



ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO-SBB 1 juli 2025 – 1 juli 2026

De AOb, FNV Overheid, CNV en FvOv/BO enerzijds en anderzijds de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zijn het navolgende overeengekomen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van SBB, voor zover deze onder de werkingssfeer van de CAO-SBB vallen.

1. Inleiding

SBB en de vakbonden hebben afgelopen periode veel met elkaar gesproken over de toekomst van SBB en de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers. De context waarin we dit resultaat hebben bereikt, is niet eenvoudig. SBB staat voor grote financiële uitdagingen en bevindt zich midden in een ingrijpende reorganisatie. Dat vraagt veel van iedereen en betekent ook dat medewerkers afscheid moeten nemen van de organisatie. Om deze reden hebben partijen afgesproken dat medewerkers, die tijdens de looptijd van de CAO-SBB 2025-2026, in 2025 uit dienst zijn gegaan ook de eenmalige uitkeringen ontvangen over de maanden, dat zij bij SBB in dienst zijn geweest.

Ook met deze uitdagingen vinden SBB en de vakbonden het belangrijk om te investeren in de medewerkers van SBB. Want juist nu heeft SBB gemotiveerde en betrokken mensen nodig voor een blijvend financieel gezonde en wendbare organisatie. Dit onderhandelingsresultaat laat deze inzet van SBB en de vakbonden hiervoor zien. Hieronder lichten we de gemaakte afspraken graag toe.

2. Looptijd

De nieuwe CAO-SBB kent een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026.

3. Loonsverhoging en eenmalige uitkeringen

Structurele loonsverhoging

De schaallonen van de CAO-SBB worden per 1 juli 2025 structureel verhoogd met 4,6% en met 0,2% als gevolg van de afspraken over de tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering. De totale structurele loonsverhoging per 1 juli 2025 is daarmee 4,8%. Deze verhoging is pensioengevend en werkt automatisch door in sociale zekerheidsuitkeringen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Eenmalige uitkeringen

Medewerkers, die tussen 1 juli 2025 en 31 december 2025 in dienst waren, en op wie de CAO-SBB van toepassing is, ontvangen daarnaast twee eenmalige uitkeringen:

- Een procentuele uitkering van 2,4%, berekend over het niet-verhoogde schaalloon van november 2025 vermenigvuldigd met twaalf.¹
- Een bruto uitkering van € 1.200,- naar rato van omvang dienstverband.

Beide eenmalige uitkeringen worden naar rato toegekend op basis van het aantal maanden dat de medewerker in 2025 bij SBB in dienst is. Ook deze uitkeringen zijn pensioengevend en werken automatisch door in sociale zekerheidsuitkeringen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

¹ In het geval dat een medewerker op de peildatum in dienst was maar in november 2025 niet meer, wordt gekeken naar het niet-verhoogde schaalloon dat de medewerker verdiend zou hebben als deze in november 2025 nog wel in dienst zou zijn geweest.



Daarnaast zijn partijen overeengekomen dat de toelage zoals opgenomen in artikel 4.3.1 van de CAO-SBB indexerend is met de contractloonontwikkeling.

4. **Wijziging ziektekostenvergoeding in internetvergoeding**

Partijen zijn overeengekomen de huidige tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering met ingang van 1 januari 2026 volledig om te zetten in een internetvergoeding. De tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering is opgenomen in de CAO-SBB. Onkostenvergoedingen vallen onder het mandaat van de ondernemingsraad (OR). Bij deze omzetting zijn dan ook drie partijen betrokken: SBB, vakbonden en OR.

Door de tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering om te ruilen voor een internetvergoeding (en voor specifieke functies een kantoorvergoeding) hoeft SBB minder eindheffing aan de Belastingdienst te betalen. SBB en de vakbonden zijn overeengekomen dat in ruil hiervoor extra structurele loonsverhoging zal plaatsvinden van 0,2% bovenop de verhoging van 4,6%.

De tegemoetkoming internetvergoeding bedraagt net als de tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering € 27,50 netto per maand. De nieuwe vergoeding wordt conform de regeling, en in tegenstelling tot de tegemoetkoming ziektekostenverzekering, geïndexeerd. Deze indexering zal jaarlijks plaatsvinden op basis van de consumentenprijsindex (CPI) alle huishoudens, zoals vastgesteld door het CBS. De indexering wordt berekend op basis van de CPI van oktober en geldt per januari van het daaropvolgende jaar.

De exacte bepalingen rondom de internetvergoeding zijn vastgelegd in de regeling tegemoetkoming internetvergoeding, waarmee de OR reeds heeft ingestemd. Met ingang van deze wijziging vervalt de bestaande tegemoetkoming ziektekostenverzekering.

Bij de evaluatie van de regeling tegemoetkoming internetvergoeding door SBB en de OR zullen de vakbonden worden betrokken. Bij de evaluatie wordt beoordeeld of de regeling en de indexering in de praktijk goed functioneren en of aanpassing noodzakelijk is.

5. **Uitbreiding Individueel Keuze Budget (IKB)**

SBB en vakbonden zijn overeengekomen de maximale spaaroptie in het IKB per 1 januari 2026 van 40 uur te verhogen naar 56 uur (gelijk aan de maximale opbouw van bovenwettelijk verlof per jaar). Per 1 januari 2027 zal de maximale spaaroptie worden opgehoogd naar 80 uur. Op grond van de IKB regeling kunnen alleen bovenwettelijke uren worden gespaard.

SBB en de vakbonden evalueren gezamenlijk het gebruik van de verhoogde spaaroptie en het effect op de begroting van SBB. Als uit de evaluatie blijkt dat de regeling uit balans is, kan de verhoging worden teruggedraaid. De evaluatie vindt plaats op een termijn die voldoende inzicht geeft in de praktische toepassing en effecten van de regeling.

Bij de evaluatie bezien partijen of de bestedingsmogelijkheden van het IKB kunnen worden verruimd, zodat werknemers meer keuze en flexibiliteit krijgen met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden.

6. **Einde dienstverband bij bereiken AOW-leeftijd**

In het kader van einde van het dienstverband in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zijn SBB en de vakbonden overeengekomen dat vanaf 1 april 2026 het dienstverband eindigt op de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd

bereikt. Tot dat moment was de datum, waarop het dienstverband eindigt, de eerste van de maand na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze aanpassing sluit beter aan bij de wensen van medewerkers en zorgt voor SBB voor verlichting van de administratieve druk.

7. Onderzoek gelijke beloning mannen en vrouwen

SBB en de vakbonden vinden gelijke beloning van mannen en vrouwen belangrijk. Partijen zijn dan ook overeengekomen dat SBB in 2026 een salarisonderzoek uitvoert naar mogelijke loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit onderzoek vindt plaats vooruitlopend op de invoering van het wetsvoorstel voor de implementatie van de Europese richtlijn gelijke beloning.

Op basis van de resultaten bespreken partijen bij de onderhandelingen voor de volgende CAO-SBB, welke maatregelen eventueel nodig en mogelijk zijn, mocht er blijken dat er sprake is van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Eventuele maatregelen passen hoe dan ook binnen de geldende wettelijke en financiële kaders van de CAO-SBB.

Met dit onderzoek loopt SBB vooruit op toekomstige wetgeving en vergroot de organisatie transparantie en rechtvaardigheid. Daarnaast versterkt het onderzoek het werkgeversimago, kunnen eventuele knelpunten tijdig worden gesignaleerd en kan er naar mogelijke oplossingen worden gezocht.

8. Werkdrukmeting

Zowel SBB als de vakbonden maken zich zorgen over de ervaren werkdruk. In navolging op het onderzoek van de OR voert SBB in het eerste kwartaal van 2026 een werkdruk meting uit via Effectory. De uitkomsten hiervan worden samen met de eerdere resultaten van het PMO (2023) en de RI&E (2025) serieus genomen als basis voor het bepalen van concrete vervolginventies bij onaanvaardbare werkdruk. Zowel over de uitkomsten van het onderzoek als de eventuele vervolginventies worden de vakbonden regelmatig geïnformeerd.

9. Procesafspraken Sociale Leidraad/CAO-SBB

SBB en de vakbonden committeren zich aan het gezamenlijk opstellen van een nieuwe sociale leidraad als bijlage van de CAO-SBB. Bij toepassing in 2025 is gebleken dat de huidige sociale leidraad is verouderd en te veel ruimte geeft voor uiteenlopende interpretaties. Daarnaast constateren de partijen dat ook andere onderdelen van de CAO-SBB in aanmerking komen voor modernisering.

Kaderstellend voor de nieuwe sociale leidraad is dat de vakbonden vanaf fase 1 in de sociale leidraad geïnformeerd worden en in alle gevallen gesprekspartner zijn bij het opstellen van arbeidsvoorwaardelijke regelingen met betrekking tot reorganisaties. Op dit moment is géén nieuwe reorganisatie voorzien, waardoor partijen zich de tijd gunnen om gezamenlijk aan de nieuwe sociale leidraad te werken. Naast voornoemde uitgangspunten is er ook ruimte voor andere verbeteringen van de sociale leidraad. Sociale partners maken afspraken over de prioritering van het moderniseren van overige cao-teksten.

10. Strategisch opleidingsplan

SBB zal het strategisch opleidingsplan, zodra deze is vastgesteld (naar verwachting februari 2026), delen met de vakbonden. De vakbonden krijgen de gelegenheid om hierop te reageren en input te geven in het kader van het lopende overleg.

11. Meer vaste contracten

SBB kent het beleid dat medewerkers na één jaar bij goed functioneren en gelijkblijvende bedrijfsomstandigheden een vast contract ontvangen. In het afgelopen jaar zijn vanwege de gewijzigde bedrijfsomstandigheden geen vaste contracten toegekend.

Nu de krimpdoelstelling vrijwel zeker is behaald kan dit beleid weer worden uitgevoerd,

waarbij SBB rekening houdt met een realistische flexibele schil. Dit beleid zal in de praktijk worden uitgewerkt via het jaarlijkse doelstellingen en beoordelingsgesprek. Indien de bedrijfsomstandigheden gelijkblijvend zijn en de flexibele schil op orde is, en uit het gesprek blijkt dat de medewerker goed functioneert wordt het dienstverband omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

12. Technische aanpassingen

De CAO-SBB zal, waar nodig, worden aangepast op een aantal technische punten.

Aldus overeengekomen en 11 december 2025 ondertekend.

De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Namens deze,

FNV Overheid

CNV

FvOv/BO

AOB