Schoolleiders

bezoekadres
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

postadres
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

www.cnvs.nl
info@cnvs.nl
030 751 1003

Beleidsdocument

Mobiliteitsbeleid brengt heel wat in beweging

Het directieberaad van de Stichting Primair Onderwijs heeft zich in het kader van personeelsbeleid gebogen over de voor- en nadelen van een mobiliteitsbeleid. Met het oog op de komende bezuinigingen als gevolg van krimp én de maatregelen in het kader van Passend Onderwijs zal overplaatsing ongetwijfeld aan de orde komen binnen de Stichting. In dat beleid wil een aantal directeuren echter ook de mogelijkheid opnemen om personeelsleden in het kader van loopbaanontwikkeling over te plaatsen naar een andere school, dus zonder dat er sprake is van een formatietekort. Dit leidt in het directieberaad tot een boeiende discussie. Niet over de vraag of men dit wil, maar over de vraag of dit wel kan. Men besluit om op onderzoek uit te gaan en komt tot de volgende bevindingen over wat in het kader van mobiliteitsbeleid wel en niet kan.

Eerste conclusie is dat nergens in de regelgeving de verplichting bestaat om mobiliteitsbeleid te hebben. Indien een school echter werknemers verplicht moet overplaatsen, kan het ontbreken van mobiliteitsbeleid risico's met zich meebrengen. Dit geldt met name als er onvoldoende medewerkers zijn die zich vrijwillig aanmelden voor overplaatsing en er dus mensen moeten worden aangewezen. Tegen een verplichte overplaatsing staat beroep open bij de commissie van beroep. Bij het ontbreken van beleid zal een werkgever in zo'n procedure moeten aantonen dat de aanwijzing van een medewerker voor verplichte mobiliteit op de juiste, objectieve gronden heeft plaatsgevonden. Het daarbij enkel verwijzen naar een afvloeiingsregeling in het kader van ontslagbeleid is zeker niet voldoende.
Het zal duidelijk zijn dat de Stichting er verstandig aan doet om mobiliteitsbeleid in te voeren.

Vervolgens wordt gekeken naar de inhoud van het beleid. Dan komt de discussie over de mogelijkheden om mensen in het kader van loopbaanontwikkeling over te plaatsen weer aan de orde. Hierbij is artikel 10.6 van de cao primair onderwijs van belang. Daarin staat allereerst dat het uitgangspunt is dat overplaatsing geschiedt op vrijwillige basis.
Voorts geeft dit artikel een limitatieve opsomming van de mogelijkheden om werknemers gedwongen over te plaatsen:

- bij een formatietekort;
- in een conflictsituatie die alleen kan worden opgelost via een overplaatsing;
- bij disfunctioneren;
- op advies van de bedrijfsarts;
- in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden.

Na kennis te hebben genomen van deze bepalingen is het voor het directieberaad wel duidelijk dat het geen zin heeft om in het beleid op te nemen dat werknemers in het kader van loopbaanontwikkeling gedwongen kunnen worden overgeplaatst. Dat leidt tot de discussie hoe wel kan worden bereikt dat werknemers na verloop van tijd toch op een

CNV Onderwijs biedt belangstellenden middels beleidsdocumenten inhoudelijke informatie aan, maar behoudt zelf het copyright op alle tekst, afbeeldingen en andere onderdelen. Het beleidsdocument betreft een groeidocument. Zij is gedocumenteerd op datum van verschijning en is samengesteld uit informatie die tot genoemde datum voorhanden was. Aan de verstrekte informatie kunnen geen rechten worden ontleend. De afnemer is zelf verantwoordelijk voor de keuze en het gebruik van de informatie. CNV Onderwijs aanvaardt geen aansprakelijkheid voortvloeiende uit gebruik, onnauwkeurigheid of onvolledigheid van deze inhoudelijke informatie, en behoudt zelf het recht om wijzigingen aan te brengen op genoemde informatie.

andere werkplek aan de slag gaan. Werknemers moeten dus gemotiveerd worden om op vrijwillige basis mee te werken aan het beleid.

Een brainstormsessie over de instrumenten die daarvoor gebruikt kunnen worden, levert het volgende op:

- De motivatie van de werkgever om vrijwillige mobiliteit in het kader van loopbaanontwikkeling toe te passen, moet duidelijk gecommuniceerd worden met de medewerkers. Geef daarin de kansen en de voordelen van zo'n overplaatsing duidelijk aan. Het gaat er dan vooral om dat een andere werkplek met andere collega's, andere werkwijze, andere methodes etc. heel verfrissend kan zijn.
- Neem eventueel op dat werknemers eerst gedurende een paar weken een soort stage kunnen lopen om te "proeven" van een andere werkplek en alles wat daarbij hoort;
- Maak het beleid ook onderdeel van het bredere personeelsbeleid. Darbij moet uiteraard gedacht worden aan de gesprekkencyclus die hoort bij het personeelsbeleid.
- Faciliteer de overplaatsing. Denk daarbij aan zaken als begeleiding gedurende de eerste weken, maar ook een afspraak over een –tijdelijke- compensatie van extra reiskosten voor zover de cao daar niet in voorziet.
- Overweeg om dit beleid ook naar buiten toe te communiceren, bijvoorbeeld bij sollicitatieprocedures en in vacatureteksten.

Door deze maatregelen bevorder je dat medewerkers beseffen dat de overplaatsing niet alleen een belang is van de werkgever, maar vooral ook voor hen zelf.

Los van de vrijwillige mobiliteit zal er in het mobiliteitsbeleid ook geformuleerd moeten worden hoe omgegaan wordt met verplichte mobiliteit als er sprake is van een formatietekort. Daarbij gaat het er natuurlijk vooral om de wijze waarop medewerkers worden aangewezen voor overplaatsing. Daarbij gebeurt dit niet automatisch op volgorde van de afvloeiingslijst (als die er nog is). Dat kan wel, maar dan moet dat expliciet zijn vastgelegd in het mobiliteitsbeleid. Als voor een ander criterium wordt gekozen, dan is het van belang dat dit een objectief criterium is dat volledig losstaat van het functioneren van medewerkers.
Iemand die, om welke reden dan ook, niet voldoende functioneert op een school, kan op basis van artikel 10.6 lid 2 b t/m d worden overgeplaatst. Als zo'n overplaatsing samenvalt met een situatie waarin ook sprake is van de noodzaak tot overplaatsing op grond van formatietekort, is het uiteraard wel heel belangrijk de reden van overplaatsing aan te geven.

Jurisprudentie leert wel dat mensen met een tijdelijke benoeming als eerste dienen te worden overgeplaatst. Daarnaast mag worden vastgelegd dat werknemers met specifieke deskundigheden mogen worden ontzien (als de eigen school deze deskundigheid aantoonbaar nodig heeft) of juist bij voorrang mogen worden aangewezen (als er op een andere school specifieke noodzaak is aan deze deskundigheid). Het gaat daarbij dan wel om objectief vast te stellen deskundigheden en niet om de wijze waarop iemand functioneert. Een voorbeeld daarvan is iemand die een aantal specifieke scholingen op gebied van het IB heeft gevolgd en daarmee een specifieke deskundigheid heeft verworven. Iemand met zo'n specifieke deskundigheid weet hierdoor dat dit gevolgen kan hebben voor mobiliteit. Dat hoeft zeker geen bedreiging te zijn, maar kan ook worden gezien als een kans.

Voordat het mobiliteitsbeleid wordt vastgesteld, zal het ook moeten worden voorgelegd aan de GMR. Omdat het mobiliteitsbeleid per definitie schooloverstijgend is, zal de medezeggenschap plaats moeten vinden op het niveau van de GMR. Daarbij heeft de personeelsgeleding van de GMR het instemmingsrecht.

Daarnaast is ook communicatie met personeel over het mobiliteitsbeleid belangrijk. Door alle medewerkers goed uit te leggen wat de argumenten zijn die hebben geleid tot de inhoud van het mobiliteitsbeleid, wordt het draagvlak vergroot.
Datzelfde geldt ook bij de uitvoering van het beleid. Het is van groot belang om bij voorgenomen overplaatsingen goed en tijdig te communiceren met de medewerkers die bij de overplaatsing betrokken zijn. Leg daarbij alle gemaakte afspraken schriftelijk vast, zodat daar geen misverstanden en discussies over kunnen ontstaan. Dit is zeker ook van belang als de gedwongen mobiliteit door de medewerker aan de commissie van beroep wordt voorgelegd.
Bij een goede communicatie hoort ook dat het beleid kort en bondig, en zeker ook goed leesbaar wordt geformuleerd.