Onderhandelingsresultaat cao mbo 2026 - 2028

De werkgeversorganisatie MBO Raad en de vakorganisaties AOb, CNV, FvOv en FNV Onderwijs en Onderzoek hebben op 1 oktober 2026 een onderhandelingsresultaat gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de sector mbo.

Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 juli 2026 structureel verhoogd met 4%. Iedere werknemer die op 1 juli 2026 in dienst was, ontvangt een eenmalige uitkering van EUR 1.700,- bruto. Deze eenmalige uitkering is niet pensioengevend vanwege de overgang per 1 januari 2027 naar een nieuwe pensioensystematiek bij het ABP en is daarom verhoogd met de werkgeverspensioenpremie. Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato.
- Per 1 januari 2027 worden de salarisbedragen in de carrièrepatronen structureel verhoogd met 3%.
- De structurele salarisverhogingen zijn pensioengevend conform de afspraken in de Pensioenovereenkomst.
- De structurele salarisverhoging per 1 juli 2026 en per 1 januari 2027 werken op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van de (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo.
- Met deze loonmaatregelen is de volledige arbeidsvoorwaardenruimte, die vanuit de bijdrage van het kabinet voor 2026 is verstrekt aan het mbo, benut en is geanticipeerd op de arbeidsvoorwaardenruimte voor 2027.
- Partijen zullen, zodra de definitieve arbeidsvoorwaardenruimte voor 2027 bekend is, in overleg treden over een tussentijdse wijziging van de cao mbo. In dat overleg maken zij afspraken over de besteding van de eventueel resterende arbeidsvoorwaardenruimte voor 2027 en de looptijd van de cao. De mogelijkheid om de reiskostenvergoeding te verhogen is onderdeel van de gesprekken over de besteding van de resterende arbeidsvoorwaardenruimte voor 2027.
- Indien gewijzigde omstandigheden daartoe aanleiding geven, zullen partijen eveneens met elkaar in overleg treden over de gevolgen daarvan voor de uitvoering van deze cao[1].

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2026 tot 1 maart 2028.

---

[1] Indien de definitieve arbeidsvoorwaardenruimte voor 2027 onverhoopt lager uitvalt dan de in dit onderhandelingsresultaat verwerkte 3%, wordt het verschil verrekend met de arbeidsvoorwaardenruimte voor 2028.

Professioneel statuut
Partijen zijn overeengekomen het Professioneel Statuut mbo te actualiseren.

Aanleiding en inzet
Met de actualisatie wordt het team, waaronder onderwijsteams en teams met OBP-medewerkers, duidelijker gepositioneerd als basis-organisatorische eenheid. Binnen die context krijgen professionele verantwoordelijkheid en zeggenschap van individuele teamleden vorm, passend bij de onderwijspraktijk en organisatie van de mbo-instelling.
De actualisatie verduidelijkt de context waarin individuele rechten worden uitgeoefend, binnen wet- en regelgeving, cao-afspraken, instellingsbeleid en teamafspraken. Zij verplaatst of beperkt deze rechten niet.

Behoud van rechten en geen verschuiving van rechten
Professionele autonomie, vakinhoudelijke zeggenschap en de positie van de individuele medewerker blijven van kracht. Zij worden uitgeoefend binnen de professionele dialoog van het team. De positie van de ondernemingsraad blijft ongewijzigd. Teamgericht werken versterkt de individuele professionele verantwoordelijkheid, maar vervangt deze niet.

Heldere randvoorwaarden: een nieuw artikel 11
In de actualisatie wordt een aanvullend artikel 11 opgenomen dat de kenmerken en randvoorwaarden van goed functionerende teams vastlegt. Het artikel borgt professionele dialoog, tegenspraak en ruimte voor minderheidsstandpunten, en maakt duidelijk dat collectieve teamverantwoordelijkheid en individuele professionele verantwoordelijkheid elkaar versterken. Ook legt het vast dat bevoegd gezag en organisatorische leiding verantwoordelijk zijn voor het faciliteren van de condities waaronder teams goed kunnen functioneren.
De kwaliteit van team-functioneren blijkt uit professionele samenwerking, dialoog en aanspreekbaarheid. Onderwijsteams maken zichtbaar hoe zij hieraan invulling geven, passend bij hun opleiding en mbo-instelling.

Aansluiting op wet- en beleidspraktijk
Onderwijsteams vormen het primaire verband waarbinnen docenten, instructeurs en andere onderwijsgevenden gezamenlijk invulling geven aan de inrichting, uitvoering en ontwikkeling van het onderwijsproces/-inhoud, waaronder de samenhang in opleidingen, studentbegeleiding in brede zin, examinering en professionalisering. Deze rolbeschrijving vindt plaats binnen wet- en regelgeving en instellingsbeleid en introduceert geen nieuwe formele bevoegdheden, maar maakt de bestaande praktijk expliciet.
Daarmee sluit het Professioneel Statuut aan bij de praktijk waarin teams verantwoordelijkheid dragen voor onderwijskwaliteit, teamplannen, studentbegeleiding in brede zin, examinering en professionalisering van teamleden en team. De actualisatie maakt deze praktijk expliciet en normerend, zonder juridische bevoegdheden toe te voegen of individuele rechten af te nemen.

Slot
De actualisatie wijzigt geen rollen, maar expliciteert de onderwijspraktijk scherper en borgt tegelijk de positie van de individuele professional binnen het team.
Zo versterkt het Professioneel Statuut de professionele praktijk: het team wordt helder gepositioneerd als context voor kwaliteit en samenhang, met expliciete borging van individuele professionele verantwoordelijkheid.

Evaluatie
Partijen zullen het geactualiseerde Professioneel Statuut na vijf jaar te evalueren. Daarbij wordt bezien hoe het Professioneel Statuut functioneert in de praktijk van teams.

Duurzame inzetbaarheid en individueel keuzebudget
Partijen zien dat de behoefte aan maatwerk gedurende de loopbaan groeit. Voor maatwerk is van belang dat werknemers in verschillende levensfasen in de gelegenheid worden gesteld passende keuzes te kunnen maken om werk en privé in balans te houden, in afstemming met hun werkgever en team. Tegelijkertijd hebben mbo-scholen behoefte aan voldoende ruimte om het onderwijs wendbaar en doelmatig te organiseren.

Tegen deze achtergrond onderzoeken partijen hoe de bestaande cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid, verlof, seniorenregelingen, persoonlijke en scholingsbudgetten en de 59 uur individuele professionalisering zich verhouden tot de behoeften van werknemers en werkgevers. Daarbij wordt onderzocht hoe deze afspraken kunnen bijdragen aan een toekomstbestendige systematiek voor duurzame inzetbaarheid in het mbo en met meer maatwerkmogelijkheden.
Voorts onderzoeken partijen de mogelijkheden om bestaande cao-afspraken te bundelen in of te verbinden aan een vorm van (een uitgebreider) individueel keuzebudget (IKB), waarbij oog is voor zowel de behoeften van werknemers als de organiseerbaarheid van het onderwijs. Tevens worden ervaringen uit andere sectoren en andere mogelijke instrumenten voor duurzame inzetbaarheid betrokken bij de verkenning, zodat een breed beeld ontstaat van mogelijke toekomstige keuzes voor het mbo.

Het onderzoek brengt onder andere het gebruik en de feitelijke toegankelijkheid van de in dit kader relevante cao-afspraken in beeld. Daarbij wordt onder meer gekeken naar het (volume van het) gebruik van de regelingen en mogelijke belemmeringen, keuzevrijheid, ervaren werkdruk, vervangingsmogelijkheden, gelijke toegang, redenen voor eventueel niet-gebruik et cetera en ook naar de financiële, fiscale en uitvoeringstechnische gevolgen van een eventuele aanpassing van de huidige systematiek (bijvoorbeeld de werkkostenregeling die op instellingsniveau wordt ingevuld). Als bronnen voor dit onderzoek worden de beschikbare uitkomsten van het carrousel-traject (voorafgaand aan de Proeftuinen) en de uitkomsten van de “Proeftuinen Inzetbaarheid, verlof en professionalisering" betrokken.

Partijen stellen voor 1 januari 2027 gezamenlijk de onderzoeksopzet vast. Het onderzoek wordt uiterlijk 1 januari 2028 afgerond. Partijen bespreken de uitkomsten in het eerste kwartaal van 2028 aan de cao-tafel.

Flexibilisering van seniorenverlof: een eerste concretisering
Vooruitlopend op de uitkomsten van het bovengenoemde onderzoek spreken partijen af de huidige regeling voor seniorenverlof te flexibiliseren, zonder dat de totale omvang van het seniorenverlof wijzigt.
Hiermee zetten partijen een eerste stap naar meer maatwerk in verlofregelingen, zodat werknemers het verlof beter kunnen laten aansluiten bij hun persoonlijke situatie, loopbaanfase en wensen rondom de overgang naar pensionering. De eigen bijdrage blijft ongewijzigd.

De wijziging houdt in dat de jaarlijkse omvang van het seniorenverlof afhankelijk wordt van het moment waarop een werknemer gebruikmaakt van de regeling. Een werknemer kan in totaal maximaal 1.700 uur seniorenverlof opnemen gedurende de periode die aanvangt vanaf tien jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij geldt dat maximaal 340 uur per cursusjaar kan worden opgenomen gelijkelijk verdeeld over het cursusjaar.
Indien een werknemer de volledige 1.700 uur heeft benut en nog niet met pensioen gaat, wordt de werktijdfactor zo aangepast dat de werknemer evenveel blijft werken als in de situatie waarin seniorenverlof werd genoten. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer na gebruikmaking van het volledig aantal uren seniorenverlof meer uren gaat werken dan met gebruikmaking van het seniorenverlof het geval was. Dit aantal te werken uren tot aan pensionering blijft dan maximaal gelijk aan het aantal uren dat een werknemer werkte in combinatie met het seniorenverlof.

Voor een werknemer die reeds gebruik maakt van de huidige seniorenverlofregeling geldt dat de werknemer met ingang van het nieuwe cursusjaar de omvang van het verlof kan aanpassen aan deze nieuwe afspraak. Deze aanpassing geldt dan voor het resterende deel van de 1.700 uur en ook hierbij geldt dat maximaal 340 uur per jaar (=1 dag per week) seniorenverlof kan worden genoten.

Met onderstaande voorbeelden duiden sociale partners de bedoeling van de gemaakte afspraak:

a) Een werknemer wil zeven jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling seniorenverlof. In de oude regeling betekende dit dat de werknemer recht had op 170 uur per cursusjaar. In de nieuwe regeling krijgt de werknemer 1700/7 = 243 uur die evenwichtig gespreid over het cursusjaar kan worden opgenomen.
b) Het overgangsrecht houdt in dat een werknemer die reeds gebruik maak van de regeling seniorenverlof en dat is gaan doen zeven jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd recht heeft op 510 uur extra (zijnde de 3x 170 uur die de werknemer niet heeft genoten in jaar 10, 9 en 8 voor AOW-gerechtigde leeftijd). De 510 uur worden per komend cursusjaar gelijke verdeeld over de resterende jaren – met een maximum 340 uur per jaar.
c) Een werknemer maakt vanaf zeven jaar vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd gebruik van seniorenverlof. De werknemer neemt jaarlijks 340 uur seniorenverlof op en werkt daarmee één dag per week minder. Na vijf jaar is het maximale verloftegoed van 1.700 uur volledig benut. Werkgever en werknemer spreken daarom vooraf af, dus voor de aanvang van gebruikmaking van het seniorenverlof, dat de arbeidsomvang twee jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd met ten minste 0,2 fte wordt verminderd. De werknemer kan ervoor kiezen de vermindering in arbeidsomvang te combineren met gedeeltelijke pensionering.

Pensioenopbouw bij overgang naar een functie met een lager salaris
Partijen vinden het vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid belangrijk dat werknemers in de tien jaar voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd kunnen overstappen naar een andere functie. Een lager pensioengevend inkomen in die functie kan daarvoor een drempel vormen. Om deze drempel weg te nemen, maken partijen de volgende afspraak.
Werknemers die in deze periode in overleg met hun werkgever en met instemming van de werknemer overstappen naar een functie met een lager pensioengevend inkomen, kunnen hun pensioenopbouw voortzetten op basis van het pensioengevend inkomen dat gold voor hun eerdere functie. Deze mogelijkheid geldt voor zover het ABP-pensioenreglement daarin voorziet.
De werknemer kiest zelf of die gebruikmaakt van deze mogelijkheid om de pensioenopbouw voort te zetten. Deze afspraak gaat uitsluitend over de pensioenopbouw bij een functiewijziging en biedt op zichzelf geen grondslag om een werknemer in een andere functie te plaatsen.
Dit artikel is niet van toepassing wanneer het lagere pensioengevend inkomen het gevolg is van een vermindering van de werktijdfactor.

Voorspelbaar loopbaanperspectief onderwijsgevend personeel
Partijen vinden het van belang dat onderwijsgevend personeel voldoende zicht heeft op mogelijkheden om zich gedurende de loopbaan professioneel te ontwikkelen en door te groeien. Zij constateren dat de wijze waarop mbo-instellingen hieraan invulling geven verschilt en dat dit mogelijk van invloed kan zijn op de voorspelbaarheid van het loopbaanperspectief van medewerkers.
Partijen voeren daarom gedurende de looptijd van deze cao een gezamenlijke verkenning uit naar de wijze waarop binnen mbo-instellingen invulling wordt gegeven aan het loopbaan- en carrièreperspectief van onderwijsgevend personeel. Daarbij wordt gekeken naar de doorstroommogelijkheden binnen de L-functies en instructeursfuncties, de hiervoor gehanteerde criteria en procedures, de manier waarop er gebruik wordt gemaakt van FUWA MBO, de verschillen tussen instellingen, ervaren belemmeringen en succesvolle werkwijzen binnen en buiten het mbo.
De verkenning richt zich op de vraag welke factoren bijdragen aan of juist afbreuk doen aan een duidelijk en voorspelbaar loopbaanperspectief voor onderwijsgevend personeel.
Bij de uitvoering van de verkenning worden in ieder geval medewerkers, HR, ondernemingsraden, leidinggevenden en college van bestuur betrokken. Hun verschillende perspectieven op het beleid, de uitvoering, de te doorlopen stappen en de ervaren loopbaanmogelijkheden worden herkenbaar in de uitkomsten opgenomen.
Partijen bespreken de uitkomsten van de verkenning aan de cao-tafel.

Voorbeeld functiebeschrijvingen
Partijen zetten de ingezette actualisering en ontwikkeling van voorbeeldfunctie-beschrijvingen voort. Zij werken gedurende de looptijd van de cao de voorbeeldfunctiebeschrijvingen uit voor de functie(reeksen) instructeur en ICT-medewerker.
De uitgewerkte voorbeeldfunctiebeschrijvingen worden na vaststelling door partijen opgenomen in FUWA mbo en gedeeld met de sector.

Individueel scholingsbudget van € 500, verduidelijking van cao-afspraak
In de cao mbo 2025 hebben partijen afgesproken dat iedere werknemer ten laste van het vastgestelde scholingsbudget jaarlijks recht heeft op de besteding van een bedrag van 500 euro aan scholing of professionalsering ten behoeve van diens werk of loopbaan. Om de toepassing van deze afspraak te bevorderen hebben partijen afgesproken de betreffende cao-bepaling op een aantal punten te verduidelijken. Op instellingsniveau kunnen met de ondernemingsraad ruimere afspraken worden gemaakt, waarvoor de werknemer het budget kan inzetten.

Ombudsfunctionaris
Sociale partners in het mbo vinden het belangrijk dat binnen mbo-scholen wordt voorzien in een onafhankelijke ombudsfunctie die ten behoeve van werknemers bijdraagt aan onder andere het arbobeleid, zorgvuldige besluitvorming en organisatorisch lerend vermogen, en waar werknemers zich met signalen en vragen tot kunnen wenden. Daarom hebben zij afgesproken dat werknemers uiterlijk 1 maart 2028 op instellingsniveau toegang hebben tot een onafhankelijke ombudsfunctionaris.
Partijen zullen uiterlijk 1 januari 2027 een handreiking aan alle mbo-scholen verstrekken voor de implementatie en invulling van de ombudsfunctie.
Partijen gaan ervan uit dat de implementatie van de ombudsfunctie zoveel mogelijk aansluit bij en voortbouwt op bestaande structuren en voorzieningen binnen de mbo-scholen. Mbo-scholen bezien daarbij nadrukkelijk de samenhang met onder meer de functie van vertrouwenspersoon, met als doel dubbelingen in taken te voorkomen en beschikbare middelen en capaciteit doelmatig in te zetten.

Sociaal statuut en betrokkenheid vakbonden bij reorganisaties
In de cao is bepaald dat iedere mbo-instelling een sociaal statuut opstelt. In het sociaal statuut is onder meer opgenomen in welke situaties overleg met vakbonden op instellingsniveau plaatsvindt.
Om te waarborgen dat het sociaal statuut actueel blijft, spreken partijen af dat het sociaal statuut iedere vijf jaar wordt geëvalueerd en waar nodig wordt geactualiseerd.
Daarnaast verduidelijken partijen in de cao dat de werkgever bij een *voorgenomen* besluit tot reorganisatie, fusie en splitsing met vakbonden overleg voert over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen daarvan. Hiermee wordt expliciet gemaakt dat dit overleg plaatsvindt voordat definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden.

Stagevergoeding
Partijen vinden het belangrijk dat studenten die stage lopen op een mbo-instelling een passende stagevergoeding ontvangen. Om invulling te geven aan de voorbeeldrol van mbo-scholen als leerbedrijf spreken partijen af de regeling voor stagevergoedingen in de cao mbo te herzien.
Hiertoe wordt in de cao een staffel voor bruto-stagevergoedingen opgenomen.
Staffel (bij voltijd stage):

- *1e en 2e jaars student tenminste € 250 bruto per maand*
- *3e en 4e jaars student tenminste € 400 bruto per maand*

59 uur scholing en professionalisering
Partijen spreken af de bepaling over de inzet van en verantwoording over de 59 uur scholing en professionalisering te harmoniseren. Uitgangspunt is dat iedere werknemer vanuit zijn professionele verantwoordelijkheid invulling geeft aan deze uren en hierover rekenschap aflegt aan de leidinggevende. Met het afleggen van rekenschap bedoelen partijen het vermogen om keuzes en resultaten te verantwoorden en te reflecteren op de kwaliteit.
Het onderscheid dat op dit moment in de cao bestaat over de inzet en verantwoording tussen de verschillende functies komt daarmee te vervallen en wordt voor alle functies gelijk.

Opzegtermijn
Partijen vinden het van belang beter aan te sluiten bij de huidige arbeidsmarkt. Daarom wordt voor werknemers in functies behorend tot carrièrepatroon 1 tot en met 8 de opzegtermijn verkort van maximaal drie naar maximaal twee maanden.

Cao-aanpassingen in verband met gewijzigde wet- en regelgeving
Partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao de cao mbo gezamenlijk door te nemen met als doel de tekst toegankelijker en overzichtelijker te maken. Daarbij wordt de cao waar mogelijk vereenvoudigd door dubbelingen te schrappen, teksten te verduidelijken en onnodige verwijzingen naar wet- en regelgeving die elders zijn vastgelegd te verwijderen.
Hiermee beogen partijen te komen tot een compactere en gebruiksvriendelijkere cao mbo.

Daarnaast hebben partijen in de afgelopen periode geconstateerd dat de cao mbo op enkele punten technische leemtes en onvolkomenheden bevat. Ook heeft de Wet Loontransparantie gevolgen voor de cao-bepaling over de inschaling van nieuwe werknemers. Partijen zijn het eens over de wijze waarop deze punten in de cao mbo worden verwerkt.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 1 oktober 2026.

Namens de MBO Raad,

Namens de Algemene Onderwijsbond,

Namens CNV,

Namens de MBO Raad,

Namens FNV Onderwijs en Onderzoek,

Namens FvOv,