

Wat de CAO Nederlandse Universiteiten al biedt wat betreft (talent)ontwikkeling

Inleiding

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is per definitie niet sexy. Het is dus niet iets wat je lekker gaat lezen op je vrije zaterdagmiddag. Toch staan er nuttige dingen in, ook over je eigen ontwikkeling en professionalisering. We helpen je met dit document daarom op weg. De **Preambule** van de cao passeert de revue, waarin is opgenomen dat jij zelf verantwoordelijk bent voor je loopbaan, maar dat de universiteit je wel moet faciliteren en in je moet investeren. Daarna volgt een artikel over het **Jaargesprek**, waarin ook aandacht voor vervolgstappen in je loopbaan en schriftelijk vastgelegde doelstellingen centraal horen te staan. Als derde vind je in dit document hét stuk uit de cao over (talent)ontwikkeling met als titel **Scholing en Ontwikkeling**; duidelijker kan niet. Tot slot ook nog wat informatie over een **Sabbatical Leave**, die je ook kunt inzetten voor je 'eigen employability'.

De gehele cao is na te lezen op <http://www.vsnunl/CAO>

Preambule

(Pagina 8)

[...]

Werknemers zijn als professionals zelf verantwoordelijk voor hun loopbaan en blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt; de werkgever heeft hier ook belang bij en faciliteert dit.

Verder is afgesproken dat de universiteiten de volgende punten opnemen en uitwerken in het eigen personeelsbeleid:

[...]

- Investerings in ontwikkeling
- Intensivering en verdere professionalisering Werk-naar-Werk begeleiding
- [...]
- Actief loopbaanbeleid

Artikel 6.6 Jaargesprek

(Pagina 50)

1. De werknemer heeft, met inachtneming van door de werkgever

nader te stellen regels, tenminste eenmaal per jaar een gesprek met zijn direct leidinggevende over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen of zijn loopbaan zal vervolgen alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden. In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan:

- a. het welbevinden van de werknemer (waaronder fysieke en mentale gezondheidsaspecten),
 - b. de inzetbaarheid, waaronder kennis en vaardigheden, gespiegeld aan toekomstige behoeften, de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing, alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden en
 - c. het motivatieaspect.
2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
 3. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en –afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.

Artikel 6.9 Scholing en ontwikkeling

(Pagina 51)

1. Om de kennis en vaardigheden van de werknemer aan te laten sluiten bij de behoefte van de werkgever en om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de universitaire sector, te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de werknemer van wezenlijk belang.

Het op peil houden en ontwikkelen hiervan zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid en verplichting van werkgever en werknemer. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over ten minste twee ontwikkelingsdagen om te kunnen werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. Ontwikkelingsdagen mogen op basis van een voor het einde van het jaar gemaakte schriftelijke afspraak tussen werkgever en werknemer worden gespaard.

Indien er geen afspraak, als bedoeld in de vorige volzin is gemaakt, vervallen niet-gebruikte ontwikkelingsdagen bij het einde van het kalenderjaar. Ontwikkelingsdagen zijn geen vakantiedagen en niet verkoopbaar. Niet-benutte ontwikkelingsdagen vervallen bij het einde van het dienstverband. De besteding van de dagen kunnen worden vastgelegd in een portfolio van de werknemer.

2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De werkgever zal de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.
3. De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.
4. Indien het in lid 3 genoemde verzoek betrekking heeft op een studie of opleiding die noodzakelijk is voor een goede ontwikkeling van de werknemer binnen zijn functie, zal de werkgever faciliteiten verlenen.
5. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.
6. De werkgever stelt nadere regels vast rond terugbetaling van de kosten van een studie of opleiding en kan nadere regels vaststellen betreffende de verlening van faciliteiten zoals genoemd in lid 5.
7. Op de in lid 6 genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 4.16a Sabbatical Leave

(Pagina 42)

De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave.

- Onder sabbatical leave wordt verstaan een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
- Bij toekenning van sabbatical leave maken de werkgever en werknemer in elk geval afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof, de duur van het verlof, de al dan niet doorbetaling van de bezoldiging, de betaling van de pensioenpremie en het inzetten door de werknemer van gespaarde vakantie-uren, bedoeld in artikel 5.5, voor een deel van de verlofperiode.
- Bij het inzetten door de werknemer van gespaard verlof voor sabbatical leave kent de werkgever een premie toe, indien er naar het oordeel van de werkgever ook sprake is van een bedrijfsbelang.

Wat de UvA je biedt op het gebied van Professionele Ontwikkeling

Inleiding

Naast de cao waarin je rechten over professionele ontwikkeling zijn opgenomen heeft de UvA daarnaast ook zelf zaken in de aanbieding op dit vlak. Via [deze link](#) vind je alle informatie – zorg wel dat je eerst ingelogd bent met je UvAnetID op medewerker.uva.nl voordat je op de link klikt. De belangrijkste zaken die je daar kunt nalezen gaan over trainingen & cursussen, loopbaanadvies dat binnen de UvA wordt aangeboden en het recht op in de cao vastgelegde ontwikkelingsdagen. Hieronder vind je een korte inleiding op die drie onderwerpen. Ook het thema duurzame inzetbaarheid heeft een eigen [lemma](#) gekregen op de UvA-website. Daar lees je meer over hoe invulling te geven aan je ontwikkeling en kun je checken welke rechten je hebt volgens de UvA-regeling 'Studiefaciliteiten duurzame inzetbaarheid'.

Trainingen & Cursussen

ProActief

Het loopbaanadviesbureau ProActief biedt trainingen op het gebied van leidinggeven, solliciteren en netwerken, en het vergroten van de inzetbaarheid in het algemeen.

- www.proactief.uva.nl

Centrum voor Nascholing Amsterdam

Medewerkers van de UvA kunnen bij het Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA) terecht voor nascholing en professionalisering in alle sectoren van het onderwijs. Het CNA biedt opleidingen, cursussen, trainingen en maatwerk voor docenten, management en onderwijsondersteunend personeel.

- www.centrumvoornascholing.nl

Podium Studentenbegeleiding

Voor medewerkers van de UvA, HvA en de VU die werkzaam zijn in studentbegeleiding organiseert Studenten Services bijeenkomsten met informatie, kennisdeling en vaardigheden. Het gaat om een gevarieerd aanbod qua tijdsduur (van 1 tot 3 uur), soort (voorlichting, training en discussie) en doelgroep (internationaliseringsmedewerkers, studentendecanen, etc.).

- Log in eerst in via medewerker.uva.nl en kijk dan op:
- <https://medewerker.uva.nl/bestuurstaff-gde/az/a-z/a-z/content/folder/professionele-ontwikkeling/podium-studentbegeleiding/podium-studentbegeleiding.html>

Loopbaanadvies

Met vragen over je huidige werksituatie (nieuwe taak- en/of functieinvulling, voorbereiding op een functioneringsgesprek, opleidingsadviezen en -mogelijkheden) en over uw toekomstige loopbaanontwikkeling (hoe kom ik hogerop, wat kan en wil ik nog meer, tips en adviezen over solliciteren en netwerken) kunt je terecht bij één van de adviseurs van ProActief UvA. In een aantal persoonlijke gesprekken helpt ProActief je aan de hand van opdrachten, coachingsgesprekken en oefeningen verder op weg.

- www.proactief.uva.nl

Ontwikkelingsdagen

Je hebt recht op 2 ontwikkelingsdagen. Kortgezegd zijn dit twee dagen die je helemaal zelf mag invullen voor je eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Let wel: Het initiatief voor het aanvragen en invulling geven aan deze dagen ligt bij jezelf. In overleg met je leidinggevende spreek je af waaraan ze besteed worden. Zie ook de cao Nederlandse Universiteiten, artikel 6.9, eerste lid.

- Log in eerst in via medewerker.uva.nl en kijk dan op:
- <https://medewerker.uva.nl/bestuurstaff-gde/az/a-z/a-z/content/folder/professionele-ontwikkeling/ontwikkelingsdagen/ontwikkelingsdagen.html>

(Regeling) Duurzame inzetbaarheid

Het College van Bestuur heeft per 1 juni 2015 is er een nieuwe regeling over dit onderwerp goedgekeurd: 'Studiefaciliteiten duurzame inzetbaarheid'. Daarin kun je lezen wat je rechten zijn op het gebied van professionele ontwikkeling in de vorm van een opleiding, stage, etc. Goed om te weten is verder nog dat indien er een verschil van mening bestaat tussen jouw en je leidinggevende, je altijd kunt aankloppen bij de Commissie Duurzame Inzetbaarheid. Het advies van deze commissie over jouw casus is daarna bindend voor de werkgever.

- Log in eerst in via medewerker.uva.nl en kijk dan op:
- <https://medewerker.uva.nl/bestuursstaf-gde/az/content/duurzame-inzetbaarheid/studiefaciliteiten/studiefaciliteiten.html>
- <https://medewerker.uva.nl/bestuursstaf-gde/az/content/duurzame-inzetbaarheid/commissie-duurzame-inzetbaarheid/commissie-duurzame-inzetbaarheid.html>