

Aan: de vakbonden in het mbo

Houttuinlaan 6

3447 GM Woerden

Postbus 2051

3440 DB Woerden

Woerden,
7 februari 2025

Ons kenmerk:
MBONL-31280-C2S9W7

Doorkiesnummer:
06 86 86 36 20

Onderwerp: Voorstel voor de cao mbo 2025 e.v.

Uw brief van:

T: 0348 - 75 35 00

F: 0348 - 75 35 01

E: info@mboraad.nl

www.mboraad.nl

Geachte leden van de werknemersdelegatie cao mbo,

We starten binnenkort met de onderhandelingen over een nieuwe cao mbo. De huidige cao mbo heeft een verlengde looptijd tot 1 augustus 2025. Het is ons streven om vóór komende zomer overeenstemming te hebben over de inhoud van een nieuwe cao. In deze brief schetsen wij ons beeld van veranderingen met impact op werken in het mbo. We willen werken in het mbo nog aantrekkelijker maken voor (nieuwe) collega's. Dit vormt de basis van onze benadering voor een nieuwe set arbeidsvoorwaarden in de cao mbo.

Ons voorstel is mede gebaseerd op "de mbo-carroussel" die wij als sociale partners gezamenlijk in het najaar van 2024 hebben georganiseerd. Wij kijken terug op zes waardevolle bijeenkomsten waar diverse groepen werknemers en werkgevers geanimeerd met elkaar hebben gesproken over de toekomst van hun werk in het mbo en wat zij daarvoor nodig hebben.

Ontwikkelingen met impact op (medewerkers in) het mbo

Veranderende arbeidsmarkt

De omgeving van het mbo-onderwijs is voortdurend in beweging. Vanuit de samenleving en politiek is er sterke behoefte aan kwalitatief goed geschoolde vakmensen voor de arbeidsmarkt. Complexe arbeidsmarktvraagstukken, zoals digitalisering, klimaat- en energietransities en personeelstekorten in nagenoeg alle sectoren beïnvloeden politieke keuzes en de toekomst van studenten. Ook werkenden zullen vaardigheden en kennis blijven ontwikkelen om aan te kunnen sluiten bij de vraag van de (regionale) arbeidsmarkt. In de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt en samenleving ligt, als één van de onderdelen van de drievoudige kwalificatie, een belangrijke opdracht voor de mbo-scholen zelf. De onderwijsprofessionals in de mbo-scholen zijn het kapitaal en de basis voor

het verzorgen van kwalitatief goed beroepsonderwijs. Deze onderwijsprofessionals moeten daarbij optimaal tot hun recht komen en gefaciliteerd worden. Daar hoort zowel goed werkgeverschap als goed werknemerschap bij. Om goed werkgeverschap duurzaam en toekomstbestendig vorm te kunnen geven, ervaren wij dat er vanuit medewerkers steeds meer behoefte is aan eigen regelruimte en autonomie enerzijds en maatwerk en flexibiliteit voor een goede werk-privé balans anderzijds.

Diversiteit van studentengroepen

Mbo-scholen hebben de wettelijke opdracht in de vorm van de drievoudige kwalificatie, om studenten via beroepsopleidingen op te leiden, via BOL- of BBL-leerwegen. De instroom van reguliere studenten neemt, vanwege demografische ontwikkelingen, de komende jaren af. Deze krimp kan voor een deel worden opgevangen doordat steeds meer groepen werknemers, al dan niet via bedrijven, in het kader van bij- of omscholing een opleiding wensen te volgen bij één van de mbo-scholen. Dit vraagt van mbo-scholen meer flexibiliteit en het kunnen maken van maatwerkafspraken. Het vraagt ook een andere manier van het opleiden en begeleiden van studenten.

In de dagelijkse praktijk komt, ook in het initiële onderwijs, het klassiek lesgeven, de docent vóór een klas met een grote groep gelijke studenten, steeds minder voor. De opleidings- en ondersteuningsbehoefte van studenten wijzigt en ontwikkelingen zoals het gebruik van AI, een andere eigentijdse invulling van “BOT-uren” en beroepsonderwijs voor andere doelgroepen maken dat in de toekomst lesgeven heel divers wordt ingevuld, bijvoorbeeld door meer begeleiding en coaching. Dit biedt kansen voor onderwijsteams om opleidingen aan te passen aan de collectieve en individuele vraag van studenten én het biedt potentie voor meer regelruimte voor de professionals zelf. Wij verwachten dat de groeiende diversiteit in de wijze van opleiden en het invullen geven aan het doceren van beroepsonderwijs, het werken in het mbo nog aantrekkelijker maakt.

Personeelstekort in het mbo

De krapte op de arbeidsmarkt wordt door mbo-scholen ook ervaren bij het invullen van de eigen vacatures, zowel voor de onderwijsgevende als de niet-onderwijsgevende functies. Hierdoor staat de continuïteit van het opleiden van studenten onder druk, waardoor het van groot belang is om ervoor te zorgen dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. Vanuit de verantwoordelijkheid van sociale partners in het mbo hoort hierbij dat wij, de MBO Raad en de vakbonden, zorgen voor een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket in de cao mbo.

Medewerkers ervaren werkdruk

Gegeven de veranderende arbeidsmarkt waarvoor het mbo opleidt, de toenemende diversiteit in studentenpopulatie en opleidingsaanbod en het personeelstekort in het mbo is het niet verwonderlijk dat medewerkers in het mbo over de volle breedte werkdruk ervaren.

In eerdere cao's hebben we afspraken gemaakt om de werkdruk aan te gaan pakken. Alle mbo-scholen hebben in overleg met de ondernemingsraad een werkdrukplan opgesteld met een aanpak die passend is bij de eigen context en dynamiek van de school. Hoewel we goede resultaten zien van handelingsrepertoire van mbo-scholen - de werkdrukbeleving kent sector-



breed namelijk een positieve ontwikkeling – constateren we dat de werkdruk in het mbo nog altijd hoog is. De oorzaken hiervoor zijn divers. Naast complexe studentenpopulaties, een tekort aan collega's of administratieve verplichtingen, constateren we ook dat onderwijs wordt verzorgd op een beperkt aantal weken per jaar en dat de inzetbaarheid van onderwijsgevend in de cao gemaximeerd is.

Een belangrijke factor die de ervaren werkdruk positief kan beïnvloeden is een grotere mate waarin een werknemer, zelf en met collega's in het onderwijsteam, regie kan hebben over de indeling en de spreiding van het werk. De persoonlijke situatie van iedere medewerker speelt hierbij ook een rol.

Een startende docent die net klaar is met de lerarenopleiding, een oudere medewerker die graag zijn kennis wil overdragen aan collega's, een instructeur die met passie zijn vakkennis overdraagt aan studenten, een beleidsadviseur met een stevige mantelzorgtaak: allemaal hebben zij behoefte aan maatwerk in hun arbeidsvoorwaarden en verdienen ze gefaciliteerd te worden en kaders te hebben om, samen met teamleden en leidinggevende, het werk optimaal te kunnen uitvoeren. In zijn algemeenheid geldt daarbij dat iedere medewerker passend loopbaanperspectief verdient en dat is veel meer dan alleen financieel perspectief. Het omvat juist ook persoonlijke groei en ontwikkeling, horizontale loopbaanstappen en aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

De contouren voor een nieuwe cao mbo

Bovenstaande ontwikkelingen brengen ons tot een voorstel voor een nieuwe cao mbo. Centraal in ons voorstel staat de waardering voor de professionaliteit van medewerkers en de positie van de individuele professionals in de teams en de positieve ontwikkeling die we daar de afgelopen jaren op hebben doorgemaakt. Het Professioneel Statuut zoals dat in 2009 is overeengekomen is hiervoor een belangrijke basis geweest. We zijn er trots op dat veel teams in het mbo een professionele dialoog voeren en dat we ook een voorbeeld kunnen zijn voor de andere onderwijssectoren. Wij zien op basis van die positieve ontwikkeling dat de professional in het mbo toe is aan een volgende stap: naar een nieuwe manier van werken die meer eigen regie geeft aan de medewerker met meer regelruimte en ruimte voor professionalisering en innovatie in het onderwijsteam.

Een randvoorwaarde voor de volgende stap is een eenvoudiger, eerlijker en eigentijdse invulling van inzetbaarheid en verlof, en mogelijkheden voor professionalisering als integraal onderdeel van het werk.

In het bijzonder denken wij hierbij aan een nieuw systeem voor inzetbaarheid en verlof, onlosmakelijk verbonden met een stevige professionaliseringafspraken, dat zich als volgt kenmerkt:

- Minder complexe regels voor de inzet van medewerkers;
- Een eenvoudige verlofsystematiek;
- Heldere afspraken over professionalisering;
- Het verstevigen van het Professioneel Statuut;
- Aandacht voor de rol en positie van ondernemingsraden.



Hieronder gaan we dieper in op de contouren, die wij graag in de komende periode met jullie nader concretiseren.

a) Inzetbaarheid voor werk en verlof

- De normjaartaak voor een werknemer in het mbo is 1659 uur.
- Iedere werknemer heeft recht op 30 dagen vakantie, is vrij op feestdagen en heeft recht op verlof in geval van calamiteiten.
- Op overige werkdagen is iedere werknemer in het mbo inzetbaar, conform de afspraken die het onderwijsteam hierover maakt. Dit maakt dat werkzaamheden meer gespreid kunnen worden over het schooljaar.
- We nemen afscheid van ingewikkelde bepalingen over bovenwettelijk buitengewoon verlof en het persoonlijk budget in de cao mbo. Die medewerker die buitengewoon verlof nodig heeft of verlof nodig heeft i.v.m. een calamiteit, ontvangt benodigd verlof in overleg met de leidinggevende. Hierbij willen we ook andere vormen van verlof, zoals bijvoorbeeld rouwverlof, verlof in verband met overgangsklachten of verlof voor mantelzorgtaken betrekken.
- Het nieuwe systeem is van toepassing op alle medewerkers in het mbo, dus zowel op OP als OBP.
- Om de beweging die dit nieuwe systeem vraagt kracht bij te zetten stellen we een versteviging van bepalingen in het Professioneel Statuut voor. Het Professioneel Statuut dat in 2009 door sociale partners in het mbo is ondertekend, sindsdien ongewijzigd is, en waar de professionele ruimte van iedere onderwijsgevende in het mbo geborgd is.
- We verkennen graag met jullie een model waarbij iedere medewerker bijvoorbeeld kan kiezen voor een 36-urige werkweek met minder verlofdagen of een 40-urige werkweek met recht op meer verlof. Een werkwijze die in veel sectoren gebruikelijk is.

b) Professionalisering en scholing

Een nieuw systeem van inzetbaarheid en verlof vraagt om professioneel (persoonlijk) leiderschap voor leidinggevenden en alle andere medewerkers. Bovendien is professionalisering in zijn algemeenheid de sleutel voor het verzorgen van het beroepsonderwijs in de toekomst.

- Onze insteek voor nieuwe afspraken over professionalisering/scholing: iedere medewerker in het mbo heeft op werkdagen ruimte voor professionalisering/scholing.
- Beroepsgerichte professionalisering/scholing van medewerkers in het mbo wordt te allen tijde gefaciliteerd en ondersteund.

c) Inclusieve bepalingen in de cao mbo

Op verzoek van sociale partners heeft een bureau suggesties gedaan voor het inclusiever maken van de bepalingen in de cao mbo. Wij stellen voor om in de komende cao mbo de opbrengst hiervan door te voeren in de cao mbo.



d) Looptijd en loonparagraaf

Om de voorgestelde nieuwe systematiek van inzetbaarheid en verlof van medewerkers in het mbo goed te doordenken en te implementeren is tijd nodig. Wij spreken de verwachting uit hier in de komende cao mbo doelgerichte procesafspraken over te maken. We hebben de ambitie om vanaf schooljaar 2026-2027 het nieuwe systeem (eventueel fasegewijs) in te voeren.

We stellen daarom voor de komende cao mbo een looptijd voor die voldoende ruimte biedt om gemaakte procesafspraken uit te werken. Als we gezamenlijk tot afspraken kunnen komen om gedurende de looptijd van de volgende cao mbo de in het komende cao-traject te maken procesafspraken over inzetbaarheid, verlof en professionalisering te operationaliseren, zijn werkgevers in het mbo bereid een aantrekkelijk loonbod voor 2025 te bieden. Werkgevers zijn bereid de voor 2025 beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte, conform de systematiek van het referentiemodel in te zetten voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het mbo. Bij een loonbod houden wij rekening met eventuele andere aanpassingen in de cao waarmee geld gemoeid is die ook ten laste komen van de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor 2025. Zodra de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor 2025 bekend is, willen werkgevers het gesprek voeren over omvang en invulling van de financiële ruimte.

Wenkend perspectief voor alle betrokkenen in het mbo

De beweging die we voorstellen is voor iedereen in het mbo spannend, dat realiseren we ons. Groepen werknemers zullen moeite hebben met het loslaten van bepaalde zekerheden, zoals een voorgeschreven inzetbaarheidskader en vormen van (buitengewoon) verlof. Anderzijds biedt een nieuwe systematiek ruimte om in het team en met je leidinggevende passende afspraken te maken, zodat de combinatie van je eigen werk, het werk in je team en je privé-situatie optimaal betrokken kan worden bij invulling van het takenpakket dat leidt tot een goede werk-privé balans. Wij zijn ervan overtuigd dat we hiermee inspelen op de behoefte van de professional in het mbo, dat het spreiden van de werkzaamheden gedurende het schooljaar met meer regie vanuit het team een positieve invloed heeft op de werkdrukbeleving en daarmee het werken in het mbo aantrekkelijker maakt. We willen teams in staat stellen en ruimte bieden om met elkaar een verantwoorde invulling te geven aan hun taken, waarbij o.a. onderling afspraken kunnen worden gemaakt over inzetbaarheid, professionalisering en onbereikbaarheid.

Tot slot

Met belangstelling zullen wij kennisnemen van jullie inzet. In het licht van deze inzet behouden wij ons het gebruikelijke 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,

Joany Krijt

MBO Raad, voorzitter onderhandelingsdelegatie cao mbo

