

FNV Onderwijs & Onderzoek, CNV Onderwijs, FvOV, AOb
T.a.v. Jan Boersma, Douwe Dirk van der Zweep, Renilde van Driel, Gerrit
Karssenbergh

Per e-mail

Beste Jan, Douwe Dirk, Renilde en Gerrit,

Alhoewel het kortgeleden is dat wij met elkaar de cao voor het hbo afsloten, komt de einddatum van die cao snel dichterbij. Graag nodigen wij jullie uit om met ons in overleg te treden over de collectieve arbeidsvoorwaarden voor de periode vanaf 1 april. Met deze brief maken wij graag kenbaar wat wij aangepast zouden willen zien per 1 april 2022.

Het zal voor jullie geen verrassing zijn dat wij daarbij kiezen voor een beperkte inzet gekoppeld aan een korte looptijd voor de cao, zodat wij gezamenlijk tijd winnen om onze cao aan te passen aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Eerst binnen onze eigen achterban, daarna samen met jullie. In de volle overtuiging dat een gezamenlijke agenda, die aansluit bij de te verwachten ontwikkelingen in onze sector ons gaat helpen bij alle komende cao-onderhandelingen.

Hieronder gaan wij puntsgewijs in op onze inzet. Wij zien uit naar jullie inzet en naar de onderhandelingen. Alhoewel wij verwachten dat onderstaande een uitputtende lijst is, die tot stand is gekomen na een brede uitvraag onder en in goed overleg met de hogescholen, behouden we ons het recht voor om op een later moment met aanvullende punten te komen.

1. Looptijd

Wij zouden een nieuw contract willen aangaan tot het einde van het jaar: van 1 april tot en met 31 december.

Daarmee hebben we tijd om én een strategische discussie over de thema's te voeren én om aansluitend de eerste thema's concreet uit te werken. Zouden we een kortere looptijd afspreken dan bestaat het risico dat we onvoldoende vordragen voorstellen op tafel krijgen voor de volgende cao en/of dat de volgende cao weer een tussen-cao zou worden. Wat dat betreft kiezen we voor kwaliteit boven snelheid.

Ten slotte geeft een korte looptijd ons de mogelijkheid om de uitkomsten van de onderzoeken door Zestor af te wachten en deze toch spoedig te behandelen op de cao-tafel.

2. Loonontwikkeling

In het vorige akkoord hebben we afgesproken dat we, voorbij de grenzen van de looptijd van de cao en onder de noemer samen uit samen thuis, de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte zouden aanwenden voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Concreet betekent dit dat wij in maart, met de dan beschikbare informatie, berekenen hoeveel arbeidsvoorwaardenruimte er concreet valt te verwachten voor de periode tot en met 31 december. Deze ruimte, minus de kosten van overige verbeteringen in arbeidsvoorwaarden, leidt dan tot de loonparagraaf voor de volgende cao.

De systematiek van het referentiemodel maakt dat de arbeidsvoorwaardenruimte achter de inflatie en vervolgens de cao-ontwikkelingen in de markt aanlopen. Een bijkomend voordeel van een looptijd tot het einde van het jaar is dat wij tegen die tijd beter zicht hebben op het effect van de inflatie op de arbeidsvoorwaardenruimte.

3. Uitkomsten onderzoeken

In het vorige akkoord spraken wij een onderzoek op een drietal punten af. Graag bespreken wij voor zover mogelijk deze uitkomsten met jullie tijdens de onderhandelingen. Een definitieve inzet kunnen we pas maken en uitwisselen zodra de uitkomsten van deze onderzoeken bekend zijn. Toch geven we jullie graag de volgende overwegingen mee na de raadpleging van onze achterban:

3.1. Thuiswerkregeling

Veruit de meeste instellingen geven aan eigen thuiswerkbeleid te hebben. De instellingen die dat nog niet hebben geven aan bereid te zijn dat vast te stellen of daar al aan te werken. Op de vraag of er behoefte is aan een centrale regeling is het antwoord unaniem negatief. Ook vanuit de Vereniging Hogescholen constateren wij volop activiteit op dit thema, uitwisseling van modelregelingen en ervaringen.

3.2. Startende docenten

Wij zien met belangstelling de uitkomsten van de twee onderzoeken op dit gebied tegemoet. Met name van het lange termijn onderzoek hebben wij hoge verwachtingen en wij hopen daarvan te kunnen leren. Tenzij het onderzoek op korte termijn leidt tot onverwachte inzichten, stellen wij voor de uitkomsten van het lange termijn onderzoek af te wachten.

3.3. Vitaliteitsregeling

De breed gedeeld opvatting bij de HR-specialisten van de hogescholen is dat ontzietmaatregelen, zoals de werktijdverkorting senioren die wij al kennen, de verkeerde HR-instrument zijn. Ook in de sectoranalyse valt te lezen dat het met name de versterkende maatregelen en instrumenten zijn die mede bepalen of medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en fit de eindstreep halen. In dat kader zijn we verheugd dat we met elkaar in gesprek zijn over een mogelijke subsidieaanvraag op basis van de MDIEU-regeling voor duurzame inzetbaarheid in de sector.

Wat ons betreft blijft het daarbij.

4. Overige voorstellen

Met het uitgangspunt van een beperkte inzet heeft de uitvraag onder de hogescholen geleid tot de volgende punten die wij graag nu zouden oplossen in de cao:

4.1. Artikel D-3

In de cao hebben we afgesproken dat als op 1 januari 2022 blijkt dat de introductie van het nieuwe artikel D-3 niet leidt tot een daling van het percentage niet-vaste contracten, sociale partners terugvallen op de cao-teksten van hoofdstuk D van de cao-hbo 2017-2018.

Alhoewel wij destijds met elkaar meenden de cao te verbeteren met deze tekst, constateren we dat de omstandigheden zodanig zijn gewijzigd dat de huidige tekst geen resultaat heeft opgeleverd. Graag bespreken we met jullie of we nu terugvallen op de tekst van 2017-2018 conform de afspraak, of dat we het punt in een bredere context bespreken voor de volgende cao.

4.2. Kapstokbepaling tijdelijke toelage

Het standaardkarakter van de cao maakt dat instellingen formeel niet (tijdelijk) een extra toelage kunnen toekennen in bijzondere omstandigheden. Te denken valt daarbij aan tijdelijke waarneming, of tijdelijke extra taken. Graag zouden wij hiervoor een algemene kapstokbepaling opnemen.

4.3. Inschaling

De afgelopen jaren was de inschaling van medewerkers waarbij een master-eis werd gesteld een terugkerend onderwerp dat bovendien gevoelig lag bij beide partijen. Wij constateren dat de neuzen in de sector inmiddels dezelfde kant opstaan, waarbij dezelfde standpunten breed worden gedeeld: we belonen conform een gewaardeerde functiebeschrijving, waarbij het feitelijke bezit van een titel niet leidend is voor de beloning, hooguit voor de functie waarop iemand wordt geplaatst.

Evenwel is er een brede behoefte bij de hogescholen om de tekst in de cao aan te passen in die zin, dat met name in het onderzoek een masters titel kan worden gevraagd zonder dat dat noodzakelijkerwijs een inschaling in schaal 11 oplevert. Wij constateren daarbij dat dit binnen de functiewaarderingstechniek ook past.

Concreet stellen wij voor de tekst aan te passen zodat de onderzoeksfunctie mét masters eis in een lagere schaal dan 11 kan worden ingeschaald als dat de uitkomst van de functiewaardering blijkt.

4.4. Verhuiskostenregeling

Wij stellen voor om de verhuiskostenregeling van artikel I-2 gelijk te trekken met de actuele fiscale regelgeving.

4.5. Enkele technische aanpassingen

- a. Wij stellen voor om een definitie van de begrippen beloning en hbo toe te voegen aan de definities.
- b. In de tekst over professionalisering bij artikel O-1 lid 2 willen we benadrukken dat de 6% niet (enkel) een financiële doelstelling, maar vooral een inhoudelijke doelstelling is.
- c. Verder zouden we enkele passages willen verduidelijken, zoals de verlofopbouw bij deelname WS, meer eenduidige terminologie willen doorvoeren rondom het overleg met de medezeggenschap, en de RVU-afspraken willen verplaatsen om verwarring over de samenloop met het lokaal overleg op te lossen.

Wij hopen met deze brief het startsein te hebben gegeven voor een goed onderhandelingen.
Onderhandelingen waarin we kunnen bouwen op het vertrouwen en de goede sfeer die past bij de volwassen
arbeidsverhoudingen in onze mooie sector!

Met vriendelijke groet,



Erica Schaper,
Voorzitter werkgeversdelegatie cao