

Akkoord bereikt over CAO PO 2013 met technische aanpassingen

Donderdagavond 17 januari 2013 zijn de AOb, de andere vakbonden en de werkgeversorganisatie de PO-Raad tot een onderhandelaarsakkoord gekomen om de huidige cao po aan te passen aan nieuwe wet- en regelgeving. Hierbij moet men denken aan aanpassingen in verband met het opschuiven van de AOW-pensioengerechtigde leeftijd. Deze onderhandelingen gingen uitsluitend over de secundaire arbeidsvoorwaarden en niet over de loonontwikkeling (loonsverhogingen). Voor het primair onderwijs geldt nog dat hierover wordt onderhandeld door de vakbonden met de minister van OCW.

Verder hebben de sociale partners een afspraak in de cao opgenomen over een individueel professionaliseringsbudget voor directieleden in schaal AB tot en met AE en DA tot en met DC+. Deze afspraak vloeit voort uit extra financiële middelen die het kabinet heeft vrijgemaakt specifiek voor directieleden. Het budget dient voor het onderhouden van de bekwaamheidseisen die worden vastgesteld door het schoolleidersregister. Over de besteding ervan worden afspraken gemaakt tussen het directielid en de werkgever. Tevens is verplichte registratie in het schoolleidersregister vastgelegd. Deze afspraak moest worden gemaakt vóór 1 februari 2013 op grond van afspraken met de minister van OCW.

Afgesproken is dat deze nieuwe cao geldt voor het gehele jaar 2013 en dat partijen dit jaar gebruiken om te komen tot een inhoudelijk vernieuwde cao in 2014. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over een innovatief proces waarbij zoveel mogelijk leden van de sociale partners worden betrokken. De tweede helft van 2013 zal worden benut voor de formele cao po onderhandelingen. Met elkaar streven de sociale partners naar een cao po die bijdraagt aan de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs vanuit kwalitatief hoogwaardige onderwijsorganisaties met goed opgeleide professionals vanuit professionele en volwaardige arbeidsverhoudingen.

De overlegpartijen treden nu in overleg met hun achterban over het bereikte onderhandelaarsakkoord. Na 6 februari 2013 volgt nadere informatie over de resultaten hiervan.

Bijlage

De afspraken die zijn gemaakt over de professionalisering schoolleider en het schoolleidersregister, luiden als volgt.

Professionalisering schoolleider

1. De werkgever en directieleden benoemd of aangesteld in schaal AB tot en met AE en DA tot en met DC+ maken in het kader van de gesprekkencyclus afspraken over de professionele ontwikkeling van het directielid.
2. Deze afspraken hebben betrekking op deskundigheidsbevordering in het kader van de door het Schoolleidersregister PO vastgestelde bekwaamheidseisen én zijn gericht op het kunnen realiseren van de ontwikkelingsdoelen van de organisatie.
3. Het directielid genoemd in lid 1 heeft, naast de bestaande scholingsbudgetten, recht op een professionaliseringsbudget van € 2.000,- per jaar¹. Dit budget wordt

¹ Voor 2013 is dit bedrag gebaseerd op 22 miljoen euro verdeeld over 11.000 directieleden. Na 2013 lopen deze financiële middelen op tot 29,4 miljoen euro in 2016. Ook dan worden deze middelen op dezelfde wijze besteed aan de professionalisering van directieleden.

in overleg met de werkgever ingezet in de vorm van studieverlof en/of studiekostenvergoeding. Tevens kan dit budget worden besteed aan andere professionaliseringsactiviteiten.

4. Het directielid kan in overleg met de werkgever het professionaliseringsbudget gedurende maximaal drie jaar sparen. Is het professionaliseringsbudget binnen vier jaar niet besteed dan zal dit aan het algemene scholingsbudget worden toegevoegd.
5. In het jaarlijkse functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek worden de besteding van het scholingsbudget en de opgedane kennis en vaardigheden besproken.

Schoolleidersregister

1. Zodra het schoolleidersregister is opengesteld zijn alle directieleden verplicht zich te registreren in dit register. De werkgever vergoedt de kosten van deze verplichte registratie.
2. De verplichte herregistratie vindt eenmaal per vier jaar plaats. De nadere regels voor en de eisen aan de herregistratie worden op een later moment door sociale partners vastgesteld.
3. Het directielid dat niet voldoet aan de bekwaamheidseisen komt niet in aanmerking voor herregistratie. Het niet geregistreerd zijn heeft rechtspositionele gevolgen. Hiervoor zullen nadere regels worden vastgelegd in de volgende CAO-PO. Tevens worden afspraken gemaakt over het tijdsbestek waarin het directielid de mogelijkheid krijgt zich te ontwikkelen en verbeteren om alsnog aan de bekwaamheidseisen te voldoen.
4. Indien de schoolleider als gevolg van verwijtbaar handelen door de werkgever niet in staat is gesteld te voldoen aan de onderhoudsplicht op grond van dit artikel en de schoolleider hierdoor schade lijdt binnen of direct aansluitend aan zijn dienstverband, is de werkgever die in gebreke is gebleven, aansprakelijk.

De afspraken over het traject van de inhoudelijk vernieuwde cao po 2014 luiden als volgt.

Vernieuwing van de CAO PO

Het primair onderwijs is de grootste onderwijssector in Nederland, met 1.65 miljoen leerlingen, 187.000 personeelsleden, bijna 1200 schoolbesturen en 7500 scholen.

De maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van scholen voor primair onderwijs zijn hoog:

- ✧ De ontplooiing en talentontwikkeling van kinderen is cruciaal voor de kenniseconomie en de cohesie van de samenleving. Het fundament wordt gelegd in het primair onderwijs;
- ✧ scholen voor primair onderwijs bedienen alle kinderen en hun ouders; dit betekent dat onderwijspersoneel en onderwijsbesturen een zeer diverse groep kinderen in zeer uiteenlopende omstandigheden tot optimale prestaties moet brengen en eenzelfde diverse groep ouders moet betrekken bij de ontwikkeling van hun kinderen;
- ✧ de maatschappij verwacht hoge(re) opbrengsten, meer transparantie over resultaten en over financieel beleid;
- ✧ om ervoor te zorgen dat ieder kind zijn/haar talenten optimaal kan ontwikkelen, breiden de verantwoordelijkheden zich uit tot buiten de 'zuivere schooltijd':

ouders en opvoeders verwachten een goede samenwerking met en aansluiting op welzijn, sport, en indien nodig: zorg.

Verwacht mag worden dat deze tendensen zich zullen doorzetten. Het primair onderwijs moet zich voorbereiden op groeiende eisen/verwachtingen uit de maatschappij en verdergaande transparantie wat betreft resultaten en kwaliteit.

Inspelen op veranderende verhoudingen

De verhoudingen tussen bestuurders, leidinggevendend, leraren en ondersteunend personeel zijn volop in verandering. Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn van mening dat professionalisering in al deze geledingen, van de onderlinge verhoudingen en van de schoolorganisaties een absolute noodzaak is voor een sterke sector. De sector verdient een CAO die de verdere ontwikkeling naar professionele organisaties en mondige, verantwoordelijke en professionele mensen, en volwaardige arbeidsverhoudingen faciliteert.

Hoge ambities

Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leerkracht voor de klas. Om die volledig te benutten is professionaliteit nodig van organisatie, bestuur, leiding en medewerkers.

Werkgevers- en werknemersorganisaties willen daarom een vernieuwde CAO tot stand brengen die bijdraagt aan verantwoordelijkheid voor goed onderwijs vanuit kwalitatief hoogstaande onderwijsorganisaties met goed opgeleide professionals.

Totstandkoming CAO 2014: De werkvloer centraal

Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn nadrukkelijk op zoek naar het leggen van verbindingen tussen de belangen van alle betrokkenen in de sector. Vanuit die wens en gedrevenheid willen sociale partners ook de totstandkoming van de CAO innovatief aanpakken.

Vanaf begin 2013 organiseren zij een proces waarbij zoveel mogelijk leden vanuit werkgevers- en werknemersorganisaties actief betrokken zullen worden. Startpunt van het proces zijn de vragen waar betrokkenen op de werkvloer tegenaan lopen. We zullen in ieder geval de volgende thema's agenderen voor een diepgaand gesprek in de sector:

- Werktijden, roosters en verlof
- Loopbanen, levensfasen en professionalisering,
- Kwaliteit van onderwijs en kwaliteit van werken.
- Hoe maak je afspraken op de werkvloer? Wie speelt welke rol?

Uiteraard is er ruimte om andere zaken te bespreken waarvoor innovatie van de CAO wenselijk wordt gevonden. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen gezamenlijk het initiatief nemen om leraren, onderwijsondersteunend personeel, leidinggevendend en bestuurders uit te nodigen om op zoek te gaan naar oplossingen voor geconstateerde problemen, waar nodig ondersteund door specialisten. Met elkaar wordt op deze manier gezocht naar oplossingen die ook bijdragen aan professionele en volwaardige arbeidsverhoudingen.

Na de zomer zullen de werkgevers- en werknemersorganisaties het formele overleg starten en de input van het veld gebruiken bij de aanpassingen of vernieuwingen van de CAO, zodat de sector primair onderwijs in 2014 een CAO heeft die het verdient: een

moderne CAO met volwaardige arbeidsverhoudingen, die voorbereid is op veranderende verantwoordelijkheden en verwachtingen van de maatschappij.