



Principeakkoord cao-hbo 2018-2020

Inleiding

De werkgeversorganisatie Vereniging Hogescholen enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV Overheid, de UNIENFTO/FvOv, CNV Onderwijs (onderdeel van CNV Connectief) anderzijds hebben op 21 maart 2018 een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de hogescholen in de sector hbo over de volgende onderwerpen:

- I. Volwassen arbeidsverhoudingen en eigentijdse cao-afspraken
- II. Looptijd en salarisontwikkeling
- III. Werkdruk
- IV. Arbeidsovereenkomsten
- V. Professionalisering en duurzame inzetbaarheid
- VI. Functiewaardering en loongebouw
- VII. Faciliteiten medezeggenschap
- VIII. Technische verbeteringen

De hiernavolgende afspraken zijn bedoeld om op te nemen in de tekst van de preambule bij de cao hbo. Sociale partners willen de bedoeling van deze afspraken zo goed mogelijk over het voetlicht brengen. Tegelijkertijd zijn het volwaardige afspraken tussen vakorganisaties en werkgevers als contractsluitende partijen met als gevolg dat vakbonden en werkgevers elkaar over en weer kunnen aanspreken op de naleving ervan.

I Volwassen arbeidsverhoudingen en eigentijdse cao-afspraken

Sociale partners blijven inzetten op verhoging van de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek, van de onderwijsorganisatie en van de medewerkers. Het gezamenlijk doel van sociale partners is het faciliteren van hogescholen bij het verzorgen van hoogwaardig onderwijs en onderzoek. Daar zijn gemotiveerde goed opgeleide medewerkers voor nodig en een onderwijsorganisatie met een professionele cultuur die medewerkers stimuleert maximaal bij te dragen aan onderwijs en onderzoek.

Het HR-beleid van de hogescholen moet deze ontwikkeling mogelijk maken en de hogescholen in staat stellen het hoofd te bieden aan de doorlopende veranderingen en eisen vanuit de maatschappelijke omgeving.

De cao zal in zijn vorm en inhoud zoveel mogelijk dienen aan te sluiten op het onderwijs- en onderzoeksbeleid van de hogeschool. De cao moet zo zijn ingericht dat dit beleid wordt gefaciliteerd en gestimuleerd en moet een uitdrukking zijn van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om ervoor te zorgen dat de werknemer met plezier kan functioneren, zijn professionaliteit kan onderhouden en zijn duurzame inzetbaarheid kan bevorderen. Bovendien streven sociale partners naar cao-afspraken die echt werken en uitgaan van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

II Looptijd en salarisontwikkeling

De cao heeft een looptijd van 1 april 2018 tot en 31 maart 2020.

De lonen worden met ingang van 1 september 2018 verhoogd met 2,5%

In juni 2018 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 400. Dit bedrag is pensioengevend. De peildatum voor deze uitkering is 1 juni 2018. De werknemer die in deeltijd werkt, maakt aanspraak op de uitkering naar rato van de deeltijdfactor.

De lonen worden met ingang van 1 april 2019 verhoogd met 2,4%.

In juni 2019 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 400. Dit bedrag is pensioengevend. De peildatum voor deze uitkering is 1 juni 2019. De werknemer die in deeltijd werkt, maakt aanspraak op de uitkering naar rato van de deeltijdfactor.

De aanloopsalarissen van de schalen tot en met 5 komen te vervallen.

De schalen 2 tot en met 5 worden verkort door het schrappen van het eerste schaalbedrag.

III Werkdruk

Sociale partners willen randvoorwaarden scheppen die bevorderen dat medewerkers van hogescholen veilig, gezond en met plezier hun werk kunnen doen om hen daarmee in staat te stellen optimaal te kunnen bijdragen aan het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek.

Een voortdurend veranderende samenleving stelt hoge eisen aan het aanpassingsvermogen van de hogescholen en aan de wijze waarop het werk is georganiseerd. Deze veranderende omstandigheden maken dat ook van de medewerkers veel wordt gevraagd in termen van verantwoording, lesvaardigheid en buitenlandse taalvaardigheid, digitalisering van het onderwijs, toenemende begeleiding van studenten in kleinschaliger onderwijs, opereren in wisselende teamsamenstellingen en rollen. Daar zijn goede arbeidsomstandigheden voor nodig met dito faciliteiten.

De arbeidsmarktmonitor 2017 wijst uit dat werknemers in het hbo bovengemiddeld tevreden zijn over hun werk. Toch blijkt tegelijkertijd dat werkdruk een belangrijk verbeterpunt is. Hogescholen nemen al gericht maatregelen om werkdruk te verlagen, maar dat leidt nog niet tot vermindering van werkdruk in de volle breedte. Dat komt onder meer doordat de oorzaken van werkdruk sterk uiteenlopen en zich op verschillende niveaus voordoen. Onderzoek wijst uit dat voor het terugdringen van werkdrukinterventies op zo laag mogelijk niveau in de organisatie nodig zijn, in de opleiding, in het team en bij de werknemer.

Werkdrukbeleid

Het thema werkdruk vraagt om een systematische aanpak binnen de hbo-instelling.

In overleg met de medezeggenschap wordt bezien in welke organisatieonderdelen of personeelscategorieën sprake is van werkdruk in de zin van onvoldoende balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van de werknemer. Daar waar werkdruk als knelpunt is geconstateerd, zet de werkgever, in overleg met de medezeggenschap, een volgende stap.

In het licht van het bovenstaande hebben sociale partners afgesproken dat iedere hogeschool in samenspraak met de medezeggenschap binnen 1 jaar beleid zal ontwikkelen om werkdruk tegen te gaan. Het beleid laat ruimte aan opleidingen en diensten om de aanpak zelf vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden (slotstuk weglaten?) binnen de opleidingen en diensten. Daarbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- De risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)
- Het medewerkerstevredenheidsonderzoek
- De positie van startende werknemers in het bijzonder die van de beginnend docent;
- De omgang met piekbelasting en inzetijd van de werknemer
- Energiegevers
- Leiderschap
- Werkklimaat (samenwerking binnen team/met management)
- Slimmer organiseren (nadenken over prioritering)
- Scholing MR, leidinggevende en teams
- Het beschikbaar budget en eventuele toekomstige middelen

- De personeelsformatie in kwalitatief en kwantitatief opzicht.
- Als een hogeschool op een bepaald onderwerp geen beleid ontwikkelt, moet dit worden toegelicht. Over de werkbaarheid en effectiviteit van het beleid dient te worden gerapporteerd in het sociaal jaarverslag van de hogeschool.

IV Arbeidsovereenkomsten

Sociale partners hebben afgesproken de artikelen rondom arbeidsovereenkomsten als volgt te wijzigen

Artikel D-3 nieuw

Lid 1 De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Lid 2 De duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is maximaal gelijk aan de duur van het inwerkprogramma van de werknemer. De werkgever formuleert in overleg met de medezeggenschap beleid voor het inwerken van nieuw in dienst tredende werknemers. Het beleid bevat waarborgen om ervoor te zorgen dat nieuwe werknemers in een periode van maximaal drie jaar adequaat worden ingewerkt.

Lid 3 De werknemer, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, wordt na afloop van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, voor onbepaalde tijd aangesteld, tenzij uit een beoordeling zoals bedoeld in hoofdstuk N, blijkt dat de werknemer onvoldoende functioneert of door de werkgever aan te tonen zwaarwegende bedrijfsmatige belangen zich tegen de aanstelling verzetten. Tenminste vier maanden voor de afloop van de duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomst geeft de werkgever aan of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet voor onbepaalde tijd.

Artikel D-4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Lid 1 De werknemer kan, met inachtneming van de maximale duur zoals genoemd in artikel D-5, in dienst treden voor bepaalde tijd.

Lid 2 Voor de werknemer die in de functie van lector/associate lector in schaal 14 en hoger kan eenmalig van de maximumduur uit artikel D-5 worden afgeweken.

Lid 3 Voor de werknemer die werkzaam is als onderzoeker, of de werknemer die uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, kan, indien er sprake is van externe financiering eenmalig van de maximumduur van artikel D-5 worden afgeweken. De maximumduur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van de financiering.

Lid 4 Voor de werknemer die uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van specifieke met instemming van de medezeggenschap aangewezen projecten, kan, indien additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, eenmalig van de maximumduur van artikel D-5 worden afgeweken. De maximumduur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van de specifieke projecten.

Artikel D-5a Mogelijkheid tussentijds opzeggen

Lid 1 Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan één jaar wordt de mogelijkheid van tussentijdse opzegging opgenomen. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt twee maanden.

Artikel D-8 Uitzendarbeid

Lid 1 Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:

- a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
- b. activiteiten van kennelijk kort tijdelijke aard;

Lid 2 Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de systematiek van taaktoedeling op dezelfde wijze behandeld als werknemers die onder deze cao vallen.

Artikel B-4

Aan het huidige artikel B-4 wordt na 'beloning' toegevoegd: Inclusief toelagen en onkostenvergoedingen en de werkgeversbijdrage pensioenpremie.

V3-a nieuw

Lid 1 De werkgever stelt als onderdeel van de hoofdlijnen van de begroting, in overleg met de medezeggenschap vast welke contractvormen anders dan artikel D-2- en artikel D-3 noodzakelijk zijn voor het goed functioneren van de hogeschool.

Lid 2 De werkgever stelt in overleg met de medezeggenschap een bovengrens vast van het percentage van de arbeid die verricht mag worden op een ander contract dan die uit artikel D-2 en D-3. De medezeggenschap heeft instemming op de hoofdlijnen van de begroting.

Bijlage XI Het woord ontslag wordt vervangen door werkloosheid.

Leidende principes voor sociale partners bij bovenstaande afspraken zijn:

- De aard van het werkaanbod is bepalend voor de vorm van de arbeidsovereenkomst;
- Regulier werk (continuïteit in het werkaanbod) wordt uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met uitzicht op vast;
- Tijdelijkheid in arbeidsovereenkomsten en dus flexibiliteit moet beargumenteerd en uitlegbaar zijn.

Zij stellen zich tot doel:

- flexibele arbeid in de zin van niet te beargumenteren tijdelijkheid te voorkomen.
- zoveel mogelijk arbeidsrelaties onder het regime van de cao te brengen in uiteenlopende varianten.
- onzekerheid voor de werknemer binnen de arbeidsrelatie waar mogelijk te begrenzen, zoals het vermijden van draaideurconstructies.
- gelijk werk zoveel mogelijk gelijk te belonen. Uitzendwerk dient te worden beperkt tot het opvangen van pieken in het werkaanbod en tot vervanging in geval van ziekte.

Deze afspraken moeten leiden tot een daling van het percentage niet vaste contracten op sectorniveau.

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen monitoren of deze doelstelling is behaald.

Mocht op 1 januari 2022 blijken dat de introductie van het nieuwe artikel D-3 niet leidt tot een daling van het percentage niet vaste contracten dan vallen cao-partijen terug op de cao-teksten van hoofdstuk D van de cao-hbo 2017-2018.

Vormen van tijdelijkheid die in beginsel uitlegbaar zijn.

- Werkveld expertise die waarde toevoegt aan de opleiding (zoals topmusici, medisch specialisten, advocaten, accountants);
- Voorspelbaar einde financiering (lectoraat, onderzoek op basis van subsidiegeld), tijdelijke zorgplicht in te vullen bij afbouw van een opleiding die de hogeschool wettelijk nog vijf jaar in de lucht moet houden;
- Piek en ziek: tijdelijke vervanging bij ziekte of zwangerschap. Bijschakelen van extra capaciteit bij omstandigheden van kennelijk tijdelijke aard bovengemiddeld hoog werkaanbod;
- Bedrijfsmatig risico: opvangen van meer dan normaal ondernemingsrisico bijv. om daling in studentinstroom op te vangen;
- Inhuur van externe specialisten in het kader van de bedrijfsvoering (juridisch, financieel, ICT).

In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt.

Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald in overeenstemming met de medezeggenschap.

Als zich in het begrotingsjaar een crisis of calamiteit aandient als gevolg waarvan de bovengrens wordt overschreden, kan tussentijds in overleg met de medezeggenschap aanpassing plaatsvinden. In het jaarverslag en jaarrekening wordt rekening en verantwoording afgelegd. Het effect van deze procedurele aanpak is dat:

- Controle vooraf mogelijk wordt door het medezeggenschapsorgaan met de kennis ter plaatse van de hogeschool;
- Bijsturing en monitoring gaande het begrotingsjaar mogelijk is;
- Aan het eind van het begrotingsjaar verantwoording plaatsvindt over de uiteindelijke realisatie.

V Professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Gezien de snel veranderende behoeften en vraag van de samenleving, hogeschool en student vinden sociale partners het belangrijk dat werknemers hun vaardigheden en competenties blijven ontwikkelen.

Mobiliteit - intern en extern - is daarbij belangrijk, evenals aanpassingsvermogen en de bereidheid om in wisselende functies en rollen te werken. De werkgever faciliteert de werknemer daarbij.

Met het oog daarop zetten cao-partijen extra in op professionalisering en duurzame inzetbaarheid.

Cao-bepalingen worden eenvoudiger gemaakt en de administratieve last wordt vermindert door het opheffen van het onderscheid tussen aanvullende professionalisering en scholing in opdracht van de werkgever.

De volgende posten worden tot het professionaliseringsbudget gerekend:

- Kosten voor het basisrecht in uren;
- Out of pocketkosten voor alle vormen van professionalisering en scholing, ook als deze intern worden verzorgd, moeten te herleiden zijn tot ontwikkeling op het niveau van het individu of van het team;
- Vervangingskosten – op basis van gemiddelde personeelslasten - van degene die voor professionalisering of voor het doen van onderzoek is vrijgesteld; er dient sprake te zijn van daadwerkelijke vervanging.

Sociale partners willen met deze verruiming van kostenposten de regeling eenvoudiger en administratief minder bewerkelijk maken. Het oogmerk is niet om het budget van minimaal 6% hierdoor te beperken in die zin dat professionaliseringsvoorstellen van medewerkers worden afgewezen door louter beroep te doen op overschrijding van het professionaliseringsbudget.

Alle vormen van professionalisering die in het professionaliseringsplan zijn opgenomen, worden voor 100% (van de officiële studielast) vergoed in tijd en geld.

Sociale partners zullen tijdens de looptijd van de cao de besteding van het professionaliseringsbudget (laten) monitoren. Als de monitor uitwijst dat een professionaliseringsbudget van minimaal 6% niet toereikend is, zullen hierover in een volgende cao aanvullende afspraken worden gemaakt.

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners spreken af dat het sparen van DI-uren alleen mogelijk is indien de werknemer van tevoren specifiek maakt voor welk concreet doel het sparen is bedoeld. Automatisch sparen is niet mogelijk. Het oogmerk is de werknemer hierdoor aan te zetten tot actief nadenken over een passende besteding. Het maken van afspraken over besteden of sparen is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

VI Functiewaardering en loonbouw

Het verzorgen van hoogwaardig onderwijs en onderzoek vraagt om gemotiveerde, hooggekwalificeerde medewerkers. Met op maat gesneden cao-afspraken willen sociale partners het onderwijs- en onderzoeksbeleid van hogescholen faciliteren en stimuleren. Van belang is dat de sector gemotiveerde en hooggekwalificeerde medewerkers weet aan te trekken en weet te behouden. Het loonbouw en

functieordeningssysteem moeten hieraan bijdragen. Sociale partners hechten aan het principe dat gelijk werk op gelijke wijze dient te worden beloond.

Met het oog hierop hebben cao-partijen het volgende afgesproken:

- Een onafhankelijke partij zal in 2018 nagaan hoe de functieordeningsystemen Fuwa-hbo en Hay zich tot elkaar verhouden. Daartoe zullen de concrete functievereisten van een aantal kenmerkende functies die zowel voorkomen binnen de groep hogescholen die Hay gebruiken als binnen de instellingen die gebruik maken van Fuwa-hbo, ter waardering aan de systeemhouders worden voorgelegd.
- Op het moment dat de twee systemen tot een verschillende uitkomst leiden zullen cao-partijen actie ondernemen om ervoor te zorgen dat de systemen weer met elkaar in de pas lopen.
- Bij het onderzoek naar de mate waarin vergelijkbare functies tot dezelfde waardering leiden zal speciale aandacht worden geschonken aan de toepassing van het functieordeningssysteem in de praktijk.
- Als onderdeel van de evaluatie onderzoeken sociale partners of voldoende geborgd is dat de functieordeningsystemen in staat zijn nieuwe functies en nieuwe functievereisten adequaat te waarderen.
- Omdat sociale partners er waarde aan hechten dat de sector kan beschikken over actuele referentiefuncties zal worden getoetst of de systeemhouders, en daarmee de hogescholen, beschikken over actuele referentiefuncties.
- Sociale partners willen de garantie dat de systeemhouders hun referentiemateriaal up-to-date houden en zullen navraag doen naar de wijze waarop de systeemhouders dat in hun proces geborgd hebben.
- Er wordt een vernieuwde functiematrix opgenomen.

VII Facilitering medezeggenschap

Arbeidsmarktfonds Zestor krijgt opdracht om, in samenspraak met de Vereniging voor Medezeggenschapsraden, onderzoek te doen naar en aanbevelingen te doen aangaande de verbetering van ondersteuning, facilitering en professionalisering die medezeggenschapsraden nodig hebben om hun taken naar behoren te kunnen uitvoeren. Het onderzoek dient voor 1 augustus 2018 te zijn afgerond om invoering bij aanvang van het studiejaar 2018 mogelijk te maken.

VIII Technische verbeteringen

Een overzicht van technische wijzigingen is in een aparte bijlage bij dit cao akkoord gevoegd en maakt daar een onverbreekelijk onderdeel van uit.

Partijen zullen dit principeakkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen.

Aldus overeengekomen te Veenendaal op 21 maart 2018



H.J. van Wijnen (voorzitter werkgeversdelegatie)





D. van der Zweep (Algemene Onderwijsbond)



R. C. van Baalen (FNV Overheid)



G. Karssen (UNIENFTO/FvOv)



R. van Driel (CNV Onderwijs)



Bijlage Technische verbeteringen

Artikel D-5 lid 2

Verwijzing naar artikel 7:668 BW wordt artikel 7:668a BW

Artikel I-2 Verhuiskosten de term jaarinkomen vervangen door jaarsalaris.

Artikel J-9 Bij lid 5, 1e zin, 2e regel: wijziging in 'het eerste lid onder i'.

Artikel J-13

Aanpassen aan artikel 3:2 lid 2 WAZO, vier i.p.v. twee weken voor de eerste dag van feitelijke opnemings van het kind, niet aaneensluitend, maar wel ten minste binnen een termijn van 26 i.p.v. 18 weken.

Artikel O-6 en O-7 schrappen

Hoofdstuk P disciplinaire maatregelen
Technische aanpassing

Hoofdstuk Q

Artikel Q-1 lid 2 onder c aanzegtermijn van een maand opnemen.

Artikel Q-1 lid 2 f schrappen: artikel 7:685 is komen te vervallen met de inwerkingtreding van de WWZ en de wijziging van het ontslagrecht.

Artikel Q-4, lid 3 “invaliditeitspercentage” vervangen door “arbeidsongeschiktheidspercentage”

Artikel S-2, lid 2b

b een disciplinaire maatregel: toevoegen niet zijnde ontslag

Artikel T-9 Levensloopregeling hbo

Het reglement levensloop wordt aangepast aan de huidige wetgeving.

Artikel V-1

Het onderwerp “sociale veiligheid” wordt toegevoegd aan de lijst van te bespreken onderwerpen in het lokaal overleg.

Nieuw Artikel V-1, lid 6

In het lokaal overleg kunnen partijen een regeling generatiepact overeenkomen.

In bijlage XI Uitwerking persoonsgebonden re-integratietraject wordt toegevoegd:

Uitvoering re-integratie

De re-integratie van de werknemer zal, indien het extern wordt belegd, uitgevoerd worden door een re-integratiebedrijf met een nationaal gevalideerd en breed erkend en gehanteerd keurmerk.

Het gaat om gekwalificeerde en bij voorkeur gecertificeerde bureaus die zich daadwerkelijk richten op begeleiding, coaching, re-integratie et cetera. Met andere woorden; onmiskenbaar op deskundige wijze uitvoering geven aan artikel 72a WW. Het door een bureau laten verrichten van controle en inspectie is geen activiteit die is gericht op de inschakeling in de arbeid conform artikel 72a WW.

Een bureau met gekwalificeerde mensen, hetzij gekwalificeerd en BIG-geregistreerd, zoals een arts of een psycholoog, hetzij geregistreerd bij een erkende beroepsvereniging zoals een register-arbeidsdeskundige, passen naar oordeel van cao-partijen onder de bandbreedte van artikel 14.3. De werkzame professionals bepalen dan het karakter van het bureau.