

FACTSHEET DUURZAME INZETBAARHEID

In het document wordt duurzame inzetbaarheid kort – maar zo volledig mogelijk – toegelicht. Hierbij wordt ook een stappenplan genoemd voor de invoering van dit onderdeel. Het document kan gedeeld worden met MR of het gehele personeel, zodat deze op de hoogte zijn van alle ontwikkelingen. De details uit de nieuwe regelgeving zijn achterwege gelaten. Het betreft dus een toelichting op hoofdlijnen. Voor specifieke vragen wordt aangeraden contact op te nemen met één van onze adviseurs

Nieuwe regelgeving

De oude BAPO-regeling en de regeling arbeidstijdverkorting OOP'ers is per 1 oktober 2014 vervallen. Hiervoor in de plaats is de nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid in werking getreden. Binnen deze regeling krijgt iedere werknemer een 'duurzaam inzetbaarheidsbudget' van 40 uur per jaar (parttimers naar rato). Dit budget wordt besteed aan activiteiten die de duurzame inzetbaarheid van de werknemer bevordert. Voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn:

- Studieverlof
- Coaching
- Peerreview
- Oriëntatie op mobiliteit
- Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden

Jaarlijks wordt met de werknemer besproken hoe het budget wordt ingezet en hoe hij deze uren verantwoordt. In overleg met de werkgever mogen de uren ook geclusterd in het jaar worden besteed. Bovendien kan het budget voor 3 jaar worden gespaard, mits hier een plan aan ten grondslag ligt.

Voor startende leerkrachten is een bijzonder budget beschikbaar van 40 uur bovenop het basisbudget van 40 uur (dus totaal 80 uur). Voor deze 40 uur gelden dezelfde doeleinden als het basisbudget duurzame inzetbaarheid. Daarnaast mag dit bijzondere budget worden ingezet voor werkdrukvermindering. Er is sprake van een startende leerkracht, voor zolang de leerkracht is ingeschaald in trede 1, 2 en 3 van de voor hem geldende salarisschaal.

Niet alleen voor startende leerkrachten is een bijzonder budget beschikbaar, maar ook voor oudere leerkrachten. Dit is een budget van 130 uur dat naast het basisbudget van 40 uur te beschikking wordt gesteld (dus in totaal 170 uur). Het recht op dit bijzondere budget voor de oudere leerkracht geldt vanaf de 1e maand volgend op de maand waarin hij 57 jaar wordt, en eindigt per de datum van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Om recht te hebben op dit budget moet het recht wel minimaal 45 uur op jaarbasis (naar rato van de omvang van het dienstverband) bedragen. Ook voor dit budget gelden dezelfde bestedingsdoeleinden als voor het basisbudget duurzame inzetbaarheid. De werknemer kan er ook voor kiezen het budget in te zetten voor verlof.

POSTADRES

Postbus 5
2908 AA
Ridderkerk

BEZOEKADRES

Kastanjelaan 10
2908 AA
Ridderkerk

 (0180) 44 26 75
 (0180) 22 26 76
 secretariaat@vgs.nl
 www.vgs.nl

IBAN NL05RABO03554.20.090
BTW NL0039.32.801.B01
KvK 40464783

Wanneer het budget voor verlof wordt ingezet geldt er een eigen bijdrage van 50% (of 40% voor een werknemer in een functie met schaal 8 of lager) over het salaris, voor een maximum van 130 uur per jaar. Wanneer de werknemer kiest voor volledige inzet van 130 uur voor verlof, kan ook het basisbudget van 40 uur voor verlof worden ingezet (zonder eigen bijdrage). Het totale budget kan ook gespaard worden gedurende 5 jaar. Wanneer het gespaarde budget opgenomen wordt, geldt een maximumopname van 340 uur per jaar. Het verlof mag niet gebruikt worden voor vervroegde uittreding. De opname van de verlofuren vindt in het basismodel plaats volgens de herkenbare verhouding tussen lesuren/niet-lesuren. In het overlegmodel worden in overleg afspraken gemaakt over de wijze van opname van het verlof.

Stappenplan

1. Neem het onderwerp 'duurzame inzetbaarheid' op in de gesprekkencyclus. Maak afspraken over de invulling van het basis budget duurzame inzetbaarheid.
2. Maak afspraken over de invulling van het bijzonder budget voor de startende leerkrachten. Dit kan onder andere werkdrukvermindering zijn.
3. Maak afspraken over de invulling van het bijzonder budget voor de oudere leerkrachten. Dit kan ook verlof zijn.
4. Maak als bestuur beleid/uitgangspunten waaraan de inzet van het duurzame inzetbaarheidsbudget moet voldoen. Denk hierbij aan:
 - In welke gevallen mag het budget worden gespaard?
 - Voor welke activiteiten mag het budget wel/niet worden gebruikt?
 - Welke financiële ruimte is er voor activiteiten binnen dit budget?
 - Mag het basisbudget worden ingezet voor extra tijd voor- en nawerk?
5. Bepaal de inhoud van de overgangsrechten van al reeds bapo-genietende werknemers: neem contact op met uw salarisadministrateur voor het bepalen van het overgangsrecht van uw werknemer en de eventueel te maken keuze hierin.

Tool duurzame inzetbaarheid

Per 1-10-2014 is de oude BAPO-regeling vervallen. Hiervoor in de plaats is de nieuwe regeling van duurzame inzetbaarheid gekomen. Voor de werknemers die het oude BAPO-verlof genoten is een overgangsregeling opgesteld. Omdat deze regelgeving complex over kan komen is een eenvoudige tool ontwikkeld die kan helpen bij het verdelen van de beschikbare uren. In deze tool wordt in eerste instantie berekend op hoeveel uur duurzame inzetbaarheid een werknemer recht heeft. Vervolgens hebben bepaalde werknemers het recht deze uren in te zetten voor verlof. Over een deel van deze uren betaald de werknemer een eigen bijdrage. De hoogte hiervan is afhankelijk van verschillende keuzes. De tool probeert u te helpen bij het maken van diverse keuzes. De tool is hier te [downloaden](#).

POSTADRES

Postbus 5
2908 AA
Ridderkerk

BEZOEKADRES

Kastanjelaan 10
2908 AA
Ridderkerk

 (0180) 44 26 75
 (0180) 22 26 76
 secretariaat@vgs.nl
 www.vgs.nl

IBAN NL05RABO03554.20.090
BTW NL0039.32.801.B01
KvK 40464783