

# Onderhandelaarsakkoord

## Cao Voortgezet Onderwijs 2018/2019

12 juni 2018

Het voortgezet onderwijs staat onder druk. Er bestaat een grote uitdaging om de kwaliteit van het onderwijs vast te houden en nog verder te verbeteren. Dit, gekoppeld aan legitieme eisen van leerlingen, ouders en de samenleving aan het funderend onderwijs, leidt tot een hoge werkdruk onder het onderwijspersoneel bij zowel leraren, ondersteunend personeel als schoolleiders. Zo wordt er momenteel door leraren en scholen gezocht naar ruimte voor maatwerk en wordt er hard gewerkt aan passend onderwijs, digitalisering en investeren in burgerschaps- en persoonsvorming. Kenmerkend bij deze initiatieven is dat er steeds meer taken en verantwoordelijkheden bijkomen voor de school, leraren en ondersteunend personeel zonder dat er iets vanaf gaat.

In het licht van bovenstaande veranderingen en het oplopende lerarentekort hebben zowel de onderwijsbonden als de VO-raad het kabinet nadrukkelijk opgeroepen extra te investeren in het voortgezet onderwijs. Investerings die volgens cao-partijen hard nodig zijn om deze uitdagingen aan te kunnen, het oplopende lerarentekort tegen te gaan, het imago van het lerarenberoep te versterken, de werkdruk te verlagen, het werkplezier te vergroten en om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en verder te ontwikkelen. Zo hebben de onderwijsbonden gevraagd om extra middelen voor het verminderen van werkdruk, met als bijkomend voordeel dat zo tijd vrij te maken is voor ontwikkeling en innovatie van en door leraren. De VO-raad pleit in dit zelfde kader voor het investeren in ontwikkeltijd om zo meer ruimte te creëren voor professionele ontwikkeling van de leraren en vernieuwing van het onderwijs. Beide speerpunten liggen in elkaars verlengde en vertonen raakvlakken: te hoge werkdruk en te weinig tijd voor ontwikkeling brengen grote risico's met zich mee voor het behouden en verbeteren van de onderwijskwaliteit en tast de duurzame inzetbaarheid van medewerkers aan.

De aanpak van genoemde knelpunten vraagt om voldoende gekwalificeerde medewerkers en heeft daarom ook een nauwe relatie met het lerarentekort. De nijpende situatie op de arbeidsmarkt leidt ertoe dat de druk op zittende leraren en ondersteunende medewerkers toeneemt om invulling te geven aan de veranderende en toegenomen verantwoordelijkheden. Het verbeteren van carrièreperspectieven, van arbeidsvoorwaarden en daarmee ook van het imago van het onderwijs/beroep zijn nodig om nieuwe en huidige medewerkers te binden aan het voortgezet onderwijs. Voor een succesvolle aanpak van de bovengenoemde vraagstukken zijn extra investeringen uit Den Haag nodig. De onderwijsbonden en de VO-raad hebben daarom afgesproken om zich de komende tijd maximaal in te spannen om bij Prinsjesdag extra financiële ruimte beschikbaar te krijgen in het kabinetsbeleid, door het voeren van een gezamenlijke lobby in Den Haag. Zonder extra middelen is het onmogelijk om de problematiek in de sector afdoende aan te pakken. Sociale partners bevonden zich gedurende de cao-onderhandelingen dan ook in een lastige positie, maar hebben steeds getracht verantwoordelijkheid te nemen binnen de beperkte ruimte die momenteel voorhanden is. In het licht van deze situatie hebben sociale partners de volgende afspraken gemaakt voor de CAO VO 2018/2019.

### Afspraken cao 2018/2019

#### 1. Werkdruk en ontwikkeltijd

Cao-partijen hebben eerder gezamenlijk onderzoek laten doen naar de mechanismen die een te hoge werkdruk kunnen veroorzaken en naar goede manieren om met werkdruk om te gaan. Kernpunt hierin is dat werkdruk vele oorzaken en verschillende verschijningsvormen kan hebben. Duidelijk is dat een belangrijke oorzaak in de taak van

de leraar ligt, daar waar het gaat om de lestaak, klassengrootte en beperkte ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, regelruimte en de wijzigende eisen aan en verantwoordelijkheden van het onderwijs.

Andere oorzaken liggen in de werkorganisatie, waaronder het gevoerde taakbeleid, onvoldoende ruimte om zelf vorm te geven aan vernieuwing en verbetering van onderwijsconcepten, de organisatiecultuur en onderbezetting/lerarentekort. Tenslotte zijn ook de persoonlijke kenmerken van belang. Denk aan de taakopvatting van een leraar, niveau en ervaring, carrièreperspectief, het benutten van talenten en voorkeuren en de privé-situatie.

De veelzijdigheid van het vraagstuk van verminderen van werkdruk en verhogen van werkplezier vraagt om een aanpak op verschillende niveaus, zowel centraal (richting het kabinet en Tweede Kamer/borging in cao-afspraken) als decentraal op de scholen zelf. Cao-partijen hebben met elkaar een aanpak afgesproken langs de onderstaande gezamenlijke speerpunten.

### *Lestaakreductie en meer ontwikkeltijd*

Leraren in Nederland geven internationaal gezien veel lessen aan relatief grote groepen. Partijen streven daarom naar een reductie van het aantal lessen zodat meer tijd en ruimte voor leraren ontstaat om vorm te geven aan onderwijsverbetering en - vernieuwing. Met deze reductie van de lestaak wordt een eerste stap gezet om de werkdruk voor alle leraren in het voortgezet onderwijs te verminderen, wordt een impuls gegeven aan de kwaliteit van het onderwijs en ontstaat bovendien ruimte voor onderwijsvernieuwing. Dit streven naar meer tijd en ruimte voor leraren sluit aan bij het doel van de door de Tweede Kamer aangenomen motie waarin het kabinet wordt opgeroepen voorstellen uit te werken, inclusief financiële consequenties om het aantal lesuren voor leraren te reduceren. Doel van de motie is het creëren van tijd en ruimte om (de ontwikkeling van) onderwijs op een hoog niveau vorm te geven. Onderwijsbonden en de VO-raad willen extra bekostiging bij het kabinet realiseren zodat scholen en leraren middelen beschikbaar krijgen om gezamenlijk invulling te geven aan het bovengenoemde doel. Als de extra financiële middelen beschikbaar komen dan overleggen sociale partners gezamenlijk over de besteding van de middelen en/of de wijze waarop de middelen op centraal en decentraal niveau kunnen worden ingezet voor werkdrukvermindering en meer ontwikkeltijd. Beoogde uitkomst daarbij is dat de leraren(teams) aan zet zijn bij de inzet van de middelen en/of tijd die beschikbaar komen/komt en dat elke leraar profijt ervaart in de vorm van werkdrukverlichting en/of meer ontwikkeltijd. Uitgangspunt van sociale partners hierbij is steeds de kwaliteit van het onderwijs.

### *Aanpak op school*

Het is noodzakelijk dat het kabinet extra middelen voor werkdruk en ontwikkeltijd ter beschikking stelt. Tegelijkertijd gaan partijen aan de slag met een aanpak op de scholen. De nieuwe interpretatie van de Wet onderwijstijd biedt mogelijkheden om op school het onderwijsprogramma te vernieuwen en daarmee (een deel van) de bestaande lessen anders in te vullen. De wettelijke urennorm is namelijk substantieel verruimd doordat veel meer onderwijsactiviteiten dan voorheen als onderwijstijd kunnen worden aangemerkt. Voorbeelden zijn hoorcolleges, projecten en opdrachten, stages, keuzewerktijd en meer. Ook is er geen minimum aantal lessen dat een leerling moet volgen. Dat betekent dat niet alle leerlingen evenveel les hoeven te krijgen, de ene leerling heeft meer nodig en de andere leerling minder. Dat biedt ruimte om andere keuzes te maken in het onderwijsprogramma met een andere invulling van de lesroosters waarmee ruimte ontstaat voor nieuwe verbeterde onderwijsvormen die aansluiten bij de specifieke behoeften van leerlingen en voor ontwikkeltijd.

Cao-partijen willen het komende jaar gebruiken om de beweging naar lessenreductie te realiseren via een aanpassing en vernieuwing van het onderwijsprogramma - inclusief de lessentabel - en zo ruimte voor ontwikkeltijd te creëren. Hierover zijn de volgende afspraken gemaakt:

- • De maximale lestaak bedraagt 750 klokuren op jaarbasis, tenzij op instellingsniveau andersluidende afspraken gelden en/of tenzij de werkgever in overleg met de P(G)MR en met in achtneming van het gestelde in artikel 8.1 lid 5 van de cao andersluidende afspraken maakt.
- • Indien de maximale lestaak op een instelling op jaarbasis 750 klokuren of hoger is, wordt deze met ingang van 1 augustus 2019 met 30 klokuren verminderd. Deze klokuren worden verhoogd met de opslagfactor zodat daarmee in totaal 50 uur vrijkomt. De vrijkomende uren komen beschikbaar als ontwikkeltijd en tijd voor verdere verbreding en verdieping van de wijze waarop de invulling wordt gegeven aan de lestaak.
- • In de jaartaak wordt vanaf 1 augustus 2019 een afzonderlijk onderdeel onderwijsontwikkeling, -verbreding en verdieping opgenomen. Hierin worden de vrijkomende uren opgenomen.
- • Over de invulling van de vrijkomende uren vindt binnen het onderwijzend personeel overleg plaats. Dat kan binnen de lerarenteams, secties of in een ander op school te bepalen samenwerkingsverband van leraren.
- • Na het overleg onder het onderwijzend personeel maken de leraar en leidinggevende in overleg afspraken over de inzet van de vrijkomende uren voor het aankomende schooljaar.
- • De leraar legt over zijn inzet voortvloeiend uit de afspraken gemaakt in het lerarenteam jaarlijks verantwoording af als onderdeel van de professionele gesprekkencyclus.
- • Het onderwerp werkdruk is een vast onderdeel van het functioneringsgesprek.
- • De vermindering van de lestaak zoals bedoeld in deze afspraken komt tot stand door op instellingsniveau het onderwijsprogramma en in verlengde daarvan de lessentabel aan te passen, met gebruikmaking van de ruimte die de Wet op de onderwijstijd daartoe biedt. Het overleg tussen de werkgever, de MR en het OP over de aanpassing van de lessentabel wordt in het schooljaar 2018-2019 gevoerd. Uiterlijk 1 maart 2019 dient het overleg te zijn afgerond, gevolgd door overeenstemming met de MR over de aanpassing van het onderwijsprogramma waarbij de (P)MR zich vergewist van draagvlak onder het OP.
- • De bepalingen in lid 4,5 en 6 van artikel 8.1 (Algemene bepalingen taakbeleid, waaronder de goedkeuring met een 2/3<sup>e</sup> meerderheid van de werknemers) zijn niet van toepassing op deze afspraken.
- • Indien aanpassing van de lessentabel leidt tot zwaarwegende organisatorische, financiële of onderwijskundige problemen, dan wel over de aanpassing geen overeenstemming wordt bereikt met de MR, kan de werkgever besluiten om de lessenreductie van -30 klokuren + opslagfactor niet toe te passen. Dit is echter alleen mogelijk nadat de werkgever de bij deze cao betrokken partijen heeft uitgenodigd voor overleg.
- Cao-partijen spreken af de scholen, leraren en ondersteunend personeel hierin te faciliteren en ondersteunen door het ontwikkelen (via VOION) van instrumentarium, het verspreiden van goede voorbeelden en handreikingen en het organiseren van studiedagen/bijeenkomsten waaronder een landelijke dag onderwijstijd.

De bovenstaande afspraken zijn niet bedoeld om te bezuinigen op de werkgelegenheid.

## 2. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarissen en salarisschalen worden per 1 juni 2018 verhoogd met 2,35%;
  - in oktober 2018 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 1%;
  - de salarissen en salarisschalen worden per 1 juni 2019 verhoogd met 2,15%.
- Indien een werkgever in juni 2018 al een salarisverhoging van 2,35% heeft doorgevoerd dan wordt deze verrekend met de bovenstaande afspraak.

### **3. Looptijd**

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 juni 2018 tot 1 oktober 2019.

### **4. Vereenvoudiging en verbetering van het salarisbouwwerk**

In de looptijd van de afgelopen cao hebben cao-partijen nader gekeken naar mogelijkheden om het salarisbouwwerk in de cao te vereenvoudigen en te verbeteren. In navolging hiervan hebben cao-partijen afgesproken per ingang van 1 januari 2019 de volgende aanpassingen door te voeren:

- De toelage Compensatie inkomensgevolgen uit artikel 3.8 van bruto € 31 per maand wordt budgetneutraal verwerkt in het maandsalaris.
- De treden 2, 3 en 4 uit schaal 4 worden gelijkgetrokken met de treden 2, 3 en 4 uit schaal 3.
- Aan de team- of afdelingsleider in schaal 12 wordt een bindingstoelage toegekend conform de hoogte en wijze van toekenning aan de leraar. Instellingen die al een bindingstoelage in deze of andere vorm met hetzelfde doel toekennen, kunnen dat verrekenen.

### **5. Loopbaanontwikkeling en werkdruk OOP**

Uit onderzoek dat cao-partijen hebben laten uitvoeren blijkt dat de ondersteunende collega's vragen om ruimere mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling. Ook zijn aspecten als meer waardering, een actieve en stimulerende rol van de leidinggevende en financiële ondersteuning belangrijke factoren bij het beter vorm kunnen geven van het loopbaanbeleid. Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao door VOION in de regio's gezamenlijke themabijeenkomsten laten organiseren om van loopbaanbeleid meer prioriteit te maken. Aan de orde komen het geven van goede voorbeelden en het beter benutten van de mogelijkheden die de cao biedt. Doel is om te zorgen voor voortdurende aandacht voor het functiegebouw en de doorgroeimogelijkheden van OOP-ers binnen de school.

Loopbaanontwikkeling en werkdruk worden met ingang van het schooljaar 2018/19 een vast onderwerp in het gesprek met de leidinggevende in het kader van de geldende professionele gesprekkencyclus. Daarnaast hebben partijen afgesproken het budget voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten voor het OOP vanaf het schooljaar 2018/19 te verhogen van 500 naar 600 euro.

### **6. Arbeidsovereenkomsten**

#### ***Onbevoegde leraren***

In het kader van het terugdringen van het aantal onbevoegde leraren hebben sociale partners de volgende afspraken gemaakt:

- Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarsfunctie benoemd,

- gedurende maximaal drie contracten.
- • De werkgever stelt bij aanvang van de benoeming in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen twee jaar.
- • De werkgever verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.
- • Indien de onbevoegde leraar na twee jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, kan in bijzondere gevallen het dienstverband daarna ten hoogste nog twee keer met een jaar worden verlengd.
- • Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend benoemd worden in de leraarsfunctie LB.
- • Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid wordt de leraar benoemd voor onbepaalde tijd in de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste twaalf maanden in dienst is bij werkgever. Deze afspraak betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering binnen de sector voortgezet onderwijs waarbij continuïteit, kwaliteit en het bevorderen van bevoegde leraren in het onderwijs gewaarborgd dient te worden. Op deze wijze wordt aangesloten bij de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) en worden zij-instromers en andere onbevoegde leraren in staat gesteld om tegelijkertijd les te geven en binnen de wettelijke termijn een onderwijsbevoegdheid te behalen.

#### ***Overige tijdelijke contracten***

Tijdelijke contracten als voorziening in een tijdelijke vacature kunnen worden afgesloten telkens voor de duur van ten hoogste één jaar. De totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden bedraagt ten hoogste twee jaar en het aantal is gemaximeerd tot drie contracten.

#### **7. Persoonlijk budget**

Het individueel keuzebudget van 50 uur per jaar geeft de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden toe te spitsen op individuele behoeften en voorkeuren passende bij de levensfase (duurzame inzetbaarheid). Deze arbeidsvoorwaarde is inmiddels enige jaren van toepassing en wordt wisselend ingezet en gewaardeerd door individuele werknemers en werkgevers.

Cao-partijen hebben daarom afgesproken om de looptijd van de cao te gebruiken om een evaluatie te (laten) uitvoeren zowel gericht op de inhoud van het budget – waarvoor kunnen en willen werknemers het gebruiken – als op de praktische uitvoering in de bedrijfsvoering van de scholen.

#### **8. Afkoop WOVO**

De CAO VO kent een uitgebreid stelsel van bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (WOVO). In dit stelsel is ook opgenomen dat een werknemer zijn recht op een bovenwettelijke uitkering kan laten afkopen als hij werkzaamheden als zelfstandig ondernemer start/uitbreidt. Deze afkoopregeling past echter niet bij de behoefte om leraren en middelen zoveel mogelijk voor de sector te behouden. Het onderscheid tussen werknemers die werkzaamheden gaan verrichten als zelfstandig ondernemer en werknemers die bij een nieuwe werkgever in dienst treden, is niet te rechtvaardigen. Daarbij is de rechtmatigheid van het gebruik van de afkoopregeling in de praktijk lastig te controleren, hetgeen tot onwenselijke situaties leidt. Sociale partners spreken dan ook af om de afkoopregeling te laten vervallen.

## **9. Normalisering**

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren zal voor het voortgezet onderwijs naar verwachting per 1 januari 2020 in werking treden. Sociale partners hechten er belang aan dat de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers in de sector ook op dat moment helder en duidelijk in de CAO VO zijn opgenomen. Daarom spreken sociale partners af dat, zodra de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking treedt, afspraken worden gemaakt over de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor werknemers in het openbaar onderwijs.

## **10. Banenafpraak**

Indien wet- en regelgeving omtrent de banenafpraak in de looptijd van de cao wijzigt en dat in combinatie met de afspraken in de cao leidt tot knelpunten bij het creëren van banen voor de doelgroep of bij het aannemen van mensen uit de doelgroep, zullen partijen de afspraken hierover aanpassen.

## **11. Functiemix**

Partijen constateren dat op basis van de beschikbare cijfers de opwaardering van functiemix als onderdeel van het Convenant Actieplan Leerkracht op veel scholen heeft geleid tot realisatie van de functiemixstreefcijfers of dat maatwerkafspraken zijn gemaakt. Het is van belang dat de sector voldoende loopbaanmogelijkheden voor leraren blijft bieden zoals beoogd in het Convenant Actieplan Leerkracht. De functiemix ([www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl)) en maatwerkafspraken worden vanaf heden uitgangspunt voor het overleg op de instelling met de P(G)MR, dit als onderdeel van het formatieplan. Sociale partners blijven de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau monitoren en komen bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen.

## **12. 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.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 12 juni 2018

Namens VO-raad, dhr. Olaf Peek  
dhr. Anne Hoekstra  
mevr. Marianne van Wegberg

Namens Algemene Onderwijsbond AOb, dhr. Henrik de Moel

Namens CNV Onderwijs, mevr. Kyra Keybets

Namens Federatie van Onderwijs- vakorganisaties, dhr. Jilles Veenstra

Namens FNV Overheid, dhr. Rob Huijskens