

## Nota Universiteitsraad

UR nummer

**14/112**

**Aan** : Universiteitsraad  
**Van** : College van Bestuur  
**Opsteller** : A.M. Huizenga  
**Onderwerp** : Verlof Geesteswetenschappen  
**Status** : Ter kennisname  
**Behandeling in** : -

### Kern van de inhoud

In antwoord op de vragen die in de U-raad gesteld zijn over het DCU-model en verlof bij Geesteswetenschappen deelt het college van bestuur het volgende mee.  
In de beantwoording zal uitsluitend worden ingegaan op de situatie voor het wetenschappelijk personeel. Voor het OBP geldt dat er planning, registratie en opname van verlof en inzet in het keuzemodel plaatsvindt zoals elders binnen de universiteit.

Het college van bestuur informeert u graag eerst over de wijze waarop de taken voor wetenschappelijk personeel bij Geesteswetenschappen worden toegekend.

### Verzoek aan de universiteitsraad



# Universiteit Utrecht

HR, Postbus 80125, 3508 TC Utrecht

**College van Bestuur**

Leden van de Universiteitsraad

**Bezoekadres**  
Heidelberglaan 8, Utrecht

**Uw kenmerk**  
**Ons kenmerk** HR 14.30374  
**Telefoon** 030 253 58 65  
**Fax**  
**E-mail** a.m.huizenga@uu.nl  
**Website** www.uu.nl

**Datum** 26 september 2014  
**Onderwerp** Verlof bij Geesteswetenschappen

Geachte leden van de Universiteitsraad,

In antwoord op de vragen die in de U-raad gesteld zijn over het DCU-model en verlof bij Geesteswetenschappen deelt het college van bestuur het volgende mee. In de beantwoording zal uitsluitend worden ingegaan op de situatie voor het wetenschappelijk personeel. Voor het OBP geldt dat er planning, registratie en opname van verlof en inzet in het keuzemodel plaatsvindt zoals elders binnen de universiteit.

Het college van bestuur informeert u graag eerst over de wijze waarop de taken voor wetenschappelijk personeel bij Geesteswetenschappen worden toegekend.

#### *Vastgestelde onderzoekscapaciteit*

In 2008 is binnen de gehele faculteit Geesteswetenschappen (voorheen 3 faculteiten) de toekenning van individuele onderzoekstijd geharmoniseerd. Daartoe is een normoutput per fte vastgesteld. Op basis van vooraf opgestelde criteria wordt de normoutput per individu bepaald en de daarbij behorende fte voor onderzoek toegekend.

Alle WP medewerkers met een vast dienstverband hebben in 2008 een brief gekregen met daarin hun vastgestelde onderzoekstijd en de bijbehorende normoutput. In 2013 heeft opnieuw aan de hand van een set facultaire prestatie indicatoren een toekenningronde van individuele onderzoekstijd plaatsgevonden. Ook hier hebben alle WP medewerkers met een vast dienstverband een toekenningsbrief gekregen. De bedoeling is om vanaf 2013 deze evaluatie elke 3 jaar plaats te laten vinden.

De opzet en criteria voor het toekennen van onderzoekscapaciteit is zowel in 2008 als in 2013 met de faculteitsraad besproken.

Voor tijdelijk personeel (exclusief promovendi) geldt dat de omvang van de onderzoekstijd wordt bepaald bij de aanstelling of naar aanleiding van de personeelsschouw in een departement en in een B&O-gesprek worden vastgelegd.

### *Teaching load model*

Vanaf 2013 wordt de onderwijsinzet voor iedereen bepaald aan de hand van het teaching load (DCU)-model dat facultair breed is ingevoerd. Het model is in 2012 en 2013 diverse keren met de faculteitsraad besproken en vastgesteld. In dit model wordt uitgegaan van 1670 werkbare uren per jaar bij een voltijdsaanstelling. Over dit model is naar medewerkers gecommuniceerd via algemene mails door de departementsvoorzitters. Op individuele basis wordt in het B&O-gesprek de onderwijsinzet besproken.

Door de invoering van de vastgestelde onderzoekscapaciteit en de invoering van het teaching load model zijn binnen de faculteit heldere afspraken over resultaten en output gemaakt. Het is duidelijk hoeveel tijd beschikbaar is voor de verschillende taken en de toedeling is transparant en op basis van principes die voor iedereen gelijk zijn. De taken zijn in overeenstemming met de feitelijk beschikbare werktijd.

Voor wat betreft de uitwerking op het verlof kent de faculteit Geesteswetenschappen twee varianten:

#### **1. Functiecontracten**

Bij één departement van de faculteit (Talen, Literatuur en Communicatie) wordt gewerkt op basis van functiecontracten, zoals dat in de CAO NU is vastgelegd (artikel 4.4a, zie bijlage). In de CAO NU is vastgelegd dat gedurende de looptijd van de CAO NU afspraken kunnen worden gemaakt over 'functiecontracten'. Kern van een functiecontract is dat resultaten in plaats van aanwezigheid het uitgangspunt zijn. Het verlof is in de taakafspraken verdisconteerd en er wordt geen verlofregistratie bijgehouden. Daarom zijn de tijdsbepalingen in de CAO NU zoals de werkduur, arbeidstijden en verlof niet van toepassing. Conform de CAO NU mogen wetenschappers met functiecontracten wel gebruik maken van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden, maar kunnen zij geen verlof als bron of doel inzetten (artikel 4.4a lid 3 sub c). In 2008 is dit als experiment met instemming van het college van bestuur bij het bovengenoemde departement, geïmplementeerd. Dit is in 2008 besproken met de U-raad en het LO. In het betreffende departement heeft nagenoeg iedereen met een vast dienstverband in 2008 een individueel functiecontract afgesloten. Inmiddels is de duur van de eerste contracten verstreken en worden ze vernieuwd indien de medewerker dat wenst.

Deze situatie is conform de mogelijkheden van de CAO NU en valt derhalve buiten de discussie over de inzet van verlof.

#### **2. Afspraken over output voor onderwijs en onderzoek**

Bij de vaststelling van de onderzoekscapaciteit en de teaching load is bij de berekening van de taken uitgegaan van de werkbare uren in een jaar, met in achtneming van het verlof op jaarbasis. Dit sluit aan het bij het uitgangspunt in de CAO NU dat verlof in principe wordt opgenomen in het jaar van opbouw.

Dit heeft geresulteerd in de aanpak dat bij de faculteit voor het wetenschappelijk personeel geen verlofregistratie meer wordt bijgehouden en wetenschappelijk medewerkers grotendeels hun eigen tijd kunnen indelen. Ook is aangegeven dat als er tussen leidinggevende en medewerker afspraken worden gemaakt over het verrichten van extra taken, deze uren als verlofuren worden geregistreerd en ingezet kunnen worden ten behoeve van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Deze werkwijze is voor de hele faculteit ingegaan per 1 januari 2013.

De consequentie van bovenstaand systeem is dat er geen verlofsaldo is dat ingezet kan worden in het kader van CAO keuzemodel, tenzij er meer dan de afgesproken taken die binnen de 1670 uur vallen verricht worden. Over dit systeem zijn niet eerder signalen van onvrede bij de faculteit binnengekomen.

### **Aandachtspunten**

Het college van bestuur constateert het volgende:

- afspraken over het niet voeren van een verlofregistratie moeten op individuele basis worden overeen gekomen tussen leidinggevende en medewerker(cf. de afspraken over functiecontracten);
- de communicatie naar individuele medewerkers over hun onderzoeksoutput en de uitkomsten van het DCU-model is voornamelijk naar de medewerkers met een vast dienstverband verspreid (via een brief en de B&O-gesprekken). Het is daardoor mogelijk dat er (tijdelijke) medewerkers zijn die onvoldoende op de hoogte zijn van de consequenties van de door de faculteit gemaakt keuzes;
- daar waar wel met individuele medewerkers is gecommuniceerd over onderzoeksoutput en DCU-model is niet met zekerheid vast te stellen dat in alle gevallen op voorhand voldoende duidelijk is gemaakt dat de afspraken betekenen dat er geen verlof in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden ingezet kan worden, tenzij er aanvullende taken worden afgesproken. In algemene zin is over deze consequentie wel gecommuniceerd via het formulier aanvulling reiskosten woon-werk dat jaarlijks aan alle medewerkers wordt verzonden, waar de werkwijze onderaan het formulier is vermeld;
- ook het feit dat hierover afspraken in het B&O-gesprek moeten worden gemaakt met de leidinggevende is niet bij iedereen bekend.

### **Vervolg**

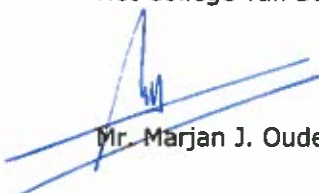
Het college van bestuur constateert dat de faculteit Geesteswetenschappen in goed overleg met de facultaire medezeggenschap een transparant systeem van toedeling van taken en output in onderwijs en onderzoek heeft ontwikkeld en toegepast dat bijdraagt aan een eenduidige verdeling van werkzaamheden over de wetenschappelijke staf. Het college constateert tegelijkertijd dat de aanpak en de communicatie hierover niet de gewenste duidelijkheid bij elke medewerker heeft gebracht over de keuzes en consequenties voor het verlof en toepassing van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Het college heeft inmiddels met de faculteit Geesteswetenschappen afgesproken dat in 2014 het wetenschappelijk personeel (inclusief promovendi) dat geen formeel functiecontract heeft, in de gelegenheid wordt gesteld 38 uur verlof in te zetten voor extra salaris via het keuzemodel arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid tot het aanvragen hiervan open te stellen tot 15 november 2014.

Het college heeft verder de faculteit gevraagd voor 15 november 2014 een aangepaste werkwijze rond verlof per 1 januari 2015 aan het college van bestuur voor te leggen, die aansluit bij wet- en regelgeving en die ingaat op de keuzemogelijkheden met betrekking tot verlof en keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Het college verwacht dat het voorstel besproken is met de personeelsgeleding van faculteitsraad.

Het college van bestuur hoopt met bovenstaande voldoende duidelijk antwoord te hebben gegeven op de vragen van de UR.

Het College van Bestuur,



Mr. Marjan J. Oudeman, voorzitter

c.c. Decaan Geesteswetenschappen

## **Bijlage**

### **Artikel 4.4a Functiecontracten (experimenteerartikel) CAO Nederlandse Universiteiten**

1. *Gedurende de looptijd van de huidige cao kan met een werknemer behorende tot het wetenschappelijk personeel met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer per kalenderjaar een functiecontract worden gesloten.*
2. *In een functiecontract worden resultaatgerichte afspraken vastgelegd in samenhang met de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. Het functiecontract maakt onderdeel uit van de jaarlijkse gesprekscyclus tussen werknemer en leidinggevende. De werknemer draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan vakantie en de arbeids- en rusttijden.*
3. *Op werknemers met een functiecontract is de cao van toepassing, met uitzondering van:*
  - a. *de bepalingen met betrekking tot arbeidsduur en werktijden in de artikelen 4.1 tot en met 4.4 en 4.5, t/m 4.9,;*
  - b. *de bepalingen met betrekking tot verlof in de artikelen 4.13a t/m 4.23;*
  - c. *de bepalingen met betrekking tot het keuzemodel in de artikelen 5.3 lid 1 sub a, 5.4 lid 1 sub a, 5.5 en 5.6.*

*Het totale aantal vakantie-uren per kalenderjaar wordt geacht te zijn opgenomen op 31 december van het kalenderjaar of bij einde dienstverband in de loop van het kalenderjaar.*
4. *In geval van onvoorziene omstandigheden waaronder langdurige ziekte en bij zwangerschap treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet continueren van het functiecontract. Bij continuering van het functiecontract worden de te leveren arbeidsprestaties indien nodig herzien.*
5. *In het functiecontract worden in ieder geval afspraken gemaakt over:*
  - a. *de door werknemer te leveren arbeidsprestaties in relatie tot de omvang van het dienstverband;*
  - b. *de bereikbaarheid en aanwezigheid van de werknemer*
  - c. *de mogelijkheid van sabbatical leave overeenkomstig artikel 4.16a.*
6. *Vervallen*