

Hoofdstuk 6 Inzetbaarheid

paragraaf 2 Resultaat- en ontwikkelingsgesprek, loopbaangesprek en Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Artikel 6.2.1 Resultaat- en ontwikkelingsgesprek

- 1 De werkgever zorgt voor het houden van een op competentie management gebaseerd R&O gesprek waarin minimaal eenmaal per jaar aan de orde komen:
 - persoonlijk Resultaat- en Ontwikkelplan, w.o. besteding van ontwikkelingsuren en persoonlijk ontwikkelbudget;
 - loopbaanontwikkeling korte en/of lange termijn;
 - afspraak over eerstvolgend loopbaangesprek;

 - coachevaluatie;en aanvullend voor promovendi:
 - opleidings- en begeleidingsplan promovendus.
- 2 Afspraken met betrekking tot de werkwijze:
 - leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken;
 - regelmatig (1 maal per 6 maanden) voeren werknemer en direct leidinggevende een voortgangsgesprek;
 - de werknemer die daarom verzoekt, heeft recht op een R&O-gesprek;-
 - binnen een redelijke termijn na indiensttreding wordt met iedere nieuwe werknemer een 'startgesprek' (R&O-gesprek) gevoerd, waarin minimaal de competenties voor de functie worden besproken;
 - binnen 6 maanden na de indiensttreding wordt met iedere nieuwe werknemer een R&O- gesprek gevoerd waarin minimaal het functioneren aan de orde komt en het jaarplan wordt opgesteld;
 - op basis van het R&O-gesprek vindt een eventuele bevordering van aanloopschaal naar functionele schaal plaats.

Artikel 6.2.2 Loopbaangesprek

Afspraken met betrekking tot de werkwijze:

- de leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken;
- minimaal éénmaal per vier jaar voeren de direct leidinggevende en de werknemer, in aanwezigheid van de HRM-adviseur, een loopbaangesprek;
- de werknemer die daarom verzoekt, heeft recht op een loopbaangesprek;
- in het jaarlijks te voeren R&O-gesprek bespreken werknemer en direct leidinggevende de voortgang van de loopbaanafspraken.

Artikel 6.2.3 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

- 1 De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld, en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de promovendus wordt uitgereikt.
- 2 Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.

- 3 In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
 - b wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek en op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, maar ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotieonderzoek met de promotor;
 - c de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.
 - d wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek en op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, maar ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotieonderzoek met de promotor;
 - e de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.