



Onderhandelaarsresultaat cao mbo 2025

De werkgeversorganisatie MBO Raad enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV Overheid, de FvOv en CNV hebben op 4 juli 2025 een onderhandelaarsresultaat gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de sector mbo.

1. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 januari 2025 structureel verhoogd met 5,1%.
- De genoemde salarismaatregelen zijn pensioengevend conform de afspraken in de Pensioenovereenkomst. De structurele loonsverhoging werkt met terugwerkende kracht per 1 januari 2025 op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van de (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo.
- Met de afspraken gemaakt in dit onderhandelaarsresultaat is de volledige arbeidsvoorwaardenruimte, die vanuit de bijdrage van het demissionaire kabinet voor 2025 is verstrekt aan de sector, benut en is geen voorschot genomen op de arbeidsvoorwaardenruimte van 2026.

2. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 augustus 2025 tot 1 maart 2026.

3. Naar een nieuw systeem van inzetbaarheid – verlof – professionalisering in de cao mbo

Sociale partners hebben in 2024 gezamenlijk in regionale bijeenkomsten opgehaald wat werkgevers en werknemers in het mbo nu en de toekomst belangrijk vinden voor de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden dienen aan te sluiten bij ontwikkelingen in de samenleving en veranderingen in het mbo en bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid en het verstevigen van het werkplezier opdat het mbo een aantrekkelijke sector is en blijft om in te werken.

Sociale partners ervaren behoefte aan meer eigen regie en flexibiliteit voor werknemers en onderwijsteams. Eigen regie zoals dat op basis van het Professioneel Statuut bedoeld is.

Sociale partners erkennen de wens voor een nieuwe benadering van de systematiek rondom inzetbaarheid, verlof en professionalisering. De bedoeling van deze nieuwe benadering is bij te dragen aan:

- meer regie aan individuele werknemers en onderwijsteams en bijdragen aan vermindering van werkdruk;
- de aantrekkelijkheid van de mbo-sector om in te werken met goede arbeidsvoorwaarden en

professionele ruimte;
- flexibilisering van het beroepsonderwijs.

Proeftuinen inzetbaarheid, verlof en professionalisering

Om een nieuwe benadering van (duurzame) inzetbaarheid, verlof en professionalisering te verkennen, richten sociale partners gezamenlijk proeftuinen in. Deze proeftuinen zijn gericht op het toetsen van alternatieve werkwijzen en het ophalen van praktijkervaringen.

De proeftuinen bieden onderwijsteams ruimte om te experimenteren met meer regie, flexibiliteit en eigenaarschap in de invulling van hun werkzaamheden. De opgedane inzichten vormen een belangrijke basis en opstap voor het gesprek naar het ontwikkelen van een toekomstbestendige systematiek en de vertaling daarvan naar cao-bepalingen.

Gedurende de looptijd van deze cao, met een streven van voor 1 januari 2026, worden de kaders voor de proeftuinen door sociale partners verder uitgewerkt en worden de proeftuinen ingericht. Sociale partners hebben hiervoor een tijdpad afgesproken.

De uitgangspunten en opzet van de proeftuinen zijn opgenomen in de bijlage bij dit onderhandelaarsresultaat (bijlage 1). De opbrengsten worden betrokken bij het cao-overleg voor een volgende cao mbo.

4. Systeem berekening reisafstand

In de cao mbo is bepaald dat de reisafstand wordt berekend op basis van Google maps. Sociale partners hebben afgesproken dat de werkgever voor de hele instelling, in overleg met de ondernemingsraad, een ander systeem dan Google maps kan hanteren.

5. Sociale partners in gesprek over mbo-instellingen die ook voortgezet en/of hoger onderwijs aanbieden

Sociale partners in het mbo gaan gedurende de looptijd van deze cao mbo, met een streven van voor 1 januari 2026, met elkaar in gesprek over mbo-instellingen die ook voortgezet onderwijs en/of hoger onderwijs aanbieden. Voorafgaand aan dit gesprek brengen sociale partners in beeld welke mbo-instellingen dit betreft, of er op die mbo-instellingen cao-gerelateerde knelpunten worden ervaren en willen sociale partners inzicht krijgen in goede voorbeelden, zodat sociale partners een zorgvuldig en onderbouwd gesprek kunnen voeren over de situatie in deze mbo-instellingen.

6. Scholing en professionalisering

- a) Het aantal uren voor individuele scholing en professionalisering wordt voor alle werknemers 59 uur zoals beschreven in artikel 4.1 lid 7 van de cao mbo. Dit betekent dat hiermee het persoonlijk budget van 50 uur (dat werd ingezet voor professionalisering en/of loopbaanontwikkeling) voor de werknemers die niet vallen onder artikel 9.3 lid 3 komt te vervallen.
- b) De werkgever stelt jaarlijks een scholingsbudget vast. Om scholing en professionalisering te stimuleren heeft iedere werknemer ten laste van dit scholingsbudget jaarlijks recht op de

besteding van een bedrag van EUR 500 aan scholing of professionalisering ten behoeve van diens werk of loopbaan. In overleg met de leidinggevende kunnen er meerjarige afspraken gemaakt worden.

7. Introductie Individueel Keuzebudget (IKB)

Sociale partners zijn overeengekomen een vorm van het Individueel Keuzebudget (IKB) te introduceren in de cao mbo. Dit biedt werknemers meer regie over de eigen arbeidsvoorwaarden en sluit aan bij de wens tot meer flexibiliteit in besteding van het inkomen.

Met ingang van 1 januari 2026, doch uiterlijk 1 januari 2027 kunnen werknemers op eigen verzoek éénmaal per jaar aangeven de vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering niet langer op jaarbasis, maar per maand te willen ontvangen.

Sociale partners gaan in de loop van 2026 onderzoeken of het aantal bestedingsdoelen kan worden uitgebreid. Hierbij is aandacht voor fiscale aspecten, voor de relatie met de werkkostenregeling en voor de uitvoerbaarheid op de mbo-instellingen.

8. Vakbondsfaciliteiten

Sociale partners hebben afgesproken de werkgeversbijdrage t.b.v. vakbondswerkzaamheden per 1 januari 2026, na de reguliere verhoging met hetzelfde percentage als waarmee de carrièrepatronen in het voorgaande jaar zijn verhoogd te verhogen. Tevens is afgesproken dat de SFSVO¹ de tarieven voor werkgeversbijdragen t.b.v. vakbondswerkzaamheden zal aanpassen. Met deze ophoging kan de inzet van werknemers van mbo-scholen voor vakbondsactiviteiten reëler worden gecompenseerd.

9. Verhoging bijdrage aan Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM)

Sociale partners zijn overeengekomen de jaarlijkse bijdrage aan SOM in 2025 te verhogen. Met deze verhoging wordt recht gedaan aan prijsstijgingen en kan uitvoering worden blijven gegeven aan arbeidsmarktprojecten ten behoeve van de mbo-sector.

10. Bereikbaarheid buiten werktijd

Tenzij hierover in (onderwijs)teams of tussen werknemer en leidinggevende specifieke afspraken zijn gemaakt en/of een calamiteit of crisissituatie daarom vraagt, hoeft een werknemer buiten diens werktijd niet bereikbaar te zijn. Aanvullende specifieke instellingsbrede afspraken over professionele bereikbaarheid van werknemers buiten werktijd kunnen in overleg met de ondernemingsraad worden gemaakt.

11. Loopbaangesprek

Het loopbaangesprek kan op verzoek van de werknemer gedurende het hele jaar plaatsvinden, los van het functioneringsgesprek. In elk geval maakt het loopbaangesprek onderdeel uit van het functioneringsgesprek indien dat plaatsvindt.

1 SFSVO: de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs

12. Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met 'overige dagen' – vertaling uitspraak Hoge Raad

Naar aanleiding van een recente uitspraak van de Hoge Raad over de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met 'overige dagen' in de cao mbo spreken partijen af dat indien het zwangerschaps- en/of bevallingsverlof van een werknemer samenloopt met 'overige dagen', deze werknemer deze overige dagen in overleg met de werkgever op een ander moment opneemt. De aanpassing van de cao-tekst is opgenomen in de bijlage (bijlage 2).

13. FUWA MBO

De werknemer kan tegen de functiewaardering bezwaar maken als aangegeven in artikel 12.4. Indien een werknemer bezwaar wil maken tegen de functiewaardering wordt door de werkgever op aanvraag van de werknemer een bij de functiewaardering behorend scoreprofiel op basis van FUWA MBO verstrekt.

14. Naleving

- a) De werkgever voert jaarlijks minimaal een gesprek met de vakbonden.
- b) De MBO Raad brengt de bepalingen 11.4, 11.5 en 11.6 van de cao mbo nadrukkelijk onder de aandacht van haar leden.

Aldus overeengekomen te Woerden op 4 juli 2025.

Namens de MBO Raad,
De heer A. Tekin

Namens de Algemene Onderwijsbond,
De heer H.J. de Moel

Namens de MBO Raad,
De heer M. Gerlagh

Namens CNV,
De heer A.B. Sewgobind

Namens FNV Overheid,
De heer B.H.G.T. Koekoek

Namens FvOv,
De heer T. Oosterkamp

Bijlage 1 Opzet proeftuinen: Nieuwe systematiek voor inzetbaarheid, verlof en professionalisering

Doelstellingen

- Meer regie voor werknemers en teams.
- Vermindering van werkdruk.
- Verhoging van aantrekkelijkheid van de mbo-sector.
- Flexibilisering van het beroepsonderwijs.
- Praktijkervaring opdoen voor toekomstige cao-aanpassingen

Uitgangspunten voor de proeftuin

Sociale partners vinden het van belang een aantal richtinggevende kaders vast te stellen waarbinnen het onderwijsteam in de proeftuin zelf afspraken kan maken. Uitgangspunten daarvoor zijn:

- De normjaartaak in het mbo bedraagt 1659 uur (1fte).
- De normjaartaak bestaat uit driecompartimenten: 1200/400/59 uur.
- Er wordt gerekend met uren (1659) i.p.v. dagen.
- Onder meer de 50 uur persoonlijk budget, bijzonder verlof, overige dagen kunnen onderdeel uitmaken van de proeftuin.
- De werknemer in een proeftuin kan kiezen hoeveel uren hij per week werkt, met een variatie van 36 tot 42 uur. Deze varianten zijn allemaal mogelijk bij een werktijdfactor van 1 fte en hebben invloed op de spreiding van het werk gedurende het schooljaar.
- Scholing/professionalisering vindt plaats op basis van de professionaliseringsbehoefte van de werknemer.

Sociale partners bepalen bij de verdere uitwerking welke onderdelen van de cao mbo niet gelden binnen de proeftuin

Belangrijke randvoorwaarden

- Teams doen volledig mee op basis van een teambesluit in de geest van het Professioneel Statuut.
- Komt het onderwijsteam er onderling niet uit dan geldt ten aanzien van die punten hetgeen opgenomen is in de cao mbo.
- Steekhoudend aantal proeftuinen, zodat deze goed te volgen zijn en waarbij er rekening gehouden met goede spreiding (grootte instelling, regio, etc. etc.)
- Commitment van bestuur en OR.
- Heldere communicatie over kaders en verwachtingen.
- Actieve kennisdeling en ondersteuning.
- Betrokkenheid van en monitoring door sociale partners gedurende de proeftuinen.

Structuur en rollen

Rol	Verantwoordelijkheden
Stuurgroep	Strategische aansturing, besluitvorming, monitoring hoofddoelen.
Begeleidingsgroep	Operationele begeleiding, kennisdeling, ondersteuning teams.
(Onderwijs)teams	Uitvoering proeftuin, teamdialoog, experimenteren binnen kaders.
Bestuur & OR	Faciliteren en ondersteunen van deelname.
Sociale partners	Kaders stellen, evaluatie, vertaling naar cao.

Proeftuinen als leeromgeving en bron van inspiratie

Goede invulling en benutting van de proeftuinen vraagt wat van (onderwijs)teams, leidinggevenden en (medewerkers werkzaam op) bedrijfsvoering. Het kunnen voeren van bijvoorbeeld een goede teamdialoog, waarbij het Professioneel Statuut, als onderdeel van de cao mbo, een belangrijk kader is, en een goede invulling van leiderschap zijn belangrijke randvoorwaarden voor een goede werking van de proeftuinen. Daarnaast heeft een andere invulling van inzetbaarheid, verlof en professionalisering gevolgen voor de bedrijfsvoering. Bij de begeleiding van de proeftuinen hebben sociale partners hier aandacht voor en zullen aan de voorkant kennisdeling organiseren. En bij de monitoring wordt dit aspect betrokken.

Bijlage 2: Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met ‘overige dagen’ – vertaling uitspraak Hoge Raad

Art. 8.1 lid 10 cao mbo²

Vakantie

De werknemer, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, neemt in geval van samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof, haar vakantiedagen en/of overige dagen³ op in overleg met de werkgever.

Toelichting: Hoofdstuk 8 in relatie tot artikel 3.1, laatste alinea

Het is mogelijk dat een vakantiedag of een dag waarop de werknemer niet kan worden ingezet samenloopt met een dag waarop een werknemer aanspraak maakt op een andere verlofvorm (bijv. vanwege ziekte, zwangerschap of buitengewoon verlof i.v.m. geboorte, adoptie en zorg). De cao en de WAZO geven regels over hoe om te gaan met samenloop tussen een vakantiedag en een andere verlofvorm. Tenzij de cao of WAZO anders bepaalt, geldt hierbij dat de samenlopende vakantiedag(en) - met inachtneming van de kaders die de cao hiervoor schept – in een andere periode alsnog kunnen worden opgenomen. In geval van samenloop tussen een overige dag en zwangerschaps- en bevallingsverlof neemt de werknemer deze overige dag in overleg met de werkgever op een ander moment op. Bij samenloop tussen een overige dag en een andere verlofvorm, niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof, is opname in een andere periode niet aan de orde.

² Artikel 8.1 lid 10 van de cao mbo is aangepast naar aanleiding van de uitspraak van de Hoge Raad (Civiele kamer) 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:320.

³ De term ‘overige dagen’ wordt in de cao mbo niet gedefinieerd. Deze term komt wel als zodanig voor in de toelichting van de cao mbo op H8 in relatie tot art. 3.1 cao mbo. Hier is het volgende opgenomen: *‘Een jaar kent meer dagen dan het aantal dagen dat een werknemer vult met het verrichten van werkzaamheden, vakantiedagen en feestdagen. Deze overige dagen zijn dagen waarop de werknemer niet kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden, omdat hij zijn jaartaak al heeft gemaakt’*. Deze tekst is ook van toepassing op artikel 8.1 lid 10 van de cao mbo.