

## **Onderhandelaarsakkoord Cao Voortgezet Onderwijs 2023-2024**

### **Inleiding**

Dit onderhandelaarsakkoord is in een turbulente periode afgesloten. Het nieuwe schooljaar is net begonnen en het is veel scholen alleen met grote moeite gelukt om de roosters in te vullen. Het lerarentekort is een groot vraagstuk op de scholen. Niet alleen om de roosters rond te krijgen met bevoegde leraren maar ook voor de werkdruk van leraren en schoolleiders en daarmee voor de aantrekkelijkheid van het beroep. Voorkomen moet worden dat deze beweging tot een neerwaartse spiraal leidt met mogelijk negatieve consequenties voor de kwaliteit van het onderwijs. Het is daarom belangrijk dat cao-partijen blijven investeren in de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen om goede mensen te behouden en nieuwe mensen aan te trekken in het belang van goed onderwijs voor onze leerlingen.

Een goed arbeidsvoorwaardenpakket, waaronder een passend salaris, is een belangrijke voorwaarde om aantrekkelijk te blijven voor de keuze voor het werken in het onderwijs. Met name de uitzonderlijk hoge inflatie en het effect daarvan op de koopkracht hebben de arbeidsvoorwaarden onder druk gezet. Maar het gaat niet alleen over loon, ook investeren in de condities waaronder het werk wordt verricht vraagt aandacht. Zo is het van groot belang dat startende leraren op een goede manier hun loopbaan binnen het onderwijs kunnen beginnen. Dat ze niet onverantwoord in het diepe worden gegooid en voldoende tijd en begeleiding krijgen om het vak eigen te maken en zo duurzaam in het onderwijs actief te kunnen blijven.

Werkdrukverlichting is een andere prioriteit. Vorig jaar is het gelukt om extra geld, 300 miljoen euro beschikbaar te krijgen voor de aanpak van te hoge werkdruk. Cao-partijen hebben die middelen omgezet in deels collectieve en deels individuele aanspraken voor werkdrukverlichting. Het betreft structurele maatregelen die in het komende schooljaar voor de eerste keer worden ingezet conform de afspraken uit de vorige cao (het afgelopen schooljaar was een overgangsjaar). Met het personeelstekort in het achterhoofd, zal het veel van schoolleiders, leraren en ondersteunend personeel vergen om de maatregelen op een goede en succesvolle manier uit te voeren.

Naast de werkdrukinvestering is er meer nodig. Met de 300 miljoen euro zijn het lerarentekort, de te hoge werkdruk en de mogelijke risico's hiervan op de kwaliteit niet ineens verdwenen. Dat is de reden waarom sociale partners al geruime tijd aandacht vragen voor het stelsel van de onderwijs- en lestijd. In vergelijking met andere landen geven leraren in Nederland veel les en hebben leerlingen veel lestijd. De vraag is of dat nodig is en of dat bijdraagt aan de gewenste kwaliteit van het onderwijs. Andere landen laten zien dat verlaging met behoud van (meer) kwaliteit mogelijk is.

Minder lessen biedt meer ontwikkel- en voorbereidingstijd voor leraren waardoor lessen kwalitatief beter worden en het beroep van leraar aantrekkelijker.

In het Onderwijsakkoord van april 2022 en het daaruit voortkomende werkplan *Samen voor het beste onderwijs* van december 2022 hebben sociale partners met de minister afspraken gemaakt om versneld op dit terrein tot actie te komen. Eén van de actielijnen uit het werkplan is het aangaan van pilots waarbij scholen een deel van de onderwijstijd niet meer verplicht hoeven in te roosteren voor leerlingen en er ruimte ontstaat voor leraren. Sociale partners zijn direct bij deze pilots betrokken om ervaring op te doen met een verlaagde inroostering en de opbrengst van de pilots te gebruiken voor de hele sector.

Sociale partners blijven het debat over de onderwijstijd aanjagen in het overleg met de minister, het ministerie en andere voor het onderwijs relevante partijen. Zowel in het benutten van de mogelijkheden binnen het huidige kader als in het verruimen van de mogelijkheden door verlaging van de wettelijk voorgeschreven onderwijstijd.

In het licht van bovenstaande zijn sociale partners tot de volgende afspraken gekomen.

## **Afspraken CAO VO 2023-2024**

### **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 1 mei 2023 tot 1 oktober 2024.

### **2. Loon**

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarissen en salarisschalen worden per 1 juli 2023 structureel verhoogd met 10%;
- De opbouw van de extra eindejaarsuitkering (artikel 3.7 CAO VO) en de opbouw van de uitkering voor ondersteunend personeel (artikel 3.9 CAO VO) worden eveneens per 1 juli 2023 verhoogd met 10%;
- Degene die op 1 november 2023 in dienst is bij werkgever krijgt in november 2023 een eenmalige bruto-uitkering toegekend. De hoogte van de eenmalige uitkering is:
  - voor werknemers in de schalen 1 tot en met 5: € 1000
  - voor werknemers in de schalen 6 tot en met 9: € 600
  - voor werknemers in de schalen 10/LB en hoger: € 350

De eenmalige uitkering is pensioengevend en wordt toegekend naar rato van de betrekkingssomvang.

### **3. Reiskosten**

De vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer (zoals opgenomen in artikel G lid 1 van Bijlage 3 CAO VO) wordt verhoogd naar € 0,17 per kilometer.

### **4. Onderwijsondersteunend personeel (OOP)**

- Professionalisering OOP:

Sociale partners spreken af dat het persoonlijk basisrecht van artikel 16.4 lid 3 wordt verhoogd met 43 uur indien deze aanvullende uren onderbouwd worden met een professionaliseringsplan.

- Functiewaardering OOP:

In de afgelopen periode hebben sociale partners uitwerking gegeven aan de eerdere afspraak om de huidige voorbeeldfuncties van het OOP te evalueren en waar nodig te actualiseren. Hierbij wordt ook een brochure functiewaardering voor medewerkers en leidinggevendenden gemaakt. Dit proces is bijna voltooid. Zodra de nieuwe voorbeeldfuncties en de brochure gereed zijn, zal hiervoor passende aandacht in de sector worden gevraagd.

## **5. Startende leraar**

Sociale partners spreken af dat de startende leraar met een eerste reguliere aanstelling vanaf schooljaar 2024/2025 recht heeft op een 3-jarig inductieprogramma, inclusief de benodigde tijd. Dit programma moet aan de volgende criteria voldoen waar op schoolniveau nadere invulling aan gegeven wordt:

- Werkdrukvermindering (het zorgdragen voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren: dit gaat over o.a. het toepassen van de lessenreductie, lessen evenwichtig verdelen, mogelijk geen mentoraat in het eerste jaar etc.);
- Enculturatie (startende leraren ondersteunen en wegwijs maken binnen de school(cultuur));
- Professionele ontwikkeling (een aanpak voor doorgaande professionalisering van (startende) leraren);
- Observatie en begeleiding in de klas;
- Intervisie en gerichte begeleiding.

Veel werknemers starten hun loopbaan ook met een tijdelijk contract op basis van artikel 9.2 lid 4 CAO VO (bijvoorbeeld met een vervangingsovereenkomst). Om deze werknemers op een goede en zorgvuldige manier te laten starten in het onderwijs, wordt geadviseerd om ook deze – zeker indien de arbeidsovereenkomst meer dan drie maanden duurt – te laten participeren in een in overleg met de werknemer afgesproken inductieprogramma waarbij de genoemde criteria in verhouding staan met de duur van de arbeidsovereenkomst en de ervaring van de startende leraar.

## **6. Stagiaires**

Sociale partners spreken af zich in te zetten om te komen tot een sectorale stagevergoedingsregeling. Het is voor de sector van het grootste belang dat er voldoende instroom in de opleidingen is om in de toekomst over voldoende leraren en onderwijsassistenten te beschikken. Een stagevergoedingsregeling maakt de sector aantrekkelijker voor potentiële toetreders en doet recht aan de waardering van deze studenten.

Stagevergoedingen leggen een stevig beslag op middelen die de sector niet kan missen om te kunnen komen tot een concurrerende cao. Partijen onderzoeken daarom gezamenlijk hoe een stagevergoedingsregeling ingericht en gefinancierd kan worden, waarbij het oprichten van een stagefonds een van de mogelijke oplossingsrichtingen kan zijn welke onderzocht gaat worden. Partijen zetten zich hiervoor in en treden in overleg met het ministerie van OCW mede gezien de financiële consequenties die aan zo'n regeling verbonden zijn.

## **7. Ruimte, lestaak en onderwijstijd**

In de inleiding is aangegeven dat sociale partners zich blijven inzetten voor verandering in de omgang met de wettelijke kaders van onderwijstijd. Op centraal niveau gaat het dan vooral over het verlagen van de onderwijstijd voor leerlingen en de gevolgen daarvan voor de verlaging van de maximale

lestaak voor leraren. Partijen hebben een gezamenlijk belang en doel bij het aantrekkelijk houden van het beroep leraar, het terugdringen van de werkdruk en het lerarentekort en het behouden en verhogen van de kwaliteit van het onderwijs.

De huidige wet onderwijstijd biedt op schoolniveau flexibiliteit en ruimte om de onderwijstijd anders in te richten. Dat vraagt van schoolleiding en leraren(teams en secties) om kritisch te kijken naar de inzet van de onderwijs- en lestijd in relatie tot de kerndoelen en eindtermen, de daarmee samenhangende lessentabellen voor de verschillende vakken en de lestaak van leraren, waardoor er meer tijd beschikbaar komt voor voorbereidings- en ontwikkeltijd. Dit zijn de ingrediënten voor het professionele gesprek op school over de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs, de inzet van leraren en een gezonde werkdruk. De uitkomsten van het gesprek worden vervolgens vertaald naar een door leraren en schoolleiders gedragen taakbeleid.

Sociale partners vinden het belangrijk dat dit professionele gesprek over (verlaging van) onderwijs- en lestijd op elke school in Nederland op een goede wijze plaatsvindt. Sociale partijen willen dit stimuleren door het bieden van een adequate ondersteuning in het voeren van het gesprek. De inzet van het A&O-fonds Voion biedt daartoe goede mogelijkheden.

Tevens kunnen aanvullende activiteiten en initiatieven behulpzaam zijn zoals het beroepsbeeld dat de onderwijsvakverenigingen momenteel ontwikkelen en het daaraan te koppelen professioneel statuut. Ook zullen sociale partners gesprekken aangaan met andere betrokken partijen die een bijdrage kunnen leveren, bijvoorbeeld het SLO via ondersteunend materiaal over het aanpassen van het wettelijk schoolcurriculum en de lessentabel alsook over mogelijkheden tot heroriëntatie van het aanbod op basis van de kerndoelen en eindtermen.

Gedurende de looptijd van deze cao verkennen sociale partners de mogelijkheden om tot nieuwe kaders in de cao te komen. Het gaat dan om (vermindering van) de lestaak, extra voorbereidingstijd en ontwikkeltijd en om ruimte te scheppen in de huidige regelgeving inzake taakbeleid. De uitkomsten van deze verkenning dragen bij aan de vermindering van werkdruk van leraren, met het oog op het vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep en (het behouden/verhogen van) de kwaliteit van het onderwijs.

## **8. Onderwijsarbeidsmarkt en sociale zekerheid**

Goed onderwijspersoneel vinden en behouden is voor veel werkgevers een steeds grotere uitdaging. Naar verwachting zal de arbeidsmarktkrapte in de komende tijd alleen maar verder toenemen. Het is dan ook van belang om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers, om deze zo veel mogelijk voor de sector te behouden. Het is zaak om uitstroom te beperken en te bevorderen dat de werknemers die onverhoopt toch inactief worden weer aan het werk gaan binnen de sector.

In het licht van bovenstaande wordt sociale zekerheid gezien als een vangnet, waarvan mensen het liefst zo kort mogelijk gebruik hoeven te maken. Het is van belang – zeker ook in het licht van het oplopende lerarentekort - dat leraren en ander personeel buiten het arbeidsproces zo snel mogelijk terugkeren. Tegelijkertijd blijft het van belang om zekerheid te bieden aan degenen die het echt nodig hebben.

De huidige bovenwettelijke uitkeringen (WOVO) bieden zekerheid, maar bevatten ook elementen die het niet stimuleren om terug te keren in het arbeidsproces. Sociale partners spreken daarom af om gedurende de looptijd van deze cao onderzoek te doen naar de wenselijke en onwenselijke effecten van de huidige regeling. Partijen zullen daarbij zoeken naar een passende balans tussen investeringen aan de voorkant en zekerheid aan de achterkant.

Daarnaast zijn in Bijlage 6 CAO VO afspraken opgenomen over werkgelegenheid en ontslag. Deze afspraken dateren nog vanuit het oude rechtspositiebesluit. Door de jaren heen is nieuwe wetgeving ontstaan die ook van toepassing is op de sector VO. Zo heeft de Wet Werk en Zekerheid ervoor gezorgd dat er in het onderwijs inmiddels meer waarborgen zijn bij individueel ontslag dan vroeger. Sociale partners spreken daarom af om te onderzoeken in hoeverre de CAO VO kan aansluiten bij de huidige wetgeving.

In de CAO VO zijn in de Bijlage Sluitende aanpak enkele instrumenten opgenomen ter beperking van instroom in de WIA-vervolguitkering. Deze instrumenten zijn inmiddels grotendeels verouderd en door een andere handelwijze van het UWV onuitvoerbaar geworden. Sociale partners spreken dan ook af om deze instrumenten 2 en 3 uit de CAO VO indien mogelijk aan te passen of te verwijderen.

## **9. BHV**

Sociale partners spreken af dat de maandelijkse toelage voor bedrijfshulpverleners (artikel 18.7 lid 4 CAO VO) met ingang van de ingangsdatum van deze cao met terugwerkende kracht wordt verhoogd naar € 25 bruto, ongeacht de betrekkingssomvang.

## **10. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt**

Sociale partners onderschrijven het belang van een inclusieve onderwijsarbeidsmarkt. Ook werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten een bestendige plek kunnen vinden in de schoolorganisaties. Voor werkgevers is het bieden van een werkplek aan deze doelgroep vaak onderdeel van het sociaal beleid, maar het levert ook een niet te onderschatten bijdrage op aan de diversiteit op de werkvloer. Om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt en andere werknemers zo veel mogelijk gelijk te behandelen, hebben sociale partners afgesproken dat een aantal financiële regelingen vanaf 1 januari 2024 ook van toepassing zijn op deze groep werknemers. Het gaat dan om de:

- Eindejaarsuitkering (artikel 3.6 CAO VO);
- Extra eindejaarsuitkering (artikel 3.7 CAO VO);
- Uitkering ondersteunend personeel (artikel 3.9 CAO VO);
- Overlijdensuitkering (artikel 12.7 CAO VO);
- Jubileumgratificatie (artikel 12.8 CAO VO).

Sociale partners hebben de intentie om in de volgende CAO VO mogelijke andere ongelijkheden weg te nemen.

## **11. Schoolleiders**

In het Onderwijsakkoord 'Samen voor het beste onderwijs' is afgesproken structureel 10 miljoen te investeren in professionalisering van schoolleiders. Sociale partners hebben afgesproken dat hiervan 8 miljoen wordt ingezet voor de invoering van een schoolleidersbeurs. Daarmee krijgen schoolleiders de mogelijkheid - gelijk aan leraren met de lerarenbeurs - een aanvraag te doen voor de financiering van een bachelor- of masteropleiding. Voion voert deze regeling uit. De overige 2 miljoen wordt besteed aan professionalisering en beroepsgroepsvorming van schoolleiders. Sociale partners hebben over beide onderwerpen nadere uitwerkingsafspraken vastgelegd. In de CAO VO wordt vastgelegd dat sociale partners deze nadere uitwerkingsafspraken van dit akkoord uitvoeren.

## **12. Arbeidsmarkttoelage**

Voor het versterken van de arbeidsmarktpositie van scholen met veel kwetsbare leerlingen is door OCW met het onderwijsakkoord 2022 structureel budget beschikbaar gesteld, ter bekostiging van een arbeidsmarkttoelage vanaf bekostigingsjaar 2023. Dit is een vervolg op de arbeidsmarkttoelage die van toepassing is binnen het Nationaal Programma Onderwijs voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. In het onderwijsakkoord is afgesproken dat sociale partners en de minister met elkaar in gesprek gaan over een mogelijke aanpassing van de huidige criteria voor de aanspraak op de middelen voor de schoolbesturen. Het gesprek hierover zal plaatsvinden op basis van de onderzoeksresultaten naar het effect van de arbeidsmarkttoelage (naar verwachting komen deze in eerste kwartaal 2024 beschikbaar). Sociale partners spreken af dat tot het moment van eventuele nieuwe afspraken de huidige aanspraken op de middelen van kracht blijven, onder voorbehoud van continuering van de bekostiging.

## **13. Rouw en overgang**

Tijdens verschillende momenten of levensfasen vraagt de inzetbaarheid van medewerkers extra aandacht. Rouw en overgang horen hierbij. Sociale partners zijn van mening dat rouw en overgang thema's van gesprek zijn tussen medewerker en leidinggevende, waarbij nadrukkelijk wordt onderzocht hoe in deze situaties werk en privé gecombineerd kunnen worden. Om dit gesprek te bevorderen en faciliteren, verzoeken sociale partners aan Voion om handreikingen te publiceren over hoe werknemers en werkgevers kunnen omgaan met situaties van rouw en overgang en deze onder de aandacht te brengen van werknemers en schoolbesturen.

## **14. Functiemix**

In 2018 hebben partijen geconstateerd dat de opwaardering van functiemix als onderdeel van het Convenant Actieplan Leerkracht op veel scholen heeft geleid tot realisatie van de functiemixstreefcijfers of dat maatwerkafspraken zijn gemaakt. Hierbij is ook afgesproken dat sociale partners de ontwikkelingen op sectorniveau blijven monitoren en bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen zullen komen. In dat kader verzoeken sociale partners Voion om te onderzoeken wat de huidige stand van zaken is van de functiemix en wat achtergronden zijn van eventuele verschuivingen in functiemixpercentages.

## **15. Overige wijzigingen**

### **- Opzegtermijnen**

In artikel 10.5 CAO VO zijn de opzegtermijnen bij opzegging opgenomen. Volledigheidshalve wordt aan dit artikel toegevoegd dat de opzegtermijn berekend moet worden over het totaal aan (opeenvolgende) arbeidsovereenkomsten. Gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken sociale partners of de opzegtermijn voor kortdurende contracten nog passend zijn bij de onderwijspraktijk.

### **- Ouderschapsverlof**

Bij de terugbetalingsregeling (artikel 15.7.c CAO VO) wordt volledigheidshalve opgenomen dat deze niet geldt voor de kosten van het betaald ouderschapsverlof waarvoor de werkgever een wettelijke uitkering betaald ouderschapsverlof van UWV heeft ontvangen.

## **16. Overige bepalingen**

Sociale partners zullen nagaan of er technische en juridische aanpassingen mogelijk/noodzakelijk zijn om de cao-tekst te verduidelijken en/of te laten aansluiten bij gewijzigde wet- en regelgeving.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 12 september 2023

Namens VO-raad,  
Dhr. Olaf Peek

Namens Algemene Onderwijsbond AOb,  
Dhr. Jelmer Evers

Dhr. Anne Hoekstra

Namens CNV Onderwijs,  
Dhr. Tom Boot

Mevr. Maria van Hattum

Namens Federatie van Onderwijs-  
vakorganisaties, dhr. Jilles Veenstra

Namens FNV Overheid,  
Dhr. Bernard Koekoek