

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

*FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU*

## CAO-akkoord

**CAO Nederlandse Universiteiten  
1 juli 2017 tot en met  
31 december 2019**

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

De VSNU, Vereniging van Nederlandse Universiteiten, namens de universiteiten enerzijds en FNV, AC/FBZ, CNV Overheid en VAWO/CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 31 mei 2018 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Op 30 juni 2018 hebben partijen vastgesteld dat dit onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in dit definitieve cao-akkoord.

## 1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2019. Op 1 mei 2018 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 2,0% verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand september 2018 uitbetaald. Op 1 februari 2019 worden de salarissen structureel met 2,6% verhoogd. Daarnaast ontvangen universitaire werknemers<sup>1</sup>, die op 1 mei 2018 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben uiterlijk in september 2018 een eenmalige uitkering van bruto 0,6% van het jaarsalaris<sup>2</sup>.

## 2. Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Nu vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar in een hoog tempo opvolgen, is het meer dan ooit belangrijk om te anticiperen op deze veranderingen. Dit vraagt om een cultuur waarin het voor leidinggevend en werknemers vanzelfsprekend is dat iedereen zich gedurende zijn/haar loopbaan blijft ontwikkelen en in beweging blijft. Ontwikkeling is natuurlijk, logisch en noodzakelijk.

In deze cao wordt begonnen met de expliciete verankering van 'een leven lang leren' in het loopbaantraject voor ondersteunende functies. Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit worden blijvend vergroot wanneer grenzen worden gesteld aan de uitoefeningsduur van de functie. Concreet betekent dit dat iedere OBP-er die binnen de CAO NU een vast contract heeft, ongeacht voor welke functie, dit doet voor de duur van een vooraf vastgestelde periode van maximaal 4 tot 6 jaar. Gedurende deze periode ontwikkelt de werknemer zich zodat na deze periode een stap kan worden gezet. In overleg kan ook worden besloten op dezelfde positie te blijven. De ontwikkelinitiatieven zijn gericht op de huidige functie en/of op een andere functie binnen of buiten de universiteit. Volwassen arbeidsverhoudingen betekenen dat de werknemer en de leidinggevende beiden verantwoordelijkheid nemen om te zorgen dat de werknemer 'fit is of wordt' voor een volgende functie. Daarmee groeit het collectieve bewustzijn (de cultuur) dat het normaal en noodzakelijk is dat de werknemer zichzelf blijft ontwikkelen.

Zie voor de volledige cao-afspraken bijlage 1.

## 3. Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor junior docenten en postdocs

Partijen hebben het thema 'verbetering carrièreperspectieven voor junior docenten en postdocs' nadrukkelijk en gezamenlijk op de agenda gezet. Het betreft hier voornamelijk de functies van de junior docent (Docent 3 en 4) en de postdocposities (Onderzoeker 3 en 4). Bij een wetenschappelijke carrière is de verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek evident en geborgd op persoonsniveau. De academische carrière loopt via de as van Universitair docent (UD), Universitair hoofddocent (UHD) en Hoogleraar. Een vast dienstverband behoort dan tot de mogelijkheden. Bij de junior docent en de postdoc

<sup>1</sup> Met uitzondering van declaranten en oproepkrachten

<sup>2</sup> Het jaarsalaris 2018 (exclusief de verhoging van 2,0%) vermeerderd met eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

is deze verbondenheid – en daarmee het carrièreperspectief van een vaste aanstelling - veel minder, tot niet aanwezig. Deze functies worden dan ook in de regel vervuld in een tijdelijk dienstverband. Werkgevers en werknemers maken in deze cao afspraken om deze tijdelijke banen in tijd te verlengen en een inhoudelijke ontwikkelcomponent toe te voegen. Hiermee beogen partijen het aantal korte tijdelijke dienstverbanden verder te reduceren en tevens de kansen van de junior docenten en de postdocs op de arbeidsmarkt te vergroten.

Junior docenten krijgen een langer durend eenmalig dienstverband aangeboden, met ruimere ontwikkelmogelijkheden. Dit maakt de functie aantrekkelijker en is goed voor de kwaliteit van het onderwijs. Voor junior docenten met onderwijsambities wordt de doorstroom naar een baan in een van de andere onderwijssectoren gefaciliteerd. De basis kwalificatie onderwijs (BKO) speelt hierin een belangrijke rol. Daarnaast zetten partijen zich in voor sectorale afspraken om deze junior docenten middels een leerwerktraject op maat of het doorlopen van een verkorte lerarenopleiding, versneld een onderwijsbevoegdheid te laten behalen.

Voor docenten met wetenschappelijke ambities wordt de mogelijkheid gecreëerd van een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker met een eenmalig tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een PhD traject met succes af te ronden.

Voor postdocs spreken partijen af dat naast het gestelde in de cao NU (artikel E.12a) met de postdoc na afloop van (opeenvolging van) tijdelijke dienstverband(en) voor de duur van maximaal vier jaar of na afloop van een eenmalig (langer durend) dienstverband, afspraken kunnen worden gemaakt die zijn/haar werkzekerheid en carrièreperspectief op de langere termijn dienen. Indien dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en/of noodzakelijk is, kan direct aansluitend een vast dienstverband aangeboden worden, gekoppeld aan een lopend of nieuw verworven onderzoeksproject (het zogenaamde geclausuleerde dienstverband).

Zie voor de volledige cao-afspraken bijlage 2.

## 4. Vitaliteitspact

In de cao-NU 2016-2017 hebben partijen afspraken gemaakt over maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren. Een verdere uitwerking hiervan is het Vitaliteitspact 2019 voor universiteiten. Partijen beogen hiermee werknemers in staat te stellen gezond en vitaal tot de AOW te blijven werken. De vrijkomende formatie wordt benut voor in- en doorstroom. Deze afspraak biedt werknemers de mogelijkheid om vanaf 5 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd 0,2 fte of 0,4 fte minder te gaan werken (bij een volledige arbeidsduur) tegen een salaris van 85% respectievelijk 70% van het oorspronkelijke salaris met behoud van de volledige pensioenopbouw, waarbij de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer van toepassing blijft. Het aantal vakantie-uren per jaar wordt teruggebracht naar het wettelijk minimum over het resterend aantal werkdagen.<sup>3</sup>

Uitgangspunt van de regeling is dat deze budgetneutraal wordt uitgevoerd en dat uitvoering van de regeling niet leidt tot een onevenredige toename van de werkdruk. De regeling wordt daarom vooralsnog voor een beperkte periode ingevoerd, vanaf 1 januari 2019 tot 1 juli 2020. Cao-partijen evalueren de regeling tussentijds voor het einde van de looptijd van deze cao op in ieder geval budgetneutraliteit, effecten op de in- en doorstroom en op de werkdruk. Voor 1 juli 2020 volgt een definitieve evaluatie.

Zie voor de conceptregeling Vitaliteitspact 2019 bijlage 3.

## 5. Overige afspraken

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

a. *Aandacht voor duurzame inzetbaarheid en uitvoering werkplannen werkdruk*

---

<sup>3</sup> Omdat deelnemers in principe een arbeidspatroon van werkdagen van acht uur hebben, worden aanvullende vakantie-uren opgebouwd. Dit wordt in de regeling verder uitgewerkt.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

Alle universiteiten hebben een plan van aanpak werkdruk opgesteld. Gedurende de looptijd van deze cao werken universiteiten aan de uitvoering en implementatie van deze plannen, waarbij tevens aandacht voor duurzame inzetbaarheid is.

*b. WGA-reparatie*

Partijen spreken af de wijziging van de loongerelateerde Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschiktuiterkering (WGA) met ingang van 1 juli 2017 te repareren, op kosten van de werkgever.

*c. Promovendi-bepalingen*

Partijen spreken drie aanpassingen af van artikel 2.3 van de cao-NU met betrekking tot de positie van promovendi. Deze aanpassingen gelden met ingang van 1 juli 2018.

Toevoegen bij het derde lid sub a

*De duur van het dienstverband van een promovendus bedraagt in beginsel vier jaar bij een volledige werkweek. Bij een deeltijddienstverband of ingeval van een tussentijdse omzetting naar een deeltijd dienstverband wordt het dienstverband naar evenredigheid verlengd.*

Aanpassing van het zesde lid sub a

*Dat het dienstverband met een promovendus op haar/zijn verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof en van het genoten ouderschapsverlof.*

Toevoegen van nieuw sub c onder het zesde lid

*Dat een promovendus gedurende de looptijd van zijn dienstverband in de gelegenheid kan worden gesteld een stage van maximaal 6 maanden te lopen. In dat geval wordt het dienstverband van betrokkene tijdelijk onderbroken en na afloop weer gecontinueerd. Ook kan de promovendus opteren voor een deeltijdstage mits deze de omvang van zes maal de arbeidsduur per maand niet overschrijdt. In beide gevallen wordt het dienstverband naar evenredigheid met duur en omvang van de stage verlengd.*

*d. WNRA*

Cao-partijen spreken af om een paritaire werkgroep in te stellen die gedurende de looptijd van deze cao alle noodzakelijke wijzigingen in de cao-NU als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) per 1 januari 2020 voorbereidt. Het doel van deze afspraak is op uiterlijk 1 juli 2019 een cao tekst voorbereid te hebben waarin alle aanpassingen in de cao-NU (en eventueel andere sectorale regelingen) aan de WNRA geheel verwerkt zijn. Dit leidt tot een tussentijdse aanpassing van de cao-NU tekst per 1 januari 2020 (tenzij er op die datum een geheel nieuwe cao-NU tekst inclusief deze aanpassingen gereed is).

*e. Participatiebanen bij reorganisaties*

Partijen vinden duurzame plaatsing van werknemers met een arbeidsbeperking, ook conform de banenafpraak, van groot belang. Daarom spreken partijen af dat in geval van organisatieaanpassing of reorganisatie werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet een takenpakket behouden van vergelijkbare aard of omvang. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.

Partijen bevelen verder aan dat universiteiten aandacht besteden aan deze doelgroep bij aanbestedingen en inkoopbeleid, bijvoorbeeld door beleid te formuleren op *social return on investment*.

*f. Vakbondsfaciliteiten*

Vakbondswerk en de zichtbaarheid daarvan zijn van groot belang voor goed overleg in en binnen de sector. In de cao-NU is daarom ook het overlegprotocol opgenomen. Hierin is onder andere bepaald dat de vakbonden die partij zijn bij de cao-NU twee leden en twee plaatsvervangend leden kunnen aanwijzen voor het lokaal overleg op instellingsniveau.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

Partijen spreken af dat :

- uitgangspunt is dat de leden werkzaam zijn bij de betrokken instelling, die ondersteund en eventueel tijdelijk vervangen kunnen worden door bezoldigd werknemers van de vakbonden;
- op instellingsniveau sprake is van reële compensatie van de individuele deelnemer;
- hierover lokaal overeenstemming moet worden bereikt;
- deelnemers geen nadelige effecten ondervinden door deze activiteiten in het werk, de loopbaanmogelijkheden en hun toekomstperspectief;
- in het lokaal overleg het aantal deelnemers wordt toegelaten zoals in het overlegprotocol van de cao is bepaald;
- werkgevers op instellingsniveau faciliteiten verlenen die de vakbonden redelijkerwijze nodig hebben voor het verrichten van hun activiteiten; hieronder wordt onder meer verstaan dat:
  - vakbonden onder werktijd bijeenkomsten die verband houden met hun activiteiten kunnen organiseren en leden deze kunnen bezoeken; ruimtes worden kosteloos ter beschikking gesteld;
  - kaderleden, waaronder begrepen de vakbondsfunctionarissen en de vakbondsconsulenten, in de gelegenheid worden gesteld met hun collega's –leden en potentiële leden- contact te onderhouden; en
  - nieuwe werknemers bij hun introductie de door het lokaal overleg vastgestelde informatie over de betrokken vakbonden ontvangen.

Deze afspraken worden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 januari 2019, geïmplementeerd.

## *g. Technische wijzigingen*

De redactiecommissie van de cao-NU voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door in de cao-NU, BWNU en ZANU.

## 6. Studietoelafspraken

### *a. UFO-evaluatie*

Veel van de functies bij de universiteiten zijn in de jaren na de introductie van het Universitair Functie Ordeningssysteem (UFO) inhoudelijk gewijzigd en/of wijzigen voortdurend. Dit heeft onder meer te maken met externe factoren zoals de digitalisering en de introductie van andere manieren van werken en omgaan met verantwoordelijkheden. Cao-partijen houden het UFO-systeem actueel door periodiek updates door te voeren. Om te borgen dat het UFO-systeem goed blijft aansluiten bij de veelheid aan wijzigingen in de organisatie, spreken cao-partijen af om gedurende de looptijd van deze cao een inhoudelijke evaluatie van het UFO Systeem te laten uitvoeren, waarbij het gebruik van combinatie-functieprofielen wordt meegenomen.

### *b. Ombudsman*

In aansluiting op de studietoelafpraak vertrouwenspersoon / ombudsman uit de cao-NU 2016-2017 besluiten cao-partijen om een pilot ombudsman bij minimaal drie universiteiten te volgen en de resultaten van deze pilots eind 2019 te evalueren. Aan de hand van de evaluatie besluiten cao-partijen of het wenselijk is om in de cao een ombudsman voor het personeel op te nemen.

### *c. Loopbaanperspectieven postdocs*

Partijen spreken af onderzoek te doen naar verbetering van de aansluiting tussen een postdoc periode en de externe arbeidsmarkt. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn onder meer: welke *transferable skills* zijn belangrijk, hoe bieden we die ontwikkelmogelijkheden, en hoe creëren we tijdige doorstroming zodat de aansluiting met de arbeidsmarkt optimaal is.

### *d. Geclausuleerd vast dienstverband bij verwerving van een onderzoeksbeurs*

Partijen doen onderzoek naar de ervaringen met en verdere mogelijkheden tot het omzetten van tijdelijke dienstverbanden van wetenschappelijk personeel naar (geclausuleerde) vaste dienstverbanden bij verwerving van een onderzoeksbeurs van NWO of een andere wetenschapsfinancier.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

*FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU*

Aldus overeengekomen op 30 juni 2018,

**FNV**

**de heer drs J. Boersma**

**AC/FBZ**

**mevrouw mr J.C.M. Kuijpers**

**VAWO/CMHF**

**de heer mr D.O. Pechler**

**CNV Overheid,  
onderdeel van CNV Connectief**

**de heer dr H.E.B. Tijssen**

**VSNU**

**mevrouw drs W.L.M. de Koning-  
Martens**

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

## Bijlage 1: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Nu vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen zich in een hoog tempo opvolgen, is het meer dan ooit belangrijk om te anticiperen op deze bewegingen om goed in je werk te blijven. Dit vraagt om een cultuur waarin het voor leidinggevenden en werknemers vanzelfsprekend is dat iedereen zich gedurende zijn/haar loopbaan blijft ontwikkelen en in beweging blijft. Ontwikkeling is natuurlijk, logisch en noodzakelijk.

Het gevolg van deze ontwikkelingen is een gewijzigde focus op een ieders loopbaan binnen de academie in het algemeen waarvan in het bijzonder voor vaste en langdurige tijdelijke dienstverbanden. Een nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur vraagt om een arbeidsattitude gericht op een leven lang leren, een bredere belangstelling voor andere functies en een meer flexibele opstelling binnen het vaste dienstverband. Elke werknemer ontwikkelt zich, met het oog op een volgende stap in de eigen loopbaan, bewust van eigen kwaliteiten, talenten, patronen en ontwikkelpunten. Zodoende zijn werknemers bij de universiteit in staat om blijvend aan te sluiten bij de continue stroom aan innovaties en veranderingen die eigen is aan het werken in deze tijd. Dit is de basis waarvandaan iedereen steeds weer opnieuw gemotiveerd en in staat is om zelf gestelde doelen te bereiken. Doelen die vaak zullen overeenkomen met de bewegingen die de universiteit maakt en die vertaald zijn in haar strategische personeelsbeleid. Deze nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur mag niet leiden tot een grotere administratieve regeldruk of een hogere werkdruk. Bij het streven naar mobiliteit wordt rekening gehouden met passende doorstroom momenten waarbij de continuïteit van ons onderwijs, ons onderzoek en de valorisatie initiatieven niet in gevaar komt.

In deze cao-NU wordt begonnen met de expliciete verankering van 'een leven lang leren' in het loopbaantraject voor ondersteunende functies. Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit worden blijvend vergroot wanneer grenzen worden gesteld aan de uitoefeningsduur van de functie. Concreet betekent dit dat iedere OBP-er die binnen de cao-NU een vast dienstverband heeft, ongeacht voor welke functie, dit doet voor de duur van een vooraf vastgestelde periode van maximaal 4 tot 6 jaar. Gedurende deze periode worden ontwikkelactiviteiten verricht zodat na deze periode een stap gemaakt kan worden. In overleg kan ook worden besloten op dezelfde positie te blijven. De ontwikkelinitiatieven zijn gericht op de huidige functie en/of op een andere functie binnen of buiten de universiteit. Volwassen arbeidsverhoudingen betekenen dat de werknemer en de leidinggevende beiden verantwoordelijkheid nemen dat de werknemer 'fit is of wordt' voor een volgende functie. Daarmee groeit het collectieve bewustzijn (de cultuur) dat het normaal en noodzakelijk is dat de werknemer zichzelf blijft ontwikkelen.

Om een succesvolle kanteling naar een leven lang leren te borgen is een aantal stimulerende en niet vrijblijvende afspraken gemaakt.

- Iedere werknemer onderneemt jaarlijks in beginsel een aantal passende ontwikkelinitiatieven. Het gaat om de concrete en gerichte ontwikkelactiviteit die wordt ingezet. En niet zozeer om de vorm van het plan dat met de leidinggevende wordt besproken. Een voorbeeld van een geschikte vorm zou een ontwikkelplan kunnen zijn, waarin wordt vermeld in welke inhoudelijke richting de werknemer zich ontwikkelt; welke route hiervoor wordt voorgesteld, het tijdpad en welke middelen nodig zijn om dit bereiken. Deze zijn gericht op (een combinatie van) het eigen functiegebied, een ander domein binnen de universiteit of een positie buiten de eigen universiteit.
- De werkgever faciliteert het ontwikkelproces bij het bepalen van de richting en bij de uitvoering. Dit betekent onder meer het schetsen van een toekomstscenario voor de eigen afdeling, ondersteuning bij de opzet en uitvoering van het ontwikkeltraject, het beschikbaar stellen van een bijpassend ontwikkelaanbod en voldoende financiële middelen. De ontwikkeldagen kunnen hiervoor worden ingezet.
- Het werken aan de eigen ontwikkeling is niet vrijblijvend, wordt normaal onderdeel van je functioneren en maakt deel uit van de criteria waaraan moet worden voldaan om "naar behoren" te functioneren. De ontwikkelinitiatieven zijn een vast onderdeel van het resultaat- en ontwikkelingsgesprek (R&O), worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en zijn tevens regelmatig onderwerp van gesprek tijdens werkoverleggen.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

- Indien de werknemer een aansluitende functie in het kader van de interne mobiliteit gaat uitoefenen binnen een universiteit blijft de salaris(schaal) behouden. Indien de werknemer doorgroeit naar een hogere functie, ontvangt hij de bij die functie behorende salarisschaal.
- Het behoort tot de taken van de leidinggevende om ontwikkelinitiatieven met zijn of haar werknemer te bespreken. De leidinggevende stelt dit onderdeel aan de orde tijdens het R&O gesprek.
- Elke universiteit draagt zorg voor toerusting van de HR organisatie en een intern transparante arbeidsmarkt om de transitie naar deze nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur blijvend te realiseren. Indien nodig kunnen in het lokaal overleg (LO) hierover nadere afspraken worden gemaakt en kunnen de arbeidsvoorwaardengelden hiervoor worden ingezet.
- Bij het bespreken van ontwikkelinitiatieven wordt expliciet stilgestaan bij (mogelijke) effecten op de werkdruk en hoe deze kunnen worden geadresseerd. Indien aan de orde maken de leidinggevende en de werknemer afspraken welke taken worden getemporeerd of (tijdelijk) overgedragen. Hierbij is uitgangspunt dat de werkdruk bij collega's niet ongewenst hoger wordt.
- Deze nieuwe werkwijze wordt van kracht met ingang van het nieuwe academisch jaar 2018/2019 en wordt door de cao-tafel na drie jaar geëvalueerd.
- De voortgang wordt door de cao-tafel gevolgd en signalen worden besproken, zoals de beschikbaarheid van opleidingsbudgetten en voldoende sturing op het behoud van kennis.

Het ontwikkelaanbod is niet alleen gebaseerd op formeel, traditioneel leren maar kan tevens bestaan uit een passende en effectieve mix van leermethodes. Ook zullen leidinggevendenden meer dan ooit in staat moeten zijn om ontwikkeling gerichte gesprekken te voeren en kansen te creëren die leiden tot concrete ontwikkelacties.

## De implementatie

- Met deze afspraak hebben werknemers (bestaande populatie en nieuwe werknemers) allen 4-6 jaar om te werken aan de eigen concrete mobiliteit.
- Voor een succesvolle inbedding in de universiteiten is continu aandacht nodig voor deze verandering van *mindset* in de praktijk. Denk daarbij aan:
  - Interne en universiteit overstijgende media campagnes,
  - Coaching van werknemers, teams en leidinggevendenden
  - Het verder inzetten van initiatieven op het gebied van strategische personeelsplanning



# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

## Bijlage 2:

### Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor junior docenten en postdocs

#### 1. Inleiding

Cao-partijen hebben voor de komende cao-NU het thema 'verbetering carrièreperspectieven voor junior docenten en postdocs' nadrukkelijk en gezamenlijk op de agenda gezet. Het betreft hier voornamelijk de functies van de junior docent (Docent 3 en 4) en de postdocposities (Onderzoeker 3 en 4). Bij een wetenschappelijk carrière is de verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek evident en geborgd op persoonsniveau. De academische carrière loopt via de as van Universitair docent (UD), Universitair hoofddocent (UHD) en Hoogleraar. Een vast dienstverband behoort dan tot de mogelijkheden. Bij de junior docent en de postdoc is deze verbondenheid – en daarmee het carrièreperspectief van een vast dienstverband - veel minder tot niet aanwezig. Deze functies worden dan ook in de regel vervuld in een tijdelijk dienstverband. Een belangrijke vraag aan de cao-tafel is welke afspraken werkgevers en werknemers willen maken om deze tijdelijke banen, naast inhoudelijk productief, interessant en uitdagend, ook te kunnen verrijken als waardevolle loopbaanstap voor onze werknemers.

Voor de functie van junior docenten worden vaak pas afgestudeerden geworven. Voor hen is dit meestal de eerste echte (tijdelijke) baan en daarmee mogelijk de eerste stap in hun loopbaan/carrière. Het getuigt van goed werkgeverschap een deel van deze junior docenten meer werkzekerheid en loopbaanperspectieven te bieden op de arbeidsmarkt, door onder meer een eenmalig lang(er)durend dienstverband voor bepaalde tijd aan te bieden. Het gaat dan om een dienstverband van vier (tot zes) jaar, waarbij de werknemer een professionaliseringstraject doorloopt hetgeen de inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Dat maakt de functie ook aantrekkelijker, waardoor het eenvoudiger is talentvolle werknemers aan te trekken. Het komt bovendien de kwaliteit van het onderwijs ten goede (denk bijv. aan inzet van pas afgestudeerd talent voor ICT-innovaties in het onderwijs en werkgroep begeleiding).

Postdocs verrichten in de functie van Onderzoeker 3 of 4 vaak wetenschappelijk onderzoek binnen projecten die gefinancierd worden uit externe gelden. Ook voor hen geldt dat een perspectief op een vaste baan in de wetenschap niet voor de hand ligt. Ook voor deze groep is het van belang hun carrièreperspectieven op de langere termijn op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) heeft de mogelijkheden voor de inzet van junior docenten en postdocs met (opeenvolgende) tijdelijke dienstverbanden beperkt. Dit vereist een betere doordenking vooraf bij het aantrekken van deze groepen werknemers over de wervings- en selectiestrategie, de aan te bieden contractvorm en de loopbaanmogelijkheden op de arbeidsmarkt

In deze bijlage wordt een aantal mogelijkheden aangereikt om in aanvulling op artikel E.12 *Verbeteren van het arbeidsmarktperspectief onderzoekers, promovendi en docenten van de cao* de loopbaanperspectieven op de arbeidsmarkt voor een deel van deze doelgroep verder te verbeteren. Het is tevens een verdere invulling van artikel E.1d van de cao, met als oogmerk het percentage korte tijdelijke dienstverbanden (d.w.z. korter dan vier jaar) verder terug te brengen.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

## Loopbaanperspectieven voor junior docenten en postdocs

### 2.1 Meer loopbaanperspectieven voor junior docenten

Het werven en selecteren van junior docenten wordt vaak ingegeven door het invullen van tekorten voortkomend uit een directe onderwijsvraag door groei van aantallen studenten. Met het ad hoc invullen van deze vacature ruimte met tijdelijke kortdurende dienstverbanden, waarbij geen of nauwelijks ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanperspectieven worden aangeboden, is het voor talenten met ambities in het onderwijs minder aantrekkelijk om te solliciteren. In een aantrekkende arbeidsmarkt is het ook, naast goed werkgeverschap, goed vanuit dit gezichtspunt naar deze posities te kijken.

De volgende mogelijkheden bieden kansen om de positie van de junior docent aantrekkelijk te maken en ook het talent van pas afgestudeerden beter te benutten.

Voor docenten, die reeds een tijdelijk dienstverband korter dan vier jaar hebben, geldt een voorrangrecht tot 1 januari 2020. Na afloop van hun dienstverband hebben deze docenten het recht om hetzelfde onderwijs te mogen vervullen op grond van een nieuw (verlengd) tijdelijk dienstverband binnen de mogelijkheden als bedoeld in artikel 2.3, lid 1 van de cao NU.

#### **Junior docent met onderwijsambities**

De junior docent wordt, met inachtneming van de cao bepalingen, een langer durend eenmalig dienstverband aangeboden van bijvoorbeeld vier tot zes jaar, waarbij tijd wordt ingeruimd voor scholing. Met de junior docent wordt een opleidings- en begeleidingsplan opgesteld, waarin wordt opgenomen: het eigen maken van academische vaardigheden, didactische vaardigheden (behalen van de basis kwalificatie onderwijs (BKO) en aandacht voor persoonlijke- en loopbaanontwikkeling. Van de junior docent wordt gevraagd naast reguliere onderwijstaken ook een bijdrage te leveren aan onderwijsinnovaties en aan te sluiten bij het (onderwijsgebonden) onderzoek op de afdeling. Inschaling en eventuele bevordering naar een hoger functieniveau vinden plaats conform het systeem van functie-ordering (UFO).

#### **Junior docent/onderzoeker met wetenschappelijke ambities**

In deze cao introduceren partijen een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker met een eenmalig tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een PhD traject met succes af te ronden. Indien vervolgens formatieve ruimte beschikbaar is, zal de werknemer een vast dienstverband als UD worden aangeboden. Het (lange) tijdelijke dienstverband biedt de faculteit de mogelijkheid onderwijs fluctuaties gedurende een langere periode kwalitatief beter op te vangen. Tevens kan een langer dienstverband gebruikt worden als periode voor talentscouting voor een carrière in de wetenschap. Voor de werknemer vergroot het zijn kansen op een wetenschappelijke carrière, ook eventueel buiten de eigen universiteit. Daarnaast bieden beide varianten ook de mogelijkheid om door te stromen naar b.v. het HBO als volwaardig gekwalificeerd docent.

#### **Waarde BKO voor onderwijs carrière elders**

Voor junior docenten met een ambitie voor een onderwijs carrière biedt het behalen van de BKO de mogelijkheid, naast de ervaring die zij opdoen tijdens het docentschap, om makkelijker door te stromen naar het HBO of in te stromen in een lerarenopleiding voor docent in het VO. Het behalen van de BKO biedt de docenten de mogelijkheid, naast de ervaring die zij opdoen tijdens het docentschap, om makkelijker door te stromen naar het HBO. De BKO is vergelijkbaar met de in het HBO vereiste BDB (Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid) en met de competenties van de BKE (Basiskwalificatie Examinering). Universiteiten zetten in op het maken van sectorale afspraken om deze junior docenten middels een maatwerk leerwerktraject of een verkorte lerarenopleiding, versneld hun 1<sup>e</sup> graads bevoegdheid of de BDB te laten behalen. Hiervoor kan aansluiting gezocht worden bij de reeds bestaande 'educatieve module' die leidt tot een beperkte tweedegraads bevoegdheid en tevens vrijstellingen biedt voor het behalen van de eerstegraads bevoegdheid. Dit is in lijn met een initiatief van de VSNU en de VO-raad waar samenwerkingsverbanden tot stand komen met bedrijven en grote organisaties om (boventallige) werknemers in de gelegenheid te stellen een switch naar het onderwijs te maken als zij-instromer door het aanbieden van maatwerk leerwerktrajecten. Het behalen van deze kwalificaties wordt zoveel mogelijk binnen het dienstverband van de universiteit gerealiseerd. Hierover worden door leidinggevende en werknemer nadere afspraken gemaakt.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

## 2.2 Meer loopbaanperspectieven voor postdocs

Naast al het gestelde in de cao NU (artikel E.12a van de cao-NU) kunnen met de postdoc na afloop van (opeenvolging van) tijdelijke dienstverband(en) voor de duur van maximaal vier jaar of na afloop van een eenmalig (langer durend) dienstverband, afspraken gemaakt worden die zijn/haar werkzekerheid en carrièreperspectief op de langere termijn dienen. Indien dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en/of noodzakelijk is, kan direct aansluitend een vast dienstverband aangeboden worden, gekoppeld aan een lopend of nieuw verworven onderzoeksproject (het zgn. geclausuleerde dienstverband).

## 2.3 Studietoelagen

### 2.3.1. Aansluiting postdoc op de externe arbeidsmarkt

Er wordt een studieafpraak gemaakt naar verbetering van de aansluiting tussen een postdoc periode en de externe arbeidsmarkt. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn onder meer: welke *transferrable skills* zijn belangrijk, hoe bieden we die ontwikkelmogelijkheden, en hoe creëren we tijdige doorstroming zodat de aansluiting met de arbeidsmarkt optimaal is.

### 2.3.2. Geclausuleerd vast dienstverband bij verwerving van een onderzoeksbeurs.

Er wordt een studieafpraak gemaakt naar de ervaringen met en verdere mogelijkheden tot het omzetten van tijdelijke dienstverbanden van wetenschappelijk personeel naar (geclausuleerde) vaste dienstverbanden bij verwerving van een onderzoeksbeurs van NWO of een andere wetenschapsfinancier.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

## Bijlage 3: Conceptregeling Vitaliteitspact 2019

Deze conceptregeling wordt door cao-partijen in de redactiecommissie verder uitgewerkt.

### Artikel 6.17 Opbouw van regeling

1. Vijf jaar voor het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft een werknemer met een volledige arbeidsduur volgens de bepalingen van dit artikel recht om de werkweek te verkorten tot een werkweek van 4 dagen of van 3 dagen.
2. Een werknemer met een dienstverband van minder dan de volledige arbeidsduur kan naar evenredigheid deelnemen aan de regeling. Artikel 1.4 lid 5 van de cao-NU is van toepassing op deze regeling.
3. De werknemer kan de werkweek verkorten met 0,2 fte (4 dagen variant). Voorwaarden hierbij zijn:
  - a. Aan de werknemer wordt 0,2 fte verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
  - b. De werknemer heeft een werkweek van 4 dagen van 8 uren, waarbij 85% van het bruto salaris wordt uitbetaald;
  - c. De werknemer doet afstand van alle bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week. Hiernaast wordt wekelijks 1,6 uur vakantie opgebouwd door de werkweek van 4 werkdagen van 8 uur. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 199 vakantie-uren. Hierop worden de conform artikel 4.7 lid 6 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster op dit vakantietegoed, in mindering gebracht.
4. De werknemer kan de werkweek verkorten met 0,4 fte (3 dagen variant). Voorwaarden hierbij zijn:
  - a. Aan de werknemer wordt 0,4 fte verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
  - b. De werknemer heeft een werkweek van 3 dagen van 8 uren, waarbij 70% van het bruto salaris wordt uitbetaald;
  - c. De werknemer doet afstand van alle bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week. Hiernaast wordt wekelijks 1,2 uur vakantie opgebouwd door de werkweek van 3 werkdagen van 8 uur. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 149 vakantie-uren. Hierop worden de conform artikel 4.7 lid 6 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster op dit vakantietegoed, in mindering gebracht.
5. Deelname aan de regeling is niet mogelijk als de feitelijke werkweek korter dan 16 uur wordt. In bijlage F van de cao-NU wordt een schematisch overzicht gegeven van een mogelijke werkweek en de daarbij bijhorende vakantie-uren.
6. De grondslag voor pensioenopbouw en sociale verzekeringen (waaronder BWNU en ZANU) blijft gehandhaafd op 100%. Alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 85% van het salaris bij de 4 dagen variant en 70% bij de 3 dagen variant.
7. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens deelname aan de regeling met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan 15% van het oorspronkelijke bruto salaris in de 4 dagen variant of 30% van het oorspronkelijke salaris in de 3 dagen variant.

### Artikel 6.18 Invulling van de werkweek

1. Tussen werkgever en werknemer worden tijdig afspraken gemaakt over een evenredige taakvermindering en wordt in overleg met de leidinggevende schriftelijk een werkurenrooster vastgelegd. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de deelnemende werknemer zich concentreert op de taken waarin hij het best presteert, respectievelijk waarvoor hij het meeste interesse heeft, dan wel de taken waarbij hij de meeste waarde voor de instelling heeft.
2. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functievervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Overheid VAWO/CMHF VSNU

## Artikel 6.19 Voorwaarden voor deelname

1. Deelname aan deze regeling is mogelijk tussen 1 januari 2019 tot 1 juli 2020. De feitelijke deelname aan de regeling dient uiterlijk 30 juni 2020 te starten en duurt tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Deelname is mogelijk voor werknemers die voorafgaand aan deelname een dienstverband van minimaal 10 jaar met de werkgever hebben.
3. Deelname aan de regeling is uitsluitend mogelijk nadat een spaarsaldo zoals bedoeld in artikel 5.5 van de cao geheel is opgenomen en een eventueel verlof stuwmeer is teruggebracht tot maximaal een jaartegoed aan het aantal vakantie-uren waarop de werknemer op basis van het oorspronkelijke dienstverband jaarlijks recht heeft.
4. De werkgever kan deelname weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen of onevenredige toename van de werkdruk voor de werknemer en/of zijn collega's.  
De werkgever kan deelname uitstellen tot uiterlijk de start van het eerstvolgende collegejaar ingeval van ernstige problemen in de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren.
5. Een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan aan de regeling deelnemen voor het aantal feitelijke gewerkte aantal arbeidsuren per week, waarbij artikel 6.17 lid 5 overeenkomstig van toepassing is.  
Wanneer een deelnemer gedurende deelname volledige arbeidsongeschikt raakt, kan deelname aan de regeling op verzoek van de deelnemer worden beëindigd.
6. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling genoemd in artikel B20 en B21 van de cao, is van deelname uitgesloten. In het Lokaal Overleg kan worden overeengekomen dat de werknemer die deelneemt aan een lokaal vastgestelde seniorenregeling, van deelname is uitgesloten.

## Artikel 6.20 Evaluatie

Cao-partijen evalueren de regeling tussentijds voor het einde van de looptijd van deze cao op in ieder geval budgetneutraliteit, en effecten op de in- en doorstroom en op de werkdruk. Voor 1 juli 2020 volgt een definitieve evaluatie.