

Two overlapping squares, one red and one pink, are positioned on the left side of the page.

Onderwijsvakorganisaties
AOB, AVS, CNV, FNV, FvOv

PLAATS/DATUM

Utrecht, 17 juni 2025

KENMERK

2025/EvB

ONDERWERP

Inzet PO-Raad CAO PO 2025 en verder

Inleiding

Het primair onderwijs heeft als altijd grote ambities. We willen de kwaliteit van het onderwijs verhogen, we willen gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen en we bevorderen inclusiever onderwijs. Daar zijn voldoende, goede en gemotiveerde leraren, onderwijsondersteuners, schoolleiders en ander ondersteunend personeel voor nodig. We weten dat dit een grote uitdaging is de komende jaren.

De val van kabinet Schoof zet deze uitdagingen extra onder druk. Verschillende thema's kunnen niet wachten op een nieuw kabinet. De val van de coalitie geeft een nieuw kabinet en de Tweede Kamer wel de kans om andere keuzes te maken dan de voorgestelde historische bezuinigingen op de meest kwetsbare kinderen. In deze onzekere tijd is het belangrijk dat het primair onderwijs verdere stappen zet om de uitdagingen op de arbeidsmarkt op te pakken.

We hebben de afgelopen jaren goede stappen gezet in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en het uitbreiden van faciliteiten voor professionalisering in het primair onderwijs. Daarmee is het werken in onze mooie sector aantrekkelijker geworden. We zien daar ook positieve effecten van; medewerkers zijn over het algemeen heel tevreden met de cao¹ en hebben een positief beeld over hun werk². Uiteraard blijven we ons inzetten voor aantrekkelijk werk en goede arbeidsvoorwaarden.

Tegelijkertijd beseffen we steeds meer dat dat niet voldoende is. We moeten ons ook voorbereiden op de personele tekorten die breed op de arbeidsmarkt spelen en waar ook het primair onderwijs mee te maken heeft, en nog meer mee te maken gaat krijgen. Het is noodzakelijk om sectorbreed te leren omgaan met deze personele tekorten, zodat we ook in die situatie zo goed mogelijk onderwijs kunnen blijven geven aan ieder kind.

Met deze ambities, in de complexe context, is continue aandacht voor ontwikkeling van de (mensen in de) sector onontbeerlijk. Samenwerking binnen de sector tussen alle betrokken partijen, schoolorganisaties, scholen; en een lange adem met langetermijnvisie en een gedeelde focus op professionalisering zijn hierbij cruciaal. Onze insteek bij deze cao-gesprekken is dat een akkoord ook aan die langetermijnontwikkelingen bijdraagt.

De huidige cao loopt per 1 november 2025 af. We hebben de ambitie om tijdig tot nieuwe afspraken te komen die de sector helpen de uitdagingen tegemoet te treden. Met deze brief doen we de inzet voor de onderhandelingen.

1. **Loon, overige financiële arbeidsvoorwaarden en karakter cao**

We streven ernaar om ook in deze cao voor een passende loonontwikkeling te zorgen. Daarbij zullen we balans moeten houden tussen een goede loonontwikkeling en de financiële mogelijkheden van de sector.

Bij het sluiten van de vorige cao hebben we belangrijke stappen gezet richting een meer evenwichtig salarisgebouw. Zo zijn de salarisschalen verder geharmoniseerd en zijn verschillen tussen functiecategorieën verkleind. Deze cao-ronde biedt kansen om, in lijn met onze langjarige inzet, verdere stappen te zetten richting één transparant en logisch salarisgebouw voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders, waarin aparte toelagen zoveel mogelijk worden vermeden.

Vanzelfsprekend trekken wij hierbij gezamenlijk op met het voortgezet onderwijs om de beloning in beide sectoren gelijk te houden.

Verder signaleren we dat werknemers steeds meer behoefte hebben aan keuzevrijheid, bijvoorbeeld als het gaat om het moment van uitbetaling van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. We willen daarom verkennen hoe we deze keuzevrijheid in de nieuwe cao-periode kunnen faciliteren.

We hebben eerder afgesproken om de nieuwe cao het karakter te geven van een minimum-cao met standaardbepalingen. We willen dat graag deze cao-ronde tot stand brengen. Door op onderdelen ruimte te bieden om ten gunste van de werknemer van de cao af te wijken, ontstaat de mogelijkheid voor maatwerk binnen een organisatie, een regio of een samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs. Door de primaire arbeidsvoorwaarden standaard te maken, borgen we dat er geen concurrentie op deze arbeidsvoorwaarden ontstaat.

Ook zetten we in op de mogelijkheid voor het afsluiten van een eigen cao voor organisaties, regio's of samenwerkingsverbanden. Zo'n cao heeft uitsluitend betrekking heeft op het samenstel van minimumbepalingen, waarbij de eigen cao in de plaats komt van de minimumbepalingen in de cao.

We kijken graag naar verdere verbetering en verduidelijking van de tekst en ditmaal ook specifiek de bijlagen van de cao, zoals de matrix in bijlage A9. Ook willen we kijken naar de uitvoerbaarheid van regelingen die in de cao staan.

2. **Professionalisering**

De kwaliteit van het primair onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van de mensen die er werken. Professionalisering blijft daarmee een belangrijke succesfactor voor de kwaliteit van onderwijs, voor gelijke onderwijskansen en de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs. We blijven er dus op inzetten. Bij de vorige cao-afspraken hebben we stappen gezet die bijdragen aan de professionele cultuur in schoolorganisaties. We vinden dit onverminderd belangrijk en willen aanvullende stappen zetten.

Ruimte voor professionalisering

De afgelopen jaren hebben we vertrouwen en professionele ruimte centraal gezet, bijvoorbeeld bij de vormgeving van de nieuwe afspraken rondom 'professionalisering en duurzame inzetbaarheid'. We zien tegelijkertijd dat het vrijmaken van tijd en ruimte voor

professionalisering in de praktijk van alledag een voortdurende uitdaging is. De huidige wetgeving rondom onderwijstijd maakt dat de tijd van leraren voor een groot deel vastgelegd is. We willen graag met bonden in gesprek om te kijken hoe we de tijd en ruimte voor professionalisering beter kunnen borgen. Het gaat ons hierbij om verschillende professionaliseringsactiviteiten en alle vormen van leren; zowel formeel leren, informeel leren als sociaal leren van en met elkaar.

Ontwikkeling beroepsgroep en professionele ruimte

Professionalisering heeft wat ons betreft een bredere betekenis dan het (heel belangrijke) gezamenlijk leren van het team in de school en het ontwikkelen van de vakbekwaamheid. Het gaat ook over de professionele versteviging van de beroepsgroep als geheel. Voor de functies van leraren, onderwijsondersteuners en schoolleiders, zien wij een groeiende rol voor deze georganiseerde beroepsgroep in de scholen, in de organisaties, in de sector en in het landelijk (overheids)beleid.

Deze versterking van de beroepsgroep gaat niet vanzelf, en we hebben daar als werkgevers een bescheiden rol in te spelen. Professionele ruimte staat of valt met vertrouwen in de professionaliteit van de beroepsgroep. Bij vertrouwen hoort ook verantwoordelijkheid. Beide verdienen ze een plek in de dialoog over de ontwikkeling van de beroepsgroep die we graag voeren met de bonden. Laten we daarbij kijken of en hoe we een rol kunnen spelen.

In het vorige onderhandelaarsakkoord hebben we aangegeven dat we voor investeringen in professionalisering willen kijken naar afspraken die in het verleden zijn gemaakt ten aanzien van de bovenwettelijke uitkeringen. In het (primair) onderwijs bestaan nog aanspraken op werkloosheidsuitkeringen die ver uitgaan boven de wet. Deze hebben een lange geschiedenis. Oorspronkelijk was de gedachte erachter dat ambtenaren extra beschermd moesten worden tegen ontslag vanwege de politieke keuzes van kabinetten. Medewerkers in het primair onderwijs zijn echter geen ambtenaren (meer) en de oorspronkelijke reden voor deze bovenwettelijke uitkeringen is achterhaald. Inmiddels zijn zij veranderd in arbeidsvoorwaardelijke rechten die vooral bestaan omdat ze in de cao staan, zonder dat ze enig doel dienen.

Vanuit de gedachte dat als we investeren in de professionele ruimte van medewerkers er meer mensen langer tevreden en professioneel kunnen blijven werken en breed inzetbaar zijn binnen en buiten de sector, zullen deze uitkeringen in de huidige vorm niet langer nodig zijn. We gaan graag het gesprek aan over de middelen die gepaard gaan met deze bovenwettelijke uitkeringen en hoe we deze effectief in kunnen zetten voor verdere professionalisering van de medewerkers in de sector.

3. Aantrekkelijke werkomgeving

Zoals hiervoor al aangegeven; we vinden een aantrekkelijke werkomgeving heel belangrijk. We zien dat we hierin de afgelopen jaren samen met de vakbonden goede progressie hebben gemaakt². Daar willen we op voortbouwen. We hebben in de afgelopen periode gezamenlijk onderzoek laten doen naar verschillende onderwerpen die de werkomgeving raken. Graag bespreken we wat in onze invloedssfeer ligt en wat we aan de cao-tafel kunnen oppakken.

Werkverdeling en werken in balans

Bij het tot stand komen van de vorige cao hebben we het belang van professionele ruimte en een goede werkbalans benadrukt vanuit de gedeelde overtuiging dat dit zal leiden tot minder werkdruk, minder uitval, meer werkgeluk en daarmee tot betere onderwijsresultaten. We willen de onderzoeken naar het werkverdelingsplan, de werkcontext van schoolleiders en pauzetijden bespreken en kijken welke aanknopingspunten we zien voor concrete verbeteringen.

Woon-werkverkeer

Bij het sluiten van de CAO PO 2023-2024 hebben cao-partijen afgesproken een onderzoek uit te laten voeren naar mogelijkheden om de regeling voor woon-werkverkeer verder te verbeteren op het gebied van onder andere vergroening/verduurzaming en het leveren van maatwerk voor verschillende groepen werknemers en hun persoonlijke (woon)situatie. Arbeidsmarktplatform PO voert momenteel dit onderzoek uit. Graag gebruiken we de onderzoeksresultaten om met elkaar het gesprek aan te gaan of en hoe we onze ambitie om de regeling woon-werkverkeer te verduurzamen invulling kunnen geven.

Sociale veiligheid

Bij het sluiten van de vorige cao hebben we gesproken over de sociale veiligheid in het primair onderwijs. Er zijn diverse maatregelen om ongewenst gedrag te voorkomen, maar we vroegen ons af of deze effectief zijn in de praktijk. We hebben dit laten onderzoeken en we willen de onderzoeksresultaten bespreken en waar mogelijk betere waarborgen voor een veilige werkomgeving introduceren.

Diversiteit en inclusief werkgeverschap

Een werkomgeving waarin alle medewerkers zich echt onderdeel voelen van de organisatie, waar ze gezien en gewaardeerd worden en waar verschillen worden onderkend en benut, draagt direct bij aan het welzijn en de motivatie van medewerkers en daarmee aan de kwaliteit van het onderwijs aan onze leerlingen. Scholen kun je daarbij zien als oefenplaatsen voor de samenleving en het is dan ook van belang dat medewerkers, leerlingen en ouders zich thuis voelen in de organisatie.

We willen daarom onderzoeken hoe de cao beter kan inspelen op de uiteenlopende achtergronden, behoeften en omstandigheden van medewerkers. Dat kan zich zowel inhoudelijk richten op de cao-afspraken alsook op het tekstgebruik in de cao.

4. Omgaan met personele tekorten

Personele tekorten zijn een gegeven voor onze sector nu en in de komende jaren. Het verder aantrekkelijk maken van het werk kan dit niet ombuigen; in prognoses is zichtbaar dat in de komende decennia op de gehele arbeidsmarkt in Nederland grote krapte zal zijn. Tegelijkertijd zijn er grote regionale verschillen. De uitdaging is om in deze situatie van tekorten de onderwijskwaliteit te behouden en waar mogelijk te verbeteren, kansengelijkheid te versterken en inclusiever onderwijs verder vorm te geven. Op dit moment zijn er al diverse scholen waar – onder andere vanwege deze tekorten – de organisatie van het onderwijs anders is ingericht. Het is zaak om te onderzoeken wat werkt, welke belemmeringen worden ervaren en de beste praktijken en succesfactoren te delen. We zien hier zoals gezegd een grote complexe uitdaging. Tegelijkertijd denken we dat er ook kansen zijn voor de aantrekkelijkheid van het werk. We zien hier een sectorbrede en gezamenlijke verantwoordelijkheid als werkgevers, vakbonden en beroepsgroep. We denken ruimte te kunnen creëren en belemmeringen weg te kunnen nemen rond de afstemming van kinderopvang en onderwijs, in het functiehuis en in flexibele contractvormen en zetten daarop in.

Samenwerking met kinderopvang

Steeds meer scholen werken op intensieve wijze samen met kinderopvang of hebben eigen kinderopvang in huis. Ook wordt er samengewerkt met onder andere jeugdzorg. De maatschappelijk brede opgave vraagt steeds meer om complementaire teams. Los van de inhoudelijke redenen voor deze samenwerking, kan dit ook een positieve impact hebben op het creëren van aantrekkelijk werk, juist in tijden van tekorten in beide sectoren. De integrale benadering van kinderopvang en onderwijs biedt daarmee niet alleen meerwaarde voor

kinderen en ouders, maar ook kansen voor medewerkers. Binnen Integrale Kindcentra ontstaan door het combineren van functies mogelijkheden om arbeidsovereenkomsten met een hogere urenomvang te realiseren en aantrekkelijker werk te bieden.

Tegelijkertijd zien we dat regelgeving en bekostiging het vormgeven aan integraal werken in Kindcentra moeilijk maakt. Onderwijs en kinderopvang kennen bovendien elk een eigen cao, wat in de organisaties tot complexiteit kan leiden. We willen graag stappen zetten om belemmeringen weg te nemen om de samenwerking binnen Integrale Kindcentra te bevorderen.

Voorbeeldfuncties

We hebben afgelopen jaar nieuwe voorbeeldfuncties voor directeuren, logopedisten en gedragswetenschappers toegevoegd. We horen ook dat er van andere inmiddels veel voorkomende functies in het onderwijsveld voorbeeldfuncties gewenst worden. We willen bespreken of en welke voorbeeldfuncties kunnen worden toegevoegd. Daarbij willen we met name alert zijn op ontwikkelingen als vorming van Integrale Kindcentra, het anders organiseren van het onderwijs en inclusief onderwijs.

Flexibiliteit via arbeidsovereenkomst

We kennen in de cao primair onderwijs (naast de leer-arbeidsovereenkomst) alleen de reguliere arbeidsovereenkomst. In het onderzoek "[Tijdelijke en flexibele contracten van leraren in primair en voortgezet onderwijs](#)" doen de onderzoekers aan de cao-partijen een aanbeveling over de Regie-arbeidsovereenkomst. Dit is een vorm van een arbeidsovereenkomst die meer flexibiliteit biedt. We vinden het interessant om hierover van gedachten te wisselen. Deze arbeidsovereenkomst zou aantrekkelijk kunnen zijn voor huidige zzp-ers om met behoud van flexibiliteit in dienst te treden bij een schoolorganisatie en zodoende inzetbaar en behouden te blijven voor het onderwijs.

Afsluiting

Naast deze inzet behouden we ons het recht voor om gedurende het proces aanvullende voorstellen te doen.

We kijken er opnieuw naar uit om met elkaar aan tafel te komen en met elkaar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden af te spreken en te bezien wat we kunnen doen om sectorbreed tot een steeds betere werkomgeving te komen.

Met vriendelijke groet,

De onderhandelingsdelegatie van de PO-Raad,

Edwin van Bokhoven
Gernanda Schutte
Jan Nieuwenhuis
Joan de Wit
Jos Timmermans
Peter Vos