

CNV Academie

Werkdruk en de rol van de MR

De kracht van medezeggenschap

Joop Witteveen



1

CNV Academie

Waar hebben we het over?

- Wat is de invloed van taakbeleid op werkdruk?
- Taakbeleid of werkdruk?
- Heeft de MR invloed op de werkdruk van het personeel?
- Conclusie



2

CNV Academie

Wat is de invloed van taakbeleid op werkdruk?


3

Taakbeleid

Taakbeleid is de onderlinge samenhang tussen:

- Taakomvang
- Taakbelasting
- Taakverdeling
- Werkdruk


Kwantitatief
↓
Kwalitatief



4

Gluren bij de buren

- MBO : Op basis van een begroting van taken en middelen besluit het team over de verdeling van het werk dat gedaan moet worden.
- PO : Op basis van een voorstel van de 'teamleider' besluit het team over de verdeling van het werk dat gedaan moet worden.
- VO : P(G)MR heeft instemming op het beleid, werkgever voert uit (m.u.v. collectieve werkdrukmiddelen, daar beslist de 'organisatorische eenheid').



5

Tendens

Het denken over taakbeleid beweegt zich van kwantitatief naar kwalitatief.


CAO-afspraken blijven voor een belangrijk deel kwantitatief.

Rol van MR wordt onduidelijker als de afspraken over werkverdeling bij de collega's liggen.



6

Wat zegt de cao PO



Werkverdeling = taakbeleid (artikel 2.2. cao)

Werkgever maakt begroting van taken en middelen (= formatie)
 Team bepaalt hoe er wordt bepaald of er draagvlak is voor de te maken afspraken.
 Team maakt afspraken over verdeling werkzaamheden op basis van 1659 uur per FTE.

Team maakt groot aantal kwantitatieve afspraken (o.a. verhouding lesgevende taken overige taken, tijd voor voorbereiding en nazorg, tijd begeleiding starters, tijd OOP-ers binnen en buiten de klas, welke taken uitgevoerd gaan worden en welke taken daarvoor beschikbaar zijn).
 Besteding van de werkrukmiddelen.

Team bepaalt de verdeling van lessen en groepen over individuele teamleden.

7

Wat is de rol van de (P)MR



Werkgever maakt concept-werkverdelingsplan.

Concept-werkverdelingsplan wordt voorgelegd aan het team voor draagvlak.

Concept-werkverdelingsplan wordt ter instemming voorgelegd aan PMR.

De PMR toetst "tevens" of de procedure goed is doorlopen en of er voldoende draagvlak is.

Instemmen met het werkverdelingsplan = instemmen met taakbeleid

Vraag. Heeft de PMR nog een inhoudelijke toets?

8

Wat zegt de cao VO

Artikel 8.1
 Werkgever houdt rekening met evenredige spreiding van de werkzaamheden en de werkdruk over het schooljaar.

Afspraken over kwantitatieve aspecten en over kwalitatieve aspecten



9

Kwantitatief

Artikel 8.1.3:

Er moeten met de P(G)MR afspraken gemaakt worden over:

Wat is een les?
 De tijd voor voor- en nawerk en wat daar allemaal bij hoort?
 Hoeveel lessen er maximaal per week gegeven mogen worden.
 Professionalisering
 Omschrijving en normering overige taken



10


Kwalitatief

Artikel 8.1.3:

Er moeten met de P(G)MR afspraken gemaakt worden over:

Analyse en oplossingen werkdruk OOP
 Structureel werkoverleg en scholing/training OOP
 Jaarlijkse evaluatie

Vraag:
 Wat valt op in de verdeling tussen kwantitatieve en kwalitatieve afspraken?



11

Wat is de rol van de MR?

Het taakbeleid wordt voorgelegd aan de MR.

Wijzigingen in het taakbeleid moeten ter instemming worden voorgelegd aan de PMR (WMS, CAO). Systeemwijziging moet aan het betrokken personeel worden voorgelegd (2/3 meerderheid).

Ouders en leerlingen kunnen ongevraagd advies geven over taakbeleid personeel, bv. over de vraag of en hoe het taakbeleid bijdraagt aan het realiseren van goed onderwijs.



12

Collectieve werkdrukmiddelen VO

Artikel 8.6 cao

De werknemers zijn gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen, zodat werknemers zoveel mogelijk in staat gesteld worden om te doen wat ze het beste doen; het verzorgen van goed onderwijs.



13

PMR beslist vooraf over:

- In welke organisatorische eenheid vindt het overleg plaats.
- Hoe wordt het geld over de organisatorische eenheden verdeeld.
- Welke financiële en organisatorische kaders gelden er.
- Keuze- en bestedingsmogelijkheden moeten zo min mogelijk beperkt worden.
- PMR gaat na of afspraken meerderheidssteun hebben onder het personeel.



14

Overleg organisatorische eenheid

- De collega's in de organisatorische eenheid krijgen te horen hoeveel geld er beschikbaar is voor werkdrukverlichting en waar bij het uitgeven rekening mee moet worden gehouden.
- De collega's spreken af welke meerderheid er moet zijn voor de plannen om het geld uit te geven.
- De collega's maken plannen om het geld uit te geven. Plannen zijn definitief als de afgesproken meerderheid 'voor' is.



15

Terug naar de PMR

Alle plannen die door de collega's gemaakt zijn vormen samen het 'collectief werkdrukplan' van de school. Dat werkdrukplan wordt bekend gemaakt aan alle personeelsleden.

De PMR moet instemmen met het werkdrukplan. Daarbij wordt vooral gekeken of alle afspraken zijn nagekomen.

Afspraken in het werkdrukplan die een wijziging van bestaand beleid betekenen hoeven niet apart aan de PMR voorgelegd te worden.



16



Taakbeleid of werkdruk

17

Hoe ontstaat werkdruk



Werknemer

- Persoonlijke eigenschappen
- Time management
- Balans
- Autonomie en waardering
- Eigen professionalisering

Team

- Cultuur en sfeer in het team
- Overleg en vergaderingen
- Communicatie team en leidinggevenden
- Lerend vermogen
- Innovatief vermogen

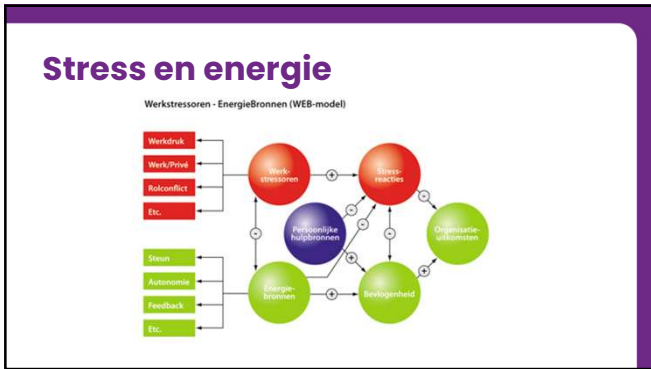
School

- Onderwijskundige visie en leuzes
- Organisatie van werk en autonomie van medewerkers
- Administratieve werkzaamheden en verantwoording
- Afspraken en wettelijke regelingen
- Personeelsbeleid

Omgeving

- Maatschappelijke opdracht
- Thema's in de omgeving
- Klanten
- Ouders
- Bedrijfsleven
- Invloeden door samenwerking
- Overheid en inspectie

18



19



20

Kwaliteit personeelsbeleid

Kwalitatieve aspecten hebben een grotere invloed op werkdruk dan kwantitatieve aspecten.

Kwalitatieve aspecten liggen voor een groot deel buiten de school (persoonlijk, omgeving).

Taakbeleid biedt beperkte mogelijkheden om werkdruk beheersbaar te houden.

Om invloed uit te oefenen op werkdruk moet de MR zich focussen op andere onderdelen dan taakbeleid.

21

Maar welke dan?

- Gesprekkencyclus
- Duurzame inzetbaarheid
- Vergadercultuur
- Veiligheid, welzijn en gezondheid
- Preventie ziekteverzuim
- Plaats- en tijdgebonden weektaak



22



Heeft de MR invloed op de werkdruk van het personeel?

23

Conclusie

De MR heeft veel mogelijkheden om de werkdruk van het personeel beheersbaar te maken/houden:

- Voor een deeltje kwantitatief (taakbeleid)
- Voor een groot deel kwalitatief (personeelsbeleid)
- Vooral procesmatig (regie bij werknemer)

24

 **Zijn er nog vragen?**



25

 **MR Partnerschap**

Altijd je vragen kunnen stellen?
MR Partnerschap bij CNV!

 • Joop Witteveen
• j.witteveen@cnv.nl
• 06 - 125 44 282

Meer weten?
Bel CNV Academie: 030 751 17 47
www.cnvacademie.nl

 **MR Gids CNV**

26
