

Nieuwe **senioren-** **regeling** vervangt **bapo**

Er komt een nieuwe seniorenregeling en een overgangsregeling voor de huidige bapo-gebruikers. Die spijkerharde afspraak staat in het begin deze maand door CNV Onderwijs ondertekende Nationaal Onderwijsakkoord. Daarmee wordt voldaan aan de eis van het kabinet alleen in onderwijs te investeren als de arbeidsvoorwaarden worden gemoderniseerd (lees: de bapo afgeschaft). Tegelijkertijd wordt ook voldaan aan de wens van de bonden, om het oudere personeel dat nu gebruik maakt van de regeling, niet tussen wal en schip te laten vallen.

BESTAANDE RECHTEN

- er komt een nieuwe seniorenregeling terug, die participatie- en kwaliteitsbevorderend is
- het in 2012 door alle werkgevers en bonden getekende *Servicedocument ouderenregelingen in het onderwijs* van de Stichting van het Onderwijs. Dit gaat over het bevorderen van de inzetbaarheid van ouder wordende werknemers in het onderwijs en is kaderstellend hierbij
- de nieuwe seniorenregeling wordt per sector ingevuld en gaat in bij het operationeel worden van de nieuwe cao, dat wil zeggen in ieder geval in 2014
- aan de cao-tafel wordt een overgangsregeling afgesproken waarbij rekening wordt gehouden met de bestaande rechten van de huidige bapo-gebruikers

‘Het is goed dat straks alle leeftijdsgroepen profiteren van een regeling die hen in staat stelt korter te werken of tijdelijk te stoppen vanwege studie, gezin of sabbatical. Dat hoort bij modern werkgeverschap. Maar het is ook goed dat ouderen in staat worden gesteld zo lang mogelijk deel uit te maken van het arbeidsproces’, zegt Dorethea Arissen (52), voorzitter van de Sectorraad Primair Onderwijs van CNV Onderwijs en lid van het managementteam van sbo De Vlinderboom in Bommel. Ze is blij dat vooral door de opstelling van haar bond is voorkomen dat de bapo (Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen) in zijn geheel is afgeschaft. Deze wordt nu vervangen door een senioren- en overgangsregeling waarover de partijen aan de diverse cao-tafels per sector het eerst eens moeten worden alvorens die van kracht wordt. Uiteraard blijft er het recht op inspraak bij de totstandkoming van een nieuwe cao, zoals dit altijd het geval is. Tot die tijd blijft de oude bapo-regeling van kracht.

BASIS VOOR ONDERHANDELINGEN

De bapo-regeling is ooit ingevoerd om te bevorderen dat senioren langer en op een gezonde en vitale manier (kunnen) blijven participeren in het arbeidsproces. De regeling was en is dus gericht op het gezond aan het werk blijven. Bovendien blijft kennis en ervaring van senioren zo langer beschikbaar voor nieuwe en jonge collega's. Deze positieve doelstelling, die zijn nut reeds heeft bewezen in de diverse onderwijssectoren, wil CNV Onderwijs niet zomaar verloren laten gaan. Daarbij dient een levensfasebewust personeelsbeleid te worden gevoerd, waardoor werknemers in de diverse leeftijdscategorieën op een verantwoorde wijze kunnen worden ingezet. Dit maakt deze inzetbaarheid duurzaam. Uit enquêtes die CNV Onderwijs in de diverse onderwijssectoren heeft gehouden, bleek overduidelijk dat iedere leeftijdscategorie eigen wensen



‘Een breed leeftijdsbewust personeelsbeleid, prima, maar wel met een goede seniorenregeling.’

en behoeften heeft ten aanzien van de werksituatie. CNV Onderwijs is dan ook bereid afspraken te maken binnen de diverse cao's die deze duurzame inzetbaarheid mogelijk maken.

Een mogelijkheid is het onderwijspersoneel in te delen in de leeftijds categorieën jong (tot 30 jaar), middengroep jong (30 - 40 jaar), middengroep senior (40 - 55 jaar) en senior (55 jaar en ouder).

Voor al deze groepen is het van belang dat het werk boeiend, interessant en plezierig is, zodat sprake is van een gezonde werkomgeving. Daarnaast dient het mogelijk te zijn om werk en privé in een goede balans te houden. Voor het personeelslid zelf én voor de kwaliteit van de instelling/het onderwijs is bovendien een voortdurende verdere professionalisering en scholing/coaching voorwaarde om goed te kunnen functioneren.

OP WEG HELPEN

Vanuit het bovenstaande is het mogelijk om binnen de personeels categorieën leraren en onderwijs ondersteuners met lesgebonden taken de uren van de

‘kleine’ bapo (vanaf 52 jaar) naar voren te halen en deze in te zetten voor de leeftijds categorieën jong en middengroep. Hiervoor kan bijvoorbeeld in de cao-regelingen worden afgesproken om de startende leraar met minder lessen te belasten en door coaching ‘op weg te helpen’. Voor de middengroep biedt dit mogelijkheden om voor deze uren cao-afspraken te maken die aansluiten bij de wensen en behoeften van die leeftijds categorie.

MEER KEUZEMOGELIJKHEDEN

Er blijft een seniorenregeling bestaan, maar wat CNV Onderwijs betreft gaat deze meer mogelijkheden bieden. Dit kan een keuze zijn die een eigen financiële bijdrage vergt van betrokkenen, een keuze waarbij de werkgever een (extra) financiële stimulans verstrekt of een keuze in de wijze waarop men wordt ingezet.

‘Ik word dit jaar 57, ik maak er dus al gebruik van, toch ben ik voorstander van het vervangen van de bapo door een breed leeftijdsbewust personeelsbeleid, met een goede seniorenregeling’, zegt John van den Groenendal, beleidsmedewerker van aoc Citaverde College in Roermond en voorzitter van de Stuurgroep Onderwijs ondersteunend Personeel van CNV Onderwijs. ‘Ik heb twee jonge collega's voor wie de bapo nog lang geen optie is. Nu kunnen ze ook keuzes maken voor een wereldreis of een studie. Dat komt het plezier in het werk alleen maar ten goede.’

Peter Magnée