



Utrecht, 30 september 2024

Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2024 - 2025

Inleiding

In deze cao is een vervolgstap gemaakt in het bijdragen aan een professionele cultuur. Dit is mede ingegeven door de ontwikkeling van het beroepsbeeld van leraren. In dit beroepsbeeld komt onder andere de professionele attitude van leraren nadrukkelijk naar voren. Leraren zien zichzelf als bekwame professionals voor de klas en blijven zich tijdens de loopbaan voortdurend ontwikkelen, zowel via gespecialiseerde cursussen, aanvullende opleidingen als via het opdoen van praktijkervaring. Deze professionele attitude zien wij terug bij alle professionals in het onderwijs.

Het is daarom belangrijk dat wij als werknemer- en werkgeversorganisaties ook steeds handelen met die professionele cultuur voor ogen. Daar horen afspraken bij die voor leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel een omgeving creëren waarin zij zich kunnen professionaliseren, de werkdruk is verlaagd en waarin blijvend geïnvesteerd wordt in gezond en professioneel werkgeverschap. Dit zal uiteindelijk leiden tot minder uitval, meer werkgeluk en betere onderwijsresultaten. Met dit akkoord voor de CAO PO 2024-2025 zetten wij al stappen die hiertoe bijdragen, maar we beseffen ook dat er nog diverse stappen te zetten zijn. De lopende onderzoeken die hierbij handvatten geven, zijn onder andere de evaluatie van het werkverdelingsplan, onderzoek naar de werkcontext van schoolleiders en het onderzoek naar pauzetijden.

In het aankomende jaar zullen we met elkaar doorpraten en onderzoeken hoe we nog meer kunnen inzetten op professionalisering en inzetbaarheid van werknemers. Mochten hier investeringen voor nodig zijn, kijken we ook naar aanpassing van afspraken die in het verleden zijn gemaakt ten aanzien van de bovenwettelijke uitkeringen. Als we er immers samen voor zorgen dat er meer mensen langer tevreden en professioneel kunnen blijven werken en breed inzetbaar zijn binnen en buiten de sector, zullen we minder vaak een beroep doen op de bovenwettelijke uitkeringen.

In de CAO PO 2023-2024 spraken cao-partijen de wens uit om te komen tot een sectorale stagevergoedingsregeling. En dat is nog steeds van groot belang omdat zo'n regeling eraan bijdraagt dat er voldoende instroom in de opleidingen is om in de toekomst over voldoende leraren en onderwijsassistenten te beschikken. Partijen deden het afgelopen jaar een beroep op het ministerie van OCW vanwege de financiële consequenties die aan zo'n regeling verbonden zijn. Tot nu toe heeft dit alles nog niet tot het gewenste resultaat geleid waarmee op dit moment zo'n stagevergoeding kan worden afgesproken. Bij verdere ontwikkelingen op dit dossier zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

1 Loon en looptijd

De CAO PO 2024-2025 loopt van 1 oktober 2024 tot en met 31 oktober 2025. Per 1 oktober 2024 worden de salarisbedragen verhoogd met 4,9%. Deze salarisverhoging werkt door in de pensioenopbouw en bovenwettelijke uitkeringen.

Aanpassingen salarishuis

Partijen zijn daarnaast verschillende wijzigingen overeengekomen met betrekking tot het salarishuis:

- De schalen 1 tot en met 8 worden aangepast. Hierdoor zijn de schalen wat evenwichtiger opgebouwd. Alle werknemers blijven in dezelfde schaal en iedereen gaat er bij de nieuwe indeling wat op vooruit. In de bijlagen bij dit akkoord is een conversietabel opgenomen waaruit is af te lezen in welke trede van een schaal een werknemer wordt ingedeeld en wat het nieuwe salarisbedrag is dat daarbij hoort;
- Schaal 11 voor OOP en adjunct-directeuren (A11) wordt gelijk aan de leraarschaal LC. Het aantal treden in schaal 11 was namelijk erg groot. Het aantal schaal-treden en de schaal-bedragen worden aangepast. In de bijlage is een conversietabel opgenomen waaruit is af te lezen in welke trede werknemers in de huidige OOP-11 en A11-schaal worden ingedeeld, en welk bedrag daarbij hoort;
- OOP-13, A13 en D13 worden iets extra verhoogd om ervoor te zorgen dat deze schalen zich beter verhouden tot de aangrenzende salarisschalen. Omdat het eindbedrag van leraarschaal LE gelijk is aan de bestaande schalen 13, wordt de hoogste trede van LE eveneens verhoogd. Bij deze wijziging blijven de werknemers in dezelfde trede;
- Deze wijzigingen vinden plaats per 1 oktober 2024. Uitvoering ervan is uiterlijk 31 december 2024 met terugwerkende kracht afgerond.

Nieuwe toelage in plaats van bestaande toelagen

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de oktobertoelage ter vervanging van diverse bestaande toelagen geïntroduceerd. In de bijlage is een tabel opgenomen waarin per situatie de oude en nieuwe toelage te vinden is (mutatietabel). Het betreft de volgende wijzigingen:

- OOP-ers in alle treden van de schalen 1 tot en met 8; ter hoogte van € 1.640,-;
- OOP-ers van schaal 9 en hoger in de hoogste trede van hun schaal; ter hoogte van € 1.640,-;
- Leraren in de hoogste trede van hun schaal; ter hoogte van € 1.640,-;
- (Adjunct)directeuren in de hoogste trede van hun schaal; ter hoogte van € 1.640,-;
- OOP-ers van schaal 9 en hoger die niet in de hoogste trede van hun schaal zitten; ter hoogte van € 302,50 (voor hen blijft de hoogte hetzelfde als de bestaande nominale eindejaarsuitkering).

De oktobertoelage wordt maandelijks opgebouwd naar rato van de werktijdfactor en de diensttijd. De eerste uitbetaling vindt plaats in oktober 2025. Doordat de toelage wordt opgebouwd vanaf 1 januari 2025 zal de toelage in oktober 2025 10/12^e deel van het jaarbedrag zijn.

Diverse bestaande toelagen gaan op in de nieuwe toelage:

- De bindingstoelage voor leraren in de hoogste trede van hun schaal van € 1.591,09.
- De bindingstoelage voor (adjunct-)directeuren in de hoogste trede van hun schaal, in schaal A10, A11, A12, D11 en D12 van € 1.591,09.
- De bindingstoelage voor OOP-ers in schaal 9 in de hoogste trede van hun schaal van € 263,94.
- De bindingstoelage voor (adjunct-)directeuren in de hoogste trede van hun schaal, in schaal A13 en hoger en D13 en hoger van € 263,94.
- De nominale eindejaarsuitkering OOP voor medewerkers in schaal 1 tot en met 8 van € 1.622,-.
- De nominale eindejaarsuitkering voor OOP-ers in de hoogste treden van schaal 9 en hoger van € 302,50.

Deze toelagen komen te vervallen met ingang van 31 december 2024. De op dat moment opgebouwde rechten voor de bindingstoelage (september en verder) worden uitbetaald in december 2024.



NPO Arbeidsmarkttoelage

De NPO Arbeidsmarkttoelage werd in augustus 2021 geïntroduceerd door toenmalig minister Slob. Deze regeling had als doel het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken, om op die wijze het herstel van kansgelijkheid te bevorderen.

Meerdere onderzoeken concluderen dat de NPO-arbeidsmarkttoelage sinds de invoering nog niet het gewenste effect heeft gehad. Daarnaast zijn de beschikbare middelen met ongeveer een derde afgenomen.

Dit heeft de PO-Raad en vakbonden doen besluiten om een aantal aanpassingen aan te brengen in de cao-afspraken met betrekking tot de arbeidsmarkttoelage en een onderzoek te initiëren naar een meer effectieve besteding van de middelen bestemd voor het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken.

Dit betekent concreet dat we voor het kalenderjaar 2025 het volgende afspreken:

Voor 2025 gaan we nog door met de arbeidsmarkttoelage.

Waarbij:

- Een nieuwe selectie van scholen plaatsvindt. Scholen die niet langer tot de 15% scholen met de hoogste cbs-achterstandscore horen, zullen de middelen niet meer krijgen. En scholen die daar juist bij zijn gaan horen, zullen de bekostiging voor het eerst gaan krijgen.
- De toelage wordt niet maandelijks, maar twee keer per jaar uitbetaald. In juli 60% van het totaalbedrag per jaar, in december (of november) 40% daarvan.

Een meer uitgebreide toelichting is in de bijlage opgenomen.

2 Functiewaardering

Herziening FUWA PO en nieuwe voorbeeldfuncties

Cao-partijen hebben in deze cao het herziene functiewaarderingssysteem FUWA PO vastgesteld en hebben voor de functiegroepen logopedisten, gedragswetenschappers en directeuren nieuwe voorbeeldfuncties vastgesteld. Hiermee is uitvoering gegeven aan de aanbevelingen uit de onderzoeksrapporten van bureau Leeuwendaal (2022).¹

Met de herzieningen van de kenmerkscores in het systeem is ervoor gezorgd dat er gelijke somscores haalbaar zijn in het PO als in de reeds bestaande situatie in het VO. Daarnaast is er een aantal essentiële aanpassingen gedaan in kenmerkscores die invloed hebben op de leidinggevende functies in schaalniveaus 12 t/m 14. Met deze aanpassingen is beoogd dat het systeem FUWA PO beter aansluit bij de context van het primair onderwijs.

Met de aanpassingen in het systeem en de komst van nieuwe voorbeeldfuncties voor logopedisten, gedragswetenschappers en directeuren, komen de oude voorbeeldfuncties voor deze functiegroepen te vervallen.

¹ [Reactie sociale partners op Fuwa-onderzoek Leeuwendaal | PO-Raad \(poraad.nl\)](#)

Met dit akkoord spreken we af dat werkgevers voor 1 juli 2025 de functiebeschrijvingen van de medewerkers uit de genoemde functiegroepen, én de adjunct-directeuren actualiseren. Dit kan een van de nieuwe voorbeeldfuncties zijn of een zelf beschreven functie. Bij een organisatie-eigen functiebeschrijving vindt vervolgens op basis van het herziene systeem FUWA PO 2024 een nieuwe functiewaardering plaats.

Medewerkers die door deze wijzigingen in een hogere salarisschaal geplaatst worden, ontvangen dit salaris met terugwerkende kracht per 1 januari 2025. Indien het bovengenoemde functiewaarderingsproces eerder wordt afgerond, dan gaat de salarisstijging uiteraard direct in bij het ingaan van de nieuwe functiebeschrijving. Een en ander is opgenomen in het nieuwe artikel 5.6.

Om zaken te verduidelijken hebben partijen een leeswijzer opgesteld. Daarin wordt uitleg gegeven over het systeem, over het proces van functiewaardering en is uitleg opgenomen over de functies en begrippen.

Opheffen schalen A10 en D11

Bij het ingaan van deze cao komt de mogelijkheid om (adjunct)directeuren in te schalen in de salarisschalen A10 en D11 te vervallen. Eerder zijn al de voorbeeldfuncties op deze functieniveaus komen te vervallen. Met de invoering van FUWA PO 2024 ontvangen alle (adjunct)directeuren een geactualiseerde functiebeschrijving, zoals hierboven beschreven. De (nieuwe) functiebeschrijving kan na herwaardering niet meer worden ingeschaald in de oude A10 of D11 schaal en wordt daarom in een andere passende schaal ingeschaald, de schaal die aansluit op het met FUWA PO 2024 bepaalde niveau van de functie. De betreffende medewerkers gaan hierbij in ieder geval niet in salarisniveau achteruit. Na het afronden van dit proces op 1 juli 2025, worden de schalen A10 en D11 opgeheven.

3 Professionele ontwikkeling

Professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Met dit akkoord onderschrijven cao-partijen opnieuw het belang van ruimte voor medewerkers op het vlak van professionalisering en duurzame inzetbaarheid. In navolging van de in het vorige akkoord gedane aankondiging is een nieuw hoofdstuk 'Professionalisering en duurzame inzetbaarheid' opgesteld (ter vervanging van het huidige hoofdstuk 8A en hoofdstuk 9). Hierin zijn de reeds bestaande budgetten voor duurzame inzetbaarheid (40 uur) en professionalisering (83 uur en € 500,-) samengevoegd en zijn de bestedingsdoelen verbreed. Werknemers hebben hierdoor meer ruimte in het bepalen van de activiteiten waar de uren en het budget aan kunnen worden besteed, met als doel hun professionele autonomie te vergroten.

Registratiekosten gedragswetenschappers

Cao-partijen spreken af dat – naast de reeds bestaande afspraken voor paramedici – ook voor de gedragswetenschappers de kosten van registratie in kwaliteitsregisters door de werkgever worden vergoed. Artikel 7.6 wordt daartoe uitgebreid.

Loopbaanbegeleiding OOP

Cao-partijen hebben oog voor de OOP-ers die veel werk verzetten in en rondom de klas. Landelijk, in de onderwijsregio's en in de schoolorganisaties gaat veel aandacht en ondersteuning uit naar het



doorstromen van OOP-ers naar een functie van leraar/leraarondersteuner. Hiervoor bestaan dan ook veel opleidingsmogelijkheden en trajecten voor OOP-ers. Daarnaast is voor OOP-ers ook professionaliseringsaanbod op andere vlakken beschikbaar.

Omdat dit totale aanbod niet altijd voldoende bekend is, hebben cao-partijen afgesproken het opleidingsaanbod voor OOP-ers in kaart te laten brengen. Dit kan gebruikt worden tijdens het jaarlijkse gesprek tussen werknemer en leidinggevende over de functie-uitoefening, waarin aandacht wordt besteed aan de professionalisering van de werknemer. De leidinggevende ondersteunt de werknemer in de keuze voor een passende professionaliseringsactiviteit.

Middelen professionalisering directie en inzetbaarheidsbudget andere werknemers

Partijen komen overeen de middelen voor professionalisering voor directieleden (huidige bedrag € 3.000,-) en de middelen voor inzetbaarheid voor andere werknemers (huidig bedrag € 500,-) in ieder geval de komende vijf jaar te indexeren, telkens met het percentage van de in de cao overeengekomen generieke loonsverhoging.

4 Arbeidsverhoudingen en organisatie

Medezeggenschap (faciliteiten)

De medezeggenschap is een belangrijk orgaan in het primair onderwijs. Het belang van de inspraak van zowel werknemers als ouders kan niet onderschat worden. Goede faciliteiten zijn daarbij een belangrijke voorwaarde. In deze cao hebben cao-partijen de afspraken over de faciliteiten voor de medezeggenschap geactualiseerd.

Handreiking reorganisaties, fusies en krimp

Cao-partijen constateren dat er regelmatig onduidelijkheid is over de afspraken, verplichtingen en wenselijke processen bij reorganisaties, bij fusies en bij krimp. Om lokale overlegpartners hierin van dienst te zijn en in de overleggen te ondersteunen, verzorgen partijen een handreiking. Hierin wordt onder andere omschreven wat de verschillen zijn in de verantwoordelijkheid van medezeggenschap en vakbonden en dat de begeleiding van werk naar werk moet worden vormgegeven.

Betrokkenheid van vakbonden en medezeggenschap is van groot belang bij dergelijke processen en met een dergelijke handreiking beogen cao-partijen deze processen te verhelderen.

Managementstatuut

Elke schoolorganisatie is op grond van de Wet op het Primair Onderwijs verplicht te beschikken over een managementstatuut. Een duidelijk en actueel managementstatuut voorziet in een heldere beschrijving van de verdeling van taken en bevoegdheden tussen bestuur, directeuren en andere personeelsleden met managementtaken. Hiermee draagt het bij aan een goed functionerende interne overlegstructuur. Cao-partijen constateren dat het managementstatuut in veel organisaties niet actueel is en in enkele gevallen ontbreekt.

Met de invoering van FUWA PO 2024 zijn werkgevers verplicht om voor een aantal functiegroepen, waaronder de schoolleiding, nieuwe functiebeschrijvingen op te stellen of bestaande functiebeschrijvingen te herwaarderen. Hierbij is een actueel managementstatuut essentieel. Cao-partijen benadrukken dat bij de totstandkoming of actualisering, het belangrijk is om directies en P(G)MR actief te betrekken.

Recht op onbereikbaarheid

In het onderwijs werken veel bevlogen en betrokken mensen. Juist daarom kan een moment van afstand tot het werk van belang zijn. Partijen komen overeen om in de cao vast te leggen dat werknemers het recht hebben om onbereikbaar te zijn voor ouders/verzorgers op niet-werkdagen en op werkdagen na 18:00 uur. Vanzelfsprekend uitgezonderd van tevoren geplande werkzaamheden in de avonduren, zoals bijvoorbeeld ouderavonden en medezeggenschapsvergaderingen.

5 Goed werkgeverschap

AOV

Cao-partijen hechten eraan dat werknemers zich bewust zijn van de inkomensachteruitgang bij arbeidsongeschiktheid. Daarom zullen wij in de eerste helft van 2025 de nodige communicatie initiëren om de vrijwillige arbeidsongeschiktheidsverzekering onder de aandacht te brengen.

Sociale veiligheid

Cao-partijen onderschrijven het belang van een veilige werkomgeving. In aanvulling op wetgeving gelden vanuit de cao po verplichtingen tot het hebben van beleid voor een gezonde en veilige werkomgeving. In het Statuut Sociaal Beleid staan afspraken omtrent veilig werken en het welzijn van medewerkers en daarnaast geldt de specifieke arbo-catalogus voor het primair onderwijs.²

Cao-partijen willen hierbij extra aandacht vragen voor het tegengaan en aanpakken van een onveilige werkomgeving door ongewenst gedrag en grensoverschrijdend gedrag.

Cao-partijen laten een onderzoek doen naar de effectiviteit en werking van de diverse maatregelen op het gebied van sociale veiligheid die binnen schoolorganisaties worden getroffen. Hierbij zal tevens worden gekeken naar andere sectoren, en de effectiviteit van maatregelen die zijn getroffen (bijv. een klachtenregeling).

Personeel niet in loondienst

Cao-partijen zien dat er een toename is van de hoeveelheid personeel dat niet in loondienst is (uitzendkrachten, detachingsconstructies en ZZP) voor regulier werk in schoolorganisaties. Constructies zoals hiervoor genoemd horen bij een normale arbeidsmarkt, maar cao-partijen vinden een toename hiervan voor regulier werk onwenselijk, onder andere vanwege het kostenaspect en de beperkte betrokkenheid van deze medewerkers bij de organisatie. Cao-partijen zullen komende periode met elkaar verder praten over hoe grip te krijgen op deze ontwikkeling, mede in het licht van de nieuwe wetgeving rondom ZZP die binnenkort wordt ingevoerd.

Beloningsbeleid

In vervolg op het vorige akkoord waarin afspraken zijn gemaakt voor een passende beloning voor OOP-ers die een hogere functie waarnemen (art. 6.2 lid 3), vragen cao-partijen in brede zin aandacht voor een passende beloning in bijzondere situaties. Cao-partijen verwijzen hierbij ook naar de mogelijkheden in de artikelen 6.1 lid 9 en 6.15 lid 2. Om dergelijke beloningen te kunnen toekennen, moet beleid worden geformuleerd met instemming van de P(G)MR. Inspanningen die door medewerkers worden gedaan, verdienen het om gezien te worden en op een passende wijze waardering te krijgen.

² [Arbocatalogus PO | Veilig en gezond werken in het onderwijs](#)



Woonwerkverkeer

Na de verbetering van de regeling voor woonwerkverkeer in de CAO PO 2023-2024 laten cao-partijen een onderzoek uitvoeren naar mogelijkheden om de regeling verder te verbeteren op het gebied van onder andere vergroening/verduurzaming van de regeling en het leveren van maatwerk voor verschillende groepen werknemers en hun persoonlijke (woon)situatie. Cao-partijen denken in het kader van verduurzaming aan het stimuleren van het openbaar vervoer en woon-werkverkeer per fiets.

Vooruitlopend op de uitkomsten van het onderzoek wordt aan werkgevers en werknemers de ruimte geboden om te experimenteren met een vergoeding voor een leasefiets. Door het leasen van een (elektrische) fiets wordt het voor een werknemer mogelijk om langere reisafstanden per fiets af te leggen. Tegelijkertijd kan de leasefiets een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde zijn, die de werkgever fiscaal vriendelijk kan aanbieden. Artikel 7.5 van de cao wordt uitgebreid met de optie voor werkgevers om op vrijwillige basis een leasefietsregeling aan te bieden. Het aanvaarden van een leasefiets houdt wel in dat de normale reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer komt te vervallen. Cao-partijen willen ervaring opdoen met de werking van de leasefietsregeling en inzicht krijgen in de behoefte onder werknemers. De ervaringen met de leasefietsregeling worden daarom meegenomen in het bovengenoemde onderzoek naar de woonwerkverkeerregeling.

6 CAO-boekje

Karakter van de volgende CAO PO (2025-2026)

Cao-partijen spreken af om de volgende cao (2025) het karakter te geven van een minimum-cao met standaardbepalingen. Daarbij is het uitgangspunt dat de standaardbepalingen en de minimumbepalingen in aparte delen van de cao worden opgenomen.

Tekst CAO PO 2024-2025

Opnieuw is een slag gemaakt in het verbeteren van de teksten van de cao. Verouderde teksten zijn geactualiseerd, teksten zijn verhelderd en vereenvoudigd en verwijzingen aangepast. Dit is een voortdurend proces. In deze ronde zijn de teksten vanaf hoofdstuk 8 tot en met hoofdstuk 15 onder handen genomen. In een volgende cao wordt de vervolgstap gezet naar actualisatie van bijlagen, WOPO, ZAPO en aanpassing van de nummering.

CAO PO APP

Cao-partijen hebben opdracht gegeven tot de ontwikkeling van een cao app en een cao webapplicatie. De cao en cao-gerelateerde onderwerpen zullen hierin op een voor iedereen toegankelijke wijze beschikbaar worden gesteld. De lancering van de app zal naar verwachting voor het einde van 2024 plaatsvinden.

Afkoop WOPO

Het afkoopartikel in de WOPO wordt geschrapt (artikel 16 WOPO).

Demotie

De bepaling omtrent demotie van art 16.6 lid 3 is verduidelijkt.



40-urige werkweek

Cao-partijen komen overeen de cao in technische zin te wijzigen om de 40-urige werkweek verder door te voeren. De gebrokenmaandberekening en de sociale zekerheid zijn nu ook gebaseerd op de 40-urige werkweek.

Kop-cao

Partijen verlengen de kop-cao voor de middelen voor arbeidsmarktbeleid en middelen voor georganiseerd overleg en vakbonden (GOVAK) voor 2025.

Bijlagen**A. Tekst toelichting arbeidsmarkttoelage scholen met een hoge achterstandsscore****B. Nieuwe tabellen en bedragen**

1. Nieuwe salaristabellen
2. Conversietabellen

Ondertekening

Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2024-2025

30 september 2024

Thijs Roovers

Algemene Onderwijsbond/FNV Onderwijs en Onderzoek

Gerlinde Michels

CNV

Sandra Roelofsen

Federatie van Onderwijsvakorganisaties

Frank Koelen

Algemene Vereniging Schoolleiders

Edwin van Bokhoven

PO-Raad

Bijlage A

Toelichting Arbeidsmarkttoelage NPO

Onderstaande tekst, in bijlage

De NPO Arbeidsmarkttoelage werd in augustus 2021 geïntroduceerd door toenmalig minister Slob [1]. Deze regeling had als doel het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken. Om op die wijze bij te dragen aan het meer gelijk verdelen van de tekorten en op die manier het herstel van kansengelijkheid te bevorderen. Bij de totstandkoming van het Onderwijsakkoord in april 2022 werd afgesproken de middelen voor de arbeidsmarkttoelage structureel toe te kennen aan de sector. Ook werd gevraagd dit dossier als cao-partijen in een cao-afspraken te verwerken.

Omdat er over het effect van de regeling bij de totstandkoming van het Onderwijsakkoord nog geen uitspraak kon worden gedaan, is in september 2023 besloten de regeling integraal over te nemen in de CAO PO 2023-2024 (art 6.10).

Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties zien de ongelijke verdeling van het personeelstekort als een groot probleem en onderschrijven het doel van de initiële regeling. Omdat we deze publieke middelen zo effectief mogelijk willen inzetten voor dat doel, zijn er enkele onderzoeken gestart om de resultaten van de regeling te meten.

In de eerste van drie onderzoeken, “Gelijke Monniken, ongelijke kappen” [2], werd door het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs onderzocht op welke wijze invulling werd gegeven aan deze regeling en hoe de toelage werd ervaren in de sector. Hieruit bleek op basis van de interviews geen duidelijk beeld van de ingeschatte effectiviteit. ‘Op de scholen die middelen voor de arbeidsmarkttoelage ontvangen bestaat breed draagvlak voor de toelage. Het draagvlak voor de arbeidsmarkttoelage is op scholen zonder toelage aanzienlijk minder. Hier bestaat vaak ongemak en ongenoegen over de toelage. De toelage wordt door de geïnterviewden op scholen zonder toelage direct of indirect gezien als een financiële compensatie voor de vermeend zwaardere werkomstandigheden op de achterstandsscholen. Hiervan is volgens de geïnterviewden (op de scholen zonder toelage) vaak geen sprake, althans niet zo systematisch als de arbeidsmarkttoelage in hun ogen suggereert. Dit voedt een gevoel van onrechtvaardigheid onder personeel dat nu geen toelage krijgt.’

In het onderzoek “Drijfveren van leraren in het primair onderwijs” [3] is de effectiviteit van financiële en niet-financiële prikkels op de uitstroom van leraren en de herintrede van ex-leraren onderzocht. Hieruit bleek dat “vooral een substantiële loonsverhoging (van 10%) effectief te zijn om de uitstroom van leraren af te remmen of de herintrede onder ex-leraren te doen toenemen. Een voltijds onderwijsassistent gedurende de lessen van de leraren heeft een vergelijkbaar effect, maar is waarschijnlijk veel duurder dan een dergelijke loonsverhoging. De effectiviteit van een loonsverhoging is voor leraren aanzienlijk minder wanneer deze kleiner is.”

Het Centraal Planbureau onderzocht in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen ook de effecten van het eerste schooljaar van de Arbeidsmarkttoelage [4]. Zij concludeerden dat de arbeidsmarkttoelage in het eerste schooljaar na invoering geen substantiële effecten heeft gehad op de mobiliteit van leraren in het basis- en voortgezet onderwijs.

Voor de opvolgende schooljaren vindt er nog onderzoek plaats. Doordat de beschikbare middelen per 2024 vanwege meerdere redenen met ongeveer een derde zijn afgenomen, maken wij ons grote zorgen over de effectiviteit van de regeling in de huidige vorm.

Dit heeft de PO-Raad en vakbonden doen besluiten om een aantal aanpassingen aan te brengen in de cao-afspraken met betrekking tot de arbeidsmarkttoelage en een onderzoek te initiëren naar een meer effectieve besteding van de middelen. Het doel blijft daarbij gelijk, namelijk het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker maken zodat de tekorten hier niet groter zijn dan de rest van de sector.

Dat betekent concreet dat we voor het kalenderjaar 2025 het volgende afspreken:

Voor 2025 gaan we nog door met de arbeidsmarkttoelage.

Waarbij:

- Een nieuwe selectie van scholen plaatsvindt. Scholen die niet langer tot de 15% scholen met de hoogste cbs-achterstandsscore horen, zullen de middelen niet meer krijgen. En scholen die daar juist bij zijn gaan horen, zullen de bekostiging voor het eerst gaan krijgen
- De toelage wordt niet maandelijks, maar twee keer per jaar uitbetaald. In juli 60% van het totaal, in december (of november) 40%

In de aankomende maanden zullen sociale partners samen met het ministerie onderzoeken op welke manier we de publieke middelen vanaf kalenderjaar 2026 zullen inzetten ten behoeve van het eerdergenoemde doel. Over dit proces en de uitkomsten hiervan zullen we via de gebruikelijke kanalen communiceren.

[1] <https://www.nponderwijs.nl/documenten/publicaties/2021/08/24/persbericht-arbeidsmarkttoelage>

[2] <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/12/Onderzoek-ervaringen-arbeidsmarkttoelage-NP-Onderwijs-Arbeidsmarktplatform-PO.pdf>

[3] <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/12/Onderzoek-effectiviteit-van-financieleprikkels-op-uitstroom-van-leraren-en-herintrede-van-ex-leraren-Arbeidsmarktplatform-PO.pdf>

[4] <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Publicatie-effecten-eerste-schooljaar-arbeidsmarkttoelage-nationaal-programma-onderwijs.pdf>