

# Principeakkoord cao-hbo 2012-2013

## Inleiding

De werkgeversorganisatie HBO-raad enerzijds en de vakbonden Algemene Onderwijsbond, Abvakabo FNV, CNV Onderwijs en de FvOv/UNIENFTO anderzijds hebben op 3 december 2012 een principe akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de hogescholen in de sector hbo.

De cao 2012-2013 kent een looptijd van 1 februari 2012 tot 1 oktober 2013.

Partijen zullen dit principe akkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen en spreken af uiterlijk op 28/12/12 elkaar te informeren over de uitkomst.

De gemaakte afspraken treden in werking met terugwerkende kracht tot 1 februari 2012, tenzij op onderdelen anders is aangegeven.

## I Salarisontwikkeling

Cao-partijen zijn zich bewust van de huidige financiële economische onzekerheden waar hogescholen mee te maken hebben en zien derhalve weinig ruimte voor een salarisverhoging. Desondanks willen partijen uitdrukking geven aan hun waardering voor de medewerkers. Daartoe wordt in december 2012 een eenmalige uitkering toegekend van € 425 bruto. De uitkering geldt voor iedere medewerker die op 1 december 2012 in dienst is van een hogeschool vallend onder de cao hbo en is pensioengevend. De medewerker met een dienstverband in deeltijd maakt aanspraak op de uitkering naar rato van de deeltijdfactor.

## II Modernisering

In de cao 2010-2012 hebben cao partijen afgesproken om in gesprek te gaan over de cao van de toekomst. De afspraken uit dit principeakkoord ten aanzien van professionalisering, bovenwettelijke werkloosheidsregeling en duurzame inzetbaarheid zijn hier een uitvloeisel van.

Cao partijen zijn in staat gebleken om rondom het thema professionalisering een robuuste formulering van rechten en plichten en meer uitwerking op lokaal niveau te realiseren, waarbij ook op dat niveau de vakorganisaties met de werkgever het overleg voeren. Met betrekking tot de twee andere thema's zijn cao-partijen zo ver gekomen dat zij wederzijds erkennen met welke insteek zij het gesprek willen aangaan om te komen tot nieuwe afspraken.

## III Professionalisering

In de cao HBO wordt een kaderafspraken over professionalisering opgenomen die

- hogescholen stimuleert bij de ontwikkeling van een professionele cultuur waarin medewerkers zich intrinsiek gemotiveerd voelen voor en zich eigenaar voelen van hun eigen professionele ontwikkeling en waarin docenten zich met elkaar verantwoordelijk weten voor de opleiding voor de student. Ook leidinggevendenden krijgen de professionele ruimte om in de afweging van de belangen van de medewerker(s) en de organisatie (team/afdeling/opleiding) een besluit te nemen;
- een impuls geeft aan de activiteiten van hogescholen gericht op het professionaliseren van medewerkers;
- de mogelijkheid opent voor de ontwikkeling van professionaliseringsbeleid specifiek voor de hogeschool;
- ruimte biedt voor het maken van maatwerkafspraken tussen professional en leidinggevende;
- toekomstbestendig is ook na voltooiing van de inhaalslag met masters- en phd's;
- uitgaat van het recht dat iedere medewerker heeft op professionalisering.

De kaderafspraken wordt gekenmerkt door

- een budget van 6% van het getotaliseerd jaarinkomen van de medewerkers die een aanstelling bij de hogeschool hebben. De hogeschool dient jaarlijks minimaal dit budget aan professionalisering te besteden. Op hogeschoolniveau kunnen desgewenst afspraken worden gemaakt die boven dit minimum uitstijgen;
- master- en promotie-trajecten die zijn opgenomen in het professionaliseringsplan en waarover afspraken zijn gemaakt tussen medewerker en leidinggevende worden in ieder geval voor 75% \*) van de studielast in tijd gefaciliteerd door de werkgever. \*) In de regel gaat het om opleidingen in deeltijd waarvoor als richtlijn geldt dat er voldoende tijd overblijft om een substantieel deel van de primaire taak te blijven vervullen en dat niet meer dan 40% van de betrekkingssomvang per jaar wordt gebruikt voor professionalisering.

Hoe gaan we dat doen?

De cao-bepalingen in huidig hoofdstuk O worden vervangen door één regeling voor professionalisering. De nieuwe regeling bundelt

- alle bronnen in geld (O-5 lid 1: 1,4% van de loonsom voor het ontwikkelplan, O-5 lid 4: 0,8% van het jaarsalaris voor het persoonlijk budget, O-1 lid 2, O-2 leden 5, 6 en 7: diverse kosten voor studie- reis- en verblijf, materiaal, cursus, examen- en diploma) en
- alle bronnen in tijd (O-1 lid 2, O-2 leden 1, 2, 3 en 4, O-4, O-5 lid 3).

Deze bronnen worden gebruikt om een professionaliseringsfonds te funderen, daarmee ontstaat een budget dat de hogeschool reserveert voor professionalisering en ontwikkeling.

De hogeschool reserveert op de begroting tenminste dit budget. Daarmee wordt duidelijk gemaakt dat deze gelden alleen voor professionaliseringsdoeleinden kunnen worden aangewend.

In het sociaal jaarverslag wordt gerapporteerd over de wijze waarop de middelen van het fonds zijn aangewend en de mate waarin het fonds wordt uitgeput.

De hogeschool ontwikkelt een beleid ten aanzien van professionalisering en legt dat vast in een plan. De inhoud van dit plan wordt ter instemming aan de personeelsgeleding van MR of OR voorgelegd. De personeelsvertegenwoordiging kan op deze wijze mee oordelen over het te voeren beleid en de daarin aangegeven kaders. Het plan wordt voor advies aan de studentengeleding voorgelegd. De arbeidsvoorwaardelijke aspecten van het plan en de cao-afspraken die hierop betrekking hebben bespreekt de werkgever in het lokaal overleg met bonden.

De leidinggevende en de medewerker maken afspraken over diens professionaliseringsactiviteiten en leggen deze vast. De afspraken hebben onder meer betrekking op tijd, geld, fasering en het effect ervan op zijn professionalisering. Die activiteiten hebben in beginsel betrekking op een periode van 4 jaar. De voorstellen vormen de basis voor het gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Het professionaliseringsplan van de hogeschool en eventueel daarvan afgeleide opleidingsplannen van clusters, opleidingen en/of teams dienen daarbij als referentiekader.

De regeling biedt de medewerker middelen en tijd om zijn vakbekwaamheid en competenties te onderhouden en om zijn kwalificaties te verhogen en te verbreden.

#### *Facilitering in tijd*

De medewerker met een aanstelling vanaf 0,4 fte - onderwijsgevend en onderwijsondersteunend - heeft jaarlijks een basisrecht van ten minste 40 uren om zijn vakbekwaamheid en competenties te onderhouden. De medewerker met een deeltijdaanstelling kleiner dan 0,4 fte – OP en OOP - heeft jaarlijks een basisrecht volgens onderstaande staffel:

vanaf 0,1 fte: 10 uur

vanaf 0,2 fte: 20 uur

vanaf 0,3 fte: 30 uur

De werkgever zorgt ervoor dat dit basisrecht aan uren in de jaartaak wordt vrijgesteld.

De medewerker bepaalt hoe hij deze uren inzet voor het bijhouden van zijn bekwaamheid. Hij legt verantwoording af over de aanwending van tijd, geld, fasering en het effect ervan op zijn professionalisering in de gebruikelijke gesprekscyclus.

In aanvulling op de uren volgens het basisrecht worden opleidingen die onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan voor 75% van de officiële studielast gefaciliteerd door de werkgever  
opleidingen die geen onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan voor 25% van de officiële studielast gefaciliteerd door de werkgever

Voor beide categorieën opleidingen geldt als voorwaarde dat daarover schriftelijke afspraken zijn gemaakt tussen leidinggevende en medewerker. De werkgever zorgt ervoor dat ook deze uren worden vrijgesteld in de jaartaak.

In overleg tussen medewerker en leidinggevende kunnen uren uit het basisrecht ook voor deze opleidingen worden ingezet.

Kortlopende door de werkgever opgedragen cursussen en opleidingen worden voor 100% in tijd en geld vergoed door de werkgever. Het gaat om scholingsactiviteiten ingegeven vanuit het bedrijfsproces die de medewerker in principe niet kan weigeren: bijvoorbeeld een migratiecursus Windows, een scholingsdag ter versterking van toetsings- of examineringsvaardigheden, separaat te financieren, komt dus niet ten laste van het Professionaliseringsfonds.

#### *Facilitering in geld*

Van het hogeschoolbudget is 3% bestemd voor out of pocket kosten zoals bijvoorbeeld reis- en verblijfskosten, collegegeld en materiaalkosten.

Uiterlijk op 1 januari 2014 zal iedere hogeschool de nieuwe regeling hebben ingevoerd.

In overleg met OR of MR kan voor een eerder invoeringsmoment worden gekozen.

Overgangsregeling:

Professionaliseringsafspraken gemaakt vóór ingang van de nieuwe regeling

- blijven ongewijzigd als deze gunstiger zijn dan die volgens de nieuwe regeling
- geven aanspraak op een 'restrecht' als de nieuwe regeling gunstiger is.

De voor de medewerker meest gunstige afspraak telt.

Een juiste toepassing van deze paragraaf zal een groot beroep doen op goed werkgeverschap en goed werknemerschap, gelijkwaardigheid in de dialoog tussen medewerker en leidinggevende en wederzijdse betrokkenheid. Om de kans van slagen zo groot mogelijk te doen zijn, zal het arbeidsmarktfonds Zestor in nauwe afstemming met de cao-tafel een format ontwikkelen ten aanzien van de wijze waarop in het sociaal jaarverslag

- professionaliseringsactiviteiten worden gerapporteerd
- kan worden gevolgd dat de hogeschool een juiste invulling geeft aan de cao-afspraken over professionalisering

Deze monitoringsafpraak zal periodiek worden geagendeerd voor en geëvalueerd in het overleg tussen cao-partijen. Naar aanleiding van de uitkomst van de evaluatie wordt in het cao-overleg bepaald of de monitorafpraak wordt voortgezet.

Zestor zal ook worden gevraagd om hogescholen te helpen met thema's die in het professionaliseringsplan aan de orde moeten komen.

Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge de nieuwe professionaliseringsparagraaf voor de hogeschool aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, dan zijn vakorganisaties bereid om op hogeschoolniveau in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hogeschool

#### *Overige afspraken*

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

In artikel V-1 lid 2 cao wordt het professionaliseringsplan toegevoegd aan de met het lokaal overleg te bespreken onderwerpen.

In het lokaal overleg wordt eerst de concept-versie van het sociaal jaarverslag voorgelegd opdat nog veranderingen kunnen worden aangebracht mocht dat uit het overleg voortkomen.

#### **IV Bovenwettelijke werkloosheidsregeling**

Binnen de huidige politieke context realiseren sociale partners zich dat de bestaande regeling in de CAO met betrekking tot het boven- en nawettelijke deel van de uitkering in geval van werkloosheid aan herziening toe is.

In moderne arbeidsverhoudingen ligt het accent op het versterken van de professionaliteit van medewerkers, op het door medewerkers gevoeld eigenaarschap van de eigen loopbaan, het weerbaar maken en houden van medewerkers in wisselende omstandigheden en het bieden van adequate bescherming en begeleiding in het geval werkloosheid dreigt. De hogescholen voeren daarbij een beleid dat garanties biedt waardoor werkloosheid beperkt blijft tot het minimaal noodzakelijke.

In principe zal het werk gedaan worden door medewerkers die kunnen rekenen op een vaste aanstelling bij de hogescholen.

De flexibiliteit die daar de uitzondering op is moet een reële uitdrukking zijn van het bedrijfseconomische risicoprofiel van de hogeschool dan wel verband houden met de onderwijsvormen en de aard van de opleiding. Bij dreigende werkloosheid (collectief of individueel) zijn er effectieve voorzieningen die bemiddelen van werk naar werk en voorzieningen die een adequate inkomensbescherming bieden. Sociale partners erkennen dat de huidige regeling bij individueel en collectief ontslag mobiliteitsbelemmerende aspecten in zich draagt. Het proces gericht op herziening is er niet op gericht om te besparen op deze potentieel kostbare regeling maar op het effectiever inzetten van de met de BWR gepaard gaande middelen waarbij de inzet erop gericht is om de medewerkers in of ten behoeve van het primaire proces aan het werk te houden.

Vitaal onderdeel van deze filosofie is dat de medewerker werkt aan zijn eigen professionalisering en ontwikkeling en daardoor interessant is en blijft voor de arbeidsmarkt. De werkgever die de medewerker hierin faciliteert, stimuleert en motiveert levert een substantiële bijdrage in tijd en geld door preventief te handelen. Met andere woorden de investeringen van de werkgever zijn vooral gericht op het voorkomen dat de medewerker werkloos wordt.

Sociale partners committeren zich aan het proces om zodanige regelingen te ontwerpen dat die in de eerstkomende CAO zullen worden vastgelegd. Zij vragen Zestor het proces van gedachtevorming te begeleiden, onder andere door onafhankelijke en externe procesbegeleiding en advisering aan dit proces te koppelen.

#### **V Duurzame inzetbaarheid**

Medewerkers hebben het recht ondersteuning te ontvangen opdat zij op een vitale wijze tot uitoefening van hun functie komen, gedurende hun gehele arbeidzame leven. Elke fase heeft zijn eigen uitdagingen en

kansen. De te ontwikkelen regelingen zullen meer moeten aansluiten bij de verschillende levensfasen (leeftijdsgroepen) en zullen in hun uitwerking evenwichtiger verdeeld moeten zijn over die fasen. Sociale partners ontwikkelen in overleg regelingen die daar een uitdrukking van zijn, zonder dat zij de wijziging van de bestaande regelingen gepaard laten gaan met een geringere financiële investering.

Sociale partners committeren zich aan het proces om zodanige regelingen te ontwerpen dat die in de eerstkomende CAO zouden kunnen worden vastgelegd.

Zij vragen Zestor het proces van gedachtevorming te begeleiden, onder andere door onafhankelijke en externe procesbegeleiding en advisering aan dit proces te koppelen.

## **VI Overige afspraken**

### **1. Wajong**

Cao-partijen nemen in de preambule van de cao op dat de aanbevelingen, ervaringen en leerpunten vanuit de Wajongpilot gehouden bij de Hogeschool Rotterdam worden gedeeld met alle hogescholen. Sociale partners zullen bevorderen dat iedere hogeschool zich inspant om na te gaan of plaatsen voor Wajongeren kunnen worden gecreëerd, gebruikmakend van de aanbevelingen van de pilot.

Het arbeidsmarktfonds Zestor zal hogescholen hierbij ondersteunen en zo mogelijk instrumenten ontwikkelen. Partijen spreken af dat deze afspraak gemonitord wordt en dat wanneer gezamenlijk geconcludeerd wordt dat het resultaat niet conform de afspraak is het onderwerp weer op de cao-tafel besproken zal worden.

### **2. MTO en werkdruk**

Cao-partijen spreken af dat iedere hogeschool een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitvoert met een tweejaarlijkse herhalingsfrequentie. De paritaire werkgroep zal met inachtneming van de tussenrapportage van de werkgroep verdere uitwerking geven aan de opdracht om een aantal sectorbrede kernbepalingen te formuleren alsmede collectieve afspraken over het moment en wijze van afnemen opdat een vergelijking op sectorniveau mogelijk wordt gemaakt. Als een van de kernbepalingen wordt op voorhand aangemerkt de ervaren werkdruk. Daarmee is er blijvend ruimte om in de MTO de hogeschoolspecifieke vragen te stellen. Uiterlijk 1 augustus 2013 zijn er sluitende afspraken over hoe een en ander verwezenlijkt wordt.

### **3. Doorwerken na 65 jaar**

Cao-partijen maken de afspraak om in de cao en in de sociale zekerheidsregelingen, de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling hbo en de Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling hbo, de leeftijd "65 jaar" te veranderen in "AOW-gerechtigde leeftijd".

Cao-partijen spreken af dat de duur van de uitkeringen op grond van de sociale zekerheidsregelingen bij het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd gelijk blijft. In de sociale zekerheidsregelingen zal de ingangsdatum van het recht op uitkering tot AOW-gerechtigde leeftijd worden aangepast naar 54 jaar en 2 maanden.

### **4. Dialoog over professionele ruimte**

Cao-partijen willen blijven bevorderen dat de dialoog over professionele ruimte hoog op de agenda van de hogescholen blijft staan. Ruimte voor de professional is onlosmakelijk verbonden met het stimuleren van een professionele cultuur en geldt als vitale randvoorwaarde om te komen tot volwaardige arbeidsrelaties tussen leidinggevende en medewerker. In een volwaardige arbeidsrelatie neemt de professional regie over zijn eigen professionalisering, mobiliteit en loopbaanontwikkeling. Tegen deze achtergrond hebben sociale partners er voor gekozen procesregie te blijven voeren. In het procesplan Professionele ruimte 2012-2013 zijn de focuspunten beschreven, te weten het monitoren van de voortgang, het stimuleren dat in het lokaal overleg het onderwerp systematisch op de agenda staat en de communicatie.

### **5. Vakantieopbouw bij ziekte**

Cao-partijen spreken af dat voor de opbouw van de bovenwettelijke vakantiedagen de bepalingen in de cao gehandhaafd blijven. Dat betekent dat opbouw van de bovenwettelijke vakantiedagen over de laatste zes maanden van ziekte plaatsvindt. Voor de opbouw van de wettelijke vakantiedagen geldt het wettelijke regime.

#### 6. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid categorie 35-80%

Aan hoofdstuk K - Decentrale Arbeidsvoorwaardenmiddelen - wordt bij de bestedingsdoelen de mogelijkheid toegevoegd om als hogeschool een collectieve IPAP verzekering aan te bieden. Het gaat om een onverplichte, eigenstandige keuze van de hogeschool.

Cao-partijen brengen hogescholen eenmalig onder de aandacht dat het in specifieke situaties het overwegen waard kan zijn om een collectieve IPAP-verzekering aan te bieden

Wanneer in het lokaal overleg wordt besloten geen collectieve IPAP-verzekering aan te bieden, zorgt de hogeschool voor een zorgvuldige communicatie naar de medewerkers over de mogelijkheden om zich individueel bij te verzekeren.

#### 7. Overig

Artikel D-3, tijdelijke arbeidsovereenkomst uitzicht op vast

De in art D-3, lid 3a genoemde bij of krachtens wet gestelde eisen bestaan niet meer. Cao-partijen spreken af hiervoor in de plaats te stellen de eisen die de hogeschool stelt in het kader van de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheden.

Toepassing 30%-regeling

Er bestaat een fiscale mogelijkheid onder voorwaarden 30% van het CAO-loon van een buitenlandse werknemer aan te merken als een (onbelaste) vergoeding. Cao-partijen nemen in de cao de mogelijkheid op om in het lokaal overleg hierover een regeling overeen te komen.

Artikel M-2-d: SOP-regeling en ziekte.

Partijen spreken af dat de grondslag voor loondoorbetaling bij ziekte, conform de bedoelingen van cao-partijen bij het overeenkomen van de SOP-regeling, het salaris zonder de SOP-korting bedraagt.

Artikel 18 BWRHBO met betrekking tot afkoop en bijlage

Het maximumpercentage in de afkoopregeling wordt afgeschaft.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 3 december 2012

M.J.G. Bormans (voorzitter werkgeversdelegatie)

B.C.P.M. Hoogenboom (Algemene Onderwijsbond)

R. C. van Baalen (Abvakabo FNV)

W.J. Berg (CNV Onderwijs)

G. Karssenbergh (FvOv/UNIENFTO)