

Onderhandelaarsakkoord cao mbo 1 juli 2020 – 15 mei 2021

Goed (beroeps)onderwijs is van groot belang voor onze studenten en daarmee onze (toekomstige) samenleving, arbeidsmarkt en economie. Hiervoor heeft de sector de beste medewerkers nodig, zowel in het primair proces als in ondersteunende functies. Het moet voor medewerkers aantrekkelijk zijn en blijven om te werken binnen het mbo. Sociale partners constateren dat het hiervoor noodzakelijk is dat medewerkers loopbaan- en ontwikkelperspectief hebben, nadrukkelijk ook binnen het beroep docent. Ook voor het blijven lesgeven en onderwijs te ontwikkelen en niet alleen voor werkzaamheden buiten het primair proces, door bijvoorbeeld coördinerende en/of managementtaken op je te nemen. Een docent moet ook ontwikkel- en carrièreperspectief hebben als belangrijke bijdrage aan het beroepsonderwijs.

Deze periode waarin het coronavirus de samenleving heeft ontwricht, heeft aangetoond hoe essentieel de plaats is die het (beroeps)onderwijs in onze samenleving inneemt. Onderwijsondersteuners, docenten en directieleden doen er alles aan om onderwijs te blijven verzorgen aan studenten, ook al kan dit op dit moment niet op de gebruikelijke manier. En dit alles gebeurt met tomeloze inzet.

Sociale partners vinden het belangrijk dat medewerkers op dit moment de focus en aandacht volledig kunnen leggen bij het onderwijsproces in de scholen. Een nieuwe cao met uitgebreide veranderingen voor de scholen past hier niet bij. Daarom is gekozen voor een cao met een loonsverhoging en afspraken om de komende periode een aantal onderwerpen verder uit te werken.

Cao-partijen zijn de volgende afspraken overeengekomen.

1. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 juli 2020 structureel verhoogd met 3,35%;
- Elke werknemer, die op 1 juli 2020 in dienst is, ontvangt in de maand juli een eenmalige uitkering van 825 euro bruto per FTE. Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato.

Alle genoemde salarismaatregelen zijn pensioengevend. De structurele loonsverhoging werkt per 1 juli 2020 op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van de (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo.

2. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 juli 2020 tot 15 mei 2021.

3. Carrièreperspectief en een passende salarisstructuur

Sociale partners hebben eerder aangegeven dat carrièreperspectief en een passende salarisstructuur voor alle medewerkers (en in het bijzonder docenten) twee belangrijke elementen zijn voor de arbeidsmarktpositie van het mbo. Gesprekken hierover richten zich onder andere op de vraag hoe werken in het mbo aantrekkelijk kan zijn en blijven. Sociale partners hebben op basis van deze gesprekken geconstateerd dat concrete afspraken op korte termijn noodzakelijk zijn om de arbeidsmarktpositie van het mbo te bewaren en te vergroten, wat betreft carrièreperspectief en salarisstructuur.

Met dit gezamenlijk doel voor ogen hebben sociale partners de volgende afspraak gemaakt: er is een werkgroep samengesteld¹ die de opdracht heeft om te komen met een voorstel (met eventueel verschillende scenario's) om het carrièreperspectief van medewerkers, en in het bijzonder docenten,

¹ De samenstelling van de werkgroep is als volgt: twee bestuurders van mbo-scholen, waarvan een lid van de cao-delegatie, twee personen van het bureau van de MBO Raad en vier personen namens de werknemersorganisaties (waarvan minstens een lid van de cao-delegatie).

te vergroten en een passende salarisstructuur te realiseren. Dit alles met als doel om de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten. Dit voorstel dient uiterlijk 1 maand voor het einde van de looptijd van deze cao gereed te zijn, zodat sociale partners het resultaat kunnen betrekken bij de totstandkoming van een nieuwe cao. Tussentijds zullen sociale partners over de voortgang berichten.

De werkgroep betreft de volgende vraagstukken en onderwerpen bij hun voorstel:

- op welke wijze op de mbo-scholen invulling wordt gegeven aan loopbaanbeleid en carrièreperspectief, in het bijzonder voor docenten, met overeenkomsten en verschillen tussen onderwijssoorten (ROC, AOC, vakinstelling, VMBO, VAVO);
- hoe beleid en staande praktijk zich verhouden tot de op de scholen bestaande functiebouwwerken en de in de cao opgenomen relevante artikelen, zoals over functioneringsgesprekken en beoordelen en carrière- en loopbaanperspectieven;
- hoe zorgen we ervoor dat de docentfunctie primair gericht is en blijft op onderwijsactiviteiten, waaronder lesgeven;
- de werkzaamheden van en door ondersteuners in het primair proces;
- de uitwerking van het beroepsbeeld van docenten;
- het systeem van FUWA;
- de wettelijke eisen van de WEB geldend voor docenten en ondersteuners;
- hoe kunnen we een kwaliteitsimpuls geven aan leven lang ontwikkelen bij de medewerkers in het mbo;
- hoe verhoudt dit zich tot de ambities zoals die in het gezamenlijke doel zijn omschreven.

Daarnaast verkent de werkgroep hoe andere sectoren in de praktijk en in cao's, zowel binnen als buiten het onderwijs, invulling geven aan loopbaanbeleid en carrièreperspectief.

4. Wendbaarheid

Gedurende de looptijd van de vorige cao heeft er onderzoek door een extern onderzoeksbureau plaatsgevonden naar de wendbaarheid van het mbo. Scholen, OR-leden en medewerkers hebben desgevraagd aangegeven of zij aspecten zien in de cao, op scholen en bij medewerkers die de wendbaarheid van een mbo-school en/of medewerkers kunnen belemmeren. Dit recent opgeleverde onderzoek en de opbrengsten van de experimenten bij mbo instellingen (gedurende afgelopen cao periode) worden door cao partijen nader besproken met elkaar. Zij spreken dan ook af dat de opbrengsten van het onderzoek en de experimenten door cao partijen gedurende de looptijd van deze cao inhoudelijk worden besproken en of gezamenlijke inzichten om een oplossing vragen. Deze oplossingen kunnen verschillend in vorm en aard zijn.

5. FUWA-MBO

Om carrièreperspectief goed tot zijn recht te laten komen is een toekomstbestendig functiewaarderingssysteem cruciaal. Het huidige functiewaarderingssysteem, FUWA-MBO, is dusdanig verouderd, dat dit tot toepassingsproblematiek leidt op de scholen, zoals bijvoorbeeld het geval is bij het beschrijven en waarderen van OP- en OBP-functies. Om deze redenen hebben cao-partijen in de cao mbo 2018-2020 afgesproken te onderzoeken of het huidige functiewaarderingssysteem, FUWA-MBO, modernisering behoeft of dat er gekozen moet worden voor een alternatief functiewaarderingssysteem. Sociale partners hebben besloten FUWA-MBO te moderniseren en voor de sector goed toepasbaar te laten zijn. Cao-partijen gaan dit proces starten door het in kaart (laten) brengen van knelpunten die scholen ervaren bij de toepassing van FUWA-MBO, de behoeften die mbo-scholen hebben ten aanzien van een functiewaarderingssysteem, en mogelijke oplossingen voor huidige knelpunten. Hierbij wordt ook gekeken in hoeverre FUWA-MBO

een bijdrage levert of kan leveren aan loopbaanbeleid. Bij dit proces worden een aantal mbo-scholen betrokken.

Met de opbrengsten van dit onderzoek gaan cao-partijen aan de slag met als doel om FUWA-MBO zo aan te passen dat dit systeem gebruiksvriendelijk, bruikbaar en toepasbaar in de praktijk wordt.

6. Technische aanpassingen

In de cao mbo 2018-2020 hebben sociale partners benoemd dat zij geconstateerd hebben dat de tekst in de cao enkele leemtes en onvolkomenheden kent. Zij spraken af hierover oplossingsgericht met elkaar in gesprek te gaan. Dit gesprek heeft ertoe geleid dat de cao-tekst bij een aantal artikelen is verduidelijkt.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 26 mei 2020.

Namens de MBO Raad,
De heer F.J.M. van Hout

Namens de Algemene Onderwijsbond,
Mevrouw T. van Gelder

Namens de MBO Raad,
Mevrouw J.A. Bosma

Namens CNV Onderwijs, onderdeel van CNV
Connectief,
Mevrouw F. Provoost

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

Namens UNIENFTO/FvOv,
De heer J.F.A.M. van den Dries