

## Vragen en antwoorden rond het CAO-overleg 2007

In de laatste weken van april zijn de medewerkers van hogescholen geïnformeerd over het toen net gestarte overleg over de nieuwe cao in het hoger beroepsonderwijs. Per e-mail of via de website van de hbo-raad is informatie gegeven over de inzet van de werkgevers in dat CAO-overleg en het verloop van het overleg tot op dat moment. Op de uitnodiging om op deze berichtgeving te reageren naar [werkgeversdelegatie@hbo-raad.nl](mailto:werkgeversdelegatie@hbo-raad.nl) is met enkele tientallen vragen gereageerd. In dit bericht informeren wij u over deze vragen en de antwoorden hierop.

***Graag goede afspraken hoe de onverwachte negatieve gevolgen van SOP met aansluitend FPU opgevangen kunnen worden. Mogelijkerwijs kan hiervoor iets op individueel niveau geregeld worden?***

In de door werkgevers voorgestelde nieuwe regeling in plaats van de binnenkort aflopende huidige SOP-regeling wordt een aantal uren ter beschikking gesteld aan de individuele werknemer van 55 jaar en ouder ter besteding aan werktijdvermindering en/of ontwikkeling. De werknemer is binnen een beperkt aantal randvoorwaarden vrij deze uren op te nemen voor werktijdvermindering of te besteden voor persoonlijke ontwikkeling. Opname of besteding kan per jaar variëren in de periode tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Bij besteding van uren specifiek aan ontwikkeling (training, opleiding) wordt door de werkgever een premie in de vorm van extra uren toegekend.

***Graag ook als inzet het scheppen van de mogelijkheid om op vrijwillige basis langer door te kunnen werken na de pensioengerechtigde leeftijd zonder dat er allerlei negatieve gevolgen voor inkomen of verzekeringen zijn. Daarbij lijkt de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken naast het pensioen zeer aantrekkelijk.***

Op dit moment zijn er nog geen concrete voorstellen om collectief ruimte te scheppen voor het al dan niet in deeltijd doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daar komt bij dat de pensioenregeling van het ABP nog op een aantal punten aangepast moet worden. Daar wordt nu aan gewerkt. We hebben daarom met de bonden voorgesteld een aparte werkgroep te starten, die aansluitend op de aanpassingen van het pensioenreglement voorstellen zal ontwikkelen die langer doorwerken mogelijk maken. Daarnaast biedt de cao al de mogelijkheid om in individuele gevallen hierover afspraken te maken (artikel Q-1, lid 2 sub b: tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen). In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen afspraken gemaakt worden om de door de vraagsteller genoemde negatieve gevolgen geheel of gedeeltelijk weg te nemen.

***Ik wil hierbij aangeven dat er in de berichtgeving over de CAO-onderhandelingen een fout staat: de NFTO bestaat als zodanig niet meer en is opgegaan in de Unie-NFTO.***

Onze excuses voor deze omissie, op de website is een en ander gecorrigeerd, in de al verzonden teksten was dat helaas niet meer mogelijk.

***Graag zou ik bij de CAO HBO onderhandelingen de oude ZKOO vergoeding op de agenda plaatsen met als doel de gemiste inkomsten vergoed te krijgen. Vorig zag ik netto €1.300 minder op mijn bankrekening binnenkomen! Dit had te maken met het niet vergoeden van het ZKOO. De belastingdienst hangt hetzelfde lot boven het hoofd en staakt zelfs om de ZKOO te behouden! Het is toch van den zotte dat er zomaar €1.300 wordt weggestreept!***

In de tweede helft van 2005 hebben werknemersorganisaties en hbo-raad veel energie en tijd besteed aan het in overleg zoeken van een goede regeling voor de werknemers in het hoger beroepsonderwijs bij de invoering van de zorgverzekeringswet. Als CAO-partijen hebben zij een afspraak over de zorgverzekering gemaakt waarin een optimale verhouding in zowel de basis als in de aanvullende verzekeringen tussen verzekerde inhoud en de premie.

Naast een goed pakket en een aantrekkelijke premie is in de cao ook afgesproken dat iedere werknemer naar rato van zijn betrekkingsomvang jaarlijks bruto €300 ontvangt. Dit bedrag is niet afhankelijk van deelname aan de collectieve verzekering en is opgenomen in de pensioengrondslag. Ook krijgt de werknemer die deelneemt aan het collectieve contract in het hbo een korting op de premie voor de aanvullende verzekering.

Tegelijkertijd werden de regelingen voor tegemoetkoming ziektekosten per 1 januari 2006 afgeschaft en gingen de werkgevers de wettelijk verplichte inkomensafhankelijke bijdrage betalen. Deze laatste bijdrage bedraagt 6,5 procent van het inkomen met een maximum van 30.000 euro per jaar. Per werknemer betaalt de werkgever deze bijdrage van in veel gevallen bijna 2.000 euro aan de fiscus.

Er is dan ook geen sprake geweest van zomaar een vergoeding wegstrepen, de lasten en de lasten van de invoering van de nieuwe zorgverzekering zijn door CAO-partijen zo gelijk mogelijk verdeeld over werkgever en werknemer.

***Bij het lezen van de update over de CAO onderhandelingen viel op dat de oudere werknemers specifiek worden genoemd. Het lijkt wenselijk dat, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ook specifiek wordt gesproken over de jonge werknemers en deze niet alleen onder te brengen onder het kopje werknemers.***

Onze inzet is dat in samenspraak met lokaal CAO-overleg instrumenten worden ontwikkeld met als doel het bieden van ruimte aan alle medewerkers om zich op professioneel niveau verder te ontwikkelen. Hiermee worden medewerkers kansen geboden om door te groeien naar andere functies of functie-inhoud. Het zoeken en vinden van het best bij de medewerkers en de organisatie passende pakket maatregelen is maatwerk en moet wat ons betreft binnen de instelling gebeuren. Gezien de toenemende druk op de arbeidsmarkt zullen werkgevers en werknemers binnen de instellingen natuurlijk aandacht besteden aan werving en behoud van nieuwe, jonge medewerkers.

***Lesgeven is het mooiste vak wat er bestaat, maar gevoelsmatig lijkt de waardering voor dit zeer belangrijke onderdeel van het totale werk af te nemen. Als de omvang en de waardering voor het lesgeven afneemt, door alle ontwikkelingen binnen het HBO, zet dit wel aan het denken over de keuze voor het onderwijs.***

Niet alleen in het nu gestarte CAO-overleg werken werkgevers en werknemersorganisaties aan het versterken van de rol van de professional binnen onze sector. In veel instellingen is bij de invoering van het nieuwe functiegebouw het onderwijs en de ontwikkeling centraal gesteld in de omschrijving en waardering van functies. Ook in gesprekken over de langere termijn agenda wordt gesproken over het versterken van de plaats van de professionele docent. De organisaties in het hbo zullen hiervoor ruimte scheppen. Aan medewerkers zullen nog meer dan nu mogelijkheden geboden worden om te blijven investeren in persoonlijke kennisontwikkeling, probleemoplossend vermogen en innovatiecapaciteit. Binnen de organisatie komt zo steeds meer ruimte voor de professionele beroepsbeoefenaar.

***Hoe kan de reservering van uren voor het POP binnen de deskundigheidbevordering gecombineerd worden met een intensievere opleiding voor werknemers. Blijft er door het reserveren van uren voor een POP niet minder tijd/geld over voor opleiding/scholing?***

Centrale kaders voor de reservering van uren en middelen zijn het ontwikkelingsplan van de eigen hogeschool en het individuele persoonlijke ontwikkelbudget. In het ontwikkelingsplan worden de effecten voor het kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbeleid beschreven van ontwikkelingen binnen het proces en de inhoud van het onderwijs, het onderzoek en de onderwijsontwikkeling, van instroomeffecten en van marktontwikkelingen. Deze worden gekoppeld aan de doelstellingen voor loopbaanontwikkeling, kwalificatietrajecten en/of de ontwikkeling van de medewerker. Met andere woorden, de ruimte voor ontwikkeling, zowel in tijd als in geld, wordt meer en meer gepland en de personeelsformatie zal op die plannen afgestemd worden. Deskundigheidsbevordering zal een wezenlijk onderdeel zijn van de POP's van de meeste werknemers in het hbo.

***Het is van belang dat in de CAO-onderhandelingen wordt gerealiseerd dat de kosten van de overhead terug gebracht worden door bijvoorbeeld het salaris van leden van college of raad van bestuur tot beneden het niveau van een minister te brengen, het aantal managers te verminderen en minder "leuke dingen" te doen die meer het imago van de school verbeelden dan de iets toevoegen aan de kwaliteit van het onderwijs.***

De aan de orde gestelde punten hebben maar voor een beperkt deel betrekking op onderwerpen in het CAO-overleg tussen werknemersorganisaties en werkgevers. In de meeste hogescholen komt de vraagstelling naar de goede balans tussen de uitgaven voor ondersteuning en voor het mogelijk maken van onderwijs en de directe kosten van onderwijs voortdurend aan de orde in het overleg met de medezeggenschap op centraal en facultair niveau. Daarbij is een belangrijk aspect gebleken de beoordeling of en in welke mate inzet van management nodig is om binnen de vaak krappe mogelijkheden van de bekostiging het primaire proces zo optimaal mogelijk te laten functioneren.

Ook de afweging om te investeren in het imago van de school als middel om de aantrekkingskracht voor studenten te vergroten komt in dit overleg aan de orde. De salarissen van de leden van colleges of raden van bestuur worden bepaald door de Raden van Toezicht en vallen buiten het CAO-overleg.

***In het HBO moet weer belangrijk worden wat belangrijk is. Op dit moment wordt organisatie véél belangrijker geacht dan onderwijs. Het is wenselijk dat docenten centraal staan en het management is ondersteunend voor het onderwijs. Dit kan bereikt worden door af te spreken dat het salaris van een manager gebonden is aan een maximum van bijvoorbeeld schaal 12 en door het normeren van de verhouding management versus onderwijsgevenden.***

Op veel hogescholen is met de invoering van het nieuwe functiegebouw een duidelijker beeld ontstaan op de mogelijkheden voor doorgroei van docenten. Op inhoud van hun werk en met name de mate waarin onderwijs in relatie met het beroepenveld wordt gebracht liggen loopbaanpaden open van werk als instructeur op schaal 9 niveau via docent en docent /lid kenniskring tot en met lector op schaal 15 of 16. Daarmee is het niet meer nodig om voor groei in salaris uit de inhoud van het werk over te stappen naar een managementfunctie om hoger in het salarisgebouw te komen.

In de recent ingevoerde functiegebouwen is de bijdrage van iedere functie aan het realiseren van de organisatiedoelen bepalend voor de plaats in het salarisgebouw. Dit geldt voor

docenten maar ook voor managers. Het verzorgen van routinematige instructie krijgt een lagere plaats in het functiegebouw dan het verzorgen en voortdurend ontwikkelen van op de actualiteit in het beroepenveld aansluitend onderwijs. Het managen van omvangrijke maar routinematige processen met een laag afbreukrisico heeft een lagere plaats in het functiegebouw dan het aansturen van een complexe organisatie waarin veel disciplines samenwerken. Overigens geldt dat deze laatste vorm van management in het functiegebouw nagenoeg even hoog geplaatst is als de functie van lector waarin inhoudelijk complexe processen worden gestimuleerd en gestuurd.

***Het salaris van docenten moet sterk omhoog (ter vergelijking: cao-resultaten van ambtenaren).***

De stelling dat de salarissen van docenten sterk omhoog moeten is erg breed. Allereerst is er binnen hogescholen al een grote diversiviteit aan docenten met onderscheiden salarisoniveaus. De afspraken van sociale partners over de collectieve salarisontwikkeling hebben in het hbo meer dan binnen de rijksoverheid nagenoeg gelijke tred gehouden met de collectieve ontwikkelingen in de marktsector en met de (lage) inflatie. Bij het rijk was daarom sprake van een achterstand. Natuurlijk zal met de loonontwikkeling die in de nieuwe cao voor rijksambtenaren in het verschieft lijkt te liggen rekening gehouden worden. Overigens geldt die mogelijke loonontwikkeling voor ambtenaren in een cao met een relatief lange looptijd van drie jaar of iets langer.

***Docenten moeten meer tijd hebben om zich te scholen. Tenminste 10% van de tijd zou hiervoor beschikbaar moeten zijn. Hierbij zou ook een mogelijkheid moeten zijn om bijvoorbeeld 6 maanden aaneengesloten stage te lopen in een bedrijf.***

De opmerking over tijd voor scholing voor docenten sluit nagenoeg naadloos aan op de lijn van werkgevers in het komende cao-overleg. Professionalisering van de medewerkers en organisatie zijn centrale thema's in onze inzet. Persoonlijk ontwikkelbudget, flexibel omgaan met uren die in het verleden ingezet werden om minder te werken maar in de toekomst oom gebruikt moeten kunnen worden voor scholing waarbij de werkgever als premie extra tijd zal toekennen, ontwikkelplannen, scholingsafspraken, ruimte voor promotietrajecten voor docenten, allemaal onderwerpen waarover wij afspraken willen maken. Ook stages in het bedrijfsleven passen in deze benadering waarin invulling met concrete afspraken zo dicht mogelijk bij de werkplek moet plaats vinden.

***Voor bijscholing zou een "knipkaart" ingevoerd kunnen worden waarmee aangegeven wordt hoeveel tijd een docent heeft gebruikt voor bijscholing.***

Een dergelijke knipkaart sluit aan bij onze voorstellen om te komen tot persoonlijke ontwikkelbudgetten waarop de medewerker aanspraak heeft. Zij scheppen tijd en middelen voor de realisatie van het POP die in overleg met de leidinggevende ingezet worden.

***In het kader van het in de stukken genoemde perspectief zou een overweging kunnen zijn om een docent die het maximum van de loonschaal heeft bereikt een structurele loonsverhoging te bieden van bijvoorbeeld 2% per jaar (dus geen plafond meer), of een extra salaristrede te laten sparen over een periode van bijvoorbeeld vijf jaar. Oudere docenten die veelal aan hun maximum zitten hebben hierdoor ook nog een groeiperspectief qua salaris.***

Enkele jaren geleden is op dringend verzoek van de werknemersorganisaties het systeem van carrièrepatronen uit de cao-hbo geschrapt. Daarvoor in de plaats is de afspraak gemaakt dat iedere medewerker in principe in maximaal 10 jaar kan groeien van het minimum van een schaal naar het maximumbedrag van die functieschaal. De functieschalen zijn gekoppeld aan de waarde van de inhoud van de functie, dus de plaats in het functiegebouw.

Voorheen werd een medewerker aangenomen in schaal 10 en was in het carrièrepatroon duidelijk dat na een dienstverband van ongeveer 25 jaar het salaris op het maximum van schaal 12 zou liggen en daarmee was de inkomensgroei afgelopen. Later werd het startniveau schaal 9 en het eindperspectief schaal 11, maar de noodzakelijke lengte van het dienstverband bleef.

De huidige situatie is dat de inhoud van de functie bepaalt in welke functieschaal ingedeeld wordt. Het salaris van de medewerker is daarmee afhankelijk van de bijdrage aan het realiseren van de organisatiedoelen in het primaire proces en de ondersteuning daarvan. Groei op inhoud van de functie – bijvoorbeeld van instructie in de propedeuse naar onderwijs en onderwijsontwikkeling in de masterfase van een opleiding – is direct gekoppeld aan groei in functieschalen en dus aan groei in salaris. Daarom is het ook zo belangrijk dat ook de oudere docent die aan de bovenkant van zijn salarisgroep zit kansen krijgt om zich verder te ontwikkelen. Die ruimte wordt binnen de voorstellen geboden.

***De acht jaar regeling in het kunstonderwijs is discriminerend. Deze afwijking in de cao van algemene bepalingen over aanstelling levert uitsluitend nadelen op die op geen enkele wijze worden gecompenseerd. De positie van docenten in het kunstonderwijs onderscheidt zich niet meer van andere geledingen in het HBO. Ergo in de nieuwe CAO moet deze uitzondering op de Flexwet verdwijnen. Verder moet een overgangsmaatregel worden opgenomen dat docenten die nu langer dan vier jaar in het HBO werkzaam zijn per direct een vaste aanstelling krijgen. Mocht dit niet gebeuren dan zal duidelijk moeten worden op welke wijze dit nadeel wordt gecompenseerd. Bovendien zal aangetoond moeten worden dat een dergelijke afwijkende, discriminerende maatregel in overeenstemming is met Europese wetgeving.***

De specifieke regelingen rond duur van de arbeidsovereenkomst in het kunstonderwijs zijn door sociale partners in de cao opgenomen vanwege het bijzondere karakter van het kunstonderwijs. Vaak is er sprake van andere werkverhoudingen tussen docent en student dan in de overige delen van het hoger beroepsonderwijs. De dynamiek in de ontwikkeling van de inhoud van de opleiding en in het aanbod van studenten is vaak hectisch. De ruimere mogelijkheden voor de duur van arbeidsovereenkomsten in het kunstonderwijs bieden ruimte om zo in te spelen op die dynamiek in het onderwijs dat voorkomen kan worden dat na aanstelling te snel ontslag volgt en de personele bezetting niet voortdurend gewisseld moet worden. Er is dan ook geen sprake van een benadeling van (groepen) medewerkers, er is in specifieke situaties een specifieke oplossing gekozen om het mogelijk te maken dat binnen de complexiteit van het kunstonderwijs de werknemer zo goed mogelijk beschermd wordt tegen ontslag op grond van pieken en dalen in de ontwikkelingen van het onderwijs. Sociale partners bespreken in hun overleg over de cao regelmatig de bijzondere afspraken in het kunstonderwijs en beslissen op basis van hun wederzijdse kennis en inschattingen over aanpassingen of aanvullingen. De werkgevers zien op dit moment geen redenen om de huidige regelgeving in de cao te wijzigen. Toetsing van de wijze waarop met deze regelgeving omgegaan wordt is overigens een zaak van de medezeggenschap binnen de betreffende instelling. Noch werknemersorganisaties noch de werkgevers hebben in hun afspraken enige

strijdigheid met Europese of nationale wetgeving gezien en wij zien dan ook geen aanleiding om onze CAO-afspraken alsnog te toetsen.