

Inzet cao-PO 2017/2018 AOb en FNV

Primair onderwijs: sector in beweging

Het primair onderwijs heeft sterk van zich laten horen de afgelopen maanden. De grootste staking in het onderwijs sinds vele decennia was op 5 oktober jl. een feit. En dat gebeurt niet voor niets. De sector schreeuwt om extra middelen om twee belangrijke problemen op te lossen: het salaris en de werkdruk.

De onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen van de laatste jaren hebben veel geëist van de medewerkers in het primair onderwijs. Met name passend onderwijs vraagt complexere vaardigheden van de leerkrachten en ondersteuners. De beloning is daar echter niet mee in lijn. Sterker nog: een leerkracht primair onderwijs verdient, met een gelijkwaardige opleiding, significant minder dan een leraar in het voortgezet onderwijs. De hoge werkdruk in het primair onderwijs belemmert verdere verbetering en vernieuwing. Het maakt het beroep onaantrekkelijk en vergroot het lerarentekort dat momenteel al aan de orde is.

Er is sprake van acute lerarentekorten. De stijgende studentenaantallen op de pabo's zijn volstrekt onvoldoende om de vraag die de komende jaren ontstaat op te vangen. Op dit moment kunnen scholen geen vervangers meer vinden bij ziekte. Dit brengt de kwaliteit van onderwijs in gevaar. Er moet actie ondernomen worden.

Het beroep van leerkracht in het primair onderwijs moet aantrekkelijker worden om leerkrachten te winnen en te binden. Een hoger salaris is nodig en de werkdruk moet verminderen. De ontwikkelingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden kunnen beter.

Ook het ondersteunend personeel heeft een belangrijke positie in het primair onderwijs. Zo zorgen onderwijsassistenten voor 'extra handen in de klas' waardoor een hanteerbare werkdruk ontstaat en het beste onderwijs gegeven kan worden. Herwaardering van de functie, vermindering van de werkdruk en betere ontwikkelingsmogelijkheden moeten voor hen het werken aantrekkelijker maken. Dat geldt ook voor de schoolleiders.

De Algemene Onderwijsbond wil in de volgende cao een hoger salaris en een lagere werkdruk realiseren. Daarnaast zetten we in op meer ruimte en mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het is tenslotte van groot belang dat alle medewerkers in het onderwijs gezond en gemotiveerd hun werk kunnen blijven doen in alle levensfasen.

De cao

De AOb wil dat de cao niet alleen als vangnet functioneert, maar ook sturend en faciliterend werkt om mensen hun werk veilig, gezond en vruchtbaar te laten doen. Daar horen duidelijke doelen bij.

Doelen

Om tot een goede schoolorganisatie te komen, is het voor de AOb van groot belang dat optimaal gebruik wordt gemaakt van de aanwezige expertise binnen elk schoolteam. Een tweede aandachtspunt is de klassengrootte. De AOb wil kleinere klassen met gemiddeld 1 fulltime leerkracht per 23 leerlingen.

De AOb wil de administratieve lasten op school terugdringen. Het schoolteam als groep professionals moet hierin een bepalende rol hebben. De leerkracht is als professional verantwoordelijk voor zijn eigen groep.

De AOb wil meer handen in de klas en op school. Naast de mogelijkheid om onderwijsassistenten in te zetten moet elke school administratieve ondersteuning krijgen en een conciërge.

De AOb wil op termijn de maximale lessentaak van de leerkracht terugbrengen naar 880 uur per jaar, oftewel 22 uur per week. Zo wordt meer tijd vrijgemaakt voor de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs en wordt de werkdruk verlaagd¹. De werkdruk kan op korte termijn worden verlaagd door:

- aanpassingen en verduidelijking in het taakbeleid,
- aanpassing van de afspraken over de invulling van de 40-urige werkweek
- aanpassing en verduidelijking van de afspraken over duurzame inzetbaarheid

De AOb wil dat het salaris van de leerkracht PO in lijn komt met dat van de leraar in het VO. Los van de extra investering in het loongebouw voor leerkrachten wil de AOb 3,5% extra salaris voor alle werknemers. De AOb wil daarnaast voor het OOP afspraken maken over het herwaarderen van de functies en het ontwikkelen van loopbaanpaden.

Langere termijn

De realisatie van doelen is voor een groot deel afhankelijk van de ruimte die het regeerakkoord van het nieuwe kabinet biedt. De sociale partners hebben de politiek voorgerekend dat er 1,4 miljard nodig is om de benodigde stappen te zetten: 900 miljoen voor salaris, 500 miljoen voor werkdrukverlaging. Het kabinet heeft 270 miljoen voor salaris (onder voorwaarden) en 430 miljoen voor werkdrukverlaging toegezegd. Dat laatste wordt echter erg langzaam opgebouwd en is pas volledig in 2021.

Conclusie: er zijn volstrekt onvoldoende middelen gereserveerd. En wat er gereserveerd is, is onder voorwaarden of komt pas over 4 jaar. De AOb wil daarom, als het kan mét de partners van het PO Front, verder actie voeren om ruimte te creëren voor goed basisonderwijs. De actiebereidheid van de sector is groter dan ooit.

Afhankelijk van de uitkomsten van de acties wil de AOb samen met de andere vakbonden in het komend cao-overleg met de PO-Raad een agenda overeenkomen om de ruimte te benutten. Of, als deze onvoldoende wordt gegeven, te bezien of er ruimte kan ontstaan.

Korte termijn

De keuze van verdeling van middelen binnen de lumpsum en het organisatievermogen op de scholen zijn ook van belang voor het tempo en mate waarin de doelen bereikt worden. We streven naar betekenisvolle eerste stappen.

Loon

De AOb wil de extra middelen die zijn toegezegd door het kabinet inzetten om het salaris van de leerkracht PO in lijn te brengen met dat van de leraar in het VO. Een logische eerste stap daarin is het afschaffen van LA. Vervolgens zal het loongebouw moeten worden aangepast zodat dat in lijn komt met het VO. Dat betekent ook dat er doorgroeimogelijkheden moeten komen voor LC en ook dat er mogelijkheden komen om door te groeien naar LD. Voor het (voortgezet) speciaal onderwijs, waar de spilfunctie al LB is, streeft de AOb naar meer LC en LD functies.²

Los van de extra investering in het loongebouw voor leerkrachten wil de AOb de komende kabinetsperiode zoals gezegd 3,5 % extra voor de salarissen van alle

¹ Nederlandse kinderen maken internationaal gezien relatief lange schoolweken. Door dit naar beneden te brengen van 7520 naar 6400 uur creëren we ruimte. Ruimte om de leerkracht zijn werk optimaal te laten doen en tijd te hebben voor ontwikkeling en innovatie. In dat geval kan een daling van lesuren kostenneutraal worden gerealiseerd. In andere gevallen zullen er extra middelen nodig zijn.

² In het (v)so streven wij naar een opbouw van 30% LB, 50% LC en 20% LD. (Nu: 90% LB en 10% LC – afspraken functiemix: 86% LB en 14% LC). Zie ook AOb Salaris Stappenplan Onderwijs, feb 2017.

werknemers. Dit staat gelijk aan de door de FNV geformuleerde looneis in de marktsector voor 2018. Een deel van de loonruimte kan worden aangewend voor de verhoging van de eindejaarsuitkering.

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 wil bijvoorbeeld afspraken maken over kwaliteitscriteria waar particuliere re-integratiebureaus aan moeten voldoen.

De AOb wil afspraken maken over een collectieve verzekering waarmee een grote terugval in inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Repareren ANW-hiaat

Als gevolg van veranderingen in het ABP pensioen dient er een ANW-hiaat verzekering in de cao opgenomen te worden. De AOb wacht de aanbevelingen van de pensioenkamer hierover af.

Funciemix

De invoering van de funciemix heeft geleid tot meer leerkrachten in hogere schalen, maar de beoogde doelstellingen zijn niet gehaald. Ook brengt de inzet om te komen tot een loongebouw vergelijkbaar met VO een andere benadering met zich mee. De AOb wil nieuwe afspraken maken rondom de funciemix in samenhang met de afspraken over een ander loongebouw. De financiële middelen, bestemd voor de funciemix of voorlopers daarvan, die daar nog niet volledig aan zijn besteed blijven beschikbaar voor realisatie van te maken afspraken.

OOP

De AOb wil een extra impuls geven aan de carrièrelijnen en ontwikkelpaden voor het OOP. Een herwaardering van de functies is hierin een eerste stap. De AOb 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 wil de positie van de schoolleider nog duidelijker vormgeven. Daarbij hoort ook een heldere omschrijving van de functie en de bijbehorende verantwoordelijkheden.

Flex/uitzendarbeid

De AOb is voorstander van reguliere benoeringen in het PO en wil de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de werknemers in het PO zoveel mogelijk beperken. Uitzendarbeid en pay rolling moet zoveel mogelijk worden beperkt. Wanneer gebruik wordt gemaakt van uitzendarbeid of pay rolling vindt de AOb dat deze werknemers gelijke rechten dienen te hebben wat betreft arbeidsvoorwaarden. Dat betekent een salaris, arbeidsvoorwaarden en pensioenopbouw gelijk aan de cao-afspraken. Als het gaat om korttijdelijke vervanging is het nieuwe kabinet voornemens om de ketenbepaling te verruimen. De AOb wil een maximale bescherming van de werknemer die als invalkracht wordt ingehuurd. Zij moeten in alle gevallen onder de cao vallen.

Werkdruk

De AOb wil in de cao uiteindelijk toe naar een maximum lestaak van 22 lesuren per week bij 40 lesweken (880 lesuren). De AOb vindt het nodig dat er in de cao perspectief komt op verlaging van het maximum aantal lesuren waardoor een leerkracht tijd krijgt voor andere taken. Daarnaast streeft de AOb binnen het reguliere onderwijs naar een gemiddelde klassengrootte van 23 leerlingen per fulltime leerkracht.

De AOb wil dat de door het kabinet ter beschikking gestelde extra middelen om werkdruk te verlagen ten goede komen aan het personeel in de school. De middelen moeten herkenbaar en controleerbaar voor werkdrukverlaging worden ingezet. Het is belangrijk dat het schoolteam betrokken wordt en inzicht krijgt in de besteding van die middelen.

Het evaluatieonderzoek over de cao afspraken rondom de 40-urige werkweek toont aan dat de doelen van die afspraken niet zijn behaald.³ Met name het overleg op school, een centrale afspraak waar andere zaken mee samenhangen, komt niet goed van de grond.⁴ De afspraken in de cao worden vaak niet juist uitgevoerd. De AOb wil daarom andere afspraken maken die de werknemers echte en afdwingbare bescherming bieden. Het team en de medewerkers daarbinnen moeten een beslissende rol spelen in de afspraken over de invulling van de uren van de jaartaak en de werkweek.

Taakbeleid: de AOb wil dat schoolteams en de individuele medewerkers in dat team een bepalende invloed hebben op de invulling van hun werk. In overleg met de schoolleider bepaalt het team welke taken er moeten worden gedaan en hoe deze worden verdeeld. Hierbij moet er aantoonbaar overleg worden gevoerd. De leerkracht en het schoolteam zijn zélf bepalend hoe zij hun tijd verdelen binnen én buiten de school.

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 wil deze afspraken continueren en aanvullen met extra afspraken over de inzet daarvan.

Professionalisering

De AOb 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 en Lerarenregister beslissen voortaan de leerkrachten zélf over hun professionele ontwikkeling en gaan zij deze via het register borgen.

De AOb wil daarom een vloer van tenminste 40 klokuren per jaar voor professionalisering in de cao voor deeltijders met een aanstelling kleiner dan 0,5 FTE. De leerkracht beslist zélf over de invulling van de uren professionalisering. De werkgever is eindverantwoordelijk en zal voor de noodzakelijke vervanging van de leerkracht gepaste maatregelen treffen.

De AOb wil een persoonlijk budget van minimaal € 500 per leerkracht en ondersteuner (OP en OOP) voor professionalisering. Dit individuele professionaliseringsbudget kan mede gefinancierd worden door de inzet van de middelen die nog beschikbaar zijn door de premievrijval sluitende aanpak. De werknemer beslist zelf over de inzet van het budget en heeft het recht het budget in geld tot maximaal 4 jaar te sparen.

De werknemer heeft recht op tenminste één jaarlijks (POP-)gesprek, dat onderdeel uitmaakt van de reguliere gesprekkencyclus.

De werkgever heeft de zorgplicht voor (betaalde) vervanging bij (scholings-)verlof voor het onderwijsgevend en ondersteunend personeel (OP en OOP).

Werkgelegenheidsbeleid

In de huidige cao is er in geval van reorganisatie en eventueel gedwongen ontslag de keuze tussen werkgelegenheidsbeleid en ontslagbeleid. De AOb wil dat er in het gehele veld van primair onderwijs eenzelfde beleid wordt gevoerd als het gaat over reorganisatie

³ Evaluatie cao afspraken Primair Onderwijs, Andersson Elffers Felix (AEF), juni 2017

⁴ Het evaluatieonderzoek van AEF laat zien dat 71% van de leerkrachten vindt dat er niet goed met hen overlegd wordt over taakverdeling, tegenover 6% van de schoolleiders die het hiermee eens is.

en eventueel ontslag. In de actuele 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. Verder is de AOb van mening dat de vakbonden bij fusies tijdig uitgenodigd worden voor decentraal overleg om de mogelijke gevolgen daarvan te bespreken.

Generatiepact

De pensioenleeftijd loopt gestaag op. Tegelijkertijd is er in het basisonderwijs sprake van een burn-out percentage van 25%. De AOb wil er voor zorgen dat oudere werknemers gezond en gemotiveerd hun pensioen halen. Tegelijkertijd moet hun expertise worden overgedragen aan de jongere generatie, die tijd moet krijgen om zich te bekwamen in het vak. Hierbij zullen ook de bestaande afspraken met betrekking tot startende werknemers worden betrokken en waar nodig worden verduidelijkt. De AOb 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.