

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

786

Vragen van het lid **Dijsselbloem** (PvdA) aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het vrijwillige mobiliteitsplan voor leerkrachten in krimpgebieden «in beweging»* (ingezonden 4 november 2011).

Antwoord van minister **Van Bijsterveldt-Vliegenthart** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 28 november 2011)

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het project «In beweging» van het Personeelscluster Oost Nederland (PON)?

Antwoord 1

Ja, daar heb ik kennis van genomen.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u dit initiatief, dat vanwege de terugloop in Oost-Nederland van werkgelegenheid voor leerkrachten in het primair onderwijs is opgezet om vrijwillige mobiliteit te stimuleren en om gedwongen ontslagen te voorkomen?

Antwoord 2

Dat beoordeel ik positief. Het is immers in het belang van werkgevers, werknemers en de sector dat alles wordt gedaan om werkloosheid te voorkomen.

Vraag 3

Hoe beoordeelt u de positieve resultaten die in het afgelopen jaar zijn geboekt?

Antwoord 3

Het is positief dat er in het afgelopen jaar veel vrijwillige mobiliteit is ontstaan, dat er geen ontslagen nodig waren en dat boventalligheid – formatieve frictie – is weggenomen.

Vraag 4

Kunt u bevestigen dat, na een verkennend gesprek met uw ministerie over het ondersteunen van het project, de initiatiefnemers door OCW zijn doorverwezen naar het Participatiefonds?

Antwoord 4

OCW heeft de initiatiefnemers doorverwezen om de volgende redenen. Schoolbesturen zijn zelf verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en het mobiliteitsbeleid. Waar mogelijk ondersteunt het Participatiefonds de schoolbesturen hierbij. Als ontslag niet te vermijden is, financiert het fonds in principe de werkloosheidsuitkering. Het participatiefonds verevent de kosten van de werkloosheidsuitkeringen over alle schoolbesturen. De eventuele baten van een goed mobiliteitsbeleid komen zo via premieverlaging ten goede aan alle schoolbesturen. Ook verzorgt het Participatiefonds re-integratiebeleid. In verband met de geschetste rolverdeling is het PON doorverwezen.

Vraag 5

Deelt u de mening, dat de samenwerking binnen het project «In beweging» de uitgaven van het Participatiefonds verlaagt doordat ontslaguitkeringen worden voorkomen?

Antwoord 5

zie vraag zeven.

Vraag 6

Deelt u de mening dat een investering in een project zoals «In beweging» zich terugverdient door minder gedwongen ontslagen en meer arbeidsparticipatie van leerkrachten?

Antwoord 6

zie vraag zeven.

Vraag 7

Bent u bereid financiële ondersteuning vanuit het Participatiefonds aan preventieve en kostenbesparende projecten, zoals het project «In beweging», te bevorderen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Het is aan het bestuur van het Participatiefonds om een beslissing te nemen over ondersteuning van projecten zoals het project «In beweging». Het Participatiefonds is een zelfstandig bestuursorgaan dat wordt bestuurd door vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers. Het Participatiefonds heeft de deskundigheid om te beoordelen of met dit project ontslaguitkeringen worden voorkomen en of het project zich terugverdient.

Vraag 8

Wanneer en voor welke omvang kan het project «In beweging» voor financiële ondersteuning in aanmerking komen?

Antwoord 8

Zoals bij vraag 7 aangegeven: het is aan het bestuur van het Participatiefonds om hierover een beslissing te nemen. Werkgevers en werknemers dragen samen de verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid en het mobiliteitsbeleid. Het is mijn verantwoordelijkheid om te zorgen voor een stelsel dat schoolbesturen de ruimte biedt om hun verantwoordelijkheid waar te maken. Daarom zorg ik er voor dat de besturen in krimpgebieden voldoende tijd krijgen om de transitie te maken naar een goed en toegankelijk onderwijsaanbod van voldoende diversiteit. Een aantal voorzieningen kent het stelsel al. De daling van de bekostiging loopt altijd een jaar achter op de daling van het aantal leerlingen (de t-1 bekostiging). Kleine scholen krijgen meer bekostiging per leerling dan grotere scholen (door de kleine scholen toeslag en de vaste voet per school). Scholen die fuseren, krijgen de vermindering van de bekostiging twee jaar gecompenseerd (eerste jaar 100%, tweede jaar 50%). De opheffingsnormen worden elke vijf jaar aangepast aan de demografische ontwikkelingen. Bij daling van het aantal leerlingen, dalen zo ook de opheffingsnormen, waardoor er ook in dunbevolkte gebieden voldoende scholen zijn. De bekostiging van scholen stopt pas nadat scholen drie jaren achtereen onder de opheffingsnorm zitten. Er zijn verschillende bepalingen in

de wet opgenomen, waardoor scholen ook onder de opheffingsnorm kunnen blijven bestaan (laatste school van een richting, geen andere scholen in de buurt).

Daar zijn, of worden binnenkort, de volgende maatregelen aan toegevoegd. Er komt een wetsvoorstel om er voor te zorgen dat de bekostiging van scholen pas stopt nadat scholen vijf achtereenvolgende onder de opheffingsnorm zitten. Dat geeft besturen meer tijd. De regeling die het verlies van bekostiging bij fusie compenseert wordt verlengd van twee jaar naar vijf jaar (eerste jaar 100% compensatie, daarna elk jaar 20% minder). Ook dat geeft meer tijd.

Daarnaast is ter wille van de denominatieve diversiteit in het onderwijsaanbod de samenwerkingsschool (een school die zowel openbaar als bijzonder is) mogelijk gemaakt, als anders het openbaar onderwijs of het onderwijs van een richting met opheffing wordt bedreigd. Ook kan ik toestaan dat scholen met minder dan 23 leerlingen tijdelijk worden opengehouden, als er op termijn perspectief is op meer leerlingen. Dat kan van belang zijn als juist deze school bij de herschikking van het onderwijs aanbod open zou moeten blijven om leerlingen van andere scholen die moeten sluiten op te vangen. Dit pakket van voorzieningen biedt schoolbesturen voldoende tijd en geld om de overgang naar een kleinere organisatie met minder scholen beheerst te maken en om de formatie geleidelijk aan te passen aan de verminderde aantallen leerlingen. Zo zorg ik voor de nodige aanpassingen in het stelsel en bied ik de werkgevers en werknemers tijd en ruimte om te zorgen voor een goed mobiliteitsbeleid.