



## Principeakkoord cao-hbo 2021-2022

### Inleiding

De werkgeversorganisatie Vereniging Hogescholen enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV Overheid, de FvOv en CNV Onderwijs anderzijds hebben op 14 september 2021 een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de hogescholen in de sector hbo.

- I Looptijd en salarisontwikkeling
- II Werkdruk
- III Corona en het faciliteren van thuiswerken korte en langere termijn
- IV Behoud van vitaliteit en capaciteit bij alle categorieën werknemers
- V Techniek

De hiernavolgende afspraken worden opgenomen in de preambule bij de cao-hbo. Sociale partners willen de bedoeling van deze afspraken zo goed mogelijk over het voetlicht brengen. Tegelijkertijd zijn het volwaardige afspraken tussen vakorganisaties en werkgevers als contractsluitende partijen met als gevolg dat vakorganisaties en werkgevers elkaar over en weer kunnen aanspreken op de naleving ervan.

### I Looptijd en salarisontwikkeling

De cao hbo 2021-2022 heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot 1 april 2022.

In november 2021 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 880 bruto. Dit bedrag is pensioengevend. De peildatum voor deze uitkering is 1 november 2021. De werknemer die in deeltijd werkt, maakt aanspraak op de uitkering naar rato van de deeltijdfactor.

Met ingang van 1 februari 2022 worden de lonen verhoogd met 2 %.

Cao-partijen wensen met dit cao-akkoord rust en ruimte op het vlak van arbeidsvoorwaarden voor werknemers en hogescholen te realiseren door afspraken voor een langere periode vast te leggen die over de looptijd van deze cao heen gaan tot en met april 2023.

Vanwege onzekerheden over de omvang van de Rijksbijdrage voor de verbetering van arbeidsvoorwaarden in 2022 en 2023, over de ontwikkeling van de pensioenpremie ABP en over de vrijval van premies Inkoop Voorlopig Pensioen in 2023 wordt in navolgend cao akkoord niet verder gecontracteerd dan tot april 2022. Tegelijkertijd bestemmen cao-partijen op voorhand de ruimte die voor arbeidsvoorwaarden in 2022 en 2023

beschikbaar komt alsook de vrijval van premies IVP voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. Financiële tegenvallers als gevolg van gemaakte afspraken in 2022 zullen daarmee worden verrekend.

## **II Werkdruk**

De werkdruk in het hbo is al enige jaren achtereen een serieus punt van zorg voor zowel werknemers als voor werkgevers. De coronacrisis en de digitalisering van het werk hebben het werkdrukvraagstuk extra aangescherpt.

### *Bestaande werkdrukplannen herijken en aanscherpen*

Hogescholen hebben afspraken met de PMR gemaakt over werkdrukbeleid. Deze afspraken zijn gemaakt in de periode vóór corona. Hogescholen zullen in overleg met de PMR tegen de achtergrond van corona de beleidsplannen herijken en aanpassen. De volgende onderwerpen zullen in de herijkte werkdrukplannen aan bod komen:

- de organisatie van beeldschermwerk, zoals verwoord in de Arbocatalogus hbo, inclusief afspraken over het aantal uur achter het beeldscherm en een goede werkplek;
- de beschikbaarheid van werkplekken voor online werken op de hogeschool;
- het recht op onbereikbaarheid, ook per mail en telefoon;
- nadere invulling van te respecteren privé-tijd en pauzes;

### *Werkdruk als zwaarwegend criterium bij herontwerp van onderwijs na corona*

Hogescholen pakken werkdruk bij de bron aan door het herontwerp van het onderwijs te toetsen aan de principes van doceerbaarheid, organiseerbaarheid, studeerbaarheid en betaalbaarheid. Doel is om werkdruk aan de 'voorkant' te voorkomen in plaats van deze aan de 'achterkant' te bestrijden.

### *Realistische taakopdrachten*

Om de werkdruk in het hbo terug te dringen zullen hogescholen werken met realistische taakopdrachten. Dit houdt in dat taakopdrachten - rekening houdend met beschikbare tijd, capaciteit en middelen - op een reële wijze moeten kunnen worden uitgevoerd binnen de betrekkingssomvang.

Een vitaal element in het kader van werkdrukvermindering is een realistische taaktoedeling op individueel niveau en op teamniveau. Bij die toedeling van taken dient onder meer rekening te worden gehouden met het geven van onderwijs, met voor- en nawerk, met het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied en met vervanging, onder andere in geval van ziekte en professionele ontwikkeling.

De PMR toetst voor 1 april 2022 of het beleid van de hogeschool hiermee in overeenstemming is.

## **III Corona en het faciliteren van thuiswerken korte en langere termijn**

Iedere hogeschool dient in overleg met de PMR een regeling te treffen die werknemers in staat stelt op een verantwoorde manier thuis te kunnen werken. Daartoe worden middelen verstrekt om de werkplek op een Arbo-verantwoorde wijze in te richten. De regeling voorziet in een onkostenvergoeding voor thuiswerken.

Cao-partijen vragen het hbo-arbeidsmarktfonds Zestor de bestaande thuiswerkregelingen zo spoedig mogelijk te analyseren, mede in relatie tot de situatie post-corona, de wettelijke bepalingen en het SER-advies. Naar aanleiding van de resultaten zullen cao-partijen bezien of afspraken in de vorm van een kaderregeling thuiswerken nodig zijn.

Cao partijen zullen gedurende een jaar - in de periode september 2021 tot en met september 2022 - de ervaringen die de hogescholen in de praktijk opdoen met het verzorgen van onderwijs tijdens en na corona ophalen en inventariseren.

#### **IV Behoud van vitaliteit en capaciteit bij alle categorieën werknemers**

In mei 2021 heeft de CAOP in opdracht van cao-partijen een sectoranalyse uitgevoerd naar de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers in het hbo.

Het streven van cao partijen is om maatregelen te treffen die tot de benodigde personeelsformatie kunnen leiden en die de vitaliteit van de verschillende categorieën werknemers bevorderen.

Beginnend docenten dienen goed te worden gefaciliteerd, begeleid en ingewerkt om hen in de gelegenheid te stellen om zich het vak goed eigen te maken en om hen voor de onderwijssector te behouden.

Voor werknemers die tot de middengroep van de personeelsformatie worden gerekend, zal met diverse instrumenten worden gewerkt aan vermindering van de werkdruk. Deze instrumenten hebben een brede werking voor alle werknemers maar zijn extra van belang voor deze middengroep.

Voor oudere werknemers, die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de opschuivende AOW-leeftijd, zijn arrangementen nodig om hen te vitaliseren om gezond de AOW-leeftijd te bereiken of eventueel geleidelijk uit te kunnen stromen.

Cao-partijen treffen een tijdelijke regeling tot ultimo 2025 om de instroom van nieuwe werknemers goed te begeleiden en werkdruk te verlichten. De regeling beoogt oudere werknemers te faciliteren opdat hun kwaliteiten worden behouden voor het onderwijs en zij vitaal de AOW-leeftijd kunnen bereiken.

Cao-partijen zullen zich tot het uiterste inspannen om deze regeling gereed te hebben voor 1 april 2022.

##### *Beginnend docenten*

Cao partijen zullen het hbo-arbeidsmarktfonds Zestor opdracht geven een onderzoek te verrichten naar de werving, selectie en begeleiding van beginnend docenten.

De uitkomsten van het onderzoek dienen uiterlijk op 1 april 2022 te worden opgeleverd.

Cao partijen bespreken de uitkomsten van het onderzoek en eventuele aanbevelingen.

##### *Werknemers tevens middengroep van de personeelsformatie*

Hogescholen pakken werkdruk bij de bron aan door het herontwerp van het onderwijs en het curriculum te toetsen aan de principes van doceerbaarheid, organiseerbaarheid, studeerbaarheid en betaalbaarheid.

Doel is om werkdruk aan de 'voorkant' te voorkomen in plaats van deze aan de 'achterkant' te bestrijden.

Met het oog op de vitaliteit van deze groep werknemers zal ook nadrukkelijk worden gekeken naar de hoogte van de uitkering bij geboorteverlof.

##### *Oudere werknemers*

Vitaliteitspact: gedurende de looptijd van de cao zal een onderzoek worden gedaan naar de wenselijkheid, haalbaarheid en betaalbaarheid van een vitaliteitspact.

In het onderzoek zullen de resultaten van de sectoranalyse, afgesproken regelingen in andere onderwijssectoren, ervaringen met regelingen bij hogescholen, onderzoeken van lectoren en publicaties over soortgelijke regelingen bij andere organisaties worden betrokken. Ook zal worden gekeken naar het onderscheid tussen structurele en tijdelijke regelingen.

Het streven van cao-partijen is er op gericht om op 1 april 2022 over de uitkomsten van dit onderzoek te kunnen beschikken om besluitvorming vóór de ingang van het nieuwe studiejaar mogelijk te maken.

#### **V Techniek**

##### *RVU*

Werkgevers kunnen gebruikmaken van de versoepeling van de RVU-heffing conform Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Hiertoe wordt een kan-bepaling opgenomen in de cao.

##### *Technische aanpassing loongebouw*

Met ingang van 1 februari 2022 zal het beginsalaris van loonschaal 1 worden verhoogd naar € 1.800 bruto.

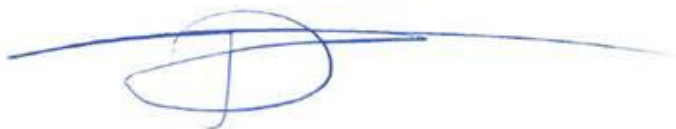
Partijen zullen dit principeakkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen.

Aldus overeengekomen op 14 september 2021

J. Houterman (Vereniging Hogescholen, voorzitter werkgeversdelegatie)



D. van der Zweep (Algemene Onderwijsbond, voorzitter werknemersdelegatie)



G. Karssenberg (FvOv)



R. van Driel (CNV Onderwijs)



J. Boersma (FNV)

