

Hoofdlijnenakkoord cao-hbo

Vooraf

De hogescholen staan in de komende jaren voor één van de grootste uitdagingen in hun bestaan. Zij zullen de 'laatste meters' moeten maken om de deelname aan hoger onderwijs boven de 50% te tillen en hun positie als kennisinstelling te consolideren. De OECD Thematic Review van het Nederlandse hoger onderwijs maakt duidelijk dat dit niet gerealiseerd kan worden door het opschalen van de huidige activiteiten. Er is behoefte aan innovatief beleid, waarin de professionaliteit van de medewerkers meer op de voorgrond komt. Recent hebben sociale partners dat in een gezamenlijk manifest onderstreept. Daarin wordt een cultuurverandering aangekondigd met meer aandacht voor loopbaanontwikkeling, verhoging van het kwalificatieniveau van medewerkers met meer doorstroommogelijkheden binnen het primaire proces. Daartoe zal meer geïnvesteerd worden in scholing binnen het kader van de persoonlijke ontwikkelingsplannen.

Tegelijkertijd worden de hogescholen in de komende jaren geconfronteerd met een grote uitstroom van oudere medewerkers. Daarmee dreigen de hogescholen belangrijke kennis en ervaring in hoog tempo te verliezen.

De ambities van de hogescholen en de grote uitstroom van oudere medewerkers stelt hoge eisen aan de medewerkers. 'Alle hens aan dek' is het devies. Daarom zullen de hogescholen de medewerkers ruimte geven om zich hierop voor te bereiden. Zij zullen over de kracht moeten beschikken om het schip op koers te houden. Iedereen zal zijn steentje moeten bijdragen. Dat biedt nieuwe kansen voor elke medewerker. De sociale partners in het hbo scheppen met deze cao de noodzakelijke voorwaarden om hogescholen in staat stellen de beoogde doelen te bereiken.

1) Looptijd en loonontwikkeling

Partijen zijn van oordeel dat de afspraken die in dit akkoord worden gemaakt een belangrijke bijdrage leveren aan de vernieuwing van het hbo. Zij zullen een omslag in de organisatie met zich meebrengen die voor alle betrokkenen, werkgevers en werknemers veel inspanning zal betekenen. Daarom hebben sociale partners gekozen voor een relatief lange looptijd en een loonontwikkeling die de hogescholen de gelegenheid biedt zich als aantrekkelijke werkgevers te positioneren.

Deze cao loopt van 1 augustus 2007 tot 1 augustus 2010. De afspraak over de inzetgarantie (zie volgende paragraaf) loopt echter door tot 1 januari 2013. Voor de looptijd van de cao hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over een opbouw van de eindejaarsuitkeringen tot een volledig 13^e maand in 2009. Daarnaast zijn de volgende salarisverhogingen afgesproken:

ingangsdatum	loonsverhoging	eindejaarsuitkering
1 oktober 2007	1,3%	1,7%
1 oktober 2008	1,0%	2,1%
1 oktober 2009	0,9%	2,5%
1 juli 2010	2,4%	

De eindejaarsuitkering wordt stapsgewijs verhoogd met 1,7% op 31 december 2007, 2,1% per 31 december 2008, en 2,5% per 31 december 2009. Vanaf dat moment staat de eindejaarsuitkering in het hbo op 8,3%, een volledig dertiende maand.

Naar analogie van afspraken in andere sectoren zijn cao-partijen een beperking overeengekomen van bijzondere verlofvormen ten gunste van de primaire arbeidsvoorwaarden. Deze zijn opgesomd in paragraaf 6, de overige afspraken.

2) Inzetgarantie

Hogescholen willen hun medewerkers de kans bieden om hun kennis en ervaring binnen de branche in te zetten, ook als voortzetting van het dienstverband binnen de eigen hogeschool niet meer mogelijk is. Meer dan voorheen zal dan gericht aandacht worden besteed aan het individuele loopbaanperspectief, mede in het licht van voorziene en verwachte ontwikkelingen binnen en rond de hogeschool en de eigen functie. Het loopbaanperspectief zal regelmatig aan de actualiteit getoetst worden. Een periodiek loopbaanonderzoek ligt dan ook in de rede.

Dit betekent ook dat het flankerend beleid meer gericht moet worden op activeren in plaats van uitkeren. Sociale partners kiezen er voor om werkgever en werknemer gezamenlijk verantwoordelijk te maken voor de inzetbaarheid, ook als dat binnen de hogeschool niet meer mogelijk is. Op advies van twee door cao-partijen ingeschakelde deskundigen hebben partijen een protocol vastgesteld voor een inzetgarantie, dat onderdeel vormt van dit akkoord. Cao-partijen zullen de effectiviteit van dit protocol binnen vijf jaar na in werking treden evalueren. De hoofdlijnen van het protocol zijn:

- a) Elke medewerker die een aanstelling voor onbepaalde tijd heeft (of bepaalde tijd met uitzicht op vast) voor algemeen voorkomende functies (dit zijn functies in schaal 12 of lager) zal na ontslag op grond van de eerste vier in artikel Q-2 genoemde gronden met behoud van zijn inkomen worden geplaatst in een expertisecentrum.
- b) Indien een medewerker van oordeel is dat het ontslag ongegrond is of dat er onvoldoende onderzocht is of herplaatsing binnen de hogeschool mogelijk is, kan hij/zij in beroep gaan bij de Geschillencommissie Inzetgarantie die cao-partijen voor dit doel zullen inrichten.
- c) Medewerkers in schaal 12 of lager met een aanstelling voor bepaalde tijd die langer dan drie jaar voor een aaneengesloten periode bij de hogeschool in dienst geweest zijn, zullen na de beëindiging van het dienstverband van rechtswege eveneens in het expertisecentrum van de hogeschool geplaatst worden indien zij dat op prijs stellen.
- d) Plaatsing in het expertisecentrum is de sluitsteen van het op ontwikkeling en mobiliteit gerichte beleid van de hogeschool. Een expertisecentrum is een afzonderlijke rechtspersoon die door één of meer hogescholen in stand gehouden wordt en zich onder meer ten doel stelt de (externe) mobiliteit van ontslagen medewerkers van hogescholen te versterken. Werknemers zijn hiermee verzekerd van een optimale steun bij de overgang van werk naar werk.
- e) Het expertisecentrum zal met de voormalige werknemer van de hogeschool een overeenkomst sluiten waarin onder andere de aard van de begeleiding en de scholing met het oog op het vinden van een passende functie zijn opgenomen.

- f) De werknemer die in het expertisecentrum is geplaatst dient een passende functie elders te aanvaarden. Indien de werknemer van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is kan hij/zij beroep aantekenen bij de Geschillencommissie Inzetgarantie
- g) Om de begeleiding naar een andere functie optimaal te laten zijn, wordt de duur van plaatsing binnen het expertisecentrum niet vooraf begrensd. Indien werknemer en/of werkgever na zorgvuldige inspanning tot de conclusie komen dat herplaatsing in een passende functie via het expertisecentrum in redelijkheid niet mogelijk is, kan de werkgever besluiten tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever zal in dit geval niet eerder besluiten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op deze grond dan 12 maanden na plaatsing in het expertisecentrum. Na deze periode van 12 maanden evalueren werkgever en werknemer het perspectief op een passende functie. Indien zij gezamenlijk concluderen dat er onvoldoende perspectief is, kan de werkgever besluiten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien echter één van beide partijen van oordeel is dat er een perspectief is op een geschikte functie zal de werkgever zijn besluit tot beëindiging met 6 maanden uitstellen. In deze fase wordt het begrip geschikte functie geïntroduceerd, hetgeen betekent dat ook functies van meer dan twee functieschalen lager geaccepteerd kunnen worden. In deze periode dienen werknemer en werkgever een uiterste inspanning te leveren voor het verwerven van een functie die buiten het eerder opleidings- en ervaringsgebied ligt. Bij de beëindiging zal de Geschillencommissie Inzetgarantie de ontslaggrond toetsen en – in geval van ontslag – naar maatstaven van vigerend arbeidsrecht een redelijke schadeloosstelling vaststellen die rekening houdt met de lengte van het oorspronkelijke dienstverband bij de hogeschool en het expertisecentrum.
- h) De bovenwettelijke en nawettelijke regelingen voor werkloosheid worden met ingang van het in werking treden van de inzetgarantie voor nieuwe ontslagen buiten werking gesteld. Binnen vijf jaar zullen partijen de werking van de inzetgarantie evalueren. Daarbij zullen zij onder andere nagaan of als gevolg van de inzetgarantie het aantal werknemers is toegenomen dat aansluitend op een ontslag bij een hogeschool in een passende functie geplaatst is.
- i) Voor medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd die drie jaar of minder voor een aaneengesloten periode werkzaam zijn geweest, wordt door cao-partijen een regeling getroffen die de mobiliteit bevordert en budgettair neutraal is ten opzichte van de bovenwettelijke en nawettelijke uitgaven die in de afgelopen jaren voor deze categorie medewerkers zijn gedaan.
- j) Voor medewerkers in schaal 13 of hoger geldt de inzetgarantie niet. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan met wederzijds goedvinden is ontbinding slechts mogelijk via de kantonrechter met uitsluiting van de Commissie van Beroep Personeel en het CWI.

Partijen hebben afgesproken om het protocol op de aangegeven onderdelen uit te werken voor 1 oktober 2007. Partijen streven er naar om per 1 januari 2008 de inzetgarantie in te laten gaan en per die datum de oprichting van of aansluiting bij expertisecentra door de hogescholen geregeld te laten zijn. Indien partijen meer tijd nodig hebben zullen zij daartoe voor 1 januari 2008 aanvullende afspraken maken.

3) Flexuren

Werknemers die gebruik maken van de SOP hebben gemiddeld aanspraak op 2200 uur werktijdvermindering, waarvan gemiddeld 1600 uur voor rekening van de werkgever komen. Werknemers die geen gebruik maken van de SOP en daardoor een ruimer beroep kunnen doen op de dagelijkse werktijdvermindering voor oudere werknemers (bij werkdagen van tenminste 8 uur) maken in het algemeen gedurende hun dienstverband met de hogeschool voor 1100 uur gebruik van deze regeling die geheel voor rekening van de werkgever komt.

Tegen de achtergrond van de wens om meer ruimte te geven aan de professionele ontwikkeling van de werknemer hebben partijen afgesproken om de huidige regelingen voor werktijdvermindering te vervangen door een afspraak die werknemers een vrije keuze laat tussen werktijdvermindering en een investering in de eigen ontwikkeling.

In dit nieuwe levensfasebewust personeelsbeleid van hogescholen hebben de cao-partijen meer ruimte gemaakt voor afspraken op hogeschoolniveau. De huidige regelingen voor werktijdvermindering voor oudere werknemers (hoofdstuk M) zullen worden vervangen door een nieuw instrument: 'flexuren'. Flexuren zijn uren die door de werkgever onder bepaalde condities ter beschikking worden gesteld en die naar keuze van de werknemer kunnen worden ingezet voor scholing en/of werktijdvermindering. Dit instrument maakt een flexibele inzet van tijd voor werktijdvermindering en scholing op latere leeftijd mogelijk. Met dit instrument kan aan de toenemende behoefte aan langer doorwerken tegemoet worden gekomen in een mix aan maatregelen die op hogeschoolniveau in overleg tussen werknemer en leidinggevende zullen worden bepaald. Naast de flexuren krijgt de werknemer de mogelijkheid om voor eigen rekening nog meer uren werktijdvermindering te scheppen voor zover hij in het voorafgaande traject nog geen 2200 uren werktijdvermindering heeft verbruikt. Daartoe maken partijen de volgende afspraken:

- a) Elke medewerker die tenminste 10 jaar in dienst is van de hogeschool krijgt aanspraak op 1500 flexuren. Deze uren kunnen in overleg met de leidinggevende aangewend worden voor scholing en/of werktijdvermindering. Voor medewerkers met een deeltijdse aanstelling gelden deze aanspraken naar rato van de aanstelling.
- b) Indien een medewerker de flexuren inzet voor ontwikkeling in het kader van een POP-afpraak kent de werkgever hem/haar een premie toe van 20% boven het aantal flexuren dat voor ontwikkeling wordt ingezet.
- c) Het aantal flexuren dat per jaar maximaal kan worden ingezet voor werktijdvermindering is 10% van de betrekkingssomvang per jaar, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- d) Flexuren zijn niet verzilverbaar en moeten voor het 65e levensjaar worden besteed.
- e) Bij de berekening van de diensttijd worden de onafgebroken dienstjaren bij andere hogescholen direct voorafgaand aan de aanstelling bij de hogeschool meegeteld. Bij het toekennen van het flexurenbudget worden de inmiddels verbruikte flexuren bij andere hogescholen in mindering gebracht.
- f) Voor zover de werknemer gedurende zijn dienstverband minder dan 2200 uren werktijdvermindering opneemt, zal hij door de werkgever in staat worden gesteld om het restant werktijdvermindering op te nemen in de vorm van buitengewoon verlof als bedoeld in artikel J-14. Daarbij geldt als

randvoorwaarde dat de werknemer per jaar in totaal niet meer dan 20% van de betrekkingsofvang in de vorm van werktijdvermindering kan opnemen, tenzij werkgever en werknemer iets anders overeenkomen. Voor deeltijdse medewerkers geldt deze aanspraak naar rato van de aanstelling.

- g) Om werknemers van 63 jaar en ouder te ontlasten wordt de dagelijkse werktijd bij de hogeschool verkort met één uur bij een werkdag van 8 uur of meer.

Hiermee vervallen de artikelen M-1 en M-2 van de cao-hbo 2006/2007. Voor de medewerkers die reeds gebruik maken van deze ouderenregelingen, treffen partijen de volgende overgangsregeling.

- h) Werknemers die al gebruik maken van de regelingen in artikel M-1 en tevens voldoen aan het tienjaars criterium uit (a) kunnen binnen een termijn van drie maanden na in werking treden van deze cao eenmalig een keuze maken tussen voortzetting van de oude regeling of de flexurenregeling onder aftrek van de reeds verbruikte werktijdvermindering.
- i) Werknemers die al gebruik maken van de regelingen in artikel M-1 maar niet voldoen aan het tienjaars criterium uit (a) kunnen binnen een termijn van drie maanden na in werking treden van deze cao eenmalig een keuze maken tussen voortzetting van de oude regeling of de flexurenregeling (op het moment dat deze op hen van toepassing wordt) onder aftrek van de reeds verbruikte werktijdvermindering.
- j) Werknemers die al gebruik maken van de regelingen in artikel M-2 kunnen binnen een termijn van drie maanden na in werking treden van deze cao eenmalig een keuze maken tussen voortzetting van de oude regeling of de flexurenregeling. Daarbij wordt de reeds verbruikte werktijdvermindering voor 65% in mindering gebracht op de aanspraak genoemd in (a).

4) Levensfasebewust personeelsbeleid

Het levensfasebewust personeelsbeleid van de hogescholen heeft tot doel elke medewerker uit te dagen zijn talenten maximaal in te zetten. Elke hogeschool zal daartoe een ontwikkelingsplan maken dat:

- a. oudere werknemers uitdaagt om langer te blijven werken
- b. alle medewerkers kansen biedt om door te groeien naar andere functies
- c. alle medewerkers ruimte biedt om zich op professioneel gebied verder te ontwikkelen.

Deze ontwikkelingsplannen zullen worden besproken in MR-verband. Zij zullen extra ruimte scheppen om medewerkers in elke fase van de loopbaan in staat te stellen hun talenten verder te ontwikkelen ten dienste van de organisatie. Daartoe zal bijvoorbeeld elke medewerker kunnen beschikken over een budget dat hij in overleg met zijn leidinggevende kan inzetten voor zijn persoonlijk ontwikkelingsplan binnen de lokaal afgesproken kaders.

Mede omdat in de reguliere POP-gesprekken ook het loopbaanperspectief in andere functies onderwerp van bespreking kan zijn, kunnen de beschikbare middelen ook worden ingezet voor omscholing naar een andere functie. Om te verzekeren dat de tijd daadwerkelijk wordt ingezet voor professionalisering worden de verletkosten meegenomen. Verder zal – meer dan nu het geval is – veel medewerkers de kans

geboden worden om deel te nemen aan uitwisselingsprogramma's met bedrijven en instellingen en zal het aantal promotietrajecten aanzienlijk worden verhoogd.

Voor de realisatie van deze ontwikkelingsplannen zal elke hogeschool naast de reeds beschikbare middelen tenminste 1,4% van de loonsom vrijmaken. Deze ruimte vloeit voort uit de cao-afspraken uit de 2006/2007 waarin 2,5% gereserveerd werd voor levensfasebewust personeelsbeleid. De daarin besloten SOP-middelen ad 1,1% zijn belegd in flexuren. Van deze 1,4% wordt 0,8% ingezet voor het persoonlijk budget voor het POP. Een deel van de flexuren zal – afhankelijk van de voorkeur van de werknemers – ook voor scholing worden ingezet. Daarenboven hebben sociale partners de Minister van OCW gevraagd in de komende jaren een bedrag oplopend tot € 100 miljoen ter beschikking te stellen voor de ontwikkeling van alle medewerkers. De werkgever zal op lokaal niveau over de besteding van deze middelen verantwoording afleggen in het sociaal jaarverslag. Het totale budget dat voor de ontwikkelingsplannen van de hogescholen beschikbaar is zal daarmee in de komende jaren kunnen stijgen van € 115 tot € 220 miljoen. Op hogeschoolniveau zal worden bepaald welk deel daarvan direct aan de medewerkers ter beschikking komt in de vorm van een persoonlijk budget. De overige middelen zullen afhankelijk van de prioriteiten van het ontwikkelingsplan van de hogeschool ingezet worden.

Partijen maken hiertoe de volgende afspraken:

- a) Elke medewerker krijgt de beschikking over een persoonlijk budget voor ontwikkeling. Daarin is tenminste de 20 c.q. 59 uur zoals genoemd in artikel O-5 inzetbaar in het kader van het POP. Daaraan wordt de hierboven genoemde 0,8% toegevoegd met een minimum van € 300. Als door de werknemer gekozen wordt om flexuren in te zetten voor ontwikkeling, dan wordt het gekozen aantal flexuren inclusief premie aan dit persoonlijke budget toegevoegd.
- b) De besteding en verantwoording van middelen uit het persoonlijk budget maken onderdeel uit van het POP-gesprek en behoeft instemming van zowel leidinggevende als werknemer.
- c) De leidinggevende zal ontwikkelafspraken maken met afzonderlijke werknemers binnen het kader van het ontwikkelplan van de hogeschool. Daarin zal zowel het persoonlijke budget als de additionele middelen in het kader van het ontwikkelingsplan van de hogeschool aan de orde komen.
- d) Scholingsuitgaven ten laste van het generieke persoonlijke budget voor POP-afspraken hoeven niet te worden terugbetaald indien een medewerker van functie wisselt.

Voor de medewerkers die reeds gebruik maken van de bestaande studiefaciliteiten in hoofdstuk O van de cao-hbo 2006/2007 zullen partijen een overgangsregeling treffen.

5) Aanstellingen voor bepaalde tijd

De huidige wet- en regelgeving op het gebied van aanstellingen voor bepaalde tijd levert een aantal belemmeringen op voor de verdere vernieuwing in het hbo. In de praktijk worden deze belemmeringen ontweken door regelingen die ongunstig uitpakken voor werknemer en werkgever. Voor de werknemer is vooral nadelig dat dit aanleiding geeft tot constructies als gevolg waarvan de pensioenopbouw gebrekkig is en diverse secundaire voorzieningen uit de cao-hbo niet van toepassing zijn; voor de werkgever levert het fricties op die niet gunstig zijn voor het werkklimaat.

Partijen spreken daarom af uitzonderingen toe te staan op het bepaalde in BW artikel 7: 668a met betrekking tot de volgende functies:

- a) lector/associate-lector: Aanstelling voor 4 jaar met de mogelijkheid van een herbenoeming, eveneens voor een periode van 4 jaar
- b) promotietraject voorafgaande aan docentfunctie: Aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van het promotieonderzoek voor het in dienst treden bij de hogeschool als onderwijsgevende.

Hiertoe zal artikel D-5 worden uitgebreid. Partijen zullen in overleg de redactie van genoemde uitbreidingen vastleggen.

6) Overige afspraken

Cao-partijen hebben in aanvulling op het bovenstaande de volgende afspraken gemaakt:

- a) De evaluatie van de cao-afpraak over functieordening zal plaatshebben in het tweede helft van 2007. In het eerste cao-overleg na de zomer zal een voorstel worden gedaan . Partijen spreken af dat – in het geval de beleidsconclusies van cao-partijen op grond van de evaluatie noopt tot tussentijdse aanpassing van de cao – zij daarover overleg zullen voeren.
- b) Partijen zullen onderzoeken op welke manier de inkomenseffecten van werknemers kunnen worden gemitigeerd die als gevolg van een beperkte arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%) zouden kunnen ontstaan.
- c) Het reglement voor de bezwaarschriftencommissie functiewaardering zal op de punten beroepsgang en dubbelfuncties worden aangepast:
 - i) Er wordt een regeling getroffen tegen dubbelfuncties van de leden van de bezwaarschriftencommissie (met andere bezwaarschriftencommissies op lokaal niveau)
 - ii) De termijnen van de beroepsgang functiewaardering worden aangepast
- d) Partijen zijn van oordeel dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd in principe mogelijk moet zijn. Zij spreken af hiervoor een werkgroep op te richten die de cao-tafel zal adviseren. In afwachting van besluitvorming van cao-partijen over deze mogelijkheden, wordt in de cao een bepaling opgenomen die de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar stelt.
- e) Naar analogie van afspraken in andere sectoren zijn cao-partijen een beperking overeengekomen van bijzondere verlofvormen ten gunste van de primaire arbeidsvoorwaarden. Met ingang van deze cao vervalt het recht op doorbetaald verlof bij verhuizing op eigen initiatief, ondertrouw, het overlijden van verwanten in de derde en vierde graad, bij ambts- of huwelijksjubilea en verlof in verband met jeugd- of jongerenwerk. Als de werknemer in deze gevallen verlof wil opnemen, zal hij daartoe door zijn werkgever in de gelegenheid worden gesteld. Het verlof van de medewerker zelf bij zijn huwelijk wordt beperkt tot twee dagen en dat van verwanten in de eerste en tweede graad tot één dag.
- f) Partijen hebben afgesproken de volgende onderwerpen aan Hoofdstuk K Decentrale Arbeidsvoorwaardenmiddelen toe te voegen c.q. aan te passen:
 - i) Aanvullende afspraken zorgverlof
 - ii) Aanvullende afspraken gezondheidsbeleid

- iii) Aanvullende afspraken loopbaanbeleid (voor medewerkers die zich op eigen initiatief op een functie elders willen voorbereiden)
- iv) Participatiebeleid/banen (in plaats van het huidige doel ID-banen)
- v) De aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling reiskosten woon/werkverkeer zo aan te passen dat de werkgever in het lokale cao-overleg een fiscale salderingsregeling kan treffen voor dienstreizen en woon/werkverkeer.
- vi) Het onderwerp ouderenbeleid conform de in de vorige cao gemaakte afspraak te schrappen
- vii) Bij afspraken over kinderopvang wordt de verplichte werkgeversbijdrage van 0,28% per werknemer in mindering gebracht op het beschikbare budget.
- g) Partijen hebben afgesproken om in het kader van de aanpassing cao in verband met de wijziging van de Arbeidstijdenwet artikel G-3 lid 3 te schrappen.
- h) Tevens hebben partijen een aantal technische wijzigingen in de cao aangebracht die in bijlage 2 zijn toegevoegd.
- i) Partijen hebben afgesproken dat het verhaal van de WGA premie op de werknemer door de werkgever beperkt blijft tot 50% van de gemiddelde premie in het hbo.
- j) Partijen hebben besloten om eenmalig een bedrag van € 750.000 ter beschikking te stellen van de Stichting Zorgverzekering Gepensioneerden met het oogmerk een tegemoetkoming aan gepensioneerde medewerkers te verstrekken.

7) Vervolgprocedure

- a) Cao-partijen hebben afgesproken om dit akkoord op korte termijn aan hun leden voor te leggen zodat eind september 2007 duidelijkheid bestaat over de vraag of het voldoende draagvlak heeft. Op dat moment zullen partijen ook overleggen over de uitwerking van de afspraken.
- b) Cao-partijen zullen gezamenlijk de aanbesteding van de verzekering tegen de inkomensderving vormgeven zoals voorzien in de inzetgarantie.
- c) Cao-partijen zullen eind september ook overleggen over een Engelstalig document over de cao-hbo dat hogescholen kunnen gebruiken ter informatie van medewerkers die de Nederlandse taal niet machtig zijn.
- d) Partijen zullen SMf verzoeken om
 - i) Een modelcontract bij de inzetgarantie te ontwikkelen, zoals voorzien in het protocol
 - ii) Een onderzoeksmodel te ontwikkelen mede ter beoordeling van de effectiviteit van de inzetgarantie
 - iii) voorlichting te ontwikkelen voor leidinggevenden en medewerkers over het gebruik van flexuren
 - iv) een aanpak werkdruk te ontwikkelen in samenhang met gezondheidsbeleid
 - v) een aanpak agressie op hogescholen te ontwikkelen, bijvoorbeeld door ontwikkeling model protocol
 - vi) een aanpak discriminatie in samenhang met reeds gestarte activiteit op het gebied van diversiteitsbeleid te ontwikkelen met de suggestie om naar de sollicitatiecode van NVP te kijken.

vii) Een aanpak te ontwikkelen om de medewerkers van hogescholen te betrekken bij het manifest van sociale partners dat op 2 juli 2007 werd uitgebracht.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 5 juli 2007,

L.N. Labruijère

G.J.W.M. Stemerding (AOB)

W.J. Berg (CNVOnderwijs)

M . van den Berg (ABVAKABO FNV)

R.A. van Hessem (UNIENFTO/CMHF)

BIJLAGE 1

Protocol inzetgarantie

Preambule

Sociale partners hebben als een van de belangrijkste beleidskeuzes in het overleg over de toekomstige arbeidsvoorwaarden aangemerkt dat zoveel mogelijk medewerkers behouden blijven voor de sector. Zij vinden daarbij een nieuwe omgang met sociale zekerheid noodzakelijk. Daarbij denken zij in de eerste plaats aan stimuleren en activeren in plaats van uitkeren. Daarmee worden betere kansen geboden aan medewerkers die met ontslag bedreigd worden.

Sociale partners kiezen er voor om werkgever en werknemer gezamenlijk verantwoordelijk te maken voor de inzetbaarheid van de medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer wordt in samenhang met de afspraken over ontwikkeling en scholing vastgelegd in een inzetgarantie voor medewerkers bij ontslag op grond van de eerste vier in artikel Q-2 lid 1 genoemde gronden. Dit geldt dus ook voor werknemers die in verband met een gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid – na zorgvuldige verkenning van de mogelijkheid tot interne herplaatsing – een passende functie zoeken bij hun restverdien capaciteit.

Deze inzetgarantie is gericht op een ketenbenadering van werk naar werk en vervangt tijdelijk de bovenwettelijke werkloosheidsregeling hbo (BWRHBO) Zij is niet van toepassing op medewerkers met wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt op grond van de redenen genoemd in artikel Q-1 lid 2 sub d, e, g en h. Bij ontbinding op grond van artikel Q-1 lid 2f heeft de werknemer recht op plaatsing in het expertisecentrum, tenzij de werkgever aan deze verplichting tot plaatsing niet in redelijkheid kan worden gehouden. Werknemers van wie op grond van dit artikel de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden kunnen bij de Geschillencommissie Inzetgarantie (zie hieronder) tegen de uitsluiting in beroep gaan. Dit beroep heeft een spoedeisend karakter. CAO-partijen komen overeen ook voor deze gevallen de BWRHBO buiten werking te stellen voor de termijn als bedoeld in artikel 4 sub e van dit protocol en de (gevolgen van de) beëindiging naar vigerend arbeidsrecht te (laten) regelen.

CAO-partijen beogen met invoering van de inzetgarantie en het bijbehorende zorgvuldig onderzoek naar interne herplaatsingsmogelijkheden een sluitende aanpak tot vergroting van de inzetbaarheid en mobiliteitsbevordering tot stand te brengen, zodat beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder aansluitend passend werk een uitzondering zal zijn.

De CAO-partijen beogen een sluitende aanpak en hebben daarom de volgende regels rond deze inzetgarantie afgesproken:

1. Hogescholen richten expertisecentra in

- a.** Elke hogeschool richt voor 1 januari 2008 een expertisecentrum op of sluit zich aan bij een expertisecentrum dat door één of meer andere hogescholen is opgericht. Indien zou blijken dat de inrichting van expertisecentra meer voorbereidingstijd vergt, kunnen partijen in gemeen overleg besluiten tot

uitstel. Partijen zullen de werking van de inzetgarantie na vijf jaar evalueren zoals voorzien in paragraaf 6 van dit protocol.

- b. De inzetgarantie wordt van kracht nadat de expertisecentra bij hogescholen zijn ingericht. Indien partijen meer tijd nodig hebben om de expertisecentra in te richten, zullen zij overleggen over een nieuwe ingangsdatum. Daarbij zal ook het moment van evaluatie voorwerp van overleg zijn.
- c. De statuten van de expertisecentra worden na overleg met de vakorganisaties op lokaal niveau door de hogeschool vastgesteld. Indien het lokaal overleg van oordeel is dat de statuten niet in overeenstemming zijn met het protocol inzetgarantie kan het dit ter toetsing voorleggen aan de Geschillencommissie Inzetgarantie. De Geschillencommissie Inzetgarantie moet vaststellen of de statuten in overeenstemming zijn met het protocol inzetgarantie.
- d. Partijen zullen SMf vragen een certificeringprocedure te ontwikkelen die vaststelt of de instrumentatie van de expertisecentra toereikend is in verband met het doel van de inzetgarantie.
- e. Het bestuur van deze rechtspersoon wordt bepaald door de hogeschool. Indien de rechtspersoon van het expertisecentrum wordt geliquideerd neemt de hogeschool de verplichtingen van het expertisecentrum jegens haar ex-werknemers over.
- f. De hogeschool zal een werknemer van wie het dienstverband met de hogeschool beëindigd dreigt te worden op grond van de eerste vier in art. Q-2 genoemde gronden, eerst nagaan of interne herplaatsing mogelijk is. Indien na zorgvuldig onderzoek blijkt dat dit niet het geval is, wordt het dienstverband met de hogeschool beëindigd en treden zij aansluitend in dienst van het Expertisecentrum.
- g. De voorgaande bepaling is van overeenkomstige toepassing op medewerkers die op grond van reorganisatie als bedoeld in artikel R-2 worden ontslagen en geeft mede vorm aan een sociaal plan zoals bedoeld in artikel R-4.
- h. Indien een werknemer van oordeel is dat de ontslaggrond en/of het onderzoek naar de mogelijkheden voor interne herplaatsing onvoldoende zorgvuldig is geweest kan hij – bij uitsluiting van de gewone rechter, het CWI en de commissie van beroep bijzonder onderwijs - in beroep gaan bij de Geschillencommissie Inzetgarantie. De uitspraak van deze Geschillencommissie is bindend.

2. Arbeidsvoorwaarden expertisecentra

- a. Het expertisecentrum treedt op als werkgever voor de binnen dit centrum geplaatste werknemers. Het overleg over de collectieve arbeidsvoorwaarden van de werknemers binnen de expertisecentra wordt gevoerd door dezelfde partijen als bij de cao-hbo. Op deze medewerkers is de cao-hbo van toepassing met uitzondering van een aantal artikelen die in verband met de plaatsing in het expertisecentra buiten werking geplaatst zijn. De inhoud van het werk en de arbeidsvoorwaarden van het expertisecentrum dient in alle opzichten gericht te zijn op mobiliteitsbevordering.
- b. De volgende onderwerpen uit de cao-hbo zullen voor werknemers in expertisecentra onder meer aanpassing behoeven:

- i. de standaard arbeidsovereenkomst
 - ii. aard en duur arbeidsovereenkomst
 - iii. functiebeschrijving en – waardering
 - iv. functionerings- en beoordelingsgesprekken
 - v. persoonlijke ontwikkelafspraken
 - vi. de regeling van het ontslag
- c. Het expertisecentrum zal met de voormalige werknemer van de hogeschool een overeenkomst sluiten waarin onder andere de aard van de begeleiding en de scholing met het oog op het vinden van een passende functie zijn opgenomen. Partijen zullen SMf verzoeken daarvoor een model te ontwikkelen en de cao-tafel daarover te adviseren. Daarbij zal externe expertise op het gebied van outplacement worden betrokken. De kosten van de begeleiding en scholing zijn voor rekening van het expertisecentrum. Gedurende het verblijf in het expertisecentrum kan de medewerker vanuit het expertisecentrum ingezet worden voor taken die aansluiten bij zijn opleiding en werkervaring.
 - d. Partijen zullen in onderling overleg de noodzakelijke aanpassingen binnen de cao-hbo ten behoeve van werknemers van het expertisecentrum binnen drie maanden na afsluiting van dit akkoord vaststellen.

3. Verplichtingen werkgever en werknemer

- a. De werknemer verplicht zich in te spannen tot het verwerven van een passende functie. De werknemer is verplicht een aangeboden passende functie te aanvaarden. In dit kader definiëren partijen een passende functie als een functie die aansluit bij het opleidingsniveau, de werkervaring en het inkomen van de werknemer, met dien verstande dat functies op maximaal twee functieniveaus lager ook als passend worden aangemerkt. Voor de maximaal acceptabele reistijd wordt aangesloten bij de Beleidsregels van het UWV.
- b. Het expertisecentrum biedt de werknemer scholing aan met het oog op het verwerven van competenties voor passende functies. De werknemer is verplicht deze scholing te volgen.
- c. De hogeschoolen zullen een collectieve verzekering afsluiten die de eventuele inkomensderving van bij expertisecentra geplaatste medewerkers opvangt bij het aanvaarden van een nieuwe functie. Deze verzekering zal de inkomensderving tot 85% van het oorspronkelijk genoten salaris opvangen.
- d. Indien de betrekkingssomvang van de passende functie kleiner is dan de oorspronkelijke betrekkingssomvang, blijft de medewerker voor het restant in dienst van het expertisecentrum en behoudt voor dat deel zijn inkomen.
- e. Indien de medewerker binnen een jaar na het aanvaarden van een passende functie opnieuw werkloos wordt, keert hij/zij terug naar het expertisecentrum met behoud van rechten tenzij het ontslag uit de passende functie verwijtbaar is.
- f. Indien de passende functie van bepaalde duur is, dient de medewerker deze te aanvaarden. De medewerker kan echter terugkeren naar het expertisecentrum als bij het einde van de aanstellingstermijn geen perspectief bestaat op voortzetting dan wel op een ander dienstverband tenzij zulks de medewerker verwijtbaar is.

4. Ontbinding arbeidsovereenkomst

- a.** Bij geschillen tussen expertisecentrum en medewerker over de inzetgarantie geldt – met uitsluiting van de gewone rechter en van de bijzondere commissie- de cao geschillencommissie inzetgarantie als beroepsinstantie.. De uitspraken van de Geschillencommissie Inzetgarantie zijn bindend.
- b.** Indien de werknemer zich naar het oordeel van het expertisecentrum onvoldoende inspant voor het verwerven van een nieuwe passende functie zal de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer meedelen. De werknemer kan van dit oordeel in beroep gaan bij de Geschillencommissie Inzetgarantie. De uitspraak van de geschillencommissie inzetgarantie is bindend. Indien de geschillencommissie de werkgever in het gelijk stelt kan hij daarna besluiten tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
- c.** Indien de werknemer de aangeboden passende functie niet aanvaardt zal de werkgever de werknemer schriftelijk meedelen dat de laatste naar zijn oordeel in gebreke blijft. De werknemer kan van dit oordeel in beroep gaan bij de Geschillencommissie Inzetgarantie. De uitspraak van de Geschillencommissie Inzetgarantie is bindend. Indien de geschillencommissie de werkgever in het gelijk stelt en de werknemer volhardt in zijn weigering de functie te aanvaarden, kan werkgever daarna besluiten tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
- d.** Om de begeleiding naar een andere functie optimaal te laten zijn, wordt de duur van plaatsing binnen het expertisecentrum niet vooraf begrensd. Indien werknemer en/of werkgever na zorgvuldige inspanning tot de conclusie komen dat herplaatsing in een passende functie via het expertisecentrum in redelijkheid niet mogelijk is, kan de werkgever besluiten tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever zal in dit geval niet eerder besluiten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op deze grond dan 12 maanden na plaatsing in het expertisecentrum. Na deze periode van 12 maanden evalueren werkgever en werknemer het perspectief op een passende functie. Indien zij gezamenlijk concluderen dat er onvoldoende perspectief is, kan de werkgever besluiten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien echter één van beide partijen van oordeel is dat er een perspectief is op een geschikte functie zal de werkgever zijn besluit tot beëindiging met 6 maanden uitstellen. In deze fase wordt het begrip geschikte functie geïntroduceerd hetgeen betekent dat ook functies van meer dan twee functieschalen lager geaccepteerd kunnen worden. In deze periode dienen werknemer en werkgever een uiterste inspanning te leveren voor het verwerven van een functie die buiten het eerder opleidings- en ervaringsgebied ligt. Bij de beëindiging zal de Geschillencommissie Inzetgarantie deze ontslaggrond toetsen en – in geval van ontslag – naar maatstaven van vigerend arbeidsrecht een redelijke schadeloosstelling vaststellen die rekening houdt met de lengte van het oorspronkelijke dienstverband bij de hogeschool en het expertisecentrum.
- e.** De BWRHBO wordt met ingang van het in werking treden van de inzetgarantie tijdelijk buiten werking gesteld. Op grond van de evaluatie als bedoeld in paragraaf 6 van dit protocol zullen cao-partijen besluiten of de regeling inzetgarantie definitief gemaakt zal worden, dan wel dat de BWRHBO weer in werking zal treden.

5. Rechtsbescherming

- a. Partijen richten een paritaire Geschillencommissie Inzetgarantie in die alle geschillen inzake de inzetgarantie regelt. Deze commissie is bij uitsluiting van de gewone rechter en van de bijzondere commissie, evoegd in geschillen betreffende de inzetgarantie, inclusief het besluit tot ontslag en plaatsing in het Expertisecentrum. De uitspraken van de Geschillencommissie Inzetgarantie zijn bindend.
- b. De cao –partijen dragen ieder één lid voor. Deze twee leden kiezen een onafhankelijke voorzitter. De uitspraken van de commissie zijn bindend.
- c. De cao –partijen stellen het reglement op. Zij winnen daartoe advies in bij deskundigen. De leden van de commissie kunnen dit reglement niet wijzigen; wijziging is voorbehouden aan de cao –partijen.
- d. De termijn waarbinnen het geschil aanhangig moet worden gemaakt is maximaal 15 werkdagen. De termijn waarbinnen de commissie een uitspraak moet geven is maximaal zes weken na aanmelding van het geschil.
- e. De geschillenregeling vormt onderdeel van de cao-hbo.

6. Evaluatie inzetgarantie

- a. Binnen vijf jaar nadat de inzetgarantie in werking is getreden zullen partijen de werking evalueren. Centraal punt van afweging is de vraag of de inzetgarantie ertoe heeft bijgedragen dat meer medewerkers dan voorheen zijn begeleid van werk naar werk.
- b. Ter voorbereiding van de evaluatie zal een nulmeting worden uitgevoerd waarin bepaald wordt:
 - i. het aantal ontslagen en ontbindingen die in de periode 2002-2006 in aanmerking gekomen zouden zijn voor de inzetgarantie
 - ii. de duur van de uitkering
 - iii. de mate waarin in de periode 2002-2006 na ontslag of ontbinding op grond van de eerder genoemde gronden in artikel Q-2 lid 1 de betrokken medewerker passend werk gevonden heeft
 - iv. een raming van de gemiddelde kosten bij ontslag van een medewerker op de eerder genoemde gronden in artikel Q-2 lid 1
- c. Daarnaast zal SMf gevraagd worden een onderzoeksmodel te laten ontwikkelen dat de gedragsveranderingen bij werknemers en werkgevers in beeld brengt die als gevolg van de invoering van de inzetgarantie zullen ontstaan. Het model zou een licht moeten werpen op de effectiviteit van de inzetgarantie. De uitkomst van dit ontwerp zal voorwerp van overleg zijn op de cao-tafel, alwaar besloten zal worden of het model voldoende vertrouwen wekt voor toepassing in het kader van de evaluatie.
- d. Bij de evaluatie na vijf jaar zal in elk geval een compleet beeld geschetst worden van:
 - i. aantal voorgelegde en gerealiseerde ontslagen en ontbindingen
 - ii. aantal en soort in- en uitplaatsingen uit het expertisecentrum
 - iii. het aantal en de aard van de geschillen rond scholing en uitplaatsingen in het expertisecentrum
 - iv. gemiddeld duur van verblijf in expertisecentrum

- v. een raming van de gemiddelde kosten na plaatsing in het expertisecentrum.

BIJLAGE 2

Technische aanpassingen cao-hbo

Hoofdstuk A Algemene begripsbepalingen

Uitkeringsbasis

Artikel G-2 Werktijdenregeling

1. De werkgever komt in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad een werktijdenregeling overeen.

Artikel H-3 Jaarlijkse periodiek wijzigen in Jaarlijkse salarisverhoging

Artikel H-12 Student-assistent

Aanpassen bedragen en samenvoegen lid 5 en lid 6 of als alternatief lid 5 schrappen en volstaan met verwijzing naar schaal 6.

5. Het salaris bedraagt € 1612,39, € 1661,16, respectievelijk € 1778,00 per maand bij een voltijd aanstelling als student-assistent. (NB. salarisniveau per 1 april 2006; Deze bedragen zijn op grond van de referentie aan de functie onderwijsassistent gelijk aan de salarissen behorend bij de eerste drie niveaus in schaal 6 van de cao-hbo.

Artikel Q-1 Einde arbeidsovereenkomst

2. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging:

a met wederzijds goedvinden;

b als de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;

c door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan; indien sprake is van een uitbreiding van de overeenkomst op basis van artikel D-6 of D-7 dan eindigt deze uitbreiding zonder opzegging door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de uitbreiding van de overeenkomst is aangegaan;

d indien de werkgever de werknemer een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel P-4, lid 2 sub d oplegt;

e door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk

Wetboek ;

f door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek ;

g tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek zonder opgaaf van redenen

terstond, als de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft ;

h ingeval van overlijden van de werknemer.

Artikel Q-2 Opzegging

· blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer van meer dan 35% vastgesteld op grond van het ZAHBO dan wel de WAO/WIA;

· het na afloop van deelname aan de regeling genoemd in artikel M-2 uitdiensttreden - door de werknemer, voor het in het kader van die regeling overeengekomen deel van zijn betrekking;

Artikel Q-5 Ontslag na afloop lang buitengewoon verlof

1. Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof, als bedoeld in artikel J-14, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de hogeschool zijn werkzaamheden niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag.

Artikel S-1 Begripsbepaling en reikwijdte Commissie van beroep personeel

2. De bepalingen zijn van toepassing, met dien verstande dat de werkgever besluiten als vermeld in artikel S-2, eerste lid altijd schriftelijk, gemotiveerd en onder vermelding van de termijn en de instantie waarbij beroep kan worden aangetekend aan de werknemer kenbaar maakt.

Artikel T-1 Pensioen

Toevoegen - Artikel H-10 Waarneming hogere functie

Schrappen artikel T-5 Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel V-1 Overleg op lokaal niveau

- Artikel I-6: Openbaar Vervoerplan;

Artikel V-7 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dan wel de minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor;

Bijlage III Functieschalen

Wijzigen “uiterlijke datum van toepassing” in “salarisniveau aanloopjaren vanaf”

Bijlage V Landelijk bezwarenreglement functieordenen hbo

Schrappen artikel 8 lid 1