

## Inzet cao-PO 2017 en verder van de FvOv

### Omgeving

Op dit moment is de sector PO flink in beroering. Er is een grote actiebereidheid rondom de thema's werkdruk en salaris en raden en bonden hebben elkaar samen met PO in actie gevonden in het PO front. In eerste instantie is de focus bij de acties gericht op de (vak)leerkrachten in het PO, er zal in de onderhandelingen ook aandacht moeten worden besteed aan de werkdruk en het salaris van het onderwijsondersteunend personeel en de directie.

De PO-sector is een sector die zeer divers is qua samenstelling, er is sprake van grote besturen maar ook nog zeer veel eenpitters, RTC's en andere samenwerkingsverbanden, krimp en stijgende lerarentekorten. Vanwege deze diversiteit is het een zoektocht naar het in de cao bieden van enerzijds zekerheid en anderzijds het geven van ruimte voor ontwikkeling.

Daarnaast is vanaf 1 augustus 2017 de Wet Beroep Leraar en het Lerarenregister van toepassing die ertoe zal moeten leiden dat professionele autonomie, professioneel statuut, en voldoende ruimte om te professionaliseren hoog op de agenda komen te staan. Scholen moeten in de komende jaren concurreren op een krappe arbeidsmarkt. De aanwas vanuit de PABO's is onvoldoende om de uitstroom in de sector PO op te vangen en het antwoord op het groeiende lerarentekort is nog niet gevonden.

Dat antwoord begint echter in ieder geval op de scholen zelf. Goed personeelsbeleid en een professionele werkomgeving zullen een cultuur moeten creëren waarin mensen graag willen werken. Misschien wordt dat in de toekomst niet een baan *voor* het leven maar wel een baan *van* het leven.

De FvOv is van mening dat, zowel in het belang van de kwaliteit van het onderwijs als mede als een van de antwoorden op het lerarentekort en de werkdruk, in de komende jaren een omslag gemaakt moeten worden naar een grotere diversiteit binnen de onderwijsteams (inzet van vakleerkrachten, begeleiders en ondersteuners).

### De cao

Deze overeenkomst zal voor werknemers en werkgevers zekerheid moeten bieden en daarnaast richting moeten geven aan het beleid van de school. Dit houdt in dat naast de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever ook procedurele afspraken een plek verdienen in de cao. Vanwege de hiërarchische verhouding tussen de werkgever/schoolleider en de werknemer zal de cao de professionele verhouding zodanig moeten beïnvloeden dat er sprake is van een gelijkwaardigheid tussen de werknemer en de werkgever.

In de laatste cao is er veel op de schop genomen en duidelijk is dat er in het veld een periode van gewenning nodig is om de gewijzigde cao te implementeren. Nieuwe wijzigingen zullen ook in dat licht moeten worden gezien, zaden we de scholen met niet te veel nieuwe regels op die op zichzelf weer een bijdrage leveren aan de werkdruk?

## **Salaris**

De salariseis is afhankelijk van de looptijd van de cao. We gaan vooralsnog uit van een cao van een jaar, met een looptijd van tot 1 oktober 2018. Onze looneis is 2,5% voor deze periode (deze is lager dan in andere sectoren maar moet gezien worden in het licht van de overige ter beschikking komende middelen).

## **Loongebouw**

Ook voor het loongebouw geldt dat we als POfront gezamenlijk een eis hebben neergelegd, een eerlijk salaris dat vergelijkbaar is met VO. We hebben daarbij gevraagd om 900 miljoen zonder dit nader te labelen. De FvOv stelt voor om de middelen als volgt in te zetten:

- De LA-schaal zal nog enkel een aanloopschaal voor startende leerkrachten op weg naar vakvolwassenheid (met maximaal 4 treden)
- De LB-schaal zal moeten worden opgehoogd tot het niveau van de LB-schaal in het VO
- Het aantal treden in de L-schalen zal worden ingekort tot 12 treden.
- We willen bij de besteding van de middelen extra aandacht besteden aan de wervingskracht van het Speciaal Onderwijs die mogelijk door de bovenstaande maatregelen onder druk zou kunnen komen te staan

## **Werkdruk**

Als POfront hebben we gezamenlijk een budget voor de verlaging van de werkdruk gevraagd van 500 miljoen. Dit bedrag zal beschikbaar moeten komen voor de teams zodat er uiteindelijk met brede steun van de teams een bij de school passende bestemming gevonden kan worden. Als FvOv zijn we van mening dat we in de cao niet tot in detail moeten willen regelen welke keuzes er op bestuurs- en schoolniveau gemaakt gaan worden. Wel willen we het aantal doelen beperken om richting te geven aan de besteding en daarnaast willen we een afspraak maken over de besluitvorming op de scholen en de verantwoording van de scholen/besturen met betrekking tot de inzet van de middelen en het effect daarvan op de werkdruk.

Voor wat betreft de doelen waar dit budget aan kan worden besteed stellen we de volgende bestedingsdoelen voor:

- Verkleining van de klassen
- Inzet van vakleerkrachten
- extra inzet van begeleiders om de leerkracht te ondersteunen en te ontlasten
- Inzet van extra ondersteuners in de klas (meer handen in de klas)
- Aanstellen van een conciërge

Voor wat betreft de besluitvorming stellen we voor dat de besluitvorming plaatsvindt per schoollocatie en dat het team, inclusief het OOP, met ten minste tweederde meerderheid moet instemmen met de besteding van deze middelen.

Het bestuur zal in het jaarverslag deze middelen separaat verantwoorden en tevens de mate van tevredenheid van het personeel op basis van objectief onderzoek in het sociaal jaarverslag weergeven.

Voor wat betreft de bestaande artikelen met betrekking tot de werkdruk stellen we voor om de bepalingen rondom de 40-urige werkweek te schrappen, deze heeft in onze ogen niet

gebracht wat destijds de intentie was, een jaartaak geeft de flexibiliteit die beter past bij het ritme van de scholen.

### **Taakbeleid**

De FvOv is van mening dat de twee modellen taakbeleid samengevoegd moeten worden tot een model zodat de intentie van cao-partijen (bevorderen van de professionele dialoog) beter uit de verf komt en de processen in de school daarmee optimaal worden gefaciliteerd. De tekst in de cao zal een procedurevoorstel moeten inhouden waarin de intentie van partijen op een heldere manier wordt weergegeven. Daarin zal ook de verantwoordelijkheid van de schoolleider en werknemer duidelijk moeten worden gemaakt, het kader waarbinnen de afspraken worden gemaakt en de kaders voor de beschikbaarheid van een werknemer (al of niet plaats en tijd gebonden)

### **Professionalisering**

Door de hoge werkdruk op de scholen staat de professionalisering nogal onder druk. Werknemers kunnen vaak niet deelnemen aan een scholing op een werkdag omdat er geen vervanging voor is en als de scholingen in de avonduren moeten worden gevolgd levert dat ook weer extra werkdruk op.

Door de inzet van de werkdruk verlagende maatregelen zal structureel tijd vrij moeten worden gemaakt zodat leraren blijvend kunnen ontwikkelen en professionaliseren. Professionalisering is namelijk een van de elementen die kan bijdragen aan de verbetering van de werkomgeving en zou dus ook maximaal moeten worden gestimuleerd. Vandaar dat we ervoor pleiten om eventuele drempels zoveel als mogelijk weg te nemen. Het budget dat nu nog beschikbaar is per fte, maar niet persoonlijk opeisbaar, zal als een eerste stap omgezet moeten worden in een persoonlijk budget en tevens over een periode van 3 jaar kunnen worden gespaard.

### **Functiegebouw**

Het functiewaarderingsstelsel Fuwa-po leent zich in onze ogen goed om de niet-leraarsfuncties te beschrijven en waarderen maar is in zijn huidige vorm minder geschikt om de leraarsfunctie te beschrijven. Leerkrachten herkennen zich niet in de beschrijvingen en het primaire proces laat zich moeilijk beschrijven met Fuwa-po.

We willen een onderzoek starten naar een (aanpassing van het) stelsel zo dat ook de verschillende rollen van de leerkracht vanuit het primaire proces beschreven kunnen worden om daarmee tot een transparant en geaccepteerd functiegebouw voor de leerkrachtfuncties te komen.

Zeist 4 december