



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/u050

Onderwerp

Vervolgreactie HR-Agenda: beleidsnotitie 'Verbetering jaargesprekken aan de UvA'

Geacht College,

Kennis genomen hebbend van uw reactie (d.d. 01/09/2017; uw kenmerk 2017cu1240) concludeert de COR dat u op enkele eerder door ons gestelde voorwaarden voor instemming (deels) tegemoet gekomen bent, maar dat er nog een aantal voorwaarden resterend waarop u de medezeggenschap onvoldoende tegemoet komt.

Om te beginnen wil de COR benadrukken dat verbetering van de jaargesprekken niet alleen op procedures en manieren van communiceren hangt, maar vooral ook op inhoudelijke kennis bij de leidinggevende van het vakgebied waarop de werknemer werkzaam is. Wanneer de afstand in deskundigheid tussen leidinggevende en werknemer erg groot is, wordt het voor leidinggevende lastig om feedback en coaching te bieden en informatie van collegae over een werknemer op juiste waarde te beoordelen en mee te wegen in het functioneringsgesprek. Ook moet ervoor gewaakt worden dat de niet-vakinhoudelijk bepaalde UFO-competenties te zeer het beeld van iemands functioneren gaan bepalen. Bovendien moet op aspecten van het werk waarvoor een zodanige concurrentie geldt dat de kans op het niet bereiken van het beoogde doel erg groot is (onderzoekssubsidies en publicaties in wetenschappelijke tijdschriften met hoge impact) niet alleen naar targets, maar ook naar de kwaliteit van het feitelijk verrichte werk (kwaliteit van een niet gehonoreerde onderzoeksaanvraag of artikel dat niet door de strenge selectie van een hoogstaand tijdschrift gekomen is) gekeken worden.

De COR ziet graag dat de volgende punten opgenomen worden in de beleidsnotitie:

- 1) De COR hecht eraan dat in de notitie letterlijk komt te staan *dat de werknemer zich in het jaargesprek kan laten bijstaan door een persoon naar keuze*. De mogelijkheid voor de werknemer om zich te laten bijstaan moet niet afhangen van de vraag of werknemer en leidinggevende het daarover in overleg eens worden. Gezien de machtsongelijkheid tussen werknemer en leidinggevende (werkgever) is dit – zich laten bijstaan – m.n. voor de werknemer een belangrijk recht. Het verbaast de COR dat hier niet de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie (VIR) wordt genoemd als mogelijke procesbegeleider met mediation vaardigheden.
- 2) Inhoudelijk is er samenhang tussen jaargesprekssystematiek en formele beoordeling in die zin dat op basis van een jaargesprek waaruit onvoldoende functioneren blijkt, de leidinggevende

Ons kenmerk
cor17/u050

kan besluiten tot een functioneringstraject. Als het verbetertraject dat daaraan ten grondslag ligt onvoldoende resultaat oplevert naar de mening van de leidinggevende, kan deze overgaan tot een formele beoordeling. Het Beoordelingsvoorschrift – dat ongewijzigd blijft – dient om te borgen dat besluiten met ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers zorgvuldig worden genomen. De COR heeft u erop gewezen dat de zorgvuldigheid die verankerd is in het dwingend voorgeschreven Beoordelingsvoorschrift in de praktijk ernstig ondergraven kan worden door gebruik te maken van art. 9.1 van dit voorschrift dat het CvB in de gelegenheid stelt om in bijzondere gevallen (waarbij niet nader is omschreven wanneer een geval als zodanig kan gelden) af te wijken van het Beoordelingsvoorschrift. Nu in tenminste één casus is gebleken dat dit afwijken kennelijk kan betekenen dat het hele Beoordelingsvoorschrift ten nadele van de werknemer wordt omzeild, is duidelijk dat dit als hardheidsclausule bedoelde artikel, als volgt geherformuleerd zou moeten worden: *In individuele gevallen waarin onverkorte toepassing van deze regeling tot een voor de medewerker onbillijke uitkomst leidt, kan het CvB besluiten hiervan af te wijken* of geheel geschrapt zou moeten worden. De COR hecht er groot belang aan dat de formele beoordeling als eventueel sluitstuk van jaargesprek(ken) en functioneringstraject zorgvuldig en op basis van een compleet beeld van de werknemer plaatsvindt.

Eliminering van het voornemen tot actualiseren van het Beoordelingsvoorschrift uit deze beleidsnotitie om dit twistpunt met de medezeggenschap te ontlopen, vindt de COR een onvoldoende reactie op dit wezenlijke aspect van zorgvuldig personeelsbeleid. Bovendien moet bedacht worden dat de UvA-regeling die met deze beleidsnotitie ‘Verbetering jaargesprekken’ vervalt, de beleidsnotitie ‘Functioneren aan de UvA’ betreft, waarin naast de Handreiking jaargesprekken ook het Beoordelingsvoorschrift is opgenomen.

- 3) De COR zou graag de hyperlink opgenomen zien naar het digitale 360 graden feedback instrument van de VSNU waarmee medewerkers collegae om feedback kunnen vragen t.b.v. het functioneringsgesprek.
- 4) De COR ziet niet in waarom de handreiking jaargesprekken en de basisformulieren geen integraal deel zouden uitmaken van deze beleidsnotitie en dus van het instemmingsverzoek daarover. Implementatie behelst in principe slechts de procesmatige en planmatige invoering van een beleid(swijziging). De vernieuwde handreiking en basisformulieren zijn inhoudelijk onderdeel van het beleid. In de voorgaande beleidsnotitie ‘Functioneren aan de UvA’ was ook de handreiking voor de jaargesprekken opgenomen. Aangezien die beleidsnotitie door deze vervangen wordt, ligt het voor de hand hierin tevens de handreiking jaargesprekken inclusief basisformulieren op te nemen. Dat voorkomt idiosyncratisch begrip, interpretatieverschillen en verschillen in uitvoering.

Samenvattend stelt de COR als voorwaarden voor instemming met de beleidsnotitie ‘Verbetering jaargesprekken’:

- 1) Letterlijk opnemen *dat de werknemer zich in het jaargesprek kan laten bijstaan door een persoon naar keuze*;
- 2) Het Beoordelingsvoorschrift evenals de handreiking jaargesprekken plus basisformulieren als integraal onderdeel van deze beleidsnotitie incorporeren;



Ons kenmerk
cor17/u050

- 3) De onbeperkte mogelijkheid voor het CvB om van het Beoordelingsvoorschrift af te wijken zodanig inperken dat het dwingend karakter van het Beoordelingsvoorschrift niet door art. 9.1 ondergraven wordt.

Met vriendelijke groet,

Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter

Maarten Terpstra,
DB-lid