



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  
30 juni 2017  
Contactpersoon  
E.B.I. Moors

Telefoon  
020 525 6955  
Bijlagen  
-

Uw kenmerk  
2017cu0756  
Ons kenmerk  
cor17/u036

Onderwerp

Reactie instemmingsverzoek HR-Agenda beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid wetenschappelijk en ondersteunend personeel'

Geacht College,

De Centrale Ondernemingsraad acht het zeer positief dat het onderwerp loopbaanbeleid een van de vijf pijlers van de HR-Agenda is en dat het apart wordt behandeld in deze notitie. De COR heeft echter nog de volgende kritische opmerkingen met betrekking tot vier belangrijke thema's uit de beleidsnotitie:

### 1. Interne arbeidsmarkt

Doel van loopbaanbeleid zou moeten zijn zijwaartse of opwaartse doorstroom van *alle* werknemers (WP en OBP) die zich hiervoor kwalificeren binnen de eigen organisatie. Echter, de notitie laat een merkwaardige asymmetrie in argumentatie voor OBP en voor WP zien.

Voor OBP is een interne arbeidsmarkt nodig om de positie van interne kandidaten te versterken, zo wordt betoogd, maar voor WP geldt dat niet. Toch is voor beide personeelscategorieën het ontbreken van een interne arbeidsmarkt ongetwijfeld een van de oorzaken van ontbrekend loopbaanperspectief. Met het *Akkoord duurzame inzetbaarheid en arbeidsvoorwaardengelden 2015-2019* worden arbeidsvoorwaardengelden ingezet voor opleiding ter bevordering van doorstroom. Dat rendeert maar beperkt zolang voor vacatures binnen de eigen arbeidsorganisatie zittende werknemers op geen enkele wijze voorgaan op het arbeidspotentieel van buiten de organisatie dat door globalisering almaar in omvang toeneemt. De werknemer die regie voert over zijn eigen loopbaan wordt met een uitsluitend externe arbeidsmarkt met veel concurrentie daarin belemmerd. Vanuit organisatieperspectief wordt dit loopbaanbeleid voor WP (inclusief wervings- en selectiebeleid) ingegeven door de wens om, gegeven de internationalisering, *the best person for the job* of toptalent te willen werven. Het argument dat vanwege de internationalisering en het dientengevolge internationale karakter van de universiteit er voor alle WP-posities internationaal, dus extern, geworven moet worden, getuigt van de divisiedrogreden. Internationaal is een kenmerk van de organisatie als geheel maar daarmee nog niet als vanzelfsprekend of noodgedwongen een kenmerk van elk wetenschappelijk personeelslid dat deel uitmaakt van de organisatie.

Het principiële ontbreken van een interne arbeidsmarkt voor WP, zoals uitgangspunt is in de beleidsnotitie, doet overigens ook geen recht aan het beleid op dit punt zoals verwoord in de HR-Agenda, waarin staat: Onderzocht wordt of in specifieke gevallen een interne arbeidsmarkt ook wenselijk is voor WP-functies.

Ons kenmerk  
cor17/u036

Bij goed werkgeverschap hoort loopbaanperspectief en een reële kans op doorstroom. Voor werkelijk loopbaanperspectief is naar mening van de COR een interne afgeschermdde arbeidsmarkt nodig voor althans een deel van de WP-functies (lager dan hoogleraar of UHD en uitgezonderd tenure-track posities). Evenals voor OBP zou voor een deel van die lagere WP-vacante posities moeten gelden: *dat er in principe in eerste instantie altijd intern geworven wordt, dan wel gelijktijdig in- en extern, waarbij interne kandidaten bij gelijke geschiktheid een voorkeurspositie hebben.*

Afweging tussen het organisatiebelang om het binnenhalen van toptalenten te maximaliseren en het werknemersbelang om loopbaanperspectief in de vorm van opwaartse doorstroom te krijgen, moet er o.i. toe leiden dat een interne arbeidsmarkt voor sommige WP-functies wel en voor andere WP-functies niet wordt nagestreefd. Bovendien zal in geval van een interne arbeidsmarkt voor een bepaalde vacante WP-functie, afhankelijk van de kwaliteit van de zich aandienende interne kandidaten, nog altijd de afweging worden gemaakt of toch aanvullend extern geworven moet worden. Een interne arbeidsmarkt betekent niet dat er geen externe kandidaten uiteindelijk worden geselecteerd maar betekent hoogstens dat een potentiële kandidaat die, gezien het functieprofiel, overgekwalficeerd is, gemist zou worden doordat een interne gekwalificeerde kandidaat voldoende geschikt is bevonden.

## 2. Onderwijsloopbaan

Uit paragraaf 3.A p.7 en 14 wordt niet duidelijk waarom degenen die voor een onderwijs carrière in aanmerking komen zich bewezen moeten hebben in onderzoek: *Individuele wetenschappers die zich ruimschoots hebben bewezen in onderzoek en uitstekende prestaties leveren op het gebied van onderwijs, wordt de ruimte geboden zich in de loop van hun carrière toe te leggen op (voornamelijk) onderwijs.*

Daar waar het onderzoek versterkt wordt door hoogleraarposities zou een equivalent daarvan het onderwijs kunnen bijstaan. Dit zou ook de beleden gelijkwaardigheid van onderzoek en onderwijs ten goede komen. Nu behoort een hoogleraarerschap voor onderwijs specialisten tot de mogelijkheden, maar alleen dan wanneer ook aan de (strengere) onderzoekseisen is voldaan.

Uitstekend presteren in onderwijs zou, zonder eisen te stellen anders dan voldoen in onderzoek, moeten volstaan voor een onderwijsloopbaan. Bij de onderwijsloopbaan zou een ander accent in het verleden moeten mogen voorkomen, dan bij de bestaande onderzoekloopbaan. De uitstekende onderwijzer en de uitstekende onderzoeker zouden meer complementaire loopbaanpaden moeten kunnen bewandelen, in plaats van dat de uitstekende onderwijzer zich in het verleden ook een uitstekend onderzoeker heeft betoond. Zie ook punt 4, waar we het loopbaanbeleid van de tenure-track belichten.

Het argument over *research-intensief onderwijs* dat wordt aangehaald lijkt ons niet relevant. (p.12) *De UvA biedt research-intensief onderwijs met een nauwe relatie tussen onderwijs en onderzoek. Aanstellingen met onderwijs- en onderzoekstaken zijn een fundamentele pijler voor dit beleid.* Dit beleid impliceert enerzijds dat WP zich niet dankzij verwerving van grote onderzoeksbeurzen kan vrijkopen van onderwijsverplichtingen, anderzijds impliceert het dat de docent-functie als een noodzakelijk kwaad wordt beschouwd.

De COR deelt niet de mening dat research-intensief onderwijs koppeling tussen het zelf geven van onderwijs en eigen onderzoeksuitvoering vereist. Van belang is dat die koppeling er op curriculumniveau is en dat binnen elk vak vraagstellingen, methoden en bevindingen uit onderzoek op het betreffende vakgebied gepresenteerd en besproken kunnen worden. Docenten zijn o.i. heel goed in staat om onderzoek dat zij niet zelf hebben uitgevoerd in hun onderwijs te betrekken, mits ze dankzij realistische onderwijsnormen in de gelegenheid worden gesteld onderzoeksliteratuur op hun vakgebied bij te houden.

Ons kenmerk  
cor17/u036

### 3. Eén werkgeverschap en facultair verschillend benoemings- en bevorderingsbeleid

Het is de vraag of een facultair uiteenlopend en aangescherpt benoemings- en bevorderingsbeleid wel in lijn is met de notie van de UvA als één werkgever. In hoeverre is sprake van één werkgeverschap UvA als de benoemings- en bevorderingscriteria per faculteit verschillen? De COR vindt dat een aantal zaken, waaronder het format voor de jaargesprekken, juist centraal vastgesteld dient te worden.

### 4. Tenure-track als formatie- of loopbaanbeginsel

In het bijzonder geldt de opmerking onder punt 3 voor het beleid ten aanzien van tenure-track, die facultair in alle verscheidenheid wordt gebruikt. Het is de COR niet duidelijk hoe een strikte interpretatie van het loopbaanbeginsel verenigbaar is met het formatiebeginsel. De tenure-track heeft met name onderzoek als aandachtspunt, terwijl dikwijls de wens ontstaat om vanuit onderwijstechnische redenen te rekruteren. Een tenure-tracker kan vanwege de hoge onderzoeksvrijstelling niet efficiënt hiertoe worden ingezet. De COR vindt het wenselijk om ten behoeve van gelijke waardering van onderwijs en onderzoek om de tenure-track in gewenste onderzoeks- en onderwijsverhouding te kunnen aanbieden.

Tevens is de vraag of met een 'grow or go' principe de UvA recht doet aan goed werkgeverschap. Veelal betreft een tenure-tracker een persoon die recentelijk gepromoveerd is, en een fase van post-doc posities achter de rug heeft. Dit zal niet zelden een persoon zijn ouder dan 30 jaar en wellicht in een cruciale fase van zijn of haar gezinsleven. Het is de raad mede daarom een doorn in het oog dat de tenure-track niet in principe een vast contract is waarbij de mogelijkheid bestaat deze op een standaard UD positie of docentschap te laten uitkomen. Ook komt het niet zelden voor dat een werknemer vanuit een onderzoekstrack goed past op een onderwijspositie met verantwoordelijkheden die passen bij UHD zonder dat voldaan wordt aan de onderzoekseisen. Het bevreemdt de raad dat in dergelijke scenario's door strikte onderzoeksinterpretatie gekozen wordt voor verlies van human capital. De afgelopen jaren is door afnemende financiering van het onderwijs krapte ontstaan in de onderzoeksfinanciering, en dat heeft ertoe geleid dat onderzoeksgroepen de normen voor onderzoekstijd hebben verhoogd. Het is echter belangrijk dat het opschroeven van de eisen ten aanzien voor een tenure positie niet verward dient te worden met een zoektocht naar kwaliteit. Door te hoge eisen te stellen aan een tenure positie hebben de faculteiten een instrument in handen om de ideale flexschil te creëren: die van hoogst gekwalificeerde medewerkers die zich niet snel zullen beklagen over te hoge werkdruk. Het voorliggende stuk ontbeert o.i. een duidelijke afbakening van de facultaire vormgeving van de tenure-tracks, en een standaardevaluatie van de wijze waarop kandidaten beoordeeld worden.

Tot slot wijst de COR erop dat:

- a) aanpassing van de huidige *UvA Procedure werving & selectie*, inclusief uitvoeringsvoorschrift in samenspraak met UCLO herzien moet worden;
- b) een opmerkelijk verschil in investeringskosten (WP €13.000 in 2017, OBP €157.750 in 2018) in de notitie te zien is;
- c) betrokkenheid van de COR gewenst is bij de ontwikkeling van de leidraad die ervoor zorgt dat er een gelijk speelveld ontstaat voor interne mobiliteit met heldere en eenduidige afspraken;
- d) de volgende vragen nog beantwoord dienen te worden: Wat houdt een selectief MD programma voor OBP-potentials op het gebied van beleid, advies en management in? En hoe worden die High Potentials geselecteerd?

Conclusie:

De COR stemt in met de beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid WP en OBP' mits de volgende aanpassingen worden aangebracht (zie onder A) en de volgende acties worden ondernomen (zie onder B):

Ons kenmerk  
cor17/u036

A.

1. Voor de lagere WP-vacante posities geldt hetzelfde loopbaanbeleid als voor OBP, namelijk *dat er in principe in eerste instantie altijd intern geworven wordt, dan wel gelijktijdig in- en extern, waarbij interne kandidaten bij gelijke geschiktheid een voorkeurspositie hebben.*
2. Voor een onderwijsloopbaan zijn excellente onderzoeksprestaties niet nodig. De nieuwe formulering luidt als volgt: *Individuele wetenschappers die uitmuntende prestaties leveren op het gebied van onderwijs, wordt de ruimte geboden zich in de loop van hun carrière toe te leggen op (voornamelijk) onderwijs.* Cruciaal is het benoemen van functies in het onderwijsdomein die als equivalent te zien zijn van de hoogleraar.
3. Het facultair benoemings- en bevorderingsbeleid dient in overeenstemming te zijn met het beleid dat uitgestippeld wordt in de HR-Agenda.

B.

1. Het standpunt dat er onder WP geen draagvlak zou bestaan voor een interne arbeidsmarkt (zoals die wel in het OBP-loopbaanbeleid wordt voorgesteld) moet worden uitgedaagd via een draagvlakonderzoek.
2. De mobiliteitsmonitor moet ook voor WP ingezet worden.
3. De beleidsnota voor tenure-track moet recht doen aan voldoende detail om de punten geadresseerd onder 3. te adresseren.

Met vriendelijke groet,



Breannán Ó Nualláin,  
Voorzitter



Tatiana Markaki,  
DB-lid