



Inzet voor de nieuwe cao voortgezet onderwijs 2024 -2025

## Inleiding

De groeiende lerarentekorten bedreigen de kwaliteit van het onderwijs en verhogen de werkdruk van alle werknemers, schoolleiders, leraren, onderwijsbegeleiders en -ondersteuners. Op scholen waar de tekorten het grootst zijn trekt dit een extra zware wissel op het personeel. Dat is een zorgelijke ontwikkeling die we niet onbeantwoord kunnen laten.

Als sector staan we voor de opgave om nieuw personeel te werven en zittend personeel te behouden. Daarbij is het van belang dat we uitgaan van wat werknemers nodig hebben om hun werk goed te doen. De primaire focus ligt daarbij wat ons betreft op het verzorgen van onderwijs en de zorg voor de leerlingen. In een tijd van tekorten is duidelijk dat op een school niet alles kan. Daarbij past dat de politiek terughoudend is met het verstrekken van nieuwe opdrachten aan het onderwijs. In de school zelf zal ook nadrukkelijk een focus aangebracht moeten worden in de activiteiten. Dit zal soms leiden tot scherpe keuzes. Het is van belang om daar het personeel nadrukkelijk bij te betrekken.

Het wettelijk verplichte professioneel statuut zou daarbij een goede routekaart kunnen zijn bij het goede gesprek in de school, echter op dit moment heeft dit niet de status die het zou moeten krijgen in de school. Daarnaast heeft de georganiseerde beroepsgroep het beroepsbeeld aangenomen en gepubliceerd. We hebben het uitgangspunt dat dit ook de inhoudelijke richtlijn gaat zijn voor het opleiden, de praktijk en het professionaliseren.

Nog steeds is het zo dat als leraren carrière willen maken in het onderwijs ze als het ware de klas uit worden gedreven. Met het huidige functiewaarderingssysteem fuwa-vo worden namelijk juist taken buiten de klas hoger gewaardeerd. We willen in de komende tijd laten onderzoeken of er een ander systeem is, of ontworpen kan worden, dat beter in staat is de leraarsfuncties op een herkenbare en eenvoudiger manier te beschrijven.

In de afgelopen tijd is de sector aan de slag gegaan met de implementatie van de werkdrukmiddelenregeling. Maar werkdruk is een veelkoppig monster en nog steeds blijkt uit verschillende onderzoeken dat de werkdruk in het vo het hoogst is van alle onderwijssectoren, met als uitschieter de werkdruk onder docenten. Naast, of in de plaats van de genomen maatregelen, is het daarom tijd om vervolgstappen te zetten. Waarbij de cao meer duidelijkheid dient te verschaffen over de indeling van werkzaamheden binnen de normjaartaak.

Deze cao-inzet is opgebouwd uit drie thema's:

- Thema aantrekkelijke beloning
- Thema aantrekkelijk werk
- Thema krachtige vakbond en sterke medezeggenschap

## **Aantrekkelijke beloning voor alle medewerkers**

### **1. Loon en Looptijd**

De bonden, AOb, FNV, CNV Onderwijs en FvOv, stellen voor een looptijd van 12 maanden (van 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2025) een loonsverhoging voor van 6% waarbij een deel van dit percentage nominaal wordt toegekend. We kiezen hier voor een percentuele en nominale stijging vanwege de stijging met 10% in de vorige cao. Door deze maatregel proberen we de verschillen tussen de lagere en hogere schalen in balans te houden. Daarbij geldt dat wij met de loonontwikkeling gelijk willen blijven lopen met het PO.

### **2. Salarisschalen OOP**

De schalen voor OOP kennen een zeer rommelige structuur met niet te verklaren lengtes en opbouw (vanaf de eerste trede in een schaal). Voor de schalen 1 t/m 3 stellen we voor de lengte van de schaal vast te stellen op 7 treden, van schaal 4 t/m 9 op 10 treden en vanaf schaal 10 op 12 treden (deze lopen daarmee gelijk met de leraarschalen). Tevens willen we de treden in de OOP-schalen langslopen op inconsequenties en een aantal onverklaarbare sprongen elimineren.

Voor OOP'ers geldt voortaan dat zij ook in aanmerking komen voor de bindingstoelage voor docenten (vanaf dat moment vervalt de extra eindejaarsuitkering). Met deze operatie worden de verschillen in inkomen tussen de OP en OOP-functies met een gelijke score in fuwa opgeheven; gelijk werk leidt tot gelijk loon.

### **3. Reiskosten en groen reizen stimuleren**

De vakbonden willen naar een regeling die maakt dat het werknemers nagenoeg geen geld kost om naar het werk te reizen. Daarnaast willen de vakbonden groen reizen stimuleren om op het werk te komen. In enkele regio's in Nederland is het reizen met OV van en naar het werk vaak geen optie, daarom willen we de afstand woon-werverkeer in vergoeding niet langer maximaliseren. Verder willen wij de regeling reiskosten verrijken met een aantal opties zoals de mogelijkheid van een ov-trajectkaart en een drempelloze regeling voor medewerkers die met de fiets gaan.

## **Aantrekkelijk werk in alle functies**

### **1. Werkdruk docenten**

De werkdruk in het VO is een zeer hardnekkig verschijnsel dat nagenoeg alle docenten raakt. We constateren dat we het lerarentekort niet gaan oplossen als we hier geen doorbraak op krijgen. In de afgelopen jaren hebben we in de cao een aantal stappen gezet teneinde deze werkdruk te beteugelen. Onze enquêtes van de afgelopen tijd laten echter zien dat deze stappen niet het

gewenste resultaat opleveren. Omwille van de kwaliteit van het onderwijs en de balans in de taken van de leraar willen we in deze cao nieuwe concrete stappen zetten. Stappen die de scholen waar men met elkaar een taakbeleid heeft ontwikkeld dat tot tevredenheid stemt, mogelijk maakt om de huidige praktijk voort te zetten maar de scholen waar dat niet het geval is dwingt daar flinke stappen in te zetten.

In de cao maken we daarom heldere landelijke afspraken die die scholen helpen om tot een gedragen taakbeleid te komen dat daadwerkelijk de werkdruk omlaag brengt. Die heldere landelijke afspraken behelzen onder meer:

- Een maximum op te dragen lestaak van 22 lessen per week, waarbij docenten worden uitgenodigd om meer lessen te geven en daarvoor een hogere opslagfactor ontvangen
- Het voor- en nawerk
- Een maximum klassengrootte (en bij overschrijding extra tijd in voor- en nawerk)
- Het takenpakket (wat blijven we doen en wat gaan we nu echt schrappen)

We willen met deze afspraak inzetten op het goede gesprek in de scholen, op basis van het professioneel statuut en het onlangs opgeleverde beroepsbeeld van de leraar. Wellicht kan VOION reeds ontwikkelde of nog te ontwikkelen producten inzetten om dit proces te begeleiden. Daarbij ligt de focus op wat de leraar nodig heeft om zijn onderwijs, de primaire taak van het onderwijs, goed vorm te geven. En daarbij dus de opdracht om te kijken naar wat daar niet of nauwelijks aan bijdraagt dan ook daadwerkelijk te schrappen.

Om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken en wellicht leraren te verleiden om hun werktijdfactor te verhogen (en zo een bijdrage te leveren aan de verlaging van de tekorten) stellen we het volgende voor: een leraar met een aanstelling groter dan 0,8000 heeft het recht zijn lessen te laten inroosteren op 4 dagen of 8 dagdelen.

## **2. Fuwa-vo**

Onlangs is het beroepsbeeld van de leraar opgeleverd. Daarnaast zullen in de komende tijd ontwikkelpaden voor leraren ontwikkeld worden in het kader van NAPL. Deze geven een nieuwe lading aan de definitie van wat een leraar is en hoe deze zich in zijn loopbaan kan ontwikkelen binnen de klas.

Het functiewaarderingssysteem Fuwa-vo is naar onze mening op dit moment onvoldoende in staat om de werkzaamheden en de ontwikkeling van de leraar met betrekking tot het primaire proces voldoende en onderscheidend in kaart te brengen. Dit leidt ertoe dat een leraar vaak andere taken buiten het primaire proces moet verrichten om in aanmerking te komen voor een hogere functie. Dit is wat ons betreft een perverse prikkel die leraren de klas uit jaagt. We willen in de komende tijd een onderzoek doen, met ondersteuning van VOION, naar een aanpassing van Fuwa-vo dan wel naar een eenvoudiger systeem dat juist stimuleert dat de leraar 'leraar' blijft en waardeert dat hij in zijn vak als professional groeit. Daarbij spelen wat ons betreft het beroepsbeeld en de ontwikkelpaden zoals gezegd een belangrijke rol.

## **3. Recht op onbereikbaarheid**

Door de vele manieren waarop tegenwoordig de contacten tussen collega's, ouders en leerlingen verlopen is het soms moeilijk om grenzen te trekken en dit kan leiden tot een verhoogde werkdruk. We willen voor personeelsleden in de cao een recht op onbereikbaarheid opnemen tussen 5 uur 's middags en 8 uur 's ochtends. Om de contacten goed te kunnen faciliteren, wordt voor werknemers die dat nodig hebben een device ter beschikking gesteld om te kunnen bellen en/of te mailen.

#### **4. Professionalisering**

De huidige cao regelt dat de professionaliseringsuren (artikel 16.4) naar rato van de werktijdfactor berekend worden. We stellen voor om hiervoor een bodem in de cao aan te leggen: bij een 0,4 wtf of lager heeft de werknemer recht op tenminste 40 uur.

Het professionaliseringsbudget voor onderwijspersoneel wordt in te veel gevallen nu niet volledig uitgegeven en vloeit vervolgens terug naar de algemene middelen. Dit vinden we een ongewenste ontwikkeling. Professionalisering is in deze tijd van tekorten en een dalende kwaliteit van onderwijs een belangrijk middel om te komen tot kwaliteitsverbetering. Daarom stellen we voor dat het professionaliseringsbudget dat niet wordt uitgegeven voor minimaal vier jaar beschikbaar blijft ten behoeve van dit doel voor onderwijspersoneel.

#### **5. Aandacht voor OOP-ers**

Een belangrijke pijler in het VO is de inzet van OOP-ers. Afgelopen jaar zijn de nieuwe voorbeeldfuncties vastgesteld voor het OOP. We willen dat deze op schoolniveau passende aandacht krijgen in de voortgangsgesprekken en dat de kansen voor ontwikkeling hierbij worden besproken.

Ook zien we kansen voor het inzetten van OOP-ers in het begeleidingsproces van leerlingen. Het verleggen van verantwoordelijkheden binnen de school om carrièreperspectief te ontwikkelen voor deze groep en daarbij tegelijk de werkdruk van docenten af te laten nemen, moet aandacht krijgen binnen het voortgezet onderwijs.

Daarnaast willen we voor de ondersteuners en begeleiders vanaf schaal 6 onverkort 83 klokuur aan professionaliseringsuren beschikbaar stellen. De verplichting om een activiteitenplan hiervoor op te stellen komt daarmee te vervallen.

De OOP-ers geven aan dat ze vaak sociale onveiligheid ervaren. We willen daarom een verdiepend onderzoek laten doen naar deze ervaringen met daarbij aandacht voor adviespunten om de situatie te verbeteren.

Tenslotte stellen we voor om in de cao op te nemen dat de registratiekosten en opleidingskosten ten behoeve van de verplichte en vrijwillige registratie van paramedici en gedragswetenschappers door de werkgever worden vergoed.

# Een krachtige vakbond en sterke medezeggenschap

## 1. Krachtige vakbond

Het belang van een sterke vakbond op de werkvloer is groot. Sterke vakbonden met een representatieve achterban zorgen voor, zo blijkt uit onderzoek, minder ongelijkheid, minder armoede en een grotere middenklasse. Er zijn daarnaast nog meer voordelen. In landen waar vakbonden goed georganiseerd zijn is er een hogere levensverwachting, een hogere opkomst bij verkiezingen en zelfs een hogere arbeidsproductiviteit. Dit zijn zaken die in het belang van iedereen zijn. Wij stellen dan ook voor om de positie van de vakbond in het VO te versterken en een cao-afspraken te maken waarbij werkgevers 50% van de lidmaatschapskosten in het eerste jaar vakbondslidmaatschap vergoeden. Hieraan wordt aandacht besteed door een “maand van de vakbond” te introduceren.

## 2. Uitbreiden 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 scholen (een minimum van 100 uur voor een lid) ontoereikend is. Daarom willen we de uren voor het lidmaatschap van de P(G)MR naar minimaal 0,1 FTE verhogen (166 uur). We geven de MR het recht deze uren te clusteren.

## Overige punten en voorbehoud

### 1. Wet minimumloon en berekening werkweek van OOP schalen

Helaas heeft de recente aanpassing in de WML, om uit te gaan van het uurloon, geen rekening gehouden met sectoren die een normjaartaak hanteren in de cao. Op dit moment is niet in de cao geregeld hoe het uurloon bij de lagere OOP-functies moet worden berekend. Vakbonden stellen voor een regeling op te nemen die aansluit bij het PO en in artikel 6.2 lid 3 vast te leggen dat het uurloon van een OOP-schaal en betreffende trede wordt berekend op grond van een rooster van 40 klokuren per week.

### 2. Verzekering voor inkomensdaling bij arbeidsongeschiktheid

Door corona heeft vooral een groep leraren en onderwijsondersteuners (veelal jongere collega's) lang covid gekregen. Eens te meer is gebleken hoe belangrijk het is om een volledige IPAP-verzekering te hebben om grote inkomensdaling te voorkomen. De vakbonden stellen voor om elk voorjaar tot de zomervakantie samen met de VO-raad via VOION een campagne te lanceren om HRM medewerkers - en werknemers te attenderen op het afsluiten van een IPAP-verzekering zoals geregeld in artikel 13.4 cao vo.

### 3. Een goed uitgeruste en ergonomische werkplek

Docenten moeten vaak werken op een werkplek waar veel onrust is. We willen dat docenten de mogelijkheid krijgen om rustig en ongestoord het werk te kunnen uitvoeren. We willen aandacht voor de ARBO-voorschriften die hierover zijn opgesteld. Een rustige werkplek moet voor iedereen

toegankelijk zijn, waarbij de uitwerking voor “Kantoorwerkplekken” vanuit de ARBO-catalogus als uitgangspunt genomen kan worden.

#### **4. Inzage in functieprofielen en scoreprofiel**

Scholen zijn vrij om naast de voorbeeldfuncties eigen functies te vormen voor de eigen organisatie. De waardering in het scoreprofiel moet onderdeel worden van de functieomschrijving.

#### **5. Elke werknemer wordt in staat gesteld om 50 uur van het persoonlijk budget te gebruiken voor het aflossen van de studieschuld**

Steeds vaker komen starters met een studieschuld van hun opleiding. De vakbonden willen aan de inzet van het PB ook de mogelijkheid toevoegen voor het aflossen studieschuld, op een vergelijkbare manier zoals ouders van jonge kinderen dit in kunnen zetten voor kinderopvang.

#### **6. Loonkostensubsidie (11.2) – reparatie gelijke rechten werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt**

In de vorige cao is er een begin gemaakt met de gelijkschakeling van de rechten. Die gelijkschakeling willen we in deze cao-ronde voltooien.

### **Tot slot**

Zoals gebruikelijk behouden we ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.