



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
20 oktober 2017

Telefoon
020 525 6955

Uw kenmerk
2017cu1240

Contactpersoon
E.B.I. Moors

Bijlagen
-

Ons kenmerk
cor17/u051

Onderwerp

Vervolgreactie instemmingsverzoek HR-Agenda beleidsnotitie 'Strategische Personeelsplanning bij de UvA'

Geacht College,

De COR reageert hierbij op uw antwoord (2017cu1240, d.d. 1 september 2017) inzake het niet instemmen met de beleidsnotitie 'Strategische Personeelsplanning bij de UvA'.

Bij een juiste introductie en toepassing van strategische personeelsplanning ziet de COR grote mogelijkheden voor de werkgever maar zeker ook voor het personeel, de individuele medewerker. Beider belangen zouden met de invoering van SPP volwaardig gediend moeten worden.

De COR blijft het opmerkelijk vinden dat er aan SPP gedaan kan worden zonder de taken van het personeel in beschouwing te nemen, ook al signaleert de COR dat taken in de handreikingen voor de methodiek van strategische personeelsplanning geen rol lijken te spelen¹. Zonder taken valt ook niet te denken in termen van taaklast en zonder het begrip taaklast valt niet zinnig over werkdruk te spreken. Naar de mening van de COR is de collectieve werklust een zeer bepalende factor om inzicht te krijgen in de vraag of het personeelsbestand al dan niet toereikend is en hoe men in de toekomst daarop stuurt. Alle taken en daarvoor toegekende uren kunnen in principe in een database worden opgenomen en de individuele toedeling daarvan aan de personeelscapaciteit kan op grond van de juiste algoritmen gegenereerd worden.

Het College van Bestuur heeft de werkdrukproblematiek losgekoppeld van SPP. Voor de aanpak van werkdruk wordt immers verwezen naar de Taskforce Werkdruk en het in het cao-akkoord verplicht gestelde Plan van Aanpak Werkdruk. Door in de Taskforce de werkdruk te beleggen valt een groot bezwaar ten aanzien van SPP weg. De COR ziet het wel als een gemiste kans dat werklust niet onderdeel uitmaakt van SPP. De COR verwacht dat het Plan van Aanpak Werkdruk van de Taskforce om de werkdruk te verminderen ook haar uitwerking zal hebben op SPP.

¹ H. Moonen (2017) HOE boek voor strategische personeelsplanning.

Gerard Evers en Charissa Freese (2014) Strategische personeelsplanning: hoe pak je het aan? *Tijdschrift voor HRM*

Ontwikkelingen en strategie van de organisatie worden vertaald naar het gewenste personeelsbestand om vervolgens het huidige personeelsbestand te bekijken en het verschil tussen bestaand en beoogd personeelsbestand te analyseren.



Ons kenmerk
cor17/u051

De COR is door middel van 1 vertegenwoordiger betrokken bij deze Taskforce, maar verwacht dat het uiteindelijke Plan van Aanpak Werkdruk, zodra overeenstemming met de UCLO is bereikt, ter instemming (art. 27 WOR) bij de COR op tafel komt. In de HR-Agenda 2015-2018 staat immers ook dat SPP nadrukkelijk in samenhang met werkdrukproblematiek gezien moet worden.

Zodoende stemt de COR niet in met de beleidsnotitie 'Strategische Personeelsplanning bij de UvA', tenzij er wordt toegezegd dat het Plan van Aanpak van de Taskforce Werkdruk ter instemming aan de COR wordt voorgelegd.

Met vriendelijke groet,

Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter

Maarten Terpstra,
DB-lid