

E-mail

bakker@vereniginghogescholen.nl

Doorkiesnummer

(070) 312 21 40

Datum

20 januari 2020

Ons kenmerk

20.4873.HB

Onderwerp

Werkgeversinzet

Aob, FNV Overheid, Unie NFTO, CNV Onderwijs

Geachte dames en heren,

Hogescholen verzorgen kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek in een maatschappelijke omgeving die in toenemende mate dynamisch en veranderlijk is. Daarbij steunen zij met name op hun medewerkers die het kernkapitaal van de hogeschool vormen.

Kijk op arbeidsverhoudingen

De werkgeversvisie op eigentijdse arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden gaat uit van de ingrijpende veranderingen die de samenleving ondergaat waaronder de energietransitie, digitalisering, fintech en blockchain. We zullen het hoofd moeten bieden aan grote maatschappelijke vraagstukken op het gebied van klimaat en milieu. Wensen van werkveld én studenten veranderen in steeds hoger tempo.

Het hbo neemt haar verantwoordelijkheid voor urgente opgaven zoals de tekorten aan professionals in de zorg, het lerarentekort en de grote vraag naar technisch geschoolden, die in staat zijn om de snelle ontwikkelingen in het beroep te accommoderen. Tegelijkertijd is er een nieuwe generatie studenten die behoefte heeft aan ander onderwijs met een ruime(re) mogelijkheid voor het maken van eigen keuzen en het volgen van interdisciplinaire opleidingen. Het hoger onderwijs verandert en dat betekent veel voor de huidige en toekomstige medewerkers.

Wendbaarheid is bepalend voor de kwaliteit en de continuïteit van de hogeschool. In de ondersteuning zullen beroepen verdwijnen en nieuwe ontstaan. Bovendien zal het aantal ondersteuners dalen o.a. als gevolg van de digitalisering.

De strategische agenda van de Vereniging Hogescholen 'Professionals voor morgen' onderstreept het bovenstaande gezien de ambities op het gebied van flexibilisering en modularisering van het hoger onderwijs, de intensivering van interactie met het beroepenveld, het aanbieden van discipline overschrijdende opleidingen en de toenemend behoefte aan Leven Lang Ontwikkelen. Een aantal hogescholen zal de komende jaren worden geconfronteerd met krimp als gevolg van teruglopende studentenaantallen. Tegelijkertijd is een grote vervangingsvraag te verwachten als gevolg van uitstroom en vergrijzing van medewerkers.

Cao van de toekomst

Onderzoek bevestigt telkens opnieuw dat medewerkers hoge waarde toekennen aan ontwikkeling en uitdaging in het werk, aan eigen regelruimte en autonomie. Hogescholen willen deze wensen faciliteren door in teams ruimte te creëren voor ontwikkeling en voor mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden in teamverband te kunnen invullen.

Dat betekent dat hogescholen zullen veranderen. En ook dat medewerkers doorlopend gaan werken aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

De basis wordt gevormd door een volwassen arbeidsverhouding, de goede dialoog tussen leidinggevende en medewerker en een eigentijdse set van arbeidsvoorwaarden. Daarmee ontstaat ruimte voor maatwerkafspraken die passend zijn voor de hogeschool en voor de medewerker.

De cao hbo kan deze uitdaging van hogescholen helpen faciliteren, mits deze met zijn tijd meegaat. Nodig zijn afspraken die echt werken, minder regels met gevolg meer ruimte voor vertrouwen en facilitering van vooruitstrevend hoger onderwijs en onderzoek. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap zijn vaste ankerpunten. Cao afspraken moeten zijn geënt op de constructieve en welwillende houding van het overgrote deel van werkgevers en werknemers.

In de preambule van de cao hbo bevestigen sociale partners letterlijk deze visie op de cao van de toekomst. Opvallend is echter dat inhoud van de cao is achtergebleven bij de ambities van de preambule.

Werkgevers willen deze onderhandelingsronde de daad bij het woord voegen door cao-artikelen die niet stroken met, wellicht zelfs haaks staan op ambities omschreven in de preambule, daarmee in overeenstemming te brengen. Voorts willen werkgevers vernieuwende ontwikkelingen op hogescholen kunnen faciliteren en stimuleren met meer ruimte voor maatwerk op hogeschoolniveau binnen kaders die werknemers voldoende rechtszekerheid bieden, door het verschuiven van de huidige nadruk op rechten en plichten naar dialoog in gelijkwaardige arbeidsrelaties en door het accent te verleggen van de individuele medewerker naar samenwerking in teams, professionaliseren, belonen en werkverdeling in teamverband.

Cao met een looptijd van twee jaar

Ondanks de turbulentie rond het pensioendossier, de vrijwel zekere stijging van de pensioenpremie in de jaren vanaf 2021 waarvan de kosten een aanzienlijk deel van de arbeidsvoorwaardenruimte zullen wegnemen en ondanks de economisch onzekere tijden zetten werkgevers in op een cao met een looptijd van twee jaar. Een langere looptijd betekent rust voor medewerkers en hogescholen en het geeft hogescholen de gelegenheid om cao-afspraken in te voeren en goed te implementeren.

Ontwikkelen en uitdagen

Duurzame inzetbaarheid

In een bijeenkomst van eind september 2019 hebben ervaringsdeskundigen van hogescholen praktijken met de huidige DI-regeling uitgewisseld. De regeling blijkt anders uit te pakken dan van oorsprong is bedoeld. Hun ervaringen wijzen uit dat de uitvoering problematisch is. De regeling wordt voornamelijk gebruikt voor (extra) verlof met een beroep op recuperatie en de balans werk/privé.

De spaarmogelijkheid werkt niet en is verworden tot een automatisme. Het nemen van eigen regie blijkt lastig, medewerkers weten vaak niet wat ze met de uren aan moeten. Er wordt gespaard zonder duidelijk doel, waardoor een stuwmeer aan DI-uren ontstaat.

De regeling verhoogt de werkdruk: het werk van degene die zijn DI-uren opneemt moet worden overgenomen door collega's, dat gaat ten koste van hun vitaliteit. De administratie van DI-uren is bewerkelijk en veroorzaakt extra werkbelasting dus werkdruk.

Om op korte termijn tot een beter werkende regeling te komen willen werkgevers deze vereenvoudigen en beperken. DI-uren worden bij het opstellen van een jaarinzet gekoppeld aan professionalisering en doorlopende ontwikkeling. Deze 80 uur (bij een full-timer) worden na overleg ingepland voor ontwikkeling, inzetbaarheid en leren. Geen ander doel meer. We hebben al heel veel vrije uren en nog meer vrije uren levert ook werkdruk op. Als er in een jaar geen (volledige) bestemming is vervalt het restant. Het sparen van uren vervalt.

De regeling moet 'terug naar de bedoeling' namelijk het verstevigen van de positie van medewerkers op de arbeidsmarkt in een steeds veranderende omgeving. Dit vanzelfsprekend naast het op langere termijn gezond en vitaal kunnen volhouden van het werk.

De wijze waarop de aanwending wordt verantwoord, moet worden getoetst aan criteria als uitvoerbaarheid en het vermijden van administratieve rompslomp. Als dat mogelijk is kan aansluiting worden gezocht bij reeds bestaande vormen van verantwoording. De nieuwe regeling moet zowel het formele als het informele leren stimuleren en faciliteren.

Beoordelen en belonen

Vanwege het toenemend belang van medewerkers bij hun doorlopende ontwikkeling en professionalisering stellen werkgevers voor om de gesprekscyclus te herijken, waarbij in ieder geval de beoordeling in het vervolg wordt ontkoppeld van de beloning.

Ruimte voor experiment

Onder het motto *Lesgeven doe je zelf, onderwijs doe je samen* is het van groot belang om teamontwikkeling te faciliteren. Het delegeren van professionele ruimte aan teams maakt dat zij snel mee kunnen bewegen met veranderende vragen en behoeften. Breed onderzoek toont aan en ook MTO's wijzen uit dat werkplezier, werkgeeluk, tevredenheid en werkdruk baat hebben bij eigen regelruimte van mensen individueel en in teams. Dus meer ruimte geven aan regelruimte heeft meerdere positieve effecten.

Voorbeelden zijn taakbeleid, inzetbaarheid, professionalisering, gesprekscyclus. Of op hoger niveau: leidinggeven, samenwerken en organiseren.

Experimenteerbaarheid

Werkgevers willen vernieuwende HRM concepten mogelijk maken. Daarvoor dient de mogelijkheid te worden geopend om van de cao af te wijken via een zogeheten experimenteerclausule. Als uit de evaluatie van het experiment blijkt dat het nieuwe concept werkt, dan dient de cao daar op te worden aangepast.

Arbeidsovereenkomsten en flexibiliteit

Ondanks het feit dat artikel D-3 in de cao 2018/20 op onderdelen is aangepast, blijkt dat hogescholen deze contractvorm nog steeds als onaantrekkelijk en te risicovol ervaren. Dat beeld werd bevestigd in een bijeenkomst in mei 2019 waarin de gebruikerservaringen op hogescholen met D-3 werden opgehaald. In die bijeenkomst werd geconstateerd dat D-3 weinig tot niks toevoegt en dat kan worden volstaan met twee soorten arbeidsovereenkomsten: vast en tijdelijk. D-3 is een voorbeeld van een goede bedoeling en een verkeerde uitwerking. De aard van het werk bepaalt de vorm van de arbeidsovereenkomst. De WAB maakt kosten inzichtelijk en externe inhuur duurder. Omstandigheden van de organisatie/opleiding (groei/krimp) bepalen toekomstige personeelsbehoefte en dus daarmee ook de behoefte aan flexibiliteit in de organisatie.

Meer vaste contracten zijn geen doel op zich, een flexibele buffer is nodig om mee te bewegen met de studenten aantallen. Te veel vast leidt tot reorganisaties en sociale plannen met gedwongen afscheid, dus tot meerkosten en dit is slecht voor het onderwijs.

Werkgevers willen met bonden in gesprek over het schrappen van D-3.

Het bieden van meer zekerheid aan de voorkant van de arbeidsrelatie – meer vaste contracten – rechtvaardigt een nieuwe balans op het gebied van zekerheid aan de achterkant.

Blijkens de preambule van de cao 2012/13 onderkennen sociale partners toen al 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.

Werkgevers willen afspraken die ertoe leiden dat de BWR tijdens de looptijd van de nieuwe cao geheel wordt afgeschaft.

WAB

Werkgevers willen de nieuwe WAB automatisch laten doorwerken in de cao hbo. Dat geldt in het bijzonder voor de zogeheten ketenbepaling.

Volgens de MvT bij de WAB “ was er reeds tijdens de totstandkoming van de Wwz twijfel of het doel van de Wwz, het voorkomen van een ongewenst langdurig verblijf in de flexibele schil, werd gediend door het terugbrengen van de maximale termijn van de ketenbepaling naar twee jaar. De vrees was dat deze verkorting ertoe zou leiden dat veel flexwerkers juist eerder hun baan zouden verliezen in plaats van dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden zouden krijgen. Dit zou ervoor zorgen dat mensen juist sneller in een draaideur van tijdelijke contracten zouden komen, doordat ze al na twee jaar op zoek moeten naar een nieuwe baan. Los van de wettelijke regulering beïnvloeden tal van factoren (zoals de stand van de economie) de afwegingen van werkgevers en werkenden bij de keuze voor de vorm waarin een arbeidsrelatie wordt aangegaan. De regering is van mening dat de huidige termijn van twee jaar als te knellend wordt ervaren voor werkgevers en dat werknemers niet gebaat zijn bij deze termijn.”

Wet doorwerken na AOW

Werkgevers willen de Wet doorwerken na AOW een op een implementeren in de cao, echter zonder dat zulks leidt tot een afdwingbaar recht van de werknemer op doorwerken na AOW.

Ook bij dit voorstel staat het doel voorop, namelijk het borgen van de kwaliteit van het onderwijs. Het opent de mogelijkheid om medewerkers te binden, die na hun AOW nog steeds waarde en kwaliteit aan het onderwijs kunnen toevoegen.

DAM geld en besteding

In lijn met de beweging die is ingezet met de cao 2018/20 willen werkgevers het overleg over de besteding van DAM-middelen in het vervolg voeren met de medezeggenschap.

Technische cao-verbeteringen

Een lijst met technische verbeteringen is in voorbereiding in een werkgroep namens werkgevers en werknemers. Deze lijst maakt onderdeel uit van de werkgeversinzet.

De mogelijkheid wordt opgehouden om aanvullende voorstellen in te dienen, bijvoorbeeld als uitkomst van de analyse wat is louter techniek en wat heeft toch materiele gevolgen.

Ten algemene geldt het voorbehoud dat gaande de onderhandelingen nieuwe voorstellen aan de werkgeversinzet kunnen worden toegevoegd.

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,



Ir. R. Bleker
Voorzitter werkgeversdelegatie