

6 afspraken voor een toekomstbestendige cao



30-01-2014

Achtergrond

In februari 2013 hebben de universiteiten en de werknemersorganisaties een nieuwe cao (collectieve arbeidsovereenkomst) afgesloten. Hierin zijn nieuwe afspraken gemaakt over loon, sociale zekerheid en verlof.

Daarnaast hebben partijen een beleidsagenda vastgesteld met zes belangrijke HR punten waarover nadere afspraken zijn gemaakt. Concreet gaat het om verdere verbetering van hoe universiteiten en medewerkers maximaal van elkaars inzet en diensten gebruik kunnen maken. Dit houdt in dat er meer aandacht komt voor duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker, maar ook dat de universiteiten wensen, vaardigheden en functies nog beter op elkaar gaan afstemmen. In deze nieuwsbrief informeren wij u hierover.

Via deze weg willen we nogmaals de medewerkers bedanken die aan deze afspraken hebben bijgedragen. Wij als cao-partners zijn blij dat zowel werkgevers als werknemers bijdragen aan de realisatie van een toekomstbestendige cao.

1: Modernisering van de cao

Het doel van “modernisering van de cao” is om de cao meer aan te laten sluiten bij behoeftes van universiteiten en medewerkers anno nu. Zo kan een internationale paragraaf in de cao niet ontbreken met de vele internationale medewerkers die universiteiten tegenwoordig in dienst hebben. Andersom gaan er ook veel Nederlandse medewerkers voor een korte of langere periode naar het buitenland. Ook is er behoefte aan duidelijkheid over wanneer er sprake is van een reorganisatie en wanneer van een ‘gewone’ verandering.

Verschillende werkgroepen zijn aan de slag om aan deze onderwerpen nadere invulling te geven. In het voorjaar van 2014 zullen de adviezen worden meegenomen door de sociale partners ten behoeve van de nieuwe cao.

2: Intensivering systematisch personeelsbeleid (ISP)

Met “intensivering systematisch personeelsbeleid” wordt bedoeld het streven naar een optimale aansluiting van werk en medewerker. Zit iedereen, gegeven de strategische personeelsplanning van de instelling, op de juiste plek? Het gaat hierbij om de beantwoording van de volgende vragen: wie zijn er in dienst, hoeveel mensen hebben we volgend jaar nodig, hoeveel mensen gaan volgend jaar met pensioen, hoe is de leeftijdsopbouw van het personeel?

Cao-partijen hebben afgesproken om via dit instrument het personeelsbeleid te verbeteren met het oog op verhoging van effectiviteit en efficiency. De taskforce ISP, bestaande uit verschillende HR-beleidsmedewerkers van universiteiten en experts, heeft daartoe al een beeld geschetst van de huidige situatie bij universiteiten. Via deze [link](#) vind je hun resultaten.

Binnenkort volgt er een advies aan sociale partners om universiteiten te ondersteunen bij intensivering van een systematisch personeelsbeleid.

3: Periodieke gesprekken

Als medewerker heb je in ieder geval één keer per jaar een resultaat- en ontwikkelgesprek. Niet alleen vragen over je functioneren worden aan de orde gesteld, maar ook wordt gevraagd of je als medewerker nog steeds goed in je vel en op de juiste plek zit. Ook komt aan de orde of extra scholing noodzakelijk of wenselijk is om goed te functioneren. Hoe zorg je er bijvoorbeeld voor dat je voldoende breed inzetbaar bent bij veranderingen in de organisatie of op de arbeidsmarkt wanneer je zelf plannen hebt om een wending te geven aan je carrière? Meer dan ooit speelt het ontwikkelingsaspect hierbij een belangrijke rol (zie ook hieronder punt 4).

Op dit moment wordt onderzoek gedaan naar hoe vaak medewerkers een voortgangsgesprek hebben, wat hierin wordt besproken en hoe dit gesprek geconcretiseerd wordt, bijvoorbeeld via een persoonlijk ontwikkelplan. Uiteindelijk worden de conclusies met aanbevelingen gedeeld met de cao-partners, zodat dit een vast onderdeel vormt van de gesprekken.

4: Investing in ontwikkeling

Jezelf ontwikkelen doe je je hele leven lang. Daarom hebben de cao-partners ervoor gekozen om te investeren in ontwikkeling. Er wordt ingezet op de volgende punten:

1. Er wordt onderzocht of een effectief loopbaanadviestraject op universiteiten kan worden ontwikkeld.
2. Er wordt gekeken naar mogelijkheden voor de inzet van EVC (Erkenning van Verworven Competenties). Dit zijn trajecten waarmee een medewerker aantoont dat hij/zij ergens bekwaam in is, ook al is daar geen officieel diploma voor. Zo tellen deze kennis en vaardigheden toch mee in het C.V. en in de loopbaan.
3. Er wordt een traineeship ontwikkeld voor ondersteunend en beheerspersoneel.
4. Ook wordt onderzocht of het eigen onderwijsaanbod van de universiteit kan worden ingezet voor het eigen personeel.
5. Tot slot zijn er ontwikkeldagen ingevoerd, deze twee dagen per jaar kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt voor trainingen of stages op een andere werkplek.

Op 27 maart 2014 vinden in Amersfoort de expertmeeting over loopbaantrajecten (ochtend) en de werkconferentie over de inzet van EVC (middag) plaats. Geïnteresseerden in deelname aan deze bijeenkomsten, kunnen contact opnemen met SofokleS (n.elbers@caop.nl).

5: Intensivering van werk-naar-werk begeleiding

Het doel van deze afspraak is om medewerkers van de universiteit beter te helpen met het vinden van een nieuwe baan, zowel binnen als buiten de organisatie. Het uitgangspunt hierbij is dat onvrijwillige werkloosheid wordt voorkomen.

Op dit moment wordt onderzoek gedaan naar hoe de werk-naar-werk begeleiding nu is geregeld binnen universiteiten. Vervolgens gaan universiteiten met zelfevaluaties en peer reviews aan de slag om van elkaar te leren. Begin 2014 ontvangen alle universiteiten een op maat gesneden advies.

6: Versterking 1-werkgeverschap

Deze afspraak richt zich op herplaatsingskandidaten. Herplaatsingskandidaten zijn medewerkers van wie de huidige functie niet wordt voortgezet en die in aanmerking komen voor een andere functie binnen de universiteit. Het doel van deze afspraak is een actieve matching tussen werkgever en werknemer en het verminderen van belemmeringen voor interne mobiliteit (bijvoorbeeld van faculteit A naar faculteit B). Uit inventarisatie is gebleken dat persoonlijke ondersteuning (waar heeft een medewerker behoefte aan?) en tijdelijke herplaatsing (tijdelijk een andere functie vervullen) het vinden van een nieuwe baan vergemakkelijken. Ook het stimuleren van vrijwillige mobiliteit is belangrijk. Het creëren van bijvoorbeeld snuffelstages of werkpools draagt hieraan bij.

Vervolg & afsluiting

Wij hopen dat deze nieuwsbrief u een beeld heeft gegeven waar de universiteiten en vakbonden zich op dit moment voor in zetten. Nog veel van bovenstaande afspraken hebben de status “werk in uitvoering”. We zijn positief over de mate waarin afspraken daadwerkelijk kunnen worden omgezet in concrete resultaten. Over deze resultaten zullen wij u in de loop van 2014 nader informeren.

Colofon

Deze nieuwsbrief is een eenmalige uitgave van VSNU, Abvakabo FNV, AC/FBZ, CNV Publieke Zaak, VAWO en SoFoKleS.