

Regeling nevenwerkzaamheden Scholengroep Holland

Inleiding

De ervaring leert dat personeelsleden soms nevenwerkzaamheden uitvoeren naast hun reguliere werk in dienst van het bestuur. Voor het bestuur is het van belang om zicht te hebben op de omvang en de aard van deze werkzaamheden vanwege twee redenen:

- de combinatie van het uitvoeren van reguliere werkzaamheden met nevenwerkzaamheden kan een negatief effect hebben op de inzetbaarheid en gezondheid van de medewerker.
- het uitvoeren van de nevenwerkzaamheden kan in strijd zijn met de belangen van de organisatie.

Niet in alle gevallen wordt de werkgever daarvan op de hoogte gesteld, terwijl de medewerker wel degelijk een meldingsverplichting heeft vanuit de CAO-PO. Deze regeling heeft het doel medewerkers op de hoogte te stellen van het wettelijk kader rond nevenwerkzaamheden en hen zodoende te wijzen op hun rechten en plichten hieromtrent. Uitgangspunt bij het bepalen van het beleid rondom nevenwerkzaamheden vormt artikel 11.3 CAO-PO:

Tekst uit de cao po - artikel 11.3 Nevenwerkzaamheden

1. *De werknemer zal voor het aanvaarden van een betrekking aan andere onderwijsinstellingen dan wel alle andere werkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, kennis geven aan de werkgever.*
2. *De werknemer zal eveneens van elke wijziging in de aard en de omvang van de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden kennis geven aan de werkgever.*
3. *Indien de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.*
4. *Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht, indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.*

Deze beleidsnotitie dient te worden aangemerkt als de “Regeling nevenwerkzaamheden Scholengroep Holland”. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels, welke voor de goede gang van zaken door de werkgever door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt (artikel 11.2, lid 2 van de CAO PO).

Uitgangspunt: melden nevenwerkzaamheden

Indien werknemers nevenwerkzaamheden uitvoeren of willen gaan uitvoeren dienen zij dit schriftelijk kenbaar te maken aan hun leidinggevende. In de meeste gevallen is dit de directeur van de school. Deze overlegt hierover met de bestuurder.

Bij de beoordeling van de vraag of nevenwerkzaamheden kunnen worden uitgevoerd zal met name het punt belangenverstrengeling en de effecten op de gezondheid van de medewerker worden beoordeeld. De melding die wordt gemaakt en de afspraken die daaruit mogelijk voortvloeien worden vastgelegd in het personeelsdossier. Hiervoor wordt het formulier gebruikt dat als bijlage is toegevoegd.

Kaders nevenwerkzaamheden

In de jaartaak/taakbeleid van de werknemer zijn de taken schriftelijk vastgelegd. In het taakbeleid zijn ook afspraken gemaakt over de inzetbaarheid van de werknemers na lestijd, zoals voor vergaderingen, studiebijeenkomsten e.d. Hierbuiten zijn werknemers vrij om hun tijd in te vullen met inachtneming van de afspraken rondom (betaalde) nevenwerkzaamheden.

Het antwoord op de vraag of de nevenwerkzaamheden gehonoreerd mogen worden is afhankelijk van vele factoren. Enkele factoren zijn: de omvang van de werkzaamheden en het effect daarvan op de gezondheid van de medewerker, de mate van belangenverstrengeling en het risico op imago schade. Per situatie beoordeelt het bestuur aan de hand van verschillende factoren of een nevenactiviteit wel of niet in strijd is met de belangen van de organisatie. Het is op voorhand lastig aan te geven of een bepaalde nevenactiviteit binnen het toegestane kader valt en wanneer daarbuiten. Wel kunnen door middel van enkele duidelijke voorbeeldcases de contouren van het kader geschetst worden.

Voorbeelden van nevenwerkzaamheden:

Hieronder enkele voorbeelden van nevenactiviteiten die zich in praktijk kunnen voordoen. De waarschijnlijke reactie van het bestuur wordt daarbij vermeld. Hier kunnen geen rechten aan worden ontleend. Iedere nevenactiviteit moet gemeld en beoordeeld worden door het bestuur.

1. Een leerkracht geeft (al dan niet vanuit een ZZP-constructie) een leerling van de eigen school of stichting na schooltijd betaald of onbetaald huiswerk- dan wel andere begeleiding of bijles.
antwoord: dit mag niet vanwege (de schijn van) belangenverstrengeling. Want:
 - *De school biedt in principe een programma met aandacht voor zorgleerlingen binnen de reguliere lestijden. Als je de mogelijkheid biedt tot begeleiding na schooltijd dan wek je de indruk dat er onder schooltijd te weinig inzet wordt gepleegd.*
 - *Het beeld kan ontstaan dat het kind onder schooltijd minder aandacht krijgt omdat het door dezelfde leerkracht na schooltijd weer verder geholpen wordt, of juist andersom. In het verlengde daarvan: geeft een leraar in zijn werk voor de school wel een objectief oordeel over de prestaties van een leerling indien hij daar zelf in de avonden aan kan verdienen?*
 - *Er kunnen loyaliteitsproblemen ontstaan (ben ik loyaal aan mezelf of aan mijn werkgever?)*
 - *De relatie tussen ouders en school kan verstoord worden als de uitvoering van de werkzaamheden niet naar tevredenheid verloopt.*
2. Een medewerker werkt van maandag tot en met donderdag en geniet op vrijdag van duurzame inzetbaarheid. Hierdoor kan ze iedere vrijdag als postbesteller iets bijverdienen. *antwoord: dit mag niet. Duurzame inzetbaarheid is een instrument dat kan worden ingezet om de werkdruk die medewerkers ervaren te verminderen. De tijd van de duurzame inzetbaarheid kan dan niet worden gebruikt om andere werkzaamheden te doen. Bovendien wordt een deel (percentage) van deze tijd betaald door de werkgever.*
3. Een medewerker werkt van maandag tot en met donderdag en geniet op vrijdag van duurzame inzetbaarheid. De vrijdag wordt gebruikt als rustdag. Op zaterdag werkt de medewerker al jaren als postbesteller. *antwoord: dit is niet wenselijk aangezien ter discussie kan worden gesteld of de duurzame inzetbaarheid voor deze medewerker nodig is. Maar daarnaast ook niet direct in strijd met de belangen van de organisatie zolang er geen aanwijzing is dat de werkzaamheden op zaterdag een negatief effect hebben op de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerker.*
4. Een leerkracht die tegen vergoeding een avond per week een koor dirigeert of een sporttraining geeft.
antwoord: dit is toegestaan. zolang er geen enkele aanwijzing is dat de werkzaamheden op een negatief effect hebben op de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerker.

5. Een leerkracht die tijd besteed aan dit koor of aan de sporttraining en zich regelmatig afwezig meldt, terwijl er een teamvergadering of ouderavond is.

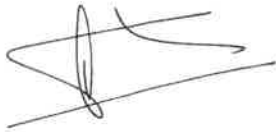
Antwoord: in principe niet toegestaan. Overleg is nodig, zeker als taken binnen de wtf vallen.

6. Een leerkracht die correspondent is van een dag- of weekblad. *Antwoord: Dit is principe toegestaan. Wel is er sprake van belangenverstremgeling als de betrokkene een artikel schrijft over de school/werkgever.*

Sancties

Medewerkers die nevenwerkzaamheden uitvoeren die in strijd zijn met de belangen van de organisatie beëindigen deze werkzaamheden binnen een termijn van twee maanden na het moment dat de werkgever deze heeft vastgesteld als zijnde onverenigbaar. De uitvoering van de nevenwerkzaamheden is in strijd met artikel 11.2 lid 2 en artikel 11.3 lid 3. Overschrijdt de medewerker de termijn van twee maanden dan kan de werkgever een disciplinaire maatregel treffen zoals geformuleerd in artikel 4.16 van de CAO-PO.

Dit reglement is vastgesteld door Voorzitter College van Bestuur op 1 juni 2017



C.C. Fikenscher MOC
Voorzitter College van Bestuur Scholengroep Holland