

Aan: AOB, FNV Overheid, CNV Onderwijs, UnieFvOv

Geachte dames en heren

Hogescholen staan voor topkwaliteit onderwijs en onderzoek. Dat doel moeten ze realiseren ten behoeve van een samenleving waarin de behoeften voortdurend en snel veranderen. Voorbeelden van ingrijpende transformaties zijn onder andere te zien in fotografie, journalistiek, maatschappelijk werk en fysiotherapie. De diversiteit tussen werkvelden neemt toe en de grenzen tussen werkvelden zijn steeds minder vastomlijnd. Los van het werkveld, dat als afnemer van studenten en als leverancier van kennis uit de beroepspraktijk invloed uitoefent op het onderwijs, zijn er de veranderende behoeften van de student. Naast de overduidelijke invloed van digitalisering is er een tendens zichtbaar waarbij het onderwijs wordt ingevuld op basis van partnership. Samen leren, als student, docent én hogeschool als geheel, vormt hierbij het uitgangspunt. Ook de arbeidsmarkt transformeert. Er is sprake van toenemende flexibilisering en een nieuwe generatie – met een eigen kijk op goed werkgever- en werknemerschap – doet zijn intrede op de werkvloer. Bovendien trekt de war on talent aan. Dit alles bepaalt de context van het hbo. De grilligheid van maatschappelijke veranderingen maakt dat hogescholen in een omgeving opereren die complexer is dan voorheen.

Dat heeft gevolgen voor de manier waarop het onderwijs en het praktijkgericht onderzoek worden vormgegeven. Om binnen die context te kunnen inspelen op de voorwaarden die men aan de sector stelt, zijn wendbaarheid en aanpassingsvermogen aan de omgeving vereist.

De noodzakelijk geachte beweeglijkheid vraagt om aanpassing van de wijze waarop het werk is georganiseerd; denk aan wisselende netwerken, horizontalisering, teamverantwoordelijkheid, werken op basis van rollen in plaats van functies, etc. Startpunt is om samen met studenten en het werkveld vorm te geven aan onderwijs en onderzoek, op een zodanige wijze dat in de behoeften van de 'eindgebruikers' wordt voorzien. De inrichting van het onderwijs vindt dan plaats van buiten naar binnen, in plaats van wat nu nog vaak gebruikelijk is: van binnen naar buiten. Het op deze wijze toewerken naar oplossingen zal andere organisatievormen opleveren dan de tot nu toe gebruikelijke. De hogescholen staan dan ook voor een transitie naar lerende organisaties met de structuur van een netwerk in plaats van een centraal aangestuurde hiërarchische organisatie.

Ontwikkeling werknemer

De noodzakelijk geachte beweeglijkheid raakt ook aan de manier waarop de werknemer in zijn of haar werk staat; het gaat daarbij om pro-activiteit, responsiviteit en de bereidheid om in wisselende coalities en rollen te werken. Hogescholen moeten snelle veranderingen op de voet volgen. Dat vereist veranderingsbereidheid en -vermogen van werknemers.

Docenten zullen niet alleen meer dan voorheen in teamverband opereren, vaker ook zal er sprake zijn van steeds wisselende teamsamenstellingen. De nadruk komt meer op skills in plaats van op inhoud te liggen. In plaats van te werken vanuit vaste functies zullen docenten vaker wisselende rollen gaan vervullen. Het telkens, afhankelijk van de situatie, vervullen van een specifieke rol vraagt om responsiviteit van de werknemer. Werknemers zullen zelf regie moeten voeren op de rollen die ze vervullen in relatie tot de instelling en daarbij één been in het werkveld houden. Docenten worden aangemoedigd verbindingen te zoeken die kruisbestuiving mogelijk maken. Zo kan een hogeschooldocent zowel werkzaam zijn in het onderwijs als in het werkveld vanuit de constructie van een duo-baan, via deelname aan een expertise-netwerk of anderszins.

HR-processen en –systemen

Om beweeglijkheid te activeren is een andere manier van omgaan met het HR-instrumentarium noodzakelijk. Dit heeft gevolgen voor de wijze van bemensen, belonen, beoordelen en ontwikkelen van personeel. De werkgever heeft de verantwoordelijkheid de werknemer bij dit proces van wendbaar worden te ondersteunen en zorgt voor de daartoe benodigde faciliteiten. De werknemer voert de regie over zijn loopbaan; hij is zelf verantwoordelijk voor zijn professionele ontwikkeling en het behoud van arbeidsmarktperspectief. Zijn opdracht is steeds van toegevoegde waarde te zijn voor de organisatie. Juist om duurzaam inzetbaar én van toegevoegde waarde te blijven is een stapje terug doen soms een oplossing, een gelijkblijvend salaris is dan niet vanzelfsprekend.

Hoe ziet de cao van de toekomst eruit?

Werkgevers streven naar volwassen arbeidsverhoudingen binnen een cao met kaderstellende afspraken. Het doel is het realiseren van state of the art hoger onderwijs en onderzoek door hogescholen die bezig zijn de omslag te maken naar lerende netwerkorganisaties. De cao kan aan die ontwikkeling bijdragen mits deze ruimte biedt voor vertrouwen door minder regels. De cao bevat afspraken die echt werken en die uitgaan van de welwillende houding van de meerderheid van werknemers en werkgevers. De cao is nadrukkelijk niet het instrument om negatieve incidenten te ondervangen. Sleutelwoorden zijn dialoog, het goede gesprek tussen leidinggevende en professional en maatwerkafspraken die passen bij de werknemer en de hogeschool.

Duurzame inzetbaarheid 2.0

Om een volgende stap te maken op weg naar eigentijdse arbeidsverhoudingen willen werkgevers ‘duurzame inzetbaarheid’ een nieuwe lading geven, namelijk als breed overkoepelend begrip. Sleutelwoorden daarbij zijn toekomstbestendigheid en employability. Het streven van hogescholen is gericht op continuïteit van de organisatie en daarmee op behoud van werk. Dat vraagt om een doorlopende kwalitatieve match. Voorwaarden om die match te kunnen realiseren zijn aanpassingsvermogen van hogeschool en werknemers, mobiliteit (instroom, doorstroom en uitstroom), doorlopende professionalisering en ontwikkeling en gemotiveerdheid om als werkgever en werknemer samen bij te dragen aan het doel.

Uit recent bij praktijkgebruikers opgehaalde ervaringen blijkt dat de cao-afpraak over professionalisering toe is aan een serieuze herziening.

Ook de DI-regeling pakt anders uit dan gedacht. Werkgevers willen de regeling weer in lijn brengen met de bedoeling, namelijk het in staat stellen van de werknemer om wendbaar te worden in zijn werk en om zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Werknemers vinden dat blijkbaar lastiger dan gedacht, DI-uren verworpen tot 'betaald' vakantieverlof of worden gemakshalve doorgeschoven naar een spaartegoed. Kortom, we moeten terug naar de bedoeling.

Werkgevers houden bij de voorstellen hieronder steeds de volgende uitgangspunten voor ogen:

- dienend aan het doel namelijk hoogwaardig O&O
- borgen van continuïteit van arbeidsorganisatie en werk = aanpassingsvermogen van de hogescholen en de werknemers;
- verantwoordelijkheid van werknemer voor eigen ontwikkeling, loopbaan, mobiliteit (maar wel in overeenstemming met team en missie/strategie van de hogeschool);
- werk dat vast en zeker is wordt aangeboden in een arbeidsovereenkomst met uitzicht op vast, werk dat onderbouwd onvast en onzeker is wordt aangeboden in de vorm van flexibele contracten en bij inhoudelijk overwegingen;
- bemensen, beoordelen, belonen, ontwikkelen en organiseren.

Wij willen de middelen voor professionaliseren en duurzame inzetbaarheid samenvoegen (dat is niet het simpelweg samentellen van DI-uren met die voor professionaliseren) om in te zetten voor doorlopende ontwikkeling, professionalisering van werknemers en voor het stimuleren van diverse vormen van mobiliteit. Ook hier geldt het credo "terug naar de bedoeling": het verstevigen van de positie op de arbeidsmarkt in een steeds veranderende omgeving en het op langere termijn gezond en met plezier kunnen volhouden van het werk.

De besteding van de beschikbare middelen kan op allerlei wijzen, zowel in tijd als in geld, invulling nader te bepalen op hogeschoolniveau.

De wijze waarop verantwoording van de besteding wordt afgelegd moet worden getoetst aan criteria als uitvoerbaarheid en het vermijden van administratieve rompslomp. Zo mogelijk dient voor de verantwoording aansluiting te worden gezocht bij reeds bestaande vormen van verantwoording.

De nieuwe regeling moet zowel het formele als het informele leren stimuleren en faciliteren.

Verscheidenheid in contractvormen

Door meer te werken vanuit rollen en minder vanuit vaste functies krijgen werknemers de kans zich nieuwe kennis en ervaringen eigen te maken. Het geeft ontwikkelingsmogelijkheden die zij anders niet zouden krijgen. Het biedt de werknemer de gelegenheid te werken aan andere en nieuwe carrièrekansen. Voorts bevordert het de beweeglijkheid van de werknemer en van de hogeschool.

Uitbreiding van de mogelijkheden tot variabiliteit in beloning kan werknemers ten goede komen. Nu wordt veelal tijdelijk werk dat hoger beloond wordt uitbesteed aan derden omdat er anders een blijvende toelage gegeven moet worden.

De contractvormen in de huidige cao sluiten niet meer aan op de behoeften van hogescholen en van werknemers. Een grotere verscheidenheid in arbeidsovereenkomsten is niet alleen wenselijk maar ook noodzakelijk. Dat doet niet af aan het streven om werknemers zekerheid te bieden in arbeidsrelaties waar dat mogelijk en verantwoord is.

Als uitgangspunt geldt dat de aard van de arbeid in beginsel bepalend is voor de aard van de arbeidsovereenkomst. Mede bepalend is de mate waarin de kwaliteit van onderwijs en onderzoek wordt gediend met als veiligheidsventiel het bedrijfseconomisch risico.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Wij stellen voor om de mogelijkheid uit te breiden om arbeidsovereenkomsten aan te gaan voor een langere duur dan twee jaar bijv. voor de duur van (onderzoeks- of bedrijfsvoerings)projecten en de daaraan verbonden gelden of subsidies.

Tevens wordt voorgesteld om de mogelijkheid van tussentijdse opzegging op te nemen in alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Artikel D-3 in relatie tot D-4

Heel concreet is het de vraag waarom in de praktijk nauwelijks gebruik wordt gemaakt van het D-3 model (tijdelijk met uitzicht op vast)? De oorzaak is dat werkgevers terugschrikken van de starheid en de (on)uitvoerbaarheid van de regels rond dat model. Om het gebruik van het D-3 contract aantrekkelijker en hanteerbaarder te maken en daarmee het gebruik ervan te stimuleren stellen wij het volgende voor: Het aanpassen aan de ruimere wettelijke mogelijkheden van de WWZ.

Het opnemen van de wettelijke termijn in de leden 2 en 3b.

Voorwaarden voor de omzetting van een tijdelijke in een vaste arbeidsovereenkomst zijn:

- een beoordeling in de categorie 'goed' in de opeenvolgende jaren;
- docenten dienen in die periode de BDB en BKE te hebben behaald;
- het moet verantwoord zijn in termen van bedrijfseconomisch risico.

D-3 lid 4 wordt vervangen door de minimale wettelijke proeftijd.

Artikel D-4

Het opnemen in lid 1 van de maximum duur van de wettelijke (WWZ) termijn voor contracten voor bepaalde tijd.

Tijdelijke taakuitbreiding

Een tijdelijke uitbreiding van taken biedt kansen om te investeren in de werknemer, om nieuwe klussen en werkervaring op te doen en daardoor te leren en ontwikkelen. Werkgevers wordt echter geremd in het gebruik van de TTU vanwege het risico daarmee de ketenbepaling WWZ in werking treedt en vanwege eventuele aanspraak op BWR recht voor het aandeel TTU na afloop ervan. Daarmee blijven kansen en mogelijkheden voor de werknemer onbenut.

Het voorstel is om de tijdelijke taakuitbreiding zo mogelijk los te koppelen van de ketenbepaling WWZ als ook van de aanspraak op het BWR recht voor het aandeel TTU.

Bijzondere beloning

Hogescholen hebben behoefte aan meer flexibiliteit om werknemers bijzonder te kunnen belonen.

Artikel H-4 Buitengewone toelage

Zo is het wenselijk om de bijzondere toelage (H-4) mogelijk te maken voor de werknemer die niet op het maximum van zijn functieschaal zit. Daar staat tegenover dat de toelage ook moet kunnen worden ingetrokken als het oorspronkelijk motief voor toekenning is vervallen.

Het voorstel is om de buitengewone toelage ook open te stellen voor de werknemer die niet op het maximum van zijn schaal in combinatie met de tijdelijke karakter ervan.

Artikel H-5 lid 1 Gratificatie

Het voorstel is om de gratificatie ook te kunnen toekennen in geval de werknemer een bijzondere bijdrage aan de organisatie heeft geleverd.

H-6 Arbeidsmarkttoelage

De toelage wordt in de praktijk toegekend op het moment van indiensttreding. Veel voorkomend euvel is dat dan wordt verzuimd direct ook een afspraak te maken over de duur ervan. En er is geen garantie dat werknemers die al in dienst zijn het ook krijgen met het risico van beloningsongelijkheid tot gevolg, waar eerder de Commissie voor de rechten van de Mens op heeft gewezen.

Het voorstel is om de toelage toe te kennen voor maximaal 2 jaar, om na die periode opnieuw te beoordelen of nog steeds sprake is van krapte op de arbeidsmarkt.

H-10 Waarneming hogere functie

Hogescholen ervaren het als een beperking dat het alleen mag gaan om een *volledige* waarneming van een hogere functie. In de praktijk komt vaak voor dat delen van het werk van een hogere functie worden waargenomen.

Het voorstel is de toelage ook mogelijk te maken bij het overnemen van delen van taken van een hogere functie.

Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd.

Doorwerken na AOW moet een mogelijkheid maar geen vanzelfsprekendheid en niet een individueel op te eisen recht blijven.

Daarnaast is het voorstel om de wettelijke regeling met betrekking tot doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing te verklaren.

Experimenteermogelijkheid

Werkgevers stellen voor om afwijking van de standaard cao-bepaling op onderdelen mogelijk te maken middels een zogeheten experimenteerclausule. De afwijking vereist instemming van het lokaal overleg of van de centrale medezeggenschapsraad. Bij niet-gebruik van het experimenteerartikel valt men automatisch terug op de centrale cao-afspraken.

Looptijd

Werkgevers opteren voor een cao met een looptijd van 2 jaar, ingaande op het moment dat cao-partijen een akkoord hebben bereikt.

Pensioen

Het pensioendossier en de kosten van de oplopende pensioenpremie vormen een apart aandachtspunt. Uitgangspunt voor werkgevers is dat geen reparatie op sectorniveau plaatsvindt van wijzigingen in de pensioenregeling en dat de kosten van veranderingen ten laste komen van de beschikbare loonruimte.

Overzicht met technische verbeteringen

Hoofdstuk A

Definitie Jaarinkomen aanscherpen. Overwerkvergoeding is niet structureel en zou dus niet mee moeten tellen bij het jaarinkomen.

Salaris per uur: de definitie van het uurloon aanpassen naar aanleiding van wettelijke eisen en UWV/belastingdienst.

Term beloning uit artikel B-4 definiëren.

Artikel D-5 lid 2

In dit lid wordt verwezen naar artikel 7:668 BW, terwijl dit artikel 7:668a BW moet zijn. Artikel 7:668 BW gaat namelijk over de aanzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Hoofdstuk J

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.

Hoofdstuk O

Artikel O-2, lid 3 schrappen

Indien werknemer en leidinggevende er niet in slagen om tot een afspraak te komen, heeft de werknemer het recht om dit ter beoordeling voor te leggen aan de direct hogere leidinggevende.

Artikel O-6 en O-7 schrappen

Hoofdstuk P disciplinaire maatregelen

Technische herziening en verduidelijking van de tekst.

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*

Hoofdstuk W Overgangsrecht functie ordening

Tegen het licht houden of dit hoofdstuk in zijn huidige vorm nog kan blijven staan.

In artikel W-3 lid 1 in ieder geval het woord ‘toepassing’ vervangen door het woord ‘aanpassing’

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen,

Met vriendelijke groet,



dr. H.J. van Wijnen,
voorzitter werkgeversdelegatie