

# Inspiratieflyer invulling (bijzonder) budget duurzame inzetbaarheid CAO PO

In de praktijk blijkt het urenbudget voor duurzame inzetbaarheid (CAO PO) van werknemers een lastigheid. Dit terwijl het onderwerp duurzame inzetbaarheid belangrijker is dan ooit. Duurzame inzetbaarheid betekent gezond en met plezier werken, nu en in de toekomst. Deze flyer wil inspireren en bijdragen aan een goede besteding van dit budget.

	<b>Basisbudget</b>	<b>Bijzonder budget starters</b>	<b>Bijzonder budget oudere werknemer</b>
<b>Voor wie</b>	Voor alle werknemers	Voor de startende leerkracht (en zij-instromer)	Voor werknemers van 57 jaar of ouder met een minimale wtf van 0,3462
<b>Hoogte budget</b>	40 uur per jaar (deeltijders naar rato)	40 uur per jaar, gedurende drie jaar bovenop het basisbudget (deeltijders naar rato)	130 uur per jaar bovenop het basisbudget tot de AOW-gerechtigde leeftijd (deeltijders naar rato). Indien het recht op het aantal uren lager is dan 45 uur, vervalt het recht op deze uren. Let op: overgangsregeling BAPO
<b>Spaarmogelijkheid</b>	Gedurende maximaal drie jaar kunnen de niet opgenomen uren worden gespaard conform een schriftelijk vastgelegde spaarafpraak met de werkgever	Gedurende maximaal drie jaar kunnen de niet opgenomen uren worden gespaard conform een schriftelijk vastgelegde spaarafpraak met de werkgever	Op basis van een vooraf ingediend plan kunnen niet opgenomen uren gedurende maximaal vijf jaar worden gespaard. Er kan niet meer dan 340 uur per jaar worden opgenomen
<b>Wanneer opnemen</b>	Jaarlijks vindt voor de zomervakantie overleg plaats over de besteding van het urenbudget. In overleg met de werkgever kunnen de uren bijvoorbeeld iedere week een uur of in één keer worden opgenomen (niet tijdens lestijd)	Jaarlijks vindt voor de zomervakantie overleg plaats over de besteding van het urenbudget. In overleg met de werkgever kunnen de uren bijvoorbeeld iedere week een uur of in één keer worden opgenomen (niet tijdens lestijd)	Jaarlijks vindt voor de zomervakantie overleg plaats over de besteding van het urenbudget. In overleg met de werkgever kunnen de uren bijvoorbeeld iedere week een uur of in één keer worden opgenomen (niet tijdens lestijd, tenzij de uren worden opgenomen in de vorm van duurzaam inzetbaarheidsverlof)
<b>Waarvoor wel</b>	Voor alle activiteiten die duurzame inzetbaarheid en professionalisering bevorderen. De bestedingsdoelen worden in overleg met de werkgever gekozen	Voor alle activiteiten die duurzame inzetbaarheid en professionalisering bevorderen. De bestedingsdoelen worden in overleg met de werkgever gekozen	Voor alle activiteiten die duurzame inzetbaarheid en professionalisering bevorderen. Ook in te zetten voor verlof (samen met het basisbudget), waarbij de werknemer een eigen bijdrage van 40% of 50% (afhankelijk van inschaling) betaalt over de bijzondere budgeturen
<b>Waarvoor niet</b>	Vrij opneembaar verlof	Vrij opneembaar verlof	N.v.t.
<b>Verantwoording</b>	Achteraf in een functioneringsgesprek	Achteraf in een functioneringsgesprek	Achteraf in een functioneringsgesprek

Een goede inzetbaarheid of goed werkvermogen van werknemers ontstaat pas als de vier verdiepingen van het Huis van Werkvermogen op orde zijn. De verdiepingen staan in verbinding met elkaar en beïnvloeden elkaar. Uiteindelijk gaat het om het goede gesprek tussen werknemer en werkgever over wat de werknemer nodig heeft om inzetbaar te kunnen zijn en blijven. Oftewel: welke verdieping van het huis van werkvermogen heeft wellicht versteviging nodig? En hoe kunnen de duurzame inzetbaarheidsuren dan (het beste) worden besteed?

Vind hier per verdieping van het Huis van Werkvermogen verschillende good practices ter inspiratie!

# Huis van werkvermogen

## Verdieping 4 WERK

- Extra tijd voor taken, zoals het schrijven van rapporten en/of voor- en nawerk van de lessen;
- Werkdrukverlichting voor starters, door extra (voorbereidings)tijd voor ouderavonden, 10-minutengesprekken of projectavonden;
- Opname van duurzaam inzetbaarheidsverlof (al dan niet na spaarplan) voor de oudere medewerker.

## Verdieping 3 NORMEN EN WAARDEN

- Reflecteren met collega's op de gezamenlijke normen en waarden voortvloeiend uit de schoolidentiteit, om gezamenlijke visie en motivatie te blijven bevorderen;
- Loopbaanoriëntatie door middel van een ontwikkeladviestraject;
- Persoonlijke verdieping of coaching aan de hand van een persoonlijke disc- en drijfveren analyse;
- Kennis en ervaring inzetten van collega's (oudere en jongere collega's fungeren als buddy's).
- Teamontwikkeling.

## Verdieping 2 COMPETENTIES

- Versteviging van kennis en vaardigheden door middel het volgen van een opleiding, training of cursus (bijv. ICT-vaardigheden);
- Extra tijd voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten;
- Meelopen op een andere school om daarvan te leren. Bij parttimers kan dit plaatsvinden op een dag dat men niet voor de klas staat. Bij fulltimers is het lastiger om dit buiten de lesgebonden uren te organiseren.
- Reflecteren met collega's op inhoudelijke werkzaamheden en vaardigheden (collegiale consultatie) door middel van School Video Interactie Begeleiding;
- Informeel leren, waarbij kan worden gedacht aan het oppakken van taken of het experimenteren met een nieuwe manier van aanpakken.

## Verdieping 1 GEZONDHEID

- Test je gezondheid op het gebied van lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen en dagelijks leven op [www.mijnpositievegezondheid.nl](http://www.mijnpositievegezondheid.nl) en werk vervolgens aan de persoonlijke aandachtspunten;
- Invullen van een [online zelfhulpmodule](#), zoals 'balans in je werk' of 'moeder zijn en werken';
- Beweging zoals wandelen, zwemmen, etc.\*

\* Deze activiteiten kunnen ervoor zorgen dat een werknemer zijn of haar hoofd kan leegmaken na het werk. Indien een werknemer kan onderbouwen dat dergelijke activiteiten bijdragen aan verbetering van de duurzame inzetbaarheid, kan het urenbudget hiervoor worden ingezet.