

Lokaal Overleg RUG, vergadering 20 november 2018

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>

Vitaliteitspact

Er is een announcement geplaatst met een link naar informatie en het aanvraagformulier. De route is verder conform de route keuzemodel. De afdeling HRS checkt of voldaan wordt aan alle gestelde voorwaarden. Het College deelt mee dat is afgesproken nu nog geen besluit rond de financiering te nemen, maar eerst af te wachten hoeveel aanvragen er binnenkomen en hoeveel extra lasten daarmee gemoeid zullen zijn (o.a. met oog op vervanging).

Werkdrukmiddelen

Het CvB deelt mee dat is besloten de werkdrukmiddelen structureel te maken. De jaarlijkse verdeling gaat o.b.v. het aantal ingeschreven studenten bij de faculteiten en o.b.v. het aantal fte bij de diensten.

WOinActie

Het College deelt mee dat i.k.v. WOinActie op 14 december een landelijke demonstratie in Den Haag tegen de bezuinigingen op het academisch onderwijs plaatsvindt. Het College heeft officieel te kennen gegeven dat het deze actie/demonstratie steunt.

Food & Drinks

Mevrouw Stolp doet verslag van het gesprek dat zij samen met de directeur FB heeft gehad met de medewerkers Food & Drinks. Bij het gesprek waren vrijwel alle medewerkers van Food & Drinks aanwezig. De daar gemaakte opmerkingen komen overeen met de punten die zijn genoemd in de brief die de vakbondsconsulent, heer Boxelaar, heeft toegezonden aan het Lokaal Overleg.

Er wordt nu gewerkt aan oplossingen. Het College hoopt dat dit tot verbetering zal leiden.

Begin 2019 wordt er weer een gesprek met de medewerkers gepland om te kijken naar de resultaten.

Ontwikkelingen in de organisatie

Het College deelt mee dat de melding reorganisatie KVI-CART waarschijnlijk in januari 2019 aan de medezeggenschap wordt voorgelegd.

RUG Beloningsverschillenonderzoek m/v 2018

De volgende punten zijn besproken:

1. Oorzaken registratieverschillen in PeopleSoft. Het College licht de oorzaken toe en geeft aan dat bij de reorganisatie van HR en de vorming van HR-Services veel processen zijn geharmoniseerd en er eenduidiger wordt ingevoerd. De invoering van BP2020 moet tot verdere verbetering leiden.
2. Het College merkt t.a.v. de verblijfsduur in de functie dat er meerdere oorzaken zijn aan te wijzen.
3. T.a.v. de genoemde instrumenten vragen de bonden hoe men wil bereiken dat vrouwen in de wetenschap blijven. Het College antwoordt dat we vrouwen graag willen houden in de wetenschappelijke functies, maar dat blijkt dat relatief veel vrouwen vanuit de wetenschap overstappen naar OBP-functies.
4. Het College antwoordt op een vraag van de bonden dat inschaling vooral te maken heeft met het aantal ervaringsjaren (plaatsing in bepaalde periodiek in de schaal). Uit de casuïstiek blijkt dat er soms wel onderhandelingsruimte zit, maar dat vrouwen sneller akkoord met het eerste bod. Dat daar een kentering in zit zien we bij de UD's, waar vrouwen vaak meer verdienen.

Overzicht activiteiten gender diversity

Het College benadrukt dat de RUG een open, inclusieve en diverse universiteit wil zijn. De in 2016 ingezette maatregelen en acties worden gecontinueerd en vanaf het najaar 2018 uitgebreid met de volgende interventies: nieuwe call voor 20 nieuwe Rosalind Franklin Fellows; inventariseren mogelijkheden benoemen extra vrouwelijke hoogleraren; heroverwegen rol van de CDO's en actieplan diversiteit & inclusie. De bonden merken op dat we nog twee jaar hebben om het streefcijfer aantal vrouwelijke hoogleraren te halen en vragen of er faculteiten zijn die achterblijven? En wat gebeurt er als de RUG het streefcijfer niet haalt. Het College antwoordt dat er veel vrouwen zijn aangenomen, maar dat ondertussen ook mannen zijn aangesteld. Er zit wel verschil tussen de faculteiten; met de faculteiten is gesproken over hun plannen om het streefcijfer te halen. Daarnaast wordt gekeken naar aanvullende maatregelen. M.b.t. het halen van het streefcijfer is het zo dat de Minister heeft aangegeven dat ze dan wellicht met een quotum zal komen. Het is dus ook belangrijk om met het Ministerie hierover de discussie aan te gaan. De bonden vragen of het mogelijk is dat de CDO's of een soort genderfunctionaris bij alle benoemingsadviescommissies hoogleraren aanwezig zijn. Het College antwoordt dat dat praktisch niet haalbaar zal zijn gezien het aantal commissies, maar dat er wel nagedacht kan worden over een centrale genderfunctionaris.