

Gezamenlijke inzet vakbonden cao mbo 2026

Inleiding

Het middelbaar beroepsonderwijs staat voor grote opgaven. Personeelstekorten, toenemende werkdruk, voortdurende onderwijsvernieuwingen en een krappe arbeidsmarkt zetten de aantrekkelijkheid van het MBO als werkgever onder druk. Tegelijkertijd is het MBO van cruciaal belang voor de Nederlandse economie en samenleving. Er staan 60.000 medewerkers klaar om het MBO-onderwijs mogelijk te maken. Onderwijs-, ondersteunend en beheerspersoneel, samen bouwen zij aan de ruggengraat van onze samenleving en de toekomst van onze arbeidsmarkt. De cao MBO is voor alle werknemers de basis van waaruit zij hun werk verrichten met moderne arbeidsvoorwaarden die ook aantrekkelijk moeten zijn om nieuwe collega's naar het mbo te trekken. Zeker nu uit de cijfers blijkt dat de tekorten in het MBO, anders dan in andere onderwijssectoren verder toenemen, wordt het belang van een goede, concurrerende arbeidsvoorwaarden en een goede cao alleen maar groter. In de cao MBO 2025–2026 zijn door sociale partners dan ook belangrijke stappen gezet, onder meer met de introductie van het Individueel Keuzebudget, de individuele deskundigheidsbevordering en afspraken over het starten van proeftuinen rond inzetbaarheid, verlof en professionalisering.

We stellen vast dat deze stappen op onderdelen nog beter vertaald kunnen worden in concrete afspraken. In de proeftuinen wordt onder andere onderzocht op welke wijze de werkdruk verder terug kan worden gedrongen. De proeftuinen staan de wens om bestaande afspraken over bijvoorbeeld het persoonlijk budget te verduidelijken niet in de weg. De komende cao-ronde moet daarom in het teken staan van verdieping en verankering: structurele koopkrachtverbetering, daadwerkelijke regie voor medewerkers, een duurzaam loopbaan- en seniorenbeleid en gerichte maatregelen om de werkdruk terug te dringen.

Loon en looptijd

Wij zetten in op een looptijd van de cao voor een periode van 1 jaar. Een langere looptijd is slechts bespreekbaar wanneer er, naast substantiële additionele middelen en structurele koopkrachtverbetering, ook verdere stappen worden gezet op de overige punten van onze inzet.

Looneis

We willen de salarissen en de salarisschalen met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 structureel verhogen met een marktconform percentage.

Individueel keuzemenu besteding arbeidsvoorwaarden (IKB)

De introductie van het IKB in de vorige cao is een belangrijke stap richting meer regie voor medewerkers. De huidige regeling is echter beperkt van opzet. De vakbonden willen het IKB ontwikkelen tot hét instrument waarmee medewerkers hun loopbaan, duurzame inzetbaarheid en werk-privébalans daadwerkelijk vorm kunnen geven. Wij willen een doorontwikkeling van het IKB tot een volwaardig keuzebudget in geld én uren. Daarvoor is een verruiming van het bestedingskader nodig, gericht op duurzame inzetbaarheid en werk-privébalans. Zo willen we kijken naar de mogelijkheid om het (maand)inkomen deels om te zetten in verlof en andersom. Het persoonlijk budget van hoofdstuk 9 cao-MBO en andere arbeidsvoorwaarden kunnen geheel of gedeeltelijk onderdeel uitmaken van het IKB. Ook kan het maandinkomen op een fiscaal voordelige manier gebruikt

worden voor een aantal doelen, waaronder scholing en duurzame inzetbaarheid, en bijvoorbeeld het aflossen van een studieschuld.

VO-scholen die vallen onder de cao MBO

De cao MBO wringt voor onze leden die werkzaam zijn op een VO-school, met name bij het taakbeleid. Het taakbeleid in de cao MBO sluit niet aan op de dagelijkse praktijk van werken in het VO. De vakbonden stellen voor dat voor elke VO-school, die van OCW VO bekostiging ontvangt, de regeling over taakbeleid, zoals is opgenomen in de cao VO, van toepassing is inclusief de maximale lestaak.

Scholing en professionalisering

Tijdens de afgelopen cao-ronde hebben de cao-partijen afspraken gemaakt over het recht op besteding van € 500,00 aan scholing of professionalisering voor elke medewerker. De theorie is mooi, maar de praktijk is weerbarstiger. De vakbonden krijgen veel signalen dat medewerkers dit bedrag niet mogen besteden aan een scholing of deskundigheidsbevordering voor hun duurzame inzetbaarheid die ze graag willen volgen. De vakbonden zijn van mening dat deze afspraak beter geformuleerd moet worden, zodat deze regel geen vragen meer oproept en medewerkers de gelegenheid hebben om ruimere keuzes te kunnen maken ten bate van hun individuele professionalisering en om hun duurzame inzetbaarheid te vergroten.

De vakbonden vinden het ook belangrijk dat bij alle collega's de professionaliseringsuren op de jaartaak komen te staan. Nu staat in de cao dat 107 uur professionalisering per FTE door het team kan worden ingezet. Deze uren worden te weinig ingezet. Wij vinden dat iedereen deze uren individueel op zijn jaartaak moet krijgen. Bij niet gebruik van deze uren, moet het mogelijk zijn om deze uren mee te nemen naar het volgend jaar, waardoor medewerkers meer mogelijkheden hebben om zich te professionaliseren.

Loopbaancheck

Binnen de huidige cao bestaat artikel 4.3 Loopbaangesprek voor medewerkers in het MBO. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen is het goed dat LLO ook voor medewerkers in het MBO beschikbaar is. De vakbonden stellen voor dat de werknemers één keer per 5 jaar een loopbaancheck-up kunnen laten doen. De werkgever stelt hiervoor een bedrag beschikbaar. Verder stellen wij voor om de Vakbeweging en de VCP, als aanbieders toe te voegen als medewerkers binnen het MBO met een externe partner dit gesprek willen voeren, bekostigd door de werkgever.

Sociale Veiligheid

Als waarborg voor het prettig en sociaal veilig kunnen werken in het MBO hechten wij eraan dat er ombudsfunctionarissen beschikbaar zijn voor alle medewerkers. Zij moeten op onafhankelijke en objectieve wijze onderzoek kunnen doen op basis van meldingen en eigen bevindingen.

Duurzame inzetbaarheid/flexibele seniorenregeling

De vakbonden achten het noodzakelijk om de seniorenregelingen beter te laten aansluiten bij de huidige demografische ontwikkelingen. Flexibele en toegankelijke seniorenregelingen zijn een instrument voor personeelsbehoud en continuïteit in het MBO. Individuele maatwerkafspraken in de laatste fase van de loopbaan dragen bij aan het beperken van ziekteverzuim, behoud van vakmanschap en het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Reiskosten

De reiskostenvergoeding loopt nog altijd achter ten opzichte van de daadwerkelijke uitgaven. De kosten van vervoer zijn aanzienlijk gestegen. Medewerkers zouden geen geld bij moeten leggen om op hun werk te kunnen komen. Wij stellen voor de vergoeding voor het woon-werkverkeer te verhogen naar het fiscaal toegestane maximum van 0,23 cent per kilometer zonder boven- en ondergrens. De vergoeding voor dienstreizen stellen wij voor aan te passen naar 0,35 cent per kilometer.

Herijking van de docentfunctie naar één salarisschaal (LB/LC)

Differentiatie binnen de docentfunctie, carrière maken voor de klas en een uitdagende werkplek met promotiemogelijkheden, zijn wensen die bij onze achterban sterk leven. Op basis van de Werkagenda mbo is in de kwaliteitsagenda van mbo-scholen gevraagd te investeren in de kwaliteit en functies van de medewerkers in het mbo, waaronder docenten. Ook in de cao hebben we een afspraak gemaakt over minimaal stabilisatie van landelijke percentages. Helaas hebben deze afspraken over de verhouding en percentages LB t.o.v. LC en hoger (functiemix) nog niet geleid tot het gewenste resultaat. Daarnaast 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.

De vakbonden stellen voor om het komende jaar een technische werkgroep in te stellen waarin een verkenning plaatsvindt voor één loonschaal voor de docentfunctie in plaats van de huidige loonschalen LB-LC-LD.

Sterke vakbond: maand van de vakbond

Inmiddels is de maand van de vakbond in bijna alle andere onderwijscao's ingevoerd. Daarom stellen de vakbonden voor een jaarlijkse "maand van de vakbond" ook in de cao-MBO op te nemen, waarin aandacht wordt besteed aan het belang en de meerwaarde van vakbondslidmaatschap. Om het belang van een sector-cao te onderstrepen, vergoeden de werkgevers het eerste jaar van de lidmaatschapskosten.

Werkgroepen

De vakbonden stellen voor om enkele werkgroepen in te richten dan wel via SOM-onderzoek te laten verrichten op enkele thema's.

Werkgroepen en onderzoek naar: herijking docentfuncties, functiebouwwerk OBP, positie en ontwikkelingsperspectief van leidinggevend, herijking van de definitie reorganisatie, genderkloof, opzegtermijnen in de cao, de positie van reservisten en de verzekering tegen inkomensschade vanwege arbeidsongeschiktheid (AOV).

De vakbonden zullen de hierboven genoemde thema's en onderwerpen nader toelichten.

Overig

Bonden behouden zich het recht voor om gedurende het overleg nieuwe en/of aanvullende punten in te brengen.