

Onderhandelaarsakkoord cao OMO 2022

In het lokaal cao-overleg zijn beide partijen een concept onderhandelaarsakkoord voor de cao OMO 2022 overeengekomen. Hieronder worden de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord toegelicht:

1. Looptijd

De cao OMO 2022 heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot 1 mei 2023.

2. Financiële middelen onderwijsakkoord

Werkdrukverlichting

Vanaf het schooljaar 2022/23 is er voor de sector Voortgezet Onderwijs structureel 300 miljoen euro beschikbaar voor maatregelen die bijdragen aan werkdrukverlichting. Het bedrag wordt verdeeld over alle schoolbesturen aan de hand van een tarief per leerling. OMO conformeert zich voor de besteding van deze middelen voor het schooljaar 2022/23 aan de landelijk gemaakte afspraken zoals uitgewerkt in het onderhandelaarsakkoord voor de CAO VO 2022/2023. Dit betekent dat 50% van de beschikbare middelen wordt besteed aan een collectieve aanpak en 50% aan een individuele component. Voor medewerkers van OMO zijn de volgende afspraken gemaakt:

A. Collectief deel werkdrukmiddelen

50% van de werkdrukmiddelen die de school ontvangt wordt via de collectieve aanpak uitgegeven. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan extra ondersteuning in de klas, ten behoeve van leerlingenbegeleiding of om de lasten van bepaalde taken te verminderen (zoals mentoraat of surveillance). Scholen kunnen samen met de werknemers bepalen wat goede maatregelen zijn om de werkdruk te verminderen. Van belang is in ieder geval steeds dat gekeken wordt naar de schoolspecifieke situatie, zodat werknemers daar zoveel mogelijk in staat gesteld worden om te doen wat ze het beste doen; het verzorgen van goed onderwijs.

Besteding

De besteding van het beschikbare geld vindt langs de volgende route plaats:

- De schoolbesturen dragen er zorg voor dat de middelen volledig op de scholen terecht komen op basis van leerlingenaantallen.
- De besteding van de middelen vindt op school plaats, waarbij de werknemers het initiatief hebben bij het maken van de bestedingsplannen.
- Vooraf wordt met de pmr de wijze vastgesteld waarop en in welke werknemersgremia (organisatorische eenheid) binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen wordt gevoerd. Daarnaast wordt met de pmr vastgesteld hoe de middelen over de werknemersgremia worden verdeeld en welke financiële en organisatorische kaders hierbij worden meegegeven. Bij het vaststellen van de kaders is de organiseerbaarheid binnen de school een van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het streven is om de keuze- en bestedingsmogelijkheden zo min mogelijk te beperken.
- De pmr vergewist zich ervan dat ten aanzien van de in het vorige punt genoemde te maken afspraken een meerderheidssteun bestaat bij het personeel.
- De afspraken worden kenbaar gemaakt in een collectief startmoment aan het voltallige personeel.
- Aan de organisatorische eenheid wordt bekend gemaakt welk bedrag beschikbaar is voor de collectieve inzet van de werkdrukmiddelen en binnen welke kaders deze middelen kunnen worden ingezet.

notitie

- De organisatorische eenheid bepaalt vooraf op welke wijze de besluitvorming over de plannen binnen de eenheid plaatsvindt en handelt daarnaar.
- Vervolgens maken de organisatorische eenheden plannen voor de besteding van de toebedeelde werkdruckmiddelen.
- De bestedingsplannen worden daarna samengevoegd tot een concept collectief werkdruckplan voor de hele school dat kenbaar wordt gemaakt aan het voltallig personeel.
- Het werkdruckplan wordt bekrachtigd door een afspraak met de pmr. Tevens wordt met de pmr afgesproken wanneer en op welke wijze de evaluatie van het werkdruckplan zal plaatsvinden. De werkgever spant zich actief in om werknemers inzicht te geven over de besteding van de middelen.
- Met de vaststelling van het werkdruckplan is door de pmr tevens instemming verleend op artikel 12 lid 1 WMS.

Ondersteuning

Om scholen te helpen in de uitvoering van bovenstaande afspraken zullen cao-partijen via het gezamenlijke arbeidsmarktfonds VOION verzoeken om een ondersteuningsprogramma te starten. Dit zal onder andere bestaan uit ondersteuningsmateriaal, procesbeschrijvingen, infographics, toelichtingen en goede voorbeelden. De bedoeling is om dit ondersteuningsprogramma te concretiseren en uit te voeren in de tweede helft van 2022. Scholen kunnen dit ondersteuningsprogramma gebruiken om in de eerste helft van 2023 invulling te geven aan de uitvoering van de bestedingsafspraken voor het schooljaar 2023/2024.

Verantwoordingen en evaluatie

Ten aanzien van de besteding van middelen wordt over de volgende onderwerpen verantwoording afgelegd in het jaarverslag:

- Het totale te besteden bedrag per schoolbestuur en verdeeld over de scholen die onderdeel zijn van het bestuur.
- Op welke wijze en met betrokkenheid van wie de besteding tot stand is gekomen.
- Aan welke doelen de middelen zijn besteed en met welk effect.
- De wijze waarop de evaluatie gaat plaatsvinden of heeft plaatsgevonden, inclusief de uitkomst daarvan.

B. Individueel deel werkdruckmiddelen

Naast de collectieve maatregelen tegen werkdruck krijgen werknemers uren binnen de jaartaak om op individuele basis besluiten te maken die aansluiten bij de specifieke behoeften. Dit wordt gedaan door binnen OMO een individueel keuzebudget van 40 uur te introduceren. Het individueel keuzebudget dient ten goede te komen aan werkdruckvermindering. De docent heeft vanaf het schooljaar 2022-2023 het recht om het keuzebudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Hierdoor kan extra tijd ontstaan voor bijvoorbeeld deskundigheidsbevordering/professionalisering of het voorbereiden van lessen. In overleg tussen werknemer en werkgever kunnen ook andere bestedingsmogelijkheden worden afgesproken. OOP-ers en schoolleiders hebben eveneens het recht om het keuzebudget in te zetten voor werkdruckverlichting. Voor OOP kunnen de uren ook (deels) worden ingezet voor professionalisering. OOP'ers tot en met schaal 8 hebben de mogelijkheid om het individueel keuzebudget uit laten betalen. Wanneer een werknemer in een schooljaar wegens organisatorische redenen niet in staat kan worden gesteld om het budget van 40 uur (deels of geheel) in te zetten of omdat de individuele inzet tot negatieve werkdruckeffecten bij collega's leidt, wordt in overleg met de leidinggevende afgesproken op welke andere wijze het budget dan ingezet kan worden.

notitie

C. Overgangsjaar 2022/2023

Sociale partners realiseren zich dat het - gezien het moment van bekend worden van dit onderhandelaarsakkoord zo vlak voor de zomervakantie - lastig dan wel onmogelijk is om conform bovengenoemde werkwijze tot een besteding te komen van de middelen voor het schooljaar 2022/2023. Dat geldt voor zowel de collectieve als de individuele besteding van de werkdrukmiddelen. Daarom benaderen cao-partijen het komende schooljaar als een overgangsjaar in aanloop naar de structurele bestedingswijze zoals hierboven beschreven. Voor de collectieve besteding in 2022/2023 treedt de werkgever daarom met de pmr in overleg over de besteding van de middelen in de geest van de structurele afspraken. Dat betekent een besteding met als doel werkdrukverlichting en met een actieve betrokkenheid van de werknemers. Hierbij is het belangrijk geen besluiten te nemen die leiden tot onomkeerbare bestedingen voor de uitvoering van de afspraken voor het schooljaar 2023/2024.

Ook voor de individuele besteding vragen de cao-partijen in de geest van de structurele afspraken te handelen waarbij al gemaakte afspraken voor de bestedingen van het huidige persoonlijk budget voor het komende schooljaar worden gerespecteerd. De werknemer heeft voor dit overgangsjaar eveneens de mogelijkheid om het keuzebudget van 40 uren (deels of volledig) uit te laten betalen.

D. Monitoring en evaluatie

Cao-partijen spreken af de uitvoering en uitwerking van de werkdrukafspraken en de besteding van de middelen gezamenlijk te monitoren en evalueren. Naar aanleiding daarvan en indien nodig zullen partijen de afspraken nader aanpassen en/of aanscherpen om werkdrukverlichting te realiseren.

Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening

In het Onderwijsakkoord is afgesproken dat het kabinet 53 miljoen euro investeert in professionalisering van leraren op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Deze middelen worden met een tarief per leerling aan de scholen beschikbaar gesteld. Op schoolniveau worden deze middelen vertaald in een toekenning van 16 uur extra professionalisering voor leraren. Deze uren worden in overleg met de leidinggevende door de leraar besteed aan professionalisering op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Met inachtneming van het professioneel statuut zullen er in de daarvoor aangewezen lerarengremia binnen de school nadere inhoudelijke afspraken worden gemaakt. De aandacht voor basisvaardigheden en curriculumherziening als onderdeel van deskundigheidsbevordering als geheel hoeft zich niet te beperken tot 16 uur.

Het is lastig om deze uren nog voor het komende schooljaar 2022/2023 in te zetten. Daarom geldt hier een overgangsjaar waarbij de werkgever in overleg met de pmr afspraken maakt over een goede besteding van de middelen in het kader van professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening.

3. Ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt de Wet betaald ouderschapsverlof in werking. Door deze wet krijgen ouders gedurende 9 weken betaald ouderschapsverlof via een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is wel dat ouders deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind.



notitie

In de CAO OMO is al een regeling voor betaald ouderschapsverlof opgenomen. Sociale partners spreken dan ook af dat per 2 augustus 2022 het percentage van doorbetaling van de bezoldiging over maximaal 415 uur wordt verhoogd naar 75%. Voorwaarde hiervoor is dat de medewerker minimaal 9 weken betaald ouderschapsverlof opneemt in het eerste levensjaar van het kind of binnen 1 jaar na opname in het gezin mits het kind nog geen 8 jaar is. Voor ouders van meerlingen geldt een uitzondering op de voorwaarde zoals hiervoor genoemd. Voor ieder kind mag een jaar worden benut om de eerste 9 weken van het betaald ouderschapsverlof in te zetten. De overige voorwaarden van de regeling in de CAO OMO blijven gelden.

Overgangsrecht

Voor medewerkers die de eerste 9 weken betaald ouderschapsverlof niet hebben ingezet in het eerste levensjaar van het kind (of binnen 1 jaar na opname in het gezin) en van wie het kind is geboren (of opgenomen in het gezin) in de periode van 1 augustus 2015 tot 2 augustus 2022 geldt een overgangsrecht. Zij kunnen alsnog aanspraak maken op de regeling betaald ouderschapsverlof uit de cao OMO 2021 tot het 8^e levensjaar van hun kind(eren).

4. Projectaanstelling Sterk TechniekOnderwijs (STO)

In de huidige cao OMO kan enkel een projectaanstelling voor 2 jaar worden gegeven. Dit terwijl de door de Rijksoverheid gesubsidieerde projecten vaak een langere looptijd hebben. Het is daarbij ongewenst om tussentijds afscheid te moeten nemen van medewerkers die verbonden zijn aan het project. Het bieden van een vast dienstverband is veelal niet mogelijk, omdat projecten worden gefinancierd middels additionele gelden. Sterk TechniekOnderwijs is hier een voorbeeld van. Daarom wordt de termijn van een projectaanstelling in het kader van STO verlengd naar 4 jaar.