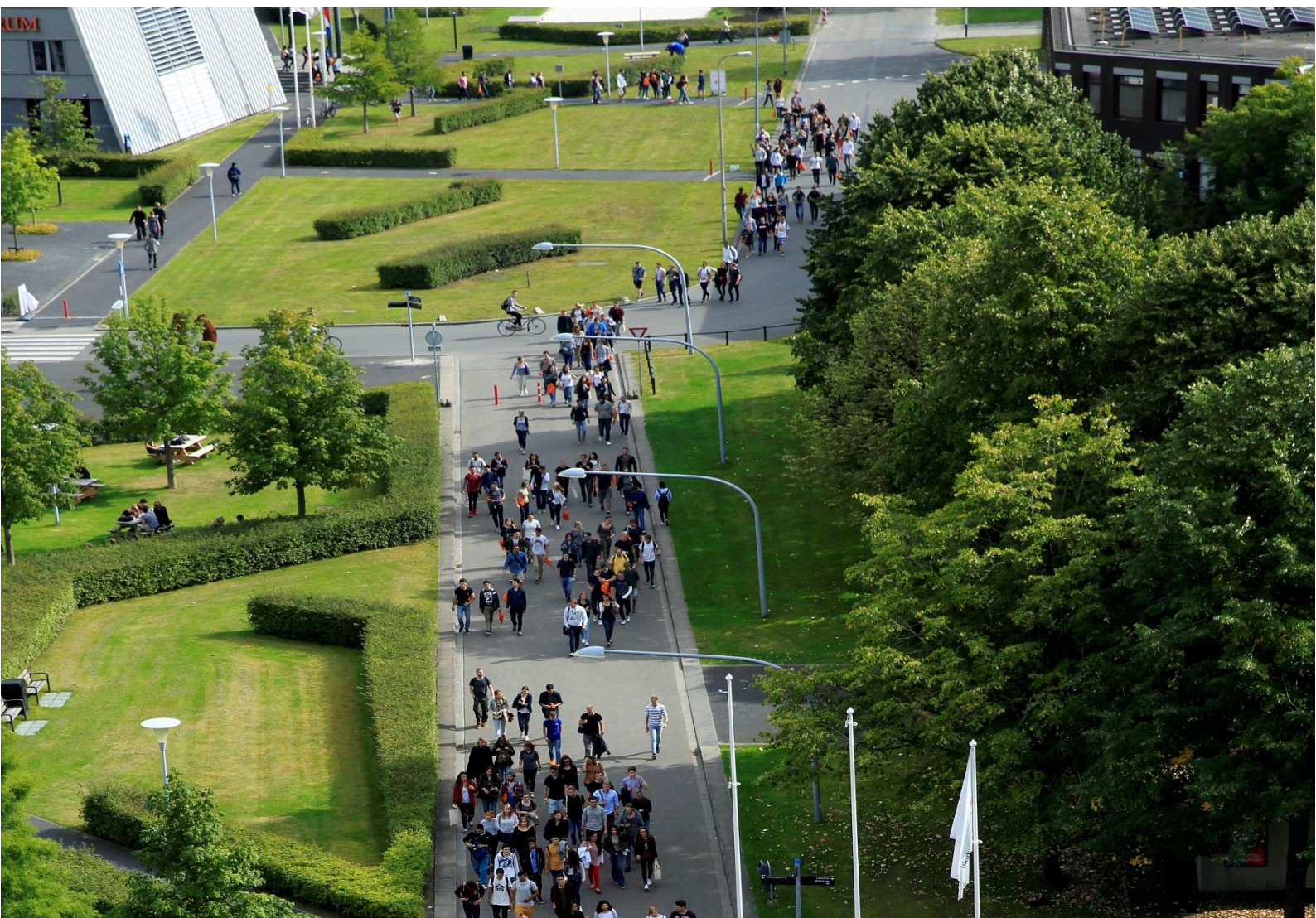


Arbeidsvoorwaarden en regelingen Hanze





Inhoudsopgave

1. Arbeidsduur en verlof	5
1.1. Arbeidsduur en verlof	5
1.2. DI-uren M-1-b cao hbo	5
1.3. Professionaliseringsuren O-3 cao hbo	6
2. Functies en salaris	7
2.1. Functiegebouw	7
2.2. Salaris	7
2.3. Jaarlijkse salarisverhoging H-3 cao hbo	7
2.4. Vakantiegeld	8
2.5. Eindejaarsuitkering	8
3. Toelagen conform cao hbo	9
3.1. Buitengewone toelage H-4 cao hbo	9
3.2. Gratificatie H-5 cao hbo	9
3.3. Overwerktoelage H-7 cao hbo	9
3.4. Toelage onregelmatige dienst H-8 cao hbo	10
3.5. Garantietoelage onregelmatige dienst H-9 cao hbo	10
3.6. Waarneming hogere functie H-10 cao hbo	11
4. Ketenbepaling arbeidsovereenkomst	12
5. Regeling reiskostenvergoeding Hanze	13
5.1. Reiskostenvergoeding	13
5.2. Parkeren locatie Zernike	13
5.3. Reiskostenvergoeding dienstreizen	13
5.4. Deelname fiscale regeling reiskosten	14
6. Vergoedingen en voorzieningen	15
6.1. Bedrijfsbuitengedrag	15
6.2. Verhuiskostenregeling I-2 cao hbo	15
6.3. Vergoeding thuiswerken	15
6.4. Fietsregeling	15

6.5.	Collectieve zorgverzekering.....	16
6.6.	Arbeidsongeschiktheidsverzekering	16
6.7.	Tegemoetkoming in ziektekosten	16
6.8.	Vakbondscontributie	16
6.9.	Sportvergoeding	16
6.10.	Verlof kopen.....	16
6.11.	Verlof verkopen.....	17
7.	Loondoorbetaling bij ziekte.....	18
7.1.	Loondoorbetaling bij ziekte	18
7.2.	Vakantieverlof en ziekte J-7 cao hbo.....	19
8.	Bijzonder verlof.....	20
8.1.	Kortdurend betaald buitengewoon verlof HJ-9 cao hbo.....	20
8.2.	Kortdurend onbetaald buitengewoon verlof HJ-9 cao hbo.....	21
8.3.	Zorgverlof J-11 cao hbo.....	21
8.4.	Lang buitengewoon verlof HJ-14/HJ-15 cao hbo.....	21
9.	Pensioen en ws-regeling	23
9.1.	Pensioenregeling ABP.....	23
9.2.	Ws-regeling	24
10.	Kindgerelateerd verlof	25
10.1.	Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	25
10.2.	Verlof partner	25
10.3.	Ouderschapsverlof.....	25



share your talent.
move the world.

1. Arbeidsduur en verlof

1.1. Arbeidsduur en verlof

Binnen de Hanze bedraagt de normale arbeidsduur 1659 op jaarbasis. Onderwijsgevend personeel werken en nemen verlof op volgens de onderwijsjaarplanning. Dat betekent dat onderwijsgevend personeel vakantie heeft tijdens de onderwijsvrije periodes. Bij een fulltime dienstverband werkt onderwijsgevend personeel gemiddeld 41,5 uur per week en hebben ze per jaar 11 weken verlof. In onderstaande documenten is de onderwijsjaarplanning weergegeven.

Onderwijsondersteunend personeel heeft de keuze (indien passend bij het werk) in de uren die de medewerker per week werkt en de verlofopbouw. Fulltimers mogen kiezen tussen een 36-, 38- of 40-urige werkweek en hebben op jaarbasis recht op respectievelijk ongeveer 5, 7 of 9 weken verlof. Parttimers hebben dezelfde keuze (36, 38 of 40 uur per week), maar dan naar rato van de omvang van het dienstverband.

Het verlofrecht is als volgt bij de verschillende werkweekkeuzes (op fulltimebasis):

- 36 uur per week werken geeft per kalenderjaar recht op 219 uur vakantie met behoud van salaris*
- 38 uur per week werken geeft per kalenderjaar recht op 323 uur vakantie met behoud van salaris*
- 40 uur per week werken geeft per kalenderjaar recht op 428 uur vakantie met behoud van salaris*

* De verplichte vrije dagen en feestdagen dienen hier nog mee verrekend te worden

De feestdagen en verplichte vrije dagen zijn bij de Hanze tot en met 31 december 2026:

Nieuwjaar: 1 januari 2026

- Goede Vrijdag en Paasmaandag: 3 april en 6 april 2026
- Koningsdag: 27 april 2026 (indien deze op een werkdag valt)
- Bevrijdingsdag: 5 mei 2026 (indien deze op een werkdag valt)
- Hemelvaartsdag en de vrijdag na Hemelvaartsdag: 14 en 15 mei 2026
- Pinkstermaandag: 25 mei 2026
- Eerste en Tweede kerstdag: 25 en 26 december (indien deze op een werkdag valt)

De week tussen kerst en de jaarwisseling: verplicht vrij voor alle medewerker. Het aantal verplichte vrije dagen kan per jaar variëren.

1.2. DI-uren M-1-b cao hbo

Medewerkers met een fulltime dienstverband hebben jaarlijks een basisrecht van 45 duurzame inzetbaarheids-uren (DI-uren). Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingssomvang.

De DI-uren kunnen voor één of meer van de volgende doelen worden ingezet:

- Employability: vermogen op productief en belonend werk te vinden
- Goede start: aanvulling op de faciliteiten van het introductiebeleid
- Vitaliteit: gezondheid, energie en motivatie (niet per sé vrij van ziekte)
- Werkvermogen: vermogen om zowel fysiek als mentaal het werk te kunnen doen

DI-uren zijn niet te besteden als reguliere verlofuren.



1.3. Professionaliseringsuren O-3 cao hbo

Als medewerker heb je met een arbeidsovereenkomst vanaf 0,4 fte jaarlijks een basisrecht van ten minste 40 uren om je bekwaamheid bij te houden. In het geval je een kleinere dienstverband hebt heb je jaarlijks ten minste een basisrecht volgens onderstaande staffel:

- vanaf 0,1 fte: 10 uur
- vanaf 0,2 fte: 20 uur
- vanaf 0,3 fte: 30 uur

Als medewerker bepaal je uren inzet voor het bijhouden van je bekwaamheid. Je legt verantwoording af over de aanwending van tijd, geld, fasering en het effect ervan op zijn professionalisering in de gebruikelijke gesprekscyclus.

2. Functies en salaris

2.1. Functiegebouw

Het functiegebouw van de Hanze bevat 55 generieke functies die gelden binnen de hele organisatie. In de functiebeschrijving staan de rollen die direct gekoppeld zijn aan de werkzaamheden en is aangegeven wat belangrijk is in de functie.

Daarnaast biedt de beschrijving inzicht in vergelijkbare werkzaamheden bij andere afdelingen. Dit is handig als je als medewerker loopbaanmogelijkheden wilt verkennen, je talenten en competenties verder wilt ontwikkelen, of een goed gesprek wilt voeren met je leidinggevende over je functie en toekomst.

In de generieke functiebeschrijvingen wordt gewerkt met kleur. De gekleurde woorden en zinnen geven de verzwarende elementen in een functie aan. Alle functies zijn onderdeel van een functiereeks, bijvoorbeeld Adviseur A, B, C en D of Medewerker Service A, B en C. De A-functie is altijd de 'startfunctie' in de reeks. Vanaf de B-functie vind je in de functiebeschrijving gekleurde woorden en zinnen. Deze geven aan welke elementen uit de B-functie zwaarder zijn dan de A-functie. In de C-functie vind je in kleur de elementen die zwaarder zijn dan de B-functie, etc. Door de kleuren in de functiebeschrijving kun je als medewerker in één oogopslag zien wat een hogere functie extra van je vraagt qua rollen, taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden. De generieke functies zijn weergegeven in de bijgestuurde functiematrix

2.2. Salaris

Op basis van de werkzaamheden en taken die je als medewerker uitvoert in een generieke functie is de functie gewogen in een functieschaal, die gekoppeld is aan een salarisschaal. De 55 generieke zijn hiermee gekoppeld aan de salarisschalen in de volgende salaristabel [salaristabel per 01-01-2026](#)  (te raadplegen in de cao hbo).

Het salaris van een medewerker wordt bij indiensttreding op een redelijke wijze vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de relevante werkervaring en kennis. Dit gebeurt binnen de salarisschaal die passend is bij de generieke functie. Wanneer een medewerker bij indiensttreding nog niet volledig voldoet aan alle functie-eisen die horen bij een volwaardige uitvoering van de functie, kan deze worden ingeschaald in het aanloopsalaris. Vanaf schaal 6 kent elke generieke functie meerdere aanloopsalaristredes.

2.3. Jaarlijkse salarisverhoging H-3 cao hbo

In september vindt de jaarlijkse salarisverhoging plaats. Het toekennen van een jaarlijkse salarisverhoging in september is afhankelijk van de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling van de medewerker. De uitkomst van de beoordeling leidt bij:

- **Uitstekend beoordeling:** salarisverhoging van twee treden
- **Goede beoordeling:** salarisverhoging van één trede
- **Onvoldoende beoordeling:** geen salarisaanpassing

Wanneer een medewerker een functie korter dan een half jaar uitoefent, is deze nog niet beoordeelbaar. In dat geval maakt de medewerker geen aanspraak op een periodieke verhoging. Dit geldt zowel voor medewerkers die korter dan een half jaar in dienst zijn bij de Hanze, als voor medewerkers die een nieuwe functie korter dan een half jaar vervullen.



Ingeval een medewerker vanwege het nog niet voldoen aan alle voor een volwaardige invulling van de functie passende vereisten ingedeeld is in het bij de betreffende functie schaal passende aanlooptrede en bij de beoordeling wordt vastgesteld dat er inmiddels sprake is van volwaardige invulling van de functie, leidt de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling tot een salarisaanpassing tot minimaal het minimum van de betreffende functieschaal.

2.4. Vakantieuitkering

De vakantieuitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de medewerker in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de medewerker de uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.

2.5. Eindejaaruitkering

In december wordt een structurele eindejaarsuitkering van 8,3% toegekend, te berekenen over het jaarsalaris en op te bouwen naar rato van de betrekkingssomvang conform de systematiek van de vakantie-uitkering. Deze uitkering werkt door in de grondslag voor pensioenen en in zowel de lopende als de nieuwe uitkeringen.

3. Toelagen conform cao hbo

Conform de cao hbo zijn er een aantal toelages waar je als medewerker aanspraak op kunt maken.

3.1. Buitengewone toelage H-4 cao hbo

De Hanze kan de medewerker die het maximum van de bij zijn functie behorende functieschaal heeft bereikt een blijvende toelage van ten hoogste 15% van het voor hem geldende salaris toekennen op grond van:

- a. buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- b. andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden

3.2. Gratificatie H-5 cao hbo

In de volgende situaties kan een gratificatie worden uitgekeerd aan de medewerker:

1. Vanwege een bijzondere prestatie kan een leidinggevende een eenmalige gratificatie toekennen.
2. Bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum maakt je als medewerker aanspraak op een gratificatie ter grootte van;
 - 25 jarige ambtsjubileum: 50% van het salaris per maand.
 - 40 jarige ambtsjubileum: 100% van het salaris per maand.
 - 50 jarige ambtsjubileum: 100% van het salaris per maand.

Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor ABP-pensioen geldige dienstjaren bepalend. Indien de medewerker voor pensioen geldige dienstjaren heeft afgekocht of deze slechts op grond van zijn leeftijd, omvang van zijn dienstbetrekking of duur van zijn dienstbetrekking gedurende een bepaalde periode niet of slechts gedeeltelijk heeft opgebouwd tellen de jaren voor de berekening van het ambtsjubileum wel volledig mee.

De volgende jaren tellen niet mee voor de berekening van het ambtsjubileum:

- pensioenjaren die de medewerker heeft ingekocht;
- pensioenjaren die extra zijn opgebouwd doordat de medewerker een betrekkingsomvang heeft die groter is dan 1 fte.

Jaren doorgebracht in de tropen welke door het pensioenfonds worden aangemerkt als dubbele pensioenjaren tellen voor de berekening van het ambtsjubileum slechts eenmaal mee.

3.3. Overwerktoelage H-7 cao hbo

Medewerker met een salaris in schaal 1 tot en met 10, en die in opdracht van de Hanze overwerk verricht maken aanspraak op een overwerkvergoeding. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor medewerker vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden. Voor overwerk dat korter dan een uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend. Bij overwerk worden de gewerkte uren vergoed in tijd of in geld, tenzij sprake is van onregelmatige dienst als bedoeld in



artikel H-8 cao hbo. Daarnaast kan, afhankelijk van de duur en het tijdstip van het overwerk, ook een overwerktoelage toegekend worden. Dit geldt in onderstaande gevallen:

Overwerk verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur

Zaterdag of zondag: 100%

Maandag t/m vrijdag: 50%

Overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur

Zaterdag of zondag: 50%

Maandag t/m vrijdag: 25% voor de eerste twee uur, daarna 50%

Overwerk verricht tussen 22.00 uur en 24.00 uur

Zaterdag of zondag: 100%

Maandag t/m vrijdag: 50%

Overwerk verricht op een niet-werkdag, niet zijnde een zondag, of de daarop volgende dag tussen 00.00 uur en 06.00 uur

Zaterdag of zondag: 100%

Maandag t/m vrijdag: 100%

3.4. Toelage onregelmatige dienst H-8 cao hbo

Medewerkers niet behorend tot het onderwijsgevend personeel voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens de schalen 1 tot en met 10 en die regelmatig of vrij regelmatig in opdracht van de Hanze arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, wordt een toelage toegekend.

De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur:

- 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur. Deze toelage wordt toegekend indien de medewerker de werkzaamheden is begonnen vóór 07.00 uur of heeft beëindigd na 20.00 uur
- 40% voor de uren op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
- 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
- 65% voor de uren op niet-werkdagen, met dien verstande, dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximumsalaris behorende bij schaal 6.

3.5. Garantietoelage onregelmatige dienst H-9 cao hbo

1. Aan de medewerker wiens inkomen, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel H-8 cao hbo, een blijvende verlaging ondergaat die ten minste 3% bedraagt van het inkomen, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De aflopende toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid heeft een duur gelijk aan 25% van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel H-8 is toegekend met een maximum van drie jaar. De aflopende toelage bedraagt, verdeeld over gelijke delen van de duur waarvoor de aflopende toelage wordt toegekend, onderscheidenlijk 75%, 50% en 25%.
2. In afwijking van het eerste lid wordt aan de medewerker van 60 jaar en ouder, wiens inkomen als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage bedoeld in artikel H-8 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde

beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid bedraagt 100%.

3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel H-8 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. Voor de toepassing van het eerste tot en met het derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

3.6. Waarneming hogere functie H-10 cao hbo

Indien een medewerker wordt belast met de volledige of gedeeltelijke waarneming van een functie waarvoor een hogere functieschaal geldt, wordt de medewerker voor de duur van die waarneming ingeschaald alsof medewerker in die functie is benoemd, tenzij de waarneming

a tot de functie van de medewerker behoort;

b voortvloeit uit vakantieverlof van een andere medewerker;

c korter duurt dan 31 aaneengesloten kalenderdagen.

De waarneming van de hogere functie heeft een tijdelijk karakter.

4. Ketenbepaling arbeidsovereenkomst

In het hbo kennen we een ketenbepaling voor tijdelijke contracten van maximaal drie contracten voor in totaal de maximale duur van twee jaar. Wordt het dienstverband daarna voortgezet, dan moet het worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract).

Wordt de keten onderbroken door een periode van minstens 6 maanden en 1 dag, dan begint de ketentelling opnieuw.

Op de standaard ketenbepaling zijn een aantal uitzonderingen:

- Lectoren en associate lectoren vanaf schaal 14 (artikel D-4 lid 2 van de cao): in het eerste contract kan worden afgeweken van de maximumduur van 2 jaar.
- Onderzoekers met een externe financiering (artikel D-4 lid 3 van de cao): de maximumduur van het contract is gekoppeld aan de duur van de financiering.
- Projectmedewerkers (artikel D-4 lid 4 van de cao): de maximumduur van het contract kan worden gekoppeld aan de duur van het project.
- Kunstonderwijsgevend personeel die uitvoerend beroepsbeoefenaar zijn en aanstelling hebben van maximaal 0,4 FTE (artikel D-5 lid 1a van de cao): een medewerker mag maximaal 6 contracten krijgen in maximaal 4 jaar tijd.
- Promotieonderzoek (artikel D-5 lid 1 b van de cao): de maximumduur van het contract kan worden gekoppeld aan de duur van het promotieonderzoek.

5. Regeling reiskostenvergoeding Hanze

5.1. Reiskostenvergoeding

Duurzaamheid en vitaliteit zijn belangrijke onderwerpen voor de Hanze. Daarom stimuleren we fysieke beweging door lopen en fietsen als woon-werkverkeer aantrekkelijker te maken. Binnen de Hanze zijn er drie woon-werkvergoedingen:

1. Vergoeding voor fietsen en lopen
2. Vergoeding voor openbaar vervoer
3. Vergoeding voor auto/motor

1. **Fietsen en lopen:** Kilometervergoeding van € 0,12 per kilometer voor het deel van de reis dat lopend of fietsend wordt aflegt. Ook kun je gebruik maken van de fietsregeling, waarmee je als medewerker met belastingvoordeel een fiets kunt aanschaffen tot en met € 3.000,-.

2. **Openbaar vervoer:** Volledige vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer (2e klas) voor woon-werkverkeer tot een maximum van €399.95 per maand.

3. **Auto/ motor:** Wanneer je met de auto of moter reist bij een woon-werk afstand van 15 km of meer ontvang je een reiskostenvergoeding van € 0,06 per kilometer. De vergoeding geldt voor een maximum van 50 kilometer per reisdag.

5.2. Parkeren locatie Zernike

Bij een woon-werk afstand van 15 kilometer (enkele reis) of meer kun je als medewerker gratis parkeren op P3 en P4. Woon je dichterbij dan 15 kilometer, dan kun je jaarlijks (januari-december) 12 keer gratis parkeren op P3 en P4. Het parkeertarief is € 2,00 per uur, met een maximum dagtarief van € 10. Medewerkers die op het Wiebenga, Minerva of PCC werken, kunnen ook parkeren op P3 en P4.

Uitzonderingen Parkeren

Je kunt via je leidinggevende een uitzondering aanvragen indien sprake is van:

- Medische gronden.
- Geen OV-station (bus of trein) binnen 10 minuten fietsen (is 2,5 km) vanaf woonadres.
- Reizen met het OV kost meer dan een half uur extra tijd ten opzichte van de auto.
- Zeer zwaarwegende omstandigheden.

5.3. Reiskostenvergoeding dienstreizen

- Voor dienstreizen tot 10 kilometer is de (elektrische) fiets de standaard. Hiervoor zijn leenfietsen beschikbaar.
- Voor dienstreizen tot 800 kilometer en een maximale reistijd van 9 uren is het OV, naast de fiets (tot 10 km), de standaard.
- Tot 75 kilometer wordt 2e klas gereisd. Daarboven mag je 1e klas reizen.



- Bij buitenlandse dienstreizen maken we gebruik van de door de Hanze gecontracteerde reisagent.

Voor dienstreizen geldt dat het gebruik van de eigen auto niet wordt vergoed. In uitzonderlijke gevallen, kan een leidinggevende het maken van een dienstreis met eigen auto alsnog goedkeuren. Bijvoorbeeld als je meerdere bedrijfsbezoeken op één dag aflegt.

5.4. Deelname fiscale regeling reiskosten

Deelname aan de Fiscale Regeling Reiskosten kan veel voordeel opleveren. De hoogte van het voordeel varieert per medewerker, maar kan oplopen van enkele tientjes tot honderden euro's netto. Het exacte voordeel is afhankelijk van een aantal factoren, zoals reisafstand, aantal reisdagen en de hoogte van je reiskostenvergoeding (woon-werkvergoeding en/of dienstreizenvergoeding).

De fiscale regeling reiskosten is aan te vragen op het moment dat je in dienst bent, dit kun je zelf regelen in het medewerkersportaal van AFAS, voorwaarde is dat ook je reisdagen geregistreerd zijn. Je kunt gebruik maken van Fiscale Regeling Reiskosten als je reist op basis van eigen vervoer (fietsend, lopend, auto of motor).

6. Vergoedingen en voorzieningen

6.1. Bedrijfshulpverlening

Als medewerker ontvang je een vergoeding als je belast ben met de bedrijfshulpverlening.

- De BHV toelage bedraagt €11,34 bruto per maand
- De BHV ploegleiders toelage bedraagt €25,- bruto per maand

6.2. Verhuiskostenregeling I-2 cao hbo

De CAO HBO kent een verhuiskostenregeling voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiervoor dien je als medewerker aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- De omvang van je dienstverband is 0,5 fte of meer;
- Bij indiensttreding woon je op een reisafstand van meer dan 25 kilometer van de standplaats;
- En je verhuist, waardoor de afstand ten minste 60% minder wordt.

Als je aan deze voorwaarden voldoet, kun je gedurende twee jaar na de datum van indiensttreding aanspraak maken op een tegemoetkoming in de inrichtingskosten ter grootte van 12% van je jaarinkomen met een maximum van € 7750,-.

Als je in aanmerking wilt komen voor deze regeling, moet je daarvoor een verzoek indienen bij je leidinggevende. De kosten van de regeling komen namelijk voor rekening van de school of afdeling waar je werkt. Je leidinggevende mag je in sommige gevallen in aanmerking laten komen voor de regeling, ook al voldoe je niet aan alle voorwaarden.

6.3. Vergoeding thuiswerken

Bij indiensttreding, ontvang je als medewerker een laptop met toebehoren (bijv. muis en headset). Er wordt geen mobiele telefoon verstrekt, binnen de Hanze wordt gebeld via teams, vergoeding is verwerkt in onderstaande internetvergoeding.

Daarnaast kennen we een Hanzeregeling die voorziet in uniforme vergoedingen en regelingen voor alle medewerkers en betreft onderstaande regelingen:

- Een thuiswerkvergoeding van € 2,45 netto per thuiswerkdag
- Een faciliteitenregeling middelen voor thuiswerken
- Internetvergoeding van max. € 15,- per maand naar rato dienstverband

6.4. Fietsregeling

Vitaliteit en duurzaamheid zijn belangrijke thema's voor de Hanze. Door een goede fietsregeling geven wij onder bepaalde voorwaarden onze medewerkers de kans om fiscaal voordelig een fiets aan te schaffen.

Wanneer kun je gebruik maken van de fietsregeling? Bij deelname aan de fietsregeling van de Hanze gelden enkele voorwaarden:

- Je hebt een dienstverband bij de Hanze.



Je kunt de renteloze lening in het kader van de fietsregeling binnen je dienstverband of looptijd van de regeling aflossen.

- Je reist minimaal de helft van de reisdagen per week in het kader van je werk voor de Hanze met de fiets. Je hoeft niet het hele traject woon-werkverkeer met de fiets af te leggen. Als je de fiets voor een gedeelte van het traject gebruikt kun je ook aan de regeling deelnemen. Denk bijvoorbeeld aan het fietsen van en naar het station of carpoolplek.

Tot welk bedrag mag je een fiets aanschaffen?

Je mag tot € 3000,- een fiets, inclusief accessoires en eventuele fietsverzekering (fietspakket) aanschaffen waarover je fiscaal voordeel hebt. Het fietspakket kun je uitruilen met je vakantie- en/of eindejaarsuitkering.

6.5. Collectieve zorgverzekering

Medewerkers van de Hanze kunnen gebruik maken van de collectieve zorgverzekering op aanvullende verzekering, die we hebben afgesloten met Menzis (10% korting) en Zilveren Kruis/Achmea (aanvullende verzekering tot 20% korting, aanvullende tandartsverzekering tot 15% korting). Medewerkers kunnen daarbij profiteren van premiekortingen.

6.6. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Medewerkers kunnen een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten voor volledige arbeidsongeschiktheid via Loyalis. Deze verzekering sluit naadloos aan bij het ABP. Uiteraard is dit optioneel en kan tot 4 maanden na indiensttreding worden aangevraagd zonder schriftelijke medische keuring, aanvragen na deze periode worden alleen behandeld met een medische vragenlijst.

Een verzekering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering (tot 80%) is voor de medewerkers van de Hanze collectief afgesloten, hiervoor hoeft je dus geen actie te ondernemen.

6.7. Tegemoetkoming in ziektekosten

Medewerkers ontvangen op jaarbasis bij een fulltime dienstverband een tegemoetkoming in de ziektekosten van €300,- bruto.

6.8. Vakbondscontributie

Medewerkers in dienst van de Hanze kunnen hun vakbondscontributie laten verrekenen met het brutoloon, waardoor een belastingvoordeel ontstaat.

6.9. Sportvergoeding

De Hanze biedt een bijdrage in het sportabonnement van 100 euro per jaar per medewerker die langer dan 6 maanden bij de Hanze in dienst is, met een betrekkingssomvang van tenminste 0,4 fte. Voor medewerkers tot en met salarisschaal 9 bedraagt de bijdrage 150 euro per jaar.

Daarnaast kan je voor een paar tientjes per jaar sporten bij de sportvereniging van de Hanze en de Rijksuniversiteit Groningen (SPR). Er is een enorme variëteit aan sporten. Denk bijvoorbeeld aan badminton, fitness, spinnen, schaatsen en zwemmen. Ook worden er jaarlijks cursussen en evenementen georganiseerd, zoals tennis- en volleybalwedstrijden.

6.10. Verlof kopen

Het Keuzemodel van de Hanze biedt je de mogelijkheid salaris te ruilen voor verlof. Je kunt er voor kiezen minder uren te werken. Voor elk uur dat je minder werkt wordt een bedrag op je salaris ingehouden dat gelijk is aan 1/138-deel (0,725%) van je bruto maandsalaris bij een volledige betrekking.

Het maximum aantal uren dat je kunt uitruilen is 90 uur per kalenderjaar, als je in deeltijd werkt geldt dit maximum naar rato.

6.11. Verlof verkopen

Als je valt onder het onderwijsondersteunend personeel heb je de mogelijkheid om max. 90 uur per kalenderjaar aan vakantieverlof te verkopen. Het is van belang dat je voorafgaand hebt afgestemd met je leidinggevende om te kijken of er al voldoende verlof is opgenomen voor een gezonde werk-privébalans.

7. Loondoorbetaling bij ziekte

7.1. Loondoorbetaling bij ziekte

In het eerste ziektejaar heb je als medewerker recht op 100% loondoorbetaling en in het tweede ziektejaar 70% loondoorbetaling. Zodra de je weer (gedeeltelijk) gaat werken, worden de uren die je weer werkt volledig uitbetaald.

De Ziekte en arbeidsongeschiktheidregeling Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO) kent nog enkele aanvullende regelingen:

Artikel 4b Verkorte wachttijd

- 1 De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer die bij het UWV een verkorte wachttijd aanvraagt en dit verzoek krijgt ingewilligd conform artikel 23 van de wet WIA, ontvangt een aanvulling op zijn IVA-uitkering en bovenwettelijke uitkeringen tot 100% van zijn inkomen.
2. De aanvulling op zijn inkomen vangt op hetzelfde moment aan als zijn IVA-uitkering en eindigt van rechtswege na 104 weken van arbeidsongeschiktheid na de eerste ziektedag zoals bedoeld in artikel 4 lid

Artikel 5 Gedeeltelijke werkhervatting

1. Indien de betrokkene gedurende de periode van twaalf maanden die aanvangt na de in het eerste lid van artikel 4 genoemde periode van twaalf maanden in het belang van zijn reïntegratie op advies van de arbodienst of het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid verricht, krijgt hij over die uren 100% van het loon doorbetaald. Over de resterende ziekteverlofuren krijgt betrokkene 70%.
2. Indien de betrokkene tijdens de periode van 24 maanden na de eerste ziektedag in het belang van zijn reïntegratie op advies van de arbodienst of het reïntegratiebedrijf gedurende een periode van ten minste 13 weken voor ten minste 45% van zijn betrekkingssomvang wenselijk geachte arbeid heeft verricht, ontvangt betrokkene, zodra hij aansluitend voor ten minste 45% van zijn betrekkingssomvang de werkzaamheden behorend bij zijn eigen functie hervat, over zijn volledige betrekkingssomvang 100% van zijn loon.

Artikel 39 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van het dienstverband.

1. De gewezen betrokkene, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaard is herplaatst in een dienstverband, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid zijn laatstgenoten inkomen. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 kalendermaanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de dag waarop de gewezen betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt betrokkene gedurende 6 maanden doch uiterlijk tot de dag waarop de gewezen betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, 70% van het laatstgenoten loon. De gewezen betrokkene doet een aanvraag bij Visma Idella voor aanspraken uit dit artikel. Visma Idella brengt de vergoeding in rekening bij de werkgever.

Artikel 40 Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband.

1. Ter verkrijging van de in artikel 39, eerste, tweede en vijfde lid bedoelde aanspraken, richt de gewezen betrokkene zich binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden tot Visma Idella (<https://www.visma-idella.nl/mijnuitkering/>). Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.

7.2. Vakantieverlof en ziekte J-7 cao hbo

1. De medewerker die de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet verricht bouwt vakantie-uren op over het wettelijk minimum aantal vakantie-uren, te weten viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor het bovenwettelijke deel van de vakantieuren geldt dat deze worden opgebouwd over de eerste 6 maanden van het ziekteverlof. Hierbij worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Na die periode bouwt de werknemer die de arbeid voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, naar rato van de gewerkte uren verlofrecht op.
2. Indien de werknemer gedurende zijn vakantie ziek wordt, wordt het verlof omgezet in ziekteverlof.

8. Bijzonder verlof

Buitengewoon verlof is extra verlof waar je als medewerker recht op hebt als zich een bijzondere gebeurtenis voordoet. In een aantal gevallen heb je recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris. Daarnaast zijn er nog een aantal situaties waarin je in de gelegenheid moet worden gesteld verlof op te nemen, maar dit verlof wordt niet doorbetaald.

8.1. Kortdurend betaald buitengewoon verlof HJ-9 cao hbo

In de volgende situaties kan doorbetaald buitengewoon verlof worden opgenomen:

- Wanneer je je kiesrecht uitoefent of moet voldoen aan een wettelijke verplichting;
- Wanneer je van rijkswege een erkend examen of tentamen moet doen, voor zover dit niet in vrije tijd kan of een omzetting van dienst niet mogelijk is;
- Wanneer je vergaderingen of zittingen bijwoont van, of het verrichten van werkzaamheden voor, publiekrechtelijke colleges, waarin je bent benoemd of gekozen. Voor zover dit niet in vrije tijd kan;
- Wanneer je lid bent van een door de overheid erkende of ingestelde examencommissie en hier activiteiten voor moet doen (maximaal 14 dagen per jaar, in overleg met je leidinggevende en voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld);
- Bij overlijden van je partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden of die van je partner (4 dagen);
- Bij overlijden van bloed- of aanverwanten 2e graad* (2 dagen);
- Voor het regelen van een begrafenis of nalatenschap van bloed- en aanverwanten (*) of huisgenoten (maximaal 4 dagen);
- Bij een verhuizing naar een andere standplaats (zie ook verhuiskostenregeling) (2 dagen of 4 dagen in bijzondere gevallen);
- Voor het zoeken van een woning op een andere standplaats (maximaal 2 dagen);
- Voor je huwelijk of geregistreerd partnerschap (2 dagen, voor zover de huwelijks- of partnerregistratiedag(en) hierbinnen vallen);
- Huwelijk of partnerregistratie van je bloed- of aanverwanten 1e of 2e graad* of die van je partner (1 dag);
- Het bijwonen van een statutaire ledenvergadering van een centrale vereniging waar je lid van bent, voor zover dit niet in de vrije tijd kan (zie artikel V-7 van de cao voor meer informatie);
- Voor het voldoen aan een verzoek om te getuigen of het geven van deskundig advies bij een juridische procedure.

() Graden van verwantschap:*

1e graad: ouders, kinderen

2e graad: grootouders, broers en zussen, kleinkinderen

3e graad: overgrootouders, ooms en tantes, neven en nichten (kinderen van je broers en zussen), achterkleinkinderen

4e graad: betovergrootouders, oudooms en -tantes, neven en nichten (kinderen van je ooms en tantes), achterneven en -nichten

8.2. Kortdurend onbetaald buitengewoon verlof HJ-9 cao hbo

In verschillende gevallen mag je buitengewoon verlof opnemen. Dit is extra verlof maar je krijgt je salaris niet doorbetaald. Je kunt ook je vakantieverlof inzetten voor deze situaties, dan krijg je wel het salaris doorbetaald.

- Bij je ondertrouw;
- Bij overlijden van je bloed- of aanverwanten in je 3e of 4e graad of die van je partner (*);
- Bij een verhuizing (binnen dezelfde standplaats of anders dan een verhuizing betreffende de standplaats);
- Bij je 25-, 40- en 50-jarig jubileum bij de Hanze;
- Bij je 25-, 40- en 50-jarig huwelijks- of geregistreerd partnerschapsjubileum;
- Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijks- of geregistreerd partnerschapsjubileum van je ouders, stief-, schoon- of pleegouders of die van je partner;
- Voor jeugd- en jongerenwerk.

(*) Graden van verwantschap:

1e graad: ouders, kinderen

2e graad: grootouders, broers en zussen, kleinkinderen

3e graad: overgrootouders, ooms en tantes, neven en nichten (kinderen van je broers en zussen), achterkleinkinderen

4e graad: betovergrootouders, oudooms en -tantes, neven en nichten (kinderen van je ooms en tantes), achterneven en -nichten

8.3. Zorgverlof J-11 cao hbo

Als medewerker heb je recht op zorgverlof bij ziekte of noodzakelijke verzorging van je partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilielieden, grootouders, broers en zussen, kleinkinderen, of die van je partner.

Gaat het om iemand anders in je omgeving? Ook dan heb je in sommige gevallen recht op zorgverlof. Je hebt per jaar recht op maximaal 2 keer je contracturen per week aan zorgverlof. Heb je langer zorgverlof nodig? Dan kan dit in sommige gevallen ook. Bespreek dit met je leidinggevende.

8.4. Lang buitengewoon verlof HJ-14/HJ-15 cao hbo

De Hanze kan aan de medewerker op diens verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Lang buitengewoon verlof vraag je als medewerker aan voor bijvoorbeeld het doen van vrijwilligerswerk, langdurig mantelzorgverlof of het maken van een wereldreis.

Ook is lang buitengewoon verlof mogelijk voor politieke functies. Hier gelden specifieke voorwaarden conform cao HJ-15 cao hbo. Wanneer je een politieke functie vervult, je bent bijvoorbeeld lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, lid van Gedeputeerde Staten van een provincie of je hebt de functie van substituut-ombudsman, dan heb je van rechtswege recht op lang buitengewoon verlof zonder behoud van inkomen. Op jouw verzoek geldt het bovenstaande ook wanneer je deeltijd of voltijd wethouder wenst te zijn. De termijn dat verlof wordt verleend in verband met het vervullen van politieke functies kan maximaal 9 jaar zijn.

Je bespreekt de voorwaarden voor lang buitengewoon verlof met je leidinggevende. Bijvoorbeeld over het (gedeeltelijk) behouden van je inkomen of zonder behoud van inkomen, en over de pensioenpremie. Dit is afhankelijk van je reden van verlof, namelijk of het in eigen belang of in algemeen belang is.



Lang buitengewoon verlof heeft invloed op je pensioen en pensioenpremie. Je rechten en plichten van het pensioenreglement blijven gelijk. De pensioenopbouw en betaling van de pensioenpremie lopen dus door. De pensioenpremie bestaat uit twee delen: een werkgeversdeel en een werknemersdeel. Dit wordt normaal gesproken ingehouden op je salaris. Krijg je tijdelijk geen inkomen omdat je lang buitengewoon verlof hebt voor persoonlijk belang, dan betaal je het werknemersdeel wel door. Over het algemeen betaal je dan ook het werkgeversdeel van de premie. Dit staat beschreven in de cao hbo.

Ga je een politieke functie vervullen? Dan stopt je pensioenopbouw tijdelijk zodat je geen dubbel pensioen opbouwt. De premies voor het ABP (het Arbeidsongeschiktheidspensioen, AAOP) en VPL lopen wel door.

9. Pensioen en ws-regeling

9.1. Pensioenregeling ABP

Iedere medewerker van de Hanze valt onder de pensioenregeling van het ABP. De Hanze betaalt 70% van de premie. Het gaat hier om het ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Naast de verplichte pensioenopbouw biedt het ABP de mogelijkheden om het pensioen aan te vullen. Dat kan op verschillende manieren:

- ABP ExtraPensioen
- Nettopensioen
- Een andere aanvulling op pensioen

Meer informatie hierover is te vinden in het pensioenreglement: <https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/pensioenreglement>

ABP ExtraPensioen

Via de Hanze is er de mogelijkheid om extra pensioen op te bouwen. Dit kan zolang je werkt en je pensioen opbouwt bij ABP. Je stort via de Hanze een bedrag vanuit je brutosalaris. Je hebt de keuze om dit uit te ruilen tegen:

- Salaris, en/of:
- Vakantietoeslag, en/of:
- Eindejaarsuitkering en/of:
- Meeruren

Deze 'inleg' voegt het ABP toe aan het vermogen van ABP. Zolang je pensioen opbouwt bij ABP, krijgt je inleg hetzelfde rendement als het fondsvermogen van ABP. Met het uiteindelijke saldo (je inleg en het behaalde rendement) verhoog je je ouderdomspensioen.

De formule voor pensioenopbouw is als volgt:

$(\text{Pensioengevend inkomen} - \text{franchise}) \times \text{opbouwpercentage} \times \text{pensioengeldige tijd}$

De franchise en het opbouwpercentage zijn inkomensafhankelijk.

- Bij een pensioengevend inkomen hoger dan € 54.670,69 en lager dan € 137.800 is de franchise € 18.500 en het opbouwpercentage 1,875%.
- Bij een pensioengevend inkomen tot en met € 54.670,69 is de franchise € 14.800 en het opbouwpercentage 1,701%.

Pensioengevende looncomponenten zijn:

- Toeslagen
- (Loon over) vakantiedagen
- Vakantiebijslag
- Eenmalige uitkeringen
- Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen
- Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen
- Periodeloon in de schaal

In 2026 is het werkgeversdeel 18,97%, werknemersdeel is 8,13%.



9.2. Ws-regeling

Als medewerker kun je ervoor kiezen om je werktijd van de overeengekomen jaartaak te verminderen met maximaal 40%, waarvan 20% valt onder de betaalde ws-regeling en 20% valt onder de onbetaalde ws-regeling indien je:

- de AOW gerechtige leeftijd min 10 jaar hebt bereikt;
- een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte of hoger hebt;
- en vijf aaneengesloten dienstjaren in het hbo hebt gewerkt.

Je verplicht jezelf schriftelijk om na afloop van de maximale looptijd van de ws-regeling uit dienst te treden voor het aantal uren dat minimaal gelijk is aan de werktijdvermindering. Neem je eenmaal deel aan de regeling dan is het niet mogelijk om deze deelname te beëindigen of te wijzigen.

Er zijn twee soorten ws-regeling, namelijk de betaalde ws-regeling en de onbetaalde ws-regeling. Deze worden onderstaand toegelicht.

- **Betaalde ws-regeling:** Dit kan eenmalig voor een periode van maximaal vijf jaar met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak. Je betaalt een percentage van het bruto maandsalaris over het aantal uren dat je minder werkt. De pensioenopbouw blijft op basis van de oorspronkelijke betrekkingssomvang en premieverdeling.
- **Aanvullende onbetaalde ws-regeling:** Dit kan eenmalig voor een periode van maximaal vijf jaar met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak. Deze werktijdvermindering is onbetaald, de pensioenopbouw blijft op basis van de oorspronkelijke betrekkingssomvang en premieverdeling. Van de aanvullende onbetaald ws-regeling kan voorafgaand, gelijktijdig of na afloop en losstaand van de betaalde ws-regeling gebruik worden gemaakt. Een voorwaarde voor het deelnemen aan de onbetaalde ws-regeling is dat je minimaal 0,4 fte blijft werken.

In het geval je tegelijkertijd gebruikt maakt van de betaalde- en onbetaalde ws-regeling wordt de werktijdvermindering gebaseerd op je hoofdaanstelling. Bijvoorbeeld: Je werkt 1,0 fte en gaat voor 20% de betaalde en voor 20% de onbetaalde ws-regeling opnemen. In dit geval wordt je aanstelling 0,6 FTE en neem je voor 0,2 FTE deel aan de betaalde ws-regeling en 0,2 FTE deel aan de onbetaalde ws-regeling.

10. Kindgerelateerd verlof

10.1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als medewerker heb je recht op in totaal minimaal 16 weken keer het aantal uren dat je volgens je rooster per week werkt aan zwangerschaps- en bevallingsverlof.

- Zwangerschapsverlof start 4 tot 6 weken voor de uitgerekende datum. Bevallingsverlof is minimaal 10 weken na de bevalling.
- Wordt je kind later geboren, dan heb je dus meer dan 16 weken verlof. Ook als je kind langer dan een week in het ziekenhuis ligt na de bevalling, heb je recht op extra bevallingsverlof.
- Bij zwangerschap van een meerling heb je recht op minimaal 10 weken zwangerschaps- en 10 weken bevallingsverlof.

Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof staat de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op pauze.

10.2. Verlof partner

Als partner* van een zwangere heb je ook recht op verlof, namelijk:

- calamiteitenverlof
- betaald geboorteverlof
- aanvullend geboorteverlof.

* partner betekent de echtgenoot/echtgenote, geregistreerde partner, ongehuwd samenwonende of degene die het kind erkent.

Calimiteitenverlof:

Dit is verlof voor de bevalling van je partner. Je krijgt op de dag van de bevalling je volledige loon doorbetaald.

Betaald geboorteverlof:

Dit is één keer het aantal uren dat je volgens je rooster per week werkt. Je krijgt je volledige loon doorbetaald. Je neemt dit verlof op binnen 4 weken na de geboorte van het kind. Je mag het spreiden. Tijdens betaald geboorteverlof bouw je nog steeds vakantieverlof, eindejaarsuitkering, pensioen en vakantiebijslag op.

Aanvullend geboorteverlof:

Dit is maximaal 5 keer het aantal uren dat je volgens je rooster per week werkt. Je krijgt 100% van je dagloon vergoedt.

Je hebt alleen recht op dit verlof als je het “gewone” betaald geboorte verlof zoals hierboven beschreven hebt genoten. Je neemt aanvullend geboorteverlof binnen 6 maanden na de geboorte op. Je mag dit spreiden. Tijdens aanvullend geboorteverlof bouw je vakantieverlof en pensioen op. Je bouwt in deze periode geen eindejaarsuitkering en vakantiebijslag op. Ook betaal je in deze periode het werknemers- en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

10.3. Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is verlof voor ouders met jonge kinderen. Er zijn twee soorten ouderschapsverlof: betaald en onbetaald.

**Betaald ouderschapsverlof:**

Bij een voltijdsaanstelling werk je op jaarbasis netto 1659 klokuren. Per week is dit 31,9 klokuren (1659/ 52 weken). Je hebt dan recht op 13 weken x 31,9 = 415 klokuren.

Voor de uren die je opneemt voor betaald ouderschapsverlof krijg je 70% van je salaris doorbetaald. Het betaald ouderschapsverlof is op te nemen tot je kind acht jaar wordt.

Onbetaald ouderschapsverlof:

Bij een voltijdsaanstelling werk je op jaarbasis netto 1659 klokuren. Per week is dit 31,9 klokuren (1659/ 52 weken). Je hebt dan recht op 26 weken x 31,9 = 830 klokuren onbetaald ouderschapsverlof.

Het onbetaald ouderschapsverlof mag je opnemen tot je kind 8 is. Over deze uren krijg je geen salaris uitbetaald. Je betaalt over de genoten onbetaald ouderschapsverlof periode het werknemers- en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.