



Inzet cao hbo 2026

Op 31 december 2025 loopt de huidige cao hbo af.

In de huidige cao hebben cao-partijen afgesproken werkgroepen in te stellen op de onderwerpen: balans in het loongebouw, functiewaardering, inclusieve cao, sociale veiligheid en werkdruk. De opbrengst hiervan bepaalt grotendeels de agenda van het komende overleg. De vakbonden zijn van mening dat deze cao-ronde de volgende onderwerpen geregeld moeten worden:

Salariëring en looptijd

Vakbonden stellen een cao van een jaar voor met een structurele salarisverhoging van 6 % over de looptijd van de cao. Wij willen koopkracht verbeteren voor de onderste schalen van het loongebouw. Daarnaast willen vakbonden koopkrachtverlies naar de toekomst toe uitsluiten.¹

Balans in het loongebouw

Het loongebouw in het hbo heeft onderhoud nodig. Daar is de spreiding tussen schaalbedragen niet optimaal. Zo zijn in meerdere schalen de startbedragen gelijk. Voor de sector willen we een minimumloon van 18 euro per uur, met behoud van progressie.

Voor meerdere schalen speelt de vraag of de salarisschalen onderling van elkaar, en in vergelijking met andere (onderwijs)sectoren, voldoende onderscheidend en concurrerend zijn. Ook verdient het systeem van aanloopjaren een kritische blik.

Functiewaardering

Er is verdere verbetering nodig in de wijze van inschaling. In de cao worden twee functiewaarderingsmethodieken gehanteerd in plaats van – hetgeen gebruikelijk is – één functiewaarderingsmethodiek die een koppeling kent met een loongebouw. In het huidige systeem stelt elke hogeschool zelf functies op en laat die – tegen zeer hoge advieskosten – waarderen met de systemen Hay of e-Fuwa. De kern van het beloningsbeleid is buiten de cao-partijen om geregeld en laat te veel ruimte in de technische toepassing. Hierdoor zijn de uitkomsten niet optimaal. Zo is verbetering nodig in de doorstroom in functiereeksen. Voor de docentfuncties stellen we een systeem voor, waarin de cao partijen gaan werken met 1 landelijke set normfuncties. Dit systeem kennen we ook in de cao voor de Nederlandse Universiteiten. Omdat de bezwarencommissies in de praktijk toetsen aan het e-Fuwa systeem willen bonden exclusief over naar het systeem van e-Fuwa voor de waardering. Vakbonden willen daarbij zeggenschap over technische aanpassingen van het systeem en de mogelijkheid om zelf functies ter toetsing voor te dragen aan de landelijke commissie functieordening, onafhankelijk van een concreet geschil.

¹ Voor FNV betekent dit automatische prijscompensatie.

Werkdruk

De te hoge werkdruk blijft een kernprobleem binnen het hbo. Er wordt te veel onbetaald overgewerkt, omdat veel taken niet worden opgenomen in de taakopdracht. Om te bevorderen dat er 'reële taakopdrachten' zijn, willen bonden het gesprek hierover bevorderen door in het jaargesprek het onderwerp 'reële taakopdrachten' verplicht te bespreken aan de hand van de individuele jaartaak. Iedere medewerker moet een jaartaakplaatje hebben om te laten toetsen.

Vakbonden willen naast de commissie op instellingsniveau een onafhankelijke landelijke commissie die dient als beroepsorgaan.

In het jaartaakplaatje moet regelruimte worden opgenomen naar rato van de betrekkingssomvang met een vaste voet voor personeel met een kleine betrekkingssomvang.

Inroostering moet volgens de cao zoveel mogelijk aaneengesloten zijn. Helaas gebeurt het niet altijd. Momenteel overstijgt de beschikbaarheid van werknemer hun betrekkingssomvang. Om ervoor te zorgen dat collega's, die in deeltijd werken dat ook in de praktijk herkennen, willen vakbonden afspraken maken over het maximaal in te roosteren dagen voor werkzaamheden. Indien werkgever en werknemer geen schriftelijke overeenstemming kunnen bereiken, geldt voor de beschikbaarheid van de werknemer de volgende tabel:

Werktijdfactor	Maximaal aantal dagdelen in te roosteren voor werkzaamheden	Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
t/m 0,1	2	1
t/m 0,2	2	1
t/m 0,3	3	2
t/m 0,4	4	2
t/m 0,5	5	3
t/m 0,6	6	3
t/m 0,7	7	4
t/m 0,8	8	4
t/m 0,9	9	5
> 0,9	10	5

Geen doorschuiven van taken: Bij (tijdelijke) verzuim of niet opgevulde vacatures mogen taken niet eenvoudig bij collega's worden neergelegd. Vakbonden stellen voor dat de cao vastlegt dat bij leegloop taken herverdeeld worden. Opnieuw verdelen moet de balans herstellen; anders ontstaat onnodige overbelasting bij de achterblijvers.

Gezien de veranderingen en krimp in de sector dienen de (centrale) medezeggenschapsraad, deelraden en de opleidingscommissie ruimer gefaciliteerd te worden om in positie gezet te worden.

In de cao wordt het geven van een koffie- en theepauze van twintig minuten per dagdeel verplicht gesteld en ingeroosterd. Deze korte pauzes dienen, in overeenstemming met de cao hbo, in de taakoverzichten te worden meegenomen. Tijdens pauzes moet personeel zich kunnen onttrekken aan de werksituatie, daarvoor dienen voldoende, alleen voor personeel toegankelijke ruimtes beschikbaar te zijn.

Inclusieve cao

Het arbeidsmarktfonds Zestor heeft onderzocht hoe de cao hbo tekstueel en inhoudelijk inclusiever gemaakt kan worden. Vakbonden willen de opbrengsten hiervan gebruiken om de tekst aan te passen.

Daarnaast willen vakbonden afspraken maken over gelijke beloning vrouwen en mannen, transitieverlof, erkenning van alle ouders in het gezin bij de verlofregeling, het recht op voorzieningen voor medewerkers met een arbeidsbeperking, uitbreiding van de regeling voor verlof op niet christelijke religieuze feest- en gedenkdagen, notariële samenlevingscontracten qua verlof gelijkstellen aan huwelijk en geregistreerd partnerschap.

Mantelzorg: Steeds meer collega's combineren hun werk in het hbo met de zorg voor een naaste, wat een zware belasting kan zijn. Wij pleiten voor ruimhartiger en beter toegankelijke verlofregelingen, ook voor mantelzorgers, zodat zij in staat blijven hun werk en hun zorgtaken op een gezonde manier te combineren. Dit draagt bij aan het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in verschillende levensfasen en voorkomt onnodige uitval.

Sociale veiligheid

De vakbonden vinden het belangrijk dat de sociale veiligheid voldoende is geborgd. De cao-werkgroep heeft de huidige meldinfrastructuur en voorzieningen omtrent sociale veiligheid in kaart laten brengen. Vakbonden willen dit laten omzetten in landelijke geldende afspraken over de beschikbare routes, (klacht)regelingen en onboarding in de sector. De beschikbaarheid van een landelijk uniforme klachtencommissie en de ombudsman wordt hierin geregeld. De instellingen dienen te beschikken over een interne en externe vertrouwenspersoon. De benoeming en de positionering wordt bepaald met instemming van de PMR. Er moet eenduidigheid en duidelijkheid worden verstrekt over hoe regelingen en procedures verlopen. De informatie moet eenvoudig vindbaar zijn voor de medewerkers op een digitaal portaal waar alle klachtprocedures vindbaar zijn. Het geanonimiseerd zichtbaar maken van hoe de klachtafhandeling en nazorg is verlopen, draagt bij aan het vertrouwen van slachtoffers om zich uit te spreken. Mede daarom wordt jaarlijks in het lokaal overleg aan bonden duidelijkheid gegeven over het aantal meldingen en de afhandeling/ klachtvolgning en hoe de nazorg is verlopen.

Vakbonden

Vakbonden leveren ook decentraal een belangrijke bijdrage op de hogescholen. Toch lukt het niet altijd en overal om goed zichtbaar te zijn. Daarom willen vakbonden toegang tot o.a. de intranetpagina's, de interne mailing, startersmarkten en introductiedagen van de hogescholen om aandacht te vragen voor hun activiteiten op de werkvloer. Ook willen vakbonden materiaal kunnen verspreiden zonder dat dat meteen verwijderd wordt. Daarnaast willen vakbonden de maand van de vakbond uitbreiden naar de maand november.

Wet banenafpraak

Personen die onder de Wet banenafpraak vallen, blijven bij een reorganisatie bij afspiegeling voor ontslag buiten beschouwing.

Overige aandachtspunten/technische punten

- Avondwerk is nu gereguleerd voor 50-plussers, dat willen we voor alle medewerkers gelijktrekken.
- V1 en V8 actualiseren.
- Werkgeversbijdrage voor kinderopvang uit de DAM halen.
- De werkgever is financieel verantwoordelijk voor zieke (ex) werknemers. De bonden willen dat de WIA-premie niet meer op de werknemers kan worden verhaald, maar volledig ten laste komt van de werkgever.
- Bonden willen dat in de cao verduidelijkt wordt dat voor hogere onderwijsschalen meerwerk gewoon beloond moet worden, omdat nu in cao staat dat overwerk alleen bij lagere schalen wordt vergoed. De grens van 1.659 uur is er niet voor niks.
- Vakbonden pleiten ervoor in de cao hbo op te nemen dat de werknemer het recht heeft te kiezen voor een werkdag van negen uren.
- Vakbonden willen de regel vastleggen dat onderbesteding van het professionaliseringsbudget doorgezet wordt naar het budget van het daaropvolgende jaar.
- Uitvoering geven aan de afspraak dat sociale partners tijdens de looptijd van de cao de besteding van het professionaliseringsbudget zullen (laten) monitoren.
- De beperking van (maximum)dagloon schrappen, zodat volledige doorbetaling en pensioenopbouw bij geboorteverlof plaatsvindt.
- Indien een medewerker verplicht is om voor werkzaamheden bereikbaar te zijn en/of een mobiele telefoon te gebruiken, dient de werkgever een werktelefoon te verschaffen.
- Om de scheiding tussen werk en privé te vergemakkelijken hebben werknemers het recht om de werktelefoon buiten werktijd uit te schakelen
- De vergoeding bij gebruik van eigen vervoer dient bij dienstreizen een reële vergoeding van gemaakte kosten te omvatten. Parkeerkosten worden standaard volledig vergoed.
- Aanpassing art V-9 RVU-regeling.
- Verduidelijken in de cao dat de toekenning van di-uren per schooljaar gaat.
- Een rouwprotocol op iedere instelling.
- De thuiswerkvergoeding is minimaal het fiscale maximum.
- Verwerken van de aanbevelingen van de Landelijke Bezwarencommissie functieordenen HBO.

Ten slotte:

Vakbonden behouden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, als ook om nieuwe voorstellen in te dienen.