



Investeer voor kwaliteit Inzet cao-VO 2019/2020 AOb en FNV

Elke dag zetten de collega's in het voortgezet onderwijs zich in om goed onderwijs aan bijna 1 miljoen leerlingen te verzorgen. Dat doen ze met hart en ziel. Om de leerlingen het onderwijs te kunnen geven waar ze recht op hebben is het volgens de AOb en de FNV noodzakelijk dat er voldoende bevoegde collega's zijn, met zeggenschap, ruimte voor professionele ontwikkeling en vooral voldoende tijd om het werk goed te kunnen doen! In dat licht maken we ons grote zorgen over de oplopende tekorten aan bevoegde collega's. Uit alle onderzoeken blijkt dat de beste lessen worden gegeven door bevoegde docenten. De AOb en de FNV staan pal voor de kwaliteit van het onderwijs aan onze kinderen en willen op dat gebied geen concessies doen! De AOb en de FNV willen dat de cao niet alleen als vangnet functioneert, maar ook helpt de grote uitdagingen in het onderwijs aan te pakken.

De komende jaren staat het VO voor een enorme krachtsinspanning bij het aantrekken van nieuwe collega's. Een grote groep ervaren, bevoegde collega's gaat binnen afzienbare tijd met pensioen. Ruim 30% van de docenten in Nederland is ouder dan 55 jaar! Er is nu al sprake van acute lerarentekorten in de Randstad en de aanmelding voor de lerarenopleidingen daalt al jaren. Ook in het VSO is het erg moeilijk om nieuwe collega's te vinden. Het is dus belangrijk om zittende leraren voor het onderwijs te behouden en nieuwe collega's te werven.

De arbeidsmarkt in het VO kent ook een ander gezicht: krimp. Terwijl in de Randstad gevochten wordt om de laatste bevoegde docenten, worden in krimpregio's sociale plannen afgesloten en startende docenten jarenlang afgescheept met tijdelijke contracten omdat individuele schoolbesturen het niet aandurven om mensen te benoemen in een vaste aanstelling. We weten dat mensen buiten het onderwijs gaan kijken en de sector verlaten als ze te lang in onzekerheid moeten leven. Maar we kunnen deze collega's niet missen want we hebben ze straks weer keihard nodig!

Het onderwijs kampt tevens met een hardnekkig werkdrukprobleem. Achterblijvende bekostiging, gekoppeld aan onder andere hoge verwachtingen vanuit de samenleving, leidt tot een oplopende (werk)druk voor het onderwijspersoneel. Onderwijs is mensenwerk en het zijn de bevlogen en hardwerkende personeelsleden die de negatieve gevolgen van die druk ervaren. Die druk belemmert hen te kunnen doen wat hen drijft: zo goed mogelijk onderwijs verzorgen vanuit de passie die zij voor hun vak hebben. Bovendien leidt de werkdruk tot het hoogste percentage burn-outklachten van alle sectoren in Nederland: ruim 27%.

Een hoger salaris is nodig, de werkdruk moet verminderen en er moet uitzicht zijn op een vaste baan. De ontwikkelingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden moeten beter en de uitval van starters moet omlaag. Als het voortgezet onderwijs in de toekomst een aantrekkelijke en gezonde werkplek wil zijn, dan moeten we daar op korte termijn actie op ondernemen!

Onze eisen voor een lagere werkdruk

In de vorige cao hebben we een afspraak gemaakt over het verminderen van het aantal uren les dat collega's voor de klas staan: van 750 naar 720 per jaar. Deze maatregel was bedoeld om de werkdruk te verlagen en de ruimte voor verbreding en verdieping te

vergroten. We zien dat de manier waarop deze afspraak op veel scholen vorm krijgt op dit moment nog onvoldoende tot vermindering van de werkdruk leidt. De AOb en de FNV willen in de cao een maximum lestaak van 19 klokuren per week opnemen. Tijdens de komende jaren zal stapsgewijs de lestaak worden verminderd tot de gewenste 17 klokuren. Deze maatregelen verminderen de werkdruk en maken ruimte vrij in de werkweek en jaartaak voor meer maatwerk en professionalisering, zodat kwaliteitsverbetering een extra impuls krijgt.

De afgelopen jaren hebben we gezien dat er een veelheid aan onderwijsconcepten is ontstaan en dat er een ingewikkelde discussie is over wat er precies onder een les wordt verstaan. Met betrekking tot leerlingen gaat het inmiddels in de wet niet meer over lestijd maar over onderwijstijd. Daarom pleiten wij er voor om ook bij de inzet van docenten dit begrip te gaan gebruiken. De vuistregel hierbij is: als het onderwijstijd is voor de leerling, is het ook onderwijstijd voor het personeel.

Volle klassen leiden tot een hoge werkdruk en minder aandacht voor de leerlingen. Dit komt de kwaliteit van ons onderwijs niet ten goede. Daarom willen wij dat in de cao een splitsingsnorm van 29 leerlingen wordt opgenomen met daarbij specifieke afwijkingen naar beneden voor bijvoorbeeld de kader- en basisberoepsgerichte beroepsopleidingen en het PRO. De komende jaren daalt de splitsingsnorm stapsgewijs tot maximaal 25 leerlingen.

Collega's werken in deeltijd om het werk vol te kunnen houden. Om het aantrekkelijk te maken voor bevoegde collega's om meer les te gaan geven en daarmee het aantal onbevoegd gegeven lessen te verlagen en de werkdruk voor de bestaande fulltimers te verlagen, stellen de AOb en de FNV dat de fulltime leraar die met een maximum aan lesgevende taken is belast recht heeft op een lesroostervrije dag per week. Deze lesroostervrije dag kan worden besteed aan: voorbereiding, nawerk en onderwijsontwikkeling.

Ook willen de AOb en de FNV de beschikbaarheidstabel voor parttime banen verbeteren.

Onze eisen voor een betere beloning

De AOb en de FNV stellen een looneis van 5% in 2019. Na jaren van nullijn en loonmatiging is het nu het moment om te investeren. Een deel van de loonruimte kan worden aangewend voor de realisatie van een volwaardige 13e maand. De AOb wil in de nieuwe cao de laatste stap maken naar 8.33%.

De verhoging van de 13e maand is pensioengevend en telt mee voor de vaststelling van het loon bij de bovenwettelijke uitkeringen.

Goed onderwijs is onmogelijk zonder de collega's van het ondersteunend personeel en ook zij worden geconfronteerd met een veranderende maatschappij en hogere eisen die aan hen gesteld worden. Herwaardering van de functies, vermindering van de werkdruk en betere ontwikkelingsmogelijkheden moeten voor hen het werk aantrekkelijker maken. De AOb en de FNV willen een extra impuls geven aan de carrièrelijnen en ontwikkelpaden voor het OOP. Een herwaardering van de functies is hierin een eerste stap. Daarnaast willen we dat een werknemer behorende tot de functiecategorie OOP tot en met schaal 9 bij voldoende functioneren na een nader in de cao vast te leggen wachttijd recht heeft op een uitloop in de naast gelegen hogere schaal.

Evenals voor het OP, waar de lerarenbeurs faciliteiten beschikbaar stelt voor de verdere ontwikkeling van het leraarschap, willen de AOb en de FNV een OOP-beurs, waar het OOP dat werkzaam is in het VO faciliteiten kan aanvragen voor de verdere loopbaanontwikkeling.

Onze eisen voor de startende leraar

De startende leraar heeft recht op een eigen invulling van de vrijkomende ruimte vanwege de reductie in zijn lesgevende taak (20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van zijn aanstelling).

De startende leraar wordt niet met andere werkzaamheden belast en zijn wtf wordt bepaald aan de hand van de formule N (aantal lessen) gedeeld door 0,8 respectievelijk 0,9.

De startende leraar heeft gedurende het eerste en tweede jaar voor de klas recht op een mentor.

Onze eisen met betrekking tot krimp en reorganisatie

Reiskostenvergoeding

Aangezien collega's in krimpgebieden steeds moeilijker een vaste baan krijgen, dus niet gaan verhuizen en daarom last van hoge reiskosten hebben, wordt de reiskostenvergoeding gesteld op 19 cent per kilometer en de limitering tot 25 km afgeschaft, e.e.a. zolang een collega geen vaste aanstelling heeft.

Kaders generatiepact

We zien dat op scholen regelmatig afspraken worden gemaakt, individueel of collectief, met de kenmerken van een generatiepact. We willen hier landelijke kaderafspraken over maken.

Onze eisen voor arbeidsongeschiktheid/preventiebeleid

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.

Door het uitblijven van die verbetering stijgt de WGA-premie de laatste jaren. De AOb en de FNV willen dat deze premie(stijging) niet meer op de werknemers kan worden verhaald, maar dat de premie stijging volledig ten laste komt van de werkgever.

De AOb en de FNV willen een nadere invulling geven aan de re-integratie bepalingen in de cao.

De AOb en de FNV willen dat alle werkgevers in het VO een contract afsluiten voor een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. (Collectieve AOV, voorheen IPAP) Arbeidsongeschiktheid kan ingrijpende financiële gevolgen hebben, die door een verzekering voor een groot gedeelte kunnen worden opgevangen. Ondanks deze financiële risico's is slechts 50% van de werknemers hiervoor verzekerd.

Alle werknemers die in dienst zijn bij de werkgever worden door Loyalis zonder medische selectie geaccepteerd.

Onze eis voor vaste banen

De AOb en de FNV zijn voorstanders van reguliere benoemingen in het VO door de VO-werkgevers en willen de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de werknemers in het VO zoveel mogelijk beperken.

De AOb en de FNV willen een verdere aanscherping van Uitzendarbeid door uitbreiding van het cao-artikel 9.b7 lid 3, met aan uitzendbureaus de verplichting op te leggen de uitzendkracht onder de pensioenvoorziening van het ABP te brengen.

Onze eisen voor professionalisering

Iedere docent is bevoegd of in een traject om bevoegd te worden. De AOb en de FNV willen bij- en nascholing van het onderwijspersoneel op school actief bevorderen en faciliteren. Daartoe moeten schoolbesturen/leiders een jaarlijks te actualiseren scholingsplan voor de gehele instelling met de PMR afspreken. De ervaring tot nu toe is dat scholingsactiviteiten onsamenhangend worden aangeboden. De knelpunten die in de huidige cao worden ervaren bij het opnemen dan wel verliezen van aanspraken rondom professionalisering geven aanleiding tot aanpassingen in de huidige regelgeving.

Vandaar dat de AOb en de FNV een verdere aanscherping willen van de huidige afspraken in de cao door:

- Alle werknemers het recht te geven op tenminste één jaarlijks (POP-)gesprek, dat onderdeel uitmaakt van de reguliere gesprekkencyclus.
- De leraar zélf te laten beslissen over de invulling van de uren professionalisering.

- De leraar met een betrekkingsofvang van tenminste 0.4 fte recht te geven op tenminste 83 klokuren ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.
- Een vloer van tenminste 40 klokuren per jaar voor professionalisering in de cao voor kleine deeltijders (<0.4 FTE) op te nemen.
- Het individuele scholingsbudget voor het OP en OOP te verhogen tot 700 euro. Bij een betrekkingsofvang tot 0.4 fte wordt dit budget naar rato toegekend.
- Afspraken over de inzet van het persoonlijk basisrecht in geld zodat dit persoonlijk budget niet automatisch na 1 jaar vervalt en het budget in geld tot maximaal 4 jaar kan worden gespaard.
- De werknemer het recht te geven op scholing en een zorgplicht van de werkgever voor (betaalde) vervanging bij (scholings-) verlof voor het OP en OOP personeel.
- De werknemer met een opleiding tot en met mbo 2-niveau het recht te geven om een EVC-Traject te volgen. Voor de bekostiging van dit traject kan het persoonlijk basisrecht in geld worden ingezet, waarbij de werkgever het resterende bedrag voor zijn rekening neemt.

De AOb en de FNV willen dat tijdens de looptijd van deze cao een onderzoek gedaan wordt naar een ander beloningssysteem waarin het salaris wordt gekoppeld aan de afgeronde opleiding(en), dit, om het behalen van extra en/of hogere diploma's te stimuleren.

Onze eis voor de faciliteiten voor medezeggenschap

Het aantal zaken dat de afgelopen jaren op het bordje van de medezeggenschap is komen te liggen is de afgelopen jaren toegenomen. We merken dat de tijd die collega's in de (G)MR krijgen om zich goed voor te kunnen bereiden en (bij) te scholen ontoereikend is. Daarom willen we de uren voor het lidmaatschap van de (G)MR in de cao verdubbelen. Daarnaast worden de faciliteiten voor het lidmaatschap van een deelraad en GMR gelijkgesteld aan die van een MR.

Onze eis voor het VSO

De AOb en de FNV willen een overlegafpraak over de integratie van het VSO in het VO in de cao opnemen.

Onze eis voor aanvullend verlof

Per 1 juli 2020 geldt een aanvullend geboorteverlof voor partners gedurende 5 keer de wekelijkse arbeidsduur.

De AOb en de FNV willen een volledige loondoorbetaling gedurende deze periode, waarin de partner zijn of haar wettelijk recht op partnerverlof kan uitoefenen.

De AOb wil nadere afspraken maken over mantelzorg.

Onze eis voor participatiebanen

Het recent afgesloten bestuursakkoord tussen overheid en onderwijswerkgevers verplicht de sector tot het opstellen van een werkagenda en het gesprek aan te gaan over de komende wijzigingen.

De AOb en de FNV behouden zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen andere punten te agenderen.