Utrecht, 28 november 2025

Akkoord voor de CAO PO 2025 - 2027

Met dit akkoord voor een nieuwe cao voor het primair onderwijs kijken de cao-partijen naar de toekomst. De arbeidsvoorwaarden voor de sector moeten blijven aansluiten bij de behoeften en wensen van werknemers en passen bij de organisaties om de komende jaren een aantrekkelijke sector te blijven. Daarbij hebben partijen ook gekeken naar wat er nu nodig is als verbetering of verduidelijking van de afspraken.

Leraren en schoolleiders in Nederland zijn overwegend positief over hun beroep en de school als werkplek. De tevredenheid van leraren over hun salaris en arbeidsvoorwaarden is gestegen. In het primair onderwijs steeg die tevredenheid over het salaris van 25% in 2018 naar 84% nu. Dat blijkt uit het internationale TALIS-onderzoek (Teaching and Learning International Survey), dat onlangs is verschenen.

De basisscholen en gespecialiseerde scholen in Nederland komen goed uit het TALIS-onderzoek: leraren en schoolleiders hebben professionele ruimte en de begeleiding van starters is duidelijk verbeterd. De meeste medewerkers zouden opnieuw voor hun beroep kiezen. Er zijn echter zeker ook punten waarop het primair onderwijs kan verbeteren. Daarnaast moeten we altijd bewust zijn van veranderende behoeften in een veranderende samenleving. De beweging naar inclusiever onderwijs, de samenwerking met kinderopvang en digitalisering van het onderwijs hebben effect op het werkveld.

De personeelstekorten zijn echter een groeiende uitdaging in het onderwijs. Tegelijkertijd ervaart een deel van de medewerkers stress op het werk. In het primair onderwijs geldt dit voor één op de tien werknemers. Belangrijke oorzaken bij leraren zijn administratieve druk en de druk op leerprestaties. Bij de schoolleiders in Nederland ervaart zelfs de helft veel stress op het werk. Het lerarentekort en te veel regeldruk en administratie zijn belangrijke oorzaken daarvan. Een kwart van de schoolleiders in het primair onderwijs overweegt daarom om in de komende vijf jaar het onderwijs te verlaten.

Om te investeren in de toekomst van de medewerkers en de scholen is het belangrijk om constant te kijken waar de arbeidsvoorwaarden in de sector aangescherpt en verbeterd kunnen worden. Hoe blijft het primair onderwijs een aantrekkelijke sector om in te werken? En hoe kunnen we dat nog beter uitstralen? De cao-partijen hebben nieuwe afspraken gemaakt die leraren, onderwijsondersteuners, schoolleiders en schoolorganisaties in staat stellen en vertrouwen geven om hun dagelijks werk te kunnen doen: het geven van kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen.

1. Loon, looptijd en financiële onderwerpen

Loon en looptijd

De CAO PO 2025-2027 loopt van 1 november 2025 tot en met 28 februari 2027.
Per 1 november 2025 worden de salarisbedragen verhoogd met 4,6% en per 1 november 2026 met 1,2%. Deze salarisverhoging werkt door in de pensioenopbouw en bovenwettelijke uitkeringen.

Per 1 juli 2026 wordt schaal 10 gelijk aan schaal LB. Alle werknemers in schaal 10 die op 30 juni 2026 in dienst zijn, worden op dat moment ingepast in de nieuwe schaal. Uiteraard gaan zij er daarbij niet op achteruit. Voor de conversie verwijzen we naar de betreffende bijlage bij dit akkoord.

Oktobertoelage

Directieleden en leraren die niet in de hoogste trede van hun schaal zitten, krijgen - net als OOP'ers in schaal 9 en hoger - recht op een oktobertoelage van € 302,50 per jaar. De opbouw van de toelage gaat voor deze functiegroepen in op 1 november 2025.

Vergoeding woon-werkverkeer

Cao-partijen hebben uitgesproken de regeling van woon-werkverkeer te verbeteren en verduurzamen en hebben hier onderzoek naar laten doen. Dit heeft een overzicht van mogelijke opties opgeleverd om de regeling woon-werkverkeer te verbeteren en te verduurzamen, maar ook bevestigd dat de geschiktheid van mogelijke maatregelen sterk afhankelijk is van de lokale context. Daarnaast is er nog weinig bekend over de effecten van mobiliteitsregelingen op het (reis)gedrag van werknemers. Voor dit moment spreken we een verbetering van de regeling af, die verduurzaming van de regeling in de toekomst niet in de weg staat.

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de vergoeding per kilometer verhoogd naar € 0,18 en de ondergrens voor vergoeding verlaagd naar 5 kilometer enkele reisafstand. Een fulltime werknemer met een reisafstand van 20 kilometer enkele reis krijgt hierdoor netto € 203 meer reiskostenvergoeding per jaar.

Arbeidsmarkttoelage directie

Gedurende de looptijd van deze cao zullen cao-partijen uitvoering geven aan de afspraak om de arbeidsmarkttoelage directie te evalueren en ten behoeve van de volgende cao nieuwe afspraken te maken. De huidige regeling loopt af per 1 januari 2027, daarom hebben wij afgesproken de huidige regeling te verlengen tot en met 28 februari 2027.

Waarneming door OOP

In de CAO PO 2023-2024 hebben cao-partijen afgesproken dat bij waarneming van een leraar door een OOP'er, beleid wordt gemaakt met instemming van de PGMR. Uit onderzoek is gebleken dat dit niet altijd gebeurt en waar het wel is gebeurd, hierover uiteenlopende afspraken zijn gemaakt. We hebben daarom voor deze groep een bindende afspraak voor een beloning voor deze waarnemingen vastgelegd. Deze variëren van €12 tot €45 per dag afhankelijk van de schaal en trede. Dit laat onverlet dat de OOP'er het verzoek tot waarneming kan weigeren. OOP'ers die structureel voor de klas staan, worden door de werkgever actief gestimuleerd om een opleiding te volgen om een bevoegdheid te halen, waarbij de lestijd als werktijd geldt en opleidingskosten door de werkgever worden vergoed.

Aflossing studieschuld

In de cao wordt opgenomen dat een werkgever een fiscale regeling studieschuld overeen kan komen met de P(G)MR. Met zo'n regeling stelt de werkgever werknemers in staat om de studieschuld (deels) fiscaal gunstig af te lossen. Of een werkgever dit zal doen, is onder andere afhankelijk van het gebruik van de fiscale ruimte. Om schoolorganisaties te ondersteunen in het optimaal gebruikmaken van de werkkostenregeling, zal de PO-Raad haar leden informeren om het kennisniveau onder haar leden over dit onderwerp te vergroten.

Stagevergoeding

Cao-partijen zetten zich al langere tijd in om een stagevergoeding te realiseren om de rode loper uit te leggen voor studenten, de toekomstige werknemers. We hebben hiertoe een gezamenlijke lobby gevoerd richting Ministerie van OCW die helaas nog niet tot het verstrekken van middelen heeft geleid.

In het voorgezet onderwijs hebben schoolorganisaties vorig jaar een sectorale stageregeling afgesproken. Aangezien we geen concurrentie willen laten ontstaan, maar er tegelijkertijd onvoldoende financiële ruimte is binnen de sector primair onderwijs, introduceren we een eerste stap voorwaarts in de vorm van een afspraak over een stagevergoeding in de cao. Schoolorganisaties zetten zich in om de bedragen van het voortgezet onderwijs toe te passen, maar als er onvoldoende financiële middelen zijn, dan kan een schoolorganisatie volstaan met de helft van deze vergoeding. De CAO-regeling gaat uiterlijk in op 1 augustus 2026. Voor organisaties waar al een stageregeling is met hogere vergoedingen, lopen deze door tot 1 augustus 2027.

Cao-partijen zullen zich tot het Ministerie van OCW blijven richten om de bekostiging te krijgen voor een stageregeling op het niveau van het voortgezet onderwijs.

Vakbondscontributie

In de cao is afgesproken dat in het eerste jaar van het lidmaatschap 50% van de kosten van de vakbondscontributie door de werkgever wordt vergoed.

2. Inhoudelijke afspraken

Professionalisering

De afgelopen jaren hebben we veel ruimte aan professionals gegeven om na overleg eigen keuzes te maken bij de inzet op professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Dat levert over het algemeen goede gesprekken en invulling op. We roepen werkgevers en professionals op voldoende tijd voor professionele ontwikkeling vrij te blijven maken, ook als dat lastig is met de bezetting van de groepen. Dat onderstrepen we in cao-artikel 9.4 lid 6 en de toelichting op lid 5. Het individuele PDI-budget wordt met ingang van 1 augustus 2026 verhoogd naar €555 per jaar en het professionaliseringsbudget directie naar €3.330 per jaar.

Daarnaast hebben we in artikel 2.2 lid 7 CAO PO toegevoegd dat ook de momenten waarop gezamenlijke professionalisering plaatsvindt in het werkverdelingsplan worden meegenomen.

Werkverdelingsplan

Sinds een aantal jaar wordt in het primair onderwijs gewerkt met het werkverdelingsplan. In dit plan bepaalt een schoolteam met elkaar hoe het werk wordt verdeeld. Recent onderzoek naar de toepassing van het werkverdelingsplan laat over het algemeen een positief beeld zien. De meeste discussie ontstaat over uren en taken. Daarnaast geeft het onderzoek aan dat er nog onvoldoende effect is op het beperken van de werkdruk en het vergroten van werkplezier.

Cao-partijen komen enkele wijzigingen overeen die het positieve van het werkverdelingsplan behouden (team neemt verantwoordelijkheid), en tegelijkertijd tot doel hebben een verbetering aan te brengen, aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie. Enkele cruciale begrippen worden gedefinieerd en verschillende artikelen aangevuld en aangescherpt.

Sociale veiligheid

Je veilig voelen op je werkplek is de basis om met plezier je werk te kunnen doen. Het Arbeidsmarktplatform heeft mede op initiatief van sociale partners een “verkenning sociale (on)veiligheid in het primair onderwijs” gedaan. Hieruit blijkt onder andere dat de effectiviteit van maatregelen om ongewenst gedrag te voorkomen, beter kan. We roepen schoolorganisaties op de aanbevelingen ter harte te nemen. In hoofdstuk 11 is nu beter geborgd dat er in beleid aandacht besteed wordt aan de wijze van melden en het ondersteunen van medewerkers in situaties van ongewenste omgangsvormen.

Diversiteit en inclusie

De cao wordt gescand op bepalingen die inhoudelijk of tekstueel inclusiever kunnen. Dit zal als input dienen voor de volgende cao-gesprekken.

Devices

Cao-partijen spreken uit dat als een medewerker een device nodig heeft voor zijn werk, deze door de werkgever beschikbaar gesteld wordt.

Onderzoek cao-afspraak functies directeuren

Cao-partijen laten onderzoek uitvoeren naar de opvolging en uitkomsten van de in de CAO PO 2024-2025 gemaakte afspraken – verwoord in artikel 5.6 van de CAO PO 2024-2025. Het onderzoek brengt in beeld in welke mate de gemaakte afspraken binnen de sector zijn uitgevoerd, of dit tijdig is gedaan en wat eventueel belemmerde factoren hierbij zijn geweest, in welke mate functiehouders zijn betrokken en de resultaten van de uitvoering van de afspraken. Een begeleidingscommissie van de CAO-tafel zal het onderzoek, samen met onderzoekers, verder vormgeven met als streven dit voor 1 maart 2026 afgerond te hebben. Werkgevers die in de steekproef zitten, werken mee aan dit onderzoek.

Ondersteuning schoolleiders en schoolteams

Cao-partijen hebben in het afgelopen jaar onderzoek laten doen naar de werkcontext van schoolleiders. Hieruit is gebleken dat schoolleiders vaak onvoldoende aan hun primaire werkzaamheden toekomen. Bekende oorzaken hiervan zijn personeelstekorten, regeldruk en invloeden van buitenaf. Een ander punt is de tijd die schoolleiders nu kwijt zijn aan facilitaire en administratieve werkzaamheden en huisvesting (beheer/onderhoud). Een belangrijke oplossing hiervoor is voldoende praktische ondersteuning in de school. Hierbij valt te denken aan conciërges en administratieve medewerkers. Ook schoolteams zijn gebaat bij voldoende goede praktische ondersteuning.

Cao-partijen roepen organisaties op hier in samenspraak met schoolleiders aandacht voor te hebben in het bestuursformatieplan en doen een beroep op schoolteams om hier samen met de schoolleider concrete invulling aan te geven in het formatieplan van de school. Praktische ondersteuning in de school draagt bij aan de vermindering van werkdruk binnen het hele team en komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede.

Omgaan met tekorten

Personele tekorten zijn een gegeven voor onze sector; nu en in de komende jaren.
Het werken aan een aantrekkelijke werkomgeving door professioneel HR-beleid en –uitvoering is daarom van nog groter belang. Denk hierbij aan beheersing van de werkdruk, werken aan professionalisering van de organisatie en alle medewerkers, werken aan duurzame inzetbaarheid, samen werken aan een goede werkverdeling, strategische personeelsplanning,

leiderschap en ziekteverzuimbeleid. En als Cao-partijen blijven we natuurlijk werken aan aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Daar zijn de afgelopen jaren goede stappen in gezet.

Maar ook met die inspanningen, zal de sector te maken blijven houden met de tekorten en zullen schoolorganisaties er zo goed mogelijk mee moeten (leren) omgaan. Extra complex is dat er grote verschillen zijn, tussen regio's, tussen schoolorganisaties en ook tussen scholen. Cao-partijen werken daarom samen met het Ministerie van OCW aan pilots waarmee we meer zicht willen krijgen op wat werkt om het aantrekkelijker te maken om op een school te werken waar de tekorten het hoogst zijn.

Flexibiliteit in vakantieverlof

Hoofdregel is dat vakantieverlof wordt opgenomen in de schoolvakanties. In organisaties met werknemers die in zowel het onderwijs als in de kinderopvang werken kan dit tot knelpunten leiden. Als werknemer en werkgever in deze organisaties daarmee beide instemmen, dan kan vakantieverlof ook (deels) buiten de schoolvakanties worden verleend.

Voorbeeldfuncties kwaliteitsfunctionaris

In samenspraak met het veld zijn er drie (voorbeeld)functiebeschrijvingen voor de functie Intern begeleider/kwaliteitscoördinator opgesteld. Deze worden opgenomen in het FUWA-PO handboek bij de voorbeeldfuncties.

Aanpassing ketenregeling zij-instromers

Omdat een zij-instroomtraject soms langer duurt dan twee jaar en cao-partijen werkgevers en de zij-instromers in de gelegenheid willen stellen het traject voort te zetten, verruimen partijen de ketenregeling voor deze contracten.

Regie-arbeidsovereenkomst

De cao-partijen zien dat de afgelopen jaren als gevolg van de krappe arbeidsmarkt diverse zzp’ers, uitzendbureaus en andere commerciële organisaties zich op de onderwijsarbeidsmarkt hebben begeven. Zowel de bonden als de PO-Raad zien onderwijsprofessionals echter het liefst in dienst van de onderwijsorganisaties en werkzaam onder de CAO PO. Ook vanuit de overheid zien we dat stevig wordt ingezet op het terugdringen van de inzet van zzp’ers (wet DBA en het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers).

In deze context vinden de cao-partijen de mogelijkheden die een regie-arbeidsovereenkomst kan bieden interessant om te onderzoeken. De regie-arbeidsovereenkomst is een overeenkomst die werkgevers en werknemers flexibiliteit geeft en tegelijkertijd de medewerker een vast regulier salaris per maand biedt. Daarbij heeft de werknemer regie over de eigen inzet. We onderzoeken de mogelijkheden en wenselijkheid van een regie-arbeidsovereenkomst voor de sector PO.

Decentraal overleg bij fusies en reorganisaties

Cao-partijen nemen de tijd om de complexe cao-bepalingen over DGO bij fusies en reorganisaties te herschrijven. In de volgende cao zullen afspraken verhelderd worden zodat voor iedere werkgever en werknemer duidelijker is wat van verschillende partijen wordt verwacht en op welke manier het overleg in deze situaties het best kan verlopen. Cao-partijen hechten er waarde aan dat vakbonden tijdig in kennis worden gesteld zodra er sprake zou kunnen zijn van reorganisaties, opheffing van de instelling en (besturen)fusies. Daarom nemen we in de nieuwe cao op dat werkgevers de vakbonden uiterlijk op het moment dat een voorgenomen besluit aan de medezeggenschap wordt voorgelegd, in kennis stellen.

Arbeidsvoorwaarden bij inleen en inhuur

Op grond van artikel 3.18 van de CAO PO hebben ingeleende werknemers recht op een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket. In de praktijk geven werkgevers daar niet altijd invulling aan. We spreken die werkgevers aan op de verantwoordelijkheid dat wel te doen. Inhuur van bijvoorbeeld vakleraren, logopedisten, (ortho)pedagogen of andere begeleiders, kan alleen als zij op vergelijkbare wijze worden beloond en behandeld als werknemers van de school. Ook adviseren wij inhuur zoveel mogelijk te beperken. Cao-partijen spreken af de mogelijkheden van inhuur te onderzoeken en daarbij te kijken of de huidige regeling nog passend is.

Werkingssfeer cao

Cao-partijen zijn het erover eens dat de werkingssfeer van de cao (artikel 1.4 lid 1) verduidelijking behoeft en zullen in de looptijd van de komende cao bespreken hoe artikel 1.4 lid 1 CAO PO het beste kan worden gewijzigd.

Minimum-cao met standaardbepalingen

In de CAO PO 2025-2026 is opgenomen dat de cao een minimumkarakter heeft met standaardbepalingen. In de tekst van de cao komt duidelijk naar voren welke bepalingen een standaardkarakter of minimumkarakter hebben.

Een werkgever kan alleen ten gunste van de medewerker van de minimumbepalingen afwijken. Minimumbepalingen geven werkgever en werknemer de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken die passen bij hun specifieke situatie. Afwijken van een standaardbepaling is niet mogelijk, ook niet als de afwijking gunstiger is voor de medewerker. Dit gaat bijvoorbeeld over bepalingen die over loon, arbeidsduur en de opbouw van verlof gaan. Met het definiëren van standaardbepalingen willen de cao-partijen voorkomen dat er onwenselijke onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden in de sector kan ontstaan.

Bijlagen: Salaristabellen, Conversietabel

Utrecht, 28 november 2025

Algemene Onderwijsbond (AOb) /FNV Overheid, Anton Bodegraven

Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS), Frank Koelen;

CNV, Abilash Sewgobind;

Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), Sandra Roelofsen;

PO-Raad, Freddy Weima