



28 september 2016

Gevolgen van de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) voor onze basisschool:

Per 1 juli 2016:

- Doordat de wet is ingegaan op 1 juli 2016 kregen we te maken met het feit dat een aantal groepen binnen onze school voor de laatste 3 weken nog een nieuwe leerkracht voor de groep kregen. Binnen onze stichting is er zelfs op sommige plekken geen nieuwe vervanger gevonden.
- Dit was niet voor alle groepen het geval, omdat er binnen onze stichting de keuze was gemaakt om met Min- max contracten te gaan werken om de vervangingen in de toekomst te kunnen opvangen. Deze contracten hebben ze laten ingaan op 1 juli 2016 om hieraan tegemoet te komen.

Algemeen:

- In onze regio waar schaarste in het personele aanbod is, mede door de krimpsituatie waardoor nieuwe mensen niet meer kiezen voor het beroep of om in de regio te blijven, hebben besturen gekozen voor 't aanbieden van Min-Max contracten , waardoor de schaarste van personeel nog schaarser wordt. Het gevolg van die keuze is dat er bijna niemand meer is om de kortdurende vervangingen in te zetten.
- Ook is het zo dat binnen de sector primair onderwijs , anders dan andere onderwijssectoren, 100% van het verzuim vervangen dient te worden. Binnen onze stichting streven we naar 100% en realiseerden we tot 1 juli 2016 99%.
- Dit schooljaar hebben wij te maken met het feit dat er gaan vervangers beschikbaar zijn voor kortdurende vervangingen. De mensen met een min-max contract zijn allemaal ingezet.
- De mensen die niet zo gelukkig zijn geweest dat ze een min-max contract hebben gekregen, kiezen vaak niet om de kortdurende vervangingen, omdat dit voor hen niet aantrekkelijk is. Bv 2 dagen vervangen op school A voor een griep en vervolgens 2 dagen in dezelfde week vervangen op school B geldt als 2 contracten. Na 6 contracten worden ze geacht een half jaar niet te worden ingezet. Bij een 7^{de} contract wordt dit een vast contract.
- Het feit dat wij in een krimpende regio zitten maakt het ingewikkelder. Zowel administratief al bij het aantrekken van personeel. We hebben te maken met een hogere leeftijd van personeel. Hoe kun je aan de onderkant aanvullen, wetende dat de leerlingenaantallen dalen?
- Wat is het effect van de wet WWZ op het perspectief voor het werken in het onderwijs. De vraag is of de wet WWZ doet wat het beoogt zodat we in onze regio ook voldoende aanwas krijgen in de regio. Biedt het ook echt perspectief voor toekomstig personeel? Wij hadden al

een hoog percentage van mensen met een vast dienstverband en de vraag is of dit uitbreidbaar is.

Concreet voor de huidige leerkrachten met een vast contract:

- In het eerste jaar is het voor ons als school binnen een stichting vooral experimenteren met de inzet van mensen op een schaarse markt.
- Het levert de zittende leerkrachten meer werkdruk op. Zij voelen zich verantwoordelijk voor hun groep en zullen ook komen wanneer ze ziek zijn. Daarnaast is continuïteit in een groep steeds moeilijker te realiseren.
- We zullen vaker groepen opdelen of naar huis sturen.
- Dit alles kan de kwaliteit van onderwijs geen goed doen.

Financiën:

- Transitie vergoedingen: deze gaan onverkort van kracht. Er staat een gedeeltelijke gemiddelde compensatie tegenover. De premie afdracht en het participatiefonds wordt verlaagd. Daarmee zou je de transitievergoeding moeten kunnen betalen. Als wij kijken naar de samenstelling van ons personeel. Veel mensen op een hogere leeftijd. Dit betekent dat we een hoger risico lopen op ziek uit dienst gaan. Dus een hoger risico tot betalen van deze vergoeding. Dit loopt sinds 2015. We hebben in een schooljaartijd reeds op bestuursniveau 150.000 euro uitbetaald. Dit is echt niet gecompenseerd door de daling van de premie. Deze vergoeding had ook kunnen worden ingezet in nieuw personeel. Het landelijk gemiddelde houdt geen rekening met situationele situaties. Krimp regio, hogere leeftijd personeel, eigen risico drager

Miriam Bronckers Duchateau

Directeur IKC Loedoes