

Stand-van-zakenoverleg met College van Bestuur (CvB): Tijs Breukink

Korte inleiding van toekomstvisie op de koers van de organisatie met name de HRM aspecten zoals die zullen worden verwoord in het Instellingsplan (IP)

1. Mobiliteit

De organisatie zal permanent in beweging blijven; verandering is standaard. Ten aanzien van de leerstoelgroepen (Lsg); impulsen moeten worden gegeven voor nieuwe en bij negatieve keuzes moet worden afgebouwd. De Lsg vormt de kleinste basiseenheid en zal bestaan uit een vaste kern met een vast dienstverband. Life-time-employment is niet meer vanzelfsprekend. Tussen medewerker en leidinggevende moet een open dialoog plaats kunnen vinden in het Resultaat&Ontwikkelingsgesprek (R&O). Hier wordt ook de loopbaanplanning besproken. Streefcijfer is 85 % van de medewerkers heeft jaarlijks een R&O-gesprek. De kwaliteit is nu nog zeer wisselend en er worden niet altijd SMART-afspraken gemaakt (Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden).

2. Organisatieontwikkeling en cultuur

Waar staat de organisatie over vier jaar. CvB gaat voor een netwerkorganisatie een organisatie van professionals gericht op professionals. Doel CvB hoe belemmeringen weg te nemen, zoals verticale schotten in de organisatie. Faciliterend in plaats van directief leiderschap.

3. Belonen - presteren

Minder automatisch een periodiek geven maar afhankelijk maken van prestaties. Invoeren van een functiecontract voor hoogleraren, directeuren en management. Dat betekent dat ze gedurende een bepaalde periode een toeslag krijgen op een basisvergoeding. Na de termijn keert men terug naar het basisbedrag.

4. Harmonisatie CAO's

Naast de CAO's van de Nederlandse Universiteiten en DLO is er nu ook die van Van Hall-Larenstein. Er wordt nu onderzocht of er één CAO komt of dat men één van de drie CAO's gaat volgen. Naast de te verwachten doelmatigheid van één CAO moet ook naar het kostenaspect van de arbeidsvoorwaarden gekeken worden.

De werknemersorganisaties reageren in eerste instantie op het verhaal door te kijken naar de huidige uitvoering en de gewenste uitvoering van de R&O-gesprekken. In de trits Strategisch Plan -> Instellingsplan -> Departementsplan (Kenniseenheid) -> Leerstoelplan zou er een 4-jarige doorkijk moeten zijn die de basis vormt voor het gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Daar wordt gekeken naar de ontwikkeling van de betreffende functie in de organisatie en evenals de bijbehorende competenties en deze worden vergeleken met de competenties van de medewerker. In geval van mismatch wordt getracht via bijscholing de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen. Cursussen dienen dus specifiek te worden gericht op het ontwikkelen van de competenties van de medewerker voor de functie binnen de organisatie. Het geleerde dient aansluiting te vinden bij de dagelijkse praktijk van de medewerker. Daarnaast is het uiteraard ook mogelijk om in het kader van persoonlijke loopbaanplanning aanvullende en andersgerichte scholing te hebben.

CvB geeft aan dat ter ondersteuning van de trits plannen gewerkt zal worden aan een strategisch personeelsplan (op departement/kenniseenheid- of lsg-niveau?) en dat men dient te beseffen dat de e-tool van het R&O-gesprek er in eerste instantie is voor de ondersteuning van het gesprek. Werknemersorganisaties dringen aan op gebruik als HRM-tool op het niveau van het departement, van de universiteit en van Wageningen UR om de juiste medewerkers naar de juiste plek in of buiten de organisatie te geleiden. Een 2^e versie van e-tool die in september 2006 is geïnstalleerd kan mogelijk aan enkele van de

wensen tegemoetkomen.

Tot slot vragen de werknemersorganisaties aandacht voor het feit dat uitvoering van regeling op het lsg-niveau wordt belemmerd door de financiële situatie van de lsg's. Die, vaak negatieve financiële situatie, wordt veroorzaakt door het bestaande kostendoorbelastingstelsel voor huisvesting, automatisering en andere ondersteunende faciliteiten en het budgetverdeelsysteem. Medewerkers ondervinden bij het toepassen van bepaalde regelingen tegendruk van de leerstoelhouder als gevolg van de negatieve cijfers. De werknemersorganisaties dringen aan op een reële vergoeding van de taken van het primaire proces. Als een hoogleraar college geeft dan dient het hoogleraarsalaris als kostprijs en niet het salaris van een promovendus als een soort gemiddelde. Verder dienen kosten van ondersteuning (huisvesting, automatisering e.d.) als basisvoorziening vanuit centraal te worden gefinancierd. Leerstoelgroepen kunnen voor hun 1^e- en 2^e-geldstroomtaken zelf geen financiën genereren en zij kunnen die kostenpost (huisvesting in een bepaald gebouw) ook niet zelf beïnvloeden.

Het overleg wordt besloten met de mededeling dat het CvB er voorstander van is om regelmatig onderling van gedachten te wisselen.

Jaarverslag Achmea 2005

Rob Buré schets de aanpak naar de toekomstige situatie in verband met het aflopen van het contract met Achmea.

Hij constateert dat er bij het verzuim me

Er sprake is van psychische problemen, minder lichamelijke problemen en een dalend aantal arbeidsgerelateerde verzuim.

De toekomstige aanpak is: sneller inspringen op de situatie, meer aandacht voor het management die de werkdruk en de gespecialiseerde ziektegevallen niet aan kan. Daarbij is er in het bijzonder aandacht voor jonge mensen (zoals promovendi die in hun eerste baan veel moeten presteren) en oude mensen (die het werktempo niet meer kunnen trekken).

Nadruk wordt gelegd op meer samenwerking tussen alle disciplines en de relatie arbeid en organisatie zodat er een reëel gezondheidsmanagement kan ontstaan en de signaleerde arbeidgerelateerde stress kan worden aangepakt

De wensen van de verschillende directies ten aanzien van de ondersteuning zoals onder ander Achmea die bood zijn zeer divers.

Op een vraag van de werknemersorganisaties hoe betrouwbaar de aantallen ziektemeldingen zijn werd geantwoord dat met de keuze van de elektronische melding vanaf de werkplek een doelmatiger werkwijze wordt gerealiseerd. Onduidelijkheid over vervanging van zieke medewerkers mag geen strategisch gedrag uitlokken en behoeft opheldering mede gezien de eerder geschetste negatieve financiële situatie van vele leerstoelgroepen.

Coceptverslagen OPWU

Door werknemersorganisaties herziene verslagen van 11 april en 27 juni 2006 worden vastgesteld.

Verslag van 22 augustus zal door werknemersorganisaties nog worden aangepast.

Promovendi

De volledige tekst van lid 7 en 9 van artikel 2.3 uit de CAO nu wordt in de bijlage opgenomen. De werknemersorganisaties benadrukken nogmaals dat veel van de regelingen financieel voor het risico van de leerstoelgroep komen. Er moet regelmatig worden gecommuniceerd dat men voor de financiële risico's begroot dan wel op een

bepaald centraal/decentraal niveau daarvoor bronnen beschikbaar heeft. Regeling wordt vastgesteld.

Optareregeling 2007

Wijzigingen worden vastgesteld. Bij de behandeling wordt opgemerkt dat medewerkers die deelnemen aan de seniorenregeling alleen kunnen deelnemen aan optare met verlofdagen als bronnen als men meer dan de jaarlijkse 20 dagen van 8uur als saldo heeft.

Nadere regels disciplinaire straffen

Werknemersorganisaties willen eerst het juridisch advies van hun landelijke organisatie afwachten. Eventueel voorbereiden voor de volgende OPWU-vergadering in technisch overleg.

Rondvraag

1. Op een vraag of er een categorie excellente onderzoekers komt die afwijkt van de huidige UFO-systematiek wordt negatief geantwoord. Er komt wel een categorie witte raven en dat is maar voor een bepaalde periode.
2. Werknemersorganisaties vragen aandacht voor de tekst voor de levensloopregeling op intranet. Klopt die versie met de afspraken en waar is de toelichting.
(Na de vergadering heb ik tekstversie van 21 juni 2006 (laatste behandeling in OPWU vergeleken met die op intranet. Zijn identiek. Toelichting ontbreekt nog alsook een datum van vaststelling)
3. Door vertraging van de bouw bij PPW blijven een aantal werkzaamheden langer doorgaan dan bij de reorganisatie gepland. In voorkomende gevallen zullen die medewerkers waarvan de werkzaamheden doorgaan een opschorting van hun HPK-termijn krijgen.
4. Wordt het inhouden van twee verlofdagen als gevolg van de afschaffing van de FPU-regeling en daarmee gepaard gaande salarisverhoging van 0,8 % voor mensen die geboren zijn voor 1 januari 1950 NIET toegepast bij mensen die deelnemen aan de seniorenregeling? CvB zoekt dit op.
5. CvB vraagt of de klachtenregeling behandeld moet worden in het lokaal overleg of in de COR. Werknemersorganisaties gaan dit na.

4 oktober 2006, BJMV