

## **Start onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de hogescholen**

Sinds januari 2007 zijn de eerste verkennende gesprekken gevoerd met de vakorganisaties over een nieuwe cao voor de hogescholen. De nieuwe CAO voor hogescholen moet ingaan op 1 augustus 2007. Alle partijen hebben inmiddels met hun achterban de inzet voor het overleg over de nieuwe CAO besproken en vastgesteld, waarmee vanaf 19 april 2007 de officiële onderhandelingen van start zijn gegaan.

Wij vinden het belangrijk om u op de hoogte te houden van het verloop van deze onderhandelingen. Daarom zullen wij als werkgever u regelmatig informeren.

In deze mail vindt u de hoofdlijnen van de onderhandelingen terug. Er wordt nog geen concreet percentage van de inzet van de loonsverhoging genoemd, of gedetailleerde uitwerkingen van de voorstellen. De reden hiervoor is dat wij ons momenteel in de beginfase van de onderhandelingen bevinden en de uitwerking onderwerp is van onderhandeling.

Toch denken wij dat het van belang is u in deze fase van onderhandeling op de hoogte te stellen tegen welke achtergrond de onderhandelingen worden gevoerd. Daarvoor geven we eerst een korte schets van de ontwikkelingen in het hbo, die leiden tot een aantal uitgangspunten voor de onderhandelingen. Op grond daarvan hebben de werkgevers een aantal voorstellen gedaan voor de nieuwe cao.

Zodra er meer concrete informatie gegeven kan worden, kunt u deze van ons verwachten. Het laatste nieuws over het verloop van de CAO-onderhandelingen vindt u op [www.hbo-raad.nl/cao](http://www.hbo-raad.nl/cao).

Wij zullen ook onze overlegpartners (de vakbonden AOb, ABVA-KABO, UNIENFTO/CMHF en O-CNV) de gelegenheid bieden om hun zienswijze te geven.

Uw vragen of opmerkingen over onze inzet en over het verloop van het overleg zijn welkom op [werkgeversdelegatie@hbo-raad.nl](mailto:werkgeversdelegatie@hbo-raad.nl).

## **Ontwikkelingen**

De ontwikkelingen binnen en rond het hoger beroepsonderwijs zullen in de komende jaren ingrijpend zijn. Het aantal studenten zal verder stijgen. Er zullen tekorten aan hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt ontstaan. De hogescholen zullen van traditionele onderwijsinstellingen meer en meer veranderen in kennisorganisaties. In samenwerking met bedrijven en instellingen in het beroepenveld zal nieuwe kennis ontwikkeld worden. Deze ontwikkelingen vragen van de organisaties en alle medewerkers een grote inspanning, en brengen grote uitdagingen met zich mee voor werkgevers, werknemers en studenten. De werkgevers hebben de uitgangspunten voor de nieuwe cao hierop afgestemd. Deze leiden tot een aantal voorstellen dat hieronder op hoofdlijnen wordt beschreven.

## **De uitgangspunten voor het overleg**

Hieronder vindt u onze uitgangspunten van waaruit de inzet voor de onderhandelingen is bepaald.

### *1. Hogescholen gaan investeren in de verdere ontwikkeling van medewerkers.*

Het aantal studenten in het hbo stijgt. De achtergrond en het niveau van de nieuwe studenten loopt uiteen. Daarom bieden hogescholen meer speciale programma's en meer verschillende begeleidingsvormen aan. De intensiever en meer op het individu gerichte inrichting van het onderwijsproces vraagt andere werkmethodes. In het werk van onze medewerkers zullen elementen als innovatie, slimmer werken met de bijhorende intensivering van de studentbegeleiding steeds belangrijker worden.

### *2. Hogescholen willen oudere medewerkers graag behouden en een goed perspectief bieden op interessant en uitdagend werk.*

In het hbo werken relatief veel mensen van 55 jaar of ouder. Zij zijn van grote waarde voor het onderwijs, omdat zij beschikken over veel kennis en ervaring. De huidige ouderenregelingen stammen uit de tijd van de VUT. Het kabinet heeft VUT-regelingen met ingang van 2005 fiscaal onaantrekkelijk gemaakt. De huidige ouderenregelingen gaan er echter nog wel van uit dat je na de SOP aansluitend (gedeeltelijk) met vervroegd pensioen gaat. Het gevolg hiervan is dat het ouderdomspensioen veel lager wordt dan in het verleden het geval was. Langer doorwerken loont, maar dan moet er wel wat aan de werkomgeving gebeuren. In deze cao willen werkgevers regelen dat op hogeschoolniveau afspraken worden gemaakt die het voor ouderen aantrekkelijker maken om langer door te werken.

### *3. Hogescholen zoeken op brancheniveau oplossingen op het gebied van sociale zekerheid.*

Voor werknemers neemt de onzekerheid over de bovenwettelijke rechten (de uitkering aanvullend op de werkloosheidsuitkering) toe. De bovenwettelijke rechten bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid zijn al enkele jaren in beweging. Iedere keer wordt er wat van afgeknabbeld. Het ontslagrecht staat nu ook in de SER ter discussie. Hogescholen willen met een stevige inzetgarantie de overgang van werk naar werk centraal stellen en de regelingen minder richten op inactiviteit. Werkgevers willen zich bij sociale zekerheid dus vooral richten op het behoud van werk voor werknemers: van werk naar werk.

### *4. Hogescholen willen een spil zijn in de noodzakelijke kenniscirculatie en hiervoor de samenwerking met bedrijven en instellingen structureel versterken.*

Deze samenwerking wordt ingevuld door onze medewerkers. Hun professionalisering moet verder gericht worden op kennisontwikkeling en kenniscirculatie. Hiervoor zal ruimte gecreëerd worden als belangrijk onderdeel van het werk. In de persoonlijke ontwikkelingsplannen zullen forse investeringen in de ontwikkeling van talent worden vastgelegd. Deze ontwikkeling zal gericht zijn op versterking van de positie van de professional in de kenniscirculatie en die van de organisatie als kennisinstelling in samenwerking met bedrijven en organisaties.

### **Wat is de inzet van werkgevers bij de cao-onderhandelingen?**

Hieronder volgen de voorstellen van de werkgevers voor de cao-onderhandelingen, gebaseerd op de hierboven beschreven uitgangspunten.

#### *a. De nieuwe cao moet meer ruimte voor maatwerk bieden.*

In de huidige cao wordt veel centraal geregeld. Maar sommige zaken laten zich niet goed centraal regelen. In overleg met de medezeggenschap kan op grond van de specifieke situatie van de hogeschool maatwerk geregeld worden. Dat geldt bijvoorbeeld voor regionale samenwerking met bedrijven en instellingen.

#### *b. Meer perspectieven voor medewerkers in elke fase van hun loopbaan.*

Werkgevers willen medewerkers in verschillende fasen van hun loopbaan de mogelijkheid geven zich te ontwikkelen en nieuwe perspectieven te krijgen. Elke hogeschool stelt een ontwikkelingsplan op, dat:

1. oudere werknemers in staat stelt langer te blijven werken op een nuttige en prettige manier
2. alle medewerkers ruimte biedt om zich verder te ontwikkelen
3. alle medewerkers kansen biedt om door te groeien naar andere functies.

Werkgevers en vakbonden hebben in de laatste cao afgesproken dat hogescholen 2,5% van het totale personeelsbudget inzetten voor levensfasebewust personeelsbeleid. Sociale partners zullen het kabinet binnenkort vragen deze middelen te verdubbelen. Deze verdubbeling is aanvullend op de arbeidsvoorwaarden. Daarmee investeren de hogescholen meer in de professionele ontwikkeling van de medewerkers dan welke publieke sector ook.

#### *c. Elke medewerker krijgt een eigen budget voor zijn persoonlijke ontwikkeling.*

Iedere medewerker heeft recht op een budget. De medewerker stelt in overleg met de leidinggevende een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op. De besteding van het budget past binnen het persoonlijk ontwikkelingsplan. De algemene randvoorwaarden voor het opstellen van de POP's zullen op hogeschoolniveau worden vastgesteld.

#### *d. Werkgevers bieden werknemers een inzetgarantie.*

Wanneer het dienstverband van een medewerker beëindigd wordt, bijvoorbeeld omdat de opleiding waaraan hij is verbonden minder studenten trekt, dan krijgt hij bij zijn ontslag de garantie dat hij elders, bijvoorbeeld bij een andere hogeschool, aan de slag kan in een passende functie. In de tussenliggende periode wordt het salaris doorbetaald.

De huidige regelingen voor bovenwettelijke en nawettelijke sociale zekerheid vormen vaak een belemmering voor medewerkers om van baan te veranderen binnen de sector. Bij de inzetgarantie past een intensieve begeleiding van de betrokken medewerker waarin zowel van werknemer als werkgever een gerichte inzet gevraagd wordt. Of het aanbod echt passend is zal door een onafhankelijke instantie worden getoetst. Van de medewerker wordt verwacht dat er serieus werk gemaakt wordt van het POP. Van de werkgever wordt verwacht dat de werknemer voldoende ruimte krijgt om zich te ontwikkelen.

e. *Inzetgarantie zal ook gelden voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken.*  
De omschreven inzetgarantie met de intensieve begeleiding zal ook gelden voor die werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken en daarom niet meer in staat zijn hun oude functie in de volle omvang te hervatten.