

Inzet CAO HBO 2012 UNIENFTO/CMHF (na 1-1-2012: FvOv)

Inleiding

Een tweede economische dip, een dreigend faillissement van Griekenland, politieke polarisatie en een minderheidsregering. Grote problemen bij de pensioenfondsen, en diepgaande politieke meningsverschillen over de mogelijke aanpak van de problemen. Die situatie zal nog lang niet gestabiliseerd zijn als de huidige CAO HBO begin 2012 afloopt. De UNIENFTO/CMHF is van mening dat ook in zulke tijden het juist zaak is dat in alle rust hoger beroepsonderwijs kan worden verzorgd. Die rust kan alleen tot stand komen als regelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden voldoende breed gedragen worden door alle geledingen van het HBO.

De UNIENFTO/CMHF gaat mee beslissen over de inhoud van de komende cao, onder het thema "cao van de toekomst". Het HBO zal zich naar mening van de UNIENFTO/CMHF moeten realiseren dat aanpassingen in de CAO HBO er op deelgebieden toe kunnen bijdragen de positie van het HBO te versterken, maar dat aanpassingen in de CAO HBO alleen nooit tot een breed gedragen "HBO van de toekomst" zullen kunnen leiden. Daarvoor is veel meer nodig. Wederzijds vertrouwen is daarbij een kernwoord, terwijl gedurende het gehele proces de kwaliteit van het onderwijs steeds centraal zal moeten staan.

Zonder een voldoende gekwalificeerd personeelsbestand zal de vereiste kwaliteit onder druk komen te staan. Het HBO zal de komende grootschalige uitstroom van personeel alleen adequaat kunnen opvangen, indien een voldoende aantrekkelijk pakket van arbeidsvoorwaarden aangeboden kan worden. Het HBO dient zich met de UNIENFTO/CMHF te realiseren dat die kwaliteit niet gewaarborgd kan worden met de huidige omvang van de flexibele schil binnen het HBO-personeelsbestand.

De UNIENFTO/CMHF meent dat juist door alle onzekerheden een weloverwogen pakket aan arbeidsvoorwaarden absoluut noodzakelijk is. De UNIENFTO/CMHF is van mening dat daarvoor de navolgende onderwerpen in het overleg aan de orde moeten komen.

Looptijd

De financiële crisis rechtvaardigt wederom een korte looptijd: één jaar.

Salaris

Het is niet opportuun om te veronderstellen dat kwalitatief hoog onderwijs, in tijden van "de broekriem aanhalen" als gevolg van onder andere de Europese schulden crisis, kan worden verzorgd door te laag betaald personeel in het onderwijs. De UNIENFTO/CMHF gaat er dan ook vanuit dat de koopkracht behouden blijft en zet in op een structurele salarisverhoging van 3% om koopkrachtverliezen gedurende de looptijd van de af te sluiten cao op zijn minst te compenseren.

Arbeidsovereenkomsten

Onderscheid op basis van leeftijd is naar de mening van de UNIENFTO/CMHF discriminatoir. Het artikel Q-1.2.a CAO HBO zonder meer in de cao nu schrappen geeft nog vele uitvoeringsproblemen. De UNIENFTO/CMHF wil in de nieuwe cao opnemen dat het artikel automatisch vervalt als de knelpunten zijn weggenomen, en waar mogelijk al invulling te geven aan de afspraak in de preambule van de vigerende CAO HBO.

Flexibele arbeidsovereenkomsten

Er moet geen onderscheid worden gemaakt tussen personeel in eenzelfde functiecategorie.

De afwijkende behandeling van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor personeel met onderwijsgevende taken in het kunstvakonderwijs (indien de werknemer tevens uitvoerend beroepsbeoefenaar is) moet uit de cao worden verwijderd.

Werkgelegenheidsgarantie ten minste als eerder aan de orde is geweest in de cao 2007 - 2010

Functioneren en beoordelen

De huidige tekst in de cao is erop gericht om een positieve prestatieprikkel te geven middels het al dan niet toekennen van een periodiek. Het instrument is aldus niet bedoeld als start(gesprek) voor de ontslagprocedure. Dit moet pregnanter in de tekst tot uitdrukking komen.

Professionele ruimte

De UNIENFTO/CMHF is van mening dat docenten alle ruimte moet worden geboden om professioneel hun vak te kunnen uitoefenen, maar is geen voorstander van een professioneel statuut dat als lijvig reglement uit nietes-welles artikelen bestaat. Professionele ruimte bestaat niet afzonderlijk uit professionaliseren en operationele ruimte. Het één kan niet zonder het ander bestaan.

De UNIENFTO/CMHF is van mening dat een docentfunctie in het hbo met een salarisschaal lager dan 11 (LC) ongewenst is. De huidige discussie over professionele ruimte moet leiden tot een evenwichtig pakket aan beleidsinstrumenten dat docenten alle ruimte biedt om professioneel hun vak te kunnen uitoefenen en dat bijdraagt aan *hun carrièreperspectief tot en met lector of onderwijsgevend expert*. Inhoudelijke scholing gedurende de gehele loopbaan is daarbij maatwerk en een onmisbare schakel in dit proces. De benutting van de gelden ervoor moet in het sociaal jaarverslag van de hogeschool worden verantwoord. Voldoende middelen tot om- en bijscholing behoren tot de professionele ruimte van de docent.

Levensfasebewust personeelsbeleid

De inzet van de UNIENFTO/CMHF is dat instrumenten met het oogmerk om personeel maximaal te laten participeren in het

arbeidsproces kunnen worden verbeterd onder de voorwaarde dat de reeds bestaande regelingen in de cao worden beschouwd als minimum.

Telewerken

De UNIENFTO/CMHF is van mening dat de voordelen van telewerken in het hoger beroepsonderwijs nog onvoldoende worden benut. Maatwerk op basis van win-win condities is hierbij vertrekpunt. Als win-win condities worden beschouwd: reistijd, reiskosten, kinderopvang en werkplek.

Keuzestelsel medezeggenschap

De Wet wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en enige andere wetten (versterking bestuur) hebben tot gevolg dat op hogescholen een keuze gemaakt moet worden tussen of gedeelde of ongedeelde medezeggenschap. De UNIENFTO/CMHF blijft voorstander van ongedeelde medezeggenschap in het hoger beroepsonderwijs. Ter zake OR-instemmingsrecht op arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen, wenst de UNIENFTO/CMHF deze onderwerpen centraal te regelen in de cao.

Werkdruk

Uit bijeenkomsten met leden blijkt het herhaaldelijk: personeel is overbelast. Opvallend daarbij is dat er grote onduidelijkheid is over de tijd die voor bepaalde taken beschikbaar is. Dit komt de werksfeer, de werkdruk, de werkvreugde, de kwaliteit en het niveau van onderwijs niet ten goede. Zonder een instrument voor taaktoedeling (taak en toekenning van tijd ervoor) is transparant en objectief beoordelen en belonen van medewerkers onmogelijk.

De UNIENFTO/CMHF is en blijft voorstander om in de cao voor te schrijven dat elke hogeschool een instrument voor taaktoedeling (taak en tijd ervoor) hanteert, dat recht doet aan de missie en de ambitie van de hogeschool en de beschikbaarheid voor studenten van personeelsleden, in het bijzonder docenten, regelt op een wijze die respect toont voor alle betrokkenen. Dit instrument komt tot stand in overleg met MR/OR.

Vakbond

Vakbondswerk levert een bijdrage aan de positie van de werknemer. De UNIENFTO/CMHF is er voorstander van dat nieuwe medewerkers een jaar vakbondslidmaatschap (naar eigen keuze van de medewerker) wordt aangeboden door de werkgever. Zo kunnen zij zich oriënteren op het werk van die vakbond, die de nieuwe leden laat kennismaken met alle facetten van de arbeidsvoorwaarden en het overleg dienaangaande.

Redactie