
Nieuwe cao PO 2018-2019: belangrijke wijzigingen werkverdelingsplan

PROFESSIONELE DIALOOG OVER AFSPRAKEN WERKVERDELING EN TIJD

Op het eerste gezicht lijkt het laatste onderhandelaarsakkoord van de cao PO 2018-2019 niet veel nieuwe zaken met zich mee te brengen. Schijn bedriegt echter als de nieuwe tekst wordt vergeleken met hoofdstuk 2 van de oude cao PO: er is wel degelijk een aantal significante wijzigingen te bespeuren op het gebied van de werkverdeling en de tijd die daarmee is gemoeid. Welke wijzigingen zijn dat en welke stappen zijn schoolleiders en directeuren verplicht te nemen?

Het primair onderwijs heeft flink van zich laten horen de laatste maanden. Er zijn veel stakingen geweest en de sector heeft zich eensgezind naar buiten toe opgesteld om extra middelen te ontvangen voor verbetering van de salarisniveaus en verlaging van de werkdruk. De nieuwe cao PO 2018-2019 kent om die reden een aantal belangrijke wijzigingen op het gebied van het functiebouwwerk en de daarbij behorende bezoldiging voor leerkrachten. Daarnaast spreekt de nieuwe cao in hoofdstuk 2 over een betere werkverdeling en indeling van tijd door de introductie van het werkverdelingsplan.

UITGANGSPUNT WERKVERDELINGSPLAN

Uitgangspunt bij de werkverdeling is dat de professionele dialoog op school meer en beter gevoerd wordt. Als uitwerking daarvan krijgt het team een bepalende rol bij de werkverdeling. De artikelen uit de nieuwe Bijlage XXI treden in werking op 1 augustus 2019. Deze artikelen komen in de plaats van het huidige hoofdstuk 2 'Arbeidsduur en formatiebeleid'. Tot 1 augustus 2019 geldt dus nog uw huidige basis- of overlegmodel. Dat is opvallend, want de nieuwe cao kent een looptijd tot 28 februari 2019. Te verwachten valt dat de looptijd stilzwijgend wordt verlengd.

De werkgever en de werknemer moeten zorgdragen voor de invoering van het nieuwe werkverdelingsbeleid per 1 augustus 2019. Met andere woorden: de werkgever moet een tijdschema opstellen waardoor vóór de zomervakantie van 2019 bekend is welke werknemer welke taken/lessen uitvoert. Hierbij zijn zes fasen te onderscheiden.

Fase 1: Besluiten van de werkgever¹

In de eerste fase zijn twee besluiten van belang. In de eerste plaats dient de werkgever voor 1 mei 2019 het meerjaren-

formatiebeleid en het bestuursformatieplan vast te stellen. De werkgever en de p(g)mr moeten hier vóór 1 mei 2019 overeenstemming over bereiken. In het bestuursformatieplan staan in ieder geval de middelen die de school krijgt en de beschikbare formatie per brinnummer. In de tweede plaats stelt de werkgever twee regelingen vast: de introductie en begeleiding van startende werknemers en de wijze waarop hij de kaders van het vervangingsbeleid vormgeeft. Ook met deze onderdelen moet de p(g)mr instemmen.

Fase 2: Voorbereiding op het gesprek over de werkverdeling en draagvlak²

In deze fase verschaft de werkgever/schoolleider het team informatie over de voorbereiding op het gesprek over de werkverdeling, het conceptverdelingsplan, het overleg met de pmr en het vaststellen van de inzet per werknemer. Ieder teamlid moet dus alle informatie krijgen die nodig is om te komen tot een werkverdelingsplan. Ik neem aan dat alle teamleden ook in de gelegenheid worden gesteld de vergaderingen – onder werktijd – bij te wonen. Er dient daarbij voldoende draagvlak te zijn, streven naar consensus is het uitgangspunt. Dit neigt naar het oude overlegmodel dat na 1 augustus 2019 de prullenbak in kan. Het lijkt in die zin op een wat uitgebreider overlegmodel, waarbij de werkgever logistiek gezien goed moet doordenken op welke manier iedereen aan bod kan komen en hoe die consensus wordt bereikt. Vooral voor een middelgrote onderwijsorganisatie nog best een opgave.

Fase 3: Het gesprek³

De derde fase gaat over het voeren van het gesprek met het team, jaarlijks voor de zomervakantie, over het werkverdelingsplan om te komen tot een uitgewerkt concept plan.

MR. NOOR DIETVORST

is advocaat bij Cascade Advocaten,
e-mail: n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl.



Het lijkt mij te laat dit pas te plannen na de meivakantie, beter is het al te doen voor 1 mei. Nadeel hiervan is dat het team pas na 1 mei weet over welke formatie en middelen de school kan beschikken. Gesprekken voor 1 mei kunnen dus nog niet leiden tot een concept werkverdelingsplan.

Fase 4: Concept werkverdelingsplan⁴

In de vierde fase bepaalt de werkgever het schriftelijk concept werkverdelingsplan op basis van het teamgesprek. Hierbij houdt hij rekening met competenties, belastbaarheid, wensen en mogelijkheden van individuele werknemers en de noodzakelijke tijd voor professionalisering. Dat klinkt mooi, maar dat betekent wel dat de werkgever hierover met alle individuele werknemers moet hebben gesproken. Wanneer dat moet, blijft gissen. Het lijkt erop dat dit gesprek moet plaatsvinden tussen het teamgesprek (fase 3) en het vaststellen van het concept werkverdelingsplan. Het concept wordt vervolgens aan de teamleden voorgelegd om te peilen of er voldoende draagkracht voor is.

Fase 5: Concept voorleggen aan de pmr⁵

De cao schrijft voor dat wanneer er voldoende draagvlak is, de werkgever het concept werkverdelingsplan vervolgens voorlegt aan de pmr die hiermee moet instemmen. De vraag is echter of de pmr zich ook uitlaat over individuele personen, aangezien er in het concept moet worden uitgegaan van competenties, belastbaarheid, wensen en mogelijkheden van de individuele teamleden. Dit blijkt niet duidelijk uit het relevante cao-artikel.

Fase 6: Inzet van het personeel⁶

Deze laatste fase gaat over de inzet van de werknemer, waarbij het door de pmr goedgekeurde werkverdelingsplan als uitgangspunt geldt. De werkgever moet met iedere werknemer de inzet van het volgend schooljaar bespreken vóór de zomervakantie. Ik neem aan dat in deze fase wordt bepaald op welke dagen de werknemer de werkzaamheden uitvoert. Hiertoe geldt een inspanningsverplichting: werknemers met een deeltijdbaan moeten zoveel mogelijk aaneengesloten op een dag worden ingeroosterd. De werkgever moet daarbij ook oog hebben voor andere werkgerelateerde verplichtin-

gen van het personeel en privé-verplichtingen. Er is dus een heel scenario aan omstandigheden waarmee hij rekening moet houden bij het maken van het definitieve rooster. Tevens komt de professionalisering uit fase 4 opnieuw aan bod. Het gaat hier om de inzet van de tijd voor professionalisering per werknemer. Er mag ook meer dan 940 uur worden lesgegeven, indien de werknemer dat zelf wenst. Deze fase spreekt ook over instemming op basis van wederzijds goedvinden, met andere woorden: hier geldt de intentie dat de werknemer instemt met het voorstel van de schoolleider/werkgever als het gaat om de inzet van uren, dagen en professionalisering. Het overleg tussen de werkgever en de werknemer is daarbij gericht op overeenstemming. Wordt deze niet bereikt en ontstaat een onwerkbaar situatie dan stelt de schoolleider/werkgever vast. De schoolleider moet wel kunnen onderbouwen dat er een onwerkbaar situatie is ontstaan. Daarbij moet hij ook ingaan op de argumenten van de werknemer. Dit lijkt mij in de praktijk lastig: wanneer is de situatie onwerkbaar?

CONCLUSIE

Bent u daar nog? Op het eerste gezicht lijken de wijzigingen van de nieuwe cao PO 2018-2019 niet erg verstrekkend. Wat opvalt bij nadere bestudering van de tekst van de nieuwe onderdelen van het werkverdelingsbeleid, is dat de invoering hiervan veel voeten in de aarde heeft voor de schoolorganisatie. Om dit proces in goede banen te leiden, is een tijdige en grondige aanpak van belang. Het is aan te raden zo vroeg mogelijk in het schooljaar stappen te zetten in dit proces, zodat de invoering ervan transparant en duurzaam in schooljaar 2019-2020 kan plaatsvinden. BSM

Noten

- 1 Artikel 2.1. van Bijlage XXI
- 2 Artikel 2.2. leden 1 tot en met 4 van Bijlage XXI
- 3 Artikel 2.2. leden 5 tot en met 7 van Bijlage XXI
- 4 Artikel 2.2. leden 8 en 9 van Bijlage XXI
- 5 Artikel 2.2. lid 10 van Bijlage XXI
- 6 Artikel 2.3. van bijlage XXI