



Cao VO 2025: bouwen aan balans en kwaliteit

Het voortgezet onderwijs in Nederland staat onder grote druk. De toenemende maatschappelijke verwachtingen – van hoge onderwijskwaliteit tot kansengelijkheid – botsen met een structureel lerarentekort en een groeiende werkdruk bij zittend personeel. Ondanks landelijke initiatieven zoals de invoering van onderwijsregio's, blijft merkbare verlichting uit. Hierdoor komt niet alleen het welzijn van werknemers in het gedrang, maar ook de kwaliteit van het onderwijs zelf.

In deze cao inzet pleiten wij als bonden voor een stevig personeelsbeleid dat gericht is op behoud én aantrekking van goed gekwalificeerd personeel. Daarbij hoort een duidelijke keuze voor het versterken van het primaire proces, met lesgeven en begeleiding als centrale pijlers. We vragen van scholen om scherp te prioriteren in hun activiteiten en vragen van de overheid om terughoudendheid in het toebedelen van nieuwe taken. Tegelijkertijd willen we recht doen aan de professionaliteit van werknemers door onder andere het professioneel statuut serieus te verankeren in het beleid en daadwerkelijk ruimte te geven aan het 'professioneel gesprek' zoals afgesproken in het raamwerk voor taakbeleid.

Het is tijd voor een samenhangend, strategisch beleid waarin personeel en leerlingen centraal staan. Een cao waarin duurzame inzetbaarheid, werkdrukverlaging, professionele ruimte en onderwijskwaliteit hand in hand gaan. Alleen zo kunnen we bouwen aan een toekomstbestendig voortgezet onderwijs.

Daartoe doen wij de volgende voorstellen:

Loon en financiën:

Looptijd

Vanwege de onzekere (geo)politieke tijden waar wij op dit moment in leven en de inflatie die daar aan onderhevig is, stellen wij een cao met een looptijd van 12 maanden voor.

Loon

Wij stellen een generieke loonstijging voor van 5,5%. Deze salarisverhoging dient pensioengevend te zijn en werkt door in de sociale zekerheidsuitkeringen.

Reiskosten woon-werkverkeer

Hoewel de huidige cao een positieve stap heeft gezet met een hogere reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, dekt deze nog steeds niet de daadwerkelijke kosten die medewerkers maken. Steeds meer onderwijspersoneel reist grotere afstanden, onder andere door krapte op de woningmarkt en regionale verschillen in personeelstekorten. Wij pleiten daarom voor het afschaffen van het maximum op de reiskostenvergoeding, zodat alle reiskilometers worden vergoed. Daarnaast willen wij het duurzaam reizen bevorderen. Dit begint wat bonden betreft bij het 100% vergoeden van reizen met het OV en de fiets. Tevens stellen wij voor om de bedragen jaarlijks te indexeren.

Wet minimumloon en berekening werkweek van OOP schalen

De aanpassing WML gaat uit van een uurloon en heeft geen rekening gehouden met sectoren die een normjaartaak hanteren vanuit de cao. Op dit moment is in de cao niet geregeld hoe het uurloon bij de lagere OOP-functies moet worden berekend. Wij stellen daarom voor een regeling op te nemen die aansluit bij art. 6.2 lid 3 dat het uurloon van een OOP-schaal en betreffende trede wordt berekend op grond van een rooster van 40 klokuren per week.



Werkdruk en taakbeleid:

Werkdruk

In het cao akkoord 2024-2025 is afgesproken dat alle scholen vanuit een professionele dialoog het gesprek voeren om het taakbeleid te herbeoordelen en indien nodig uiterlijk met ingang van het schooljaar 2028-2029 te wijzigen. Sociale partners hebben daarvoor een raamwerk “professioneel gesprek en taakbeleid” uitgewerkt.

Werkdruk afspraken OOP

We vragen aandacht voor de toenemende werkdruk bij onderwijs ondersteunend personeel. De genormeerde uren die aan taken zijn toegekend, sluiten vaak niet meer aan bij de werkelijke belasting. Er is sprake van toegenomen complexiteit aan taken en werkzaamheden. Wij stellen dan ook voor om bij het vaststellen van taakverdelingen expliciet te kijken of de beschikbare tijd realistisch is. Ook OOP moet structureel kunnen meepraten over werkdruk en taakbelasting. Extra taken, zoals administratie of leerlingbegeleiding, kunnen niet zonder extra tijd worden opgelegd.

Werkdruk leraar

Er moet aantoonbaar extra tijd en ruimte zijn voor leraren om, voor lessen in overstijgende domeinen, voldoende toegerust te raken om die lessen ook met zelfvertrouwen te kunnen geven. Lesgeven in een domein waarvoor je je niet bekwaam voelt leidt tot enorme werkdruk en uitval op termijn.

Duurzaam en aantrekkelijk werk:

Eigen regie op inzetbaarheid

Personeelstekorten in de sector maken dat je werknemers die werkzaam zijn in de sector gezond naar hun pensioen wilt helpen. Vakbonden stellen voor om de medewerker de regie te geven over zijn eigen duurzame inzetbaarheid. Voor alle medewerkers in het VO onderwijs vanaf 58 jaar stellen wij voor dat zij de mogelijkheid krijgen een gesprek te voeren over hun duurzame inzetbaarheid richting het pensioen. Daarnaast stellen wij in dit kader voor dat elke werknemer op eigen initiatief en op kosten van de werkgever elke drie jaar recht heeft op een loopbaancheck.

Beschikbaarheidstabel

Om het onderwijs aantrekkelijker te maken en het lerarentekort terug te dringen, stellen we voor dat leraren met een betrekkingssomvang van 0,8 fte of meer het recht krijgen op lesinroostering binnen vier dagen of acht dagdelen. Veel collega's kiezen nu bewust voor 0,8 fte om één dag per week thuis te kunnen werken aan voorbereiding en correctie. Door dit bij een fulltimebaan mogelijk te maken, creëren we ruimte voor niet-tijd en plaatsgebonden werkzaamheden en hopen we daarmee leraren te stimuleren om hun werktijdfactor te verhogen.

Daarnaast pleiten we ervoor om het begrip ‘dagdeel’ op te nemen in de definities van de cao.

Aflossen studieschuld

We willen onze sector aantrekkelijk maken en houden voor jongeren. Vakbonden stellen daarom voor om de mogelijkheid te bieden aan medewerkers om (een deel) van de studieschuld af te lossen via de PB regeling (bruto-netto regeling), zoals dit nu ook mogelijk is voor een bijdrage aan de kinderopvang en het pensioen.

Persoonlijk budget

Wij stellen voor om het recht op lesreductie uit te breiden naar deeltijdwerknemers met een persoonlijk budget van minimaal 50 uur. Tot nu toe gold dit recht alleen voor collega's met een fulltime dienstverband. Voor fulltimers stellen we voor om twee lessen per week minder te kunnen geven bij inzet van het volledige budget.



Startende docent

Uit onderzoek van VOION blijkt dat veel startende docenten de afgesproken lesreductie in hun eerste twee jaar niet krijgen. Vakbonden stellen daarom voor om in te zetten op een gezamenlijke campagne om bekendheid en naleving van deze afspraak te vergroten. Ook is het extra werkdrubudget van 40 uur per fte voor starters niet beschikbaar, waardoor de beoogde 10-20% lesreductie onder druk staat. We stellen daarom voor in het eerste jaar 30% en in het tweede jaar 20% lesreductie op te nemen.

Rechten en plichten van parttimers

Parttimers moeten onevenredig vaak komen werken op vrije dagen, zonder acceptabele vorm van compensatie. Vakbonden willen voor deze groep betere afspraken maken daar waar het gaat om inzet- en oproepbaarheid.

Functies, waardering, scholing:

FUWA

Het functiewaarderingssysteem Fuwa-vo is naar onze mening onvoldoende in staat om de werkzaamheden van de leraar met betrekking tot het primaire proces voldoende en onderscheidend in kaart te brengen. Dit leidt ertoe dat een leraar vaak andere taken buiten het primaire proces moet verrichten om in aanmerking te komen voor een hogere functie. Dit is een perverse prikkel die leraren de klas uit jaagt. We willen in de komende tijd een onderzoek doen naar een eenvoudiger systeem dat juist stimuleert dat de leraar 'leraar' blijft en waardeert dat hij in zijn vak als professional groeit. Daarbij willen we heldere criteria opstellen waaraan leraren moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een promotie naar LC of LD.

Functies en carrièremogelijkheden OOP

Vakbonden vragen opnieuw aandacht voor het gebrek aan passende functiebeschrijvingen en doorgroeimogelijkheden voor de OOP'ers. Functies zoals die van onderwijsassistent zijn te algemeen omschreven en doen bijvoorbeeld geen recht aan de specifieke rol van de Technisch Onderwijsassistent (TOA). We willen in de cao afspreken dat werkgevers beleid maken, functieomschrijvingen actualiseren en dit verankeren in de gesprekscyclus. Bonden zijn het met elkaar in elk geval over eens dat onderwijsassistenten niet alleen voor de klas horen te staan. Wij roepen werkgevers dan ook op om hier een actieve houding in te nemen om dit te voorkomen.

Scholingsgelden

Vakbonden stellen voor om art. 16.6.1 in de cao te schrappen. We moeten als sector juist werknemers stimuleren om gebruik te maken van de scholingsgelden. Wij stellen dan ook voor om het jaarlijks opleidingsbudget om te zetten naar een vijfjaarlijks budget.

Ondersteuners en begeleiders

Voor ondersteuners en begeleiders vanaf schaal 6 willen we onverkort 83 klokuren aan professionaliseringsuren beschikbaar stellen.

Medezeggenschap

De medezeggenschap heeft de afgelopen jaren steeds meer op haar bordje gekregen. We merken dat de tijd die collega's in de (G)MR krijgen om zich goed voor te kunnen bereiden en scholen ontoereikend is. Komende jaren zullen MR-leden ook te maken krijgen met extra inzet rondom het raamwerk en evaluatie inzet werkdrubmiddelen. Dit alles vraagt daarom om een structurele ophoging van faciliteiten voor MR leden.



Overige punten

Tijdelijke uitbreidingen onder de ketenbepaling

Vakbonden stellen voor om tijdelijke uitbreidingen van de arbeidsovereenkomst onder de ketenbepaling te brengen (inclusief bij tijdelijke ziektevervanging) zoals nu in andere onderwijs cao's al is opgenomen.

Maand van de vakbond

Om werknemers te stimuleren lid te worden van de vakbond, willen wij dat in het eerste jaar van het lidmaatschap 50% van de kosten door de werkgever wordt voldaan. Daarnaast blijft de mogelijkheid om de kosten van het vakbondslidmaatschap fiscaal gunstig uit te ruilen. Hieraan wordt aandacht besteed door een maand van de vakbond te introduceren.

Naleving

Bonden merken op dat niet alle scholen vertegenwoordigd door de VO-raad wet- en regelgeving naleeft. Wij roepen in zijn algemeenheid daarom op tot naleving van de cao zoals sociale partners dat met elkaar afspreken. De VO-raad roepen wij op hier een actieve rol in te spelen richting haar leden.

Daar waar het gaat om de Fusie- en Gedragsregels merken wij op dat er soms scholen zijn die, soms onbewust, de vakbonden niet (tijdig) erbij betrekken. Wij roepen dan ook de VO-raad op om in eerste instantie haar leden hiervan bewust te maken dat vakorganisaties tijdig betrokken moeten zijn.

Daarnaast stellen wij ook voor om in de cao VO aan te passen daar waar nodig, om zo er voor zorg te dragen dat er naleving van het artikel plaatsvindt.

Oktoberloot

In de vorige cao zijn er afspraken gemaakt over een oktoberloot. In de praktijk komen er gevallen voor dat medewerkers minder opgebouwd hebben gekregen als ze tussentijds minder werken. Wij vragen de VO-raad om hier op na te leven zoals door sociale partners is afgesproken.

Verzekering AOV

De volledige IPAP verzekering is van grote waarde als het gaat om het voorkomen van een inkomensdaling bij arbeidsongeschiktheid. Wij stellen dan ook voor om elk voorjaar tot de zomervakantie in gezamenlijkheid via VOION een campagne te voeren om HR-medewerkers en werknemers te attenderen op het belang van het afsluiten van een IPAP verzekering zoals geregeld in art. 13.4 van de cao.

Loonkostensubsidie (11.2)

In de vorige cao is er een begin gemaakt met de gelijkschakeling van de rechten voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Die gelijkschakeling willen we in deze cao-ronde voltooien.

Tenslotte

Zonder direct nader uit te werken bespreken wij de navolgende onderwerpen ook graag met u aan de cao tafel:

- Naleving: contract naar vast dienstverband na één jaar
- Normjaartaak OOP
- Opzegtermijn OOP
- Ondersteuning onderwijsassistenten die docent willen worden

Zoals gebruikelijk behouden we ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of in te trekken en nieuwe voorstellen te doen. Tevens zijn er nog enkele technische aandachtspunten die in een later stadium worden ingebracht.