



Arbeidsduur, aanwezigheid en beschikbaarheid

Voortgezet onderwijs

Wat staat er in de cao hoofdstuk 6.2 ?

4. Tenzij met de werknemer anders is afgesproken en/of met P(G)MR anders is overeengekomen, geldt voor de inzetbaarheid van de medewerker de volgende tabel:

Werktijdfactor	Maximaal aantal dagdelen beschikbaar voor inzet in werkzaamheden	Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
t/m 0,1000	2	1
t/m 0,2000	2	2
t/m 0,3000	3	3
t/m 0,4000	4	3
t/m 0,5000	5	3
t/m 0,6000	6	3
t/m 0,7000	7	4
t/m 0,8000	8	4
t/m 0,9000	9	5
> 0,9000	10 *	5

* Daar waar scholen in de gelegenheid zijn om een weektaak van meer dan 0,9 in te roosteren in 9 dagdelen, zal dit daadwerkelijk nagestreefd worden.

5. De feitelijke dagen of dagdelen waarop de werknemer in deeltijd wordt ingezet, worden door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld en zo veel als mogelijk aaneengesloten ingeroosterd, rekening houdend met andere verplichtingen van de werknemer.

Kaders voor beleid op bestuurs- en schoolniveau

Met regelmaat wordt de Algemene Onderwijsbond om advies gevraagd over hoe om te gaan met aanwezigheid gekoppeld aan arbeidsduur. De cao VO geeft hierbij een richtlijn.

In het onderwijs werken veel mensen in deeltijd. Een baan van vier dagen is het meest populair, maar kleinere aanstellingen zijn er natuurlijk ook. Wie in deeltijd werkt, wil niet alle dagen verplicht op school doorbrengen met een reeks tussenuren. Dat is ook niet nodig. Daarom is een nominale verdeling gemaakt, waarbij de werktijdfactor gekoppeld wordt aan de weektaak en de beschikbaarheid voor inzet van werkzaamheden. Veel scholen gebruiken deze verdeling.

Rol PMR

In de eerste zin van hf 6.2 artikel 4' staat dat de tabel uit de cao leidend is, tenzij er een andere (vervangende) afspraak met de PMR is gemaakt. Je mag dus iets anders afspreken: een kans om de situatie op school en de individuele situatie van werknemers mee te wegen. Zo kan bijvoorbeeld uit analyse van de jaaragenda blijken dat op jaarbasis structureel extra inzet van parttimers wordt gevraagd. Of dat er weinig mogelijkheden zijn om werktijden op de privésituatie af te kunnen stemmen. Als beleidskeuzes leiden tot een geïntensiveerde inzet, dan zijn daar afspraken aanvullend op de inzetbaarheidstabel bij te maken.

Met de PMR zijn een aantal afspraken te maken op basis van de cao VO. Samenhangend met de inzetbaarheid heeft de PMR instemming op basis van de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) art.: 12. D / E.

Artikel 12. Instemmingsbevoegdheid personeelsdeel medezeggenschapsraad 1.

Het bevoegd gezag behoeft de voorafgaande instemming van het deel van de medezeggenschapsraad dat uit en door het personeel is gekozen, voor elk door het bevoegd gezag te nemen besluit met betrekking tot de volgende aangelegenheden:

- d. vaststelling of wijziging van een mogelijk werkreglement voor het personeel en van de opzet en de inrichting van het werkoverleg, voor zover het besluit van algemene gelding is voor alle of een gehele categorie van personeelsleden;*
- e. vaststelling of wijziging van de verlofregeling van het personeel;*
- f. vaststelling of wijziging van een arbeids- en rusttijdenregeling van het personeel;*

Eigen inzetbaarheidstabel

Van andere scholen kun je leren dat het mogelijk is om het vrije dagdeel bij voltijders vast te leggen (dus een 'recht' en niet een 'streven'). Is de lesdruk voltijd bijvoorbeeld 23 lessen van vijftig minuten, dan valt die prima te spreiden over 4,5 dag (5,1 les per dag).

Deze redenering past niet alleen bij voltijders. Er zijn scholen waar de baan van vier dagen is opgerekt tot 0,85 FTE voor mensen die dat willen, maar met behoud van acht dagdelen in vier maximaal in te roosteren dagen. Dat helpt een beetje bij een lerarentekort, omdat deze mensen iets meer inzetbaar zijn (circa 6 procent), terwijl ze één dag in de week zonder lestaken behouden.

Zo'n eigen inzetbaarheidstabel heeft gevolgen voor veel andere beleidsafspraken op school. Daarom is ruim overleg en achterban-raadpleging nodig om dit goed te regelen. Bedenk vooral dat er veel discussie kan ontstaan over een eigen beschikbaarheidstabel. Streef daarbij naar verbetering van de inzet. Wellicht is het mogelijk om bijvoorbeeld voor een 0,3 betrekking maximaal drie dagdelen op twee dagen af te spreken in plaats van drie dagen. De mr-consulenten, trainers en adviseurs van de AOb zijn beschikbaar voor advies.

Dagdelen

Samenhangend met afspraken over beschikbaarheid hoort ook een afspraak over het vaststellen van dagdelen. Als een werkdag duurt van 8:30-17:00 uur, met een middagpauze van een half uur, ligt het voor de hand dat het ochtenddeel eindigt om 12:30 uur en het middagdeel begint om 13:00 uur. De keuze voor indeling in dagdelen heeft overigens niet alleen invloed op het onderwijzend personeel, maar ook voor de inzet van het onderwijsondersteunend personeel.

Op veel scholen zijn op basis van het lesrooster andere afspraken gemaakt. Daarbij is rekening gehouden met dat de meeste lessen vaak in de ochtend worden geplaatst. Soms is de neiging om daarom dit ochtenddeel langer te maken. Daarmee kunnen werknemers met andere verplichtingen in de knoei komen. Uitgangspunt zou moeten zijn dat bij dagdeelinzet beide dagdelen gelijk belast zouden moeten zijn. Overigens zie je vaak scholen die de dagdelen laten overlappen. De vraag is of de verdeling dan nog steeds eerlijk is. Deze afspraak over de dagdelen moet aanwezig zijn op school en kun je opvragen.

Inzet in overleg met de werknemer

In artikel 5 van hoofdstuk 6 van de cao staat nog een aanvulling op het inzetbaarheidsbeleid. Vrije dagen (werknemers in deeltijd) en lesvrije dagdelen (werknemers in voltijd) moeten 'in overleg' worden vastgesteld. Dat betekent dat aan beide kanten (instemming van werkgever en werknemer) akkoord moet worden gegeven aan een keuze. Sommige scholen hebben dit in het taakbeleid vervlochten. Daarin zijn procedureafspraken gemaakt over de manier waarop bepaald wordt hoe de wens om vrije dagen of dagdelen wordt gehonoreerd en welke criteria worden gehanteerd. Dat dit onderdeel van de gesprekscyclus is, ook bij scholen die dit niet aan het papier hebben toevertrouwd, is evident.

Naast het bepalen van de vrije dag(delen) is de onderwijspraktijk niet altijd op die manier in te richten. Soms zal van tevoren bekend zijn dat de inzet van een werknemer gewenst of noodzakelijk is op dagen dat hij of zij eigenlijk vrij is. Je moet dan denken aan schoolreisjes en kampen, open dagen, studiedagen enzovoorts. Ook deze inzet zal onderdeel van het gesprek zijn van artikel 5 en in overleg worden vastgesteld.

Vrije dag en aanwezigheid

Met regelmaat wordt bij de AOb de vraag gesteld of een werkgever mag eisen dat je aanwezig bent op een moment dat je vrij bent. Het eerste uitgangspunt is dat dit in overleg wordt vastgesteld. Dan kun je in gesprek vaak bezwaren en situaties voorleggen en een mogelijke juiste vorm kiezen en een juiste afspraak maken over compensatie. Hoe verder van te voren dit onderdeel van gesprek is, des te eenvoudiger over het algemeen een oplossing te vinden is.

Het kan inderdaad zijn dat je lesvrij bent, maar toch naar school moet komen voor een scholing, vergadering of andere schoolactiviteit. Je mag dit niet weigeren. Activiteiten die in het jaarrooster zijn opgenomen, maken deel uit van de jaartaak en zijn daarmee reguliere werktijd geworden. Er geldt geen compensatie als de extra uren binnen de jaartaak passen en het maximale aantal dagdelen en werkdagen niet wordt overschreden. Alleen als je meer werkt dan volgens je jaartaak zou moeten, heb je recht op compensatieverlof. Ook geldt er compensatie als een werknemer moet terugkomen op een ingeroosterde vrije dag, voor bijvoorbeeld ouderschaps- of studieverlof of duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast moet een werkgever rekening houden met andere verplichtingen van een werknemer. Geef daarom tijdig aan op welke dagen je een tweede baan, eigen bedrijf of zorgtaken hebt. De medezeggenschapsraad kan afspreken dat studiedagen en vergaderingen niet altijd op dezelfde dag plaatsvinden, zodat parttimers niet onevenredig vaak op roostervrije dagen naar school hoeven komen. Als een werkgever aan de voorwaarden voldoet, is bezwaar maken weinig kansrijk. Mocht je bezwaar willen maken, doe dat dan zodra het nieuwe rooster bekend is. Een paar dagen voor een studiedag heeft een werkgever weinig uitwijkmogelijkheden. Als de werkgever weinig oog heeft voor de bezwaren, kun je natuurlijk contact opnemen met het informatie- en adviescentrum.

Wil je lid worden van de AOb?
Ga naar www.aob.nl/lidworden
de eerste drie maanden zijn gratis.

Scan de QR-Code om
de brochure Taakbeleid
direct in te zien. 

