



AOB Algemene Onderwijsbond



CNV Onderwijs



Principeakkoord cao hbo 2023-2024

De werkgeversorganisatie Vereniging Hogescholen enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV Onderwijs & Onderzoek, onderdeel van FNV, de FvOv en CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief anderzijds hebben op 28 juni 2023 een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de sector hbo.

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 15 maanden, van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024.

2. Loonontwikkeling

Met ingang van 1 juli 2023 worden de bedragen in schaal 1 tot en met 10 structureel verhoogd met 150 euro bruto. De bedragen in schaal 11 en 12 worden structureel verhoogd met 100 euro bruto. Het maximum van de functieschalen 11 en 12 wordt daarop aanvullend verhoogd met een extra trede. Medewerkers die reeds op het maximum van deze twee functieschalen zijn ingeschaald ontvangen per 1 juli het nieuwe maximum. Bij salarisschaal 11 hebben partijen aan de onderkant een extra aanlooptrede toegevoegd.

De verhoogde bedragen in schaal 1 tot en met 12 worden daaropvolgend eveneens per 1 juli verhoogd met 6,36%. Schaal 13 en hoger krijgen een verhoging van 6,36%.

Afhankelijk van de schaal waarin een medewerker zit ontvangt de medewerker daarmee een loonsverhoging tussen de 13,8% en 6,36%. Medewerkers die aan het maximum van schaal 11 en 12 zitten, gaan met deze maatregelen 11,33% respectievelijk 10,45% omhoog.

De verhogingen worden uiterlijk met het salaris van september 2023 met terugwerkende kracht uitbetaald.

Met het salaris van september ontvangen alle medewerkers die op dat moment in dienst zijn bij een hogeschool een incidentele pensioengevende uitkering van € 833,- bruto naar rato van het dienstverband.

De nieuwe loontabel is toegevoegd in de bijlage 1.

3. Verzekeren inkomensterugval gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

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

4. Werkdruk

In de cao wordt een definitie van werklast toegevoegd en wordt verduidelijkt dat er geen verplichting tot arbeid bestaat tijdens de tot de werktijd behorende koffie-of theepauzes.

Partijen hebben afspraken gemaakt die eraan moeten bijdragen dat de werklast past bij de aanstellingsomvang. Op individuele basis kan de medewerker de taakopdracht laten toetsen.

De nieuwe cao-teksten zijn toegevoegd in bijlage 2.

5. Vitaliteit

5.1. Startersregeling en DI uren

Ten behoeve van een goede start stelt iedere hogeschool schriftelijk 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 medewerker.

Naast dat iedere instelling een schriftelijk inwerkbeleid moet hebben, krijgen starters voortaan ook 45-DI uren. Ook dienstverbanden kleiner dan 0,4 fte krijgen voortaan naar rato DI-uren. De nieuwe cao-teksten zijn toegevoegd in bijlage 3. Bij de verdeling van werkzaamheden wordt rekening gehouden met de omvang van het inwerktraject en met de vakvolwassenheid van de startende medewerker (zie bijlage 2).

5.2. Geboorteverlof

Voor de duur van het aanvullende geboorteverlof wordt de uitkering in het kader van de Wet Arbeid en Zorg ter hoogte van 70% van het salaris per dag, aangevuld tot 100% van het salaris per dag, gemaximeerd op het wettelijk (maximum)dagloon. Alle aan het salaris en betrekkingsomvang gerelateerde afspraken worden berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij niet van het aanvullende geboorteverlof gebruik zou maken. Deze aanvulling kan in het lokaal overleg over de DAM-gelden worden verhoogd.

5.3. Uitbreiding keuzemenu

Het keuzemenu arbeidsvoorwaarden wordt uitgebreid met de mogelijkheid om verlof te kopen en verkopen tot 90 uur. Dit heeft effect op de inbreng van bronnen in tijd en het kiezen van doelen in tijd en geld (zie bijlage 4). Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken partijen een verdere uitbreiding van het keuzemenu.

5.4. Uitbreiden WS

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om de huidige WS regeling onbetaald met maximaal 20% uit te breiden met behoud van pensioen op basis van de oorspronkelijke betrekkingsomvang en premieverdeling (zie bijlage 5).

6. Inschaling docenten

Partijen nemen in de preambule van de cao de volgende bepaling op:

"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 nieuwe 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 voor 1 september 2025. 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 basiskwalificatie didactische bekwaamheid (BDB) (hierin is de basiskwalificatie Examinering (BKE) geïntegreerd, zoals bedoeld in het protocol inzake wederzijdse erkenning basiskwalificatie 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.

Per 1 september 2023 wordt het huidige artikel F-2 lid 3, met daarin de bepaling rondom de master-eis, vervangen door een nieuwe bepaling in lijn met het bovenstaande.”

Artikel F-2 wordt aangepast, een artikel F-3 wordt toegevoegd, zie bijlage 7 voor deze teksten.

7. Dienstverbanden D-3 en werken na AOW

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

Artikel D-3 wordt aangepast. Structureel werk (continuïteit in het werkaanbod) wordt in principe uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met uitzicht op vast; Uitgangspunt bij een contract voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd is dat de werknemer na een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 1 jaar recht heeft op een vaste arbeidsovereenkomst tenzij er sprake is van onvoldoende functioneren 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. Als de werknemer niet beoordeeld kan worden door langdurige afwezigheid bijvoorbeeld vanwege ziekte kan de tijdelijke arbeidsovereenkomst met maximaal 1 jaar verlengd worden.

7.2. Werken na AOW-leeftijd

Een jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd treden werkgever en werknemer in overleg over de pensioendatum. Daarbij heeft de medewerker het recht om:

- a. Het schooljaar af te maken, wanneer het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ligt tussen 1 januari en 1 juli;
- b. Het kalenderjaar af te maken, wanneer het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd valt tussen 1 september en 31 december.

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, zijn de bepalingen uit de Wet Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd met betrekking tot ziekte, loondoorbetaling bij ziekte, transitievergoeding, aanpassing arbeidsduur en tijdelijke arbeidsovereenkomsten van toepassing.

8. Overige aanpassingen cao

8.1. Samenloop periodiek en promotie

Aan artikel N-2, beoordelingssysteem, wordt in lid 2 de volgende tekst toegevoegd.

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.

8.2. Verhuiskostenregeling

Het tweede lid in artikel I-2 wordt in lijn gebracht met het bepaalde in lid 1. Het verkleinen van de reisafstand met 60% is leidend.

8.3. Reservistenparagraaf

Afgesproken is dat reservistenwerkzaamheden zijn toegestaan als nevenwerkzaamheden. Het recht op verlof bij de inzet als reservist en voor de opleiding tot reservist wordt in artikel J-9 opgenomen.

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.

8.4. Professional Doctorate en PHD

Aan artikel D-5 en in de modelarbeidsovereenkomst worden de Professional Doctorate en PHD toegevoegd.

8.5. Reiskosten

In hoofdstuk I wordt opgenomen dat op hogeschoolniveau met de PMR een reiskostenregeling wordt afgesproken, met daarin de hoogte van de vergoedingen alsmede een salderingsregeling. Deze vergoedingen kunnen in het lokaal overleg over de DAM-gelden worden verhoogd.

8.6. Stageregeling

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

8.7. Arbeidsmarkttoelage

Het toekennen van een arbeidsmarkttoelage op grond van artikel H-6 is ook mogelijk lopende de arbeidsovereenkomst in het kader van het behoud van een werknemer.

8.7. Salderingsregeling contributie Kunstenbond

In bijlage IV Regeling vakbondscontributie wordt de Kunstenbond toegevoegd aan de lijst met organisaties.

8.8. Ontslagcommissie

Het tijdelijke karakter van de Sectorale ontslagcommissie bij bedrijfseconomisch ontslag uit artikel S-1 wordt permanent.

8.9. Sociale veiligheid

Partijen vinden het belangrijk dat de sociale veiligheid voldoende is geborgd. Op instellingsniveau wordt in overleg met de PMR de sociale veiligheid geborgd, gedacht kan worden aan het aanstellen van een ombudsfunctionaris. Het arbeidsmarktfonds voor het hbo, Zestor, heeft hiertoe een Factsheet Sociale veiligheid op hogescholen opgesteld die hierbij gebruikt kan worden.

9. Spaarsaldi Duurzame Inzetbaarheidsuren

In de huidige cao staat dat de opgespaarde uren voor 1 september 2023 moesten worden opgemaakt. Partijen bekrachtigen de eerder gemaakte afspraken (zie bijlage 6) dat medewerkers meer tijd krijgen én de uren kunnen worden uitbetaald. In de kalenderjaren 2023, 2024 en 2025 hebben werknemers naast opname ook het recht per jaar 45 di-uren uit het spaarsaldo te laten uitbetalen naast de mogelijkheid in het keuzemenu om vakantieuren te laten uitbetalen. Bij pensioen of einde dienstverband kan de medewerker het tegoed aan uren voorafgaand aan vertrek in één keer opnemen.

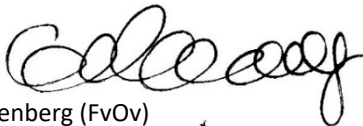
Aldus overeengekomen woensdag 28 juni 2023,



E. Schaper (Vereniging Hogescholen, voorzitter werkgeversdelegatie)



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



G. Karssenbergh (FvOv)



R. van Driel (CNV Onderwijs)



T. Schrijver (FNV)

- Bijlage 1: salaristabel zoals van toepassing per 01-07-2023
- Bijlage 2: Nieuwe cao-bepalingen werklust en pauzes
- Bijlage 3: Nieuwe cao-bepalingen voor starters en DI-uren
- Bijlage 4: Aanpassingen keuzemenu
- Bijlage 5: Nieuwe cao- bepaling uitbreiden WS
- Bijlage 6: Nieuwe cao-bepalingen inzake spaartegoeden DI-uren
- Bijlage 7: Nieuwe tekst artikelen F-2 en F3

Bijlage 1 – Loontabel per 1 juli 2023

Schaal	Norm%	Min	Max	Aanloopsalarissen		
1	2,7%	€ 2.216,97	€ 2.435,74			
2	3,1%	€ 2.216,97	€ 2.666,18			
3	3,0%	€ 2.244,88	€ 2.892,37			
4	2,9%	€ 2.290,19	€ 3.037,96			
5	3,0%	€ 2.375,25	€ 3.185,00			
6	2,8%	€ 2.417,47	€ 3.309,49	€ 2.355,23		
7	2,6%	€ 2.724,20	€ 3.631,83	€ 2.657,78		
8	2,5%	€ 3.091,78	€ 4.085,57	€ 3.018,24		
9	3,4%	€ 3.370,00	€ 4.582,91	€ 3.152,28	€ 3.261,11	
10	3,4%	€ 3.370,00	€ 5.019,73	€ 3.152,28	€ 3.261,11	
11	2,8%	€ 4.234,28	€ 5.936,77	€ 3.896,33	€ 4.002,45	€ 4.118,36
12	2,2%	€ 5.122,09	€ 6.698,86	€ 4.901,51	€ 5.011,79	
13	2,2%	€ 5.745,15	€ 6.997,66	€ 5.492,11	€ 5.619,34	
14	2,4%	€ 6.030,72	€ 7.687,55	€ 5.740,93	€ 5.886,52	
15	2,5%	€ 6.541,05	€ 8.445,29	€ 6.050,52	€ 6.214,52	€ 6.377,09
16	2,7%	€ 7.090,99	€ 9.280,75	€ 6.517,04	€ 6.707,87	€ 6.900,12
17	2,8%	€ 7.687,55	€ 10.198,22	€ 7.041,50	€ 7.256,37	€ 7.472,67
18	2,8%	€ 8.445,29	€ 11.207,58	€ 7.735,60	€ 7.971,68	€ 8.209,18

Bijlage 2: Cao-tekst werklast en pauze

Hoofdstuk A Begripsbepalingen

Definitie Werklast is de hoeveelheid werk die de werknemer moet uitvoeren

Hoofdstuk G Arbeidsduur en werktijden en werklast

Artikel G-3 Maximale werkdag

1. Een werkdag bestaat uit maximaal tien zoveel mogelijk aaneengesloten 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

Nieuw artikel G-4 Inzetbaarheid met de tekst uit artikel G-2, lid 4. Artikel G-2, lid 4 vervalt, de tekst komt terug in onderstaand eerste artikellid. De andere artikelen blijven staan.

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 betrekkingssomvang. 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.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de totale werklast van de werknemer past binnen de betrekkingssomvang. 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 zijn betrekkingssomvang 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.

Hernummering van het oude artikel G-3 naar artikel G-4 enz

Tekst preambule

De tekst onder het kopje *Realistische taakopdrachten* komt als volgt te luiden:

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 betrekkingssomvang. 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.

Bijlage 3: Nieuwe cao-bepalingen voor starters en DI-uren

Preambule

Starters

Het hbo is een aantrekkelijke sector om in te werken en wil dat ook blijven. Daartoe is 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 medewerker. 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.

Artikel M-1-a

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

Er wordt een extra bestedingsdoel toegevoegd:

- 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

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst heeft aanspraak op de regeling voor duurzame inzetbaarheid.
2. De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft jaarlijks een basisrecht van 45 DI-uren.
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-e

De werkgever formuleert in overleg 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 medewerkers. 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 collega('s) die hen inwerken worden 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-b. Artikel O-5 is van toepassing.

De beginnend docent krijgt de mogelijkheid in het eerste jaar 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.

Bijlage 4: Aanpassingen keuzemenu

Preambule

Cao-partijen onderzoeken aanpassingen van het keuzemenu arbeidsvoorwaarden. Vooruitlopend daarop wordt het keuzemenu arbeidsvoorwaarden op een aantal punten aangepast.

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 werktijdminderings senioren uit artikel M-2. Het spaartegoed uit artikel M-1-d kan geheel of gedeeltelijk worden ingezet als bron in tijd.

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 OP op basis van ABP-reglement;
- opbouw van levenslooploon in het kader van de levensloopregeling;
- geld tot een maximale tegenwaarde van 90 uren per jaar;
- elektrische fiets

Bijlage 5: Nieuwe cao- bepaling uitbreiden WS

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 hemzelf 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 behorende bij de in lid 1 bedoelde werktijdvermindering 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 zijn 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 op nul gezet.

7 Een verminderde werktijd als bedoeld in de leden 2 en 3 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 hij niet van de regeling gebruik zou maken.

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 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.

10 De werknemer bouwt verlof op over de arbeidsduur minus de overeengekomen WS-uren.

Bijlage 6: Spaartegoeden DI-uren

Artikel M-1-d Spaartegoeden komt als volgt te luiden:

1. Met ingang van 1 september 2020 eindigt de mogelijkheid om DI-uren te sparen.
2. Opgebouwde spaartegoeden daterend van vóór 1 september 2020 worden in de periode tot en met 31 december 2025 zoveel mogelijk besteed aan DI-gerelateerde doelen.
3. DI-uren zullen worden verwerkt in de jaartaak. De regie blijft bij de werknemer.
4. De werknemer kan er voor kiezen om het spaartegoed geheel of gedeeltelijk te laten uitbetalen met een maximum van 45 uur per jaar gedurende de jaren 2023, 2024, 2025.
5. De werknemer kan er voor kiezen om de DI-uren op te nemen voorafgaand aan de pensioendatum. Hiervoor worden afspraken gemaakt met de leidinggevende en schriftelijk vastgelegd.
6. Voor de gespaarde DI-uren die op 31 december 2025 resteren zullen alternatieve aanwendingsmogelijkheden worden geboden volgens het keuzemenu arbeidsvoorwaarden. Daaronder wordt mede begrepen de mogelijkheid om extra pensioen te sparen in het kader van het nieuwe pensioenakkoord. Indien deze afspraak onverhoopt leidt tot onvoorziene effecten of situaties en/of bijzondere omstandigheden, dan zullen sociale partners tijdens de looptijd van de cao met elkaar in overleg gaan om te bezien wat de betekenis is van de hiervoor bedoelde effecten, situaties en/of omstandigheden voor de lopende cao.

Toevoeging aan Hoofdstuk L. Keuzemenu

Bronnen in de tijd

- Onverminderd voorgaande bron kan het spaartegoed in artikel M-1-d geheel of gedeeltelijk met een maximum van 45 uur per jaar worden omgezet in geld. Daarnaast kan het spaartegoed geheel of gedeeltelijk in tijd worden opgenomen aan het einde van het dienstverband.

Bijlage 7 – Nieuwe tekst artikelen F-2 en F-3

Artikel F-2

Functies en 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 een van de functiegroepen 1 t/m 18. Deze functiegroepen zijn tevens salarisgroepen.
2. De indeling van de functies vindt plaats binnen de in het Conversiebestand 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 zijn functie. Het 'Landelijke bezwarenreglement functie ordenen hbo' zoals opgenomen in bijlage V is van toepassing.
4. Vanaf 1 september 2023 geldt dat functies waarvan onderwijsgevende taken deel uitmaken (docentfuncties*), waarvoor het hebben van een volledige en overdraagbare bdb (hierin is de bke geïntegreerd) vereist is (of vergelijkbare functie-eisen**), minimaal op functieschaal 11 moeten worden gewaardeerd.
5. Zo snel mogelijk, maar uiterlijk per 1 september 2025 zijn alle docentfuncties op schaal 10-niveau opnieuw beoordeeld. Docenten waarvan in de huidige taakuitoefening een rol verwacht wordt in de onderwijsontwikkeling en/of taken verrichten waarvoor de volledige en overdraagbare bdb (hierin is de bke geïntegreerd) vereist is (of vergelijkbare functie-eisen**), worden in schaal 11 ingedeeld. Cao-partijen hebben de tabel in bijlage XX als onderscheidende criteria hiervoor opgesteld.
6. Functies die niet voldoen aan de criteria in het vorige lid krijgen een andere functiebenaming dan "docent". Partijen bepalen vóór 1 oktober 2023 welke onderscheidende functiebenamingen daarvoor geschikt zijn.

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 betrekkingssomvang 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.

* Op veel hogescholen is de functiebenaming docent/onderzoeker

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

Bijlage XX

	Schaal 10	Schaal 11
Onderwijs en uitvoering	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiden studenten in leerproces;• Voorbereiden en uitvoeren van onderwijs	<ul style="list-style-type: none">• Begeleidt docenten• Begeleidt afstudeerders• Begeleidt afstudeerstages
Beoordeling en examinering	<ul style="list-style-type: none">• Beoordeelt toetsen waar geen interpretatieruimte benodigd is (bijv multiple choice, rekentoets)	<ul style="list-style-type: none">• Beoordeelt studenten• Ontwikkelt toetsen• Stelt antwoordprotocollen op

	<ul style="list-style-type: none"> • Treedt op als tweede paar ogen bij een mondelinge toets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beoordeelt toetsen inclusie interpretatie • Treedt op als beoordelaar bij een mondelinge toets.
Onderwijsontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback op het ontwikkelde onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelt onderwijs
Onderwijs coördinatie, organisatie en kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelt en voert uit.
Vereiste kennis en vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Didactische vaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.