

## **ONDERHANDELAARSRESULTAAT ten behoeve van CAO ONDERWIJSADVIESBUREAUS**

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Onderwijsadviesbureaus, te weten:

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus bestaande uit:

BCO Onderwijsadvies BV, Stichting HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Stichting 1801, Stichting RPCZ, Stichting Bazalt, de Gouwe Academy BV en CPS BV,

als werkgevers enerzijds en

de Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief,

de Federatie van Onderwijsvakorganisaties FvOv en de Federatie Nederlandse Vakbeweging,

als werknemersorganisaties anderzijds,

hierna te noemen "Cao-partijen" hebben een onderhandelaarsresultaat bereikt over de inhoud van de CAO Onderwijsadviesbureaus waarbij een looptijd wordt overeen gekomen voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

De CAO Onderwijsadviesbureaus 2021 had een formele looptijd tot en met 31 december 2021. Ingevolge artikel 2, tweede lid van de CAO werd deze CAO geacht stilzwijgend te zijn verlengd tot de totstandkoming van een nieuwe cao.

### **Woord vooraf**

De afgelopen jaren waren moeilijk als gevolg van Covid. In de achterliggende maanden trok de markt weer aan. De voor het onderwijs beschikbare NPO-gelden die worden ingezet om de tijdens Covid opgelopen onderwijsachterstanden effectief aan te kunnen pakken, resulteren ook in een positieve impuls voor de onderwijsondersteunende activiteiten van onderwijsadviesbureaus. De recente oorlogssituatie in Oekraïne brengt helaas aansluitende onzekerheid.

In de aantrekkende arbeidsmarkt wordt ervaren dat het arbeidsvoorwaardenpakket een belangrijk onderwerp is. Ook de inflatie onderstreept het belang van passende salarisverhoging, ondanks de onzekere periode waarin wij ons bevinden. Dit is de reden waarom Cao-partijen afspraken hebben gemaakt over een beleidsarme cao met de korte looptijd van een jaar waarbij in ieder geval een afspraak is gemaakt over een zichtbare structurele salarismaatregel.

Cao-partijen zullen 2022 aanwenden om met elkaar te spreken over de cao in breder perspectief. Een van de onderwerpen die wordt opgepakt is de actualisatie van het functiegebouw in samenwerking met de Human Capital Group. Daarbij wordt gewerkt aan een eigentijds modern en werkbaar functiegebouw dat past bij de sector en waarin medewerkers zich weer zullen herkennen. Ook een passend beloningsbeleid komt aan de orde. Cao-partijen hebben afgesproken de tijd te nemen om op deze wijze in samenhang afspraken te kunnen maken naar de toekomst toe, vanzelfsprekend binnen de kaders van een raam-cao rekening houdend met de bedrijfseconomische kaders van de sector

Tot slot worden er een aantal noodzakelijke technische aanpassingen onder meer als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving gedaan.

Cao-partijen hebben de intentie om ruim voor het verstrijken van de looptijd een nieuwe opvolgende cao 2023 overeen te komen.

## **De volgende afspraken gemaakt:**

### **1. Looptijd**

Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

### **2. Inkomen**

#### **▪ Salarisontwikkeling**

- Per 1 april 2022 worden de salarisschalen en als gevolg daarvan de individuele salarissen structureel met 3% verhoogd.
- De huidige salarisschalen worden aangepast aan het thans geldende wettelijk minimumloon.

### **3. Resultaatdeling**

Ingevolge artikel 56 bedraagt de huidige resultaatdeling bij een positief bedrijfsresultaat maximaal 4%.

De resultaatdeling wordt in 2022 verhoogd tot maximaal 5%.

### **4. Derde jaar WW**

Cao-partijen hebben in 2017 afgesproken dat werkgevers landelijke afspraken omtrent de uitvoering van de reparatie van duur en de opbouw van het derde jaar WW volgen indien en voor zover de premielast voor rekening van werknemers komt en werkgevers dientengevolge niet met een lastenverzwaring worden geconfronteerd. Cao-partijen werden middels een door werkgever met de stichting PAWW aan te gane overeenkomst gebonden aan de rechten en verplichtingen als opgenomen in de cao PAWW.

Onder handhaving van gelijke voorwaarden wordt een nieuwe opvolgende overeenkomst met de stichting PAWW aan gegaan.

### **5. Actualisatie functiegebouw**

In 2022 wordt in samenwerking met de Human Capital Group gewerkt aan de actualisatie van het bestaande functiegebouw.

### **6. Beloning**

Cao-partijen gaan in 2022 in gesprek over een passend beloningsbeleid.

### **7. Noodzakelijke technische en tekstuele aanpassingen als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving**

Onder meer:

Invoering Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022.

Werknemers kunnen gebruik maken van 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind. UWV betaalt een uitkering van 70% max dagloon.

### **8. Procesafpraak**

Werknemersorganisaties leggen dit onderhandelaarsresultaat aan hun leden voor.

Voor 6 april a.s. vernemen werkgevers of er sprake is van een onderhandelaarsakkoord.

Aldus tot stand gekomen d.d. 16 maart 2022 namens de werkgevers deelnemend aan de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus.