

Handreiking Employability Fonds 4 december 2025

Inleiding

Cao-partijen hebben een cao-afsprake gemaakt over een fonds voor het bevorderen van de employability van werknemers in de universitaire sector. Deze afspraken zijn opgenomen in **Bijlage N van de cao 2025-2026: Fonds voor bevorderen van employability werknemers universiteiten**.

Op grond van **artikel 3 sub e uit deze bijlage van de cao** wordt een **handreiking** voor het opstellen van de bestedingsplannen voor het fonds opgesteld. De cao-tekst in bijlage N én de handreiking vormen samen de basis voor het opstellen van het bestedingsplan.

Onderstaand is daarom onder **punt 1**: de cao-tekst uit bijlage N van de cao opgenomen en onder **punt 2**: de handreiking. Deze handreiking geeft daarmee een toelichting en een nadere invulling van de cao-tekst uit bijlage N.

1 Tekst uit cao-bijlage N cao 2025-2026:

“Fonds voor bevorderen van employability werknemers universiteiten

In deze cao worden afspraken gemaakt over een Fonds voor bevorderen employability werknemers universiteiten. Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit zijn al langer belangrijke thema's in de cao. Ook bij Erkennen en Waarderen speelt ontwikkeling een grote rol.

Om lang en goed mét werkplezier deel uit te kunnen blijven maken van de arbeidsmarkt is het van groot belang dat medewerkers blijven beschikken over de juiste kennis en vaardigheden.

Door bezuinigingen en wettelijke aanpassingen zullen de komende jaren banen gaan veranderen en verdwijnen bij de universiteiten, waarbij nu al duidelijk is dat gedwongen ontslagen niet uitgesloten zijn. Cao-partijen vinden het van belang dat werknemers inzetbaar blijven, zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten. Scholing en ontwikkeling spelen een belangrijke rol bij de employability (inzetbaarheid) van werknemers op de arbeidsmarkt. Daarom wordt in het kader van deze cao afgesproken eenmalig totaal 45 miljoen euro uit de beschikbare middelen in te zetten om per universiteit een fonds in te richten.

Doordat de hele sector onder druk staat, zullen werknemers zich ook steeds vaker moeten gaan oriënteren op andere functies en sectoren. Daarbij kan aan de orde zijn dat zij hun kennis en vaardigheden gaan vertalen en aanpassen naar wat in andere functies en sectoren nodig is, de zogenoemde transferable skills. Doordat de (financiële) situatie op iedere universiteit een andere is, vereist besteding van dit Employability Fonds maatwerk en derhalve zal de besteding hiervan worden overgelaten aan het lokaal overleg (LO).

Afspraak

1 Doelstelling:

Het Employability Fonds heeft als doel werknemers van universiteiten te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling en loopbaanmobiliteit in tijden van bezuinigingen en reorganisatie. Het fonds biedt tijdelijk extra financiële middelen aan universiteiten om werknemers te helpen en begeleiden bij het zich duurzaam te ontwikkelen en nieuwe kansen binnen of buiten de academische wereld te benutten, in aansluiting op artikel 9.14.

De doelen zijn:

- Ontwikkeling: werknemers kunnen zich blijven ontwikkelen en (bij)scholen, waardoor ze beter voorbereid zijn op veranderingen in de academische wereld en wendbaarder zijn op de arbeidsmarkt. En met als concreet doel het bevorderen van employability waar die mogelijk onder druk staat;*

- *Loopbaanmobiliteit: werknemers kunnen ondersteuning/loopbaanbegeleiding krijgen bij het vinden van nieuwe kansen en van werk naar werk begeleiding binnen of buiten de academische sector, in het bijzonder voor degenen waarbij het voortbestaan van de functie onder druk staat. Met daarbij specifiek aandacht voor ondersteuning bij transitie naar andere sectoren of functies binnen of buiten de academische wereld (o.a. oriëntatie en transferable skills).*

2 Financiering:

De universiteiten ontvangen een instructie van cao-partijen hoe zij de hoogte van dit bedrag voor hun universiteit bepalen.

3 Uitvoering en beheer:

- Dit fonds wordt op universitair niveau beheerd, onder regie van de directie HR;*
- De middelen uit dit fonds worden in de jaren 2025 t/m 2028 ingezet;*
- De universiteiten (HR) maken in samenspraak met de vakbonden in het LO een meerjaren bestedingsplan passend bij de doelstellingen van het fonds. Dit plan kan jaarlijks bijgesteld worden, met het oog op mogelijk latere reorganisaties. Het initiële plan wordt voor het einde van de looptijd van de cao in het LO overeengekomen en vervolgens worden eventuele jaarlijkse bijstellingen ook in het LO overeengekomen;*
- In het bestedingsplan wordt opgenomen hoe tot keuzes voor de besteding wordt gekomen en hoe geëvalueerd wordt;*
- Er wordt een handreiking voor het opstellen van deze bestedingsplannen gemaakt ter ondersteuning van de universiteiten. Deze wordt in het OVW besproken;*
- Mochten de middelen eind 2028 niet besteed zijn, dan wordt een plan voorgelegd in het LO ter besteding van het resterende deel. Dit moet passend zijn binnen de aanleiding en de doelstellingen van het fonds.*

4 Monitoring en rapportage

- Jaarlijks wordt bij elke universiteit een rapportage opgesteld over de besteding en waar mogelijk de resultaten van het fonds. Deze rapportage wordt besproken in het LO om inzicht in de effectiviteit te krijgen en het mogelijk kunnen doen van voorstellen voor verbetering;*
- Successen en good practices worden gedeeld met alle universiteiten om academische loopbaanontwikkeling te versterken.*

2 Handreiking (op grond van artikel 3 sub e van bijlage N van de cao 2025-2026)

In aanvulling op de cao-afspraken in bijlage N, hebben cao-partijen deze handreiking opgesteld.

Werkwijze

Partijen in het Lokaal Overleg kunnen naar goed inzicht zelf besluiten nemen ten aanzien van de besteding van de middelen in het employability fonds. Hierbij hebben alle partijen een eigen verantwoordelijkheid, zowel ten aanzien van het doen van voorstellen als ten aanzien van het instemmen met het bestedingsplan. Wanneer partijen hier niet in gezamenlijkheid uitkomen, kan een beroep worden gedaan op paragraaf 1 van Bijlage H van de cao.

Besteding

In het bestedingsplan wordt opgenomen waar de middelen aan besteed moeten worden. De middelen kunnen alleen in het kader van bezuinigingen, reorganisatie en organisatiewijzigingen ingezet worden voor aanbod op het gebied van:

- a. **Ontwikkeling en opleiding:** scholing en bijscholing van werknemers, zoals cursussen, trainingen en certificeringen met als concreet doel de employability van deze werknemers vergroten op plekken waar deze onder druk staat;
- b. **Loopbaanmobiliteit:** begeleiding, coaching en eventueel financieel advies, o.a. voor een (vroegtijdige) heroriëntatie op de arbeidsmarkt en voor van werk naar werk begeleiding binnen en buiten de universiteit.

Overige voorwaarden

- a. De middelen uit het employabilityfonds kunnen niet worden aangewend ter financiering van bestaande rechten en aanspraken uit de cao-nu en/of andere rechten en aanspraken (zoals bijvoorbeeld een sociaal plan) die op universitair niveau bestaan. De middelen zijn bedoeld als aanvulling hierop.
- b. Er geldt een inspanningsverplichting om de middelen passend te besteden in de periode 2025-2028. Het LO monitort of het budget toereikend is en treedt, indien nodig, tijdig in overleg over bijsturing van de bestedingen. Als de middelen eind 2028 onverhoopt niet volledig besteed zijn, dan wordt ter instemming een plan voorgelegd in het LO over de besteding van het resterende deel.
- c. De besteding van de middelen moet passend zijn binnen de doelstellingen van het fonds, zoals geformuleerd in de cao-afpraak. De middelen uit het fonds kunnen bovendien niet worden aangewend voor overheadkosten.
- d. Universiteiten moeten volgens de werkgeversinstructie (met extra toelichting) van UNL (d.d. 11 september 2025) het bedrag voor het fonds per universiteit vaststellen, waarbij deze berekening de basis vormt: *Employability Fonds = 0,192 (10/52e deel, aangezien het 1% in de 5,2% totaal is) van de door de universiteit ontvangen loonbijstelling in de Rijksbijdrage 2025.*
