

INZET CAO PO 2025-2026**28 mei 2025**

Na het dichten van de loonkloof hebben sociale partners -naast het op peil brengen en houden van de koopkracht- zich met name gericht op het versterken van de professionele cultuur. Dat is een breed begrip waarbij ook aandacht voor duurzame inzetbaarheid en professionalisering hoort. Dat zijn belangrijke begrippen omdat ze onder druk staan door het voortdurende personeelstekort. Dat blijkt ook uit de verschillende onderzoeken die we hebben laten uitvoeren, bijvoorbeeld de evaluatie van het werkverdelingsplan, onderzoek naar de werkcontext van schoolleiders en het onderzoek naar pauzetijden.

Uit al die onderzoeken blijkt dat werkdruk een voortdurend probleem is. Het brede tekort aan personeel, wat ongelijk verdeeld is over het land, maak de werkdruk niet in één probleem te vangen of op te lossen. Verschillende elementen spelen daarbij een rol waarbij onduidelijkheden in de werkverdeling en verantwoordelijkheden telkens terugkerende elementen zijn. Daarnaast zullen de aangekondigde bezuinigingen op het funderend onderwijs de problemen rondom de werkdruk nog meer verergeren. Deze bezuinigingen raken zowel de meest kwetsbare leerlingen als de collega's op de scholen van deze leerlingen. Dat brengt ons weer een paar stappen terug en we willen in deze cao-ronde zoveel mogelijk doen om hier verbetering in aan te brengen.

Naast werkdruk zijn er nog meer zaken die spelen in onze sector, die adresseren we ook in deze inzet. Goed onderwijs valt of staat bij voldoende, goed toe- en uitgeruste collega's. Ondanks onze inzet is het onvermijdelijk dat er ook mensen uitvallen, hetzij door werkdrukgerelateerde oorzaken hetzij door ziekte of 'domme pech', of een combinatie van factoren. Daar waar we aan de voorkant uitval proberen te voorkomen blijven we ook het belang van het laagdrempelig kunnen afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) onder de aandacht brengen zodat werknemers beschermd zijn tegen een grote inkomensachteruitgang wanneer ze onverhoopt arbeidsongeschikt raken.

We zorgen er met deze inzet voor dat er meer mensen zullen kiezen voor het onderwijs, er minder collega's zullen willen overstappen naar een andere sector en de werkdruk voor de zittende collega's minder wordt. Dit alles helpt niet alleen de onderwijscollega's, maar ook de gehele onderwijssector en uiteindelijk de gehele maatschappij verder.

Looptijd

De AOb/FNV stelt voor een cao af te spreken met een looptijd van een jaar.

Loon

De AOb/FNV wil een algemene salarisverhoging van zes procent afspreken voor een cao met een looptijd van 1 jaar. Deze salarisverhoging dient pensioengevend te zijn en werkt op grond van de cao door in de sociale zekerheidsuitkeringen.

Kop cao

De AOb/FNV stelt voor om bij iedere nieuwe cao po de afspraken in de kop cao telkens met 5 jaar te verlengen, gerekend vanaf de datum waarop de afspraken van de nieuwe cao po in werking treden.

Beloning OOP voor ander werk

In de twee laatste cao's hebben we afgesproken dat OOP-ers die een hogere functie waarnemen daarvoor beloond moeten worden en hebben cao-partijen in brede zin aandacht gevraagd voor een passende beloning in bijzondere situaties. De cao biedt al ruimte om daarvoor, samen met de P(G)MR, beleid op te stellen. AOb/FNV constateert dat deze afspraken nog onvoldoende uitwerking hebben.

Met name de verschillen in aard en omvang van de beloning tussen OOP dat een hogere functie waarneemt zijn groot, ook is daarbij vaak nog sprake van een aantal zogenaamde wachtdagen voordat de beloning voor het werk wordt toegekend. Om een einde te maken aan deze grote landelijke verschillen willen AOb/FNV met werkgevers in gesprek, zodat we in de cao duidelijke afspraken op kunnen nemen. Die afspraken moeten in elk geval omschrijven hoe de beloning er precies uitziet en of daar nog bijzondere voorwaarden (bijvoorbeeld wachtdagen) aan verbonden moeten worden.

Scholing onder lestijd

Het personeelstekort in onze sector blijft onverminderd hoog, wat leidt tot hoge werkdruk. Het is noodzakelijk oog te hebben voor het zo gezond en goed mogelijk kunnen blijven werken en het beperken van ziekteverzuim. In het vorige cao-akkoord zijn daarom afspraken gemaakt waardoor werknemers meer autonomie hebben als het gaat over de individuele professionalisering en duurzame inzetbaarheid.

Ondanks het besef dat het organisatorisch lastig kan zijn, is de AOb/FNV van mening dat professionele ontwikkeling noodzakelijk is en dus ook mogelijk moet zijn op momenten dat iemand eigenlijk voor de klas moet staan. We gaan met de werkgevers in gesprek hoe we daar vorm aan kunnen geven.

Telefoon en laptop 'van de zaak'

Om hun werk goed uit te kunnen voeren moeten veel werknemers een mobiele telefoon én laptop gebruiken. Vaak is de een ook noodzakelijk om gebruik te kunnen maken van de ander, bijvoorbeeld bij twee-factor-authenticatie. Daarnaast is AI al bijna niet meer weg te denken uit onze maatschappij en vindt het ook zijn weg naar onze klaslokalen. Vanaf afgelopen februari moeten werkgevers er ook voor zorgen dat werknemers die werken met AI voldoende kennis hebben van AI.

Hoewel gebruik van deze mobiele apparaten dus alleen maar toeneemt, is het nog niet overal vanzelfsprekend dat deze door de werkgever worden verstrekt. Het verstrekken van een telefoon door de werkgever heeft als bijkomend voordeel dat de scheiding werk-

privé nog duidelijker zichtbaar kan zijn door eenvoudigweg de werktelefoon op het werk te laten of uit te zetten buiten werktijd. De AOb/FNV wil afspreken dat aan iedere werknemer een mobiele telefoon en laptop door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.

Werkverdelingsplan

In 2019 zijn de huidige afspraken over de werkverdeling in de cao opgenomen. Afgelopen jaar hebben sociale partners die afspraken en de werking daarvan geëvalueerd. De uitkomsten van die evaluatie zijn hier te vinden:

[Evaluatie werkverdelingsplan rapport Arbeidsmarktplatform-PO.pdf](#)

De uitkomsten van de evaluatie zijn gelijk aan de geluiden die wij van onze leden terug horen. Hoewel het werkverdelingsplan een grote mate van vrijheid biedt aan het schoolteam om aard en omvang van het werk op schoolniveau te bepalen, blijkt die vrijheid ook een keerzijde te hebben. Die vrijheid kan ook zorgen voor discussie en onduidelijke afspraken en draagt dan bij aan de mate van werkdruk die werknemers ervaren. Op veel plekken is nog sprake van een onevenredig grote hoeveelheid taken naast het lesgeven omdat er geen duidelijke keuzes gemaakt worden.

Om de sector hier duidelijkheid over te geven, wil de AOb/FNV een limitatieve opsomming van taken die tot het voor- en nawerk gerekend kunnen worden in de cao opnemen. Verder wil de AOb/FNV afspreken dat de opslagfactor voor voor- en nawerk minimaal 50% van de uren voor lesgevende of lesgebonden en behandeltaken bedraagt.

Uiteraard willen we met de werkgevers ook bespreken hoe we andere opbrengsten van de evaluatie een plek geven binnen de afspraken over het werkverdelingsplan.

Gelijke beloning vrouwen en mannen

De lonen tussen mannen en vrouwen lopen nog altijd behoorlijk uit elkaar. In veel sectoren is sprake van een genderloonkloof. Wij willen die loonkloof z.s.m. dichten. Vooruitlopend op de Europese richtlijn over Beloningstransparantie willen we afspraken maken over het verbeteren en het versterken van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het streven is dat werknemers beschikken over de juiste informatie om te kunnen beoordelen of sprake is van gelijke beloning en het bewuster maken van werkgevers. Dat willen we doen door af te spreken dat onderzoek wordt gedaan naar de beloningsverhoudingen, toegang tot eerlijke beloning, hoe deze te verbeteren en deze verbeteringen vervolgens te implementeren.

Studieschuld bruto kunnen aflossen

AOb/FNV pleit voor een regeling waarin de werkgever aan werknemers de mogelijkheid biedt om hun studieschuld fiscaal aantrekkelijk af te kunnen lossen. Daar bij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het inzetten van de 13^e maand, tijdelijke uitbreidingen of het inzetten van ‘verlof’. We gaan graag in gesprek over de exacte uitwerking.

Technische punten

Aanvraagtermijn

De AOb/FNV constateren dat er veel onbekendheid is over de bovenwettelijke ZW-uitkering (ZAPO¹). Zo hebben werknemers in bepaalde situaties slechts een termijn van 7 dagen om een aanspraak op een uitkering te doen gelden, zie artikel 23 ZAPO.

Wanneer ze daar niet op tijd gebruik van maken lopen ze geld mis. We stellen voor om de termijn van 7 dagen te verlengen en een informatieplicht vanuit werkgevers in te voeren.

Loonbetaling bij vervroegde IVA

In de ZAVO² (voortgezet onderwijs) is opgenomen dat werknemers die te maken krijgen met de vervroegde IVA (lees: een WIA-uitkering voordat de wachttijd van 104 weken ziekteverlof is doorlopen) aanspraak maken op 100% salaris (althans tot de hoogte van het maximum van € 246 per dag). Met andere woorden, ook gedurende het tweede ziektejaar mag het salaris in dat geval niet gekort worden. Werkgevers kunnen de IVA (75% dagloon) verrekenen met het salaris.

In de ZAPO (primair onderwijs) is dat niet op dezelfde manier geregeld.

Dit betekent dat werkgevers in het primair onderwijs het salaris ook voor werknemers met een vervroegde IVA-uitkering in het tweede ziektejaar mogen korten met 30% of tot het bedrag van de hoogte van de IVA-uitkering (75% dagloon).

Voor de duidelijkheid; bij toekenning van de vervroegde IVA wordt de arbeidsovereenkomst niet direct beëindigd, pas na 104 weken vervalt het opzegverbod en zal dan pas overgaan kunnen worden tot beëindiging van het dienstverband.

Werknemers in dit soort situaties maken al genoeg mee en om dan ook nog geconfronteerd te worden met deze onredelijke inhouding willen AOb/FNV de regeling in de ZAPO aanpassen conform de ZAVO.

Slot

We behouden ons het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, en ook om nieuwe voorstellen in te dienen.

¹ ZAPO: Regeling ziekte- en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs.

² ZAVO: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs