

VERGADERING

ODC vergadering

STATUS

Concept

BIJLAGE(N)

KENMERK

DATUM

31.10.2019

AANWEZIG

Esther Wijnen (vz), Simone van der Wolff (vice vz),  
Marijke Völlmar (secretaris), Sarah Duisters, Yin Khor,  
Jorin Mouwen, Petra Paanen, Margriet van Montfort,  
Jenneke de Sain (directeur C&M), Janneke Biel (verslag)

Publieke tribune: Hannah Stoffels

AFWEZIG

-

CC

Betreft: Verslag ODC 31 oktober 2019

**1. Opening en mededelingen**

Agenda is vastgesteld, geen toegevoegde agendapunten.  
Agendapunt 4, Uitbreiding ODC, wordt naar voren geschoven.

**4. Uitbreiding ODC**

Nieuwe verkiezingen voor de ODC zijn niet nodig, want met lobbyen zijn drie nieuwe kandidaten  
geworven, te weten Yin Khor, Jorin Mouwen en Pui Wu. Welkom!  
Too van Velzen zal niet langer lid van de ODC zijn, dank voor alle inspanningen.

**2. Werkgroepen HRM**

Zie bijlage, ppt presentatie Petra Paanen.

De ODC heeft gevraagd naar een update van de werkgroepen HRM. Naar aanleiding daarvan sluit  
Petra Paanen aan in dit ODC overleg en loopt de presentatie, die aan het MT is gegeven, door.

Op dit moment zijn vier werkgroepen HRM actief, namelijk:

- Werkgroep Preventie Ziekteverzuim
- Werkgroep Werving & Selectie
- Werkgroep Persoonlijk Leiderschap en Talentontwikkeling
- Werkgroep Werkomgeving

Besproken n.a.v. de presentatie is o.a. dat de ODC iedere maand het overzicht van het percentage  
ziekteverzuim ontvangt om de voortgang mee te bewaken, het ziekte verzuim is hoog met name  
het frequente ziekteverzuim. De leidinggevende gaan met medewerkers in gesprek die drie keer  
per jaar of meer een ziekmelding heeft gedaan.

Een taskforce is opgezet waarin Marjon Ham begeleid, zij is lang ziekteverzuim specialiste en zorgt dat de regels m.b.t. de Wet Poortwachter opgevolgd worden.

### 3. Jaarplan C&M

De ODC heeft vooraf vragen naar aanleiding van het jaarplan C&M 2020 verstuurd aan Jenneke de Sain en Margriet van Montfort, deze vragen zijn tijdens dit overleg beantwoord;

1. Pagina 16: **Percentage jaargesprekken** 2019 is 70%. In het jaarplan van 2018 stond een prognose voor dit jaar van 85%. Waarom wordt dit percentage niet gehaald?
  - De jaargesprekken voor 2019 worden nu gevoerd of zijn in het systeem aan het afronden. Vorig jaar zijn veel jaargesprekformulieren pas na de deadline van 31-1 goedgekeurd in het systeem waardoor veel niet meetelde in het percentage. Dit jaar zitten we bovenop de afronding voor de deadline. De intentie is om volgend jaar in mei te starten met het voeren van de jaargesprekken, zodat er meer tijd voor afronding in het systeem is. Ook werkt HRM aan een nieuwe vorm van werkwijze m.b.t. het voeren en documenteren van de jaargesprekken.
2. Pagina 16: **Tijdelijke dienstverbanden** prognose 2019 is 27%. Voor 2020 staat bij plan 25%. In het jaarplan van 2018 staat een plan van 15% en een ambitie voor 2020 van 15%. Waarom is dit percentage zo hoog geworden?
  - Er is een verloop van medewerkers geweest met als gevolg een hoger aantal medewerkers met een tijdelijk dienstverband. TOLL speelt hierin ook een rol. Er zijn veel tijdelijke krachten die hieraan meewerken.
3. Pagina 16: **Ziekteverzuim**. Prognose 2019 is 7,5%. In het jaarplan van 2018 stond 5%. Is er een reden voor zo'n toename? Wat doet het MT om het cijfer weer naar beneden te krijgen?
  - De ambitie moet blijven. Het genoemde percentage is nu inderdaad nog niet het geval. We zijn nu druk bezig met de preventie van ziekteverzuim. Zie ook acties vanuit de werkgroep.  
Om hier actief binnen de teams mee bezig te zijn is een tip om de check-in te doen tijdens de teamvergadering. Zo kan iedereen aangeven hoe ze zich voelen en wat er speelt. Het gevoel van veiligheid en betrokkenheid vergroten binnen de teams kan op verschillende vlakken goed helpen. Voor C&M breed geldt dit ook en is zeer wenselijk.
4. Pagina 17: **Externe inhuur**. -545. In het jaarplan 2018 was dit -345. De prognose van 2020 staat op -117. Wat zijn de plannen om dit zo dramatisch terug te dringen? (wat de ODC overigens toejuicht)
  - Dit betreft veel inhuur voor TOLL. Dit is in 2020 minder nodig.
5. Pagina 17: **Afschrijvingslasten**. Bij CP Begroting 2020 staat -178. Wat is dit? Waar staat CP voor? En waarom staat er dan in de tabel Begroting 2020 opeens -192.
  - CP staat voor Continuïteit Paragraaf. Dit betreft afschrijvingen die worden doorgeschoven.
6. **Vertrouwenspersoon**. De ODC dringt aan op het spoedig aanstellen van een vertrouwenspersoon, omdat in januari de eerste training start. Wat is de procedure? Kunnen wij meedenken over een geschikte kandidaat?
  - C&M gaat in november 2019 starten met de procedure werven van de vertrouwenspersoon. ODC zal met Petra Paanen meedenken wie geschikte kandidaten zouden zijn. Dit gaat niet via verkiezingen maar de geschikte kandidaat/kandidaten zullen gevraagd worden. De selectie en aanname gaat buiten het MT om, zij zullen hierbij niet worden betrokken.

7. Hoofdstuk 6, **Aanvragen van externe middelen**. Er wordt 40K€ aangevraagd voor de Engelstalige AdValvas. Binnen C&M start per 1 januari een pilot waarbij VUzine voortaan tweetalig wordt verspreid. Kan hier ook budget voor gevraagd worden?
- C&M zal geen extra middelen aangaande de tweetaligheid aanvragen. Het taalbeleid gaat via SOZ en heeft veel knelpunten. SOZ heeft hierin samen met het CvB regie op.  
Voor AdValvas wel aangevraagd. Zij hebben een aparte financiële stroom, dit staat los van C&M.  
Voor wat betreft de tweetalige VUzine, dit is inderdaad een pilot, besproken met de redactie. Hierop zal een evaluatie m.b.t. haalbaarheid volgen.

**5. Rondvraag**

Simone van der Wolff:

ODC gaat op korte termijn een kennismakingsgesprek met Marcel Nollen inplannen.

Petra Paanen:

Vandaag bij HRM een oriënterend gesprek voor de vaste functie HR adviseur bij C&M. Graag 2 dagen in vaste dienst voor C&M bij de VU. In afwachting.

**6. Publieke tribune**

Geen vragen/opmerkingen.