Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor het hoger beroepsonderwijs

2026

Vereniging Hogescholen

Ga naar de volgende pagina >

Overeenkomst

De Vereniging Hogescholen gevestigd te ’s-Gravenhage te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

en

Nooren in de hoedanigheid van voorzitter van de werkgeversdelegatie hierna te noemen ‘de Vereniging Hogescholen’[1], in de hoedanigheid van vereniging met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers optredend als partij ter ener zijde

en

Algemene Onderwijsbond gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

FNV gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

CNV gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

FvOv gevestigd te Zeist te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

hierna te noemen ‘de werknemersorganisaties’ als partij ter andere zijde

te dezen in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers optredend als partijen te andere zijde verklaren akkoord te gaan met de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger beroepsonderwijs, bestaande uit preambule, artikelsgewijze bepalingen en bijlagen.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 27 november 2025

1 In bijlage 1 is een ledenlijst opgenomen.

Inhoudsopgave

INTERACTIEVE INHOUDSOPGAVE
Klik op een titel en ga direct naar de gekozen pagina!

Preambule 5

1 Cao van de toekomst 5
2 Werkdruk en vitaliteit 5
3 Gebruik van de arbeidsovereenkomst model D-3 7
4 Inschaling docenten 9
5 Professionalisering en behoud van vitaliteit en capaciteit bij alle categorieën werknemers 9
6 Loongebouw en functiewaardering 10
7 Participatiewet 10
8 Overige afspraken 12

Artikelsgewijze uitwerking cao 17

Hoofdstuk A Algemene begripsbepalingen 17
Hoofdstuk B Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd cao 20
Hoofdstuk C Arbeidsovereenkomst 21
Hoofdstuk D Aard en duur arbeidsovereenkomst 22
Hoofdstuk E Verplichtingen werkgever en werknemer 25
Hoofdstuk F Functie 28
Hoofdstuk G Arbeidsduur en werktijden 30
Hoofdstuk H Salaris en toelagen 32
Hoofdstuk I Vergoedingen en voorzieningen 38
Hoofdstuk J Werk, verlof en buitengewoon verlof 41
Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen 49
Hoofdstuk L Keuzemenu arbeidsvoorwaarden 50
Hoofdstuk M Duurzame inzetbaarheid/Werktijdvermindering senioren 52
Hoofdstuk N Functionerings- en beoordelingsgesprekken 55
Hoofdstuk O Professionalisering 57
Hoofdstuk P Disciplinaire maatregelen/schorsing 59
Hoofdstuk Q Ontslag 61
Hoofdstuk R Reorganisatie 65
Hoofdstuk S Bezwaar en beroep 67
Hoofdstuk T Sociale zekerheid en sociale voorzieningen 69
Hoofdstuk U Sociale Veiligheid 71
Hoofdstuk V Lokaal overleg en faciliteiten medezeggenschap 73
Hoofdstuk W Overgangs- en slotbepalingen 79

Bijlagen 81

Bijlage I	Lijst met leden Vereniging Hogescholen	82
Bijlage II	Model arbeidsovereenkomst	83
Bijlage III	Functieschalen	86
Bijlage IV	Regeling vakbondscontributie	89
Bijlage V	Landelijke bezwarenreglement functieordenen hbo	91
Bijlage VI	Overeenkomst vakbondsfaciliteiten hbo	94
Bijlage VII	Overeenkomst overlegprotocol	96
Bijlage VIII	Protocol functieordening II	98
Bijlage IX	Functiematrix conversiebestand Hoger Beroeps Onderwijs	102
Bijlage X	Gezondheidsbeleid	105
Bijlage XI	Uitwerking persoonsgebonden re-integratietraject	106
Bijlage XII	Aanvullende cao-afspraken functieordening en beoordelen & belonen	108
Bijlage XIII	Aanvullende cao-afspraken over financiering Zestor	110
Bijlage XIV	Cao-afspraak zorgarrangement	111
Bijlage XV	Onderscheidende criteria overgangsregeling	113

Preambule

1 Cao van de toekomst

Volwassen arbeidsverhoudingen en eigentijdse cao-afspraken

Het streven van sociale partners is doorlopend gericht op verhoging van de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek, van de onderwijsorganisatie en van de werknemers. Daar zijn gemotiveerde goed opgeleide werknemers voor nodig en een onderwijsorganisatie met een professionele cultuur die werknemers stimuleert maximaal bij te dragen aan onderwijs en onderzoek. Het HR-beleid van de hogescholen moet deze ontwikkeling mogelijk maken en de hogescholen in staat stellen het hoofd te bieden aan de doorlopende veranderingen en eisen vanuit de maatschappelijke omgeving.
De cao dient in zijn vorm en inhoud zoveel mogelijk aan te sluiten op het onderwijs- en onderzoeksbeleid van de hogeschool. De cao moet zo zijn ingericht dat dit beleid wordt gefaciliteerd en gestimuleerd en moet een uitdrukking zijn van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om ervoor te zorgen dat de werknemer met plezier kan functioneren, diens professionaliteit kan onderhouden en diens duurzame inzetbaarheid kan bevorderen. Bovendien streven sociale partners naar cao-afspraken die echt werken en uitgaan van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

2 Werkdruk en vitaliteit

De werkdruk in het hbo is al enige jaren achtereen een serieus punt van zorg voor zowel werknemers als voor werkgevers. De coronacrisis en de digitalisering van het werk hebben het werkdrukvraagstuk extra aangescherpt.

Starters

Het hbo is een aantrekkelijke sector om in te werken en wil dat ook blijven. Daartoe is het van het groot belang werknemers aan de hogeschool te binden, nieuwe werknemers aan te trekken en hen een goede start te bieden.
Ten behoeve van die goede start stelt iedere hogeschool inwerkbeleid op, dat tegemoet komt aan de benodigde professionalisering en het adequaat inwerken van de nieuwe werknemer, ten behoeve van een ‘zachte’ landing binnen de hogeschool en de (duurzame) inzetbaarheid van de nieuwe werknemer. De PMR verleent instemming op het beleid conform artikel M-1-e en het beleid biedt ruimte voor invulling passend binnen de context van de hogeschool. De beginnend docent krijgt de mogelijkheid om in het eerste jaar te

starten met de benodigde professionalisering zoals tenminste de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid of een voorbereiding daarop. Na overleg met het team stelt de werkgever de verdeling van werkzaamheden vast, rekening houdend met de omvang van het inwerktraject en met de vakvolwassenheid van de startende docent.

Bestaande werkdrukplannen herijken en aanscherpen

Hogescholen hebben afspraken met de PMR gemaakt over werkdrukbeleid. Deze afspraken zijn gemaakt in de periode vóór corona. Hogescholen zullen in overleg met de PMR tegen de achtergrond van corona de beleidsplannen herijken en aanpassen. De volgende onderwerpen zullen in de herijkte werkdrukplannen aan bod komen:

- de organisatie van beeldschermwerk, zoals verwoord in de Arbocatalogus hbo, inclusief afspraken over het aantal uur achter het beeldscherm en een goede werkplek;
- de beschikbaarheid van werkplekken voor online werken op de hogeschool;
- het recht op onbereikbaarheid, ook per mail en telefoon;
- nadere invulling van te respecteren privétijd en pauzes;

Werkdruk als zwaarwegend criterium bij herontwerp van onderwijs na corona

Hogescholen pakken werkdruk bij de bron aan door het herontwerp van het onderwijs te toetsen aan de principes van doceerbaarheid, organiseerbaarheid, studeerbaarheid en betaalbaarheid. Doel is om werkdruk aan de ‘voorkant’ te voorkomen in plaats van deze aan de ‘achterkant’ te bestrijden.

Realistische taakopdrachten

Om de werkdruk in het hbo terug te dringen zullen hogescholen werken met realistische taakopdrachten. Dit houdt in dat taakopdrachten – rekening houdend met beschikbare tijd, capaciteit en middelen – op een reële wijze moeten kunnen worden uitgevoerd binnen de betrekkingsomvang. Een vitaal element in het kader van werkdrukvermindering is een realistische taaktoedeling op individueel niveau én op teamniveau. Bij die toedeling van taken dient onder meer rekening te worden gehouden met het geven van onderwijs, met voor- en nawerk, met het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied en met vervanging, onder andere in geval van ziekte en professionele ontwikkeling. De PMR toetst gedurende de looptijd van de
cao of de aanpassing van het beleid van de hogeschool in overeenstemming is met de bepalingen in artikel G-4. Het werken met realistische taakopdrachten geldt voor alle werknemers.

Zestor, arbeidsmarkt en opleidingsfonds voor het hbo (hierna Zestor) zal worden verzocht om bij relevante lectoraten in de sector informatie over werkdruk- en werkdrukaanpak te verzamelen en beschikbaar te stellen voor alle hogescholen. Daarnaast wordt Zestor verzocht een train-de-trainer-programma op te stellen voor de eerdergenoemde team-begeleiding. Ten slotte wordt Zestor verzocht om tijdens de looptijd van deze cao het onderzoek naar de uitvoering van de gemaakte werkdrukafspraken en de implementatie van artikel G-4 af te ronden. De uitkomsten daarvan worden besproken door partijen.

Medewerkersonderzoek

Sociale partners handhaven de afspraak dat elke hogeschool een medewerkersonderzoek dient uit te voeren met een tweejaarlijkse herhalingsfrequentie.

3 Gebruik van de arbeidsovereenkomst model D-3

De cao-artikelen die betrekking hebben op arbeidsovereenkomsten - met name in hoofdstuk D – zijn herzien, met als leidende principes:

- De aard van het werkaanbod is bepalend voor de vorm van de arbeidsovereenkomst;
- Structureel werk (continuïteit in het werkaanbod) wordt uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met uitzicht op vast; daarbij zullen de grenzen voor vast en flexibel werk, die met de medezeggenschap zijn afgesproken, worden gerespecteerd.

Hogescholen onderschrijven het leidende principe dat structureel werk dient te worden uitgevoerd op basis van een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Doel is het zo veel mogelijk bevorderen van de beweging van tijdelijke naar vaste contracten. Het aantal gerealiseerde D-3 contracten is van belang voor de monitoring van het percentage niet-vaste contracten op sectorniveau.
De afspraken met de medezeggenschap over het percentage flexibele (tijdelijk en inhuur) contracten zijn bepalend voor het percentage D-3 contracten op hogeschoolniveau. Met andere woorden, de individuele hogeschool wordt niet aangesproken op het niet aanbieden van D-3 contracten zolang dit past binnen het met de medezeggenschapsraad afgesproken percentage.

- Tijdelijkheid in arbeidsovereenkomsten, en dus flexibiliteit, moet beargumenteerd en uitlegbaar zijn.

Sociale partners stellen zich hierbij ten doel:
- Flexibele arbeid in de zin van niet te beargumenteren tijdelijkheid te voorkomen;
- Zoveel mogelijk arbeidsrelaties onder het regime van de cao te brengen in uiteenlopende varianten;
- Onzekerheid voor de werknemer binnen de arbeidsrelatie waar mogelijk te begrenzen, zoals het vermijden van draaideurconstructies;
- Gelijk werk zoveel mogelijk gelijk te belonen. Uitzendwerk dient te worden beperkt tot het opvangen van pieken in het werkaanbod en tot vervanging in geval van ziekte.

Deze afspraken moeten leiden tot een daling van het percentage niet-vaste contracten op sectorniveau.

Vormen van tijdelijkheid die in beginsel uitlegbaar zijn:
- Werkveld expertise die waarde toevoegt aan de opleiding (zoals topmusici, medisch specialisten, advocaten, accountants);
- Voorspelbaar einde financiering (lectoraat, onderzoek op basis van subsidiegeld), tijdelijke zorgplicht in te vullen bij afbouw van een opleiding die de hogeschool wettelijk nog vijf jaar in de lucht moet houden;
- Piek en ziek: tijdelijke vervanging bij ziekte of zwangerschap;
- Bijschakelen van extra capaciteit bij omstandigheden van kennelijk tijdelijke aard en bovengemiddeld hoog werkaanbod;
- Bedrijfsmatig risico: opvangen van meer dan normaal ondernemingsrisico bijv. om daling in studentinstroom op te vangen;
- Inhuur van externe specialismen in het kader van de bedrijfsvoering (juridisch, financieel, ICT).

In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt. Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald, in overeenstemming met de PMR.

Als zich in het begrotingsjaar een crisis of calamiteit aandient als gevolg waarvan de bovengrens wordt overschreden, kan tussentijds – in overleg met de PMR – aanpassing plaatsvinden.
In het jaarverslag en in de jaarrekening wordt rekening en verantwoording afgelegd.
Het effect van deze procedurele aanpak is dat:
- Controle vooraf mogelijk wordt door het medezeggenschapsorgaan met de kennis ter plaatse van de hogeschool;
- Bijsturing en monitoring gedurende het begrotingsjaar mogelijk is;
- Aan het eind van het begrotingsjaar verantwoording plaatsvindt over de uiteindelijke realisatie.

4 Inschaling docenten

Om de maatschappelijke opdracht van het hbo goed te kunnen vervullen zijn breed samengestelde docentfuncties noodzakelijk. Behalve onderwijs zal toegepast onderzoek in toenemende mate een plaats krijgen binnen het hbo. Ook jonge onderzoekers moeten een plek krijgen binnen het functiegebouw van hogescholen. Om deze ontwikkelingen te faciliteren zijn er afspraken gemaakt over de onderscheidende criteria voor inschaling van de docentfunctie.

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat er functies zijn binnen de hbo-instellingen die op dit moment de functietitel hebben van docent maar waar voor deze functie de nieuwe onderscheidende criteria niet gelden. Deze functies vallen niet onder de afspraken die gemaakt zijn voor de functie van volwaardig docent als bedoeld in het nieuwe artikel F-2 lid 4. Om in de toekomst deze verwarring te voorkomen geldt vanaf uiterlijk 1 oktober 2023 een onderscheidende functiebenaming voor docenten.

Partijen spreken af de afspraken rondom de docentfuncties te evalueren. Mocht de afspraak zoals neergelegd in artikel F-2 leiden tot een toename in de formatie bij functies met onderwijsgevende taken zonder dat daar een volledige en overdraagbare basis-kwalificatie didactische bekwaamheid (BDB) (hierin is de basiskwalificatie Examinering (BKE) geïntegreerd, zoals bedoeld in het protocol inzake wederzijdse erkenning basis-kwalificatie didactische bekwaamheid, of een gelijkwaardige opleiding) voor gevraagd wordt dan zal de bepaling van artikel F-3 lid 3 cao-hbo 2022-2023 opnieuw in werking treden per eerstvolgende cao daarna, tenzij partijen andere afspraken maken.

5 Professionalisering en behoud van vitaliteit en capaciteit bij alle categorieën werknemers

Gezien de snel veranderende behoeften en vraag van de samenleving, hogeschool en student vinden sociale partners het belangrijk dat werknemers hun vaardigheden en competenties blijven ontwikkelen. Mobiliteit - intern en extern - is daarbij belangrijk, evenals aanpassings-vermogen en de bereidheid om in wisselende functies en rollen te werken. De werkgever faciliteert de werknemer daarbij.

Met het oog op het bovenstaande zetten sociale partners extra in op professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Cao-bepalingen worden eenvoudiger gemaakt en de administratieve last wordt verminderd door het opheffen van het onderscheid tussen aanvullende professionalisering en scholing in opdracht van de werkgever. De volgende posten worden tot het professionaliseringsbudget gerekend:

- Kosten voor het basisrecht in uren;
- Out of pocketkosten voor alle vormen van professionalisering en scholing, ook als deze intern worden verzorgd, mits te herleiden tot ontwikkeling op het niveau van het individu of van het team;

– Vervangingskosten – op basis van gemiddelde personeelslasten van degene die voor professionalisering of voor het doen van onderzoek is vrijgesteld; er dient sprake te zijn van daadwerkelijke vervanging.

Sociale partners willen met deze verruiming van kostenposten de regeling eenvoudiger en administratief minder bewerkelijk maken. Het oogmerk is niet om het budget van minimaal 6% hierdoor te beperken in die zin dat professionaliseringsvoorstellen van werknemers worden afgewezen door louter beroep te doen op overschrijding van het professionaliseringsbudget.
Alle vormen van professionalisering die in het professionaliseringsplan zijn opgenomen, worden voor 100% (van de officiële studielast) vergoed in tijd en geld. Sociale partners zullen tijdens de looptijd van de cao de besteding van het professionaliseringsbudget (laten) monitoren. Als de monitor uitwijst dat een professionaliseringsbudget van minimaal 6% niet toereikend is, zullen hierover in een volgende cao aanvullende afspraken worden gemaakt.

Beginnend docenten

Cao-partijen hebben Zestor opdracht gegeven een onderzoek te verrichten naar de werving, selectie en begeleiding van beginnend docenten. De uitkomsten van het eerste onderzoek zijn beschikbaar. Zestor is gestart met een tweede, langlopend, onderzoek. Cao-partijen bespreken de uitkomsten van beide onderzoeken en eventuele aanbevelingen. De aanbevelingen uit het eerste onderzoek zijn voor zover relevant opgenomen in deze cao.

Werknemers tevens middengroep van de personeelsformatie

Hogescholen pakken werkdruk bij de bron aan door het herontwerp van het onderwijs en het curriculum te toetsen aan de principes van doceerbaarheid, organiseerbaarheid, studeerbaarheid en betaalbaarheid. Doel is om werkdruk aan de ‘voorkant’ te voorkomen in plaats van deze aan de ‘achterkant’ te bestrijden.

6 Loongebouw en functiewaardering

Het verzorgen van hoogwaardig onderwijs en onderzoek vraagt om gemotiveerde, hooggekwalificeerde werknemers. Met op maat gesneden cao-afspraken willen sociale partners het onderwijs- en onderzoeksbeleid van hogescholen faciliteren en stimuleren. Van belang is dat de sector gemotiveerde en hooggekwalificeerde werknemers weet aan te trekken en weet te behouden. Het loongebouw en functieordeningssysteem moeten hieraan bijdragen. Sociale partners hechten aan het principe dat gelijk werk op gelijke wijze dient te worden beloond.

Opdracht functiewaardering

In de cao-hbo zijn twee functiewaarderingssystematieken afgesproken waaruit werkgevers kunnen kiezen. Cao-partijen hebben al langere tijd gesprekken over de beloning en loopbaan van met name docenten en docent-onderzoekers. De inschaling varieerde van schaal 10 tot en met schaal 13. Om meer duidelijkheid te scheppen, zijn in eerdere cao's afspraken gemaakt. Deze afspraken hebben de situatie op onderdelen verbeterd, maar hebben de discussie over de functiewaarderingssystematieken niet volledig weggenomen.
Daarom vragen cao-partijen een onafhankelijke expert op het gebied van functie-waardering om knelpunten te inventariseren en oplossingsrichtingen aan te dragen. De uitkomst van dit onderzoek moet worden vastgelegd in een adviesnotitie met meerdere bronnen/oplossingsmogelijkheden, zodat cao-partijen hierover een goed geïnformeerd vervolggesprek kunnen voeren.

Verder spreken cao-partijen af jaarlijks een evaluatief overleg te houden met de systeemhouders van de functiewaarderingssystemen Fuwa-hbo en Hay over de werking, toepassing en het onderhoud

7 Participatiewet

De Participatiewet heeft tot doel mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden op regulier werk. Hogescholen voelen zich als werkgevers met een publieke taak maat-schappelijk verantwoordelijk voor een zo inclusief mogelijke arbeidsorganisatie. Vakorganisaties en werkgevers nemen deze gezamenlijke verantwoordelijkheid serieus en zullen in de cao-hbo bepalingen opnemen die de doelstellingen van de Participatiewet bevorderen. Zij spreken af dat mensen met een arbeidsbeperking minimaal zullen worden beloond conform schaal 1 van de cao-hbo.[2] In lokaal overleg kan hiervan worden afgeweken om maatwerk voor de werknemer mogelijk te maken.

8 Overige afspraken

Sociaal statuut

Sociale partners bevelen aan dat iedere hogeschool er zorg voor draagt een actueel sociaal statuut voohanden te hebben.

2 Uitgaande van de wetgeving op 1 april 2018.

Dialoog over professionele ruimte

Sociale partners blijven inzetten op voortzetting van de dialoog op hogescholen. Professionele ruimte vormt een onmisbare schakel in de ontwikkeling van een professionele cultuur en volwaardigheid in arbeidsrelaties.

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo

Zestor zet zich in voor een inclusieve en goed functionerende arbeidsmarkt in het hbo. Met het fonds stimuleren cao-partijen de sector bij het invullen van goed werknemer- en werkgeverschap. Daarbij streven zij naar een gezond en veilig werk- en leerklimaat voor werknemers.
Het fonds signaleert trends en ontsluit kennis en nieuwe inzichten voor de sector en faciliteert samenwerking tussen hogescholen.
Het fonds stimuleert vernieuwingen in het arbeidsmarktbeleid, het professionaliserings-beleid en het gezondheidsbeleid van de sector. Daarbij wordt rekening gehouden met onderwijsvernieuwing en maatschappelijke ontwikkelingen. In het bestuur van Zestor zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties van het hbo vertegenwoordigd. Het paritaire karakter van Zestor komt naar voren in de keuze van onderwerpen en in de uitwerking van die onderwerpen.

Het bestuur heeft de activiteiten van Zestor ondergebracht bij drie kerntaken:

1 Ondersteunen van het cao-proces
   Het proactief verzamelen van relevante informatie en het verrichten en initiëren van onderzoek voor het cao-overleg en de sector (hogescholen).
2 Ondersteunen van de sector bij de invulling en ontwikkeling van de cao
   Deze activiteiten zijn gericht op het overdragen van kennis en ervaring binnen en aan de sector. Kennisnetwerken, bijeenkomsten, proef- projecten (pilots) en stimulerings-regelingen worden opgezet om ervaring met onderwerpen op te doen en om kennis over te dragenof te delen.
3 Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren
   Door gezamenlijk handelen kunnen hogescholen en werknemers grotere voordelen behalen dan per individuele hogeschool het geval is. Het gaat hierbij om regelmatig terugkerende of permanente activiteiten.

Naast de direct aan de cao gekoppelde activiteiten, hebben de sociale partners vastgesteld dat het fonds, ten behoeve van de sector, ook een eigenstandige functie heeft in onderzoek naar recente en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Op de website van het fonds – www.zestor.nl – zijn de thema's te vinden, evenals de activiteiten, onderzoeken en producten die daarbij horen. De financiële bijdrage vanuit de hogescholen aan het fonds is in bijlage XIII vastgelegd.

Collectieve zorgverzekering

Iedere werknemer in het hoger beroepsonderwijs kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering hbo. Sociale partners in het hbo dragen er zorg voor dat ook gepensioneerden en arbeidsongeschikten in de sector van de collectieve zorgverzekering of een gelijkwaardige voorziening gebruik kunnen maken. Onderdeel van de afspraken over de collectieve zorgverzekering is dat elke hogeschool tevens zorgt draagt voor voorzieningen in het kader van de arbeid gerelateerde zorg, al dan niet in de vorm van een verzekering. De kosten van deze voorziening of verzekering bedragen ongeveer € 55 per werknemer per jaar. Vanaf het jaar 2023 geldt voor werknemers in de sector het aanbod van Present!Service of het alternatieve aanbod voor de werknemers van instellingen die hebben gekozen voor een opt-out. Een en ander conform de bestaande afspraken. Cao-partijen hebben nieuwe afspraken gemaakt over de inrichting van de arbeidsgerelateerde zorg voor de periode 1 januari 2026 – 31 december 2026, welke zijn opgenomen in bijlage XIV. In 2026 zullen cao-partijen met elkaar spreken over de wenselijkheid en mogelijkheid om de afspraak ook voorbij die periode voort te zetten. Zoals beschreven in de bijlage zullen de door werknemers aangevraagde interventies met het oog op het voorkomen van of tegengaan van de negatieve gevolgen van stress onverkort worden toegekend door werkgevers, en de arbeidsvoorwaardenruimte van € 55,- per persoon per jaar blijft hiervoor beschikbaar. Voorts zullen partijen afspraken maken over communicatie en het borgen van de wederzijdse rechten met betrekking tot de arbeidsvoorwaardenruimte van € 55 euro per persoon per jaar.

Verzekeren inkomensterugval gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Voor werknemers die ziek zijn geworden op of na 1 maart 2020, en gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard, garanderen hogescholen een arbeidsovereenkomst op tenminste 50% restverdien- capaciteit zoals door UWV vastgesteld, tenzij deze werknemers vallen onder een collectieve WIA-hiaatverzekering van tenminste 70% van het laatstverdiende loon[3]. Werkgevers kunnen de kosten van deze zuivercollectieve verzekering ten laste brengen van de DAM. Het lokaal overleg kan afspraken maken over de premieverdeling werkgever/werknemer.

3 Zoals bedoeld in de polisvoorwaarden van de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering van bijvoorbeeld Loyalis

Mantelzorg

Eén op de vier werknemers combineert werk met mantelzorg. Partijen erkennen dat mantelzorg een steeds grotere maatschappelijke impact heeft, ook in de hbo-sector. Hierbij willen cao-partijen werknemers ondersteunen. In afwachting van een advies van de SER over mantelzorg, hebben cao-partijen afspraken opgenomen in artikel J-17 van deze cao.

Sociale veiligheid

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers zich sociaal veilig voelen op het werk. Met structurele preventieve maatregelen willen partijen bewerkstelligen dat werknemers in veiligheid hun werk kunnen doen. Hogescholen zijn al geruime tijd actief bezig met het invullen van beleid rondom sociale veiligheid. Er gebeurt veel op dit terrein binnen de instellingen. Cao-partijen maken in de cao aanvullende afspraken die het bestaande beleid bestendigen en daar waar nodig versterken en bijdragen aan een toekomst-bestendige aanpak.
Als het toch nodig is moeten werknemers kunnen vertrouwen op de aanwezigheid van een robuuste, eenduidige en transparantie meld- en klachtinfrastructuur, waardoor zij zich gehoord voelen en er aandacht is voor klager en beklaagde. Werknemers moeten zo eenvoudig mogelijk kunnen zien waar ze met een klacht of melding terecht kunnen, en wat de procedure is die daarna gevolgd wordt. Partijen hebben daarvoor een raamwerk met minimale eisen afgesproken, zoals de invoering van een verplichte ombudsfunctionaris. De verdere uitwerking hiervan gebeurt per instelling, met instemming van de PMR.

Cao-partijen zullen uiterlijk april 2026 gezamenlijk een modelreglement opstellen voor de ombudsfunctionaris, als handreiking voor de lokale regeling bij hogescholen, in het bijzonder voor hogescholen die nog geen ombudsfunctionaris hebben.
Cao-partijen vragen gezamenlijk Zestor om in 2030 een evaluatie uit te voeren naar de praktijk en regelingen (waaronder rollen, taken en bevoegdheden) van de ombudsfunctie in het hbo.

Preventie

In het kader van preventie hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:
- Zestor zal worden gevraagd een kennis- en intervisienetwerk te starten voor beleidsadviseurs, vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen. Cao-partijen vragen Zestor een sectorbrede, niet herleidbare terugkoppeling te geven over de besproken thema's en dilemma's.

– Vanuit het programma sociale veiligheid worden verschillende projecten gefinancierd, zoals dilemmaspellen, e-learnings voor nieuwe werknemers en leidinggevenden, routekaarten op intranet, en campagnes voor communicatie en bewustwording. Partijen vragen Zestor de beschikbaarheid hiervan voor de sector te bevorderen en te verspreiden, ook cao-partijen zullen zich hiervoor inzetten.

Cao-partijen vragen Zestor zich in te zetten om de bekendheid en het bereik van de Vertrouwensinspectie te vergroten, ook cao-partijen zullen zich hiervoor inzetten.

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Hogescholen zijn gemeenschappen waar mensen met verschillende achtergronden, overtuigingen en ervaringen samen leren, onderzoeken en werken. Juist in die verscheidenheid schuilt onze kracht. Hogescholen en vakbonden onderschrijven de gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat alle werknemers in het hbo zich 'thuis' voelen en het hbo een werkplek is waar álle stemmen gehoord worden. Een inclusieve en toegankelijke werkomgeving waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd voelt, zichzelf kan zijn en de mogelijkheid krijgt om zich te ontplooien. Met aandacht voor de verschillende wensen en behoeften vanwege bijvoorbeeld leeftijd, sekse/gender, arbeidsbeperking, religie en culturele achtergrond. Een cao waar onze werknemers zich in herkennen en waarbij zij gelijke toegang hebben tot de arbeidsvoorwaarden. Zo bouwen we samen aan een hbo waar diversiteit wordt gewaardeerd en iedereen kan bijdragen aan de professionals en de samenleving van morgen.

Met de afspraken in de cao geven cao-partijen hier invulling aan door onder andere:
– Het aanpassen van de cao, zodat deze tekstueel inclusiever en toegankelijker zal worden;
– Het toekennen van ouderschaps-, adoptie en aanvullend geboorteverlof voor alle feitelijke ouders;
– Gendertransitieverlof;
– Aandacht voor (veranderende) wensen en behoeften van werknemers vanwege verschillende redenen en in verschillende levensfase. Zoals het verlenen van mantelzorg of gezondheidsverschillen door lichamelijke en biologische kenmerken, bijvoorbeeld klachten vanwege menstruatie, menopauze en vruchtbaarheidsbehandelingen.

In het kader van een inclusieve arbeidsorganisatie wordt in de cao expliciet aandacht besteed aan werknemers met een arbeidsbeperking. Daarbij wordt ook het gesprek over de mogelijkheden van online en hybride werken meegenomen, als onderdeel van een bredere inzet op duurzame inzetbaarheid en gelijke kansen. Ook zal de Arbocatalogus hbo worden aangevuld op het gebied van werknemers met een arbeidsbeperking.

Zestor wordt gevraagd om een handreiking te maken voor een transitierichtlijn voor de ondersteuning van werknemers in gendertransitie, en daarbij de transitierichtlijn van Transgender Netwerk Nederland te betrekken. Tevens wordt Zestor gevraagd een handreiking op te stellen voor de omgang op het werk met hormonale omstandigheden als gevolg van menstruatie, menopauze en vruchtbaarheidsbehandelingen. Dit ter bevordering van het bewustzijn en bespreekbaarheid tussen werknemers onderling en met leidinggevenden.

Stageregeling

Hogescholen stellen in overleg met de PMR een stageregeling vast met daarin een onkostenvergoeding en een realistische stagevergoeding.

Artikelsgewijze uitwerking cao

Hoofdstuk A Algemene begripsbepalingen

Begrippen die in deze cao in verschillende hoofdstukken worden gehanteerd zijn in het hoofdstuk 'Algemene begripsbepalingen' gedefinieerd.

Artikel A-1 Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

A ***Aanloopjaar:*** de voor de werknemer geldende periode waarin nog niet wordt voldaan aan alle bij een volwaardige vervulling van de functie passende vereisten;
Aanloopsalaris: het voor de werknemer tijdens het aanloopjaar geldende salaris;
Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst op grond van art 7.610 BW tussen werkgever en werknemer aangaande het dienstverband;
Arbeidstijdenwet (Stb.1995, 598) zoals laatstelijk gewijzigd;
AOW-gerechtigde leeftijd: de leeftijd van waar af de werknemer een uitkering in het kader van de Algemene Ouderdomswet ontvangt;
AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar: de periode gelegen binnen 10 jaar voorafgaand aan de maximale wettelijke AOW- gerechtigde leeftijd;

B ***Betrekkingsomvang:*** normbetrekking of een gedeelte daarvan;
Bruto loonsom: jaarinkomen plus werkgeverslasten;
BW: Burgerlijk Wetboek;
BWRHBO: Bovenwettelijke werkloosheidsregeling hbo, zoals laatstelijk gewijzigd door cao-partijen;

C ***Cao-partijen:*** partijen die namens de aangesloten werkgevers en de georganiseerde werknemers de cao-hbo afsluiten;

D ***Dag:*** elke dag of dagdeel waarop de werknemer met inachtneming van artikel G-2, derde lid werkzaamheden dient te verrichten;
Deeltijdbetrekking: betrekking waarvan de omvang kleiner is dan een normbetrekking;
Dienstreis: de reis die in opdracht van de werkgever wordt gemaakt;

F ***Formatie:*** het samenstel van functies binnen de hogeschool in niveaus en aantallen;
Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst;
Functieschaal: de salarisschaal die hoort bij een functie;

G ***Getotaliseerd jaarinkomen:*** de som van de jaarinkomens van alle werknemers van de hogeschool;

H ***Hogeschool:*** een instelling voor hoger beroepsonderwijs als bedoeld in artikel 1.1 jo 1.2 sub a jo 1.3, jo 1.8 Whw, dit zijn instellingen die hoger onderwijs verzorgen, dat is gericht op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk;

I ***Inkomen:*** de bezoldiging, te weten: de som van salaris, vakantie-uitkering, structurele eindejaarsuitkering en toelagen waarop de werknemer op grond van deze cao jegens de werkgever aanspraak heeft;

J ***Jaarinkomen:*** het jaarsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering en toelagen waarop de werknemer op grond van deze cao jegens de werkgever aanspraak heeft;
Jaarsalaris: het twaalfvoud van het maandsalaris;

L ***Lokaal overleg:*** het overleg met vakorganisaties zoals geregeld in de overeenkomst Overlegprotocol;

M ***Maandsalaris:*** het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage III van deze cao;

N ***Niet-werkdag:*** zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd, 5 Mei en de zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen;
Normjaartaak: jaartaak van 1659 uur;
Normbetrekking: betrekking waarvan de arbeidsduur op jaarbasis gelijk is aan de normjaartaak;

O ***Onderwijsgevende functie:*** een functie als bedoeld in artikel F-2, tweede lid;
Overledene: de werknemer, die op de dag van overlijden werknemer was in de zin van deze cao;

P ***Partner:*** degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie of een relatie onderhoudt die daaraan gelijk is gesteld of met wie een geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract is aangegaan, een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld;
PMR: Het deel van een medezeggenschapsraad dat uit en door het personeel is gekozen; als gevolg van de invoering van het keuzestelsel voor de medezeggenschap in de Whw per 1 september 2010 moet overal waar 'PMR' staat in voorkomende gevallen OR gelezen worden;
Pensioen: een ouderdomspensioen op grond van het pensioenreglement van het ABP;
Pensioenrekenleeftijd: leeftijd zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP);
Plaats van tewerkstelling: de gebouwen in de standplaats waar de werknemer werkzaam is;

S ***Salaris:*** het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris binnen het minimum en maximumbedrag van de voor de functie geldende functieschaal, c.q. het voor de functieschaal geldende aanloopsalaris;
Salaris per uur: 1/138e deel van het salaris per maand bij een normbetrekking;
Standaardwerkdag: werkdag van 8 uur;
Standplaats: de plaats van tewerkstelling van de werknemer;

U ***Uitkeringsbasis:*** het inkomen, van belang in het kader van de nabestaandenuitkering, berekend naar de dag van overlijden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan de kinderbijslag waarop de werknemer ingevolge de Algemene kinderbijslagwet (Stb. 1962, 160) recht had, berekend over een maand;
UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;

V ***Vakorganisaties:*** partijen die namens de werknemers de cao-hbo hebben afgesloten;
Vereniging Hogescholen: de vereniging van hogescholen te dezen optredend als vereniging van werkgevers van hogescholen die de Vereniging Hogescholen daartoe expliciet hebben gemachtigd;

W ***Werkgever:*** het instellingsbestuur als bedoeld in artikel 1.1 sub j Whw, zijnde het bestuur van een rechtspersoon die een hogeschool in stand houdt of het orgaan of de persoon of personen die krachtens delegatie als zodanig kan respectievelijk kunnen optreden;
Werklast: de hoeveelheid werk die de werknemer moet uitvoeren;
Werknemer: degene, niet zijnde lid van colleges van bestuur die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze cao bij een hogeschool werkzaam is;
WAZO: Wet Arbeid en Zorg (Stb 2001, 567.) zoals laatstelijk gewijzigd;
WAO: Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (Stb.1966,84) zoals laatstelijk gewijzigd;
Wet op de Medische Keuringen (Stb. 1997, 365) zoals laatstelijk gewijzigd;
Whw: Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593), zoals laatstelijk gewijzigd;
WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Stb. 2005, 573) zoals laatstelijk gewijzigd;
WW: Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) zoals laatstelijk gewijzigd;

Z ***ZAHBO:*** Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs zoals laatstelijk gewijzigd door cao-partijen;
ZW: Ziektewet (Stb. 1929,374) zoals laatstelijk gewijzigd;

Hoofdstuk B Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd cao

Artikel B-1 Werkingssfeer

1 Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers indien en voor zover de regelgeving voortvloeiende uit de Whw op de werkzaamheden van deze werknemers van toepassing is.
2 Deze cao kan van toepassing worden verklaard op werknemers die werkzaam zijn bij een hogeschool op wier werkzaamheden andere regelgeving dan voortvloeiende uit de Whw van toepassing is.
3 Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen. In dat geval volgt overleg tussen cao-partijen.
4 Voor zover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van bepalingen van deze cao. Het is de werkgever toegestaan in het lokale cao-overleg arbeidsvoorwaarden overeen te komen met betrekking tot onderwerpen welke niet in de cao zijn geregeld.

Artikel B-2 Strijd met bekostigingsvoorwaarden

In geval van strijdigheid van de bekostigingsvoorwaarden en de daarop gebaseerde besluiten met deze cao, prevaleren de bekostigings- voorwaarden.

Artikel B-3 Inwerkingtreding en looptijd

De cao gaat in op 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2026.

Artikel B-4 Reikwijdte cao

Werknemers in dienst van een rechtspersoon waarover de hogeschool zeggenschap heeft, alsmede uitzendkrachten en gedetacheerden, die binnen de hogeschool aan de kernactiviteiten als bedoeld in artikel B-1 lid 1 meewerken, hebben recht op beloning conform de cao-hbo, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen en de werkgeversbijdrage pensioenpremie, ongeacht of zij wel of geen vakkracht zijn. De werkgever maakt hierover indien noodzakelijk afspraken met het uitzendbureau.

Artikel B-5 Hardheidsclausule

Cao-partijen zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan de gemaakte afspraken. Indien en voor zover het ten uitvoer brengen van afspraken aantoonbaar de continuïteit van een hogeschool bedreigt, kunnen op hogeschoolniveau in overeenstemming met de vakorganisaties aanvullende afspraken worden gemaakt teneinde de continuïteit te waarborgen.

Hoofdstuk C Arbeidsovereenkomst

Artikel C-1 Sollicitatiecode, vaststelling en tervisielegging

1 Ter zake van werving en selectie van personeel neemt de werkgever een sollicitatiecode in acht. Deze sollicitatiecode ligt voor eenieder ter inzage hetgeen aan de sollicitant bekend wordt gemaakt.
2 De sollicitatiecode wordt overeengekomen met de PMR.

Artikel C-2 Geneeskundige keuring

De Wet op de Medische Keuringen is van toepassing. Voor gevallen waarin overeenkomstig de wet een geneeskundige keuring zou moeten plaatsvinden maar de werknemer hiertegen ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren heeft komen de gevolgen van ziekten en gebreken die redelijkerwijs bij een keuring geconstateerd zouden zijn en die leiden tot ongeschiktheid voor de vervulling van de functie voor rekening en risico van de werknemer.

Artikel C-3 Arbeidsovereenkomst

1 De arbeidsovereenkomst wordt conform het model als opgenomen in bijlage II schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer tijdig, zo mogelijk voor indiensttreding, een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
2 De werknemer wordt bij de hogeschool dan wel bij de rechtspersoon die de hogeschool of het geheel van hogescholen in stand houdt benoemd in een functie bij de hogeschool of bij het geheel van hogescholen.

3 In de arbeidsovereenkomst wordt, mede ter verbetering van de inzetbaarheid, een omschrijving van de hoofdlijnen opgenomen van de door de werknemer te vervullen taken. Uitgangspunt is dat de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de hogeschool, zonder dat er een strakke definitie van functie en standplaats geldt. Bij veranderingen in de organisatie van opleidingen kunnen de functie-inhoud en de plaats waar de werkzaamheden in de regel worden verricht gewijzigd worden, zonder dat de arbeidsovereenkomst aangepast wordt en zonder gevolgen voor de afgesproken arbeidsvoorwaarden.
4 Over belangrijke facetten van de functie-inhoud, de wijziging daarvan en de gevolgen van een wijziging voor onder andere reiskosten en reistijd, pleegt de werkgever overleg met de werknemer. Uitgangspunt hierbij is dat de werkzaamheden gezien het functieniveau van de werknemer redelijkerwijs aan deze werknemer kunnen worden opgedragen.

Hoofdstuk D Aard en duur arbeidsovereenkomst

Artikel D-1 Duur arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
- voor onbepaalde tijd; of
- voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; of
- voor bepaalde tijd.

Artikel D-2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De werknemer treedt in dienst voor onbepaalde tijd tenzij artikel D-3 of artikel D-4 van toepassing is.

Artikel D-3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd

1 De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uitgangspunt is dat structureel werk wordt uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op vast als bedoeld in dit artikel. De duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van dit artikel is maximaal twaalf maanden.
2 Voor arbeidsovereenkomsten die al zijn ingegaan voor de wijziging van dit artikel gelden de bepalingen uit de cao-hbo 2022-2023

3 De werknemer, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, wordt na afloop van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, voor onbepaalde tijd aangesteld, tenzij uit de laatste beoordeling, zoals bedoeld in hoofdstuk N, blijkt dat de werknemer onvoldoende functioneert of zwaarwegende bedrijfsmatige belangen, hetzij op hogeschoolniveau dan wel op het niveau van de opleiding, door de werkgever aan te tonen, zich tegen de omzetting verzetten. Indien als gevolg van langdurige afwezigheid, bijvoorbeeld vanwege ziekte van de werknemer, de beoordeling niet heeft kunnen plaatsvinden, wordt de oorspronkelijk bepaalde tijd van de arbeidsovereenkomst in overleg tussen werkgever en werknemer verlengd met een periode van maximaal twaalf maanden om de werkgever de gelegenheid te geven alsnog het functioneren van de werknemer te kunnen beoordelen. Ook indien de beoordeling, als bedoeld in dit lid 'onvoldoende' is kan de arbeidsovereenkomst worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.

Artikel D-4

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1 De werknemer kan, met inachtneming van de maximale duur zoals genoemd in artikel D-5, in dienst treden voor bepaalde tijd.
2 Voor de werknemer in de functie van lector/associate lector in schaal 14 en hoger kan in de eerste arbeidsovereenkomst van de maximumduur uit artikel D-5 worden afgeweken.
3 Voor de werknemer die werkzaam is als onderzoeker, of de werknemer die uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, kan, indien er sprake is van externe financiering, in de eerste arbeidsovereenkomst van de maximumduur van artikel D-5 worden afgeweken. De maximumduur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van de financiering.
4 Voor de werknemer die uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van specifieke, met instemming van de PMR, aangewezen projecten, kan, indien additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, in de eerste arbeidsovereenkomst van de maximumduur van artikel D-5 worden afgeweken. De maximumduur van de arbeidsovereenkomst wordt gekoppeld aan de duur van het specifieke project.

Artikel D-5

Opvolgende arbeidsovereenkomsten

1 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij de hogeschool en/of werkgever conform de cao, met uitzondering van uitzend- of detacheringsovereenkomsten, kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is:
   a vier jaar voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs indien de werknemer tevens uitvoerend beroepsbeoefenaar is en de omvang van diens betrekking bij de werkgever kleiner of gelijk is aan een betrekkingsomvang van 0,4 fte[4]; binnen deze periode is het mogelijk zes arbeidsovereenkomsten af te sluiten;
   b voor de duur van een promotieonderzoek, zowel de Professional Doctorate als de PHD; van het aantal arbeidsovereenkomsten kan niet worden afgeweken. Het maximum blijft drie;
   c twee jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b; binnen deze periode is het mogelijk drie arbeidsovereenkomsten overeen te komen.
2 In afwijking van lid 1 is de maximale termijn van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt vier jaar. Het aantal arbeidsovereenkomsten is maximaal zes;
3 Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan één jaar wordt de mogelijkheid van tussentijdse opzegging opgenomen. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt twee maanden.
4 Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd is ontstaan, als bedoeld in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is voor de beëindiging daarvan geen opzegging vereist.
5 Conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek worden dienstbetrekkingen tussen dezelfde partijen die elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te vormen.

4 Deze afwijking gaat gelden voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs. Het betreft actieve professionals, die zich als kunstenaar– musicus, acteur, danser, beeldend kunstenaar, filmer, bouwkundige etc.– manifesteren in hun kunstdiscipline middels publicaties, producten, voorstellingen en optredens. Er moet sprake zijn van een beroepspraktijk met een behoorlijke omvang en kwaliteit. De tekst uit de preambule van de cao-hbo 2014-2016 over deze uitzondering is van toepassing.

Artikel D-6

Uitbreiding betrekking

De omvang van de betrekking van de werknemer met wie naast de bestaande werkzaamheden, extra werkzaamheden van incidentele en/of structurele aard worden overeengekomen, wordt voor de duur van die werkzaamheden tijdelijk uitgebreid met ingang van de dag waarop de werknemer feitelijk met deze werkzaamheden wordt belast. Van deze tijdelijke uitbreiding wordt schriftelijk mededeling gedaan.

Artikel D-7

Deeltijdarbeid

1 De werknemer heeft het recht diens betrekkingsomvang te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
2 Werknemers met een deeltijdbetrekking krijgen in geval van een vacature bij voldoende geschiktheid bij voorrang het recht hun betrekkingsomvang uit te breiden.[5]
3 Met de werknemers met een deeltijdbetrekking wordt jaarlijks schriftelijk overeengekomen op welke tijden zij kunnen worden ingezet.

Artikel D-8

Uitzendarbeid

1 Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
   – vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
   – activiteiten van kennelijk kort tijdelijke aard.
2 Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de systematiek van taaktoedeling op dezelfde wijze behandeld als werknemers die onder deze cao vallen.

Hoofdstuk E Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel E-1

Algemene verplichtingen

1 De werkgever en werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2 De werknemer is verplicht diens functie naar beste vermogen te vervullen en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.

5 In het kader van dit artikel is er geen sprake van een vacature indien de formatieruimte opgevuld kan worden door een werknemer die met ontslag bedreigd wordt of door een ex-werknemer die gebruik maakt van de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling hbo.

3 De werknemer is verplicht diens functie te vervullen in overeenstemming met de grondslag en de doelstellingen zoals omschreven in de statuten van de rechtspersoon die de hogeschool in stand houdt en zoals omschreven in de overige documenten waarinde grondslag en de doelstellingen zijn neergelegd. Van deze documenten dient de werknemer redelijkerwijze kennis te hebben kunnen nemen.
4 Binnen redelijke grenzen en voor zover dat noodzakelijk is voor een goede voortgang van de werkzaamheden is de werknemer na voorafgaand overleg verplicht in te stemmen met:
   a wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand van de aan diens functie verbonden werkzaamheden;
   b wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand in de regeling van diens arbeidstijd.

Dit lid is van overeenkomstige toepassing indien zich zodanig bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is.

Artikel E-2

Geheimhouding

1 De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen de werknemer uit hoofde van diens functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk schriftelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2 Onverminderd wettelijke bepalingen is de werkgever jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op diens persoon betrekking hebbende gegevens schriftelijk toestemming geeft.

Artikel E-3

Werkzaamheden

1 De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie op zich te nemen.
2 De werknemer kan op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten weigeren.
3 Indien het niet mogelijk is de werknemer in relatie tot diens betrekkingsomvang voldoende bij de functie behorende werkzaamheden op te dragen, kunnen de werknemer andere werkzaamheden worden opgedragen, mits deze mede in verband met diens persoonlijkheid en omstandigheden en gelet op diens functieniveau passend zijn.

Artikel E-4

Nevenwerkzaamheden

1 De werknemer zal omvang en inhoud van aan diens werk en professionaliteit gerelateerde nevenwerkzaamheden melden. De werknemer zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van de functie en het belang van de werkgever aantoonbaar schaden. De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden, dan wel enige andere vergoeding die door derden wordt betaald in verband met enige relatie met de arbeidsovereenkomst met de werkgever, af te dragen aan de werkgever voor zover de werkgever de werknemer niet schriftelijk van deze verplichting ontheffing heeft verleend.
2 Indien de werknemer zich tot een geheimhoudingsplicht met betrekking tot de inhoud heeft gebonden door middel van een overeenkomst, dan is die niet gehouden om de werkgever omtrent de inhoud van de werkzaamheden te informeren.

Artikel E-5

Persoonsgegevens

De werknemer heeft recht op inzage van diens personeelsdossier.

Artikel E-6

Verzekering

1 De werkgever is verplicht een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, die de aansprakelijkheid van de werknemer in de uitoefening van diens functie dekt, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degenen die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie worden begeleid.
De verplichting van de werkgever tot verzekering van de werknemer als bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing indien deze werknemer ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren tegen bedoelde verzekering heeft en deze bezwaren schriftelijk aan de werkgever heeft meegedeeld.
3 Indien sprake is van ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren tegen een verzekering als in het voorgaande lid bedoeld, komen de gevolgen van het niet-verzekerd zijn voor rekening en risico van de werknemer.
4 De werkgever vrijwaart in geval van verzekering als bedoeld in het eerste lid de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens de gevallen, dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Artikel E-7 Auteursrechten en industriële eigendom

De rechten op het auteurs-, octrooi- of kwekersrecht alsmede de baten voortvloeiend uit:
- het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet;
- het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet; of
- het kweken of winnen van een ras waarop een kwekersrecht kan worden gevestigd als bedoeld in de Zaaizaad- en Plantgoedwet komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen, uitvinden, kweken of winnen door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever.

Hoofdstuk F Functie

Artikel F-1 Normfuncties en andere functie

Onverminderd het bepaalde in deze cao stelt de werkgever voor de binnen de formatie onderscheiden functies functieomschrijvingen en salarisschalen vast. De werkgever geeft daarbij de plaats in de organisatie aan en stelt in samenhang met de formatie de salarisschaal vast rekening houdende met de normen die op grond van wet- en regelgeving op de werknemers van toepassing zijn en rekening houdende met de voor het onderwijspersoneel geldende normen. De werkgever zorgt ervoor dat de functies voldoende breed en gevarieerd zijn voor zover deze functies tenminste 0.5 van de normbetrekking omvatten. Een uitzondering op het functie-indelingssysteem wordt gemaakt voor werkzaamheden van studenten die te maken hebben met de introductie, voorlichting en werving van nieuwe medestudenten. Deze worden beloond op het minimum van schaal 1.

Artikel F-2 Functiewaardering

1 De functie van de werknemer is op basis van het door de werkgever gehanteerde systeem van functiewaardering Fuwa-hbo of de Hay-methodiek ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 18. Deze functiegroepen zijn tevens salarisgroepen.
2 De indeling van de functies vindt plaats binnen de in het Conversie- bestand Hoger Beroepsonderwijs vastgelegde verhoudingen van de functiezwaarte. De samenvatting van het Conversiebestand in de functiematrix waarin deze verhoudingen zijn vastgelegd is opgenomen in bijlage IX van deze cao.
3 De werknemer kan te allen tijde bezwaar maken tegen de waardering van diens functie. Het ‘Landelijke bezwarenreglement functie ordenen hbo’ zoals opgenomen in bijlage V is van toepassing.

4 Voor functies waarvan onderwijsgevende taken deel uitmaken (docentfuncties[6]), waarvoor het hebben van een volledige en overdraagbare basiskwalificatie didactische bekwaamheid (hierin is de basiskwalificatie examinering geïntegreerd) vereist is (of vergelijkbare functie-eisen[7]), geldt dat deze functies minimaal op functieschaal 11 moeten worden gewaardeerd. Cao-partijen hebben de onderscheidende criteria hiervoor opgesteld en in de tabel in bijlage XV opgenomen.
5 Functies die niet voldoen aan de criteria in het vorige lid krijgen een andere functiebenaming dan “docent”. Vanaf 1 oktober 2023 krijgen nieuwe werknemers in schaal 10 of lager een functienaam die niet het woord ‘docent’ of ‘lecturer’ is of bevat. Het staat de hogeschool vrij een benaming te kiezen. Hogescholen kunnen werknemers in schaal 10 die voor 1 oktober 2023 de functienaam ‘docent’ reeds hebben, en die ook naar de maatstaven van de huidige cao in schaal 10 behoren te blijven, de benaming docent laten behouden.

Artikel F-3

Promovendi en Professional doctorates

1 Werknemers die benoemd zijn als promovendus of PD in schaal 10, kunnen voor maximaal 10 % van de betrekkingsomvang worden ingezet voor onderwijsbegeleidende taken zonder dat artikel F-2 van toepassing is.
2 In deze 10% kan niet de rol van beoordelaar en/of van examinator zitten.
3 Voor toepassing van dit artikel is het noodzakelijk dat de begeleidende taken altijd een directe relatie met het eigen onderwerp van onderzoek hebben.

6 Op veel hogescholen is de functiebenaming docent/onderzoeker.

7 Gedacht wordt hier met name aan de pedagogische opleidingen waar het hebben van een onderwijsbevoegdheid vereist kan zijn.

Hoofdstuk G Arbeidsduur en werktijden

Artikel G-1 Openingstijden

1 De werknemer verricht diens werkzaamheden gedurende de uren waarop de hogeschool geopend is, te weten:
   a op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur;
   b op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
2 Indien zulks noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit kan van de openingstijden als bedoeld in het vorige lid worden afgeweken.

Artikel G-2 Werktijdenregeling

1 De werkgever komt in overeenstemming met de PMR een werktijden- regeling overeen. Daarbinnen worden afspraken gemaakt op basis van het bepaalde in hoofdstuk J.
2 De werkzaamheden worden evenwichtig over het jaar respectievelijk de contractperiode gespreid.
3 De werkgever legt schriftelijk vast op welke dagen en dagdelen de werknemer werkzaam zal zijn. Bedoelde dagen of dagdelen kunnen in overleg worden gewijzigd. Van bedoelde wijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.

Artikel G-3 Maximale werkdag

1 Een werkdag bestaat uit maximaal tien zoveel mogelijk aaneen- gesloten uren, onderbroken door voldoende rustperioden. De wettelijk voorgeschreven rustperioden, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet, behoren niet tot de werktijd. De koffie- of theepauzes behoren tot de werktijd waarbij er geen enkele verplichting tot arbeid bestaat.
2 De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagelijkse werktijden vast, waarbij als regel per dag niet meer dan acht uur wordt gewerkt.

Artikel G-4 Inzetbaarheid

1 Bij de planning en uitvoering van de werkzaamheden wordt gewerkt met realistische taakopdrachten op individueel en op teamniveau. Dit houdt in dat taakopdrachten – rekening houdend met beschikbare tijd, capaciteit en middelen – op een reële wijze moeten kunnen worden uitgevoerd binnen de betrekkingsomvang. Het bovenstaande geldt zowel bij de planning van het takenoverzicht als bij het eventueel in overleg wijzigen van het takenoverzicht (type en/of omvang) gedurende het studiejaar. Bij die toedeling van taken dient onder meer rekening te worden gehouden met het bijhouden

van ontwikkelingen op het vakgebied en met vervanging, onder andere in geval van ziekte en professionalisering, bij onderwijsgevend personeel daarnaast met het geven van onderwijs en met voor- en nawerk.
Het team heeft ter ondersteuning voor het voeren van het gesprek over realistische taakopdrachten recht op teambegeleiding. De werkgever kan de kosten van deze begeleiding onderbrengen in het professionaliseringsbudget uit artikel O-1.

2 De werkgever zorgt ervoor dat de totale werklast van de werknemer past binnen de betrekkingsomvang. De werkzaamheden vinden plaats conform de werktijdenregeling van de hogeschool.
3 De werknemer kan te allen tijde de individuele taakopdrachten laten toetsen door een onafhankelijke commissie die de werkgever met instemming van de PMR instelt.
4 Afspraken over het taakbelastingbeleid, waarin onder andere bovenstaande wordt gerealiseerd en wijzigingen daarvan worden ter instemming voorgelegd aan de PMR op het niveau waarop het beleid is vastgesteld. Met ingang van uiterlijk 1 april 2022 wordt met het realistische taakbelastingbeleid gewerkt.
5 Met betrekking tot de realistische taakopdrachten gelden de volgende uitgangspunten:
   a Voor onderwijsgevend personeel geldt dat het curriculum wordt vastgesteld met inachtneming van de criteria studeerbaarheid, doceerbaarheid, betaalbaarheid en uitvoerbaarheid. Bij de ontwikkeling, planning en uitvoering van het curriculum worden teamleden betrokken en is er ruimte voor eventuele training/begeleiding. Onverminderd de wettelijke medezeggenschap, hebben de betrokken teams recht op inspraak, het resultaat wordt vastgelegd in het taakbelastingbeleid;
   b Met het team vindt het gesprek plaats over de totale werklast van het team en de voor het team netto beschikbare fte, waarbij mogelijke discrepantie wordt opgelost. Wanneer het aantal fte niet toereikend is zal met het team, naast de optie van uitbreiding, ook worden besproken welke werkzaamheden anders dan wel niet meer worden gedaan;
   c Er moet sprake zijn van een realistische taaktoedeling. De werklast van de werknemer past binnen diens betrekkingsomvang en wordt evenredig over het jaar gespreid. Bij de taaktoedeling van de startende werknemer wordt rekening gehouden met diens vakvolwassenheid;
   d De werknemer heeft de mogelijkheid de individuele taakopdrachten te laten toetsen door een onafhankelijke klachtencommissie. In het reglement van die commissie wordt opgenomen dat het advies zwaarwegend is, aan een termijn gebonden is en dat de toetsing geen opschortende werking heeft;
   e Hogescholen richten een proces in om de uitwerking van de punten 1 tot en met 5 zorgvuldig te monitoren.

Artikel G-5

Rustdagen

De werknemer heeft aanspraak op tenminste twee aaneengesloten rustdagen per week.

Artikel G-6 Werktijden uitvoerende kunstenaars

Voor uitvoerende kunstenaars geldt een werktijdenregeling die mogelijkheden biedt om zo nodig tijdens normale werktijden het beroep uit te oefenen.

Artikel G-7 Werktijden oudere werknemer

1 Een werknemer van 50 jaar of ouder kan avondwerk worden opgedragen met een maximum van twee dagdelen per week en 40 dagdelen per jaar wegens nieuw avondwerk door uitbreiding of verandering van activiteiten van de werkgever. Indien de werknemer hiermee instemt kan van dit maximum worden afgeweken.
2 Indien een werknemer van 50 jaar of ouder reeds voor 40 dag delen of meer wordt ingezet kan dit niet worden uitgebreid, tenzij de werknemer hiermee instemt.

Artikel G-8 Tijd en plaatsgebonden werkweek

1 De werknemer vervult in de regel zijn functie binnen de gebouwen of ruimten waarin de instelling is gehuisvest en op de daarbij behorende terreinen. De werkgever stelt met instemming van de PMR een thuiswerkregeling vast die werknemers toestaat en in staat stelt op een verantwoorde manier thuis en hybride te kunnen werken en waarin een onkostenvergoeding wordt afgesproken. De werkgever verstrekt middelen om de werkplek op een Arbo-verantwoorde wijze in te richten.
2 De werkgever gaat in gesprek met werknemers met een arbeidsbeperking over de inzet van online en hybride werken.

Hoofdstuk H Salaris en Toelagen

Artikel H-1 Vaststelling salaris en structurele eindejaarsuitkering

1 Het salaris van de werknemer wordt overeengekomen met inachtneming van de door cao-partijen bij of krachtens wet- en regelgeving gestelde regels. De salarissen worden per 1 januari 2026 met 5% verhoogd. De bovenwettelijke uitkeringen op basis van de BWRHBO en de ZAHBO worden met ingang van 1 januari 2026 geïndexeerd met 5%.
In december 2025 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 700,- bruto, naar rato van de betrekkingsomvang, aan iedere werknemer die op 1 december 2025 in dienst is van de hogeschool, vallend onder de cao. Dit bedrag is pensioengevend.
De werknemer kan afzien van de eenmalige bruto uitkering als de betaling nadelig uitpakt bij uitkeringen of toeslagen. De werknemer die in deeltijd werkt, maakt aanspraak op de uitkeringen naar rato van de deeltijdfactor. Bij volledig onbetaald verlof, niet zijnde levensloopverlof, is er geen recht op de eenmalige uitkering.

2 Het salaris van de werknemer wordt bij indiensttreding in redelijkheid en met inachtneming van de opgebouwde ervaring vastgesteld binnen het bij de functie op grond van de indeling op basis van de functieordening behorende salaris of binnen het bij die schaal vastgelegde aanloopjaar en wordt per maand uitbetaald.
3 De werkgever verstrekt de werknemer bij indiensttreding en indien er een wijziging optreedt een specificatie van het door de werknemer genoten inkomen.
4 De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag. Met betrekking tot de minimum vakantie-uitkering is bijlage III van toepassing.
5 In december wordt een structurele eindejaarsuitkering van 8,3% toegekend, te berekenen over het jaarsalaris en op te bouwen naar rato van de betrekkingsomvang conform de systematiek van de vakantieuitkering. Deze uitkering werkt door in de grondslag voor pensioenen en in zowel de lopende als de nieuwe uitkeringen.
6 De salaristabel is gebaseerd op een werkweek van 36 uur. Op grond van de Wet minimumloon hebben werknemers recht op het geldende minimumloon voor alle uren waarin de werknemer arbeid verrichten. Dit betekent dat werknemers altijd ten minste het minimumuurloon ontvangen, ongeacht of de werknemers kiezen voor een werkweek van 36, 38 of 40 uur. Bij toekomstige verhogingen van het minimumloon wordt voor alle drie de modaliteiten bekeken wat de gevolgen zijn en wordt het salaris, waar nodig, gedurende de looptijd van de cao aangepast.

Artikel H-2 Salaris deeltijdwerkers

Het salaris van de werknemer die in dienst treedt in een deeltijdbetrekking wordt naar evenredigheid van deze cao en omvang berekend.

Artikel H-3 Jaarlijkse salarisverhoging

1 Het toekennen van een jaarlijkse salarisverhoging is afhankelijk van de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling. Binnen de instelling geldt een operationeel beoordelingssysteem dat voldoet aan de door cao-partijen afgesproken criteria. Deze criteria zijn vastgelegd in hoofdstuk N van deze cao.
2 Met uitzondering van de situatie als bedoeld in lid 3, wordt aan de werknemer die goed functioneert, dat wil zeggen op het bij de functie passende normale niveau, een jaarlijkse salarisverhoging toegekend binnen de salarisschaal met het normpercentage zoals dat geldt in de functieschaal die van toepassing is. Aan de werknemer wordt daarvan mededeling gedaan.

3 In geval naar het oordeel van de werkgever uitstekend is gefunctioneerd, dat wil zeggen boven het bij de functie passende normale niveau, of als onvoldoende is gefunctioneerd, dat wil zeggen regelmatig of voortdurend onder het bij de functie passende normale niveau, zal op initiatief van de leidinggevende een beoordelingsgesprek worden gehouden. De werknemer heeft het recht om een beoordelingsgesprek aan te vragen.
   De uitkomst van de beoordeling leidt bij:
   – een uitstekende beoordeling tot een salarisverhoging met twee maal het normpercentage;
   – een onvoldoende beoordeling tot geen salarisaanpassing;
   – een goede beoordeling tot eenmaal het normpercentage.
4 Ingeval een werknemer vanwege het nog niet voldoen aan alle voor een volwaardige invulling van de functie passende vereisten ingedeeld is in een bij het betreffende functieschaal passende traject van aanloopjaar en bij de beoordeling wordt vastgesteld dat er inmiddels sprake is van volwaardige invulling van de functie, leidt de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling tot een salarisaanpassing tot minimaal het minimum van de betreffende functieschaal.
5 Het aantal aanloopjaren is aan een maximum gebonden en bedraagt:
   – voor de schalen 1 tot en met 5: geen aanloopjaren
   – voor de schalen 6 tot en met 18: maximaal een jaar

Artikel H-4 Buitengewone toelage

De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij diens functie behorende functieschaal heeft bereikt een blijvende toelage van ten hoogste 15% van het voor de werknemer geldende salaris toekennen op grond van:
a buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
b andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden

Artikel H-5 Gratificatie

1 De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie een eenmalige gratificatie toekennen.
2 De werkgever kent de werknemer bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van diens inkomen per maand. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor ABP-pensioen geldige dienstjaren bepalend.
   Indien de werknemer voor pensioen geldige dienstjaren heeft afgekocht of deze slechts op grond van diens leeftijd, omvang van de dienstbetrekking of duur van de dienstbetrekking gedurende een bepaalde periode niet of slechts gedeeltelijk heeft opgebouwd tellen de jaren voor de berekening van het ambtsjubileum wel volledig mee.

De volgende jaren tellen niet mee voor de berekening van het ambtsjubileum:
- pensioenjaren die de werknemer heeft ingekocht;
- pensioenjaren die extra zijn opgebouwd doordat de werknemer een betrekkingsomvang heeft die groter is dan 1 fte.

Jaren doorgebracht in de tropen welke door het pensioenfonds worden aangemerkt als dubbele pensioenjaren tellen voor de berekening van het ambtsjubileum slechts eenmaal mee.

Artikel H-6 Arbeidsmarkttoelage

1 De werkgever kan de werknemer een toelage op grond van arbeidsmarktoverwegingen toekennen indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is dan wel in het kader van behoud van de werknemer. Over de duur van de toelage worden direct bij toekenning afspraken gemaakt.
2 Het toekennen van toelagen op grond van arbeidsmarktoverwegingen wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

Artikel H-7 Overwerkvergoeding

1 Aan de werknemer voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een van de schalen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, wordt, behoudens het derde lid van dit artikel, een vergoeding toegekend.
2 Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden.
3 Voor overwerk dat korter dan een uur aansluitend aan de vastgestelde (gemiddelde) arbeidsduur wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend. Overwerk kan alleen worden verricht in opdracht van de werkgever.
4 De vergoeding voor overwerk, tenzij sprake is van onregelmatige dienst als bedoeld in artikel H-8, bestaat uit:
   a verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde (gemiddelde) arbeidsduur , en
   b een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage bedraagt van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
5 De vergoeding wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Hierbij is artikel G-2 van toepassing.

6 De werkgever kan bepalen dat, in plaats van het toekennen van verlof, bedoeld in het vierde lid van dit artikel, onder a voor ieder uur een bedrag in geld wordt toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.
7 Het in het vierde lid onder b bedoelde percentage bedraagt: a behoudens het gestelde onder b en c:

Overwerk verricht:	Zaterdag en zondag	Maandag tot en met vrijdag
tussen 00.00 en 06.00 uur	100	50
tussen 06.00 en 22.00 uur	50	25
tussen 22.00 en 24.00 uur	100	50

b 50 indien gedurende langer dan twee uur overwerk is verricht voor zover het overwerk betreft dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur behoudens het gestelde onder c.
c 100 indien het overwerk is verricht op een niet-werkdag, niet zijnde een zondag, of op de daarop volgende dag tussen 00.00 en 06.00 uur.

Artikel H-8

Toelage onregelmatige dienst

1 Aan de werknemer niet behorend tot het onderwijsgevend personeel voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een van de schalen 1 tot en met 10 en die regelmatig of vrij regelmatig in opdracht van de werkgever arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, wordt een toelage toegekend.
2 De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:
a 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur;
b 40% voor de uren op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
c 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
d 65% voor de uren op niet-werkdagen, met dien verstande, dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximumsalaris behorende bij schaal 6.
3 Voor de in het tweede lid onder a genoemde uren wordt de toelage slechts toegekend indien de werknemer diens werkzaamheden is begonnen vóór 07.00 uur of heeft beëindigd na 20.00 uur.

Artikel H-9

Garantietoelage onregelmatige dienst

1 Aan de werknemer wiens inkomen, als gevolg van het buiten diens toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel H-8, een blijvende verlaging ondergaat die ten minste 3% bedraagt van het inkomen, wordt een aflopende toelage toegekend, mits de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De aflopende toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid heeft een duur gelijk aan 25% van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel H-8 is toegekend met een maximum van drie jaar. De aflopende toelage bedraagt, verdeeld over gelijke delen van de duur waarvoor de aflopende toelage wordt toegekend, onderscheidenlijk 75%, 50% en 25%.

2 In afwijking van het eerste lid wordt aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens inkomen als gevolg van het buiten diens toedoen beëindigen of verminderen van een toelage bedoeld in artikel H-8 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
De toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid bedraagt 100%.

3 De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt en onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel H-8 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.

4 Voor de toepassing van het eerste tot en met het derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

Artikel H-10

Waarneming hogere functie

Indien de werknemer wordt belast met de volledige of gedeeltelijke waarneming van een functie waarvoor een hogere functieschaal geldt, wordt de werknemer voor de duur van die waarneming ingeschaald alsof de werknemer in die functie is benoemd, tenzij de waarneming

a tot de functie van de werknemer behoort;
b voortvloeit uit vakantieverlof van een andere werknemer;
c korter duurt dan 31 aaneengesloten kalenderdagen.

De waarneming van de hogere functie heeft een tijdelijk karakter.

Artikel H-11

Student-assistent

1 Met studenten die een bijdrage leveren aan de onderwijsfunctie, dan wel in het verlengde van de eigen opleiding werkzaamheden binnen de hogeschool verrichten, kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan als student-assistent.
2 De werkgever stelt regels vast voor de duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent.
3 De hoofdstukken F, M, N en O alsmede de artikelen H-3, H-4, H-5, H-6 en H-8 t/m H-10 zijn niet van toepassing op de student-assistent.
4 Het aan de student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door het cursusjaar waarin die zich als student in het opleidingsprogramma bevindt. De werkgever kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijs-programmering.
5 Het salaris bij een voltijd arbeidsovereenkomst als student-assistent is opgenomen in bijlage III van deze cao en is gebaseerd op de treden 0, 1 en 2 van salarisschaal 6.
6 De werkgever kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijsprogrammering.

Hoofdstuk I Vergoedingen en voorzieningen

Artikel I-1

Bedrijfshulpverleningstoelage

1 De werkgever kan de werknemer belasten met bedrijfshulpverlening conform artikel 15 Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Stb.1999,184).
2 De werknemer kan alleen met bedrijfshulpverlening worden belast, indien de werknemer in het bezit is van een geldig bedrijfshulpverleningsdiploma afgegeven door een erkende bedrijfshulpverleningsinstelling.
3 De werknemer die met bedrijfshulpverlening is belast, ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage.

Artikel I-2

Verhuiskosten

1 De werknemer die in dienst treedt voor onbepaalde tijd voor de omvang van een halve normbetrekking of meer heeft gedurende twee jaar eenmalig aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuis- en inrichtingskosten tot een maximum van € 7750 indien en voor zover de werknemer bij indiensttreding op een reisafstand van meer dan 25 kilometer van de stand- plaats woont en verhuist waardoor de afstand ten minste 60% minder wordt. De vergoedingen betreffen daadwerkelijk gemaakte kosten; de werknemer dient derhalve bonnen te overleggen.

2 Voor de toepassing van het begrip standplaats in het eerste lid geldt dat in geval de werknemer op meerdere standplaatsen van de hogeschool werkzaam is, de standplaats waar de werknemer woont dan wel in welke richting de werknemer de eerste keer na indiensttreding verhuist, als de standplaats als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt aangemerkt. Op basis van die standplaats heeft de werknemer recht op een verhuisvergoeding conform lid 1 van dit artikel.

3 Als zich een grote wijziging in de verdeling van de werkzaamheden over verschillende standplaatsen voordoet en de werknemer richting de standplaats gaat wonen waar de werknemer voor het grootste deel van diens betrekking werkzaam is, kan opnieuw aanspraak op een verhuis- kostenvergoeding worden gemaakt conform lid 1 van dit artikel, gedurende twee jaar nadat de genoemde wijziging in de verdeling van de werkzaamheden inging, tenzij de redelijkheid zich daar tegen verzet.

4 Indien de werknemer in dienst treedt voor bepaalde tijd of voor de omvang van minder dan een halve normbetrekking kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat het eerste lid van overeenkomstige toepassing is, met dien verstande dat de periode gedurende welke een werknemer recht heeft op een verhuiskosten- vergoeding nooit langer kan zijn dan in totaal twee jaar te rekenen vanaf het moment van het ontstaan van het recht op de vergoeding.

5 De werkgever kan de werknemer verplichten tot terugbetaling van een evenredig deel van de tegemoetkoming indien de werknemer binnen twee jaar na verhuizing de arbeidsovereenkomst opzegt.

Artikel I-3

Verhuisplicht

De werkgever kan de werknemer tot verhuizing verplichten indien dat naar het oordeel van de werkgever noodzakelijkerwijze voortvloeit uit de aard van de functie alsmede de omvang van de betrekking van de werknemer bij de hogeschool groter of gelijk is aan een halve normbetrekking. In dat geval heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten overeenkomstig het bepaalde in artikel I-2, met uitzondering van het in het vijfde lid bepaalde. De vergoeding betreft daadwerkelijk gemaakte kosten; de werknemer dient derhalve bonnen te overleggen.

Artikel I-4

Reiskosten

1 Op hogeschoolniveau worden met de PMR afspraken gemaakt over de reiskostenregeling met daarin de hoogte van de vergoedingen. De vergoedingen kunnen in het lokaal overleg over de DAM-gelden worden verhoogd. Een openbaar-vervoerplan kan onderdeel zijn van de reiskostenregeling. Indien er een aanvullende regeling wordt afgesproken in het lokale cao-overleg geldt bij strijdigheid hetgeen in het lokale cao-overleg is afgesproken.

2 De werkgever treft een fiscale salderingsregeling voor dienstreizen en woon/werkverkeer.
3 Het beleid ter zake van het openbaar-vervoerplan wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

Artikel I-5

Noodzakelijk te maken reiskosten bij dienstreizen

De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de noodzakelijk door de werknemer te maken reiskosten. Onder 'noodzakelijk te maken reiskosten' wordt verstaan:

a bij gebruik van openbaar vervoer: de kosten van het reizen met de gewone openbare vervoermiddelen langs de meest gebruikelijke weg op de voor de werkgever minst kostbare wijze, voor zover de werkgever het gebruik ervan noodzakelijk acht;
b bij gebruik van een motorvoertuig: de kosten berekend op basis van het gebruik van middelen van openbaar vervoer zoals vermeld onder a tenzij de werkgever een machtiging tot het gebruik van een motorvoertuig heeft verleend. In geval van een machtiging is de vergoeding gelijk aan de maximale van loon- en inkomstenbelasting vrijgestelde reiskostenvergoeding.

Artikel I-6

Tegemoetkoming in de verblijfskosten bij dienstreizen

De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de werkelijk door de werknemer gemaakte verblijfkosten die redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis.

Artikel I-7

Uitzending buitenland

1 Indien de werknemer door de werkgever wordt belast met werkzaam heden die buiten Nederland dienen te worden verricht, heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de verplaatsingskosten en de verblijfkosten.
2 Bij het bepalen van de tegemoetkoming als bedoeld in het vorige lid wordt rekening gehouden met de kosten van het levensonderhoud in het land waar de werkzaamheden dienen te worden verricht.
3 De werkgever kan met de vakorganisaties nadere regelingen voor de uitzending naar het buitenland overeenkomen.

-

Artikel I-8

Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakbond kan, conform de in bijlage IV opgenomen regeling, (bruto)loon ruilen voor een (netto)vergoeding van vakbondscontributie (zie hiervoor bijlage IV).
Het model aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de Vereniging Hogescholen (www.verenigingh ogescholen.nl).
Werknemers die in september en/of oktober van een jaar lid worden krijgen door de werkgever € 100 vergoed voor het eerste jaar lidmaatschap tegen overlegging van een inschrijfbewijs met vermelding van de contributie.

Hoofdstuk J Werk, verlof en buitengewoon verlof

Artikel J-1

Werk en Verlof

1 Het totaal aantal vakantieuren wordt, uitgaande van het aantal netto arbeidsuren op jaarbasis van 1659 uur en de voor werknemer geldende invulling en omvang van de werkweek, berekend op jaarbasis.
2 Voor de werknemer met een parttime dienstverband wordt de te realiseren normjaartaak van 1659 uur naar evenredigheid vastgesteld.
3 Op niet-werkdagen wordt de werknemer geacht geen werkzaamheden te verrichten. Ingeval een feestdag niet in een weekend valt, wordt deze dag door de werknemer gecompenseerd.
4 De werkgever geeft de werknemer op diens verzoek de gelegenheid vakantie op te nemen op feest- en gedenkdagen die horen bij diens levensovertuiging.

Artikel J-2

Feitelijke arbeidsduur per week

1 Voor een werknemer die fulltime werkzaam is, bestaat de werkweek uit de volgende modaliteiten: 36 uur, 38 uur of 40 uur.
2 De werknemer heeft het recht om in overleg met de werkgever te kiezen uit een werkweek van 36 uur, 38 uur of 40 uur, tenzijzwaarwegende bedrijfsbelangen of dienstbelangen zich tegen deze keuze verzetten. Minimaal 3 maanden voor het begin van het cursusjaar is dit overleg afgerond.
3 Tussen werkgever en werknemer kan in overleg een andere omvang en invulling van de werkweek worden overeengekomen.
4 Voor werknemers met een deeltijdbetrekking wordt dit artikel toegepast naar rato van de betrekkingsomvang.

Artikel J-3 Dagelijkse werktijd

1 Op basis van de voor de werknemer geldende feitelijke arbeidsduur per week stelt de werkgever na overleg met de werknemer de dagelijkse werktijden vast met inachtneming van de voorkeur van de werknemer en passend bij de aard van de werkzaamheden.
2 Het werktijdenpatroon moet in overeenstemming zijn met de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet. Daarbij moet er sprake zijn van een even- wichtige verdeling van het aantal uren over de week. Uitgangspunt hierbij is dat de werkweek wordt ingevuld met dagen van 8 uur of een dagdeel van 4 uur.
3 Een standaardwerkdag is een werkdag van 8 uur.

Artikel J-4 Vakantie

De werknemer met een werkweek van:
– 36 uur heeft per kalenderjaar recht op 219 uur vakantie met behoud van salaris
– 38 uur heeft per kalenderjaar recht op 323 uur vakantie met behoud van salaris
– 40 uur heeft per kalenderjaar recht op 428 uur vakantie met behoud van salaris

Voor de werknemer met een deeltijdbetrekking wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid vastgesteld. Gedeeltes van uren worden naar boven op halve uren afgerond.

Artikel J-5 Registratie

De door de werknemer op basis van artikel J-4 opgenomen verlofuren worden door de werkgever geregistreerd.

Artikel J-6 Aanvang en beëindiging

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar en bij wijziging in de individueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt, in afwijking van het bepaalde in artikel J-4, het aantal vakantie-uren waarop recht bestaat naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel J-7

Vakantie en ziekte

1 De werknemer die de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet verricht bouwt vakantie-uren op over het wettelijk minimum aantal vakantie-uren, te weten viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor het bovenwettelijke deel van de vakantie-uren geldt dat deze worden opgebouwd over de eerste 6 maanden van het ziekteverlof. Hierbij worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
Na die periode bouwt de werknemer die de arbeid voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, naar rato van de gewerkte uren verlofrecht op.

2 Indien de werknemer gedurende diens vakantie ziek wordt, wordt het verlof omgezet in ziekteverlof.

Artikel J-8

Opname vakantie

1 De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek vakantie, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien hiervan sprake is, deelt de werkgever dit binnen een termijn van twee weken schriftelijk beargumenteerd mede aan de werknemer.

2 Werkgever en werknemer zien erop toe dat voldoende gelegenheid wordt geboden c.q. wordt genomen om de vakantie-aanspraken in het betreffende jaar op te nemen.

3 Vakantie die wegens ziekte niet is opgenomen, of die niet is opgenomen omdat het dienstbelang de opname ervan belemmerde, kan door de werknemer naar het volgend jaar worden overgeheveld.

4 De werkgever kan, na instemming van de PMR, per jaar maximaal een week en vier al dan niet aaneengesloten dagen als verplichte vakantie aanwijzen.

5 In overleg met de PMR kan de werkgever langere dan de in het vorige lid genoemde perioden als verplichte vakantie aanwijzen. Hiervoor is instemming van de PMR vereist. De PMR kan compensatie-afspraken maken.

Artikel J-9

Kort buitengewoon verlof

1 De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van inkomen, behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, voor zover diens werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
   a de uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;

b het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
c het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld;
d overlijden van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden van de werknemer of diens partner daaronder begrepen, voor 4 dagen; van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de tweede graad, voor 2 dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste 4 dagen;
e verhuizing in geval van verandering van standplaats: voor 2, in bijzondere gevallen ten hoogste 4 dagen;
f het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, voor ten hoogste 2 dagen;
g burgerlijk of kerkelijk huwelijk, notarieel samenlevingscontract of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal 2 dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag(en) van partnerregistratie hier binnen vallen;
h huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad van de werknemer of diens partner, voor 1 dag;
i het bijwonen van een statutaire ledenvergadering van de in artikel V-8 bedoelde centrale of vereniging waarbij de werknemer is aangesloten voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden;
j het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure.
k bij de inzet als reservist en voor de opleiding tot reservist. Artikel J-14 is van toepassing.

2 Indien de in het eerste lid, onder b van dit artikel genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor de werknemer verlof wordt verleend, wordt op diens inkomen een inhouding toegepast over de tijd, dat het verlof genoten wordt. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

3 Het buitengewoon verlof, bedoeld in dit artikel, moet ten minste een week van tevoren, of, in onvoorziene gevallen zo spoedig mogelijk worden aangevraagd bij de werkgever. De werkgever kan in daarvoor in aanmerking komende gevallen ten aanzien van de werknemer die niet heeft voldaan aan deze eis, diens afwezigheid niettemin aanmerken als buitengewoon verlof met behoud van inkomen.

4 Indien de werknemer in onderstaande gevallen onbetaald verlof dan wel een verlofdag in wil zetten zal de werknemer daartoe door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld:
   - ondertrouw van de werknemer;
   - overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner, in de derde en vierde graad;
   - verhuizing anders dan in geval van verandering van standplaats;
   - het 25-, 40- en 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, van de werknemer of diens partner;
   - jeugd- en jongerenwerk.
5 In afwijking van het bepaalde in het derde lid van dit artikel moet het buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid onder i, ten minste twee maanden van tevoren worden aangevraagd bij de werkgever.

Artikel J-10

Zwangerschap- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof

1 De werknemer die bevalt heeft recht op betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof. De bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing.
2 Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3 Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.
4 Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat er recht is op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zwangerschapsverlof is genoten.
5 De werknemer die als feitelijk ouder de ouderschapsrol, verzorging en opvoeding op zich neemt, heeft recht op betaald en onbetaald ouderschapsverlof conform de Wet Arbeid en Zorg.
6 Voor de bevalling van de echtgenote, de geregistreerd partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf het moment dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont, recht op betaald verlof voor de

duur van eenmaal de arbeidsduur per week. Deze dagen hoeven niet aaneensluitend te worden opgenomen. Dit verlof geldt ook voor alle werknemers die als feitelijk ouder de ouderschapsrol, verzorging en opvoeding op zich nemen.

7 De werknemer heeft recht op aanvullend geboorteverlof, zoals bedoeld in artikel 4: 2a WAZO. De uitkering aanvullend geboorte- verlof wordt aangevuld tot 100% van het salaris per dag, gemaximeerd op het wettelijk (maximum)dagloon wanneer er sprake is één van de volgende situaties:
   - de werknemer is de echtgenoot, echtgenote of geregistreerd partner van de moeder van het kind;
   - de werknemer heeft het kind erkend;
   - de werknemer woont ongehuwd samen met de moeder van het kind;
   - de werknemer vervult de rol van feitelijk ouder en neemt de verzorging en opvoeding op zich.

   Deze aanvulling kan in het lokaal overleg over de decentrale arbeids- voorwaarden middelen uit hoofdstuk K worden verhoogd. Alle aan het salaris en betrekkingsomvang gerelateerde aanspraken worden berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer er geen gebruik wordt gemaakt van het aanvullende geboorteverlof.

Artikel J-11

Zorgverlof

De werkgever verleent de werknemer betaald zorgverlof in geval van ziekte en noodzakelijke verpleging van een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer of diens partner, degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend daaronder begrepen, voor ten hoogste tweemaal de werktijd per week per jaar. Indien blijkens een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke noodzakelijk is, kan deze periode worden verlengd.

Artikel J-12

Calamiteitenverlof

De werknemer heeft op grond van artikel 4:1 van de WAZO recht op calamiteiten verlof, in geval van de in dat artikel genoemde omstandigheden.

Artikel J-13

Adoptieverlof en Pleegzorgverlof

1 Betaald verlof conform de WAZO wordt voor ten hoogste zes weken verleend in geval van adoptie van een kind of het in huis nemen van een pleegkind . Dit verlof geldt voor alle werknemers die als feitelijk ouder de ouderschapsrol de verzorging en opvoeding op zich nemen.
De loondoorbetaling bedraagt gedurende het verlof 100%. Het verlof kan ingaan vanaf vier weken voor de eerste dag van feitelijke opneming van het kind en hoeft niet aaneensluitend te worden opgenomen, maar wel ten minste binnen een termijn van 26 weken. De werknemer overlegt aan de werkgever een document waaruit blijkt dat het kind ter adoptie of als pleegkind is of zal worden opgenomen.

Artikel J-14

Lang buitengewoon verlof

1 De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek voor het geheel of een deel van diens werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen.
2 De werkgever kan aan het toekennen van het verlof voorwaarden verbinden.
3 De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de pensioenpremies. Conform de bepalingen in de pensioenovereenkomst ABP zal de werkgever in alle gevallen het bepaalde minimumpercentage verhalen. Voorts is het uitgangspunt dat bij verlof uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer de betaling van de gehele pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel voor rekening van de werknemer komt en bij verlof overwegend in het algemeen belang de betaling van het werkgeversdeel voor rekening van de werkgever komt.
Bij werkzaamheden overwegend in het algemeen belang kan o.a. worden gedacht aan werkzaamheden ten behoeve van ontwikkelingshulp, lesgeven bij Edukans, advieswerk bij Unesco etc.
Bij (langer) onbetaald verlof wegens inzet als of opleiding tot reservist betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremies. Het salaris dat tijdens de inzet als reservist door het ministerie van Defensie wordt betaald wordt door de werkgever aangevuld tot 100% van het oorspronkelijke salaris.

Artikel J-15 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

1 De werknemer die
   a het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,
   b de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie of
   c de functie van substituut-ombudsman aanvaardt, geniet van rechtswege lang buitengewoon verlof, zonder behoud van inkomen.
2 De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op diens verzoek voor het geheel of een deel van de werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van inkomen. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad kan de werkgever bedoeld verlof eigener beweging weigeren mits de werknemer tevoren is gehoord.
3 Met ingang van 1 december 2014 geldt dat de termijn dat verlof wordt verleend in verband met het vervullen van politieke functies vanaf genoemde datum maximaal negen jaar kan duren.

Artikel J-16 Gendertransitieverlof

De werknemer die een medische of sociale gendertransitie doorgaat, heeft recht op betaald transitieverlof met behoud van salaris en toelagen van in totaal maximaal 33 weken. De werknemer bespreekt, zoveel mogelijk, minstens een half jaar van tevoren met de werkgever wanneer dit verlof wordt ingezet en verdeeld, en levert een artsverklaring aan.

Artikel J-17 Mantelzorg

1 De werknemer die mantelzorg verleent aan een persoon met wie die een zorgrelatie heeft zoals bedoeld in artikel 5.1, lid 2 van de WAZO kan in een maatwerkgesprek met de werkgever bespreken wat nodig is om deze zorgtaak te combineren met het werk. De werkgever zal hier, waar mogelijk en redelijk, afspraken over maken met de werknemer, met oog voor duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans.
2 De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer terecht kan bij een aanspreekpunt met expertise op het gebied van mantelzorg. Daarnaast is mantelzorg, zoals mantelzorgcoaches, onderdeel van het zorgarrangement arbeidsgerelateerde zorg.
3 De werkgever kan besluiten de werknemer bij mantelzorg extra betaald verlof toe te kennen wanneer ander bijzonder verlof niet meer beschikbaar is.
4 De werkgever kan besluiten om in het geval van onbetaald verlof het werkgeversdeel van de pensioenpremie voor diens rekening te nemen.

Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen

1 De hogeschool besteedt 1,41% van het getotaliseerd jaarinkomen aan decentraal overleg over arbeidsvoorwaarden. Dit budget is beschikbaar voor de door het lokale cao-overleg te maken nieuwe afspraken dan wel het verbeteren van bestaande regelingen over onder meer de volgende onderwerpen:
- betaald ouderschapsverlof. Een regeling op dit terrein zal minimaal inhouden dat over de periode van ouderschapsverlof de opbouw van pensioenrechten volledig zal worden voortgezet en dat de grondslag voor de sociale verzekeringen niet aangetast wordt.
- kinderopvang. Een regeling op dit terrein zal minimaal betrekking hebben op de opvang van kinderen in de leeftijdscategorie 0 tot jaar. De verplichte werkgeversbijdrage per werknemer zal in mindering worden gebracht op het beschikbare budget.
- collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Indien in het decentraal overleg wordt besloten geen collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te bieden zal de werkgever de werknemers schriftelijk informeren over het risico van inkomensval na afloop van de loongerelateerde fase en de mogelijkheid dit risico te verzekeren.
- inclusief personeelsbeleid. Beleidsafspraken zullen worden gericht op het wegnemen van belemmeringen voor specifieke doelgroepen.
- aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling reiskosten woon/werkverkeer, inclusief het beschikbaar stellen van een elektrische fiets.
- aanvullende afspraken zorgverlof.
- aanvullende afspraken gezondheidsbeleid.
- aanvullende afspraken loopbaanbeleid (voor werknemers die zich op eigen initiatief op een functie elders willen voorbereiden).
- hybride en/of thuiswerken.

2 Ter zake de genoemde beleidsonderwerpen geldt dat inhoud en niveau van de op 31 mei 2002 geldende regelingen op instellingsniveau, al dan niet voortkomend uit het LKD-beleid, uitgangspunten zijn voor het te voeren overleg van cao-partijen op lokaal niveau.
Tot het moment van ingang van nieuwe afspraken gelden de bestaande regelingen al dan niet op grond van eerdere cao-bepalingen.

3 In het lokale cao-overleg wordt periodiek overlegd over de besteding van de middelen. Deze afspraken worden jaarlijks opnieuw vastgesteld, met daarbij de mogelijkheid om meerjarige bestedingsdoelen overeen te komen. Indien een bestedingsdoel in het overleg wordt geschrapt, vervalt de aanspraak van de werknemer op deze vergoeding, tenzij er sprake is van individuele afspraken.
De afspraken over de besteding van het budget zullen door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraak bij de Minister van SZW, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).

4 In het lokale overleg kunnen cao-partijen een regeling overeenkomen om onder voorwaarden 30% van het cao-loon van een buitenlandse werknemer aan te merken als een (onbelaste) vergoeding.

Hoofdstuk L Keuzemenu arbeidsvoorwaarden

Op hogeschoolniveau wordt met het lokaal overleg invulling gegeven aan het keuzemenu arbeidsvoorwaarden met daarin onderstaande bepalingen:

1 Voor het keuzemenu arbeidsvoorwaarden gelden de volgende bronnen en doelen, waarbij onder bronnen de arbeidsvoorwaarden worden verstaan die de werknemer kan inzetten als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden. Zowel bij de bronnen als bij de doelen kan onderscheid worden gemaakt tussen tijd en geld.
   Bronnen in tijd:
   - de te werken uren die uitgaan boven de overeengekomen normjaartaak. In de regel zullen dat de vrij opneembare uren boven de wettelijke vakantie- en roostervrije dagen/uren zijn met inachtneming van een maximum van 90 uur per jaar. Hiertoe worden niet gerekend de uren die als vrije tijd zijn opgenomen in artikel M-1, en het recht op werktijdmindering senioren uit artikel M-2.
     Het spaartegoed uit artikel M-1-d van de cao-hbo 2024-2025 is geen onderdeel van het keuzemenu arbeidsvoorwaarden. De individuele afspraken met de werknemer over de opname van het spaartegoed blijven van toepassing.

   Bronnen in geld:
   - eenmalige uitkeringen voor zover opgenomen in de cao;
   - structurele eindejaarsuitkering (vanaf 1 januari 2003);
   - salaris.

   Doelen in tijd:
   - sabbatsverlof;
   - verlenging ouderschapsverlof;
   - studieverlof (ingeval niet-functiegerichte studie);
   - extra verlofuren tot een maximum van 90 uur per jaar.

   Doelen in geld:
   - aanvulling inkomen gedurende ouderschapsverlof;
   - eigen bijdrage kinderopvang;
   - tegemoetkoming studiekosten (ingeval niet-functiegerichte studie);
   - opbouw pensioen op basis van ABP-reglement;
   - geld tot een maximale tegenwaarde van 90 uren per jaar;
   - elektrische fiets.
2 Ten aanzien van de bronnen en doelen gelden de navolgende specifieke bepalingen:
   - het opnemen van sabbatsverlof geschiedt bij voorkeur éénmaal per vier jaar gedurende een periode van twee maanden, met een maximum van éénmaal per zes jaar gedurende een maximale periode van drie maanden;

- een keuze voor sabbatsverlof blijft gedurende meerdere jaren ongewijzigd;
  Een dergelijke bepaling geldt zowel voor de werkgever als de werknemer. Niettemin kunnen zich zodanige omstandigheden voordoen dat van een gemaakte en vastgelegde afspraak moet worden afgeweken. Een herziening van de gemaakte afspraak kan onder zwaarwegende omstandigheden dan ook noodzakelijk zijn. Voorwaarde hierbij is wel dat de belangen van de dienst waar de betrokken werknemer is aangesteld zich niet hiertegen verzetten;
- bij voortijdige beëindiging van het dienstverband (vrijwillig of onvrijwillig) wordt het in het kader van sabbatsverlof opgebouwde spaarsaldo gelijkgesteld aan het voor de werknemer resterende vakantieverlof;
- bij ziekte gedurende de periode van sabbatsverlof dient de werknemer dit terstond te melden aan de werkgever. Duurt de periode van ziekte langer dan vier weken dan wordt de sabbatsverlofperiode opgeschort;
- bij verzilvering van de gespaarde uren in een toekomstige periode zal er sprake moeten zijn van een 1-op-1 systeem. Dit zal conform de opbouw van verlofrechten zijn;
- de besteding ten behoeve van de doelen rond ouderschapsverlof, kinderopvang en studie kan gedurende enkele jaren opgebouwd worden;
- bijstorting namens de werknemer door de werkgever van OP geschiedt conform de voorschriften van het ABP-reglement;
- de fiscale gevolgen in heffing loon- en inkomstenbelasting over de verschillende bronnen en/of doelen in het keuzemodel komen voor rekening van de werknemer en zullen niet door de werkgever gecompenseerd worden.

3 De waarde van alle elementen in het model moet in een standaard uitgedrukt kunnen worden. Als standaard wordt gekozen voor 1 uur. De waardevaststelling van een uur bedraagt 1/138e deel (0,725%) van het maandsalaris. De vakantietoeslag is bij dit percentage inbegrepen.

4 Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zal rekening moeten worden gehouden met de duur van het tijdelijk dienstverband. Voor werknemers die in deeltijd werken geldt het pro rata beginsel.

5 Een verzoek van de werknemer tot aan- of verkoop van uren wordt vóór aanvang van het jaar (kalender- of studiejaar) ingediend bij de werkgever en geldt in beginsel voor een tijdvak van 1 jaar, tenzij anders is bepaald. De keuzes worden voor het komend jaar definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

6 De werkgever beslist over de ingediende verzoeken, waarbij elementen als passend binnen de formatie en budgettaire gevolgen bepalend zullen zijn voor inwilliging.

7 De werkgever kan op grond van bedrijfseconomische reden een collectief (zijnde een bestaande bedrijfseenheid binnen de organisatie) verzoek doen aan de werknemers uren aan te kopen of te verkopen. De werknemer kan een dergelijk verzoek afwijzen.

Hoofdstuk M Duurzame inzetbaarheid

Artikel M-1-a Duurzame inzetbaarheid en employability

De werknemer kan DI-uren aanwenden voor de volgende bestedingsdoelen:

- Het maken van afspraken die helpen om ook op de langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, inclusief herstel van de werk privé balans voor een beperkte periode en het verlenen van mantelzorg;
- Het bijhouden en versterken van diens employability in de zin van breed inzetbaar en aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt zowel intern als extern;
- Het inzetten van uren voor het bijhouden van diens vakbekwaamheid en professionele ontwikkeling.
- Het inzetten van uren ter aanvulling op de faciliteiten zoals beschreven in het introductiebeleid binnen de hogeschool gedurende de eerste drie jaar van het dienstverband.

Artikel M-1-b Aanspraak op DI-uren

1 De werknemer heeft aanspraak op de regeling voor duurzame inzetbaarheid.
2 De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft jaarlijks een basisrecht van 45 DI-uren. Deelname aan de WS-regeling heeft geen invloed op de omvang van het basisrecht.
3 Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingsomvang.
4 De werkgever zorgt ervoor dat dit basisrecht aan uren in de jaartaak wordt vrijgesteld.

Artikel M-1-c Aanspraak op extra DI-uren

1 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar bereikt en vijf aaneengesloten dienstjaren bij een hogeschool zoals bedoeld in deze cao heeft jaarlijks recht op 45 extra DI-uren.
2 Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingsomvang.

Artikel M-1-d Inwerken van nieuwe werknemers

De werkgever formuleert in overleg met en met instemming van de PMR beleid voor het inwerken van nieuw in dienst tredende werknemers, legt dit beleid schriftelijk vast en draagt dit beleid actief uit naar werknemers. Het beleid bevat waarborgen om ervoor te zorgen dat nieuwe werknemers in een periode van maximaal drie jaar adequaat worden ingewerkt, hiervoor uren krijgen en in de gelegenheid worden gesteld zich te professionaliseren.

Ook de inwerkende collega's worden daartoe in tijd gefaciliteerd. Naast de facilitering voor de professionalisering krijgt de nieuwe werknemer in ieder geval de beschikking over uren duurzame inzetbaarheid naar rato van het dienstverband, zoals geformuleerd in de artikelen M-1-a en artikel M-1. Artikel O-5 is van toepassing.

De beginnend docent krijgt de mogelijkheid in het eerste jaar te starten met de benodigde professionalisering zoals tenminste de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid of een voorbereiding daarop. Na overleg met het team stelt de werkgever de verdeling van werkzaamheden vast, rekening houdend met de omvang van het inwerktraject en met de vakvolwassenheid van de startende docent.

Artikel M-1-e Algemeen

1 DI-uren kunnen niet worden omgezet in loon.
2 Bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde DI-uren niet uitbetaald. Resterende DI-uren vervallen.
3 Opbouw van DI- uren in geval van ziekte vindt plaats over minimaal 13 en maximaal 26 weken. In overleg met de PMR worden hierover afspraken gemaakt.
4 De beslissing over de aanwending van DI-uren is aan de werknemer. De werknemer bepaalt hoe die de DI-uren inzet en legt verantwoording af over de aanwending van en het effect ervan in de gebruikelijke gesprekscyclus. Wanneer DI-uren worden ingezet voor werk binnen de hogeschool[8] of wanneer het belang van de organisatie zich verzet tegen de aanwending, is goedkeuring van de werkgever noodzakelijk.

Artikel M-1-f Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge artikel M-1 voor de hogeschool aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn de vakorganisaties bereid om met de hogeschool in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hogeschool. Zowel de individuele hogeschool als de vakorganisaties kunnen het specifieke hogeschoolprobleem inbrengen in het landelijk cao-overleg.

8 Het opdoen van werkervaring binnen de hogeschool mag niet leiden tot verdringing van regulier werk.

Artikel M-2 Werktijdvermindering Senioren

Artikel M-2-a Algemeen

1 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en vijf aaneengesloten dienstjaren bij een hogeschool zoals bedoeld in deze cao kan vanaf een door de werknemer te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet) eenmalig kiezen voor de mogelijkheid om
   - de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen.
   - gedurende een periode van maximaal vijf jaar.

2 De werknemer verplicht zich schriftelijk om na de in lid 1 bedoelde periode van maximaal vijf jaar uit dienst te treden voor een omvang die minimaal gelijk is aan de werktijdvermindering.

3 De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het salaris per maand behorende bij de in lid 1 bedoelde werktijdvermindering van
   - 45% in de periode tussen tien en vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
   - 25% in de periode tussen vijf en nul jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

4 In afwijking in de genoemde percentages in lid 3 geldt voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 7 een eigen bijdrage over het salaris per maand van
   - 35% in de periode tussen tien en vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
   - 20% in de periode tussen vijf en nul jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

5 Naast de mogelijkheden die genoemd worden in de vorige leden van dit artikel kan de werknemer ervoor kiezen de werktijd voor een periode van vijf jaar met maximaal 20% extra te verminderen. Daarbij geldt de voorwaarde dat de werknemer nog voor minimaal 0,4 fte inzetbaar blijft. Deze werktijdvermindering is onbetaald, de pensioenopbouw is op basis van de oorspronkelijke betrekkingsomvang en premieverdeling.

6 Gedurende ziekte in het tweede ziektejaar wordt het percentage eigen bijdrage van de werknemer zoals bedoeld in de leden 3, 4 en 5 op nul gezet.

7 Een verminderde werktijd als bedoeld in de leden 3, 4 en 5 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd. Alle aan het maandsalaris en de betrekkingsomvang gerelateerde aanspraken worden in dat geval berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer er geen gebruik wordt gemaakt van de regeling gebruik.[9]

8 De werknemer die gebruik maakt van de regeling Werktijdvermindering Senioren kan geen aanspraak maken op extra DI-uren conform artikel M-1-c.

---

9 Deelname aan de WS-regeling heeft geen invloed op de hoogte van de vakantie- en eindejaarsuitkering.

9 Het is de werknemer, die van de regeling Werktijdvermindering Senioren gebruik maakt, niet toegestaan om in de tijd waarmee de overeengekomen jaartaak is verminderd, nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf te genereren. Deelname aan de WS-regeling heeft geen invloed op de hoogte van de vakantie- en eindejaarsuitkering.
10 De werknemer bouwt verlof op over de arbeidsduur minus de overeengekomen WS-uren.

Artikel M-2-b

Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge artikel M-2 voor de hoge- school aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn de vakorganisaties bereid om met de hogeschool in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hoge- school. Zowel de individuele hogeschool als de vakorganisaties kunnen het specifieke hogeschoolprobleem inbrengen in het landelijk cao-overleg.

Artikel M-2-c

Reglement

De werkgever kan in overleg met de PMR een reglement opstellen waarin afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de Werktijdvermindering Senioren in de praktijk wordt uitgevoerd.

Artikel M-2-d

Overgangsregeling

Die werknemer die volledig gebruik heeft gemaakt van het recht ingevolge artikel M-2 van de cao-hbo 2012-2013 kan geen aanspraak maken op de regeling Werktijdvermindering Senioren.

Hoofdstuk N Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Artikel N-1

Systematische evaluatie van functioneren

1 De werkgever stelt na instemming van de vakorganisaties een regeling inzake functioneringsgesprekken vast. Deze regeling bevat onder meer:
– de voorwaarden die aan functioneringsgesprekken worden gesteld;
– procedurevoorschriften voor het functioneringstraject;
– de frequentie van de functioneringsgesprekken.

De regeling zal door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraak bij de Minister van SZW, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden- wetgeving (UAW).

2 Functioneringsgesprekken hebben tot doel om belemmeringen in het uitoefenen van de functie weg te nemen en om te stimuleren. De onderwerpen uit hoofdstuk O komen aan de orde in het functioneringsgesprek. Aan een functioneringsgesprek kunnen geen rechtspositionele gevolgen zijn verbonden.

Artikel N-2 Beoordelingssystemen

1 Een beoordelingssysteem in het kader van deze cao moet inzichtelijk en begrijpelijk zijn. Het systeem is voor iedere werknemer voor inzage beschikbaar.

2 De hogeschool opent de mogelijkheid voor intern beroep. Gebruik kan worden gemaakt van een reeds bestaande interne beroepsgang mits de zorgvuldigheid en onafhankelijkheid van de procedure voldoende zijn gewaarborgd. De beroepsprocedure voorziet in ieder geval in een regeling voor de volgende situaties:
   - Een werknemer die niet is beoordeeld heeft het recht om desverlangd alsnog te worden beoordeeld. In dat geval zorgt de naast hogere leidinggevende dat binnen drie maanden een beoordeling plaatsvindt met toepassing van de methodiek;
   - Een werknemer die zich niet kan verenigen met de vorm, inhoud of uitkomst van de beoordeling kan (eventueel na een herbeoordeling bij de naaste hogere leidinggevende) tegen de beoordeling intern beroep aantekenen.

   Het instellen van een beroep zal geen effect hebben op de datum waarop de uitkomst van de beoordeling in een salarisaanpassing verwerkt zal worden. Vastgelegd zal worden dat de werknemer op geen enkele wijze negatieve gevolgen zal ondervinden van het instellen van beroep
   De wijze waarop beoordelingsgesprekken worden voorbereid en uitgevoerd is een onderdeel van het systeem.
   Bij samenloop van de jaarlijkse salarisverhoging in artikel H-3 en een salarisverhoging in het kader van een promotie geldt dat de werknemer eerst de salarisverhoging in de oude schaal ontvangt en daarna de promotie, waarin opgenomen een periodiek in de nieuwe schaal.

3 De werkgever zal op basis van deze criteria een beoordelingssysteem uitwerken en dit ter instemming voorleggen aan het lokaal cao-overleg. De afspraak over het beoordelingssysteem zal door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraak bij de Minister van SZW, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).

Hoofdstuk O Professionalisering

Artikel O-1 Professionalisering op hogeschoolniveau

1 De werkgever stelt op hogeschoolniveau een professionaliseringsplan – hierna het plan – op.
2 De werkgever dient jaarlijks minimaal 6% van het getotaliseerde jaarinkomen te besteden aan professionalisering. De helft daarvan (3%) wordt besteed aan een basisrecht in uren. De andere helft wordt besteed aan:
   – out of pocketkostenn[10] voor alle vormen van professionalisering en scholing, ook als deze intern worden verzorgd, die kunnen worden herleid tot ontwikkeling op het niveau van het individu of van het team;
   – vervangingskosten – op basis van gemiddelde personeelslasten – van degene die voor professionalisering of voor het doen van onderzoek is vrijgesteld; er dient sprake te zijn van daadwerkelijke vervanging.
   – de kosten van professionaliseringsactiviteiten in opdracht van de werkgever op basis van artikel O-5.
   3 Het plan wordt ter instemming aan de PMR voorgelegd.
4 Het plan wordt voor advies aan de studentengeleding van de MR voorgelegd.
5 De arbeidsvoorwaardelijke aspecten van het plan en de cao-afspraken die hierop betrekking hebben bespreekt de hogeschool in het lokaal overleg met de vakorganisaties.
6 De hogeschool rapporteert in het sociaal jaarverslag over de wijze waarop de middelen zijn aangewend en de mate waarin deze middelen zijn uitgeput.[11]

Artikel O-2 Professionalisering werknemer

1 De werknemer maakt over de professionaliseringsactiviteiten afspraken met de leidinggevende. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2 De afspraken hebben onder meer betrekking op tijd, geld, fasering en het effect ervan op de professionalisering van de werknemer. De professionaliseringsactiviteiten omvatten in beginsel een periode van vier jaar en kunnen tussentijds met wederzijdse instemming worden bijgesteld.
3 Indien werknemer en leidinggevende er niet in slagen om tot een afspraak te komen, heeft de werknemer het recht om dit ter beoordeling voor te leggen aan de direct hogere leidinggevende.

-

10 Zoals reis- en verblijfkosten, collegegeld en materiaalkosten.

11 Verantwoording in het kader van deze professionaliseringsafspraak is ook mogelijk met behulp van een apart document.

Artikel O-3

Basisrecht

1 Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst vanaf 0,4 fte –heeft jaarlijks een basisrecht van ten minste 40 uren om diens bekwaamheid bij te houden.
2 De werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst kleiner dan 0,4 fte – OP en OOP – heeft jaarlijks ten minste een basisrecht volgens onderstaande staffel:
   – vanaf 0,1 fte: 10 uur
   – vanaf 0,2 fte: 20 uur
   – vanaf 0,3 fte: 30 uur
3 De werkgever zorgt ervoor dat dit basisrecht aan uren in de jaartaak wordt vrijgesteld.
4 De werknemer bepaalt hoe deze uren voor het bijhouden van diens bekwaamheid worden ingezet. De werknemer legt verantwoording af over de aanwending van tijd, geld, fasering en het effect ervan op diens professionalisering in de gebruikelijke gesprekscyclus.

Artikel O-4

Faciliteren van professionalisering

1 Naast het bepaalde in artikelen O-1 en O-3 worden:
   a opleidingen die onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan en de eventueel daarvan afgeleide professionaliseringsplannen van clusters, opleidingen of teams voor 100% in tijd van de officiële studielast en 100% in geld gefaciliteerd door de werkgever;
   b opleidingen die geen onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan voor 25% in tijd van de officiële studielast gefaciliteerd door de werkgever.
2 Voor beide categorieën opleidingenn[12] geldt als voorwaarde dat daarover schriftelijke afspraken zijn gemaakt tussen leidinggevende en werknemer.
3 De werkgever zorgt ervoor dat ook deze uren worden vrijgesteld in de jaartaak.
4 In overleg tussen werknemer en leidinggevende kunnen uren uit het basisrecht voor beide categorieën opleidingen worden ingezet.

Artikel O-5

Scholing in opdracht van de werkgever

1 Professionaliseringsactiviteiten in opdracht van de werkgever die worden ingegeven vanuit het bedrijfsproces en die de werknemer in principe niet kan weigeren worden voor 100% in tijd en geld vergoed door de werkgever.

12 In de regel gaat het om opleidingen in deeltijd. Daarvoor geldt als richtlijn dat er voldoende tijd moet overblijven om een substantieel deel van de primaire taak te blijven vervullen en dat niet meer dan 40% van de betrekkingsomvang per jaar wordt gebruikt voor professionalisering.

2 Deze activiteiten komen niet ten laste van de uren van de artikelen O-3 en O-4.
3 De kosten van deze activiteiten komen ten laste van het professionaliseringsbudget uit artikel O-1.

Artikel O-6 Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge dit hoofdstuk voor de hogeschool aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn vakorganisaties bereid om met de hogeschool in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hogeschool.

Hoofdstuk P Disciplinaire maatregelen/schorsing

Artikel P-1 Schorsing

1 Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
2 Schorsing geschiedt op basis van een daartoe strekkend besluit van de werkgever en kan onmiddellijk ingaan.
3 Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de hogeschool na verkregen toestemming van de werkgever.
4 De werkgever kan de werknemer schorsen in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist, voor ten hoogste 3 maanden met dien verstande dat deze termijn indien de grond voor de schorsing nog voortduurt eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
5 De werkgever stelt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen twee dagen nadat het besluit tot schorsing is genomen schriftelijk en met redenen omkleed daarvan in kennis.

Artikel P-2 Procedure

1 Indien de werkgever een besluit tot schorsing oplegt of overweegt, stelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte van het besluit dan wel voornemen daartoe alsmede van de te volgen procedure. Indien de omstandigheden zodanig zijn dat de schorsing onmiddellijk dient in te gaan, handelt de werkgever tijdens de schorsing overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin.

2 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich te verweren. Bedoeld verweer dient binnen drie weken na de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in het eerste lid plaats te vinden.
Indien de schorsing onmiddellijk ingaat vindt het verweer op overeenkomstige wijze tijdens de schorsing plaats.
3 De werkgever kan een besluit tot schorsing bestendigen nadat het in het tweede lid bedoelde verweer heeft plaatsgevonden of nadat de werknemer te kennen heeft gegeven van verweer af te zien. Het besluit dient binnen 14 dagen na het verweer genomen te worden en dient schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar gemaakt te worden. Hierbij wordt aangegeven op welke wijze de werknemer tegen bedoeld besluit in beroep kan gaan bij de commissie van beroep personeel zoals bedoeld in artikel S-2.

Artikel P-3

Disciplinaire maatregelen

1 De werkgever kan de werknemer die niet doet dan wel nalaat wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten en/of die zich schuldig maakt aan plichtsverzuim een disciplinaire maatregel opleggen.
2 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
   a schriftelijke berisping;
   b overplaatsing;
   c schorsing.
3 Indien de werkgever een disciplinaire maatregel oplegt of overweegt, is artikel P-2 van overeenkomstige toepassing.

Artikel P-4

Rehabilitatie

Indien blijkt dat de disciplinaire maatregel ten onrechte is opgelegd, zal de werkgever voor een passende rehabilitatie van de werknemer zorg dragen, tenzij de werknemer te kennen geeft geen rehabilitatie te wensen.

Hoofdstuk Q Ontslag

Artikel Q-1 Einde arbeidsovereenkomst

1 De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt met opzegging door een van de partijen met in achtneming van artikel Q-2.

2 De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat opzegging vereist is:
   a met wederzijds goedvinden;
   b op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. De werknemer kan gebruik maken van het recht in lid 3. In overleg kunnen ook andere afspraken worden gemaakt;
   c door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan.
   Op grond van artikel 7:668 BW is er sprake van een aanzegtermijn van 1 maand. Indien sprake is van een uitbreiding van de overeenkomst op basis van artikel D-6 of D-7 dan eindigt deze uitbreiding zonder opzegging door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de uitbreiding van de overeenkomst is aangegaan;
   d door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
   e tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek zonder opgaaf van redenen terstond,als de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft;
   f in geval van overlijden van de werknemer;
   g het moment waarop de werknemer die deelneemt aan de regeling Werktijd-vermindering senioren uit artikel M-2 zich conform het bepaalde in dat hoofdstuk verbonden heeft tot uitdiensttreding, voor het in het kader van die regeling overeengekomen deel van diens betrekking.

3 Een jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd treden werkgever en werknemer in overleg over het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarbij heeft de werknemer het recht om:
   – de collegereeks of het studiejaar af te maken (indien nodig tot uiterlijk 1 september), wanneer het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ligt in de periode van 1 januari tot en met 30 juni;
   – Het kalenderjaar af te maken, wanneer het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd valt in de periode van 1 september tot en met 31 december.

   Een werknemer die na 1 juli 2024 afspreekt om de collegereeks of het studie- of kalenderjaar af te maken, heeft het recht om dit te doen onder voortzetting van de bestaande arbeidsovereenkomst, eventueel met een verlaging van uren.
   De pensioenopbouw wordt tijdens deze periode voortgezet.

Artikel Q-2

Opzegging

1 Opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel Q-1 lid 1 kan door de werkgever slechts geschieden wegens:
   a het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
   b ziekte of gebreken van de werknemer waardoor de werknemer niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11 van het Burgerlijk Wetboek, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
   c het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
   d de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld het functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandighedenvan de werknemer;
   e verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeids- overeenkomst te laten voortduren;
   f het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
   g een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
   h de AOW-gerechtigde leeftijd. Hiervan is sprake bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst conform artikel Q-1, lid 2b. Bij opzegging in verband met de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding;
   i andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2 De opzegtermijn bedraagt zowel voor de werkgever als de werknemer drie maanden en wordt voor de werkgever verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij de werkgever in dienst is geweest, met een maximum van 13 weken, tenzij werkgever en werknemer in voorkomende gevallen op het moment van opzegging in onderling overleg anderszins overeenkomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer
dan één jaar bedraagt de opzegtermijn voor werkgever en werknemer twee maanden. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens AOW- gerechtigde leeftijd geldt een termijn van één maand.
3 In afwijking van lid 2 geldt voor opzegging onder verwijzing naar lid 1c een opzegtermijn van één maand en gelden voor opzegging onder verwijzing naar lid 1b de wettelijke opzegtermijnen, tenzij er sprake is van een handicap of chronische ziekte. In dat geval geldt de opzegtermijn uit lid 2.
4 Opzegging dient schriftelijk te gebeuren.
5 De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand, tenzij onderling anders is overeengekomen.

Artikel Q-3

Einde inkomen

1 De werknemer heeft, behoudens onbetaald buitengewoon verlof en met inachtneming van het bepaalde in de ZAHBO, aanspraak op inkomen tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
2 Het resterende vakantieverlof dient zo veel als mogelijk in de periode tussen de dag van opzegging en de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt opgenomen te worden. Indien de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog vakantieverlof toekomt, is er aanspraak op een uitkering in geld tot het bedrag van het inkomen over een tijdvak gelijk aan het resterende vakantieverlof.

Artikel Q-4

Indiensttreding na gedeeltelijke afkeuring

1 Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid op grond van lichamelijke of psychische oorzaken als bedoeld in artikel Q-2 eerste lid onder b heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een andere functie conform de bepalingen uit de ZAHBO bij de hogeschool, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt. De werkgever schakelt hierbij interne of externe expertise in die gespecialiseerd is in re-integratie van gedeeltelijke arbeidsgeschikten.

2 De omvang van de in het eerste lid bedoelde functie wordt gerelateerd aan de restverdiencapaciteit zoals is vastgesteld in de definitieve ongeschiktheidsverklaring als bedoeld in de ZAHBO of de WAO, of de WIA dan wel een onherroepelijk besluit van de uitvoeringsinstelling.
3 Het in het eerste lid bedoelde recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst vervalt indien het arbeidsongeschiktheidspercentage volgens de onherroepelijke beslissing als bedoeld in het tweede lid op 80% of meer is gesteld.
4 Wanneer de werknemer na herkeuring in het kader van de WAO/WIA wordt ingedeeld in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt de werknemer een uitbreiding van het aantal uren aangeboden, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard.
5 Werknemers die ziek zijn geworden op of na 1 maart 2020, en gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard, hebben recht op een arbeidsovereenkomst van tenminste 50% restverdiencapaciteit zoals door UWV vastgesteld, tenzij deze werknemers vallen onder een collectieve WIA-hiaatverzekering van tenminste 70% van het laatstverdiende loon.[13]
6 Werkgevers kunnen de kosten van deze zuiver collectieve verzekering ten laste brengen van de DAM-gelden uit hoofdstuk K. Het lokaal overleg kan afspraken maken over de premieverdeling werkgever/werknemer.

Artikel Q-5 Ontslag na afloop lang buitengewoon verlof

1 Indien de werknemer na afloop van een verleend lang buitengewoon verlof, als bedoeld in artikel J-14, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de hogeschool diens werkzaamheden niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsings-onderzoek een grond voor ontslag.
2 De werknemer die na afloop van een verleend lang buitengewoon verlof diens werkzaamheden niet te bestemder tijd hervat, wordt voor de toepassing van deze cao geacht te zijn ontslagen.
3 Het tweede lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er geldige redenen zijn om de dienst niet te hervatten. In dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

13 Zoals bedoeld in de polisvoorwaarden van de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering van bijvoorbeeld Loyalis.

Artikel Q-6

Gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid

De werknemer die na 1 januari 2026 voor 35% of minder arbeidsongeschikt is verklaard, heeft bij de eigen hogeschool recht op een arbeidsovereenkomst voor de gehele restverdiencapaciteit, zoals door UWV vastgesteld. De werkgever garandeert hierbij een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met een dekking van tenminste 80% van het loonverschil gedurende tenminste 10 jaar. Indien de hogeschool geen collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met deze dekking heeft gesloten, of de werknemer valt anderszins niet onder de dekking, kan de werknemer niet vanwege deze arbeidsongeschiktheid worden ontslagen en behoudt die 100% van het salaris en salarisperspectief.

Hoofdstuk R Reorganisatie

Artikel R-1

Melding van een reorganisatie

1 De werkgever meldt het voorgenomen besluit tot reorganisatie schriftelijk aan de PMR en aan partijen in het lokale cao-overleg. Onder voorgenomen besluit tot reorganisatie wordt verstaan het op schrift gestelde voornemen tot reorganisatie waarin de werkgever de beweegredenen, de gevolgen voor de werknemers en de naar aanleiding hiervan voorgenomen maatregelen aangeeft.

2 Bij dit voorgenomen besluit wordt een plan voorgelegd waarin de beoogde verandering van de organisatie wordt omschreven en waarin een globaal overzicht wordt gegeven van:
- de noodzaak voor de reorganisatie;
- de gevolgen voor de kwantitatieve bezetting;
- de te verwachte gevolgen voor de bij de reorganisatie betrokken personeelsleden;
- de voorgenomen maatregelen naar aanleiding van deze gevolgen en de beweegreden achter deze voorgenomen maatregelen;
- de te volgen procedure van voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie.
- de voorgenomen maatregelen naar aanleiding van deze gevolgen en de beweegreden achter deze voorgenomen maatregelen;
- de te volgen procedure van voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie.

Artikel R-2

Reorganisatie

1 Onder reorganisatie wordt het volgende verstaan:
- de beëindiging van de werkzaamheden van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel daarvan vanwege bedrijfseconomische of andere redenen;
- een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel hiervan;

- een belangrijke wijziging in de organisatie van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, het aangaan, wijzigen of verbreken van duurzame samenwerking met een andere hogeschool of de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de hogeschool werkzame personen;
- de wijziging van de plaats waar de hogeschool de werkzaamheden uitvoert.

2 Het lokale overleg tussen cao-partijen zal gericht zijn op het bereiken van overeenstemming over de wijze waarop omgegaan wordt met arbeidsvoorwaardelijke consequenties van de reorganisatie. Deze afspraken zullen door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraak bij de Minister van SZW, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).
Werknemers die onder de doelgroep uit de Wet banenafspraak vallen blijven bij de afspraken over ontslag buiten beschouwing.

3 Het overleg met de PMR over het voorgenomen besluit wordt gevoerd op grond van de vigerende regelgeving over de inrichting van de medezeggenschap en vanuit bestaande afspraken over vorm en inhoud.

Artikel R-3

Overleg

1 De melding van de reorganisatie zoals omschreven in artikel R-1 vormt de basis voor het overleg in het lokale cao-overleg. Deze melding van de reorganisatie wordt door de werkgever toegelicht.

2 Werknemersorganisaties worden in de gelegenheid gesteld hun opvattingen over het voornemen kenbaar te maken. De werkgever zal deze opvattingen voor zover deze betrekking hebben op de aard van en de grond voor de reorganisatie betrekken in het te voeren overleg met de PMR.

3 Het lokale cao-overleg zal zich richten op het tot stand brengen van een sociaal plan ter begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie. De in het bij de melding voorgelegde plan opgenomen voorgenomen maatregelen om de verwachte gevolgen voor de betrokken werknemers op te vangen vormen de basis voor dit overleg. Onder sociale gevolgen worden in dit verband verstaan wijziging in arbeidsvoorwaarden, aard, inhoud en standplaats van de functie en wijzigingen in de rechtspositie.

Artikel R-4

Sociaal plan

1 De inhoud van een sociaal plan zal afhankelijk zijn van de aard en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie. Als de voorgenomen reorganisatie gericht is op een belangrijke inkrimping van de werkgelegenheid zullen de maatregelen in het sociaal

plan in eerste instantie gericht zijn op het voorkomen van gedwongen werkloosheid. In het sociaal plan zal een pakket afspraken worden gemaakt met als mogelijke onderdelen onder meer:
- herplaatsing;
- tijdelijke functievervulling;
- om-, her- en bijscholing;
- outplacement en andere vormen van externe ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
- maatregelen om belemmering voor natuurlijk verloop weg te nemen;
- de te hanteren ontslagvolgorde als gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn;
- de termijn waarover de maatregelen zich uitstrekken.

2 Het lokale cao-overleg zal zich tot doel stellen het overleg over het toe te passen sociaal plan binnen drie maanden na melding van de reorganisatie af te ronden. Partijen kunnen in gezamenlijk overleg een verzoek tot assistentie of bemiddeling richten aan het landelijk cao-overleg. De afspraken uit het Sociaal plan zullen door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraak bij de Minister van SZW, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).

Hoofdstuk S Bezwaar en beroep

Artikel S-1 Sectorale ontslagcommissie en bedrijfseconomisch ontslag

1 Partijen bij deze cao stellen een onafhankelijke ontslagcommissie in, als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW. De ontslagcommissie is ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.

2 De ontslagcommissie is bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW (bedrijfseconomisch ontslag).

3 De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer wenst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW (bedrijfs- economische ontslag) dient daartoe een voorafgaand verzoek om toestemming in bij de ontslagcommissie.

4 De ontslagcommissie betrekt in het oordeel de ontslagcriteria zoals vastgesteld in het voor het desbetreffende ontslag geldende Sociaal Plan, dat als cao is aangemeld bij de Minister van SZW, directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW). Indien geen ontslagcriteria zijn vastgesteld, gelden de ontslagcriteria van paragraaf 4 van de Ontslagregeling. Op de ontslagcommissie is het ‘Reglement ontslagcommissie’ van toepassing dat gepubliceerd is op www.onderwijsgeschillen.nl.

Artikel S-2

Commissie van beroep personeel

1 Partijen bij deze cao stellen een commissie van beroep in.
De commissie van beroep is ondergebracht bij Stichting Onderwijs- geschillen te Utrecht.
2 Iedere werknemer die rechtstreeks in diens belang is getroffen kan bij de commissie beroep instellen tegen een besluit dat door of namens de werkgever is genomen en dat inhoudt:
   a schorsing;
   b een disciplinaire maatregel, niet zijnde ontslag.
3 Het beroepschrift moet worden ingediend bij de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit waartegen het beroep wordt ingesteld, aan de werknemer is verzonden dan wel aan de werknemer in persoon is uitgereikt.
4 In een bij de commissie aanhangig beroep waarin het belang van de werknemer een onverwijlde voorziening bij voorraad vordert, kan de werknemer bij een met redenen omkleed verzoekschrift, in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak, aan de voorzitter van de commissie een voorlopige voorziening vragen.
5 De uitspraak van de commissie van beroep is bindend voor zowel de werknemer als de werkgever.
6 Op de commissie van beroep en de procedure voor de commissie, is het reglement van de commissie van beroep hbo dat is gepubliceerd op www.onderwijsgeschillen.nl, van toepassing.

Artikel S-3

Termijnen

Indien in deze cao een termijn is gesteld gelden de bepalingen ter zake van de Algemene Termijnenwet.
Indien een belanghebbende aan de werkgever aannemelijk maakt dat de aanvang van een in de cao gestelde termijn gedurende welke een afspraak kan worden geldend gemaakt, de belanghebbende niet tijdig bekend kon zijn en deze hierdoor in diens belangen is geschaad, wordt de termijn geacht te zijn aangevangen op het tijdstip waarop de belanghebbende naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen van het ontstaan van diens aanspraken.

Artikel S-4

Interpretatiecommissie

Er is een permanente commissie, ingesteld door partijen bij deze cao, welke tot taak heeft het uitleggen van deze cao tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen. De commissie bestaat uit vier personen

en is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde. Elk van de partijen bij deze cao is bevoegd zich tot deze commissie te wenden.

Hoofdstuk T Sociale zekerheid en Sociale voorzieningen

Artikel T-1 Pensioen

Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de Wet Privatisering ABP (Stb.1995, nr. 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel T-2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de (gewezen) werknemer, als bedoeld in artikel T-1 die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing het bepaalde in:

a de ZAHBO;
b bij ziekte aangevangen na 1 januari 2001 de ZW, indien de (gewezen) werknemer voldoet aan de bepalingen van de ZW;
c het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel T-3 Werkloosheid

1 Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer aanspraak maken op een uitkering ingevolge de WW alsmede aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWRHBO indien de (gewezen) werknemer voldoet aan de bepalingen van deze regelingen.
2 Ter voorkoming en beperking van werkloosheid heeft de werknemer recht op een persoonsgebonden re-integratietraject indien de werknemer voldoet aan de in deze cao vastgestelde voorwaarden. Deze voorwaarden en de uitwerking van het persoonsgebonden re-integratietraject zijn opgenomen in bijlage XI van deze cao.

Artikel T-4 Collectieve zorgverzekering

1 De Vereniging Hogescholen sluit voor alle hogescholen een collectieve zorgverzekering. De werknemer kan van deze verzekering gebruik maken, waarbij voor de aanvullende

verzekering een specifieke hbo premie geldt. De hogeschool die geen gebruik maakt van de collectieve zorgverzekering, zorgt voor een aanbod aan werknemers bestaande uit een vergelijkbaar pakket tegen vergelijkbare condities.

2 Onafhankelijk van deelname aan de collectieve zorgverzekering ontvangt de werknemer naar rato van diens betrekkingsomvang jaarlijks bruto € 300. Dit bedrag is pensioengevend.

Artikel T-5 Rechten van nabestaanden bij overlijden

1 Bij het overlijden van de werknemer komen in de navolgende rangorde voor een nabestaandenuitkering in aanmerking:
   a de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
   b de minderjarige kinderen van de overledene;
   c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
2 Onder kinderen in de zin van het eerste lid van dit artikel worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor.
3 De nabestaandenuitkering bij overlijden is gelijk aan het bedrag dat gevormd wordt door de uitkeringsbasis met drie te vermenigvuldigen en wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever uitgekeerd.
4 Op de uitkering wordt het reeds vóór het overlijden van de werknemer uitbetaalde inkomen over een na diens overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.

Artikel T-6 Arbocatalogus hbo

De Arbocatalogus hbo is van toepassing in het hbo. Deze is te vinden op www.arbocatalogushbo.nl.
In de Arbocatalogus wordt extra aandacht besteed aan het bieden van redelijke voorzieningen aan werknemers met een arbeidsbeperking.

Artikel T-7 Demotie

1 Indien een werknemer vrijwillig een aanbod van de werkgever voor een lager betaalde functie aanvaardt, kunnen werkgever en werknemer een tijdelijke toelage overeenkomen om de achteruitgang van inkomen te verzachten.
2 Wanneer binnen twee jaar na de demotie een reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk R plaatsvindt, waarbij de werknemer uit het eerste lid in de oude functie geraakt zou zijn,

heeft de werknemer met terugwerkende kracht recht op een regeling ter compensatie van het salaris en salarisperspectief als omschreven in een op instellingsniveau overeengekomen sociaal plan of sociaal statuut.

3 De werknemer die vanaf tien jaar voor de pensioenrekenleeftijd conform het Pensioenreglement ABP een nieuwe baan met een lager salaris aanvaardt bij dezelfde of een andere bij het ABP-aangesloten werkgever blijft op eigen verzoek en met toepassing van hoofdstuk 3 van het pensioenreglement van het ABP recht houden op het pensioengevend inkomen zoals dat gold voor het aanvaarden van het lagere salaris. De pensioenpremie behorend bij het verschil tussen de lager betaalde functie en de oude functie wordt op gebruikelijke wijze tussen werkgever en werknemer verdeeld. Wijzigingen in het pensioenreglement, de premiehoogte en of -verdeling kunnen leiden tot aanpassing van dit cao-artikel.

Artikel T-8 WGA-premie

De werkgever kan de premiecomponent WGA-vast in het kader van de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gedeeltelijk verhalen op de werknemer. Dit verhaal is gemaximeerd op 50% van de rekenpremie in het hbo. Er wordt daarbij nooit meer ingehouden dan de helft van de eigen premie van de hogeschool.

Artikel T-9 Definitie verloonde uren per week in het kader van de polisadministratie

Met het oog op de informatie die de werkgever wordt geacht door te geven aan het UWV, gelet op de wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid, is bij een normbetrekking sprake van een arbeidsduur bestaande uit 36 verloonde uren per week – ongeacht van welke in artikel J-2 genoemde modaliteit sprake is.

Hoofdstuk U Sociale veiligheid

Artikel U-1 Regeling ongewenst gedrag

1 De werkgever stelt een regeling ter zake van agressie, geweld en intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten op, met instemming van de PMR moet worden bereikt. Deze regeling bevat tenminste:
   - het doel en het beleid ter zake van seksuele intimidatie en agressie;
   - de wijze waarop aanwijzing van vertrouwenspersonen geschiedt, alsmede de taken en bevoegdheden van bedoelde vertrouwens- personen;
   - de wijze waarop ongewenst gedrag aan een vertrouwenspersoon kenbaar kan worden gemaakt;

- een reglement voor de behandeling van een ingediende klacht ter zake van seksuele intimidatie en agressie, de wijze van uitspraak daaronder begrepen, door een door de werkgever ter zake ingestelde commissie;
- de bepaling dat de werkgever op grond van een uitspraak van een hiervoor bedoelde onafhankelijke klachtencommissie een beslissing neemt over de te treffen maatregelen, disciplinaire maatregelen daaronder begrepen. Indien zich omstandigheden voordoen die naar de mening van de werkgever geen uitstel dulden kan de werkgever maatregelen treffen voordat de klachtencommissie een uitspraak heeft gedaan;
- de wijze waarop de privacy van betrokkenen wordt beschermd.

2 De klachtencommissie ongewenst gedrag kan uit interne of externe leden bestaan en werkt op basis van een klachtenreglement, welke wordt vastgesteld met instemming van de PMR. De werkgever zorgt voor voldoende scholing en tijd voor interne commissieleden.

3 De adviezen van de commissie zijn zwaarwegend, het College van Bestuur kan daar alleen met zwaarwegende argumenten en gemotiveerd van afwijken.

4 Wanneer de klacht het College van Bestuur (of een lid daarvan) betreft wordt geadviseerd aan de Raad van Toezicht, met inachtneming van het bepaalde over het zwaarwegende karakter in lid 3.

Artikel U-2

Raamwerk meld- en klachtinfrastructuur Sociale veiligheid

1 De werkgever stelt een gedragscode (on)gewenst gedrag op met instemming van de PMR (en waar nodig op basis van de medezeggenschapsregeling met instemming van de studentenmedezeggenschap). Deze gedragscode wordt minimaal één keer per vijf jaar geëvalueerd en, indien nodig, geactualiseerd.

2 De werkgever heeft beleid voor preventie, geeft instructie aan leidinggevenden over hun rol en nazorg, stimuleert binnen de hogescholen het gesprek over sociale veiligheid en behandelt de gedragscode als levend document voor alle (nieuwe) werknemers en leidinggevenden;
Dit beleid wordt jaarlijkse geëvalueerd en bijgesteld.

3 Er is toegang tot een onafhankelijke interne en externe vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon moet uiterlijk 1 januari 2027 geschoold en gecertificeerd zijn door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) en kennis hebben van de kwetsbaarheden van verschillende doelgroepen. De werkgever wijst deze met instemming van de PMR aan. De werkgever zorgt voor een goede facilitering met voldoende tijd voor (bij)scholing en de werkzaamheden van de interne vertrouwens-personen;

4 Uiterlijk 1 januari 2027 is er toegang tot een onafhankelijke ombudsfunctionaris.
Het instellen van de ombudsfunctionaris en het reglement gebeurt met instemming van de PMR. De ombudsfunctionaris krijgt de faciliteiten die nodig zijn voor de werkzaamheden;

5 De vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris maken jaarlijks een verslag met aantallen meldingen, patronen, afhandeling en nazorg. Deze informatie is niet herleidbaar tot personen en wordt besproken met de PMR en gedeeld ter informatie met het lokaal overleg;

Hoofdstuk V Lokaal overleg en faciliteiten medezeggenschap

Artikel V-1 Overleg op lokaal niveau

1 De werkgever overlegt met de vakorganisaties op lokaal niveau in ieder geval over:
   a de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van ingrijpende wijzigingen in de organisatie, waaronder reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk R, alsmede die van fusie en splitsing;
   b het sociaal jaarverslag. Onder sociaal jaarverslag wordt ook verstaan het deel van het jaarverslag waarin ingegaan wordt op arbeidsverhoudingen en ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie. De volgende onderwerpen en artikelen uit de cao-hbo dienen hierbij in acht te worden genomen:
      – Het ter beschikking stellen van de jaarrekening en de begroting;
      – Melding van relevante ontwikkelingen op het gebied van scholing en ontwikkeling;
      – Artikel V-3, lid 2: het beleid ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten;
      – Artikel V-3, lid 4: het gebruik van zogenaamde min-max-contracten;
      – Artikel H-6: Arbeidsmarkttoelage;
      – Artikel I-4: Openbaar Vervoerplan;
      – De besteding van de middelen uit het Convenant leerkracht;
      – Professionele ruimte;
      – Professionaliseringsplan.
   c het werkgelegenheidsbeleid in brede zin;
   d hoofdlijnen personeelsbeleid voor zover niet in strijd met de wet.
   Hieronder wordt verstaan:
      – Werving, selectie en benoeming;
      – Beoordelings-/functioneringsgesprekken;
      – Loopbaanbeleid;
      – Scholing;
      – Beloning;
      – Ontslag;
      – Inclusief personeelsbeleid;
      – De relatie tussen functiedifferentiatie, loopbaanbeleid en systematische personeelsbeoordeling.

e aanvullingen en wijzigingen in het keuzemenu;
f de gevolgen van een wijziging van standplaats door arbeids- overeenkomst op hogeschoolniveau;
g de onderwerpen genoemd in artikel K, te weten:
  – Betaald ouderschapsverlof;
  – Kinderopvang;
  – Ouderenbeleid;
  – Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering;
  – Inclusief personeelsbeleid;
  – Aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling reiskosten;
  – Woon/werkverkeer;
  – Hybride of thuiswerken
h of en op welke wijze de vakorganisatie gebruik kan maken van de communicatie-kanalen van de hogeschool. Uitgangspunt daarbij is dat de mogelijkheid beperkt blijft tot informatievoorziening en past binnen het privacybeleid van de hogeschool;
i sociale veiligheid.

2 In het lokale overleg tussen cao-partijen zijn de ontwikkelingen rondom het professionaliseringsplan onderwerp van gesprek. Daarbij wordt inzicht verschaft in de wijze waarop de hiervoor beschikbare middelen besteed zijn. Aandachtspunt bij deze ontwikkelingen is het daadwerkelijk gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld scholingsfaciliteiten door de individuele werknemer bezien over een langere periode, zonder dat er sprake is van een automatisch recht.
Cao-partijen zullen deze ontwikkelingen periodiek agenderen en evalueren in het cao-overleg. Naar aanleiding van de uitkomst van de evaluatie wordt in het cao-overleg bepaald of de monitorafspraak wordt voortgezet.
3 Iedere hogeschool heeft een klokkenluidersregeling.
4 In het lokaal cao-overleg kunnen partijen een regeling overeenkomen om onder voorwaarden 30% van het cao-loon van een buitenlandse werknemer aan te merken als een (onbelaste) vergoeding.
5 In het lokaal cao-overleg kunnen partijen een consignatieregeling overeenkomen over bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdiensten.
6 In het lokaal cao-overleg overleg kunnen partijen een regeling generatiepact overeenkomen.

Artikel V-2 Uitvoering cao-afspraken in overleg met de medezeggenschapsraad

Besluiten van de werkgever waaraan overleg met de PMR ter uitvoering van cao-afspraken vooraf is gegaan treden in werking nadat zij op een zodanig wijze bekend zijn gemaakt dat iedere werknemer daarvan in redelijkheid kennis had kunnen nemen.

-

Artikel V2-a

Werkdrukbeleid

1 Iedere hogeschool ontwikkelt in overleg met de PMR beleid om werkdruk tegen te gaan. Het thema werkdruk vraagt om een systematische aanpak binnen de hogeschool. In overleg met de PMR wordt bezien in welke organisatieonderdelen of personeelscategorieën sprake is van werkdruk, in de zin van onvoldoende balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van de werknemer. Daar waar werkdruk als knelpunt is geconstateerd, zet de werkgever, in overleg met de PMR, een volgende stap. Het beleid laat ruimte aan opleidingen en diensten om de aanpak zelf vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de opleidingen en diensten. Daarbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
   - de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E);
   - het medewerkersonderzoek;
   - de positie van startende werknemers in het bijzonder die van de beginnend docent;
   - de omgang met piekbelasting en inzettijd van de werknemer;
   - energiegevers;
   - leiderschap;
   - werkklimaat (samenwerking binnen team/met management);
   - slimmer organiseren (nadenken over prioritering);
   - scholing MR, leidinggevenden en teams;
   - het beschikbaar budget en eventuele toekomstige middelen;
   - de personeelsformatie in kwalitatief en kwantitatief opzicht.
2 Als een hogeschool op een bepaald onderwerp geen beleid ontwikkelt, moet dit worden toegelicht. Over de werkbaarheid en effectiviteit van het beleid dient te worden gerapporteerd in het sociaal jaarverslag van de hogeschool.
3 Voor het voeren van het gesprek over realistische taakopdrachten heeft een team recht op teambegeleiding.

Artikel V-3

Flexibele formatie

1 De ontwikkeling van de kwalitatieve en kwantitatieve formatie zal jaarlijks in het lokaal overleg van cao-partijen worden besproken.
2 De werkgever tracht flexibele arbeidsovereenkomsten (waaronder oproepcontracten en dergelijke), die de werknemer in een nadelige positie brengen zoveel mogelijk te voorkomen.
3 Ter voorkoming van ongewenste gevolgen van freelance overeen- komsten kan de werkgever gebruik maken van zogenaamde ‘nul- uren’ contracten[14]

14 Een nul-urencontract is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever geen enkele garantie geeft dat de werknemer wordt opgeroepen.

4 De werkgever verantwoordt het gebruik van zogenaamde ‘min-max’ contracten.[15] in het sociaal jaarverslag onder vermelding van het aantal contracten en de bandbreedte (verschil tussen het minimale en maximale aantal uren) van de contracten.

Artikel V3-a

Contractvormen en begroting

1 De werkgever stelt als onderdeel van de hoofdlijnen van de begroting, in overleg met de PMR vast welke contractvormen anders dan artikel D-2- en artikel D-3 noodzakelijk zijn voor het goed functioneren van de hogeschool.
2 De werkgever stelt in overleg met de PMR een bovengrens vast van het percentage van de arbeid die verricht mag worden op een ander contract dan die uit artikel D-2 en D-3. De PMR heeft instemming op de hoofdlijnen van de begroting

Artikel V-4

Faciliteiten medezeggenschapsraden

De werkgever verleent aan werknemers, die voorzitter of lid zijn van een medezeggenschapsraad (MR) dan wel gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), dan wel een faculteitsmede- zeggenschapsraad, dan wel een centrale diensten- of opleidingsmedezeggenschapsraad, in geval het gaat om werknemers bij de werkgever, in tijdfaciliteiten, met inachtneming van onderstaande tabel. Deze faciliteiten worden beschouwd als een minimum, dat geldt in het geval partijen er niet in slagen om tot overeenstemming te komen. Onder grote hogescholen wordt verstaan hogescholen met meer dan 4000 studenten en onder kleine hogescholen wordt verstaan hogescholen met 4000 studenten of minder.

MR/GMR:

– voorzitter:
– grote hogescholen normatief 0,25 deel van de normbetrekking;
– kleine hogescholen normatief 0,15 deel van de normbetrekking;
– lid:
– grote hogescholen normatief 0,15 deel van de normbetrekking;
– kleine hogescholen normatief 0,10 deel van de normbetrekking;

15 Een ‘min-max’ contract is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever een bepaald aantal uren werk garandeert (minimaal x en maximaal y uur per maand).

Faculteits-MR:
- voorzitter:
- grote hogescholen normatief 0,15 deel van de normbetrekking;
- kleine hogescholen normatief 0,10 deel van de normbetrekking;
- lid:
- grote hogescholen normatief 0,10 deel van de normbetrekking;
- kleine hogescholen normatief 0,075 deel van de normbetrekking;

Opleidings-MR: normatief 0,025 deel van de normbetrekking voor ieder lid met inbegrip van de voorzitter.

Centrale diensten MR: normatief 0,025 deel van de normbetrekking voor ieder lid met inbegrip van de voorzitter. Van de omvang van de genoemde faciliteiten mag afgeweken worden.

Artikel V-5 Afspraken faciliteiten

Bij de start van iedere zittingstermijn maken bestuur en MR afspraken over de faciliteiten en leggen deze vast in het medezeggenschaps- reglement. Onderwerpen die daarbij in ieder geval aan de orde komen zijn:
- Tijdbeslag: vergadertijd, onderling beraad, scholing
- Ambtelijke ondersteuning
- Scholing en professionalisering
- Financiële ondersteuning en budget
- Juridische ondersteuning en eventuele inschakeling van interne en/of externe deskundigheid

Artikel V-6 Opleidingscommissie

De werkgever verleent aan de werknemers die voorzitter of lid zijn van een opleidings-commissie in tijd normatief 0,025 deel van de normbetrekking faciliteit. Van de omvang van genoemde faciliteiten mag worden afgeweken.

Artikel V-7 Vakbondsfaciliteiten

De werkgever stelt in overleg met de vakorganisaties faciliteiten beschikbaar voor leden-vergaderingen van vakorganisaties, zoals gebruik van vergaderruimte en (elektronische) mededelingenborden. Op verzoek van bonden kan werkgever berichten doorgeleiden door middel van een gerichte mailing. In goed overleg plaatst werkgever ook andere berichten over andere vakbondsactiviteiten, of geleidt deze door via een gerichte mailing.

Artikel V-8

Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1 De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dan wel de minister van Economische Zaken en Klimaat te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van diens werkzaamheden voor:
   a het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele aard in of ten behoeve van commissies voor georganiseerd overleg binnen publieke en/of onderwijssector;
   b het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Centrale Commissie van Georganiseerd Overleg in Ambtenaren- zaken, dan wel Raad voor Overheids-personeelsbeleid, vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is;
   c het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder b, als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste vijf dagen per jaar voor zover de werknemer kaderlid is van de desbetreffende centrale of vereniging of ten hoogste zes dagen per twee jaar voor zover de werknemer lid is van de desbetreffende centrale of vereniging indien en voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is.

2 De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dan wel de minister van Economische Zaken en Klimaat te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van diens werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan te wijzen commissies.

3 Voor een werknemer die geen onderwijsgevende functie uitoefent, geldt dat de werknemer aanspraak heeft op ten hoogste 208 uren buitengewoon verlof indien de werknemer door een centrale of een vereniging als bedoeld in het eerste lid onder b is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of vereniging, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
De aanspraak op buitengewoon verlof voor activiteiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c bedraagt tezamen ten hoogste 240 uren. Indien de werknemer als bedoeld in de eerste volzin lid van het hoofdbestuur van een centrale is bedraagt de aanspraak voor verlof op grond van het eerste lid tezamen ten hoogste 320 uren.

4 a Het verlof, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid van dit artikel, wordt verleend met behoud van inkomen.
   b Omtrent de wijze waarop het verlof bedoeld in lid 1 a en b van dit artikel wordt aangevraagd voor een periode lopend vanaf 1 augustus tot en met 31 juli van het jaar daaropvolgend en de omvang, alsmede de overige voorwaarden en gevolgen van dit verlof wordt de werkgever schadeloos gesteld volgens het gestelde in de 'Overeenkomst Vakbondsfaciliteiten HBO', zoals opgenomen in bijlage VI. Jaarlijks komen partijen bij deze cao voor 1 augustus de aanpassing van het vergoedingsbedrag opgenomen in bijlage VI overeen.

c Omtrent de wijze waarop het verlof bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt aangevraagd, de maximumduur en de omvang, alsmede de overige voorwaarden en gevolgen van dit verlof alsmede de wijze waarop de werkgever wordt schadeloos gesteld, wordt de regeling toegepast zoals deze is vastgesteld door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

5 In afwijking van het bepaalde in het vierde lid van dit artikel wordt het verlof, bedoeld in het eerste lid, dat met name tot doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een onder b van het eerste lid bedoelde centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van inkomen verleend.

6 Indien op grond van het eerste of het tweede lid van dit artikel lang buitengewoon verlof wordt verleend, is ten aanzien van de afloop daarvan het bepaalde in artikel Q-5 van overeenkomstige toepassing.

Artikel V-9

RVU-regeling

De werkgever kan conform de voorwaarden van de Wet bedrag ineens, Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en verlofsparen een regeling overeenkomen die werknemers mogelijk maakt eerder met pensioen te gaan.

Hoofdstuk W Overgangs- en slotbepalingen

Artikel W-1

Overgangsbepalingen

De werkgever garandeert de werknemer diens individuele rechten voortvloeiend uit:

a Titel V van het Rechtspositie Besluit Onderwijspersoneel (Staatsblad 1985, 110) zoals dat luidde op 1 augustus 1993;

b het Sociaal Beleidskader behorende bij de operatie gericht op Schaalvergroting, Taakverdeling en Concentratie (SBK-STC 1986- 1990); dan wel

c andere schriftelijk vastgelegde salarisgaranties die voor de inwerkingtreding van de cao-hbo 1993-1995 zijn overeengekomen.

Artikel W-2

Overgangsrecht functiedifferentiatie

1 Een werknemer die op 31 juli 1993 én 1 augustus 1993 in dienst is bij de werkgever en die door de invoering van functiedifferentiatie van onderwijsgevende functies wordt benoemd in een onderwijsgevende functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden dan aan de functie die de werknemer voor bedoelde invoering uitoefende, behoudt de werknemer aanspraak op het maximum van de hoogste schaal behorende

bij de functie waarin de werknemer op het moment voor bedoelde invoering is benoemd.

2 Een werknemer die op of na 1 augustus 1993 in dienst treedt bij de werkgever en die door de invoering van functiedifferentiatie van onderwijsgevende functies wordt benoemd in een onderwijsgevende functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden dan aan de functie die de werknemer voor bedoelde invoering uitoefende, behoudt de werknemer diens aanspraak op het salaris behorende bij het regelnummer van de schaal op het moment voor bedoelde invoering.

Artikel W-3

Overgangsrecht Functieordening en Belonen en beoordelen

1 Indien ten gevolge van de toepassing van het functiewaarderings- systeem een lagere functieschaal van kracht wordt blijft het uitzicht op het maximum salarisbedrag van de functieschaal, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, bestaan (garantieschaal).

2 De werknemer die valt onder lid 1 kan er ten opzichte van diens oude situatie in doorloopsnelheid binnen diens functieschaal niet op vooruit gaan.

3 De werknemer doorloopt achtereenvolgens diens huidige functieschaal volgens het normpercentage behorend bij deze schaal en wordt beoordeeld op basis van diens huidige functieschaal. Als het laagste aanloopjaar van de garantieschaal is bereikt blijft de beoordeling conform de functieschaal en geldt het normpercentage behorende bij de garantieschaal.

Bijlagen

Bijlage I Lijst met leden van de Vereniging Hogescholen

- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool iPabo
- Aeres Hogeschool
- Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten
- Gerrit Rietveld Academie
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- ArtEZ Hogeschool voor de Kunsten
- Hogeschool Inholland
- Avans Hogeschool
- Breda University of Applied Sciences
- Saxion University of Applied Sciences
- Iselinge Hogeschool
- Thomas More Hogeschool
- Christelijke Hogeschool Ede
- Fontys Hogeschool
- Design Academy Eindhoven
- Driestar Hogeschool
- De Haagse Hogeschool
- Hotelschool The Hague
- Hogeschool der Kunsten Den Haag
- Hanzehogeschool
- Zuyd Hogeschool
- Hogeschool de Kempel
- HAS Hogeschool
- NHL Stenden Hogeschool
- Hogeschool Leiden
- Hogeschool Rotterdam
- Codarts Rotterdam
- Hogeschool Utrecht
- Hogeschool voor de Kunsten Utrecht
- Marnix Academie
- Van Hall Larenstein University of Applied Sciences
- HZ University of Applied Sciences
- Windesheim
- Hogeschool Viaa
- Hogeschool KPZ

Bijlage II Model arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:
..... (naam rechtspersoon)
als instellingsbestuur van
..... (naam hogeschool/hogescholen)
gevestigd te ..... (vestigingsplaats)
te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door
..... (voornamen en achternaam)
..... (functie)
hierna te noemen 'de werkgever'

en

..... (voornamen en achternaam)
wonende te ..... (woonplaats)
aan de ..... (adres)
geboren te ..... (geboorteplaats)
op ..... (geboortedatum)
hierna te noemen 'de werknemer'

zijn overeengekomen als volgt:

De werknemer is met ingang van .....
(datum indiensttreding dan wel laatste functiewijziging) .....
werkzaam als ..... (één functiebenaming).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor
- onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-2 van de cao-hbo 2026 met een proeftijd van één/twee maanden*
- bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-3 van de cao-hbo 2026 met een proeftijd van één maand*
- bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 lid 1 van de cao-hbo 2026 en eindigt van rechtswege op ..... (datum)
- bepaalde tijd in de functie van lector/associate lector in schaal 14 / 15 / 16* als bedoeld in artikel D-4 lid 2 en eindigt van rechtswege op ..... (datum)
- bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 lid 3 van de cao-hbo 2026 en eindigt van rechtswege op het moment dat de financiering van het onderzoek eindigt, te weten op ..... (datum)
- bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 lid 4 van de cao-hbo 2026 en eindigt van rechtswege op de einddatum van het specifieke project, te weten op ..... (datum)

De proeftijd bedraagt één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van meer dan zes maanden maar minder dan twee jaar.
De proeftijd bedraagt twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van twee jaar of meer.

(* = doorhalen wat niet van toepassing is)

Partijen hanteren voor zover noodzakelijk en indien van toepassing een opzegtermijn op basis van artikelen D-5 lid 3 en Q-2 van de cao-hbo 2026.

De functieschaal behorende bij de functie is ..... Het salaris bij een volledige betrekkingsomvang is ..... (loonpeil .....) en is opgebouwd uit de relevante loonbestanddelen benoemd in hoofdstuk H van de cao-hbo 2026.

De werknemer komt in dienst van de hogeschool en heeft de volgende standplaats ....., e.e.a. conform artikel C-3 lid 3 van de cao hbo 2026.

Het salaris wordt per kalendermaand giraal uitbetaald, in de maand mei verhoogd met de vakantie-uitkering en in de maand december verhoogd met de structurele eindejaars-uitkering als bedoeld in artikel H-1 van de cao-hbo 2026. De jaarlijkse uitkering op grond van artikel T-4, lid 2 van de cao-hbo 2026, vindt maandelijks plaats. Voor zover van toepassing vindt met inachtneming van artikel H-3 van de cao-hbo 2026 de jaarlijkse salarisverhoging plaats in .....

De overeengekomen arbeidsduur op jaarbasis bedraagt ..... (breuk: 1,0 of 0, ...) normbetrekking en de feitelijke arbeidsduur van de werknemer bedraagt, overeenkomstig artikel J-2 van de cao-hbo 2026, ... uur per week op basis van een werkpatroon van acht uur per dag**.

** De standaard werkdag is acht uur, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Indien arbeid buiten de vastgestelde arbeidstijden wordt verricht, wordt een vergoeding in tijd en/of geld toegekend indien wordt voldaan aan de voorwaarden uit artikel H-7 van de cao 2026.

De vakantieaanspraak van de werknemer wordt berekend met inachtneming van hoofdstuk J van de cao-hbo 2026.
Aanspraken op overige (deels) betaalde verlofregelingen worden bepaald overeenkomstig de artikelen J en M in de cao-hbo 2026.

De werknemer heeft aanspraak op scholing op basis van hoofdstuk M (Duurzame Inzetbaarheid) en O (Professionalisering) van de cao-hbo 2026.

Werkgever en werknemer zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de bepalingen ter zake zoals opgenomen in de cao-hbo 2026 in acht nemen.

De werkgever sluit voor de werknemer een pensioenverzekering af bij Stichting Pensioenfonds ABP.

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.***

*** Van deze bepaling kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden afgeweken in geval van de inzet van buiten Nederland wonende werknemers, of werknemers die structureel buiten Nederland tewerkgesteld worden.

Wanneer een werknemer langer dan 1 maand in het buitenland werkzaam zal zijn, maken werkgever en werknemer afspraken conform de in art. 7:655 lid 1 sub k BW benoemde onderwerpen.

Overige bepalingen:
(Bijvoorbeeld concurrentiebeding, verhuisplicht of overeengekomen werkdagen).

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de cao-hbo 2026 en de rechtsgeldige cao's die hierna volgen van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat. Op deze overeenkomst zijn eveneens van toepassing: de Bovenwettelijke Werkloosheids-regeling Hoger Beroeps- onderwijs (BWRHBO) en de Ziekte en arbeidsongeschiktheids-regeling Hoger beroepsonderwijs (ZAHBO). Deze overeenkomst vervangt alle eerdere arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen.

De werkgever is verplicht de werknemer actief voor te lichten over diens mogelijkheden in geval van uitdiensttreding bij ziekte.

Wanneer de werknemer ziek uit dienst gaat verplicht die zich om:
a) in geval van ziekte dit onmiddellijk te melden aan de werkgever;
b) gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
c) mee te werken aan een namens de werkgever aangeboden re- integratietraject of proefplaatsing;
d) een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

De werkgever moet voorkomen dat de werknemer gelijktijdig zowel door UWV als door de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever wordt benaderd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op

..... 20 ..... te .....

Bijlage III Functieschalen

Salaristabellen cao-hbo 2026[16]

1 januari 2026

Schaal Functieschalen

	Aanlooptrede	*Min*	*Max*	*Norm%*
1	-	€ 2.558,32	€ 2.843,99	2,51%
2	-	€ 2.588,55	€ 3.113,05	2,81%
3	-	€ 2.621,14	€ 3.377,16	2,80%
4	-	€ 2.649,52	€ 3.514,61	2,73%
5	-	€ 2.697,03	€ 3.616,48	2,82%
6	€ 2.657,27	€ 2.770,87	€ 3.793,29	2,99%
7	€ 2.950,65	€ 3.064,08	€ 4.084,93	2,78%
8	€ 3.353,32	€ 3.477,51	€ 4.595,29	2,70%
9	€ 3.502,78	€ 3.667,97	€ 5.154,67	3,20%
10	€ 3.639,22	€ 3.826,54	€ 5.699,76	3,29%
11	€ 4.427,64	€ 4.632,17	€ 6.677,44	3,06%
12	€ 5.583,78	€ 5.761,13	€ 7.534,61	2,35%
13	€ 6.306,04	€ 6.461,91	€ 8.020,60	1,94%
14	€ 6.592,64	€ 6.783,11	€ 8.687,82	2,19%
15	€ 7.138,40	€ 7.357,11	€ 9.544,16	2,29%
16	€ 7.729,36	€ 7.975,66	€ 10.438,62	2,36%
17	€ 8.364,26	€ 8.646,65	€ 11.470,55	2,46%
18	€ 9.188,24	€ 9.498,93	€ 12.605,84	2,46%

Aanloopsalaris dat in het betreffende jaar gebruikt kan worden voor werknemers die vanaf 1 januari van dat jaar in dienst treden

Voor de vermelde functieschalen zijn het minimum en het maximum salarisbedrag in de cao vastgelegd. De doorloopsnelheid naar het maximum van de functieschaal wordt bepaald op grond van de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling. Voor iedere functieschaal is er een normpercentage vastgesteld. Een goede beoordeling leidt tot een stijging van het salaris met het voor de betreffende functieschaal geldende normpercentage.
Het normpercentage wordt berekend overhet maximum van de schaal.

16 Deze salaristabel is gebaseerd op een modaliteit van 36 uur. Voor werknemers die gekozen hebben voor de werkweek variant van 38- en 40-uur geldt dat het salaris niet onder het minimum van de Wet Minimumloon komt.

Vanaf 1 juli 2026 geldt voor alle nieuw in dienstredende werknemers onderstaande salaristabel.

Schaal Functieschalen

	Aanlooptrede	*Trede 0*	*Trede 1*	*Trede 2*	*Trede 3*	*Trede 4*	*Trede 5*	*Trede 6*	*Trede 7*	*Trede 8*	*Trede 9*	*Trede 10*
Schaal 1	-	€ 2.558,32	€ 2.629,74	€ 2.701,15	€ 2.772,57	€ 2.843,99	-	-	-	-	-	-
Schaal 2	-	€ 2.588,55	€ 2.675,97	€ 2.763,38	€ 2.850,80	€ 2.938,22	€ 3.025,63	€ 3.113,05	-	-	-	-
Schaal 3	-	€ 2.621,14	€ 2.715,64	€ 2.810,15	€ 2.904,65	€ 2.999,15	€ 3.093,65	€ 3.188,15	€ 3.282,65	€ 3.377,16	-	-
Schaal 4	-	€ 2.649,52	€ 2.745,64	€ 2.841,76	€ 2.937,88	€ 3.034,00	€ 3.130,12	€ 3.226,24	€ 3.322,36	€ 3.418,49	€ 3.514,61	-
Schaal 5	-	€ 2.697,03	€ 2.799,19	€ 2.901,35	€ 3.003,51	€ 3.105,68	€ 3.207,84	€ 3.310,00	€ 3.412,16	€ 3.514,32	€ 3.616,48	-
Schaal 6	€ 2.657,27	€ 2.770,87	€ 2.884,47	€ 2.998,07	€ 3.111,67	€ 3.225,28	€ 3.338,88	€ 3.452,48	€ 3.566,08	€ 3.679,68	€ 3.793,29	-
Schaal 7	€ 2.950,65	€ 3.064,08	€ 3.177,50	€ 3.290,93	€ 3.404,36	€ 3.517,79	€ 3.631,22	€ 3.744,65	€ 3.858,08	€ 3.971,50	€ 4.084,93	-
Schaal 8	€ 3.353,32	€ 3.477,51	€ 3.601,71	€ 3.725,91	€ 3.850,10	€ 3.974,30	€ 4.098,50	€ 4.222,69	€ 4.346,89	€ 4.471,09	€ 4.595,29	-
Schaal 9	€ 3.502,78	€ 3.667,97	€ 3.833,16	€ 3.998,35	€ 4.163,54	€ 4.328,73	€ 4.493,92	€ 4.659,11	€ 4.824,30	€ 4.989,48	€ 5.154,67	-
Schaal 10	€ 3.639,22	€ 3.826,54	€ 4.013,86	€ 4.201,19	€ 4.388,51	€ 4.575,83	€ 4.763,15	€ 4.950,47	€ 5.137,80	€ 5.325,12	€ 5.512,44	€ 5.699,76
Schaal 11	€ 4.427,64	€ 4.632,17	€ 4.836,70	€ 5.041,23	€ 5.245,75	€ 5.450,28	€ 5.654,81	€ 5.859,33	€ 6.063,86	€ 6.268,39	€ 6.472,91	€ 6.677,44
Schaal 12	€ 5.583,78	€ 5.761,13	€ 5.938,47	€ 6.115,82	€ 6.293,17	€ 6.470,52	€ 6.647,87	€ 6.825,22	€ 7.002,56	€ 7.179,91	€ 7.357,26	€ 7.534,61
Schaal 13	€ 6.306,04	€ 6.461,91	€ 6.617,78	€ 6.773,65	€ 6.929,52	€ 7.085,39	€ 7.241,26	€ 7.397,13	€ 7.553,00	€ 7.708,86	€ 7.864,73	€ 8.020,60
Schaal 14	€ 6.592,64	€ 6.783,11	€ 6.973,59	€ 7.164,06	€ 7.354,53	€ 7.545,00	€ 7.735,47	€ 7.925,94	€ 8.116,41	€ 8.306,88	€ 8.497,35	€ 8.687,82
Schaal 15	€ 7.138,40	€ 7.357,11	€ 7.575,81	€ 7.794,52	€ 8.013,22	€ 8.231,93	€ 8.450,63	€ 8.669,34	€ 8.888,04	€ 9.106,75	€ 9.325,45	€ 9.544,16
Schaal 16	€ 7.729,36	€ 7.975,66	€ 8.221,96	€ 8.468,25	€ 8.714,55	€ 8.960,84	€ 9.207,14	€ 9.453,43	€ 9.699,73	€ 9.946,03	€ 10.192,32	€ 10.438,62
Schaal 17	€ 8.364,26	€ 8.646,65	€ 8.929,04	€ 9.211,43	€ 9.493,82	€ 9.776,21	€ 10.058,60	€ 10.340,99	€ 10.623,38	€ 10.905,77	€ 11.188,16	€ 11.470,55
Schaal 18	€ 9.188,24	€ 9.498,93	€ 9.809,62	€ 10.120,31	€ 10.431,00	€ 10.741,69	€ 11.052,38	€ 11.363,08	€ 11.673,77	€ 11.984,46	€ 12.295,15	€ 12.605,84

Aanloopsalaris dat in het betreffende jaar gebruikt kan worden voor werknemers die vanaf 1 januari van dat jaar in dienst treden

Vanaf 1 januari 2026 geldt de structurele situatie met de volgende aanloopjaren:
– voor de schalen 1 tot en met 5: geen aanloopjaren
– voor de schalen 6 tot en met 18: maximaal 1 jaar

Student-assistenten

ingangsdatum	*01-01-2026*
	€ 2.770,87
	€ 2.884,47
	€ 2.998,07

Minimum vakantie-uitkering per maand

Ingangsdatum	*01-01-2026*
	€ 221,67

Minimum vakantie-uitkering per jaar

Ingangsdatum	*01-01-2026*
	€ 2.660,03

Bijlage IV Regeling vakbondscontributie

Artikel 1 Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie.

Artikel 2 Vakbondscontributie

De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.

Artikel 3 Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie

De regeling is van toepassing op die werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond vertegenwoordigd in de SER, of bij de RMU of bij de CGMW.

Toelichting: dit betreft ten minste de volgende organisaties:
- AOb en FNV
- CNV
- FvOv
- Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding (KVLO)
- Landelijke Beroepsgroep voor Begeleiders in het Onderwijs (LBBO)
- Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie (NVLF)
- Nederlandse Vereniging van Wiskundeleraren (NVvW)
- Vereniging Leraren Schoolmuziek (VLS)
- Vereniging Onderwijs Kunst en Cultuur (VONKC)
- Nederlandse Vereniging voor Onderwijspersoneel (NVOP)
- Vereniging van schooldecanen en leerlingbegeleiders (NVS-NVL)
- Vereniging van Leraren in Levende Talen (VLLT)
- Kunstenbond
- Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen (NVON)
- Beroepsonderwijsbond (BO)

Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één werkgever worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

Artikel 4

Bron

Voor de ruil kunnen de volgende opgebouwde aanspraken worden ingezet:
– Eindejaarsuitkering

Artikel 5

Procedure

– De werknemer moet vóór 15 november van het betreffende jaar de wens om van de regeling gebruik te maken aan de werkgever kenbaar maken.
– Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever. Het aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de Vereniging Hogescholen: www.verenigingh ogescholen.nl

Bijlage V Landelijk bezwarenreglement functie ordenen hbo

Artikel 1 Landelijke bezwarencommissie functie ordenen

1 Er is een landelijke bezwarencommissie functie ordenen voor werkgevers en werknemers van de hogescholen waarop deze cao van toepassing is.
2 Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de Vereniging Hogescholen en is gevestigd te 's-Gravenhage, Prinsessegracht 21.
3 De uitwerking van de landelijke bezwarenprocedure wordt vastgelegd in een uitvoeringsreglement. De administratieve en juridische ondersteuning bij de behandeling van de bezwaren in het kader van dit reglement vindt plaats door de Stichting Onderwijsgeschillen , Postbus 85191 3508 AD Utrecht Bezoekadres: gebouw 'Woudstede' Zwarte Woud 2, Utrecht.

Artikel 2 Samenstelling landelijke bezwarencommissie functie ordenen

1 De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens werkgevers, een vertegenwoordiger namens werknemersorganisaties en een onafhankelijk voorzitter, alsmede hun plaatsvervangers.
2 Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Vereniging Hogescholen.
3 Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door werk- nemersorganisaties die partij zijn bij de vigerende cao.
4 De voorzitter en diens plaatsvervanger worden benoemd door de Vereniging Hogescholen op basis van een bindende voordracht door cao-partijen.
5 Personen die in dienst zijn van de bij de Vereniging Hogescholen aangesloten instellingen kunnen geen lid of plaatsvervangend lid noch voorzitter of plaatsvervangend voorzitter zijn van de commissie.
6 Op verzoek van de commissie kan een deskundige in de geldende methode van functieordenen als adviseur aan de commissie worden toegevoegd.
7 Het lidmaatschap van de commissie is onverenigbaar met het lidmaatschap van een interne bezwarencommissie van een bij de Vereniging Hogescholen aangesloten instelling welke bevoegd is kennis te nemen van bezwaren van werknemers tegen functieordeningsbeslissingen.
8 Op eigen verzoek wordt aan de leden ontslag verleend. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd plus 5 jaar wordt aan de leden ontslag verleend met ingang van de eerstvolgende maand. De leden worden door cao-partijen ontslagen indien zij niet (meer) voldoen aan de vereisten van artikel 2 leden 5 of 7 alsmede indien zij uit hoofde van ziekte of gebreken ongeschikt zijn hun functie te vervullen, alsmede indien zij bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak wegens misdrijf zijn veroordeeld. Alvorens het ontslag op grond van de vorige volzin wordt verleend wordt de betrokkene van het ontslag in kennis gesteld en wordt het lid de gelegenheid gegeven zich ter zake te doen horen.

Artikel 3

Vergoedingen en kosten

1 De leden van de commissie ontvangen voor hun participatie in de landelijke bezwarencommissie functie ordenen een financiële tegemoetkoming.
2 De leden van de commissie krijgen de noodzakelijke reis- en verblijfskosten vergoed.
3 De betreffende instelling draagt de kosten van de behandeling door de commissie en het secretariaat.

Artikel 4

Heroverweging van het voorgenomen besluit in de lokale bezwarenprocedure

1 De werknemer die bedenkingen heeft tegen een voorgenomen besluit van de werkgever omtrent functie ordenen, kan de werkgever verzoeken het voorgenomen besluit in heroverweging te nemen.
2 De werkgever stelt een reglement op voor de indiening en behandeling van bedenkingen als bedoeld in lid 1.
3 De heroverweging van het voorgenomen besluit vindt plaats door de werkgever tezamen met een lokale paritair samengestelde onafhankelijke commissie.
4 De werkgever kan een deskundige in de geldende methode van functieordenen om advies vragen.
5 De werkgever deelt de uitkomst van de heroverweging schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

Artikel 5

Indienen bezwaar

1 De werknemer kan bij de landelijke bezwarencommissie functieordenen bezwaar aantekenen tegen het in artikel 4 lid 5 genomen besluit aangaande de functieordening.
2 De werknemer dient het bezwaar schriftelijk en gemotiveerd uiterlijk zes weken na dagtekening van het in artikel 4 lid 5 genoemde besluit in, bij het secretariaat van de landelijke bezwarencommissie functie ordenen, zoals genoemd in artikel 1 lid 2.

Artikel 6

Taken van de landelijke bezwarencommissie functieordenen

1 De administratie van de geschillencommissie bevestigt de ontvangst van het bezwaar schriftelijk.
2 De commissie stelt op diens verzoek de werknemer in de gelegenheid diens standpunt mondeling toe te lichten.

3 De commissie toetst de uitkomst van de heroverweging en adviseert de werkgever hierover schriftelijk uiterlijk zes weken na ontvangst van het bezwaar. Deze reactie termijn kan verlengd worden met uiterlijk zes weken.
4 De commissie kan de beslissing voor ten hoogste vier weken verdagen en stelt hiervan de werknemer of diens gemachtigde schriftelijk in kennis.
5 De werkgever volgt het advies van de commissie op, tenzij er gewichtige redenen voor de werkgever aanwezig zijn om van het advies af te wijken.
6 De werkgever neemt na ontvangst van het advies een definitief besluit en deelt het definitief besluit uiterlijk twee weken na ontvangst van het advies van de commissie schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

Artikel 7 Evaluatie en terugkoppeling

1 De Stichting Onderwijsgeschillen evalueert en geeft een periodieke terugkoppeling aan cao-partijen over onder meer het aantal bezwaren, de aard van het bezwaar, de termijnen, de adviezen en de besluiten.
2 De hogescholen geven op verzoek periodiek een terugkoppeling aan de Vereniging Hogescholen over onder meer het aantal heroverwegingen van een voorgenomen besluit, de interne beslistermijnen, de adviezen en de besluiten.

Artikel 8 Slotbepaling

Deze regeling is aangepast en in werking getreden met ingang van 1 augustus 2007 en wordt opgenomen in de cao hbo. De regeling blijft ongewijzigd doorlopen tot het moment dat partijen bij de cao hbo deze vervangen, dan wel wijzigen.

Bijlage VI Overeenkomst vakbondsfaciliteiten hbo

Artikel 1

1 Werknemers van hogescholen, lid zijnde van een vakorganisatie aangesloten bij één van de centrales, kunnen vakbondswerkzaamheden verrichten.
2 De werkgever verleent betrokkene voor het gehele cursusjaar, gedurende de lange termijn van deze cao, buitengewoon verlof voor het verrichten van vakbonds-werkzaamheden, nadat overeen- stemming is bereikt over de omvang van het verlof en het tijdstip van opnemen van het verlof.
3 Dit buitengewoon verlof wordt door betrokkene schriftelijk aangevraagd, en nadat overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de werknemer, vastgelegd in een overeenkomst. In deze overeenkomst wordt vastgelegd het aandeel van het buitengewoon verlof in de normbetrekking op jaarbasis dat betrokkene buitengewoon verlof verleend wordt ten bate van vakbondswerk.
4 De vergoeding op jaarbasis is gelijk aan het product van het aandeel van het buitengewoon verlof in de normbetrekking en het salaris behorend bij het maximum van schaal 11. In de overeenkomst is opgenomen op welke wijze het instellingsbestuur de vastgestelde vergoeding kan innen.
5 In onvoorziene gevallen is de Regeling Georganiseerd Overleg (GO)- en vakbonds-faciliteiten 2005, ocw kenmerk AP/A&A 2004/46828 en de wijzigingen hierop, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2

1 De werknemersorganisaties ontvangen jaarlijks financiële middelen ter ondersteuning van de deelname aan het cao-overleg onder de volgende condities:
   a De huidige OCW middelen voor werknemersorganisaties (€ 889.000,- per jaar, prijspeil 2004) blijven na te zijn toegevoegd aan de lumpsum van de hogeschool beschikbaar voor de werknemersorganisaties en worden via de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs (SFSVO) verdeeld.
   b Het te decentraliseren bedrag wordt gedeeld door het werknemersaantal van de hogescholen per 1 januari 2005 en dit bedrag wordt in de cao opgenomen als basis voor de jaarlijkse bijdrage per werknemer;
   c Indexatie geschiedt jaarlijks op 1 januari conform de systematiek van de rijksbegroting van dat jaar.
2 Uiterlijk zes maanden na het kalenderjaar zal door de stichting een jaarverslag over dat kalenderjaar worden uitgebracht waarin verantwoording wordt afgelegd over de door de stichting ontvangen gelden en de verdeling daarvan over de vakorganisaties.
3 De stichting stelt een exemplaar van het jaarverslag ter beschikking aan de Vereniging Hogescholen en de vakorganisaties.
4 Jaarlijks overlegt SFSVO een accountantsverklaring aan de hogescholen.

Artikel 3

Uiterlijk zes maanden na het kalenderjaar zal door de stichting een jaarverslag over dat kalenderjaar worden uitgebracht waarin verantwoording wordt afgelegd over de door de stichting ontvangen gelden en de verdeling daarvan over de vakorganisaties. Uit deze verantwoording moet blijken dat de middelen conform de doelstelling zijn besteed.

Artikel 4

De SFSVO stelt een exemplaar van het jaarverslag ter beschikking aan de Vereniging Hogescholen en de vakorganisaties en overlegt jaarlijks een accountantsverklaring aan de hogescholen.

Bijlage VII Overeenkomst overlegprotocol

OVEREENKOMST INZAKE REGELING ARBEIDSVOORWAARDENOVERLEG
OP INSTELLINGSNIVEAU

Hierbij verklaren

De HBO-raad gevestigd te ´s-Gravenhage

te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door ,
voorzitter *secretaris*

hierna te noemen 'de HBO-raad als partij te ener zijde

en

Algemene Centrales van Overheidspersoneel (ACOP) gevestigd te Zoetermeer
te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

en

Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP)
gevestigd te 's-Gravenhage

te dezen statutair en krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs,
Bedrijven en Instellingen (CMHF) gevestigd te 's-Gravenhage

te dezen statutair en krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

hierna te noemen 'de centrales' als partij ter andere zijde dat zij teneinde te voldoen aan de verplichting zoals neergelegd in artikel 4.5, vierde lid Whw om op schriftelijke wijze overeen te komen op welke wijze door of namens het instellingsbestuur met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheid- en onderwijspersoneel overleg wordt gevoerd over regelingen van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de desbetreffende instelling zijn overeengekomen als volgt:

1 ***Overlegpartijen***
Het overleg wordt gevoerd tussen een of meer werkgevers en de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheid- en onderwijspersoneel, zoals bedoeld in artikel 4.5 van de Whw.

De concretisering daarvan is mede afhankelijk van de ontwikkelingen die zich voordoen ter zake het overleg op macroniveau (met name binnenlandse zaken en onderwijs en wetenschappen) en mesoniveau (met name cao-overleg).

2 *Aard van overleg*
Het overleg is gebaseerd op het bereiken van overeenstemming tussen partijen.

3 *Inhoud overleg*
Het overleg betreft de aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel, als bedoeld in artikel 4.5 Whw. Onder bedoelde aangelegenheden vallen tevens die arbeidsrechtelijke onderwerpen waarover in de private sector overleg gevoerd dient te worden. Hierbij kan worden gedacht aan het Burgerlijk Wetboek, (Richtlijnen voor de toepassing van) het buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, de Wet gelijke behandeling, de Wet op de collectieve arbeidsvoorwaarden, de Wet melding collectief ontslag of SER-besluit Fusiegedragsregel. Indien een wet als hier bedoeld niet van toepassing is op het hbo wordt zoveel mogelijk overeenkomstig gehandeld.

4 *Geschillen*
In geval van een geschil over de deelneming aan het overleg, alsmede in geval van een geschil over de aard, de inhoud en de organisatie van het overleg leggen de betrokken partijen het geschil voor aan een geschillencommissie. Deze geschillencommissie bestaat uit drie personen, die door cao-partijen gezamenlijk worden aangewezen.
De uitspraak van de geschillencommissie heeft bindende kracht.

5 *Binding*
Deze overeenkomst bindt de centrales, de HBO-raad en hun huidige en toekomstige leden.

6 *Toepassing*
Voor zolang het in deze overeenkomst bedoelde arbeidsvoorwaardenoverleg is geregeld in een voor de instelling van toepassing zijnde cao, treedt bedoelde cao-regeling voor deze in de plaats.

7 ***Deze overeenkomst geldt voor onbepaalde duur en kan slechts gewijzigd worden met instemming van alle partijen bij deze overeenkomst.***

Aldus overeengekomen te Utrecht op 21 maart 1997.

Bijlage VIII Protocol functieordening II

Afspraken tussen partijen bij de cao hbo 2000-2002 over de invoering van functieordening in het hoger beroeps onderwijs.

Overwegende dat:
- in het protocol functieordening (Bijlage XII van de cao-hbo 2000 - 2002) de voorwaarden zijn opgenomen, waaraan een te kiezen systeem van functieordening voor hogescholen zal moeten voldoen;
- op basis van nadere verkenningen is vastgesteld dat zowel de Fuwa-hbo, dat is de voor hogescholen aangepaste versie aan het Fuwasys-systeem, als de Hay-methode voldoen aan deze voorwaarden;
- bij de toepassing van twee systemen binnen de bedrijfstak de waardering van de functie met één van de twee systemen niet leidt tot verschillen in indelingsresultaten;
- de hogeschool na overleg met de vakorganisaties op lokaal niveau een keuze maakt voor één van de twee functiewaarderingssystemen te weten de Hay-methode of Fuwa-hbo;
- binnen de hogescholen in het kader van functieordening in de afgelopen jaren al véél werk is verricht wat kan worden betrokken in het komende proces van invulling van het waarderingssysteem;
- iedere hogeschool daarbij het eigen tempo van ontwikkeling en voorbereiding heeft bepaald;
- hierop aansluitend de invoering van functieordening binnen de sector in hoge mate decentraal op het niveau van de hogeschool zal worden gestuurd;

leggen partijen bij de cao-hbo 2000-2002 over:
- het tot stand komen van het conversiebestand;
- het beschikbaar stellen van het conversiebestand aan de hogescholen;
- de implementatie binnen de hogescholen;
- de bezwarenprocedure;
- de ondersteuning van hogescholen;
- uitvoeringsregels t.b.v. de salariëring (waaronder de salarisgarantie);
- decentralisatie. het navolgende vast:

1 ***Het tot stand komen van het conversiebestand***
Voorwaarde bij de toepassing van twee systemen binnen de bedrijfstak is dat de waardering van de functie binnen het ene systeem niet leidt tot verschillen in beloning ten opzichte van het andere systeem. Daarvoor wordt in nauwe samenwerking met en tussen beide systeemhouders (Hay-methode en FUWA-HBO), één bestand aan referentiefuncties, het conversiebestand, voorbereid. Onder het conversiebestand wordt verstaan een bestand aan functiebeschrijvingen in een beschrijvingsopzet, die het mogelijk maakt functies te ordenen op basis van zowel de Hay-methode als van Fuwa-hbo-systematiek.

Een eerste stap is de inventarisatie van de functietitels en het materiaal dat nodig is voor het beschrijven van de functies.
De geproduceerde functieprofielen zullen worden getoetst op herkenbaarheid en bruikbaarheid. Bij deze toetsing zullen vertegenwoordigers uit de hogescholen worden betrokken. De referentiefuncties uit het conversiebestand kunnen voor de instelling dienst doen als voorbeelden voor decentrale toepassing en als richtsnoer voor decentrale indelingsbeslissingen ten aanzien van persoonlijke functiesituaties.
De wijze waarop referentiefuncties zijn omschreven en opgesteld geven instellingen ondersteuning bij het gaan toepassen van één van beide systemen.
Vervolgens zullen de gereedgekomen functiebeschrijvingen door beide systeemhouders afzonderlijk worden gewaardeerd. De resultaten worden vergeleken en er zal een voorstel voor de rangordening worden opgesteld. Dit voorstel wordt door cao-partijen besproken en uiteindelijk vastgesteld. Ook wijzigingen van en aanvullingen op het conversie- bestand voortvloeiend uit toekomstig onderhoud van het bestand worden door cao-partijen vastgesteld. Het cao-overleg houdt toezicht op de gang van zaken bij de totstandkoming en het onderhoud van het conversiebestand. Partijen laten zich daarbij adviseren door een paritair samengestelde Technische Adviescommissie. Partijen bij de cao-hbo zijn intellectueel eigenaar van het conversiebestand en de aanpassingen die daarop plaatsvinden.

2 ***Ter beschikking stellen van het conversiebestand aan de hogescholen***
De Vereniging Hogescholen is formeel eigenaar van het conversiebestand en is daarmee verantwoordelijk voor het gebruik conform de tussen partijen gemaakte afspraken en voor het onderhoud van het bestand. Nadat de beschrijvingen en de resultaten van de functierangordening door cao-partijen zijn vastgesteld wordt het materiaal geschikt gemaakt voor gebruik binnen de hogescholen. Dit impliceert onder meer het toegankelijk maken van het materiaal in digitale vorm en in de vorm van een functiehandboek en een gebruikerstoelichting. Parallel hieraan zullen de vertegenwoordigers in het lokale cao-overleg worden geïnformeerd over de opzet en de mogelijkheden van het conversie- bestand. De wijze waarop dit gebeurt wordt besproken en vastgesteld in het overleg tussen cao-partijen.
Het conversiebestand zal in het najaar van 2002 ter beschikking komen van cao-partijen. Direct na vaststelling door cao-partijen zal het conversiebestand aan de hogescholen worden opgeleverd.

3 ***De implementatie van functieordening binnen hogescholen***
Ter ondersteuning van de implementatie wordt door iedere hogeschool een plan van aanpak opgesteld. Bij de invulling van het plan van aanpak kan rekening worden gehouden met de resultaten van eerdere activiteiten en voorbereidingen rond functiewaardering en met de specifieke ontwikkeling van het personeelsbeleid binnen de hogeschool. Het opstellen van het plan van aanpak is voor de hogeschool het startmoment voor het invoeringstraject van een nieuw systeem van functieordening.

In het plan van aanpak zal er tenminste aandacht zijn voor de onderstaande punten:

- de keuze van het functiewaarderingssysteem de Hay-methode of Fuwa-hbo. Deze keuze zal uiterlijk 1 januari 2003 door de hogeschool moeten zijn gemaakt;
- de wijze waarop reeds ontplooide activiteiten van een hogeschool inzake functieordening betrokken worden in de implementatie (bijvoorbeeld het gebruik van de eerder omschreven en ingedeelde functies na een toets aan de uitkomsten van het conversiebestand);
- de wijze waarop de voor de werknemer van toepassing zijnde functiebeschrijving wordt bepaald en toegekend. In het plan van aanpak wordt aangegeven hoe en op welke wijze de functie- beschrijving tot stand komt en wordt vastgesteld;
- wie binnen de instelling namens de werkgever bevoegd is tot het beheer van het systeem van functieordening en tot het maken van een indelingsvoorstel op basis van het systeem. De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van beheerders en indelers;
- de mogelijkheid tot beroep binnen de door cao-partijen gemaakte afspraken;
- de wijze van invoering: fasegewijs of in zijn geheel. Als gekozen wordt voor een fasegewijze invoering dan zullen de invoeringsdata worden opgenomen die gekoppeld zijn aan de verschillende functiecategorieën en/of functiefamilies binnen de instelling;
- het totale traject van functieordening, inclusief de toepassing van de (nieuwe) functiegroep en salarisschaal, zal binnen de hogeschool in maximaal 4 jaar moeten zijn afgerond. Deze 4 jaar wordt gerekend vanaf de datum dat het protocol functieordening II door partijen is ondertekend. De maximale duur van het traject van functieordening zal binnen de hogescholen worden verlengd indien cao – partijen niet vóór 1 januari 2003 het conversiebestand hebben vastgesteld;
- in het plan van aanpak zal uitdrukkelijk aandacht moeten zijn voor de wijze waarop binnen de hogeschool naar de verschillende personeelsgeledingen wordt gecommuniceerd over de invoering van het waarderingssysteem en de daaruit voortkomende functie- rangordening;
- de werkgever informeert met enige regelmaat de vakorganisaties op lokaal niveau over de voortgang van het traject van functieordening binnen de hogeschool;
- het plan van aanpak wordt na overleg met de werknemers- organisaties op lokaal niveau door de hogeschool vastgesteld.

De plannen van aanpak van de individuele hogescholen zullen door cao-partijen marginaal worden getoetst aan bovenstaande aandachtspunten.

4 De Bezwarenprocedure

Door cao-partijen zullen over de bezwaar- en beroepsprocedure afspraken worden gemaakt. Een kader voor deze afspraken is:

De bezwaar- en beroepsprocedure wordt in twee fases onderscheiden.
In eerste instantie zal bezwaar tegen de individuele gevolgen van de invoering van functieordening, bij de betreffende hogeschool, aanhangig gemaakt moeten worden.

Voor situaties waarin ook na het doorlopen van een dergelijke interne procedure het geschil blijft bestaan geldt een procedure, waarin door of namens cao-partijen beslissingen worden genomen inzake de bezwaren. Deze landelijke bezwaren-procedure sluit aan op de interne procedure en is alleen toegankelijk indien de interne procedure, binnen de instelling, volledig is doorlopen en afgerond.
Het secretariaat van de landelijke beroepsprocedure zal worden ingevuld onder verantwoordelijkheid van het cao-overleg.

5 ***Ondersteuning van de hogescholen bij de implementatie***
Ter voorbereiding van de op decentraal niveau te maken keuzes voor één van de beide functiewaarderingssystemen en ter ondersteuning van de implementatie van het functieordeningstraject zal een aantal activiteiten worden ondernomen. Deze activiteiten zullen worden voorbereid door de Vereniging Hogescholen in overleg met de beide systeemhouders. In de uitwerking van de bezwarenprocedure zal rekening worden gehouden met de standaards welke de systeemhouders hanteren bij een op te stellen functiebeschrijving. Over de voortgang in de ondersteuning van de hogescholen bij de implementatie van het functieordeningstraject zal het cao-overleg regelmatig worden geïnformeerd.

6 ***Uitvoeringsregels ten behoeve van de salariëring***
Partijen spreken af dat bij een volgende cao specifieke invulling zal worden gegeven aan een stelsel van overgangsregeling(en) die behoren bij de invoering van functie-waardering. Hierop vooruitlopend wordt vastgelegd dat indien ten gevolge van de toepassing van het functie- waarderingssysteem een lagere salarisschaal van kracht wordt, het uitzicht op het maximum salarisbedrag van de functieschaal, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst blijft bestaan.

7 ***Decentralisatie***
Tussen partijen is afgesproken om te komen tot decentrale invulling binnen de hogescholen van het systeem van functieordening. Partijen op centraal niveau zijn verantwoordelijk voor de centrale kaders en zullen in de cao de randvoorwaarden die gelden bij de invoering en toepassing van functieordening vastleggen. Partijen spreken eveneens af dat er een marginale toetsing van de plannen van aanpak zal plaatsvinden.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Den Haag op 21 december 2001.

Bijlage IX Functiematrix conversiebestand Hoger Beroepsonderwijs

Managementproces	Primair proces	Bedrijfsvoeringproces	Maximumschalen
			Schaal 18
			Schaal 17
1.01 Voorzitter faculteitsdirectie	2.01 Lector Kenniskring		Schaal 16
1.02 Faculteitsdirecteur	2.02 Lector Kenniskring		Schaal 15
1.03 Opleidingdirecteur 1.05 Lid faculteitsdirectie 1.06 Hoofd Centr. Stafafd. P&O 1.07 Hoofd Financiën/ Controller	2.03 Docent (lector oude stijl)		Schaal 14
1.04 Opleidingsdirecteur 1.08 Hoofd Dienst ICT	2.04 Docent 2.12 Hoofd Opleidingen		Schaal 13
1.09 Hoofd Stafafd. Marketing en Communicatie	2.05 Docent 2.13 Senior beleidsmedewerker		Schaal 12
	2.06 Docent 2.14 Beleidsmedewerker 2.15 Projectleider	3.11 Systeemontwikkelaar 3.14 Directiesecretaris	Schaal 11

Managementproces	Primair proces	Bedrijfsvoeringproces	Maximumschalen
	2.07 Instructeur 2.18 Decaan	3.07 Personeelsadviseur 3.09 Financieel Medewerker 3.13 Medewerker Communicatie	Schaal 10
	2.08 Instructeur 2.16 Mediathecaris 2.19 Studiebegeleider	3.01 Facilitair beheerder	Schaal 9
	2.09 Instructeur 2.20 Stageconsulent 2.21 Medewerker Roosterplanning	3.12 Netwerk- en systeembeheerder	Schaal 8
	2.10 Onderwijsassistent 2.17 Mediathecaris	3.15 Managementassistent	Schaal 7
	2.11 Onderwijsassistent	3.08 Medewerker Personeels- en salarisadministratie 3.10 Boekhoudkundig medewerker	Schaal 6

Managementproces	Primair proces	Bedrijfsvoeringproces	Maximumschalen
		3.02 Facilitair medewerker 3.16 Medew. Studenten-administratie 3.17 Administratief medewerker	Schaal 5
		3.04 Conciërge 3.05 Onderhouds-medewerker 3.18 Medewerker administratieve ondersteuning	Schaal 4

‘Bovenstaande Functiematrix sluit aan op het Conversiebestand hoger beroepsonderwijs. Dit bestand bevat een vijftigtal functieprofielen die een doorsnee bieden van de functies in het hbo. De benamingen voor de functies binnen de instellingen zullen niet altijd gelijk zijn aan de in de functiematrix opgenomen titels. Dat geldt eveneens voor de inhoud van de beschreven functieprofielen in het Conversiebestand hbo’.

Bijlage X

Gezondheidsbeleid

Gezondheidsbeleid: Preventie en re-integratie

De hogescholen zullen nadere afspraken maken over de inrichting van het gezondheidsbeleid.
Daarbij zullen de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:
De medezeggenschapsraad/ondernemingsraad zal bij de uitwerking van het gezondheidsbeleid betrokken worden.

Preventie

Een proactief gezondheidsbeleid binnen de instelling begint met een actief preventie-beleid. Algemene doelen voor een gezondheidsbeleid zijn het vergroten van inzet en inzetbaarheid van werknemers, het voorkomen van onderbenutting van de organisatie en het tegen gaan van uitval van mensen en ongewenst verloop. In het preventiebeleid staan het bevorderen van de gezondheid en inzetbaarheid van werknemers met het voortdurend verbeteren van de arbeidsomstandigheden centraal.

Verzuimbeleid

Doelstelling van het verzuimbeleid is het realiseren van een zo spoedig mogelijk herstel van de werknemer en daarmee het voorkomen van schade voor werknemer en werkgever.

Interventie

Interventie moet niet alleen gericht zijn op het wegnemen van gezondheidsklachten, maar ook op het aanpakken en bestrijden van de oorzaken van het verzuim, voor zover de werkgever daarop invloed kan uitoefenen.

Re-integratie

De re-integratie is gericht op het geheel of gedeeltelijk hervatten van het werk, in de eigen of in een andere functie, of bij een andere werkgever.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Onderdeel van de in lokaal overleg te maken afspraken is een duidelijke verant-woordelijkheidsverdeling. Er moeten heldere afspraken gemaakt worden over het monitoren van de uitvoering van het beleid.
De bevoegdheden, rechten en plichten van partijen (werkgever, lokaal overleg, (P)MR, OR) moeten duidelijk worden vastgelegd.

Budget

Bij de inrichting van het gezondheidsbeleid zullen ook de middelen worden betrokken die in verband met arbeidsgerelateerde zorg aan het hogeschoolgezondheidsbudget zijn toegevoegd.

Bijlage XI Uitwerking persoonsgebonden re-integratietraject

Het doel van de inzet van het persoonsgebonden re-integratietraject is het voorkomen van inactiviteit en het daaruit voortkomende beroep op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (BWRHBO). Voor de werknemer die met werkloosheid wordt bedreigd zal in overleg tussen werkgever en werknemer een persoonsgebonden traject worden vastgesteld waarvan de kosten voor rekening komen van de werkgever. Met het afgesproken re-integratietraject moet de kans op het houden van werk, zo mogelijk intern maar indien noodzakelijk extern zo groot mogelijk worden gemaakt.

Op het moment dat verlies van de arbeidsplaats van een werknemer bekend wordt, ontstaat onder bepaalde voorwaarden het recht op een re-integratietraject dat persoonsgebonden is. Dit recht geldt niet als er sprake is van een reorganisatie conform hoofdstuk R van de cao-hbo. In hoofdstuk R, artikel R-4, ligt vast dat er bij reorganisaties een sociaal plan wordt opgesteld. Hierin is geregeld dat er een pakket afspraken wordt gemaakt dat eveneens betrekking heeft op het voorkomen van een beroep op een uitkering.

Het recht op deze trajecten geldt voor werknemers met een dienstverband met de hogeschool van meer dan twee jaar van wie vaststaat dat zij na afloop van het dienstverband recht hebben op een WW-uitkering en een bovenwettelijke aanvulling hierop. Dat wil zeggen dat voldaan moet worden aan in de WW gestelde weken- en jareneis.

Voor een tussen werkgever en werknemer af te spreken persoonsgebonden re-integratietraject gelden maximaal de volgende bedragen:
- werknemers jonger dan 40 jaar: 8.000 euro
- werknemers van 40 tot en met 49 jaar: 10.000 euro
- werknemers van 50 jaar en ouder: 12.000 euro

Werkgever en werknemer overleggen over het ontwerp van een persoonsgebonden re-integratietraject.
De genoemde bedragen zijn plafonds voor de bekostiging van re-integratie-activiteiten. De werknemer houdt de wettelijk vastgelegde inspanningsverplichting om zo spoedig mogelijk betaalde arbeid te vinden en verricht daartoe activiteiten welke vergoed kunnen worden binnen de genoemde bedragen. De genoemde bedragen zijn maxima. Er resteren geen aanspraken nadat de afgesproken re-integratiedoelstellingen zijn gerealiseerd. Zolang de uitgaven in het kader van het re-integratie- traject nog niet het aangegeven plafond bereikt hebben en de afgesproken doelen van het traject nog niet bereikt zijn houdt de werknemer recht op financiering van op re-integratie gerichte activiteiten.

Bestedingsmogelijkheden zijn:
- bijdrage in kosten starten eigen onderneming
- outplacement ondersteuning
- loopbaanadvisering
- trainingen of opleidingen om kansen op arbeidsmarkt te vergroten.

De opgesomde bestedingsmogelijkheden zijn indicatief, en zeker niet limitatief. Afwijkende bestedingen uit het persoonsgebonden re-integratietraject dienen gelijksoortig te zijn aan de opgesomde mogelijkheden. Mits deze passen in het afgesproken re-integratie- traject kan de werknemer hiervoor zelf met initiatieven komen. De werkgever kan de werknemer hierbij advies geven over de beschikbare re-integratie-instrumenten.

Tot 2019 was onderdeel van de beschikbare middelen voor een persoonsgebonden re-integratietraject de gelden die beschikbaar waren vanuit het re-integratiecontract dat Zestor namens de Hogescholen had gesloten met Margolin. Dit contract was een uitvloeisel van het eigenrisicodragerschap WW. Cao-partijen hebben in 2019 besloten het contract met Margolin op te zeggen. Dat betekent dat de besteding van het re-integratiebudget waar de werknemer recht op heeft conform de cao, niet meer collectief is geregeld. Namens cao-partijen onderzoekt Zestor sinds 2020 of, en op welke wijze de re-integratie van de werkloze werknemer collectief kan worden geregeld.

Uitvoering re-integratie

De re-integratie van de werknemer zal, indien het extern wordt belegd, uitgevoerd worden door een re-integratiebedrijf met een nationaal gevalideerd en breed erkend en gehanteerd keurmerk, bijvoorbeeld Blik op Werk.

Het gaat om gekwalificeerde en gecertificeerde bureaus die zich daadwerkelijk richten op begeleiding, coaching en re-integratie. Met andere woorden; onmiskenbaar op deskundige wijze uitvoering geven aan artikel 72a WW. Het door een bureau laten verrichten van controle en inspectie is geen activiteit die is gericht op de inschakeling in de arbeid conform artikel 72a WW.

Een bureau met gekwalificeerde mensen, hetzij gekwalificeerd en BIG-geregistreerd, zoals een arts of een psycholoog, hetzij geregistreerd bij een erkende beroepsvereniging valt naar het oordeel van cao-partijen onder de bandbreedte van deze bijlage.

Bijlage XII Aanvullende cao-afspraken functieordening en beoordelen & belonen

A *In het op 21 december 2001 tussen partijen ondertekende protocol functieordening II, is opgenomen dat het totale traject van functie- ordening, inclusief de toepassing van de (nieuwe) functiegroep en salarisschaal, binnen de hogeschool in maximaal 4 jaar moet zijn afgerond. Deze 4 jaar wordt gerekend vanaf de datum dat het protocol functieordening II door partijen is ondertekend. Deze afspraak houdt in dat op 21 december 2005 het traject van functieordening binnen de hogeschool moet zijn afgerond. Het protocol functieordening II maakt integraal onderdeel uit van de cao-hbo. (Bijlage IX van de cao-hbo 2005).*
Voor de hogescholen die op 21 december 2005 niet gereed zijn met de invoering van functiewaarderingstraject hebben partijen in hun overleg op 26 oktober 2005 in het kader van de overgang aanvullende afspraken gemaakt.
Deze aanvullende afspraken waren eveneens noodzakelijk vanwege een door de Commissie Geschillen Medezeggenschap op 29 september 2005 gedane uitspraak (nr.102930). De uitspraak van de Commissie betreft een kwestie over het instemmingsrecht dat de CMR op basis van artikel 10.24, lid 1 Whw heeft bij besluiten over het plan van aanpak en het functiegebouw.
Onderstaande afspraken betreffen een aanvulling op de cao-hbo 2005, onder hoofdstuk H (salaris en toelagen) en bijlage IX Protocol functieordening II

Aanvullende tijdelijke overgangsafspraken:

1 De werknemer die ten gevolge van de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem in een hogere functieschaal wordt ingedeeld heeft met terugwerkende kracht tot 21 december 2005 recht op deze functieschaal.
2 Hogescholen die op 21 december 2005 het traject van functie- ordening nog niet hebben afgerond stellen na overleg met de werknemersorganisaties op lokaal niveau een nieuwe datum vast. Op deze datum dient het traject van functieordening, inclusief de toepassing van de (nieuwe) functiegroep en salarisschaal te zijn afgerond. De nieuwe datum dient uiterlijk te liggen voor 31 maart 2006.
3 Hogescholen waarvan de uitwerking van het plan van aanpak, inclusief het functiegebouw, nog niet is afgerond leggen, op grond van artikel 10.24, lid 1 Whw en de uitspraak nr. 102930 van de Commissie geschillen medezeggenschap, de nog te nemen stappen uit het plan van aanpak ter instemming voor aan de lokale vakorganisaties en de (Centrale) Medezeggenschapsraad (CMR). Bespreking van het verzoek tot instemming vindt plaats in een tripartite overleg tussen het bestuur van de instelling, de werk- nemersvertegenwoordigers uit het lokale-overleg en de CMR. De landelijke cao-partijen gaan ervan uit dat zowel de lokale vakorganisaties als de CMR voortvarend meewerken aan de beantwoording van een verzoek tot instemming. In ieder geval dient alles in het werk gesteld te worden om te voorkomen dat de invoering van het functiewaarderingstraject verdere vertraging oploopt. De betrokken partijen hebben hierin een grote verantwoordelijkheid.

4 Zodra er een nieuwe afrondingsdatum voor de hogeschool in het tripartite overleg is vastgesteld wordt deze terstond gemeld aan cao-partijen.
5 Indien de bespreking van het plan van aanpak inclusief het functiegebouw niet naar wens van de werkgever of de lokale vakorganisaties verloopt, meldt één van de partijen dit aan het landelijk cao-overleg. Vanuit het landelijk cao-overleg wordt dan het initiatief genomen om de betrokken partijen te adviseren over de voortgang en afronding van het functiewaarderingstraject.

B *Met de invoering van functieordening ligt er een belangrijke koppeling naar de afspraken die zijn gemaakt rond de nieuwe beloningsstructuur. Voorwaarden voor de invoering van de nieuwe structuur zijn echter een afgerond traject van functieordening en een operationeel beoordelingssysteem. Afgesproken is dat de invoering van de nieuwe beloningsstructuur op 1 januari 2006 plaats vindt. Deze afspraak is gemaakt op 20 november 2003 en vastgelegd in de cao-hbo. Voor de invoering van de nieuwe belonings- systematiek is het noodzakelijk dat er binnen de instelling sprake is van een operationeel beoordelingssysteem dat voldoet aan de criteria van artikel N-2 van de cao. Voor de hogescholen die op 1 januari 2006 nog géén operationeel beoordelingssysteem kunnen toepassen hebben partijen de navolgende tijdelijke aanvullende afspraken gemaakt:*
1 Hogescholen die in het kader van artikel H-3, lid 1 nog niet beschikken over een operationeel beoordelingssysteem zijn gehouden aan de bepaling in artikel H-3, lid 2 eerste streepje: ‘een salarisverhoging binnen de salarisschaal met het normpercentage zoals dat geldt in de functieschaal die van toepassing is’;
2 Een werknemer die naar diens eigen oordeel op uitstekende wijze zijn functie invult kan een gemotiveerd verzoek indienen om in aanmerking te komen voor tweemaal het normpercentage.
Dit verzoek wordt ingediend bij de leidinggevende. Bij afwijzing van dit verzoek geeft de leidinggevende binnen 10 werkdagen de redenen hiervoor aan.

Bijlage XIII Aanvullende cao-afspraak over financiering Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo

Met het fonds bevorderen en ondersteunen cao-partijen het arbeidsmarktbeleid, professionaliseringsbeleid en gezondheidsbeleid van de sector. Het fonds stimuleert vernieuwingen op deze drie terreinen, passend bij onderwijs- en maatschappelijke ontwikkelingen.
In het bestuur van Zestor zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties van het hbo vertegenwoordigd. Het paritaire karakter van Zestor komt naar voren in de keuze van onderwerpen en in de uitwerking van die onderwerpen. Het bestuur heeft de activiteiten van Zestor ondergebracht bij drie kerntaken:

1 Ondersteunen van het cao-proces
Het proactief verzamelen van relevante informatie en het verrichten en initiëren van onderzoek voor het cao-overleg en de sector (hogescholen).

2 Ondersteunen van de sector bij de invulling en ontwikkeling van de cao
Deze activiteiten zijn gericht op het overdragen van kennis en ervaring binnen en aan de sector. Kennisnetwerken, bijeenkomsten, proefprojecten (pilots) en stimuleringsregelingen worden opgezet om ervaring met onderwerpen op te doen en om kennis over te dragen of te delen.

3 Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren
Door gezamenlijk handelen kunnen hogescholen en werknemers grotere voordelen behalen dan per individuele hogeschool het geval is. Het gaat hierbij om regelmatig terugkerende of permanente activiteiten.

Naast de direct aan de cao gekoppelde activiteiten, hebben de sociale partners vastgesteld dat het fonds, ten behoeve van de sector, ook een eigenstandige functie heeft in onderzoek naar recente en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In het verlengde hiervan neemt het fonds verschillende initiatieven. Het fonds heeft de ambitie om zich te ontwikkelen als kennis- en expertisecentrum voor HR en arbeidsmarktvraagstukken, door het signaleren van trends en ontwikkelingen. Op de website van het fonds – www.zestor.nl – zijn de thema's te vinden, evenals de activiteiten, onderzoeken en producten die daarbij horen.
Iedere hogeschool is op grond van deze afspraken uit de cao-hbo verplicht jaarlijks bij te dragen aan de financiering van Zestor. De bijdrage wordt naar rato van de studentenaantallen bij de hogescholen geïnd. Deze jaarlijkse bijdrage bedraagt 1,8 miljoen euro en kan worden herzien, mede afhankelijk van de door cao-partijen verstrekte opdrachten. Cao-partijen hebben afgesproken dat de bijdrage gedurende de looptijd van de aanvullende cao-afspraak jaarlijks zal worden geïndexeerd op basis van de consumenten prijsindex (CPI).

Looptijd

Deze aanvullende cao-afspraak kent een looptijd van drie jaar, ingaande op 1 juli 2019. Ieder jaar wordt per 1 juli van enig kalenderjaar deze driejarige afspraak stilzwijgend verlengd, met 1 jaar.

Er is geen sprake van verlenging wanneer één van de partijen uiterlijk 3 maanden vóór 1 juli van dat jaar schriftelijk te kennen geeft niet te kunnen instemmen met het verlengen van de afspraak. Wanneer dat gebeurt loopt de afspraak twee jaar na 1 juli van dat kalenderjaar af.

Bijlage XIV Cao-afspraak zorgarrangement

Cao-partijen wensen ook in de toekomst te kunnen beschikken over een collectieve ziektekostenverzekering in combinatie met een collectief arrangement voor arbeidsgerelateerde zorg. Cao-partijen spreken in dat kader het volgende af voor 2026 :

a Sociale partners vinden het van belang dat iedere werknemer in het hoger beroepsonderwijs kan deelnemen aan een collectieve zorgverzekering voor het hbo. Ook gepensioneerden en arbeidsongeschikten dienen van de collectieve zorgverzekering of een gelijkwaardige voorziening gebruik te kunnen maken.

b Artikel T-4 blijft onverkort van toepassing

c Sociale partners wensen de sector een collectieve voorziening ten behoeve van arbeidsgerelateerde zorg te verschaffen. Naast gezondheidsoplossingen op het vlak van veerkracht en vitaliteit, mentale coaching en leefstijl dienen ook interventies op het gebied van mantelzorg,zoals mantelzorgcoaches het thema ‘levensfasen en werk’ zoals menstruatie, meno pauze en vruchtbaarheidsbehandelingen en fysieke coaching en training hier deel van uit te maken, evenals een loopbaanonderzoek voor individuele werknemers.

d Hogescholen kunnen ervoor kiezen om geen gebruik te maken van de collectieve voorziening. Zij zijn dan verplicht om alternatieve gezondheidsoplossingen aan te bieden van minimaal hetzelfde voorzieningenniveau. De medezeggenschap heeft instemmingsrecht op het beleid van de inkoop van de alternatief ingekochte zorg inclusief de kwalitatieve voorwaarden die gesteld worden aan deze zorg.

e Ter medefinanciering van deze afspraak blijft de arbeidsvoorwaarderuimte voor arbeidsgerelateerde zorg in de omvang van € 55 per werknemer per jaar beschikbaar voor iedere instelling.

f In het principeakkoord cao-hbo 2021-2022 worden onder “II Werkdruk” maatregelen beschreven die de werkdruk in het hbo moeten gaan verlagen. Niettemin willen sociale partners werknemers handvatten bieden om zelfstandig regie te nemen op het voorkomen van of tegengaan van de negatieve gevolgen van stress. De Arbocatalogus hbo benoemt verschillende gezondheidsoplossingen die werknemers hierbij kunnen faciliteren, variërend van op veerkracht en vitaliteit gerichte interventies tot mentale coaching en leefstijlinterventies. Daar waar de werknemer met het oog op het

voorkomen van of tegengaan van de negatieve gevolgen van stress een beroep doet op een van deze gezondheidsoplossingen, zal de werkgever dit honoreren.

g Mocht het beroep dat wordt gedaan op gezondheidsoplossingen als bedoeld onder f. met uitzondering van de wettelijk verplichte arbozorg, zodanig massaal van aard zijn dat er sprake is van een grove overschrijding van het budget als bedoeld onder e, dan zal op lokaal niveau worden onderzocht wat daarvan de onderliggende oorzaak is. Afhankelijk van de uitkomst van deze analyse kan het lokaal overleg besluiten tijdelijk een deel van de aanvragen niet te honoreren of om gezamenlijk nadere criteria vast te stellen op basis waarvan aanvragen worden gehonoreerd. Na hervatting zullen de aanvragen die zijn aangehouden als eerste worden gehonoreerd.
Mochten partijen in lokaal overleg er niet uit komen, dan kunnen cao-partijen op basis van bijlage VII onder 4 een geschil aanhangig maken bij de geschillencommissie.
De uitnutting van de budgetten zoals onder h. genoemd onder 1 en 4 spelen geen rol in de afweging bedoeld in dit lid.

h In het lokaal overleg wordt door de hogescholen aan de vakbonden verantwoording afgelegd over de beschikbaarheid, het gebruik en de uitvoering van de arbeidsgerelateerde zorg. Om te kunnen beoordelen welke zorgoplossingen uit welke geldstromen gefinancierd worden en om te bezien of en hoe het geld dat vanuit de arbeidsgerelateerde zorg-middelen komt is besteed, verschaffen hogescholen het lokaal overleg inzicht in de geboden en de ingekochte zorg, de uitgaven aan deze zorg, evenals uit welke geldstromen deze zorg gefinancierd is. Daarbij wordt zoveel als mogelijk onderscheid gemaakt naar de volgende grondslagen:

1 De wettelijk verplichte arbozorg en andere wettelijke verplichtingen;
2 De arbeidsgerelateerde zorg;
3 Eventuele uit de decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen gefinancierde interventies, en;
4 Overige, voor zover niet vallend onder één van de eerdere categorieën.

Bijlage XV Onderscheidende criteria docentfuncties

	Schaal 10	Schaal 11
Onderwijs en uitvoering	– Begeleiden studenten in leerproces – Voorbereiden en uitvoeren van onderwijs	– Begeleidt docenten – Begeleidt afstudeerders – Begeleidt afstudeerstages
Beoordeling en examinering	– Beoordeelt toetsen waar geen interpretatieruimte benodigd is (bijv. multiple choice, rekentoets) – Treedt op als tweede paar ogen bij een mondelinge toets.	– Beoordeelt studenten – Ontwikkelt toetsen – Stelt antwoordprotocollen op – Beoordeelt toetsen inclusief interpretatie – Treedt op als beoordelaar bij een mondelinge toets.
Onderwijsontwikkeling	– Geeft feedback op het ontwikkelde onderwijs	– Ontwikkelt onderwijs
Onderwijs coördinatie, organisatie en kwaliteitszorg	– Geeft feedback	– Ontwikkelt en voert uit
Vereiste kennis en vaardigheden	– Didactische vaardigheden	– Volledige en overdraagbare BDB (waarin de BKE is geïntegreerd) – Of vergelijkbaar

NB. Een medewerker hoeft niet aan alle criteria te voldoen om in aanmerking te komen voor schaal 11. De hoofdregel geldt: de zwaarste structurele werkzaamheden tellen.

Partijen bij de cao-hbo 2026

Vereniging Hogescholen
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
T 070 312 21 21
F 070 312 21 00
E info@vereniginghogescholen.nl
I www.vereniginghogescholen.nl

Algemene Onderwijsbond AOb
St Jacobsstraat 22
3511 BS Utrecht
Postbus 2875
3500 GW Utrecht
T 030 298 98 98
F 030 298 98 77
E info@aob.nl
I www.aob.nl

Federatie van Onderwijsvakorganisaties FvOv
Zinzendorflaan 9
3703 CE Zeist
T 030 693 76 73
E info@fvov.nl
I www.fvov.nl

CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2510
3500 GM Utrecht
T 030 751 10 03
E info@cnv.nl
I www.cnv.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 088 368 03 68
F 079 352 12 26
E ibbfrontoffice@fnv.nl
I www.fnv.nl

Colofon

Vereniging Hogescholen
Prinsessegracht 21
2514 AP Den Haag
Telefoon (070) 312 21 21

www.verenigingh ogescholen.nl
@Ver_Hogescholen

Realisatie
Arbeidsvoorwaarden, Communicatie Vereniging Hogescholen

Vormgeving
Neurath

Copyright Vereniging Hogescholen
Den Haag, februari 2026