Loon en vergoedingen

1. Welke salarisverhogingen zijn afgesproken?

De salarissen stijgen met 4% per 1 juli 2026 en vervolgens met 3% per 1 januari 2027. Deze verhogingen tellen ook mee voor de pensioenopbouw.

Daarnaast is een eenmalige uitkering van € 1.700 bruto afgesproken, naar rato van de betrekkingsomvang.

2. Wordt er later opnieuw onderhandeld over de resterende loonruimte?

Zodra de definitieve arbeidsvoorwaardenruimte voor 2027 bekend is, onderhandelen cao-partijen opnieuw over de resterende ruimte. De afgesproken verhoging van 3% per 1 januari 2027 loopt daarop vooruit. De looptijd tot 1 maart 2028 betekent dus niet dat alle loonafspraken tot die datum vaststaan.

3. Komt er mogelijk alsnog een hogere reiskostenvergoeding?

Dat is mogelijk. In deze onderhandelingen is bewust gekozen voor een structurele salarisverhoging voor iedereen. De beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte is benut voor het loonpakket, in plaats van een deel daarvan te besteden aan een hogere reiskostenvergoeding. Daarmee komt de verbetering ten goede aan alle medewerkers.

Bij het openbreken van de cao in het voorjaar van 2027 kijken cao-partijen opnieuw naar de reiskostenvergoeding, zodra de definitieve arbeidsvoorwaardenruimte bekend is. Een verhoging is nog niet gegarandeerd, maar maakt expliciet onderdeel uit van dat overleg. Daarbij blijft een afweging nodig: dezelfde ruimte kan niet zowel aan loon als aan een hogere reiskostenvergoeding worden besteed.

Ook binnen de instelling kunnen nu al afspraken worden gemaakt over een hogere vergoeding, zowel voor woon-werkverkeer als voor dienstreizen, zoals bpv-bezoeken. Er hoeft niet op een nieuwe landelijke cao-afspraak te worden gewacht om hierover aanvullende afspraken met de ondernemingsraad te maken.

4. Is de loonruimte voor 2028 al gebruikt?

De afgesproken verhoging van 3% per 1 januari 2027 loopt vooruit op de arbeidsvoorwaardenruimte voor 2027. Daarmee is geen loonruimte voor 2028 ingezet.

5. Waarom is gekozen voor een eenmalige uitkering in plaats van een salarisverhoging vanaf januari 2026?

Bij de onderhandelingen is een afweging gemaakt tussen een structurele salarisverhoging met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 en een hogere eenmalige uitkering. Er is bewust voor die laatste gekozen, met bijzondere aandacht voor medewerkers in de lagere salarisschalen.

Een procentuele salarisverhoging levert medewerkers met een hoger salaris in euro's meer op dan medewerkers met een lager salaris. De eenmalige uitkering van € 1.700 bruto is bij een voltijdbaan voor iedereen gelijk. Daardoor betekent deze uitkering voor medewerkers met een lager salaris een grotere procentuele verhoging van hun jaarinkomen over 2026. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato berekend.

De eenmalige uitkering komt boven op de structurele salarisverhogingen van 4% per 1 juli 2026 en 3% per 1 januari 2027. Het loonpakket bestaat dus uit een blijvende salarisverbetering én een extra bedrag voor 2026.

6. Wordt de eenmalige uitkering zwaarder belast dan gewoon salaris?

Bij de uitbetaling kan een bijzonder tarief voor de loonheffing worden toegepast. Dat betekent niet dat de uitkering uiteindelijk onder een afzonderlijk, hoger belastingtarief valt. De definitieve inkomstenbelasting wordt berekend over het totale jaarinkomen. De ingehouden loonheffing wordt daarmee verrekend.

7. Wie heeft recht op de eenmalige uitkering van € 1.700, en hoe wordt het bedrag bepaald?

De uitkering is bedoeld voor werknemers die op 1 juli 2026 in dienst waren en wordt naar rato van de betrekkingsomvang berekend.

8. Heeft regulier seniorenverlof gevolgen voor mijn eenmalige uitkering?

Bij regulier seniorenverlof blijven de aan het salaris gerelateerde aanspraken gebaseerd op het salaris dat u zonder dit verlof zou hebben ontvangen. Het opnemen van regulier seniorenverlof verlaagt de eenmalige uitkering dus niet.

Dit geldt niet zonder meer voor extra seniorenverlof met een volledige eigen bijdrage of andere verlofvormen. De gevolgen per verlofregeling worden opgenomen in de verwerkingsinstructie voor salarisadministraties.

9. Wanneer worden de eenmalige uitkering en de nabetaling uitbetaald?

De eenmalige uitkering en de nabetaling van de salarisverhoging met terugwerkende kracht worden in november verwacht. De planning van de besluitvorming biedt voldoende ruimte voor uitbetaling in november. Het precieze betaalmoment hangt af van de verwerking binnen uw instelling.

10. Ik werkte in het mbo en ontvang inmiddels een WW- of Ziektewetuitkering. Heeft de salarisverhoging ook gevolgen voor mijn uitkering?

Ja, Bent u op of na 1 juli 2026 vanuit het mbo in de WW of Ziektewet terechtgekomen? Dan kan de salarisverhoging van 4% met terugwerkende kracht per 1 juli 2026 gevolgen hebben voor de hoogte van uw uitkering. UWV verwerkt deze cao-verhoging niet automatisch in uw uitkering. Meld de salarisverhoging daarom zelf bij UWV en vraag om beoordeling en zo nodig herberekening van uw uitkering.

De AOb kan leden hierbij helpen. Stel daarvoor een nieuwe vraag via MijnAOb en voeg het toekenningsbesluit van UWV toe.

Seniorenregelingen en pensioen

11. Wat verandert er aan het seniorenverlof?

Het seniorenverlof wordt flexibeler. Het beschikbare verlofbudget bedraagt 1.700 uur bij een voltijdbaan, naar rato bij deeltijd. Dit budget kan worden benut in de laatste tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, met maximaal 340 uur per cursusjaar bij een voltijdbaan.

Wie later begint, kan daardoor meer uren per cursusjaar opnemen dan bij een gelijkmatige verdeling over tien jaar, binnen het jaarlijkse maximum.

12. Wat gebeurt er met mijn betrekkingsomvang als mijn seniorenverlof op is voordat ik met pensioen ga?

Als u het volledige seniorenverlofbudget heeft opgenomen en nog niet met pensioen gaat, wordt uw betrekkingsomvang verminderd. U gaat dan niet terug naar het aantal uren dat u vóór het seniorenverlof werkte. Werkgever en werknemer maken hierover vóór de start van het seniorenverlof afspraken.

Deze vermindering heeft financiële gevolgen: na afloop ontvangt u salaris op basis van uw kleinere betrekkingsomvang. Laat daarom vooraf berekenen wat dit betekent voor uw inkomen en pensioen.

13. Moet ik vijf jaar bij dezelfde mbo-werkgever hebben gewerkt om seniorenverlof te kunnen opnemen?

Direct voorafgaand aan het seniorenverlof moet u minimaal vijf jaar aaneengesloten in dienst zijn geweest bij één of meer werkgevers die onder de mbo-cao vallen. Een aansluitende overstap naar een andere mbo-werkgever onderbreekt deze periode niet.

Wie bijvoorbeeld twee jaar bij ROC A werkt en aansluitend drie jaar bij ROC B, voldoet aan deze diensttijdvoorwaarde. Bij een aansluitende overstap naar ROC C blijven die jaren meetellen. De vijfjaarseis is in het recente onderhandelaarsresultaat niet veranderd.

14. Tellen dienstjaren in het hbo, vo of po mee voor de vijfjaarseis?

Dienstjaren in andere onderwijssectoren tellen niet mee. Wanneer u vanuit het hbo, vo of po overstapt naar het mbo, begint de periode van vijf aaneengesloten mbo-jaren opnieuw. Eerdere mbo-jaren vóór die onderbreking tellen daarvoor niet mee.

15. Waarom sluiten de seniorenregelingen van de onderwijssectoren niet op elkaar aan?

De regelingen zijn per onderwijssector onderhandeld en hebben daardoor verschillende voorwaarden. Er bestaat geen gezamenlijke onderwijsregeling waarbij dienstjaren bij een overstap automatisch meetellen.

De vijfjaarseis in het mbo is destijds afgesproken als onderdeel van een onderhandelingspakket, in ruil voor verbeteringen op andere onderdelen. In deze cao is geen afspraak gemaakt om dienstjaren uit andere onderwijssectoren te laten meetellen.

16. Kan mijn werkgever een gunstiger afspraak maken over de vijfjaarseis?

De mbo-cao is een minimum-cao. De werkgever kan daarom gunstiger afspraken maken. U kunt bespreken of er in uw situatie een aanvullende afspraak mogelijk is. Dat is geen automatisch recht: daarvoor is overeenstemming met de werkgever nodig.

17. Geldt de flexibilisering ook voor werknemers die al seniorenverlof opnemen?

Ook huidige gebruikers kunnen volgens de nieuwe afspraken hun resterende verloftegoed herverdelen, binnen het geldende maximum. Laat vooraf berekenen hoeveel verloftegoed beschikbaar is.

18. Hoe werkt het seniorenverlof bij een deeltijdbaan?

Het budget van 1.700 uur en het maximum van 340 uur per cursusjaar gelden bij een voltijdbaan en worden naar rato van de deeltijdfactor berekend.

Aanvaarden lagere functie

19. Kan ik pensioen blijven opbouwen op mijn oude salaris als ik een lager betaalde functie aanneem?

Dat kan onder voorwaarden wanneer u binnen tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd op eigen verzoek en met instemming van de werkgever een lager betaalde functie aanvaardt. De pensioenopbouw kan dan worden voortgezet op basis van de eerdere functie, volgens de daarvoor geldende ABP-voorwaarden.

Daarbij hoort ook de werknemersbijdrage die bij die hogere pensioenbasis past. Deze afspraak geldt niet voor een salarisdaling doordat u minder gaat werken.

Professioneel statuut en ombudsfunctie

20. Wat verandert er aan het professionele statuut?

Het professionele statuut wordt geactualiseerd. Daarbij worden de zelfstandige verantwoordelijkheden van docenten gewaarborgd en wordt de rol van het team bij het gesprek over onderwijs en de organisatie daarvan verduidelijkt.

21. Wat doet de nieuwe ombudsfunctionaris?

De ombudsfunctionaris onderzoekt onafhankelijk signalen van problemen binnen de instelling. Een formele klacht is daarvoor niet altijd noodzakelijk. De functie is bedoeld om kwesties rond bijvoorbeeld sociale veiligheid, beleid en gedrag zichtbaar te maken en instellingen te helpen daarvan te leren.

22. Is de ombudsfunctionaris hetzelfde als een vertrouwenspersoon?

Een vertrouwenspersoon ondersteunt en begeleidt degene die zich meldt. De ombudsfunctionaris heeft een zelfstandige, onderzoekende rol. De verhouding tussen deze functies wordt verder uitgewerkt in een handreiking voor instellingen.

23. Wanneer krijgen instellingen een ombudsfunctionaris?

De voorbereidingen en invoering starten naar verwachting in 2027. Uiterlijk op 1 maart 2028 moeten alle instellingen toegang tot een onafhankelijke ombudsfunctionaris hebben.

24. Komt er meer uitleg over de inrichting van de ombudsfunctie?

Cao-partijen werken aan een handreiking met kaders en praktische handvatten voor de inrichting van de ombudsfunctie. Daarin komt aandacht voor de onafhankelijke positie binnen de instelling en de verhouding tot andere functies, zoals de vertrouwenspersoon.

Daarbij worden ervaringen gebruikt van mbo-instellingen die al een ombudsfunctionaris hebben. Deze informatie is ook relevant voor ondernemingsraden.

Scholing en professionalisering

25. Waarvoor mag het individuele scholingsbudget van € 500 worden gebruikt?

De afspraak wordt verduidelijkt. Het uitgangspunt is een ruime toepassing: scholing voor het huidige werk, mogelijk toekomstig werk en duurzame inzetbaarheid. Binnen instellingen kunnen ruimere afspraken met de ondernemingsraad worden gemaakt ten gunste van werknemers.

26. Mag ik het scholingsbudget gebruiken voor een cursus die niet direct met mijn huidige functie te maken heeft?

Ja, bijvoorbeeld wanneer de cursus voorbereidt op toekomstig werk bij een andere werkgever of onderdeel is van een duurzaam loopbaantraject.

Met de ondernemingsraad kunnen hierover nadere afspraken gemaakt worden.

27. Heeft de ondernemingsraad iets te zeggen over het scholingsbeleid?

De ondernemingsraad kan het scholingsbeleid en de toepassing van het individuele scholingsbudget met de werkgever bespreken. Daarbij kunnen ook nadere afspraken worden gemaakt voor gelijke toegang, duidelijke voorwaarden en de ruimte om scholing daadwerkelijk te volgen.

28. Hoeveel individuele professionaliseringsuren heeft iedere werknemer?

Bij een voltijdbaan gaat het om 59 uur individuele professionalisering, naar rato bij deeltijd.

Werknemers krijgen meer ruimte om zelf keuzes te maken en moeten die keuzes kunnen toelichten.

Werkdruk, duurzame inzetbaarheid en overige afspraken

29. Wat wordt onderzocht rond duurzame inzetbaarheid en het individueel keuzebudget (IKB)?

Cao-partijen onderzoeken hoe bestaande afspraken over duurzame inzetbaarheid, verlof, seniorenregelingen, persoonlijke budget (de 50 uur) en scholingsbudgetten beter kunnen aansluiten bij de behoeften van medewerkers.

Een uitgebreider IKB is daarbij een van de mogelijkheden. Het onderzoek kijkt onder meer naar keuzevrijheid, gelijke toegang, werkdruk, vervangingsmogelijkheden en redenen waarom medewerkers bestaande regelingen niet gebruiken.

Binnen drie maanden na inwerkingtreding van de cao wordt de onderzoeksopzet vastgesteld. Uiterlijk negen maanden daarna moet het onderzoek zijn afgerond. De uitkomsten worden aan de cao-tafel besproken als basis voor toekomstige afspraken.

30. Wat is afgesproken voor medewerkers die voortgezet onderwijs verzorgen binnen mbo-instellingen?

De AOb heeft ingezet op toepassing van het taakbeleid uit de cao vo, inclusief de maximale lestaak, voor medewerkers die vo-onderwijs verzorgen binnen mbo-instellingen met vo-bekostiging. Daarover is in deze onderhandelingen geen overeenstemming bereikt. Dit blijft een speerpunt.

31. Wordt onderzoek gedaan naar doorgroeimogelijkheden voor docenten en instructeurs?

Er wordt onderzocht hoe een voorspelbaarder carrièreperspectief kan worden geboden. Ook worden voorbeeldfuncties voor instructeurs en ICT-medewerkers aangepast.

32. Wat verandert er aan sociale statuten bij reorganisaties of fusies?

Sociale statuten worden elke vijf jaar geëvalueerd en zo nodig geactualiseerd.

33. Hoe hoog is de stagevergoeding voor mbo-studenten?

Voor mbo-studenten die binnen de werkingssfeer van deze afspraak stage lopen, bedraagt de vergoeding bij een fulltime stage minimaal € 250 bruto per maand in het eerste en tweede leerjaar en €400 bruto per maand in het derde en vierde leerjaar.

34. Verandert de opzegtermijn voor werknemers in schaal 1 tot en met 8?

De maximale opzegtermijn voor deze werknemers wordt verkort van drie naar twee maanden. Voor docenten blijft de opzegtermijn drie maanden. In overleg met de werkgever kan een eerdere einddatum worden afgesproken.

35. Wat gebeurt er met de proeftuinen uit de vorige cao?

De proeftuinen lopen door. De resultaten worden aan het einde van het schooljaar verwacht en worden meegenomen bij volgende cao-onderhandelingen en het onderzoek naar inzetbaarheid, verlof en professionalisering.

36. Is er een nieuwe afspraak gemaakt over de 50 uur voor duurzame inzetbaarheid?

Over die 50 uur is in deze cao geen nieuwe afspraak gemaakt. De bestaande afspraken blijven gelden. Het onderwerp wordt meegenomen in het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid en een uitgebreider IKB.

Goedkeuring en reacties op het akkoord

37. Is het onderhandelaarsresultaat inmiddels goedgekeurd?

De AOb-leden hebben met een ruime meerderheid ingestemd en ook de sectorraad mbo heeft het resultaat goedgekeurd. De werkgevers en de andere bonden hebben eveneens ingestemd. Daarmee is het akkoord definitief.

38. Kan ik ook als niet-lid zorgen over het akkoord doorgeven?

Ook niet-leden kunnen vragen, ervaringen en zorgen over het akkoord aan de AOb doorgeven. Die signalen helpen om zichtbaar te maken wat er op de werkvloer speelt. De formele ledenraadpleging is bedoeld voor leden