

WERKDruk: VEELGESTELDE VRAGEN EN ANTWOORDEN

Wat betekent die 40-urige werkweek?

In het overleg waren we het er over eens dat de werkdruk in de sector primair onderwijs te hoog is. Daarom zijn er afspraken gemaakt om die hoge werkdruk beheersbaar te maken. Daarvoor is het noodzakelijk zichtbaar te maken waar en wanneer die werkdruk hoog is. Gebleken is dat het werken met een jaartaak die werkdruk eigenlijk verstoort. Door te werken met een weektaak is meteen duidelijk of er in die week wel of niet teveel uren zijn gewerkt. Dan kunnen er ook meteen afspraken worden gemaakt over compensatie, het liefst zo snel mogelijk.

En wat betekent dat voor mijn werktijdfactor?

Werken met een 40-urige werkweek betekent ook dat de aanstelling zal worden uitgedrukt in een aantal uren per week. Dat wordt gedaan door de huidige werktijdfactor te vermenigvuldigen met 40. Dat levert dan een aanstelling op in uren en minuten. Nieuwe benoemingen zullen worden uitgedrukt in een aantal hele uren per week. Bij die vacatureruimte moet rekening worden gehouden met de tijd voor lessen (of lesgebonden en/of behandeltaken), het voor- en nawerk (die in sommige gevallen 'de opslagfactor' heet), de tijd voor professionalisering en de tijd voor overige taken. De kleinste baan in het primair onderwijs zal voortaan acht uur zijn (0,2 FTE).

Betekent de 40-urige werkweek ook wat voor mijn vakantie?

In de cao zijn nu al bepalingen opgenomen over een 40-urige werkweek en vakantieverlof. Die gelden nu voor het onderwijsondersteunend personeel. Vergelijkbaar met die afspraken zal in de cao worden opgenomen dat het onderwijsgevend personeel recht heeft op 428 klokuren vakantieverlof (inclusief feestdagen). Dat vakantieverlof moet (ononderbroken) worden opgenomen in de schoolvakanties.

Eerder was sprake van twee verschillende modellen die moesten helpen de werkdruk te beheersen. Wat zijn dat voor modellen?

In de cao noemen we dat het basismodel en het overlegmodel. Het basismodel is eigenlijk de huidige cao, maar dan 'vertaald' naar een 40-urige werkweek. Dat betekent dat de maximale lessentaak van 930 uur blijft bestaan en dat met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) moet worden afgesproken hoeveel er voor voor- en nawerk moet worden gerekend. Als iemand dat zou willen, mag er ook meer dan 930 klokuur les worden gegeven. Dat kan alleen als er vacatureruimte is. Een startende leerkracht mag nooit meer dan 930 klokuren lesgeven.

Wie bepaalt er dan in het basismodel wanneer ik moet werken?

Ieder jaar moeten er voor de zomervakantie afspraken gemaakt worden over op welke dagen de werknemer in het komend schooljaar moet werken. Voor de collega's met een volledige (lesgevende) baan moet ook worden afgesproken op welke dagen er les wordt gegeven. Dat gesprek moet leiden tot gezamenlijke afspraken. Als dat niet lukt wordt de inzet bepaald aan de hand van het inzetbaarheidsschema.

Dat betekent wel dat er geen sprake meer kan zijn van terugkomdagen. Voor de vakantie moet er dus ook een planning zijn van vergader- en scholingsdagen. Die momenten moeten onderdeel zijn van de te maken afspraken.

Als over de inzet toch al afspraken gemaakt moeten worden, wat is dan het verschil met het overlegmodel?

In het overlegmodel zit veel meer vrijheid dan in het basismodel. Zo is er geen sprake meer van een maximum lessentaak. De hoeveelheid lessen (of lesgebonden en/of behandeltaken) wordt in overleg vastgesteld. Dat geldt eigenlijk ook voor alle andere taken die binnen een school gedaan moeten worden.

Een ander verschil is dat in de cao een percentage voor voor- en nawerk wordt afgesproken. In het overlegmodel heet dat 'de opslagfactor'. Die opslagfactor ligt tussen de 35% en 45% en hoeft niet voor alle soorten les of lesgebonden en/of behandeltaken hetzelfde te zijn. De schoolleider doet de PMR een voorstel over welke percentages gehanteerd gaan worden. De PMR heeft daarbij instemmingsrecht. Ook moet de meerderheid van het personeel met de voorgestelde percentages instemmen.

Wat wel gelijk is aan het basismodel is dat voor de zomervakantie afspraken gemaakt moeten worden over de dagen waarop in het volgend schooljaar gewerkt moet gaan worden.

Kan mijn directeur zomaar zeggen dat het overlegmodel geldt?

Nee, dat kan niet. Aan de overstap naar het overlegmodel zit een aantal strakke voorwaarden. Allereerst moet het bestuur het taakbeleid zo aanpassen, dat de overstap naar het overlegmodel ook voor alle scholen van het bestuur het voorgenomen beleid wordt. De personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad moet daarmee instemmen.

Of het overlegmodel ook daadwerkelijk op een school wordt ingevoerd wordt per school afzonderlijk bekeken. Het kan alleen als de PMR van de school en de meerderheid van het personeel ermee instemt. Bovendien mag de overstap naar het overlegmodel niet leiden tot vermindering van werkgelegenheid. Het aantal banen in het formatieplan van de school in het oude (basis)model en het overlegmodel moet dus gelijk blijven, als ook het aantal leerlingen gelijk blijft.

Bovendien moet iedere school een eigen schoolleider hebben die de functionerings- en beoordelingsgesprekken voert. Dat laatste geldt overigens ook voor scholen die het basismodel hanteren.

Als voor het overlegmodel is gekozen, geldt dat dan voor altijd?

De keus voor het overlegmodel geldt voor drie jaar. Na die drie jaar moet die keus opnieuw aan de PMR en het personeel worden voorgelegd. Als daar niet de vereiste meerderheid wordt gekregen geldt automatisch weer het basismodel.

Alle scholen hebben de verdeling van de formatie en het werk al rond voor komend schooljaar. Moet er nu nog van alles veranderd worden?

Het is absoluut niet de bedoeling dat er nu nog van alles overhoop wordt gehaald omdat de nieuwe afspraken dat voorschrijven. Als het goed is hebben alle scholen hun afspraken voor het komend schooljaar gebaseerd op de huidige cao. Die afspraken uit de huidige cao komen, technisch vertaald naar een 40-urige werkweek, terug in het basismodel uit de cao. Er is dus geen enkele noodzaak om nu nog afspraken te veranderen.

Waar is het compensatieverlof gebleven?

In het huidige systeem wordt iemand voor (bijvoorbeeld) 1010 uur voor de klas ingeroosterd. Omdat er maar 930 uur les mocht worden gegeven, werd er vervolgens 80 uur geschrapt. Die geschrapte uren noemden we compensatieverlof. Het ging daarbij overigens niet om verlof dat invloed had op de jaartaak. Die bleef gewoon 1659 uur, waardoor er op andere dagen extra gewerkt moest worden.

In het nieuwe systeem maken de leerkracht en de werkgever afspraken over de dagen waarop de leerkracht les gaat geven. Dat mag, in het basismodel, maximaal 930 uur zijn. Er blijven daardoor nog steeds 80 uur over waarin de leerlingen wel in de klas zitten, maar de leraar geen les mag geven. Die 80 uur zal door een collega verzorgd worden, zoals dat nu ook het geval is. Of de leerkracht die 80 uur als werkuren of als niet-werkuren mag beschouwen hangt af van de afspraken die met de werkgever worden gemaakt. Ook hier geldt dat als die 80 uur als niet-werkuren worden beschouwd, dat geen invloed heeft op het aantal te werken uren.

Als ik nog vragen heb, bij wie kan ik die dan stellen?

Als er nog vragen zijn over het onderhandelaarsakkoord kunnen die gesteld worden via cao-po@cnvo.nl