

## Inzet cao-HBO 2017/2018

### De cao

De gezamenlijke vakbonden willen dat de cao niet alleen als vangnet functioneert, maar ook sturend en faciliterend werkt om mensen hun werk veilig, gezond en met plezier te laten doen. Met de Vereniging Hogescholen willen de gezamenlijke vakbonden dan ook centrale afspraken vastleggen om het hbo van de toekomst vorm te geven. Nu al is het voor sommige functies moeilijk de vacatures te vervullen. Groeisectoren zoals de techniek hebben daar met name last van maar met een aantrekkelijke arbeidsmarkt, gekoppeld aan een flinke uitstroom van oudere werknemers, is het voor het hele hbo noodzakelijk een aantrekkelijke werkgever te zijn. Voor startende collega's is op dit moment het risico op uitval en voortijdig vertrek te groot. Daarbij zien we dat de sector vooral aantrekkelijk lijkt voor deeltijdwerken, terwijl opleidingen vaak de wens uitspreken voor het aantrekken van voltijds collega's. De gezamenlijke vakbonden willen deze cao-ronde inzetten op verbetering van de wervingskracht van de sector en behoud van personeel.

### Looptijd

De gezamenlijke vakbonden stellen voor om een cao af te sluiten met een looptijd van 1 jaar.

### Werkdruk

De te hoge werkdruk blijft een kernprobleem binnen het hbo. Probleem is daarbij dat werkdruk een complex geheel is. Vakbonden willen in ieder geval de inzetbaarheid beperken en de lestaak van beginnende docenten in de cao begrenzen. In de cao-hbo moet de verplichting opgenomen worden om een beschrijving van het beleid dat op de instelling gevoerd wordt om de werkdruk te beperken, inclusief een beschrijving van de effectiviteit van dat beleid in het sociaal jaarverslag op te nemen.

### Taaktoedeling

Vakbonden zijn en blijven voorstander om in de cao voor te schrijven dat elke hogeschool een instrument voor taaktoedeling (taak en tijd ervoor) hanteert, dat recht doet aan de missie en de ambitie van de hogeschool en de beschikbaarheid voor studenten van personeelsleden, in het bijzonder docenten, regelt op een wijze die respect toont voor alle betrokkenen. Dit instrument komt tot stand in overleg met de MR/OR. Ook een eventueel uitgevoerd werkdrukonderzoek komt tot stand in overleg met MR/OR.

### Maximale werkdag

Een werkdag bestaat uit aaneengesloten uren, maximaal 10 uren. De werknemer kan voor maximaal 2 avonden in de week avondwerk worden opgedragen, met een maximum van 40 avonden per jaar. Als de werknemer instemt, kan meer avondwerk worden opgedragen.

### *Maximale werkweek/Beperken piekbelasting*

De overeengekomen werkweek wordt met niet meer dan 5% overschreden. Op jaarbasis mag de normjaartaak van 1659 uur niet overschreden worden.

### *Inzetbaarheidstabel*

Het aantal dagdelen dat een werknemer kan worden ingezet wordt beperkt door onderstaande tabel

<b>Werktijdfactor</b>	<b>Maximaal aantal dagdelen voor inzet in werkzaamheden</b>	<b>Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden</b>
t/m 0,1000	2	1
t/m 0,2000	2	2
t/m 0,3000	3	3
t/m 0,4000	4	3
t/m 0,5000	5	3
t/m 0,6000	6	3
t/m 0,7000	7	4
t/m 0,8000	8	4
t/m 0,9000	9	5
> 0,9000	10	5

De feitelijke dagen of dagdelen waarop de werknemer in deeltijd wordt ingezet, worden door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld, rekening houdend met andere verplichtingen van de werknemer. In overleg met de werknemer kan van de tabel worden afgeweken.

### *Startende docent*

De startende docent wordt in zijn eerste jaar voor maximaal 660 minuten per week ingezet voor student gebonden taken. In zijn tweede jaar maximaal 770 minuten en in het derde jaar maximaal 880 minuten per week.

Startende collega's die eerder, langer dan één jaar, in het hoger onderwijs gewerkt hebben als docent starten in het eerste jaar met maximaal 770 minuten student gebonden taken per week. Het tweede jaar geldt ook voor deze groep de norm van maximaal 880 minuten per week.

Deze maatregelen verminderen de werkdruk en hebben als doel de uitval van startende collega's te beperken.

### *Leenstelselmiddelen*

Bij de besteding van gelden die vrijkomen door de invoering van het leenstelsel zal natuurlijk de aanstelling van docenten prioriteit moeten krijgen. Dit zal een gunstige uitwerking zal hebben op de werkdruk binnen het hoger onderwijs. Studenten moeten merken dat er gewerkt gaat worden in kleinere groepen en dat er meer interactie mogelijk is tussen studenten en docenten.

### *Vakorganisatie*

Vakorganisaties dienen betrokken te zijn bij akkoorden en de uitwerking van (ook reeds gesloten) akkoorden tussen Vereniging Hogescholen en de overheid. Dus ook bij de sectorakkoorden die de minister wil afsluiten in het vroeg voorjaar van 2018.

### **Salariëring**

Na een lange periode van economische onzekerheid groeit de Nederlandse economie weer sterk. De positie van het bedrijfsleven is over het algemeen verbeterd en ook de financiële positie van de overheid is versterkt. Weliswaar is de loonachterstand in het onderwijs in procenten ingelopen, maar de jarenlange achterstand in salariëring in het onderwijs is daarmee nog niet gecompenseerd. De Nederlandsche Bank (DNB) en het

Centraal Planbureau (CPB) gaven al aan dat een versnelling van de loonstijging een verdere groei van de economie teweeg kan brengen.

Daarnaast zal werken in het onderwijs voldoende aantrekkelijk moeten blijven, niet alleen wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden maar ook in de salariering. Een aantrekkelijke economie gekoppeld aan een onvoldoende salarisontwikkeling kan ook in het hbo zowel kwantitatieve als kwalitatieve frictie veroorzaken. Op basis van deze analyse komen de gezamenlijke vakbonden tot een structurele salarisverhoging van 3,5% over de looptijd van de cao.

### **Flex/uitzendarbeid**

De gezamenlijke vakbonden zijn voorstander van reguliere benoemingen in het hbo door de hbo-werkgevers en wil de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de werknemers in het hbo beperken.

#### *Gelijke beloning*

De gezamenlijke vakbonden willen: een uitbreiding van het cao-artikel B4 door uitzendbureaus de verplichting op te leggen de uitzendkracht onder de pensioenvoorziening van het ABP te brengen.

#### *Werktijdfactor bij flex*

Bij het bepalen van de werktijdfactor gaat de werkgever ervan uit dat 663 uur student gebonden taken gelijk staan aan een volledig jaar werken. Eén uur lesgeven staat dus minimaal gelijk aan jaarinkomen behorend bij functieschaal/ 663.

#### *Flex/uurloon gastdocent*

Bij bepalen van het uurloon voor personeel niet in loondienst gaat de werkgever ervan uit dat 663 uur student gebonden taken gelijk staan aan één jaar volledig werken. Een uur lesgeven staat dus minimaal gelijk aan het jaarinkomen behorend bij de functieschaal plus alle werkgeverspremies +20% (overige werkgeverskosten) /663.

#### *Flex/ andere rechtspersonen*

De gezamenlijke vakbonden willen de werkingssfeer van de CAO-HBO uitbreiden zodat ook rechtspersonen waar de hogeschool direct of indirect zeggenschap over heeft onder de cao vallen.

### **Employability**

De gezamenlijke vakbonden willen voor het OOP afspraken maken over het herwaarderen van de functies en het ontwikkelen van loopbaanpaden. De gezamenlijke vakbonden maken zich zorgen over de employability (steeds vaker wordt hbo-niveau geëist) van OOP-ers op lange termijn. In het professionaliseringsplan van de instelling zal hier nadrukkelijk aandacht aan besteed moeten worden.

### **Professionalisering**

Professionalisering is een belangrijk instrument om werknemers duurzaam actief te houden. Zonder adequate mogelijkheden voor werknemers om zich te kunnen blijven ontwikkelen en scholen komt de duurzame interne en externe inzetbaarheid van de werknemers in gevaar. In de preambule van de cao-hbo 2017-2018 is vastgelegd om de invoering van de afspraken uit hoofdstuk O Professionalisering te evalueren. Een evaluatie is ook nodig aangezien het hbo wat betreft professionalisering een nieuwe fase ingaat, nu de hausse aan masters-opleidingen achter de rug is.

\*De professionele ruimte van de individuele werknemer zal bij de professionalisering overeind moeten blijven of versterkt moeten worden.

\*Geconstateerd kan worden dat de budgettaire controle op de besteding van de 3% out of pocket kosten moeizaam verloopt. De vakbonden zijn bereid mee te denken over alternatieve methoden om de uitvoering van de professionalisering op een instelling te beoordelen. Een alternatieve manier van verantwoording door de instellingen mag de

eerder in de cao-hbo geformuleerde doelstellingen van het professionaliseringsbeleid in doel en omvang niet aantasten.

\*Out of pocket kosten dienen herleidbaar te zijn tot de individuele scholing van personeel.

\*Tekstueel zal in de cao-hbo duidelijk moeten worden gemaakt dat de out of pocket kosten die gepaard gaan met professionalisering in alle gevallen voor 100% vergoed worden.

\*De vakbonden zijn van mening dat de effecten van professionalisering op de kwaliteit van het onderwijs suboptimaal zal zijn zolang de werkdruk in het hbo hoog is.

\*Aangezien er sinds de invoering van hoofdstuk O Professionalisering geen sprake meer is van studieverlof maar van facilitering van de studielast in tijd en professionalisering dus onder werktijd plaats vindt, dient de term studieverlof in de cao te worden vervangen door "*facilitering studielast in tijd*".

### **Functiewaardering**

In de cao 2014-2016 zijn afspraken gemaakt over een onderzoek naar de werking van beide systemen van functiewaardering. Deze afspraak is herbevestigd in de huidige cao. De gezamenlijke vakbonden willen dat de bestaande afspraak in de komende cao periode uitgevoerd gaat worden.

De gezamenlijke vakbonden willen dat docentfuncties op minimaal schaal 11 niveau gewaardeerd worden.

De gezamenlijke vakbonden willen dat de aanloopschalen verdwijnen. Verder willen wij dat minimum functieschalen voor de schalen 1 t/m5 verhoogd worden met een voor de schaal geldende normpercentage.

### **Ipap**

De gezamenlijke vakbonden willen dat er in 2018 een collectieve IPAP-verzekering wordt aangeboden door en op kosten van de werkgever.

### **ANW**

De gezamenlijke vakbonden willen dat het Anw-hiaat dat is ontstaan door het afschaffen van de Anw-compensatie in het ABP-reglement gedicht wordt middels een collectieve regeling. De premie voor deze collectieve Anw-verzekering wordt betaald door de werkgever.

### **Medezeggenschap**

De huidige regeling omtrent facilitering verdient verbetering. De opleidingscommissie heeft inmiddels een wettelijke grondslag en dat dient gehonoreerd te worden in de facilitering. De gezamenlijke vakbonden willen de facilitering verdubbelen. Uit de medezeggenschapsmonitor blijkt dat personeel onvoldoende tijd heeft om het medezeggenschapswerk goed te kunnen doen. De gezamenlijke vakbonden stellen voor de huidige facilitering voor de leden en voorzitters van medezeggenschapsraden te verdubbelen.

### **Overig**

Reglement levensloop aanpassen aan wetgeving.

AOW leeftijd bij DI dient de wettelijke AOW-leeftijd te zijn.

Toevoegen van de sociale veiligheid aan de lijst van te bespreken onderwerpen in het lokaal overleg.

Mogelijkheid tot het afspreken van een generatiepact in het lokaal overleg.

Re-integratie van (ex) werknemers geschiedt door een gecertificeerd re-integratiebureau.