**Opmerkingen nav expertsessie Impliciete contracten in het (primair) onderwijs**

**Aanwezig waren:**

* Bert Dekker – Directeur-bestuurder Proominent
* Fons Dingelstad - DG Primair Onderwijs
* Hans Ruessink – MinOCW
* Navid Madani – AOB
* Ton de Korte
* Marc van der Meer
* Hans Schwartz
* Loes Spaans
* Mariette Amsing

In het kort: de aanwezigen waren zeer geïnteresseerd in het onderwerp en we kregen goede suggesties naar aanleiding van de presentaties.

Enkele inzichten:

* Sterke bundeling afspraken met landelijk niveau van politieke coordinatie: wassenaar, nieuwe koers, mnuseumpleinakkoord.
* Voor-HOS en na-Hos zijn eigenlijk twee soorten economische contracten. Interessant is dat er ook enkele periodiek-vrije jaren zijn, hoe verzin je het! HOS introduceerde ook FUWA.
* Bij een akkoord is er altijd compensatie voor oudere generaties leraren nodig, zij vormen achterban bonden en daarvoor wordt iets extra’s gedaan, maar toch zijn voor hen ook de institutionele arrangementen veranderd.
* De rechten voor oudere docenten waren enorm weid, men kon al met 55 het bestel verlaten (en dan toch nog aanzienlijke uitkering krijgen, bij voldoende dienstjaren natuurlijk).
* Functiedifferentiatie wordt nauwelijks toegepast, als er ruimte is voor LC wordt die niet benut, maar wordt benut om extra posities op Lb te benoemen.
* Institutionele verklaring helpt om te begrijpen waar OAM staat. Het gaat niet alleen om loonhoogte, maar vooral ook om loonverschillen binnen het gebouw. Er is sterke cultuur van gelijkheid in het onderwijs. Dus verhaal over loonnormen, wat dat zijn, hoe die worden gecontinueerd, dat is van belang.
* Het is ook van belang wie wat financiert? Wat gaat ten laste van de algemene middelen, wat gaat ten laste van de OCW-begroting. Iemand die uit de OAM komt ten laste van de algemene middelen. Dat komt nauw en is een verschil met de jaren tachtig, toen alles ten laste van de algemene middelen ging. Zeker zoiets als VUT en pensioen. Nu heb je afgebakende begroting binnen OCW.
* Belangrijk is onderscheid tussen wat voorwaardelijk is en wat innovatief is? Een deel van het geld van cao is ‘dood geld’ daar kun je niets mee doen. Cao is voorwaardelijk, aanstelling ook, maar wat betekent dat voor gedrag op de werkvloer? Misschien wel weinig. Dus economisch contract en juridisch contract is gegeven, maar psychologisch contract niet. Psychologisch contract is variabel.
* cao PO: gestold wantrouwen, vergelijkbaar met de cao van de politie.
* In zo’n omgeving van dichtgetimmerde regelgeving moet vernieuwing wel van onderop komen. Hoe kun je daarop toch sturen? Kan de overheid dat (lerarenagenda), kunnen besturen dat? De schoolleider/ school directeur is de centrale spil, die ziet samenhang en kan sturen, motiveren etc. Hier komt pedagogisch contract in beeld.
* Tijdelijk contract zal verdwijnen bij arbeidsmarktkrapte. Bij arbeidsvoorwaardelijke gesprekken krijgt juffrouw Manon keuze tussen werkgevers.
* In Amsterdam werkt vervangingspool met 20 fte beter dan individuele onderhandelingen, transactiekosten worden lager.

Plenaire discussie:

Madani (AOb) wilde graag meegeven dat ze binnen de vakbond ook echt zoeken naar een oplossing. Dat de problemen onderkend worden (jonge leraren veel op losse contracten etc.). Het vraagstuk: hoe ze als vakbond mee kunnen bewegen. Hopelijk kan het onderzoek daarin een helpende hand bieden. Niemand heeft een oplossing, de ketenbepaling is een terugkerend knelpunt. NB. Een ander knelpunt is de opstelling van NGL binnen de bond, die zich tamelijk star opstelt. NB. Ander knelpunt is spanning tussen SP en PvdA en tussen SP en VVD binnen politiek, welke maatschappelijke ordening ambieer je?

Dekker gaf aan dat hij aan het onderzoek niet alleen rechtmatigheid, maar ook doelmatigheid wilde meegeven. Wat betekent het voor de kwaliteit van onderwijs. Hoe kun je je organisatie zo inrichten dat het kwaliteit blijft garanderen. En hij was zeer geïnteresseerd in het psychologische contract.

Daarbij komt de volgende spanning: de strijd tussen bonden en werkgevers: in hoeverre menen we nu echt dat we vertrouwen willen geven aan bestuurders. Is er echt ruimte om een pedagogisch contract aan te gaan? Willen de bonden een nieuwe deal sluiten of blijven ze alles zoals nu tegen houden? Kun je de relatie leggen met het primair proces?

Hans Ruessink: historisch bekijken van de cao’s: wat gebeurde er inhoudelijk. Waarop zijn flex-cijfers gebaseerd? Personeelsgegevens? Salarisgegevens? Aanstellingen? DUO heeft opdracht dit beter in orde te maken.

Dingelstad: punt over deeltijddocenten. Daar heb je specifieke deal voor vrouwen, die ook ouder zijn. Punt over de curricula. Invloed van organisatie (hoe je het organiseert) op arbeidsverhoudingen. Het verschil tussen PO en VO. Dat in het PO veel minder per vak en per uur hoeft te worden gekeken. Het is een integraal curriculum met de professional voor de klas die bekijkt wat de klas nodig heeft. Loopt de klas achter op rekenen dan kan een muziekles worden ingeruild. Er wordt losser georganiseerd. De lesuren worden minder straks gehanteerd. Overlegmodel ten aanzien van de arbeidstijd (lesvoorbereiding, huiswerkbegeleiding, zelfs voorbeeld van in busje halen en brengen van leerlingen naar school).

Dit is heel anders in het VO waar men strijdt voor het vak. Momenteel ook de discussie over de invloeden van de vaksecties en de pogingen om meer overstijgende vakgebieden aan te bieden. Maar dit blijft zeer lastig; wiskunde zal niet snel het uur opgeven voor Science.

Dingelstad gaf ook aan dat er in het PO meer sprake is van een team, van onderling overleg over de leerlingen. Je ziet ze van groep 1 tot groep 8 op school en je kunt sneller aan collega’s meer informatie krijgen.

In het VO veel minder het geval. Daar is (industriële) terminologie: vakken en uren. Vaksecties in VMBO werken al meer in domeinen, domein natuur en techniek, maar waar blijft dan het vak? En hoe gaan curriculumontwerpers hiermee om?

Denk ook aan invloed van de indirecte vertegenwoordiging in MR en taakbeleid (hoeveel wordt daarin dichtgetimmerd of juist open gelegd). Er wordt wel geprobeerd om dit soort zaken te doorbreken. IJburg college (Madani) heeft de cao (eigenlijk normjaartaak) op de schop gedaan, aantal vaste uren worden op een hoop gegooid. Samen bespreken. Dingelstad noemde ook het voorbeeld van een school in Nieuwegein die zo min mogelijk naar de cao kijkt. Hele interessante casussen! Wat doet dit met de professionals? En wat is er nodig om dit voor elkaar te krijgen?

Dat het er uiteindelijk gewoon om gaat dat je zoveel FTE hebt en een bepaalde groep met professionals waar je onderwijs van kwaliteit aan moet geven. Het gaat om die leerling. Niet om uurtje-voor-uurtje. Maar om continu roosteren, met een week van 25 uur. Het gaat om meer coachend werken, compacter organiseren, dat maakt gepersonaliseerd leren mogelijk. En geeft ook aan waar inzet wenselijk is.

NB. Werkweek van 25 uur en uren op jaarbasis: past het wel of niet om een klas alleen te draaien?

Vergelijking met IKC’s (integrale kindcentra): daar is een ander dagvenster en een andere roostering mogelijk. Daar meer aandacht mogelijk voor gepersonaliseerd leren.

Afspraak Marc:

* We pakken PO dit voorjaarjaar bij de kop. Beschrijven het vanuit de 4 verschillende perspectieven en schrijven hier een artikel over. Dat is al voldoende om ons bezig te houden tot zeker de zomer. We zullen voor innovaties contact moeten leggen met PO-raad en vakorganisaties, en vereniging schoolleiders (Petra van Haren).
* Daarna verbreden we naar VO, MBO, HBO en WO.
* We moeten nadenken over moment en inhoud boekpublicatie, dat dit allemaal gereed is eind 2016 is voor dit thema waarschijnlijk onrealistisch.
* Het onderwerp zal in 2016 nog meerdere malen de revue passeren: afronding loonakkoord, cao-besprekingen, maar kunnen we ook de decentrale casussen ophalen?

MA/ MvdM. 24 november 2015.