

Gezamenlijke inzet vakbonden cao-MBO 2025

Inleiding

Het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) legt de basis voor onze samenleving en is daarmee een onmiskenbare schakel voor onze welvaart. Het is de plek waar vakmensen worden opgeleid in tal van sectoren, van zorg en techniek tot logistiek en dienstverlening. MBO-studenten verdienen dan ook de allerbeste medewerkers die ze klaarstomen voor de arbeidsmarkt.

Met de uitstroom van ervaren medewerkers door vroegtijdig vertrek of pensionering, een krappe arbeidsmarkt en de ontwikkelingen in het onderwijs wordt er steeds meer gevraagd van de werknemers in het MBO en neemt de werkdruk toe. Deze ontwikkelingen zijn niet van de laatste tijd en de urgentie neemt toe om concrete stappen te zetten om deze neergaande tendens een halt toe te roepen.

Naast werkdruk zijn werkplezier en wendbaarheid/duurzame inzetbaarheid thema's die de afgelopen jaren een prominente plek hebben gekregen bij het afsluiten van opeenvolgende cao's in het MBO. Met de uitkomsten van door sociale partners uitgevoerde onderzoeken en enquêtes is het nu de hoogste tijd om hieraan gevolg te geven. Duidelijke kaders in de cao die de werknemers meer regie en zeggenschap geven over de uitvoering van de werkzaamheden, hun duurzame inzetbaarheid en een gezonde balans tussen werk en privé.

Daarom zetten de gezamenlijke vakbonden in op een cao met toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden, waarin de werknemers in het MBO meer regie en zeggenschap krijgen. Niet alleen over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de functie, maar ook zeggenschap over hun eigen professionalisering, het vergroten van hun duurzame inzetbaarheid waarmee ook de balans tussen werk en privé wordt bewaakt.

Looptijd

De vakbonden stellen voor om een looptijd af te spreken van één jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar onder de voorwaarde dat hier de juiste additionele middelen tegenover staan.

Loon

In 2025 is opnieuw sprake van een hoge inflatie. De vakbonden willen een loonsverhoging niet alleen bestaande uit koopkrachtbehoud, maar waarin ook sprake is van koopkrachtverbetering. Ook is de wens van vakbonden om in de cao de automatische prijscompensatie (APC) op te nemen.

Duurzame inzetbaarheid/werk en privé in balans

De werkdruk in het MBO is nog steeds te hoog zoals ook uit diverse onderzoeksrapporten, enquêtes, experimenten en peilingen is gebleken. De werkdruk heeft nadrukkelijk ook gevolgen voor het werkplezier. (Mede-)Zeggenschap over het werk dat van je wordt verwacht en de mate van invloed die je hierop hebt, zijn onmiskenbaar belangrijke factoren die van invloed zijn op de (ervaren) werkdruk en het werkplezier.

In hoofdstuk 9 van de cao-MBO is ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid een persoonlijk budget opgenomen. (50 uur bij 1fte). In de praktijk is gebleken dat er veel onduidelijkheid bestaat over deze uren. Bij het merendeel van de instellingen worden deze uren niet herkenbaar opgenomen in de jaartaak of worden ze niet toegekend. Daarbij worden de bestedingsdoelen van het persoonlijk budget beperkt in de cao, waarmee onvoldoende recht wordt gedaan aan de doelstelling: duurzame inzetbaarheid. Het persoonlijk budget (ver)dient een ruimer bestedingskader. De werknemer heeft in de huidige cao niet de keuze deze uren op een zodanige wijze in te vullen, dat de uren een bijdrage leveren aan zijn duurzame inzetbaarheid, zijn werkdruk verminderen of zijn interne of externe wendbaarheid vergroten passende binnen zijn levensfase. Afspraken worden gemaakt in overleg met zijn leidinggevende.

Het persoonlijk budget wordt in steeds meer cao's gekoppeld aan het zogenaamde individuele keuzebudget. Naast de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere emolumenten in geld worden extra uren toegekend waarover de werknemer kan beschikken. Ook zijn er cao's waar deze arbeidsvoorwaarden (naar rato van opbouw) maandelijks of naar keuze van werknemer op een ander moment kunnen worden opgenomen. Daarbij beschikt de werknemer ook over een budget aan uren waarover hij in overleg met zijn leidinggevende nadere afspraken kan maken, waaronder verzilvering dan wel omzetting in verlof. Aan de hand van een door de werknemer vooraf ingediend plan kunnen bijvoorbeeld afspraken gemaakt worden over: aanwenden van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, loon etc. en/of verzilvering van persoonlijk budget in uren voor extra storting voor pensioen, bijdrage kinderopvang, de aflossing van een studieschuld, tijdelijk minder werken, een sabbatical, mantelzorg, studieverlof, ouderschapsverlof, etc. Keuzes die ertoe bijdragen dat de werknemer investeert in zijn duurzame inzetbaarheid passende binnen zijn levensfase.

De vakbonden willen met modernisering van de arbeidsverhoudingen in een steeds veranderende maatschappij een concrete stap zetten naar een professionele werkcultuur. Met de introductie van een individueel keuzebudget (in geld en uren) en de verruiming van de bestedingsdoelen van het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid wordt uitvoering gegeven aan een door sociale partners reeds lang gekoesterde wens.

Scholing en professionalisering

Iedere werknemer in het MBO heeft recht op een individueel basisrecht in tijd en geld ten behoeve van scholing en professionalisering. Een leven lang ontwikkelen is een onmiskenbare schakel tijdens het arbeidsproces. Het onderscheid in facilitering van het basisrecht in uren ten behoeve van scholing en professionalisering tussen het OP en OBP in het MBO is niet (meer) te verdedigen. Iedere werknemer moet in staat worden gesteld invulling te geven aan c.q. regie te nemen ten aanzien van hun duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid door scholing en professionalisering.

De vakbonden stellen voor om het individueel budget in uren voor het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) gelijk te trekken met het basisrecht ten behoeve van scholing en professionalisering (59 klokuren) van het onderwijsgevend personeel (OP). Ook stellen de vakbonden voor de beschikbare uren ten behoeve van scholing en professionalisering van de direct bij het primaire proces betrokken werknemers (107 uur per fte) aan deze werknemers toe te kennen. Daarna worden deze uren in overleg binnen het onderwijsteam verdeeld volgens de in de cao-MBO opgenomen werkverdelingsprocedure.

Het individueel basisrecht in geld staat al sedert jaren in de onderwijscao's voor het funderend onderwijs en voorziet in de wens van sociale partners de medewerkers in het MBO meer regie te geven op hun duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid middels scholing en professionalisering.

De vakbonden stellen voor een basisrecht in geld van € 750.- voor alle werknemers in de cao-MBO op te nemen.

In de cao-MBO maakt het loopbaangesprek onderdeel uit van het jaarlijkse functioneringsgesprek. De bonden stellen voor dat het verzoek om een loopbaangesprek, waaronder een loopbaancheck op initiatief van de werknemer ook op een ander moment kan plaatsvinden.

Samenvoegen van de docentfunctie LB/LC naar één salarisschaal LC

Met de aanpassing van de functiemix in het MBO in het kader van de kwaliteitsagenda waren de verwachtingen hoog gespannen. Differentiatie binnen de docentfunctie, carrière maken voor de klas en een uitdagende werkplek met promotiemogelijkheden. Het is belangrijk dat docenten zich blijven ontwikkelen. Dat vraagt om professioneel personeelsbeleid dat erop is gericht om de docenten aan te moedigen zich door te blijven ontwikkelen en hun expertise in te zetten in de school. Helaas heeft de functiemix niet geleid tot het gewenste resultaat. Waar betrokkenheid, continuïteit en werkplezier extra impulsen hadden moeten krijgen door de functiemix blijkt in de praktijk, dat benoemingsprocedures vaak tot frustraties en onbegrip leiden. Ook dragen onduidelijke, ingewikkelde en/of onverklaarbare voorwaarden waaraan moet worden voldaan hieraan bij. Er bestaan grote verschillen tussen en zelfs binnen instellingen. Kort samengevat: willekeur, de gunfactor, onduidelijk beleid, niet transparante en onmogelijke eisen vragen om een andere oplossing; namelijk om het samenvoegen van de LB en de LC schaal

De vakbonden stellen dan ook voor om de beschikbare financiële middelen anders in te gaan zetten en de docentfunctie (met de norm-functiebeschrijving/functie-eisen) op minimaal salarisschaal LC te waarderen. De eindschaal LC kan hiermee door alle docenten worden bereikt, mits zij voldoen aan de nog nader te bepalen functie-eisen. Deze worden door de sociale partners vastgesteld.

Startende docenten

De in de cao-MBO opgenomen regeling startende werknemers, die op elke instelling met instemming van de OR is vastgesteld, blijkt in de praktijk door (te)veel niet of slechts gedeeltelijk te worden nageleefd. De vakbonden willen dan ook dat jaarlijks verantwoording wordt afgelegd in het jaarverslag over de wijze waarop op instellingsniveau uitvoering aan de regeling is gegeven.

Recht op onbereikbaarheid

Bij moderne arbeidsverhoudingen en dito arbeidsvoorwaarden hoort ook het recht op onbereikbaarheid. Vrije tijd moet ook echt vrije tijd zijn. De werknemer die vrij is, hoeft niet te reageren op mails, WhatsApp, telefoontjes en andere vormen van berichten van de werkgever, ouders en of studenten. De werknemer krijgt het recht om niet gestoord te worden.

Reiskosten

De reiskostenvergoeding loopt achter bij de daadwerkelijke uitgaven. De reiskosten zijn in de afgelopen jaren aanzienlijk gestegen en de vergoedingen zijn lager dan het fiscaal toegestane maximum per kilometer. De reiskostenregeling verdient daarnaast aanpassing aan de moderne tijd van elektrisch vervoer. De vakbonden stellen voor de in bijlage C opgenomen Regeling verplaatsingskosten aan te passen door het woon-werkverkeer zonder onder- en bovengrens en de bedragen per kilometer te verhogen naar het fiscaal toegestane maximum (€ 0.23) ongeacht het gekozen vervoermiddel. Ook de vergoeding van dienstreizen dient aangepast te worden naar € 0.35 per kilometer.

Maand van de vakbond

Het belang van een sterke vakbond op de werkvloer is groot. In een tijd waarin het MBO onder druk staat, moeten werknemers en werkgevers samenwerken. Een sterke vakbond functioneert als partner in deze samenwerking, niet alleen als belangenbehartiger, maar ook als expert en bruggenbouwer. Het draagt bij aan betere arbeidsvoorwaarden, een gezonde sector, toekomstbestendig onderwijs en arbeidsrust en arbeidsvreugde.

De werkgever ondersteunt dit initiatief door het bieden van een platform binnen de instelling en waarbij de werkgever een tegemoetkoming biedt aan nieuwe leden die zich tijdens deze maand inschrijven als zij lid worden bij een van de vakbonden.

De vakbonden stellen daarom voor om in navolging van enkele ander onderwijscao's "de maand van de vakbond" in het leven te roepen. Doel: het bekend maken van de vakbond, wat de vakbond doet en kan betekenen.

Overige

De inzet van de vakbonden richt zich nadrukkelijk op de hierboven vermelde onderwerpen. Gedurende de onderhandelingen behouden wij ons het recht voor nieuwe, aanvullende of gewijzigde voorstellen in te brengen, waarbij wij in ieder geval de navolgende onderwerpen met u willen bespreken:

- VO-scholen en de cao-MBO
- Sociale veiligheid
- Werkingssfeer cao-mbo en flex
- OBP-OP harmoniseren arbeidsvoorwaarden
- Sociaal Statuut en reorganisatie
- Professioneel Statuut
- Bindingstoelage
- Beloningstransparantie/genderkloof
- SOM indexering
- Fuwasys
- Naleving cao-MBO

De onderwerpen zullen te zijner tijd als deze op de agenda worden geplaatst van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting worden voorzien.