



Datum 30-11-2020  
Briefnr. 594892 ABO/JE

### **Inzet CAO PO 2021**

Het primair onderwijs bevindt zich nog steeds in een heftige periode. Het personeelstekort zorgde al voor grote problemen in de dagelijkse praktijk van alle scholen in Nederland en daar komt de coronacrisis bovenop. Veel scholen proberen het best mogelijke onderwijs te blijven verzorgen onder moeilijke en onzekere omstandigheden. Dat de jarenlange achterstand op de marktsector zijn tol heeft geëist, wordt nu op pijnlijke wijze extra duidelijk. Het is van groot belang dat alle werknemers in staat gesteld worden hun werk zo goed en zo gezond mogelijk te doen. Het is dan ook -nog steeds- noodzakelijk dat er een plan van aanpak voor meerdere jaren komt waarbij de overheid extra en structureel investeert in het primair onderwijs.

Naast bovenstaande vraagt de AOb/FNV een volgend kabinet ook om kleinere klassen mogelijk te maken. Wat de AOb/FNV betreft wordt, in het regulier onderwijs, een maximum aantal van 21 leerlingen per klas uiteindelijk het uitgangspunt. In het speciaal basisonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs geldt een even kritische houding ten opzichte van de groepsgrootte en zou de maximale groepsgrootte 14 leerlingen moeten zijn. Ten slotte wil de AOb/FNV dat een volgend kabinet ervoor zal zorgen dat het voortgezet speciaal onderwijs in zijn geheel onder de cao voortgezet onderwijs gaat vallen.

### **Looptijd**

De AOb/FNV stelt voor een cao af te spreken met een looptijd van 1 jaar.

### **Loon**

De AOb/FNV wil de lonen per 1 januari 2021 verhogen met 5%. De coronacrisis heeft duidelijk gemaakt dat ook het werken in het primair onderwijs valt onder de "cruciale beroepen". Naast mooie woorden van het kabinet past ook een financiële beloning los

van de ook nog steeds noodzakelijke extra en investering voor het dichten van de loonkloof met het VO. Daarnaast wil de AOb/FNV naar een eindejaarsuitkering van 8,33%.

### **Corona-afspraken**

Hoewel de scholen nu gelukkig alweer geruime tijd onderwijs op school kunnen verzorgen, hebben we in maart van dit jaar gezien hoe snel dat kan veranderen. Wanneer thuiswerken plotseling de norm kan worden, is het van belang dat een werknemer ook thuis over een goed toegeruste werkplek kan beschikken en in staat is onderwijs op afstand te verzorgen. De AOb/FNV wil daarom afspreken dat de werkgever in die situatie een thuiswerkvergoeding van 3 euro netto per thuiswerkdag zal uitkeren en de werknemer ook de faciliteiten ter beschikking stelt om thuis een Arbo-technisch verantwoorde werkplek in te richten. Een mobiele telefoon en laptop moeten daarbij voor iedere werknemer tot de standaarduitrusting behoren maar ook aanvragen voor het inrichten van de werkplek thuis worden, voor zover redelijk, door de werkgever gehonoreerd. Te denken valt aan een bureau, bureaustoel, verlichting, etc..

Wanneer er overgegaan moet worden tot volledig of gedeeltelijk online (hybride) onderwijs, zal de werkgever in overleg treden met het schoolteam en de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad om afspraken te maken over beheersing van werkdruk en verdeling van de taken waarbij ook rekening gehouden wordt met de verschillende vaardigheden van werknemers. Uitgangspunt bij die afspraken is dat van geen werknemer verwacht kan worden tegelijk fysiek en online onderwijs te verzorgen. De afspraken over het thuiswerken komen in dat geval tijdelijk in de plaats van de afspraken uit het werkverdelingsplan. Werknemers die dat willen hebben recht op een opleiding of cursus welke is gericht op het online lesgeven en omgaan met de daarvoor bestemde materialen en software. De kosten daarvoor komen voor rekening van de werkgever.

### **Taakbeleid**

Wij constateren dat vooral leerkrachten regelmatig niet uitkomen met de tijd die beschikbaar is voor hun werkzaamheden. Een groot deel van dat probleem wordt veroorzaakt door een onevenredig grote hoeveelheid taken naast het lesgeven. Om leerkrachten lucht en regelruimte te geven, pleit de AOb/FNV ervoor om in de cao een definitie op te nemen wat moet worden verstaan onder voor- en nawerk alsmede een limitatieve opsomming van taken die daartoe gerekend kunnen worden. Verder wil de AOb/FNV afspreken dat de opslagfactor voor voor- en nawerk minstens 50% van de lesgevende uren bedraagt.

## **Werkdruk**

Op dit moment is er, terecht, meer dan ooit aandacht voor het zo gezond en goed mogelijk kunnen blijven werken. Daar is ook alle reden toe omdat 72% van het personeel in het primair onderwijs hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart. In het laatste cao-akkoord hebben partijen al afgesproken om in gezamenlijke communicatie aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheden die een generatie-pact op bestuursniveau biedt.

Naast de afspraak over gezamenlijke communicatie wil de AOb/FNV afspraken maken over duidelijke(re) bestedingsmogelijkheden van het persoonlijke budget. Het persoonlijk budget is een instrument waarmee werknemers eigen keuzes kunnen maken en hun duurzame inzetbaarheid kunnen vergroten. De AOb/FNV wil zeker stellen dat dat werknemers keuzevrijheid hebben, en houden, over hun persoonlijk budget.

De AOb/FNV streeft ook naar het maken van afspraken over het invoeren van een generatiepact. Onder een generatiepact verstaan wij een pact waar meerdere generaties werknemers voordeel van hebben en 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.

## **Onderwijsondersteunend Personeel (OOP)**

De AOb/FNV wil een extra impuls geven aan de carrièrelijnen en ontwikkelpaden voor het OOP. Actualisering van de functiebeschrijvingen is hierin een eerste stap geweest. De AOb/FNV wil daarnaast afspraken maken om meer ruimte voor professionalisering en doorgroeimogelijkheden voor het OOP mogelijk te maken.

Specifiek voor het OOP wil de AOb/FNV afspreken dat iedere werknemer uit die functiecategorie het recht heeft op actieve ondersteuning en begeleiding door de werkgever bij het vinden van een passende opleiding om tot een volgende carrièrestap binnen het primair onderwijs te komen.

Vanwege de personeelstekorten wordt onderwijsondersteunend personeel ook steeds vaker, en vaker ook structureel, ingezet voor taken die tot de functie leerkracht behoren.

Allereerst is de AOb/FNV van mening dat onderwijsondersteunend personeel zonder de juiste bevoegdheid niet ingezet kan en mag worden voor lesgevende taken die tot de functie van een leerkracht behoren. Daar waar dat toch gebeurt, moet wat de AOb/FNV betreft sprake zijn van onvoorziene, incidentele werkzaamheden en een bijbehorende beloning voor dat werk.

De AOb/FNV wil daarom afspreken dat onderwijsondersteunend personeel, dat wordt ingezet voor lesgevende of behandeltaken welke uitstijgen boven de in de functiebeschrijving opgenomen taken, voor die inzet een pensioengevende toelage krijgt. De AOb/FNV stelt voor de hoogte van die toelage gelijk te laten zijn aan het verschil tussen het salarisbedrag van schaal 7 trede 1 en het salarisbedrag van schaal L11 trede 1 (naar rato van de betrekkingssomvang en duur van de werkzaamheden).

### **Studenten en startende leerkrachten**

Studenten in het laatste jaar van hun Pabo-opleiding moeten een afsluitende stage lopen. Sommige studenten krijgen daar een vergoeding voor, andere niet. De AOb/FNV vindt deze ongelijkheid niet uit te leggen. Zeker niet omdat ook deze studenten vanwege de tekorten steeds vaker ingezet worden als zelfstandig werkend leraar. De AOb/FNV wil afspreken dat alle Pabo-studenten voor de stage in het laatste leerjaar een leerarbeidsovereenkomst aangeboden krijgen met daarin opgenomen een stagevergoeding die minstens 50% van L11 trede 1 bedraagt.

In de cao po staan al goede afspraken over de begeleiding en extra faciliteiten voor startende leerkrachten. Desondanks is de praktijk weerbarstig en is er, mede vanwege personeelstekorten, vaak te weinig tijd voor voldoende begeleiding en reflectie. De AOb/FNV wil nog duidelijkere afspraken opnemen in de cao zodat deze startende leerkrachten een reële kans krijgen zich het vak eigen te maken. Er is nog te veel uitval in de eerste vijf jaren na het afstuderen. Wij willen bijvoorbeeld afspreken dat deze leerkrachten zich gedurende de eerste drie jaren van hun loopbaan primair bezighouden met het lesgeven en de direct daarmee samenhangende zaken.

### **Flexibele arbeid, uitzendarbeid en pay-rolling**

Ondanks dat op veel plekken sprake is van een personeelstekort, neemt het aandeel flexibele arbeid binnen het primair onderwijs toe. De AOb/FNV is voorstander van reguliere benoemingen in het PO en wil zo weinig mogelijk verschil in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers.

Uitzendarbeid en pay-rolling moet zoveel mogelijk worden beperkt en áls het dan wordt ingezet moeten de beloning en de arbeidsvoorwaarden gelijk zijn aan de cao-afspraken in de sector primair onderwijs. Zo moeten uitzendkrachten en pay-rollers bijvoorbeeld ook in aanmerking komen voor salarisverhogingen en eenmalige uitkeringen met terugwerkende kracht in het kader van cao-afspraken. De AOb/FNV wil daarbij dat de pensioenopbouw via het ABP loopt.

### **Professionalisering**

Bij- en nascholing van werknemers is in tijden van personeelstekort niet altijd vanzelfsprekend. Het is vaak moeilijk om vervanging te organiseren voor werknemers met lesgebonden of behandeltaken waardoor individuele scholing wordt uitgesteld. Ondanks het besef dat het organisatorisch moeilijk kan zijn, is de AOb/FNV van mening dat professionele ontwikkeling ook mogelijk moet zijn op momenten dat iemand eigenlijk voor de klas moet staan. De AOb/FNV wil daarnaast een vloer van tenminste 40 klokuren per jaar voor professionalisering in de cao voor deeltijders met een aanstelling kleiner dan 0,5 FTE.

### **Medezeggenschap**

De rol van medezeggenschapsraden wordt door iedereen belangrijk gevonden, helaas zien we dat nog niet altijd terug in de praktijk, niet bij werkgevers maar ook niet bij werknemers. Te vaak moeten werknemers nog worden 'aangewezen' om zitting te nemen in de medezeggenschapsraad of perkt een werkgever de in de cao opgenomen faciliteiten in. De AOb/FNV wil als sociale partners gezamenlijk het belang van goede medezeggenschap in de scholen onder de aandacht te brengen. Daarbij moet de belangrijke rol en mogelijkheden van de medezeggenschap in het primair onderwijs verder verduidelijkt worden inclusief de faciliteiten die daarvoor beschikbaar zijn. De AOb/FNV wil ook kritisch kijken of de huidige faciliteiten voor medezeggenschapsraden die in de cao zijn opgenomen nog toereikend zijn en waar nodig afspraken maken ter verbetering van die faciliteiten. De AOb/FNV wil geen nieuwe taken meer via de cao delegeren aan de medezeggenschapsraden zolang de kwaliteit van de medezeggenschap in de hele sector niet is verbeterd.

### **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.

## **Naleving**

Tot op heden zijn cao-partijen er niet in geslaagd om alle cao-bepaling te laten werken. De AOb/FNV pleit voor het opnemen van een artikel in de cao over handhaving en sanctionering van werkgevers die de cao niet juist toepassen. Dat de cao in zijn geheel wordt nageleefd moet een vanzelfsprekendheid zijn.

## **Overige**

Naast bovenstaande punten wil de AOb/FNV waar nodig technische wijzigingen aanbrengen zodat de cao-tekst in overeenstemming wordt gebracht met wetgeving en voortschrijdend inzicht. Hierbij zullen ook de uitkomsten van de afspraken uit paragraaf 7 van het cao-akkoord van 11 december 2019 worden betrokken. De AOb/FNV behoudt zich het recht voor gedurende de gesprekken over een nieuwe cao po deze inzet nog te wijzigen of aan te vullen.