

## **Lokaal Overleg RUG, vergadering 8 december 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>

### **Tenuretrackbeleid**

- RUG-notitie Tenure track; notitie met aanvullingen
- FEB promotiebeleid
- FSE pilot tenure track traject tot uhd 2

N.a.v. wijzigingen/pilots bij FSE en FEB is de RUG-brede Tenure tracknotitie is aangepast. De beide pilots passen in de ontwikkelingen in het kader van "Erkennen en Waarderen".

De notities worden besproken, waarbij de bonden vragen hebben t.a.v. de overgang van resultaatverplichting naar inspanningsverplichting en de verdeling onderwijs/ onderzoek / management en de bevorderingscriteria. Het College licht in antwoord daarop de pilots nader toe.

### **Jaarplan en voortgangsrapportages**

De bonden vinden e.e.a. nogal *top down* geformuleerd en vinden het jammer dat in het jaarplan geen praktische aanwijzingen zitten voor de eenheden hoe om te gaan met hybride werken en het naleven van gezondheidsregels op het werk. Verder vinden de bonden dat de AMD een meer sturende rol zou moeten hebben. De bonden verwachten meer van de AMD zeker in de komende periode t.a.v. de regierol met betrekking tot thuiswerken.

Het College antwoordt dat is dat de AMD de formats zal aanpassen met uitgebreidere instructies. De AMD heeft echter geen controlerende rol op dit moment.

### **Beantwoording brief Inspectie SZW**

De bonden merken op dat het een mooi overzicht is. De bonden willen graag de resultaten van het MO (de samenvatting van punten over alle eenheden) en de weerslag van de Bestuurlijk Overleggen bespreken in het LO, met name ten aanzien van het punt werkdruk en verzoeken het punt te agenderen. Het College geeft aan dat e.e.a. lastig te beïnvloeden is, ook vanwege Corona. De omstandigheden veranderen voortdurend, maar b.v. het aanstellen van studentassistenten om te ondersteunen bij onlineonderwijs is positief ontvangen. Probleem is wel dat het lastig is om perspectief te bieden als er alweer sprake is van een derde golf.

N.a.v. een opmerking van de bonden t.a.v. het thema discriminatie op de werkvloer waarbij ze wijzen op UK-artikel over de houding van RUG-studenten en medewerkers t.a.v. Chinese studenten en medewerkers, antwoordt College dat er helaas nog steeds incidenten voorkomen. Je kan het nooit helemaal uitsluiten, maar dit is niet conform de cultuur van de RUG.

De bonden zijn zowel betrokken bij het overleg van de "starting twelve" over de inbedding van de Chief Diversity and Inclusion Officer als ook de inrichting van de ombudsfunctie. De bonden zien zaken als b.v. omgekeerde inclusie en hebben de hoop dat we tot een aantal meetpunten kunnen komen en dat over een paar jaar te zien is dat er progressie is.

### **Diverse regelingen i.v.m. Covid en thuiswerken**

- Reiskostenregeling
- Thuiswerkregeling
- Tablet/laptopregeling 2021.

Het College geeft aan dat de voorliggende regelingen tijdelijke regelingen zijn gedurende de COVID-periode. De stuurgroep hybride werken is bezig met een pakket maatregelen voor de lange termijn.

De bonden stemmen in met de reiskostenregeling en de tablet/laptopregeling.

T.a.v. de thuiswerkregeling hebben de bonden vragen en opmerkingen onder andere t.a.v. de hoogte van het bedrag; de bonden missen een vergoeding voor andere kosten.

De bonden willen graag intern overleg voeren met onder andere de bestuurders over de regeling thuiswerkvergoeding. Afgesproken wordt om z.s.m. een extra vergadering te organiseren om te kijken of we tot overeenstemming te komen.