

Tripartiete overeenkomst personele gevolgen passend onderwijs

1. Partijen

- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)
- PO-Raad
- VO-raad
- Algemene Onderwijsbond
- CNV Onderwijs
- AVS
- CMHF

2. Looptijd

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de dag na de laatste ondertekening en werkt terug tot 1 mei 2012. Op basis van informatie vanuit de monitoring/registratie en de landelijke begeleidingscommissie kunnen de afspraken worden aangepast. Einddatum van de overeenkomst is 31 juli 2017, tenzij tussentijds in overleg tussen partijen een andere datum wordt overeengekomen.

3. Uitgangspunten

- Met de nieuwe wet passend onderwijs worden geldstromen verlegd van schoolbesturen (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so), regionale expertisecentra (rec's) en regulier onderwijs naar de samenwerkingsverbanden. Deze verlegging van geldstromen heeft personele gevolgen.
- Doelstelling is om deze personele gevolgen 'aan de voorkant' op te vangen door gezamenlijke landelijke kaderafspraken te maken die in overleg op lokaal niveau tot maatwerk leiden.
- Met de nieuwe wet passend onderwijs verandert de werkwijze binnen de samenwerkingsverbanden, waar schoolbesturen (v)so en regulier onderwijs samenwerken. Daardoor ontstaat er een nieuwe vraag vanuit de samenwerkingsverbanden met betrekking tot het personeel, zowel in termen van functies (ander werk), kwantiteit (aantal fte) als kwaliteit (competenties).
- Het perspectief van het personeel verandert afhankelijk van welke vraag er ontstaat op basis van het ondersteuningsplan. In het ondersteuningsplan leggen de gezamenlijke schoolbesturen vast hoe de expertise behouden blijft ten behoeve van het dekkend aanbod. Op basis van het ondersteuningsplan wordt de vraag naar personeel geformuleerd (in welke functies blijft de expertise behouden en op welk bijbehorend functieniveau worden die functies gewaardeerd).

- De schoolbesturen in het samenwerkingsverband hebben een gezamenlijke inspanningsplicht om verlies van expertise te voorkomen en daarmee ontslag van betrokken medewerkers zo veel als mogelijk te voorkomen (in lijn met het principe 'mens volgt werk').
- Personeelsleden worden zo veel mogelijk geplaatst in een functie waar hun expertise ingezet kan worden op een vergelijkbaar functieniveau in het nieuwe samenwerkingsverband. Bij een eventuele waardering op een lager functieniveau moet in redelijkheid een overgangperiode worden overeengekomen. Indien nodig hebben personeelsleden recht op bij- of omscholing om zich te kwalificeren voor de nieuwe functie.
- De huidige werkgever (rec / schoolbestuur (v)so) dient het betreffende personeel de mogelijkheid te bieden zich voor de bestaande of nieuw te creëren functies te kwalificeren.
- Werknemers hebben een inspanningsplicht indien nodig zich te bekwamen en hebben een acceptatieplicht voor passend werk.
- Vanuit het ministerie van OCW komt in schooljaar 2012/2013 via een regeling € 10,- per leerling beschikbaar voor de samenwerkingsverbanden (en cluster 1 en 2) voor de invoering van passend onderwijs. De regeling zal worden verlengd voor het schooljaar 2013/2014, afhankelijk van de mate waarin er groei optreedt in het aantal indicaties.
- Samenwerkingsverbanden kunnen het geld uit bovengenoemde regeling(en) inzetten voor professionalisering en/of scholing van personeel. De middelen zijn niet alleen voor dit doel geormerkt. Daarnaast kunnen de bestaande middelen voor scholing en professionalisering worden aangewend, zoals bijvoorbeeld de scholingsmiddelen in de lumpsum, de professionaliseringsmiddelen, de Lerarenbeurs en de reserves van schoolbesturen.

4. Uitgangssituatie

Met de nieuwe wet passend onderwijs worden geldstromen verlegd van schoolbesturen (voortgezet) speciaal onderwijs, regionale expertise centra en regulier onderwijs naar de samenwerkingsverbanden. Daarnaast is er op de iets langere termijn sprake van een stapsgewijze landelijke verevening van de zware ondersteuningsmiddelen. De invoering van het nieuwe stelsel heeft consequenties voor een aantal groepen personeel, op wie deze overeenkomst van toepassing is:

- a) ambulante begeleiders in dienst van schoolbesturen (voortgezet) speciaal onderwijs cluster 3/4 ((preventieve en/of terugplaatsing) ambulante begeleiding);
- b) personeel in dienst van de regionale expertise centra;

- c) personeel in dienst van het huidige samenwerkingsverband of centrale dienst (WSNS inclusief federatieplus als daar sprake van is / samenwerkingsverbanden VO);
- d) personeel benoemd of aangesteld op het schooldeel van de IGF in het reguliere onderwijs;
- e) personeel dat als gevolg van de effecten van de verevening mogelijk hun baan verliest.

Er wordt zo snel mogelijk na de ingangsdatum van deze overeenkomst door het Participatiefonds een nulmeting gedaan naar personeelscategorieën a) en b). Vervolgens wordt deze meting ieder half jaar herhaald, waardoor het verloop van het betrokken personeel in beeld wordt gebracht. Deze nulmeting bevat tenminste informatie over de aantallen mensen die het betreft, over de geografische spreiding, het type dienstverband, verwachte perspectief en over de achtergrond van deze mensen, onder andere welke bevoegdheden zij hebben. Daarbij wordt 1 mei 2012 als basis genomen voor de omvang en registratie van de groep betrokken personeelsleden zodat ook inzichtelijk is welke personeelsleden al vóór het uitvoeren van de nulmeting personeel zijn overgenomen.

Daarnaast wordt ten aanzien van bovengenoemde personeelscategorieën c), d) en e) onderzocht in welke mate er sprake is van personeel dat als gevolg van de invoering van het nieuwe stelsel zijn of haar baan dreigt te verliezen. Indien dat het geval is geldt ook voor deze betrokken personeelsleden dat zij zo veel mogelijk worden geplaatst in een functie waar hun expertise ingezet kan worden in het nieuwe samenwerkingsverband. Tevens worden deze personeelscategorieën opgenomen in de registratie en monitoring.

5. Toekomstige situatie

De stelselwijziging biedt de schoolbesturen/samenwerkingsverbanden de mogelijkheid, met inachtneming van het invoeringstraject, een keuze te maken waar het budget naar toe gaat en waar dientengevolge het personeel wordt benoemd dan wel aangesteld. In het ondersteuningsplan worden de basisondersteuning, de ondersteuningsarrangementen en de toewijzing van leerlingen binnen het samenwerkingsverband vastgelegd.

De werkwijze binnen de samenwerkingsverbanden, waar schoolbesturen (v)so en regulier onderwijs samenwerken, verandert. Daardoor ontstaat er een nieuwe vraag vanuit de samenwerkingsverbanden met betrekking tot het personeel, zowel in termen van functies (ander werk), kwantiteit (aantal fte) als kwaliteit (competenties).

Het perspectief van het personeel verandert afhankelijk van welke vraag er ontstaat op basis van het ondersteuningsplan. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat de expertise behouden blijft. In het ondersteuningsplan leggen de gezamenlijke schoolbesturen vast hoe de expertise behouden blijft ten behoeve van het dekkend aanbod. Op basis van het ondersteuningsplan wordt de vraag naar personeel geformuleerd (in welke functies blijft de expertise behouden en op welk bijbehorend functieniveau worden die functies gewaardeerd). Hiermee wordt maatwerk op lokaal niveau mogelijk.

Daarbij geldt dat er verschillende mogelijkheden zijn voor plaatsing binnen het samenwerkingsverband. In deze overeenkomst wordt onder overname telkens één van de volgende mogelijkheden bedoeld:

- personeel blijft in dienst van schoolbesturen (v)so (meerjarige herbestedingsverplichting);
- personeel komt in dienst van het nieuwe samenwerkingsverband (nieuwe rechtspersoon);
- personeel komt/blijft in dienst bij het reguliere onderwijs;
- een combinatie van bovenstaande drie mogelijkheden.

Daarnaast is het ook mogelijk dat er een groep personeelsleden is die geen plek vindt binnen het nieuwe samenwerkingsverband. Voor deze mensen is en blijft de huidige werkgever personeelsverantwoordelijk.

6. Systematiek personele gevolgen

De schoolbesturen in het samenwerkingsverband hebben een gezamenlijke inspanningsplicht om verlies van expertise te voorkomen en daarmee ontslag van betrokken medewerkers zo veel als mogelijk te voorkomen.

Allereerst richten de schoolbesturen gezamenlijk de nieuwe rechtspersoon op (het samenwerkingsverband passend onderwijs). De schoolbesturen in het samenwerkingsverband maken vervolgens in onderling overleg een ondersteuningsplan. Vervolgens worden personeelsleden op basis van het ondersteuningsplan zo veel mogelijk geplaatst in een functie waar hun expertise ingezet kan worden op een vergelijkbaar functieniveau in het nieuwe samenwerkingsverband. Over de personele gevolgen wordt vervolgens overleg gevoerd tussen het samenwerkingsverband, de betrokken besturen en de vakorganisaties. Voor het vaststellen van overeenstemming in dit overleg gelden de vigerende regels van het overlegbesluit, dan wel overlegprotocol van de desbetreffende sector. Om hier nadere invulling aan te geven is een gefaseerde systematiek per schooljaar uitgewerkt.

Om discussie over welke personeelsleden betrokken zijn te voorkomen, is het van belang dat meteen na inwerkingtreding van de overeenkomst er een duidelijke, objectieve registratie wordt ingericht ten aanzien van de omvang van de groep betrokken personeelsleden, het verloop ervan en de toedeling van dat personeel naar de verschillende samenwerkingsverbanden. Op deze manier wordt vanuit de registratie helder welke personeelsleden zijn overgenomen door de samenwerkingsverbanden of anderszins zijn uitgestroomd tot aan 1-10-2013 en daarna. Daarbij wordt 1 mei 2012 als basis genomen voor de omvang en registratie van de groep betrokken personeelsleden zodat ook inzichtelijk is welke personeelsleden al vóór het uitvoeren van de nulmeting personeel zijn overgenomen.

Op basis van de registratie kan door de partijen worden gesignaleerd waar de afspraken over het behoud van expertise en werkgelegenheid wel en niet tot stand komen. Dit kan op landelijk niveau worden besproken en indien nodig tot aanpassingen van de afspraken leiden. Na het uitvoeren van de nulmeting kunnen geen nieuwe betrokken personeelsleden worden toegevoegd.

1. Schooljaar 2014/2015 – Opting out

De opting out ligt vast in overgangsartikel XI van het wetsvoorstel passend onderwijs. Dit artikel regelt dat de middelen voor ambulante begeleiding in het eerste jaar na het vervallen van de leerlinggebonden financiering (2014/2015) toegekend blijven worden aan de (v)so besturen, tenzij het samenwerkingsverband met de betrokken (v)so besturen afspraken heeft gemaakt over de opvang van de personele gevolgen van de overgang van de middelen voor ambulante begeleiding. In hetzelfde artikel XI wordt bepaald dat bij ministeriële regeling nadere voorschriften worden vastgesteld met betrekking tot de opting out. Als ambulante begeleiders in dienst zijn van de rec's, zullen de afspraken met de rec's moeten worden gemaakt (of met de opvolgend rechtspersoon die werkgever is van het personeel).

Partijen spreken af de volgende nadere voorschriften ten aanzien van de opting out vast te leggen in de ministeriële regeling:

- Het samenwerkingsverband vraagt uiterlijk 1 mei 2014 bij DUO aan om gebruik te maken van de opting out. Op die manier heeft DUO nog de tijd om deze aanvraag te verwerken en de geldstroom om te zetten van de (v)so scholen naar het samenwerkingsverband.
- Voorwaarde voor deze aanvraag is dat het samenwerkingsverband afspraken heeft gemaakt in een overleg met de betrokken (v)so besturen en de vakorganisaties over de personele gevolgen van de opting out.

- De betrokken (v)so besturen zijn de besturen van de (v)so scholen die op 1-10-2013 de ambulante begeleiding verzorgden aan de reguliere scholen binnen het samenwerkingsverband.
- De afspraken die gemaakt worden, kunnen inhouden dat een deel van het ab-personeel niet wordt overgenomen, maar nog in dienst blijft bij het (v)so. In dat geval zal onderling een meerjarige herbestedingsverplichting van het samenwerkingsverband moeten worden vastgelegd zodat het (v)so de middelen heeft om deze mensen te betalen.
- Indien er geen afspraken worden gemaakt omdat er geen overleg wordt gevoerd of omdat er geen overeenstemming wordt bereikt over de afspraken, dan kan geen gebruik worden gemaakt van de opting out.
- Tussen de werkgevers van betrokken personeelsleden anders dan ambulante begeleiders (rec's, samenwerkingsverbanden WSNS of VO), het samenwerkingsverband en de vakorganisaties worden eveneens afspraken gemaakt.

2. Schooljaar 2015/2016 – Verplichte herbesteding

De verplichte herbesteding ligt vast in overgangsartikel XIa van het wetsvoorstel passend onderwijs. Dit houdt in dat in het tweede jaar na het vervallen van de leerlinggebonden financiering (2015/2016) de middelen voor ambulante begeleiding overgaan naar de samenwerkingsverbanden, maar dat er een herbestedingsverplichting geldt bij de (v)so-besturen. Deze herbesteding geldt niet indien en naar de mate waarin het personeel belast met de ambulante begeleiding is overgenomen door (de besturen van) het samenwerkingsverband. In hetzelfde artikel XI wordt bepaald dat bij ministeriële regeling voorschriften worden gegeven over de berekening van de vermindering van de herbestedingsverplichting. Als ambulante begeleiders in dienst zijn van de rec's, zullen de afspraken met de rec's moeten worden gemaakt (of met de opvolgend rechtspersoon die werkgever is van het personeel).

Partijen spreken af de volgende nadere voorschriften ten aanzien van de vermindering van de verplichte herbesteding vast te leggen in de ministeriële regeling:

- De verplichting tot herbesteding wordt naar rato verminderd naarmate er door het samenwerkingsverband in overleg afspraken zijn gemaakt over het overnemen van personeel met één of meerdere (v)so besturen en de vakorganisaties.
- Uiteraard is de herbestedingsverplichting ook niet van toepassing indien personeel al is afgevoerd door natuurlijk verloop of wanneer personeel al eerder was overgenomen in het kader van opting out.
- De herbesteding hoeft niet via DUO te verlopen. Het samenwerkingsverband is verplicht deze herbesteding rechtstreeks bij de (v)so besturen te doen. Er is geen

fatale termijn voor afspraken tot overname van personeel in het kader van herbesteding.

- Uiteraard is het zo dat indien er op 1 augustus 2015 geen afspraken zijn gemaakt omdat er geen overleg is gevoerd of omdat er geen overeenstemming is bereikt over de afspraken, er dan geen sprake kan zijn van vermindering van de omvang van de verplichte herbesteding (uitgezonderd personeel dat reeds anderszins is afgevoerd).
- Tussen de werkgevers van betrokken personeelsleden anders dan ambulante begeleiders (rec's, samenwerkingsverbanden WSNS of VO), het samenwerkingsverband en de vakorganisaties worden eveneens afspraken gemaakt.

3. Schooljaar 2016/2017

In het wetsvoorstel passend onderwijs is in artikel 18a, lid 16 van de WPO en in artikel 17a, lid 6 van de W.V.O. de mogelijkheid opgenomen om bij AMvB nadere voorschriften te geven met betrekking tot de samenwerkingsverbanden.

Partijen spreken af de volgende nadere voorschriften met betrekking tot de samenwerkingsverbanden vast te leggen bij AMvB:

- Indien er door het samenwerkingsverband geen afspraken zijn gemaakt in het kader van de opting out en geen, of niet volledige, afspraken zijn gemaakt over de vermindering van de verplichte herbesteding, is een samenwerkingsverband gehouden om op overeenstemming gericht overleg te voeren met de werkgever(s) van betrokken personeelsleden ((v)so besturen, rec's, samenwerkingsverbanden WSNS of VO) en de vakorganisaties over het resterende betrokken personeel. Het verzoek tot overleg kan worden gedaan door de betrokken (v)so besturen of met de opvolgend rechtspersoon die werkgever is van het personeel in het geval van de rec's en/of de samenwerkingsverbanden WSNS of VO.
- Het betreft hier dus de betrokken personeelsleden die opgenomen zijn in de landelijke registratie en die vervolgens niet als gevolg van afspraken m.b.t. opting out, of vermindering van de verplichte herbesteding zijn herplaatst en evenmin als gevolg van natuurlijk verloop uitstromen per 01-08-2016.

7. MBO en stelselherziening passend onderwijs

De stelselwijziging betekent dat de indicatiestelling voor leerlingebonden financiering (lgf) per 1 augustus 2014 wordt afgeschaft voor het mbo. De lgf-middelen cluster 3 en 4 gaan vanaf die datum naar de mbo-instellingen in plaats van naar de (v)so schoolbesturen.

Bij de nulmeting ten aanzien van ambulante begeleiders in dienst van schoolbesturen (v)so cluster 3/4 en personeel in dienst van de rec's, wordt specifiek gekeken naar ambulante begeleiders die werk verrichten ten behoeve van mbo-instellingen en in hoeverre er al met de mbo-instellingen afspraken zijn gemaakt over het overnemen van deze mensen. Indien bovengenoemde partijen van mening zijn dat er substantiële personele gevolgen zijn te verwachten door de overdracht van het budget ambulante begeleiding cluster 3/4 naar de mbo-instellingen, wordt hierover door het ministerie van OCW overleg gevoerd met de MBO-raad. Daarbij is het streven dat deze personeelsleden veel mogelijk worden geplaatst in een functie waar hun expertise ingezet kan worden bij de mbo instellingen. Daarnaast worden deze personeelsleden opgenomen in de registratie en monitoring.

8. Bewaking afspraken

Partijen spreken af dat zij bovenstaande afspraken strak monitoren en bewaken. Hiervoor wordt een landelijke registratie van betrokken personeel als basis gebruikt.

1. Landelijke registratie/monitor

Afgesproken is om de registratie van personeel zo spoedig mogelijk na de inwerkingsdatum van de overeenkomst te starten. De registratie heeft betrekking op de omvang van de groep betrokken personeelsleden, het verloop ervan en de toedeling van dat personeel naar de verschillende samenwerkingsverbanden. Op deze manier wordt vanuit de registratie helder welke personeelsleden zijn overgenomen door de samenwerkingsverbanden of anderszins zijn uitgestroomd tot aan 1-10-2013 en daarna. Daarbij wordt tevens aan werkgevers ((v)so besturen en rec's) gevraagd of er al voor het uitvoeren van de nulmeting personeel is overgenomen.

Op basis van de registratie kan door de partijen worden gesignaleerd waar de afspraken over het behoud van expertise en werkgelegenheid wel en niet tot stand komen. Na het uitvoeren van de nulmeting kunnen geen nieuwe betrokken personeelsleden worden toegevoegd.

Partijen zijn overeengekomen dat het Participatiefonds wordt gevraagd om de nulmeting en de landelijke registratie van betrokken personeel uit te voeren. De verdere uitwerking van de registratie wordt in overleg tussen bovengenoemde partijen uitgewerkt (noemen van entiteit die beleidsmatige aspecten van registratie opstelt).

2. Landelijke begeleidingscommissie

Gedurende de periode dat het nieuwe stelsel passend onderwijs wordt ingevoerd, wordt afgesproken dat er tenminste eens per halfjaar overleg wordt gevoerd tussen bovengenoemde partijen over de stand van zaken met betrekking tot de personele aspecten van de invoering. Mochten de omstandigheden daartoe aanleiding geven, dan treden partijen hierover tussentijds met elkaar in overleg. Op basis van informatie vanuit de registratie en signalen vanuit de begeleidingscommissie kunnen de afspraken worden aangepast.

Het gaat dan bijvoorbeeld om aanpassingen van afspraken op basis van signalen over waar het maken van afspraken achterblijft (in sectoren of regionaal). Ook kan het gaan over het maken van vervolgafspraken over wie de 'rekening' betaalt van de uitkeringskosten, mochten die zich onverhoopt toch voordoen (zodat deze niet automatisch volledig bij het Participatiefonds terechtkomt).

Indien nodig wordt er een externe partij gevraagd om op basis van de registratie een landelijk beeld te schetsen en de overleggen van de landelijke begeleidingscommissie voor te bereiden.