Kort verslag van het Lokaal Overleg op 26 september 2018

Vlootschouw – R&O-gesprekken:
Er is gesproken over het proces van de vlootschouwen in relatie tot R&O-gesprekken. Vlootschouw en ROG staan los van elkaar, vanuit het ROG kan informatie gegeven worden tijdens de Vlootschouw. In de Vlootschouw worden geen formele rechtspositionele besluiten genomen. Op basis van de Vlootschouw wordt met individuen gesproken en waar van toepassing HR-procedures opgestart.
In de Richtlijn Benoemingsbeleid WP is duidelijk vastgelegd hoe de procedure voor vervulling van een wetenschappelijke functies loopt. Voor ROG's is een duidelijk juridisch kader vastgelegd.
De delegatie stelt voor om bevorderingen te doen op persoonlijke titel, als er geen mogelijkheid is voor een hogere functie. Dat is voor de universiteit geen wenselijke ontwikkeling.
Afgesproken is om de decaan van de FdR, Joanne van der Leun, een volgend overleg uit te nodigen voor het geven van een toelichting op het Vlootschouwgesprek bij Rechten.

Periodiek bij langdurige ziekte:
Desgevraagd is toegelicht hoe de toekenning van een periodiek bij langdurige ziekte gaat. Voor toekenning van een periodiek moet een oordeel gevormd zijn over het functioneren. Als iemand langdurig ziek is, kan geen ROG gevoerd worden en wordt geen periodiek toegekend. Als het eerstvolgend ROG voldoende is wordt de periodiek met terugwerkende kracht tot de eerdere periodiekdatum gegeven.

Reorganisatie PSSC:
De plaatsingsgesprekken voor de functies in het Personeels Shared Service Centre zijn gevoerd. De gesprekken zijn open en gestructureerd gevoerd. Medewerkers gaven blijk van groot enthousiasme voor de nieuwe organisatie. De Klankbordgroep heeft gesproken met een van de betrokken medewerkers.

Kort verslag van het Technisch Overleg op 27 september 2018

R&O-gesprekken:
Naar aanleiding van vragen over het instrument R&O-gesprek is gezegd dat dit gesprek gehandhaafd blijft, maar dat permanent wordt gestreefd naar verbetering. In 2019 wordt de 360°-feedback geïntroduceerd voor boven-mandaat functionarissen. Dit kan ertoe leiden dat de systematiek wordt veranderd. De delegatie acht de 360°-feedback een goed idee, omdat de leidinggevende niet altijd zicht heeft op wat een medewerker in volle omvang doet. Het streefcijfer voor het aantal gevoerde gesprekken is 80%. Het is van belang om permanent aandacht te besteden aan nut en noodzaak van de R&O-gesprekken. Als de aandacht verslapt bestaat het risico dat het aantal gevoerde gesprekken daalt.

Personeelsmonitor:
Voor de zomer zijn de eerste resultaten van de enquête met het CvB en het Bestuursberaad besproken. In bestuurlijke overleggen is gesproken over de resultaten van de P-monitor, en welke acties worden ondernomen. De eenheden zijn aan de slag met de resultaten. HRM bewaakt de voortgang. Op grond van een nadere analyse bij de eenheden worden verbeterplannen opgesteld. Met medewerkers wordt gesproken over de opbrengst en wat op grond daarvan gaat gebeuren. De delegatie merkt op dat de score op sociale veiligheid moet zijn dat iedereen zich veilig voelt.

Scholingsregeling:
De delegatie heeft een aantal opmerkingen gemaakt over de voorgestelde wijziging van de

Scholingsregeling. De delegatie heeft afwijzend gereageerd op het voorstel om collectieve afspraken te maken voor het in mindering brengen van scholingskosten op de Transitievergoeding. De werkgever betreurt dat hierdoor makkelijk ongelijk gehandeld kan worden in vergelijkbare situaties.

Afvalscheiding:
De delegatie zegt dat het plaatsen van gescheiden afvalbakken en weghalen van de prullenbakken op de kamers veel tijd kost aan medewerkers. Ook ontstaat een wildgroei aan afvalbakjes op de kamers. De voorzitter zegt dat dit aangekaart moet worden bij de UR.