

Op 20 mei 2008 is in de Marienhof in Amersfoort een werkconferentie over de introductie van Functiecontracten bij de Nederlandse universiteiten gehouden.

Functiecontracten zijn opgenomen in een experimenteerartikel in de huidige CAO. Een wetenschapper die een functiecontract aangaat, wordt niet afgerekend aanwezigheid, maar op een bepaald resultaat dat hij in een afgesproken periode heeft behaald. CAO-bepalingen over verlof worden buiten werking gesteld.

Het doel van de bijeenkomst is het delen van de aanwezige kennis over functiecontracten.

Eerste plenaire deel

De werkconferentie wordt geopend door de dagvoorzitter, en tevens eerste spreker, de heer Flierman (voorzitter CvB van de Universiteit Twente). De heer Flierman stelt dat modernisering van de arbeidsvoorwaarden geboden is. Dit kan met instrumenten als 'tenure

track' en beleid voor post-docs. Maar ook met behulp van functiecontracten. Een functiecontract biedt de wetenschapper namelijk vrijheid in het organiseren



en uitvoeren van zijn werk. De heer Flierman formuleert als doel van de werkconferentie het vinden van antwoorden op zoveel mogelijk vragen om zo een basis te leggen voor een succesvolle implementatie van functiecontracten binnen de Nederlandse universiteiten.

De tweede spreker van de dag is de heer Hugo Levie, hoofd werkgeversoverleg VSNU. Volgens de heer

Levie past de CAO niet goed bij de werkelijkheid van een wetenschapper, die veelal aangestuurd wordt op resultaten en niet op aanwezigheid. De CAO moet dus beter aansluiten bij de werkelijkheid.

Functiecontracten zijn hier een goed middel voor. Functiecontracten zijn nu nog een experimenteerartikel in de CAO. De VSNU hoopt dat het artikel leidt tot diverse experimenten in diverse vormen aan verschillende universiteiten. Zonder een goede Resultaat & Ontwikkelingcyclus en inhoudelijke sturing lukt dat niet. Tevens moet er worden gewaakt voor teveel algemene normen in het wetenschappelijk onderwijs. Beter is het, volgens de heer



Levie, om individuele afspraken te maken over onderwijs- en onderzoekstaken en output.

Als derde spreker wordt de heer Erik Schouten van de AWWN verwelkomd. Hij schetst een beeld van functiecontracten in andere sectoren. Functiecontracten kunnen volgens de heer



Schouten worden gezien als een tussenvorm tussen een volledige arbeidsovereenkomst met een werknemer enerzijds en eigen ondernemerschap anderzijds. Goede afspraken zijn hierbij onmisbaar. Deze afspraken dienen zo SMART mogelijk te worden gemaakt.

De laatste spreker van het eerste plenaire deel is de heer mr. Jan van der Boon, hoofd Personeel & Organisatie bij de Universiteit Leiden. Hij zet het beleid en praktijk bij de Universiteit Leiden uiteen, de enige universiteit die tot nu toe met functiecontracten werkt. In praktijk betekent het dat er geen verlofkaarten meer zijn. Daarnaast passen functiecontracten in een groter geheel van HRM beleid, waar onder andere jaarafspraken in R&O gesprekken vastgesteld worden en er op een andere manier gestuurd wordt. Ongeveer 300 wetenschappers hebben nu een functiecontract, dat is 20% van het universitair wetenschappelijk personeel (excl. Promovendi en post-docs). De invoering heeft er ook toe geleid dat er inmiddels met 80% van het personeel R&O gesprekken worden gevoerd.

Na het eerste plenaire deel is het tijd voor de workshops, welke in twee rondes gevolgd konden worden.



Workshops

Workshop Sturen op resultaat

Deze workshop gaat in op de wijze waarop universiteiten het beste tot hanteerbare resultaatafspraken en normen kunnen komen, en staat onder leiding van Rob Cozzi (hoofd Personeel & Organisatie bij de Universiteit Utrecht).

De aanwezigen concluderen

dat er veel meer met kwaliteitsnormen gewerkt moet worden. Deze kunnen dan verwerkt worden in functiecontracten. De individuele normen zullen vaak afgeleid kunnen worden uit afdelingsplannen, die weer opgesteld zijn op basis van universiteitsplannen en strategische plannen. Men adviseert om voor de outputnormen veel flexibiliteit te betrachten en deze normen situationeel vast te stellen. Een outputnorm in het ene wetenschapsgebied kan een heel andere betekenis of zwaarte in een ander wetenschapsgebied hebben. Ook moeten medewerkers met een functiecontract zelf invloed hebben op de resultaten waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Geadviseerd wordt medewerker en leidinggevende gezamenlijk hun afspraken vast te laten stellen. De resultaatafspraken dienen SMART geformuleerd te zijn, om discussies te voorkomen.



Workshop aspecten van tijd

In deze workshop, onder leiding van Ellen van de Ende, komen diverse uitvoeringsaspecten aan de orde. Vanuit de aanwezigen wordt gewezen op het belang van de sabbatical leave, en van de voordelen van een functiecontract voor de wetenschapper. Medewerkers kunnen bang zijn dat hun gespaarde uren voor het verlof verdampen als ze een functiecontract afsluiten. Werknemers met een functiecontract worden niet gecompenseerd voor het niet langer kunnen verkopen van verlof. Dit kan problemen opleveren. De deelnemers zijn het erover eens dat er naast resultaatafspraken ook



afspraken zullen moeten worden gemaakt over de bereikbaarheid van de medewerkers. Als gevaar van functiecontracten wordt gesteld dat er minder zicht is op de aanwezigheid en het opnemen van verlof en dat teveel werken kan leiden tot een burn-out.

Workshop loopbanen & jong talent

Onder leiding van Janet van Hell (universitair hoofddocent aan de Radboud Universiteit en lid van de Jonge Akademie) wordt ingegaan op de voordelen die een functiecontract kan bieden aan de loopbaan en de ontwikkeling van jong talent. Dankzij functiecontracten, die ervoor zorgen dat het WP de mogelijkheid heeft om verantwoordelijkheden (werk en priv) in een grotere vrijheid zelf in te delen, hebben universiteiten de mogelijkheid om jong talent beter aan zich te binden. Wel wordt er geconcludeerd dat een functiecontract minder geschikt is voor een promovendus. In deze fase leert de promovendus namelijk zijn werkritme op te bouwen. De vrijheid van een functiecontract kan dan wel eens teveel zijn.

Workshop de rol van de leidinggevende

Bij deze workshop, onder leiding van Jan van der Boon, komt vooral naar voren dat de leidinggevende een meer faciliterende, ondersteunende rol moet gaan spelen. Daarnaast merkt men op dat zowel het onderhandelingsaspect als het goed aanspreken van werknemers een stuk belangrijker wordt voor de leidinggevende. Ook hier komt het belang van goede R&O gesprekken naar voren.



Workshop Wie komt in aanmerking voor een functiecontract?

Uit de discussie in deze workshop onder leiding van A. Brunger (hoofd Personeel & Organisatie bij de Universiteit Twente) komt naar voren dat de keuze over wie wel en wie niet kan deelnemen, niet moet worden opgehangen aan de functie, maar aan de werkomstandigheden van de wetenschapper. Vooral functies waar een grote mate van flexibiliteit en eigen invulling van de medewerker wordt gevraagd, komen voor functiecontracten in aanmerking.

Tweede plenaire deel

Na de twee workshoprondes is het tijd voor het vervolg van het plenaire deel. Dr. Janet van Hell betreft functiecontracten op haar eigen situatie. Ze legt uit dat de leden van de Jonge Akademie allemaal zeer gedreven wetenschappers zijn. Naast een druk werkleven, beschrijft ze ook haar verplichtingen binnen haar privé sfeer. Volgens haar bieden functiecontracten d uitkomst om werk en privé beter te combineren.

Functiecontracten vergen wel een cultuuromslag. Om dit duidelijk te maken wijst mevrouw Van Hell op de situatie in de VS waar de wetenschappelijke wereld al flexibeler werktijden en vaste office hours kent. Mensen kunnen flexibeler werken en zijn daardoor vaak productiever. De keerzijde hiervan is echter dat je altijd en overal bereikbaar dient te zijn.

Dagvoorzitter de heer Flierman sluit de werkconferentie af met enkele conclusies op basis van de gesprekken in de workshops. Zo zouden voornamelijk die wetenschappers in aanmerking moeten komen die flexibiliteit al zelf in hun systeem hebben. Daarnaast zouden functiecontracten een middel kunnen zijn voor een beter doorstroming van vrouwen door de betere combinatie van werk en zorg. Als mogelijk risico wordt het gevaar van een burn-out genoemd. Overambitieuze talenten zouden zichzelf wel eens voorbij kunnen streven. Leidinggevenden zullen hier



zeker beducht op moeten zijn.

De heer Flierman noemt de werkconferentie zeer geslaagd en geeft als slotopmerking mee dat de universiteiten moeten nadenken op welk niveau de beslissing om deel te nemen aan het experiment van functiecontracten moet worden genomen.