

Onderhandelaarsakkoord CAO Voortgezet Onderwijs 2024-2025

Inleiding

De onderhandelingen over een nieuwe cao zijn gevoerd tegen de achtergrond van het grote arbeidsmarkt vraagstuk in de sector. De oplopende tekorten aan leraren en schoolleiders bedreigen de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. In de praktijk is het soms lastig om overal bevoegde leraren voor de klas te krijgen en op school wordt alles uit de kast gehaald om goed onderwijs te blijven aanbieden. Dat dit op vele plekken lukt, laat zien met welke betrokkenheid, energie en professionaliteit in de sector wordt gewerkt. Tegelijkertijd trekt het een zware wissel op het zittende personeel. Dat uit zich in een (te) hoge werkdruk. Daarom heeft het terugdringen van te hoge werkdruk prioriteit in het voortgezet onderwijs.

In de aanpak van het arbeidsmarkt vraagstuk is het noodzaak dat partijen (blijven) investeren in aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, aantrekkelijk werk en een aantrekkelijke werkomgeving voor alle werknemers. Goede mogelijkheden voor professionele ontwikkeling zijn hierbij belangrijk, evenals professionele ruimte voor leraren om hun talenten, kennis en vaardigheden in de praktijk te brengen. Dat maakt het beroep aantrekkelijk met een positief effect op het behouden en aantrekken van (nieuwe) collega's die zo hard nodig zijn om de onderwijskwaliteit ook op de (middel)lange te kunnen garanderen.

In de afgelopen jaren zijn de opdrachten aan het onderwijs verder toegenomen en tegelijkertijd is het kabinet voornemens te bezuinigen op het onderwijs. Meer nog dan voorheen vraagt dat van leraren, schoolleiders, bestuurders en ondersteunend personeel om samenwerking in het aangaan van de voorliggende vraagstukken. Dat geldt ook voor sociale partners op centraal niveau, door samen op te trekken in de lobby richting Den Haag en om samen te werken aan oplossingen voor de sector met hetzelfde doel: goed onderwijs voor elke leerling in Nederland.

In het licht van bovenstaande zijn cao-partijen tot de volgende afspraken gekomen.

Afspraken CAO VO 2024-2025

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2024 tot 1 november 2025.

2. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarissen en salarisschalen in de cao worden per 1 januari 2025 structureel met 4,9% verhoogd.
- Degene die op 1 december 2024 in dienst is bij werkgever krijgt in januari 2025 een eenmalige uitkering toegekend van 1,23%. Deze eenmalige uitkering wordt berekend over 12x het bruto maandsalaris van december 2024, vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De eenmalige uitkering is pensioengevend.

3. Verbeteren van het loongebouw en harmoniseren van toelagen

Het loongebouw in de cao bevat veel inconsequenties, moeilijk uitlegbare verschillen en andere onvolkomenheden. Daarom hebben cao-partijen afgesproken het loongebouw te harmoniseren, vereenvoudigen en verbeteren. Het betreft de volgende wijzigingen:

- De schalen 1 t/m 8 worden aangepast. Hierdoor worden de schalen evenwichtiger opgebouwd. Alle werknemers blijven in dezelfde schaal en iedereen gaat er bij de nieuwe indeling in meer of minder mate op vooruit.
- Schaal 11 heeft nu nog 16 treden. Die worden teruggebracht naar 12 treden en gelijkgeschakeld aan de treden van de lerarschaal LC.
- De bedragen in schaal 13 worden iets extra verhoogd zodat deze schaal zich beter verhoudt tot de aangrenzende salarisschalen. Omdat het eindbedrag van lerarschaal LE gelijk is aan de bestaande schaal 13, wordt de hoogste trede van LE eveneens verhoogd.
- De schalen At-1 en At-2 van de in- en doorstroombanen komen te vervallen.

De wijzigingen vinden plaats per 1 januari 2025. Voor de uitvoering is een conversietabel beschikbaar waarin de precieze beweging van het oude naar het nieuwe loongebouw is opgenomen.

Nieuwe toelage in plaats van bestaande toelagen

Met ingang van 1 januari 2025 wordt een oktobertoelage ingevoerd ter vervanging van diverse bestaande toelagen. Hiervoor hebben partijen een mutatietablet opgesteld waarin per situatie de oude en nieuwe toelage zijn te vinden. Het betreft de volgende wijzigingen:

- Alle werknemers OOP in de schalen 1 t/m 8 ontvangen een oktobertoelage van € 1.640.
- Alle werknemers OOP/directie vanaf schaal 9 in de hoogste trede van de schaal ontvangen een oktobertoelage van € 1.640.
- Alle werknemers OOP/directie vanaf schaal 9 niet in de hoogste trede van de schaal ontvangen een oktobertoelage van € 302,50.
- Alle leraren in de hoogste trede van hun schaal ontvangen een oktobertoelage van € 1.640.

De oktobertoelage wordt maandelijks opgebouwd naar rato van de werktijdfactor en de diensttijd. De eerste uitbetaling vindt plaats in oktober 2025. Doordat de toelage wordt opgebouwd vanaf 1 januari 2025 zal de toelage in oktober 2025 10/12e deel van het jaarbedrag zijn.

Met de invoering van de nieuwe oktobertoelage komen de huidige in de cao opgenomen extra eindejaarsuitkering, uitkering ondersteunend personeel en de diverse bindingstoelagen te vervallen. De vervaldatum is 31 december 2024. De op dat moment opgebouwde rechten voor de bindingstoelage (september en verder) en de uitkering ondersteunend personeel (november en december) worden uitbetaald in januari 2025 of zo snel als mogelijk nadien.

4. Stagevergoedingen

In de CAO VO wordt een regeling voor het toekennen van een stagevergoedingen opgenomen, die per 1 augustus 2025 ingaat. De regeling geldt voor stagiaires van alle opleidingen vanuit het MBO, HBO inclusief kopopleidingen en de universitaire lerarenopleidingen. De vergoeding is afhankelijk van het leerjaar waarin de stagiair zich bevindt en wordt naar rato van de omvang van de stage toegekend conform de onderstaande vergoedingstabel:

- Eerstejaars student geen vergoedingen (veelal snuffel- en oriëntatiestages)
- Tweedejaars student € 100 per maand
- Derdejaars student € 250 per maand
- Vierdejaars student € 400 per maand

Deze vergoedingen zijn gebaseerd op een stage van twee dagen per week en worden naar rato toegekend bij een hoger of lager aantal dagen per week. Cao-partijen werken deze afspraak nader uit in een artikel in de cao. Hierbij wordt aandacht besteed aan het onderscheid met de leraar in opleiding (LIO) met een leerarbeidsovereenkomst.

5. Reiskostenvergoeding

De huidige vergoeding voor woon-werkverkeer van 17 cent wordt vanaf 1 januari 2025 verhoogd naar 19 cent per kilometer.

6. Werkdrukverlichting en taakbeleid aanpakken door het professionele gesprek

Het terugdringen van te hoge werkdruk is prioriteit in het voortgezet onderwijs. In de afgelopen jaren zijn verschillende maatregelen genomen om tot werkdrukverlichting te komen. Cao-partijen spreken af daarmee door te gaan. Dat is belangrijk in het licht van het groeiende lerarentekort, de aantrekkelijkheid van het beroep en het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs.

Er zijn initiatieven om de werkdruk te verlagen, zoals de structurele investering van 300 miljoen euro in werkdrukverlichting en de pilot onderwijstijd. Op dit moment vindt monitoring plaats van deze initiatieven en de resultaten daarvan zullen worden meegenomen in het terugdringen van de werkdruk. Ondanks deze maatregelen ervaren individuele werknemers in de praktijk nog onvoldoende effect in werkdrukvermindering. Daarom heeft werkdrukvermindering onverminderde aandacht van sociale partners.

In de afgelopen periode is ook gebleken dat sociale partners meer tijd nodig hebben om structurele oplossingen om de werkdruk tegen te gaan verder uit te diepen. Daarbij speelt mee dat er verschillend wordt aangekeken tegen wat landelijk en wat lokaal moet worden afgesproken.

Tevens hebben partijen geconstateerd dat de huidige regelingen (o.a. over de verdeling van tijd) in de CAO VO erg complex zijn geworden. Dat belemmert een effectieve aanpak. Sociale partners vinden het belangrijk dat de CAO VO eenvoudiger toegepast kan worden, zodat het makkelijker wordt om tot werkdrukverlichting te komen.

Uit divers onderzoek blijkt dat de collectieve werkdruk en individuele beleving vaak nauw samenhangen met een goede samenwerking op school, een inspirerende en gedragen onderwijsvisie en professionele ruimte voor leraren en schoolleiders. Het goede en professionele gesprek op school is hierin een aanjager. Om de dialoog goed vorm te kunnen geven is het belangrijk om als sociale partners hiervoor richtlijnen vast te stellen. Verder bieden het vastgestelde Beroepsbeeld Leraar en

de totstandkoming van schoolafspraken in een professioneel statuut (zoals vastgelegd in de WVO) richtinggevend elementen.

In het gesprek op school wordt o.a. aandacht besteed aan de lestaak (maximaal/daadwerkelijk gegeven), klassengrootte, overige te verrichten schoolactiviteiten, collectieve en individuele werkdruk en werkdrukbeleving, professionele verantwoordelijkheden en autonomie (beroepsbeelden/profielen en professioneel statuut) en aanbod, toetsing en kwaliteit van onderwijs.

Raamwerk 'professioneel gesprek en taakbeleid'

Om recht te doen aan bovenstaande insteek spreken sociale partners het volgende af:

- Alle scholen richten vanuit de professionele dialoog het gesprek in over het taakbeleid. Het taakbeleid wordt hierin opnieuw beoordeeld en indien nodig gewijzigd uiterlijk voor ingang van het schooljaar 2028-2029.
- Hiervoor gebruiken scholen het nieuw raamwerk 'professioneel gesprek en taakbeleid' dat cao-partijen voor 1 juni 2025 willen uitwerken, zodat scholen hiermee vanaf 1 september 2025 aan de slag kunnen.
- Het raamwerk zal waar nodig tot nieuwe cao-afspraken leiden in de eerstvolgende cao.

Criteria

Voor het te ontwikkelen nieuwe raamwerk 'professioneel gesprek en taakbeleid' hebben cao-partijen een aantal criteria opgesteld waaraan het raamwerk moet voldoen:

- Het raamwerk is gericht op werkdrukverlichting, door leraren en scholen handvatten te bieden voor grip op in ieder geval de lestaak en de opslagfactor.
- Het raamwerk biedt samenhang met andere voor werkdruk relevante onderwerpen zoals klassengrootte en het aanbod van onderwijs (waaronder de lessentabel).
- Het raamwerk biedt een goede balans tussen landelijke cao-afspraken en decentrale afspraken die aansluiten bij specifieke situaties en behoeften op school.
- Met het nieuwe raamwerk wordt de complexiteit van de cao teruggedrongen.
- Het nieuwe raamwerk is uitvoerbaar en betaalbaar.

Onderwerpen

Onderwerpen die in het ontwikkeltraject van het nieuwe raamwerk door sociale partners besproken worden, zijn in ieder geval:

- Wat moet via landelijke cao-afspraken worden vastgelegd en wat moet via lokale afspraken op school?
- Mogelijkheden om meer focus te leggen op het primaire proces c.q. de lesgebonden verantwoordelijkheden. Hierbij wordt onder andere gesproken over de maximale lestaak, het aantal startmomenten, klassengrootte, opslagfactor en ontwikkeltijd.
- De professionele ruimte en verantwoordelijkheden, zeggenschap en dialoog (zoals vereist in het professioneel statuut).
- Hoe kunnen bepaalde regelingen in de CAO VO (bijvoorbeeld ten aanzien van ontwikkeltijd en persoonlijk budget) vereenvoudigd/aangepast worden en welk effect kan dit hebben op de lesstaak? Is het hierbij mogelijk om tot een lestaak van 720 klokuren per jaar te komen?
- Welk proces en welke fasering worden hierbij op scholen gevolgd?

Verdere procesafspraken

Vanaf 1 januari 2025 zal VOION een landelijk onderzoek doen naar de afspraken over taakbeleid op alle scholen in Nederland waar de cao voortgezet onderwijs op van toepassing is. Dit onderzoek

resulteert in een overzicht van de verschillende afspraken over taakbeleid op de scholen. De resultaten dienen in kaart te zijn gebracht voor 1 april 2025. De medezeggenschap wordt betrokken bij het gepresenteerde beeld van de school.

In de uitvoering laten cao-partijen zich ondersteunen door VOION. De achterbannen van cao-partijen worden bij dit ontwikkeltraject betrokken.

7. Vakbondsverlof en GOVAK

In artikel 15.5 CAO VO is de regeling voor vakbondsverlof opgenomen. De hierin genoemde regeling kan tot onvoorziene en/of ongewenste situaties zorgen. Sociale partners komen overeen om tijdens de looptijd van deze cao te onderzoeken of en op welke wijze deze regeling kan worden aangepast.

8. Overige bepalingen

Sociale partners gaan na 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. Een voorbeeld hiervan is de Bijlage Sluitende aanpak in de CAO VO, waarvan de instrumenten 2 en 3 komen te vervallen.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 18 december 2024,

Namens VO-raad
Dhr. Olaf Peek

Namens AOb
Dhr. Jelmer Evers

Dhr. Anne Hoekstra

Namens CNV
Dhr. Geert Jan Renkema

Mevr. Maria van Hattum

Namens Federatie van
Onderwijsvakorganisaties
Dhr. Remko Littooi

Namens FNV Overheid
Dhr. Gerard Klaassen