

**Werkveld**

Personeel

**Datum**

4 juni 2015

**Instemming/Advies GMR**

17-06-2015

**Vastgesteld CvB**

08-06-2015

## 3.19 | Eigen Risicodrager (ERD)

Voor vervangingskosten Aves



## Inhoudsopgave

---

<b>1.</b>	<b>Aves opteert voor Eigen risicodragerschap (ERD) voor de kosten van vervanging</b>	<b>3</b>
1.1	Uitleg mogelijkheid tot ERD vanaf 1-8-2015	3
1.2	Stand van zaken getallen Aves t.a.v. verzuim afgelopen jaren	3
1.3	Verzuimbeleid en inrichting verzuimmanagement	4
1.4	Veranderingen in reglement Vf die tot wijziging van beleid Aves stimuleren	4
1.5	Voor- en nadelen ERD	5
	1.5.1 Voordelen	5
	1.5.2 Nadelen (risico's)	5
1.6	Voorstel Aves: per 1-8-2015 ERD voor vervangingskosten.	6
1.7	Financiën	6
1.8	Inrichting flexibele schil Aves	7
1.9	Tijdpad invoering ERD	8
1.10	Werving van kandidaten	8
1.11	Evaluatie	9



## 1. Aves opteert voor Eigen risicodragerschap (ERD) voor de kosten van vervanging

### 1.1 Uitleg mogelijkheid tot ERD vanaf 1-8-2015

Vanaf 1 augustus 2015 is het mogelijk voor schoolbesturen met een lumpsumbudget van minder dan 20 miljoen euro om eigen risicodragers (ERD) te worden voor de kosten van vervanging. Het college van bestuur (CvB) van Aves heeft het voornemen om inderdaad ERD te worden voor de kosten van vervanging met ingang van 1 augustus 2015.

In dit beleidsstuk licht het CvB toe hoe zij tot dit voornemen komt.

Voorafgaand aan het opstellen van dit document is informatie opgevraagd bij omliggende besturen die al enige tijd ERD zijn of die op het punt van het nemen van dit besluit stonden. Zo is er gebruik gemaakt van documenten en informatie van Catent, Fidarda, Rehoboth Urk en SKO Flevoland Veluwe. Daarnaast zijn er bijeenkomsten bezocht van het Vervangingsfonds en zijn er gesprekken hierover gevoerd met Jos Mentink van het Onderwijsbureau en Fred Ruijling van adviesbureau Penta Rho.

### 1.2 Stand van zaken getallen Aves t.a.v. verzuim afgelopen jaren

Als stichting zijn we voor de verzekering van vervanging verzekerd bij het vervangingsfonds (Vf) en voor een deel van de medewerkers (OnderwijsOndersteunend Personeel (OOP)) bij het Risicofonds. In dit document richten we ons vooreerst op het vervangingsfonds omdat dat de grootste bedragen voor vervanging betreft.

In de onderstaande tabel is te zien wat de door het Vf gehanteerde premies zijn in de afgelopen jaren.

Daarnaast is te zien wat we als Aves aan premies hebben betaald en wat we aan vervangingskosten hebben gedeclareerd. Het verschil leidde steeds tot een – in verhouding – kleine bonus.

Al met al kunnen we stellen dat we in de afgelopen 4 jaar ruim € 600.000,- meer aan premie hebben betaald dan dat we aan declaratie hebben gedeclareerd. Omdat we een lumpsum onder de 20 miljoen euro kennen was het echter niet mogelijk om voorheen als ERD uit te stappen uit het Vf. Het Vf had er ook belang bij dat er zoveel mogelijk besturen aangesloten zouden zijn bij het fonds om zo ook als vangnet te kunnen dienen voor schoolbesturen met meer dan 6% verzuim. Door schaalvergroting is bij besturen ook inzicht ontstaan dat bij een professionele aanpak van ziekteverzuim vervanging goedkoper kan worden opgelost als dat in eigen beheer gebeurt (ERD).

De ervaring heeft geleerd dat bij een verzuim onder de 6% de verzekering bij het Vf minder lucratief is voor een bestuur dat haar ziekteverzuimbeleid op orde heeft en haar ziekteverzuimpercentages doorgaans in de hand heeft. Als CvB gaan we ervan uit dat dit laatste bij Aves aan de orde is.



Premiepercentages		Premie aan VF t.o.v. declaratie bij VF				Ziekteverzuimpercentages	
aug-jan	ERD	Premie	declaratie	Verschil	Bonus	Ziekteverzuim	
2010-2011	-7,56%	€ 604.585,98	€ 410.139,30	€ 194.446,68	€ 17.370,00	2011	4,91%
2011-2012	7,90 - 8,81%	€ 688.303,73	€ 508.179,88	€ 180.123,85	€ 8.449,00	2012	5,66%
2012-2013	7,52-7,77%	€ 624.098,82	€ 559.272,41	€ 64.826,41	€ 8.220,00	2013	5,80%
2013-2014	7,77 - 8,2%	€ 660.736,72	€ 442.440,39	€ 218.296,33	€ 17.020,00	2014	4,34%
2014-2015	7,70-6,50 %			€ -			
	0,22 - 0,21%	€ 2.577.725,25	€ 1.920.031,98	€ 657.693,27	€ 51.059,00		

Verschil - Bonus gemiddeld over 4 jaar: € 151.658,57

Als vuistregel wordt gehanteerd dat een stichting ruim 9% vervanging nodig heeft in een schooljaar. Bij een personeelsbestand van 230 fte gaat dat om 20,7 fte. Een bijkomende moeilijkheid daarbij is dat er periodes van meer en periodes van minder inzet aan de orde zullen in verband met griepgolven, nascholingsdagen enz.

In schooljaar 2014-2015 heeft Aves voor 9,85 fte gebruik gemaakt van inzet van Pay-roll aanstellingen. Alle grotere reguliere aanstelling na 1 augustus 2014 zijn op Pay-roll gezet. Hiermee voorkwamen we verplichtingen die we niet waar konden of wilden maken en hierdoor kunnen we ook in het kader van mobiliteit personeelwisselingen mogelijk maken die vanuit de fusies van de verschillende scholen binnen Aves ook noodzakelijk en/of wenselijk waren.

### 1.3 Verzuimbeleid en inrichting verzuimmanagement

Zoals gezegd stelt het CvB dat het verzuimbeleid en het verzuimmanagement op orde is. Directeuren zijn casemanager in geval van ziekte op hun school. Janny Staring is als HRM-adviseur steeds op de achtergrond ondersteunend bezig om ziekte-trajecten te begeleiden en om mee te monitoren dat ziekte niet onnodig tot uitval leidt.

### 1.4 Veranderingen in reglement Vf die tot wijziging van beleid Aves stimuleren

In de afgelopen jaren heeft het vervangingsfonds een aantal wijzigingen aangebracht in haar reglement die erop neer komen dat er steeds minder vervanging gedeclareerd kan worden bij het vervangingsfonds. Zo was het tot voor kort mogelijk om schorsing te laten vervangen. Vanaf augustus kan dat nog maar tot maximaal twee weken. In begeleidings- en beoordelingstrajecten is deze vervangingsvorm door het CvB regelmatig bewust gebruikt. Vanaf augustus is dat dus voor eigen rekening. Per 1 januari 2015 is het rechtspositioneel verlof vanuit de cao ook uit het reglement geschrapt (verhuizing, huwelijk, vakbondsverlof, ziekte echtgenoot enz.). Kortom: het vervangingsfonds dekt bijna enkel nog maar ziektevervangings.



## 1.5 Voor- en nadelen ERD

Op het moment dat een schoolbestuur ERD wordt voor vervangingskosten zijn er een aantal voor- en nadelen te noemen:

### 1.5.1 Voordelen

- Door de inrichting van een eigen flexibele schil kunnen we talentvolle startende leraren eerder en met meer zekerheden aan ons binden als werkgever.
- Doordat eerder met nieuwe medewerkers langlopende afspraken kunnen worden gemaakt vergroten hun kansen op een baanzekerheid zich ook. Daarnaast betekent het ook dat het assessmentinstrument voor de beoordeling van startende leraren eerder zal worden ingezet dan voorheen. Als CvB willen we eerder zicht hebben op de daadwerkelijke kwaliteit van een leerkracht voordat we tot langlopende afspraken zullen komen.
- Als bestuur kun je eigen afspraken maken over wel of niet vervangen van leerkrachten op het moment van afwezigheid.
- Je zit als school en bestuur niet meer vast aan regels zoals dat voorheen was vanuit het reglement vervangingsfonds. Daarin werd heel strikt bepaald welke functieniveau er wel of niet door of voor een ander mocht worden ingezet.
- De kosten van vervanging worden rechtstreeks ervaren door de stichting danwel de school. Dit leidt minder tot uitwassen omdat de consequenties rechtstreeks ervaren worden.
- Vervangen zal goedkoper blijken of scholen zoeken zelf oplossingen die soms “met gesloten beurs” worden uitgewerkt.
- Bij een doorzettend huidig of zelfs nog lager ziekteverzuim maak je als stichting jaarlijks voor meer dan 2 fte minder aan personeelskosten. Dat geld kan opnieuw weer in de formatie van scholen ten behoeve van onderwijs aan kinderen worden ingezet.

### 1.5.2 Nadelen (risico's)

- Ingeval van ERD zijn alle consequenties van deze keuze ook voor het bestuur. Als bestuur zul je steeds zelf je flexibele schil af moeten stemmen op de vervangingsbehoefte. Feitelijk is dat op dit moment ook zo.
- Bij een ziekteverzuim groter dan 6% zijn de vervangingskosten hoger dan voorheen.
- Er zal nog steeds een kleine premie betaald ( 0,21% in 2015) moeten worden:
  - om bestaande kosten bij het vervangingsfonds op te vangen vanwege onvoldoende premie-opbrengsten
  - voor uitvoeringskosten van het Vf.
  - als solidariteitsbijdrage ten behoeve van besturen die in het fonds (moeten) blijven, zoals besturen met één school (een-pitters).
- Door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is een oriëntatie wenselijk op vormen van samenwerking met besturen in de regio om te voorkomen dat er maar tot max 3 keer



binnen twee jaar een beroep gedaan kan worden op een vervanger. Er is nog sprake van een overgangsregeling tot 1-8-2016.

### 1.6 Voorstel Aves: per 1-8-2015 ERD voor vervangingskosten.

Het CvB van Aves stelt voor om met ingang van 1 augustus ERD te worden voor vervangingskosten.

Omdat er vóór 1 juni een aanmelding moest plaatsvinden is er reeds een verzoek ingediend bij het Vf hiervoor, maar dat betreft slechts een formaliteit. Dat verzoek kan tot 1 augustus nog op elk moment worden teruggedraaid.

De aanmelding moet nog worden vergezeld van een brief van de GMR waarin zij hun instemming op het besluit vastleggen.

### 1.7 Financiën

Wat betekent ERD voor kosten en wat is de relatie hiermee met de begroting 2015? In het begrotingsmodel zijn de kosten van deelname aan het Vf ingecalculeerd in de kosten per GLE. In de praktijk zal ERD per 1-8-2015 betekenen dat de kosten voor de premies weg zullen vallen. In de plaats daarvoor komen personeelskosten voor de inzet van medewerkers. Als CvB gaan we ervan uit dat het feitelijk niet leidt tot een wijziging van personeelskosten. Daarmee vraagt het niet om een begrotingswijziging, maar het is wel een strategisch belangrijke keuze binnen het personeelsbeleid.

In de onderstaande tabel is te zien welke bedragen meegenomen zijn in de begroting 2015-2018. Het percentage 6,5% betreft het definitieve percentage; bij de opstelling en uitwerking van de begroting is nog gewerkt met 7,7% omdat het bijgestelde percentage toen nog niet bekend was.

Begrote bedragen voor deelname Vervangingsfonds binnen bestuursbegroting 2015-2018 Aves				
	2015	2016	2017	2018
0,21% = eigen risico	€ 90.508,99	€ 86.692,64	€ 83.996,33	€ 82.644,59
6,5% = percentage vervangingsfonds.	€ 561.688,12	€ 538.004,32	€ 521.271,32	€ 512.882,58
7,7% = percentage vervangingsfonds begroting	€ 648.204,07	€ 620.872,28	€ 601.561,93	€ 591.881,08

In de praktijk betekent dit dat er voor 2015 vanaf augustus 2015:

$5/12 \times € 648.204,07 = € 270.085,-$  begroot is om een flexibele schil in te richten en vervanging te regelen. Voor 2016 bedraagt dit reeds begrote bedrag **€ 538.004,32**.

- Per kalender jaar ( te starten vanaf 2015) zal er een nader vast te stellen bedrag per gle aan de exploitatie van de school worden toegevoegd t.l.v. Aves Algemeen vanuit het beschikbare bedrag, zoals hiervoor opgenomen in de begroting. Daarmee komen de vervangingskosten van rechtspositioneel verlof voor rekening van de school en zij kunnen daarvan worden gedragen. Worden deze middelen niet gebruikt, dan blijven ze achter in de exploitatie en zullen ten goede



komen aan de Algemene Reserve van de school bij een positief exploitatieresultaat. Ze blijven in dat geval inzetbaar voor schooleigen personeelsbeleid.

- Tot nu toe worden de vervangingskosten maandelijks gedeclareerd bij het Vf door het Onderwijsbureau Meppel. In het geval van ERD zullen de salariskosten verhogen en zullen er meer medewerkers in dienst zijn bij Aves. Aves zal een herschikking maken van haar flexibele schil die op verschillende kostenplaatsen zichtbaar zullen zijn:
  - Vast aangestelde medewerkers (*vaste flexleraren*) die als invaller voor langdurige perioden werkzaam zullen zijn voor invallen wegens ziekte, zwangerschap, nascholing en rechtspositioneel verlof (cao). Dit aantal fte wordt in vaste dienst genomen en ten laste van de **kostenplaats Aves Algemeen** gebracht. Het CvB van Aves maakt met deze mensen een afspraak van een minimaal gegarandeerde inzet van 0,7 fte, of in overleg kan deze omvang kleiner zijn.
  - *Parttimers* die in overleg met hun directeur vervangingen op zich nemen en dit als tijdelijke uitbreiding accepteren, zonder dat zij daarna aanspraak maken op vergrote herbenoemingsverplichtingen. Afhankelijk van het type invalwerk zal dit vallen onder **kostenplaats Aves Algemeen** of **kostenplaats school**.
  - Er zal een scherpe administratieve controle nodig zijn op *invallers* die op ad-hoc basis worden ingezet in verband met de ketenregeling vanuit de WWZ. Deze mensen kunnen zowel op **kostenplaats Aves Algemeen** als op **kostenplaats school** staan.
  - *Pay-rollers*: In verband met het indekken risico's voor inzet van eigen medewerkers vanuit mobiliteit en andere oorzaken, waaronder het opvangen van terugloop door fusies van scholen zal er nog steeds gebruik gemaakt worden van *payroll-aanstellingen*. De kosten hiervan kunnen zowel op **kostenplaats Aves Algemeen** als op de **kostenplaats school** drukken. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van het contract van Randstad Payroll Solutions via Onderwijsbureau Meppel.

Voor de verwerking van mutaties in het administratieprogramma Onderwijsbureau Self Service (OSS) vraagt de verandering geen grote wijzigingen. De directeur en medewerker van het stafkantoor kunnen de mutaties op nagenoeg dezelfde wijze blijven uitvoeren.

### 1.8 Inrichting flexibele schil Aves

Aves is reeds gewend aan het werken met een flexibele schil in de vorm van de inzet van poolers en in de vorm van het werken met pay-roll aanstellingen. Dit zal in de nieuwe opzet hier en daar aangepast of verder doorgezet worden.



In de onderstaande tabel is te zien voor welke omvang in ieder geval aanstellingen nodig zijn:

Type aanstelling	Kostenplaats Aves Algemeen	Kostenplaats school	Fte op Avesniveau
Vaste flexleraren	X	X	5
Tijdelijke uitbreiding Parttimers	X	X	3
Pay-roll	X	X	6
Invalliers	X	X	wisselend

### 1.9 Tijdpad invoering ERD

1. Voorstel ERD voor vervangingskosten opstellen door CvB Mei 2015
2. Voorstel ERD voor vervangingskosten bespreken met directeuren Juni 2015
3. Voorstel ERD voor vervangingskosten bespreken met GMR Juni 2015  
Instemming vereist van de (P)GMR (adv. 11d inst. 12b)
4. Werven van medewerkers voor de Flexibele schil Juni 2015  
Vaststellen welke bedragen toegevoegd worden aan de schoolformatie voor korttijdelijke vervangingen. (Kostenplaats school) Juni 2015
5. Bespreken met directeuren welke vervanging administratief wordt Juni 2015  
verwerkt door de directeur en welke wordt verwerkt door de staf van het Aveskantoor.
6. Vaststellen welke uitvoeringsaspecten beter getackeld zouden kunnen September 2015  
worden door participatie in een transfercentrum.

### 1.10 Werving van kandidaten

Bij aanvang van het ERD moet duidelijk zijn hoe er geworven gaat worden voor de vaste flexleraren. Het gaat om een groep van 5 fte.

Het CvB garandeert medewerkers die flexleraar worden een minimale aanstelling van wtf 0,7. Waar wenselijk, mag dat ook minder zijn, waar mogelijk of noodzakelijk ook meer; uitgangspunt is wtf 0,7. Een startende of net binnenkomende leraar bij Aves zal in de regel een ontwikkeling in de tabel van onder naar boven door maken. Voor leraren met een speciaal profiel of uitzonderlijk reeds veel eerder verworven competenties is het mogelijk om versneld in de categorie vaste flexleraren of zelfs in het reguliere bestand van medewerkers te worden opgenomen, zoals in onderstaande tabel is aangegeven.

Het besluit over de uiteindelijke aanstelling van vaste flexleraren wordt genomen door het CvB na overleggen van het minimaal voldoende beoordeeld assessment.





Het besluit over de invulling van de omvang van de verschillende categorieën leraren wordt genomen door het CvB na overleg met de coördinator werkplekleren.

Type aanstelling	Kostenplaats Aves Algemeen	Kostenplaats school	Fte op Avesniveau
Reguliere formatie	X	X	p.m.
Vaste flexleraren	X	X	5
Tijdelijke uitbreiding Parttimers	X	X	3
Pay-roll	X	X	6
Invallers	X	X	wisselend

### 1.11 Evaluatie

Bij het ingaan van deze nieuwe werkwijze is het heel goed mogelijk dat er in de eerste jaren zaken en afspraken moeten worden bijgesteld. In februari 2016 zal het CvB een evaluatie organiseren met de directeuren om met de opbrengst hiervan tijdig bij te kunnen sturen voor schooljaar 2016-2017.

