

AVS inzet CAO 2024

De schoolleider in positie en gewaardeerd, dat is waar AVS zich tijdens deze onderhandelingen hard voor maakt. En de noodzaak hiervoor is waarschijnlijk nog nooit zo groot geweest als nu. De personeelstekorten in het onderwijs zijn in brede zin zorgelijk, maar het tekort aan schoolleiders is extreem hoog. Ondanks het bestaan van de arbeidsmarkttoelage (AMT) voor directeuren, loopt dit tekort hard op, van 12,9% in 2021 naar inmiddels 15,1% in 2023 (Cijfers Center Data[Ⓢ]). Hieruit blijkt dat de AMT in de huidige vorm onvoldoende werkt. Uit cijfers blijkt dat op zo'n 550 schoollocaties in het PO er helemaal geen directeur beschikbaar is (Data VF/PF[Ⓢ]), dit naast de verborgen tekorten en andere noodoplossingen. En dat terwijl de schoolleiders op steeds meer plekken worden benoemd/gezien als de functionaris met een sleutelrol m.b.t. onderwijskwaliteit en het aantrekken en behouden van leerkrachten (zie de staat van het onderwijs 2024[Ⓢ] en Eindrapportage Governance[Ⓢ])

AVS constateert in het veld en krijgt ook vanuit haar leden terug[Ⓢ], dat dit met een aantal belangrijke zaken te maken heeft. De stap van ervaren leerkracht naar directeur is uit balans, een veel grotere verantwoordelijkheid tegenover een relatief klein verschil in financiële waardering[Ⓢ]. Op ditzelfde punt constateert AVS ook dat veel directeuren zich onvoldoende herkennen in hun functieomschrijvingen, de manier waarop hun functie wordt gewaardeerd en hoe de functiewaardering niet in verhouding staat tot de waardering van de schoolleiding in het VO. De loonkloof is gedicht, maar voor directeuren in het PO niet in verhouding gebracht tot vergelijkbare functionarissen in het VO. Ook onduidelijkheden binnen organisaties over welke werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn gedelegeerd/belegd bij schoolleiders, maken dat schoolleiders zich niet altijd in positie voelen of werkzaamheden uitvoeren die niet in hun functiebeschrijving passen. Wel uitvoering en verantwoordelijkheid, maar niet de passende tijd en beloning erbij. Deze punten zijn ook nadrukkelijk naar voren gekomen tijdens de werkveldsessies met de directeuren t.b.v. het traject FUWA PO met Leeuwendaal [Ⓢ]

Om het schoolleiderstekort tegen te gaan, de schoolleider sterk in positie te brengen en hiervoor passend te belonen, wil AVS de volgende zaken in de komende CAO bereiken:

1. Het functiewaarderingssysteem PO, inclusief nieuwe voorbeeldfuncties en leeswijzer, wordt vastgesteld volgens de door Leeuwendaal uitgewerkte documenten (mei 2024).
 - a. Alle (adjunct)directeuren (en logopedisten en gedragswetenschappers) worden door hun werkgever, voor 1 januari 2025, ingedeeld in één van de nieuwe voorbeeldfuncties of een door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs gecertificeerd adviseur beschreven en volgens FUWA PO 2024 gewaardeerde functie en de daarbij behorende salarisschaal.
 - b. Inschalingen in een hogere salarisschaal worden met terugwerkende kracht toegepast per 1 oktober 2024. Inschaling vindt plaats in het naasthogere bedrag in de betreffende salarisschaal, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele bindingstoelage.
 - c. De nieuwe inschaling kan nooit leiden tot een lagere beloning. De werknemer behoudt minimaal hetzelfde perspectief als nu het geval is.
2. De schalen D11 en A10 dienen te worden geschrapt uit de CAO. Op niveau 11 kan geen sprake zijn van een volwaardige directiefunctie. Elke school moet een directeur hebben van minimaal schaal D12 en heeft hiervoor ook de middelen in de bekostiging. Indien organisaties kiezen voor een functie onder schaal 12, dan kan dit nooit een integraal verantwoordelijke schooldirecteur zijn en zullen werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden altijd ondergeschikt daaraan zijn.
 - a. Directeuren die nu benoemd zijn in schaal D11 worden ingedeeld in een nieuwe functie beschreven en gewaardeerd volgens het herziene FUWA PO 2024 en worden hierbij minimaal geplaatst en ingeschaald in de D12.
 - b. Adjunct-directeuren die nu benoemd zijn in schaal A10 worden automatisch overgezet naar schaal A11. De werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van een adjunct-directeur zullen ten alle tijden binnen FUWA PO 2024 beschreven en gewaardeerd worden op niveau 11.

3. De huidige AMT voor directeuren is vastgelegd tot 2026. AVS wil deze toelage structureel vormgeven voor de A- en D-schalen. Hierbij willen wij ook een andere verdeling van de middelen. Aangezien FUWA PO geen mogelijkheden kent om in de waardering van de directiefuncties rekening te houden met de meer kwantitatieve aspecten van de functie, zoals schoolgrootte, waarbij de span of control qua leerlingenaantal, aantal medewerkers en omvang van het budget dus niet gewaardeerd worden, maar dit wel door het veld ervaren wordt als een van de functieverzwarende aspecten, wil AVS dat dit aspect wordt gewaardeerd d.m.v. deze nieuwe, vervangende, directietoelage. Door de middelen van de AMT hier voor in te zetten is slechts een beperkte inzet van andere middelen nog nodig om deze structurele directietoelage mogelijk te maken.
 - a. De directietoelage geldt voor de schalen A11-A12-A13-D12-D13-D14
 - b. De directietoelage wordt gebaseerd op schoolgrootte en is voor:
 - i. Adjunct directeuren (A-schalen)
 1. 0 tot 200 leerlingen €125,- p/m
 2. 200 tot 400 leerlingen €175,- p/m
 3. 400 of meer leerlingen € 225,- p/m
 - ii. Directeuren (D-schalen)
 1. 0 tot 200 leerlingen €250,- p/m
 2. 200 tot 400 leerlingen €350,- p/m
 3. 400 of meer leerlingen € 450,- p/m
 - c. De toelage werkt ook door in de opbouw van vakantiegeld, eindejaarsuitkering en pensioen.
 - d. De toelage wordt bij het ingaan gebaseerd op het op dat moment geldende leerlingenaantal. Wanneer het leerlingen aantal verandert, en gedurende twee jaar over een drempel gaat, verandert ook de toelage voor het opvolgende schooljaar, ook als dit betekent dat een (adjunct)directeur dan dus een lagere toelage gaat krijgen.
4. Constaterende dat er in veel onderwijsorganisaties geen actueel of soms zelfs geheel geen managementstatuut aanwezig is en dit cruciaal is in het kader van werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en dat dit ook een essentiële basis vormt voor het bepalen van de functiebeschrijvingen en de bijbehorende functiewaardering via FUWA PO van de functie van de (adjunct)directeuren, wil AVS dat in de CAO het volgende wordt vastgelegd;
 - a. Dat elke onderwijsorganisatie een actueel managementstatuut heeft en hanteert.
 - b. Dat dit managementstatuut minimaal 1 keer per 2 jaar wordt geëvalueerd door bestuur en directeuren, noodzakelijke aanpassingen worden geformuleerd en deze worden vastgesteld door PGMR.
 - i. Indien er geen directie is vertegenwoordigd in de PGMR, dan wordt door een apart ingerichte deelraad, groepsmedezeggenschapsraad of themaraad een advies gegeven aan de PGMR. WMS artikel 20 biedt hier mogelijkheden voor.
 - c. Dat het managementstatuut actief gebruikt wordt bij het vaststellen van de functie van een directeur en de werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden enerzijds in lijn zijn met het managementstatuut en anderzijds dat de juiste functie en inschaling hieruit voortvloeien.
5. We verwachten van onderwijsprofessionals dat zij zich blijvend professionaliseren. Het individuele professionaliseringsbudget van de schoolleider, dat reeds sinds 2013 in de CAO PO is opgenomen en sinds 2016 niet meer is geïndexeerd, is hierbij een zeer belangrijke arbeidsvoorwaarde voor schoolleiders. De kosten van trainingen en opleidingen zijn echter wel flink hoger geworden. AVS wil daarom dat het professionaliseringsbudget voor de schoolleider wordt verhoogd van 3000,- euro per jaar naar 3600,- euro per jaar en vervolgens jaarlijks te indexeren volgens een nader af te spreken methodiek (bijvoorbeeld in lijn met de loonstijgingen). De huidige mogelijkheid om de jaarlijkse bedragen te sparen om een duurdere opleiding te bekostigen (bv. masteropleiding) blijft gehandhaafd.
6. AVS wil dat in de CAO wordt opgenomen, dat elke werkgever een thuiswerkbeleid heeft opgesteld. Hierin wordt ten minste opgenomen; welke werknemers in de gelegenheid worden gesteld om

een deel van hun werkzaamheden vanuit huis te mogen verrichten (dit betreft in ieder geval directeuren) het percentage van de totale werktijdfactor waarin vanuit huis gewerkt mag worden, een vergoeding voor een thuiswerkplek (ARBO) en een thuiswerkvergoeding.

7. Het huidige artikel 10.3 lid 4 zorgt met regelmaat voor onduidelijkheid en discussie tijdens DGO. De genoemde inspanningsverplichting blijkt erg vrijblijvend te worden geïnterpreteerd en zo ook de “zo kort mogelijke” looptijd van de van-werk-naar-werk begeleiding. AVS wil een vergelijkbare regeling opnemen in de CAO PO, zoals ook beschreven staat in bijlage 6 van de CAO VO®. Indien hierover geen overeenstemming kan worden bereikt, acht AVS het noodzakelijk om het huidige artikel aan te passen, te verduidelijken en minder vrijblijvend op te stellen.
8. AVS vindt het van belang dat elke werkgever beschikt over beloningsbeleid. Hiervoor dienen de volgende artikelen te worden aangepast:
 - a. Artikel 6.1, lid 9: De werkgever komt met de P(G)MR beloningsbeleid overeen met daarin onder andere afspraken over toekenning van periodieke verhogingen.
 - b. Artikel 6.15, lid 2: De werkgever formuleert met de PGMR beloningsbeleid. In dit beleid wordt aangegeven welke beloningsvormen de werkgever hanteert en in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend. Voorts wordt opgenomen binnen welke grenzen de extra beloning zich voltrekt.
9. AVS wil de mogelijkheid om te werken met een opslagfactor terugbrengen in de CAO. De werkgever kan in het werkverdelingsplan, in samenspraak met het team, het voor- en nawerk en andere les- en groepsgebonden taken hierin onderbrengen. Ook de wijze van toepassing van het percentage wordt in overleg met het team vastgesteld.
10. Naast de specifieke inzetpunten hierboven, wil AVS dat er in lijn met de inflatie en de loonontwikkelingen in de andere onderwijssectoren, een passende generieke loonsverhoging voor alle medewerkers wordt doorgevoerd, te weten 6% met een looptijd van 12 maanden.
11. Indien tijdens de onderhandelingen blijkt dat er een meerjarig akkoord kan worden bereikt, dan behoudt AVS zich het recht voor om aanvullende wensen in te brengen.