



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum
21 oktober 2015
Contactpersoon
P.C. Boelsma

Telefoon
020 525 6955
Bijlage
-

Uw kenmerk
2015cu1325
Ons kenmerk
cor15/u012

Onderwerp

Reactie op instemmingverzoek HR Agenda 2015-2020 UvA, inclusief prioriteitenoverzicht

Geacht College van Bestuur,

De COR heeft het als prettig ervaren via de HRM-commissie in de gelegenheid gesteld te zijn om in diverse rondes tijdens de concipiëring van dit beleidsdocument inbreng te leveren. Dit is als een constructief proces ervaren. Ook is de COR verheugd dat het Strategisch kader HRM 'Werken bij de UvA' (vastgesteld 14/06/2012) waarop de COR in haar advies de nodige kritiek had, hiermee wordt vervangen. Hoewel veel van onze inbreng is verwerkt, is een aantal belangrijke punten niet of beperkt meegenomen:

De titel 'HR Agenda' suggereert een neutrale agendering van HR-onderwerpen zonder enig standpunt in te nemen. De titel 'HR Beleidsstrategie' die eerdere versies hadden, past ons inziens beter bij de inhoud, namelijk beleidskeuzes en doelstellingen op hoofdlijnen. Om onnodige decentralisatie en daarmee een risico van onnodig grote facultaire verschillen en willekeur te voorkomen, zou als uitgangspunt moeten gelden: centraal waar mogelijk, decentraal waar nodig.

Ad 4.1 Flexibiliteit

Fluctuaties in studentenaantallen en projectfinanciering in combinatie met gespecialiseerde kennis vormen geen afdoende verklaring voor de tijdelijkheid van personeel (60% van de WP-fte zonder vast dienstverband) (p.10). Naast vast en tijdelijk personeel kent de UvA ook personeel dat voor een heel klein deel vast en voor een veel groter deel stelselmatig tijdelijk wordt aangesteld, of waarvan de aanstelling 'tijdelijk' is uitgebreid. De COR rekt erop dat conform de toezegging daarover in de overlegvergadering dd. 25/09/2015, dit type gecombineerde aanstelling en/of contract (waarbij iemands aanstelling verdeeld is over verschillende dienstverbanden) wordt aangepakt. Flexibiliteit moet voornamelijk in de inzetbaarheid van het personeel worden gezocht, waarbij de meeste flexibiliteit zou moeten worden verwacht van personeel met een vaste en volledige aanstelling.

Ad 4.2 en 5.2 Loopbaanperspectief voor WP (zie pag.11 en 13)

Wat betreft het creëren van een interne arbeidsmarkt voor het WP ziet de COR graag een meer concreet voornemen dan dat "onderzoek of in specifieke gevallen een interne arbeidsmarkt voor WP-functies wenselijk is". Uit de medewerkersmonitor van de afgelopen jaren blijkt dat ontevredenheid

Ons kenmerk
cor15/u012

over het loopbaanperspectief een constante factor is onder het WP. Het WP ervaart daarnaast zeer weinig mogelijkheden om over te stappen naar een ander soort functie. De loopbaanontwikkeling wordt vooral onder het WP als knelpunt ervaren. Het creëren van een interne arbeidsmarkt voor WP zou hier ongetwijfeld bij helpen. Aangezien de werving pas eindigt als een bij het functieprofiel passende kandidaat gevonden is, staat interne werving een verantwoorde invulling van een vacature niet in de weg. Een niet te onderschatten voordeel van actieve interne werving is dat het motiverend werkt voor zittend personeel en bijdraagt aan het behoud van opgebouwde kennis en ervaring in de organisatie.

De COR is van mening dat op zijn minst voor een deel van de WP-vacatures intern geworven moet worden voordat de vacature, in geval dat er geen geschikte interne kandidaat wordt gevonden, extern wordt uitgezet.

De COR zou graag in de tekst opgenomen zien dat wanneer personeel niet in vaste dienst wordt aangesteld, daarvoor een motivering moet worden gegeven.

Ad 5.1 (p.13) Jaargesprek

In aanvulling op noot 7 ziet de COR graag de toezegging verwoord worden dat bij het jaargesprek met een leidinggevende gebruik gemaakt zal worden van 360 graden feedback.

Ad 5.2.1 De COR ziet niet in dat de UFO-functieomschrijvingen voor het WP, in combinatie met het Kader benoemings- en bevorderingseisen voor WP aan de UvA, op facultair niveau onvoldoende duidelijkheid zouden bieden voor loopbaanbeleid.

Ad 5.2.2 Tenure track

Om als volwaardige doorstroom-route te kunnen fungeren moeten de kenmerken van de *tenure track* worden bijgesteld. Het *up-or-out* principe strookt niet met een vast dienstverband als norm en dreigt een onevenredige beperking van werknemersbelangen op het gebied van baanzekerheid met zich mee te brengen. Bij een negatieve (eind)beoordeling eindigt de *tenure track* overeenkomst en wordt in het laatste jaar ofwel hulp bij *outplacement* geboden, of gezocht naar alternatieve functies (bv. als docent of OBP-er). Horizontaal schakelen, in lijn met paragraaf 5.2.3, moet mogelijk blijven.

De tijdelijkheid van een aanstelling waarbij de *tenure track* wordt overeengekomen vindt de COR niet vanzelfsprekend. De onderliggende gedachte zou een carrièrepad naar een hogere positie moeten zijn, mits los van de aard van het dienstverband, aan de van tevoren afgesproken beoordelingscriteria wordt voldaan.

Aan het punt van werving zou de COR de volgende zin toegevoegd willen zien: *Gelijke kansen voor externe en interne kandidaten, die in het kader van talentbehoud ook mogen solliciteren voor deze functies.* Hiermee kan voorkomen worden dat promovendi de indruk krijgen dat zij na het behalen van hun PhD weinig kans hebben op een *tenure track*.

Tevens moet met de faculteiten de afspraak gemaakt worden om alleen *tenure trackers* aan te nemen die waarschijnlijk *tenure* zullen behalen. De ambitie hierbij moet zijn dat 100% van de aangenomen *tenure trackers* effectief *tenure* haalt.

Ad. 5.2.3 (p.15) Wetenschappers die zich bewezen hebben in onderzoek en onderwijs kunnen zich toeleggen op een onderwijsloopbaan en toch in de hoogste WP-functies worden benoemd. Voor docenten is dit, vaak door het gebrek aan onderzoeksräume, niet mogelijk en lijkt daarmee carrièreperspectief te ontbreken. De COR zou daarom graag zien dat voor deze groep medewerkers een loopbaanperspectief wordt geboden op basis van onderwijsprestaties.

Ons kenmerk
cor15/u012

Ad 5.3 (p.17) Werkdruk

De COR is blij met de prioriteit die wordt toegekend aan het voorkomen van een te hoge werkdruk door het nastreven van een passende samenstelling van het personeelsbestand.

In de capaciteitsplanning zal echter afstemming tussen activiteiten/taken enerzijds en financiële middelen anderzijds tot uitdrukking moeten komen. Hierbij moet de geplande capaciteit passen bij de taak-ambities. Als dit niet het geval is moeten deze taak-ambities, voor zover de financiële middelen als vast gegeven worden beschouwd, bijgesteld of verlaagd worden. Alleen op deze wijze is sprake van een realistische taaklast per werknemer en een acceptabele werkdruk.

De COR vertrouwt erop dat deze punten niet verschoven worden naar de uitwerkingsfase maar in de HR Agenda bijgesteld worden. De COR gaat er vanuit dat de facultaire medezeggenschapsorganen en die van de diensten geconsulteerd zullen worden bij de nadere uitwerking binnen de eenheden en dat er na afronding een evaluatietraject wordt ingesteld.

Onder deze voorwaarden kan de COR instemmen met de HR Beleidsstrategie, inclusief het prioriteiten overzicht, al vindt de COR het een gemiste kans dat niet de gehele UvA-groepsstructuur onder de reikwijdte van dit HR-beleid is gebracht.

Met vriendelijke groet,



Dr. B.S. Ó Nualláin BSc,
voorzitter



Drs. T. Markaki,
dossierhouder