

Aan: de vakbonden in het mbo

Tjaskermolenlaan 1

3447 GE Woerden

Postbus 2051

3440 DB Woerden

Woerden,
23 maart 2026

Ons kenmerk:
MBONL-31280-C2S9W7

Doorkiesnummer:
0348 - 75 35 51

T: 0348 - 75 35 00

Onderwerp:
Voorstel voor de cao mbo 2026 e.v.

Uw brief van:

E: info@mboraad.nl

www.mboraad.nl

Beste leden van de werknemersdelegatie cao mbo,

Het mbo vervult met het opleiden van jongeren en het om- en bijscholen van (jong)volwassenen een sleutelrol in het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen in onze samenleving, onder meer door op te leiden voor de zorg, techniek, onderwijs en defensie. Deze rol krijgt terecht steeds meer politieke en maatschappelijke aandacht. Met de drievoudige opdracht – het voorbereiden van studenten op de arbeidsmarkt, deelname aan de samenleving en een mogelijke vervolgopleiding – is het mbo onmisbaar voor de brede welvaart van ons land en leidt het mensen op in elke levensfase: van jongeren die hun eerste beroep leren, tot werkenden, zijinstromers en nieuwkomers. Zo dragen we bij aan het verminderen van personeelstekorten, het versterken van innovatie en slagkracht in het bedrijfsleven en het vergroten van de arbeidsproductiviteit.

Om deze opdracht waar te maken zijn kwalitatief goede medewerkers onmisbaar: medewerkers in het onderwijsproces en medewerkers die het onderwijsproces faciliteren. De bijna 60.000 medewerkers in het mbo leveren met hun deskundigheid, vakmanschap, betrokkenheid en invulling van hun professionele ruimte een doorslaggevende bijdrage aan de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs en aan het opleiden van de professionals van de toekomst. Zij vormen een groot kapitaal van de mbo-scholen.

Deze medewerkers in het mbo zijn werkzaam in een veranderende context. Ontwikkelingen zoals digitalisering, waaronder AI, demografische verschuivingen, langer doorwerken en toenemende internationale en geopolitieke spanningen beïnvloeden de (inzetbaarheid van) medewerkers en de organisatie van het onderwijs. De cao mbo, die wij als werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers

samen overeenkomen, dient maximaal faciliterend te zijn en aan te sluiten bij bredere ontwikkelingen binnen het mbo en op de arbeidsmarkt.

De procesafspraken die wij als sociale partners in de cao mbo 2025-2026 hebben gemaakt voor het inrichten van proeftuinen voor een andere wijze van “inzetbaarheid, verlof en professionalisering” is een opstap voor het gesprek naar het ontwikkelen van een toekomstbestendige systematiek en de vertaling daarvan naar cao-bepalingen. In deze proeftuinen gaan wij gezamenlijk de arbeidsvoorwaardelijke ruimte op deze drie thema’s verkennen, met de verwachting dat dit kansen en aandachtspunten oplevert voor de individuele medewerker en het onderwijsteam met positieve impact op de student en de kwaliteit van het onderwijs in het mbo. De proeftuinen worden uitgevoerd in schooljaar 2026-2027. De inzichten hieruit zullen in latere cao’s hun beslag krijgen. In de tussentijd gaan de ontwikkelingen in en rondom het mbo onverminderd door en deze vragen ten behoeve van de komende cao mbo om gesprek en richting.

Tegen deze achtergrond agenderen wij in deze brief onderwerpen die naar onze overtuiging nodig zijn om het mbo, als aantrekkelijke sector om in te (blijven en komen) werken, toekomstbestendig te houden. Dit in samenhang met de reeds gemaakte procesafspraken en met oog voor de gezamenlijke verantwoordelijkheid van sociale partners.

Stabiliteit met een langere looptijd

De korte(re) looptijden van de cao mbo in afgelopen jaren maken het complex om gedurende de looptijd structureel te werken aan vernieuwing van arbeidsvoorwaarden. Stabiliteit is nodig om de ontwikkelingen in en buiten het mbo goed te kunnen volgen en om gericht toe te werken naar een modernere en toekomstbestendige cao mbo. Een langere looptijd biedt ruimte voor de uitvoering van het onderzoek naar de proeftuinen inzetbaarheid, verlof en professionalisering en de andere gemaakte procesafspraken, waarvan de uitkomsten het vertrekpunt vormen voor een verdere doorontwikkeling naar een modernere cao mbo.

Wij zetten daarom voor de komende cao mbo in op een langere looptijd, idealiter tot mei 2028. Deze langere looptijd is voor ons onlosmakelijk verbonden met een gedegen inhoudelijk pakket zoals onderstaand beschreven. De inzet van de arbeidsvoorwaardenruimte hangt eveneens nauw samen met de inhoud en de looptijd. Daarbij zijn wij – mits dit juridisch zorgvuldig af te hechten – bereid om naast de definitief beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor 2026 ook de prognose voor 2027 te betrekken.

Inhoudelijke thema’s

In het licht van het lopende onderzoek naar de proeftuinen, de bereidheid tot een langere looptijd en de ambitie om te komen tot een moderne en toekomstbestendige cao, willen wij toewerken naar een cao die waar nodig normerend is voor het collectief en tegelijkertijd optimale ruimte biedt voor professioneel handelen en maatwerk voor de individuele medewerker. Voor deze cao-ronde zetten wij daarom in

op onderwerpen die, gezien de ontwikkelingen op sector- en arbeidsmarktniveau, nadrukkelijk om aandacht vragen.

a. Modernisering Professioneel Statuut in zijn algemeenheid

Het Professioneel Statuut vormt sinds 2009 een belangrijk fundament voor het werken in het mbo. Met dit statuut hebben sociale partners (naast extra bevoegdheden van de ondernemingsraad) met bepalingen over professionaliteit de professionele ruimte van onderwijsgevendend erkend en geborgd. Het uitgangspunt dat onderwijsgevendend hun professionele ruimte (individueel en gezamenlijk) uitoefenen binnen de context van het onderwijsteam, is nog altijd de basis. De leidinggevende van het onderwijsteam heeft de taak dat het gebruik van deze professionele ruimte maximaal tot wasdom komt.

Tegelijkertijd zien wij dat de rol van de onderwijsgevendende en de context waarbinnen deze rol wordt uitgeoefend, net zoals andere beroepen, de afgelopen jaren is veranderd. Digitalisering, waaronder AI, speelt een steeds grotere rol in het onderwijs (zie ook thema b.), het curriculum is in ontwikkeling, de aandacht voor de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (bpv) speelt een grote rol (zie ook thema c.) en ook de behoeften van studenten veranderen continu. Deze ontwikkelingen, onderstaand uitgewerkt bij b. en c., willen we graag expliciet betrekken bij de modernisering en actualisatie van het Professioneel Statuut, zodat het beter de context weergeeft waarbinnen de onderwijsgevendend in onderwijsteams opereren, het beter aansluit bij de huidige praktijk van het onderwijsgevend beroep in het mbo en richting geeft voor de toekomst.

b. Aandacht voor digitale geletterdheid

De veranderende rol van onderwijsgevendend krijgt mede vorm door digitalisering, waaronder AI. Digitalisering heeft een steeds grotere impact op de manier waarop onderwijs wordt vormgegeven en uitgevoerd. Zo toont onderzoek van onder meer de OECD en de Europese Commissie¹ aan dat studenten met name digitale vaardigheden ontwikkelen wanneer deze onderdeel zijn van het curriculum en didactisch verantwoord worden ingezet. Dit vraagt iets van onderwijsinstellingen en onderwijsteams en ook van de digitale geletterdheid van de individuele medewerker. Het is van cruciaal belang dat alle medewerkers in het mbo beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om

¹ **OECD (2019, 2021) – Digital Education & 21st Century Skills**

Conclusie: impact van technologie op leerresultaten hangt sterk af van didactische inbedding en docentvaardigheden.

European Commission – DigCompEdu Framework (2017)

Benadrukt dat digitale competentie van lerenden samenhangt met pedagogische digitale competentie van docenten.

SLO / Kennisnet rapportages over digitale geletterdheid

Conclusie: structurele integratie in het curriculum vereist didactische professionalisering.

Onderwijsraad (2022) – Digitalisering in het onderwijs

Benadrukt dat technologie alleen werkt bij voldoende deskundigheid van onderwijsprofessionals.

digitale middelen en toepassingen, waaronder AI, op een verantwoorde en didactisch passende manier in te zetten in het onderwijs.

Het mbo heeft zich met de NPuls-sectordoelen bestuurlijk gecommitteerd aan een gezamenlijke ambitie op dit terrein. Dit onderstreept het belang van structurele aandacht voor de digitale ontwikkeling van medewerkers. Wij zien het als een gezamenlijke opgave om te borgen dat onderwijsgevend en andere medewerkers voldoende worden toegerust om met deze ontwikkelingen om te gaan. Mbo-scholen kunnen daarbij gebruikmaken van het binnen sectorverband ontwikkelde instrumentarium, waaronder handreikingen van MBO Digitaal en Npuls. Dit geven wij graag een plaats in het Professioneel Statuut.

c. Stagebegeleiding en -vergoeding

In het Stagepact mbo 2023-2027 heeft een groot aantal stakeholders, waaronder de MBO Raad en de vakbonden, afspraken gemaakt over het realiseren van voldoende stage- en leerbanen met goede begeleiding en passende randvoorwaarden voor studenten. Dit vraagt om het nemen van verantwoordelijkheid. Goede stagebegeleiding is een wezenlijk onderdeel van het onderwijs en vraagt om bewuste aandacht van medewerkers als onderdeel van hun professionele vakmanschap. Dit brengen we ook graag expliciet tot uiting in het Professioneel Statuut.

Daarnaast vervult het mbo ook zelf de rol van stageaanbieder (dus de mbo-school als leerbedrijf) en heeft zij daarmee de mogelijkheid om als voorbeeld te dienen in de wijze waarop stagiaires worden begeleid en een passende stagevergoeding ontvangen. Dit vraagt voor onze eigen stagiaires om passende randvoorwaarden, waaronder een adequate stagevergoeding. De huidige stagevergoeding van 250 euro in de cao mbo sluit hier onvoldoende bij aan en vraagt om heroverweging, waarbij we de hoogte willen bijstellen op een wijze die passend is bij de voorbeeldrol die we samen hebben.

d. Gezond doorwerken gedurende je loopbaan en tot (minimaal) aan je pensioen

Demografische ontwikkelingen hebben invloed op de samenstelling van het personeelsbestand in het mbo. Met meer dan 30 procent van de medewerkers ouder dan 55 jaar vormen zij de grootste groep medewerkers binnen de sector. Deze medewerkers beschikken over waardevolle kennis en ervaring die we, mede in het licht van arbeidsmarkttekorten, en net als iedere generatie medewerkers, zo lang mogelijk willen behouden voor het onderwijs. Daarbij willen we een aantrekkelijke sector zijn voor mensen die nu nog niet in het mbo werken, en voor mensen die in het mbo werken, ongeacht leeftijd en/of duur van het dienstverband in het mbo.

De cao mbo bevat diverse generieke regelingen die zijn gericht op het ontzien van medewerkers in de latere fase van hun loopbaan. Zo kennen we onder andere seniorendagen, dagelijkse werktijdverkorting en seniorenverlof. Deze regelingen sluiten niet of onvoldoende aan bij de uiteenlopende behoeften, mogelijkheden en ambities van individuele medewerkers. Zo zien we dat een hogere leeftijd op zichzelf geen bepalende factor is voor inzetbaarheid. Oudere medewerkers hoeven niet per definitie generiek te

worden ontzien, net zoals sommige jongere medewerkers in verschillende fasen van hun loopbaan juist behoefte kunnen hebben aan afspraken over hun inzetbaarheid. De opgave ligt daarom in het bieden van maatwerk gedurende de gehele loopbaan, hetgeen ook bijdraagt aan het reduceren van het ziekteverzuim het mbo. Dat vraagt om ruimte voor inzetbaarheidsafspraken die aansluiten bij wat individuele medewerkers op een bepaald moment nodig hebben, ongeacht leeftijd.

In de cao mbo willen we daarom een beweging inzetten van generieke regelingen naar meer maatwerk. Door het laten vervallen van generieke afspraken ontstaat er meer ruimte om maatwerkafspraken te maken met medewerkers. Het gaat ons daarbij niet om het oormerken van budgetten of om bezuinigingen, maar om het vergroten van handelingsruimte op schoolniveau en een doelmatigere inzet van middelen met meer effect voor de individuele medewerker. De focus verschuift daarmee naar het duurzaam faciliteren van medewerkers om gezond, gemotiveerd en inzetbaar te blijven tot aan - en waar gewenst ook na - hun pensioen. Daarbij gaat het om het faciliteren van wat medewerkers gedurende iedere levensfase wél willen en kunnen om inzetbaar te blijven, en om het optimaal benutten van hun kennis en ervaring, onder meer via kennisoverdracht naar nieuwe medewerkers en naar het onderwijs als geheel.

Concreet betekent dit dat wij voorstellen de huidige generieke ontsiemaatregelen uit de cao te halen en daarmee (financiële) mogelijkheden te creëren voor het maken van maatwerkafspraken waardoor meer ruimte ontstaat voor duurzame inzetbaarheidsgesprekken gedurende de gehele loopbaan.

Tevens willen we gebruikmaken van de mogelijkheid uit het ABP-reglement om bij een wijziging naar een lager ingeschaalde functie de pensioenopbouw te blijven baseren op het eerder geldende salaris. Hiermee kan worden voorkomen dat een lagere pensioenopbouw een belemmering vormt voor medewerkers om in een latere fase van hun loopbaan andere keuzes te maken. Het borgen van de pensioenopbouw kan drempels wegnemen en bijdragen aan duurzame inzetbaarheid gedurende de hele loopbaan.

e. Reservisten

De toenemende geopolitieke spanningen vragen aandacht voor de positie en inzet van reservisten. Het ministerie van Defensie en de Stichting van de Arbeid hebben cao-partijen opgeroepen hier oog voor te hebben. Het mbo kan hierin een betekenisvolle rol vervullen. Dat blijkt ook uit de praktijk: diverse mbo-scholen zijn al actief en één mbo-school is in 2021 uitgeroepen tot reservistenwerkgever van het jaar. Dit nodigt uit tot een gezamenlijk gesprek over hoe werken in het mbo op een verantwoorde manier gecombineerd kan worden met inzet als reservist. Wij willen daarbij zo mogelijk als sociale partners gezamenlijk optrekken richting de ministeries van Defensie en OCW, eventueel samen met andere onderwijssectoren, om duidelijke (financiële) randvoorwaarden en facilitering te organiseren. Van daaruit kan worden gezien hoe deze inzet specifiek voor het mbo zorgvuldig kan worden vormgegeven, zonder dat dit de continuïteit van het onderwijs onder druk zet.

f. *Technische onderwerpen en actualisatie*

Tot slot stellen wij voor een aantal technische punten in de cao mbo te wijzigen op basis van gewijzigde wet- en regelgeving en jurisprudentie. Zo is het noodzakelijk om artikel 5.3 lid 2 van de cao mbo te gaan schrappen vanwege de EU Richtlijn loontransparantie (2023/970). In dit artikel is opgenomen dat het maandsalaris van de medewerker bij indiensttreding ten minste gelijk wordt vastgesteld aan het laatstgenoten salaris. De Europese richtlijn, die tot doel heeft de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, bepaalt echter dat werkgevers geen vragen meer mogen stellen over eerder verdiend salaris. Daarnaast heeft het College voor de Rechten van de Mens geoordeeld dat het hanteren van het criterium 'laatstverdiend salaris' bij inschaling onvoldoende ruimte laat voor de waardering van relevante ervaring en weinig zegt over de waarde van de arbeid in de nieuwe functie.

Om aan te sluiten bij deze en andere juridische ontwikkelingen is het wenselijk de cao mbo op een aantal technische punten te bezien. Dit betreft mede het bezien van (overgangs)bepalingen die inmiddels zijn uitgewerkt en hiaten in formuleringen die aanscherping vereisen. Aanvullend vinden wij het wenselijk om als sociale partners gezamenlijk een scan uit te voeren op de cao-tekst, met als doel te bezien welke cao-bepalingen hun oorspronkelijke functie hebben verloren, die overlappen met andere afspraken en/of niet meer aansluiten bij de huidige praktijk.

Tot slot

Wij benadrukken het belang van het gezamenlijk uitvoeren van de gemaakte procesafspraken de komende periode. Deze afspraken kunnen richting geven aan de verdere ontwikkeling en vernieuwing van de cao mbo. De voorstellen die wij in deze brief doen, zijn ondersteunend aan het doel om te komen tot moderne en toekomstbestendige arbeidsverhoudingen en -voorwaarden. Met belangstelling zullen wij kennisnemen van jullie inzet. Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om tijdens het cao-overleg onze voorstellen aan te passen, in te trekken of met nieuwe voorstellen te komen.

Mede namens de collega's van de werkgeversdelegatie,

Met vriendelijke groet,

Michiel Gerlagh

MBO Raad, voorzitter onderhandelingsdelegatie cao mbo