

Uit het Platform Medezeggenschap MBO

Hoe de werkdruk afspraken over de

Van de sectoren waar het percentage burn-out klachten het hoogst is, staat het onderwijs in de top 5. De kans is groot dat de medewerker voor kortere of meestal langere tijd uitvalt door mentale uitputting als gevolg waarvan hij ook emotioneel en cognitief niet goed functioneert. Dat geldt ook voor de medewerkers in het mbo.

Men wil een halt toeroepen aan de steeds maar toenemende werkdruk met de bekende gevolgen als lichamelijke en psychische klachten, vermindering van werkplezier en stijgend ziekteverzuim. Slecht voor de medewerker, slecht voor het onderwijs, slecht voor de student en slecht voor de instelling. De huidige cao mbo bepaalt dat iedere instelling op 1 juli 2019 een werkdrukplan heeft.

I Werkdrukplan

De OR heeft niet alleen instemmingsrecht op het werkdrukplan, maar is ook actief betrokken bij de totstandkoming ervan. Reden voor het Platform medezeggenschap mbo om de aangesloten OR 'en te ondersteunen om te komen tot een goed proces van voorbereiding, overleg en besluitvorming.

Op 8 februari jl., tijdens een drukbezochte bijeenkomst voor OR-voorzitters in Driebergen, bracht Hans van Dinteren (trainer/adviseur bij de CNV Academie) in interactie met de aanwezigen alle voor de OR relevante aspecten van het werkdrukplan onder de aandacht. Hierbij een kleine greep uit de adviezen en tips.

Over de aanpak

Wil de OR optimaal invloed uitoefenen, dan is het zinvol te participeren in een werkgroep die het plan moet construeren. Het plan moet passen bij de instelling: een groot ROC vraagt vaak andere maatregelen dan een kleiner vakcollege. Het lijkt misschien een open deur, maar binnen het plan moet sprake zijn van differentiatie. Generieke maatregelen kunnen voor de hele instelling gelden, maar er moet ook voldoende ruimte zijn om - afhankelijk van de problematiek - per afdeling, opleiding of zelfs per team interventies te plegen. Het is niet de bedoeling reeds bestaand beleid zomaar overboord te gooien: het kan juist goed worden ingepast in het werkdrukplan. Het werkdrukplan moet een geconcentreerde mix zijn van bewezen staand beleid en van nieuwe toevoegingen.

De rol van de ondernemingsraad

Het is aan de OR om de betrokkenheid van het personeel, op, obp, oop, leidinggevenden etc. te borgen. De RI&E en het MTO

verdwijnt en de functiemix verdwenen lijken

(medewerkerstevredenheidsonderzoek) zijn bronnen waaruit werkdruksignalen gehaald kunnen worden. Als deze documenten daar nog niet in voorzien, kan de OR extra werkdrukragen aan de RI&E en het MTO laten toevoegen. Het is belangrijk goede afspraken over evaluaties van het werkdrukplan te maken, niet alleen over de tijdstippen maar zeker ook over de uitkomsten van de evaluaties. Wanneer het beleid wordt gewijzigd of wanneer er aan het plan aspecten worden toegevoegd, wat is dan de rol van de OR? Geen twijfel mogelijk: iedere wijziging van het werkdrukplan is weer instemmingsplichtig.

Financien en geschillen

Van Dinteren benadrukt dat men goede afspraken moet maken over de middelen die ter beschikking staan. De cao dateert van augustus 2018. Dus de bestuurder heeft voldoende tijd gehad om middelen vrij te maken en in de begroting 2019 op te nemen ter financiering van het werkdrukplan en de daaruit volgende maatregelen. Uit de zaal komt de opmerking dat de OR adviesrecht heeft op het meerjarig financieel beleid en instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting. Op de vraag wat er

gebeurt als er op 1 juli geen plan door de werkgever is voorgelegd, is het antwoord duidelijk: dan staat de OR de weg naar de cao-geschillencommissie open.

Handreiking

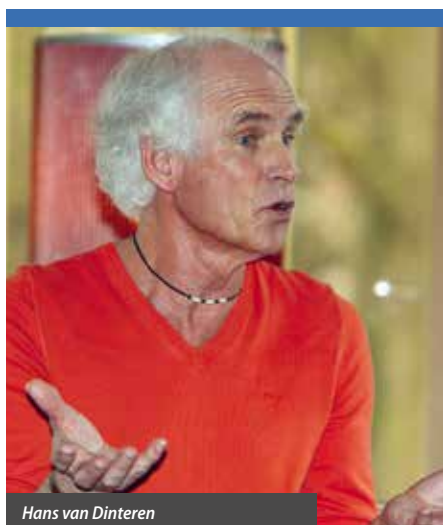
Om de OR'en meer grip op de materie te geven, heeft het bestuur van het Platform een 'Handreiking werkdrukplan' samengesteld: een praktische wegwijzer met een stappenplan, een tijdlijn, raadgevingen en verwijzing naar het document van TNO over werkdruk, waarvan ook het bestuur gebruik heeft gemaakt. De Handreiking is aan het eind van de bijeenkomst aan alle aanwezigen uitgedeeld en hij zal worden toegestuurd aan alle bij het Platform aangesloten ondernemingsraden.

II Functiemix

Een onderwerp dat - het lijkt wel stelselmatig - door de MBO Raad buiten de discussie wordt gehouden, komt aan de orde in het tweede deel van de bijeenkomst. Hoe staat het met de functiemix - de verdeling van de leraarsfuncties LB, LC, LD en LE - in het mbo? Het bestuur doet onderzoek naar wat er terecht is



De sprekers hadden een aandachtig gehoor



Hans van Dinteren



Peter Tillmann



Platform-voorzitter Rob Nederkoorn

gekomen van de afspraken en intenties van het ‘Convenant Actieplan Leerkracht’ uit 2008*). Dit convenant dat tot doel had om het loopbaanperspectief van leraren te verbeteren, legde daarom de gewenste percentages van de verschillende functies vast. Een eerste resultaat van het onderzoek, dat een schrikbarend beeld geeft van de situatie, wordt gepresenteerd door Peter Tillmann, bestuurslid van het Platform. De cijfers, ontleend aan de officiële gegevens van OC&W**) en het onderzoek van het Platform ontlopen elkaar niet veel en spreken voor zich: de onontkoombare conclusie luidt dat hier een forse downgrading van de leraarsfunctie heeft plaatsgevonden.

	LB	LC	LD
afpraak 2008 Convenant	25 %	61 %	12 %
Situatie 2018	51 %	43 %	6%

De voorzitter kondigt in zijn slotwoord aan dat het onderwerp functiemix een vervolg krijgt tijdens het thematisch deel van de jaarvergadering op 21 maart a.s.

Op 9 mei a.s. vindt een vervolgbijeenkomst plaats, waarin een tweetal deskundigen van TNO op de inhoudelijke kant van werkdruk en het werkdrukplan zal ingaan.

*) Twee passages uit het convenant m.b.t. het MBO:

1. Voetnoot 13 op pagina 15 Convenant:
*Met het overige beschikbare bedrag (31 miljoen) kunnen circa 2.000 leraren doorgroeien van LB naar LC, en circa 750 leraren van LC naar LD.
 Met de voor het functiegebouw beschikbare convenantmiddelen (inclusief regionale middelen die voor functiemix bestemd zijn) kan de gemiddelde functiemix van 2006 (38% LB, 51% LC, 10% LD, 1% LE) bijvoorbeeld worden opgehoogd tot, in 2014: 25% LB, 61% LC, 12% LD, 2% LE.*

2. Pagina 25 Convenant:
De lumpsum van de sector wordt in de jaren 2009 tot en met 2020 verhoogd. Bestedingsdoel is zowel de verkotting van de carrièrelijnen (en alles wat daarmee samenhangt) als de verhoging van het gemiddelde functieniveau voor docenten (de functiemix).

**) <https://database.functiemix.nl/?/sectoren/4>

