

Onderhandelaarsakkoord CAO Voortgezet Onderwijs 2025-2027

Inleiding

Werken in het onderwijs is betekenisvol. Ondersteuners, docenten, schoolleiders en bestuurders dragen bij aan de scholing en vorming van nieuwe generaties leerlingen. Deze leerlingen verdienen goed onderwijs, gegeven door vakbekwame professionals in een stabiele en veilige omgeving. Deze ambitie maakt zich niet vanzelf waar. Het lerarentekort is nijpend, de werkdruk is hoog en dat zet druk op de ruimte voor ontwikkeling en maatwerk. Tegelijkertijd staat de wereld niet stil: de samenleving vraagt om jongeren die zich breed ontwikkelen, kritisch kunnen denken en voorbereid zijn op een toekomst die steeds sneller verandert.

Als gezamenlijke onderhandelingsdelegaties van de VO-raad en de vakbonden (AOB, FNV, CNV en FvOv) delen wij een zorg én een verantwoordelijkheid. Wij zien en horen dagelijks wat onderwijsprofessionals nodig hebben om hun werk goed te doen en wat leerlingen nodig hebben om tot bloei te komen. Goed werkgeverschap, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, professionele ruimte, verantwoordelijkheid en vertrouwen vormen daarvoor de basis. Zo blijft het beroep behalve betekenisvol, ook aantrekkelijk en duurzaam. Want elke leerling verdient een school die het verschil kan maken.

Dit onderhandelaarsakkoord is dan ook meer dan een technische afspraak. Het geeft vorm aan professionele ruimte, verantwoordelijkheid en vertrouwen. Dat kunnen we niet alleen. Aan de politiek vragen we om het onderwijs weer op voorsprong te zetten. Niet met mooie woorden, maar met gerichte acties. Terwijl scholen hun uiterste best doen om elk kind goed onderwijs te bieden, dreigen politieke keuzes juist het fundament onder dat onderwijs weg te slaan. In plaats van structureel te investeren, kiezen sommige politieke partijen voor bezuinigingen. Dat is een gevaarlijke koers — niet alleen voor de leerlingen van vandaag, maar ook voor de samenleving van morgen.

Juist in deze context nemen wij, werkgevers en werknemers, de verantwoordelijkheid om samen te werken aan afspraken die stabiliteit, perspectief en de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs versterken: een kader dat zekerheid biedt én ruimte laat voor ontwikkeling en maatwerk op school.

Het fundament voor dit akkoord vormt het *Raamwerk professioneel gesprek en taakbeleid*, een gezamenlijk resultaat van de cao-partijen. Dit raamwerk biedt scholen en medewerkers handvatten om werkdruk, taakverdeling, professionele ruimte en onderwijsaanbod op een constructieve manier te bespreken en te wijzigen waar nodig. Speciale aandacht is gegaan naar de uitvoerbaarheid en betaalbaarheid van het raamwerk.

We hopen hiermee te laten zien dat samenwerken loont. Na intensieve gesprekken is een evenwichtig pakket afspraken bereikt dat zowel zekerheid biedt voor medewerkers als ruimte laat voor scholen om maatwerk te leveren.

Dit akkoord komt voort uit het besef dat werkgevers en werknemers in de VO-sector samen verantwoordelijk zijn voor kwaliteit, continuïteit van onderwijs en het welzijn van het personeel. Met deze afspraken willen bonden en VO-raad samen bijdragen aan een sector die aantrekkelijk blijft om in te werken, waar professionaliteit wordt gewaardeerd en waar leerlingen kunnen rekenen op kwalitatief goed onderwijs. En elke onderwijsprofessional verdient de voorwaarden om dat waar te kunnen maken. Het akkoord vormt zo een stevig fundament voor de komende jaren: een cao die zekerheid biedt, perspectief opent en vertrouwen geeft – aan scholen, medewerkers én de samenleving.

In het licht van bovenstaande hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt.

Afspraken CAO VO 2025-2027

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 november 2025 tot 1 maart 2027.

2. Loon en loongebouw

De salarissen en salarisschalen worden in twee stappen verhoogd:

- Op 1 november 2025 met 4,6%
- Op 1 november 2026 met 1,2%

Daarnaast krijgt de functieschaal 10 van de OOP/directieschalen per 1 juli 2026 dezelfde tredebedragen als de leraarschaal LB. De hoogste treden zijn nu al hetzelfde.

3. Oktobertoelage

Leraren die niet in de hoogste trede van de schaal zitten, ontvangen nu geen oktobertoelage. In de nieuwe cao wordt dat gewijzigd. Daarmee ontvangen deze leraren een oktobertoelage van €302,50 bruto. Dat is gelijk aan de andere werknemers in de schalen 9 en hoger die niet in de hoogste treden zitten.

4. Werkdrukverlichting en taakbeleid aanpakken door het professionele gesprek

Het aanpakken van te hoge werkdruk heeft prioriteit bij werknemers en werkgevers in het voortgezet onderwijs. Uit de praktijk weten we dat werkdruk vaak nauw samenhangt met een goede werkverdeling en samenwerking op school, een inspirerende en gedragen onderwijsvisie en professionele ruimte voor leraren en schoolleiders. Het professionele gesprek hierover levert inzichten en handvatten op voor werkdrukverlichting. Deze inzichten en handvatten kunnen vervolgens worden gebruikt om het taakbeleid opnieuw te beoordelen.

Vanuit deze aanpak hebben cao-partijen in het vorige cao-akkoord afgesproken dat alle scholen via de professionele dialoog het gesprek inrichten over het taakbeleid en dat het taakbeleid hierin opnieuw wordt beoordeeld en indien nodig gewijzigd, uiterlijk voor ingang van het schooljaar 2028 - 2029. Ook hebben cao-partijen toen afgesproken een *raamwerk 'professioneel gesprek en taakbeleid'* te ontwikkelen die hiervoor door scholen wordt gebruikt.

In dit cao-akkoord hebben cao-partijen invulling gegeven aan de inhoud van het raamwerk. Deze bestaat uit twee onderdelen: het bieden van ondersteuning en ondersteuningsmateriaal voor het gesprek op school en het aanpassen van cao-afspraken.

Voor het bieden van ondersteuning hebben cao-partijen op de website van Voion een aparte landingspagina ingericht met informatie over werkdruk, taakbeleid en het professioneel statuut, handvatten voor een professionele dialoog en hulpmiddelen om het gesprek over werkdrukverlichting en taakbeleid professioneel te voeren. Het is een dynamische landingspagina die stapsgewijs wordt uitgebreid met aanvullende kennis, handreikingen en praktijkervaringen. Ook gaan cao-partijen via Voion regionale voorlichtingsbijeenkomsten en andere activiteiten organiseren.

De volgende afspraken hebben betrekking op aanpassingen in de cao:

- De ontwikkeltijdafpraak uit 2019 beschouwen partijen als afgerond omdat alle scholen de afspraak in de praktijk hebben gebracht. Dat wil zeggen: volledig ingevoerd of deels/niet omdat er andersluidende afspraken zijn gemaakt of gelden.
- Dat betekent dat het actiepunt van de ontwikkeltijdafpraak zoals in de cao is beschreven in artikel 8.3 CAO VO ook is afgerond en daarom kan worden geschrapt. Het gevolg hiervan is dat de in de cao opgenomen maximale lestaak van 750 klokuren wordt gewijzigd in 720 klokuren, met dien verstande dat het mogelijk blijft dat op school andersluidende afspraken gelden dan wel in overleg met de P(G)MR worden gemaakt.

Aan de bestaande afspraak zoals opgenomen in artikel 8.2 CAO VO om vanuit de professionele dialoog het gesprek over taakbeleid te voeren, wordt het volgende toegevoegd:

- Onderwerpen die in het gesprek op school aan de orde komen, zijn onder andere: aanbod, kwaliteit van het onderwijs en toetsing, professionele verantwoordelijkheden en autonomie, collectieve en individuele werkdruk, de lestaak, verdeling van taken en benutten van individuele kunde en expertise, klassengrootte en overige te verrichten schoolactiviteiten.
- De opbrengsten van het gesprek op school vormen de basis voor de beoordeling van het huidige taakbeleid en mogelijke aanpassing daarvan conform artikel 8.1 CAO VO.

Aan artikel 8.1 CAO VO wordt toegevoegd dat het mentoraat behoort tot de overige taken en dat bij de opslagfactor gevarieerd kan worden naar schoolspecifieke omstandigheden, zoals klassengrootte.

5. Reiskosten

In de huidige Regeling verplaatsingskosten is opgenomen dat werknemers recht hebben op een tegemoetkoming woon-werkverkeer tot en met een afstand van 25 kilometer enkele reis (artikel G lid 2 Bijlage 3 CAO VO). Sociale partners spreken af dat deze afstand per 1 januari 2026 wordt verhoogd naar 35 kilometer enkele reis.

Daarnaast kent de cao momenteel een eigen reiskostenregeling, die afwijkt van de methoden voor het berekenen van de gericht vrijgestelde vaste reiskostenvergoeding uit het Handboek Loonheffingen. Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht of het voortgezet onderwijs ook kan aansluiten bij de regeling(en) uit het Handboek Loonheffingen en de reiskostenregeling verder verbeterd kan worden. Hierbij is ook aandacht voor duurzaam/groen reizen en aanpassing van de overige onderdelen uit de Regeling verplaatsingskosten.

6. Sociale zekerheid

In de cao is een stelsel met afspraken over ontslag en voorzieningen bij werkloosheid opgenomen. Deze afspraken zijn historisch zo gegroeid en bevatten wellicht niet de juiste stimulans om instroom in een werkloosheidsuitkering te voorkomen en uitstroom uit een werkloosheidsuitkering te bevorderen. Dit terwijl de arbeidsmarkt krap is en het lerarentekort naar verwachting de komende jaren nijpend blijft.

Voor cao-partijen is dit aanleiding om het systeem van sociale zekerheid tijdens de looptijd van deze cao te bespreken, opnieuw te beoordelen en daar waar nodig aanpassingen te formuleren. Deze aanpassingen kunnen vervolgens in de eerstvolgende cao worden doorgevoerd.

7. Aflossen studieschuld

Sociale partners willen de sector aantrekkelijk maken en houden voor jongeren. Daarom wordt in de cao de mogelijkheid geboden aan werknemers om (een deel van) de studieschuld af te lossen door de waarde van 50 uur individueel keuzebudget in te zetten (middels een uitbreiding van artikel 7.2 lid 13 CAO VO).

8. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

Sociale partners onderschrijven het belang van een inclusieve onderwijsarbeidsmarkt. Ook werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten een bestendige plek kunnen vinden in de schoolorganisaties. Om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt en andere werknemers zo veel mogelijk gelijk te behandelen, zijn sinds 2024 een aantal financiële regelingen ook van toepassing op deze groep werknemers.

Met dit nieuwe akkoord hebben partijen afgesproken dat ook de overige bepalingen uit hoofdstuk 3 (Salaris en uitkeringen, deel 1) en hoofdstuk 12 (Salaris, deel 2) van toepassing worden op medewerkers die vallen onder de doelgroep Participatiewet. Concreet betekent dit dat deze medewerkers voortaan onder de reguliere salarisstructuur van de CAO VO vallen. Zij worden ingeschaald in de daarvoor geldende salarisschalen (bijlage 9) en hebben, net als andere werknemers, recht op de reguliere periodieken, salarisverhogingen, functioneringsgesprekken en toelagen die voortvloeien uit hoofdstuk 3 en 12.

Daarmee worden de laatste uitzonderingen opgeheven. Met deze afspraken maken sociale partners een verdere stap richting inclusief werkgeverschap.

9. Vakbondsverlof/GOVAK

De schadeloosstelling van werkgevers voor het vakbondsverlof met behoud van bezoldiging (artikel 15.5 CAO VO) blijft veelal achter bij de doorlopende werkgeverslasten. Cao-partijen willen dit – vergoeding en kosten – zo veel mogelijk in overeenstemming brengen. In de komende periode werken cao-partijen dit uit. In deze uitwerking wordt gekeken naar de vergoeding voor werkgevers (schadeloosstelling), de hoogte van de GOVAK-bijdrage, de indexering daarvan en de invoeringsdatum van de nieuw te maken afspraken, in afstemming met de stichting SFSVO. De benodigde financiering voor deze afspraak valt binnen de arbeidsvoorwaardenruimte van dit cao-akkoord.

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.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 5 november 2025,

Namens VO-raad
Dhr. Olaf Peek

Namens AOv
Mevr. Kim van Strien

Dhr. Anne Hoekstra

Namens CNV
Dhr. Abhilash Sewgobind

Mevr. Maria van Hattum

Namens Federatie van
Onderwijsvakorganisaties
Dhr. Remko Littooi

Namens FNV Overheid
Dhr. Gerard Klaassen