

*Aan de besturen van de samenwerkingsverbanden WSNS en de REC's
Aan de leden van de PO-raad*

Utrecht, 18 april 2013

De "Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs" heeft betrekking op meerdere categorieën personeel en er zijn verschillende partijen betrokken bij de uitvoering. In bijgaande toelichting wordt de overeenkomst stapsgewijs uitgewerkt vanuit het perspectief van het samenwerkingsverband. Samenwerkingsverbanden en REC's die werkgever zijn, attenderen we extra op te ondernemen stappen op korte termijn (zie paragraaf 3).

Aanleiding hiervoor is de grote hoeveelheid vragen die ons bereiken, ook na de bijeenkomsten die de PO-raad over dit onderwerp heeft georganiseerd.

Uitwerking en consequenties

Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs

Zoals bekend is er in het traject Passend Onderwijs aandacht besteed aan het behoud en de inzet van specifieke expertise t.b.v. leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. Dit heeft geleid tot een Tripartiete overeenkomst tussen de onderwijsraden PO-Raad & VO-Raad, vakorganisaties en OCW. Dit is geen werkgelegenheidsgarantie, maar wel de afspraak zorgvuldig om te gaan met de opgebouwde expertise en te borgen dat de expertise aanwezig blijft die nodig is om de te maken ondersteuningsplannen uit te kunnen voeren.

In deze brief informeren wij u nader over de inhoud van de Tripartiete overeenkomst, de gevolgen daarvan voor zowel de oude als de nieuwe samenwerkingsverbanden en de door de samenwerkingsverbanden te ondernemen stappen.

1. Hoofdlijn Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs

- * In het ondersteuningsplan leggen de gezamenlijke schoolbesturen vast welke expertise nodig is ten behoeve van een dekkend aanbod van passend onderwijs. Op basis van het ondersteuningsplan wordt de vraag naar personeel geformuleerd, d.w.z. de expertise die nodig is om het ondersteuningsplan effectief vorm te kunnen geven. Bij de vaststelling van het ondersteuningsplan hebben de Ondersteuningsplanraad en de gemeenten een formele rol.
- * De tripartiete overeenkomst heeft betrekking op de volgende personeelscategorieën:
 - ambulante begeleiders clusters 3 en 4 in dienst van schoolbesturen (voortgezet) speciaal onderwijs;
 - personeel in dienst van de regionale expertise centra clusters 3 en 4;
 - personeel in dienst van de huidige samenwerkingsverbanden VO en WSNS (inclusief federatieplus als daar sprake van is) of de door het samenwerkingsverband ingerichte centrale dienst;
 - personeel benoemd of aangesteld op het schooldeel van de lgf in het reguliere onderwijs;
 - personeel dat als gevolg van de effecten van de verevening mogelijk hun baan verliest.
- * De inspanning van alle betrokkenen is erop gericht dat de expertise zoveel als nodig en wenselijk is behouden blijft en aangewend wordt, waarbij dit personeel in dienst komt of blijft van:
 - schoolbesturen (v)so (meerjarige herbestedingsverplichting);
 - het nieuwe samenwerkingsverband (nieuwe rechtspersoon);

- het regulier onderwijs;
- een combinatie van deze drie mogelijkheden.
- * De betrokken besturen en samenwerkingsverbanden spannen zich in de periode 2014-2016 in om de werkgelegenheid van de betrokken medewerkers waar mogelijk te behouden.

De Tripartiete overeenkomst en de daarin beschreven stappen vormen de uitwerking van de inspanningsverplichting van de nieuwe samenwerkingsverbanden passend onderwijs ten aanzien van de personele gevolgen van passend onderwijs. Omdat deze samenwerkingsverbanden een wettelijke onderwijsinhoudelijke taak hebben, vormt het ondersteuningsplan het vertrekpunt voor keuzes ten aanzien van de personele invulling van het samenwerkingsverband en niet andersom.

Het is daarom raadzaam dat samenwerkingsverbanden vóór 1 augustus 2014 zowel de inhoudelijke keuze en doelstellingen hebben bepaald als keuzes voor de personele inzet. Overigens dient het nieuwe samenwerkingsverband in het schooljaar 2013-2014 niet alleen keuzes te maken ten aanzien van medewerkers van de oude samenwerkingsverbanden, maar ook ten aanzien van cluster 3 en 4 ambulante begeleiders die in dienst zijn van het (voortgezet) speciaal onderwijs of de REC's (waarbij een opting-out constructie is te overwegen). Bij overleg in de regio dient sprake te zijn van tripartiet overleg (bonden, bestuur, samenwerkingsverband).

Het Participatiefonds start een dezer dagen met een nulmeting en zal vervolgens de personele gevolgen monitoren.

2. Gevolgen: wettelijke en juridische kaders

Uiterlijk op 1 november 2013 worden de nieuwe samenwerkingsverbanden passend onderwijs opgericht. Hun eerste en belangrijkste taak is dan het opstellen van een ondersteuningsplan waarin zij onder andere duidelijkheid zullen verschaffen over de personele invulling van het samenwerkingsverband op basis van de benodigde expertise.

Op 1 augustus 2014 worden de huidige samenwerkingsverbanden WSNS opgeheven. Personeel dat in dienst is van deze samenwerkingsverbanden wordt ontslagen en contracten met betrekking tot personeel dat op andere gronden werkzaam is voor het samenwerkingsverband worden beëindigd. Deze acties dienen uiteraard te passen binnen de kaders van de tripartiete overeenkomst, en vervolgens bij de daarbij van kracht zijnde wettelijke en juridisch kaders, die hierna beschreven worden:

Wettelijk kader

- * Op grond van de artikelen 68 en 33 van de Wet primair onderwijs is de CAO primair onderwijs van toepassing op personeel dat is benoemd bij de centrale dienst van een Samenwerkingsverband WSNS.
- * Het samenwerkingsverband heeft op grond van artikel 10.1 van de CAO primair onderwijs gekozen voor werkgelegenheidsbeleid of ontslagbeleid.
- * Op grond van artikel 184 van de Wet primair onderwijs is het samenwerkingsverband WSNS voor het personeel dat is benoemd in de centrale dienst verplicht aangesloten bij het Participatiefonds.
- * De keuze voor ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid bepaalt de keuze voor de toepasselijke bepalingen in verband met de instroomtoets van het Reglement Participatiefonds 2013-2014:
 - Ontslagbeleid: artikel 4.38 (bijzonder onderwijs)
 - Werkgelegenheidsbeleid: artikel 4.39 (bijzonder onderwijs)
- * Artikel 184, lid 6 van de Wet primair onderwijs bepaalt dat de bij het samenwerkingsverband aangesloten bevoegde gezagen hoofdelijk aansprakelijk zijn voor eventuele wachtgeldkosten die ontstaan als gevolg van de opheffing van het samenwerkingsverband WSNS.

Het personeel van de centrale diensten van de samenwerkingsverbanden WSNS kan worden onderverdeeld in personeel dat 'in dienst' dan wel gedetacheerd is. Per 1 augustus 2014 dienen de dienstverbanden en contracten van dit personeel te zijn beëindigd.

In dit kader is de landelijke afspraak gemaakt dat:

- de werkgelegenheid van dit personeel zoveel mogelijk behouden blijft;
- indien er toch werkloosheid ontstaat, de werkloosheidsuitkering vergoed worden door het Participatiefonds.

Beide uitgangspunten liggen in elkaars verlengde. Goed werkgeverschap leidt tot zoveel mogelijk behoud van werkgelegenheid en is ook de onderliggende voorwaarde voor de instroomtoets van het Participatiefonds en de Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs.

3. De te ondernemen stappen

Stap 1

Zijn de medewerkers in dienst, ga dan verder naar stap 2, is er sprake van detachering, ga dan verder naar stap 5.

Stap 2

Hanteert het samenwerkingsverband:

- ontslagbeleid? Ga door naar stap 3
- werkgelegenheidsbeleid? Ga dan naar stap 4

Stap 3

Bij ontslagbeleid worden alle medewerkers die in dienst zijn vóór 1 augustus 2013 conform artikel 10.4 lid 6 van de CAO Primair onderwijs 2013 in het risicodragend deel van de formatie (RDDF) geplaatst. Dit gebeurt op basis van een vastgesteld (op nul gezet) formatieplan en dient bij aangetekend schrijven aan de betrokken medewerkers te worden medegedeeld.

Het *besluit* tot daadwerkelijke plaatsing in het RDDF wordt zo spoedig mogelijk na de vaststelling van het formatieplan van de centrale dienst, doch uiterlijk vóór de zomervakantie, eveneens bij aangetekend schrijven aan de werknemer kenbaar gemaakt. Tegen een RDDF besluit is verweer mogelijk. Behandeling hiervan vindt plaats door de Commissie van Beroep. Het is dan ook van belang om te controleren of het samenwerkingsverband/de centrale dienst bij een Commissie van Beroep is aangesloten, en – indien dat niet het geval is – dit op zeer korte termijn te doen (zie ook www.onderwijsgeschillen.nl).

Met de eventueel aanwezige medezeggenschapsraad van de centrale dienst worden afspraken gemaakt over de personele gevolgen. Deze afspraken hebben betrekking op de inspanningsverplichting van zowel het bestuur van het samenwerkingsverband als van de betrokken medewerkers om verlies van werkgelegenheid zoveel mogelijk te voorkomen. De Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs bepaalt mede de invulling van de inspanningsverplichting. Van de betrokken medewerkers wordt een actieve houding verwacht bij het voorkomen van werkloosheid. Dit betekent onder andere dat zij een sollicitatieplicht hebben, zie ook stap 6 en verder.

Stap 4

Samenwerkingsverbanden die een eigen werkgelegenheidsbeleid hanteren zullen over het algemeen de eerste stappen daarin hebben gezet. Voor zover dit nog niet is gebeurd, dient conform artikel 10.2 en 10.3 van de CAO primair onderwijs zo snel mogelijk contact opgenomen te worden opgenomen met de vakcentrales over het voeren van DGO en het opstellen van een sociaal plan dat beëindiging van de dienstverbanden per 1 augustus 2014 mogelijk maakt.

Dit sociaal plan, formeel goedgekeurd, is ook nodig indien na de beëindiging van het dienstverband aanspraak ontstaat op een wachtgelduitkering. Zie hiervoor artikel 4.39 van het Reglement Participatiefonds. De Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs bepaalt voor een belangrijk deel de invulling van de inspanningsverplichting van werkgevers en werknemers (sollicitatieplicht), zie hiervoor stap 6 en verder.

Stap 5

Personeel dat werkzaamheden verricht voor het samenwerkingsverband, maar in dienst is van een ander bevoegd gezag, valt na opheffing van het samenwerkingsverband weer onder het eigen bevoegd gezag. Het bij dit bevoegd gezag geldende ontslag- of werkgelegenheidsbeleid is dan van toepassing.

De inspanningsverplichtingen uit de Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs zijn op deze categorie medewerkers *niet* van toepassing. Overigens zal het Participatiefonds deze categorie wel inventariseren.

Stap 6

Het nieuwe samenwerkingsverband formuleert voor 1 augustus 2014 zijn vraag naar personeel, in zowel kwalitatief als kwantitatief opzicht:

- welke expertise is in ieder geval nodig?
- nemen we hiervoor medewerkers in eigen dienst of kopen/huren we de expertise in?

Afhankelijk van de door het nieuwe samenwerkingsverband geformuleerde vraag, worden ambulante begeleiders en medewerkers van de oude samenwerkingsverbanden vanaf 1 augustus 2014 (of zoveel eerder als mogelijk) benoemd in een passende functie bij het nieuwe samenwerkingsverband. Voor een goede match kan scholing nodig zijn. Aanbod en bekostiging van scholing behoort tot de werkgeversverplichtingen tijdens de RDDF-fase, dan wel tijdens de looptijd van een sociaal plan. Hiervoor kan de stimuleringsbijdrage van € 10 per leerling worden ingezet.

Stap 7

Het primair onderwijs kent de formele ontslagprocedure en de toetsing daarvan door het Participatiefonds (zie stap 8).

De formele ontslagprocedure is geregeld in hoofdstuk 3 van de CAO primair onderwijs. Bij de opzegging van het dienstverband dient de werkgever te voldoen aan de formele eisen, zoals benoemd in de artikelen 3.11 en 3.12 van de CAO primair onderwijs:

- opzegging bij aangetekend schrijven;
- opzegging tegen het einde van de maand;
- met inachtneming van de opzegtermijn (1-3 maanden, afhankelijk van de lengte van het dienstverband).

Uitgaande van opzegging vóór 1 augustus 2014, dient de formele kennisgeving daarvan dus plaats te vinden vóór 1 mei 2014.

Stap 8

Voor medewerkers die niet in dienst komen bij het nieuwe samenwerkingsverband dient de werkgever zich in te spannen om deze elders aan het werk te krijgen. Indien dit niet lukt, dient de werkgever een verklaring te overleggen aan het Participatiefonds in het kader van de instroomtoets.

Bij *werkgelegenheidsbeleid* overlegt de werkgever een met de vakcentrales overeengekomen sociaal plan waaruit blijkt dat de werknemer tenminste gebruik heeft kunnen maken van één van de mobiliteit bevorderende maatregelen in het sociaal plan.

Bij *ontslagbeleid* overlegt de werkgever een verklaring waaruit blijkt welke activiteiten de werkgever heeft ingekocht om de werknemer te begeleiden naar ander werk. Het hiermee gemoede bedrag varieert tussen € 3000,- en € 5000,- (afhankelijk van de lengte van het dienstverband). Bij een

vergoedingsverzoek bij het Participatiefonds (“instroomtoets”) zal een bekostigingsvergelijking moeten worden ingediend.

Voor andere zaken rond de opheffing van samenwerkingsverbanden en REC’s verwijzen we naar de checklist hiervoor op onze website (www.poraad.nl/content/passend-onderwijs).

Bijgaand ontvangt u een bijlage aan waarmee desgewenst de gegevens voor de inventarisatie in het kader van de tripartiete overeenkomst kunnen worden verwerkt.

Met vriendelijke groet,



Drs. Rinda den Besten
Voorzitter PO-Raad