



# Overplaatsen van medewerkers binnen Onderwijsgroep Amersfoort

## 1. Inleiding

Wisselende omstandigheden zoals (jaarlijkse) fluctuatie in het aantal leerlingen of wijzigingen in de financiering kunnen gevolgen hebben voor de omvang van het personeelsbestand van een school. In sommige gevallen ontstaat er in bepaalde vakken of disciplines een tekort in de formatie, in andere gevallen kan er boven formatie op een school ontstaan. Onderwijsgroep Amersfoort wil medewerkers in de boven formatie op de éne school of locatie<sup>1</sup> behouden door hen in te zetten op een andere school of locatie met formatieruimte.

Omdat medewerkers van Onderwijsgroep Amersfoort een bestuursaanstelling hebben, zijn zij inzetbaar op alle scholen en locaties van de groep. Voor de medewerkers betekent dit ruimere kansen voor loopbaanontwikkeling en een grotere baanzekerheid dan binnen de grenzen van één enkele school mogelijk is. Voor de onderwijsgroep als werkgever biedt de bestuursaanstelling betere mogelijkheden voor het behoud van waardevolle medewerkers en werkgelegenheid.

Deze notitie beschrijft hoe het overplaatsingsbeleid binnen Onderwijsgroep Amersfoort is ingericht.

## 2. Rollen en bevoegdheden

Op het moment dat er sprake is van boven formatie in een school, gaan de rector/directeur en het College van Bestuur in overleg om te bepalen op welke manier de formatie tot de juiste omvang kan worden teruggebracht. Wanneer het beëindigen van tijdelijke (uitbreiding van) contracten en/of van inhuur van externe krachten niet tot een oplossing leidt, is het CvB bevoegd te besluiten om over te gaan tot het overplaatsingsbeleid zoals in deze notitie beschreven. Dit overplaatsingsbeleid start met een vrijwillige fase gevolgd door een mogelijk verplichte fase. De rector/directeur blijft verantwoordelijk voor formatiebeheer op de school.

Het overplaatsingsbeleid heeft alleen betrekking op een formatiecorrectie van beperkte omvang. Gaat het om een meer substantiële formatiereductie, dan kan het CvB besluiten tot een reorganisatie waarbij in overleg met de vakbonden overgegaan wordt tot een reorganisatie, inclusief een sociaal plan. Dit valt buiten de scope van dit document.

## 3. Uitgangspunten voor overplaatsing

Het overplaatsingsbeleid van Onderwijsgroep Amersfoort is een uitwerking van de passages over overplaatsing in de CAO's van voortgezet en primair onderwijs (VO/PO). Aan het beleid liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:

---

<sup>1</sup> Binnen Onderwijsgroep Amersfoort onderscheiden wij in het kader van deze notitie de volgende locaties: Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt; Lyceum De Amersfoortse Berg; 't Atrium; Vathorst College; Amsfort college, VMBO Trivium college, Pro33 college, en Axia College. Stafondersteuning vindt plaats vanuit het bestuursbureau. Onderwijsgroep Amersfoort is één en dezelfde werkgever voor deze onderdelen. Deze notitie voorziet in eigen beleid vrijwillige of verplichte overplaatsing van formatie tussen deze locaties van de scholen van Onderwijsgroep Amersfoort.

### *Vanuit de CAO (VO/PO)*

- De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
- De werkgever bevordert vrijwillige mobiliteit van medewerkers.
- Verplichte overplaatsing van de medewerker naar een andere school of locatie van de werkgever is mogelijk
  - als er op deze school of locatie sprake is van een formatietekort.
- Bij verplichte overplaatsing geeft de werkgever aan op welke manier hij de belangen van de medewerker en de belangen van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen.

### *Overige*

- Het overplaatsingsbeleid heeft betrekking op dienstverbanden voor onbepaalde tijd en geldt zowel voor volledige als gedeeltelijke aanstellingen.
- Bij een overplaatsing wordt eerst gezocht naar een gelijke functie op een school of locatie binnen de onderwijsgroep die formatieruimte heeft.
- Is er binnen de onderwijsgroep geen gelijke functie vacant, dan kan een medewerker overgeplaatst worden naar een andere passende functie binnen de onderwijsgroep. wanneer deze wel beschikbaar is.
- De aangeboden functie sluit zoveel mogelijk aan bij de opleiding en ervaring van de medewerker en de medewerker voldoet aan de functie-eisen.
- De medewerker is verplicht de aangeboden functie te aanvaarden.
- Een passende functie is bij voorkeur een functie in dezelfde schaal. Is deze niet beschikbaar, dan kan ook een passende functie tot maximaal één schaal lager aangeboden worden. In dat geval behoudt de medewerker de salarisschaal, het salarisnummer en het uitzicht binnen de schaal die op hem/haar van toepassing waren op de dag voorafgaand aan het moment van overplaatsing. De school waar de medewerker vertrekt compenseert het salarisverschil aan de school waar de medewerker naartoe gaat.
- Medewerkers met een vast dienstverband die op datum besluit verplichte overplaatsing korter dan vijf jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd zijn worden uitgezonderd van een verplichte overplaatsing.

## **4. Overplaatsing in fasen**

Het overplaatsingsbeleid van Onderwijsgroep Amersfoort kent twee fasen: de vrijwillige en de verplichte fase.

### **Vrijwillige fase**

Nadat het CvB in overleg met de rector/directeur heeft besloten dat er sprake is van boven formatie en dat deze middels overplaatsing van een of meer medewerkers dient te worden opgelost, wordt eerst onderzocht of er medewerkers zijn die vrijwillig geheel of gedeeltelijk de overstap naar een andere school of locatie willen maken.

Dit start met een oproep tot vrijwillige overplaatsing. De rector/directeur doet deze oproep aan de groep waarin boven formatie optreedt. De groepsleden hebben de mogelijkheid om op basis van

persoonlijke afwegingen een overplaatsing te aanvaarden. Ook kan groep in onderling overleg tot een oplossing komen, waarbij rekening wordt gehouden met ieders persoonlijke omstandigheden.

Onderwijsgroep Amersfoort stimuleert vrijwillige overplaatsing door:

- het mogelijk maken van proefplaatsingen. Tijdens deze tijdelijke plaatsing – te denken valt aan b.v. de duur van een schooljaar- op de andere school of locatie kan een medewerker bepalen of de nieuwe functie, al dan niet met een gewijzigde taakstelling, bij hem of haar past.
- het bieden van een terugkeergarantie bij een overplaatsing voor onbepaalde tijd of bij overplaatsing voor een langere periode. De medewerker heeft dan als eerste recht op terug te gaan naar zijn/haar vorige school/locatie als daar later formatieruimte ontstaat.

Een medewerker die kiest voor vrijwillige overplaatsing wordt op dezelfde manier gefaciliteerd als een medewerker die verplicht is overgeplaatst, bijvoorbeeld door middel van een tegemoetkoming in reistijd en -kosten. Deze faciliteiten gelden alleen wanneer het gaat om een (vrijwillige) overplaatsing in het kader van dit beleid. Dat wil zeggen: een overplaatsing waar vanuit de organisatie een oproep tot vrijwillige overplaatsing aan vooraf is gegaan. Zie verder hieronder bij Verplichte fase.

### **Verplichte fase**

Wanneer de vrijwillige fase niet tot de gewenste formatiecorrectie leidt, kan het CvB overgaan tot verplichte overplaatsing.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Verplichte overplaatsing gebeurt alleen op gefundeerde gronden. Het probleem moet helder zijn beschreven en het moet duidelijk zijn dat verplichte overplaatsing de aangewezen oplossing voor dit probleem is. Zie bijlage A voor meer uitleg over gefundeerde gronden en de procedure.
- Een medewerker kan ook voor een gedeelte van zijn aanstelling naar een andere school worden overgeplaatst. Dit kan leiden tot meerdere standplaatsen. In deze situatie voorziet Onderwijs Amersfoort in een tegemoetkoming in reistijd en reiskosten conform de CAO en zijn maatwerk. Het CvB beslist over de faciliteiten die bij mobiliteit ter beschikking worden gesteld. De afspraken over de faciliteiten worden schriftelijk aan de medewerker bevestigd.
- De medewerker wordt beschermd tegen onnodige overplaatsing. De werkgever mag niet lichtzinnig overgaan tot verplicht overplaatsingsbeleid om boven formatie op te lossen. Voor een medewerker die het oneens is met zijn of haar verplichte overplaatsing staat de weg van beroep open, zoals in de CAO beschreven.

## **5. Hardheidsclausule**

Op de in deze notitie vastgelegde afspraken is een hardheidsclausule van toepassing. Als de toepassing van de afspraken leidt tot uitkomsten die als onbillijk voor de medewerker moeten worden aangemerkt, kan het CvB van deze afspraken afwijken zonder dat hier precedentwerking vanuit gaat.

Bijlage A:

## De matchingsprocedure bij verplichte overplaatsing

Als overplaatsing van een medewerker de boven formatie op een school oplost én overplaatsing een vacature of formatieruimte op een andere school of locatie binnen Onderwijsgroep Amersfoort oplost, kan het College van Bestuur besluiten het overplaatsingsbeleid in te zetten. De volgende stappen worden dan doorlopen:

1. De rector/directeur van de school met boven formatie en HR toetsen samen de vacature(s) op geschiktheid voor mogelijke overplaatsingskandidaten. Per kandidaat worden de volgende vragen beantwoord:

*Ten aanzien van harde criteria met betrekking tot de aanstelling en functie van een medewerker*

- Past de vacature binnen de omvang van het dienstverband?
- Past de vacature bij de bevoegdheid en bekwaamheid van de medewerker?
- Sluit de ervaring in de laatste vijf werkjaren van de medewerker aan bij de vacature?
- Gaat het om een voor de medewerker passende functie? Zie paragraaf 3. Uitgangspunten.

*Vervolgcriteria bij meer geschikte medewerkers*

- Wat is de lengte van het dienstverband bij de werkgever of diens rechtsvoorgangers? Conform het afspiegelingsbeginsel komt degene met het kortste dienstverband als eerste voor herplaatsing in aanmerking.
- Is er sprake van bijzondere sociale of medische omstandigheden?

Deze toetsing levert per vacature een onderbouwde volgorde van te herplaatsen medewerkers op.

2. De volgorde en onderbouwing zullen op afdeling HR collegiaal worden getoetst.
3. HR doet per vacature een voorstel aan de rector/directeur van de school met boven formatie voor een te herplaatsen medewerker.
4. Na akkoord van de rector/directeur van de school met boven formatie op het voorgenomen besluit tot herplaatsing wordt de medewerker die als eerste in aanmerking komt voor herplaatsing uitgenodigd voor een gesprek met zijn/haar huidige rector/directeur en HR. In dit gesprek wordt de medewerker gehoord over het voorgenomen besluit tot herplaatsing. Op basis daarvan oordeelt de rector/directeur, daarbij geadviseerd door HR, of er sprake is van bijzondere sociale of medische omstandigheden die herplaatsing in de weg staan. Zijn deze dusdanig zwaarwegend dat herplaatsing in redelijkheid niet van de medewerker kan worden verwacht, dan wordt deze medewerker overgeslagen. In dat geval wordt de volgende medewerker op de lijst uitgenodigd voor een gesprek waarin opnieuw dezelfde afweging wordt gemaakt.
5. Eindresultaat van dit gesprek is per vacature een advies voor herplaatsing van een medewerker aan de rector/directeur. In dit advies is de zienswijze van de medewerker meegenomen.

6. Een matchingsgesprek wordt gepland tussen medewerker die overgeplaatst wordt en de rector/directeur van de school met formatieruimte waar de vacature is. HR kan bij dit gesprek aanwezig zijn.
7. Het CvB neemt kennis van het advies en van het matchingsgesprek en bevestigt de overplaatsing aan de medewerker schriftelijk. Met daarbij de gemaakte afspraken over facilitering van de overplaatsing (b.v. reistijd, reiskosten, salarisgarantie, termijn van proefplaatsing, terugkeergarantie).