



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
8 maart 2018
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
-

Uw kenmerk
-
Ons kenmerk
cor18/u010

Onderwerp
Initiatiefadvies inzake het loopbaanbeleid WP

Geacht College,

Hoewel niet op alle punten tot overeenstemming gekomen kon worden, heeft u de beleidsnotitie Loopbaanbeleid WP/OBP (d.d. 12/12/2017, kenmerk 2017-076255) vastgesteld.

Hoewel de COR niet voldoende juridische basis ziet om een beroep op nietigheid van uw vaststellingsbesluit met succes te laten toetsen aan het redelijkheidscriterium, waardoor het beroep op nietigheid is ingetrokken, vraagt de COR u op enkele punten betreffende deze beleidsnotitie om antwoorden, zekerstellingen of bereidheid. Onderstaande tekst is bedoeld als initiatiefadvies conform art. 23 lid 3 WOR.

Betreffende ontbreken van interne arbeidsmarkt voor WP

Zowel in de oude procedure 'Werving en selectie' (uitvoeringsvoorschrift 1) als in de recentelijk vastgestelde notitie 'Loopbaanbeleid WP/OBP' zijn, in plaats van een interne arbeidsmarkt, bevoegdheden aan CvB, decaan en vooral aan leidinggevendenden toegekend die in beginsel bepalen voor wie er wel en voor wie er niet een bepaalde vacature intern wordt opengesteld¹. Het verkrijgen van een loopbaanafsprak met leidinggevende is cruciaal voor een verdere loopbaan. De COR vreest voor willekeur omdat leidinggevendenden zo bepalen wie wel en wie geen loopbaanperspectief binnen de UvA heeft. Bij de transparantie van loopbaanafspraken en daaraan onderliggende (impliciete) selectie kan een vraagteken geplaatst worden.

De COR ziet graag dat werkgever hier via het intranet duidelijk maakt wat een personeelslid van het WP moet doen om binnen de UvA een loopbaan te realiseren, anders dan door naar eigen inzicht cursussen te volgen en andere kwalificerende inspanningen te verrichten². Het format voor een overeenkomst voor loopbaanafsprak moet ook voor personeel op het intranet vindbaar zijn.

¹ In de procedure Werving en selectie: afspraken i.h.k.v. management development of loopbaantraject. In de beleidsnotitie 'Loopbaanbeleid WP/OBP': *binnen de eigen faculteit of afdeling moet de mogelijkheid tot up- en side-grading tussen medewerker en leidinggevende besproken kunnen worden.[...] Voor WP in vaste dienst is het mogelijk een loopbaanafsprak met hun leidinggevende te maken over doorgroei naar een hogere positie, waarbij benoemings- en bevorderingscriteria een handvat voor het gesprek kunnen zijn.[...] Medewerkers bespreken de mogelijkheden en onmogelijkheden voor ontwikkeling en/of mobiliteit met hun leidinggevende.*

² Zoals hier staat: <https://medewerker.uva.nl/fmg/shared-content-secured/medewerkersites/uva-medewerkers/nl/az/loopbaanontwikkeling/loopbaanontwikkeling.html>

Ons kenmerk
cor18/u010

De COR ontvangt verder graag voor wat betreft de WP-functies (zowel vast als tijdelijk) een overzicht van het percentage doorstroom over de afgelopen 5 jaar: per WP-functie het percentage vacatures dat met een interne kandidaat is vervuld, hetzij via doorstroom (loopbaanafsprake of tenure track) hetzij via open werving.

Overigens meent de COR nog steeds dat bij goed werkgeverschap loopbaanperspectief hoort en een reële kans op doorstroom. De kans op doorstroom moet niet afhankelijk zijn van up- en side-grading in overleg met de leidinggevende, maar moet voor goed functionerend WP reëel zijn wanneer zij binnen de UvA-organisatie op eigen initiatief solliciteren. De bewering dat WP op de internationale markt van zijn wetenschapsgebied opereert en OBP op een nationale markt ziet de COR niet feitelijk onderbouwd. In het uitgangspunt dat daarom OBP wel en WP geen interne arbeidsmarkt behoeft, kan de COR niet meegaan. Overigens staat niets de leden van het WP in de weg internationaal te solliciteren, maar een per definitie internationale openstelling van elke WP-vacature in combinatie met het uitgangspunt “the best person for the job” vermindert wel de loopbaankans van UvA-personeel als direct gevolg van de omvang van de concurrentie die dat teweeg brengt.

De COR vraagt u ook naar de betekenis van de verbintenis aan het HR Excellence in Research-logo in het bijzonder de ‘Code of Conduct for the Recruitment of Researchers’ dat nooit aan de COR is voorgelegd maar wel in 2014 door de voorzitter van het CvB is aangevraagd voor de UvA. Wat is daarvan precies de betekenis voor het personeelsbeleid?

Betreffende de onderwijsloopbaan

In het Tienpuntenplan van uitgangspunten dat het CvB in reactie op de bezettingen en protestbeweging in maart 2015 aan de academische gemeenschap heeft gepresenteerd, staat (punt 7): *onderwijs even hoog waarderen als onderzoek, o.a. door het invoeren van een nieuw loopbaanmodel*. In hoeverre is er nu meer mogelijk voor personen met uitstekende onderwijscapaciteiten? De beide loopbaanpaden van onderwijs en onderzoek onderscheiden zich door een complementair profiel voor wat betreft hoofdtaak en neventaak waarbij steeds als eis geldt: excellent presteren op de hoofdtaak en zeer goed presteren op de neventaak. Voor de onderwijsgevenden bij uitstek, docenten 1-4, is zo nooit een onderwijsloopbaan weggelegd want zij zijn door hun volledige onderwijstaakstelling niet in de gelegenheid om zeer goed te presteren in onderzoek.

Voor een onderwijs carrière zou naar mening van de COR uitstekend presteren in onderwijs voldoende moeten zijn, zonder daar zo'n hoge eis ten aanzien van het prestatieniveau in onderzoek aan toe te voegen, anders dan een ervaringseis. De COR meent dat de prestatienorm voor wat niet de hoofdtaak is, erg hoog ligt.

De COR ziet graag dat degenen die de UFO-functie docent vervullen, in de gelegenheid worden gesteld om 20 procent van hun werktijd aan onderzoeksactiviteit en publicatie te besteden.

De COR krijgt graag instemmingsrechten op grond van art. 27 lid 1 sub e WOR op de actualisering van het “Kader Benoemings- en Bevorderingseisen van Wetenschappelijk Personeel” en op grond van art. 27 lid 1 sub g WOR op de beoordelingsindicatoren die voor onderwijsprestaties zullen gelden.

Betreffende tenure track

Voor wat betreft de tenure track bent u van mening dat tijdelijk uit de running zijn door maatregelen gecompenseerd moet worden. Daartoe wordt een 5-jarige tenure track voor 6 jaar overeengekomen. Daarbovenop is nog 3 maanden verlenging mogelijk in het geval van uitval door bijzonder verlof (langdurige ziekte of zwangerschapsverlof). De COR krijgt in dit verband wel graag de garantie dat elke tenure track feitelijk haalbaar is binnen 5 jaar.

Bij faculteit specifiek gebruik van een toolbox moet voorkomen worden dat optreden van de UvA als één werkgever ondermijnd wordt.

Ook moet oneigenlijk gebruik van de tenure track als verlengde proefperiode voorkomen worden.



Ons kenmerk
cor18/u010

De COR zou graag over de afgelopen vijf jaar het percentage tenure trackers willen ontvangen dat up, dan wel out gestroomd is.

Betreffende facultaire richtlijnen benoeming en bevordering

De COR meent dat één werkgeverschap en facultair verschillend benoemings- en bevorderingsbeleid moeilijk te rijmen zijn met elkaar. Graag ziet de COR de garantie dat daar waar de benoemings- en bevorderingseisen facultair hoger liggen dan universitair (Kader benoemings- en bevorderingsbeleid WP) het universitaire Kader heerst.

Betreffende monitoring loopbaanstap tijdelijk WP buiten de UvA

De COR ziet graag dat er wordt gemonitord (op basis van exit-gespreksinformatie) in welke volgende (wel/niet passende) baan tijdelijk WP dat de UvA uitstroomt, terecht komt (dat geldt in het bijzonder voor promovendi, postdocs (onderzoekers) en junior docenten (docent-4)).

Graag verneemt de COR uw reactie op de concrete vragen en aanbevelingen.

Hoogachtend,

Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter

Cees Kleverlaan,
Vicevoorzitter