

## Lokaal Overleg RUG, vergadering 27 oktober 2020

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>

### Corona

- Het College deelt mee dat er zoveel mogelijk thuis gewerkt wordt. Het advies om in de RUG-gebouwen een mondkapje te dragen is omgezet naar een verplichting. De bonden willen graag meegeven dat nu het College de mondkapjes verplicht stelt, de bonden vinden dat de mondkapjes verstrekt moeten worden. Het College antwoordt dat in het geval een medewerker of student het mondkapje is vergeten er mondkapjes liggen bij de portiers, maar dat ervan uit gegaan wordt dat men er zelf voor zorgt. De bonden constateren dat College en bonden op dit punt van mening verschillen.
- Het College heeft op 27 oktober 2020 besloten de al eerder verruimde tabletregeling verder te verruimen (in overleg met de belastingdienst). Het LO heeft instemmingsrecht t.a.v. de wijziging van de regeling. De regeling is nagezonden en de personeelsdelegatie van het LO heeft ingestemd, mits er t.a.v. van de 'overige accessoires' informatie op de website wordt opgenomen dat deze kunnen worden aangeschaft als de leidinggevende van mening is dat deze nodig zijn voor het werk.

### Strategisch plan RUG 2021-2026

Belangrijkste punt is de interdisciplinaire samenwerking op thema's in *schools*. Deze *schools* kunnen gebruikt worden voor samenwerking zowel t.a.v. onderwijs als onderzoek. Daarnaast wordt de breedte van de RUG benut door dwarsverbanden te leggen. Verder wordt er gewerkt aan de Universiteit van het Noorden. In een stuurgroep kijken de RUG, HHG, Stenden, het UMCG en een aantal ROC's naar mogelijkheden om op het gebied van toepassing meer samen te werken.

De bonden hopen dat op het terrein van duurzaamheid ook gekeken wordt naar de duurzaamheid van docenten. Dit kan een mooie opmaat zijn naar meer sustainable banen vooral bij onderwijs.

### Plan van Aanpak Hybride werken

Het Plan van Aanpak is n.a.v. de bespreking in het LO van 7 oktober toegezonden. De bonden merken op dat het PvA voor de lange termijn aanspreekt maar dat de bonden de korte termijn aanpak missen. Er zijn maatregelen genomen, maar de bonden willen nogmaals aandringen op aanreiken van handvatten voor de leidinggevendenden en beleidsrichtlijnen t.a.v. verstrekken van bureaustoelen en duidelijkheid over beslissingsbevoegdheid. De bonden geven een aantal voorbeelden ter illustratie. Het College geeft aan dat er duidelijke RUG-brede afspraken zijn over o.a. het verstrekken van bureaustoelen, etc., maar zal de punten meenemen in de stuurgroep Hybride werken. Verder wijst het College erop dat medewerkers ook bij de AMD terecht kunnen met vragen over de thuiswerkplek en dat er op de site AMD een pagina over ergonomie staat.

### Ombudsfunctie

De VSNU en werknemersorganisaties hebben afspraken gemaakt over het invoeren van de universitaire ombudsfunctie op alle universiteiten. Eenvormigheid in de aanpak is van belang, E.e.a. moet per 1 juli 2021 zijn beslag krijgen. Lokaal is gestart met een inventarisatie van de beslispunten. De bonden vinden vooral de onafhankelijkheid en transparantie van de ombudsfunctie heel belangrijk, ook met de blik van buitenstaanders in gedachte. De bonden willen graag meedenken over de inrichting van de ombudsfunctie.

### Voorstel monitoren toepassing 0,45% loonruimte

De bonden vinden het belangrijk dat de gegevens controleerbaar zijn en stellen voor nog aanvullende vragen op te nemen zoals hoeveel verzoeken er zijn gedaan en hoeveel er wel/niet zijn gehonoreerd. Ze willen die informatie graag hebben v.a. april/mei 2020 tot eind 2020 voor de categorieën personeel zoals in de afspraak genoemd.

### Integriteitsbeleid RUG 2.0.

De toegezonden notitie en de opmerkingen van de bonden daarover worden uitgebreid besproken. De bonden benadrukken dat er een hoge graad van bewustzijn bereikt moet worden zodat medewerkers het anders gaan doen. Het is van belang te laten zien dat het College er bovenop zit en dat de rest van de universitaire gemeenschap dat ook zo voelt. De bonden zouden het een goed signaal vinden als de trainingen centraal worden gefinancierd. Op de vraag van de bonden wat de organisatie doet om de active bystander bij te staan antwoordt het College dat dit is geregeld in de Meldingsregeling (voorheen klokkenluidersregeling).

Het College geeft aan dat het gaat om het gedrag binnen de organisatie en bewustwording van de leidinggevendenden over hun rol hier. Er moet aandacht zijn voor bewustwording op alle niveaus. In de voorliggende notitie is een globale opsomming opgenomen die nog verder uitgewerkt zal worden,

waarbij ook KPI's benoemd moeten worden. De voorbeelden die de bonden geven kunnen daarin meegenomen worden. Integriteit is een onderwerp dat zich blijft ontwikkelen en voortdurende aandacht nodig heeft.

### **Besteding arbeidsvoorwaardenmiddelen 2020**

In het LO van 12 mei 2020 is besloten om de helft van de arbeidsvoorwaardenmiddelen (€ 89.800) te besteden aan het Project inclusief duurzaam (arbeidsbeperkten)beleid. Bonden hadden om een nadere onderbouwing gevraagd van de voorstellen voor de besteding van de tweede helft van de middelen. De bonden zijn akkoord met de voorstellen met uitzondering van workshop B (deze kan door de eenheden zelf uit het opleidingsbudget worden bekostigd). De omzetting naar online workshops zal eenmalig extra geld kosten. Het restant van de middelen zal worden besteed aan eventuele kostenoverschrijding t.a.v. de omzetting naar online workshops.