

Lokaal Overleg RUG, vergadering 5 juli 2017

Hieronder vindt u een selectie van hetgeen besproken is. De volledige agenda van de LO vergaderingen vindt u op <http://myuniversity.rug.nl/infonet/medewerkers/organisatie/medezeggenschap/local-consultative-committee>

Rapportage wachtgelden 2016

Desgevraagd deelt het College mee dat t.a.v. het terugdringen van de toename wachtgelden bij promovendi er bij de faculteiten en medewerkers op aangedrongen zal worden dat promovendi hun proefschrift op tijd af hebben. Medewerkers weten vaak niet dat de wachtgelden door de universiteit worden betaald.

Rapportage Bureau Vertrouwenspersoon RUG 2016

De rapportage wordt uitgebreid besproken, o.a. het punt R&O gesprekken (medewerkers horen soms slecht nieuws pas voor het eerst tijdens het R&O-gesprek; niet overall worden R&O-gesprekken gevoerd, of deze worden niet goed gevoerd). De bonden vragen naar de rol van de HR-adviseur bij R&O-gesprekken. Het College vindt dat R&O-gesprekken regelmatig gehouden moeten worden. Het is niet goed als bij een R&O-gesprek negatieve punten voor het eerst naar voren komen. Niet bij elk gesprek is een HR-adviseur aanwezig. De leidinggevende heeft hierin de verantwoordelijkheid. Vaak wordt een slechte boodschap te onduidelijk gebracht. Hier is de grootste winst te behalen door de leidinggevenden beter op te leiden voor het voeren van een R&O-gesprek. Er wordt nu vooral naar de kwantiteit van R&O-gesprekken gekeken, hierna zal de slag naar kwaliteit gemaakt moeten worden!

De heer Poppema benadrukt nog dat de RUG haar best doet medewerkers te laten weten dat ze misstanden kunnen melden. Er zijn niet zoveel meldingen, maar ook niet alles wordt gemeld. Echter in alle gevallen wordt er iets met een melding gedaan en wordt geprobeerd een oplossing te vinden. Hij verzekert de bonden met klem dat, als er misdragingen zijn, deze altijd gevolgen hebben, ook wanneer ze geen bekendheid krijgen.

Werving vertrouwenspersoon

De bonden zijn blij met het bestaan van de functie van vertrouwenspersoon en kunnen zich geheel vinden in de positionering en condities zoals geformuleerd in het profiel Vertrouwenspersoon.

Opdracht blauwdruk centrale facilitaire organisatie

De opdracht voor de blauwdruk centrale facilitaire organisatie wordt ter informatie aan de bonden aangeboden. Het College deelt mee dat geconcludeerd is dat de overgang naar een centrale facilitaire organisatie een reorganisatie zal worden. De bonden kunnen in het najaar een melding van deze reorganisatie tegemoet zien.

Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Besloten wordt om de mogelijkheid tot aftoppen af te schaffen. Daarnaast stemmen de bonden in met het voorstel om een deel van de eindejaarsuitkering netto uit te keren. Uitvloeisel hiervan is dat de aparte uitruil van de vakbondscontributie en de SPR-sportkaart met ingang van 2018 niet meer als specifieke keuze in het keuzemodel worden opgenomen. Deze kunnen immers door de medewerker worden betaald met de gedeeltelijke netto uitkering van de eindejaarsuitkering. Het voordeel voor de medewerker is dat er geen aparte facturen hoeven te worden ingediend. Het CvB geeft ter vergadering een indicatie van het netto uit te betalen bedrag, op basis van een fulltime dienstverband. De bonden zijn van mening dat het bedrag niet naar rato moet worden uitbetaald, maar dat iedere werknemer recht heeft op hetzelfde bedrag. Een en ander wordt in het volgende LO nader besproken.

Plan van aanpak werkdruk

Het Plan van aanpak is door HR in samenspraak met het LO opgesteld. De bonden zijn blij met deze gezamenlijke aanpak, maar verschillen van mening met HR over de manier waarop e.e.a. aangepakt moet worden. De bonden stellen voor om niet nog eens een werkdrukenquête uit te voeren want de werkdrukverhogende factoren zijn bekend. Het is nu zaak zo snel mogelijk aan de slag te gaan met het op een zo laag mogelijk niveau ophalen van ervaringen en mensen een eigen oplossing laten geven. De bonden stellen voor dat twee mensen van de bonden met HR om tafel gaan om het plan van aanpak te bespreken en om sneller suggesties van de werkvloer op te pakken.

Het College beaamt dat het gesprek op de werkvloer gevoerd moet worden, maar onderbouwd door gegevens en gefaciliteerd door mensen die daarvoor toegerust moeten worden. Het MTO met bijbehorend plan van aanpak lijkt een vruchtbare manier om dit te realiseren. De bonden willen hierover graag eerder contact dan het eerstkomende LO-overleg in augustus. Er wordt afgesproken dat HR, dit plan van aanpak zo spoedig mogelijk aan zal vullen. Ook wordt afgesproken dat er voor de augustusvergadering al een start wordt gemaakt met 'technisch overleg'.

Percentages tijdelijke docenten

De bonden vinden het jammer dat in deze rapportage geen vergelijk is gemaakt met de meting van 2014. De bonden merken op dat het aantal tijdelijke docenten bij Letteren is gedaald is maar bij GMW helaas weer gestegen. De bonden vragen wat de mogelijkheden van het College zijn om in het Bestuurlijk Overleg deze cijfers te beïnvloeden?

Spoorboekje nieuwe cao

In de CAO zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd. In het spoorboekje zijn deze wijzigingen opgenomen is aangegeven welke acties al zijn ondernomen en welke nog worden ingezet.

Rondvraag

De bonden vragen wie, als er teveel vertraging in een bevorderingsprocedure optreedt, het proces bewaakt en zorgt voor communicatie richting medewerker. Het College antwoordt dat dit een punt van overleg is met de faculteiten, zodat hier meer regie op komt.

De bonden hebben vragen over personeelsadvertenties waarin een tijdelijke aanstelling wordt aangeboden bij functies die geen tijdelijk karakter hebben. De bonden stellen voor om in dat geval in de advertentie uit te leggen waarom de aanstelling tijdelijk is.