

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Waarom een cao	2
Nieuw in deze cao	2
Professionalisering	2
<i>Urenbudget</i>	2
<i>Bekostiging</i>	3
<i>Carrière pad</i>	3
Werktijden/werkdruk/40-urige werkweek	3
<i>Arbeidsduur en werktijd</i>	3
<i>Pauze</i>	4
<i>Vakantieverlof</i>	4
<i>Overwerk</i>	4
<i>Werkverdeling</i>	4
Duurzame inzetbaarheid	5
<i>Basisbudget duurzame inzetbaarheidsuren</i>	5
<i>Bijzonder budget voor starters</i>	5
<i>Bijzonder budget voor oudere werknemers</i>	5
<i>Keuze besteding urenbudget</i>	5
Overgangsregeling BAPO	5
<i>Keuze besteding urenbudget</i>	5
<i>Categorie medewerkers 52-55 jaar</i>	6
<i>Categorie medewerkers 56 jaar of ouder</i>	6
<i>Spaar BAPO</i>	7
Vervolgstappen	7
Tot slot	8

Inleiding

In eerdere nieuwsbrieven hebben we op hoofdlijnen al aandacht besteed aan de nieuwe CAO. Deze editie is bedoeld om een aantal onderwerpen van de CAO nader uit te diepen en aan te geven op welke manier we de CAO (gaan) implementeren.

De CAO gaat in haar bepalingen uit van scholen. Gearhing kiest sinds augustus 2012 voor het concept van onderwijsteams. Dit concept past bij onze regionale situatie van dalende leerlingenaantallen. In dat licht vertalen we de CAO zo veel mogelijk naar onze onderwijsteams en hun scholen.

Waarom een CAO?

Een goede CAO voor het primair onderwijs maakt het mogelijk dat leerkrachten, directeuren en onderwijs-ondersteuners hun werk goed kunnen doen en dat leerlingen daardoor goed onderwijs krijgen. In de CAO PO maken de PO-Raad als werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties (vakcentrales) afspraken over arbeidsvoorwaarden.

Wat is er nieuw in deze CAO?

De nieuwe CAO PO beschrijft een aantal regelingen die dit schooljaar al zijn ingegaan en een aantal die pas starten per 1 augustus 2015. De CAO is ingestoken vanuit de erkenning dat werken in het primair onderwijs veel meer omvat dan alleen lesgeven. De intentie is om meer ruimte te geven op schoolniveau, waardoor beter rekening gehouden kan worden met de specifieke kenmerken van iedere school.

Het uitgangspunt van deze CAO is het bieden van een evenwichtig pakket aan arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan:

- professionalisering van het onderwijspersoneel
- terugdringing van de werkdruk
- duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Om tot passende oplossingen te komen, is er veel ruimte voor eigen invulling en overleg met de medezeggenschap, het onderwijsteam én de individuele medewerker. Deze regelruimte zorgt ervoor dat er beter gebruik gemaakt kan worden van de aanwezige kwaliteiten van de personen in het team, dat er ontwikkelaandacht is voor nog ontbrekende kwaliteiten via professionalisering en duurzame inzetbaarheid en dat het werk efficiënter en effectiever verdeeld kan worden.

De implementatie van de nieuwe CAO is daarmee niet ineens te organiseren. Het vergt op alle niveaus overleg en dat gaan we de komende maanden ook met elkaar voeren. Hieruit voortkomend volgen afspraken die we met elkaar maken. Gearhing ziet de implementatie van de nieuwe CAO niet als doel, maar als middel om kwalitatief goed onderwijs te geven en kijkt primair vanuit de kansen die de CAO biedt. Zij neemt daartoe de ambities en doelstellingen vanuit de onderwijsteams als uitgangspunt bij al het overleg.

Professionalisering

In vorige CAO's bestond de regeling betreffende de 10% deskundigheidsbevordering. Deze regeling zal vervallen per 1 augustus 2015. Hiervoor in de plaats komen afspraken ten aanzien van professionalisering.

Bij professionalisering wordt onderscheid gemaakt in individueel bepaalde en opgedragen professionalisering. Beide kunnen individuele of teamscholing betreffen.

Belangrijk uitgangspunten zijn dat professionalisering de eigen verantwoordelijkheid is van de medewerker én dat de professionalisering gericht moet zijn op het versterken van de bekwaamheidseisen (competenties).

Urenbudget

Ten aanzien van de individueel bepaalde professionalisering is vastgelegd dat iedere medewerker naast zijn/haar lessentaak 2 klokuren per werkweek (op fulltime basis, deeltijd naar rato) beschikbaar heeft om te werken aan de eigen professionalisering. Daarbij heeft de medewerker zelf de keuze hoe hij of zij hier invulling aan wil geven, maar het moet wel gericht zijn op de vastgestelde bekwaamheidseisen.

Samen met je directeur en je onderwijsteam kun je afspreken dat ook bepaalde opgedragen scholing onder deze uren valt. Komende tijd zullen jullie op onderwijsteamniveau overleg hebben over het ambitieplan voor 2015-2016. Daarvan wordt vervolgens benodigde en/of gewenste scholing afgeleid.

De uren (80 uur per schooljaar op fulltime basis) kunnen geclusterd worden, het tijdstip van opname dient altijd in overleg met de directeur te gebeuren. De afspraken over de invulling leg je in je eigen bekwaamheidsdossier vast. De afspraken, voortgang en resultaten bespreek je tijdens de gesprekken uit de gesprekkencyclus.

Bekostiging

Op onderwijsteamniveau is gemiddeld € 500,- per fte beschikbaar om uitwerking te geven aan de professionalisering. Dit is een teambudget, geen persoonlijk budget. Overigens zijn er meer dan genoeg professionaliserings-activiteiten die niet direct geld kosten, denk aan het bijhouden van vakliteratuur, het meekijken bij collega's, het bijwonen van een kennissessie georganiseerd door een collega, de Gearhing Academy etc.

Carrière pad

De CAO spreekt over startende leerkrachten, basis bekwame en vakbekwame leerkrachten. Voor startende leerkrachten is de definitie in de CAO vastgelegd: hij/zij heeft minder dan 3 jaar werkervaring en is niet hoger ingeschaald dan LA/LB3. De startende leerkracht heeft recht op een aantal aanvullende faciliteiten. De definiëring van de basis bekwame en vakbekwame leerkracht en de bijbehorende bekwaamheidseisen is tot op heden niet volledig uitgewerkt door de cao-partijen.

Hier wordt nog aan gewerkt op landelijk niveau. Wel is in de CAO vastgelegd dat een leerkracht normaal gesproken na 3 jaar basis bekwame en na 7 jaar vakbekwame zou moeten zijn.

Werktijden / Werkdruk / 40-urige werkweek

Arbeidsduur en werktijd

Vanaf 1 augustus 2015 gaan we werken met een 40-urige werkweek. Als je fulltime werkt (wtf = 1,0), dan werk je gemiddeld 40 uur per week. De maximale werktijd per jaar blijft 1659 uur, dit is netto werktijd waar het vakantieverlof en de feestdagen al van af zijn. Concreet betekent dit dat je werktijdfactor vanaf 1 augustus zal worden uitgedrukt in X uur en Y minuten/week. De CAO geeft aan dat nieuwe medewerkers alleen nog maar een benoeming van een heel aantal uren kunnen krijgen met een minimum van 8 klokuren. Gearhing streeft ernaar dat een benoeming minimaal 16 klokuren omvat.

De gemakkelijkste indeling van de werkweek is 5 gelijke dagen van 8 klokuren per week. Welke werktijden daarbij horen, hangt af van het rooster waarin je werkt en de tijd die je afspreekt waarop je op school je werk doet. Per onderwijsteam spreken we dit af.

De normbetrekking in het primair onderwijs is straks dus maximaal 40 uur per week met een werktijd van 1659 uur per jaar. Dat betekent dat er 41,4 werkweken zijn. Dat is meer dan het aantal lesweken van de leerlingen. Dat is misschien wel het grootste verschil met de huidige benadering van taakbeleid: verschil maken tussen lesweken van leerlingen en werkweken van onderwijspersoneel.

Als je ervoor kiest al het werk te verzetten in de lesweken van leerlingen, dan varieert de werktijd per week ook en blijft die ruim boven de 40 uur per week.

- 1659 uur werken in 40 weken = 41,4 uur werken per week
- 1659 uur werken in 41,4 weken = 40 uur werken per week

De uitdaging is nu om het werk te spreiden over meer werkweken dan we gewend zijn. Als we uitgaan van 40 uur per week werken, dan is er 1,4 week (7 werkdagen) over buiten de lesweken. De kunst is nu om het werk zo met elkaar te organiseren en te verdelen dat ook de weken of dagen waarop er geen les wordt gegeven een goede invulling krijgen. Denk aan tijd voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid (studiedagen zijn daar een voorbeeld van), overlegmomenten, onderwijs- en methodeontwikkeling, schrijven van handelings- en

groepsplannen, je analyses van resultaten maken, een bijwerk- of administratie dag, voorbereiding van het nieuwe schooljaar, werken projectgroepen etc. Overleg hierover vindt per onderwijsteam plaats.

Pauze

De CAO heeft de afspraken over de pauze uitgebreid. Als op een dag minimaal 5,5 uur of meer wordt gewerkt, dan heeft de medewerker recht op een half uur pauze, eventueel gesplitst in tweemaal 15 minuten. Nu is ook afgesproken dat die pauze(s) moet(en) vallen tussen 10.00 en 14.00 uur. In de onderwijsteams zal hierover overleg plaatsvinden.

Vakantieverlof

Tegelijk met de invoering van de 40-urige werkweek gaat een nieuw hoofdstuk vakantieverlof gelden. De nieuwe afspraak is dat onderwijspersoneel, ongeacht de functie, per jaar recht heeft op 428 uur vakantieverlof. Dat is inclusief de feestdagen. Het verlof van de medewerkers wordt opgenomen in de schoolvakanties. De schoolvakantie is de vakantie van de leerlingen die Gearhing vaststelt, waarbij rekening wordt gehouden met de landelijke regeling van het ministerie van OCW.

Overwerk

Nieuw in deze cao zijn de afspraken over overwerk voor onderwijspersoneel. Voor onderwijsondersteunend personeel bestond al een afspraak over overwerk. Het kan best dat er in de ene week wat meer wordt gewerkt en in de andere week wat minder, indien dat van tevoren goed wordt ingepland en overlegd. Een ouderavond of scholingsdag is geen overwerk, indien daar in de jaarplanning rekening mee is gehouden. Gemiddeld genomen over een jaar kunnen er echter niet meer dan 40 uren per week worden ingepland, een piek in de ene week moet leiden tot minder werktijd in een andere week.

Als dat wordt afgesproken, is er dus geen overwerk als er meer dan 40 uur per week wordt gewerkt. Overwerk is alleen aan de orde als dit wordt opgedragen door de werkgever, het de gemiddelde arbeidsduur per week overschrijdt en niet vooraf is ingepland. Dit is dus niet het geval als medewerkers meer tijd stoppen in werkzaamheden en die extra werkzaamheden niet zijn opgedragen. Een tijdelijke uitbreiding wordt niet aangemerkt als overwerk.

Overwerk dient in vrije tijd gecompenseerd te worden in een periode tussen twee schoolvakanties, de schoolvakanties daarbij inbegrepen.

Werkverdeling

De CAO introduceert het basismodel en het overlegmodel voor taakbeleid in het primair onderwijs.

Werkgevers kunnen een keuze maken voor één van de twee modellen voor werkverdeling. De cao regelt het basismodel (model zoals het nu in feite ook is), een werkgever kan ervoor kiezen het overlegmodel in te voeren.

Deze keuze wordt op korte termijn door Gearhing gemaakt, met instemming van de PGMR.

Voornaamste verschil is dat het basismodel blijft uitgaan van een maximale lessentaak van 930 uur (voor de klas). Hierbij hoort het inzetbaarheidsmodel: inzet per week. (zie cao PO blz.60)

Bij het overlegmodel wordt de maximale lessentaak van 930 uur en het inzetbaarheid schema losgelaten en kan een eigen invulling worden gegeven aan de opbouw van het rooster. Hiervoor wordt een invoeringsplan opgesteld. Op iedere schoollocatie moet de P-MR en een meerderheid van het personeel het eens zijn met de inhoud van het invoeringsplan voor het overlegmodel. Indien die meerderheid er niet is en er niet komt, geldt het basismodel.

In alle gevallen geldt de bepaling dat de toedeling van werkzaamheden aan onderwijsgevend personeel bestaat uit:

- lesuren of lesgebonden taken
- vermeerderd met tijd voor voorbereiding en nawerk (opslagfactor)
- professionalisering
- tijd voor duurzame inzetbaarheid

- overige taken

De gezamenlijke directeuren hebben een positief advies gegeven over het invoeren van het overlegmodel. De P-GMR heeft op 16 maart 2015 ingestemd met de invoering waarbij zij wijst op het belang van een goede communicatie en een frequente evaluatie om op deze wijze het welzijn van het personeel te waarborgen. Het college van bestuur heeft vervolgens op 23 maart 2015 het besluit genomen om het overlegmodel in te gaan voeren ingaande 1 augustus 2015.

Het invoeringsplan wordt op dit moment ontwikkeld en zal worden voorgelegd aan de onderwijsteams.

Duurzame inzetbaarheid

Met duurzame inzetbaarheid wordt bedoeld dat een medewerker in zijn/haar huidige én toekomstige werk kan blijven functioneren, met behoud van gezondheid en welzijn. Dit betekent dat iedere medewerker zich moet blijven ontwikkelen, waarbij werkgever en medewerker rekening houden met de levensfase waar iemand in zit.

De regeling duurzame inzetbaarheid betekent onder andere dat de voormalige BAPO-regeling per 1 oktober 2014 is stopgezet. Daarvoor in de plaats is een nieuwe regeling van kracht waarbij iedere medewerker een bepaald uren-budget krijgt om te kunnen besteden aan diverse duurzame inzetbaarheidsdoelen. Voor de medewerkers die op 30 september 2014 BAPO-uren opnamen is er daarnaast een overgangsregeling afgesproken.

Basisbudget duurzame inzetbaarheidsuren

Iedere medewerker krijgt vanaf 1 augustus 2015 per schooljaar 40 uur (op basis van fulltime dienstverband, deeltijd naar rato) ter beschikking om te kunnen besteden aan:

- peerreview (collegiale consultatie)
- studie
- coaching
- oriëntatie op mobiliteit
- niet plaats- en tijdgebonden werkzaamheden

Je kunt de uren ook sparen (maximaal 3 jaar), maar dan moet je daarvoor wel een concreet plan hebben.

Bijzonder budget voor starters

Startende leerkrachten krijgen naast het basisbudget 40 uur extra te besteden (op basis van fulltime dienstverband, deeltijd naar rato). De bestedingsdoelen zijn hetzelfde als bij het basisbudget.

Daarnaast hebben zij recht op begeleiding door een coach, niet zijnde hun leidinggevende.

Aanmelding verloopt via de directeur waarmee de leerkracht samen de coaching vraag bespreekt.

Bijzonder budget voor oudere werknemers

Medewerkers van 57 jaar of ouder krijgen naast het basisbudget 130 uur extra te besteden (op basis van fulltime dienstverband, deeltijd naar rato). Naast de eerder genoemde bestedingsdoelen kunnen zij er óók voor kiezen de uren in te zetten voor verlof. Als het bijzonder budget volledig wordt ingezet voor verlof, dan mogen zij ook het basisbudget inzetten voor verlof (in totaal dus 170 uur).

Inzet van het verlof dient op herkenbare wijze in dagdelen te worden opgenomen. Indien het budget voor verlof wordt ingezet dan is er een eigen bijdrage verschuldigd van 50% (40% voor medewerkers tot schaal 8). Het bijzonder budget van 130 uur kan ook gespaard worden (maximaal 5 jaar), daartoe moet dan wel een plan beschikbaar zijn. Het is overigens niet mogelijk de gespaarde uren allemaal tegelijk op te nemen, er is een maximum ingesteld van 340 uur per jaar.

Keuze besteding urenbudget

Voorafgaand aan ieder schooljaar maak je als medewerker een keuze hoe je je budget voor duurzame inzetbaarheid zou willen besteden in het komende schooljaar. We hebben hiervoor formulieren ontwikkeld, die je inmiddels hebt ontvangen. We verzoeken je deze ingevuld af te geven bij de manager bedrijfsvoering. Als je kiest

voor inzet van verlof, dan zal het ingevulde formulier ook naar P&O worden gestuurd om de salaris technische consequenties te kunnen uitvoeren.

Overgangsregeling BAPO

Alléén voor medewerkers die op 30 september 2014 BAPO-uren opnamen is een overgangsregeling van kracht.

Keuze besteding urenbudget BAPO

Heb je recht op de overgangsregeling BAPO, dan maak je voorafgaand aan ieder schooljaar een keuze hoe je je uren-budget zou willen besteden in het komende schooljaar. Omdat je keuze ook salarisconsequenties heeft, kan dit best ingewikkeld zijn en heb je aanvullende informatie nodig die op jou persoonlijk gericht is.

Voor de implementatie kunnen we daarom voor de voormalig BAPO-gerechtigden per onderwijsteam een spreekuur organiseren waarbij zowel de directeur als P&O aanwezig is om de verschillende opties individueel met je door te nemen. Indien hieraan behoefte bestaat, kun je dat melden bij je directeur.

Er wordt bij de overgangsregeling onderscheid gemaakt in twee categorieën:

- medewerkers die tussen de 52 en 55 jaar waren op 30 september 2014 (voormalig recht op ‘kleine BAPO’, 170 uur)
- medewerkers die 56 jaar of ouder waren op 30 september 2014 (voormalig recht op ‘grote BAPO, 340 uur’)

Categorie medewerkers 52-55 jaar

Was je op 30 september 2014 tussen de 52 en 55 jaar en nam je geheel of gedeeltelijk BAPO-uren op, dan heb je ook in de overgangsregeling recht op 170 uur (op basis van fulltime dienstverband, deeltijd naar rato) die je kunt inzetten voor verlof. Deze 170 uur bestaat uit 40 uur basisbudget (zoals iedere medewerker die heeft) en 130 uur overgangsrecht. Over het basisbudget betaal je geen eigen bijdrage, over het overgangsrecht betaal je wel een eigen bijdrage. Dit is 50% (40% voor medewerkers tot schaal 8).

Als je minder dan 170 uur wilt inzetten voor verlof, dan wordt de eigen bijdrage berekend in de verhouding 130 : 40, oftewel 76,5% : 23,5%. De uren van het basisbudget die je niet gebruikt voor verlof, kun je inzetten voor de andere bestedingsdoeleinden voor duurzame inzetbaarheid. In onderstaand plaatje laat de eerste staaf zien hoe je verlof is opgebouwd als je je beschikbare uren volledig inzet voor verlof en voor welke uren je een eigen bijdrage betaalt. De tweede staaf laat zien hoe je beschikbare urenbudget wordt ingezet voor je verlof als je niet het volledige budget inzet voor verlof. In dit voorbeeld is uitgegaan van een fulltime medewerker die ervoor heeft gekozen om 100 uur verlof op te nemen.



Categorie medewerkers 56 jaar of ouder

Was je op 30 september 2014 56 jaar of ouder en nam je geheel of gedeeltelijk BAPO-uren op, dan heb je ook in de overgangsregeling recht op 340 uur (op basis van fulltime dienstverband, deeltijd naar rato) die je kunt

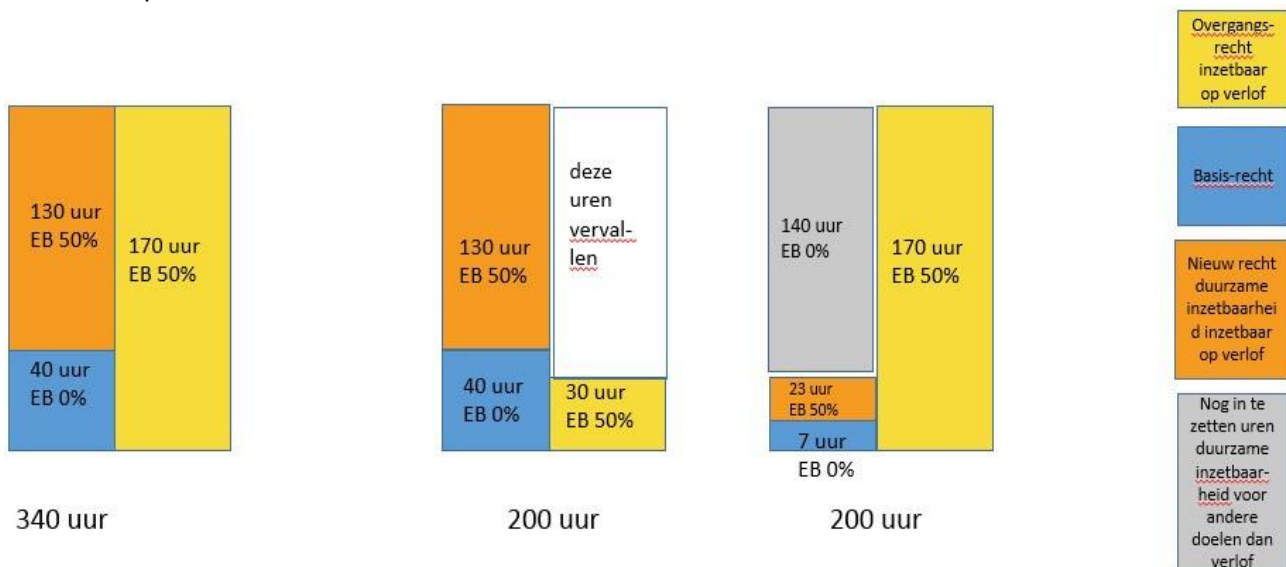
inzetten voor verlof. Deze 340 uur bestaat uit 40 uur basisbudget (zoals iedere medewerker die heeft), 130 uur bijzonder budget voor oudere werknemers en 170 uur overgangsrecht. Over het basisbudget betaal je geen eigen bijdrage, over het bijzonder budget voor oudere werknemers en het overgangsrecht betaal je wel een eigen bijdrage. Dit is 50% (40% voor medewerkers tot schaal 8).

Als je minder dan 340 uur wilt inzetten voor verlof, dan heb je 2 mogelijkheden:

- keuze voor de laagste eigen bijdrage
- keuze voor verlof + andere duurzame inzetbaarheidsdoelen

Ook hier wordt de eigen bijdrage berekend in de verhouding 130 : 40, oftewel 76,5% : 23,5%. De uren van het basisbudget die je niet gebruikt voor verlof, kun je inzetten voor de andere bestedingsdoeleinden.

In onderstaand plaatje laat de eerste staaf zien hoe je verlof is opgebouwd als je je beschikbare uren volledig inzet voor verlof en voor welke uren je een eigen bijdrage betaalt. De tweede en derde staaf laten zien hoe je beschikbare uren-budget wordt ingezet voor je verlof als je niet het volledige budget inzet voor verlof, afhankelijk van je eigen keuze. In dit voorbeeld is uitgegaan van een fulltime medewerker die ervoor heeft gekozen om 200 uur verlof op te nemen.



Spaar BAPO

Bij Gearhing zijn geen medewerkers die bij ons schriftelijk hebben vastgelegd dat zij BAPO sparen.

Vervolgstappen

De komende maanden staan in het teken van de voorbereiding op het nieuwe schooljaar, waarbij overleg over de diverse thema's van de nieuwe CAO op alle niveaus opgestart zullen worden. In het teamoverleg zullen in ieder geval de volgende onderwerpen passeren, geïnitieerd door de directeur:

- ambities en doelstellingen van het onderwijsteam
- professionalisering en ontwikkelbehoeften op teamniveau: scholingsplan
- taken en benodigde uren op team- en schoolniveau
- opbouw jaar- en weekrooster, eventuele pauzesplitsing en pauzetijden

Op individueel niveau zal de directeur ook met je in overleg gaan over:

- je inzetbaarheid
- jouw scholing in relatie tot de bekwaamheidseisen en ontwikkeling van het onderwijsteam
- het takenpakket
- je rooster en werkdagen

Dit is overigens in de basis niet anders dan in voorgaande jaren.

Tot slot

Mocht je naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen hebben, dan kun je die uiteraard stellen aan je directeur of P&O.

De cao PO 2014 inzien? Kijk dan op: <http://www.gearhing.nl/Werken/207-N-nieuwe-cao-po>