



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
31 mei 2017
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
-

Uw kenmerk
2017cu0411
Ons kenmerk
cor17/u029

Onderwerp

Reactie instemmingsverzoek HR-Agenda beleidsnotitie 'Verbetering Jaargesprekken aan de UvA'

Geacht College,

Voor instemming met het voorgenomen beleid inzake functioneringsgesprekken moet men oordelen uitgaande van het cao-kader voor de jaargesprekken (art.6.6). Dat laat onverlet dat het zinvol is om ook daarbuiten, in volledige vrijheid, te reflecteren op het nut van functioneringsgesprekken. Hoe zinvol is het om jaarlijks een gesprek in een ongelijkwaardige arbeidsrelatie met een persoon niet naar keuze te voeren over de eigen ontwikkeling? Hoe wordt voorkomen dat met het functioneringsgesprek en de beoordeling de academische vrijheid wordt ingeperkt? Deze notitie moet op basis van de preambule van de cao-nu (01/01/2015 – 01/07/2016) beschouwd worden als uitwerking van de "Toekomst als onderwerp van periodieke gesprekken".

De drie onderwerpen waaraan in het jaargesprek volgens art.6.6 lid 1 sub a, b en c cao aandacht moet worden besteed, zijn niet geheel evenwichtig gerepresenteerd in de vier kernvragen waar het jaargesprek volgens de beleidsnotitie over gaat¹: vraag 1 betreft welbevinden en motivatie en de vragen 2, 3 en 4 betreffen inzetbaarheid. Er ligt dus een verhoudingsgewijs zwaar accent op inzetbaarheid.

Voorwaardelijk voor instemming is voor de COR allereerst de beschikbaarheid van de UvA-Handreiking jaargesprekken en de formulieren die het inhoudelijk format voor het jaargesprek vormen, alsmede het geactualiseerde beoordelingsvoorschrift.

Amper 60% van het personeel waardeert het jaargesprek positief, blijkt uit de UvA-medewerkersmonitor 2008, 2011, 2014 en 2015. Onder de knelpunten wat betreft kwaliteit en opbrengst van het jaargesprek herkent de COR niet het type knelpunt waarover hem nogal eens signalen bereiken: onoordeelkundige leidinggevendenden (zonder vakinhoudelijke kennis), onjuiste individuele toeschrijvingen van 'resultaten', beoordelingen binnen het kader van het functioneringsgesprek en een intimiderende bejegening door leidinggevendenden. Het is dit type knelpunten waardoor het jaargesprek meermalen een ronduit destructief effect heeft op de werknemer. Ons inziens wordt er in de beleidsnotitie een onrealistisch positief beeld gegeven van wat het jaargesprek vermag te bewerkstelligen.

¹ Zie de samenvatting pag.2

Ons kenmerk
cor17/u029

Als basis voor zorgvuldige oordeelsvorming, of liever gezegd om tot een meer valide oordeel te komen, kunnen een competentiehandboek en 360 graden feedback nuttige instrumenten zijn, mits voorkomen wordt dat vakinhoudelijke bekwaamheden te veel verdrongen worden door aspecten van sociaal en communicatief gedrag die discutabel en lastig objectiveerbaar zijn. Bij 360 graden feedback moet een selectie van feedback-gevers die bias vertoont, voorkomen worden. Voor een goede evaluatie is een representatieve afspiegeling van de werkomgeving onmisbaar. Naast feedback op de werkresultaten, afgemeten aan het toepasselijke UFO-functieprofiel, wordt feedback gegeven op professioneel gedrag, af te meten aan (te ontwikkelen) gekoppelde competenties uit het UFO Competentiehandboek Nederlandse Universiteiten. Die competenties moeten naar mening van de COR niet méér zijn dan een vocabulaire dat het gesprek over professioneel gedrag mogelijk maakt en dat aanknopingspunt biedt voor verdere ontwikkeling. De prestatiedruk mag er niet door toenemen en vakinhoudelijke bekwaamheid mag er niet door overschaduwd worden.

Het beeld van een volwaardige arbeidsrelatie gaat de COR te ver. In de preambule cao-nu staat weliswaar dat de insteek een meer gelijkwaardige arbeidsrelatie is, maar alleen al door eenzijdig instructierecht en loonmacht is volledige gelijkwaardigheid in de arbeidsverhouding ver te zoeken. Om het functioneringsgesprek daadwerkelijk tweezijdig te doen, is nodig dat een medewerker beschikt over het UFO-functieprofiel en de daaraan gekoppelde competenties van zijn leidinggevende. Laat voor de werknemer inzichtelijk zijn welke informatiebronnen de leidinggevende gebruikt als input voor zijn feedback in het functioneringsgesprek.

De COR vreest dat met het jaargesprek nieuwe stijl een grotere belasting voor werknemers ontstaat. Een jaarverslag maken van de doelen die werknemer heeft bereikt t.a.v. eerdere resultaat- en ontwikkelingsafspraken, toevoegen studentevaluaties en publicatielijst en het volgen van een training in gespreksvaardigheden vormen een extra belasting. Bij het streven naar verbetering moet niet uit het oog verloren worden dat veel werknemers door verzwarende van de werkomstandigheden en taaklast moeite hebben om verslechtering te voorkomen.

Waar de bestaande regeling toestaat dat het verslag van het jaargesprek voor gezien wordt getekend (*De gemaakte opmerkingen en afspraken worden op schrift gezet en door leidinggevende en werknemer voor gezien getekend.*) is kennelijk in het nieuwe beleid uitgangspunt dat voor akkoord wordt getekend. Dat is een belangrijk verschil, want accorderen betekent instemmen met de inhoud van het verslag. Volkomen onduidelijk is wat de passende interventie wel en niet kan zijn in geval een werknemer het jaargesprekverslag niet voor akkoord wil tekenen. De COR vindt dat de mogelijkheid om voor gezien te tekenen onverminderd moet blijven bestaan, zonder dat grote sociale druk wordt uitgeoefend om te accorderen.

Aangezien het beoordelingsvoorschrift een zorgvuldige procedure ter motivering van een rechtspositioneel besluit behelst, moet dit gehandhaafd blijven. Alleen art.9 lid 1 van dit beoordelingsvoorschrift, dat het CvB de mogelijkheid biedt om in 'bijzondere gevallen' af te wijken van het beoordelingsvoorschrift, dient naar mening van de COR geschrapt te worden. Wanneer sprake is van bijzonder geval en wat afwijken kan inhouden staat niet in de toelichting vermeld. In de praktijk kan elk geval dan ineens bijzonder zijn en kan afwijken van het beoordelingsvoorschrift in extremo betekenen het volledig negeren van de in het beoordelingsvoorschrift opgenomen procedure inclusief mogelijkheid van bezwaar tegen de beoordeling. Bijzondere gevallen zijn al afgedekt middels disciplinaire maatregelen (zie art.6.10 – 6.16 cao-nu), waarvan strafontslag de meest verregaande is, (zie <https://www.vawo.nl/ontslag-bij-ambtenarenaanstelling/>). Daarom is art.9 lid 1 overbodig en bovendien inconsequent omdat dit het dwingende karakter van het beoordelingsvoorschrift ondergraaft.

Ons kenmerk
cor17/u029

Conclusie: de COR stemt niet in met de notitie ‘Verbetering jaargesprekken’ tenzij voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

1. De handreiking jaargesprekken (waaruit tenminste de gespreksonderwerpen blijken en de informanten) wordt toegevoegd en heeft de instemming van de COR;
2. Formulieren die het inhoudelijk format voor het jaargesprek vormen worden toegevoegd en hebben instemming van de COR; buiten in de cao genoemde onderwerpen voor het jaargesprek (art.6.6 lid 1cao-nu) is ook werklast vast onderwerp van gesprek.
3. Het geactualiseerde beoordelingsvoorschrift (exclusief art.9 lid 1) wordt toegevoegd en heeft de instemming van de COR;
4. Vermeld wordt dat de werknemer zich in het jaargesprek kan laten bijstaan door een persoon naar keuze;
5. De werknemer heeft het recht om het verslag van het jaargesprek voor gezien i.p.v. voor akkoord te tekenen zonder dat dit nadelige gevolgen voor hem/haar heeft;
6. Er worden geen decentrale arbeidsvoorwaardengelden ingezet ten behoeve van de jaargesprekken;
7. Geëxpliciteerd wordt waartoe de werknemer met grote onvrede over het jaargesprek zich kan wenden en heeft de toestemming van de COR.

Met vriendelijke groet,



Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter



Tatiana Markaki,
DB-lid