

Onderwijsvakorganisaties  
AOB, AVS, CNV onderwijs, FNV, FvOv,

**PLAATS/DATUM**

Utrecht, 6 juni 2024

**KENMERK**

2024/039/EvB/jvz

**ONDERWERP**

Inzetbrief CAO PO 2024

**Inleiding**

De sector primair onderwijs is een prachtige sector om voor te werken. Daar is iedereen het over eens. De bijdragen die de leraren, onderwijsondersteuners, schoolleiders en allen daaromheen leveren aan de ontwikkeling van de leerlingen is van onschatbare waarde. De inbreng van het basis- en gespecialiseerd onderwijs aan de toekomst van onze maatschappij is onmisbaar. Dat maakt het werken in het onderwijs heel relevant en zingevend.

Uit onderzoeken blijkt een grote mate van tevredenheid van medewerkers over het werken in het primair onderwijs. De tevredenheid zie je ook terug in een geringe uitstroom uit de sector. Afgezien van pensionering is het vertrek uit de sector ongeveer 4% per jaar. Wel zijn er terechte zorgen over de werkdruk in de sector.

De tevredenheid over het werken in de sector maakt natuurlijk niet dat er geen verbeteringen mogelijk zijn. De sector heeft de nodige uitdagingen. Op het gebied van onderwijskwaliteit, onderwijskansen, aansluiting met relevante andere sectoren en tekorten op de arbeidsmarkt, is genoeg te doen en te ontwikkelen. Daarnaast zoeken we altijd naar mogelijkheden om verbetering en verdere vooruitgang te boeken. Dat verdienen de leerlingen en de medewerkers in het primair onderwijs.

Volgens onderzoek van het CBS zijn medewerkers in het onderwijs tevreden met de cao, meer nog dan in andere sectoren. Dat betekent echter niet dat we achteroverleunen. We blijven werken aan goede werkomstandigheden, professionele ruimte voor samenwerkende teams, goed werkgeverschap en goede arbeidsvoorwaarden. Dat nemen we mee in onze inzet voor de onderhandelingen voor een nieuwe cao primair onderwijs.

**Wat staat de sector te doen?**

Schoolorganisaties in het primair onderwijs willen aantrekkelijke werkgevers zijn en de medewerkers een aantrekkelijke werkomgeving bieden. Met als doel uiteraard om huidige medewerkers zoveel mogelijk te behouden en om zoveel mogelijk nieuwe medewerkers te kunnen aantrekken, ook als zij instromer.

Het eerlijke verhaal is wel dat de arbeidsmarkt in Nederland in vrijwel alle sectoren knelt. De mogelijkheden om deze tekorten op te lossen, zijn beperkt. De komende jaren zullen we daarom rekening moeten houden met stevige tekorten. Het zal ook moeten gaan over het ómggaan met de tekorten. Deze uitdaging zullen we als sector (werkgevers, werknemers/beroepsgroep; en hun organisaties) samen moeten aangaan.

Scholen staan voor de uitdaging om het onderwijs vorm te geven met minder mensen dan we eerder gewend waren. Binnen organisaties worden moeilijke keuzes gemaakt. De (mede-)zeggenschap van leraren en schoolleiders is hierbij van cruciaal belang.

We zien de volgende focuspunten voor het primair onderwijs op het gebied van de arbeidsmarkt:

- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden;
- Inzetbaarheid medewerkers vergroten;
- Aantrekkelijke werkomgeving;
- Medewerkers als professionals met professionele ruimte voor ontwikkeling en zeggenschap, in samenwerking met elkaar;
- Passende ondersteuning voor de schoolleider.

Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn niet alleen van belang voor de medewerkers, maar ook voor toekomstige medewerkers. In het voorgaande cao-akkoord hebben sociale partners daarom de wens uitgesproken om te komen tot een sectorale stagevergoedingsregeling. Gezamenlijk hebben sociale partners onderzocht welke kosten dit met zich meebrengt voor de sector.

Deze kosten zullen voor het primair onderwijs zo omvangrijk zijn dat er onvoldoende ruimte voor is in de begrotingen van de scholen. Anders dan andere onderwijssectoren heeft het primair onderwijs te maken met veel stages en geen ruimte in de bekostiging voor nieuwe investeringen. De sector wil daarom een beroep doen op het nieuwe kabinet. Het is voor de sector van belang dat studenten een stagevergoeding krijgen zonder dat dat ten koste gaat van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers of van de begrotingen van de scholen.

Aan een deel van genoemde vijf focuspunten kan de cao bijdragen met goede afspraken. We streven ernaar deze de komende maanden in een inhoudelijk en constructief overleg met de sociale partners te maken. Een ander deel van deze punten wordt door schoolorganisaties (in de scholen dus) zelf opgepakt en onverminderd voortgezet:

- Scholen werken aan het verminderen van ziekteverzuim. Dat is weerbaarstig maar heeft uiteindelijk effect op de inzetbaarheid van medewerkers en dus op de medewerkerstekorten.
- Schoolorganisaties spreken een passende beloning voor OOP-ers af die bij afwezigheid van een leraar een grotere rol vervullen in de klas. En zoeken naar kansen op de doorgroei van OOP-ers naar leraren.
- Schoolorganisaties zoeken naar mogelijkheden zodat ondersteuners vanuit bijvoorbeeld kinderopvang, zorg en welzijn zich professioneel kunnen ontwikkelen naar combinatiefuncties met het onderwijs.
- In scholen wordt gewerkt aan het beheersen en beperken van de werkdruk. Ook dit is geen eenvoudige opdracht. Overtuiging daarbij is dat met het beperken van de werkdruk, ruimte wordt gecreëerd voor vergroting van de werktijdfactor. En ook dit levert een bijdrage aan het verminderen van de medewerkerstekorten.

Bovenstaande illustreert nog maar eens hoe groot en belangrijk de rol van de schoolleider is. Bij bovengenoemde punten die de sector verder helpen, speelt de schoolleider evident een sleutelrol. Het is dan ook goed om binnen de organisatie de rollen en verantwoordelijkheden van de schoolleider goed te beschrijven en te onderscheiden van de rollen van bestuurders en van teams (in het managementstatuut), en ze op waarde te (blijven) schatten.

Op 1 oktober 2024 loopt de huidige cao af. We hebben de ambitie om tijdig tot nieuwe afspraken te komen. Daarom doen we met deze brief de volgende inzet voor de onderhandelingen.

## **1 Loon en looptijd**

Bij de looptijd gaat het om het zoeken naar balans tussen de wens om te komen tot een langere looptijd en wat rust te creëren en de noodzaak om financieel degelijke afspraken te maken en daardoor een kortere termijn te kiezen die financieel goed te overzien is.

Uiteraard zorgen we ook in deze cao voor een goede loonontwikkeling. Die zal altijd oog moeten hebben voor (behoud van) koopkracht en concurrentie met andere sectoren. Daarnaast moet de kostenstijging betaalbaar zijn voor de schoolorganisaties.

Het is een langjarige wens om te komen tot een salarisgebouw dat voor alle functiecategorieën (onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en directie) gelijk is, en waarin aparte toelagen worden vermeden. We zien mogelijkheden om een stap te zetten in dit meerjarenperspectief. Het is evident dat we op deze punten opnieuw zullen optrekken met de sector voortgezet onderwijs. Hiermee voorkomen we dat er een nieuwe loonkloof ontstaat tussen primair en voortgezet onderwijs.

## **2 Woonwerkverkeer**

Na de mooie stap in de verbetering van de regeling woonwerkverkeer in de CAO PO 2023 - 2024, denken we dat er mogelijkheden zijn om deze verder te verbeteren. Graag komen we in gesprek over de manier waarop we daar invulling aan kunnen geven.

## **3 Professionalisering en inzetbaarheid**

Om nu en in de toekomst een bijdrage te kunnen leveren aan onze sector is het van groot belang dat medewerkers in het primair onderwijs ruimte en faciliteiten krijgen om zich te blijven professionaliseren en inzetbaar te blijven. Om de flexibiliteit te vergroten voegen we de bestaande rechten op het vlak van professionalisering en duurzame inzetbaarheid samen en verbreden we de inzetdoelen. We geven daarmee ruimte en verantwoordelijkheid aan medewerkers om zelf regie te pakken over hun inzetbaarheid.

De behoeften van medewerkers kunnen sterk verschillen en zijn lastig aan specifieke doelgroepen te koppelen. Onderscheid maken tussen (leeftijds)doelgroepen lijkt ons dan ook niet de goede route. Wij streven naar het zoveel mogelijk gelijktrekken van de rechten op het vlak van professionalisering en duurzame inzetbaarheid, met flexibiliteit in inzetdoelen. Daarbij is van belang dat medewerker en leidinggevende met elkaar in gesprek gaan over wat een medewerker nodig heeft om het werk – nu en in de toekomst – te kunnen blijven uitvoeren.

Bij het gesprek over de toekomst kan ook een functie op een ander niveau aan de orde zijn. Dit kan zowel hoger als lager liggen dan het huidige salarisniveau van een medewerker. Juist om op lange termijn inzetbaar te blijven is het van belang dat capaciteiten en mogelijkheden van de medewerker goed aansluiten op de vereisten van de functie. We willen komen tot een aanpassing van de cao die dit accommodeert.

## **4 Bovenwettelijke sociale zekerheid**

In het (primair) onderwijs bestaan nog aanspraken op werkloosheidsuitkeringen die uitgaan boven de wet. Deze hebben een lange geschiedenis. Oorspronkelijk was de gedachte erachter dat ambtenaren extra beschermd moeten worden tegen ontslag vanwege de politieke keuzes van kabinetten.

Medewerkers in het primair onderwijs zijn echter geen ambtenaren (meer) en de oorspronkelijke reden voor deze bovenwettelijke uitkeringen is achterhaald. Inmiddels zijn zij veranderd in arbeidsvoorwaardelijke rechten die vooral bestaan omdat ze in de cao staan, zonder dat ze enig doel dienen.

In andere sectoren zijn deze uitkeringen ongebruikelijk. Ze geven hoge en lange rechten. Het gaat hier om besteding van publieke middelen die eigenlijk niet te verantwoorden is. Veel beter zouden deze middelen kunnen worden ingezet om werkloosheid en uitval te voorkomen. Niet aan de achterkant van de loopbaan, maar tijdens de loopbaan. Daar komt bij dat de uitkeringen zo hoog en langdurig zijn dat zij eerder een rem zetten op re-integratie (al dan niet in de onderwijssector) dan dat zij daaraan bijdragen. Dat kunnen we ons als sector, gezien de arbeidsmarkt, niet veroorloven.

We willen daarom mogelijkheden bespreken om de bovenwettelijke uitkeringen om te vormen en te verminderen ten gunste van andere maatregelen om medewerkers gezond aan het werk te houden. Daarmee stimuleren we de werking van de onderwijsarbeidsmarkt.

### **5 Aard van de cao**

In de vorige cao-ronde hebben we een mooie slag gemaakt met het verbeteren en verhelderen van de cao-afspraken zoals verwoord in de cao-tekst. Het was nog niet af. In de afgelopen periode is hieraan doorgewerkt en we willen de resultaten bespreken en verwerken in de volgende cao-tekst.

Een stap verder dan alleen tekstuele aanpassingen, is de wens om aan iedereen in de sector duidelijk te maken wat de aard is van de cao (minimum of standaard) en daarbij ook aan te geven wat de uitzonderingen zijn.

We stellen daarbij voor om de mogelijkheid te creëren voor schoolorganisaties om in overleg met vakbonden te komen tot een set eigen afspraken – uiteraard geldt dit alleen voor de bepalingen die geen standaardkarakter hebben.

### **Afsluiting**

Naast deze inzet behouden we ons het recht voor om gedurende het proces aanvullende voorstellen te doen.

De PO-Raad kijkt met vertrouwen uit naar de gesprekken met de vakbonden. We weten dat we meestal gelijke doelen nastreven en gelijke belangen hebben. Bij sommige onderwerpen verschillen we van inzicht over hoe daar te komen. We hebben de afgelopen jaren steeds gezocht naar wat ons verbindt en vanuit die basis, verschillen van inzicht weten te overbruggen. Die verbinding baseren we sowieso op de wetenschap dat we allemaal gaan voor goed onderwijs voor alle kinderen op alle scholen in het basis- en gespecialiseerd onderwijs.

Met vriendelijke groet,  
De werkgeversdelegatie van de PO-Raad,

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