

## **Bijlagen bij de Rapportage inventarisatie werkgelegenheidseffecten bezuinigingen passend onderwijs**

- 1. Begeleidende brief bij vragenlijst**
- 2.. Vragenlijst**
- 3. Totaaloverzicht antwoorden op kwalitatieve vragen**
- 4. Verslag gesprek 22 november 2011**
- 5. Verslag gesprek 28 november 2011 (groep 1)**
- 6. Verslag gesprek 28 november 2011 (groep 2)**

### **Bijlage 1 Begeleidende brief bij vragenlijst**

Aan: de schoolbesturen met scholen voor (V)SO  
*per e-mail*

Utrecht, 16 november 2011

Kenmerk:UB.2011. 539.WL.HS

Betreft: informatiebehoefte personele gevolgen bezuinigingen passend onderwijs (V)SO

Geacht bestuur,

Zoals u ongetwijfeld bekend is, overleggen de sectororganisaties PO-Raad , VO-raad en AOC-raad en de onderwijsvakbonden CNVO, AVS en CMHF al geruime tijd met de minister over de condities en randvoorwaarden waaronder een zorgvuldige invoering van passend onderwijs gegarandeerd kan worden. Uitgangspunt daarbij is nog steeds dat betrokken partijen positief staan t.o.v. de stelselherziening op zich, maar de daaraan gepaard gaande bezuinigingen van 300 miljoen zeer ongewenst achten voor een verantwoorde invoering daarvan.

De personele gevolgen van de bezuinigingen (afvloeiing van personeel en dreiging van gedwongen ontslagen) en het daaruit voortvloeiende risico van verlies aan kennis en expertise, die juist als zo noodzakelijk wordt gezien om de beoogde opvang van zorgleerlingen binnen het reguliere onderwijs te kunnen realiseren, zijn dan ook voortdurend het onderwerp van gesprek met de minister.

In het laatste overleg is door de onderwijssectoren, genoemde vakorganisaties en het ministerie van OCW niet alleen opnieuw geconcludeerd dat de partijen blijven verschillen

over de omvang van de bezuiniging op passend onderwijs, maar ook dat partijen er aan hechten met elkaar in overleg te blijven over een zorgvuldig traject ten aanzien van de personele gevolgen. In dat kader is de behoefte uitgesproken om uiterlijk begin december zowel de kwantitatieve- als kwalitatieve personele gevolgen van de bezuiniging nauwkeurig in beeld te krijgen. Inzet daarbij is om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen en expertise te behouden.

Door middel van een snelle, geconcentreerde actie willen wij in deze informatiebehoefte voorzien, waarbij uw hulp onontbeerlijk is. Ik vraag u dan ook nadrukkelijk of u ons hierbij van dienst wilt zijn. De inventarisatie bestaat uit twee delen. De *kwantitatieve* gevolgen van de bezuiniging (hoe omvangrijk is het verlies aan werkgelegenheid, hoe is de groep met ontslag bedreigde medewerkers samengesteld qua leeftijd, functie, dagelijkse taken, bevoegdheden, etc.) wordt d.m.v. een digitale vragenlijst aan u voorgelegd; deze vragenlijst vindt u bijgevoegd.

In eerste instantie oogt de vragenlijst omvangrijk, maar het is onze verwachting dat u bij nader inzien zult constateren dat het vooral gegevens betreffen die u reeds verzameld heeft, bijvoorbeeld ten behoeve van een reorganisatie- en/of sociaal plan. U kunt de ingevulde lijst retourneren naar [vragenlijst@poraad.nl](mailto:vragenlijst@poraad.nl), bij grote voorkeur vóór 22 november a.s.

Daarnaast is er behoefte om inzicht te krijgen in de *kwalitatieve* gevolgen van de bezuinigingen. Daartoe organiseren wij deze maand een tweetal verdiepende bijeenkomsten over dit onderwerp. Daartoe zullen wij een representatieve groep schoolbesturen benaderen met het verzoek om aan deze bijeenkomsten deel te nemen. In deze bijeenkomsten worden in kleine groepen de ingevulde vragenlijsten geverifieerd, toegelicht en vindt verdere verdieping plaats. Daarnaast zijn de sectororganisaties PO-Raad, VO-raad en AOC-raad, de onderwijsvakbonden CNVO, AVS en CMHF en het ministerie van OCW aanwezig om toelichting te geven op de laatste stand van zaken en om eventuele vragen te beantwoorden. Deze bijeenkomsten zullen aan het begin van de avond in Utrecht plaatsvinden.

Wij realiseren ons goed dat het tijdpad voor dit project uitermate krap is. Gezien het belang en de urgentie vragen wij hier uw begrip voor en danken u bij voorbaat zeer hartelijk voor uw medewerking. Mocht u verder nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de Infodesk van de PO-Raad: 030 – 3100933.

Met vriendelijke groet,  
namens de onderwijssectoren, de genoemde vakorganisaties en het ministerie van OCW,



Wim Ludeke,  
bestuurslid PO-Raad

## Bijlage 2 Vragenlijst

### Vragenlijst informatiebehoefte personele gevolgen bezuinigingen passend onderwijs

Wilt u bij het opslaan van dit bestand uw vijfcijferig bestuursnummer in de naam van het bestand verwerken?

Deel 1 Kwantitatieve aspecten

U verandert de cirkel in (een) kruisje(s) als de betreffende optie(s) voor u geld(t)(en).

#### Algemeen

- |   |   |   |
|---|---|---|
| 1 | Naam schoolbestuur<br>Naam invuller<br>E-mailadres invuller                             | <input type="text"/><br><input type="text"/><br><input type="text"/>  |
| 2 | Vijfcijferig werkgeversnummer schoolbestuur   | <input type="text"/>  |
| 3 | Provincie   | <input type="text"/>  |
| 4 | Samenstelling schoolbestuur   | Type scholen <input type="radio"/> alleen (V)SO-scholen<br><input type="radio"/> naast (V)SO, ook scholen voor regulier PO/VO<br><input type="radio"/> naast (V)SO en scholen voor regulier PO/VO ook scholen voor Sbao en/of Praktijkonderwijs<br><br>Aantal scholen <input type="text"/> Basisonderwijs<br><input type="text"/> Speciaal basisonderwijs<br><input type="text"/> Voortgezet onderwijs<br><input type="text"/> Praktijkonderwijs<br><input type="text"/> Speciaal onderwijs<br><input type="text"/> Voortgezet speciaal onderwijs |
| 5 | Totaal aantal fte's/medewerkers (alle scholen, incl. reguliere scholen, Sbao, PRO, etc) | <input type="text"/> aantal fte's<br><input type="text"/> aantal medewerkers  |
| 6 | In welke clusters is uw schoolbestuur actief?<br>(meerdere antwoorden mogelijk)         | <input type="radio"/> 1<br><input type="radio"/> 2<br><input type="radio"/> 3<br><input type="radio"/> 4  |
| 7 | Welke categorieën kent uw afvloeiingslijst?   | <input type="text"/>  |
| 8 | Welke gekozen regeling als bedoeld in hoofdstuk 10 CAO PO volgt u?                      | <input type="radio"/> Ontslagbeleid<br><input type="radio"/> Werkgelegenheidsbeleid   |
| 9 | Heeft u al een (concept) reorganisatieplan opgesteld?                                   | <input type="radio"/> ja      Status: <input type="text"/><br><input type="radio"/> nee   |

- 10 Heeft u al een (concept) sociaal plan opgesteld?  ja Status:   
 nee
- 11 Welke maatregelen heeft u sinds maart 2011 genomen in het kader van personeelsreductie a.g.v. bezuinigingen passend onderwijs? (meerdere antwoorden mogelijk)
- vacatures vullen wij voorlopig niet meer op  
 vacatures vullen wij voorlopig soms niet meer op Welke?   
 vacatures vervullen wij tijdelijke aanstellingen, inhuur, détachering, uitzendkrachten  
 vacatures vervullen wij soms tijdelijk via inhuur, detachering, uitzendkrachten  
overig nl.  (bijv. vacature vervullen door terug te vallen op zorgverzekeraar)
- 12 Welke andere ontwikkelingen dwingen u de komende drie jaren ook tot het verminderen van de formatie? (meerdere antwoorden mogelijk)
- krimp  
 inkomsten en uitgaven met elkaar in evenwicht brengen (we geven nu meer uit dan we ontvangen)  
 daling of wegvallen overige subsidies (gemeente etc.)  
 regionaal minder inkomsten (bij het SWV) als gevolg van vooruitlopen op de verevening  
 anders nl.

**Bezuinigingen op de Reguliere bekostiging, Budget P&A en Expertisebekostiging**

- 13 Met welk totaalbedrag daalt uw bekostiging per 1 augustus 2013 1-8-2013 €  NB. Op basis van brief OCW 23 september 2011  
en 2014 als gevolg van de bezuinigingen op de Reguliere bekostiging, 1-8-2014 €  NB. Op basis van brief OCW 23 september 2011  
Budget voor P&A en de Expertise bekostiging?
- 14 Van welke omvang is de noodzakelijke personeelsreductie als gevolg van de onder 13 genoemde bedragen?  aantal fte  aantal personen
- 15 Wilt u de onder 14 genoemde totaal te reduceren personeelsformatie nader specificeren?

functie	schaal	typering van de feitelijke dagelijkse werkzaamheden van de medewerker(s)	aantal fte's	aantal medewerkers	meest voorkomende bevoegdheden	gemiddelde leeftijd	gemiddelde loonkosten

Indien noodzakelijk kunt u deze tabel verlengen.

\* Het kan voorkomen dat medewerkers met op papier dezelfde functie in de praktijk andere dagelijkse werkzaamheden uitvoeren. Wij verzoeken u deze dan over meerdere regels te verspreiden.

\* In plaats van bovenstaande tabel in te vullen kunt u ook een bestaand, eigen document als bijlage toevoegen. Hierbij gelden twee belangrijke aandachtspunten:  
- het bestand moet alle gevraagde informatie bevatten  
- het bestand mag geen persoonlijke gegevens bevatten (NAW, geboortedata e.d.)

16 In welke mate kunt u de noodzakelijke personeelsreductie realiseren door middel van? (meerdere antwoorden mogelijk)

		fte's	medewerkers
<input type="radio"/>	beëindiging inhuur personeel		
<input type="radio"/>	beëindiging détachering		
<input type="radio"/>	natuurlijk verloop		
<input type="radio"/>	vrijwillige externe mobiliteit		
<input type="radio"/>	interne mobiliteit (bestuurs-aanstelling)		
<input type="radio"/>	pensionering, FPU e.d.		
overig, nl.	<input type="radio"/> (bijv. overheveling naar zorgverzekeraar)		

17 Hoe ziet het personeelsbestand dat gedwongen af moet vloeien a.g.v. de bezuinigingen op passend onderwijs (reguliere bekostiging etc.; exclusief AB) er uit na aftrek van de onder 16 genoemde acties? Het verschil tussen onderstaande lijst en uw lijst bij vraag 15 is dat in onderstaande lijst de medewerkers die zijn vertrokken als gevolg van onder 16 genoemde maatregelen of keuzes in onderstaande lijst niet meer voorkomen.

functie	schaal	typering van de feitelijke dagelijkse werkzaamheden van de medewerker(s)	aantal fte's	aantal medewerkers	meest voorkomende bevoegdheden	gemiddelde leeftijd	gemiddelde loonkosten

Indien noodzakelijk kunt u deze tabel verlengen.  
 \* Het kan voorkomen dat medewerkers met op papier dezelfde functie in de praktijk andere dagelijkse werkzaamheden uitvoeren. Wij verzoeken u deze dan over meerdere regels te verspreiden.  
 \* In plaats van bovenstaande tabel in te vullen kunt u ook een bestaand, eigen document als bijlage toevoegen. Hierbij gelden twee belangrijke aandachtspunten:  
 - het bestand moet alle gevraagde informatie bevatten  
 - het bestand mag geen persoonlijke gegevens bevatten (NAW, geboortedata e.d.)

18 Wat zijn de kosten voor uw schoolbestuur verbonden aan het realiseren van de noodzakelijke personeelsreductie (vraag 17) (kosten sociaal plan, kosten verplichtingen RDDF-periode)?

1-8-2013	€	<input type="text"/>
1-8-2014	€	<input type="text"/>

**Bezuinigingen op ambulante begeleiding Rugzakken**

- 19 Welke situatie is op uw bestuur van toepassing met betrekking tot het de ambulante begeleiding van Rugzakleerlingen?
- de ambulant begeleiders zijn in dienst van ons schoolbestuur  
 de ambulant begeleiders zijn gedétacheerd bij -bijvoorbeeld- het REC, het SWV, of een schoolbestuur in de regio. Ook de inkomsten AB dragen wij aan dit orgaan over.  
 de ambulant begeleiders zijn in dienst van -bijvoorbeeld- het REC, het SWV, of een schoolbestuur in de regio. Ook de inkomsten AB dragen wij aan dit orgaan over.  
 anders, nl
- 20 Overweegt u "Opting-out"?
- Ja, we zijn erover in gesprek met het SWV  
 Ja, maar er is nog geen actie ondernomen  
 Nee
- 21 Met welk totaalbedrag daalt uw bekostiging per 1 augustus 2013 1-8-2013 €  NB. Op basis van brief OCW 23 september 2011  
 en 2014 als gevolg van de bezuinigingen op de ambulante begeleiding? 1-8-2014 €  NB. Op basis van brief OCW 23 september 2011
- 22 Van welke omvang is de noodzakelijke personeelsreductie als gevolg van de onder 21 genoemde bedragen?  aantal fte  aantal personen

23 Wilt u de onder 22 genoemde totaal te reduceren personeelsformatie nader specificeren?

functie	schaal	typering van de feitelijke dagelijkse werkzaamheden van de medewerker(s)	aantal fte's	aantal medewerkers	meest voorkomende bevoegdheden	gemiddelde leeftijd	gemiddelde loonkosten

Indien noodzakelijk kunt u deze tabel verlengen.

\* Het kan voorkomen dat medewerkers met op papier dezelfde functie in de praktijk andere dagelijkse werkzaamheden uitvoeren. Wij verzoeken u deze dan over meerdere regels te verspreiden.

\* In plaats van bovenstaande tabel in te vullen kunt u ook een bestaand, eigen document als bijlage toevoegen. Hierbij gelden twee belangrijke aandachtspunten:

- het bestand moet alle gevraagde informatie bevatten
- het bestand mag geen persoonlijke gegevens bevatten (NAW, geboortedata e.d.)

24	In welke mate kunt u de noodzakelijke personeelsreductie realiseren door middel van? (meerdere antwoorden mogelijk)	<input type="checkbox"/>	beëindiging inhuur personeel	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="checkbox"/>	beëindiging détachering	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="checkbox"/>	natuurlijk verloop	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="checkbox"/>	vrijwillige externe mobiliteit	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="checkbox"/>	interne mobiliteit (bestuurs- aanstelling)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="checkbox"/>	pensionering, FPU e.d.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	overig, nl.	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> (bijv. overheveling naar zorgverzekeraar)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

25 Hoe ziet het personeelsbestand dat gedwongen af moet vloeien a.g.v. de bezuinigingen op passend onderwijs (ambulante begeleiding) er uit na aftrek van de onder 24 genoemde acties? Het verschil tussen onderstaande lijst en uw lijst bij vraag 23 is dat in onderstaande lijst de medewerkers die zijn vertrokken als gevolg van onder 24 genoemde maatregelen of keuzes in onderstaande lijst niet meer voorkomen.

functie	schaal	typering van de feitelijke dagelijkse werkzaamheden van deze medewerkers	aantal fte's	aantal medewerkers	meest voorkomende bevoegdheden	gemiddelde leeftijd	gemiddelde loonkosten

Indien noodzakelijk kunt u deze tabel verlengen.  
 \* Het kan voorkomen dat medewerkers met op papier dezelfde functie in de praktijk andere dagelijkse werkzaamheden uitvoeren. Wij verzoeken u deze dan over meerdere regels te verspreiden.  
 \* In plaats van bovenstaande tabel in te vullen kunt u ook een bestand, eigen document als bijlage toevoegen. Hierbij gelden twee belangrijke aandachtspunten:  
 - het bestand moet alle gevraagde informatie bevatten  
 - het bestand mag geen persoonlijke gegevens bevatten (NAW, geboortedata e.d.)

26	Wat zijn de kosten voor uw schoolbestuur verbonden aan het realiseren van de noodzakelijke personeelsreductie (vraag 25) (kosten sociaal plan, kosten verplichtingen RDDF-periode)?	1-8-2013	€	<input type="text"/>
		1-8-2014	€	<input type="text"/>

**Deel 2 Kwalitatieve aspecten**

- 27 Heeft u zelf al algemene activiteiten ondernomen om personeel te activeren (bijvoorbeeld voorlichting, scholing).  
Voert u zelf al gesprekken met personeel dat met ontslag bedreigd wordt in het kader van de bezuinigingen op passend onderwijs?  
Wat is uw inzet bij deze gesprekken? Wat zijn uw ervaringen?

- 28 Kunt u een (grobe) inschatting geven van de arbeidsmarktkansen van personeel dat met ontslag bedreigd wordt als gevolg van de bezuinigingen op passend onderwijs?  
Wat voor arbeidsmarkt mogelijkheden ziet u (in het PO, VO, in andere onderwijssectoren, in andere sectoren van de arbeidsmarkt, als zelfstandige aan de slag gaan). Wat is nodig om deze kansen te realiseren?

- 29 Bent u voornemens (een deel van) uw (eventuele) reserves in te zetten voor het gefaseerd verwerken van de bezuinigingen Passend onderwijs?

Ja, tot een maximum van:

Nee, want:

- 30 Zijn er medewerkers in uw organisatie (ze hoeven niet benoemd te zijn in de tabellen in deel 1 van deze vragenlijst)  
de bevoegd, bekwaam, bereid zijn om als docent in het regulier (voortgezet) onderwijs of het praktijkonderwijs de slag te gaan? Zo ja, voor welke vakken of functies?



- 31 Doen zich situaties voor waarin u gedwongen bent om formatieplaatsen die vrijvallen door de reorganisatie passend onderwijs verplicht te herbezetten?  
Zo ja, kunt u concrete voorbeelden noemen en toelichten?

- 32 Bent u in gesprek met andere schoolbesturen in de regio en/of nieuwe samenwerkingsverband(en) over behoud van expertise en/of overdracht van personeel?

- 33 Met welke vormen van ondersteuning en begeleiding zou u geholpen zijn in dit reorganisatieproces a.g.v. de bezuinigingen in het kader van passend onderwijs?

- 34 Overweegt u, om flexibel te blijven in het reorganisatieproces, formatieplaatsen eventueel tijdelijk te herbezetten?  
Verwacht u kwaliteitsverlies als gevolg van deze handelwijze?  
Verwacht u moeilijker aan inspectie-eisen te kunnen voldoen a.g.v. deze handelwijze?

- 35 Welke risico's ziet u in het reorganisatieproces a.g.v. de bezuinigingen in het kader van passend onderwijs?  
Welke tips heeft u voor andere schoolbesturen met betrekking tot het reorganisatieproces?  
Welke overige vragen, opmerkingen etc. heeft u nog?

### Bijlage 3. Totaaloverzicht antwoorden kwalitatieve vragen

#### Vraag 27

Heeft u zelf al algemene activiteiten ondernomen om personeel te activeren (bijvoorbeeld voorlichting, scholing)?  
Voert u zelf al gesprekken met personeel dat met ontslag bedreigd wordt in het kader van de bezuinigingen op passend onderwijs?

Wat is uw inzet bij deze gesprekken? Wat zijn uw ervaringen?

1. Ja    2. Nee
Begeleiding van medewerkers met tijdelijke contracten, via uitstroombesluit en begeleiding, in gesprek met het team.
In het kader van RDDF plaatsing scholing aangeboden. We hadden een 'reorganisatieplan' opgesteld, DGO gevoerd, maar de vakbonden eisten zulke exorbitante vergoedingen dat we terug bij af zijn. We zullen gewoon volgens 'last in first out' gaan denken en doen met alle kwalitatieve gevolgen van dien. Leve de vakbonden!
Er zijn voorlichtingsbijeenkomsten geweest vanuit de werkgever. Er is DGO gevoerd en er wordt een mobiliteitscentrum ingericht. Sociaal plan is in werking getreden sinds 1 aug 2011. De eerste 7 personen hebben gebruik gemaakt van de vertrekpremie.
Voorlichting en scholing gegeven. Algemene voorlichting door vakbond. Loopbaangesprekken gevoerd. Doorgeven advertenties. Ten gevolge van de aangekondigde bezuinigingen al 4 mensen vertrokken.
De omvang van de bezuiniging is besproken met de medewerkers. Er zijn nog geen namen genoemd van de personen die afvloeien.
Alle personeelsleden zijn uitvoerig geïnformeerd over de gevolgen van Pa.On. Mensen die in RDDF geplaatst zijn worden begeleid, ontvangen faciliteiten voor (om)scholing in tijd en geld. De ervaring leert dat deze mensen helaas het onderwijs zullen gaan verlaten !!!
Voorlichting, alternatieven bieden.
Met personeel in gesprek om mogelijkheden te onderzoeken om: elders aan het werk te gaan, te gaan studeren. Ervaringen: veelal afwachtende houding ivm ongelof, andere functie te accepteren, te gaan studeren.
Ja, voorlichting en dialoog tussen medewerkers en bestuur. Continue communicatie via diverse kanalen van bestuur, directie en leiding op locatie.
Medewerkers zijn geïnformeerd. De mogelijkheid wordt geboden voor interne mobiliteit. Uitbreiding BAPO en taakvermindering. Door de onduidelijkheid zijn medewerkers afwachtend. Bezuiniging werkt door in heel onze organisatie.
Voorlichting, digitale loopbaancoaching, opstellen reorganisatieplan, opstellen sociaal plan. P&O voert al deze gesprekken. Medewerkers zijn boos, teleurgesteld in beleid Minister, zien expertise verdampen ten koste van leerlingen. Ook boos over ontbrekend perspectief dat de Minister biedt.
Voorlichting in algemene zin.
Bijeenkomst met het personeel om de actuele ontwikkelingen m.b.t. de bezuiniging Passend Onderwijs te bespreken en hen te bewegen gebruik te maken van de flankerende maatregelen om gedwongen ontslag te voorkomen.
Informatiebijeenkomst gehouden met alle personeelsleden.
Er worden veelvuldig gesprekken gevoerd om mensen te stimuleren onze organisatie te verlaten. We hebben op dit moment al een sociaal plan vanwege krimp.
Voorlichting d.m.v. themabijeenkomsten/interne informatiemiddelen!!!! Nog geen gesprekken gevoerd!!
De meerjarenbegroting wordt steeds besproken met het personeel. We hebben hiermee duidelijk kunnen maken dat de groepen groter moeten houden dan we eerst dachten.
Conform het sociaal plan.

Voorlichting, betrokkenheid GMR, mobiliteitsbeleid (stimulering vrijwillig vertrek).
Personeel is op de hoogte van komende bezuinigingen en het feit dat er een afvloeiingslijst wordt samengesteld met een RDDF lijst. Persoonlijke gesprekken zijn met een paar medewerkers gevoerd om tot een vrijwillige afvloeiing te komen.
Werkgelegenheidsbeleid geactiveerd, DGO gevoerd, sociaal plan 1e fase vastgesteld. Regelmatige voorlichtingsbijeenkomsten. Op dit moment zijn al een aantal fte's vertrokken met regeling. Inzet zoveel mogelijk vrijwillig vertrek. Er komt mobiliteit op gang. Door vacaturestop, dus niet opvullen van vacatures, ontstaan knelpunten, vooral bij AB.
Algemene informatie is diverse malen gegeven: voorlichting. Nog geen zekerheid wie met ontslag bedreigd wordt. Nog geen persoonlijke gesprekken.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wij hebben ons nascholingsbudget verhoogd om de uitgangspositie van onze medewerkers te versterken waarbij de norm dat studie / scholing moet passen binnen de doelstellingen van de organisatie is losgelaten.</li> <li>2. Er zijn 3 bijeenkomsten geweest, 2 vanuit de organisatie waarbij P &amp; O medewerkers aanwezig waren en één bijeenkomst met de vakbonden.</li> <li>3. Er zijn met individuele medewerkers die dat hadden aangegeven gesprekken gevoerd met P&amp; O medewerkers.</li> <li>4. Er zijn individuele gesprekken gevoerd met alle medewerkers van 60 jaar en ouder om de mogelijkheid van vervroegde uittreding te bespreken.</li> <li>5. Er is een Task Force groep waarin vertegenwoordigers van management, college van bestuur en P&amp;O de ontwikkelingen monitoren en de effecten van de bezuinigingen door berekenen en daarop anticiperen met een sociaal plan.</li> </ol>
Per team/school zijn er bijeenkomsten geweest waar de bestuurder een toelichting heeft gegeven op de voorgenomen bezuinigingen. Ook hebben medewerkers de mogelijkheid gehad de afvloeiingslijst te bekijken (op basis van de huidige gegevens). Gesprekken met vertegenwoordigers vakorganisaties vinden plaats.
Voorlichting op alle scholen; infobrieven. U vraagt en wij antwoorden (zo goed als we kunnen). Inzet is : wij willen niet maar we moeten wel. We willen het zo helder en eerlijk mogelijk doen. Er is veel ongelof; angst omdat alle expertise verloren gaat; angst dat (moeilijke ) leerlingen maar weer naar de instelling terug moeten; alles wat we hebben opgebouwd wordt stuk gemaakt. Weg met Elias.
Het personeel op de scholen is op de hoogte van de komende bezuinigingen. Binnen één school weet iedereen al voor wie de bezuinigingen gevolgen zal hebben: mensen worden al in staat gesteld zich te scholen. Binnen de twee andere scholen wordt er ook gesproken, maar zijn de conclusies nog niet getrokken; hier wordt zeer kritisch gekeken naar het invullen van vacatures. Ook is scherper gekeken naar de uitgegeven werktijdfactoren. Inzet is om zo veel mogelijk mensen binnen boord te houden; de overigen bemiddelen wij naar werk binnen de stichting. Ook wordt gekeken naar het creëren van nieuw werk: muzieklessen na schooltijd door ouders betaald.
We hebben met het tijdelijk benoemde personeel gesproken. Ze hebben allemaal een tweede tijdelijke benoeming gekregen tegen de achtergrond van de voorgestelde bezuinigingen. Omdat de scholen regelmatig te maken hebben met natuurlijk verloop, merken we nog niet dat mensen op zoek gaan naar een andere werkgever.
Medewerkers zijn geïnformeerd over de omvang van de bezuinigingen op passend onderwijs. Met een brede afvaardiging van het personeel, gegroepeerd naar de verschillende doelgroepen, is een herontwerp gestart om antwoord te geven op de ruim 20% bezuiniging. Vanaf de basis wordt het onderwijs aan de doelgroepen rekening houdend met de visie op Passend Onderwijs opnieuw opgebouwd.
Voorlopig alleen voorlichting, omdat we nog niet precies weten hoe de komende jaren het leerlingenaantal zal zijn (momenteel bemerken we een behoorlijke groei). En bepaalde vacatures worden niet meer ingevuld.
Enige voorlichting.
Voorlichting, bijeenkomst met personeel, toelichting aan MR, overleg met AOB, voorlichtingsbijeenkomst samen met AOB.
Ons bestuur heeft een begin gemaakt met het opstellen van een sociaal plan. Na de brief van 17 juni 2011 hebben we dit voorlopig stopgezet, omdat we nu proberen om met het jaar uitstel de medewerkers van de Ambulante dienst van het REC sneller onder te brengen bij de 20 SWV's waar wij mee temaken hebben. De niet-wettelijke taken van het REC worden per 1 augustus 2012 onder gebracht bij de besturen c.q. scholen die participeren in het REC. Op dit moment is het personeel van het REC in dienst bij 2 besturen waaronder wij. Onze leidraad hierbij is als volgt: geld voor bekostiging van de overheid is bestemd voor kwalitatief goed onderwijs. Wij investeren in het op de goede plaatsen (de SWV'n) wegzetten van expertise (dit zijn als grootste

groep de AB-ers) i.p.v. het verstrekken van vertrekpremies aan medewerkers.
De inzet is om mensen voor te lichten over de bezuinigingen waarmee we als bestuur te maken krijgen. Het blijft een somber beeld, het blijft echter ook nog steeds een voorgenomen besluit.
Ik zet deze acties pas in gang als ik een duidelijk beeld heb van uiteindelijke maatregelen. Ik heb in maart van dit jaar zeer duidelijke voorlichting gegeven die vervolgens door uitstel besluit binnen 2 weken waren achterhaald.
Voorlichting aan personeel SO/BSO over de aanpak van het schoolbestuur m.b.t. bezuinigingen passend onderwijs. Personeel reageerde goed op de maatregelen die we treffen.
Er is op dit moment helder, dat er bezuinigd wordt en hoeveel. Ambulante dienst verdwijnt. Hoe de verdere afvloeiing is geregeld is niet bekend.
Genomen acties zijn vacaturestop en tijdelijke en beperkte invulling van vrijwillig vertrokken medewerkers. Welke personeelsleden exact met ontslag bedreigd worden is nog niet duidelijk, afvloeiingslijsten zijn nog in de maak en Vakcentrales zijn ook niet bereid om nu al afspraken te maken over criteria voor afvloeiing (diensttijd onderwijs/OZG, leeftijdscohorten). Binnen de organisatie zijn al wel de percentages per functiecategorie bekend gemaakt. Een coördinatiepunt wordt ingericht na ondertekening van het sociaal plan. Vacatures die het MT bekend zijn worden bij het betreffende personeel bekend gemaakt.
In 2012 maken wij een Plan van Aanpak.
Er wordt veel gedaan aan communicatie intern (periodieke informatiemail, portal, infobijeenkomsten, teamoverleg e.d.) . Er is een medewerker die als centraal aanspreekpunt fungeert voor alles wat met het Sociaal Plan te maken heeft, met name als aanspreekpunt voor medewerkers. Teven is er een Centrale Commissie Sociaal Plan opgericht. Er is nog niets bekend over medewerkers die met ontslag bedreigd worden, aangezien de vrijwillige fase loopt. De inzet is bewustwording en het stimuleren van vrijwillig vertrek of het leveren van een vrijwillige bijdrage aan het reduceren van boventaligheid.
Algemene informatie naar schooldirecties, incl. sociaal statuut, beleidsnotitie mobiliteitsbevorderende maatregelen. Vooral de directies van de (V)SO-scholen attenderen de medewerkers op de krimpbedreiging en consequenties. Waardoor bewustwording en alertheid op vrijkomende vacatures elders in de organisatie toeneemt.
Voorlichting, aanbod scholing teneinde marktpositie te verstevigen, teamgesprekken, individuele gesprekken. Ervaringen: weinig begrip voor bezuinigingen, boosheid op regering, begrip voor positie schoolbestuur, ter discussie stellen van keuzes voor secties OP en OOP.
ja, voorlichting, persoonlijke toekomstgesprekken Er is vooralsnog weinig beweging te krijgen in zittend personeel er is nog veel onduidelijkheid
Alle medewerkers zijn in de periode maart 2011 tot en met juli 2011 twee keer via 10 centrale bijeenkomsten geïnformeerd. Daarnaast verschijnt er regelmatig een nieuwsbrief die aan alle medewerkers wordt toegezonden. Er is binnen de organisatie een mobiliteitspunt ingericht en er is een breed scala aan maatregelen getroffen in het kader van de vrijwillige mobiliteit. Er is veel boosheid en ongeloof bij medewerkers maar langzaam maar zeker dringt het besef door dat het proces onomkeerbaar lijkt. De eerste collega's zijn inmiddels vertrokken.
Ja we hebben zelf al actie ondernomen dmv voorlichting, gesprekken met personeelsleden, het aanbieden van maatwerkoplossingen voor vertrek, scholing, outplacement. Dit alles op vrijwillige basis. Onze ervaringen zijn dat als wanneer personeel al aan het nadenken was om te vertrekken dat nu in een versnelling raakt.
Personeel dat met afvloeiing te maken kan krijgen heeft kennis genomen van het concept sociaalplan. Omdat we per 1-8 gefuseerd zijn met een stichting voor speciaal onderwijs, zijn vooral met deze collegae gesprekken gevoerd. De inzet is informeren en op kansen( mogelijkheden voor interne mobiliteit) wijzen. Gesprekken verlopen zakelijk maar met een duidelijk onbehagen t.a.v. toekomstige ontwikkelingen en zelfs met weinig begrip voor de nieuwe situatie.
We hebben informatiebijeenkomsten georganiseerd op (combinaties van) onze onderwijslocaties. De belangstelling was het grootst in de maanden februari-april. Na de "temporiseringsmaatregelen" van de minister verminderde de interesse enigszins.
Wij zijn volop bezig met de uitvoering van de vrijwillige fase zoals vastgelegd in het Sociaal Plan met de looptijd 1-8-2011 - 1-8-2012, en hebben wij al resultaten bereikt van medewerkers die vrijwillig vertrekken.
Voorlichting en scholing is gegeven; voorlichting is afzonderlijk aan Abdienst gegeven. Alle leidinggevenden besteden in locatieoverleg aan dit onderwerp aandacht. Er worden al gesprekken met medewerkers met een

tijdelijk contract gevoerd. Tevens vinden gesprekken met AB-ers plaats. De medewerkers zijn wel ongerust, maar lijken tot voor kort zich geen zorgen te maken. Een aantal AB-ers heeft al uitgesproken geen lesgevende functie te willen aanvaarden.
Ja, voornamelijk met de AB-Dienstmedewerkers zijn gesprekken gevoerd. Inzet: goede info geven en mobiliteit bevorderen. Ervaring: positief, er zit veel flexibiliteit.
Voorlichting aan personeel over sociaal plan. Het team reageert tot nu toe terughoudend op de maatregelen voor mobiliteit.

### Vraag 28

Kunt u een (grove) inschatting geven van de arbeidsmarktkansen van personeel dat met ontlag bedreigd wordt als gevolg van de bezuinigingen op passend onderwijs?

Wat voor arbeidsmarkt mogelijkheden ziet u (in het PO, VO, in andere onderwijssectoren, in andere sectoren van de arbeidsmarkt, als zelfstandige aan de slag gaan). Wat is nodig om deze kansen te realiseren?

Kansen liggen moeilijk, er is niet veel werk. In onze regio's komen er ook nog hele grote vereveningen zodat de klappen overal nog harder aankomen.
Moeilijk bij zo veel ontslagen landelijk in het onderwijs en bij veel ontslagen in andere sectoren t.g.v. crisis.
Ik verwacht dat er nul kansen zijn. De arbeidsmarkt zit nu al op slot en de grote golf ontslagen moet nog komen.
Nee, weinig kans op banen, overvloed in de markt.
Mensen afkomstig uit PO hebben weinig uitzicht op een baan in het onderwijs als gevolg van de bezuinigingen in het PO. Weinig LB functies in PO. Extra scholing en ondersteuning bij sollicitaties.
Ik acht de kans zeer klein op inzet elders. Deze personen zijn veelal fulltime functionarissen dit i.v.m. het het benoemingsbeleid binnen de school, waarbij de openstaande vacatures in het verleden werden ingevuld door fulltimers. Zij zijn dan veelal de laatst komenden. Het onslagbeleid zorgt ervoor dat zij als eerste in de RDDF komen en zullen worden ontslagen. Daarnaast zijn het personeelsleden die veelal in de jongste groepen van een zmlk-school werken, plaatsing in het regulier onderwijs is dan erg lastig. Om over PRO en VO nog maar te zwijgen.
Wij bieden mogelijkheden voor scholing. Wat hun kansen zijn is onduidelijk.
Gezien de instroom van veel AB'ers en Autisme steunpunt functionarissen ontstaat een overschot aan secundair personeel dat alleen op de open plaatsen die ontstaan door natuurlijk verloop in het primaire proces kunnen worden ingezet.
Kansen op arbeidsmarkt zijn gering. Deze bezuiniging is het begin. Ons SWV wacht ook nog de verevening. Dan zal een nog zwaardere klap ons treffen!! Bovendien is onze regio een krimpregio en zijn er toch al minder vacatures dan werkzoekenden.
Wij schatten deze kans niet positief in. Onze medewerkers zijn veelal lang in dienst en hebben met hun hart voor dit beroep en onze sector gekozen. Gezien de krimp cluster 2 is de kans om elders voor dezelfde doelgroep aan de slag te gaan erg klein.
Gelet op de gemiddelde hoge leeftijd en de vele dienstjaren is er weinig perspectief op de arbeidsmarkt.
De arbeidsmarktkansen zijn gering. Er is sprake van een groot aanbod van AB-ers dat tegelijkertijd op de markt beschikbaar komt, de competenties zijn niet altijd passend voor een andere functie (en dat mag je na een lange inzet als AB-er ook niet verwachten).
Moeilijk in te schatten. Indien de grote uittocht ten gevolge van vergrijzing daadwerkelijk plaatsvindt zal benodigde ruimte ontstaan.
Arbeidsmarktkansen zijn in deze regio slecht vanwege krimp alom.
40% kans op nieuwe baan. Relatief veel onbevoegde docenten die moeten afvloeien.
Beperkte kansen aangezien het onderwijs op slot zit. Er zijn weinig mutaties. Binnen het reguliere onderwijs is ook krimp en in onze regio is de mobiliteit zeer gering.

De met ontslag bedreigde medewerkers zijn m.i. inzetbaar in het regulier onderwijs en de nieuw te vormen samenwerkingsverbanden.
Omdat we het kunnen uitsmeren over meerdere jaren is er geen ingrijpend beleid nodig.
Voor OOP en Directie minder mogelijkheden dan voor OP.
Afhankelijk van de regio zijn er (kwalitatieve en kwantitatieve) arbeidsmarkt mogelijkheden. Ondersteunende activiteiten zouden kunnen zijn: mobiliteitspunten voor onderwijs vacatures, verdergaande mogelijkheden (financieel) voor professionalisering, mobiliteits budgetten.
Voor de AB-ers schat ik in dat een deel van hun benoeming opgevangen kan worden door de AB die onze SBO school verleent binnen het huidige WSNS verband. Dit zal in de toekomst doorgaan, mogelijk toenemen. Ook blijft AB nodig ter ondersteuning van de huidige cluster leerlingen in de reguliere scholen. Na het verdwijnen van de rugzak blijven die leerlingen er wel. Ondersteuning zal nodig blijven, ook al is dit in afgeslankte vorm.
Arbeidsmarktkansen in onderwijs in onze regio matig, o.a. demografische ontwikkelingen. Mobiliteit naar andere bedrijfsonderdelen biedt geringe kans.
Wij schatten die kans niet hoog in. SO krachten zijn relatief duur. Er zijn geen massale vacatures in het onderwijs. Regulier bezuinigt ook.
De mogelijkheden zijn beperkt. In onze regio is er sprake van krimp. Voor de Samenwerkingsverbanden in de regio is er gezien de verevening niet veel te besteden aan herplaatsing van AB-ers. AB-ers die toch weer een plek moeten vinden gaan er op achteruit gezien hun opleidingsniveau en werkervaring als ze weer 'voor de klas moeten'. Behalve de ergotherapeuten zie ik weinig mogelijkheden voor cluster 3 AB-ers om als ZZP gaan werken.
Kansen liggen binnen het regulier onderwijs. Verder mogelijk kansen in de zorg en aanverwante instellingen, zoals kinderopvang, verstandelijk gehandicaptenzorg. Om kansen te realiseren is samenwerking en afstemming nodig met netwerkpartners en andere instellingen. De belangen bundelen.
Klassenassistenten mogelijk in de zorg. Leerkrachten wordt moeilijk. In de regio is sprake van krimp.
Vooralsnog volgen geen ontslagen.
De kansen op een baan bij andere werkgevers zijn gering. Ook in het PO en VO wordt een voorzichtig benoemingsbeleid gehanteerd. We merken op onze scholen voor speciaal basisonderwijs een toename van het aantal aanmeldingen met als achtergrond bezuinigen op de ondersteuning van de groepskracht op de basisschool.
Regionaal zal dat heel verschillend zijn. Grote zorgen worden gemaakt over de beperkte werkgelegenheid in de regio Noord (de noordelijke provincies). Ook zullen medewerkers in de hogere leeftijdscategorie moeizamer aan de slag komen. De functie van klassenassistent zal vrijwel verdwijnen.
Kansen, met name voor de klassenassistenten en leerkrachten, zullen zeer beperkt zijn, i.v.m. krimp in het PO. Voor de maatschappelijk deskundige liggen er misschien kansen in de zorgsector.
PO: Op korte termijn een kleine kans. Op langere termijn groter. VO: idem. Andere sectoren/ zelfstandige: redelijk.
Evt. in zorgsector.
Een goed mobiliteitsbeleid om medewerkers te empoweren. Wij zien hiermee begonnen in maart 2010! Dit blijkt zijn vruchten af te werpen.
De vooruitzichten met dit beleid zijn somber, er komen veel leerkrachten met bijna identieke kwaliteiten in korte tijd op de arbeidsmarkt, waarmee de individuele kansen klein zijn.
Kansen in jeugdzorg, voortgezet onderwijs, mindere mate PO regulier. Goede kansen voor leerkrachten met 2 <sup>e</sup> graads opleiding. Acties Bestuur: stimuleren scholing, opzetten regionale arbeidspool, communiceren dat toekomst voor deel buiten de huidige organisatie ligt.
Wij verwachten dat we een groot deel door natuurlijk verloop mn. FPU, pensioen, minder willen werken kunnen opvangen. Daarnaast zal een klein deel zelf een andere baan vinden en anders herplaatsing binnen het schoolbestuur.

Nihil binnen het onderwijs. I.v.m. de samenwerking met de zorg schatten we in, dat 20% binnen de zorg aan het werk kan.
Dit is nog niet bekend.
Voor de categorie teamleiders: redelijk gezien het aantal vacatures voor schooldirectie. Voor de categorie leerkrachten en ambulante begeleiders: zeer slecht
Branche breed probleem en mede door huidige economische situatie weinig kans op externe plaatsing. Wel wordt er vol ingezet op interne herplaatsing op onze (45) basisscholen of 3 SBO-scholen.
De arbeidsmarktkansen zijn laag als gevolg van de krimp in het onderwijs en het dalend aantal leerlingen. Tevens zorgt de verevening in een later stadium voor een nog krappere arbeidsmarkt.
Kansen voor leerkrachten binnen het (s)bao i.k.v. passend onderwijs, kansen OOP-ers stuk lastiger binnen onderwijs. KA wellicht richting zorginstellingen, kinderdagverblijven enz. Logopedie zeer waarschijnlijk niet binnen onderwijs, misschien vrije markt. Outplacement begeleiding bij individuele medewerkers gewenst.
arbeidskansen zeer gering , weinig mogelijkheden in het po ja richting voortgezet onderwijs; mits voldoende scholing aangeboden
De perspectieven op de arbeidsmarkt zijn somber. De werkgelegenheid in het Noorden in het onderwijs en aanpalende sectoren is slecht. Veel PO verkeren in zwaar weer en de nieuw te vormen samenwerkingsverbanden nemen een afwachtende houding aan en staan niet te trappelen om onze collega's in dienst te nemen. Een goede invulling van de opting-out (geld overdragen en de daarbij behorende mensen) kan een bijdrage leveren aan betere perspectieven op werk en brengt tegelijkertijd de noodzakelijke expertise in het regulier onderwijs.
De kansen binnen het Onderwijs acht ik niet zo hoog omdat andere schoolbesturen in de regio eveneens te kampen hebben met bezuinigingen en in een deel van de regio hebben we te maken met forse krimp. Buiten het Onderwijs is het vanwege de economische crisis ook niet echt goed. Er zijn wel mensen die als zelfstandige aan de slag willen maar het is de vraag of die de stap wel willen zetten in een dergelijk slecht economisch klimaat
De kansen in een krimpregio zijn niet hoog in te schatten. Wanneer je voor deze groep kansen op langere termijn wilt bieden zal omscholing onontkoombaar zijn.
Er zijn wel kansen. Veel hangt af van de motivatie en competenties van de medewerkers.
Er ontstaat een overschot aan bevoegde gespecialiseerde docenten, maar er ontstaat een vraag in VO. Met goede begeleiding en een loopbaantraject en onderhouden van netwerken zien wij zeker nog kansen. Op dit moment merken wij dat invalleerkrachten moeilijk te vinden zijn.
Vooralsnog is het lastig om goede leerkrachten/docenten te vinden. Daarnaast zijn rond 2015 de nu jonge docenten/leerkrachten dringend nodig. Op de korte termijn zal de markt even oververzadigd zijn, maar dat is effect is snel weer over. We zien niet dat docenten/leerkrachten kiezen voor ZZP-status. Dat zien we wel bij de AB-dienst.
Ja, voornamelijk met de AB-Dienstmedewerkers zijn gesprekken gevoerd. Inzet: goede info geven en mobiliteit bevorderen. Ervaring: positief, er zit veel flexibiliteit.
Voor AB zou een transitie naar VO kunnen plaatsvinden. Daarnaast is voor een enkele medewerker de opstap naar een MT functie mogelijk. Verder merken wij dat de markt behoorlijk op slot zit.

### Vraag 29

Bent u voornemens (een deel van) uw (eventuele) reserves in te zetten voor het gefaseerd verwerken van de bezuinigingen passend onderwijs?

Ja, tot een maximum van € 1.000.000.
Ja, tot een maximum van: indien mogelijk.
Ja, tot een maximum van: nog niet vastgesteld. Afhankelijk van uitkomsten regionaal overleg.
Ja, tot een maximum van: 300.000,-, meer staat de opgestelde risico-inventarisatie niet toe.



Ja, tot een maximum van: € 350.000.
Ja, tot een maximum van: € 300.000.
Ja, tot een maximum van: € 500.000.
Ja, tot een maximum van: € 250.000.
Ja, tot een maximum van: 1e fase 2 x € 500,000.
Ja, tot een maximum van: bedrag is afhankelijk van de interne bezuinigingen in de schooljaren 2010-2011 en 2011-2012.
Ja, tot een maximum van: er zijn geen bedragen berekend. Als AD zijn er geen reserves, wij hebben ons budget ingezet voor de begeleiding. In juli zijn er wel principe uitspraken gedaan om de expertise zo lang mogelijk in stand te houden. Nu zitten we in een fase waarin scenario's doorgerekend worden.
Ja, we gaan er vanuit dat we wel iets uit de reserves zullen moeten inzetten, naar bevind van handelen. Dat zal echter niet over "tonnen" gaan (is ook niet nodig).
Ja, tot een maximum van: ntb.
Ja, tot een maximum van 200.000 euro (schatting).
Ja, tot een maximum van: 1 miljoen.
Ja, tot een maximum van: € 350.000.
Ja, maar nog niet, want: nog geen reorganisatieplan.
Ja, € 20.000 per medewerker.
Ja, tot een maximum van € 250.000.
De stichting heeft besloten om een deel van vermogen in te zetten voor Innovatieprogramma voor elkaar: periode 2011-2014. Budget 1,5 mln euro. Oogmerk van dit programma is slechts ten dele bedoeld voor het gefaseerd verwerken van de bezuinigingen.
Ja, tot 10% van het exploitatietotaal.
Ja, ten behoeve van het sociaal plan. Niet om de bezuinigingen gefaseerd te verwerken.
Ja, tot een maximum van: EUR 1.000.000; dit is gereserveerd voor de opstart van de vraaggestuurde afdeling: partner passen onderwijs, waarin we een deel van de huidige dienstverlening binnen de dienst ambulante begeleiding en de activiteiten van het REC zullen voortzetten. Waarbij er meer vraaggestuurd (vanuit de scholen voor regulier onderwijs en de ouders) gewerkt zal worden. Daarnaast worden de kosten van het sociaal plan (zoals hierboven vermeld in totaal EUR 705.000) uit de reserves bekostigd.
Ja, tot een maximum van: Wij zetten € 0,7 mln. in voor de bevordering van de mobiliteit van ons personeel en maximaal € 3,8 mln. voor een gefaseerde vermindering van ons personeelsbestand. Deze bedragen hebben wel betrekking op de totale organisatie en zijn dus noodzakelijk voor de effecten van passend Onderwijs maar ook voor de afname van de gewichtsl leerlingen op onze basisscholen en de onvoldoende indexering van de rijksbekostiging voor functiemix en gestegen loonkosten.
Ja, tot een maximum van: NOG NIET BEKEND
Ja, tot een maximum van: geheel afhankelijk van definitieve maatregelen en opstelling bonden
Ja, we trekken 2.7 miljoen uit voor het sociaal plan. We treffen verder geen voorzieningen om de bezuinigingen te faseren.
Ja, tot een maximum van: EUR 1.200.000 uhv sociaal plan
Ja. Hiervoor geldt geen maximum of minimum. Het is van eminent belang dat de kwaliteit van de organisatie gewaarborgd blijft. Het bestuursbeleid is gericht op kwaliteitsbehoud op de langere termijn. Dit is het belangrijkste criterium om reserve middelen aan te spreken.



Ja.
Ja, tot een maximum van: Personele reserves worden ingezet.

Nee, want: te beperkte reserves.
Nee, want de reserves zijn beredeneerd en anderszins bedoeld. Bovendien; geld kan maar één keer uitgegeven worden en waarom moet de school opdraaien voor het bezuinigingsbeleid van deze minister?
Nee, want: het REC houdt op te bestaan.
Nee, structurele en blijvende lasten kunnen niet ingezet worden met gelden vanuit de reserves, voor zover deze er al zijn.
Nee, want: reserves zijn in principe niet met het oogmerk ontslag opgebouwd.
Nee want afgezien van kosten RDDF plaatsing zal de gewijzigde financiering om aangepaste bedrijfsvoering vragen.
Nee, want: wij zetten in op flankerend beleid, hetgeen wij met de vakbonden hebben afgesproken.
Nee, want: reserves zijn tot een niveau gedaald de afgelopen jaren door extra te investeren in het onderwijs en door verborgen (minder compensatie gestegen loonkosten bv als mede vervallen van subsidie B&M) bezuinigingen vanuit het Ministerie dat dat geen mogelijkheid meer is.
Nee, want: reserves van het bestuur zijn laag geworden door dat het bestuur al bezuinigingen op moest vangen van de gemeente en de plotselinge bezuiniging op de rugzakgeld in het SBO. Vooral die laatste heeft er echt in gehakt! (i.v.m. vaste benoemingen).
Nee, want: grens komt in zicht door grote nieuwbouwprojecten, (herinrichting), gezond weerstandsvermogen, terugloop aantal leerlingen, overige verplichtingen als BAPO etc.
Nee, want: geen teveel aan reserve beschikbaar.
Nee, want we kunnen ons dat niet meer permitteren.
Nee, want: we hebben de afgelopen twee jaren al fors onze reserves moeten aanspreken door de korting op de leerlinggebonden financiering. Een tweede overweging is dat de bezuinigingen structureel zijn (lijken) zodat we op tijd willen anticiperen.
We kunnen geen reserves meer inzetten. Dit hebben wij in het verleden wel gedaan. Hierdoor zitten we nu met een nog groter tekort.
Nee, want: de reserves hebben al een bestemming. Alleen als de regelgeving dit vereist worden de reserves mogelijk ingezet voor het verwerken van de bezuinigingen.
Hierover is nog niets bepaald.
Nee, want de reserves zijn minimaal.
Nee, want de reserves zijn te klein.

### Vraag 30

Zijn er medewerkers in uw organisatie (ze hoeven niet benoemd te zijn in de tabellen in deel 1 van deze vragenlijst) die bevoegd, bekwaam, bereid zijn om als docent in het regulier (voortgezet) onderwijs of het praktijkonderwijs de slag te gaan? Zo ja, voor welke vakken of functies?

Ja, voor diverse vakken.
Ik ken de bekwaamheidseisen van PRO te weinig.

We hebben uitsluitend Pabo afgestudeerden.
Nog niet bekend.
Ja. Divers.
Nee, deze zijn er niet.
Nee.
Ja, leerkracht , onderwijsassistent
Bevoegd als leraar basisonderwijs, internbegeleider, vakleerkracht gymnastiek.
Wellicht wel, het gat tussen het huidig salarisniveau en het toekomstig salarisniveau is hierbij een belangrijk punt van aandacht.
Zeker in het reguliere basisonderwijs. Men is dit echter ontgroeid.
Ja, enkele AB-ers zijn in het bezit van een bevoegdheid voor het onderwijs. Voor velen is het lang geleden dat ze voor de klas hebben gestaan.
Onbekend.
De bereidheid is er bij personeel, maar weinig mogelijkheden, zie vraag 28.
Ongetwijfeld. AVO en horeca als docent.
Er zijn enige ambulante begeleiders die mogelijk de stap naar het reguliere onderwijs willen maken.
Ja, zie vraag 28!!
Ja, voor alle functies.
Ja, bereidheid zal er zijn, diverse vakken mogelijk.
Uiteindelijk wel is mijn inschatting, nu wordt daar nog niet aan gedacht.
Ja, slechts enkelen. Echter, het zijn juist deze vakdocenten die wij (VSO) niet kunnen missen om kwalitatief goed onderwijs te blijven geven.
Bevoegd en bekwaam voor VMBO en praktijkonderwijs. Bereid veel minder. Bewust gekozen voor SO, speciale kinderen en soms ook kleine groepen.
5 medewerkers. Voor PRO en als docent Nederlands, als docent CUMA, 2 als docenten binnen MBO Zorg.
Ja, m.n. docenten en/of lerarenondersteuners en/of onderwijsassistenten zijn wellicht bekwaam om binnen het praktijkonderwijs te werken dan wel binnen het regulier onderwijs.
Ze kunnen dat allemaal. Maar ze willen in cluster 3 blijven werken. Een heel bewuste keuze.
De OP-ers zijn allen bevoegd voor SBAO en BAO; de gymleerkrachten voor BAO, SBAO en VO. Voor specialistische functies (logopedist, speltherapeut) is minder employ in onze onderwijssoorten. Voor SMW-ers en GZ-psychologen liggen er kansen binnen het SBAO.
Ja, voor de AVO vakken.
Met gerichte bijscholing is dit in theorie wel denkbaar.
Ja, AB-leerkrachten en IB-er als leerkracht of co-teacher.
Neen.
Alle medewerkers hebben ooit bewust gekozen voor een overstap van regulier naar speciaal onderwijs, deze stap weer terug maken is volgens mij een lastige.

Ja, maar nog niet nader gekwantificeerd.
Ja, leraar bao, onderwijsassistent, leraarondersteuner.
De oudere docenten zijn bevoegd om Nederlands te geven in de onderbouw van het VO.
Dit is nog niet bekend.
Ja, met name als leraar in het regulier basisonderwijs, teamleider of schooldirecteur of vakdocent in het VO.
Ja, met name leerkrachten en onderwijsassistenten.
Ja, leraar PO en leraar 3de graads niveau VO.
Ja, leerkrachten voor (s)bao, vakleerkrachten bewegingsonderwijs bao en Pro.
Nee.
Ja, die zijn er zeker. Men is geïnteresseerd in de functies van leraar (breed scala aan vakken), zorgcoördinator VO, intern begeleider PO
Na bijscholing mogelijk het geval.
Medewerkers met een leraardiploma krijgen, indien mogelijk, voorrang bij het invullen van vrijkomende leerkrachtfuncties. Dit wordt ook door de medewerkers gevraagd. Voorop staat ons streven naar kwaliteit. Voorwaarde is en blijft dat de basiscompetenties en vaardigheden op peil gehouden werden.
Ja.
Afhankelijk van de bevoegdheid en bereidheid zijn onze docenten zeker inzetbaar in het VO, voor een breed scala aan vakken en functies.
Die gesprekken zijn niet expliciet gevoerd, maar we zien met name ab-ers uitstromen naar het reguliere onderwijs, bv. als IB-er.
Ja die zijn er, maar moet nog geïnventariseerd worden.
Wellicht, maar nog niet onderzocht.

### Vraag 31

Doen zich situaties voor waarin u gedwongen bent om formatieplaatsen die vrijvallen door de reorganisatie passend onderwijs verplicht te herbezetten? Zo ja, kunt u concrete voorbeelden noemen en toelichten?

Niet in mijn organisatie.
Nee, wij zullen klassen vergroten.
Ja, de verplichte taken van het REC blijven tot 1 aug 2013 bestaan.
Nog niet voorgekomen.
Nee.
Nee.
Wij hebben nog steeds plaatsingsverplichting en AB verplichting. Om de groepen bemenst te houden en de leerlingen ambulante te kunnen begeleiden moeten wij vertrekkende collega's vervangen.
Ja, bijvoorbeeld bij vakleerkrachten. Het is niet mogelijk om de leerkracht van groep 3 uit het SO lessen in lassen en metaalbewerken in het VSO te laten verzorgen.
Momenteel nog wel. De kinderen zijn aanwezig en hebben recht op onderwijs.
Het zou mogelijk kunnen zijn dat door de eisen van vakbonden AB-ers met een onderwijsbevoegdheid weer voor de klas moeten worden ingezet, terwijl de daarvoor benodigde competenties niet (meer) aanwezig zijn. Dit is

voor ons een belangrijk aspect.
Nee.
Onduidelijke vraagstelling, kunnen wij helaas niet beantwoorden.
Ja, vanwege capaciteitsprobleem op de de scholen (groepsbezetting).
Nog onbekend!!
Nee, klinkt ook erg onwaarschijnlijk en onlogisch als je moet bezuinigen.
Nog niet te overzien.
Verplicht ben je nooit iets. SO scholen worden en SBO scholen zijn wel deels afhankelijk van hun SWV in hun beleid. Maar ik denk dat we meer door de omstandigheden gedwongen zullen worden tot herbezetting. Wij hebben een "zwakke" populatie in de SO school.
Daar hebben we op dit moment nog onvoldoende zicht op en zijn er ook nog geen besluiten gevallen.
N.v.t.
Hierop is nog geen zicht.
N.v.t.
Niet bekend.
Zover ik nu kan beoordelen niet.
Waarschijnlijk niet.
De gedetacheerde AB-ers komen terug als leerkracht (V)SO.
Vooraf binnen de Ambulante begeleiders zijn er mensen die niet willen wachten op een finaal besluit om te stoppen, zij gaan eerder zelf initiatieven nemen op een betere toekomst. Tegelijkertijd moeten er nog steeds leerlingen met rugzakken begeleid worden, dit is een groot probleem.
Nee.
Ja, bij onderwijsassistenten. In het BAO hebben we niet zoveel onderwijsassistenten aangesteld. Bij vacatures worden die aangeboden aan onderwijsassistenten uit het (V)SO. Per 1-8-11 hebben we een 2-tal onderwijsassistenten met een tijdelijke aanstelling een plek in het BAO aangeboden.
Nee.
Hierover is nog niets bekend.
Ja, met name in de categorie leerkracht en onderwijsassistent. Deze worden herbezet omdat het anders zou leiden tot het hervreiden van leerlingen over andere klassen. In een concreet geval hebben wij een leerkracht tijdelijk vervangen tot het einde van het schooljaar en bij de nieuwe indeling van klassen in het nieuwe schooljaar is rekening gehouden met deze vermindering. Concreet bij de functie administratief medewerker wordt iemand die met FPU gaat tijdelijk voor een groot deel vervangen waarbij er op het moment van de bezuinigingen op 1/8/2013 of 1/8/2014 vanuit andere sectoren waar er ook op deze functie bezuinigd moet worden verschuivingen plaats zullen vinden.
Als de mobiliteitsbevorderende maatregelen vacatureruimte veroorzaakt in het (V)SO, dan is dat aan de orde.
Deze vraag is niet helemaal duidelijk. Maar mogelijk wordt hier bedoeld dat de groep Ambulant Onderwijskundig Begeleiders (AOB) die nu niet voor de klas staan, als gevolg van afvloeiing, terug geplaatst (kunnen) worden in een onderwijzende functie. Er is nog geen zicht op een concreet voorbeeld, aangezien de huidige en vrijwillige fase zoveel mogelijk gedwongen ontslag, en dus gedwongen mobiliteit, moet voorkomen.
Nog niet aan de orde.
Nee.

Die zullen zich zeker voor gaan doen. Op dit moment zijn er nog geen voorbeelden van.
Nee.
Nog geen overzicht van.
Nee.
Wordt hier bedoeld dat door de eisen van het Participatiefonds en de cao we momenteel onvoldoende in staat gesteld worden om een flexibele formatie te behouden, doordat tijdelijke contracten maximaal 12 maanden toegekend mogen worden en daarna omgezet moeten worden in vast? Dat levert een groot probleem op. We moeten nu besluiten tijdelijke contracten te beëindigen, terwijl we veel liever nog een eerste verlenging voor 12, of opnieuw een 2e verlenging zouden willen geven. Het levert nu al kwaliteitsverlies op, doordat medewerkers herplaatst moe
Ja, we zijn nog verplicht de rugzakken te bedienen en nemen nog steeds ambulant begeleiders aan.
Toelichting nodig. Wat wordt hier precies mee bedoeld?

### Vraag 32

Bent u in gesprek met andere schoolbesturen in de regio en/of nieuwe samenwerkingsverband(en) over behoud van expertise en/of overdracht van personeel?

Ja.
Op REC niveau.
Nog niet.
Nee.
Ja.
Nee.
Ja.
Ja.
De schoolbesturen vanuit het regulier onderwijs houden dit nog af.
In Simea verband wordt gesproken over hoe expertise te behouden. Over overdracht van personeel vindt geen gesprek plaats.
In de regio zijn weinig andere so/vso-scholen. Ons bestuur heeft veel kennis/kwaliteit/menskracht t.b.v de regio en wordt nu reëel zwaar getroffen.
Nee.
Nee.
Ja.
Neen.
Ieder schoolbestuur is nog sterk intern gericht. Eerst moeten de samenwerkingsverbanden en daaraan gekoppelde besturen/financiën duidelijk zijn, alvorens men met het Speciaal Onderwijs in dialoog wil en gaat.
In de gesprekken in de SWV-en!!
Ja, in het reformatorisch SWV Passend Onderwijs worden al deze belangen meegenomen.

Ja, in overleg met de huidige samenwerkingsverbanden.
Ja, onderzoekend stadium.
We zijn binnen WSNS/komende SWV Passend Onderwijs en met het huidige REC in gesprek over behoud van expertise e.d.
Voortdurend met samenwerkingsverbanden, schoolbesturen e.d. Nog geen concrete resultaten.
Ja, we zijn de laatste jaren met vrijwel alle SWV in gesprek. Maar door de onduidelijkheid over de indeling en wie nu het aanspreekpunt is (de besturen van de scholen of de coördinatoren van de SWV) hebben we nog bij geen van de 32 SWV (oud) of 14 SWV (nieuw) afspraken kunnen maken.
De bestuurder is in gesprek met andere schoolbesturen in de regio en m.b.t. het aangaan van nieuwe samenwerkingsverbanden.
Ja, zowel met andere schoolbesturen als met alle nieuwe samenwerkingsverbanden.
We spreken al wel voorzichtig over de verantwoordelijkheid van de besturen - binnen het nieuw op te richten SWV - voor het SO en VSO. Omdat de bestuurlijke vormgeving nog moet beginnen is dit niet in groter verband aan de orde geweest.
Ja, met name over het behouden van expertise.
Ja, met het reguliere onderwijs en andere onderwijsorganisaties in cluster 2 verband.
Ja, in de beginfase (oriëntering).
Ja.
Ja: in het bestuur van REC3 en de nieuw te vormen samenwerkingsverbanden.
Ja.
Binnen samenwerkingsverbanden zijn we hierover in gesprek, alleen levert dit, ook gezien de onduidelijke financiële situatie van samenwerkingsverbanden zelf, weinig tot niets op.
Ja, op behoud expertise. Niet op overdracht van personeel.
Ja.
Samenwerking met de zorg. Andere scholen moeten ook krimpen en hebben geen ruimte om personeel in dienst te nemen.
Nee.
Ja.
Ja, er vinden momenteel gesprekken plaats op regionaal niveau met andere schoolbesturen (kwartiermakers) om samenwerkingsconstructen met elkaar aan te gaan om personele fricties vanuit een gezamenlijke aanpak vorm en inhoud te geven.
Ja.
Ja, overleg is prematuur.
Ja, maar dit levert weinig tot niets op. Door de belabberde financiële positie van veel schoolbesturen en de krimp gaan besturen eventuele extra middelen gebruiken om huidig personeelsbestand te bekostigen. Er is dan geen ruimte voor aanstelling van bijvoorbeeld ambulant begeleiders en/of medewerkers uit andere functiegroepen.
Ja, er wordt volop gesproken met SWV in de regio.
Ja, maar nog zonder resultaat. Besturen in de regio Zuid Limburg hebben allen identieke problemen. Binnen het samenwerkingsverband is dit issue nog niet aan de orde gekomen. Wij zijn voornemens om de inzet van

aanwezige expertise in het SO tot een 'hard' onderhandelings-thema te maken bij de opzet van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst.
Ja.
Ja.
Vanuit het P&O PO-overleg van VBS zijn we hierover ingesprek met andere onderwijsinstellingen. Vanuit de directie is overleg met collega instellingen voor speciaal en regulier onderwijs
Ja.
Wel over het behoud van expertise, niet over overdracht van personen.

### Vraag 33

Met welke vormen van ondersteuning en begeleiding zou u geholpen zijn in dit reorganisatieproces a.g.v. de bezuinigingen in het kader van passend onderwijs?

Adviseren hoe aan te pakken en maken van gezamenlijke pools voor herplaatsing.
Juridische ondersteuning.
Zo snel mogelijk duidelijkheid over de definitieve kaders. Landelijke regelingen voor arbeidsbemiddeling etc.
Ondersteuning bij gesprekken met regulier onderwijs om 'opting out' te realiseren en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de personele consequenties van Passend Onderwijs te realiseren.
Financiële ondersteuning. Regels rondom verplichte plaatsing/overnames in het regulier onderwijs.
Hoe behoud je kwaliteit? Hoe behoud je arbeidsplaatsen? Hoe kun je de bedreigde medewerkers herplaatsen?
De inzet van de staf vraagt veel op dit gebied, maar we komen er zelf wel uit en huren incidenteel enige ondersteuning in (soms voor de reguliere zaken, om zelf tijd te hebben voor de noodzakelijke aspecten rondom de reorganisatie).
Belangrijk is dat er harde managementinformatie beschikbaar is. Juridische ondersteuning om personeelsleden op de juiste wijze te begeleiden.
Wij zouden graag zien dat er ondersteuning komt om de met ontslag bedreigde personeelsleden elders aan werk te helpen. Meedenken in mogelijkheden.
Rechtspositionele gevolgen, ondersteuning bij gesprekken vakbonden.
Vakcentrales die ook vanuit het organisatiebelang denken en handelen. Ondersteuning PO-raad. Maar die bezuinigingen moeten van tafel! Pas dan zijn we echt geholpen.
Uitwisselen informatie&ervaringen via kenniskringen en expertgroepen!!
Het in kaart brengen van de feitelijke bezuiniging op basis van de huidige, dalende leerlinggegevens. Helderheid over de wet- en regelgeving. Duidelijke regie over het proces.
Zie 28.
Op zich kunnen we juridisch gezien goed terugvallen op VGS onze besturen organisatie, als het om RDDF e.d. gaat. Als veld heb ik wel de indruk dat we elkaar nog vasthouden. Binnen ons WSNS verband en a.s. Passend Onderwijs verband ziet men wel in dat de S(B)O expertise behouden moet blijven.
Landelijke arbeidspool voor ontslagen medewerkers. Verplichtende maatregelen om personeel over te nemen zou meer helpen.
Duidelijkheid mbt kengetallen en financiële gevolgen voor de SO. Duidelijke positie voor de SO scholen binnen de nieuwe SWV. Als cluster 3 school met een grote regio zijn we niet voor alle besturen in beeld. Wij staan niet op de uitnodigingslijsten voor de gesprekken.

Bemiddeling werk naar werk voor ontslagen medewerkers.
Een sterke PO-Rraad die deze bezuinigingen gewoon niet accepteert.
Ondersteuning bij het opstellen van een school- en onderwijs(zorg)profiel om vandaaruit een weloverwogen personeelsbeleid te kunnen voeren. In het wetsvoorstel Kwaliteitsverbetering staat dat alle VSO leerlingen een VSO getuigschrift moeten ontvangen.
We hebben de zaken goed in kaart hebben gebracht en het lijkt erop dat we met de MR en het personeel goede afspraken kunnen maken t.a.v. de afvloeiing van personeel en het vergroten van de groepsgrootte.
Begeleiding in de oprichting van de samenwerkingsverbanden waardoor de expertise van ambulante diensten aan de doelgroepen gewaarborgd blijven.
Ondersteuning in het doorrekenen van financiële consequenties.
Inspanning richting ministerie om de instandhoudingsvergoedingen en de personeelslasten geïndiceerd te krijgen, geen nieuwe (bezuinigings)maatregelen tot afronding van deze stelselwijziging, cluster 3 en 4 scholen uit de WEC naar de WPO/WVO.
Een formatiegarantie (als achtervang) indien een vrijwillige match c.q. overname van AB-ers niet volledig lukt ondanks inspanningen van besturen van REC's, Speciaal Onderwijs en SWV'n.
Bijvoorbeeld met formats over hoe je in deze situatie op een zo goed mogelijke wijze tot personele krimp kunt komen. Een en ander vergt veel van directies/bestuur.
Duidelijke besluitvorming overheid en dan ook stoppen met lobbyen/zeuren door PO/VO en bonden c.s. Hoeveelheid aangeboden hulp is afdoende. Eerder beperken/afstemmen.
Informatie en richtlijnen.
Hierover is nog niets bekend.
Landelijke cijfers over het gemiddelde budget dat per te reduceren FTE wordt ingezet in het sociaal plan. Landelijke coördinatie van mobiliteitsbevorderende maatregelen in het sociaal plan. Ondersteuning bij het opzetten van den coördinatiepunt en loopbaancentrum. Ondersteuning in het bepalen van met name pensioen en ww-uitkeringsgevolgen voor mensen die vrijwillig ontslag nemen. Ondersteuning bij de instroming in het participatiefonds (bijvoorbeeld hoe we nu nog onder de 24 maanden termijn uit kunnen komen omdat de bezuinigingen al lopen vanaf 1 augustus 2013 en de bonden tot op heden nog geen sociaal plan tekenen waardoor wij met een probleem zitten en wellicht de kosten van een 11 tal FTE nog door moeten betalen). Landelijke afspraken tussen regulier en speciaal onderwijs (m.n. over mobiliteit).
Goede juridische ondersteuning en ondersteuning bij out placement.
Regionale samenwerking en politieke ondersteuning. Een gezamenlijke aanpak, bundeling van expertise, mogelijkheden en eventueel middelen.
Voorlichting/verheldering over financiële ontwikkelingen binnen de nieuwe SWV en de vertaling daarvan op eigen cluster school, meedenken over nieuwe organisatievormen.
Gezamenlijke opstelling onderwijsbonden en werkgeversorganisaties.... Gaat m.i. geheel langs elkaar heen.
Het enige wat echt helpt is de stelselwijziging niet te combineren met een bezuiniging. We hebben inmiddels zelf onze ondersteuning en begeleiding georganiseerd.
Ondersteuning bij het maken van afspraken met SWV. Wij moeten tot afspraken komen met 18 samenwerkingsverbanden. De bestuurlijke drukte is belastend, aanwezigheid cruciaal voor het borgen van continuïteit van onderwijs en zorg. Ook geldt dat gemeenten een belangrijke rol gaan spelen in zorgarrangementen, maar zelf in het kader van bezuinigingen jeugdzorg afwachten.
Ondersteuning indien het daadwerkelijk tot DGO met de vakbonden zou komen.
Begeleiding bij het onderhandelen met de vakbonden (zij hebben veel kennis, wij (nog niet); informatie over de rechtspositie personeel, CAO, inhoud Sociaal Plan, financieel advies, begeleiding bij instroomtoets Participatiefonds, netwerken faciliteren (P&O; F)



Vooral juridische en ondersteuning richting vakbonden.
Een sociaal plan van de minister en de bijbehorende financiën.
Juridische begeleiding richting o.a. Pf; landelijk format sociaal plan.

### Vraag 34

Overweegt u, om flexibel te blijven in het reorganisatieproces, formatieplaatsen eventueel tijdelijk te herbezetten?

Verwacht u kwaliteitsverlies als gevolg van deze handelwijze?

Verwacht u moeilijker aan inspectie-eisen te kunnen voldoen a.g.v. deze handelwijze?

De hele operatie is puur kwaliteitsverlies.
We hebben nu al AWBZ zorgassistentie via een payroll constructie in moeten huren vanwege de personele risico's die anders ontstaan zouden zijn. Per saldo moeten we dus hogere personele lasten dragen voor zorgassistentie.
Flexibel zijn we. We verwachten een hoge mate van kwaliteitsverlies. Ten aanzien van de inspectie-eisen verwachten we die moeilijk waar te kunnen maken.
Ja, tijdelijk herbezetten. Herbezetting alleen als kwaliteit gewaarborgd is.
Ik verwacht een enorm kwaliteitsverlies. Op een totale formatie van 47 fte dient er 7 fte bezuinigd te worden. Dit is een ongekend hoog percentage. Hierdoor grotere groepen en verlies aan AB'-ers. Deze AB-ers zijn benoemd als groepsleerkracht, zij zullen dus weer voor de groep moeten. Hierdoor zullen jongere groepsleerkrachten worden ontslagen, daar de AB-ers veelal personen zijn met veel meer dienstjaren.
Nee, geen tijdelijke herbezetting. Er zal zeker veel expertise verloren gaan, of dit zal leiden tot niet voldoen aan eisen van de inspectie kan ik niet aangeven.
Als eisen hoger worden en bekostiging minder dan kan het niet anders dat kwaliteitsverlies een gevolg is.
Dat doen wij al en het leidt inderdaad tot kwaliteitsverlies. Kwalitatief goed personeel kiest niet voor ons 'tijdelijke' aanbod. Kan nog niet overzien wat de schade op iets langere termijn zal zijn. Wanneer de kwaliteit beneden een verantwoord niveau dreigt te zakken, ligt het voor de hand om vooruitlopend op de verevening, al eerder het aantal leerlingen terug te brengen.
We lopen zeker een risico op kwaliteitsverlies.
Er wordt al in tijdelijkheid herbezet. Niet iedereen wil werken op tijdelijke basis. Er is dus niet altijd eerste keus. Met telkens nieuwe medewerkers is het moeilijk beleid op langere termijn in te voeren en gaat dit ten koste van de kwaliteit en dus de inspectie-eisen.
Drie keer JA.
Ja, tijdelijke herbezetting zal een van de manieren zijn in het reorganisatieproces. Het is zeer waarschijnlijk dat er sprake zal zijn van kwaliteitsverlies. De communicatie met de inspectie zal mogelijk onder grotere druk komen.
Herbezetting is niet aan de orde, wij hebben immers geen formatie. Dit betekent dat er meer kinderen in een groep komen en door deze bezuinigingen minder handen in de klas. Uiteraard heeft dit negatieve gevolgen voor de kwaliteit.
Ja. Dit zal zeker kwaliteitsverlies met zich meenemen, met als gevolg dat we moeilijker aan de inspectie-eisen kunnen voldoen.
Wij maken gedeeltelijk gebruik van de pay-rol constructie. Het wordt echter steeds moeilijker mankracht te vinden die beschikt over de noodzakelijke competenties. Nieuwe medewerkers willen de stap naar een organisatie die in grote onzekerheid verkeerd niet maken. Dit geeft een enorme knel op diverse scholen en de uitvoering van de ambulante begeleiding, hetgeen ook invloed heeft op de de kwaliteitsimpuls die we zelf en vanuit de inspectie moeten bieden.
Ja!! Dit zal leiden tot kwaliteitsverlies. Ja, kwaliteit/expertise is geborgd o.a. in medewerkers. Gedwongen vertrek betekent verlies van expertise, betekent waardeverlies van een maatschappelijke investering betaald met publiek

geld.
Ja, tijdelijke herbezetting. Het is natuurlijk zo dat je kwaliteitsverlies kunt verwachten als er 3,6 mln bezuinigd wordt. Grotere groepen, minder begeleiding etc. De werkdruk zal toenemen waardoor adequate registratie moeilijker wordt. Kort gezegd: hogere eisen met minder mensen.
Flexibilisering van arbeid een van de speerpunten komende periode, waarbij het risico van kwaliteitsverlies verder uitgewerkt moet worden.
Ja, dit proberen we nu al te doen. Kwaliteitsverlies sluit ik niet uit. Ik zie dat onderwijs mensen heel lang (bijna eindeloos) blijven roeien met de riemen die ze hebben. Op een gegeven moment roeit men met hele korte roeispaantjes... (!). Dat is nu al gaande en dan komen de bezuinigingen nog. Hier is natuurlijk een einde aan. En dan leveren we niet meer de kwaliteit van nu en val je onder de inspectienorm. Ik voorzie dat dit wel gaat gebeuren in de toekomst.
a. Ja      b. Ja      c. Onbekend
Voor AB-werk zou het misschien moeten. Meer werk dan personeel. Kwaliteit daalt, omdat je niet in dit personeel investeert. Ook de invoering van de wet op het VSO wordt lastiger. Daarom ook meer kans op ontevreden inspectie.
Wij blijven gaan voor kwaliteit blijven bieden. Formatieplaatsen worden op tijdelijke basis herbezet. Tijdelijke medewerkers krijgen een intensief inwerktraject.
Waar mogelijk, vullen we vrijkomende formatie tijdelijk in. Helaas vanwege beperkingen CAO niet altijd een optie. Wel gebruikmaking van payrollconstructies (duurder!) en detachering waar het kan. Betreffen medewerkers die zich niet echt verbinden aan jouw organisatie. Leidt ws. niet tot kwaliteitsverlies, wel tot gebrek aan continuïteit.
Ja, we werken nu al met voorziening tijdelijke vacature.
Op alle vragen is het antwoord: JA!
We proberen waar er behoefte is formatieplaatsen tijdelijk her te bezetten; kwaliteitsverlies lijkt op voorhand niet direct aan de orde.
Ja, vacatures worden tijdelijk ingevuld. Dit gaat ten koste van de kwaliteit van het onderwijs en geeft onrust bij leerlingen. Ten gevolge van de verplichting nog twee jaar het huidige onderwijs op peil te houden, met een toename van tijdelijke medewerkers welke niet over de vereiste SOkwalificaties beschikken (bv. kennis NGT(Nederlandse gebarentaal), auditiefcommunicatieve methodiekennis), zal het schier ondoenlijk zijn te voldoen aan de inspectiekaders tav de leerinhouden en opbrengsten. Fors kwaliteitsverlies en discontinuïteit zal zeker in de inspectieonderzoeken naar voren kunnen komen.
Om kwaliteit te garanderen en goed onderwijs te blijven bieden zal dit wel moeten. Kwaliteitsverlies zal er zeker zijn. Hoe kun je met minder personeel hetzelfde blijven bieden bij een steeds moeilijker wordende doelgroep? (én meer leerlingen per groep!). Ergo: is het op deze manier nog wel verantwoord wat we doen?!!! Het zal me zeer benieuwen hoe de inspectie hier tegen aan kijkt.
Ja, mogelijk wel.
Ja, ja en ja (het nieuwe inspectiekader voor het (V)SO is nog niet gepubliceerd >Tegenstrijdige belangen die beide door het ministerie worden opgelegd/gehandhaafd.
Ja, tijdelijke invulling met Pay-rolconstructies, ZZPers enz. De opbrengsten zullen in delfde mate verminderen. We zullen hier duidelijk over moeten communiceren.
Geen concrete plannen hierover.
Verwacht ik niet.
Ja, we willen waar mogelijk de personeelsbezetting vast indikken. Maar als dit niet mogelijk is dan wordt de vacature tijdelijk opgevuld voor het zelfde aantal uur of minder.
Ja, wij overwegen om formatieplaatsen flexibel te bezetten. Kwaliteitsverlies zal zeker plaatsvinden. Daarnaast heeft dit zeker consequenties betreffende de kwaliteit van het onderwijs.

Dit is nog niet bekend.
Drie keer ja.
Wij zullen tijdelijk herbezetten. Wij verwachten niet dat dit tot kwaliteitsverlies zal leiden.
Ja. Dit leidt mogelijk tot kwaliteitsverlies, omdat er binnen onze stichting meerdere disciplines en clusters bestaan, waardoor onderlinge, interne roulatie geen vanzelfsprekendheid is. Expertise per cluster kan vanwege gedwongen mobiliteit leiden tot kwaliteitsverlies en het wegvloeien van expertise. Dit als gevolg van de afvloeiingsregeling binnen de totale formatie van zowel REC 3 als REC 4 en PRO. Er is nog onvoldoende zicht of hierdoor moeilijker voldaan kan worden aan de inspectie-eisen.
3 x ja: ambulante tijd voor bovenschoolse processen op gebied van IB en kwaliteitszorg zal grotendeels worden ingeleverd t.b.v. primaire proces.
Er zal een wegdrukking zijn van leraren voor de klas door AB-ers; pareltjes krijgen ontslag en AB-ers die de afgelopen 15 jaar niet voor de klas hebben gestaan (ook niet meer willen) gaan terug. Verlies opgebouwde kwaliteit voor de klas.
We proberen zoveel mogelijk formatieplaatsen die moeten worden herbezet te regelen via onze Flexbv. Dit hoeft niet persé te leiden tot kwaliteitsverlies. Er gaat echter wel kwaliteitsverlies optreden als na realisatie van de bezuinigingen. Dat veroorzaakt nu al veelonrust bij medewerkers. We hebben op dit moment geen zwakke of zeer zwakke scholen; de vrees is gerechtvaardigd dat dit in de komende jaren wel het geval zal zijn.
Ja wij verwachten inderdaad dat we plaatsen tijdelijk moeten herbezetten, daar hebben we nu al mee te maken. Ja daarmee verwachten wij kwaliteitsverlies, ook kunnen we daarmee moeilijker aan de kwaliteitseisen van de inspectie voldoen
De starheid van de onderwijswetgeving, in deze het onderwijsontslagrecht, in combinatie met de onvoorspelbaarheid van de overheid, maakt een flexibele schil helaas onontkoombaar en uiteraard ook extra duur. Op termijn is dit geen oplossing en zal het zeker tot kwaliteitverlies leiden, want motivatie en ontplooiingsambitie is duidelijk verschillend met personeel in vaste dienst.
Alle drie de vragen kunnen met ja beantwoord worden.
Ja wij overwegen om flexibel te blijven in het reorganisatieproces, formatieplaatsen eventueel tijdelijk te herbezetten; Kwaliteitsverlies is zeker een risico en verwachten wij moeilijker aan de inspectie-eisen te voldoen.
Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van tijdelijk herbezetten. Daarbij moet kwaliteit gehandhaafd blijven (ook de tijdelijke leerkrachten worden intern geschoold indien nodig). De locatiemanagers en -coördinatoren (laten) zorgen voor een goede begeleiding, waardoor het voldoen aan inspectie-eisen gewaarborgd moet kunnen blijven.
Ja, dat doen we al. Flexibel is niet het juiste woord; we hebben de opdracht rugzakken te bedienen. Kwaliteitsverlies omdat de beste mensen eerst weggaan. We kunnen niet voorkomen dat het ten koste van reguliere arbeidsplaatsen gaat en dus ten koste van de kwaliteit. Hierdoor zal ook moeilijker aan inspectie-eisen voldaan kunnen worden.
Herbezetting op dit moment niet meer van toepassing; we verwachten kwaliteitsverlies zowel binnen onderwijs als ab. Het is op deze wijze onmogelijk om te voldoen aan alle standaarden van de inspectie mbt kwaliteitsbeleid.

### Vraag 35

Welke risico's ziet u in het reorganisatieproces a.g.v. de bezuinigingen in het kader van passend onderwijs?

Welke tips heeft u voor andere schoolbesturen met betrekking tot het reorganisatieproces?

Welke overige vragen, opmerkingen etc. heeft u nog?

Er zijn zeker grote risico's mede door bezuinigingen en zeer grote vereveningen. De risico's zullen bij de scholen zitten en de klappen zullen bij de leerlingen komen. Lijkt ons goed om besturen te adviseren om burgerlijk ongehoorzaam te worden en niet alles maar te accepteren.

Wat een voorbarige gedetailleerde vragenlijst op dit moment. Het belangrijkste bezwaar vind ik verschraving van de onderwijskwaliteit en wel sectorbreed. Het format is moeilijk in te vullen en biedt geen/weinig mogelijkheden tot het geven van toelichtingen. Verder is het de zoveelste vragenlijst in de afgelopen tijd m.b.t. passend

onderwijs van de zoveelste organisatie. Ik word wat enquêtemoe.
Kwalitatieve verschraling, vooral jongeren met ontslag waardoor meer personen, ontslag bij verkeerde personeelscategorie (bijv. assistenten ipv logopedie), risico van onevenwichtig samengesteld personeelsbestand, deskundigheid op specifieke doelgroepen moet eruit.
De risico's die we zien is dat door het wegvallen van expertise er veel kinderen op straat komen te staan en niet de adequate hulp krijgen. Tevens zijn we een centraal georganiseerd REC en moeten we dus al ons personeel op staande voet ontslaan. Ook als de bezuinigingen niet doorgaan is door het vervallen van de verplichte winkelnering het verlies van expertise waarschijnlijk 100%. Er is immers geen enkele garantie vooraf dat ambulante begeleiders worden ingehuurd.
De AB-érs hebben een benoeming als groepsleerkracht bij de Stichting. Daar zij meer dienstjaren hebben, zullen zij huidige groepsleerkrachten verdringen. Deze jongere groepsleerkrachten zullen worden ontslagen. De vragen 19 t/m 26 zijn daarom niet ingevuld, omdat de consequenties van de bezuiniging z'n effect zal hebben op de school. Uiteraard ook op de AB, maar dan inhoudelijk van aard.
Helaas zal veel expertise verloren gaan. Helaas zullen veel mensen het onderwijs de rug toekeren en hun heil elders gaan zoeken.
Hoe geven we een gezicht aan de leerlingen die echt niet in het reguliere onderwijs kunnen worden opgevangen. Ze vallen nu volledig buiten het gezichtsveld van de SWV'en.
Uiteraard groot werkgelegenheidsrisico. In de invulstaten is de verevening niet meegeteld. In ons geval betekent dit bovenop de bezuinigingen nog eens een extra teruggang van 25%! Op het leerlingaantal. Omgerekend bovenop de 19 Fte een extra 18 Fte aan personeel dat moet afvloeien. Daarnaast groot risico op expertiseverlies. Tegelijkertijd bestaan deze leerlingen wel en nemen hun hulpvragen in aantal en complexiteit toe. Algeheel verlies van onderwijskwaliteit in zowel het regulier als het speciaal onderwijs (verdichting van problematiek binnen beide settings). Groot risico op groei van het aantal thuiszitters. Op dit moment in deze regio ver beneden het landelijk gemiddelde. Na bezuiniging en verevening zal dit waarschijnlijk snel veranderen.
Overbelasting in het BO. Kwaliteitsverlies in z'n algemeenheid. Extra kosten ivm ontslag. Onrust in de organisatie. Negatief imago onderwijs. Vergroting werkdruk. Demotivatie. Onrust bij ouders. Nog niet helemaal duidelijk is wat de consequenties zijn van de vermindering van PAB, TAB en de 10% korting op de LGF (dit betekent voor ons bestuur een bedrag tussen de 8 ton en 1 mln.)
Risico's: zie vraag 24. Ook demotivatie, niet langer de juiste mensen op de juiste plek, in combinatie met andere risico's grote uitstroom van geld, minder zorg voor leerlingen. Tevens moet ons bestuur vanwege de doelgroep contacten onderhouden met een heel groot aantal samenwerkingsverbanden. Lijkt garant te staan voor administratieve chaos.
Risico is het ontstaan van een tussen wal en schip groep leerlingen waarvan er een aantal een gefrustreerde ontwikkeling zullen gaan doormaken. Ontoereikende middelen voor doelgroep leerlingen met ernstige problematiek.
Kwaliteitsverlies, door vertrek van goede leerkrachten en ambulant begeleiders en onverantwoorde groepsgroottes, zonder ondersteuning van onderwijsassistenten.
Kwaliteitsverlies. Grote instroom in WW. Transparantie in de uitvoer van de bezuinigingen, neem een ieder mee in het proces.
Afbreuk aan kennis! De ambulante begeleiders vertrekken en zoeken een andere toekomst. Hierdoor ontstaat er in enorm hiaat! De grootte van de klassen. Grote druk op de medewerkers en gaat ten koste van de kinderen.
"De verkoop gaat door, terwijl de winkel zeer grondig verbouwd wordt"! Een stelselwijziging op deze wijze ingezet zal leiden tot waardeverlies van publieke investering en grote publieke verontwaardiging. "Mijn kind heeft recht op het beste onderwijs", dat kan niet langer worden waargemaakt. Het rapport n.v. de Parlementaire enquête, Dijsselbloem 2, van 2016 wordt nu voorbereid!! In dit verband toch ook nog even de aandacht voor deze sanering in het licht van functiemix en prestatiebeloning. Waar aan de ene kant medewerkers worden voorbereid op het verlies van werk, wordt in diezelfde beweging de invoering van deze instrumenten aangekondigd. Effecten van beleid die volledig met elkaar in tegenspraak zijn!!
Het niet tijdig tot stand komen van de nieuw samenwerkingsverbanden. Passend Onderwijs als totaalplaatje kan nooit vanuit de basis opgebouwd worden.
Voor onze organisatie: Hoger ziekteverzuim wat hogere kosten met zich meebrengt. Minder ontwikkeling van de scholen i.v.m. financiële prioriteiten. Landelijk: Risico is dat reguliere scholen op termijn toch meer zullen

<p>verwijzen omdat zij de druk ook niet meer aan kunnen. Wie gaat dan het S(B)O (bij) betalen? Ook een heel groot risico is dat reguliere scholen het te duur gaan vinden om kinderen te verwijzen en hen toch maar laten zitten. Dit is het meest trieste want dan worden deze kinderen het slachtoffer.</p>
<p>Hoge tempo, vertraging in wetstraject, grote discrepantie tussen beleidsmakers en de leraar voor de klas.</p>
<p>Passend onderwijs wordt een mislukking. Regulier niet klaar, SO daalt, meer thuiszitters, regionale bureaucratie. Tip: vaar een eigen koers, niet te veel naar bonden luisteren, dat schiet niet op. Het grootste risico is het weglekken van expertise.</p>
<p>Het grootste risico lopen de leerlingen. Het gaat nu over geld en formatie. Als gevolg van cumulatieve effecten van bezuinigingen zowel binnen regulier en zeker binnen het SO en daarbinnen nog weer de Ambulante diensten, verdwijnt er heel veel expertise die niet op korte termijn opgebouwd kan worden binnen het regulier onderwijs. Wij begeleiden 500 leerlingen met meer dan 300 verschillende ziektebeelden. Daar kunnen docenten niet op geschoold worden, dat is kennis en ervaring vanuit de mytylschool. Het niveau van expertise is hoog door het scholingsniveau en de gezamenlijke kennis en ervaring. De bezuinigingen gaan ten koste van een zeer kwetsbare groep kinderen en ouders.</p>
<p>Alles waar we voor willen gaan wordt onderuit gehaald. Dat is zeer demotiverend.</p>
<p>"De verbouwing terwijl de winkel open blijft" is zeer risicovol voor directie, personeel en kinderen. De scholen kunnen dan onvoldoende aandacht en energie vrij maken voor de veranderde positionering. Verwacht wordt dat scholen kritischer zullen staan bij het plaatsen van leerlingen: verschuiven van de problematiek uit lijfsbehoud. Laten we niet onderschatten dat de bezuinigingen ook hun weerslag zullen hebben op het ziekteverzuimpercentage: deze personeelsleden zijn veelal zeer begaan met hun leerlingen en ze zullen over hun grenzen heen gaan om hen niet tekort te doen. Hiernaast zijn er zakelijke risico's als niet tijdig gereed zijn met herplaatsingen; veranderde situatie in regulier onderwijs waardoor geen match is te vinden tussen herplaatser en ontvangende school. We hebben nog geen tips voor collega-besturen; zo ver zijn we nog niet.</p>
<p>Zie de opmerking bij vraag 28 gemaakt.</p>
<p>Risico is vertrek van goede medewerkers, te veel wisselingen in het personeel, verlies aan expertise, demotivatie, verhoging verzuim, onrust bij de doelgroepen, veel tijd dat gaat zitten in herontwerp en reorganisaties. Tip is zoveel mogelijk in samenhang met elkaar oppakken. Voorkomen dat je ten koste van de leerling elkaars concurrent wordt.</p>
<p>Risico's: hoezo inspectie-eisen.....? Niet meer verantwoord onderwijs kunnen geven aan deze moeilijke doelgroep (verdichting problematieken). Wat kan het personeel nog "behappen"? Zitten nu al vaak aan het 'plafond' (veel te grote groepen met veel leerlingen met moeilijk gedrag-zmolkers). Gevolg: veel uitval en waar haal je de vervangers vandaan? Eigenlijk is deze hele reorganisatie (mèt bezuinigingen!) voor het werkveld een onmogelijke én onverantwoorde missie!!! Dus PO-Raad doe er wat aan!</p>
<p>Met name de inconsistentie van overheidsbeleid.</p>
<p>De opbrengsten van reguliere scholen worden negatief beïnvloed wanneer deze scholen succesvol Passend Onderwijs vormgeven (CONTRADICTIE).</p>
<p>Wat eenmaal weggesaneerd is aan goede expertise, zoals dat in de loop van jaren is opgebouwd, kun je later niet zo maar weer uit de hoed toveren. Weg is weg!</p>
<p>Er gaat een afbraakproces plaatsvinden dat onherroepelijk is. Scholen krijgen door deze processen gewoon minder expertise om de problematieken het hoofd te kunnen bieden. Ik maak me dan ook grote zorgen over the day after.</p>
<p>Geen zicht op uiteindelijke leerlingenstromen: kwantitatief. Geen zicht op de onderwijskwaliteit voor onze doelgroepen. Reorganiseren is hoe dan ook nodig. Zoek samenwerking met regulier onderwijs aan de hand van concrete kleine projecten.</p>
<p>Kwaliteitsverlies, minder opvang mogelijkheden moeilijke leerlingen, verhoging ziekteverzuim, vermindering motivatie, verlies expertise.</p>
<p>Dit is nog niet bekend.</p>
<p>Met stip op nummer 1: kwaliteitsverlies van onderwijs aan onze leerlingen en daarbij ook het verlies van onderwijs voor een bepaalde categorie leerlingen (met name met een MG problematiek), daarnaast zijn er financiële consequenties van het uitblijven van een besluit inzake de temporisering en het niet kunnen afsluiten van een sociaal plan. Een goede voorlichting en communicatie is belangrijk in het reorganisatieproces. Overige</p>

opmerkingen: krijgen wij een terugkoppeling? Wij gaan hier nog uit van een doorstart van de dienst AB in een (veel kleinere) vorm van vergelijkbare dienstverlening. Op dit moment wordt nog onderzocht in hoeverre hiervoor gelegenheid is in de regio. Indien dit geen doorgang vindt zullen er dus circa 15 FTE extra ontslagen vallen.
Wij willen voorkomen dat door de bezuinigingen passend onderwijs en de overige bezuinigingen er verdringing van jong personeel plaats vindt. Want gezien de vergrijzing zullen wij die op de langere termijn nodig hebben om onze formatie op peil te houden. In deze vragenlijst wordt geen rekening gehouden met de bezuinigingen op Herstart/Op de rails wat voor ons circa € 115.000 aan bezuinigingen betreft en ook het afschaffen van de groeibekostiging van € 375.000 op jaarbasis is niet opgenomen. Daarnaast is er een verwachte daling van het aantal leerlingen wat resulteert in circa € 450.000 minder rijksbekostiging. Daarnaast heeft ons bestuur in zijn meerjarenbegroting gerekend met onvoldoende indexering van de functiemix en de gestegen loonkosten.
Kwaliteitsverlies, in de overgangperiode meer werk en zorgplicht dan middelen. Bovenregionale samenwerking is daarbij van groot belang.
Daling aantal leerlingen vanwege gesloten eind financiering en verevening, daling kwaliteit en opbrengsten van onderwijs door minder tijd, weglekken van de meest bekwame mensen.
Begin vroegtijdig en communiceer open en eerlijk met medewerkers (niet leuk wel noodzakelijk).
Impact op de organisatie is enorm. Daarbij vraagt stelselwijziging veel aandacht. Is er nog tijd en aandacht voor onderwijskwaliteit?
De stelselwijziging en daarmee gepaard gaande bezuinigingen bieden in samenhang met bestaande wetgeving geen(weinig) ruimte om kwaliteit te behouden. Ook al zou de operatie economisch en formatief op te lossen zijn dan moeten er inhoudelijk veergelaten worden waarvan we nog jaren last zullen hebben. Dan praat ik nog niet eens over het grootste probleem dat de meeste besturen en samenwerkingsverbanden geen idee (visie) delen over wat er straks nodig is om de stelselwijziging ook inhoudelijk tot een succes te maken.
De merkwaardige regeling dat een SO/VSO-school onder de CAO-PO valt en ook wat betreft informatie vanuit het Ministerie als een PO-onderwijsvoorziening wordt gezien.
Eisen vanuit Participatiefonds; beperkingen in aanbod aan leerlingen; beperking leerlingenzorg; verdampen expertise; werkdrukverhoging; jongeren die thuis komen te zitten; Positionering VSO in samenwerkingsverbanden.
Onze doelgroep zal moeite hebben om zich in het regulier onderwijs te handhaven. Als er door de bezuinigingen te weinig onderwijsplekken meer zijn om deze groep alsnog op te vangen, zal het aantal thuiszitters wellicht stijgen.
Grootste risico: grote toename van de handelingsverlegenheid van de reguliere scholen mbt cluster
Weglekken van expertise; jarenlange onrust binnen de organisatie; geen evenwichtige personeelsopbouw; kind met zorgbehoeften wordt hiervan de dupe. We ervaren een gebrek aan onderhandelingsvaardigheden met vakbonden. Ondersteuning nodig richting Pf. Kwetsbaarheid éénpitter wordt nog eens onderstreept.

## Bijlage 4. Verslag gesprek 28 november 2011

Aanwezig 7 bestuurders: De Boer (Auris, tevens namens cl.2; Simea), Roosjen (Speciaal Onderwijs Leiden), Besseroux (Stg Alterius, Maastricht, cl. 4) , Van den Broek (De Berkenschutse cl. 3), Loeffen (De onderwijsspecialisten, cl 3), Gehrichhausen (TWOG cl. 3), Feijt (Innovo), Grevink (Visio, cl. 1)  
En verder: Banis (OCNV), Veenstra (CMHF), Ludeke & Schwarz (PO-Rraad), Carstijn (Lecso), Plattel (OCW), Looise en De Wit (Infinite Financieel)

### 1. Welkom, aanleiding en doel bijeenkomst:

Aanleiding vormen gesprekken tussen OCW, Raden en diverse vakorganisaties; behoefte aan aanscherpen van het beeld over de gevolgen van de bezuinigingen. Doel is verdiepingsslag. De onderzoekers hebben nu een eerste beeld uit de 20 geretourneerde vragenlijsten en willen een verdiepingsslag maken met deze bestuurders uit het veld op een aantal thema's en vragen.

Opmerkingen vooraf van enkele deelnemers:

PO-Raad aan bestuurders: Wat verwacht je aan gedwongen ontslagen (kwantitatief)?

Wat betekent dat aan verlies aan expertise (kwalitatief)?

OCNV/CMHF: onze inzet gedwongen ontslagen voorkomen, werknemers bemiddelen van werk naar werk;

waar zit nu de pijn in welke regio? In welk cluster, welke instelling?

De Boer/Auris/Simea: binnen cluster 2 een forse bandbreedte tussen zelf opvangen en 300 gedwongen ontslagen (Aurisgroep 150).

Overigens krijgt cluster 2 een andere bekostiging en landelijke opdracht, meer vergelijkbaar met cluster 1 en niet met cluster 3 en 4.

Over de vragenlijst:

Erg kort dag en veel vragen, soms moeilijk in te vullen omdat reorganisatie nog niet gestart is in afwachting van mogelijk uitstel of flankerend beleid die de pijn verzacht.

Waarom onderscheid gemaakt tussen bezuiniging, verevening en verminderen AB > is enigszins kunstmatig.

Hoe kun je een landelijk beeld krijgen als de respons niet 100 % is?

### Thema 1. Wat verklaart de verschillen in werkgelegenheidseffect tussen schoolbesturen?

- a) Waar zijn de ABers in dienst? Bij het REC of bij de onderwijsinstelling zelf?
- b) Invloed krimp bij alle schoolbesturen in oosten des lands (po en so en vo) en Limburg en Zeeuws-Vlaanderen (maakt herplaatsing in natuurlijk verloop e.d. moeilijker).
- c) Specifieke recente historie: heeft men in afgelopen jaren al moeten bezuinigen, dan is flexibele schil al bijna nul.
- d) Opbouw van de personeelsformatie naar leeftijd en kansen op de arbeidsmarkt.
- e) Krimp en groei. Cluster 4 in Limburg: er is krimp in het regulier onderwijs, maar groei van cluster 4, die gaat door tot 1-8-2013. Herstart op de rails.
- f) Onzekerheid over omvang bezuinigingen en tijdspad vanuit OCW, daarvoor houden bestuurders kruit droog om al reorganisatie in gang te zetten.
- g) Onzekerheden voor bovenregionale voorziening (bijv. epilepsie en cl. 4). Zuidoost-Brabant matige werkgelegenheid. Autonome leerlingdaling. 2,8 mln bezuinigen op personele last. "Mensen kan ik niet kwijt, zeker niet in die omvang". Oververtegenwoordiging autistische leerlingen en die groeit nog.
- h) Verevening hakt er hier en daar in, en bij positieve verevening willen (VO) schoolbesturen de pot verdelen, omdat er in alle sectoren po, vo en so moeite is om de begroting sluitend te krijgen.

- i) Geen verschillen tussen regio's wat betreft arbeidsmarktsituatie onderwijsgeevenden: overstappen naar andere sector po of vo is moeilijk (bezuinigen ook op formatie) en onaantrekkelijk ivm lager salaris ( PO) of werk (angst voor lastige vmbo groepen).

#### *Samenvatting Werkgelegenheidseffecten kwantitatief*

Grote verschillen tussen het resultaat van bruto effect en netto aantal ontslagen door:

- a. verschillen in startsituatie en regionale situatie,
- b. onduidelijkheid over benodigde en mogelijke personeelsbestand door uitblijven politieke helderheid,
- c. tekorten op personele bekostiging in so, po en vo beperkt doorstroom naar elders.

Gevolgen variëren ook als gevolg van bestuurlijk construct. AB-ers in aparte functie en aparte aanstelling zijn beter in reorganisatie te brengen dan wanneer beide groepen werknemers (onderwijsgeevenden en AB-ers) onder hetzelfde bestuur vallen. En tussen clusters :

Cluster 2. Kent veel schoolbesturen met ook scholen in andere, slechts 3 van de 12 zuiver cluster 2. Andere in combinatie van meer clusters, maakt het extra ingewikkeld. Eén/sommigen? kiezen dan om cluster 2 totaal af te stoten.

Cluster 1. Wordt relatief mild getroffen door bezuinigingen PaOn, want kent al ander financieel regime en twee nationaal werkende schoolbesturen, met 4 instellingen en 10 scholen en vier AB diensten. De lumpsum budgetbekostiging loopt achter bij de ontwikkeling van aantallen ambulante leerlingen wordt gesteld door de vertegenwoordiger van cluster 1..

Bezuinigingen worden opgevangen door natuurlijk verloop, vrijwillige externe mobiliteit en pensionering. Wel worden de groepen groter. Totaal – 30 fte op 390 fte. Momenteel selectieve invulling van vacatures, tijdelijke aanstellingen en inhuur, detachering.

### **Thema 2. Wat gebeurt er nu aan scholing en begeleiding**

- Commerciële vaardigheid vergroten voor AB-ers (waarbij het besteedbaar budget voor inhuur beperkt is) accountmanagement aanleren.
- Reserves aanwenden voor inspelen op nieuwe doelgroepen.
- Meer specialiseren en vandaaruit meer betekenen voor VO en MBO.
- Maatwerk, Auris-academie (arbeidsmarktgericht), onderwijsgeevenden richting zorg op vrijwillige basis lukt beperkt, omdat de arbeidsvoorwaarden slechter zijn in de zorg, met name voor leraren.
- Mismatch tussen ontslag en behoefte aan arbeidskrachten na 2015; aan de onderkant verlies je jongeren, aan de bovenkant ervaring en expertise.
- Waar gaat men dan naar toe? Zorg? ZZP?
- Mensen eerder met pensioen sturen is onbetaalbaar door fiscale en pensioenbarrières.
- AB-ers terug voor de klas? Kost veel interne scholing en motivatie.

Opm. Transitie kost werkgever ook geld en scholing voor degenen die blijven; vanuit werkgever is het belangrijk(er) te investeren in hen die blijven dan hen die moeten vertrekken. Organisatie investeert het liefst in “de winkel klaar maken voor de toekomst”

Opm. Het veroorzaakte werkloosheidsprobleem is ook te groot voor een individueel schoolbestuur om op te lossen, daar zou landelijk (tussen ministeries OCW en SOZAWE) flankerend beleid voor moeten komen.

### **Thema 3. Wie gaan er mee aan de slag, hoe stuurt u dat aan met welke opdracht?**

- Kernteam, bestuurder, HRM, bedrijfsvoering -> schooldirecteuren dienen binnen kader hun plan in? Op basis van criteria uit reorganisatieplan, bijv. specialistische kennis behouden.
- Ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid maakt in het begin wel uit, maar uiteindelijk moet je met de bonden om de tafel het gaat om massa ontslag; probleem is wel de tijdsdruk en de volle agenda's ook bij de bondsbestuurders; straks te laat voor ontslag per volgend schooljaar.

### **Thema 4. Kwalitatieve discrepantie**



Spanning tussen te hanteren afvloeiingsvolgorde en de mensen/expertise die je nodig hebt of wilt behouden. Ook leeftijdsverdringing (last in first out) zorgt voor kwaliteitsverlies.

En onderwijsteams zien met lede ogen AB-er groepsleerkracht verdringen, nog los van feit 'wel bevoegd maar niet altijd meer bekwaam'.

CMHF waarschuwt: probeer niet de reorganisatie te belasten met de extra doelstelling van kwaliteitsverbetering van de personeelsformatie; Die verdringing vindt plaats als AB-ers benoemd zijn als leerkracht. Indien ze functie AB-er hebben zijn die afvloeiingslijsten makkelijker te (onder)scheiden.

En kan passende arbeid voor AB-er ook buiten onderwijsproces tot nieuwe functie leiden.

## **Thema 5. Urgentie op de werkvloer?**

OCNV: Sense of urgency dringt nu door tot de werkvloer. Tijdens de verbouwing blijft de winkel open, sociaal plan moet niet zo duur zijn dat de winkel en overblijvende werkgelegenheid in gevaar komt. Inschatting is dat de bezuiniging van 300 mln volledig doorgaat.

Uit vragenlijst 2 opvattingen: schoolbesturen die nog afwachten en groep schoolbesturen die snappen dat het staat te gebeuren, maar het idee dat er zware tijden aanbreken voor iedereen dringt pas langzaam bij de medewerkers door.

Negatieve verevening wordt wel gerapporteerd, over positieve verevening horen we niets. De plus wordt verdeeld door SWV en wellicht (?) niet innovatief ingezet.

VO houdt zich stil zowel de VO-Raad als de besturen in het land.

## **Thema 6. De onderwijsarbeidsmarkt**

- Krimp van leerlingaantal in vele gebieden. VMBO groeit.
- Groei van leerlingaantal in SO ( met name cluster 4 ).
- Uitstroom babyboomers vanaf 2016 (vertraagd door pensioenakkoord en stijgende AOW leeftijd)
- Flexibilisering van de arbeidsmarkt: de ZZP rukt op (vooral vrouwen met kleine banen)en bufferen zo wat banenverlies.
- AB-ers als groep hebben last van slechte beeldvorming en vooroordelen (we zien ze te weinig) en die wordt door stijgende case-load komende tijd waarschijnlijk bewaarheid.
- AB-ers zijn als groep lastig te bemiddelen: gemiddeld oudere leeftijd, de klas ontgroeid, motivatieprobleem, wel bevoegd, niet bekwaam, goede huidige arbeidsvoorwaarden t.o.v. ov zorgsector, zzp-en en reguliere PO leerkrachten. Omscholen tot vakdocent vmbo? Dwingende afspraken in de regio maken?
- In hoeverre is een schoolbestuur verantwoordelijk voor het regionaal matchen van vraag en aanbod. Er zijn grenzen! Men heeft handen vol aan "de winkel vernieuwen" en af te vloeien werknemers netjes naar buiten te begeleiden. Intensieve matchtaken passen daar niet bij.
- Het effect van bezuinigingen passend onderwijs is te groot voor individuele of regionale schoolbesturen, de vloed van ontslagen veroorzaakt landelijk een probleem waar een landelijke oplossing voor moet komen ( tussen ministeries uit te onderhandelen?)
- Wel mogelijkheden regionale arbeidsmarkt in kaart brengen te brengen voor eigen werknemers, vervolgens wel verantwoordelijkheid eigen werknemer om actief te worden op die arbeidsmarkt.
- ZZP is voor de meesten (hoofdverdieners) niet de oplossing, bovendien zijn onderwijsmensen zijn risicomijders, dus zullen niet snel en vrijwillig naar andere sectoren en banen uitwijken (zeker niet als ondernemer).
- Welke verantwoordelijkheid nemen andere betrokkenen? OCW, PO- en VO-raad. Weet OCW, CBS of het SBOnderwijsarbeidsmarkt waar en wanneer de vacatures komen? Effecten van PaOn op afstroom of toestroom volstrekt onbekend. Schoolbesturen tasten volledig in duister.
- Bestuurder voelt zich allereerst verantwoordelijkheid voor kwalitatief goed onderwijs, goed werkgeverschap en goede scholing en arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die blijven.
- Dubbele opdracht: krimp managen en innoveren van productenaanbod. Inkoop van korte trajecten (extern) is toekomst. Ondersteun deze vernieuwing in SO vanuit OCW.
- Moet je (kun je) binnen swv niet praten over mobiliteit cluster 3 en 4 ontslagen?
- Waar ligt de toekomst van mijn organisatie? Is voor velen een bijkomende vraag om op te lossen.

### **Thema 7. Timing.**

Waarom niet meer tijd nemen en de bezuinigingen faseren? Nu val je net voor de natuurlijke uitstroom van baby-boomers en zitten organisaties eerst tot 2015 in reorganisatie; waarna er kwantitatief en kwalitatief weer mensen geworven moeten worden (en de jonge zijn dan al afgehaakt). Voorbeeld van organisatie die van 200 AB-ers in 3 jaar naar nul moet in een arbeidsmarkt die al overschotten kent. Waarom die bezuiniging combineren met verevening, dat is een extra klap (voor bepaalde organisaties). Waarom niet meer ruimte voor vervroegd met pensioen gaan?

### **Thema 8. Tussenperiode 2012-2015**

- Afweging tussen kwaliteit in standhouden en flexibiliteit creëren en medewerkers ruimte bieden om zich te oriënteren; uitgangspunt moet zijn dat middelen aan onderwijs ten goede moet komen.
- Wat doet tijdelijke oplossingen met kwaliteit? Die komt onder druk. Kijk uit voor cirkelredenering : AB leerlingen neemt toe, AB case load neemt toe, dus komt minder op school dus toegevoegde waarde minder zichtbaar. Feitelijk moet je dus investeren op beter AB.
- OCW richt je meer op oplossen van gat tussen nu en 2015: Verruim de tijdshorizon.
- OCW denk na over wat er macro nodig is. Bijv. onorthodoxe maatregelen laten nemen , meer sturing op de arbeidsmarkt (voorkeursbehandeling ) Dan nemen bestuurders in eigen organisatie verantwoordelijkheid voor de microschaal van de problemen.
- Toewerken en uitbouwen van meer hybride vormen van begeleiding : leerlingen op (VO) school ingeschreven met handicap worden begeleid, of docenten worden begeleid.

## **Bijlage 5. Verslag gesprek 28 november 2011 (groep 1)**

### ***Aanwezig:***

*Namens de schoolbesturen:* Dick de Klepper, Toon Kuijs, Marcel Wanders, Ton Harms, Johan Berghuis, Dick Kuijt, Gerard Alders, Teus van de Brink, Henk Bakker

*Namens de organisaties:* Corine Helvoirt, Wim Blok, Hans Schwartz, Wim Ludeke, Patrick Banis, Margriet Machielse, Jessica Tissink

*Namens OCW:* Maartje Plattel

*Gespreksleiding:* Rick de Wit, Infinite Financieel

*Verslag:* Wim Bos, Infinite Financieel

### ***Vooraf***

Meermalen tijdens het gesprek kwam naar voren dat het onwettelijk is om te praten over het effect van maatregelen die het gevolg zijn van wetgeving die nog aangenomen moet worden in het parlement. Bovendien lijkt het ook wel op een gesprek met de kalkoen hoe hij opgediend wil worden met kerst. Een ieder verwerpt de komende maatregelen en desondanks komen ze er wel aan. Om goed te kunnen anticiperen op toekomstige maatregelen is helderheid over die maatregelen gewenst. Het is ook nodig dat er dan ruimte ontstaat om de nodige maatregelen te nemen. We praten nu over het nemen van personele maatregelen in de organisatie terwijl de mensen over wie het gaat nu nog volop aan het werk zijn. Er is immers nu nog niets veranderd en de leerlingen zijn er allemaal nog gewoon.

### ***Verschillen***

#### **Regionale verschillen**

Er zijn grote regionale verschillen. Een schoolbestuurder geeft aan dat hij werkt in een krimpregio en dat de verevening ook erg nadelig uitpakt voor de regio.

Dat zijn twee klappen. We krimpen u al met 10 tot 20 arbeidsplaatsen per jaar. Door de verevening ontstaat er een stapeling. Een aantal mensen zal binnen de ambulante dienst wel werk hebben. De vraag naar leraarondersteuning loopt heel hard terug. Daar is veel zorg over.

#### **Verschillen in sturing**

Een vertegenwoordiger van een centrale ambulante dienst noemt een aantal ontwikkelingen.

De vraag loopt terug en aanvankelijk zijn en compensatie wordt gevonden in interne mobiliteit en door inkomsten cluster 2. Buiten de dienst is er geen werkgelegenheid. De werkgelegenheidssituatie in het algemeen is slecht. Met de Samenwerkingsverbanden was er altijd een goede en intensieve werkrelatie om gezamenlijk en in samenhang te werken. Door de ontwikkelingen passend onderwijs verdwijnt het centrale sturend vermogen van de samenwerkingsverbanden en bestuurders van de samenwerkingsverbanden trekken hun eigen plan. Er dreigt weglek van expertise.

#### **Verschillen tussen groot en klein**

Er is ook verschil tussen grotere, breed samengestelde besturen en eenpitters. Voor een eenpitter met een school voor speciaal onderwijs is er geen mogelijkheid voor het organiseren van interne mobiliteit. Voor externe mobiliteit geldt dat de markt vol is. Alleen heel erg goede medewerkers kunnen wellicht werk vinden in hun vak.

Een groot schoolbestuur met drie kleine (V)SO scholen naast ruim 40 reguliere basisscholen is optimistisch over de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie. De breedte is een voordeel.

#### **Verschillen in soorten personeel**

Een vertegenwoordiger van een zeer groot schoolbestuur in een stad noemt een verlies van banen in orde van grootte van 100 FTE (45 leraren, 45 ondersteuners (OOP) en 15 para medici). De leraren zijn mogelijk herplaatsbaar. De ondersteuners hebben weinig kans op herplaatsing. Niet binnen de organisatie en ook niet daarbuiten. Voor de para medici is zeker geen plaats binnen de eigen

organisatie. Het gaat om mensen die met hart en ziel voor dit werk hebben gekozen en voor ander werk buiten de sector komen deze mensen niet in beweging.

### **Verschillen in beloning**

Herplaatsing binnen het onderwijs betekent ook vaak herplaatsing in een baan met een lager salarisperspectief. Hoe los je dat op?

### **Verschillen in ervaring en opleiding**

De personeelsleden in het speciaal onderwijs hebben vaak later gekozen voor dit werk en doen dit werk op een stevige basis van ervaring en scholing. Dat wordt bij herplaatsing in het reguliere onderwijs allemaal "weggegooid".

### ***Paradoxen***

#### **Afslanken en vacatures**

Anticiperen op verminderde werkgelegenheid is nu nog heel lastig; het werk is er immers nog. Tegelijkertijd is er de situatie dat vacatures heel moeilijk vervulbaar zijn. In de hoofden van de mensen is het devies: Blijven zitten waar je zit. Het is heel paradoxaal om te werken aan afvloeiing en om ook niet vervulbare vacatures te hebben.

#### **Vacaturestop en doorgaand werk**

Hoe kun je verwachten dat een er goed werk wordt geleverd als je nu, in deze fase, niet anders kunt dan een vacature vervullen met een tijdelijke kracht. Zo'n constructie is niet goed voor de betrokkene en niet goed voor de leerling.

#### **Korte termijn en langere termijn**

Vanwege de kortingen moet je nu goed gekwalificeerd personeel wegsturen waarvan je weet dat je het over een paar jaar weer nodig hebt. De tijd overbruggen door eindeloos te herschikken is ook slecht voor de kwaliteit.

#### ***Borging van expertise***

Het gesprek besteedde veel aandacht aan de vraag hoe verlies van expertise kan worden voorkomen.

Nu is er een situatie waarin het regulier onderwijs roept: "wij kunnen het zelf wel". En waarin het speciaal onderwijs zich miskend voelt.

De vraag is aan de orde of de kwaliteit van het speciaal onderwijs een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Als dat zo is dan moet er ook een fatsoenlijke landing komen met een borging van middelen (43 %) voor het behoud van expertise.

Om te voorkomen dat er een statische toestand ontstaat moet ook het speciaal onderwijs beseffen dat het niet alleen gaat om borgen maar ook om ontwikkelen van expertise. Dat vergt tijd en middelen.

Het Speciaal Onderwijs moet een plek hebben in de Samenwerkingsverbanden en nu dreigt dat niet goed te gaan.

Door de terugloop van middelen als gevolg van de verevening wordt er gekozen voor lichtere zorg.

#### ***Cumulatie***

Er dreigt een cumulatie van diverse maatregelen die allemaal leiden tot vermindering van de budgetten. Genoemd worden: bezuiniging passend onderwijs, stelselwijziging Passend Onderwijs, verandering in leerling-vervoer, wijziging plaatsgebonden bekostiging. Maatregelen in de sfeer van flankerend beleid moeten gericht zijn op het geheel en niet op onderdelen.

#### ***Tijd, geld en expertise***

Als de bezuinigingen onvermijdelijk zijn dan is er tijd en geld nodig om het goed te regelen.

De personeelsleden die overtollig worden hebben vooral een PABO opleiding. De vraag naar leraren in het VO zit vooral in de hoek van de exacte vakken. Dat matcht niet zo goed met de kwaliteiten van de personeelsleden in het Speciaal Onderwijs.

Er zijn overigens grote regionale verschillen. Er is dus maatwerk nodig op regionaal niveau. Een instrumenten daarbij kan zijn: vervolgopleiding aanbieden om als leraar in het VO aan de slag te gaan. Dat betekent tijd en geld.

Tijd om in het VO de toekomstige vraag naar personeel te inventariseren en in het VSO om de kwalificatie van de te verwachten uitstoot te inventariseren. Geld om het beschikbare aanbod passend te maken bij de vraag die er is.

Uitgangspunt is van werk naar werk. Dat vergt maatwerk op het niveau van de regio en van het samenwerkingsverband. Daar is tijd en geld voor nodig.

Voor kleine schoolbesturen heeft de term tijd en geld ook invulling door beschikbaarheid van expertise. Daarbij worden juridische en fiscale aspecten genoemd. Hoe regel je dat soort trajecten op een goede manier?

## Bijlage 6.

## Verslag gesprek 28 november 2011 (groep 2)

Aanwezig: Diana Kouters (Siméa SO cluster 2), Babette Vriend (ministerie van OCW), Albert Boelen (OZG), John van Dijen (Emiliusschool Son), Reinier Goedhart (PO-Raad), Kees van Heesbeen (Mozarthof Hilversum), Jan Looise (Infinite Financieel), Martin Loozen (Mosalira), Frits Prins (De Ambelt) en Piet de Vries (Infinite Financieel) .

Jan Looise, technisch voorzitter, heet aanwezigen van harte welkom. Grote operatie (bezuiniging en verevening) staat onderwijsveld te wachten. Ministerie van OCW, sectorraden en vakorganisaties hebben behoefte aan aanscherpen beeld over gevolgen van bezuinigingen. Daartoe recent vragenlijsten land in gestuurd. Indien vragenlijsten nog niet geretourneerd, graag alsnog met spoed doen. Doel bijeenkomst:

- beeld, dat uit geretourneerde vragenlijsten naar voren komt, verscherpen,
- elkaar informeren over wijze van tegemoetreden van bezuinigingen en
- mogelijkheden en wenselijkheden voor flankerend beleid formuleren.

### I. Verschillen in werkgelegenheidseffect tussen schoolbesturen

- a. Bezuiniging ter grootte van 63 fte. Volstaan kan worden met ontslag van 41 fte aan vast personeel. Redenen: beëindiging tijdelijke contracten, afgelopen periode gekozen voor (kostbare) inhuur van personeel en bezuinigingen op materiële uitgaven. Gevolgen: kinderen ontvangen wat minder therapie.
- b. Eénpitter met 70 fte wordt geconfronteerd met bezuiniging ter grootte van € 360.000. Te realiseren via natuurlijk verloop (klein beetje), ontslag 4,5 fte groepsleerkrachten en 4 fte klassenassistenten. Verschuiving materieel naar personeel al over aanvaardbare norm heen (dus ten koste van materieel al zoveel mogelijk personeel proberen te behouden).
- c. Eénpitter met 115 fte moet 28 fte bezuinigen. Te realiseren via natuurlijk verloop en plaatsing van 13 fte – waaronder ambulante begeleiders – in risicodragend deel van formatie (RDDF). Kaasschaaf over alle functies gehaald. “Luxe” elementen, die juist goed voor kinderen zijn, gaan verloren.
- d. Oplossing voor bezuinigingen wordt gezocht in groepsvergroting. Ontwikkelingsgericht met kinderen bezig zijn wordt omgezet naar verzorgend met kinderen bezig zijn.
- e. Zmlk-organisatie (éénpitter) vangt bezuinigingen op met vergroting groeps grootte, ontslag voor 8 fte en kaasschaaf (klein beetje) over functies. Al met al: mogelijkheid om ontwikkelingsgericht onderwijs te verzorgen gaat ontbreken, dus verschraling van onderwijs.
- f. Binnen “nieuwe” SWV-en te horen: we trekken streep voor laag niveau – leerlingen, die maar naar zorginstellingen moeten.
- g. Met bezuinigingen in zicht vacaturestop voor ambulante dienstverlening en onderwijs ingevoerd. Zonodig bij onderwijs alleen flexaanstelling geaccepteerd. Daarmee flexibele schil gecreëerd. Drie velden gecreëerd: ambulante begeleiding, indicatiestelling en steunpunt autisme. Van 650 fte in totaal 210 fte te ontslaan.
- h. Bezuiniging bij organisatie met omvang van 610 fte via creëren flexibele schil (kostbaar!), natuurlijk verloop, vergroting groeps grootte (VSO: 10 leerlingen / SO: 12 – 14 leerlingen) en aanpassing van toelatingsbeleid op scholen met regiofunctie.
- i. Gevolgen van bezuinigingen worden als ernstig ervaren. Met overblijvende personeelsleden moeten taken zo goed als mogelijk is worden opgevangen. Toch zullen taken wegvallen, hetgeen verschraling van onderwijs betekent.
- j. Rondom bezuinigingen bestaat zorg voor zittend personeel, voor vertrekkend personeel en over verlies expertise (expertise, die met nascholingsgelden is opgebouwd). Van alle gelden, die hiermee gemoeid zijn komt geen euro bij leerlingen terecht.
- k. In SWV-en krijg je te maken met bevoegde gezagsorganen, die helemaal geen SO kennen. Daar bestaat – vanwege eigen problemen, die om oplossingen vragen – geen bereidheid om huidig SO-personeel over te nemen.
- l. Organisatie moet aantal ambulante begeleiders terugbrengen van 21 naar 14. Noopt tot nadenken over vorm en inhoud van ambulante begeleiding.
- m. Bezuinigingen maken herijken van visie noodzakelijk. Ervaren wordt, dat moeizaam helder te krijgen is wat regio wil.

- n. Suggestie om binnen SWV af te stemmen: bij invulling van vacatures eerst putten uit door bezuinigingen te ontslaan personeel. In deze moet regio te ontslaan personeel als “van ons” beschouwen. Regulier onderwijs moet dit personeel inzetten om expertise aldaar te behouden. Gedwongen winkelnering via overname personeel en/of inkopen diensten. Probleem is, dat (heel) veel PO-scholen jaarlijkse exploitatie met (forse) tekorten afsluiten.
- o. Er is regio bekend waarin schoolbesturen ambulante begeleiders van twee werkgevend besturen overnemen.
- p. Heel andere aanpak:
  - Aantal REC-en hebben gezamenlijk scholing opgezet om ambulante begeleiders op te leiden tot accountmanagers passend onderwijs. Helaas staan ook aldus geschoolde personen op lijstje van te ontslaan personeel.
  - Binnen AB-dienst (voor cluster 2, 3 en 4) wordt niet meer over clusters gesproken, maar wel over vraag “Wat heeft kind nodig?”. Initiatief, dat verbreding verdient.

## II. Traject nu

- a. Eventuele ontslagen ten gevolge van bezuinigingen per 1 augustus 2013 dienen
  - bij ontslagbeleid tijdig in RDDF geplaatst te worden en
  - bij werkgelegenheidsbeleid traject van 2 jaar te doorlopen. Door stroperigheid van procedure bij werkgelegenheidsbeleid nu dus al te laat!
- b. Ervaring: organisatie had reorganisatieplan geschreven en voerde daarover overleg met vakbonden. Indruk bestond, dat overleg tot goede oplossing zou leiden. Maar toen eiste vakbonden opeens forse investering van organisatie in ontslagvergoeding (waarvan iedereen, die dat wilde, gebruik zou kunnen maken). Voor organisatie niet-betaalbare investering! Zeker ook vanuit stellingname van organisatie, dat geld aan onderwijs moet worden besteed en niet aan ontslagvergoedingen.
- c. Confronteer vakbonden met bestaand gevaar, dat complete organisatie in onmogelijke financiële situatie komt te verkeren.
- d. Ervaring: stijging van leerlingenaantal maakt RDDF-plaatsing van te ontslaan personeel onmogelijk.
- e. Ervaring: na driemaal voorbereidend overleg met vakorganisaties te hebben gevoerd, heeft organisatie brief aan deze organisaties geschreven, dat a. werkgelegenheid niet kan worden gegarandeerd en b. aangestuurd wordt op Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO).

## III. Urgentie

- a. Personeel is over aanstaande bezuinigingen en gevolgen daarvan geïnformeerd. Zorgt voor veel onrust bij personeel (in alle leeftijdsgroepen) en spanning binnen organisatie. Sturen vakbonden daarop aan?
- b. Ouders zijn over aanstaande bezuinigingen geïnformeerd.
- c. Steeds maar weer duidelijk maken, dat bestuurder boodschapper is van aanstaande bezuinigingen en niet bedenker ervan.
- d. Er bestaat behoefte aan duidelijkheid over gevolgen van bezuinigingen en wetgevingstraject. Nu nog veel situatie van “Naar stand van heden zit het zo, maar ik hoop, dat nog bijstelling zo en zo plaatsvindt”.

## IV. Scholingstraject voor blijvers en vertrekkers

- a. Constatering is, dat regio Zuid-Oost Brabant volledig op slot zit. Er is daar geen werkgelegenheid (meer).
- b. Desastreuze situatie voor organisatie, die enerzijds ten gevolge van verevening op termijn minder geld ontvangt en anderzijds geconfronteerd wordt met steeds minder leerlingen.
- c. In DGO wordt bedongen, dat personeelsleden door bevoegd gezag worden uitgenodigd om te spreken over scholing (€ 5.000 per werknemer of € 15.000 per werknemer, maar dan inclusief loopbaantraject, outplacement e.d.). En dan te beseffen, dat gelden voor scholing in loop ter tijd zijn verminderd.
- d. Komt er “tijdelijk geld voor arbeidsbevorderende maatregelen” als onderdeel van “oplossing” voor bezuinigingen, dan zullen bevoegde gezagsorganen hiermee gemoeid traject – hoewel niet echt van harte – natuurlijk gaan doorlopen.

- e. Bekend is situatie waarin blijvers (in AB-sfeer) worden opgeleid tot docent. Hierin wordt dus geprobeerd opgebouwde expertise uit te breiden c.q. te verdiepen.
- f. Ministerie van OCW heeft gelden beschikbaar voor professionaliseringswensen binnen PO en VO. PO-Raad en VO-Raad beraden zich over inzet van (deel van) deze gelden rondom bezuinigingen.
- g. Tilburg kent lerarenplatform passend onderwijs. Goed initiatief om in veld bestaande expertise te delen.

**V. Wat ligt aanwezig op het hart?**

- a. Vanuit ministerie van OCW wordt uitgesproken, dat het goed is om van nabij te horen hoe situatie in onderwijsveld ervoor staat.
- b. Hoop op zodanig resultaat van overleg tussen ministerie van OCW, sectorraden en vakorganisaties, dat extra geld – anders dan professionaliseringsgeld – voor flankerend beleid beschikbaar komt.
- c. Vervelend, dat bezuinigingen en stelselwijziging passend onderwijs tegelijkertijd plaatsvinden. Voor stelselwijziging passend onderwijs bestaat begrip. Wel bestaat zorg over behoud van SO-expertise in nieuwe stelsel.
- d. Afsluitende opmerking: duidelijk moet zijn, dat aanwezigen zich principieel verzetten tegen bezuinigingen, maar wel bezig zijn om gevolgen van beleid te ondervangen.

Jan Looise dankt aanwezigen voor deelname aan en inbreng in overleg.