



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
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
-

Uw kenmerk
2017cu1241
Ons kenmerk
cor17/u052

Onderwerp
Vervolgreactie instemmingsverzoek HR-Agenda beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid WP/OBP'

Geacht College,

De COR 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. Het onderstreept o.i. een flinke ambitie om hier stappen te willen zetten.

In uw brief van 1 september (2017cu1241) reageert u op de brief van de COR d.d. 30 juni (cor17/u36). Daarvoor (tijdens het reces van de COR) op 14 augustus hebben leden van de COR inderdaad een bijeenkomst gehad met de HR-bestuursstaf en twee P&O verantwoordelijken van de faculteiten. In dit gesprek is niet alleen van uw kant de voorliggende beleidsnotitie toegelicht, maar hebben leden van de HRM commissie van de COR de pijnpunten voor de COR verduidelijkt. In ieder geval suggereert uw brief dat commentaren uit dat gesprek zijn meegenomen bij de uitwerking van de notitie loopbaanbeleid. Dit lijkt de aanwezigen bij het gesprek op 14 augustus vooral gebaseerd te zijn op de samenvattingen zoals die zijn rondgestuurd door mevrouw P. Brok op 24 augustus. Deze observaties worden niet geheel onderschreven door aanwezige COR-leden, getuige het addendum gestuurd op 6 september.

In ieder geval heeft de COR op basis van deze correspondentie kunnen vaststellen dat er te weinig ontwikkelingen zijn op dit dossier om met de gewijzigde notitie loopbaanbeleid te kunnen instemmen. Hieronder vindt u een uiteenzetting van de belangrijkste argumenten die daartoe leiden.

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

Ons kenmerk
cor17/u052

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 een divisiedrogreden. Internationaal is misschien 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.

Voor zover het CvB meent dat er geen draagvlak onder het wetenschappelijk personeel (alle WP-functies en niet alleen decanen en hoogleraren) voor een deels interne arbeidsmarkt voor WP-functies zou bestaan omdat zijn eigen inhoudelijke overwegingen die tegen zo'n interne arbeidsmarkt pleiten, door iedereen gedeeld zouden worden, is daar sprake van een paternalistische houding waarvan het de COR ten zeerste verbaast dat de bestuurder die er na de MH-bezetting en protestacties van 2015 opnieuw op nahoudt.

Het principieel 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.*

Bij goed werkgeverschap hoort loopbaanperspectief en een reële kans op doorstroom. Voor werkelijk loopbaanperspectief is naar de mening van de COR een interne afgeschermd 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, overgekwalificeerd is, gemist zou worden doordat een interne gekwalificeerde kandidaat voldoende geschikt is bevonden.

Uw repliek dat u gebonden bent aan het HR-Logo¹ wijst erop dat kennelijk essentiële beslissingen inzake aanstellings- en bevorderingsbeleid als instemmingsgerechtigde onderdelen van loopbaanbeleid, buiten voorlegging daarvan aan de COR, zijn vastgelegd door verbintenissen met andere partijen aan te gaan.

¹ Waarmee de COR aanneemt dat dit tekstfragment uit de 'Code of conduct for the recruitment of researchers' is bedoeld: Recruitment: Employers and/or funders establish recruitment procedures which are open (All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's mobility Portal <http://europa.eu.int/eracareers>)

Ons kenmerk
cor17/u052

2. Onderwijsloopbaan

Bij punt 7 uit het Tienpuntenplan staat genoemd dat onderwijs niet los te zien is van onderzoek en een even belangrijke plaats moet innemen binnen de universiteit. Het CvB heeft zich achter de ambitie gesteld het onderwijs een gelijkwaardige positie te geven naast onderzoek. Door stormachtige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs wordt het duidelijk dat het voor medewerkers lastig is op beide gebieden te excelleren. Onderzoek heeft specialisten nodig, maar het onderwijs ook. Het ligt daarom niet in de lijn der verwachting onderwijsspecialisten te vinden binnen de medewerkersgroep die zich vooral op onderzoek toelegt. De COR wil daarom nogmaals benadrukken dat hij teleurgesteld is dat niets met het commentaar is gedaan op het feit dat medewerkers die een onderwijsprofiel ambiëren daartoe een focus moeten hebben op onderzoek – en daar zelfs uitmuntend moeten hebben gepresteerd. Zoals genoemd, vindt de COR het huidige onderzoekklimaat onverenigbaar met een focus op onderwijs.

Vanuit de onderwijsvisie die *research based education* voorstaat zou alle WP over onderzoekcapaciteiten moeten beschikken en zou tevens in de praktijk van de functie-uitoefening ruimte voor onderzoek geboden moeten worden; zelfs bij de docent-functie in zoverre dat voor het bijhouden van onderzoek(smethoden en bevindingen) er ruimte zou behoren te zijn. Ook al is de UvA gebonden aan het in cao-verband vastgestelde UFO-systeem van functiewaardering, dan nog kan er meer ruimte gecreëerd worden voor een loopbaan waarin onderwijsprestaties de pijler vormen, zoals dat in de bestaande wetenschappelijke loopbaan geldt voor de onderzoeksprestaties als pijler. Dat betekent dat voor die onderwijsloopbaan niet naast de normaliter voor de onderzoeksloopbaan geldende hoge onderzoeksprestatiecriteria excellente onderwijsprestaties worden geëist, maar dat onder verlaging van de onderzoekscriteria tot ruim voldoende, er excellente onderwijsprestaties voor worden vereist. Daarom onderstreept de COR nogmaals dat uitstekend presteren in onderwijs zou moeten volstaan voor een onderwijsloopbaan, onder de veronderstelling dat men voldoet of kan getuigen van een verleden in onderzoek. Hoe anders kunnen we als universiteit vermijden dat de medewerkers pas oog krijgen voor onderwijs wanneer de naam gevestigd is in onderzoek. Dat is weggooien van capaciteiten die met name in jonge academici aangeboden zouden moeten worden.

Met de wens om een promotietraject te creëren vergelijkbaar met die in onderzoek (onderwijshoogleraar) wilden we met name de complementariteit van de twee pijlers van de universiteit onderstrepen. Uw gevoelige punt is hier het feit van de promoties. Maar belangrijker dan dat is de wens voor een waarborg op een veilige werkomgeving voor diegenen die zich meer willen toeleggen op onderwijs – zonder dat daarmee direct de onderzoeksloopbaan opgeofferd wordt. Uit de gevoerde gesprekken op 14 augustus bleek dat het op bepaalde faculteiten niet mogelijk is om op een houdbare manier te schuiven met de balans tussen onderwijs en onderzoek. Dit lijkt in tegenspraak met uw lezing dat *de verhouding tussen de componenten onderzoek en onderwijs kan variëren per individu en/of gedurende de loopbaan*, althans niet op een manier die recht blijft doen aan deze verhouding.

Met name diegenen die zich al dan niet vrijwillig (moeten) toeleggen op onderwijs, verliezen capaciteit om mee te dingen naar de onderzoeksgelden. Als voorbeeld nemen we de onderzoeksterreinen economie en politicologie. Daar wordt iedere onderzoeker beoordeeld op basis van een 50% onderzoekaanstelling, hoewel een onderwijsfocus de balans snel laat verschuiven naar 70% onderwijs en 30% onderzoek. Niet voldoen aan de normen voor 50% resulteert in ontneming van onderzoekstijd en daarmee wordt een vicieuze cirkel ingezet die eindigt met 0% onderzoek. Dit is niet wenselijk. Ten eerste ziet de COR het als gevaar dat WP zich alleen of vooral zal focussen op onderzoek, en zich te laat of niet bekwaamt in onderwijs – waarbij aangetekend mag worden dat de

Ons kenmerk
cor17/u052

veronderstelde BKO slechts een basis is en meer nodig is om aan de verwachtingen in onderwijs te kunnen voldoen. Ten tweede gebiedt *research based education* dat de onderwijzende onderzoeker zich met het werkveld in verbinding stelt – en dat vraagt inspanning c.q. formatie.

Conclusie: de COR vindt de huidige formulering van de ambitie binnen de HR-Agenda volstrekt onvoldoende en voelt zich niet gehoord. Van een onderwijscarrière kan immers alleen sprake zijn, indien de werknemer op een stabiele manier op het gebied van onderwijs kan groeien en de huidige observaties zijn daarmee in tegenspraak. De COR eist voor instemming het volgende:

- HR-beleid gericht op gelijkwaardigheid van onderwijs en onderzoek dient te spreken over een waarborg dat werknemers in het geval van een asymmetrische verhouding tussen het totaal aan bezigheden binnen onderzoek en onderwijs in alle redelijkheid kunnen voldoen aan de eisen op geleverde prestaties. Nu is dit niet het geval.
- Daar waar ook van toponderzoekers minimale onderwijsinspanning vereist wordt, is het gerechtvaardigd om op basis van gewenste dualiteit tussen onderwijs en onderzoek en de onderwijsvisie gericht op *research based education* alle WP in staat te stellen om op redelijke manier minimale onderzoekinspanningen te leveren. Daarbij zijn (voltijds) docenten o.i. heel goed in staat om onderzoek dat zij niet zelf hebben uitgevoerd in hun onderwijs te betrekken, mits ze dankzij realistische urennormen in de gelegenheid worden gesteld onderzoeksliteratuur op hun vakgebied bij te houden. Nu is dit niet het geval, omdat onderzoekers dikwijls andere uren toebedeeld krijgen dan docenten om op hun vakgebied bij te blijven.

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? Facultaire uitwerking van UvA-benoemings- en bevorderingscriteria voor WP dient ter instemming voorgelegd te worden aan de facultaire OR. Overigens zijn aanscherping en verzwaring van eisen t.o.v. het Kader benoeming en bevordering WP nooit te typeren als in lijn met de UvA-criteria voor benoeming en bevordering.

4. Tenure track (TT)

Ten aanzien van de TT als formeel traject zijn we nauwelijks tot elkaar gekomen. Het bestuur wenst niets te specificeren vanuit de gedachte dat invulling van TT per faculteit en zelfs per onderzoeksgroep verschillend is. Voorstel van het bestuur is een toolbox ter beschikking te stellen aan faculteiten die het instellen van TT overwegen. Deze moet dan beste praktijken bevatten en verdere technische handvaten om het gemakkelijker te kunnen implementeren. Deze opvatting ten aanzien van TT beleid gaat o.i. voorbij aan punt 8 van het Tienpuntenplan, dat paal en perk stelt aan tijdelijke contractvormen. Gesteld wordt dat TT in principe gericht is op contracten voor onbepaalde tijd. Daar wil de COR tegenin brengen dat door de grote verscheidenheid aan invullingen voor deze contractvorm er moeilijk een beeld gevormd kan worden over de haalbaarheid van een TT voor een werknemer. Onze zorgen heeft u niet anders geadresseerd dan dat een toolbox dit moet oplossen, omdat hierin de mogelijke beoordelingscriteria besproken worden. Dit gaat niet werken, temeer daar de faculteiten de beoordelingscriteria die afhangen van de verschillende vakgebieden ook nog eens met de regelmaat van de klok bijstellen. Hoe hierin een toolbox richtinggevend kan zijn is de vraag voor ons. Daarbij dient opgemerkt te worden dat het niet alleen een van de vele contractvormen is die wordt gebruikt aan de UvA omdat er faculteiten zijn die reeds of voornemens zijn deze als leidend te beschouwen voor aanstelling van WP. Daarbij is een uitwerking van de toolbox nog niet aan de COR voorgelegd. De COR eist voor zijn instemming daarom een nauwgezette evaluatie van de effectiviteit

Ons kenmerk
cor17/u052

van tenure track als middel om vast personeel te verwerven, teneinde de tijdelijkheid van dergelijke constructies tot een minimum te beperken overeenkomstig het Tienpuntenplan.

De andere punten van kritiek op de notitie t.a.v. tenure track blijven bestaan. De COR heeft met instemming op de HR-Agenda niet ingestemd met het 'grow or go' principe dat de basis vormt voor een tenure track aanstelling. Het is o.i. niet duidelijk waarom een medewerker die zich niet kwalificeert voor een UHD positie volgend uit een TT niet zou kunnen functioneren als UD. Verder moet de werkgever duidelijkheid bieden; TT kan tot onredelijke onzekerheid leiden voor mensen die een wetenschappelijke carrière ambiëren (iemand studeert af op zijn/haar 24^e, promoveert op zijn/haar 28^e, is dan postdoc tot zijn/haar 34^e, en heeft op zijn/haar 39^e pas zijn/haar eerste vaste aanstelling). Dit punt is al in onze brief inz. de beleidsnotitie 'Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans' beargumenteerd, waarbij het uitgangspunt is dat een UD met vast contract en een gewone proeftijd het uitgangspunt moet zijn. De COR hecht er ook aan dat er bij ziekte, zwangerschap en ouderschapsverlof iemand in een TT een verlenging van het traject krijgt.

Conclusie:

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

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.*
3. Beoordelingscriteria voor WP moeten in lijn zijn met redelijke verwachtingen op basis van explicitering van de verhouding tussen onderzoek en onderwijs in de taakstelling.
4. Tenure track programma's van de verschillende faculteiten worden geëvalueerd t.a.v. beoordelingscriteria en de effectiviteit om tot vaste aanstelling te komen.
5. Beoordelingstermijnen voor de tenure track houden rekening met uitval door ziekte en zwangerschapsverlof.
6. Het facultair benoemings- en bevorderingsbeleid dient in overeenstemming te zijn met het beleid dat uitgestippeld wordt in de HR-Agenda.
7. De COR wordt betrokken bij de ontwikkeling van de leidraad die ervoor zorgt dat er een gelijk speelveld ontstaat voor interne mobiliteit met heldere en eenduidige afspraken.

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.



Ons kenmerk
cor17/u052

Met vriendelijke groet,

Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter

Maarten Terpstra,
DB-lid