

AOB·Algemene Onderwijsbond

Datum 14-09-2018

Geacht lid van de AOb,

Hierbij ontvangt u een toelichting bij het onderhandelaarsakkoord van de nieuwe cao mbo, die loopt van 1 oktober 2018 tot 1 juli 2020.

Allereerst geven wij u graag uitleg over het doorlopen traject.

In het voorjaar 2017 hebben de AOb en andere vakbonden een inzet bepaald, waarbij de focus lag op verhoging van het salaris en verlaging van de werkdruk. De ambities in deze inzet waren zeer fors. Daarmee hoopte de AOb de toekomstige regeringspartijen – het was verkiezingstijd - te overtuigen van de noodzaak om te investeren in het mbo. Helaas hebben de regeringspartijen die weg niet ingeslagen.

In het voorjaar van 2018 presenteerden de werkgevers - de MBO Raad - haar cao-inzet. Het werd meteen duidelijk dat de inzet van de vakbonden en de inzet van de MBO Raad zeer ver uit elkaar lagen. De werkgevers wilden bijvoorbeeld de inzetbaarheid van 200 dagen per jaar afschaffen.

Om toch te komen tot een nieuwe cao per 1 oktober 2018 is, na consultatie van de AOb-leden, besloten om te gaan onderhandelen over een beperkt aantal onderwerpen. Daarbij werd vooral ingezet op loonsverhoging en werkdruk. De werkgevers gingen hiermee akkoord.

Bijgaand een toelichting per onderwerp.

Loon en looptijd:

In 21 maanden ontvangt u meer dan 8,05% loonsverhoging, waarvan ruim 5% structureel. Er zijn twee momenten waarop u structurele loonsverhoging ontvangt: per oktober 2018 en per juni 2019. Daarnaast is afgesproken dat u vanaf oktober 2018 geen bijdrage meer hoeft te betalen voor de verzekering tegen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (de zogenaamde WGA premie). Door de afschaffing van deze bijdrage (die per instelling verschilt) krijgt u in feite een structurele loonsverhoging van 5% of meer in de periode van oktober 2018 tot juli 2020. Daarnaast krijgt u op drie momenten een eenmalige uitkering. In totaal ontvangt u 8,05% loonsverhoging over deze periode.

Aanpak van de werkdruk:

De komende vier jaar willen we dat werkdruk veel extra aandacht krijgt. Er dient daarom per instelling een werkdrukplan te komen, met instemming van de OR.

Hierover zijn de volgende specifieke afspraken opgenomen in de cao:

- Elke instelling heeft vóór 1 juli 2019 een werkdrukplan met instemming van de OR vastgesteld;
- De basis voor het opstellen van een werkdrukplan is het overleg tussen werkgever en OR over de uitkomsten van de RI&E, het MTO en bevindingen van de OR. In dit overleg analyseren werkgever en OR gezamenlijk de uitkomsten en bepalen zij de onderwerpen die onderdeel zouden moeten gaan uitmaken van het werkdrukplan.
- De werkgever stelt het werkdrukplan vervolgens op en legt dit ter instemming voor aan de OR;
- In overleg met de OR wordt een proces uitgezet om te zorgen dat het werkdrukplan draagvlak heeft bij het personeel van de instelling.
- De vorm en inhoud van het werkdrukplan zijn vrij. In overleg kunnen onderwerpen aan de orde komen als:
De omgang met piekbelasting;
Diverse levensfasen;
Werkklimaat;
Slimmer organiseren;
Reductie van administratieve lasten
Rol van leiderschap.
- Voor de uitvoering van het werkdrukplan stelt de werkgever de benodigde middelen beschikbaar.
- De werkgever neemt de belangrijkste elementen van het werkdrukplan op in het sociaal jaarverslag. Daarnaast rapporteert de werkgever over de voortgang en resultaten in het sociaal jaarverslag, dat wordt besproken met de vakbonden.
- Het werkdrukplan heeft een looptijd van ten minste 4 jaar, en wordt ten minste eens in de twee jaar geëvalueerd. Indien nodig wordt het werkdrukplan op basis van deze evaluatie bijgesteld

Wendbaarheid:

Er wordt verder een onderzoek gestart naar manieren om de wendbaarheid van instellingen en medewerkers te vergroten. Er komt een onderzoek (met een aantal experimenten) om te kijken hoe de mbo-sector, de scholen en haar medewerkers beter kunnen anticiperen op een steeds sneller veranderende behoeftes van het bedrijfsleven en studenten. Bijvoorbeeld door het aanstellen van hybride docenten (die naast hun baan als docent nog een andere baan hebben). Een stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers van sociale partners zal alles in goede banen leiden.

Instructeurs:

Sinds 1 augustus 2018 gelden er nieuwe bekwaamheidseisen voor instructeurs. Instructeurs die vanaf die datum worden aangesteld moeten voldoen aan deze eisen. De nieuw aangestelde instructeurs krijgen daarom dezelfde rechten als docenten die ook nog niet voldoen aan hun bekwaamheidseisen, zoals het recht op een studieplan, een scholingstraject, coaching en facilitering in tijd en budget. Daarbij hoort ook een extra verlenging van een tijdelijke arbeidsovereenkomsten indien de scholing niet bijtijds voltooid kan worden.

Startende docenten:

In de praktijk blijkt dat dertig procent van de startende docenten al na één jaar werken stopt. Graag willen wij deze nieuwe collega's behouden voor het mbo. Daarom is er, naast de al bestaande regelingen op de instelling, afgesproken dat een startende docent ten minste 6,25% van de normjaartaak, dus tenminste 100 uur per cursusjaar, krijgt voor de duur van 24 maanden.

Bij inwerktijd kan gedacht worden aan extra uren voor voor- en nazorg van lessen of voorbereiding van andere taken, aan coaching of aan extra scholing voor (leerling)systemen. De essentie is dat de uren kunnen worden besteed aan de behoefte die de startende docent heeft. Afspraken worden hierover in overleg met de leidinggevende gemaakt en vastgelegd.

Afkoop BWR:

Naast de wettelijke werkloosheidsuitkeringen kent de cao mbo een aanvullend recht op de zogenoemde bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. In de cao is afgesproken dat deze uitkering nu niet alleen kan worden afgekocht als je als ontslagen medewerker een eigen bedrijf begint, maar dat die afkoop door iedereen bij ontslag kan worden aangevraagd. De werkgever kan hiermee instemmen of niet.

Functiewaardering:

Het huidige functiewaarderingssysteem knelt en is onder andere achterhaald door verouderde terminologie. Vooral bij de beschrijving van de ondersteunde- en beheersfuncties. Er gaat daarom een onderzoek plaatsvinden hoe in de toekomst dit systeem te verbeteren.

Tot slot hebben cao partijen nog twee procesafspraken gemaakt om juridisch-technisch de cao te verbeteren.

Het onderhandelaarsresultaat wordt de komende weken voorgelegd aan de mbo-leden.

Er zijn drie bijeenkomsten, u bent van harte welkom bij de toelichtingen en er ruime gelegenheid om vragen te stellen.

19 september 16.00 uur Zwolle
25 september 18.00 uur Utrecht
26 september 18.00 uur Eindhoven

Op 25 september vindt er ook een online bijeenkomst plaats (info volgt). In de loop van volgende week ontvangt u een uitnodiging voor een peiling.

Met vriendelijke groet,

Tamar van Gelder, dagelijks bestuurder mbo
Hélène Jansen, sectorbestuurder mbo