Werkdrukakkoord primair onderwijs

Definitieve versie 9 februari 2018

Dit akkoord is gesloten tussen:

- De minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, handelend als bestuursorgaan, hierna genoemd de minister;
  En:
- De PO-Raad;
- De Algemene Onderwijsbond, hierna genoemd AOb;
- Algemene Vereniging Schoolleiders, hierna genoemd AVS;
- CNV Onderwijs, hierna genoemd CNVO;
- Federatie van Onderwijsvakorganisaties, hierna genoemd FvOv;
- Federatie Nederlandse Vakbeweging, hierna genoemd FNV;
- PO in actie;
- Gezamenlijk hierna genoemd het PO-front.

Preambule

- In het regeerakkoord stelt het kabinet structureel € 430 miljoen beschikbaar voor de vermindering van werkdruk in het primair onderwijs (hierna genoemd: po).
- Dit akkoord bevat afspraken tussen de minister en het PO-front over de aanpak van werkdruk in het po, de besteding van de middelen die dit kabinet beschikbaar heeft gesteld, de verantwoording, evaluatie en mogelijke bijsturing.
- Het kabinet toont zich gevoelig voor de wens van scholen om eerder te starten met de aanpak werkdruk en stelt daarom een deel van de middelen eerder beschikbaar.
- Partijen zijn ervan overtuigd dat de werkdruk met deze middelen er een grote stap gezet kan worden en spannen zich, ieder vanuit hun rol, in om dit te bereiken.

1. Gezamenlijk werken aan een aantrekkelijke sector

- De urgentie is hoog: werkdruk is een groot probleem dat snel om actie vraagt om de bestrijding ter hand te nemen, zodat de sector aantrekkelijker wordt om in te werken en het lerarentekort niet nog verder oploopt.
- Extra middelen zijn nodig om concrete maatregelen te kunnen treffen. Maar er is meer nodig: professionele organisaties, goede bestuurders en goede schoolleiders.
- Bestuurders zijn daarin verantwoordelijk voor het personeels- en kwaliteitsbeleid: de randvoorwaarden om een goed werkklimaat mogelijk te maken. Bestuurders stimuleren en faciliteren de professionalisering van zichzelf, hun schoolleiders en hun teams. De code Goed bestuur is een levend document dat een leidraad vormt voor het professioneel handelen van bestuurders.
- Schoolleiders realiseren het goede werkklimaat in de scholen en bevorderen en bewaken goede arbeidsomstandigheden, waaronder het verlagen van werkdruk.

- Leraren nemen als onderwijsprofessionals hun eigen verantwoordelijkheid voor de verlaging van hun werkdruk.

2. Uitgangspunten van de aanpak

Schoolteams aan zet

- Het is de gedeelde overtuiging dat de aanpak van werkdruk vorm moet krijgen in teams op scholen. Daar wordt samen met de leidinggevende (directeur of schoolleider) de professionele dialoog gevoerd. De extra middelen die het kabinet ter beschikking stelt voor de beheersing van werkdruk, komen daarom ter beschikking aan teams in scholen. Zij kiezen zelf welke maatregelen er in hun school worden genomen om de werkdruk te verminderen.
- Om te garanderen dat het geld daadwerkelijk wordt ingezet om de werkdruk te verminderen, wordt op iedere school het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. Dit gesprek vindt plaats in het gehele team van leraren, schoolleider en overig personeel.
- Op basis van dit gesprek wordt door de schoolleider / het schoolbestuur een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrukmiddelen dat ter instemming wordt voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (hierna genoemd: P-MR).
- Het bestedingsplan bevat naast de bestedingsdoelen de verwachtingen met betrekking tot de vermindering van de werkdruk, alsmede de wijze waarop de P-MR zal toezien op de inzet en de besteding van deze werkdrukmiddelen en het gevolgde proces.

Instemmingsrecht P-MR

- In de CAO PO 2018 wordt vastgelegd dat de personeelsgeleding van de MR instemmingsrecht heeft op de besteding van de extra middelen voor aanpak werkdruk die voor dat betreffende schooljaar per school (BRIN-niveau) beschikbaar worden gesteld voor de vermindering van de werkdruk.
- De P-MR van de school wordt na afloop van het schooljaar door de schoolleider/het schoolbestuur geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukmiddelen van hun school (BRIN-niveau) in het voorgaande schooljaar. Over de niet-bestede middelen worden door de schoolleider/het schoolbestuur in samenspraak met het team en de P-MR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan.
- De hoogte van het bedrag dat vanuit het regeerakkoord jaarlijks per school (BRIN-niveau) beschikbaar wordt gesteld voor het verlagen van de werkdruk, wordt gepubliceerd op de websites van de sociale partners.
- Vooruitlopend op de formele vastlegging van het instemmingsrecht van de P-MR in de cao in 2018, handelen schoolbesturen conform de hierboven weergegeven afspraken. Sociale partners infomeren scholen hier actief over. Zij richten een meldpunt in waar P-MR, leraren en andere betrokkenen terecht kunnen die van mening zijn dat deze afspraken niet worden nagekomen.

Bestedingsdoelen

- Het team kan kiezen voor verschillende bestedingsdoelen in het kader van werkdrukvermindering, de uitgaven moeten passen binnen de geldende regels ten aanzien van de besteding van onderwijsbekostiging.

- Verschillende mogelijkheden zullen (niet limitatief) worden aangegeven in een door sociale partners gezamenlijk uit te brengen handreiking in het kader van de werkdrukmiddelen. Deze handreiking zal voorbeelden bevatten op het gebied van inzet van personeel en andersoortige bestedingsdoelen op andere vlakken. Bijvoorbeeld door te zorgen voor: meer handen in de school, meer onderwijsondersteunend personeel, meer tijd om lessen voor te bereiden, minder administratieve lasten, coaching en professionalisering en kleinere klassen.
- Sociale partners ondersteunen scholen op het gebied van werkdruk door hen te voorzien van begeleiding en advies rond arbo- en welzijnsbeleid.

3. Verantwoording , monitoring en bijsturing

- In het jaarverslag zal op bestuursniveau specifiek verantwoording worden afgelegd ten aanzien van de extra middelen voor de aanpak werkdruk door middel van:
    - Een beschrijving van het proces hoe de beslissingen over de besteding van deze werkdrukmiddelen tot stand zijn gekomen, waarbij de rol en instemming van het team op het bestedingsplan nadrukkelijk beschreven wordt;
    - Een (globaal) overzicht van de daadwerkelijke besteding van de ter beschikking gestelde en bekend gemaakte werkdrukmiddelen.
- Met een jaarlijks (beleids)onderzoek/monitor naar werkdruk worden de ontwikkelingen gevolgd en geëvalueerd. De indicatoren worden vooraf, voor de zomer van 2018, door partijen bepaald. Het gaat hierbij om *outcome*-indicatoren (bijvoorbeeld ervaren werkdruk) en *throughput*-indicatoren (bijvoorbeeld aantal extra fte onderwijsondersteunend personeel). De ontwikkelingen kunnen bijvoorbeeld inzichtelijk gemaakt worden door onderstaande vragen en indicatoren bij het onderzoek te betrekken:
    - Hebben leraren meer tijd en ruimte gekregen en ervaren?
    - Hoe wordt het teamgesprek gevoerd en op welke wijze worden afspraken vastgelegd?
    - Heeft de (P)MR ingestemd met de gemaakte keuzes?
    - Op welke wijze worden afspraken geëvalueerd en vervolgafspraken gemaakt?
    - We zetten er objectieve indicatoren naast zoals toename FTE per BRIN, ziekteverzuim, burnout-percentages.
- De monitoring heeft eveneens betrekking op niet-financiële maatregelen. Monitoring van niet-financiële maatregelen omvat bijvoorbeeld personeelsbeleid, bestrijding van ziekteverzuim en uitval.
- Uitgangspunt bij de monitoring is dat het minimale administratieve lasten voor scholen en besturen oplevert. Daarbij wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande metingen en reeds bestaande afspraken over monitoring (meervoudig gebruik van gegevens). Bij de monitoring wordt rekening gehouden met factoren met een mogelijke invloed op werkdruk, waaronder het lerarentekort.
- In 2020 vindt een tussenevaluatie plaats. Op basis van de tussenevaluatie wordt bezien of bijsturing nodig is. De tweede tranche (oploop naar € 430 miljoen) wordt pas uitgekeerd nadat bewezen is dat de middelen daadwerkelijk conform de afgesproken procedure ingezet zijn voor het verlagen van de werkdruk en de resultaten hiervan merkbaar zijn.

4. Financieel kader

- Vanwege de urgentie wordt een deel van de door het kabinet beschikbaar gestelde middelen eerder beschikbaar gesteld, zodat per komend schooljaar gestart kan worden met maatregelen tegen werkdruk.
- Dit houdt in dat vanaf komend schooljaar (2018/2019) € 237 miljoen per schooljaar wordt toegevoegd aan de personele bekostiging en beschikbaar is.
- Op basis van de uitkomsten van de tussenevaluatie in 2020 kan bijsturing plaatsvinden op de oploop van middelen in 2021 en de wijze waarop deze middelen worden ingezet.
- Vanaf schooljaar 2021/2022 is totaal € 430 miljoen beschikbaar.

	2018	2019	2020	2021	2022	Struc	Struc in
Aanpak werkdruk primair onderwijs (excl. 20 miljoen kleine scholen)	0	155	305	430	430	430	2021
Kasschuif	99	82	-68	-113	0		
Aangepaste reeks werkdruk	99	237	237	317	430	430	2022

Arie Slob, de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media

Anko van Hoepen, PO-Raad

Jilles Veenstra, FvOv

Eugenie Stolk, AOb

Jan Boersma, FNV

Petra van Haren, AVS

Jan van de Ven, PO in actie

Loek Schueler, CNVO

Thijs Roovers, PO in actie