

De effecten van de WWZ
voor het bijzonder onderwijs





1.

Inleiding

FACTSHEET

- Stichting Katholiek primair onderwijs Roosendaal is een schoolbestuur met 20 scholen voor primair onderwijs met o.a. 1 school voor SBO en 1 school voor SO en VSO. Er gaan 4219 kinderen naar onze scholen, dit aantal zal de komende jaren blijven dalen als gevolg van de regionale krimp.

De WWZ is met name ontstaan door problemen ten aanzien van werk en inkomenszekerheid. Op zich een goede zaak. Deze wet is inmiddels ook voor het bijzonder primair onderwijs van kracht. Dit is gebeurd zonder in voldoende mate rekening te houden met de specifieke situatie van het primair onderwijs, de bekostiging van deze wet en de effecten die het heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Gevolg: de kwaliteit van onderwijs komt onder zware druk te staan, de werkdruk van zittend personeel neemt toe en de implementatie van passend onderwijs in de vorm van zorgarrangementen is in gevaar. De financiële risico's die de sector nu moet nemen t.a.v. het aanstellen van bovenformatief personeel, binnen in ons geval een krimpscenario, zijn onaantvaardbaar. Ook de transitievergoedingen moeten worden bekostigd met onderwijsgeld. Elk dienstverband van minimaal 20 jaar in relatie tot een transitievergoeding betekent één leerkracht minder voor de groep. Onderwijsorganisaties met geringe reserves lopen het gevaar failliet te gaan.



2.

Ter verduidelijking de context van het bijzonder primair onderwijs:

FACTSHEET

- Het bestuur heeft 470 medewerkers in dienst, in totaal 346 FTE. Deze medewerkers hebben een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast, waarvan 17 FTE bovenmatig is benoemd om in te zetten voor vervangingen.
- 50% van ons personeelsbestand is ouder dan 45 jaar.
- 147 medewerkers hebben een dienstverband van langer dan 20 jaar bij onze Stichting.
- Onderwijsinstellingen zijn organisaties zonder winstoogmerk met lumpsumbekostiging, welke is bedoeld om onderwijs te geven.
- Het onderwijs heeft nog steeds een bovenwettelijke regeling voor WW die door de sector wordt bekostigd
- Bij afwezigheid dient onderwijs doorgang te vinden, er is dus geen mogelijkheid om iemand niet te vervangen. We spreken hier over onderwijs aan jonge en kwetsbare kinderen!
- Geschikte vervangers voor SBO en SO/VSO waren al moeilijk te vinden vóór invoering van de WWZ. Na invoering worden deze zeer kwetsbare kinderen en schoolteams extra gedupeerd.
- Ongeveer 93% van de aanstellingen in het onderwijs zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Het onderwijs heeft minder mogelijkheden en/of beperkingen dan andere sectoren ten aanzien van contractvormen en omvang van de aanstelling. Min/max contacten zijn alleen mogelijk voor een tijdelijke periode en mogen alleen worden ingezet voor vervanging.
- Naast de bepalingen voor het ontslag, wordt het onderwijs sneller geconfronteerd met uitkeringskosten door het Participatiefonds d.m.v. de instroomtoets. Ook deze kosten worden met onderwijsgeld betaald.
- In het primair onderwijs is over het algemeen sprake van lange dienstverbanden. Transitievergoedingen bij ontslag zijn daardoor al snel relatief hoog.

De WWZ kent twee pijlers:
de ketenbepaling en de regelingen
omtrent ontslag en de
transitievergoeding.

3.



FACTSHEET

- Per jaar is er een gemiddelde afwezigheid van 11% wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof, compensatieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof en ander rechtspositieel verlof. Het afwezigheidspercentage fluctueert hierdoor tussen 6% en 16%.
- KPO participeert in een regionale vervangingspool van 19 schoolbesturen. Vorig jaar waren 748 leerkrachten beschikbaar om (naast de medewerkers die al een vaste aanstelling hadden) ingezet worden voor de regio om (korte) niet structurele vervangingen op te vangen door middel van "losse" contracten. Dit jaar zijn er nog maar 340 leerkrachten beschikbaar.

Ten aanzien van de ketenbepaling:

- Om uitvoering te kunnen geven aan Passend Onderwijs zijn tijdelijke (niet structurele) ondersteuningsvormen zoals zorgarrangementen noodzakelijk. Schoolbestuur en Samenwerkingsverband zijn goed in staat dit inhoudelijk vorm te geven. Door de ketenbepaling denken we nu primair aan het risico van het aantal aanstellingen en het verplicht aanbieden van een vast dienstverband. Concreet: Zorgarrangementen kunnen we niet meer aanbieden zoals dit voor de leerling het meest effectief en noodzakelijk is.
- Alle inzet, niet zijnde vervanging, waaronder die voor Passend onderwijs, valt onder de oorspronkelijke keten van maximaal drie contracten in twee jaar.
- Voor de regionale vervangingspool van 19 schoolbesturen, was in het schooljaar 2015/2016 sprake van 10.571 unieke vervangingsaanvragen, in totaal 97.375 dagdelen. Vóór implementatie van WWZ konden 1535 dagdelen niet worden bezet.
- Door de complexiteit van de regelgeving ten aanzien van aanstellingen, neemt de administratieve last evenredig toe in relatie tot de financiële risico's.
- In het kader van de WWZ wordt er een verschil gemaakt tussen openbaar en bijzonder onderwijs. Vooralsnog heeft het openbaar onderwijs niet te maken met de WWZ met de bijbehorende ketenbepaling en transitievergoeding omdat zij onder ambtenarenrecht vallen. Buiten de oneerlijke concurrentiepositie is dit onmogelijk uit te leggen aan ouders van kinderen die bijzonder onderwijs volgen.



FACTSHEET

Ten aanzien van de transitievergoeding:

- Vorig schooljaar (toen de WWZ nog niet van kracht was), konden 150 dagen op bestuursniveau niet ingevuld worden met vervangers.
 - Inmiddels worden losse dagdelen c.q. dagen in toenemende mate geweigerd door medewerkers van de vervangingspool. Groepen opdelen voor de eerste afwezigheidsdag is onvermijdelijk. Werkdruk op collega's neemt hierdoor toe en de onderwijskwaliteit komt in gevaar.
 - Doordat wij werkgelegenheidsbeleid hanteren, hebben wij ondanks de krimp de afgelopen jaren geen medewerkers om deze reden hoeven te ontslaan
- Een onderwijsinstelling is geen organisatie met een winstoogmerk en kan minder risico's nemen dan andere sectoren. Het uitbetalen van de transitievergoeding gaat direct ten laste van de onderwijsgeldten die besturen ontvangen. Het betekent dat de onderwijskwaliteit als gevolg van financiële tekorten onder druk komt te staan. Mogelijke faillissementen zijn niet uit te sluiten.
 - Per jaar is er een gemiddelde uitstroom van 4 FTE van medewerkers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden. Indien hier een transitievergoeding voor moet worden betaald, worden jaarlijkse kosten verhoogd met € 300.000,00 waar geen vergoeding tegenover staat.
 - Per jaar is er een gemiddelde uitstroom van 6 FTE van medewerkers die niet meer in het onderwijs kunnen werken vanwege functioneringsproblematiek en/of worden herplaatst. Ook hier geldt de transitievergoeding: € 450.000,00.
 - De belofte was gedaan dat de transitievergoeding budgetneutraal ingevoerd zou worden. Daar is geen sprake van!
 - Voor medewerkers die langer ziek zijn dan 2 jaar en helaas niet meer geschikt zijn voor de functie vindt een ontslag plaats. Dit geldt ook voor medewerkers die niet goed functioneren of verschil van mening hebben over het geven van onderwijs. Deze vormen van ontslag zijn noodzakelijk om de kwaliteit van onderwijs te behouden. Indien een transitievergoeding betaald moet worden, zou de betaalbaarheid bij een ontslag zwaarwegender kunnen worden dan het garanderen van onderwijskwaliteit.
 - In het onderwijs krijgen medewerkers een aanvulling op de WW-uitkering die weliswaar is versoberd, maar nog steeds meer is dan een gewone WW-uitkering waar mensen uit andere sectoren mee te maken hebben. Er is hier dus sprake van zowel een transitievergoeding en een hogere WW-uitkering.
 - Ook inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid is door de meeste werkgevers verzekerd door een IPAP verzekering. Het inkomen dat al gedeeltelijk wordt gecompenseerd door deze verzekering, mag niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
 - In andere sectoren mogen de investeringen van de werkgever in het vinden van een andere baan, in mindering gebracht worden op de transitievergoeding. Dit is in het onderwijs niet toegestaan.
 - Indien je in het onderwijs een medewerker ontslaat uit de ene functie en benoemt in een andere functie (bijvoorbeeld bij demotie), is ook een transitievergoeding aan de orde. Daarnaast ontvangt betrokkene ook een bovenwettelijk aanvulling op het salaris om het eventuele loonverlies te compenseren. Dit is meer dan dubbel, want als werkgever blijf je deze persoon ook loon betalen.



Rector Hellemonsstraat 1
4702 RG Roosendaal

Postbus 1754
4700 BT Roosendaal

T: 0165 56 77 61

info@kporoosendaal.nl
www.kporoosendaal.nl

KPO Roosendaal is een stichting voor Katholiek Primair Onderwijs met 20 scholen
in Roosendaal, Wouw, Wouwse Plantage, Heerle en Nispen.