



Utrecht, 12 september 2023

## Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2023 - 2024

### 1 Een akkoord voor een sector in beweging

Sociale partners werken samen aan een gedeeld beeld van onderwijs, organisatie van het onderwijs en de mensen die hierin werkzaam zijn. Daar gaan we de komende periode mee door. Zo'n gedeeld beeld helpt bij het nadenken over wat mensen nodig hebben en hoe we er als organisaties aan kunnen bijdragen dat mensen graag bij ons werken en zich blijvend ontwikkelen.

Wij zien onderwijsprofessionals die zich blijven ontwikkelen en met plezier hun vak uitoefenen. Onderwijsprofessionals zijn echte vakmensen; professionals die trots zijn op hun vak. Het bijhouden van het vak, nieuwe inzichten opdoen en talenten verder ontwikkelen zijn essentieel voor de kwaliteit van het onderwijs en het enthousiasmeren en behouden van werknemers. Hierin heeft iedereen in de schoolorganisatie een eigen rol en verantwoordelijkheid. Iedereen – groepsleerkrachten, vakleerkrachten, begeleiders, ondersteuners, schoolleiders en bestuurders – heeft een eigen bijdrage te leveren aan de kwaliteit van het onderwijs en het functioneren van het team.

Dit vraagt om een professionele leercultuur waarin leidinggevend en werknemers werken op basis van wederzijds vertrouwen, gelijkwaardigheid én hoge verwachtingen. Verwachtingen die geformuleerd zijn aan de hand van gezamenlijke kaders en afspraken en dus breed gedragen worden.

Om invulling aan de professionele leercultuur te geven is het van groot belang dat werknemers ruimte hebben om zelf keuzes te maken bij het werken aan hun professionaliteit en hun eigen inzetbaarheid. Richting de toekomst streven wij naar verbinding tussen deze thema's.

Bij het volgende cao-akkoord worden afspraken gemaakt om de budgetten voor duurzame inzetbaarheid (40 uur) en professionalisering (83 uur en € 500,-) samen te voegen. Hiermee wordt de professionele autonomie van werknemers vergroot. De bestedingsdoelen worden verbreed, waardoor werknemers meer ruimte hebben in het bepalen van de doelen waar de uren en het budget aan kunnen worden besteed. Door de nadruk te leggen op het vergroten van inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan zou de leeftijd waarop extra inzetbaarheidsuren worden toegekend, kunnen worden verhoogd. We weten dat werknemers soms aangeven dat zij onvoldoende tijd ervaren om hun professionaliseringsuren te benutten. Gezamenlijk zoeken we naar manieren om dit te verbeteren en te verankeren.



Met een gedeeld toekomstperspectief op de school als goede plek om te werken als uitgangspunt, kunnen we nadenken over investeringen in inzetbaarheid, loopbaanpaden en professionalisering en over de rol van bovenwettelijke uitkeringen. Ook denken we na over de vorm en aard van de cao. Bij een professionelere werkomgeving, veel professionele ruimte en autonomie, past een cao gebaseerd op vertrouwen. Deze ontwikkeling gaat in stappen.

## 2 Loon en looptijd

De CAO PO 2023-2024 loopt van 1 mei 2023 tot en met 30 september 2024.

Per 1 juli 2023 worden de salarisbedragen verhoogd met 10%. Deze salarisverhoging werkt door in de pensioenopbouw en in bovenwettelijke uitkeringen. De salarisverhoging werkt per 1 juli ook door in de (opbouw van) de nominale eindejaarsuitkering en de arbeidsmarkttoelage voor (adjunct)directeuren. De verhoging wordt niet verwerkt in de bindingstoelage.

In november 2023 vindt een eenmalige uitkering plaats. Voor werknemers in:

- Schaal 1 tot en met schaal 5: € 1.000,-
- Schaal 6 tot en met schaal 9: € 600,-
- Overige werknemers: € 350,-

Deze toelage is pensioengevend. De toelage wordt opgebouwd naar rato van diensttijd en werktijdfactor in de maanden augustus, september en oktober 2023.

Bij deze loonparagraaf is de vrijval van de VPL-premie besteed. Dit kan gevolgen hebben voor toekomstige beschikbare middelen, indien bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel extra middelen nodig zijn.

## 3 Overige financiële afspraken

### *Vergoeding woon-werkverkeer*

De regeling woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2024 verbeterd. De vergoeding per kilometer wordt € 0,17 (de huidige tabel is gebaseerd op € 0,12). We vergoeden de daadwerkelijke reisdagen en verhogen de maximaal te vergoeden reisafstand naar 25 km enkele reis (de huidige tabel is gebaseerd op 21,5 km enkele reis).

### *Stagevergoedingen*

Sociale partners spreken de wens uit 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 doet recht aan de waardering die studenten, die kiezen voor de onderwijssector, verdienen en maakt de sector aantrekkelijker voor potentiële toetreders.

Stagevergoedingen op deze schaal zouden een stevig beslag leggen op middelen die de sector niet kan missen om te kunnen komen tot een concurrerende cao. Partijen onderzoeken gezamenlijk hoe zo'n regeling ingericht en gefinancierd kan worden. Het oprichten van een stagefonds vormt één van de mogelijke oplossingsrichtingen welke onderzocht kunnen worden. Op basis van de uitkomst van het onderzoek zullen partijen in overleg treden met het ministerie van OCW mede gezien de financiële consequenties die aan zo'n regeling verbonden zullen zijn.

#### *Arbeidsmarkttoelage*

De tijdelijke arbeidsmarkttoelage vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) voor scholen met leerlingen met een verhoogd risico op onderwijsachterstanden, wordt vanaf schooljaar 2023-2024 structureel. Wel zal de toelage ongeveer één derde lager zijn dan in de voorgaande jaren. Dit vloeit voort uit de afspraken die OCW, bonden en PO-Raad maakten in het onderwijsakkoord van april 2022. Voor basisscholen blijft de toelage vanaf 1 augustus 2023 tot eind 2024 beschikbaar voor dezelfde vestigingen, dezelfde functiegroepen en volgens dezelfde afspraken die per werkgever zijn gemaakt. Voor het gespecialiseerd onderwijs (GO) worden de middelen voor de toelage in 2024 gelijk verdeeld over alle instellingen. Per instelling krijgen werknemers OOP (tot en met S12); (adjunct)directeuren tot en met A12 respectievelijk D12; en leraren tot en met LD een gelijk bedrag. Enig voorbehoud bij deze afspraak voor gespecialiseerd onderwijs, is dat OCW met deze opzet instemt. Anders geldt voor GO de afspraak zoals deze voor basisscholen geldt.

#### *Participatiebanen*

Werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister (participatiebanen), krijgen de arbeidsvoorwaarden zoals deze voor alle werknemers in de sector gelden. Zo krijgen zij net als andere werknemers een functiebeschrijving en de bijbehorende indeling in de salarisschaal (dit rondt werkgevers af voor 1 januari 2024).

Daarop vooruitlopend:

- Worden alle werknemers die zijn ingeschaald in een participatiebaanschaal, per 1 juli 2023 ingeschaald in schaal 1.
- Geldt voor deze werknemers de loonparagraaf van dit onderhandelaarsakkoord. Daartoe krijgen zij per 1 juli 2023 het nieuwe salarisbedrag in schaal 1 waarin de 10% verhoging is inbegrepen (zie bijlage voor conversietabel).
- Ontvangen deze werknemers de eenmalige uitkering van dit onderhandelaarsakkoord. Hebben deze werknemers recht op de structurele eindejaarsuitkering en de nominale eindejaarsuitkering. Deze wordt opgebouwd vanaf 1 juli 2023 (dus voor de helft van 2023).

#### **4 Schoolleiders**

Sociale partners constateren dat het schoolleiderstekort voelbaar is en verder oploopt. Het tekort in 2022 is inmiddels opgelopen van 12,9% (2021) tot 13,6%. In sommige regio's is zelfs sprake van een

nijpend tekort. Het feitelijke tekort lijkt nog groter te zijn, daar uit onderzoek blijkt dat er ook veel verborgen vacatures zijn.

Vorig jaar hebben sociale partners onderzoek laten doen door bureau Leeuwendaal naar de functies van OOP en directie. Leeuwendaal constateert in haar rapport dat het met Fuwa PO (het functiewaarderingssysteem van het primair onderwijs) mogelijk is om al deze functies te beschrijven en waarderen. Wel constateert men dat de toepassing van Fuwa PO nog te wensen overlaat. Sociale partners hebben daarop besloten de aanbevelingen van Leeuwendaal over te nemen. Belangrijk is dat nieuwe voorbeeldfuncties voor directeuren opgesteld worden, waarbij nadrukkelijk aandacht is voor de elementen die in de functie van directeur een belangrijke rol spelen (zoals de complexe werkomgeving en het uitgebreide takenpakket).

Naast de opvolging van dit eerdere onderzoek zullen sociale partners zo spoedig mogelijk een onderzoek laten uitvoeren naar de werkcontext van schoolleiders. Het is de bedoeling om hierbij gebruik te maken van de input van schoolleiders uit de praktijk, om de actuele complexiteit in kaart te brengen.

Het doel van dit onderzoek is een beter inzicht krijgen in:

- Wat schoolleiders verwachten van hun functie, van benodigde ondersteuning en de organisatie ervan, en in hoeverre het werk en de ondersteuning hieraan in de praktijk voldoet;
- Wat werkgevers verwachten van schoolleiders en hoe zij hen ondersteunen;
- Wat maakt dat schoolleiders hun werk goed kunnen doen;
- Hoe relevante anderen naar de functie van schoolleiders kijken (leraren en andere werknemers op scholen, experts, bestuurders).

Deze inzichten kunnen werkgevers en sociale partners helpen om nog beter in te kunnen spelen op arbeidsmarktontwikkelingen en op behoeften van schoolleiders. De resultaten van het onderzoek zijn beschikbaar voor de volgende cao-ronde start.

#### *Professionalisering schoolleiders*

De tekst van de cao wordt in lijn gebracht met wijzigingen in de herregistratie van schoolleiders. Daarbij wordt de mogelijkheid voor schoolleiders om professionaliseringsmiddelen te sparen met een jaar uitgebreid.

#### *Startende schoolleiders*

Schoolleiders hebben tegenwoordig een uitdagend en divers pakket aan werkzaamheden. Startende schoolleiders moeten dan ook bij hun inwerking goed begeleid en ondersteund worden, bijvoorbeeld door een externe coach. Artikel 9.5 CAO PO wordt hiertoe gewijzigd.

## 5 werkdruk

### *Pauzes*

Voor een goede en gezonde inzet op een werkdag is het hebben van echte pauze van groot belang. Sociale partners vinden het van belang om hier aandacht aan te schenken mede in het kader van de vitaliteit en beheersing van werkdruk van werknemers. Partijen zien dat pauzes niet overal afdoende worden besproken in het kader van de werkverdelingsafspraken en dat het in de hectiek van een schooldag niet altijd lukt om de noodzakelijke rustmomenten (pauzes) op te nemen.

Partijen zullen daarom scholen en werknemers faciliteren met informatie over manieren waarop pauzes op een effectieve wijze kunnen worden ingezet. Sociale partners zullen uit de sector voorbeelden ophalen waardoor voor teams inzichtelijker wordt welke keuzes gemaakt kunnen worden bij het maken van afspraken over pauzetijden in het werkverdelingsplan. Deze praktijkvoorbeelden uit de sector zullen met de sector worden gedeeld. Tevens zal de inzet van pauzes onderdeel zijn van de door sociale partners afgesproken evaluatie van hoofdstuk 2 van de CAO PO (werkverdelingsplan).

### *Inzetbaarheid tijdens overgang en rouw*

Sociale partners erkennen dat er verschillende momenten of levensfasen zijn waarop de inzetbaarheid van werknemers extra aandacht vraagt. Rouw en overgang vallen hieronder. Wij vinden dit een thema van gesprek tussen werknemer en leidinggevende, waarbij nadrukkelijk wordt onderzocht hoe in deze situaties werk en privé te kunnen combineren. Werkgevers worden aangemoedigd om in iedere situatie in overleg met de werknemer tot maatwerkafspraken te komen. Te denken valt daarbij aan coaching of het (tijdelijk) hebben van een ander werkritme.

### *Overgang*

Overgangsklachten worden door zowel huisartsen als bedrijfsartsen niet altijd herkend. Werkstress kan worden verergerd door overgangsklachten. In dit soort gevallen wordt ten onrechte het stempel 'burn-out' gegeven, waardoor geen juiste behandeling plaatsvindt en waardoor deze behandeling niet bijdraagt aan inzetbaarheid van de werknemer. Betere bespreekbaarheid van de overgang helpt onnodig verzuim te voorkomen alsook voortijdige uitstroom van werknemers uit de sector. Om het gesprek met de werknemer aan te gaan zijn hulpmiddelen beschikbaar, zoals de [handreiking 'Overgang'](#) die is opgenomen in de arbocatalogus. Sociale partners brengen deze onder de aandacht van schoolorganisaties, schoolleiders en HR-afdelingen.

### *Rouw*

Werkgevers dragen zorg voor een passend rouwprotocol in de organisatie. Erkenning van de bijzondere situatie van de werknemer en het voeren van gesprekken tussen leidinggevende en werknemer over wat er benodigd is om weer aan het werk te gaan, kan voor de werknemer helend werken. In dat kader brengen sociale partners de [handreiking 'Rouw in het Onderwijs'](#) onder de aandacht van schoolorganisaties, schoolleiders en HR-afdelingen.



De reikwijdte van het overlijdensverlof zoals opgenomen in artikel 8.6 lid 1 sub j CAO PO wordt verbreed tot personen die dierbaar zijn geweest voor de werknemer.

Indien de werknemer in een situatie van rouw of overgang, ondanks erkenning van de situatie en genomen maatregelen, in redelijkheid de verplichtingen uit het dienstverband niet kan nakomen, voorziet artikel 8.7 lid 1 van de CAO PO reeds in de mogelijkheid om verlof op te nemen.

#### *Kritisch kijken naar 'wat doen we wel en wat doen we niet'*

Sociale partners vinden het van belang dat er aandacht is voor het in balans brengen van werk; het zorgdragen voor een goed evenwicht tussen tijd en taken. Het is belangrijk om inzicht te krijgen in welke taken wel of niet verplicht zijn, bijvoorbeeld vanuit wetgeving en inspectie.

Sociale partners geven de opdracht aan het [Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs](#) (APPO) om met een handzaam en helder overzicht van deze taken te komen. Dit overzicht kan gebruikt worden bij het gesprek in de scholen. Schoolteams kunnen met dit overzicht gericht bepalen welke taken bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs en welke wellicht overbodig zijn.

## **6 Overig**

#### *Voorbeeldfuncties*

De werkgever kan gebruik maken van voorbeeldfuncties. Van belang is dat daarbij kritisch wordt gekeken of de taken van de voorbeeldfunctie overeenkomen met de feitelijke taken en werkzaamheden van de werknemer waarover regelmatig een gesprek plaatsvindt tussen werkgever en werknemer. Indien nodig wordt besloten dat werknemer bepaalde werkzaamheden niet meer uitvoert of dat de functiebeschrijving wordt aangepast.

#### *OOP voor de klas*

Als een OOP'er bereid is te worden ingezet bij afwezigheid van een leraar, is het van belang dat in de beloning recht wordt gedaan aan de werkzaamheden die deze werknemer in het kader daarvan gaat uitvoeren. Artikel 6.2 derde lid van de cao geeft al aan dat hierover afspraken worden gemaakt. Sociale partners hechten eraan dat dit daadwerkelijk gebeurt. Zij zullen dit bevorderen, bijvoorbeeld door goede voorbeelden onder de aandacht te brengen van werkgevers. Als dit in een organisatie voorkomt, stelt de werkgever met instemming van de PGMR hierover beleid op.

#### *Koplopers extra belonen meer werken*

Sociale partners volgen de komende tijd de ervaringen van de koplopers die (gaan) werken met het extra belonen van mensen die kiezen voor een hogere werktijdfactor en/of die dat al hebben. Op dit moment volgen sociale partners alle initiatieven die zouden kunnen bijdragen aan het verminderen van de werkdruk in de sector en het terugdringen van het lerarentekort. De oplossing voor deze problematiek moet in een groter geheel van mogelijke maatregelen die kunnen bijdragen aan verbetering van de sector, worden gezien.



### *Pensioenadvies en levensfaseambassadeurs*

Sociale partners onderzoeken op welke wijze pensioen/levensfase-ambassadeurs in samenwerking met APG kunnen worden ingezet in het primair onderwijs. Tevens zullen andere manieren worden onderzocht om het inzicht in het pensioen, en in de financiën in het algemeen te vergroten, van werknemers in verschillende levensfasen.

### *Nalevingsartikel*

In de cao wordt een nalevingsartikel opgenomen.

### *Kop-cao*

Partijen verlengen de kop-cao voor de middelen voor arbeidsmarktbeleid en GOVAK voor 2024.

### *Kinderopvang*

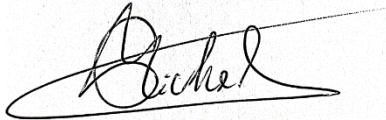
Sociale partners in het PO hebben kennisgenomen van de ambitie verwoord in het cao-akkoord kinderopvang. We nemen de uitnodiging voor een gesprek met sociale partners in de kinderopvang aan om te bezien wat die ambitie precies is en welke knelpunten er worden geconstateerd.

## 6 Ondertekening

Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2023-2024  
12 september 2023



Thijs Roovers  
Algemene Onderwijsbond/FNV Onderwijs en Onderzoek



Gerlinde Michels  
CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief



Jilles Veenstra  
Federatie van Onderwijsvakorganisaties



Wim Maas  
Algemene Vereniging Schoolleiders



Edwin van Bokhoven  
PO-Raad