

# Vervangingsbeleid



Openbaar Primair Onderwijs Almelo

Almelo

Versie oktober

d.d. 13 oktober 2016

Noot bij deze opzet vervangingsbeleid

- Juridisch kader ontbreekt (nog geen jurisprudentie!)
  
- Wijzigingen regelement VF/ PF nog niet bekend
  - o Declaratie volgens regelement vervangingsfonds
  - o Criteria instroomtoets

## Inhoud

1. Inleiding .....	4
2. Aanleiding.....	5
2.1 cao PO 2016-2017 .....	5
3. Analyse .....	6
3.1 Algemeen.....	6
3.2 Geografische spreiding.....	6
3.3 Typering demografische situatie in de regio.....	6
3.4 (Meerjaren) personeelsplanning.....	6
3.5 Financiën .....	7
3.6 Typering regionale arbeidsmarkt .....	7
3.7 ERD/ Vervangingsfonds .....	7
3.9 Conclusie: .....	8
4. Uitgangspunten bestuur.....	9
5. Organisatie van vervangingen:.....	11
5.1 Schoolniveau .....	11
5.2 Bestuurlijk niveau .....	12
5.3 Boven bestuurlijk niveau .....	12
6. Vervangingsmogelijkheden .....	13
7. Uitvoering vervangingsbeleid.....	14
Bijlage 1: Planning invoering vervangingsbeleid .....	15
Bijlage 2: Analyse historische vervangingsbehoefte .....	16
Bijlage 3: Arbeidsmarktprognose per gebied en regio 2015-2020 .....	19

## 1. Inleiding

Voor u ligt het vervangingsbeleid van de stichting Openbaar Primair Onderwijs Almelo. Het bestuur heeft vanuit haar verantwoordelijkheid voor de goede voortgang van het onderwijs op de scholen, haar vervangingsbeleid aangepast aan de recente wet- en regelgeving en de wensen vanuit de organisatie inzake de kwaliteit van het onderwijs en goed werkgeverschap.

In deze beleidsnotitie worden op basis van een analyse, uitgangspunten geformuleerd die als leidraad worden gebruikt voor het maken van keuzes inzake de inzet van vervanging.

Dit document wordt eerst besproken in het managementteam waarna de voorzitter College van Bestuur een voorgenomen besluit neemt. De personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke medezeggenschapsraad) heeft instemmingsrecht ten aanzien van het vervangingsbeleid.

Na instemming wordt het vervangingsbeleid vastgesteld en in uitvoering genomen.

## 2. Aanleiding

### 2.1 cao PO 2016-2017

Vanaf 1 juli 2016 is de cao PO 2016-2017 van kracht geworden. In deze cao heeft onder andere een vertaling plaatsgevonden van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) naar het primair onderwijs

De afspraken over de vertaling van de WWZ gelden alleen voor het bijzonder onderwijs. Het openbaar onderwijs valt onder de ambtenarenwet en niet onder het Burgerlijk Wetboek. Hiermee is de Wet Werk en Zekerheid, zoals deze in het bijzonder onderwijs geldt, niet van toepassing.

Voor het openbaar onderwijs blijft de oude regelgeving van kracht dat betekent dat medewerkers in tijdelijke dienst kunnen worden aangesteld op een onbepaald aantal contracten. Er is wel een maximale duur voor tijdelijke contracten, te weten 36 maanden voor vervanging, projecten, voorziening tijdelijke vacature en dergelijke. Bij een onderbreking van 3 maanden en één dag begint de keten opnieuw te tellen.

Tijdelijke uitbreidingen van medewerkers in vaste dienst kunnen onbeperkt worden gegeven. Er is hiervoor geen maximale termijn opgenomen in de cao PO. Wel kunnen bij het aanbieden van tijdelijke aanstellingen aan medewerkers met een vaste aanstelling rechten t.a.v. het uitbreiden van de wekelijkse arbeidsduur ontstaan.

Om de vervangingen goed te regelen is vervangingsbeleid opgesteld. In het vervangingsbeleid wordt, op basis van de historische vervangingsbehoefte, omschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welk type contracten. Er wordt gewerkt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel:

1. Vaste aanstelling op bestuursniveau met inzet op niveau van de school, bovenschools en boven bestuurlijk
2. Vaste aanstelling met tijdelijke uitbreiding
3. Tijdelijke aanstelling
4. Tijdelijke aanstelling met tijdelijke uitbreidingen

### 3. Analyse

#### 3.1 Algemeen

Onder het bestuur van OPOA ressorteren 10 basisscholen. De Stichting heeft in peilperiode december 2015 275 personeelsleden in vaste dienst.

#### 3.2 Geografische spreiding

De scholen zijn gevestigd in Almelo.

#### 3.3 Typering demografische situatie in de regio

Hoewel de cijfers niet exact te geven zijn is het wel duidelijk dat het aantal leerlingen terugloopt. De leerlingprognose voor OPOA ziet er als volgt uit:

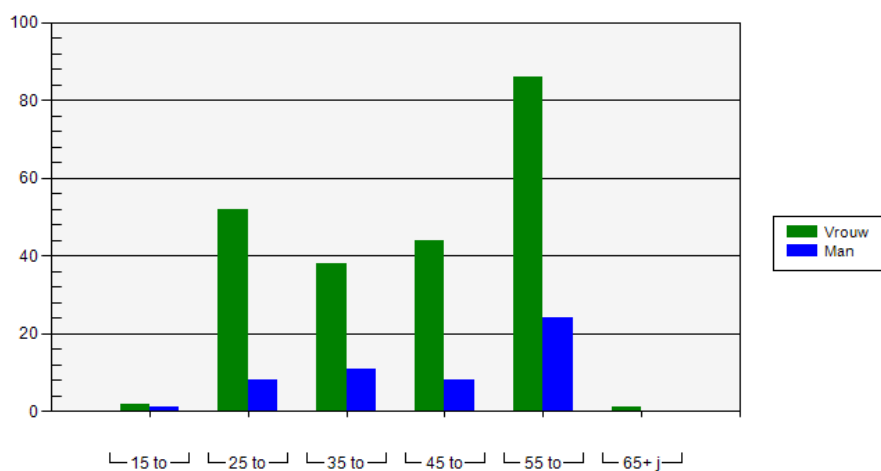
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>leerlingen</b>	2832	2825	2808	2770	2773	2755
<b>verschil</b>		-7	-17	-38	+3	-18

*Gegevens bestuursformatieplan 2016-2017*

#### 3.4 (Meerjaren) personeelsplanning

Op grond van de meerjarenbegroting tot en met 2019 – waarin de leerlingprognoses voor de komende jaren zijn verwerkt en het natuurlijk verloop in beeld is gebracht – kunnen we concluderen dat we met de huidige personeelsformatie de komende jaren in evenwicht zijn bij ongewijzigd beleid.

De leeftijdsopbouw binnen OPOA is als volgt:



Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	2	1	3
25 tot 35 jaar	52	8	60
35 tot 45 jaar	38	11	49
45 tot 55 jaar	44	8	52
55 tot 65 jaar	86	24	110
65+ jaar	1	0	1
Totaal	223	52	275

### 3.5 Financiën

De financiële positie van OPOA is gezond. Er ontstaat een financieel risico wanneer er sprake is van een hoog ziekteverzuim en de kosten van vervanging hoger zijn dan de bespaarde premie vervangingsfonds (uitgaande van ERD met ingang van 01-01-2018, of zoveel eerder als mogelijk). Het aanwezige weerstandsvermogen van de Stichting OPOA is voldoende om dit risico te kunnen dragen. Er is sprake van voldoende algemene reserve.

Binnen OPOA worden de vervangingskosten bekostigt uit de lumpsum. Er wordt 4% van de formatie van de scholen afgeroomd voor vervangingskosten. Soms zijn er aanvullende inkomsten, bijvoorbeeld van het UWV.

De vervangingskosten in 2015 bedroegen € 510.000,- Voor 2016 is het bedrag van € 700.000,- begroot.

### 3.6 Typering regionale arbeidsmarkt

Op gebied van personeel lijkt er sprake van een paradox 'krimpregio en toch tekorten'. Invalleerkrachten zijn kritischer bij het accepteren van vervangingsarbeid voor kortere duur in verband met de Wet Werk en Zekerheid. Hoewel voor het openbaar onderwijs de Wet Werk en Zekerheid niet van toepassing is merkt OPOA dat invallers (onnodig) huiverig zijn om kortdurende vervangingsaanstellingen te accepteren.

Een aantal andere ontwikkelingen:

- De vraag naar (flexibel) personeel is momenteel groter dan het aanbod.
- Per 1 oktober 2015 is de instroom in de lerarenopleidingen landelijk gedaald met 37%.
- De verwachting is dat het tekort tot 2020 oploopt tussen de 3 en 6% in de regio Overijssel, Flevoland en Twente (bron: vacaturedruk PO 2015 en 2020 naar regio; zie bijlage 3).

### 3.7 ERD/ Vervangingsfonds

OPOA is aangesloten bij het Vervangingsfonds. Voornemen is om per 1 januari 2018 eigenrisicodragers te zijn en zo mogelijk eerder. Bij het Vervangingsfonds is een bestuurlijke vervangingspool aangevraagd per 1 augustus 2016, voor 4% van de formatie tegen 98% inzet op ziektevervangings.

### 3.8 (Historische) vervangingsbehoefte

In 2014 bedroeg de totale vervangingsbehoefte circa 23 FTE. In 2015 bedroeg dit circa 22 FTE. Nadere analyse geeft het volgende beeld (zie ook bijlage 2):

<b>Indicatie vervangingsbehoefte o.b.v. historische gegevens</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Omvang kortdurende verloven	3,0512	2,1237
Kort verzuim (0-8)	1,3390	1,3660
Kort Middel verzuim (8-43)	1,5247	1,4708
Omvang langdurende verloven	6,3950	5,3353
Middel Lang verzuim (43-366)	8,5564	11,3108
Lang verzuim (> 366)	2,1733	0,4263
<b>Totale vervangingsbehoefte in FTE</b>	<b>23,0395</b>	<b>22,0329</b>

### 3.9 Conclusie:

Tot op heden wordt de totale vervangingsbehoefte van OPOA geheel ingevuld d.m.v. tijdelijke vervangingsaanstellingen. Met het oog op de ontwikkelingen rondom het voorgenomen ERD met ingang van 1 januari 2018 (of zoveel eerder als mogelijk) is het voor OPOA noodzakelijk om terug te kunnen vallen op een eigen flexibele schil.

OPOA wil

- Continuïteit van onderwijs bij vervangingsituaties waarborgen door inrichten van een bestuurlijke pool de zgn. flexibele schil.
- De grootte van de flexibele schil moet in beginsel toereikend zijn om de vraag naar vervangingsarbeid op korte termijn ( $\leq 14$  dagen) te dekken;

Op vrijwel alle scholen wordt doorlopend en in meer- en mindere mate vervanging ingezet. Soms is de vervanger een medewerker die al in dienst is, soms iemand van buiten de school. Teneinde de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en te stimuleren zal OPOA investeren in vervangers. Zij bepalen immers mede de kwaliteit van het onderwijs. OPOA neemt dit mee in de formulering van haar uitgangspunten.



## 4. Uitgangspunten bestuur

Bij het bepalen van het vervangingsbeleid wil OPOA een oplossing voor alle vervangingsvragen zoals ziektevervangning, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, studieverlof, rechtspositioneel verlof (verlof o.b.v. hoofdstuk 8 cao PO), verlof i.h.k.v. duurzame inzetbaarheid, etc.

De belangrijkste doelstelling is dat de vervanging zo georganiseerd wordt dat het primair proces op de scholen doorgang kan vinden. Kort gezegd; De vervangingsbehoefte van de scholen moet worden ingevuld.

De uitgangspunten hierbij zijn:

- Administratieve lastenverlichting op school- en bestuursniveau;
- Eenduidig en uitvoerbaar vervangingsbeleid voor alle scholen;
- Voorkomen van ongewenste verplichtingen aan medewerkers met tijdelijke aanstellingen op basis van cao PO;
- Continuïteit van onderwijs bij vervangingsituaties waarborgen door inrichten van een flexibele schil;
- De grootte van de flexibele schil moet in beginsel toereikend zijn om de vraag naar kortdurende ( $\leq 14$  dagen) vervangingsarbeid te dekken;
- Bij aanstellingen op basis van vervanging wordt gewerkt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel;
- Zittend personeel heeft voorrang op tijdelijk personeel als het gaat om (structurele) urenuitbreiding, mobiliteit of flexibel werken in het kader van professionalisering en/of duurzame inzetbaarheid. Deze wensen worden jaarlijks voorafgaand aan de formatie geïnventariseerd;
- Indien de behoefte aan vervangingsarbeid groter is dan beschikbaar vanuit de flexibele schil en de beschikbaarheid vanuit het Mobiliteitscentrum ObT, worden scholen geacht dit intern (hetzij met een noodmaatregel) op te lossen;
- De vervangingen worden dusdanig systemisch georganiseerd dat gewenste management informatie wordt gegenereerd teneinde een en ander te kunnen monitoren en sturen;
- De langdurige vervangingsvacatures worden ingevuld met leraren in tijdelijke dienst.
- OPOA selecteert nieuwe (flexibele schil) medewerkers middels aanstellingen voor vervangingswerk;
- Medewerkers in een vervangingsaanstelling worden gevolgd en gestimuleerd in hun ontwikkeling;
- Medewerkers in een vervangingsaanstelling in de flexibele schil hebben minimaal twee jaar werkervaring in het primair onderwijs en zijn ingeschreven in het Lerarenregister PO;
- Medewerkers met een vervangingsaanstelling in de flexibele schil vallen hiërarchisch onder de directeur van de stamschool.
- Alle overige medewerkers met een vervangingsaanstelling vallen hiërarchisch onder de directeur van de school waar ze de vervangingswerkzaamheden verrichten;
- Medewerkers met een vaste vervangingsaanstelling in de flexibele schil hebben een minimale aanstellingsomvang van 20 uren en worden ingezet op kortdurende vervangingen ( $\leq 14$  dagen) binnen alle scholen/groepen binnen het bestuur;
- Indien er binnen het bestuur geen vervangingswerkzaamheden voorhanden zijn, kunnen flexibele schil medewerkers, met wie dit vooraf is afgesproken, middels detachering worden ingezet bij andere besturen in de omgeving van Almelo;

De pijlers van het vervangingsbeleid van OPOA zijn:

- Een flexibele schil van 8 FTE inzetbaar voor kortdurende ( $\leq 14$  dagen) vervangingen;
- Vanuit de flexibele schil is doorstroming mogelijk naar langdurig invalwerk. Personeel met een tijdelijke aanstelling, dat na langdurige vervanging en gebleken geschiktheid (bij voldoende formatieruimte) instroomt in de vaste formatie;
- Vast personeel [personeel op de scholen en in de A-poule] een tijdelijke uitbreiding geven;
- Een regionaal bestand van personen die voor overige tijdelijke betrekking kunnen worden aangesteld via het mobiliteitscentrum OBT;

## 5. Organisatie van vervangingen:

Hieronder wordt de organisatie van vervanging beschreven op school- bestuurs- en bovenbestuurlijk niveau.

### 5.1 Schoolniveau

De scholen hebben binnen het vervangingsbeleid onderstaande regelmogelijkheden.

Interne oplossingen door personeel met een vaste aanstelling bij het bestuur	1.	Werkzaamheden worden door de afwezige medewerker op een later tijdstip zelf uitgevoerd.
	2.	Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker.
	3.	Werkzaamheden worden overgenomen door een medewerker die gepland verlof verzet.

Niet ieder verlof of verzuim hoeft (direct) te worden vervangen. Het is de verantwoordelijkheid van de school te beoordelen wanneer er voor een verlofsituatie of verzuim vervanging noodzakelijk is. De interne oplossingen zijn (uitsluitend) bestemd voor incidentele kortdurende vervangingen. Het is ter beoordeling aan de school wanneer en voor welke functie deze maatregelen wel/niet kunnen worden toegepast. Inzet van een interne oplossing mag op school niveau niet leiden tot verlofstuwmeren.

Het is de verantwoordelijkheid van de school om het onderwijs dusdanig in te richten dat voor reguliere (planbare) activiteiten geen vervanging noodzakelijk is (bijv. geen functioneringsgesprekken onder lestijd). In overige planbare situaties heeft een interne oplossing binnen de beschikbare formatie de voorkeur.

Elke school heeft voorafgaand aan elk schooljaar een overzicht op welke (planbare) momenten vervanging is gewenst en waarvoor geen interne oplossing voorhanden is.

Professionaliseringsactiviteiten (nascholing) op individueel- of schoolniveau worden bij voorkeur georganiseerd op vervangingsluwe (augustus, september, oktober) momenten.

## 5.2 Bestuurlijk niveau

Vervangingen waarvoor op schoolniveau geen interne oplossing voorhanden is worden op bestuursniveau als volgt georganiseerd:

Tijdelijke uitbreidingen	6.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling van een medewerker die reeds in tijdelijke dienst is (tijdelijke taakuitbreiding)
	7.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling van een medewerker die reeds in dienst is
Tijdelijke vervangingscontracten	8.	Tijdelijke aanstelling met een vaste einddatum ten behoeve van vervangingswerkzaamheden
	9.	Tijdelijke aanstelling ten behoeve van één specifieke verlofsituatie voor de duur van de verlofsituatie

De kortdurende vervangingsbehoefte (4 FTE) wordt door OPOA vrij stabiel geacht. In deze kortdurende vervangingsbehoefte kan worden voorzien door het aanstellen van personeel in vaste dienst in een bestuurlijke vervangingspool/flexibele schil (nr. 4).

Om in de totale vervangingsbehoefte te voorzien is op basis van historische cijfers 8 FTE nodig (zie bijlage 2). De (langdurende) vervangingsbehoefte kan per jaar fluctueren (bijv. ziekte / zwangerschappen). Om hierop te kunnen anticiperen worden tijdelijke contracten aangegaan.

Resterende vervangingsvragen die niet door de poolmedewerkers worden ingevuld, worden ingevuld door middel van tijdelijke uitbreidingen van vast en tijdelijk personeel (nr. 6 & 7) of opgelost door middel van aanstelling van een medewerker voor één specifieke verlofsituatie of vervangingswerkzaamheden (nr. 8 & 9).

## 5.3 Boven bestuurlijk niveau

Indien op bestuursniveau (nr. 4) niet in een vervangingsvraag kan worden voorzien kan OPOA medewerkers inzetten vanuit de boven bestuurlijke pool (nr. 5)

(Boven)bestuurlijke pool	4.	Inzet van een medewerker voor vervangingswerk in dienst vervangingspool/flexibele schil
	5	Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur

Mocht op enig moment binnen OPOA geen vervangingsvraag zijn dan kunnen de flexibele schil medewerkers van OPOA ook worden ingezet bij andere besturen Dit betreft enkel de medewerkers met wie dit vooraf is afgesproken.

## 6. Vervangingsmogelijkheden

In de handreiking “Vervangen van afwezige leerkrachten in het primair onderwijs vanaf 1 juli 2016” van de PO-raad zijn de volgende vervangingsmogelijkheden opgenomen. Deze mogelijkheden houden in veelal direct verband met de aanstellingen die kunnen worden gehanteerd

Vervangingsmogelijkheden		
Interne oplossingen door personeel met een vast contract bij het bestuur	1.	Werkzaamheden worden door de afwezige medewerker op een later tijdstip zelf uitgevoerd.
	2.	Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker.
	3.	Werkzaamheden worden overgenomen door een medewerker die gepland verlof verzet.
(Boven)bestuurlijke pool	4.	Inzet van een medewerker voor vervangingswerk in dienst vervangingspool/flexibele schil
	5.	Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur
Tijdelijke uitbreidingen	6.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling van een medewerker die reeds in tijdelijke dienst is (tijdelijke taakuitbreiding)
	7.	Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling van een medewerker die reeds in dienst is
Tijdelijke vervangingscontracten	8.	Tijdelijke aanstelling met een vaste einddatum ten behoeve van vervangingswerkzaamheden
	9.	Tijdelijke aanstelling ten behoeve van één specifieke verlofsituatie voor de duur van de verlofsituatie
Externe inhuur	10.	Inzet van een uitzendkracht
	11.	Inzet van interim-personeel
	12.	Payrolling
Geen vervanging	13.	Noodmaatregelen (zoals het samenvoegen/naar huis sturen van groepen)

Om te voorkomen dat OPOA noodmaatregelen moet treffen dient OPOA haar vervangingsbehoefte structureel te organiseren met de mogelijkheden 1 t/m 9.

OPOA wil proberen de vervangingsmogelijkheden, genoemd onder 10 t/m 12 zoveel mogelijk te voorkomen in verband met de hogere kosten die daarmee gepaard gaan.

## 7. Uitvoering vervangingsbeleid

OPOA is alert op de risico's die men loopt in het kader van de ketenbeding (alsmede de instroomtoets PF e.d.). Mede daarom heeft OPOA de uitvoering van het Vervangingsbeleid gecentraliseerd en belegd bij het Mobiliteitscentrum van het ObT.

Het Mobiliteitscentrum ObT coördineert de flexibele personele schil voor schoolbesturen waaronder de vervangingen op korte en lange termijn. Het ObT bewaakt hierbij de wet- en regelgeving (o.a. ketenbepaling).

Alle vervangingsvragen van OPOA worden door de scholen ingediend bij het Mobiliteitscentrum ObT. Het Mobiliteitscentrum bewaakt het vervangingsbeleid van OPOA . Deze afspraken zijn vastgelegd in een vervangingsplan.

## Bijlage 1: Planning invoering vervangingsbeleid

Actie	Actie door	Termijn	Bijzonderheden
Opstellen vervangingsbeleid bestuur	P&O	Augustus 2016	
Voorleggen beleid aan Voorzitter CvB ter (voorlopige) besluitvorming	P&O/ voorzitter CvB	Augustus 2016	Hoewel het beleid nog niet is vastgesteld zal deze al wel deels worden uitgevoerd vanwege het voorgenomen ERD-schap
Voorleggen beleid MT ter bespreking	Voorzitter CvB	September en oktober 2016	Voorlichting organiseren
Voorleggen beleid P (G)MR en evt bestuur, circa 6 weken	Voorzitter CvB	november 2016	Voorlichting organiseren
Instemmingstermijn beleid P (G)MR , circa 6 weken	P(G)MR	Eind december/ begin januari	
Vaststellen beleid	Voorzitter college van bestuur	januari 2017	
Uitvoering initiëren en organiseren	Voorzitter college van bestuur	januari 2017	Evt. bijstellen vervangingsplan Mobiliteitscentrum ObT
Beleid ingevoerd		Uiterlijk op 1 februari 2017	

## Bijlage 2: Analyse historische vervangingsbehoefte

Verzuim 2014							
	Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang > 366	Totaal	Meldings Frequentie	Verzuim duur
<b>Verzuimpercentage</b>	0,65%	0,74%	4,13%	1,05%	6,56%	1,02	21
<b>Vervangingsbehoefte FTE</b>	<b>1,3390</b>	<b>1,5247</b>	<b>8,5564</b>	<b>2,1733</b>	<b>13,5933</b>		
<b>VERLOVEN 2014</b>							
<b>Omschrijving</b>	<b>aantal</b>	<b>uren</b>	<b>WTF</b>				
Ziekmeldingen	352						
Aantal personen die zich min 1 keer hebben ziekgemeld	198						
Zwangerschaps- en bevallingsverloven	15	5834,5	3,5169				
Schorsing	4	1267	0,7639				
Ouderschapsverlof	23	3101	1,8689				
Lang (on)betaald verlof	5	407	0,2453				
Kort onbetaald verlof	1	31	0,0187				
Overig kort verlof	393	3527	2,1258				
Kort verlof zonder instroomgrond	135	1504	0,9067				
Omvang kortdurende verloven			<b>3,0512</b>				
Omvang langdurende verloven			<b>6,3950</b>				
<b>Totale vervangingsbehoefte verloven</b>			<b>9,4462</b>				



Verzuim 2015							
	Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang > 366	Totaal	Meldings Frequentie	Verzuim duur
Verzuimpercentage	0,66%	0,71%	5,46%	0,21%	7,04%	1,08	16,72
vervangingsbehoefte FTE	1,3660	1,4708	11,3108	0,4263	14,5739		

VERLOVEN 2015			
Omschrijving	aantal	uren	WTF
Ziekmeldingen	378		
Aantal personen die zich min 1 keer hebben ziekgemeld	196		
Zwangerschaps- en bevallingsverloven	13	5713	3,4436
Schorsing	1	155	0,0934
Ouderschapsverlof	18	2872	1,7314
Lang (on)betaald verlof	1	111	0,0669
Kort onbetaald verlof	2	48	0,0289
Overig kort verlof	233	2255	1,3592
Kort verlof zonder instroomgrond	110	1220	0,7355
Omvang kortdurende verloven			<b>2,1237</b>
Omvang langdurende verloven			<b>5,3353</b>
<b>Totale vervangingsbehoefte verloven</b>			<b>7,4589</b>

## Samenvatting OPOA

### Uitgangspunten:

- De totale formatieomvang is gebaseerd op de totale FTE's op peildatum 01-01-2015 (incl. korttijdelijk)
- De verzuimpercentages zijn berekend o.b.v. kalenderjaar 2014 en 2015.
- De vervangingsbehoefte verzuim is berekend op basis van FTE's op peildatum 01-01-2015
- De vervangingsbehoefte verloven is gebaseerd op het aantal uur verlof in een kalenderjaar omgerekend naar een wtf (/1659)

Totale formatieomvang per 01-01-2015	
Directie	21,0959
OOP	17,6413
OP	168,3531
Aantal FTE per 01-01-2015	207,0903

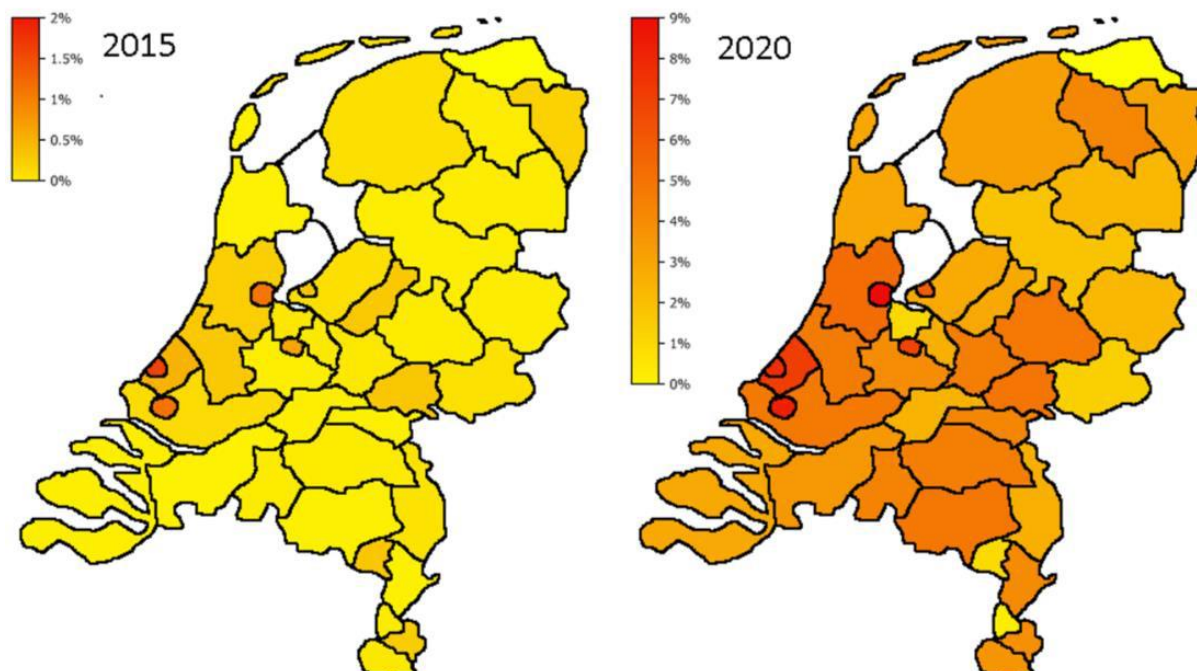
*\* indicatie fte's is exclusief professionaliseringsuren*

Indicatie vervangingsbehoefte o.b.v. historische gegevens	2014	2015
Omvang kortdurende verloven	3,0512	2,1237
Kort verzuim (0-8)	1,3390	1,3660
Kort Middel verzuim (8-43)	1,5247	1,4708
Omvang langdurende verloven	6,3950	5,3353
Middel Lang verzuim (43-366)	8,5564	11,3108
Lang verzuim (> 366)	2,1733	0,4263
<b>Totale vervangingsbehoefte in FTE</b>	<b>23,0395</b>	<b>22,0329</b>

Indicatie omvang Pool A	2014		2015		Omvang Pool A Gemiddeld 2014/2015
	FTE's	% van tot. Formatie	FTE's	% van tot. Formatie	
Indicatie omvang (kort verlof en verzuim tot 8 dagen)	4,3902	2,12%	3,4897	1,69%	3,9399
Indicatie omvang (kort verlof en verzuim tot 43 dagen)	5,9148	2,86%	4,9605	2,40%	5,4377

Let op: aan deze opgave kunnen geen rechten worden ontleend

## Bijlage 3: Arbeidsmarktprognose per gebied en regio 2015-2020



Figuur: vacaturedruk PO 2015 en 2020 naar regio: RPA-gebieden, met G4 apart aangegeven.

De vacaturedruk zal in vijf jaar tijd behoorlijk zal toenemen. De achtergrond van de verwachte tekorten in het primair onderwijs is:

- De komende jaren gaan veel leraren met pensioen. Door het verhogen van de pensioenleeftijd en het langer doorwerken van veel leraren was dit enkele jaren uitgesteld, maar de komende jaren zal dit massaal plaatsvinden.
- De grote leerlingendaling naar aanleiding van de bevolkingskrimp is vrijwel achter de rug. Aan het einde van de periode is er zelfs weer sprake van een stijging van leerlingaantallen.
- Het aantal afgestudeerden van de pabo's is de afgelopen jaren gedaald. Voor de arbeidsmarkt van deze periode was het geen probleem, maar nu de arbeidsmarkt weer aantrekt is deze belangrijkste bron van instroom meer nodig dan voorheen. In deze analyse van CeTERdata zijn de instroomgegevens in de lerarenopleidingen basisonderwijs meegenomen tot en met 1 oktober 2014. Vanaf 2015 is de instroom in de opleidingen in Noord- en Midden Nederland fors gedaald (Vereniging Hogescholen 2015).

**Bron: De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2015-2025, 2015**