



LERAREN **IN** ACTIE

Rijswijk, 2 januari 2018

CAO inzet VO LIA 2018 - 2019

Duurzame inzetbaarheid voor leraren door een aantrekkelijk beroep met een redelijke werkdruk en een verdiende beloning

Inleiding

Het afgelopen jaar was een turbulent onderwijsjaar, waarin de leraren hun plek in de polder hebben bemachtigd. Andere onderwijssectoren lopen hierin voorop, maar het voortgezet onderwijs blijft daarbij achter.

De nieuwe media en een andere manier van organiseren van de beroepsgroep hebben het tekortschieten van de traditionele onderwijsvakbonden aangetoond. Zij kunnen nu niet anders dan zich bij de 'grassroots'-beweging aansluiten om hun geloofwaardigheid niet volledig te verliezen.

Zoals gezegd, dit gaat op voor andere onderwijssectoren, maar aan het vo-front blijft het angstvallig stil. Op een nieuwe 'grassroots'-beweging zitten de gevestigde spelers kennelijk niet te wachten. Sterker nog, de traditionele onderwijsbonden werken er al negen jaar - sinds het ontstaan van de nieuwe vakbond Leraren in Actie (LIA) - aan om die beweging in het voortgezet onderwijs bij de cao-onderhandelingen weg te houden.

Dat kan nu niet meer. Jarenlang was het feit dat LIA niet bij een vakcentrale was aangesloten het belangrijkste argument om LIA - sinds april 2009 lerarenvakbond in het voortgezet onderwijs, zonder duur kantoor of glossy ledenblad, maar met collectieve belangenbehartiging en individuele rechtsbijstand en bestuurd door louter leraren die hun werk vrijwillig verrichten - van de cao-tafel te weren.

Tegelijkertijd waren echter, o ironie, juist de oude, traditionele vakbonden er ook verantwoordelijk voor dat datzelfde LIA bij geen enkele vakcentrale aansluiting kreeg, hoe hard LIA dat ook probeerde.

Welnu, de tijden zijn op dat gebied veranderd. De al jaren sterke inzet en fikse standpunten van LIA over bijvoorbeeld klassengrootte en lessentaak worden nu voor een deel overgenomen door de traditionele onderwijsvakbonden, terwijl zij in het verleden telkenmale beweerden dat LIA op dat punt niets had toe te voegen.

Ook betoogden de traditionele onderwijsvakbonden dat zij de cao-onderhandelingen prima zelf afkonden en dat de achterban van leraren sowieso niet actiebereid was, waardoor hoog inzetten voor een goede cao niet realistisch was en er alleen maar voor zorgde dat de belangenbehartiging van leraren door werkgevers en bestuurders totaal niet serieus meer zou worden genomen.

Voor u ligt nu echter de cao-inzet voortgezet onderwijs 2018 - 2019 van LIA, daartoe gemachtigd door meer dan duizend leraren die van mening zijn dat hun belangen als lid veel beter behartigd kunnen worden door mensen uit hun midden - inderdaad, 'grassroots' - dan door de van hun achterban vervreemde traditionele onderwijsvakbonden.

Deze cao-inzet zal de positie van de leraren aan de onderhandelingstafel sterker maken, hun belangen beter behartigen en, zeer belangrijk, het werknemersfront tegen werkgevers en bestuurders flink aan kracht doen toenemen. Daarom eist LIA haar plek aan de cao-tafel nu op.

In deze cao-inzet van LIA ligt de nadruk op het creëren van een situatie waarin leraren hun werk met plezier en voldoening kunnen uitvoeren en volhouden. Tevens dient geborgd te worden dat zij de hoge kwaliteit die de samenleving van hen eist en waar de leerlingen recht op hebben, tot het moment dat het welverdiende pensioen daar is volledig kunnen leveren.

LIA heeft grote zorgen over het groeiende lerarentekort, de grote afstroom van nieuwe leraren en de vele burn-out-klachten onder leraren. Er zal veel moeten gebeuren om het tij te keren en het onderwijs weer gezond te krijgen. Dat is een zeer belangrijke taak, voor werknemers, werkgevers en de politiek, niet tegenover elkaar, maar samen met elkaar.

Het is nu zaak het onderwijs weer in de spiraal naar boven te brengen, prioriteiten te stellen en stappen te zetten om het onderwijs weer een aantrekkelijke sector te maken om in te werken. Daarmee kunnen we het onderwijs voor de leerlingen in Nederland beter maken en voor de onderwijsmedewerkers een beter werkklimaat creëren, waardoor kwaliteit en rust van onderaf ontstaan. LIA wil de komende jaren stappen zetten om leraren te stimuleren en ondersteunen om het beste uit zichzelf te halen.

LIA formuleert haar cao-inzet in vier punten:

1. Het lerarentekort bestrijden door de voortijdige uitstroom te stoppen en de instroom te vergroten in een aantrekkelijk beroep.
2. De duurzame inzet van leraren bevorderen en waarborgen door het terugbrengen van de werkdruk.
3. De leraren hun autonomie teruggeven met de tijd die er voor hen nodig is om hierbij de vereiste kwaliteit te kunnen leveren.
4. De inkomensontwikkeling serieus en op eerlijke wijze ter hand nemen, zodat het beroep van leraar weer concurrerend wordt.

1. Het lerarentekort bestrijden door de uitstroom te stoppen en de instroom te vergroten in een aantrekkelijk beroep.

Het onderwijs staat al aan de vooravond van een grote uitstroom van leraren. Voortijdige uitstroom van leraren die het al na een paar jaar voor gezien houden moet dus te allen tijde bestreden worden. Langs diverse lijnen zal moeten worden gehandeld om de kwaliteit van het onderwijs op niveau te houden.

a. Aantrekkelijke werkgever

Voor het behoud van de nieuwe instroom zal meer tijd voor begeleiding door senior-leraren en verdere lesreductie van starters moeten worden vrijgemaakt. Zo zal de stagnatie van instroom kunnen worden gestopt.

Het zal ook leiden tot terugdringing van het ziekteverzuim, zowel bij de nieuwe als bij de senior-leraren, die hiermee een nieuwe impuls aan hun baan zullen ervaren, waarin ze in ruil voor hun begeleidingstaak zelf ook een lesreductie tegemoet kunnen zien. Wil het onderwijs in een gespannen arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven, dan zullen daar nadrukkelijk investeringen in moeten worden gedaan.

b. Arbeidsmarkt

De algemene krapte op de arbeidsmarkt zal alleen maar verder toenemen. Daarbij zal ook de uitstroom in het onderwijs veel groter zijn dan de instroom. De benodigde instroom zal flink moeten worden gefaciliteerd. Door de huidige leeftijdsopbouw van het onderwijzend personeel (relatief veel ouderen) leidt dit ook nog eens verhoudingsgewijs eerder tot tekorten.

Het zal niet makkelijk zijn om in die situatie een aantrekkelijke werkgever te zijn. Het gaat hier niet alleen om concurrerende financiële beloning, maar ook om loopbaanperspectieven en opleidingsmogelijkheden. Het onderwijs heeft baat bij hoogopgeleiden. Zolang zij elders op de arbeidsmarkt nog steeds aanspraak kunnen maken op een veel betere beloning, een normale werkdruk en een bij hun professionaliteit horende autonomie, zullen zij in deze arbeidsmarkt niet snel voor het onderwijs kiezen.

c. Werving en opleiding

Bij de werving zal duidelijk gemaakt moeten worden dat het opleidingsniveau van leraren van eminent belang is voor de kwaliteit van het onderwijs en daarom ook marktconform beloond zal worden. Een beginnend leraar met een tweedegraads lesbevoegdheid kan rekenen op inschaling in de LC-schaal en een beginnend leraar met een eerstegraads lesbevoegdheid in de LD-schaal.

2. De duurzame inzet van leraren bevorderen en waarborgen door het terugbrengen van de werkdruk.

a. Arbeidsflexibiliteit

Binnen een gespannen arbeidsmarkt is het van belang dat de organisatie medewerkers weet te binden en te boeien. De taak voor senior-leraren bij de begeleiding van nieuwe leraren kan daar een belangrijke rol in spelen en zal zeker zorgen voor een inhoudelijke en vernieuwende impuls aan hun werk.

Tegelijkertijd werkt dat uiteraard aan de andere kant van de medaille voor een betere en meer verantwoorde start voor de klas voor de nieuwe collega's. Win-win dus.

b. Duurzame inzetbaarheid

Door de verhoging van de AOW-leeftijd is de uitstroomleeftijd in relatief korte tijd sterk gestegen. Met het stijgen van de leeftijd neemt de gezondheid af, zowel wat de fysieke als de mentale weerbaarheid betreft. Aandacht voor vitale medewerkers wordt hierdoor nog belangrijker dan het al was.

Nadenken over duurzame inzetbaarheid start al bij het begin van de loopbaan. Van jong tot oud zal het vanzelfsprekend moeten zijn om constant aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid. Met het stijgen van de uitstroomleeftijd is langdurig investeren in en door de medewerker noodzaak. Waardeer de senior-leraar op zijn inhoud, kwaliteiten en ervaring. Waardeer, als goed werkgever, deze senior-leraar in zijn kennis, vakmanschap en loyaliteit.

De oudere groep werknemers beschikt over een enorme schat aan kennis. Voorkomen moet worden dat er een zogenaamde 'braindrain' (verlies aan essentiële kennis en ervaring) ontstaat wanneer zij de scholen verlaten.

Aangezien de komende jaren veel collega's met pensioen gaan, is het van groot belang dat zij in de gelegenheid gesteld worden hun kennis en vaardigheden over te dragen aan hun jongere opvolgers. Investeer in het koppelen van oudere werknemers aan hoogopgeleide jongeren.

c. Behoud arbeidsparticipatie ouderen en vroegpensioen

In korte tijd is de AOW-leeftijd fors gestegen. Vooral in het onderwijs, waarin flinke eisen worden gesteld aan de mentale weerbaarheid van werknemers die dagelijks met grote groepen jonge leerlingen moeten omgaan, wordt het langer doorwerken zwaar gevoeld. Voor LIA is het geen vraag of het werk voor de klas 'zwaar' werk is. We weten dat uit persoonlijke ervaring, iedere dag weer.

Om ervoor te zorgen dat dit 'zware' werk ook voldoening, plezier en het gevoel iets bij te dragen aan de ontwikkeling van leerlingen en daarmee aan de maatschappij van de toekomst blijft geven, moeten we zuinig omgaan met onze leraren, die altijd het belang van de leerlingen voorop stellen en hun eigen belangen daarbij nog weleens opzij willen zetten, ten koste van de gezondheid en dientengevolge hun duurzame inzetbaarheid.

LIA betreurt het dat regelingen uit het verleden ter bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere leraren verdwijnen en in rap tempo worden afgebouwd. Juist het omgekeerde dient te gebeuren. Met minder lestijd en meer begeleidingstijd houden we de oudere leraar binnenboord en helpen we daarbij ook nog eens het lerarentekort te bestrijden.

De oudere leraren zullen het zo langer volhouden dan in het verleden - menigeen haalde de 65 voor de klas niet - en dat maakt het dan hopelijk mogelijk dat leraren, zoals ook bepleit wordt voor mensen met fysiek zware beroepen, hun werk kunnen blijven uitoefenen tot hun 'vroegpensioen'. LIA pleit daarom voor dit 'vroegpensioen' - op de leeftijd van 65 - voor het geestelijk 'zware' beroep van leraar.

d. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim binnen het onderwijs is mede ten gevolge van de buitensporige werkdruk veel te hoog. Iedereen die in het onderwijs werkzaam is, is zich bewust van deze onwenselijke situatie, ziet het bij 'omvallende' collega's of krijgt er zelf mee te maken.

Iedere werknemer wil graag fysiek en mentaal gezond deel uitmaken van het arbeidsproces. Daarom ook zijn bijvoorbeeld een petitie en een burgerinitiatief tot verkleining van de klassen massaal ondertekend.

LIA pleit ervoor om te investeren in verkleining van de klassen en dit in de cao voor het voortgezet onderwijs op te nemen.

3. De leraren hun autonomie teruggeven met de tijd die er voor hen nodig is om hierbij de vereiste kwaliteit te kunnen leveren.

LIA stelt voor om te stoppen met het praten over en voor de leraar. Leraren kunnen prima voor zichzelf denken en spreken, daar hebben ze geen ministerie of door vakbonden gedomineerde 'Onderwijscoöperatie' voor nodig.

We hoeven wat dat betreft alleen maar op de fiasco's van het Lerarenregister en O2032 te wijzen. Het zal iedereen duidelijk zijn dat alleen initiatieven die echt van de leraren zelf komen kans van slagen hebben.

Te veel geld wordt door de overheid besteed aan dit soort quasi 'van, voor en door de leraar'-zaken. Wat dat betreft is ondersteuning voor de pas opgerichte Beroepsvereniging Leraren Nederland meer op zijn plaats. LIA heeft goede hoop dat deze vereniging de leraar echt zal kunnen vertegenwoordigen.

4. Inkomensontwikkeling en looptijd

a. Inkomen

LIA zet de komende twee jaar in op een loonruimte van 5% per jaar.

Na jaren van nullijn, die door andere ontwikkelingen die het mondjesmaat verhoogde nettosalaris weer naar beneden brengen nog steeds niet gecompenseerd zijn, is dit niet meer dan redelijk en rechtvaardig. Bovendien zal dit flink helpen om het beroep weer aantrekkelijk te maken, iets wat hard nodig in de strijd tegen het lerarentekort.

Daarnaast pleit LIA ervoor dat er nu eindelijk een volledige eindejaarsuitkering (de zogenaamde 13e maand) van 8,33% komt.

Een beginnend leraar met een tweedegraads lesbevoegdheid kan rekenen op inschaling in de LC-schaal en een beginnend leraar met een eerstegraads lesbevoegdheid in de LD-schaal.

In de laatste cao is de bovenwettelijke regeling met name voor het bijzonder onderwijs belangrijk versoberd. Aan deze, in het verleden verworven rechten van de bovenwettelijke voorzieningen, mag niet verder getornd worden. LIA pleit er zelfs voor de regeling zoals deze geldt in het openbaar onderwijs ook weer in het bijzonder onderwijs in ere te herstellen.

We moeten ervoor zorgen dat leraren, jong en oud, op dat punt niet tegen elkaar worden uitgespeeld. Immers, wie nu oud(er) is, was ooit jong en wie nu jong is, wordt ooit oud(er).

Voor de bovenwettelijke regelingen is in het verleden hard gestreden en er zijn andere zaken aan de onderhandelingstafel voor ingeleverd. Solidariteit staat daarbij bovenaan, voor de ander en dus ook voor jezelf.

b. Werkdruk

We nemen in de cao vo op dat leraren maximaal 20 lessen van 50 minuten geven of, in een constructie met lessen van een andere lengte, een equivalent daarvan. Ook stellen we een maximum aan het aantal leerlingen per klas. Meer dan 24 komt niet meer voor.

Uiteraard zal de bekostiging door de overheid van deze zaken ook aangepast moeten worden.

c. Bekostiging onderwijs

Het ligt voor de hand om met name de salarissen niet meer via de lumpsum te betalen en het aantal fte op een school te bepalen aan de hand van genoemde maatregelen wat betreft klassengrootte en lessentaak.

Dit heeft als bijkomend voordeel dat schoolbesturen niet meer, zoals nu vaak het geval is, te veel op het geld moeten letten. Op deze wijze zijn de rechten van leraren en leerlingen het beste gewaarborgd. Schoolbesturen hoeven zich zo ook minder zorgen te maken over eventuele opgebouwde rechten van hun personeel.

Het accent komt zo weer te liggen op het organiseren en realiseren van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Tevens maakt deze wijze van bekostigen de geldstromen meer transparant, zodat de Staten-Generaal en bijvoorbeeld de Algemene Rekenkamer beter in staat worden gesteld hun controlerende werk te kunnen doen.

d. Looptijd cao

Gelet op alle ontwikkelingen in het onderwijs zet LIA in op een cao van maximaal 2 jaar.