



Nummer 18.1060 ABO/EST/HP
Datum 29-11-2018

Inzet cao-PO 2019 AOb/FNV O&O

Primair onderwijs: sector in beweging

Het primair onderwijs bevindt zich in een heftige periode. Het lerarentekort zorgt voor grote problemen in de dagelijkse praktijk van alle scholen in Nederland. Zo begonnen een groot aantal scholen dit schooljaar met onvervulde vacatures. Het zet de kwaliteit van onderwijs onder druk. Vele scholen zien zich genoodzaakt klassen samen te voegen, onbevoegden of zelfs ouders zonder diploma voor de klas te zetten. De oorzaken van het tekort zijn grotendeels te zoeken in de onaanvaardbaarheid van het beroep. Een te laag salaris en een te hoge werkdruk maken de sector tot een minder aantrekkelijke. De jarenlange achterstand op de marktsector eist nu zijn tol. De oplossing vraagt dan ook een aanpak van meerdere jaren, waarbij extra middelen essentieel zijn.

Het afgelopen jaar heeft de overheid extra middelen ter beschikking gesteld voor het primair onderwijs, 430 miljoen euro om de werkdruk te verlagen en 270 miljoen euro om de salarissen van de leerkrachten te verbeteren.

In de cao-PO zijn daarover afspraken gemaakt. Zo is de inzet van de AOb/FNV, om meer zeggenschap bij de schoolteams neer te leggen, vastgelegd. Schoolteams besluiten over de inzet van middelen om werkdruk te bestrijden. Ook bepaalt het schoolteam hoe zij het werk op school verdelen.

Ons jarenlange streven om de laagste leraarschaal LA af te schaffen is ook gerealiseerd. Alle leerkrachten zijn per 1 september overgegaan naar een hogere loonschaal, die meer recht doet aan de verantwoordelijkheden die zij dagelijks dragen. Daarmee is nog niet de gehele loonkloof met het VO gedicht. Daarvoor is nog 560 miljoen extra nodig.

Onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders zijn essentieel voor het goed functioneren van een school. Voor de komende cao is er voor deze groepen een belangrijke stap nodig. Herwaardering van de functies en betere ontwikkelingsmogelijkheden moeten voor hen het werken aantrekkelijker maken. Daarom blijven we doorgaan met acties.

Inzet

Loon en functiewaardering

De AOb/FNV streeft naar een evenwichtig loongebouw. Dat betekent dat, na de aanpassing van de leraarsfuncties, nu vooral gekeken moet worden naar de OOP- en directiefuncties. Daar moeten de functiebeschrijvingen worden geactualiseerd en de waardering daarop aangepast.

Leraren: De AOb/FNV wil dat de loonkloof met VO verder wordt gedicht. Dat betekent dat de bedragen van de loonschalen L10, L11 en L12 in lijn moeten worden gebracht met LB, LC en LD van het VO.

Onderwijsondersteunend Personeel (OOP): De AOb/FNV wil een extra impuls geven aan de carrièrelijnen en ontwikkelpaden voor het OOP. Actualisering en herwaardering van de functies is hierin een eerste stap. De AOb/FNV wil daarnaast afspraken maken om meer ruimte voor professionalisering en doorgroeimogelijkheden voor het OOP mogelijk te maken.

Schoolleiders: De schoolleider is een belangrijke pijler in de school en heeft een essentiële rol als het gaat om het goed functioneren van het schoolteam. De AOb/FNV wil de positie van de schoolleider nog duidelijker vormgeven. Daarbij hoort ook een heldere omschrijving van de functie en de bijbehorende verantwoordelijkheden. De AOb/FNV wil dat de laagste loonschalen voor adjunct-directeuren en schoolleiders worden afgeschaft (AB en DA). Deze passen niet meer bij de complexiteit van de functie. Inschaling van een schoolleider moet plaatsvinden op basis van 'span of control' (dus aantal fte's waar men leiding over heeft) in plaats van het aantal leerlingen van de school.

Algemene looneis: De AOb/FNV zet in op een algemene loonsverhoging van 5%. Dit staat gelijk aan de door de FNV geformuleerde looneis in de marktsector voor 2019. Daarnaast wil de AOb/FNV naar een volledige eindejaarsuitkering.

Functiegebouw

In de laatste cao zijn de functiemixafspraken afgesloten en de overgebleven middelen overgegaan naar het nieuwe functiegebouw voor leerkrachten. De AOb/FNV wil afspraken over monitoring van het de nieuwe leraarsfuncties en de plaats daarvan in het strategisch HRM-beleid. Er moet geborgd worden dat er voldoende doorgroeimogelijkheden blijven voor leerkrachten naar de hogere leerkrachtfuncties L11 en L12. Daarbij moet er speciale aandacht zijn voor de leraarsfunctie in het VSO en de leerkracht met een masteropleiding. Het VSO kampt met een nog hoger lerarentekort dan het reguliere basisonderwijs en het S(B)O. Dit vraagt om extra afspraken om daar carrièreperspectief en bijbehorende beloning te bieden. Voor alle functies in het PO moeten er aantrekkelijke doorgroeimogelijkheden zijn. Om mensen te behouden voor het primair onderwijs zijn afspraken nodig om werknemers te binden en te boeien.

Startende leerkracht

In de huidige cao zijn duidelijke afspraken gemaakt over de begeleiding van startende leerkrachten. Zij hebben onder meer recht op begeleiding en een bijzonder budget aan uren om zich het vak eigen te maken. De AOb/FNV wil deze afspraken continueren en aanvullen met extra afspraken over de inzet daarvan en borgen dat de uitvoering ook daadwerkelijk plaatsvindt zoals afgesproken.

De arbeidsmarkt vraagt daarnaast om een bredere omschrijving van 'startende leerkracht'. Ook zij-instromers of mensen met een onderwijsbevoegdheid die vanuit een andere sector terugkeren moeten vallen onder de regelingen voor starters om uitval te voorkomen.

Werkverdeling

Er zijn in de cao afspraken gemaakt over een nieuw werkverdelingsbeleid. Dit gaat in uiterlijk 1 augustus 2019. De AOb/FNV wil de komende periode bezien hoe deze afspraken in de praktijk uitwerken. We willen daarom afspraken maken over hoe en wanneer monitoring en evaluatie gaat plaatsvinden.

Professionalisering

De AOb/FNV wil bij- en nascholing van het onderwijspersoneel op school actief gaan bevorderen. Daartoe moeten schoolbesturen/leiders een jaarlijks te actualiseren scholingsplan voor de gehele instelling met de PMR afspreken.

Met de invoering van de Wet beroep leraar beslissen de leerkrachten zélf over hun professionele ontwikkeling. Dat moet ook mogelijk zijn op momenten dat een leerkracht voor de klas staat. De AOb/FNV wil een vloer van tenminste 40 klokuren per jaar voor professionalisering in de cao voor deeltijders met een aanstelling kleiner dan 0,5 FTE.

De AOb/FNV wil een persoonlijk budget van € 500 per werknemer voor professionalisering. Ook werknemers met een tijdelijk dienstverband moeten hier gebruik van kunnen maken. De werknemer beslist zelf over de inzet van het budget en heeft het recht om het budget in geld tot maximaal 4 jaar te sparen.

De werkgever heeft daarbij de plicht om te zorgen voor (betaalde) vervanging bij (scholings-)verlof voor het onderwijsgevend en -ondersteunend personeel (OP en OOP).

Duurzame inzetbaarheid

Persoonlijk budget: Het persoonlijk budget is een instrument waarmee werknemers eigen keuzes kunnen maken en hun duurzame inzetbaarheid kunnen vergroten. De AOb/FNV constateert dat in de praktijkbelemmeringen worden opgeworpen. Teveel scholen beperken de in de cao neergelegde keuzevrijheid van werknemers door schoolspecifieke afspraken. De AOb/FNV wil zeker stellen dat dat werknemers keuzevrijheid hebben en houden over hun persoonlijk budget. Wij willen hierover duidelijke afspraken maken.

Generatiepact: De pensioenleeftijd loopt gestaag op. Tegelijkertijd is er in het primair onderwijs sprake van 25% van de werknemers die last hebben van een burn-out of gelijksoortige klachten. De AOb/FNV wil er voor zorgen dat oudere én jongere werknemers gezond en gemotiveerd hun pensioen halen. Expertise van oudere werknemers moet worden overgedragen aan de jongere generatie, die tijd moet krijgen om zich te bekwamen in het vak. Hierbij moeten de bestaande afspraken over startende werknemers worden betrokken en waar nodig verduidelijkt. De AOb/FNV streeft ernaar afspraken te maken over een generatiepact. Een pact waar beide generaties werknemers voordeel van hebben en dat de kwaliteit van het onderwijs versterkt. Hoe tegengesteld het ook klinkt, een generatiepact kan een bijdrage leveren aan het tegengaan van het lerarentekort. Door mensen gemotiveerd en gezond te houden kunnen ouderen, weliswaar voor iets minder uren, langer aan het arbeidsproces deelnemen. Jongeren blijven sterker in hun werk staan waardoor uitstroom en uitval op langere termijn wordt voorkomen.

Arbeidsmarktbeleid PO

De arbeidsmarkt PO vraagt om het intensief samenwerken van werkgevers en werknemers om vraag en aanbod zo goed mogelijk te matchen. De AOb/FNV wil een nog sterkere inzet op samenwerken in de regio, bijvoorbeeld in Regionale Transfer Centra (RTC's), waar invallers in vaste dienst worden aangenomen.

Flex/uitzendarbeid: De AOb/FNV is voorstander van reguliere benoemingen in het PO en wil zo weinig mogelijk verschil in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers. Uitzendarbeid en payrolling moet zoveel mogelijk worden beperkt en áls het dan wordt ingezet moet het salaris en de arbeidsvoorwaarden gelijk zijn aan de cao-afspraken. De AOb/FNV wil daarbij dat de pensioenopbouw via het ABP loopt.

Reorganisatiebeleid: In de huidige cao is er, in geval van reorganisatie en eventueel gedwongen ontslag, de keuze tussen werkgelegenheidsbeleid en ontslagbeleid. De AOb/FNV wil dat er in de sector primair onderwijs overal eenzelfde beleid wordt gevoerd als het gaat over reorganisatie en eventueel gedwongen ontslag. Gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt, zien wij een optimaal tijdstip om alle schoolbesturen de omslag naar werkgelegenheidsbeleid te laten maken. Dat is ook in lijn met de versterking van het HRM-beleid dat de laatste jaren is ingezet.

Medezeggenschap

De rol van de medezeggenschapsraden is de afgelopen jaren alleen maar groter geworden. De AOb/FNV wil daarom extra tijd en middelen voor medezeggenschapsraden. Waar nodig wordt de cao aangepast aan de huidige wet- en regelgeving, onder andere met betrekking tot faciliteiten voor medezeggenschapsraden.

Reiskosten

De AOb/FNV wil dat de vergoedingen voor woon-werkverkeer worden verhoogd en dat de maximale afstand woon-werkverkeer, waarvoor een vergoeding kan worden ontvangen, wordt verruimd. Daarnaast willen we afspreken dat werknemers altijd gebruik kunnen maken van salderingsregelingen binnen de geldende fiscale regelgeving.

Arbeidsongeschiktheid

De werkgever is financieel verantwoordelijk voor zieke (ex)werknemers. Ten aanzien van de preventie, re-integratie en begeleiding van zieke werknemers valt nog veel te verbeteren. De AOb/FNV heeft in de huidige cao-afspraken gemaakt over kwaliteitscriteria waar particuliere re-integratiebureaus aan moeten voldoen. De AOb/FNV wil in de volgende cao afspraken maken over een collectieve verzekering waarmee een grote terugval in inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Langere termijn

Deze kabinetsperiode staat, wat de AOb/FNV betreft, een betere beloning voor alle medewerkers in het primair onderwijs en een verdere verlaging van de werkdruk bovenaan de agenda. Voor de volgende periodes blijft de AOb/FNV streven naar kleinere klassen met gemiddeld 1 fulltime leerkracht per 23 leerlingen.

Voor het speciaal basisonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs geldt ook dat we kritisch blijven op de groepsgrootte. Hier is het, door de diverse achtergronden van de leerlingen, niet mogelijk cijfers voor groepsgrootte te noemen.

Daarnaast wil de AOb/FNV de lessentaak van leerkrachten terugbrengen naar 22 uur per week, oftewel 880 uur per jaar. Dat kan door meer vakleerkrachten in te zetten of door een verlaging van de onderwijstijd voor leerlingen¹.

De invlechting van het VSO in het VO staat momenteel stil. Hoe dit verder gaat is op dit moment niet duidelijk. De AOb/FNV wil dat de medewerkers van het VSO (voorgezet speciaal onderwijs) onder de cao-VO gaan vallen. De AOb/FNV wil daarover te zijner tijd nadere afspraken maken.

¹ Nederlandse kinderen maken internationaal gezien relatief lange schoolweken. In het onderhandelakkoord cao PO 2018 hebben vakbonden en PO Raad aangegeven dat zij hierover het gesprek met de minister willen aangaan