



Onderwijs



Federatie van  
Onderwijsvakorganisaties



## Inleiding inzet cao po 2024 – 2025

*“Bij een professionelere werkomgeving, met veel ruimte en autonomie, past een cao gebaseerd op vertrouwen. Deze ontwikkeling gaat in stappen.”*

Met deze twee zinnen sloten we het vorige onderhandelaarsakkoord voor het primair onderwijs af. Deze twee zinnen zien wij als een doorlopend proces, waar we ook na het sluiten van het akkoord mee zijn doorgegaan. De cao-tafel laat momenteel onderzoek uitvoeren naar de werkcontext van schoolleiders, is bezig met het verzamelen van goede voorbeelden ten aanzien van pauzes, voert een evaluatie naar het werkverdelingsplan uit en laat een ‘beter-laten-lijst’ opstellen. Daarnaast ontwikkelden we met alle vakbonden en vakverenigingen het Beroepsbeeld, zijn we met de collega’s van het VSO aan het bekijken hoe we de overgang naar de cao VO het beste kunnen laten aanpakken en riepen we samen met werkgevers het kabinet op om middelen vrij te maken voor stagevergoedingen in het funderend onderwijs. Voor al deze onderwerpen geldt dat er extra middelen vanuit het kabinet of onderzoeksresultaten nodig zijn. We zullen deze onderwerpen daarom niet expliciet opnemen in onze officiële inzet.

De ontwikkeling naar een professionelere werkomgeving zien we in de praktijk op sommige plekken gelukkig ook terug. Wat bij deze goede voorbeelden opvalt, is dat er vaak hele duidelijke kaders zijn. Zo horen wij terug dat op scholen waar het professioneel statuut en het managementstatuut een structurele plek hebben in de organisatie, en er aandacht is voor de rollen en verantwoordelijkheden van alle actoren in de school, alle betrokkenen zich autonoom voelen veel ruimte ervaren. Opvallend is dat op deze scholen vaak ook de medezeggenschap goed op orde is. Dit is het beeld dat we willen uitstralen.

Helaas zien we in de praktijk ook (te veel) voorbeelden van plekken waar het minder goed gaat. Plekken waarbij de professionele dialoog nog niet goed loopt. Waarbij goed werkgeverschap en goed werknemerschap nog verbeterd kunnen en moeten worden. Schoolorganisaties waar onderwerpen die al behoorlijk goed beschreven staan in de cao of wetgeving, toch niet van de grond komen. Hierbij is het de taak voor zowel vakbonden als de PO Raad om in gezamenlijkheid aandacht te blijven vragen op deze onderwerpen.

We denken hierbij aan een overladen, niet goed functionerende medezeggenschapsraad, waarbij het voor betrokkenen onmogelijk is om die belangrijke taak goed uit te kunnen voeren naast hun lesgevende taken. We denken ook aan schoolleiders die veelal niet vertegenwoordigd zijn in de GMR, waar voor hen belangrijke onderwerpen wel besproken en vastgesteld worden. Datzelfde geldt voor het professioneel statuut, dat de zeggenschap van leraren over andere de lesstof, methodes en pedagogisch en didactische aanpak regelt. Ook dit bestaat al, maar het heeft lang niet overal de werking die het zou moeten hebben. We denken hierbij ook aan decentrale overleggen waar vakbonden door bestuurders niet of veel te laat bij bijvoorbeeld reorganisaties betrokken worden, maar ook aan meerjarenformatieplannen die slechts deels en/of soms te laat worden opgeleverd. Niet alleen goede kaders maar ook het naleven van die kaders zijn essentieel om de beweging naar een meer professionelere sector vorm te gaan geven. Daarin zetten we al stappen, en gaan we nog meer stappen op zetten. Dat vraagt om blijvende gezamenlijke aandacht op bovenstaande punten.



## Inzet cao po 2024 – 2025

### Loon en Looptijd

De bonden, AOb, CNV Onderwijs en FvOv, stellen voor een looptijd van 12 maanden (van 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2025) een loonsverhoging voor van 6% waarbij een deel van dit percentage nominaal wordt toegekend. We kiezen hier voor een percentuele en nominale stijging vanwege de stijging met 10% in de vorige cao. Door deze maatregel proberen we de verschillen tussen de lagere en hogere schalen in balans te houden. Daarbij geldt dat wij met de loonontwikkeling gelijk willen blijven lopen met het voortgezet onderwijs.

### Gedragen beleid

De medezeggenschap is een belangrijk orgaan in het primair onderwijs maar functioneert in lang niet alle gevallen naar behoren. Het belang van de inspraak van zowel werknemers als ouders kan echter niet onderschat worden. Een (G)MR moet tijdig, waarbij de reactietermijnen in de reglementen worden gerespecteerd, worden betrokken bij de beleidsontwikkelingen van de besturen/scholen. Een goede, en in de jaartaak van (g)mr-leden herkenbare facilitering, is daarbij een belangrijke voorwaarde. Deze facilitering moet voorzien in zowel tijd voor de (voorbereiding van) overleggen als voor de professionalisering. We kunnen wat ons betreft vanuit de cao geen nieuwe taken bij de medezeggenschap neerleggen zolang het functioneren en de organisatie van de medezeggenschap niet is verbeterd. Dit laatste is een opdracht voor zowel de bestuurders en schoolleiders als de leden van de medezeggenschapsraden. Wij gaan graag met elkaar in gesprek – technische commissie en cao-tafel – over het laten vervallen van de artikelen 13.3 leden 3 en 4 in combinatie met het activiteitenplan om zo de (G)MR-en de noodzakelijke financiële faciliteiten bij haar werkzaamheden te kunnen laten inzetten.

In de cao-po is een Statuut Sociaal beleid opgenomen. Dit is het richtsnoer waarlangs het sociaal beleid in de instellingen zich dient te ontwikkelen. Met name OOP'ers geven aan zich wel eens onveilig te voelen in de school. In dit statuut willen we daarom aan de alinea "Gezondheid, welzijn, veiligheid" 3 elementen toevoegen, te weten de verplichting van een periodiek onderzoek naar de sociale veiligheid onder medewerkers, de verplichting om een beleid op te stellen ten aanzien van de communicatie met ouders/verzorgers, en de opname van een klachtenregeling voor werknemers die zich ongelijk behandeld voelen te treffen.

### Werkdruk

Op dit moment wordt er door het Arbeidsmarktplatform PO een onderzoek gedaan naar de werking van het werkverdelingsbeleid zoals dat is beschreven in de cao-po in hoofdstuk 2. De uitkomst daarvan komt echter te laat om nog te kunnen betrekken bij het overleg over deze cao. We zijn benieuwd naar de uitkomsten en willen deze in een volgende cao ook een plek geven, de vraag voor ons is of het artikel m.b.t. het werkverdelingsbeleid een goed kader biedt om de verhouding lessen, opslag voor- en nawerk, taken in het team te bepalen of zijn er nog extra kaders nodig. In afwachting daarvan brengen we slechts een beperkt aantal onderwerpen met betrekking tot de werkdruk in.

Door de vele manieren waarop tegenwoordig de belangrijke contacten tussen ouders en leerkrachten/begeleiders/ondersteuners verlopen, is het soms moeilijk om grenzen te trekken en kan dit leiden tot een verhoogde werkdruk. We willen in de cao een recht op onbereikbaarheid opnemen voor personeelsleden tussen 5 uur 's middags en 8 uur 's ochtends. Scholen worden daarnaast bij cao verplicht om een breder communicatiebeleid te formuleren waarvan voorgaande regel onderdeel van uitmaakt, evenals de communicatie met ouders/verzorgers.



Onderwijs



Federatie van  
Onderwijsvakorganisaties



Om de contacten goed te faciliteren wordt aan de werknemers die voor de uitoefening van hun werkzaamheden een telefoon en laptop nodig hebben, een laptop en een telefoon beschikbaar gesteld. Daarnaast stelt de werkgever met instemming van de pmr een thuiswerkbeleid op.

### **Fuwa-po**

Binnenkort zullen de nieuw ontwikkelde voorbeeldfuncties voor directeuren, gedragswetenschappers, logopedisten en onderwijsassistenten door Leeuwendaal worden opgeleverd. Met input vanuit het veld zijn deze geactualiseerde functies opgeleverd en komen in de plaats van de huidige voorbeeldfuncties. Daarnaast zijn er wijzigingen aangebracht in de systeemteksten die deze teksten beter laten aansluiten op het primair onderwijs en deze hebben met name effecten voor de directiefuncties. Het is nu aan de werkgevers om het gesprek met deze functiehouders aan te gaan om te bepalen of de gewijzigde teksten dan wel de nieuwe voorbeeldfuncties in relatie tot het takenpakket van de functiehouders aanleiding geven voor een herziene beschrijving en waardering van hun functies. We willen een tekst in de cao op laten nemen die werkgevers verplicht om voor 1 april 2025 met de functiehouders dit gesprek aan te gaan. Mocht er sprake zijn van het toekennen van een hogere functie dan zal deze met terugwerkende kracht tot 1 oktober 2024 plaatsvinden.

In de jaarlijkse gesprekken met werknemers uit het OOP zal bezien moeten worden of de functiebeschrijving (inclusief de functiescore), die beschikbaar is voor de werknemer, nog overeenkomt met de opgedragen werkzaamheden.

Veel OOP'ers geven tevens aan dat ze geen of onvoldoende mogelijkheden voor (door)groei ervaren. We willen een afspraak maken over het vast opnemen van het gesprek over groei in de eigen functie en doorgroei naar een andere functie (in het eigen vakgebied dan wel in de richting van de functie van leraarondersteuner/leraar).

### **Salarisschalen OOP en directie**

#### **OOP**

Vanuit de stelling dat gelijk werk gelijk loon op zou moeten leveren en gelet op het feit dat deze schalen de nodige onverklaarbare sprongen kennen, willen we de salarisschalen van het OOP als volgt aanpassen:

- De salarisschalen 1 tot en met 3 kennen elk 7 treden
- De salarisschalen van 4 tot en met 9 kennen elk 10 treden
- En de salarisschalen van schaal 10 tot en met 12 kennen elk 12 treden (en zijn gelijk aan de schalen van de leraarsfuncties)
- We willen de schalen voor het OOP nalopen op inconsequenties
- OOP'ers komen in aanmerking voor de bindingstoelage van leraren vanaf het moment van bereiken van de hoogste trede in een schaal (vanaf dat moment vervalt het recht op de extra eindejaarsuitkering voor het OOP)

### **Personeel niet in loondienst**

Vanuit zowel het kostenaspect als het negatieve effect dat de inzet van personeel niet in loondienst heeft op de werkdruk van werknemers in loondienst, moet de inzet van hen zoveel mogelijk worden beperkt en indien dit onvermijdelijk is, slechts kortdurend van aard zijn.

Daarnaast wijzen we op de verplichtingen vanuit de WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) die maken dat deze werknemers recht hebben op 'ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt'. Wij stellen voor om aan artikel 3.18 lid 4 van de cao-po toe te voegen dat aan personeel dat niet in loondienst is de in de cao's



overeengekomen salarisverhogingen, eenmalige uitkeringen en de werkgeversbijdrage pensioenen toegekend worden.

### **Reiskosten**

We willen in de komende jaren een volgende stap zetten in de verbetering van de regeling reiskosten. Daartoe willen we het Arbeidsmarktplatform PO een onderzoek laten doen naar de wijze waarop we deze regeling zouden kunnen verbeteren (bijvoorbeeld optrekken naar maximum fiscaal toegestaan). Daarbij vinden we het belangrijk dat we duurzaam reizen van werknemers maximaal stimuleren. Daarbij denken we bijvoorbeeld aan het geheel vergoeden van de reizen met het OV. De uitkomsten van dit onderzoek willen we betrekken in het overleg over een volgende cao.

In deze cao willen we al de mogelijkheid van het vergoeden van een lease-fiets opnemen. De fiets-privé regeling van artikel 7.5 cao po wordt dan uitgebreid, waardoor het mogelijk wordt om een duurdere fiets te leasen waardoor het fietsen naar het werk op middellange afstand toegankelijker wordt. Bij de fietslease regeling vervalt de vergoeding voor woon-werk verkeer. Dit biedt ruimte om een werkgeversbijdrage te verstrekken aan de leaseregeling die buiten de WKR-regeling valt.

### **Professionalisering**

Evenals nu al het geval is voor de paramedici, willen we voor de gedragswetenschappers in de cao opnemen dat de registratiekosten en opleidingskosten ten behoeve van de verplichte en vrijwillige registratie door de werkgever worden vergoed.

Ook willen we in de cao opnemen dat een werknemer recht heeft op een professionaliseringsbudget van tenminste 1 uur per week, ongeacht de werktijdfactor.

Tenslotte willen we voor het OOP afspreken het recht heeft op actieve ondersteuning en begeleiding door de werkgever bij het vinden van een passende opleiding.

### **Belang vakbond**

Om de positie van de vakbond in het PO te versterken en een cao-afpraak te maken dat werkgevers 50% van de lidmaatschapskosten in het eerste jaar vakbondslidmaatschap vergoeden, naast de mogelijkheid om de kosten van het vakbondslidmaatschap fiscaal gunstig uit te ruilen. Hieraan wordt aandacht besteed door een maand van de vakbond te introduceren.

### **Tijdig betrekken vakbonden bij fusies**

Om de rol van vakbonden goed vorm te kunnen geven bij fusies of reorganisaties, is het van belang dat bonden tijdig betrokken worden. Ze moeten zodanig geïnformeerd zijn, dat zij de taken die in de cao staan, adequaat kunnen vervullen. Wij stellen voor om het Arbeidsmarktplatform PO een routekaart te laten ontwikkelen om werkgevers en werknemers te helpen bij dit proces.

### **Afsluitend**

Naast deze inzet behouden we ons het recht voor om gedurende het proces aanvullende voorstellen te doen.