

# Onderhandelaarsakkoord Cao Voortgezet Onderwijs 2022/2023

## Inleiding

De Coronapandemie heeft een grote impact gehad op leerlingen en iedereen die werkzaam is in het voortgezet onderwijs. Het voortgezet onderwijs staat voor grote uitdagingen; het terugdringen van het lerarentekort, het verbeteren van de basisvaardigheden en het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs op de (middel)lange termijn. Vanuit deze context hebben sociale partners afspraken gemaakt waarmee we investeren in leraren, ondersteunend personeel en schoolleiders.

In het najaar van 2021 hebben ruim 60 bestuurders, schoolleiders, leraren en ondersteunend personeel zich in een intensief traject (het zgn. Flankerend traject) uitgesproken over onder andere de arbeidsverhoudingen, werkverdeling en werkdrukverlichting. De uitkomsten van dit traject waren divers, maar één kernwoord kwam steeds duidelijk naar voren: dialoog. De professionele dialoog als instrument om verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder te krijgen, onderling vertrouwen en samenwerking te bevorderen en afspraken te maken die hierbij passen. Voor cao-partijen is deze benadering een leidraad geweest bij het maken van de cao-afspraken.

Tijdens het Flankerend traject werd ook duidelijk dat de professionele dialoog alleen geen oplossing kan bieden voor de grote uitdagingen waar het voortgezet onderwijs voor staat. Hiervoor zijn extra middelen vanuit Den Haag noodzakelijk. Cao-partijen hebben daarom gezamenlijk een lobby gevoerd voor extra investeringen in met name werkdrukverlichting. Dat is een geslaagde missie geworden. Op 22 april 2022 zijn sociale partners met de minister het Onderwijsakkoord *Samen voor het beste onderwijs* overeengekomen met een structurele investering van 449 miljoen euro waaronder 300 miljoen voor het aanpakken van de te hoge werkdruk.

Tevens hebben sociale partners in het Onderwijsakkoord de onderwijstijd op de werkagenda gezet. Om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te verbeteren is het dringend nodig naar het wettelijk stelsel te kijken en met name naar de onderwijs- en lestijd. In vergelijking met andere landen geven leraren in Nederland veel les en hebben leerlingen veel lestijd. De vraag is of het hoge aantal lessen en de nadruk op kwantiteit nodig is. Verlaging van de onderwijstijd, meer in overeenstemming met andere Europese landen, kan een impuls geven aan de kwaliteit van het onderwijs. Minder lessen geeft meer ontwikkel- en voorbereidingstijd en dat leidt tot het verzorgen van betere lessen. Sociale partners hebben afgesproken hier gezamenlijk werk van te maken en het gesprek aan te gaan met de minister/OCW en andere relevante partijen.

# Afspraken CAO VO 2022/2023

## 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot 1 mei 2023.

## 2. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarissen en salarisschalen worden per 1 juli 2022 structureel verhoogd met 4,75%
- In juli 2022 (of zo spoedig mogelijk daarna) wordt een eenmalige bruto-uitkering toegekend van € 500. Deze uitkering is pensioengevend. Parttimers ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de betrekkingssomvang.
- Het ondersteunend personeel ontvangt in oktober een jaarlijkse bruto-uitkering van 275 euro.

## 3. Werkdrukverlichting

Vanaf het schooljaar 2022/23 is er voor de gehele sector structureel 300 miljoen euro beschikbaar voor maatregelen voor werkdrukverlichting. Het bedrag wordt verdeeld over alle schoolbesturen aan de hand van een tarief per leerling. Cao-partijen hebben afgesproken dat 150 miljoen wordt besteed met een collectieve aanpak waarin schoolleiders, leraren en ondersteunend personeel in overleg treden over de te nemen maatregelen. Daarnaast is er 150 miljoen beschikbaar voor een individuele component waarbij elke medewerker recht heeft op extra tijd voor taakverlichting.

In het licht van voorgaande hebben sociale partners de volgende afspraken gemaakt over de besteding van de 300 miljoen.

### **A. Collectieve werkdrukmiddelen**

50% van de werkdrukmiddelen die de school ontvangt (op macroniveau opgeteld tot 150 miljoen voor de gehele sector) wordt via de collectieve aanpak uitgegeven. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan extra ondersteuning in de klas, ten behoeve van leerlingenbegeleiding of om de lasten van bepaalde taken te verminderen (zoals mentoraat of surveillance). Scholen kunnen samen met de werknemers bepalen wat goede maatregelen zijn om de werkdruk te verminderen. Van belang is in ieder geval steeds dat gekeken wordt naar de school specifieke situatie, zodat werknemers daar zoveel mogelijk in staat gesteld worden om te doen wat ze het beste doen; het verzorgen van goed onderwijs.

### **Besteding**

De besteding van het beschikbare geld vindt langs de volgende route plaats:

- De schoolbesturen dragen er zorg voor dat de middelen volledig op de scholen terecht komen op basis van leerlingenaantallen.
- De besteding van de middelen vindt op school plaats, waarbij de werknemers het initiatief hebben bij het maken van de bestedingsplannen.

- Vooraf wordt met de pmr de wijze vastgesteld waarop en in welke werknemersgremia (organisatorische eenheid) binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen wordt gevoerd. Daarnaast wordt met de pmr vastgesteld hoe de middelen over de werknemersgremia worden verdeeld en welke financiële en organisatorische kaders hierbij worden meegegeven. Bij het vaststellen van de kaders is de organiseerbaarheid binnen de school een van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het streven is om de keuze- en bestedingsmogelijkheden zo min mogelijk te beperken.
- De pmr vergewist zich ervan dat ten aanzien van de in het vorige punt genoemde te maken afspraken een meerderheidssteun bestaat bij het personeel.
- De afspraken worden kenbaar gemaakt in een collectief startmoment aan het voltallige personeel.
- Aan de organisatorische eenheid wordt bekend gemaakt welk bedrag beschikbaar is voor de collectieve inzet van de werkdrukmiddelen en binnen welke kaders deze middelen kunnen worden ingezet.
- De organisatorische eenheid bepaalt vooraf op welke wijze de besluitvorming over de plannen binnen de eenheid plaatsvindt en handelt daarnaar.
- Vervolgens maken de organisatorische eenheden plannen voor de besteding van de toebedeelde werkdrukmiddelen.
- De bestedingsplannen worden daarna samengevoegd tot een concept collectief werkdrukplan voor de hele school dat kenbaar wordt gemaakt aan het voltallig personeel.
- Het werkdrukplan wordt bekrachtigd door een afspraak met pmr. Tevens wordt met de pmr afgesproken wanneer en op welke wijze de evaluatie van het werkdrukplan zal plaatsvinden. De werkgever spant zich actief in om werknemers inzicht te geven over de besteding van de middelen.
- Met de vaststelling van het werkdrukplan is door de pmr tevens instemming verleend op artikel 12 lid 1 WMS.

### **Ondersteuning**

Om scholen te helpen in de uitvoering van bovenstaande afspraken zullen cao-partijen via het gezamenlijke arbeidsmarktfonds VOION verzoeken om een ondersteuningsprogramma te starten. Dit zal onder andere bestaan uit ondersteuningsmateriaal, procesbeschrijvingen, infographics, toelichtingen en goede voorbeelden. De bedoeling is om dit ondersteuningsprogramma te concretiseren en uit te voeren in de tweede helft van 2022. Scholen kunnen dit ondersteuningsprogramma gebruiken om in de eerste helft van 2023 invulling te geven aan de uitvoering van de bestedingsafspraken voor het schooljaar 2023/2024.

### **Verantwoordingen en evaluatie**

Ten aanzien van de besteding van middelen wordt over de volgende onderwerpen verantwoording afgelegd in het jaarverslag:

- Het totale te besteden bedrag per schoolbestuur en verdeeld over de scholen die onderdeel zijn van het bestuur.
- Op welke wijze en met betrokkenheid van wie de besteding tot stand is gekomen.
- Aan welke doelen de middelen zijn besteed en met welk effect.

- De wijze waarop de evaluatie gaat plaatsvinden of heeft plaatsgevonden, inclusief de uitkomst daarvan.

### **B. Individueel deel werkdrukmiddelen**

Naast de collectieve maatregelen tegen werkdruk krijgen werknemers meer uren binnen de jaartaak om op individuele basis besluiten te maken die aansluiten bij de specifieke behoeften. Dit wordt gedaan door het individueel keuzebudget van hoofdstuk 7 CAO VO te verhogen naar 90 uur.

Om het individueel keuzebudget volledig ten goede te laten komen aan werkdrukvermindering, wordt een aanpassing gedaan in de bestedingsmogelijkheden van het budget. In de nieuwe CAO VO heeft de leraar jaarlijks het recht om het keuzebudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Hierdoor kan extra tijd ontstaan voor bijvoorbeeld deskundigheidsbevordering/professionalisering of het voorbereiden van lessen. In overleg tussen werknemer en werkgever kunnen ook andere bestedingsmogelijkheden worden afgesproken.

Het inzetten van de keuzebudget voor verlof en verlofsparen is – behoudens in het kader van het seniorenverlof - niet meer mogelijk, tenzij tussen werknemer en werkgever andersluidende afspraken worden gemaakt.

OOP-ers en schoolleiders hebben eveneens het recht om het keuzebudget jaarlijks in te zetten voor werkdrukverlichting. Voor OOP kunnen de uren ook (deels) worden ingezet voor professionalisering, als uitbreiding van artikel 16.4 lid 3 CAO VO.

Voor de werknemer tot en met schaal 8 blijft het op grond van de cao mogelijk om zijn basisbudget op jaarbasis uit laten betalen.

Wanneer een werknemer in een schooljaar wegens organisatorische redenen niet in staat kan worden gesteld om het budget van 90 uur (deels of geheel) in te zetten of omdat de individuele inzet tot negatieve werkdrukeffecten bij collega's leidt, wordt in overleg met de leidinggevende afgesproken op welke andere wijze het budget dan ingezet kan worden. De bestedingsdoelen zoals opgenomen in de CAO VO zijn hierbij niet limitatief.

### **C. Overgangsjaar 2022/2023**

Sociale partners realiseren zich dat het - gezien het moment van bekend worden van dit onderhandelaarsakkoord zo vlak voor de zomervakantie - lastig dan wel onmogelijk is om conform bovengenoemde werkwijze tot een besteding te komen van de middelen voor het schooljaar 2022/2023. Dat geldt voor zowel de collectieve als de individuele besteding van de werkdrukmiddelen. Daarom benaderen cao-partijen het komende schooljaar als een overgangsjaar in aanloop naar de structurele bestedingswijze zoals hierboven beschreven.

Voor de collectieve besteding in 2022/2023 treedt de werkgever daarom met de pnr in overleg over de besteding van de middelen in de geest van de structurele afspraken. Dat betekent een besteding met als doel werkdrukverlichting en met een actieve

betrokkenheid van de werknemers. Hierbij is het belangrijk geen besluiten te nemen die leiden tot onomkeerbare bestedingen voor de uitvoering van de afspraken voor het schooljaar 2023/2024.

Ook voor de individuele besteding vragen cao-partijen in de geest van de structurele afspraken te handelen waarbij al gemaakte afspraken voor de bestedingen van het huidige persoonlijk budget voor het komende schooljaar worden gerespecteerd. De werknemer heeft voor dit overgangsjaar eveneens de mogelijkheid om de aan het keuzebudget toegevoegde 40 uren (deels of volledig) uit te laten betalen.

#### ***D. Monitoring en evaluatie***

Cao-partijen spreken af de uitvoering en uitwerking van de werkdrukafspraken en de besteding van de middelen gezamenlijk te monitoren en evalueren. Naar aanleiding daarvan en indien nodig zullen partijen de afspraken nader aanpassen en/of aanscherpen om werkdrukverlichting te realiseren.

#### **4. Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening**

In het Onderwijsakkoord is afgesproken dat het kabinet 53 miljoen euro investeert in professionalisering van leraren op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Deze middelen worden met een tarief per leerling aan de scholen beschikbaar gesteld. Op schoolniveau worden deze middelen vertaald in een toekenning van 16 uur extra professionalisering voor leraren. Deze uren worden in overleg met de leidinggevende door de leraar besteed aan professionalisering op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Met inachtneming van het professioneel statuut zullen er in de daarvoor aangewezen lerarengremia binnen de school nadere inhoudelijke afspraken worden gemaakt. De aandacht voor basisvaardigheden en curriculumherziening als onderdeel van deskundigheidsbevordering als geheel hoeft zich niet te beperken tot 16 uur.

Het is lastig om deze uren nog voor het komende schooljaar 2022/2023 in te zetten. Daarom geldt hier een overgangsjaar waarbij de werkgever in overleg met de pnr afspraken maakt over een goede besteding van de middelen in het kader van professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening.

#### **5. Taakbeleid/professionele dialoog**

Een belangrijke uitkomst van het Flankerend traject is dat de professionele dialoog leidend moet zijn bij het vormgeven van het taakbeleid. Leraren/lerarenteams treden hierbij samen in overleg over de werkverdeling binnen de school. Dit uitgangspunt van de professionele dialoog hebben cao-partijen in dit akkoord ook al centraal gesteld bij de besteding van de werkdrukkiddelen (zie ook hierboven onder 'collectieve werkdrukkiddelen'). Afgesproken is om de ervaringen met de besteding van de werkdrukkiddelen mee te nemen in het overleg over vervolgstappen in het vernieuwen van het taakbeleid.

## **6. Schoolleiders**

In het Onderwijsakkoord is afgesproken structureel 10 miljoen te investeren in professionalisering van schoolleiders waaronder 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. De wijze waarop sociale partners aan de schoolleidersbeurs invulling geven, is opgenomen in een afzonderlijk document.

Andere afspraken over de schoolleiders: alle onderwijskundige team- of afdelingsleiders tot en met schaal 12 die op 1 augustus bezoldigd worden volgens het maximumsalaris van hun functie ontvangen vanaf augustus 2022 een jaarlijkse bindingstoelage van € 1591. Tot op heden gold dit alleen voor onderwijskundige team- of afdelingsleiders in schaal 12. Instellingen die reeds een bindingstoelage in deze of andere vorm toekenden in lagere schalen dan schaal 12, kunnen dat verrekenen.

## **7. Arbeidsmarkttoelage achterstandsscholen**

In 2021 heeft het kabinet geld beschikbaar gesteld voor arbeidsmarkttoelagen voor scholen met veel kwetsbare leerlingen. Het huidige kabinet heeft besloten deze eenmalige maatregel structureel te maken vanaf het schooljaar 2023/2024. Sociale partners hebben toegezegd uiterlijk voor de start van dat schooljaar cao-afspraken te maken over de toekenning.

## **8. Vernieuwing CAO VO**

Sociale partners zijn van mening dat de CAO VO eenvoudig, begrijpelijk en uitvoerbaar moet zijn. Helaas is dat vaak niet zo. De CAO VO is dik en op sommige onderdelen moeilijk leesbaar en complex. Daarmee is de cao niet altijd voor iedereen even toegankelijk. Sociale partners spreken daarom af om een (extern) onderzoek uit te laten voeren naar hoe het anders kan, met als intentie de CAO VO te vernieuwen tot een modern en makkelijk te lezen document.

## **9. Betaald ouderschapsverlof**

Op 2 augustus 2022 treedt de Wet betaald ouderschapsverlof in werking. Door deze wet krijgen ouders straks gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is wel dat ouders deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind. In de CAO VO is echter al een regeling voor betaald ouderschapsverlof opgenomen. Sociale partners spreken dan ook af dat per 2 augustus 2022 het percentage van doorbetaling van de bezoldiging over maximaal 415 uur gedurende het eerste levensjaar van het kind wordt verhoogd naar 75% van de bezoldiging, onder verrekening van de wettelijke uitkering van het UWV op basis van de Wet betaald ouderschapsverlof. Het deel van de 415 uur dat niet wordt opgenomen gedurende het eerste levensjaar kan gedurende de drie levensjaren erna worden opgenomen tegen de oude voorwaarden. De overige voorwaarden van de regeling in de CAO VO blijven gelden. De regeling voor betaald ouderschapsverlof (inclusief de wettelijke regeling) blijft qua omvang gelijk aan de huidige regeling in de CAO VO. Voor een eventueel resterend deel van al opgenomen

gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind vanaf 1 augustus geldt eveneens het percentage van 75%.

### 10. Overige bepalingen

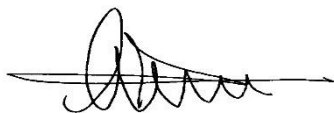
Sociale partners zullen nagaan of er technische en juridische aanpassingen mogelijk/noodzakelijk zijn om de cao-tekst te verduidelijken en/of te laten aansluiten bij gewijzigde wet- en regelgeving. Meer specifiek wordt onderzocht of de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden effecten heeft die vertaald moeten worden naar de CAO VO. Uitgangspunt hierbij is om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de huidige praktijk, tenzij het niet anders kan.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 22 juni 2022

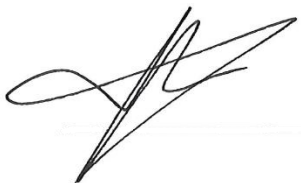
Namens VO-raad,  
Dhr. Olaf Peek



Dhr. Anne Hoekstra



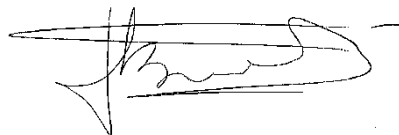
Mevr. Maria van Hattum



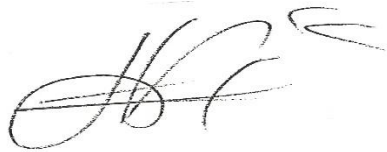
Namens Algemene Onderwijsbond AOb,  
Dhr. Jelmer Evers



Namens CNV Onderwijs,  
Dhr. Tom Boot



Namens Federatie van Onderwijs-  
vakorganisaties, dhr. Jilles Veenstra



Namens FNV Overheid,  
Dhr. Gerard Klaassen

