



Onderwijs



Veelgestelde vragen over duurzame inzetbaarheid

Reader

#primaironderwijs

Inhoudsopgave

1. Wat is duurzame inzetbaarheid? blz. 4
2. Het basisbudget blz. 5
3. Het bijzonder budget voor starters blz. 9
4. Het bijzonder budget voor oudere werknemers blz. 10
5. De overgangsregelingen blz. 12





1. Wat is duurzame inzetbaarheid

De eisen die aan werknemers worden gesteld, worden steeds hoger. Je moet langer doorwerken, want je kunt pas later met pensioen. En eerder stoppen met werken is niet voor iedereen weggelegd. Ook de veranderingen in het werk volgen elkaar steeds sneller op. Door al die ontwikkelingen wordt het moeilijker gezond de eindstreep te halen. Dat geldt niet alleen voor het onderwijs, maar voor alle werknemers.

Ook werkgevers vinden het belangrijk dat werknemers gezond blijven. Ervoor zorgen dat werknemers fris en fit hun loopbaan in het onderwijs kunnen doorlopen, noemen we duurzame inzetbaarheid. Dat is niet iets voor alleen maar oudere werknemers. Iedereen krijgt tijd voor het werken aan duurzame inzetbaarheid, al verschilt per situatie de hoeveelheid.

Wat staat er in de cao over duurzame inzetbaarheid?

Wat je doet voor je duurzame inzetbaarheid is voor iedereen anders. Daarom staan er in de cao ook geen standaardregelingen. Je hebt recht op een aantal uren binnen je jaartaak. Wat je in die uren doet bepaal je zelf. Er geldt maar één voorwaarde: je moet iets doen waardoor je je werk goed kunt blijven doen. Je moet voorkomen dat je door je werk bijvoorbeeld ziek wordt.

Hoe ziet de regeling duurzame inzetbaarheid er uit?

De regeling bestaat uit drie onderdelen: een budget van 40 uur voor iedereen, een bijzonder budget van 40 uur voor startende leraren en een bijzonder budget van 130 uur voor oudere werknemers.

Heeft iedereen recht op die uren?

Iedereen heeft recht op de uren duurzame inzetbaarheid: de directeur, de leerkracht, de ondersteuner met lesgebonden en/of behandeltaken en de ondersteuner zonder lesgebonden en behandeltaken.

Krijgt iedereen evenveel uren?

Nee, hoeveel uur je krijgt, hangt af van hoe groot je betrekkingssomvang is. De uren die genoemd worden gelden voor iemand met een volledige baan. Dat is een baan van 40 uur per week. Als je minder werkt moet je de uren die genoemd worden vermenigvuldigen met de werktijdfactor die op je akte van benoeming staat. Als daar bijvoorbeeld staat dat jouw werktijdfactor 0,4683 is, dan heb je in ieder geval recht op 18 uur en 45 minuten voor duurzame inzetbaarheid. Let op: De voorbeelden in deze reader gaan uit van een volledige baan.

2. Het basis budget

Wat geldt er voor iedereen?

Alle werknemers krijgen een budget van 40 uur per jaar.

Waarvoor moet je die uren gebruiken?

Die uren moet je gebruiken voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid helpen. Je kunt daarbij denken aan studieverlof, coaching, stage of niet plaats- en tijdgebonden werkzaamheden. Het mag niet voor vrij opneembaar verlof worden ingezet. Achteraf moet je in een functioneringsgesprek duidelijk maken wat je met die 40 uur hebt gedaan.

Wanneer moet ik die uren gebruiken?

Op welk moment je de uren gebruikt, beslis je zelf. Je kunt ervoor kiezen om iedere week een uur te gebruiken. Je kunt er ook voor kiezen om in één keer een aantal uren te gebruiken.

Moet ik de uren voor duurzame inzetbaarheid ook ieder jaar opmaken?

Je mag de uren ook sparen. Dat kan maximaal drie jaar. In het vierde jaar heb je dan dus 160 uur voor duurzame inzetbaarheid. In de jaren dat je spaart wordt die 40 uur dus niet van jouw jaartaak afgehaald. In de periode dat je spaart werk je per jaar dus 40 uur meer. De school mag je dan dus extra taken geven. Als je spaart moet je wel een plan maken waarvoor je spaart. Als je in de periode dat je spaart ontslagen wordt, ben je de gespaarde

uren kwijt. Dat geldt niet als je spaart voor studieverlof. In dat geval worden de gespaarde uren uitbetaald als je ontslagen wordt.

Geef eens een voorbeeld van hoe die uren gebruikt kunnen worden?

Je zou kunnen zeggen dat je de uren duurzame inzetbaarheid kunt gebruiken als extra tijd voor taken die je toch al moet doen. Je besteedt ze dan aan niet plaats- en tijdgebonden werkzaamheden. Stel, je moet een studiedag voor het team organiseren over een nieuwe rekenmethode. Je krijgt daar 10 uur voor. Voor de meeste collega's zou dat genoeg zijn. Jij hebt alleen nog nooit zo'n studiedag georganiseerd. Je vindt het moeilijk. Je bent bang dat je aan die 10 uur niet genoeg hebt. Er zijn alleen niet meer uren beschikbaar. Het idee dat je niet genoeg uren hebt om een goede studiedag te organiseren, maakt het ook moeilijk om daar aan te beginnen. Je kunt er dan voor kiezen om een deel van de uren duurzame inzetbaarheid te gebruiken voor het organiseren van die studiedag. Je hebt dan geen 10, maar bijvoorbeeld 20 uur voor de organisatie. Die extra uren geven je lucht. Je ziet daardoor niet meer tegen de organisatie op. Daardoor kun je meer ontspannen aan het werk beginnen.

Mag ik de uren duurzame inzetbaarheid alleen gebruiken voor de 'overige taken'?

Je mag de uren duurzame inzetbaarheid gebruiken voor alles waarvan jij vindt dat het je helpt om gezond en langer aan het werk te blijven. Een veel gehoorde klacht is dat er in het onderwijs veel administratie moet worden gedaan. Daar krijg je tijd voor. →

Toch zitten veel collega's 's avonds thuis nog rapporten of behandelplannen te schrijven. Dat doen ze dan in hun eigen tijd. Je zou de uren duurzame inzetbaarheid dus ook kunnen gebruiken als extra tijd voor dat soort administratie. Het werk wordt er niet minder door. Je hebt er wel meer tijd voor. Uren waarvoor je ook salaris krijgt. Een ander voorbeeld is dat je de tijd gebruikt als extra uren voor de voorbereiding van je lessen.

Mag ik in die extra uren bijvoorbeeld ook een cursus Mediteren gaan doen?

De gedachte in de cao is dat de uren duurzame inzetbaarheid worden gebruikt om jouw werk in de klas (of in de school) makkelijker te maken. Als je de uren gebruikt als extra tijd voor werk wat je toch al moet doen is dat wel duidelijk. Zo'n cursus

Mediteren is een randgeval. In zo'n geval moet je duidelijk maken dat het om meer gaat dan alleen een hobby. Je moet dan duidelijk maken dat leren mediteren jou helpt om je werk langer vol te houden.

Wie moet ik daar dan van overtuigen?

In de cao staat dat je in je jaarlijkse functioneringsgesprek moet vertellen wat je in die uren duurzame inzetbaarheid hebt gedaan. Dat functioneringsgesprek heb je met de directeur van de school. Het is wel belangrijk dat je vertelt wat je hebt gedaan en niet wat je gaat doen. Het is namelijk niet zo dat de directeur goed moet vinden wat je gaat doen. Jij bepaalt wat goed is voor jouw duurzame inzetbaarheid. Het gaat dus om een verantwoording achteraf.



Maar wat dan als de directeur vindt dat ik die uren ergens anders voor had moeten gebruiken?

Als de directeur dat vindt, is dat een goed onderwerp voor het functioneringsgesprek. Je praat dan samen over wat het beste zou zijn voor jouw duurzame inzetbaarheid. Je hoeft het niet eens te worden. Als de manier waarop jij de uren duurzame inzetbaarheid wilt gebruiken, past binnen de afspraken in de cao mag de directeur het jou niet verbieden. Het is natuurlijk fijner als jullie het wel eens zijn over de manier waarop jij je uren duurzame inzetbaarheid gebruikt. Dat scheelt veel onrust en veel zorgen.

Moet de directeur het dan altijd met mij eens zijn?

Nee, dat hoeft niet. Er zijn ook voorbeelden te bedenken waarbij de directeur mag zeggen dat je de uren niet mag gebruiken op de manier waarop je dat wilt. Een voorbeeld: als wat jij bedacht hebt ervoor zorgt dat jij op bepaalde dagen geen les kunt geven, mag de directeur zeggen dat je wat anders moet bedenken. De inzet van de uren voor duurzame inzetbaarheid mag niet leiden tot lesuitval. Dat kan alleen als de directeur dat ook goed vindt. Ook als jij jouw uren wilt inzetten op een dag dat er bijvoorbeeld een teamdag is gepland, moet je het misschien anders doen.

Loop ik niet het risico dat ik volgend jaar minder uren voor een taak krijg als ik daar nu uren duurzame inzetbaarheid voor gebruik?

Je hoort voor de taken die je moet doen voldoende tijd te krijgen om het goed te doen. Je moet daar de uren duurzame inzetbaarheid niet voor nodig hebben. Als je een volgend jaar minder uren voor een taak zou krijgen, moet de directeur ook vertellen wat je dan niet meer hoeft te doen. Of wat je anders moet doen, zodat het in minder tijd kan. De directeur mag er niet van uitgaan dat jij je uren duurzame inzetbaarheid toch wel inzet als hij jou minder uren voor een taak geeft. Als een directeur vindt dat er voor een bepaalde taak minder tijd nodig is

moet hij dat eerst bespreken met de personeelsgeleding van de MR en met het team.

Als ik pas achteraf hoef te vertellen wat ik heb gedaan, hoe kan de directeur dan vooraf iets verbieden?

Vóór de zomervakantie moet er een gesprek gevoerd worden over wat je in het nieuwe schooljaar allemaal gaat doen en wanneer je dat gaat doen. Als je plannen hebt voor je uren duurzame inzetbaarheid die afwijken van wat je tot nu toe hebt gedaan moet je dat in dat gesprek vertellen.

Zijn er nog meer voorbeelden hoe je de uren kunt gebruiken?

De cao noemt al een paar voorbeelden: peer review, scholing, coaching en stage bijvoorbeeld. Als je in het basisonderwijs werkt, zou het jou kunnen helpen om eens rond te kijken in het speciaal onderwijs. Hoe gaan ze daar om met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben? Dat zou je een stage kunnen noemen. Als je niet zeker weet of je nog steeds de goede dingen doet in de klas kun je je door een collega laten coachen. Samen met collega's zou je kunnen bespreken of het leerlingvolgsysteem dat wordt gebruikt nog wel optimaal is (peer review). En je kunt de uren natuurlijk ook gebruiken als tijd voor scholing. Je kunt het gebruiken als extra tijd voor een scholing die je van school moet doen. Die tijd komt dan bij de uren die je van de school al moet krijgen voor het volgen van die scholing. Je kunt ook zelf in die uren een cursus volgen, omdat je er energie van krijgt bijvoorbeeld. Je bepaalt zelf wat voor cursus dat is.

Alle voorbeelden hebben te maken met lesgeven. Ik ben OOP-er. Hoe moet ik mijn uren invullen?

Ook voor het OOP zonder lesgebonden of behandeltaken gelden de doelen die in de cao worden genoemd. Het is alleen veel moeilijker om zichtbaar te maken hoe de uren worden ingezet. Maar ook een

→

conciërge kan in het kader van de duurzame inzetbaarheid een stage lopen. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door mee te lopen met een onderhoudsmonteur van de installaties die op school worden gebruikt. Je zou daardoor meer vertrouwen kunnen krijgen om een volgende storing zelf op te lossen. Ook door met een collega op een andere school mee te lopen of met elkaar over het werk te praten, kan je eigen werk makkelijker worden. Met elkaar praten over het werk en over hoe je bepaalde zaken aanpakt, is een vorm van intervisie of coaching.

Als OOP-er moet ik iedere dag op school zijn. Ik kan niet zomaar weg, want er is voor mij geen vervanger. Moet ik dan buiten schooltijd aan mijn duurzame inzetbaarheid werken?

Je moet niet vergeten dat werken aan duurzame inzetbaarheid gewoon werk is. Het is onderdeel van al het werk wat je op een dag, in een week, een maand, een jaar moet doen. Er moet dus voor het OOP ruimte gemaakt worden voor het inzetten van de uren duurzame inzetbaarheid. Het is leuk als mensen vinden dat je onmisbaar bent, maar dat moet je werkdruk niet verhogen. Het is beter dat ze je een dagje missen omdat je werkt aan je duurzame inzetbaarheid dan dat ze je lang moeten missen omdat je ziek bent geworden van het vele werk.

Moet ik dan als ik mijn uren duurzame inzetbaarheid wil gebruiken verlof aanvragen?

Nee, dat is niet de bedoeling. Werken aan duurzame inzetbaarheid is werken. En je hoeft geen verlof aan te vragen om te werken. Natuurlijk moet je wel op school overleggen als je iets gaat doen waardoor je niet op school bent. Dat is iets anders dan verlof aanvragen. De school kan ook niet zomaar "nee" zeggen. Als ze dat doen, zullen ze ook moeten zeggen wanneer je dan wel kunt werken aan jouw duurzame inzetbaarheid.

Er staat dat je de uren ook voor scholing in kunt zetten. Maar je krijgt toch al uren voor scholing? Hoe zit dat dan?

Ja, voor scholing krijg je al uren. Als je van de school een cursus moet volgen moet je daarvoor de uren krijgen die nodig zijn om die cursus te volgen. Daar hoeft je niet de uren voor duurzame inzetbaarheid voor te gebruiken. En je hebt ook uren voor professionele ontwikkeling. Die kun je ook voor scholing gebruiken. Maar het zou zo kunnen zijn dat je de cursus die je gaat doen moeilijk vindt. Of je weet van jezelf dat je niet zo snel leert. In dat geval zou je uren duurzame inzetbaarheid als extra tijd voor scholing kunnen inzetten. Maar het mag nooit zo zijn dat de uren duurzame inzetbaarheid in de plaats komen van de tijd die je hoort te krijgen om werk wat je moet doen goed te kunnen doen. Je kunt de uren duurzame inzetbaarheid ook gebruiken om zelf een cursus te volgen, omdat je van studeren nu eenmaal energie krijgt.



3. Het bijzonder budget voor starters

Wat krijgt een startende leraar?

Een startende leraar krijgt drie jaar lang 40 uur extra naast de 40 uur die iedereen krijgt.

Waarvoor mag je die extra uren gebruiken?

Die extra uren krijg je om de werkdruk te verminderen. Je kunt ze gebruiken voor de doelen die voor iedereen gelden (zie: "Het basisbudget"). Daar heb je dan dus 80 uur voor. Je kunt die extra 40 uur ook gebruiken voor verdere professionalisering, bijvoorbeeld om te zorgen dat je basisbekwaam wordt.

Waarom krijgt een startende leraar extra uren?

Iedereen weet dat de werkdruk in het onderwijs hoog is. Als je net van de opleiding komt en je begint in je eerste echte baan, dan is die werkdruk nog eens extra hoog. Juist door die hoge werkdruk besluiten relatief veel starters in het onderwijs op zoek te gaan naar een andere baan. Met de extra uren voor startende leraren kun je als starter de hoge werkdruk wat beter in de hand houden.

Op veel scholen hoeven startende leraren bijna geen overige taken te doen. Moeten ze dat nu wel gaan doen omdat ze toch al extra uren voor duurzame inzetbaarheid krijgen?

Dat is niet de bedoeling. Het is natuurlijk niet voor niets dat scholen ervoor hebben gekozen startende leerkrachten zo min mogelijk met overige taken te belasten. Eigenlijk staat dat ook in de cao. Ook daarin staat de aanbeveling om leraren geen (of zo min mogelijk) overige taken te geven.

Dat ze ook nog extra uren voor duurzame inzetbaarheid krijgen, verandert daar niets aan.

Geef eens een voorbeeld voor een startende leerkracht?

Iedereen die net in het onderwijs begint, krijgt te maken met heel veel eerste keren. De eerste keer een ouderavond. De eerste keer 10-minuten-gesprekken. De eerste keer een teamdag. De eerste keer een klassenavond. De uren die je daarvoor krijgt, zijn berekend op collega's met ervaring. Als startende leerkracht heb je daar vaak niet genoeg aan. Je hebt nog niet de routine die collega's die al langer werken wel hebben. Zo zou je een deel van die extra uren kunnen gebruiken als extra tijd voor het voor-bereiden van de eerste ronde 10-minuten-gesprekken.

Hoe lang ben ik een startende leraar?

Een leraar die net in het onderwijs begint is een startende leraar. Als je begint in de laagste periodiek van je schaal, ben je drie jaar een startende leraar. Zodra je wordt ingeschaald in de vierde periodiek (bijvoorbeeld in LA4 of LB4) ben je geen startende leraar meer. Je hebt dan geen recht meer op het bijzondere budget van 40 uur.



4. Het bijzondere budget voor oudere werknemers

Wanneer ben ik in deze regeling een oudere werknemer?

Een werknemer heeft recht op de extra uren voor oudere werknemers vanaf 57 jaar.

Waar hebben oudere werknemers recht op?

Oudere werknemers hebben recht op 130 extra klokuren naast de 40 uur die iedereen krijgt. Die extra uren mag je gebruiken voor de doelen die voor iedereen gelden (zie: "Het basisbudget"). Alleen voor oudere werknemers geldt dat zowel de 40 uur waar iedereen recht op heeft als de extra 130 uur ook voor verlof mogen worden gebruikt. Als je je uren voor verlof gebruikt, moet je over de uren die je krijgt omdat je een oudere werknemer bent (130 uur), een eigen bijdrage betalen. Die eigen bijdrage is 50% over de bijzondere verlofuren. Ondersteuners in de schalen 1 t/m 8 betalen een eigen bijdrage van 40%.

Heeft iedere oudere werknemer recht op een bijzonder budget?

Niet iedere oudere werknemer heeft recht op een bijzonder budget. Er is een ondergrens opgenomen. Je krijgt pas een bijzonder budget als dat minimaal 45 uur is. Daar heb je een werktijdfactor van minimaal 0,3462 voor nodig. Dat is hetzelfde als een werkweek van 13 uur en 51 minuten.

Als ik kies voor verlof, moet ik dan al mijn uren voor verlof gebruiken?

Je bepaalt zelf hoeveel uur jij nodig hebt voor jouw duurzame inzetbaarheid. Dat hoeft dus niet alles te zijn. Je kunt ook een deel gebruiken voor verlof en een deel als extra tijd voor werk dat je toch al moet doen. Je betaalt alleen een eigen bijdrage over de uren die je als verlof opneemt. Als je verlof wilt opnemen moet je eerst de uren van het bijzondere budget (de 130 uur) daarvoor gebruiken. Pas als die op zijn, mag je het basisbudget (de 40 uur die iedereen krijgt) gebruiken.

Waarom krijgt een oudere werknemer extra uren?

De hoge werkdruk vraagt veel van de mensen in het onderwijs. Die werkdruk vraagt meer van je naarmate je ouder wordt. Om te voorkomen dat je in de laatste jaren van je onderwijsloopbaan het onderwijs moet verlaten omdat de werkdruk te hoog is geworden, krijg je als oudere werknemer extra uren om de werkdruk beter in de hand te houden.

Mag ik de uren duurzame inzetbaarheid ook sparen?

In de tien jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd heeft de oudere werknemer recht op 1700 uur voor duurzame inzetbaarheid. CNV Onderwijs had graag gezien dat het mogelijk zou zijn een deel van dat totale budget naar voren te halen. Dan zou het mogelijk zijn geweest om al vanaf 57 jaar vijf jaar lang ongeveer één dag per week verlof op te nemen. Dat is helaas niet gelukt.



Er is wel een spaarvariant afgesproken. De 40 uur voor iedereen en de extra uren mogen wel gespaard worden. Zo maak je een spaarpotje om in de laatste vijf jaar voor de AOW-leeftijd wel 340 uur in te zetten. Je betaalt dan een eigen bijdrage over maximaal 260 uur per jaar. Als je spaart gaat die 170 uur niet van je jaartaak af. Je moet dan dus 170 uur extra werken. De school mag je dan extra taken geven. Je kunt er ook voor kiezen om één jaar te sparen, dan een jaar een dag per week verlof op te nemen, dan weer een jaar te sparen, etc.

Waarom heb ik als ik gespaard heb maar over 260 uur een eigen bijdrage te betalen?

De regel is dat je alleen betaalt voor de 130 uur die je per jaar extra krijgt. Over de 40 uur die iedereen krijgt, betaal je geen eigen bijdrage. Als je voor 340 uur verlof opneemt gebruik je daarvoor twee keer de uren die iedereen krijgt: 40 uur die je gespaard hebt en de 40 uur van het jaar waarin je het verlof opneemt. Samen is dat 80 uur. Als je die van de 340 uur verlof aftrekt houdt je 260 uur over.

5. De overgangsregelingen

Waarom zijn er bij duurzame inzetbaarheid zoveel overgangsregelingen?

Dat heeft te maken met de BAPO-regeling. BAPO staat voor Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen. De BAPO-regeling was een verlofregeling voor collega's van 52 jaar en ouder. Op 1 oktober 2014 is de BAPO-regeling afgeschaft. Iedereen die op 30 september 2014 van de BAPO-regeling gebruikmaakte mocht het verlof wat ze toen hadden houden. Dat staat in de overgangsregelingen.

Ik maakte op 30 september 2014 al gebruik van de BAPO. Wat betekent de regeling duurzame inzetbaarheid dan voor mij?

Er zijn drie soorten overgangsregeling afgesproken: één voor de gebruikers van de 'kleine BAPO', één voor de gebruikers van de 'grote BAPO' en één voor gebruikers van de spaarbaPO.

Wat geldt er als ik op 30 september 2014 recht had op de 'kleine BAPO'?

Werknemers die op 30 september 2014 gebruikmaakten van de 'kleine BAPO', krijgen een overgangsbudget van 130 klokuren. Samen met de 40 uur voor iedereen is dat 170 uur. Dat is voldoende om de 'kleine BAPO' (ook 170 uur verlof) voort te zetten. De eigen bijdrage over het overgangsbudget is 50% (of 40% voor OOP in de schalen 1 t/m 8). Zodra je 57 wordt stap je over naar de nieuwe regeling. Je krijgt dan 130 uur voor

oudere werknemers. Je hebt dan geen overgangsuren meer nodig om 170 uur verlof op te kunnen nemen.

Wat geldt er als ik op 30 september 2014 recht had op de 'grote BAPO'?

Werknemers die op 30 september 2014 gebruikmaakten van de 'grote BAPO' krijgen de 40 uur die iedereen krijgt en de 130 extra uren voor oudere werknemers. Daarnaast krijgen zij 170 overgangsuren. Samen is dat 340 uur. Dat is voldoende om de 'grote BAPO' (ook 340 uur) voort te zetten. De eigen bijdrage over de overgangsuren is 50% (40% voor OOP in de schalen 1 t/m 8). Als je de volledige 340 uur inzet moet je over 300 uur een eigen bijdrage betalen.

Wat gebeurt er met mijn gespaarde BAPO-uren?

Gespaarde BAPO-uren kun je gewoon opnemen. Je moet over die gespaarde uren wel een eigen bijdrage betalen. Die eigen bijdrage is gelijk aan de eigen bijdrage uit de oude BAPO-regeling. Als je gespaarde uren voor verlof gebruikt, betaal je over die uren een eigen bijdrage van 35% (of 25% voor OOP in de schalen 1 t/m 8).





Onderwijs

Nog meer vragen? Als je lid bent van CNV Onderwijs kun je ze stellen via **primaironderwijs@cnv.nl**

www.cnvconnectief.nl/onderwijs/primair-onderwijs

Bezoekadres
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

Postadres
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

info@cnv.nl
030 751 1003