

Lokaal Overleg RUG, vergadering 13 december 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>

Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden

De bonden merken op dat de daling bij de keuze inleveren verlof voor salaris waarschijnlijk te wijten is aan het vervallen van de leeftijdsdagen m.i.v. 1 januari 2018. De bonden vragen waarom er weinig gebruik gemaakt wordt van de keuze werkweek. Het College antwoordt dat de keuze bij aanvang dienstverband wordt vastgelegd. In het keuzemodel gaat het alleen om wijzigingen van deze eerder gemaakte keuze.

Het College deelt mee dat het bedrag uitruil EJU 2017 is vastgesteld op netto € 225,00.

Meldingsregeling misstanden en onregelmatigheden RUG

De regeling wordt voor kennisgeving aangenomen. Na definitieve vaststelling van de regeling wordt deze op de website geplaatst (zowel in het Nederlands als in het Engels).

Brief Inspectie SZW, zienswijze RUG en reactie Inspectie

De bonden vragen of het College erkent dat er sprake is van werkdruk. Het College antwoordt dat nooit ontkend is dat er sprake is van werkdruk. Werkdruk is een neutraal woord; het gaat er om dat hoge werkdruk kan leiden tot werkstress.

Mevrouw Stolp meldt dat er een werkgroep is samengesteld bestaande uit medewerkers van HR, ABJZ en de AMD die met de acties n.a.v. het Inspectiebezoek aan de gang gaat.

Centralisatie Facilitaire Organisatie

Het College deelt mee dat in februari/maart 2018 een nieuwe concept melding reorganisatie aan de Universiteitsraad zal worden voorgelegd.

Medewerkersonderzoek - vragenlijst

De bonden geven aan dat er weliswaar nog een technisch overleg over de lijst was georganiseerd voor de medezeggenschap, maar de personeelsdelegatie LO kon daar niet bij aanwezig zijn.

De bonden stemmen in met het besluit om de rapportage op een groepsgrootte van minimaal 10 medewerkers (en minimaal 5 respondenten) te doen. De bonden zijn echter niet akkoord met het besluit om het aantal open vragen vast te stellen op twee vragen aan het eind van de enquête.

De discussie in het Lokaal Overleg spitst zich vooral toe op de wens van de personeelsdelegatie in het Lokaal Overleg om na elk blok een open vraag toe te voegen.

Het College antwoordt dat dit voorstel is besproken met het onderzoeksbureau en dat op hun advies besloten is het aantal open vragen te beperken tot twee vragen aan het eind van de enquête. Deze methodiek is ook zo toegepast bij andere universiteiten waar dit bureau medewerkersonderzoeken heeft uitgevoerd. Het medewerkersonderzoek is vooral bedoeld om op basis van de rapportages verder in gesprek te gaan met de faculteiten, afdelingen en medewerkers. In die gesprekken kunnen de verbeterpunten en knelpunten uitgebreid aan de orde komen.

De vergadering wordt op verzoek van de bonden geschorst.

Na de schorsing geven de bonden aan dat zij problemen houden met de zienswijze van het College. Zij gaan in meerderheid akkoord met de vragenlijst. De VAWO stemt niet in vanwege het ontbreken van open vragen per blok en gerichte vragen over de organisatie van het onderwijs.

De bonden geven aan dat ze blij zijn met de zorgvuldigheid waarmee het onderzoek wordt uitgevoerd.

Regeling vertrouwenspersoon

De bonden stemmen in met de nieuwe regeling Vertrouwenspersoon en de nota van wijzigingen.

De definitieve regeling zal ter informatie aan het Lokaal Overleg worden toegezonden.

Nevenwerkzaamheden

De aanvullende regeling wordt besproken, naast een paar tekstuele opmerkingen vragen de bonden hoe omgegaan wordt met eventuele verdiensten van nevenwerkzaamheden. Het College antwoordt dat daarover een handreiking in de FAQ van de sectorale regeling staat. Daarnaast bestaat er een grijs gebied, daaraan wordt in het kader van het integriteitsprogramma nader aandacht besteed.

De bonden zijn akkoord met de aanvullende regeling nevenwerkzaamheden.

Fiscale reiskostenregeling

De bonden stemmen in met de aanpassing van de fiscale reiskostenregeling m.i.v. 1 januari 2018.

Beantwoording vraag LO: tijdelijke aanstelling als lange proeftijd.

Naar aanleiding van de vraag over art. 2.2. van de cao en een tijdelijk dienstverband dat voorafgaand aan een vast dienstverband wordt aangegaan antwoordt het College het volgende.

De ervaring leert dat de proeftijd van 2 maanden onvoldoende is om in alle situaties vast te stellen of de medewerker de functie in de volle breedte naar tevredenheid van beide partijen kan uitvoeren. Er wordt in die situaties eerst een tijdelijk dienstverband aangegaan, dat dan kan worden opgevolgd door een vast dienstverband (bij goed functioneren en met wederzijdse instemming van partijen). Om een duidelijk beeld te geven over het perspectief na beëindiging van het tijdelijk dienstverband, wordt daarbij in de advertentietekst aangegeven dat een vast dienstverband kan volgen na afloop van het tijdelijk dienstverband. Het College heeft voorkeur om de huidige werkwijze te handhaven omdat deze transparant is wat betreft het perspectief en de mogelijkheden voor de medewerker en tevens aangeeft wat de verwachtingen zijn vanuit de werkgever. Als we direct een vast dienstverband geven, dan zal ook strakker worden omgegaan met de proeftijd van 2 maanden. Als er twijfel is, dan betekent dat mogelijk direct einde dienstverband binnen de proeftijd van 2 maanden. Nu heeft de medewerker langer de kans om zich te bewijzen. Dit is niet strijdig met de huidige cao-tekst, waarin is aangegeven dat, in het geval het noodzakelijk wordt geacht een tijdelijk dienstverband kan worden aangeboden. De bonden vragen of de toezegging van een vaste aanstelling na 1 jaar op grond van een positieve beoordeling ook opgenomen wordt in de aanstellingsbrief. Het College antwoordt dat dat zo is. De bonden zullen het punt meenemen naar de cao-tafel. Ook het College zegt toe dit te zullen inbrengen bij de cao tafel.

Rondvraag

De bonden melden dat de voorzitter van de Dienstraat CIT bij de personeelsdelegatie aangegeven heeft dat er een probleem is ten aanzien van het adviseren over het nieuwe beleidskader en de opdracht voor de pilot bij het CIT omdat deze beide niet op papier zijn gezet. Zijn vraag is hoe men een advies moet uitbrengen over een beleidsvoornemen als dat niet op schrift staat. Het College antwoordt dat de Dienstraat in overleg met de directeur CIT afspraken kan maken over de adviesprocedure in deze.