

Rapportage inventarisatie werkgelegenheidseffecten bezuinigingen passend onderwijs

In opdracht van Ministerie van OCW, PO-Raad, VO-raad, AOC-Raad, AVS, CMHF, CNVO

Utrecht, 13 december 2011
Infinite Financieel

Inleiding

U leest de rapportage van een kort onderzoek met het doel meer te weten te komen over de concrete werkgelegenheidseffecten van de bezuinigingen op passend onderwijs.

Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW, de sectorraden PO, VO en AOC en een aantal vakorganisaties, op basis van de volgende opdracht:

“Het ministerie van OCW, de sectorraden PO, VO, AOC en een aantal vakorganisaties hebben behoefte aan meer informatie over de concrete gevolgen op de werkvloer van de bezuinigingen op passend onderwijs, alsmede de activiteiten en initiatieven die de schoolbesturen ontplooiën als gevolg van de bezuinigingen. Deze informatie moet gegenereerd worden door middel van een enquête onder alle schoolbesturen met (V)SO-scholen en een tweetal verdiepende gesprekken met een aantal geselecteerde (V)SO bestuurders. De door middel van deze activiteiten gegenereerde opbrengsten moeten verwerkt worden in een rapportage”.

Het project kreeg als volgt vorm. Op dinsdag 8 november 2011 zijn concrete afspraken gemaakt over het project. Tussen 8 en 15 november is gewerkt aan het opstellen van de *Vragenlijst informatiebehoefte personeel gevolgen bezuinigingen passend onderwijs*. Op woensdag 16 november is de vragenlijst inclusief begeleidend schrijven (zie bijlagen 1 en 2) gemaild aan 145 organisaties voor cluster 1, 2, 3 en 4 onderwijs. Vanaf 17 november zijn 40 geselecteerde besturen telefonisch benaderd met de vraag deel te nemen aan een verdiepend gesprek over de thematiek die in de vragenlijst aan de orde wordt gesteld. Bovendien werd aandacht gevraagd voor het tijdig indienen van de vragenlijst. Deze gesprekken zijn gehouden op 22 en 28 november (bijlagen 4, 5, en 6). Vanaf 22 november zijn alle overige 105 organisaties telefonisch benaderd met de vraag de vragenlijst tijdig in te zenden. In veel gevallen is de vragenlijst opnieuw per mail toegezonden aan de schoolbesturen. Op verzoek van de deelnemers is de uiterste inzendtermijn tot twee maal toe verlengd, uiteindelijk tot vrijdagmiddag 2 december. De resultaten van de vragenlijsten (54 stuks) en de gesprekken op 22 en 28 november zijn in deze rapportage opgenomen.

Een concept versie van het rapport, gebaseerd op 41 verwerkte vragenlijsten, is op 28 november toegelicht aan de begeleidingsgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de sectororganisaties PO-Raad, VO-raad en AOC-Raad, het ministerie van OCW en de vakorganisaties CNVO, CMHF en AVS.

Deze rapportage is als volgt opgebouwd.

In hoofdstuk 1 is een samenvatting opgenomen.

In hoofdstuk 2 worden de resultaten van het kwantitatieve deel van de vragenlijst gepresenteerd, in de paragrafen:

- 2.1. Algemene gegevens
- 2.2. Gegevens over het personeels(reductie)beleid
- 2.3. Gegevens over de bezuinigingen op het (V)SO; de reguliere bekostiging, budget P&A, en PAB, TAB, CUMI en Expertisebekostiging
- 2.4. Gegevens over de bezuiniging op de ambulante begeleiding

In hoofdstuk 3 worden de opbrengsten van het kwalitatieve deel van de vragenlijst gepresenteerd.

Hoofdstuk 4 bevat de voornaamste informatie en conclusies uit de gesprekken op 22 en 28 november.

Na hoofdstuk 4 zijn 6 bijlagen opgenomen met informatie over het onderzoek.

Utrecht, 13 december 2011

Infinite Financieel

1. Samenvatting

1.1. Representatieve groep

Een representatieve groep van ruim zestig schoolbesturen met (onder meer) scholen voor (V)SO heeft inhoudelijk gereageerd op de oproep de *Vragenlijst informatiebehoefte personele gevolgen bezuinigingen passend onderwijs* in te vullen. Vierenvijftig van de 145 benaderde schoolbesturen hebben de lijst min of meer volledig ingevuld, zes andere besturen hebben beknoptere informatie verstrekt, die ook zo veel als mogelijk in het onderzoek is verwerkt (tezamen 41% respons).

De representativiteit van de groep deelnemende schoolbesturen blijkt uit het volgende:

- De groep van 54 schoolbesturen vertegenwoordigt een bezuinigingsbedrag van ongeveer € 120 miljoen. De totale bezuinigingen op het (V)SO, inclusief ambulante begeleiding, bedragen € 260 miljoen¹. (De besturen noemen in hun vragenlijsten gezamenlijk een bezuinigingsbedrag van € 123,3 miljoen. OCW-cijfers geven voor deze besturen een bezuinigingsbedrag van € 121,2 miljoen aan).
- 20 besturen moeten \leq € 500.000 bezuinigen, 12 tussen de € 0,5 en 1,5 miljoen, 13 tussen de € 1,5 en 5 miljoen en 6 tussen de € 5 en 15 miljoen.
- 19 van de reagerende schoolbesturen omvatten in totaliteit (alle typen onderwijs tezamen) \leq 100 fte's, 20 tussen de 100 en 500 fte's en 15 tussen de 300 en 2.200 fte's.
- Alle provincies en clusters zijn in het onderzoek vertegenwoordigd.
- De invullers van de vragenlijsten vertegenwoordigen 210 van de in totaal 319 (V)SO-scholen (66%).

De interne consistentie van de antwoorden binnen de retour ontvangen vragenlijsten (onderdeel kwantitatieve vragen) varieerde in het algemeen van matig tot voldoende en is per saldo voldoende om van een *representatief, inventariserend onderzoek* te kunnen spreken, aan de hand waarvan de in het kader van dit onderzoek geformuleerde vragen, binnen het gegeven tijdsbestek, afdoende kunnen worden beantwoord.

Het betreft dus een inventariserend onderzoek dat volledig gebaseerd is op door schoolbesturen ingevulde antwoorden in de vragenlijst.

1.2. Kwantitatieve deel van de vragenlijst

In de vragenlijst is onderscheid gemaakt tussen de bezuiniging op de ambulante begeleiding en de bezuinigingen op het (V)SO (reguliere bekostiging, budget P&A, budgetten PAB, TAB en CUMI en Expertisebekostiging).

Allereerst is gevraagd hoeveel formatie men moet reduceren als gevolg van de bezuinigingen op het (V)SO (reguliere bekostiging, budget P&A, budgetten PAB, TAB en CUMI en Expertisebekostiging). Vervolgens is gevraagd welk deel van deze groep men kan reduceren zonder ontslagen. Hierbij is gevraagd naar de mate waarin maatregelen en ontwikkelingen de groep met ontslag bedreigde medewerkers verkleinen. Deze maatregelen en ontwikkelingen zijn:

- het beëindigen van inhuur van personeel
- het beëindigen van detachering, etc.
- natuurlijk verloop
- vrijwillige externe mobiliteit
- pensionering en FPU
- overige maatregelen en ontwikkelingen

Dit is vervolgens eveneens gedaan voor de bezuinigingen op de ambulante begeleiding.

1.2.1. (V)SO bezuinigingen

De 54 aan het onderzoek deelnemende besturen moeten op het (V)SO € 68.107.015 bezuinigen (1.357 fte's, 1.855 werknemers, deeltijdfactor 1,37).

In de antwoorden op het onderdeel (V)SO bezuinigingen kunnen drie hoofdgroepen schoolbesturen worden onderscheiden:

A. Negen besturen die de personele consequenties van de bezuinigingen (146 fte's) volledig binnen de eigen organisatie op kunnen vangen door middel van bovengenoemde maatregelen en ontwikkelingen

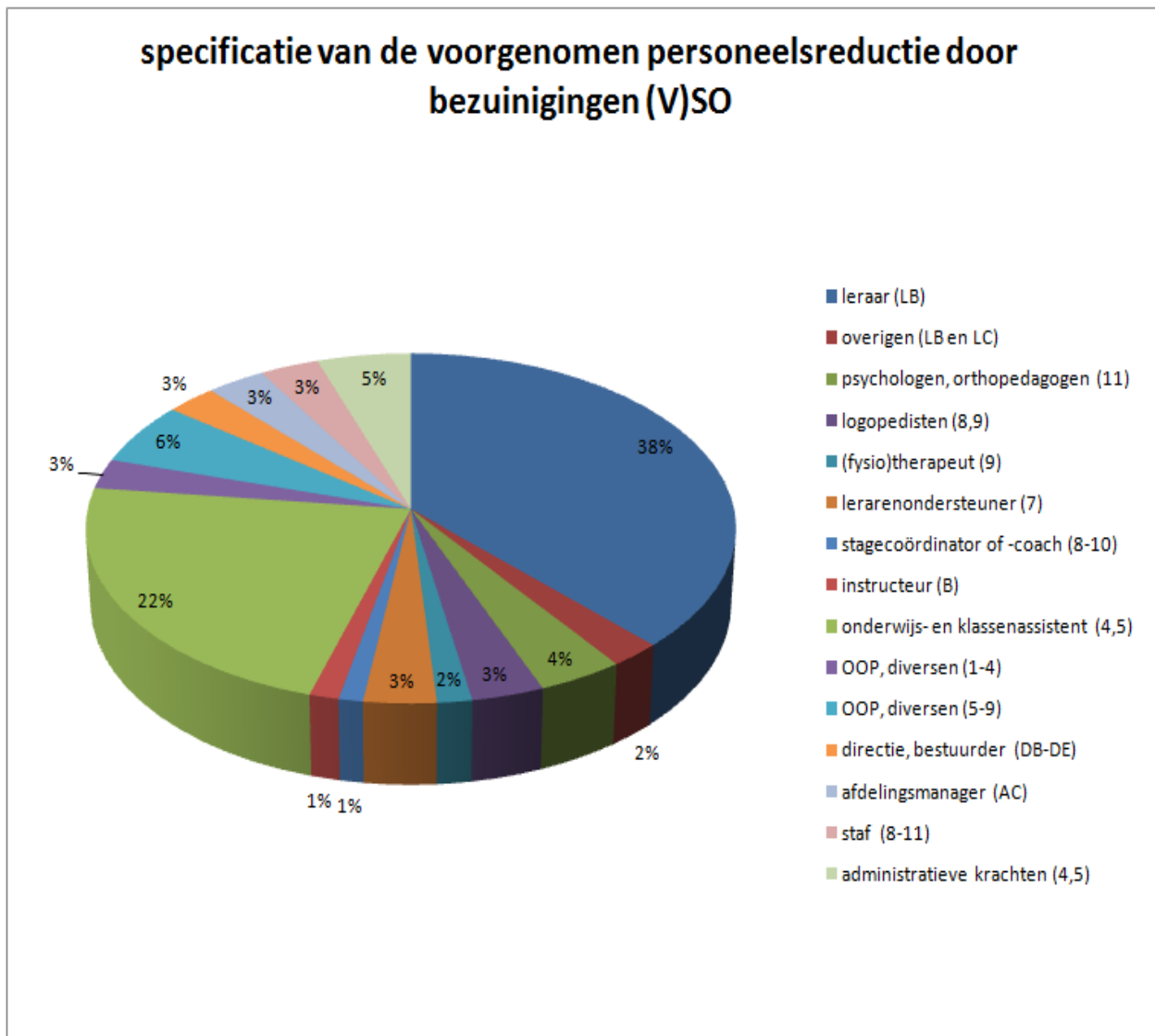
B. Drieëntwintig besturen (41% van het totaal) die concreet aangeven dat men 237 van de 600 fte's

¹ Er wordt € 300 miljoen bezuinigd op passend onderwijs. Hiervan heeft € 260 miljoen betrekking op de personele uitgaven aan (V)SO en ambulante begeleiding.

(40%) kan reduceren door middel van bovengenoemde maatregelen en ontwikkelingen.
 C. Tweeëntwintig besturen die minder concrete informatie kunnen verstrekken (nadere uitsplitsing in paragraaf 2.3).

Bezuinigingen VSO	in geld	%	fte's
Bezuinigstaakstelling (V)SO bij deelnemers aan onderzoek	€ 68.107.015	100%	1.357
9 besturen die bezuinigingen opvangen zonder ontslagen	€ 8.374.000	12%	-146
23 besturen die gedeeltelijke reductie realiseren zonder ontslagen	€ 27.976.566	41%	-237
22 besturen die nog geen nadere informatie kunnen geven	€ 31.756.449	47%	??

Een groep van 31 schoolbesturen kon gedetailleerde informatie overleggen over de samenstelling van de groep met ontslag bedreigde medewerkers. Onderstaande grafiek toont hoe deze groep van 31 schoolbesturen voornemens is de bruto-personeelsreductie (830 fte's) als gevolg van de (V)SO bezuinigingen te realiseren, verdeeld naar functiecategorieën (tussen haakjes salarisschalen).



N=830

1.2.3. AB-bezuinigingen

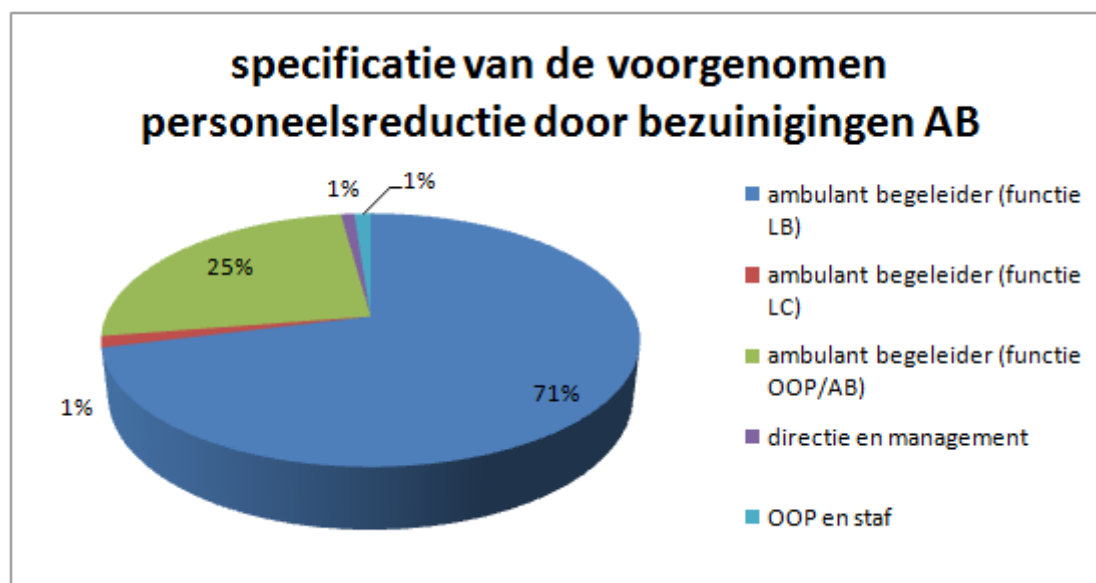
De 54 aan het onderzoek deelnemende besturen moeten op de ambulante begeleiding € 55.203.900 bezuinigen (1.008 fte's, 1.374 werknemers, deeltijdfactor 1,36).

In de antwoorden op het onderdeel AB-bezuinigingen kunnen vier hoofdgroepen schoolbesturen worden onderscheiden:

- A. Zes besturen die geen AB bezuinigingstaakstelling vermelden.
- B. Vijf besturen die de personele consequenties van de bezuinigingen (34 fte's) volledig binnen de eigen organisatie op kunnen vangen door middel van bovengenoemde maatregelen en ontwikkelingen
- C. Veertien besturen (34% van het totaal) die concreet aangeven dat men 177 van de 350 fte's (51%) kan reduceren door middel van bovengenoemde maatregelen en ontwikkelingen.
- D. Negenentwintig besturen die minder concrete informatie kunnen verstrekken (nadere uitsplitsing in paragraaf 2.4).

Bezuinigingen ambulante begeleiding	ingeld	%	fte's
Bezuinigingstaakstelling (V)SO bij deelnemers aan onderzoek	€ 55.203.900	100%	1.008
6 besturen zonder bezuinigingstaakstelling	0	-	0
5 besturen die bezuinigingen opvangen zonder ontslagen	€ 1.768.600	3%	-34
14 besturen die gedeeltelijke reductie realiseren zonder ontslagen	€ 18.741.100	34%	-177
29 besturen die nog geen nadere informatie kunnen geven	€ 34.694.200	63%	??

Een groep van 28 schoolbesturen kon gedetailleerde informatie overleggen over de samenstelling van de groep met ontslag bedreigde medewerkers. Onderstaande grafiek toont hoe deze groep van 28 schoolbesturen voornemens is de bruto-personeelsreductie (420 fte's) als gevolg van de bezuiniging op de ambulante begeleiding te realiseren, verdeeld naar functiecategorieën.



1.2.4. Personeelsreductie

Schoolbesturen maken kosten om de noodzakelijke personeelsreductie te realiseren (uitvoering sociaal plan, kosten gemoeid met RDDF-plaatsing, kosten voor scholing, outplacement, begeleiden van werk naar werk, etc.).

Drieëntwintig schoolbesturen becijferen dat zij tezamen in 2013 en 2014 totaal € 8 miljoen zullen uitgeven aan dit soort kosten met betrekking tot de personeelsreductie als gevolg van de bezuinigingen op het (V)SO. De overige besturen kunnen nog geen bedrag noemen of maken dit soort kosten niet.

Dertien besturen becijferen dat zij tezamen in 2013 en 2014 totaal € 3,3 miljoen zullen uitgeven aan dit soort kosten met betrekking tot de personeelsreductie als gevolg van de bezuinigingen op de ambulante begeleiding. De overige besturen kunnen nog geen bedrag noemen of maken dit soort kosten niet.

Schoolbesturen wachten niet tot 1 augustus 2013 met het reduceren van de formatie. Er zijn besturen die per 1 augustus 2011 al een reductie hebben doorgevoerd, andere doen dit per 1 augustus 2012. Vaak worden vacatures tijdelijk nog weer opgevuld, bijvoorbeeld door middel van inhuur. Soms wordt al geanticipeerd op de toekomstige situatie en blijven arbeidsplaatsen onvervuld. Hier speelt ook mee dat flexibele, externe invulling duurder is.

Op basis van het kwantitatieve deel van de vragenlijst kunnen de volgende **conclusies** getrokken worden:

- 12% van besturen lost de (V)SO-bezuinigingen op zonder ontslagen, voor de AB-bezuinigingen geldt dit voor 3%.
- 41% van de besturen kan 40% van de (V)SO bezuinigingen zonder ontslagen verwerken.
- 47% van de besturen kan (nog) geen concrete informatie verstrekken over de mate waarin men de (V)SO-bezuinigingen zonder ontslagen zal kunnen verwerken. Men ziet wel mogelijkheden, maar kan deze nog niet in fte's uitdrukken.
- 34% van de besturen kan 51% van de AB-bezuinigingen zonder ontslagen verwerken.
- 63% van de besturen kan (nog) geen concrete informatie verstrekken over de mate waarin men de AB-bezuinigingen zonder ontslagen zal kunnen verwerken. Men ziet over het algemeen wel mogelijkheden, maar kan deze nog niet in fte's uitdrukken.
- In welke mate de reductie-aantallen die de groep noemt die het meest concreet is, ook gelden voor de andere deelnemers of de niet-deelnemers aan het onderzoek, kan op basis van dit onderzoek niet onderbouwd worden.

1.3. Kwalitatieve deel van de vragenlijst

Deze paragraaf gaat over de negen open vragen opgenomen in de vragenlijst. Ze hebben met name betrekking hebben op kwalitatieve aspecten. Uit de beantwoording komt op hoofdlijnen het volgende naar voren.

Ongeveer de helft van de besturen stimuleert inmiddels mobiliteit op vrijwillige basis (al dan niet op basis van een sociaal plan). Ongeveer een derde heeft zich tot dusver beperkt tot het geven van voorlichting over de bezuinigingen en hun werkgelegenheidseffecten. Een kleine groep werkt al met gedwongen mobiliteit.

55% is neutraal tot positief over kansen op de arbeidsmarkt van de met ontslag bedreigde medewerkers. 45% ziet niet of nauwelijks kansen.

63% van de schoolbesturen zal een deel van de reserves inzetten voor het gefaseerd verwerken van de bezuinigingen (bekostiging sociaal plan, bekostiging omvorming van de organisatie naar nieuwe situatie en nieuwe taken, uitspreiden formatiereductie over langere periode).

37% van de schoolbesturen heeft met vormen van gedwongen herbezetting te maken. Omdat de dienstverlening dit vraagt of wet- en regelgeving (herbenoeming en/of Participatiefonds) dit eist. Op vier na hebben de schoolbesturen behoefte aan ondersteuning bij het reorganisatieproces. De behoeften zijn zeer divers. Het meest wordt gevraagd om ondersteuning bij gesprekken met het regulier onderwijs, het SWV of de vakbonden en landelijke regelingen en/of een pool voor arbeidsbemiddeling. Ook juridische en financiële (know how) ondersteuning worden regelmatig genoemd.

70% gaat (een deel van) de arbeidsplaatsen die als gevolg van de reorganisatie vrijkomen tijdelijk herbezetten, met name om het onderwijs of de dienstverlening te kunnen continueren (op diverse plaatsen groeit cluster 4 bijvoorbeeld nog steeds). Er zijn besturen die reeds een gehele of gedeeltelijke vacaturestop hanteren.

70% van de besturen verwacht kwaliteitsverlies en dergelijke als gevolg van de bezuinigingsoperatie, 30% verwacht dit niet. 40% verwacht hierdoor (tijdelijk) niet meer aan de inspectienormen te kunnen voldoen.

1.4 Gesprekken op 22 en 28 november

In drie bijeenkomsten is met 22 (V)SO schoolbesturen een verdiepend gesprek gevoerd over de onderwerpen die in de vragenlijst aan de orde komen. De opbrengst van de drie gevoerde gesprekken is in hoofdstuk 4 in zeven thema's gerubriceerd. Dit kan als volgt worden samengevat.

Taxatie bezuinigingen

Werkgevers onderling verschillen in de wijze waarop men de politieke besluitvorming over de bezuinigingen taxeert. Dit geldt ook voor de werknemers. De taxaties variëren van "het gaat 100% zeker door" tot "na komende verkiezingen wordt alles teruggedraaid".

Contacten tussen speciaal en regulier

Er zijn regionaal grote verschillen in de mate waarin regulier en speciaal onderwijs al met elkaar in

gesprek zijn in het kader van de vorming van de nieuwe samenwerkingsverbanden. Er zijn regio's waar men nog niet eens heeft kennisgemaakt of waar het regulier onderwijs vooralsnog zonder het speciaal onderwijs wil "kwartier maken". Dergelijke omstandigheden bevorderen niet dat er gesprekken tot stand komen over de rol die het regulier onderwijs kan en wil spelen bij het oplossen of verminderen van personele knelpunten binnen het speciaal onderwijs. Men ervaart gebrek aan centraal-regionaal sturend vermogen, ook tussen PO en VO.

Kenmerken en context besturen

De mate waarin en de wijze waarop schoolbesturen de bezuinigingen passend onderwijs kunnen hanteren zijn sterk situationeel bepaald. Elk bestuur kent een unieke mix van invloeden (grootte van het schoolbestuur, alleen (V)SO of allerlei vormen van onderwijs, krimp- of groeiregio, regio met positieve of negatieve verevening, cluster(s) waarin men scho(o)l(en) heeft, nu reeds exploitatietekort (of overschot) en beëindiging van subsidies (bijvoorbeeld gemeentelijke)).

Mate waarin herplaatsing kansrijk is

Besturen noemen een aantal factoren die bepalen in welke mate herplaatsing van met ontslag bedreigde medewerkers kansrijk is: de regionale arbeidsmarktsituatie, het kunnen oplossen van salarisverschillen, affiniteit met beschikbare vacatures, mogelijkheden om periode tot 2015 of 2016 -men verwacht dan veel vacatures- te kunnen overbruggen, huidig imago ambulante begeleiding en het besef bij werknemers dat men buiten de school en/of buiten sector ook zelf actief op zoek moet naar ander werk.

Bereidheid, beschikbaarheid en eisen vakbonden

Bonden eisen soms (te) hoge bedragen ervaren schoolbesturen. Daarnaast is er wrevel over het feit dat bonden slecht bereikbaar zijn en niet op korte termijn beschikbaar zijn voor gesprekken of helemaal het gesprek nog niet aan willen gaan.

Er is behoefte aan maatwerk-toepassingen van ontslagbeleid (RDDF) en werkgelegenheidsbeleid (termijnen verkorten).

Bereidheid en mogelijkheden schoolbesturen

Schoolbesturen verschillen in animo om tijd en geld te investeren in herplaatsingsprocessen. Een aantal besturen benoemt dat men vooral tijd en geld wil steken in de transitie naar de nieuwe organisatie die men moet worden. Deze besturen willen de ontslagen medewerkers keurig "tot de voordeur" begeleiden, maar passen er voor een regionaal werkgelegenheidsmatchpunt te worden. Men zal het ontslag netjes afhandelen, maar ziet het begeleiden van het vinden van nieuw werk niet als taak.

Naast niet willen is er ook niet kunnen. M.n. kleine besturen geven aan ondersteuning nodig te hebben m.b.t. ontslagprocedures e.d. (juridisch, financieel).

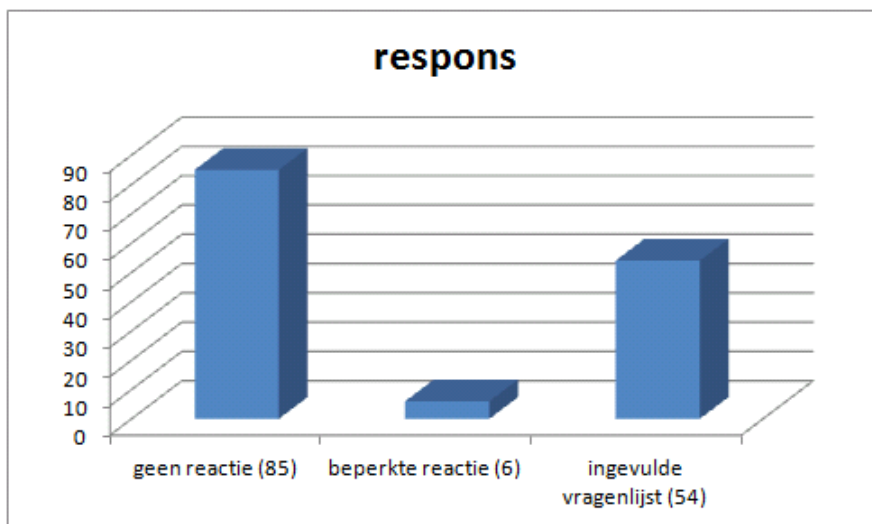
2. Kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheidseffecten bezuinigingen passend onderwijs

In dit hoofdstuk wordt de respons op de 26 in de vragenlijst opgenomen informatieve en kwantitatieve vragen samengevat.

2.1. Algemene gegevens (vraag 3 tot en met 8)

Algemene respons (1)

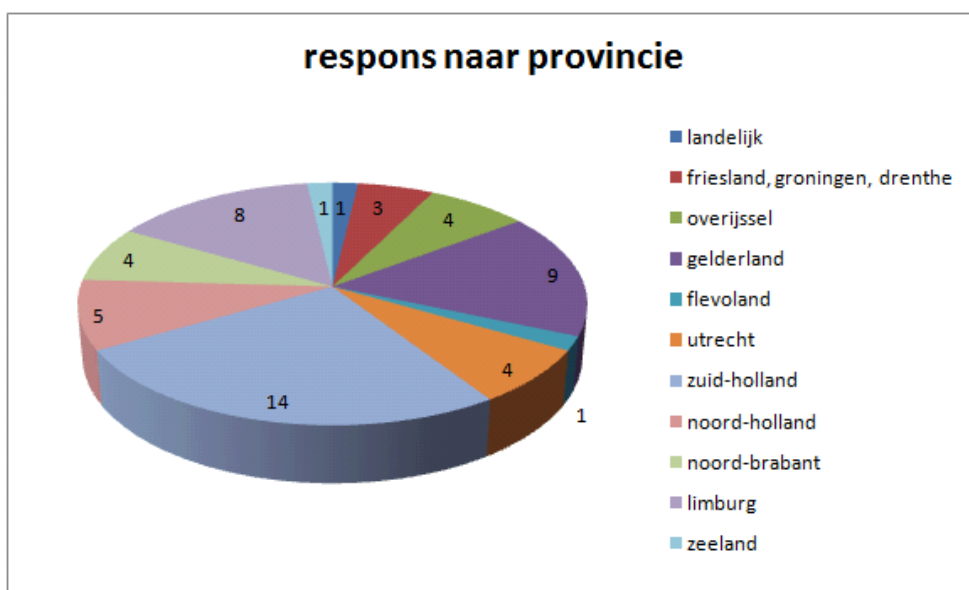
Van 60 van de 145 SO/VSO besturen is een inhoudelijke reactie op de vragenlijst ontvangen. Dit is 41%. Daarnaast is van diverse besturen de mededeling ontvangen dat men (helaas) geen kans zag de lijst binnen de gegeven termijn in te vullen. Van de 60 respondenten hebben er 54 de vragenlijst (vrijwel) volledig ingevuld. Dit is 37% van het totaal aantal (V)SO schoolbesturen. Deze besturen vertegenwoordigen 210 van de in totaal 319 (V)SO-scholen (66%). Op basis van deze 54 (vrijwel) volledig ingevulde vragenlijsten is deze rapportage opgesteld. Waar mogelijk is informatie van de zes besturen die beperkt reageerden eveneens verwerkt.



N=145

Respons naar provincie (3)

Er is sprake van een redelijke vertegenwoordiging van (V)SO instellingen uit alle delen van het land.

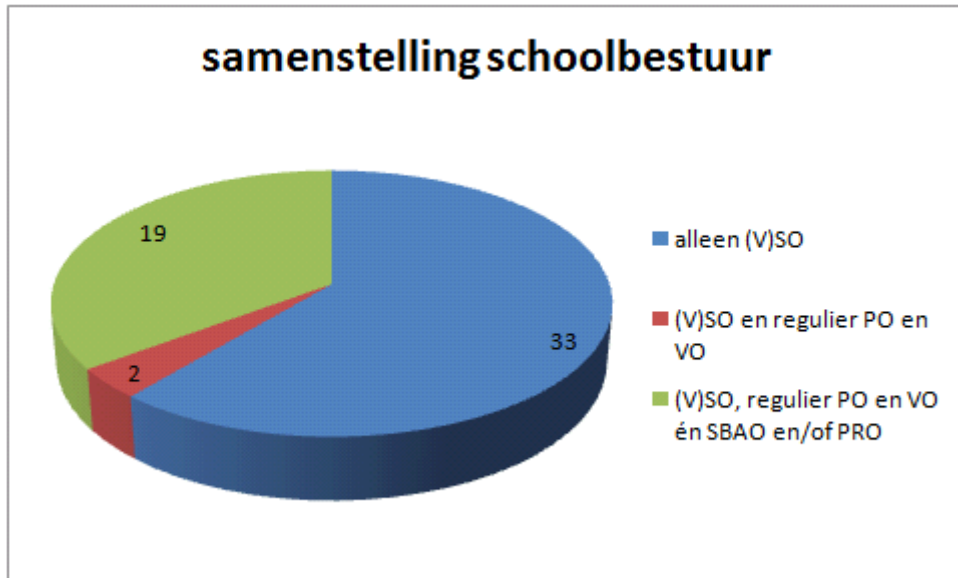


N=54

Er is enige vertekening doordat sommige besturen in meerdere provincies opereren en dan alleen de "hoofdprovincie" is geregistreerd. Dit geldt in ieder geval voor de landelijk opererende instellingen voor cluster 1.

Samenstelling en omvang schoolbesturen (4-5)

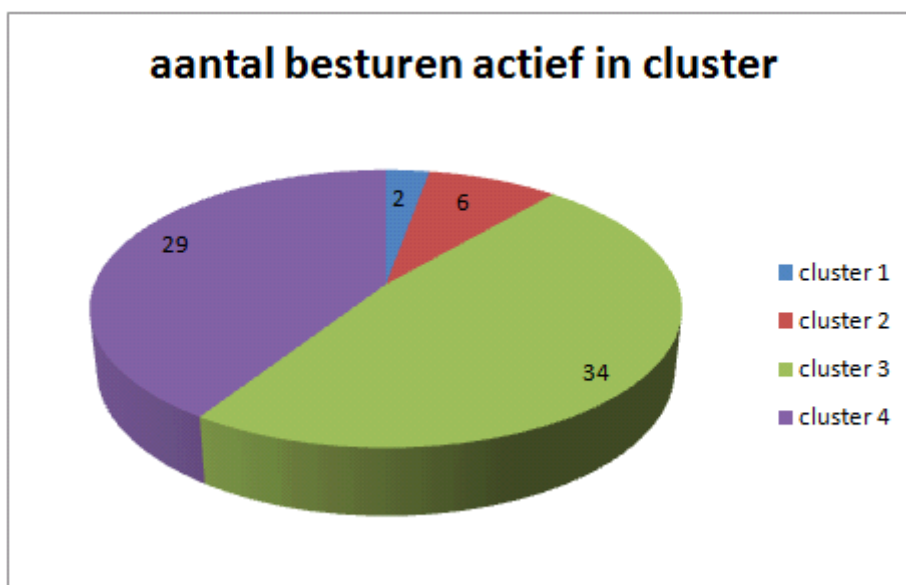
In het onderzoek participeren 33 besturen met alleen maar (V)SO scholen en 21 met ook andere vormen van onderwijs. Deze schoolbesturen gezamenlijk hebben 114 SO en 96 VSO scholen (naast 386 BAO, 58 SBAO, 10 VO en 10 PRO scholen).



N=54

In welk(e) cluster(s) is/zijn de besturen actief? (6)

De ingevulde vragenlijsten betreffen 210 scholen voor (V)SO. Sommige besturen hebben meerdere scholen, in meerdere clusters. 29 van de schoolbesturen die deelnamen aan de vragenlijst zijn actief in cluster 3, 20 in cluster 4 en 6 in cluster 2 en 2 in cluster 1. 15 besturen zijn actief in meerdere clusters.



54 besturen zijn op 71 plaatsen actief in de vier clusters

2.2. Gegevens over het personeels(reductie)beleid (vraag 9 tot en met 12)

Opbouw afvloeiingslijst (7)

57% van de respondenten geeft aan een afvloeiingslijst te hebben. Schoolbesturen die aangeven geen afvloeiingslijst te hebben voeren over het algemeen werkgelegenheidsbeleid. Eén schoolbestuur dat ontslagbeleid hanteert heeft geen afvloeiingslijst.

Over het algemeen bestaan de afvloeiingslijsten uit de categorieën: directie, OP en OOP (vier besturen “OP en OOP” of “directie en OOP”).

Overige opmerkingen of uitzonderingen zijn:

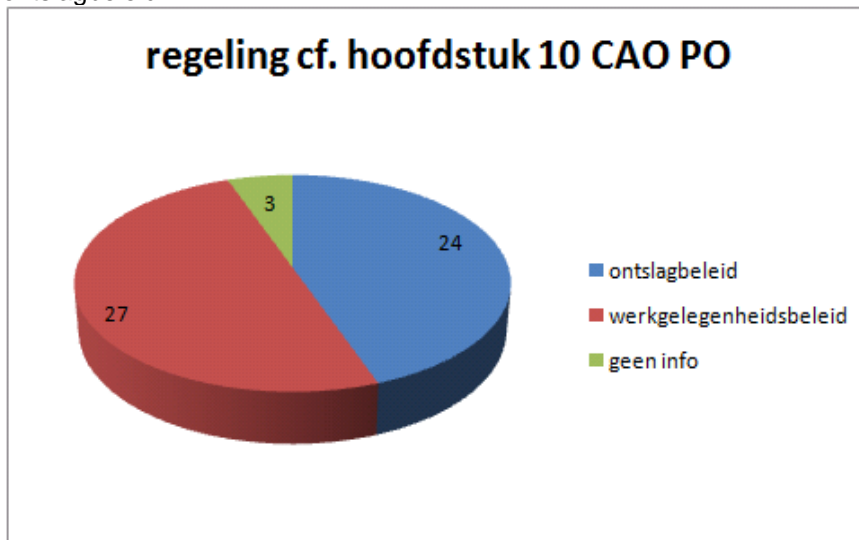
- naast directie, OP en OOP ook de categorie vakleerkrachten
- aparte lijsten voor WPO en WEC-scholen
- werken met leeftijdscohorten, het afspiegelingsbeginsel of functiecategorieën

Ontslag- of werkgelegenheidsbeleid, conform hoofdstuk 10 CAO PO? (8)

Bij ontslagbeleid wordt personeel ontslagen op grond van hun positie op de door de werkgever gehanteerde afvloeiingslijst. Voorwaarde is wel dat het betreffende personeel eerst tenminste één schooljaar in het risicodragend deel van de formatie (RDDF) is geplaatst.

Bij werkgelegenheidsbeleid heeft het personeel een werkgelegenheidsgarantie. Werkgelegenheidsbeleid kent geen afvloeiingsregeling. Als een werkgever van mening is dat die garantie niet meer geboden kan worden, dient hij met de vakcentrales een sociaal plan overeen te komen. Binnen de afspraken van het sociaal plan zal gedwongen ontslag moeten worden voorkomen. Het kader voor het sociaal plan wordt gegeven in de CAO PO. Gedwongen ontslagen kunnen pas ingang vinden twee jaar na het sluiten van het sociaal plan. Bij noodsituaties kunnen van de bepalingen in de CAO PO afgeweken worden, maar in overleg met de vakcentrales.

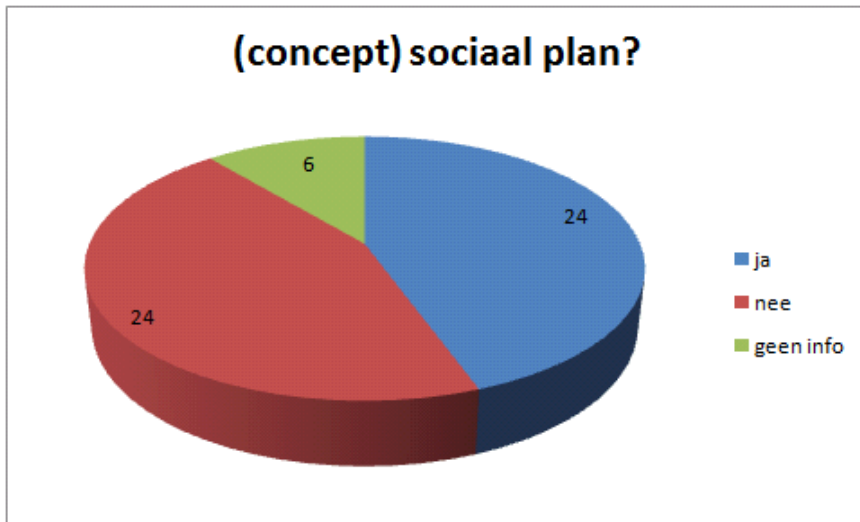
Iets meer dan de helft van de besturen voert werkgelegenheidsbeleid, iets minder dan de helft ontslagbeleid.



N=54

Heeft u een (concept) sociaal plan ? (10)

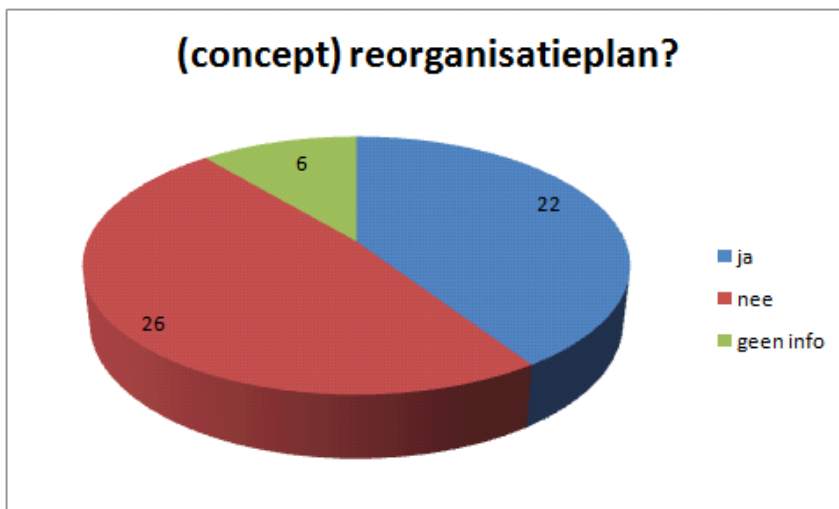
Van de 54 betrokken schoolbesturen heeft bijna de helft (nog) geen (concept) sociaal plan. Vijf besturen melden dat het sociaal plan vastgesteld is. Vier andere plannen verkeren in een afrondend stadium. De overige plannen zijn in diverse stadia van ontwikkeling.



N=54

Heeft u een (concept) reorganisatieplan? (9)

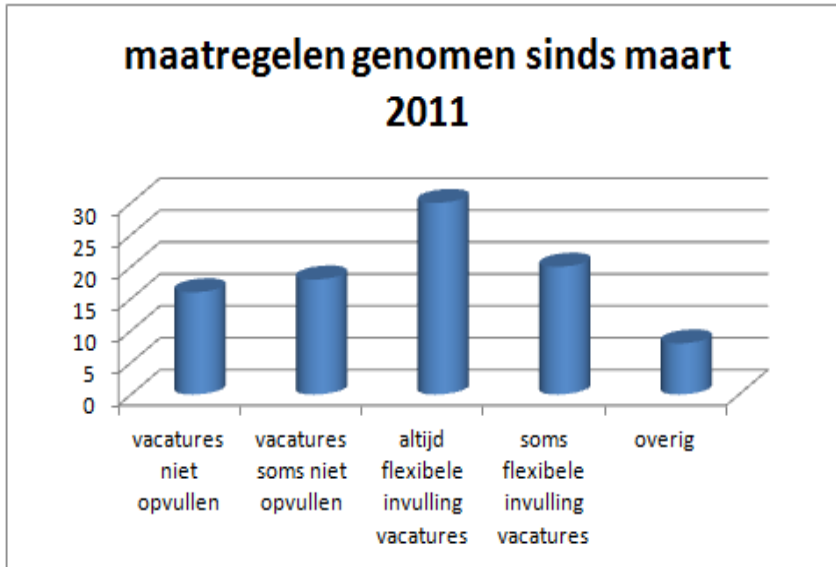
41% heeft een (concept) reorganisatieplan. Drie reorganisatieplannen zijn goedgekeurd. Vier plannen liggen bij de (G)MR. De overige plannen zijn in diverse stadia van ontwikkeling.



N=54

Maatregelen genomen sinds maart 2011 (11)

De meeste besturen anticiperen sinds najaar 2010 of voorjaar 2011 op de aanstaande bezuinigingen. Dit anticiperen bestaat vooral uit het niet opvullen van (bepaalde) vacatures en/of het flexibel invullen van vacatures (bijvoorbeeld via payrolling of uitzendconstructies).



54 besturen namen in totaal 92 maatregelen

De grafiek toont het aantal besturen dat de betreffende maatregel(en) nam. 29 besturen namen twee of meer genoemde maatregelen. Twee besturen namen nog geen enkele maatregel.

Uit nadere analyse van de beantwoording van deze vraag blijkt dat vijf besturen een gehele of gedeeltelijke vacaturestop hanteren en dit niet combineren met tijdelijke, flexibele herbezetting. Dit leidt tot een of meer effecten: grotere groepen (per 1-8-2011 en/of 1-8-2012), een hogere case-load (bijvoorbeeld voor de AB-ers) en minder frequente dienstverlening (therapie, etc.).

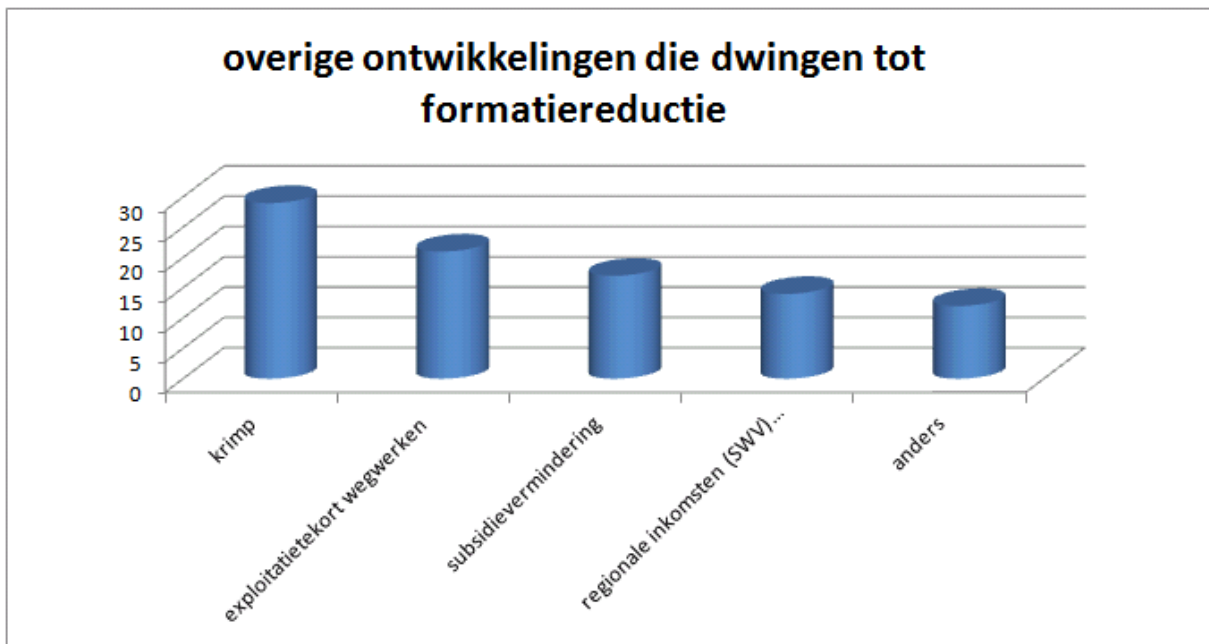
Besturen die een gedeeltelijke vacaturestop hanteren doen dit (anticiperend op de door hen uitgedachte, toekomstige situatie) met name voor de ondersteunende functies (klassen- en onderwijsassistenten en OOP-ers).

Overige ontwikkelingen die dwingen tot vermindering van de personeelsformatie in de komende drie jaren (12)

In totaliteit noemen de 54 besturen 93 keer een ontwikkeling die -naast de bezuinigingen passend onderwijs- de komende jaren ook zal leiden tot reductie van de personeelsformatie.

29 besturen verwachten de personeelsformatie te moeten reduceren de komende als gevolg van krimp. Voor 21 besturen geldt dat er ingekrompen moet worden, omdat men nu meer uitgeeft dan men ontvangt.

De twaalf schoolbesturen in Groningen, Friesland, Drenthe, Limburg en Zeeland zijn samen goed voor twee derde van deze antwoorden (60 van de 93).



54 besturen noemen in totaal 93 ontwikkelingen

2.3. Gegevens over de bezuinigingen op het (V)SO; de reguliere bekostiging, budget P&A, CUMI, PAB, TAB en Expertisebekostiging (vraag 13 tot en met 18)

Daling bekostiging per 1-8-2013 en 1-8-2014 (13), bijbehorende noodzakelijke personeelsreductie (14)

bezuinigingsbedrag 2013 + 2014	€ 68.107.015
daling in fte's	1.357
daling in medewerkers	1.855
gemiddeld bedrag per fte's	€ 50.180

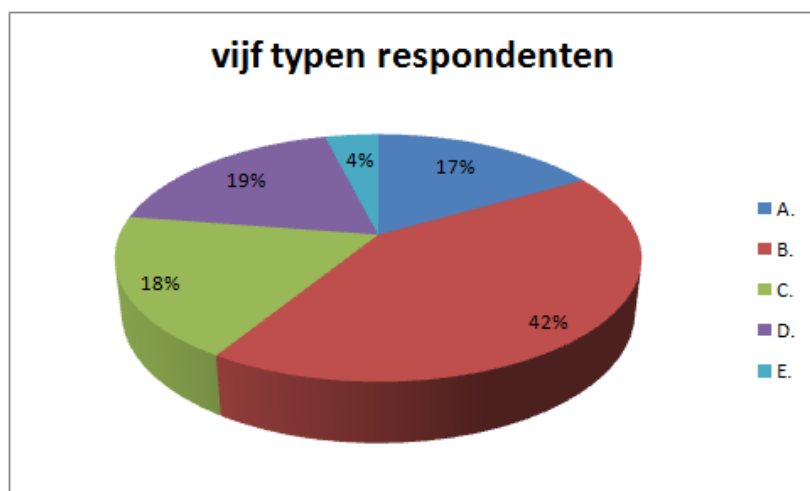
De 54 schoolbesturen uit het onderzoek krijgen te maken met een bezuiniging van ruim € 68 miljoen op de bekostiging van het (V)SO (1.357 fte's, 1.855 werknemers, deeltijdfactor 1,37). Negen besturen kunnen de personele gevolgen van de bezuinigingen volledig binnen de eigen organisatie opvangen (146 fte's). Er verdwijnen wel arbeidsplaatsen, maar er is geen sprake van ontslagen. De resterende 45 besturen zien zich genoodzaakt een reductie van de personeelsformatie met 1.211 fte te realiseren, deels via ontslagen. Dit wordt onderstaand uitgewerkt. De gemiddelde leeftijd van de hier bedoelde te reduceren formatie bedraagt 43,4 jaar.

Mogelijkheden om bruto-bestand te verkleinen, anders dan ontslag (16)

In de enquête is gevraagd naar de mate waarin maatregelen en ontwikkelingen de groep met ontslag bedreigde medewerkers verkleinen. Deze maatregelen en ontwikkelingen zijn:

- het beëindigen van inhuur van personeel
- het beëindigen van detachering, etc.
- natuurlijk verloop
- vrijwillige externe mobiliteit
- pensionering en FPU
- overige maatregelen en ontwikkelingen

De respondenten moeten met betrekking tot vraag 13 tot en met 18 in vijf categorieën worden onderverdeeld (tussen haakjes het totale bezuinigingsbedrag per categorie):

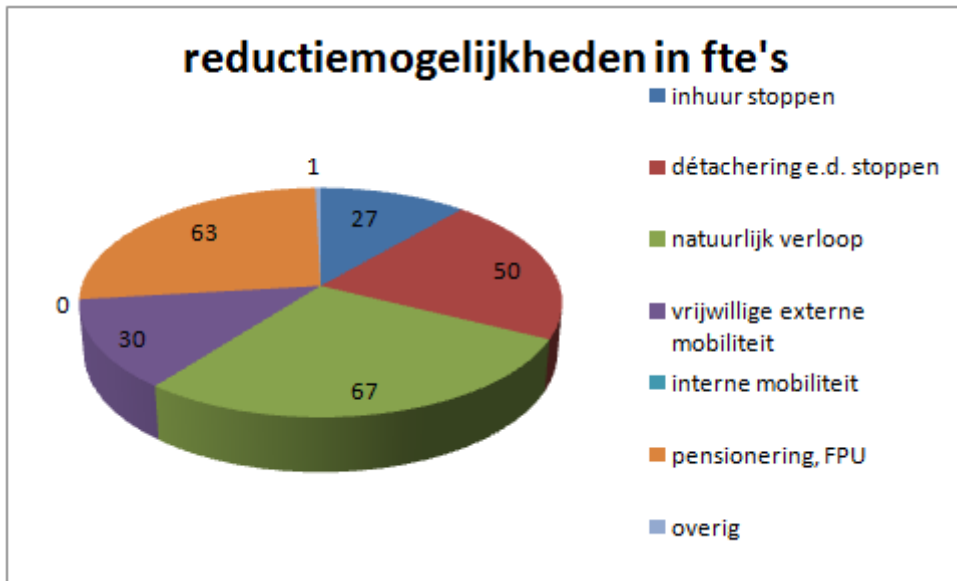


- Negen besturen die de personele consequenties van de bezuinigingen volledig binnen de eigen organisatie op kunnen vangen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen (€ 8.374.000).
- Drieëntwintig besturen die concreet in fte's kunnen aangeven welk deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen opgevangen kan worden (€ 27.976.566). (Deze groep wordt hieronder nader getypeerd.)
- Tien besturen die globaal kunnen aangeven dat men een deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen zal kunnen opvangen (€ 21.984.894). (Deze groep wordt hieronder nader getypeerd.)

- D. Tien besturen die nog niet kunnen aangeven hoe men een deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen zal kunnen opvangen (€ 8.827.200).
- E. Twee besturen wiens beantwoording op dit onderdeel kwalitatief onvoldoende was voor verwerking (€ 944.355).

Nadere specificatie van de B-groep

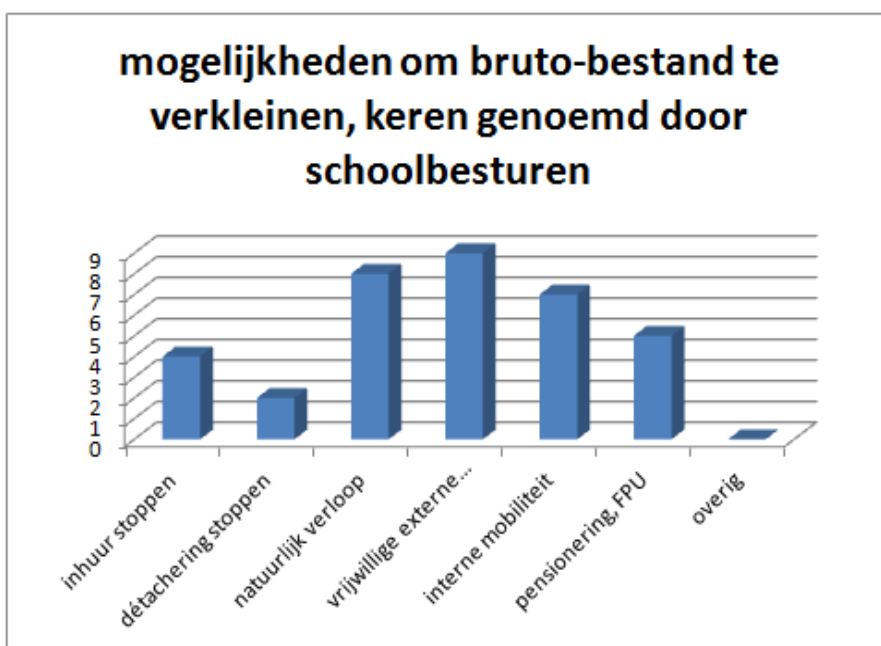
De B-groep bestaat uit 21 schoolbesturen met een bezuinigingstaakstelling van bijna € 28 miljoen die concreet in fte's kunnen aangeven welk deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen opgevangen kan worden. De groep is gezamenlijk voornemens de personeelsformatie met 600 fte's te reduceren. Voor 237 fte's (40%) kan dit via ontwikkelingen en maatregelen.



B-groep: 21 besturen kunnen 237 van de 600 ontslagen (fte's) voorkomen via ontwikkelingen en maatregelen.

Nadere specificatie van de C-groep

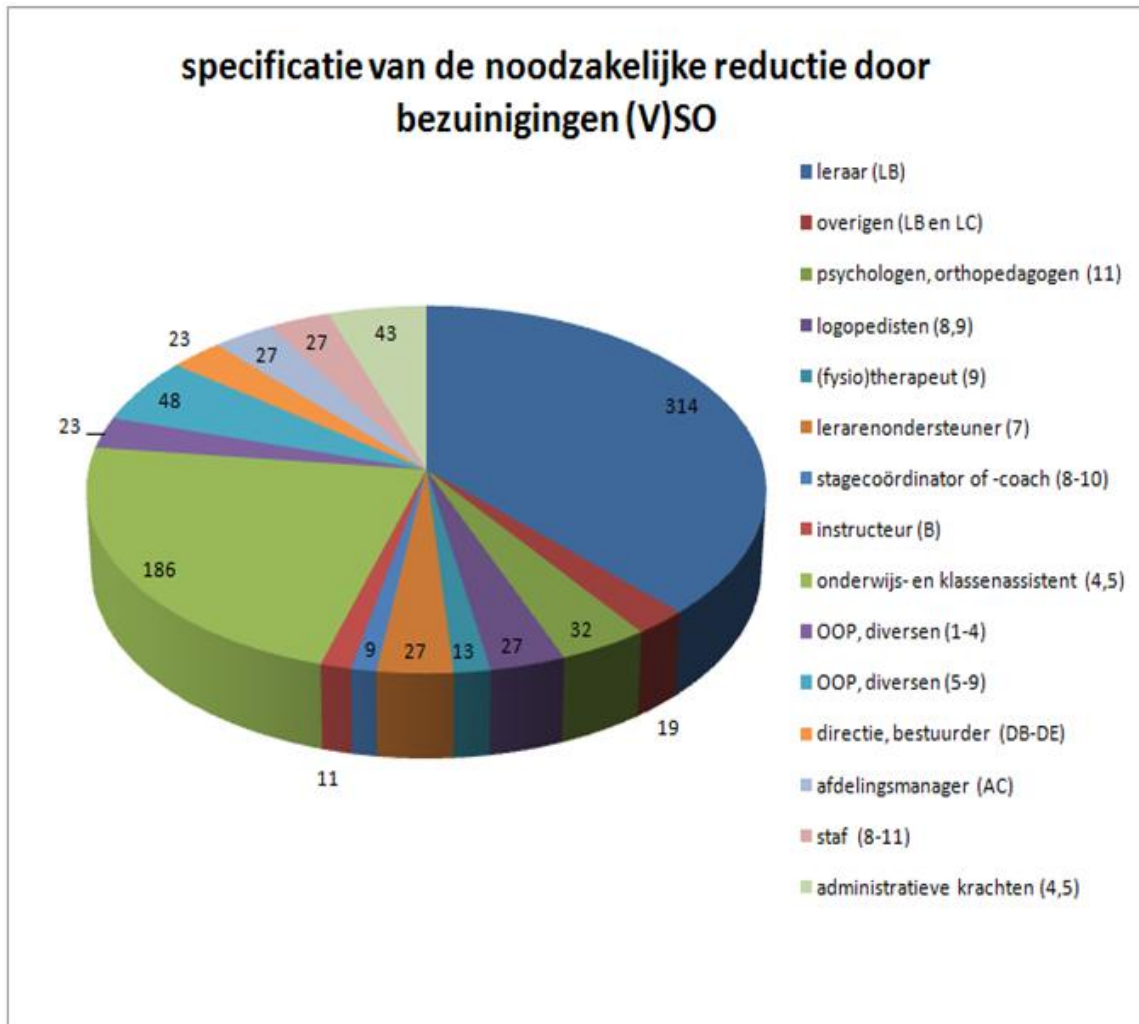
De C-groep bestaat uit tien besturen met een gezamenlijke bezuinigingstaakstelling van bijna € 22 miljoen. Deze besturen kunnen aangeven welke ontwikkelingen en maatregelen het aantal ontslagen (437 fte) kunnen beïnvloeden, maar men kan dit nog niet in fte's kwantificeren.



C-groep: 10 besturen zien 35 mogelijkheden.

Specificatie van de noodzakelijke personeelsreductie (15)

Een groep van 31 schoolbesturen kon gedetailleerde informatie overleggen over de samenstelling van de groep met ontslag bedreigde medewerkers. Op basis van de gegevens van deze 31 schoolbesturen is een nadere specificatie gemaakt van de samenstelling van de noodzakelijk te reduceren bruto-formatie als gevolg van de bezuinigingen (V)SO (reguliere bekostiging, budget P&A, budgetten PAB, TAB en CUMI en expertisebekostiging). Dit bestand omvat 829 fte's (van de hiervoor genoemde 1.357 fte's).



N=829

De functies die in absolute zin het meest worden geraakt door de personeelsreductie zijn leraren (LB) en onderwijs- en klassenassistenten (S 4 en 5).

Kosten verbonden aan deze noodzakelijke personeelsreductie (sociaal plan, verplichtingen RDDF-periode, etc) (18)

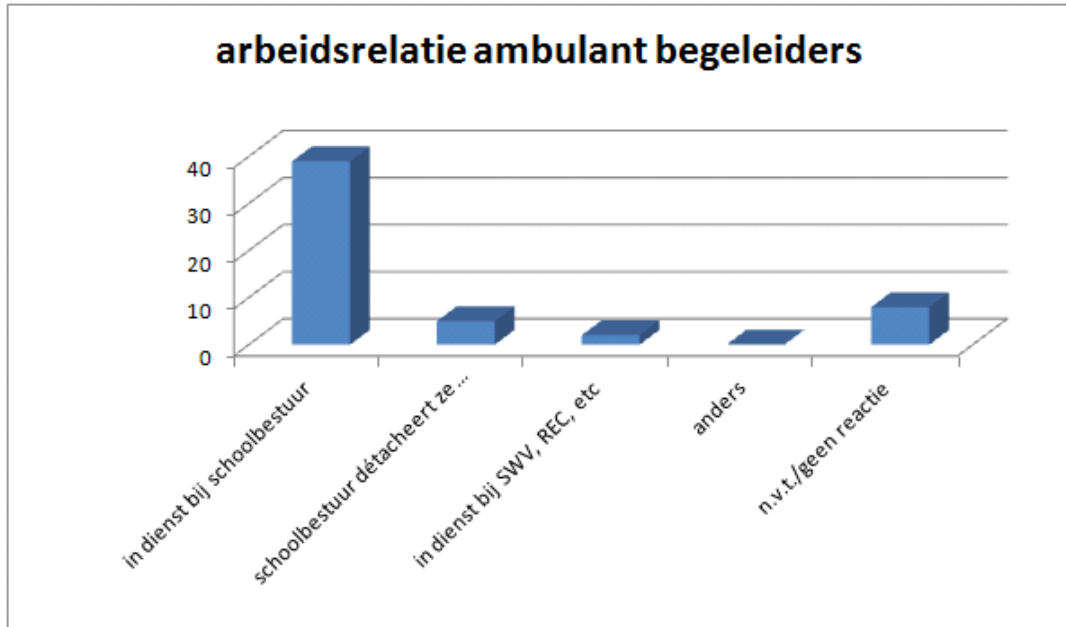
Sociale plannen, mobiliteitsbevorderende maatregelen en RDDF-plaatsing brengen kosten met zich mee voor de werkgever. 23 besturen kunnen deze kosten al specificeren. Ze zullen hier in totaliteit ongeveer € 8 miljoen aan uit gaan geven.

kosten reductie 2013	€ 4.426.657
kosten reductie 2014	€ 3.543.423
totaal	€ 7.970.080

2.4. Gegevens over de bezuiniging op de ambulante begeleiding (vraag 19 tot en met 26)

Arbeidsrelatie van de ambulant begeleiders (19)

Verreweg de meeste van de ondervraagde besturen zijn direct werkgever van de ambulant begeleiders. Zij zijn in dienst van het (V)SO schoolbestuur.

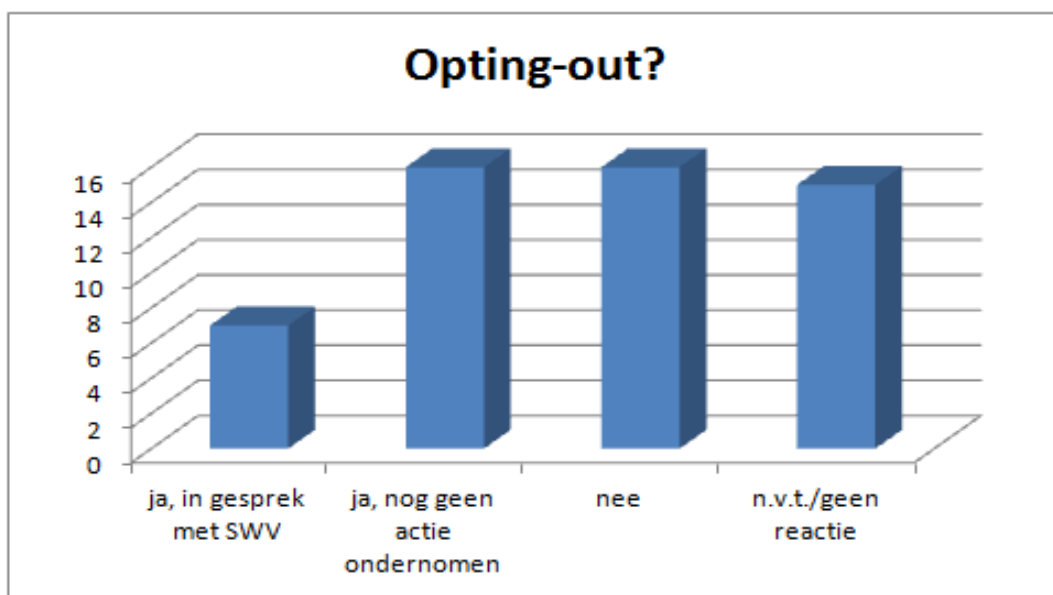


N=52

Is "Opting-out" een optie? (20)

Het geld voor de ambulante begeleiding blijft in de schooljaren 2013-2014 en 2014-2015 nog bij het (voortgezet) speciaal onderwijs. De samenwerkingsverbanden krijgen echter de mogelijkheid tot "opting out" vanaf 1 augustus 2013. Dat wil zeggen dat ze onder bepaalde voorwaarden over kunnen stappen naar een systeem met toekenning van de middelen voor ambulante begeleiding direct aan het samenwerkingsverband.

Veel schoolbesturen (V)SO zien opting-out als optie, maar op de meeste plaatsen zijn gesprekken hierover nog niet tot stand gekomen of inhoudelijk nog niet van de grond gekomen.



N=52

**Daling bekostiging Ambulante begeleiding per 1-8-2013 en 1-8-2014 (21),
bijbehorende noodzakelijke personeelsreductie (22)**

bezuinigingsbedrag 2013 + 2014	€ 55.203.900
daling in fte's	1.008
daling in medewerkers	1.374
gemiddeld bedrag per fte's	€ 54.778

De 54 schoolbesturen uit het onderzoek krijgen te maken met een bezuiniging van ruim € 55 miljoen op de ambulante begeleiding (1.008 fte's, 1.374 werknemers, deeltijdfactor 1,36).

Vijf besturen kunnen de personele gevolgen van de bezuinigingen volledig binnen de eigen organisatie opvangen (34 fte's). Er verdwijnen wel arbeidsplaatsen, maar er is geen sprake van ontslagen. Zes besturen hebben geen bezuinigingstaakstelling AB.

De resterende 43 besturen zien zich genoodzaakt een reductie van de personeelsformatie met 974 fte te realiseren, deels via ontslagen. Dit wordt onderstaand uitgewerkt.

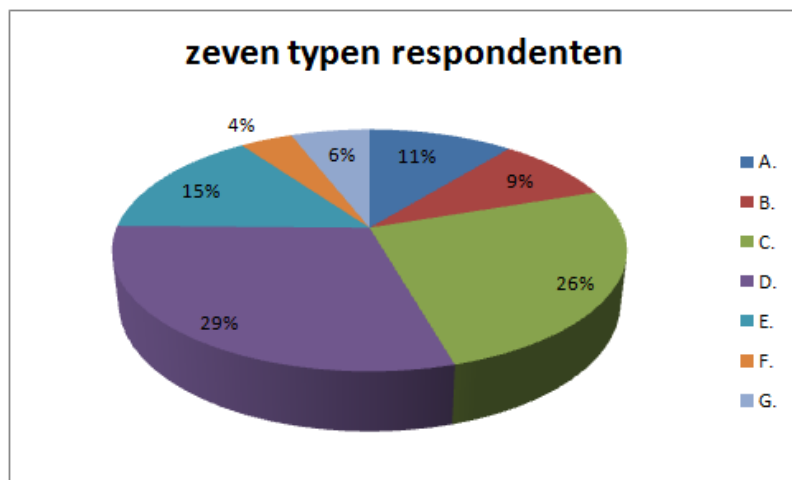
De gemiddelde leeftijd van de hier bedoelde te reduceren formatie bedraagt 43,6 jaar.

Mogelijkheden om bruto-bestand te verkleinen, anders dan via ontslag (24)

In de enquête is gevraagd naar de mate waarin maatregelen en ontwikkelingen de groep met ontslag bedreigde medewerkers verkleinen. Deze maatregelen en ontwikkelingen zijn:

- het beëindigen van inhuur van personeel
- het beëindigen van detachering, etc.
- natuurlijk verloop
- vrijwillige externe mobiliteit
- pensionering en FPU
- overige maatregelen en ontwikkelingen

De respondenten moeten met betrekking tot vraag 21 tot en met 25 in zeven categorieën worden onderverdeeld (tussen haakjes het totale bezuinigingsbedrag per categorie):



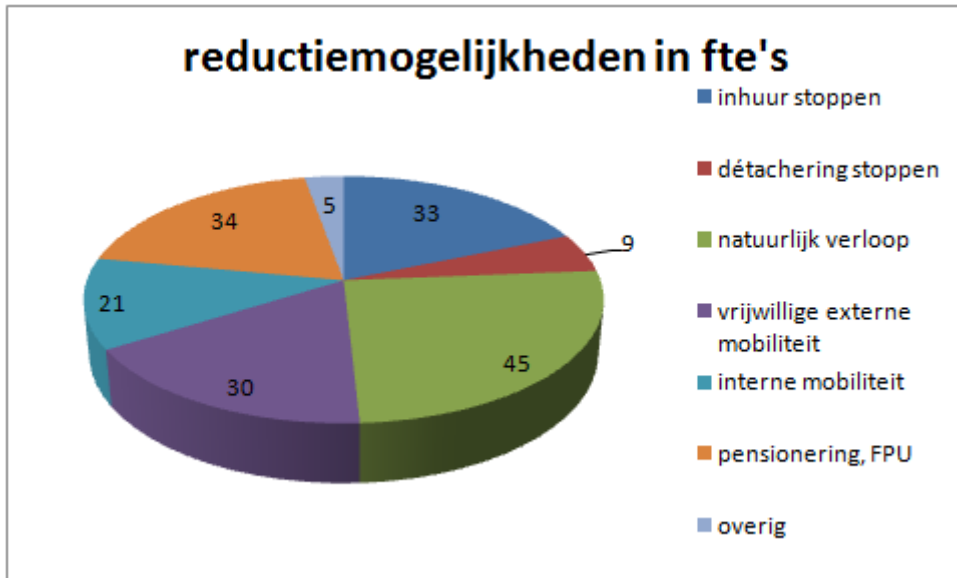
- A. Zes besturen die geen bezuinigingstaakstelling ambulante begeleiding vermelden.
- B. Vijf besturen die de personele consequenties van de bezuinigingen volledig binnen de eigen organisatie op kunnen vangen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen (€ 1.768.600).
- C. Veertien besturen die concreet in fte's kunnen aangeven welk deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen opgevangen kan worden (€ 18.741.100). (Deze groep wordt hieronder nader getypeerd.)
- D. Zestien besturen die globaal kunnen aangeven dat men een deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen zal kunnen opvangen (€ 21.520.730). (Deze groep wordt hieronder nader getypeerd.)
- E. Acht besturen die nog niet kunnen aangeven hoe men een deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen zal kunnen opvangen (€ 3.535.700).

F. Twee besturen die aangeven geen enkel ontslag te kunnen voorkomen door middel van ontwikkelingen of maatregelen (€ 513.200).

G. Drie besturen wiens beantwoording op dit onderdeel kwalitatief onvoldoende was voor verwerking (€ 9.124.570).

Nadere specificatie van de C-groep

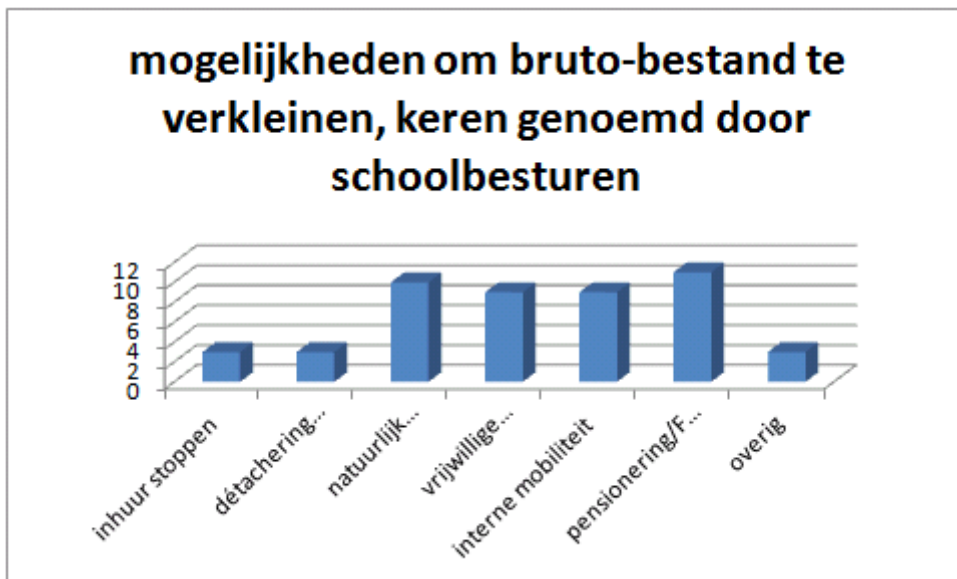
De C-groep bestaat uit 14 schoolbesturen met een bezuinigingstaakstelling van bijna € 19 miljoen die concreet in fte's kunnen aangeven welk deel van de personele consequenties van de bezuinigingen door middel van genoemde maatregelen en ontwikkelingen opgevangen kan worden. De groep is gezamenlijk voornemens de personeelsformatie met 350 fte's te reduceren. Voor 177 fte's (51%) kan dit via ontwikkelingen en maatregelen.



C-groep: 21 besturen kunnen 177 van de 350 ontslagen (fte's) voorkomen via ontwikkelingen en maatregelen.

Nadere specificatie van de D-groep

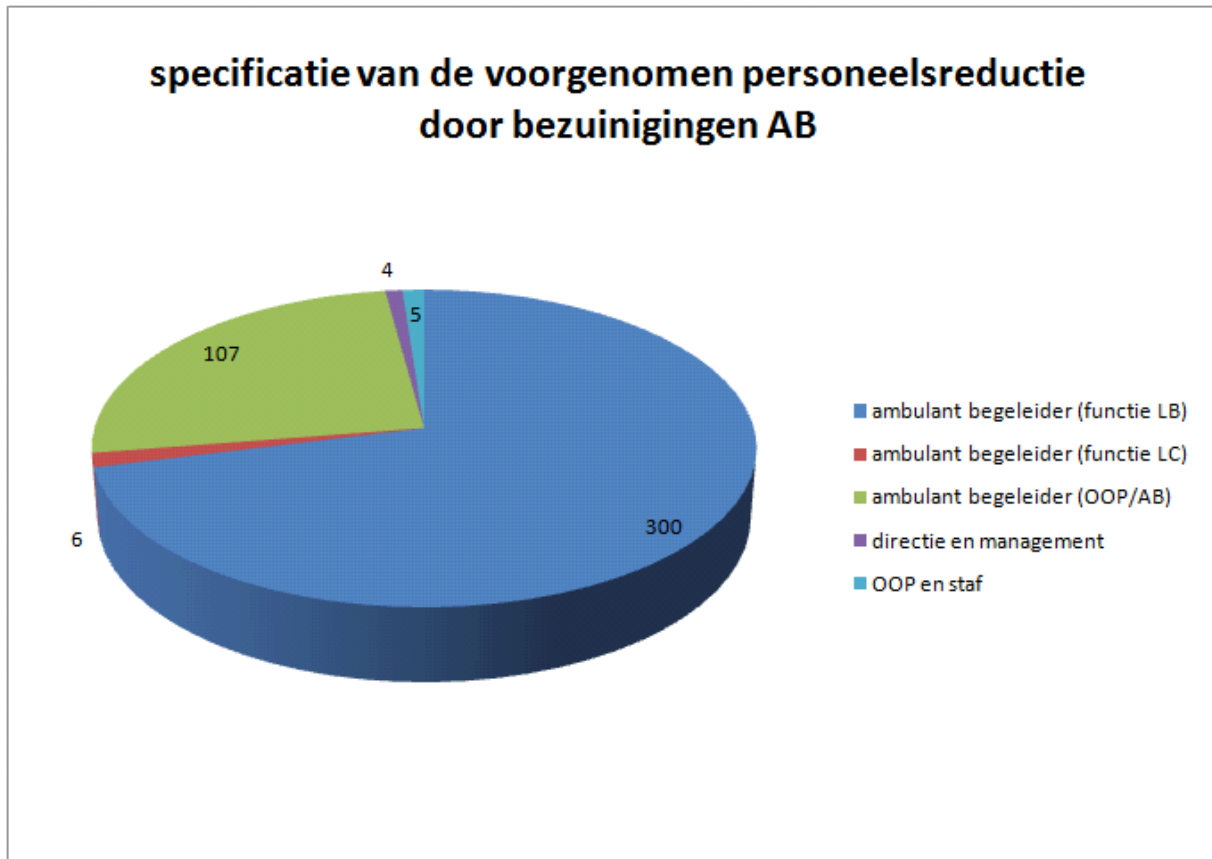
De D-groep bestaat uit zestien besturen met een gezamenlijke bezuinigingstaakstelling van bijna € 22 miljoen. Deze besturen kunnen aangeven welke ontwikkelingen en maatregelen het aantal ontslagen (407 fte) kunnen beïnvloeden, maar men kan dit nog niet in fte's kwantificeren.



D-groep: 16 besturen zien 48 mogelijkheden.

Specificatie van de noodzakelijke personeelsreductie (23)

Een groep van 28 schoolbesturen kon gedetailleerde informatie overleggen over de samenstelling van de groep met ontslag bedreigde medewerkers. Op basis van de gegevens van deze 28 schoolbesturen is een nadere specificatie gemaakt van de samenstelling van de voorgenomen te reduceren bruto-formatie als gevolg van de bezuinigingen AB. Dit bestand omvat 422 fte's (van de hiervoor genoemde 1.008 fte's).



N=422

Kosten verbonden aan deze noodzakelijke personeelsreductie (sociaal plan, verplichtingen RDDF-periode, etc.) (26)

Sociale plannen, mobiliteitsbevorderende maatregelen en RDDF-plaatsing brengen kosten met zich mee voor de werkgever. 13 besturen kunnen deze kosten al specificeren en becijferen deze kosten op € 3.265.484 (2013 en 2014).

3. Kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheidseffecten bezuinigingen passend onderwijs

In dit hoofdstuk wordt de opbrengst van het tweede, kwalitatieve deel van de vragenlijst samengevat. De volledige opbrengst is als bijlage 3 opgenomen.

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?

35% van de besturen heeft zich tot dusver beperkt tot voorlichting. 65% is al (iets) verder in het proces.

De besturen die nog in de eerste fase zitten verklaren dit als volgt:

- Nog onduidelijk wie met ontslag bedreigd wordt
- Na de OCW brief van maart 2011 is de urgentie afgenomen, deels verdwenen
- Er is sprake van groei van het leerlingenaantal dus werkgelegenheid
- Er is nog slechts sprake van een voorgenomen besluit

In de groep besturen die al (iets) verder is (65%), kan onderscheid gemaakt worden tussen de fasen *stimuleren van vrijwillige mobiliteit* (56%) en *gedwongen mobiliteit* (9%).

Besturen zijn activiteiten gestart als:

- Individuele gesprekken voeren met (tijdelijk) personeel
- Inrichten van een mobiliteitscentrum
- Nascholingsbudget verhogen
- Wijzen op vacatures elders
- Task force van start
- Tot RDDF-plaatsing besloten
- Reorganisatieplan opgesteld
- Sociaal plan opgesteld en besproken met MR
- DGO met vakbonden gevoerd

Vraag 28

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

Wat voor arbeidsmarktmogelijkheden 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?

45% antwoordt negatief op deze vraag, ziet niet of nauwelijks kansen. 55% antwoordt neutraal tot positief.

De negatieve antwoorden worden onderbouwd met:

- Krimp in onze regio (8x genoemd)
- Geringe mobiliteit, regionale arbeidsmarkt zit op slot (7x genoemd)
- De met ontslag bedreigden willen en/of kunnen niets ander (meer) (3x genoemd)
- Effecten van de verevening (3x genoemd)
- Te weinig LB-functies (2x genoemd)
- Te hoge leeftijd (2x genoemd)
- Pas op de iets langere termijn zijn er kansen in het VO (2x genoemd)
- Crisis
- Leeftijd van de leerlingen in het VMBO en PRO sluit niet aan bij leeftijdsgroep waar met ontslag bedreigde medewerkers affiniteit mee hebben
- Te weinig natuurlijk verloop
- Relatief veel onbevoegden die af moeten vloeien

- Regulier onderwijs bezuinigt ook
- Functie van klassenassistent zal door bezuinigingen waarschijnlijk verdwijnen

Op de vraag wat er nodig is om kansen te realiseren antwoordt men:

- (Extra) scholing en ondersteuning (4x genoemd)
- Juiste mentaliteit en competenties bij medewerkers
- Voorlichting
- Omscholing
- Goede begeleiding, loopbaanbudget en het onderhouden van netwerken
- Mobiliteitspunt voor onderwijsvacatures
- Financiële steun voor professionalisering
- Mobiliteitsbudgetten
- Outplacement
- Overbrugging naar 2015; dan veel vacatures in PO en VO
- Regionale arbeidspool
- De boodschap uitdragen dat kansen buiten de eigen organisatie en misschien zelfs wel buiten de eigen sector liggen
- Medewerkers duidelijk maken dat zij zelf in beweging moeten komen

Vraag 29

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

4% zegt nog geen antwoord te kunnen geven op deze vraag.

63% geeft aan een deel van de reserves in te zullen (gaan) zetten. Sommigen tekenen hierbij aan dat men het geld niet zal inzetten om de bezuinigingen te faseren (d.w.z. de gevolgen over een langere periode uit te smeren), maar om het sociaal plan te bekostigen en/of het omvormen van de organisatie te bekostigen.

Ongeveer de helft van deze besturen noemt ook al een concreet bedrag, variërend van € 200.000 tot € 2,7 miljoen; of "maximaal € 20.000 per medewerker". De besturen die de vragenlijst invulden noemen gezamenlijk een bedrag van minimaal € 10,7 miljoen.

Een derde van de respondenten (33%) zegt de reserves niet in te zullen zetten voor dit doel. Men beargumenteert dit als volgt:

- Geen of te beperkte reserves (11x genoemd)
- Wij stoppen ons geld niet in bezuinigingen van de minister, onze reserves zijn hier niet voor bedoeld
- Wij moeten gewoon onze bedrijfsvoering op tijd aanpassen, niet verder faseren (bezuinigingen over langere periode uitspreiden)

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?

72% beantwoordt deze vraag met *ja*, waarbij een kwart overigens direct vermeldt dat dit een theoretisch *ja* is.

15% beantwoordt de vraag met *nee* en 13% geeft aan te weinig inzicht te hebben om de vraag met *ja* of *nee* te kunnen beantwoorden.

De schoolbesturen die (theoretische) mogelijkheden zien, benoemen deze als volgt:

- Leerkracht (S)BAO (11x genoemd)
- Klassen- of onderwijsassistent (4x genoemd)
- Docent VMBO of PRO (4x genoemd)
- IB-er (4x genoemd)
- Docent AVO (3x genoemd)
- Docent in onderbouw VO (3x genoemd)
- Vakleerkracht gymnastiek (3x genoemd)

- Ja, diverse mogelijkheden (2x genoemd)
- Lerarenondersteuner
- Zorgcoördinator VO
- Docent Nederlands
- Docent VO 3^e graads
- Docent CUMA
- Docent in MBO-Zorg
- Docent horeca
- Schoolmaatschappelijk werkers en GZ-psychologen in het SBAO
- Managementfunctie

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?

37% van de besturen meldt dat men met vormen van gedwongen herbezetting te maken heeft. Voor 35% van de besturen is dit (nog) niet het geval. 29% kan de vraag niet beantwoorden. De besturen die met vormen van gedwongen herbezetting te maken hebben, noemen als voorbeelden:

- AB-verplichtingen
- Vakleerkrachten
- Gedetacheerde AB-ers die als leerkracht terugkeren naar het (V)SO
- (V)SO groepen die bemenst moeten worden

Enkele besturen noemen de regelgeving Herbenoemingsverplichtingen en/of het Reglement Participatiefonds als ongewenste, complicerende factor.

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?

80% van de besturen is op regionaal niveau in gesprek. Waarbij men overigens veelvuldig aantekent dat de gesprekken nog zeer verkennend van aard zijn. Dit heeft onder meer te maken met SWV die nog niet operationeel zijn en/of hun financiële positie nog niet duidelijk hebben en besturen voor regulier onderwijs die de boot afhouden en/of intern gericht zijn.

Drie besturen geven aan dat de gesprekken alleen nog maar gaan over het behoud van expertise. Nog niet concreet over het behoud van werkgelegenheid.

Eén bestuur geeft aan met zorginstellingen in gesprek te zijn over mobiliteit van personeel.

Een ander bestuur geeft aan "behoud van SO-expertise tot hard onderhandelingsthema te maken bij de opzet van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst op SWV-niveau".

20 % is (nog) niet in gesprek op regionaal niveau.

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?

Op deze vraag is een groot scala aan antwoorden ontvangen. Waarbij zes antwoorden vier of meer keer werden genoemd.

- Ondersteuning van de besturen bij gesprekken met het regulier onderwijs, het SWV of de vakbonden (9x genoemd)
- Landelijke regelingen en/of pool voor (verplichte) arbeidsmiddelen (8x genoemd)
- Juridische ondersteuning (6x genoemd)
- Financiële ondersteuning (know how) (5x genoemd)
- Informatie over hoe je zo'n project managet (4x genoemd)
- Zo snel mogelijk duidelijkheid over de definitieve kaders (4x genoemd)
- Bezuinigingen van tafel (2x genoemd)
- Ondersteuning PO-Raad (2x genoemd)

- Ondersteuning bij opzetten coördinatiepunt en loopbaancentrum
- Hulp om medewerkers te ondersteunen in stappen die ze moeten gaan zetten
- Vakorganisaties die ook vanuit organisatiebelang denken en handelen
- Uitwisseling van ervaringen en informatie in regio-groepen
- Regie over het proces
- Geen nieuwe bezuinigingen en een afdoende indexering
- Informatie over en ondersteuning bij toepassing van voorschriften Participatiefonds (tijds-klem)
- Werkgelegenheidsgarantie in situaties waarin –aantoonbaar!- eigen inspanningen onvoldoende resultaat opleveren
- Ondersteuning bij outplacement en vrijwillig ontslag (FPU en pensioenberekeningen)
- Normen of gemiddelden uitwisselen over budget per fte ontslag
- Splitsen bezuinigingen en stelselwijziging
- Gezamenlijke (proces)standpunten bonden en werkgeversorganisaties
- Format voor sociaal plan
- Een sociaal plan van de minister en bijbehorende financiën
- Stoppen met lobbyen door sectorraden en bonden. Bezuinigen zijn een gegeven. Aan de slag!

Vier besturen geven expliciet aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning, omdat men het volledig zelfstandig kan handelen.

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?

Tijdelijke herbezetting

70% gaat arbeidsplaatsen tijdelijk herbezetten. 15% doet dat niet, omdat het niet nodig is, of omdat men er vanuit wet- en regelgeving geen mogelijkheden voor ziet. 15% weet het nog niet.

Vier schoolbesturen geven concreet aan dat men de herbezetting realiseert door middel van inhuur, pay-rolling, detachering of ZZP-ers. Ze tekenen hierbij aan dat deze oplossingen in het algemeen duurder zijn.

Kwaliteitsverlies

65% verwacht kwaliteitsverlies. 5% niet, maar wel gebrek aan continuïteit en onrust bij leerlingen. 30% kan nog niets zeggen over het eventueel optreden van kwaliteitsverlies.

Eén bestuur geeft aan alleen met tijdelijke inzet te zullen werken, als de kwaliteit gewaarborgd is. Eén bestuur geeft aan eventueel al eerder dan de verevening dit vraagt, het aantal groepen in te krimpen, omdat tijdelijke bezetting tot te veel kwaliteitsverlies leidt.

Twee besturen geven aan door middel van intensieve begeleiding van het tijdelijke personeel de kwaliteit op peil te kunnen houden.

Inspectie

60% weet nog niet of de bezuinigingsoperatie op termijn leidt tot het moeilijker kunnen voldoen aan inspectie eisen. Dit heeft bijvoorbeeld te maken met het feit dat men zich nog geen beeld van de toekomstige situatie kan vormen. Ook wordt genoemd dat dit mede afhankelijk is van het nog te publiceren nieuwe inspectiekader (V)SO.

40% is ervan overtuigd dat de bezuinigingen zullen leiden tot het (tijdelijk) niet meer kunnen voldoen aan inspectienormen.

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?

De meeste besturen benutten deze vraag om de risico's (nogmaals) te benadrukken. Enkele besturen geven tips of stellen een vraag. De twee laatstgenoemde categorieën worden eerst samengevat,

daarna de risico's.

Tips

- Pak alles zo veel mogelijk in samenhang en samenwerking met elkaar op (2x genoemd)
- Zorg voor transparantie in de uitvoering (van de bezuinigingen); voorlichting en communicatie (2x genoemd)
- Adviseer burgerlijk ongehoorzaam te zijn
- Vaar een eigen koers
- Begin vroegtijdig en communiceer open en eerlijk

Vragen en opmerkingen

- Wat een voorbarige, gedetailleerde vragenlijst op dit moment
- Krijgen we een terugkoppeling?
- Merkwaaardig dat SOVSO-school onder CAO PO valt en door OCW als PO-onderwijsvoorziening wordt gezien

Risico's

- Verlies aan expertise (12x genoemd)
- Veel kinderen worden niet of slecht geholpen; aantal thuiszitters neemt toe (9x genoemd)
- Overbelasting op de werkvloer (6x genoemd)
- Demotivatie (5x genoemd)
- Hoger ziekteverzuim (5x genoemd)
- De verkeerde mensen gaan met ontslag (4x genoemd)
- De combinatie van bezuinigingen en negatieve verevening (2x genoemd)
- Onrust bij ouders (2x genoemd)
- Regionale bureaucratie (2x genoemd)
- Inconsistent overheidsbeleid (2x genoemd)
- Onvoldoende tijd en energie beschikbaar voor noodzakelijke, nieuwe positionering van de organisatie (2x genoemd)
- Eisen Participatiefonds (2x genoemd)
- Vooral jongeren met ontslag
- SWV hebben geen idee over welk type leerlingen we het hebben, als het gaat om (V)SO cluster 3 en 4
- SWV hebben geen visie op wat er nodig is om stelselwijziging tot een succes te maken
- Extra kosten in verband met ontslag
- Onrust in de organisatie
- Negatief imago onderwijs
- Het niet tijdig tot stand komen van de nieuwe SWV
- Toenemend aantal verwijzingen naar SBAO en/of (V)SO
- Veel personeelwisselingen
- Geen zaken kunnen doen met de bonden, terwijl de tijd verstrijkt
- Beperking leerlingenvoer
- Positionering VSO in SWV

4. De gesprekken op 22 en 28 november 2011

Op 22 en 28 november hebben 22 (V)SO schoolbestuurders deelgenomen aan een verdiepend gesprek over de vragenlijst. Aan de gesprekken werd tevens deelgenomen door vertegenwoordigers van de sectororganisaties PO-Raad en VO-raad, het ministerie van OCW en de vakorganisaties OCNV en CMHF.

In dit hoofdstuk worden deze gesprekken samengevat. De volledige verslagen van deze gesprekken zijn als bijlagen 4, 5 en 6 opgenomen.

A. **Taxatie van de urgentie**

Werkgevers verschillen onderling in de wijze waarop men de politieke besluitvorming over de bezuinigingen taxeert. Dit geldt ook voor de werknemers.

Er zijn schoolbesturen die de september-2011-brief van OCW inmiddels als uitgangspunt voor handelen hebben genomen, maar ook besturen die zeggen pas in actie te zullen gaan komen als er een "definitief" besluit is genomen. Het besluit tot temporisering heeft het urgentiebesef doen dalen.

Ook medewerkers taxeren de urgentie heel divers. Deze is onder meer ingegeven door informatie die men hierover vanuit de eigen organisatie ontvangt (de kijk van het bestuur op de urgentie). En is tevens afhankelijk van de eigen taxatie. Veel medewerkers kunnen zich nog niet voorstellen dat ontslagen werkelijk plaats zullen gaan vinden. In termen van een rouwproces gesproken, bevindt men zich nog in de ontkenningsfase.

B. **Samenwerking speciaal en regulier onderwijs**

De ontwikkelingsfase van het stelselwijzigingsproces verschilt sterk van regio tot regio. Met stelselwijzigingsproces wordt in dit geval bedoeld de samenwerking die in samenwerkingsverbanden passend onderwijs moet ontstaan tussen schoolbesturen voor speciaal en regulier onderwijs. Er zijn regio's waar men nog niet eens heeft kennisgemaakt of waar het regulier onderwijs vooralsnog zonder het speciaal onderwijs wil "kwartier maken". Dergelijke omstandigheden bevorderen niet dat er gesprekken tot stand komen over de rol die het regulier onderwijs kan en wil spelen bij het oplossen van personele knelpunten binnen het speciaal onderwijs. Bewust is niet alleen het *kunnen* benoemd, maar ook het *willen*. Een deel van de besturen voor regulier onderwijs krijgt bij voorkeur in euro's de beschikking over extra middelen die in het kader van passend onderwijs bij het samenwerkingsverband beschikbaar komen (verleggen van geldstromen en soms positieve verevening). Bijvoorbeeld om hiermee krimpeffecten binnen de eigen organisatie op te vangen, of omdat men geen behoefte heeft aan gedwongen wijkenering.

Een aantal SO-besturen is van mening dat het regulier onderwijs geen (realistisch) beeld heeft van de gemiddelde cluster 3 of 4 leerling.

Een aantal besturen ervaart gebrek aan regionaal sturend vermogen. Ook tussen PO, VO en (V)SO.

C. **Kenmerken en context van de organisatie**

De mate waarin en de wijze waarop schoolbesturen de bezuinigingen passend onderwijs kunnen hanteren zijn sterk situationeel bepaald. Hierbij spelen een rol:

- Groot of klein schoolbestuur; en alleen (V)SO of allerlei vormen van onderwijs.
- Krimp- of groeiregio
- Cluster(s) waarin men actief is
- Regio met positieve of negatieve verevening
- Nu reeds exploitatietekort (of overschot)
- Beëindiging van subsidies (bijvoorbeeld gemeentelijke)

Elk bestuur kent een unieke mix van genoemde invloeden.

D. **Mate waarin herplaatsing kansrijk is**

Besturen noemen een aantal factoren die bepalen in welke mate herplaatsing van ontslagen medewerkers kansrijk is:

- De regionale arbeidsmarktsituatie
- Salarisverschillen
- Mate waarin passend werk voorhanden is
- Imago ambulante begeleiding in de regio

- Affiniteit met beschikbare vacatures
- Besef dat men buiten school en buiten sector zelf ook op zoek moet naar ander werk
- Mogelijkheden om periode tot 2015, 2016 te overbruggen (dan ontstaan veel vacatures).

E. *Bereidheid, beschikbaarheid en eisen vakbonden*

Bonden eisen soms (te) hoge bedragen ervaren schoolbesturen. Daarnaast is er wrevel over het feit dat bonden slecht bereikbaar zijn en niet op korte termijn beschikbaar zijn voor gesprekken of helemaal het gesprek nog niet aan willen gaan.

Er is behoefte aan maatwerk-toepassingen van ontslagbeleid (RDDF) en werkgelegenheidsbeleid (termijnen verkorten).

F. *Bereidheid en mogelijkheden schoolbesturen*

Besturen verschillen in animo om tijd en geld te investeren in herplaatsingsprocessen. Een aantal besturen benoemt dat men vooral tijd en geld wil steken in de transitie naar de nieuwe organisatie die men moet worden. Het bemiddelen van werk naar werk zien zij maar gedeeltelijk als hun verantwoordelijkheid.

Naast niet willen is er ook niet kunnen. M.n. kleine besturen geven aan ondersteuning nodig te hebben m.b.t. ontslagprocedures e.d. (juridisch, financieel).

G. *Verschraling*

Besturen benadrukken dat de bezuinigingen leiden tot een verschraling van de zorg voor leerlingen. De personeelsreductie wordt zo ingezet dat men hopelijk kan blijven voldoen aan de (harde) inspectie-eisen. Bezuinigingen leiden tot ingrepen in “zachtere” aspecten: minder aandacht, minder therapie, etc. Dit betekent dat relatief veel ondersteunende functies worden wegbezuinigd.

Diverse bestuurders hebben gevraagd om een **terugkoppeling** van de deelname aan het onderzoek (vragenlijst en gesprek).