

Aan:

De onderwijsvakorganisaties, AOb, CNVO, FvOv, AVS en FNV

Betreft:

Inzetbrief PO-Raad CAO PO 2023

Utrecht, 13 april 2023

Beste collega's,

Met deze brief doet de PO-Raad namens de schoolorganisaties in het primair onderwijs voorstellen voor het verbeteren van de cao voor onze sector. We komen graag tot een aansprekend akkoord voor een nieuwe cao voor het primair onderwijs.

Nu we vorig jaar het verschil in salarisschalen en eindejaarsuitkering tussen primair en voortgezet onderwijs hebben gedicht, zijn de cao's van primair en voortgezet onderwijs stevig met elkaar verbonden. De loonparagrafen van beide cao's zullen hetzelfde zijn. Werkgeversverenigingen en vakbonden hebben zich daaraan verbonden.

We willen samen werken aan goed onderwijs voor alle leerlingen. Goed onderwijs begint bij vakmanschap. Daarom zijn voldoende goede en bevoegde mensen nodig: leraren, schoolleiders en andere collega's. Goede arbeidsvoorwaarden helpen daarbij. Het zorgt ervoor dat het primair onderwijs een aantrekkelijke sector is om in te werken. Daarmee willen we een bijdrage leveren aan het verhogen van de instroom in de sector en het voorkomen van uitstroom en zo het personeelstekort op basisscholen en scholen voor gespecialiseerd onderwijs helpen verminderen. Met een uiterste inspanning van scholen en schoolorganisaties, van bonden en PO-Raad zullen de personeelstekorten echter niet op afzienbare termijn worden opgelost met instroom van buitenaf. De Nederlandse arbeidsmarkt is immers over de hele linie zeer krap. Dat maakt dat we ook willen kijken wat we kunnen doen om de inzet van de medewerkers die we wel hebben, te optimaliseren.

Veel van deze vraagstukken worden op de scholen samen opgepakt, maar de cao kan er natuurlijk een bijdrage aan leveren. We streven daarom naar:

- a. aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden;
- b. werken in balans;
- c. het vergroten van de ruimte in professionalisering en inzetbaarheid;
- d. meer helderheid en duidelijkheid over de afspraken van het gehele pakket van arbeidsvoorwaarden.

Onze inzet

a. Aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden

Belangrijk onderdeel van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden is een goede, eerlijke en concurrerende beloning. In de afgelopen jaren hebben we belangrijke stappen gezet naar een eerlijke beloning, onder andere door voor alle functies te komen tot nieuwe geactualiseerde functiebeschrijvingen. Als sluitstuk van die ontwikkelingen hebben we in 2022 de salarisschalen, toelagen en eindejaarsuitkering

gelijkgetrokken met die in het voortgezet onderwijs. Het primair onderwijs is daarmee een sector geworden met aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden, een sector waar professionaliteit wordt beloond.

Voor 2023 denken we in het akkoord afspraken te kunnen maken over een loonontwikkeling die zich opnieuw verhoudt tot de loonontwikkelingen in de markt. Daarbij zullen we de komende tijd ook met de vo-partners om tafel gaan zitten, om met elkaar de toezegging na te komen om de loonkloof uiteraard dicht te houden.

De PO-Raad blijft stimuleren dat de beloning van medewerkers in het primair onderwijs gebaseerd is op de zwaarte van het werk dat ze doen. Een duidelijke functiebeschrijving voor de werknemers is daarvoor noodzakelijk. De functiebeschrijving wordt volgens de gehanteerde methodiek gewaardeerd en gekoppeld aan de erbij passende salarisschaal. Bij dit uitgangspunt past dat we streven naar een helder en eenduidig loongebouw. Daarin kunnen vaste cao-toelagen in de salarisbedragen worden gebouwd. Ook streven we naar het wegnemen van verschillen in beloning tussen verschillende functiecategorieën. Zoals nu bij de bindingstoelage het geval is. Eventuele afspraken hierover kunnen uiteraard alleen worden gemaakt in afstemming met de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

We kijken natuurlijk ook naar de afspraak uit de CAO PO 2022 om met elkaar te onderzoeken of en hoeveel geld er vrijvalt door de bijdrage van UWV aan betaald ouderschapsverlof (waar werkgevers dat in het verleden volledig betaalden). Dat geld blijft beschikbaar voor arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld voor een verbetering van de regeling woonwerkverkeer.

b. Werken in balans

Werken in het primair onderwijs is waardevol, inspirerend en vol met ontwikkelmogelijkheden. Maar het is ook pittig, complex en het kan belastend zijn. Daarvan zijn we ons allemaal bewust. En we hebben allemaal de opdracht om in de organisaties zo goed mogelijk om te gaan met deze complexiteit. Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor werken in balans; op zoek naar goed evenwicht tussen tijd en taken, en tussen dat wat energie geeft en energie vraagt.

Werken in balans is cruciaal bij de opgave die we onszelf hebben gesteld om zoveel mogelijk goede en bevoegde mensen aan te trekken en te behouden. Bij uitstroom van medewerkers uit de sector is een belangrijk en veelgenoemd argument de werkdruk. Ook bij het kiezen voor deeltijdwerk wordt hoge werkdruk genoemd als reden om niet meer uren te willen werken. En ook in het ziekteverzuimpercentage zien we een reden om werkdruk in het onderwijs serieus te blijven nemen.

Dat alles maakt werk in balans een essentieel thema om aandacht te blijven geven. Daarbij maken we onderscheid tussen enerzijds taken, uren en werktijd, en anderzijds de mentale kant van belasting. Beide zijn realiteit in het onderwijs. Het laatste thema wordt vooral op de werkvloer opgepakt. Het zoeken is daar naar de goede balans tussen zaken die energie kosten en opleveren. Daarbij is professionele ruimte voor de medewerker cruciaal. Een cao die ruimte biedt voor flexibiliteit kan hier een bijdrage aan leveren.

Het thema van balans in taken en arbeidsduur is meer een cao-onderwerp. Uitgangspunt bij de werkverdeling moet zijn dat het complete takenpakket goed uitvoerbaar is met de beschikbare formatie van een team. Meer dan we nu misschien gewend zijn, moet dit een vraagstuk zijn dat voorafgaat aan de werkverdeling. Als uitvloeisel van een passende werkverdeling zou iedere medewerker zijn werk uit moeten kunnen voeren in de tijd die volgens het arbeidscontract beschikbaar is. We willen kijken of we de bepalingen in het werkverdelingsplan op dit punt zo kunnen aanpassen dat het gesprek hierover goed gevoerd wordt (in het team en individueel).

Voor meer balans in het werk willen we kijken naar wijzigingen in regelingen in de cao die kunnen leiden tot een grotere effectieve inzet van werknemers. We denken daarbij aan het uitruilen van OOP-leeftijdsverlofuren voor een verbetering van de beloning van OOP-ers. Dit zal uiteraard moeten passen bij ons streven naar een gelijke beloning voor de verschillende functiecategorieën en in samenhang met het voortgezet onderwijs moeten worden besproken. Daarnaast stellen we voor om een aantal vormen van buitengewoon verlof te schrappen en hierin meer ruimte te geven voor maatwerk. Ook het versoberen van bovenwettelijke uitkeringen en het versoberen van de demotieregeling kunnen bijdragen aan een optimale inzetbaarheid. We willen de middelen die hiermee vrijkomen en de aandacht toespitsen op het behouden van medewerkers voor de sector. De huidige bovenwettelijke uitkeringen en de demotieregeling stimuleren werkgever en werknemer niet voldoende om binnen of buiten de organisatie naar andere mogelijkheden te zoeken wanneer de eigen functie niet meer passend is (ongeacht de reden daarvan).

We nemen de komende tijd graag kennis van de ervaringen van de koplopers die (gaan) werken met het extra belonen van mensen die kiezen voor een hogere werktijdfactor en/of die dat al hebben. Het is denkbaar dat hieruit mogelijkheden naar voren komen die breder toepasbaar zijn.

c. Het vergroten van de ruimte in professionalisering en inzetbaarheid

Met het oog op optimale inzet van medewerkers in het primair onderwijs is het van groot belang dat medewerkers ruimte hebben om zelf keuzes te maken bij het werken aan hun professionaliteit en hun eigen inzetbaarheid. Niet alleen voor de korte termijn, maar juist met het oog op inzetbaarheid gedurende hun volledige loopbaan. Richting de toekomst streven wij naar verbinding tussen de thema's professionalisering en inzetbaarheid.

In de cao is op dit moment al ruimte gecreëerd voor bovengenoemde thema's, namelijk in de hoofdstukken professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Om aansluiting te vergroten bij de specifieke behoeften van medewerkers streven we naar samenvoeging van de rechten en verbreding van de inzetdoelen. We richten ons op het vergroten van de professionele autonomie van de medewerkers in het bepalen van de doelen waar de uren en het budget voor worden ingezet.

Omdat individuen sterk van elkaar verschillen en daarmee de behoefte aan een bepaalde omvang van inzetbaarheidsuren lastig in doelgroepen te vangen is, is het streven om de uren zoveel mogelijk gelijk te trekken voor alle medewerkers in het primair onderwijs.

d. Meer helderheid en duidelijkheid over de afspraken van het gehele pakket van arbeidsvoorwaarden

Voor een aantrekkelijke en aansprekende cao zijn niet alleen goede arbeidsvoorwaarden nodig; zij moeten ook terug te vinden zijn; leesbaar en duidelijk. Alleen als dat het geval is, kan er heldere communicatie plaatsvinden tussen werkgever en werknemer over het goede pakket van arbeidsvoorwaarden dat we al hebben en in de toekomst nog zal verbeteren. Het is wat ons betreft van belang dat duidelijk is op welke punten de cao bindend is en waar deze ruimte biedt voor maatwerkafspraken. Bij het aanpassen en corrigeren van bestaande artikelen stellen we voor dat daarnaast wordt bekeken of de zins- en woordkeuze vereenvoudigd kan worden. Uiteraard is er ook deze cao-ronde een verbeteringslag te maken door evidente fouten in de cao-tekst op te lossen.

Ten slotte

Net als tijdens eerdere cao-rondes is het belangrijk om te zoeken naar het goede evenwicht tussen aan de ene kant goede en bindende afspraken die ervoor zorgen dat rechten op bijvoorbeeld salaris en contracttijd eenduidig vastliggen. Aan de andere kant moet er voldoende ruimte ontstaan voor maatwerkafspraken die inspelen op regionale omstandigheden, organisatie-specifieke invalshoeken en individuele wensen.

We hebben kennisgenomen van de ambitie verwoord in de cao kinderopvang om te kijken hoe de cao's van onderwijs en kinderopvang op elkaar kunnen worden afgestemd om interprofessioneel te kunnen werken. We stellen voor om als sociale partners in het primair onderwijs in contact te komen met die van kinderopvang om hierover te spreken.

We behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe punten in te brengen, bv als de actualiteit daarom vraagt.

We kijken opnieuw uit naar constructieve gesprekken waarin we met elkaar verkennen hoe we de sector het beste verder helpen. Het gaat ons om goed onderwijs voor de leerlingen en goede arbeidsvoorwaarden voor alle mensen die in het primair onderwijs werken.

Vriendelijke groet,
Onderhandelingsdelegatie PO-Raad

Edwin van Bokhoven
Gijs de Bont
Joan de Wit
Jos Timmermans
Yvonne van Dijke