

AOb, FNV Onderwijs & Onderzoek, CNV Onderwijs, FvOV,
T.a.v. Douwe Dirk van der Zweep, Renilde van Driel, Remko Littooij, Bert de Haas
Per mail

Beste Douwe, Renilde, Remko en Bert,

De huidige cao hbo loopt tot en met 31 december 2025. Graag nodigen wij jullie uit om met ons in overleg te treden over de collectieve arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2026.

Inleiding

Het hbo is een vitale schakel in het hoger onderwijs. Terwijl de maatschappelijke verwachtingen toenemen en de rol van het hbo als motor van innovatie, praktijkgericht onderzoek en regionale ontwikkeling steeds belangrijker wordt, staat de sector onder druk. Demografische krimp, stijgende kosten en politieke keuzes leiden tot financiële krapte bij instellingen. Het afgelopen jaar hebben we succesvol gezamenlijk opgetrokken om een aantal bezuinigingen ongedaan te maken. Maar dat neemt niet weg dat bij veel hogescholen de broekriem moet worden aangetrokken. Deze realiteit vraagt om een cao die niet alleen recht doet aan de inzet en professionaliteit van medewerkers, maar ook wendbaar genoeg is om mee te bewegen met veranderende omstandigheden. Een cao die bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en rekening houdt met de financiële kaders waarbinnen hogescholen opereren. Oftewel een cao die niet alleen past bij de macrocijfers, maar ook uitvoerbaar en betaalbaar is voor ieder van de hogescholen individueel. Zodat we gezamenlijk kunnen bouwen aan een toekomstbestendige sector waarin kwaliteit, continuïteit en waardering hand in hand gaan.

Looptijd

Gezien de huidige financiële onzekerheden achten wij een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026, het meest passend.

Arbeidsvoorwaardenruimte en Loon

Voor de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte is de systematiek van indexatie van het loongerelateerde deel van de Rijksbijdrage leidend. Net als voorgaande jaren is het samen uit-samen thuis-principe voor ons het uitgangspunt. Dat betekent dat álle in geld waardeerbare afspraken worden bekostigd uit de arbeidsvoorwaardenruimte, ook een eventuele opslag op de pensioenpremie door ABP. Tevens zullen de sectorale meerkosten van de schaal 10-11 afspraak uit de vorige cao, ingeschat op 0,04%, moeten worden verdisconteerd.

Na aftrek van de andere in geld waardeerbare afspraken resteert de loonruimte die ingezet kan worden voor een structurele loonsverhoging. Als de ruimte die door het kabinet in 2026 beschikbaar wordt gesteld voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling hoger of lager uitvalt dan nu voorzien, willen wij dit verrekenen in de loonafspraken in de cao voor 2027.

Onderzoeken en werkgroepen

In de cao-hbo 2024-2025 is een aantal werkgroepen ingesteld, met de afspraak om de uitkomsten te betrekken bij de cao-onderhandelingen.

Balans in het loongebouw/Functiewaardering

De analyse van het loongebouw heeft een aantal actiepunten opgeleverd die, wat ons betreft, leiden tot een vervolgo opdracht aan de werkgroep. Over de inhoud van die opdracht willen wij met jullie in gesprek. Wij zijn bereid de beloning van docenten mee te nemen in die vervolgo opdracht, waarbij vooral gekeken moet worden naar inschaling en beloning op basis van taken en rollen, zodat het systeem beter aansluit bij de praktijk en verantwoordelijkheden binnen het onderwijs.

Vooruitlopend op de vervolgo opdracht willen wij in ieder geval in de nieuwe cao een verhoging van het maximum van schaal 13 doorvoeren, te financieren uit de arbeidsvoorwaardenruimte.

Inclusieve cao/Sociale veiligheid

Wij stellen voor de adviezen van Zestor, Movisie en OCW over de inclusieve cao en sociale veiligheid af te wachten om deze mee te nemen in de onderhandelingen. Naar verwachting is het SER-advies over mantelzorg, rouwverlof en het versimpelen en terugsnijden van de diverse verlofvormen in het najaar van 2025 beschikbaar. Wij willen dat advies, voor zover mogelijk, verwerken in de cao.

Werk en verlof

Wij willen een werkgroep vanuit het cao-overleg vragen de samenhang tussen alle vormen van verlof in de cao te onderzoeken en daarbij te bezien of een overstap naar een reguliere werkweek en verlofafspraken in plaats van de huidige (norm)jaartaaksystematiek wenselijk en haalbaar is. Voor dit onderzoek is het belangrijk om de juiste expertise in te schakelen, ook vanuit de hogescholen. Er zijn diverse aanleidingen voor dit onderzoek: zo is de huidige systematiek voor nieuwkomers in de sector zeer onoverzichtelijk. Maar ook de fiscale regels gaan uit van een werkweek en een maandloon (denk bijvoorbeeld aan de WML). De uitkomst van dit onderzoek kan evenwel ook zijn dat de huidige systematiek beter past bij het hbo.

Inhoudelijke voorstellen

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

In het verleden hebben cao-partijen succesvolle afspraken gemaakt om de flexibele schil van hogescholen te beperken. Dit heeft geleid tot een aanzienlijke afname van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Hoewel deze ontwikkeling positief is geweest, zien we nu dat de daling in het huidige klimaat van krimp en bezuinigingen tot knelpunten leidt. Hogescholen hebben behoefte aan een zekere mate van flexibiliteit om adequaat te kunnen inspelen op veranderende omstandigheden. Dat kunnen we voor een belangrijk deel oplossen met een andere systematiek van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

De huidige systematiek van tijdelijke dienstverbanden in de cao kent beperkingen ten opzichte van de wettelijke systematiek. Zo hebben hogescholen en werknemers in de lopende cao zeer weinig ruimte om opeenvolgende tijdelijke dienstverbanden af te spreken. De onderliggende gedachte is mooi en onderschrijven wij: vast werk verdient vaste banen. Maar in de huidige praktijk van krimp en financiële onzekerheid betekent het vooral dat werkgevers te vaak medewerkers na het eerste jaar moeten laten gaan omdat ze onvoldoende zekerheid hebben voor een vaste aanstelling. Ook de bijstellingen die we eerder afspraken leiden in de praktijk tot onwenselijke situaties.

Voorstel van werkgevers is daarom om de afspraken over vaste en tijdelijke aanstellingen grondig te herzien, en aan te sluiten bij de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek. Hiermee hebben werkgevers meer ruimte om risico te nemen en personeel te behouden waarvan anders afscheid genomen moet worden. Wij verwachten dat hiermee enerzijds personeel behouden kan blijven, en anderzijds minder reorganisaties nodig zullen zijn. Dat is beter voor deze werknemers, maar ook voor de collega's omdat er een gezondere verhouding van langer en korter zittend personeel ontstaat.

Bovenwettelijke WW en WGA

Wij zijn van mening dat de huidige bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening de noodzakelijke mobiliteit op de arbeidsmarkt belemmert, juist in een tijd waarin iedereen die kan werken hard nodig is. Ook valt niet meer uit te leggen dat een overheidssector, met publieke financiering een bovenwettelijke WW-regeling in de lucht houdt die vele malen ruimer is dan wat er in de markt wordt geboden.

Daarom stellen wij voor om de werkloosheidsuitkering voor nieuwe instroom te beperken tot een periode van de oude WW, zoals die in de markt ook door private partijen wordt aangevuld tot maximaal 38 maanden (vanaf 2027 32 maanden). Conform de daar geldende voorwaarden. Met daarbij hulp en ondersteuning bij oriëntatie op de arbeidsmarkt en bij sollicitaties. Aansluiting bij de stichting private aanvulling ww en wga (SPAWW) is wat ons betreft iets wat onderzocht moet worden.

We realiseren ons dat we deze regeling niet per direct kunnen aanpassen. Een overgangsregeling waarin we voor (een deel van) het zittende werknemersbestand de oude regeling garanderen is daarom bespreekbaar.

Daarnaast willen we expliciteren dat toekomstige verkortingen van de WW-duur niet automatisch worden gecompenseerd via de bovenwettelijke regeling. En dat we afspraken maken over de groep werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, waarbij ontslag mogelijk is als herplaatsing niet lukt.

Tot slot stellen wij voor om artikel 5 van de ZAHBO te schrappen. De bepaling dat in het tweede ziektejaar bij het verrichten van 45% van de betrekkingsomvang recht bestaat op 100% loondoorbetaling, blijkt in de praktijk niet bevorderlijk voor volledige re-integratie. Een herziening zoals afgesproken in het mbo is daarom noodzakelijk.

DI-uren

Bij de totstandkoming van de Duurzame Inzetbaarheidsuren hadden cao-partijen een mooi en gedeeld beeld voor ogen. In de praktijk zien we dat de DI-uren steeds meer als regulier verlof worden gezien. Wij willen de

bepalingen over de inzet van DI-uren daarom aanscherpen door nadere afspraken te maken over die inzet en de onderbouwing daarvan. Om te voorkomen dat de uren als regulier verlof worden gebruikt willen we het bestedingsdoel Balans werk/privé schrappen. Ook moet het mogelijk worden DI-uren te betrekken bij afspraken over professionalisering.

Daarnaast willen we samen met jullie zoeken naar een objectiveerbare en hanteerbare ondergrens voor parttimers, bijvoorbeeld één dag (0,2 fte) per week. Medewerkers die een (heel) klein contract hebben krijgen nu ook een (beperkt) saldo DI-uren toegekend, maar daarmee kan feitelijk geen bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid worden bereikt.

Professionalisering

De cao kent diverse scholings- en professionaliseringsafspraken, die niet altijd logisch in elkaars verlengde liggen. Wij willen met jullie in gesprek over vereenvoudiging en beperking van deze afspraken. Vooruitlopend hierop willen we nu expliciet maken dat de kosten van scholing in opdracht van de werkgever uit de 3% out of pocketkosten kunnen worden gefinancierd.

Werken na AOW-gerechtigde leeftijd

De cao-afpraak dat een werknemer het kalenderjaar of de collegereeks mag afmaken, draagt bij aan een zorgvuldige beëindiging van werkzaamheden. Dit is zowel in het belang van de werknemer als van de hogeschool. In de praktijk wordt deze bepaling echter ruim geïnterpreteerd. Om beter aan te sluiten bij de oorspronkelijke bedoeling van de cao-partijen, stellen wij een aanpassing voor. Het recht op afronding moet daadwerkelijk betrekking hebben op het geven van onderwijs of het uitvoeren van onderwijsgerelateerde taken. Het is nadrukkelijk niet bedoeld voor het opnemen van vakantie-uren, het verlengen van de loondoorbetaling bij verzuim of anderszins betaald thuis zitten.

Daarnaast willen we in de cao verduidelijken dat werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt geen aanspraak kunnen maken op de extra duurzame inzetbaarheidsuren uit artikel M-1-c, noch kunnen instromen in de WS-regeling.

Werktijdvermindering senioren

De WS-regeling kent zowel een betaalde als een onbetaalde variant. In de praktijk blijkt dat werknemers er soms voor kiezen om deze varianten (gedeeltelijk) te laten overlappen. Dit leidt tot onbedoelde en – naar onze mening – ongewenste neveneffecten.

Zo is het bijvoorbeeld niet altijd duidelijk welke betrekkingssomvang als uitgangspunt moet worden genomen. Ook roept het vragen op over hoe moet worden omgegaan met het percentage werktijdvermindering na afloop van één van de varianten. Deze onduidelijkheden kunnen leiden tot verwarring en inconsistentie in de uitvoering.

Om dergelijke situaties te voorkomen en de regeling op een zorgvuldige en transparante manier toe te passen, willen we graag met jullie in gesprek over het verduidelijken van de bepalingen.

Demotie

Wij stellen voor om in artikel T-7 de mogelijkheid toe te voegen voor de werkgever om bij plaatsing in een functie in een lagere schaal een toelage toe te kennen. Deze toelage kan – al dan niet tijdelijk – worden ingezet om inkomensachteruitgang te verzachten, met een afgesproken afbouwperiode dat recht doet aan de individuele situatie. Dit biedt ruimte voor maatwerk voor medewerkers die in de loop van hun carrière een stap terug doen.

Formulering cao

De formulering in de cao is op punten waar het gaat om de beschrijving van verantwoordelijkheden niet helder en eenduidig: het gebruik van “in overeenstemming met” en “ter instemming voorgelegd” en “in overleg met”. Wij willen met jullie in gesprek over een eenduidige interpretatie en bewoording.

Artikel H-3 Jaarlijkse salarisverhoging

We willen de toelichting bij de salaristabel dat het normpercentage wordt berekend over het maximum van de schaal toevoegen aan artikel H-3.

Artikel H-7 Overwerkvergoeding

Als gevolg van een uitspraak van het Europese Hof van Justitie inzake gelijke behandeling voltijd en deeltijd is aanpassing van lid 4 noodzakelijk:

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 dagelijkse werktijd, 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, ~~met dien verstande dat het bedrag in geld voor overwerk op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur slechts wordt toegekend voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur bij een normbetrekking wordt overschreden.~~

Artikel H-10 Waarneming hogere functie

Wij willen verduidelijken dat er bij gedeeltelijke waarneming sprake is van een naar rato waarnemingstoelage en stellen de volgende aanvulling voor.

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 *en omvang* van die waarneming ingeschaald alsof hij (gedeeltelijk) in die functie is benoemd.

Artikel G-7 Avondwerk

Wij willen het artikel over werktijden oudere werknemer herzien. De grens van 50 jaar en ouder voor het opdragen van avondwerk (maximaal twee dagdelen per week en 40 dagdelen per jaar voor nieuw avondwerk) kan worden opgetrokken naar 60 jaar en ouder.

Artikel G-8 Tijd en plaatsgebonden werkweek

Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat thuiswerken mogelijk is, als werkgever en werknemer daar afspraken over maken. Artikel G-8 wordt dan als volgt:

De werknemer vervult zijn functie binnen de gebouwen of ruimten waarin de instelling is gehuisvest en op de daarbij behorende terreinen, tenzij de aard van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet of de werkgever en werknemer andere afspraken maken.

Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen

De besteding van de DAM-gelden wordt op lokaal overleg overeengekomen. Maar steeds vaker horen wij dat de lokale onderhandelaars van de bonden niet instemmen met voorstellen om zaken te financieren die expliciet in de cao zijn genoemd als mogelijke bestedingsdoelen. Wij willen daarom afspraken maken over de bestedingsdoelen die in de cao zijn genoemd. Die afspraken houden in dat de in hoofdstuk K genoemde onderwerpen altijd worden gefinancierd uit de DAM tenzij cao-partijen in het lokaal overleg andere afspraken maken.

Het woord “telewerken” kan worden veranderd in “thuiswerken”.

We stellen voor lid 2 van hoofdstuk K, over de uitgangspunten voor het te voeren overleg uit 2002 te schrappen.

Artikel Q-4 Indiensttreding na gedeeltelijke afkeuring

De verplichting om een medewerker een arbeidsovereenkomst te bieden na gedeeltelijke afkeuring passend bij zijn restcapaciteit is dubbelop, nu het UWV voorafgaand aan het verlenen van een ontslagvergunning beoordeelt of alle herplaatsingsmogelijkheden zijn onderzocht en waar mogelijk benut. De herplaatsingsvraag komt dus al vóór opzegging van de arbeidsovereenkomst aan de orde waardoor deze bepaling leidt tot onnodige onzekerheid bij werknemers en ‘gedoe’ bij het afwikkelen van een arbeidsovereenkomst met afgekeurde werknemers. Daarom stellen we voor deze overbodige bepaling te schrappen.

8.6 Artikel Q-5 Ontslag na afloop lang buitengewoon verlof

Artikel Q-5 geeft een hogeschool de mogelijkheid om een medewerker te ontslaan die terugkeert van een lang buitengewoon verlof als daarvoor geen formatieve ruimte meer is. Dit geldt alleen niet als de medewerker terugkomt van lang buitengewoon verlof vanwege een politieke functiebekleding. Dat is een uitzondering die we niet meer kunnen verklaren en willen dit daarom toevoegen aan artikel Q-5. We stellen de volgende tekst voor:

Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de hogeschool zijn werkzaamheden niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag.

De werkgeversdelegatie behoudt zich het recht voor om voorstellen te allen tijde in te trekken, aan te vullen, te wijzigen of aan te passen.

Wij zien uit naar een constructief overleg en een mooie nieuwe cao.

Hartelijke groet,

Jopie Nooren,
voorzitter cao-delegatie
Vereniging Hogescholen