

Hoe je ervoor zorgt dat duurzame inzetbaarheid ‘leeft’

De regeling duurzame inzetbaarheid kan op papier nog zo mooi zijn, als leerkrachten niet weten wat deze inhoudt en hoe ze de uren kunnen inzetten, schiet het zijn doel voorbij. Hoe zorg je ervoor dat het leeft onder het personeel? Ofwel, hoe stimuleer je ‘duurzame inspiratie’?

Tekst
Nienke Daniëls



Meer info, mail naar
helpdesk@vbs.nl

De regeling duurzame inzetbaarheid heeft als doel leerkrachten gezond, gemotiveerd, productief en met plezier hun loopbaan in het onderwijs te laten doorlopen. Om dit te bewerkstelligen worden, op grond van voornoemde regeling, binnen de normjaartaak van elke leerkracht uren gereserveerd. Die uren moeten zodanig besteed worden door de leerkracht, dat het werk zo goed mogelijk uitgevoerd kan worden en ziekte zoveel als mogelijk wordt voorkomen. Elke leerkracht heeft recht op uren duurzame inzetbaarheid. Leerkrachten in het po krijgen

jaarlijks veertig uur. Startende leerkrachten in het po krijgen het dubbele aantal uren, omdat zij doorgaans ten opzichte van ervaren leerkrachten meer tijd nodig hebben voor het voorbereiden van lessen. De uren duurzame inzetbaarheid kunnen hiervoor gebruikt worden. Leerkrachten in het vo krijgen de beschikking over vijftig uur. Leerkrachten van 57 jaar of ouder in het po en vo krijgen honderdtwintig uren, die zij – onder voorwaarden – ook kunnen inzetten voor verlof. De uren kunnen worden ingezet voor onder meer het geven van één uur les minder per week, stage, intervisie, het beter of ruimer invullen van taken (zoals onderwijsontwikkeling, mentoraat, voor- en nawerk, scholing en coaching) of andere maatregelen om de werkdruk te verminderen. De waarde van de uren kan (deels) ook ingezet worden om te sparen voor kinderopvang, pensioenstorting of uitbetaling. Hoe dan ook geldt dat de uren moeten passen in het schoolbeleid, de inzet van het personeel en de taakverdeling binnen de school.

Kennis leidt tot motivatie

Het initiatief voor het invullen van de uren voor duurzame inzetbaarheid ligt bij de werknemer zelf. Belangrijk is daarom dat hij of zij weet wat de regeling inhoudt en wat de mogelijkheden zijn. Hoe meer kennis hierover, hoe beter de motivatie, de ‘duurzame inspiratie’ en de kans op het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen inzetbaarheid. Hoe bewerkstellig je dit als werkgever?



#1 Stel helder beleid op

Maak op bestuursniveau afspraken over de besteding van de inzet van uren (wat is mogelijk). Dit beleid mag niet afwijken van de cao en het behoeft toestemming van de P(G)MR. Maak daarnaast ook afspraken over de procedure. De regeling heeft voor ogen gehad om ruimte te geven aan de werknemer om, gezien zijn eigen levensfase, keuzes te maken. De regeling is niet bedoeld om de inzet van docenten en ondersteuners onregelmatig te maken. Het moet daarom op enig moment, maar in ieder geval ruim voor het volgend schooljaar, duidelijk zijn welke keuzes zijn gemaakt. Hiervoor dienen de procedureafspraken, zodat hierop geanticipeerd kan worden. Zo zit er een verschil tussen iemand die kiest om één uur minder les te gaan geven of iemand die ervoor kiest een gespaard tegoed op te nemen. Alleen in de eerste situatie zal een oplossing gevonden moeten worden om het onderwijs door te kunnen laten gaan.


#2 Zorg voor kennis bij leerkrachten

Als leerkrachten niet weten wat de regeling duurzame inzetbaarheid inhoudt, dan kun je ook niet van ze verwachten dat ze weten hoe deze in te vullen. Zeker nieuwe leerkrachten zijn vaak niet goed op de hoogte. Tip: organiseer een informatiesessie of stel een document op die je nieuwe leerkrachten kan toesturen of die ter opfrissing kan dienen. Geef voorbeelden van hoe anderen de uren hebben ingevuld (vraag wel om toestemming!) en vergeet niet op te nemen waar mensen met vragen terecht kunnen.

#3 Maak het onderdeel van gesprekscyclus

Maak de duurzame inzetbaarheid onderdeel van de jaarlijkse gesprekscyclus. Vraag je werknemer voorafgaand aan het gesprek na te denken over de duurzame inzetbaarheid. Het maakt de dialoog constructiever. Zorg dat de persoon die het gesprek namens de werkgever voert zich ook goed voorbereid. Dat hij of zij weet wat het beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid is, maar bijvoorbeeld ook of de visie van de school meer ligt op verzuimreductie of juist op het bewaken en bevorderen van de inzetbaarheid van leerkrachten. Een degelijke voorbereiding door beide partijen komt de energie, bewustwording en commitment ten goede! Vraag sowieso tijdens het gesprek aan de werknemer hoe hij of zij zich voelt binnen het team, of

er iemand of iets is waar hij tegenaan loopt of dat er andere problemen zijn die het werk belemmeren. Kijk dan samen of iemand een stapje terug moet doen of juist een stap voorwaarts kan maken en hoe de uren duurzame inzetbaarheid hierbij kunnen helpen. Als mens ben je gelijk, maar als professional verschillend. Interesses, krachten en de wijze waarop werknemers met bepaalde situaties omgaan lopen uiteen. Zo ook de keuzes die werknemers maken als het gaat om duurzame inzetbaarheid.

Vragen over duurzame inzetbaarheid? Neem contact op met Nienke van de VBS Helpdesk via 070 - 3312515, helpdesk@vbs.nl of 06 - 33029694 (Whatsapp). 

Waarop letten bij het vastleggen van duurzame inzetbaarheid in het beleid

- Tijdsbestek waarin medewerker individuele keuzes moet maken voor de wijze waarop het basisbudget / de uren worden ingezet;
- Hoe de aanpassing van de werkzaamheden inzichtelijk wordt gemaakt;
- Wanneer medewerker kiest voor opnemen verlof:
 - Termijn voor het aanvragen van verlof (drie tot zes weken is redelijk);
 - Volgorde waarin werkgever de verzoeken behandelt;
 - Argumenten welke de basis vormen voor het al dan niet honoreren van de aanvraag;
 - Wijze waarop medewerker op de hoogte wordt gebracht van besluit werkgever;
 - Wijze waarop medewerker bezwaar kan maken tegen het genomen besluit;
 - Wijze waarop de medezeggenschap wordt ingelicht over gehonoreerde en afgewezen aanvragen.
- Wanneer medewerker kiest voor sparen verlof:
 - Wijze waarop aan medewerkers jaarlijks inzicht wordt geboden in opgebouwde verlofbudget;
 - Eventuele afwijkende termijnen bij het aanvragen van aansluitend langdurig (meer dan vijftig uur) verlof in het kader van duurzame inzetbaarheid.