

Onderhandelingsresultaat CAO Onderwijsadviesbureaus 2025

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus bestaande uit:

BCO Onderwijsadvies B.V., Stichting Bazalt Groep, Stichting 1801, CPS BV en de Gouwe Academie B.V. , hierna te noemen werkgevers,

en

de Algemene Onderwijsbond (AOB), het Christelijk Nationale Vakverbond (CNV) en Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv),
hierna te noemen: "CAO-partijen"

hebben 27 januari 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt.

CAO partijen hebben met elkaar gesproken over actualisatie van de cao met als doel een modern aantrekkelijk inclusief arbeidsvoorwaardenbeleid.

Daarbij wordt het belang van het bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers onderstreept.

Met een flexibeler arbeidsvoorwaardenbeleid wordt een positieve bijdrage geleverd aan de organisatiecultuur, een goed functioneren van werknemers alsook duurzame inzetbaarheid van de werknemers op langere termijn. Met een flexibel pakket arbeidsvoorwaarden waarin voor iedereen keuzemogelijkheden zijn opgenomen gaan de werkgevers met het medezeggenschapsorgaan aan het werk om hun organisatie toegankelijk, inclusief en divers te maken voor alle mogelijke collega's.

Onderwijsadviesbureaus werken in een vraag gefinancierde markt, loonkostenverhogingen werken door in de hoogte van de kostprijs welke in een vraaggefinancierde markt mede vanwege de hoge inflatie, onder druk staan.

CAO-partijen zijn voor 2025 een passende en voor de sector betaalbare salarisverhoging overeengekomen in combinatie met afspraken rondom meer flexibiliteit voor werknemers en afspraken rondom duurzame inzetbaarheid.

Samengevat zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. Salarisafspraken

1a Structurele salarisverhoging

- Per 1.1.2025:
Structurele salarisverhoging van 1,5%
- Per 1.9.2025:
Structurele salarisverhoging van 1,5%.

1b Verhoging minimum uurloon

CAO-partijen hebben afgesproken dat werknemers per 1 januari 2025 minimaal 16 euro bruto per uur verdienen. Het uurloon van werknemers die op dit moment minder verdienen wordt vanaf 1 januari 2025 aangepast aan het minimum uurloon van 16 euro bruto per uur.

Per 1.1.2025: Minimum uurloon € 16,00 bruto per uur.

2. Verlof

Extra bovenwettelijk verlof 2025

In 2025 wordt het aantal bovenwettelijke verlofuren van 14,4 uren (artikel 34 CAO OAB 2024) opgehoogd met 7,2 *extra* bovenwettelijke uren. In totaal is er in 2025 dus sprake van 21,6 uren bovenwettelijk verlof.

(In 2025 wordt op ondernemingsniveau gewerkt aan de inrichting van een Individueel Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden. Omdat het Keuzemodel niet eerder dan met ingang van 1.1.2026 in werking zal treden, wordt de 7,2 extra uren *extra* bovenwettelijk verlof in 2025 toegevoegd aan het regulier verlofbudget).

2026

Per 1.1.2026 wordt het aantal bovenwettelijke verlofuren conform artikel 34 CAO OAB opgehoogd met nogmaals 7,2 *extra* bovenwettelijke uren.

In totaal heeft een werknemer per 1.1.2026 recht op in totaal 28,8 uren bovenwettelijk verlof.

Per 1.1.2026 worden de 14,4 uren *extra* bovenwettelijk verlof jaarlijks toegevoegd aan het Individueel Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden.

NB. Uren *extra* bovenwettelijk verlof kunnen vanaf 1.1.2026 binnen het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden worden ingezet als tijd (verlof) of in geld, tenzij er op ondernemingsniveau sprake is van zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden op grond waarvan uitbetaling niet mogelijk is.

3. Looptijd

Looptijd van de CAO: 1.1.2025 – 31.12.2025

4. Duurzame inzetbaarheid

CAO-partijen hebben gesproken over tal van actuele thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid.

4a Open gesprek in specifieke situaties

Ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en ter voorkoming van verminderde productiviteit/uitval van een werknemer is het van belang dat werknemer en werkgever tijdig, in open gesprek en in vertrouwen met elkaar spreken over een individueel probleem in een specifieke situatie zoals als een mantelzorgtaak of periodiek verminderde fitheid van een werknemer zoals menstruatie of overgangsklachten. Indien nodig kan worden gesproken over een eventueel flexibele inrichting van een werkdag of een werkweek zodat werknemer duurzaam inzetbaar blijft en ziekte/uitval voorkomen wordt.

4b Handreiking Rouwverlof

Werkgevers stellen op ondernemingsniveau met het medezeggenschapsorgaan een handreiking Rouwverlof op waarin een kader wordt gegeven hoe om te gaan met rouwverlof. Daarbij wordt rekening gehouden met de specifieke situatie van de betrokken werknemer met als doel een veilige en gezonde terugkeer op de werkplek. De Leidraad rouwverlof van CNV Publieke Zaak Rouwprotocol Landelijke Stichting Rouwbegeleiding vormt een goede basis voor een handreiking.

4c Werkdruk/werkdrukbeleving

Op ondernemingsniveau komt het onderwerp werkdruk/werkdrukbeleving periodiek aan de orde in een medewerkerstevredenheidsonderzoek alsook in het overleg tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan. CAO-partijen spreken af dat ze jaarlijks, rond de zomer, een informeel overleg houden waarin de algemene ontwikkelingen in de sector en onder meer werkdruk/werkdrukbeleving worden besproken.

4d Gelijke beloning voor gelijk werk

Uitgangspunt van CAO-partijen is: Gelijk loon voor gelijk werk, ongeacht persoonlijke kenmerken en achtergrond van werknemers. Beloning wordt uitgevoerd met inachtneming van de cao, relevante regelingen op ondernemingsniveau alsook geldende wet- en regelgeving. Werknemers die vermoeden dat er sprake is van ongelijke beloning kunnen dit onder meer bespreken met hun leidinggevende of een beroep doen op de klachtenregeling van de onderneming.

5 60+ regeling

In het kader van duurzame inzetbaarheid hebben werknemers van 60+ de mogelijkheid gebruik te maken van de 60+ regeling (artikel 50 CAO OAB 2024). Daarbij worden zij gefaciliteerd om in de aanloop naar hun AOW-gerechtigde leeftijd productief en in goed welbevinden te blijven functioneren. Deze regeling wordt door werknemers gewaardeerd en er wordt met regelmaat gebruik van gemaakt.

De vereiste termijn om van de regeling gebruik te kunnen maken (minimaal 10 jaar aansluitend bij werkgever in dienst te zijn geweest voorafgaand aan de ingangsdatum) wordt bijgesteld naar vijf jaar.

6 Individueel Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Werknemers krijgen in het kader van een keuzemodel arbeidsvoorwaarden meer zeggenschap over hoe zij hun huidige arbeidsvoorwaarden in willen zetten. Hiermee wordt een meer inclusief individueel personeelsbeleid gerealiseerd met als doel een betere balans tussen werk en privé, aansluitend bij de individuele behoefte van een betreffende werknemer.

In de CAO wordt een artikel opgenomen waarin basisafspraken over het keuzemodel arbeidsvoorwaarden worden gemaakt. Uitwerking vindt plaats op ondernemingsniveau binnen de fiscale kaders en met inachtneming van de basiskaders bepaald in de cao. Als bronnen worden bestaande arbeidsvoorwaarden benoemd, zoals (*extra*) bovenwettelijk verlof, inzetten van vakantie-uitkering en een eventuele resultaatdeling.

Op ondernemingsniveau kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt ten aanzien van bronnen en doelen.

Het Keuzemodel kan op zijn vroegst per 1 januari 2026 op ondernemingsniveau worden ingevoerd.

In 2025 zullen CAO-partijen onderzoeken of er aanvullend en op termijn vanuit de gedachten van inclusiviteit andere cao-onderwerpen kunnen worden ondergebracht in het keuzemodel zoals de 60+-regeling.

7. Beloning bij Excellent functioneren

De Beloning bij Excellent functioneren (artikel 54 CAO OAB 2024) geëvalueerd. De Regeling Beloning bij Excellent functioneren bleek niet goed uitvoerbaar. Het artikel vervalt per 1 januari 2025.

8. Werkgeversbijdrage jaarcontributie voor nieuwe leden tijdens maand van de vakbond

Om werknemers te stimuleren lid te worden van een vakbond, krijgen zij als zij tijdens de maand van de vakbond (april) lid worden van een van de bij de CAO Onderwijsadviesbureaus betrokken vakbonden eenmalig een bijdrage van werkgever van 50% van hun eerste jaarcontributie met een maximum van € 100,00.

Over de wijze van aanvraag worden nadere afspraken gemaakt.

CAO-partijen leggen het onderhandelingsresultaat ter instemming voor aan hun achterban.

Uiterlijk 14 maart a.s. vindt terugkoppeling plaats van de uitkomst.

Zodra er sprake is van een akkoord en de CAO-overeenkomst is ondertekend, worden de CAO-afspraken verwerkt in een CAO Onderwijsadviesbureaus 2025.

Werkgevers zullen de nieuwe CAO 2025 digitaal aan hun werknemers ter beschikking stellen.