



Inspiratiefolder

Duurzame inzetbaarheidsuren, hoe zit dat ook alweer?

Duurzame inzetbaarheidsuren, hoe zit dat ook alweer?

Medewerkers in het primair onderwijs hebben recht op duurzame inzetbaarheidsuren. Deze regeling heeft als doel om leerkrachten gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Maar hoe zit het precies met deze uren? Waar kunnen uw medewerkers deze voor inzetten? In deze folder leest u alles wat u moet weten over de duurzame inzetbaarheidsuren.

Alles over de regeling op een rij

Alle medewerkers ontvangen jaarlijks een basisbudget van 40 uur. Startende leerkrachten en zij-instromers krijgen daar de eerste drie jaar een bijzonder budget bovenop van 40 uur per jaar. Medewerkers vanaf 57 jaar krijgen naast de standaard uren een bijzonder budget van 130 uur per jaar. Het budget vervalt vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd. De hiervoor genoemde uren zijn gebaseerd op een fulltime dienstverband en worden naar rato aangepast. De duurzame inzetbaarheidsregeling heeft de oude BAPO-regeling (Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen) vervangen.

	Basisbudget voor alle medewerkers	Starters (en zij-instromers)	Medewerkers vanaf 57 jaar <small>(met een minimale wtf van 0,3462)</small>
Hoogte <small>Deeltijders naar rato</small>	40 uur	40 uur basisbudget + 40 uur per jaar bijzonder budget	40 uur basisbudget + 130 uur per jaar tot de AOW gerechtigde leeftijd
Spaar-mogelijkheid	Gedurende max. 3 jaar mits schriftelijk vastgelegd in een spaarafpraak	Geen spaarmogelijkheid Het budget voor starters is voor het verlichten van de werkdruk	Op basis van een vooraf ingediend plan kunnen niet opgenomen uren gedurende max. 5 jaar worden gespaard <small>(niet meer dan 340 uur per jaar)</small>
Wanneer opnemen	Dit beslist de medewerker zelf <small>Niet voor vrij opneembaar verlof</small>	Dit beslist de medewerker zelf <small>Niet voor vrij opneembaar verlof</small>	Dit beslist de medewerker zelf <small>Ook in te zetten voor verlof, met eigen bijdrage van 40 of 50% over de bijzondere budgetten</small>



Hoe vult uw medewerker deze uren in?

Het budget mag alleen worden gebruikt voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid vergroten. De cao primair onderwijs noemt bestedingsdoelen als studieverlof, coaching, activiteiten die de arbeidsmobiliteit bevorderen (zoals stage) én werkzaamheden die niet aan tijd en/of plaats gebonden zijn. De uren mogen dus niet als vakantie worden ingezet. Met uitzondering van de oudere medewerker die het extra budget wel voor verlof mag opnemen.

De leidinggevende en medewerker voeren jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie overleg over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren. De medewerker verantwoordt zich jaarlijks achteraf over de besteding van de uren. Wat een medewerker doet binnen deze uren bepaalt hij/zij zelf. Zolang de uren maar zo besteed worden, dat deze bijdragen aan het doel om vitaal en met plezier aan het werk te blijven.

Aanvullende regeling (bijzonder budget)

Voor startende leerkrachten, zij-instromers en leerkrachten van 57 jaar en ouder is er een bijzonder budget beschikbaar.

Startende leerkrachten en zij-instromers

Startende leerkrachten en zij-instromers hebben recht op 40 extra uur, oftewel een bijzonder budget. Zij zijn vaak meer tijd kwijt aan bijvoorbeeld het voorbereiden van lessen, ten opzichte van een ervaren leerkracht. Door extra uren vanuit het duurzame inzetbaarheidsbudget in te zetten voor voorbereiding wordt de werkdruk verlicht.

Het gaat om leerkrachten in de eerste tot en met de derde trede van hun salarisschaal: LB-1/LC-1/LD-1 tot en met LB-3/LC-3/LD-3.



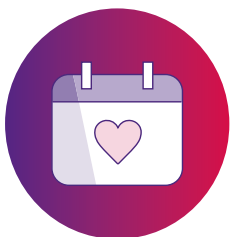
Leerkrachten van 57 jaar en ouder

Vanaf 57 jaar hebben medewerkers recht op een bijzonder budget van 130 uur, bovenop de standaard 40 uur. Deze uren kan de medewerker gebruiken voor dezelfde doelen als de standaard 40 uur, maar ze mogen ook ingezet worden voor verlof zoals een sabbatical of extra zorgverlof. Als de medewerker hiervoor kiest, moet deze een eigen bijdrage betalen (40 procent tot en met schaal 8 en 50 procent vanaf schaal 9). Als de 130 uur worden ingezet als verlof, kunnen ook de algemene 40 uur hiervoor ingezet worden. Over deze uren wordt dan geen eigen bijdrage gerekend.

In de praktijk: hoe kunnen medewerkers de uren inzetten?

- De administratielast in het onderwijs is hoog. De uren duurzame inzetbaarheid kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden als extra tijd voor administratie. Het werk wordt er niet minder door, maar er is wel extra tijd voor vrijgemaakt.
- Ook het voorbereiden van lessen kost veel tijd. Zeker voor medewerkers die dit jaar voor het eerst voor een nieuwe groep staan. Zij kunnen dan ook de duurzame inzetbaarheidsuren inzetten als aanvullende voorbereidingstijd.
- Zijn medewerkers op zoek naar extra uitdaging? Dan kunnen de uren ook hiervoor ingezet worden. Bijvoorbeeld door een dag mee te draaien in het speciaal onderwijs.



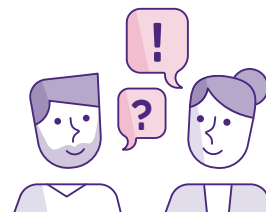


Belangrijk om te weten:

- In de praktijk is het door het lerarentekort ingewikkeld om de duurzame inzetbaarheidsuren in te zetten onder lesgebonden tijd. Schoolbesturen zijn vrij om hier hun eigen werkgeversbeleid op te voeren.

Ga het gesprek aan!

Alles valt of staat met de dialoog tussen de werkgever en de medewerker. Onze ervaring is dat er veel mogelijk is in overleg én met een goede motivatie.



Het is voor zowel de werkgever als medewerker van belang dat iedereen inzetbaar blijft en er met plezier gewerkt wordt.

Handig om te weten

- Neem het onderwerp 'duurzame inzetbaarheid' op in de gesprekkencyclus. Maak ieder jaar afspraken over de invulling van de duurzame inzetbaarheidsuren.
- Maak gebruik van [de dialoogkaart](#) om het gesprek over duurzame inzetbaarheid aan te gaan.
- Het opstellen van [een inzetbaarheidsplan](#) helpt medewerkers om na te denken over hun eigen inzetbaarheid en om doelen concreet te maken.
- Werken aan je inzetbaarheid, hoe doe je dat eigenlijk? [Dit hulpmiddel](#) bevat 18 tips om te werken aan duurzame inzetbaarheid.
- Maak duurzame inzetbaarheid ook in uw team bespreekbaar!
- Wist u dat [het Huis van Werkvermogen](#) een mooi model is om duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken?
- Alle details over de regeling duurzame inzetbaarheid en de overgangsregeling BAPO staan in de cao [PO hoofdstuk 8A](#).



Onze adviseurs denken graag mee om invulling te geven aan een aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen uw schoolorganisatie. Neem gerust contact op met uw [regioteam](#).



Veelgestelde vragen over de duurzame inzetbaarheidsuren

Heeft iedereen recht op uren voor duurzame inzetbaarheid?

Iedereen heeft recht op deze uren, dus naast de leerkracht ook de schoolleider, intern begeleider, conciërge etc.

Op hoeveel uren duurzame inzetbaarheid heb ik recht?

Het aantal uren waar u recht op heeft, hangt af van de werktijdfactor. Een fulltimer heeft recht op 40 duurzame inzetbaarheidsuren. Een parttimer vermenigvuldigt 40 uur met de werktijdfactor om te berekenen op hoeveel uren hij/zij recht heeft. Daarnaast hebben starters, zij-instromers en leerkrachten vanaf 57 jaar recht op een bijzonder budget. Dit wordt [hier](#) toegelicht.

Hoe worden de duurzame inzetbaarheidsuren verrekend in mijn jaartaak?

De jaartaak is een overzicht van de op jaarbasis te verrichten werkzaamheden. In de jaartaak van de medewerker is het volgende opgenomen: lestijd, professionalisering, duurzame inzetbaarheid en overige taken.

Iedere werknemer heeft recht op 40 uur duurzame inzetbaarheid bij werktijdfactor 1. Het initiatief voor het invullen van deze uren ligt bij de werknemer. Die bespreekt de inzet met de werkgever. De uitvoering wordt meegenomen in de jaarplanning. De uren duurzame inzetbaarheid maken onderdeel uit van de jaartaak van 1.659 uur. Dat betekent dat de invulling ervan ook binnen de jaartaak plaatsvindt.

Voorbeeld van een berekening van de jaartaak:

Fulltimer 1659 uur wtf 1.000 (deeltijder naar rato)	
Lestijd	940
Tijd voor voor- en nawerk 40%	376
Professionalisering	83
Duurzame inzetbaarheid	40
Overige taken	220

Waar kunnen de uren duurzame inzetbaarheid voor ingezet worden?

De uren moeten gebruikt worden voor activiteiten die helpen om het werk zo goed mogelijk te doen en om vitaal en met plezier aan het werk te blijven. Bijvoorbeeld: scholing, arbeidsmobiliteit bevorderende maatregelen (zoals stages), coaching, peer review of intervisie. Een andere overweging is om de uren toe te voegen aan de uren voor het voorbereiden van de lessen.

Het inzetten van de uren is altijd afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Een medewerker bepaalt dus zelf hoe hij/zij de uren duurzame inzetbaarheid inzet. Bij twijfel gaat dit altijd in overleg met de schoolleider.

Moeten elk jaar alle uren aan duurzame inzetbaarheid besteed worden?

Dat hoeft niet. De duurzame inzetbaarheidsuren kunnen maximaal drie jaar opgespaard worden voor een vooraf afgesproken doel (in totaal dus 120 uur). Hiervoor dient dan wel vooraf een plan voor opgesteld te zijn, besproken met de schoolleider.



Als de uren worden opgespaard om langer studieverlof op te nemen, en het dienstverband eindigt tussentijds op initiatief van de werkgever, dan krijgt de medewerker deze uren uitbetaald. Medewerkers boven de 57 jaar mogen 5 jaar lang zowel het standaard budget van 40 uur als de 130 extra uren opsparen. Hiervan mogen zij maximaal 340 uur per jaar aan verlof opnemen. Voor deze 340 uur gebruiken zij twee keer de uren die iedereen krijgt: 40 uur die gespaard is en 40 uur van het jaar waarin hij/zij het verlof opneemt. De 260 uur die overblijven komen uit het extra budget. Over die uren betalen zij de eigen bijdrage (40 procent tot en met schaal 8 en 50 procent vanaf schaal 9).

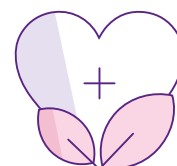
Gelden yoga, meditatie of personal training ook als uren voor duurzame inzetbaarheid?

Bij een goede motivatie kan dit besproken worden met de schoolleider.

Bij overgewicht of diabetes type 2 kan een personal trainer en voedingscoach een ondersteuning zijn bij het werken aan de gezondheid, waardoor het werk voor de klas beter volgehouden kan worden. Dit zou een goede motivatie kunnen zijn om dit in te zetten als inzetbaarheidsuren. Uiteraard gaat ook dit altijd in overleg met de schoolleider.



Duurzame inzetbaarheid is meer dan alleen de inzet van de uren uit de cao. Het is belangrijk om continu aandacht te hebben voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, want medewerkers die vitaal én met plezier werken geven beter onderwijs, verzuimen minder en zijn trotse ambassadeurs voor de sector!



Meer informatie of een keer sparren?

Onze regioteams staan voor u klaar! Zij helpen u graag om inzicht te krijgen in duurzame inzetbaarheid en hier praktisch mee aan de slag te gaan.

Kijk op vfpf.nl/regioteams voor de contactgegevens.



Over VfPf

Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) adviseert en ondersteunt alle scholen in het primair onderwijs in hun ambities en ontwikkeling tot toekomstbestendige en professionele organisaties.

Wij geloven in duurzame oplossingen en bieden altijd maatwerk, afgestemd op regionale behoeftes. Waar nodig vangt VfPf de financiële gevolgen van verzuim en werkloosheid op. Meer weten? Kijk op vfpf.nl.



Duurzame
inzetbaarheid



Vervangingsfonds
Participatiefonds

Deze inspiratiefolder is een
uitgave van VfPf, mei 2023