



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
26 april 2017
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
-

Uw kenmerk
2017cu0411
Ons kenmerk
cor17/u022

Onderwerp

Reactie instemmingsverzoek HR-Agenda beleidsnotitie Strategische Personeelsplanning bij de UvA

Geacht College,

De COR waardeert uw inzet in de implementatie van onderdelen van de HR-Agenda 2015-2020. Echter, het wordt de COR niet helemaal duidelijk voor welk probleem de beleidsnotitie *Strategische Personeelsplanning bij de UvA* oplossing biedt.

Bij de samenstelling van het personeelsbestand wordt geanticipeerd op ontwikkelingen en ambities, zo staat in het prioriteitenoverzicht behorend bij de HR-Agenda 2015-2020. “Hierbij wordt nadrukkelijk rekening gehouden met het voorkomen van te hoge werkdruk bij wp en obp.” Strategische personeelsplanning wordt in samenhang gebracht met werkdrukproblematiek, maar in de overzichten van interne factoren of knelpunten die aanleiding zijn voor SPP (p. 4-5) staan werkdruk/prestatiedruk/peikbelasting niet genoemd. Dat is onbegrijpelijk, gezien de hoge en almaar toegenomen werkdruk aan de universiteit¹. Manifestaties van (kwantitatieve) werkdruk zijn: het werk niet af krijgen in de daarvoor toegemeten tijd, overwerken in avonden, weekend en vakantie, doorwerken bij ziekte omdat het werk zich anders opstapelt, ervaren prestatiedruk. Ervan uitgaande dat werknemers de voor het werk benodigde capaciteiten hebben en dat ze de regelmogelijkheden die er zijn voldoende benutten, is werkdruk het gevolg van een (kwantitatieve) disbalans tussen taaklast en belastbaarheid (verwerkingsvermogen). Zo’n disbalans ontstaat als de hoeveelheid werk in de tijd waarbinnen het werk af moet zijn de belastbaarheid van de werknemer te boven gaat². Strategische personeelsplanning zou tot een passende bezetting moeten leiden. Gegeven de taken is de vraag welke personeelskwaliteiten voor uitvoering daarvan nodig zijn en gegeven het bestaande

¹ Uit recent onderzoek door vakbond FNV en VAWO naar werkdruk onder universitair personeel blijkt dat 67% een hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart en dat 75% een toename van werkdruk zag in de afgelopen 3 jaar (zie <https://www.fnv.nl/site/nieuws/webassistent/Annika-Heerekop/werkdruk-medewerkers-universiteiten-ongezond-hoog-3/onderzoekwerkdrukuniversiteiten.pdf>). Het item uit de UvA-medewerkersmonitor *Ik werk langer door dan het aantal uren zoals vastgelegd in mijn aanstelling* scoort onder het WP 4 op een schaal 0-5. Volgens gegevens uit de UvA-medewerkersmonitor werkt iets meer dan 50% van het personeel over de jaren heen vaak of altijd langer door dan de formele werktijd en ongeveer 50% moet vaak of altijd heel hard werken om de taken af te krijgen.

² Zie Oerlemans (2013) *Dossier werkdruk*

http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/D_Werkdruk.pdf en *Multidisciplinaire richtlijn werkdruk* van de NVAB <https://www.nvab-online.nl/richtlijnen/richtlijnen-NVAB/richtlijn-werkdruk>

Ons kenmerk
cor17/u022

personeelsbestand is de vraag welke taken daarmee in redelijkheid uitgevoerd kunnen worden. De structurele werklast zal onderdeel zijn van SPP, stelt de notitie (p. 3 van de beleidsnotitie). Een kloof tussen structurele werklast enerzijds en competenties (personele kwaliteit) en capaciteit (personele kwantiteit) anderzijds brengt werkdruk teweeg en die kloof zou met behulp van SPP gedicht moeten worden. Nu SPP (stap 1-5 p. 9) kennelijk geen taakanalyse impliceert en er alleen in termen van strategische doelen van de organisatie, personeelsbestand en personeelsplanning wordt gedacht in plaats van in termen van taken die verricht moeten worden om de beoogde resultaten te bewerkstelligen, is naar mening van de COR niet duidelijk hoe de bestaande werkdrukproblematiek met SPP wordt opgelost, te meer daar de universiteit een budgetgestuurde organisatie is. SPP draait om het beleid van instroom, doorstroom en uitstroom met oog op de organisatiedoelen en -strategie, ‘the right size, shape, costs and agility’³. Vermindering van werkdruk is daarvan vanzelfsprekend bijverschijnsel, dus zou dat expliciet geadresseerd moeten worden in deze beleidsnotitie. Door werkdruk niet te adresseren draagt de beleidsnotitie SPP o.i. niet bij aan een serieuze aanpak van werkdruk.

Voorwaarde voor SPP is een datasysteem waarin alle kwalitatieve en kwantitatieve HR-gegevens zijn opgeslagen. Kwaliteit (competenties en vakbekwaamheid) en ontwikkelingsmogelijkheden (scholing en ervaring) van personeelsleden moeten daarin opgenomen zijn. Aan die vereiste zou in principe het digitale personeelsinformatiesysteem moeten kunnen voldoen. Verder moet er analysecapaciteit zijn voor wat betreft HR-gegevens. Een tweede voorwaarde is leiderschapskwaliteit bij leidinggevenden: people management vaardigheden (Evers & Freese, 2014). De COR wil in dit verband nadrukkelijk waarschuwen voor tekorten in objectieve waardering en beoordeling van personeel.

Als eenheden zelf vormgeven aan SPP bestaat o.i. het risico dat het uitgangspunt van één werkgeverschap in gevaar komt doordat SPP leidt tot een per eenheid verschillend instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid. De vraag is hoe dit voorkomen wordt.

SPP dwingt verder tot resultaat- & ontwikkelgesprekken i.p.v. functioneringsgesprekken. De COR vindt dat minder wenselijk.

De beleidsnotitie informeert daarbij niet over de totale kosten die gemoeid zijn met de invoering van SPP gedurende 2 jaar en de evaluatie ervan. De COR zou daarover graag geïnformeerd willen worden.

Voorafgaand aan de pilots dienen criteria te worden vastgesteld op basis waarvan een besluit tot al dan niet doorzetten van SPP voor de hele UvA genomen zal worden.

Conclusie:

Hoe kan, zonder taken in ogenschouw te nemen en zonder expliciet in te gaan op vermindering van werkdruk, louter door toepassing van strategische personeelsplanning, vermindering van werkdruk worden verwacht? De COR is er niet van overtuigd dat strategische personeelsplanning op basis van deze beleidsnotitie zal resulteren in verlaging van werkdruk voor het personeel. Wil de COR met deze beleidsnotitie kunnen instemmen, dan moet de notitie duidelijk maken hoe SPP bijdraagt aan verlaging van de werkdruk voor het personeel. Daartoe lijkt ons nodig dat stap 1 en stap 3 in de aanpak SPP worden uitgewerkt met een voorstel voor analyse van taken in het universitair bedrijf. Deze beleidsnotitie maakt sterk de indruk van een ‘papieren tijger’, te meer daar de procedure om tot strategische personeelsplanning te komen voor daadwerkelijke uitvoering onvoldoende gedetailleerd beschreven is. Daarmee biedt ze geen oplossing voor de ingewikkelde puzzel die SPP lijkt te zijn (p. 12).

³ Evers, G.& Freese, C. (2014) Strategische personeelsplanning: hoe pak je het aan? *Tijdschrift voor HRM*.



Ons kenmerk
cor17/u022

De COR stemt niet in met de voorgelegde versie van de beleidsnotitie over strategische personeelsplanning tenzij concrete stappen, voorstellen en maatregelen ter vermindering van de werkdruk van het personeel gebaseerd op een taaklastanalyse in de beleidsnotitie worden geïntegreerd. Daarmee kan tevens geanticipeerd worden op het plan van aanpak dat de UvA in het kader van het nieuwe cao-akkoord levert over het terugdringen van de werkdruk en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Met vriendelijke groet,

Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter

Tatiana Markaki,
DB-lid