



## Inzet cao-PO 2021 FvOv

### Context

De Corona-pandemie houdt bij het opstellen van onze inzet ons land en ook het onderwijs in een stevige greep. Voor het onderwijs houdt dat in dat onder steeds wisselende omstandigheden moest worden gewerkt, van dicht naar halfopen, vervolgens open en in december weer dicht. Op dit moment zijn de scholen met een aangescherpt regime weer volledig open nadat ze zes weken dicht zijn geweest. De steeds wisselende omstandigheden hebben een grote wissel getrokken op het personeel. Deze pandemie kwam nog eens bovenop de nog steeds groeiende lerarentekorten en heeft de kwetsbaarheid van ons onderwijs eens te meer zichtbaar gemaakt. Maar ook is eens te meer duidelijk geworden welke cruciale rol het primair onderwijs speelt in de samenleving en meer expliciet in de levens van onze kinderen. Een rol die vraagt om waardering! Met dit in het achterhoofd komt de FvOv voor de cao-PO met een inzet op de onderstaande thema's.

### Loon/looptijd

Gelet op komende verkiezingen en onzekere economische omstandigheden ligt het voor ons voor de hand om te streven naar een cao met een looptijd van maximaal een jaar. Enerzijds zetten we in op een loonontwikkeling van 3%. Dit betreft een marktconforme loonontwikkeling aangevuld met een blijk van waardering voor de geleverde inspanningen van het onderwijspersoneel gedurende het afgelopen jaar.

Daarnaast zijn onze ogen gericht op een nieuw kabinet, er zal een structurele investering nodig zijn voor het dichten van de onverklaarbare en onaanvaardbare salariskloof met het voortgezet onderwijs. Bij het beschikbaar komen van deze middelen willen we deze middelen onmiddellijk en onverkort ten goede laten komen aan het onderwijspersoneel.

### Werkverdelingsplan

Door het betrekken van de teams bij het werkverdelingsplan, zien we op die plekken waar dat op een voortvarende wijze is opgepakt dat dit leidt tot een waardevolle cultuuromslag. Maar helaas zien we dat dit op lang niet alle scholen gemeengoed is geworden. We willen in het cao-overleg verkennen welke maatregelen dan wel aanscherpingen van de cao-teksten nodig zijn om te bewerkstelligen dat de teams in alle scholen inspraak hebben in het werkverdelingsplan.

Bijzondere aandacht zal er voor de FvOv moeten zijn voor de positie van de vakleerkracht en het OOP. Te vaak worden de vakleerkrachten en OOP'ers buiten de gesprekken over het werkverdelingsplan gehouden. Dit leidt nogal eens tot een klassieke top-downbenadering in een-op-een-gesprekken. De school en het onderwijs wordt gemaakt met het hele team, alle leden verdienen het dan ook om hun rol in de totstandkoming van het werkverdelingsplan te spelen.

### Duurzame inzetbaarheid

Met een hoge werkdruk, een vrij geringe regelvrijheid en een stijgende AOW-leeftijd, kent het PO een hoog ziekteverzuim en veel uitval. Voor werknemers in alle leeftijdsfasen zijn afspraken nodig om gezond het werk te kunnen blijven doen. Voor de oudere werknemers willen we afspraken over een Generatiepactmaatregel maken.

Tevens willen wij voor deze categorie werknemers ook maximaal de mogelijkheden die de uitwerking van het pensioenakkoord biedt hierbij betrekken. Met de stijgende AOW-leeftijd moet het op deze manier mogelijk worden dat het personeel ook gezond de eindstreep kan halen.

### **Loopbaanbeleid**

Het loopbaan- en ontwikkelingsbeleid laat op veel plekken nog te wensen over. Daar kan in het belang van de sector en de werknemers nog een flinke verbetering op plaatsvinden. Om de gesprekken tussen leidinggevende en de werknemer op een hoger plan te brengen en de werknemer te stimuleren en ondersteunen in zijn ontwikkeling stellen we het volgende voor: Elke werknemer heeft een keer per 5 jaar recht op een loopbaanadviesgesprek met een externe loopbaanadviseur, de output van dit gesprek kan door de werknemer ingebracht worden in de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus.

### **Functiewaardering OOP**

In de huidige cao is opgenomen dat de werkgevers verplicht zijn het functiegebouw te actualiseren, ondanks dat er uitstel is verleend aan het veld tot 1 november 2020 is dit op veel plekken nog niet dan wel onzorgvuldig gebeurd. Hoe dan ook blijft van kracht dat een eventuele andere inschaling met terugwerkende kracht ingevoerd wordt vanaf 1 augustus 2020 (zonder financieel nadeel voor de werknemer).

Daar waar de werkgever wel tot actualisering is overgegaan, zijn de werknemers vaak ronduit ontevreden over de uitwerking. Door o.a. de toegenomen complexiteit in de zorgvraag van leerlingen, ouderbetrokkenheid, sociale veiligheid, kansengelijkheid, passend onderwijs en de lespraktijk, is het takenpakket (en de daarbij behorende verantwoordelijkheden) van de OOP'ers in de laatste 10 jaar behoorlijk veranderd. Daar komen nu nog de effecten van de pandemie bovenop. In de bestaande dan wel nieuwe functiebeschrijvingen wordt vaak onvoldoende recht gedaan aan de toegenomen diversiteit en complexiteit van de werkzaamheden. Daarbij signaleren we dat de verantwoordelijkheid voor het handelen van een OOP'er, vanwege diens deskundigheid en diens zelfstandige positie, feitelijk bij de OOP'er ligt, terwijl deze 'op papier' elders in de organisatie lijkt te liggen. We stellen daarom voor opnieuw naar dit knelpunt te kijken en te bezien of aan de waardering van 'verantwoordelijkheid' in het systeem een andere zwaarte kan worden toegekend.

### **Vast contract voor regulier werk**

Met name de vakleerkrachten worden, ondanks dat er sprake is van structurele arbeid, met regelmaat op basis van detacherings- en uitzendbasis dan wel met behulp van andere derdenconstructies ingezet. Aangezien het hier gaat om structurele arbeid en vanwege het feit dat dit vaak leidt tot slechtere arbeidsvoorwaarden voor deze vakleerkrachten, willen we hier als FvOv afspraken over maken die ertoe leiden dat deze vakleerkrachten die ingezet worden op structurele arbeid recht hebben op een vast contract op basis van de cao-PO.

### **Overige onderwerpen**

Bij het eventueel beschikbaar komen van extra middelen willen we deze direct in het lopende cao-traject betrekken. Wanneer deze na het sluiten van een cao beschikbaar komen willen we onmiddellijk de cao openbreken om deze middelen onverkort ten goede te laten komen aan het onderwijspersoneel.

Daarnaast behouden we ons het recht voor om bij gewijzigde externe omstandigheden gedurende de onderhandelingen nieuwe onderwerpen in te brengen.

Zeist, februari 2021