



MeerderWeert

Beleid boventallige formatie

Versie 2018-2019

Beleidsnota nummer: P.0001-1		
	Rol	Datum
Werkgroep	advies	
Directeurenraad	advies	12-04-2018
GMR	Instemming/ advies	25-03-2019
Raad van Bestuur	besluit	12-04-2018

Beleid boventallige formatie

Inleiding

MeerderWeert verstaat onder boventallige formatie overcomplete formatie. Dit betekent teveel medewerkers voor het aantal functies dat binnen een school/bestuurkantoor binnen het budget beschikbaar is.

De afgelopen jaren zijn de leerlingenaantallen binnen een aantal scholen teruggelopen. De krimp is de aankomende jaren weliswaar minder dan voorgaande jaren, maar is nog steeds aan de orde. Dit betekent dat directeuren van de scholen waar teveel aan personeelsformatie is, keuzes moeten maken voor het aanwijzen van medewerkers die bovenformatief worden. Jaarlijks in april/mei, ruim voor aanvang van het nieuwe schooljaar, zal de directeur zijn keuze(s) aan zijn team bekend maken. Uitgangspunt is dat iedere school een formatie heeft die kloppend is met de vergoeding die wordt ontvangen voor het aantal leerlingen. Met andere woorden het saldo tussen budget en personeelslast staat op 0. Budgetten die ontvangen worden vanuit het werkdrukakkoord worden niet meegenomen in het formatiebudget aangezien het werkdrukbudget een geormerkt budget is dat ook daadwerkelijk voor vermindering van werkdruk ingezet dient te worden.

De aankomende jaren vindt er een relatief groot natuurlijk verloop plaats binnen het lerarenbestand. Veel medewerkers bereiken de AOW-gerechtigde leeftijd. Hierdoor zal, naar verwachting, boventallige formatie minder aan de orde zijn dan afgelopen jaren, maar is echter niet uit te sluiten.

Doel

Vastleggen van criteria voor het aanwijzen van personeelsleden die boventallig worden, indien er sprake is van onvrijwillige mobiliteit door formatiekrapte.

Procedure

Aangezien er geen sprake is van ontslag, (de medewerker wordt op een andere school herplaatst of geplaatst in de bovenschoolse vervangerspool), zijn er geen voorgeschreven regels uit de CAO of wetgeving zoals het ontslagbesluit van toepassing. In de CAO PO staat in artikel 10.6 dat overplaatsing (onvrijwillige mobiliteit) kan voorkomen bij formatietekort bij de instelling (school). MeerderWeert kent geen afvloeiingslijsten, aangezien MeerderWeert werkgelegenheidsbeleid voert. Dit betekent dat er voor MeerderWeert kaders vast moeten worden gesteld hoe hiermee om te gaan. Uitgangspunt is dat de directeur van de school waar teveel formatie is vastgesteld, de uiteindelijke keuze bepaalt. Uitgangspunt voor MeerderWeert is dat de keuze zorgvuldig en goed onderbouwd gedaan wordt. De keuze moet uitlegbaar zijn aan de betreffende medewerker(s).

Opties voorafgaand aan het vaststellen van boventallige formatie

Voordat de directeur overgaat tot het bepalen van zijn of haar keuze vindt er middels het wensenformulier een inventarisatie plaats van formatiewijzigingen door natuurlijk verloop zoals het opnemen van BAPO/duurzame inzetbaarheidsuren, ouderschapsverlof, levensloopverlof, deeltijd ontslag, keuzepensioenen, etc.

Daarop volgend wordt afscheid genomen van medewerkers met een tijdelijke aanstelling waaraan geen arbeidsrechtelijke verplichtingen bestaan.



De volgende stappen in deze volgorde zijn aan de orde:

1. Vaststellen van het formatiebudget en het personeelsverbruik van de school. Daarmee wordt ook het saldo bepaald. Er kan sprake zijn van herbezettingruimte, maar evenzeer van een teveel aan formatieve inzet.

In het laatste geval wordt er als eerste door de directeur gekeken naar het natuurlijke verloop op basis van de wenseninventarisatie. Ten tweede of er medewerkers binnen de school werkzaam zijn met een tijdelijke aanstelling waaraan geen arbeidsrechtelijke verplichtingen bestaan. Ten derde wordt er binnen het team geïnventariseerd of er alsnog vrijwilligers zijn die in de mobiliteit of in de vervangingspool geplaatst willen worden. Deze personen gaan voor!

2. Indien stap 1 geen resultaat oplevert wordt op basis van visie en schoolontwikkeling vastgesteld, welke competenties en/of kwaliteiten min of meer onmisbaar zijn voor de school (bijv. specialistische taken, brede inzetbaarheid, scholing/ studie, etc.). Relevante documenten zoals het MeerderWeert Koersplan en de op basis daarvan uitgewerkte schoolplannen alsmede de daaronder liggende beleidsdocumenten zijn hierbij het uitgangspunt. De medewerkers waarop dit van toepassing is, worden daarna buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van de boventallige formatie. Daarnaast worden de medewerkers die binnen vier schooljaren hieraan voorafgaand reeds boventallig zijn geweest en gebruik hebben moeten maken van verplichte mobiliteit of medewerkers die binnen vier schooljaren hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van de boventallige formatie.

Het kan zijn dat bepaalde functies, competenties en/of kwaliteiten overcompleet zijn. De medewerkers waarop dit van toepassing is, worden aangewezen als boventallig.

Op deze medewerkers wordt het afspiegelingsbeginsel worden toegepast:

Afspiegelingsbeginsel:

Per onderstaand blok kiest de directeur de persoon die de meeste kans heeft op een nieuwe toekomst buiten de school.

- Leeftijd: hierbij wordt gekeken naar een evenwichtige leeftijdsopbouw binnen de school. Die leeftijdsgroepen zijn:
 - Tot 24 jaar,
 - 25 - 34 jaar,
 - 35 - 44 jaar,
 - 45 - 54 jaar,
 - 55 - 59 jaar,
 - 60 jaar en ouder. Peildatum is hierbij de leeftijd op 1 augustus bij het begin van het nieuwe schooljaar, waarvoor de formatie aan de orde is.
 - Verhouding onderbouw/bovenbouw: hierbij wordt gekeken naar de inzetbaarheid van de medewerker n.a.v. bijvoorbeeld veranderende leerlingpopulaties.
 - Verhouding Leerkracht L10/L11/L12: hierbij wordt de mogelijkheid tot functiedifferentiatie binnen de school meegewogen.
3. Mits duidelijk aangetoond kan worden dat de stappen 1 en 2 niet tot een tevreden resultaat hebben geleid, mag de directeur een eigen, goed onderbouwd en uitlegbaar alternatieve afweging gebruiken, waarin de belangen van school en medewerker gewogen worden.



Daarbij is het uitdrukkelijk niet de bedoeling dat minder functionerende medewerkers extern geplaatst worden. Het is van essentieel belang dat ook gedwongen mobiliteitsbeleid steunt op goed functionerende collega's.

Voor functioneringsproblemen geldt dat deze opgelost worden los van de formatieproblemen. Functioneringstrajecten staan dus in principe los van de bovengenoemde procedure voor het vaststellen van (tijdelijke) boventallige medewerkers.

Conform CAO PO artikel 10.6, dient de volgende procedure gevolgd te worden indien stap 2 of 3 aan de orde is:

- De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer. De directeur legt in een persoonlijk gesprek uit hoe zijn keuze tot stand is gekomen. Eventuele afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
- Indien de werknemer na dit overleg, niet instemt met de overplaatsing en/of de voorwaarden waaronder de overplaatsing zal geschieden en de werkgever desalniettemin besluit tot overplaatsing, geeft de werkgever in zijn besluit aan op welke wijze hij de belangen van de werkgever en die van de werknemer tegen elkaar heeft afgewogen. Dit besluit wordt schriftelijk vastgelegd en toegezonden aan de betreffende medewerker, de stafmedewerker HRM en de Raad van Bestuur.
- De stafmedewerker HRM nodigt vervolgens de medewerker uit om de verdere procedure te bespreken en relevante informatie te verschaffen. Voor de betreffende medewerker is daarna het mobiliteitsbeleid van MeerderWeert van toepassing en wordt de hierin beschreven procedure verder gevolgd.

Indien aan de orde kan de medewerker -op basis van de cao artikel 12.1- een beroep doen op de Commissie van Beroep.