



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
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
13 april 2017
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
-

Uw kenmerk
2017cu0319/2017cu0442
Ons kenmerk
cor17/u016

Onderwerp
Advies samenwerkingsovereenkomst gecombineerde diensten

Geachte Collegevoorzitter,

Naar aanleiding van uw verzoek d.d. 27 maart 2017 aan de COR om te adviseren over de samenwerkingsovereenkomst gecombineerde diensten, die met de adviesaanvraag d.d. 1 maart 2017 abusievelijk aan de Gezamenlijke Vergadering was gestuurd, delen wij u mee als volgt:

- Van de redenen voor de samenwerking worden voornamelijk efficiëntie en kostenbesparing in de overeenkomst uitgewerkt. Tevredenheid van studenten en medewerkers komt slechts impliciet naar voren, en kwaliteitsvoordeel of -verbetering komt geheel niet naar voren in de artikelen van de overeenkomst.
- De COR mist bij het rijtje taken van het Bestuurlijk Overleg (punt 6.1 van de overeenkomst) de zorg voor het welzijn van het personeel. Waar deze zorg gewoonlijk elk van beide Colleges van Bestuur al voor het eigen personeel toevalt, is een bepaling als de gezamenlijke activiteiten (punt 8.2) niet uitgewerkt. Daarmee is de gedeelde verantwoordelijkheid voor het personeel wegens hun samenwerking onvoldoende afgedekt. De COR adviseert deze taak toe te voegen bijvoorbeeld als een punt VII.
- In uitleg over de gezamenlijke activiteiten heeft uw hoofd Juridische Zaken uitgelegd dat dit werkuitvoering betreft dat gelijkelijk beide instellingen betreft. Hierbij leek artikel 1.19 van de cao niet in het geding te zijn. Dit zou dan geen oprekking van de aard van werkzaamheden betreffen die het functieprofiel van de werknemers (ufo) en de artikelen 1.10 en 1.11 van de cao raken; het enige dat deze bepaling zou moeten doen is het werk aanwijzen dat voor gemene rekening wordt gedaan. Samenwerking vergt een harmonisatie van de functieordering tussen de instellingen waar in het verleden werk van is gemaakt. Dat neemt niet weg dat door de samenwerking werkinhoud kan verschuiven in vergelijking met de oorspronkelijke UvA-functie. De cao (1.11) voorziet in die mogelijkheid en punt 3 van de samenwerkingsovereenkomst voorziet in de overdracht van hiërarchische leiding aan (leden van) HvA personeel over UvA personeel maar het is de vraag of het artikel 1.19 van de cao is opgesteld met het oog op een dergelijke detachering van het UvA personeel. De COR adviseert ten minste de toevoeging aan punt 3 van een procedure hoe een conflict tussen medewerkers van verschillende instellingen zou moeten worden opgelost, bijvoorbeeld tussen een HvA leidinggevende en een UvA werknemer.
- Wat in de bespreking van de verrekening van werk tussen beide instellingen is geleerd, is dat dit onder drie vormen is ingedeeld: gefactureerd met BTW erbij, onder Kosten voor Gemene Rekening (KvGR) en de incidentele collegiale samenwerking. Over deze laatste wordt geen

Ons kenmerk
cor17/u016

aparte administratie gevoerd, maar zou de aandacht van de bestuurder moeten hebben om de resources van zijn instelling behoorlijk te beheren. De COR adviseert de bestuurder een lijst van activiteiten op te stellen die onder incidentele collegiale samenwerking kunnen vallen. Dit zal het personeel duidelijkheid verschaffen over de reikwijdte van samenwerking tussen beide instellingen.

- De verschillende vormen van leiding geven, functioneel en hiërarchisch, die in de samenwerking voorkomen, veronderstellen een duidelijk begrip van de een en van de ander. Het punt van leiderschap is op de HR-Agenda ook in een academische vorm gezet. Al deze vormen van leiderschap zou de COR nader willen bekijken. Wat onder leiderschap verstaan moet worden, wordt door deze verscheidenheid onduidelijk in weerwil van wat met gebruik van deze term beoogd wordt. Daarmee verliest de term zijn waarde in dit soort overeenkomsten. Verder wordt een situatie voorgesteld waarbij een medewerker, in dit geval een directeur van een dienstorganisatie, niet een leidinggevende heeft maar in een praktijk terecht komt van vier leidinggevendenden met escalatie naar een gezamenlijk college van zes bestuurders. Een situatie van eigenaarschap die voor de directeuren gecompliceerd wordt door het hoofdopdrachtgeverschap – is dat de inhoudelijke leiding van de dienstverlening? – dat in de praktijk negen tot elf maar nominaal veertien faculteiten omvat. Als bedrijfsorganisatorisch model gesteld lijkt deze verhouding op een omgekeerde piramide en dat is een ongewenste vorm voor het geven van leiding aan het personeel.
- Het valt de COR op dat de tijdelijkheid wordt benadrukt door een minimale duur van de overeenkomst op te nemen. In bespreking van deze duur tijdens de vergadering over de bestuurlijke ontvlechting heeft de bestuurder laten weten dat deze minimale duur naar redelijkheid is neergezet: wanneer een samenwerking niet in het belang is, kan eerder worden ontvlochten.

De COR adviseert dat dit belang van de samenwerking voor de UvA geëvalueerd wordt conform het evaluatie voorstel zoals aan de instemming van de Gezamenlijke Vergadering voor de bestuurlijke ontvlechting is toegevoegd.

Met vriendelijke groet,



Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter

Cees Kleverlaan,
Vicevoorzitter