Onderhandelingsresultaat cao-hbo 2026

27 november 2025

De werkgeversorganisatie Vereniging Hogescholen enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV Onderwijs & Onderzoek, onderdeel van FNV, FvOv en CNV, anderzijds hebben op 27 november 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden voor de sector hoger beroepsonderwijs. Beide delegaties leggen het resultaat met een positief stemadvies voor aan de achterban.

Achtergrond

Tegen een achtergrond van krimpende studentenaantallen en dalende inkomsten en tegelijkertijd een nog steeds hoge werkdruk voor veel medewerkers, hebben cao-partijen gesproken over de ontwikkeling van de collectieve arbeidsvoorwaarden. Daarbij hebben zij opvolging gegeven aan de eerder ingezette ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid, een inclusieve cao en op het gebied van het loongebouw en functiewaardering. Daarnaast zijn nieuwe onderwerpen ingebracht in het overleg, wat leidde tot onderstaande afspraken. Cao-partijen zoeken daarbij naar een balans tussen gelijke behandeling voor iedereen in de sector en lokale regelruimte om zaken in te richten passend bij de lokale context. Daarnaast gaat het om het evenwicht tussen verbeteren van de regelingen en bewaren van rust voor medewerkers en instellingen die al druk bezig zijn met de doorontwikkeling van de organisatie en het opvangen van de krimp.

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 12 maanden, van 1 januari tot en met 31 december 2026.

2. Loonontwikkeling

Het salaris wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd met 5%, waarbij de hogescholen de tijd krijgen om dit uiterlijk in februari met terugwerkende kracht uit te betalen.

Werknemers die op 31 december 2025 in dienst zijn, krijgen een éénmalige uitkering ter hoogte van bruto € 700,- bij een fulltime dienstverband. Parttime-medewerkers ontvangen een uitkering naar rato. Deze eenmalige uitkering is pensioengevend. Hogescholen spannen zich in om de eenmalige uitkering met het salaris van december 2025 uit te betalen, maar uiterlijk met het salaris van januari 2026 met terugwerkende kracht.

Werknemers kunnen op eigen verzoek afzien van de eenmalige bruto uitkering als de betaling voor hen nadelig uitpakt bij uitkeringen of toeslagen.

3. Balans in het loongebouw

Naast de algemene loonsverhoging worden enkele technische ingrepen in het loongebouw toegepast om meer balans te brengen tussen de schalen en om het minimuminkomen te verhogen. Partijen hebben hierin zoveel mogelijk gezorgd voor progressie tussen de schalen zowel bij het begin als bij

het einde van iedere schaal. Daar waar los van de algemene loonsverhoging van 5% het einde van de schaal wordt verhoogd, geldt dat dit leidt tot meer perspectief voor de werknemers in die schaal. Werknemers die al aan het einde van de schaal zaten waarvoor dit geldt, kunnen op het moment van de periodieke beoordeling een periodieke verhoging krijgen ter hoogte van het voor die schaal geldende normpercentage totdat het einde van de schaal is bereikt.

Het aantal stappen tussen begin en einde per schaal wordt ook evenwichtiger gemaakt. In de schalen 1, 2 en 3 wordt vastgehouden aan respectievelijk 4, 6 en 8 stappen. De schalen 4 t/m 9 krijgen 9 stappen, in de schalen 10 t/m 18 wordt het aantal stappen op 10 gesteld. Het aantal aanloopjaren is teruggebracht tot één per schaal vanaf schaal 6.

De loontabel wordt uitgeschreven door de stappen op te nemen als treden. Dit betreft een uitwerking van de normpercentages.

- Voor het zittende personeel blijft de oude systematiek met het bij de schaal behorende normpercentage gehandhaafd. Werknemers die een salaris verdienen tussen het begin en einde van een schaal dat afwijkt van de periodiekstappen blijven dat verdienen. Zij groeien door op basis van het normpercentage (als percentage van het maximumsalaris in de schaal) tot zij het einde van de schaal bereiken.
- Het is de werkgever toegestaan de nieuwe systematiek ook voor het zittend personeel in te voeren. In dat geval worden werknemers op een trede geplaatst die niet lager mag zijn dan het huidige salaris.
- De treden gelden verplicht voor medewerkers die per 1 juli 2026 nieuw in dienst komen.

De nieuwe loontabel is bijgevoegd in bijlage 1, waarbij de uitgeschreven tabel is opgenomen naast de tabel die uitgaat van normpercentages.

Partijen verduidelijken in de tekst van de cao hoe omgegaan dient te worden met toekomstige verhogingen van het wettelijk minimumuurloon in relatie tot de modaliteiten (de keuze voor een 36-, 38- en 40-urige werkweek).

4. Functiewaardering

Cao-partijen laten onderzoeken of de huidige functiewaarderingssystemen recht doen aan de praktijk en of ze functieverzwarende elementen voldoende erkennen. Een onafhankelijke expert gaat deze punten inventariseren en oplossingsrichtingen voorstellen zodat cao-partijen onderbouwde vervolggesprekken kunnen voeren. De opdrachtformulering is opgenomen in bijlage 2.

Nu de doorvoering van de docentfunctie in schaal 11 is afgerond, komt het huidige lid 5 van artikel F-2 (de overgangsregeling) te vervallen, de nummering wordt aangepast. Partijen spreken af dat de tabel in bijlage XV voor onbepaalde tijd/structureel blijft gelden als uitwerking van de norm in artikel F-2 lid 4.
Dit artikel komt als volgt te luiden (met behoud van de voetnoten):

"Voor functies waarvan onderwijsgevende taken deel uitmaken (docentfuncties), waarvoor het hebben van een volledige en overdraagbare basiskwalificatie didactische bekwaamheid (hierin is de basiskwalificatie examinering geïntegreerd) vereist is (of vergelijkbare functie-eisen), geldt dat zij minimaal op functieschaal 11 moeten worden gewaardeerd. Cao-partijen hebben de onderscheidende criteria hiervoor opgesteld en in de tabel in bijlage XV opgenomen."

5. Werkdruk

Partijen constateren dat de werkdruk in de sector hoog is en doorlopend aandacht vraagt. Eerder is artikel G-4 over de realistische taakopdracht ingevoerd. Daarbij werd onder meer afgesproken dat in de teams het onderwerp moet worden geagendeerd en dat werkafspraken worden gemaakt om te zorgen dat er geen discrepanties zijn tussen de totale werklast van het team en de voor het team beschikbare formatie. In een expert-sessie hebben partijen doorgepraat over de succes- en faalfactoren van deze aanpak. Eén van de belangrijkste aanbevelingen die partijen kregen was om te zorgen dat het teamgesprek goed wordt ondersteund door team- en organisatiebegeleiding, met aandacht voor de rol van de leidinggevende. De bepalingen in G-4 zullen daarom worden uitgebreid met het recht van een team op teambegeleiding voor het te voeren gesprek. Deze begeleiding kan worden bekostigd uit het professionaliseringsbudget.

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 teambegeleiding. Ten slotte wordt Zestor verzocht om tijdens de looptijd van deze cao het onderzoek naar de implementatie van artikel G-4 af te ronden. De uitkomsten daarvan worden besproken door partijen.

6. Sociale veiligheid

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers zich sociaal veilig voelen op het werk. Met structurele preventieve maatregelen willen partijen bewerkstelligen dat medewerkers 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 nu aanvullende afspraken die het bestaande beleid bestendigen en daar waar nodig versterken en bijdragen aan een toekomstbestendige aanpak.
Als het toch nodig is moeten medewerkers 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. Medewerkers 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.

De afspraken zijn in bijlage 3 uitgewerkt.

7. Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Hogescholen willen een inclusieve leer-, onderzoeks- en werkomgeving creëren waarin iedereen zich welkom, gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Een werkomgeving die ruimte biedt aan diversiteit, talenten en verschillen, deze waardeert en optimaal benut. Een moderne cao die meebeweegt met de samenleving helpt daarbij, met respect voor de diverse identiteiten van de verschillende instellingen.

Aan de preambule zal de volgende passage worden toegevoegd:
“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 medewerkers 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 medewerkers 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 ouders;*
- *Gendertransitieverlof;*
- *Aandacht voor (veranderende) wensen en behoeften van medewerkers 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 zal in de cao expliciet aandacht worden besteed aan medewerkers 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 worden aangevuld op het gebied van medewerkers met een arbeidsbeperking.

In bijlage 4 is de uitwerking van deze afspraken opgenomen.

8. Wet banenafspraak:

In de cao zal worden opgenomen dat werknemers die onder de Wet banenafspraak vallen, bij een reorganisatie bij afspiegeling voor ontslag buiten beschouwing blijven.

9. Arbeidsgerelateerde zorg

De cao kent een afspraak over het zorgarrangement bestaande uit enerzijds een collectieve zorgverzekering en anderzijds een pakket gericht op arbeidsgerelateerde zorg. Dit pakket kent diverse gezondheidsoplossingen, waaronder ondersteuning op het gebied van veerkracht en vitaliteit, mentale coaching, leefstijlbegeleiding, fysieke coaching en training. Daarnaast is er de mogelijkheid tot het uitvoeren van een loopbaanonderzoek voor individuele werknemers. Zoals elders in dit resultaat verwoord, zal aan de arbeidsgerelateerde zorg een aanbod voor medewerkers die mantelzorg verlenen en 'levensfasen en werk' worden toegevoegd.
De afspraken over het zorgarrangement (Bijlage XIV cao hbo) worden met een jaar verlengd, tot en met 2026. In 2026 zullen partijen met elkaar spreken over de wenselijkheid en mogelijkheid om de afspraak ook voorbij die periode voort te zetten.

10. Arbeidsongeschiktheid

Voor medewerkers die na 1 -1-2026 voor 35% of minder arbeidsongeschikt worden bevonden garanderen hogescholen een arbeidsovereenkomst bij de eigen hogeschool op 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 medewerker valt

anderszins niet onder de dekking, kan de werknemer niet vanwege deze arbeidsongeschiktheid worden ontslagen en behoudt 100% van het salaris en salarisperspectief.

11. Vakbondscontributie

In het vorige akkoord is de maand van de vakbond overeengekomen. Cao-partijen hechten waarde aan representatieve vakbonden als vertegenwoordigers van de medewerkers. Vakbonden organiseren jaarlijks in oktober de maand van de vakbond. Medewerkers die in deze maand lid worden krijgen door de werkgever € 100 vergoed voor het eerste jaar lidmaatschap tegen overlegging van een inschrijfbewijs met vermelding van de contributie. Deze periode wordt verlengd, voortaan geldt dit voor de periode september en oktober.

Vakbonden leveren ook decentraal een belangrijke bijdrage op de hogescholen. Toch lukt het niet altijd en overal om goed zichtbaar te zijn. Vakbonden en hogescholen kunnen in goed overleg afspreken dat berichtgeving van bonden via de interne communicatiekanalen wordt verspreid. Bijvoorbeeld op de monitoren of via een gerichte mailing. Artikel V-7 Vakbondsfaciliteiten komt te luiden:

"De werkgever stelt in overleg met de vakorganisaties faciliteiten beschikbaar voor ledenvergaderingen 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."

12. Professionalisering

Kosten gemaakt voor professionaliseringsactiviteiten in opdracht van de werkgever (Artikel O-5) tellen mee voor de besteding van 6% aan professionalisering zoals bedoeld in artikel O-1.

13. Demotiebeleid

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. Aan Hoofdstuk H wordt hiervoor een nieuw artikel toegevoegd. Als binnen twee jaar na de demotie een reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk R plaatsvindt, waarbij werknemer in de oude functie geraakt zou zijn, geldt het volgende. Werknemer heeft 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.

14. Besteding DAM-gelden

Jaarlijks spreken alle hogescholen met de bonden in het lokale overleg over de besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen. Partijen hechten eraan dit jaarlijkse overleg te continueren, en om de besteding op lokaal niveau aan te laten sluiten aan de lokale omstandigheden en wensen. Partijen verhelderen in Hoofdstuk K dat afspraken jaarlijks opnieuw worden vastgesteld, waarbinnen ook meerjarige bestedingsdoelen kunnen worden afgesproken en dat als een vergoeding niet wordt gecontinueerd dit niet een secundaire arbeidsvoorwaarde is geworden waardoor werkgever de vergoeding kan stopzetten – afspraken met individuele medewerkers daargelaten.

Het onderwerp ‘telewerken’ wordt aangepast aan ‘hybride en/of thuiswerken’, de doelstelling ‘participatiebanen’ komt te vervallen.

15. Overige afspraken

Voorts spreken partijen de volgende aanpassingen aan de cao af:

Artikel H-7 Overwerkvergoeding
Dit artikel wordt aangepast, naar aanleiding van een uitspraak van het Europese Hof van Justitie inzake gelijke behandeling fulltimers en parttimers:

- Lid 3 en lid 4 sub a wordt aangepast zodat niet over dagelijkse werktijd wordt gesproken, maar over de (gemiddelde) arbeidsduur per week.
- In lid 4 sub b vervalt de passage *“, 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 G-8 Tijd en plaatsgebonden werkweek
De verplichting om een thuiswerkregeling vast te stellen met instemming van de PMR verhuist van de preambule naar artikel G-8, waaraan wordt toegevoegd dat hybride of thuiswerken in het kader van deze regeling is toegestaan.

Landelijk bezwarenreglement functieordenen hbo
De ontslagleeftijd voor leden van de bezwarencommissie wordt aangepast van 70 jaar naar vijf jaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
Daarnaast wordt uitgelegd dat een onafhankelijke commissie de heroverweging van de voorgenomen functieordening opnieuw bekijkt tijdens de lokale bezwarenprocedure. Ook wordt vastgelegd dat de werkgever bij het formele besluit over de functiewaardering verplicht is aan te geven waar en op welke wijze de medewerker bezwaar kan maken. Indien deze informatie wordt weggelaten, is de medewerker direct ontvankelijk bij de landelijke geschillencommissie, zonder eerst de interne bezwaarprocedure te hoeven volgen.
Het reglement in de bijlage van de cao zal worden aangepast aan de meest recente versie zoals gepubliceerd op de website van de landelijke commissie.

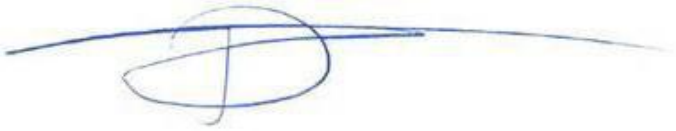
RVU
De verwijzing in artikel V-9 wordt aangepast door het schrappen van de woorden *“voor de duur van de tijdelijke versoepeling”*. Partijen houden deze ontwikkelingen in de gaten en houden de tekst van de cao in overeenstemming met de meest actuele regelgeving.

Tot slot

Met deze afspraken is de nu voorziene arbeidsvoorwaardenruimte tot en met 2026 volledig ingezet. Partijen spreken af dat als de ruimte die door het kabinet in 2026 beschikbaar wordt gesteld voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling hoger of lager uitvalt dan nu voorzien, zij dit zullen verrekenen in de loonafspraken in de cao 2027.

Aldus overeengekomen 27 november 2025

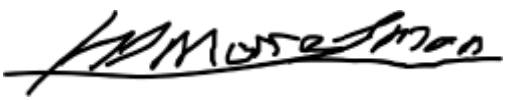
J. Nooren (Vereniging Hogescholen, voorzitter werkgeversdelegatie)



D. van der Zweep (Algemene Onderwijsbond, voorzitter werknemersdelegatie)

R. van Driel (CNV)

A.E. de Haas (FNV)



M. Mosselman (FvOv)

Bijlage 1 – Loongebouw per 1 januari 2026

Tabel met uitgewerkte treden (nieuwe systematiek).

	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

Tabel op basis van normpercentages (oude systematiek).

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

Student-assistenten		
ingangsdatum		1-1-2026
		€ 2.657,27
		€ 2.770,87
		€ 2.998,07
Minimum vakantie-uitkering per maand		
Ingangsdatum		1-1-2026
		€ 212,58
Minimum vakantie-uitkering per jaar		
Ingangsdatum		1-1-2026
		€ 2.550,98

Bijlage 2 – Opdracht functiewaardering

In de cao hbo zijn twee functiewaarderingssystematieken afgesproken waaruit werkgevers kunnen kiezen. Hoewel deze systemen over het algemeen goed functioneren, hebben cao-partijen 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. Zo werd eerst afgesproken dat een masteropleiding vragen minimaal schaal 11 betekende. Later is dit vervangen door de regel dat functies met onderwijsgevende taken waarvoor een volledige en overdraagbare basiskwalificatie didactische bekwaamheid (inclusief examinering) vereist is, minimaal in schaal 11 moeten worden gewaardeerd.

Deze afspraken hebben de situatie op onderdelen verbeterd, maar hebben de discussie over de functiewaarderingssystematieken niet volledig weggenomen. Bovendien is er nog onvoldoende aandacht geweest voor de positie en inschaling van (docent-)onderzoekers. Cao-partijen willen nu laten onderzoeken of:

- De huidige functiewaarderingssystematieken recht doen aan de manier waarop het werk in de praktijk is georganiseerd en
- Functieverzwarende elementen, waaronder leidinggevende/coördinerende taken, opleiding en senioriteit ten aanzien van taken in het team, en bijdragen aan curriculumvernieuwing, voldoende worden herkend en gewaardeerd binnen de bestaande systematieken en wijze van organiseren op de hogescholen.
- Het onderscheid tussen functies in schaal 11 en schaal 12 en 13 voldoende objectief, navolgbaar, controleerbaar is.
- De procedurele afspraken aanpassing behoeven in het licht van het onderzoek van de stichting onderwijsgeschillen naar het functioneren van de landelijke commissies functie-ordenen.

Daarom vragen cao-partijen een onafhankelijke expert op het gebied van functiewaardering om op deze onderwerpen knelpunten te inventariseren en oplossingsrichtingen aan te dragen. De expert is vrij om gesprekken te voeren met betrokkenen, zoals systeemhouders, cao-partijen, leden van geschillencommissies of vertegenwoordigers van hogescholen en werknemers. 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.

Bijlage 3 – Uitwerking afspraken sociale veiligheid

Raamwerk meld- en klachtinfrastructuur sociale veiligheid

a. De instelling stelt een gedragscode (on)gewenst gedrag op met instemming van de PMR (en op basis van de medezeggenschapsregelingen waar nodig met instemming van de studentenmedezeggenschap). Deze wordt minimaal één keer per vijf jaar geëvalueerd en, indien nodig, geactualiseerd;
b. De instelling heeft beleid voor preventie, geeft instructie aan leidinggevenden over hun rol en nazorg, stimuleert binnen de organisatie het gesprek over sociale veiligheid en behandelt de gedragscode als levend document voor alle (nieuwe) medewerkers en leidinggevenden;
c. Een jaarlijkse evaluatie van beleid en bijstelling exclusief gedragscode;
d. Toegang tot een onafhankelijke interne en externe vertrouwenspersoon, die 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 vertrouwenspersonen;
e. Toegang tot een onafhankelijke ombudsfunctionaris, per uiterlijk 1 januari 2027. De werkgever wijst de ombudsfunctionaris met instemming van de PMR aan. De ombudsfunctionaris werkt op basis van een reglement, waarvoor de PMR instemming moet verlenen. De ombudsfunctionaris krijgt de faciliteiten die nodig zijn voor de werkzaamheden;
f. 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;
g. Toegang tot een onafhankelijke (interne of externe) klachtencommissie ongewenst gedrag die moet werken met een klachtenreglement (hoofdstuk U). De werkgever zorgt voor voldoende scholing en tijd voor interne commissieleden. De adviezen van de commissie zijn zwaarwegend, het College van Bestuur kan daar alleen met zwaarwegende argumenten en gemotiveerd van afwijken. Gaat de klacht over het College van Bestuur (of een lid daarvan), dan gaat het advies naar de Raad van Toezicht, die het besluit neemt onder voorgenoemde voorwaarden.

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:

a. 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.
b. Vanuit het programma sociale veiligheid worden verschillende projecten gefinancierd, zoals dilemmaspellen, e-learnings voor nieuwe medewerkers 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.

c. 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.

Bijlage 4 – Uitwerking afspraken inclusieve cao

Cao-partijen passen van de cao aan om deze inclusiever te maken, bijvoorbeeld de aanspreeksvormen. Ze willen een duidelijke en toegankelijke cao voor iedereen. Bij nieuwe afspraken gebruiken partijen zoveel mogelijk begrijpelijke taal en een directe stijl (je/jij)

Ouderschaps-, adoptie- en aanvullend geboorteverlof
De huidige wet en cao geven in sommige oudersituaties geen recht op verlof, omdat er vanwege wettelijke begrenzing niet bij alle ouders sprake is van 'juridisch ouderschap', erkenning en/of samenwonen met de moeder. In het kader van hechting van en met het kind, versterking van de banden in een gezin en gelijke arbeidsvoorwaarden is het van belang gelijke rechten toe te kennen. Daarom spreken cao-partijen af dat alle medewerkers die als feitelijk ouder de ouderschapsrol, verzorging en opvoeding van een pasgeboren kind of na adoptie op zich nemen, recht hebben op dezelfde verlofregelingen als de juridische ouders.

Pleegzorgverlof
Pleegzorg is een verlofregeling voor medewerkers die een pleegkind in huis nemen. Partijen spreken af, onder verwijzing naar de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) op te nemen dat het verlof maximaal zes weken duurt en verspreid over 26 weken mag worden opgenomen.

Verlof bij notarieel samenlevingscontract
Partijen spreken af dat een medewerker die een notarieel samenlevingscontract aangaat hetzelfde recht krijgt op kort buitengewoon verlof, zoals bij huwelijk en geregistreerd partnerschap (artikel J-9 lid 1 sub g van de cao hbo).

Gendertransitie
Medewerkers die een medische of sociale gendertransitie doorgaan, krijgen tot een totaal van 33 weken betaald transitieverlof met behoud van salaris en toelagen. De medewerker bespreekt, zoveel mogelijk, minstens een half jaar van tevoren met de werkgever wanneer dit verlof wordt ingezet en verdeeld, en levert een artsverklaring aan. Zestor wordt gevraagd om een handreiking te maken voor een transitierichtlijn voor de ondersteuning van medewerkers in gendertransitie, en daarbij de transitierichtlijn van Transgender Netwerk Nederland te betrekken.

Gezondheidsverschillen
Partijen erkennen dat lichamelijke en biologische kenmerken kunnen leiden tot gezondheidsverschillen. Dit kan effect hebben op de inzetbaarheid van de medewerker. Partijen willen het taboe doorbreken op hormonale omstandigheden, zoals menstruatieklachten, menopauze en vruchtbaarheidsbehandelingen. Werkgever en medewerkers kunnen, rekening houdend met de beperkingen, maatwerkafspraken maken om inzetbaar te blijven en conform contracturen te kunnen blijven werken. Bij de afspraken over het zorgarrangement in bijlage XIV van de cao-hbo zal opgenomen worden dat er interventies aangeboden moeten worden voor het thema 'levensfasen en werk' zoals menstruatie, menopauze en vruchtbaarheidsbehandelingen. Hogescholen die geen gebruik maken van de aanbieder van het zorgarrangement moeten op basis van de huidige cao alternatieve gezondheidsoplossingen aanbieden van minimaal hetzelfde voorzieningenniveau.

Cao-partijen vragen Zestor 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 medewerkers onderling en met leidinggevenden.

Arbeidsbeperking
Cao-partijen spreken af dat medewerkers op eigen verzoek kunnen afzien van de eenmalige bruto uitkering(en) als de betaling voor hen nadelig uitpakt bij uitkeringen of toeslagen. Daarnaast wordt het gesprek met deze medewerkers over de inzet van online en hybride werken actief gefaciliteerd.

Cao-partijen spreken af dat in de cao een verwijzing zal worden opgenomen naar de Arbocatalogus voor het bieden van redelijke voorzieningen aan medewerkers met een arbeidsbeperking. De klankbordgroep van de Arbocatalogus zal gevraagd worden kritisch te kijken naar de teksten en aan te vullen met concrete aanbevelingen, zoals het kunnen werken in een toegankelijk lokaal.

Mantelzorg
Eén op de vier medewerkers combineert werk met mantelzorg. Partijen erkennen dat mantelzorg een steeds grotere maatschappelijke impact heeft, ook in de hbo-sector. Hierbij willen zij medewerkers ondersteunen. In afwachting van een advies van de SER over mantelzorg, maken partijen hierop vooruitlopend de hieronder beschreven afspraken.

Door een apart artikel op te nemen in de cao geven partijen erkenning aan dit belangrijke thema. In dit artikel wordt opgenomen:
- De definitie voor personen met wie je een ‘zorgrelatie’ kunt hebben bij zorgverlof zal worden aangepast naar de bewoordingen van het huidige artikel 5:1 WAZO;
- Als een medewerker mantelzorg verleent kan die 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 medewerker. Met oog voor duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans;
- Hogescholen zorgen ervoor dat medewerkers terecht kunnen bij een aanspreekpunt met expertise op het gebied van mantelzorg;
- Aan de cao zal worden toegevoegd dat de werkgever de mogelijkheid heeft om in het kader van maatwerk te beslissen dat een medewerker bij mantelzorg meer betaald verlof toegekend kan krijgen als ander bijzonder verlof niet meer beschikbaar is. De werkgever heeft daarnaast de mogelijkheid om te beslissen dat bij onbetaald verlof het werkgeversdeel van de pensioenpremie zal worden doorbetaald.

In de afspraken over het zorgarrangement (cao-hbo bijlage XIV) zal worden opgenomen dat er zorgoplossingen moeten worden geboden op het gebied van mantelzorg, zoals mantelzorgcoaches;

In artikel M-1-a wordt het verlenen van mantelzorg toegevoegd aan de bestedingsdoelen voor duurzame inzetbaarheid. De beslissing over de aanwending van DI-uren is aan de medewerker, die verantwoording aflegt over de aanwending en het effect daarvan in de gesprekscyclus. Deze systematiek wordt door partijen onderschreven.