Inzet cao hbo 2027 FvOv

Op 31 december 2026 loopt de huidige cao hbo af. De FvOv vindt het belangrijk om tijdig een nieuwe cao te sluiten. Kosten voor het levensonderhoud en de reiskosten stijgen. Op dit moment zijn er reorganisaties in de sector die een zware wissel trekken op het personeel. We willen een cao sluiten met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden die te hoge werkdruk tegengaan, maximaal bescherming blijven bieden bij verlies van werk en concurrerend zijn in vergelijking met andere sectoren. De FvOv is van mening dat in deze cao-ronde de volgende onderwerpen geregeld moeten worden:

Salariëring en looptijd

Wij zetten in op een looptijd van de cao voor een periode van 1 jaar en een looneis van 4,5 procent. De FvOv gaat uit van structurele koopkrachtverbetering voor een marktconform salaris. Daarbij is er aandacht voor de lagere salarisschalen. Dit vergt in ieder geval dat de door het kabinet beschikbaar gestelde loonruimte volledig wordt gebruikt voor verbetering van de salarissen.

Gelijke beloning

In lijn met de komende wettelijke verplichting rond De '*Wet op de loontransparantie'* willen wij sectorale afspraken maken over o.a. transparantie in beloning en inschaling.

Werkdruk

Het lukt hogescholen nog onvoldoende om de werkdruk te verlagen. De gemaakte afspraken zijn nog te vaak een papieren werkelijkheid. Medewerkers krijgen in lang niet alle gevallen inzicht in hun jaartaak, laat staan dat deze realistisch is. Het onderzoek naar de implementatie van de afspraken over realistisch taakbeleid is nog niet afgerond. De FvOv wil echter niet wachten met de verdere aanpak van de werkdruk en stellen voor om aanvullende afspraken te maken over werkbare roosters, zoals het maximaal in te roosteren aantal dagdelen voor deeltijders en de te respecteren privé-tijd en pauzes.

Functiewaardering

In de cao-hbo 2026 hebben cao-partijen afgesproken een onderzoek te laten uitvoeren naar de werking van de twee functiewaarderingssystemen in het hbo. De FvOv wil aan de hand hiervan het gesprek voeren over verbetering van het systeem en betere doorgroei- en carrièreperspectief. De FvOv wil één functiewaarderingssysteem en zeggenschap over de technische toepassing daarvan. Wij stellen we voor om op basis hiervan te komen tot 1 landelijke set normfuncties.

Professionalisering en loopbaanperspectief

De FvOv wil het gesprek voeren over de professionaliseringsmogelijkheden en loopbaanbeleid in de sector voor OP en OOP. Daarbij willen we het gesprek voeren over de besteding van het professionaliseringsbudget in samenhang met de wens van de medewerkers voor meer eigen regie. De vakbonden willen daarbij de regel vastleggen dat onderbesteding van het professionaliseringsbudget doorgezet wordt naar het budget van het daaropvolgende jaar. De FvOv wil gedurende de looptijd van de cao door Zestor de loopbaanpaden en ontwikkelroutes in kaart laten brengen. Vakorganisaties willen landelijke herkenbare loopbaanpaden en ontwikkelroutes vastleggen.

Mantelzorg

Steeds meer collega's combineren hun werk in het hbo met zorg voor een naaste, wat een zware belasting kan zijn. De FvOv wil aan de hand van het SER-advies '*Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving'* bespreken welke afspraken nodig zijn, zodat mantelzorgers in staat worden gesteld 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.

Overige aandachtspunten/technische punten

- Uitvoering geven aan de afspraak dat sociale partners tijdens de looptijd van de cao de besteding van het professionaliseringsbudget zullen (laten) monitoren.
- Volledige salarisdoorbetaling en pensioenopbouw bij (aanvullend)geboorte-, bevallings-, ouderschaps- en zwangerschapsverlof.
- De vergoeding bij gebruik van eigen vervoer dient bij dienstreizen een reële vergoeding van gemaakte kosten te omvatten. Parkeerkosten moeten standaard volledig worden vergoed.
- De thuiswerkvergoeding moet minimaal het fiscale maximum zijn.
- Cao aanpassen ivm invoering van de '*Wet meer zekerheid flexwerkers'*. In het bijzonder aandacht voor uitzendkrachten en de ketenbepaling voor medewerkers in het kunstonderwijs.
- Artikel D6 verduidelijken door "van incidentele en/of structurele aard" te schrappen. De huidige formulering leidt tot een onjuiste interpretatie.
- Gevolgen van de invoering '*Verlofwet'* in kaart brengen.
- Verduidelijken dat artikel H4 niet bedoeld is om voor medewerkers in een bepaalde functie standaard het salarismaximum te verhogen.
- Transparantie over het Wettelijk Minimum Uurloon (WML) en bruto uurloon.

Ten slotte

De FvOv behoudt zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, alsook om nieuwe voorstellen in te dienen.