

REGELING RESULTAAT- & ONTWIKKELINGSGESPREK WAGENINGEN UNIVERSITEIT

vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 4 maart 2005 *
ingangsdatum 1 april 2005

Gelet op het bepaalde in artikel 6.6 van de CAO Nederlandse Universiteiten, stelt het College van Bestuur de navolgende regeling vast:

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: degene die een dienstverband heeft met Wageningen Universiteit;
- b. werkgever: het College van Bestuur van Wageningen Universiteit;
- c. direct leidinggevende: de functionaris onder wiens direct verantwoordelijkheid de werknemer werkzaam is en die belast is met het voeren van het R&O- gesprek;
- d. (naast)hogere leidinggevende: functionaris onder wiens verantwoordelijkheid de direct leidinggevende valt;
- e. R&O- formulier: het door de werkgever vastgestelde format (zowel digitaal als op papier) waarin de inhoud van het R&O- gesprek wordt vastgelegd;
- f. functieprofiel: aanduiding van de inhoud van de functie volgens het UFO- systeem (Universitair Functie Ordenen), inclusief de van toepassing zijnde resultaatgebieden;
- g. competentielijst: door de Raad van Bestuur van Wageningen UR vastgestelde lijst met de competenties die gebruikt worden voor het opstellen van competentieprofielen; in deze lijst is voor iedere competentie een definitie opgenomen, een aantal gedragsindicatoren en een indicatie voor de ontwikkelbaarheid;
- h. competentie: samenstel van kennis, vaardigheid en houding leidend tot zichtbaar gedrag;
- i. functie- competentieprofiel: aanduiding van de competenties die essentieel zijn voor een bepaald functieprofiel; het functie-competentieprofiel wordt van werkgeverszijde vastgesteld;
- j. persoonlijk competentieprofiel: aanduiding van de mate waarin de werknemer over de competenties uit het functie-competentieprofiel beschikt; het is ook mogelijk het persoonlijk competentieprofiel in te vullen voor alle competenties uit de competentielijst;
- k. persoonlijk resultaat- en ontwikkelplan: afspraken tussen werknemer en zijn direct leidinggevende over te behalen resultaten en over de gewenste competentieontwikkeling;
- l. coachevaluatie: oordeel van de werknemer over de samenwerking met zijn direct leidinggevende toegespitst op de wijze waarop hij door zijn leidinggevende wordt gecoacht.

Artikel 2 Aard en karakter van het Resultaat- & Ontwikkelingsgesprek

1. In het R&O- gesprek worden het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer besproken en geëvalueerd en worden hierover afspraken gemaakt gericht op de inzetbaarheid van de werknemer binnen en/of buiten de organisatie. Daarnaast wordt de samenwerking tussen werknemer en direct leidinggevende aan de orde gesteld.

Onderwerpen die in ieder geval in een R&O- gesprek aan de orde komen:

- terugblik op de afgelopen periode
 - competentieprofiel
 - persoonlijk resultaat- en ontwikkelplan
 - loopbaanontwikkeling
 - coachevaluatie
2. Het R&O- gesprek wordt beschouwd als de formele vorm van het jaargesprek bedoeld in artikel 6.6 van de CAO NU.
 3. De inzetbaarheid van een werknemer wordt, naast opleiding, kennis en ervaring, voor een belangrijk deel bepaald door de mate waarin hij beschikt over de voor zijn functie vereiste competenties. Het R&O- gesprek dient ondermeer om daaraan aandacht te besteden en is daarmee een instrument voor het vormgeven van competentie management.
 4. Mede ten behoeve van het nemen van zogenaamde beheersbeslissingen blijft het systeem van personeelsbeoordelingen volgens de "Beoordelingsregeling Wageningen Universiteit" van kracht.

Artikel 3 Frequentie en aanleiding

1. In beginsel wordt eenmaal per jaar met iedere werknemer een R&O- gesprek gevoerd. Daarnaast is het gewenst regelmatig stil te staan bij de voortgang.
2. De evaluatie in het R&O- gesprek heeft betrekking op het voorafgaande jaar resp. op de periode vanaf het vorige R&O- gesprek, tenzij daarover andere afspraken worden gemaakt.
3. Onverminderd het bovenstaande wordt tevens een R&O- gesprek gevoerd wanneer de werkgever dat wenselijk acht of wanneer de werknemer daarom verzoekt.
4. Met nieuwe werknemers wordt binnen een redelijke termijn na indiensttreding gesproken over het persoonlijk resultaat- en ontwikkelplan.

Artikel 4 Betrokken partijen

1. Het R&O- gesprek wordt gevoerd tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende.
2. Op verzoek van één van de betrokkenen kan de naast hogere leidinggevende, de HRM- adviseur of een andere persoon die een rol kan spelen in het bespreken van het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker, in het R&O- gesprek worden betrokken.
3. In het R&O- gesprek kan desgewenst gebruik worden gemaakt van de informatie van derden over de functievervulling en het functioneren van de werknemer.

Artikel 5 Organisatie en randvoorwaarden

1. De direct leidinggevende is verantwoordelijk voor het organiseren van een R&O- gesprek. Leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het uitvoeren en naleven van gemaakte afspraken.
2. De inhoud van het gesprek wordt vastgelegd in het R&O- formulier en door zowel werknemer als direct leidinggevende voor akkoord of gezien aangemerkt.
3. De werknemer ontvangt altijd een afschrift van het ingevulde R&O- formulier resp. heeft toegang tot de eigen R&O- formulieren in het digitale systeem.

4. De volledige inhoud van het R&O- formulier is toegankelijk voor de werknemer en de direct leidinggevende, alsmede voor de HRM- adviseur. De volledige inhoud van het R&O- formulier is tevens toegankelijk voor de (naast)hogere leidinggevende tenzij de werknemer aangeeft daar bezwaar tegen te hebben.
5. Ten behoeve van het R&O- gesprek moet de werknemer kennis kunnen nemen van de plannen van zijn organisatieonderdeel t.a.v. de doelstellingen en activiteiten (werkplan, jaarplan, strategisch plan e.d.).
6. Het R&O- gesprek wordt mede gevoerd aan de hand van het van toepassing zijnde functieprofiel en van het competentieprofiel dat wordt opgesteld op basis van de competentielijst van Wageningen UR.
7. Voor de evaluatie van de functievervulling en het functioneren van de werknemer wordt, indien relevant, mede gebruik gemaakt van informatie die beschikbaar is uit van toepassing zijnde documenten; hierbij valt te denken aan projectevaluaties, evaluaties van onderwijsactiviteiten (b.v. de zogenaamde "Muggen- enquête") en evaluaties van onderzoekactiviteiten (b.v. beoordelingen vanuit onderzoekscholen).

Artikel 6 Inhoud van het R&O- gesprek

1. In het R&O- gesprek wordt de functievervulling en het functioneren van de werknemer besproken. Vervolgens geeft de direct leidinggevende daarover zijn oordeel. Basis hiervoor is het functieprofiel dat van toepassing is en de daarbij behorende resultaatgebieden. Indien de feitelijk verrichte werkzaamheden afwijken van die welke in het functieprofiel passen, dan worden die betrokken in het R&O- gesprek.
2. In het R&O- gesprek worden tevens besproken de kwalificaties waaraan de werknemer moet voldoen t.b.v. de gewenste functievervulling en inzetbaarheid. Dit gebeurt aan de hand van het functiecompetentieprofiel. De mate waarin een werknemer daaraan voldoet (persoonlijk competentieprofiel) is onderwerp van bespreking in het R&O- gesprek.
3. Met het oog op de inzetbaarheid van de werknemer wordt in het R&O-gesprek ook aandacht besteed aan de loopbaanontwikkeling op zowel korte als lange termijn.
4. Door middel van de coachevaluatie door de werknemer wordt de samenwerking met de direct leidinggevende aan de orde gesteld.
5. In het R&O- gesprek worden op alle punten die daartoe aanleiding geven afspraken gemaakt gericht op het optimaliseren van het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer en de samenwerkingsrelatie met de leidinggevende. In ieder R&O- gesprek worden afspraken uit een voorgaand R&O- gesprek geëvalueerd.
6. Voor zover in het R&O- gesprek sprake is van een zienswijze van de direct leidinggevende waarin de werknemer zich niet kan vinden, heeft de werknemer de mogelijkheid dit kenbaar te maken op het R&O- formulier.

Artikel 7 Rechtsbescherming en bezwaarschriftprocedure

1. De werknemer kan op grond van de Algemene wet bestuursrecht tegen de inhoud van het R&O- gesprek binnen zes weken na de vaststelling ervan bij de werkgever een schriftelijk en gemotiveerd bezwaarschrift indienen.
2. Indien de werknemer een bezwaarschrift tegen de inhoud van het R&O- gesprek heeft ingediend, wint de werkgever alvorens hierover te beslissen, het advies in van de Commissie van advies voor de bezwaarschriften, tenzij het bezwaarschrift kennelijk gegrond wordt geacht.

Artikel 8 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling Resultaat- en Ontwikkelingsgesprek Wageningen Universiteit" en is bij besluit van het College van Bestuur d.d. 28 september 2009 per genoemde datum gewijzigd.