

Vmbo-College Boxtel maakt voor elke docent een plan

Gemotiveerd en gezond met pensioen

Een golf babyboomers verlaat binnen nu en enkele jaren het onderwijs. De vraag is hoe houd je oudere docenten gemotiveerd en fris? Vmbo-College Boxtel bedacht daarvoor het persoonlijk uitredingsplan. Op de pensioengerechtigde leeftijd gezond en met trots het onderwijs verlaten, daar gaat het om volgens algemeen directeur Jo Custers.

Tekst: Fred Geelen, Fotografie: Joost Grol

Van de 98 docenten die het Vmbo-College Boxtel telt, zijn er 42 ouder dan 52 jaar. Een vrij exceptionele verhouding geeft algemeen directeur Jo Custers toe. Maar hij klaagt niet over zijn vergrijsde formatie, want hij kent ook een collega die moet zoeken naar vervanging voor 26 docenten die met zwangerschaps- dan wel met ouderschapsverlof willen. Bovendien hebben oudere docenten zo hun

Oudere leraren
melden zich bijna
nooit meer ziek

specifieke kwaliteiten. Daar staat tegenover dat onderwijs geven aan jongeren zwaar is, zeker als de jaren gaan klimmen.

Zo'n zeven jaar geleden kwam Custers heel voorzichtig met maatregelen om oudere collega's te ontzien. Zo kregen enkele docenten die moeite hadden met staan en lopen, minder lesgevende of surveillerende taken. De eerste stap op weg naar een echt personeelsbeleid voor oudere werknemers werd echter gezet toen een gymleraar die steeds meer last kreeg van reuma, noodgedwongen op korte termijn van de fpu-regeling gebruik wilde maken. Custers stelde voor de resterende 22 lessen niet over vier maar over acht maanden te verspreiden. Kort

daarna maakte hij met een andere docent de afspraak dat deze niet op de dag van zijn 61ste met fpu zou gaan, maar met minder lessen tot de zomervakantie, dus langer, zou doorwerken. Met weer een andere collega gebeurde het omgekeerde: ze zou meer lessen geven, waardoor ze in plaats van in het najaar enkele maanden eerder met pensioen zou kunnen gaan.

PRETTIG

“Voor mij heel prettig, want dan heb ik alle vacatures aan het eind van het schooljaar”, lacht Custers, die steeds meer oplossingen voor oudere collega's bedacht. Dat zijn er inmiddels twintig, vastgelegd in het zogenoemde persoonlijk uitredingsplan (zie ook kader). In de

HET PERSOONLIJK UITREDINGSPLAN KENT DE VOLGENDE PERSONEELSINSTRUMENTEN:

- opstellen en bijstellen van een duidelijk persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)
- op zich nemen van andere (specifieke) schooltaken, dan alleen lesgevende taken
- lesgeven beperken tot één bouw (kernteam): de onderbouw of de bovenbouw
- spreiden van de lessen over de dag en de week: het inplannen van tussenuren (rustmomenten)
- creëren van arbobestendige werkplekken, zodat een leraar 'zonder werk' naar huis kan gaan
- oudere personeelsleden vrijstellen van leswaarneming en/of voor hen belastende taken
- extra uitroosteren van betrokkene op een dagdeel, zodat er een extra rustdagdeel in de week is
- toewijzen van een persoonlijke coach, zowel intern als extern
- gebruikmaken van de zogenaamde blijie mobiliteit: het overstappen naar een andere school of betrekking
- deelnemen aan spaarverlof (CAO-FVO) en dit verlof op een later tijdstip inzetten
- extra uren werken in de voorgaande jaren en deze uren laten opnemen in het spaarverlof
- creatief gebruikmaken van de mogelijkheden van baporegeling
- gedeeltelijk of geheel gebruikmaken van de fpu-regeling
- in geval van een gebroken schooljaar de lessen in een voorafgaand schooljaar erbij geven of spreiden over een geheel jaar
- in geval van langdurig ziekteverzuim zoeken naar een goede, voor beide partijen bevredigende oplossing
- het ouderdomspensioen een of meerdere jaren eerder laten ingaan



nota die Custers voor de medezeggenschapsraad schreef, staat wat het doel van dit op de persoon gesneden plan is: personeelsleden met plezier en in een goede gezondheid én met een positieve grondhouding de laatste jaren van hun carrière op school laten werken en leven. Als subdoel formuleerde hij dat die personeelsleden ook na hun pensioen met een gevoel van trots terugkijken op het onderwijs - in het bijzonder natuurlijk op het Vmbo-College Boxtel of het Praktijkonderwijs Boxtel - en dat ook zullen uitdragen.

“Die doelstelling wordt ruimschoots gehaald”, stelt de algemeen directeur tevreden vast:

“Mensen gaan met goede zin naar hun werk, praten positief over het onderwijs, zijn trots op onze school en onder de ouderen is nauwelijks ziekteverzuim, hooguit een keer een griepje, maar nooit voor langere tijd.” Zijn ruime ervaringen met leeftijdbewust personeelsbeleid heeft Custers vorige maand gepresenteerd op de conferentie ‘Lak aan Leeftijd’ in Amsterdam.

WAARDEVOL

Hoe enthousiast de betrokkenen zijn, illustreert Custers aan de hand van een docent: ietwat zwaarmoedig, fikse roker, hartaanval, gedotterd, snel moe, gedeeltelijk afgekeurd, beseft dat zijn gezondheid achteruit gaat; in het persoonlijk uittredingsplan is vastgelegd dat hij nu iets meer werkt, zodat hij een half jaar eerder

met pensioen kan. Custers: “Fysiek wordt het steeds minder, zijn werk kan hij net volbrengen, maar met het persoonlijk uittredingsplan houdt hij het vol. En - buiten het deel dat hij op basis van de wao is afgekeurd - verzuimt hij nul komma nul. Zonder deze oplossing was deze man wellicht depressief geworden en had hij al twee jaar ziek thuis gezeten. De acht lessen die hij nu geeft, gaan hem uitstekend af, de leerlingen dragen hem op handen. Het is gewoon waardevol om zo’n man voor het onderwijs te behouden. Vooral ook voor hem zelf.”

VOORWAARDEN

Het persoonlijk uittredingsplan is bedoeld voor medewerkers van 59 jaar (tot vorig jaar, 56 jaar) en ouder. Deelname aan dit plan is vrijwillig. Bij een aantal regelingen geldt echter de voorwaarde dat de betrokkene de werkdruk van zijn lessen en/of schooltaken aan kan en dat dit niet ten koste gaat van de reguliere lessen en/of andere schooltaken, en dat hij niet geheel of gedeeltelijk met (langdurig) ziekteverlof is. Custers: “Mijn eerste vraag bij het opstellen van een persoonlijk uittredingsplan is altijd: Wil je sparen, salderen of uitbetalen? Maar iemand kan niet zeggen: Ik heb geld nodig, geef mij er maar tig lessen bij. Het gebruik van een regeling is afhankelijk van de vraag of dit verantwoord is voor de schoolorganisatie en de formatie en voor de betrokkene zelf. Want je moet mensen er wel voor behoe-

den dat ze niet overwerkt raken. In de praktijk komt het erop neer dat je voor de een een plan maakt op basis van de bapo waarmee hij zo gezond mogelijk aan het eind van zijn carrière komt; een ander bouw je voller met uren die hij kan sparen zodat hij eerder kan stoppen met werken of een wereldreis kan maken.”

KOSTENPLAATJE

Custers, die voor dit personeelsinstrument een voorziening heeft getroffen van 700.000 euro op een begroting van 5 miljoen euro, benadrukt dat in alle gevallen duidelijk moet zijn dat het om een raamplan gaat voor een jaar waar geen voor altijd geldende rechten aan kunnen worden ontleend: “Als gaande de rit de bapo- of de fpu-regeling verandert, of iemand krijgt een andere taak of een andere groep met andere uren, dan wordt het plan geactualiseerd.” Verder stelt hij dat de medezeggenschapsraad akkoord moet gaan met een ruimere interpretatie van de arbeidsvoorwaarden.

Custers heeft in vier jaar tijd inmiddels meer dan 70 persoonlijke uittredingsplannen gemaakt. Een plan kost hem gemiddeld, inclusief voorafgaand gesprek, vier uur werk. “Elk jaar loop ik met de betrokkenen de plannen nog eens globaal door. Doorgaans pas ik zo’n twintig plannen aan. Dat kost energie, maar het kost geen moeite, want je kunt er goede dingen mee bereiken voor je mensen.” □