



Prinsessegracht 21  
Postbus 123  
2501 CC Den Haag  
t (070) 312 21 21  
f (070) 312 21 00  
e-mail: bakker@hbo-raad.nl

Doorkiesnummer  
(070) 312 21 40  
Gegevens herkomst  
22 december 2011/ hb  
Kenmerk  
11-09.avw -cao

## **INZET HBO-RAAD VOOR DE CAO HBO 2012**

De omstandigheden om een nieuwe cao hbo overeen te komen zijn momenteel complexer dan in de voorbije jaren. Hogescholen en hun medewerkers staan voor grote uitdagingen. De zware missie om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen moet worden volbracht in een tijd met veel onzekerheden en onder ongunstige financieel economische omstandigheden. Zo is de toekomstige studenteninstroom ongewis, wordt de rijksbekostiging deels voorwaardelijk gemaakt, maken vergrijzing en een toenemende levensverwachting dat de pensioenlasten toenemen en is onzeker of het kabinet in het licht van de extra bezuinigingstaakstelling de nullijn voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling handhaaft. Kortom, het hbo staat voor de opgave om hoge ambities te vervullen met gelijke of afnemende middelen.

Het gezamenlijk doel van hogescholen en medewerkers is het verzorgen van hoogwaardig onderwijs onder goede arbeidsomstandigheden, opdat medewerkers hun werk met plezier kunnen doen. Tegelijkertijd is de verdere ontwikkeling van praktijkgericht onderzoek noodzakelijk. Verhoging van de onderwijskwaliteit stelt met name hoge eisen aan de kwaliteiten van medewerkers. Het opschuiven van de AOW-leeftijd maakt dat we langer gaan doorwerken. Het personeel in het hbo is bovengemiddeld vergrijsd. Deze ontwikkelingen vragen om verhoogde investeringen om de duurzame inzetbaarheid en weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Dat geldt zowel voor de professionele ontwikkeling als voor de geestelijke en lichamelijke fitheid van medewerkers. Daarnaast is het van belang om een aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden voor onze medewerkers te blijven bieden. Als extra middelen van de overheid uitblijven, zullen we wegen moeten vinden om op een slimme manier met de beschikbare arbeidsvoorwaardenmiddelen om te gaan.

Tegen deze achtergrond hanteren werkgevers bij hun inzet de volgende uitgangspunten:

- hogescholen voelen zich verantwoordelijk voor het verhogen van de kwaliteit van hun onderwijs. Die verantwoordelijkheid is mede aanleiding geweest om met de staatssecretaris een hoofdlijnenakkoord te sluiten waarin deze ambitie is ingevuld.
- uit het hoofdlijnenakkoord blijkt dat het verhogen van de kwaliteit gepaard gaat met een intensivering van activiteiten door de hogescholen te verrichten. Het meest concreet is dat te illustreren met het vergroten van het aantal contacturen en het verhogen van het gemiddelde kwalificatieniveau van medewerkers.
- hogescholen zijn zich ervan bewust dat deze intensivering van activiteiten zal moeten plaatsvinden binnen een gelijkblijvend respectievelijk onder druk staand budgettaire kader. Het is evident dat de budgettaire omstandigheden onzeker zijn.
- ondanks deze onzekerheden willen hogescholen zich als goed werkgever blijven opstellen, om daarmee te borgen dat de huidige medewerkers en ook aankomend (schaars) talent het hbo als een aantrekkelijke werkkring blijven/blijft beschouwen.



### *Primaire arbeidsvoorwaarden*

Op basis van deze uitgangspunten kiezen de werkgevers als inzet:

- een CAO met een redelijke looptijd. Niet alleen om te kunnen bepalen wat het financiële perspectief voor de wat langere termijn gaat worden maar ook om stappen te kunnen zetten in het kader van de moderniseringsagenda. Het voorstel is daarbij uit te gaan van 24 maanden.
- de nullijn wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden. Na 12 maanden kan dit uitgangspunt worden herijkt in het licht van de pensioenontwikkeling, mogelijke compensatie voor de ontwikkeling van contractlonen in de marktsector en het algeheel financiële perspectief.
- een andere aanwending van een deel van de zogeheten Decentrale Arbeidsvoorwaarden Middelen (cao hfst K) ten behoeve van de collectieve primaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast een verbreding van te hanteren bestedingsdoelen, opdat hierna te noemen doelstellingen nadrukkelijker onderwerp van het decentraal overleg kunnen zijn.

### *Modernisering cao*

Het afgelopen jaar hebben werkgevers en werknemers verkennend gesproken over de noodzaak om te komen tot modernisering van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Het beeld van werkgevers bij modernisering is dat, voor de vormgeving van afspraken over onderwerpen als professionalisering en duurzame inzetbaarheid, de CAO een meer kaderstellend karakter krijgt. Daarbij wordt het accent verschoven van branche- naar lokaal niveau. Aldus kan worden ingespeeld op specifieke wensen en behoeften van hogescholen en hun medewerkers. Vitaal onderdeel daarvan is dat in de relatie leidinggevende en medewerker een gewichtverschuiving plaatsvindt ten gunste van de medewerker. Die krijgt zo meer stuur op zijn eigen ontwikkeling, professionalisering, inzetbaarheid en carrièreperspectief.

De werkgevers zouden graag zien dat in deze CAO op dat punt stappen worden gezet ten aanzien van:

1. de professionalisering van onze medewerkers. Alle ambities die de hogescholen op zich genomen hebben veronderstellen een robuust professionaliseringsbeleid. De werkgevers stellen voor om alle individuele regelingen zoals die nu bestaan en veelal aanleiding zijn tot versnipperd en suboptimaal beleid, bijeen te brengen in één omvattende regeling, die per hogeschool op maat invulling geeft aan de wenselijkheid van professionalisering, waarbij de hogescholen expliciet minimaal dat investeren waartoe de bestaande regelingen en praktijken aanleiding geven en waarbij medewerkers zowel de plicht hebben te professionaliseren als ook het recht om dat te doen wat passend is gezien de ambities van de hogeschool en de eigen situatie.
2. het zorg dragen voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook hier zouden de hogescholen graag zien dat alle regelingen vervangen worden door één robuuste regeling, met behoud van de middelen zoals die nu voor dit doel ingezet worden, maar waarbij de middelen meer evenwichtig ter beschikking komen voor alle categorieën medewerkers en rekening kan worden gehouden met de specifieke omstandigheden per hogeschool.
3. het maken van een begin met het anders aanwenden van de middelen voor de bovenwettelijke regeling WW. Werkgevers willen met behoud van totaalbudget investeren in 'de voorkant' van de arbeidsrelatie middels versterking van de employability van de medewerker in plaats van het in stand houden van een vangnet aan 'de achterkant'. In dit verband willen werkgevers ook in gesprek over de invoering van een separate toets voor toekenning van rechten uit BWRHBO en de WW, met name bij de tijdelijke taakuitbreiding en een toets op verwijtbare werkloosheid.



#### *Maatregelen tijdens de cao*

De werkgevers zijn bereid op basis van rapportages van onderscheiden werkgroepen nadere afspraken te maken over de onderwerpen zoals die geagendeerd zijn in de lopende CAO. Het betreft de onderwerpen:

- Wajong
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers
- MTO en werkdruk
- Langer doorwerken
- Professionele ruimte

#### *Dialogo professionele ruimte*

Werkgevers hechten belang aan het voortzetten van de dialoog over professionele ruimte vanuit het besef dat vervulling van de ambities waar we voor staan, een vergrote professionele autonomie van medewerkers veronderstelt. Werkgevers zijn bereid om afspraken te maken hoe deze te verwezenlijken.

#### *Dialogo modernisering cao*

Voorts onderschrijven werkgevers voluit het belang van voortzetting van de gesprekken tussen sociale partners over modernisering van arbeidsvoorwaarden.

#### *Wetswijzigingen*

Vanwege wijziging van de vakantiewetgeving met ingang van 2012 willen werkgevers afspraken maken over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziekte, in welk kader ook artikel J-8 in beschouwing wordt genomen.

#### *Voorstellen tot verbetering van de cao*

Werkgevers willen de mogelijkheid openen om aan de beoordelingssystematiek met het oog op salarisverhoging (H-3 lid 3 CAO) op hogeschoolniveau beoordelingscriteria toe te voegen. Zij zouden graag zien dat hogescholen ervoor kunnen kiezen een vierpuntsschaal te hanteren, in een hogeschoolspecifieke regeling, af te spreken met de personeelsgeleding van de MR.

Voorts willen werkgevers een aantal technische aanpassingen als vermeld in de bijlage bij deze inzetbrief in gesprek brengen.

De werkgevers zullen zich inspannen om voor afloop van de bestaande CAO – 1 februari 2012 – een nieuwe cao-afpraak te hebben. Zij zien het belang van het scheppen van zekerheid in een onzekere tijd.