

## **Lokaal Overleg RUG, vergadering 2 november 2021**

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.**

Het College deelt mee dat het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt uitgevoerd conform het eerdere voorstel, d.w.z. koop/verkoop verlof staat vanaf januari 2022 het hele jaar open. Bij Letteren en FEB zullen de verkochte uren in de periode na de verkoop worden verwerkt in het onderwijsstaakverdelingsmodel en kunnen daardoor over de jaargrens heen gaan, terwijl uitbetaling in 2022 plaats heeft. Dit zal duidelijk worden gecommuniceerd.

### **Internet en thuiswerkvergoeding**

De volgende afspraken worden gemaakt tot en met 31 december 2021.

1. Internetvergoeding € 25,00 per maand netto (niet naar rato van het dienstverband).
2. Thuiswerkvergoeding € 17,40 per maand (naar rato van het dienstverband).
3. Woon-werkverkeervergoeding op declaratiebasis.

College en bonden stemmen hiermee in.

### **Besteding arbeidsvoorwaardengelden**

N.a.v. de bespreking in het vorige Lokaal Overleg en het technisch overleg dat heeft plaatsgevonden zijn de voorstellen voor de besteding arbeidsvoorwaardemiddelen aangepast.

De bonden zijn tevreden met de toevoeging dat na een positieve evaluatie de projecten opgenomen zullen worden in de reguliere dienstverlening en zijn nu akkoord met de voorstellen.

De bonden hebben wel een vraag naar het standpunt van het College in hoeverre het acceptabel is dat medewerkers ook een gedeelte werktijd gebruiken om deel te nemen aan het project UMove.

Het College antwoordt daar geen bezwaar tegen te hebben, mits dit gaat in goede afstemming met collega's en met de leidinggevende is overlegd. De bonden merken op dat dit gemakkelijker is voor medewerkers die hun eigen tijd kunnen indelen, maar voor medewerkers met strakke roosters kan dat lastiger zijn. De bonden merken op dat het goed zou zijn dat de leidinggevende deelname aan UMove ook stimuleert en bijvoorbeeld in de jaargesprekken meeneemt zodat de medewerkers ook langs die weg op de hoogte zijn van voorzieningen op dit terrein bij de RUG.

Het College antwoordt dat het goed is om in de communicatie naar leidinggevenden aan te geven wat de kaders zijn en aan te geven dat deelname van medewerkers aan dit project belangrijk is.

### **Ontwikkelingen in de organisatie**

Het College deelt mee dat gekeken wordt naar de besturingsfilosofie van de RUG met het oog op verbetering van de structuur, processen en cultuur teneinde de slagvaardigheid en veerkracht te vergroten. N.a.v. een vraag van de bonden in hoeverre de marktpositie van de RUG wordt

meegenomen in deze gedachte antwoordt het College dat er altijd gekeken wordt naar de marktpositie van de RUG, maar dat van daaruit ook aandacht moet zijn voor de interne organisatie en structuur. De bonden merken op dat in het verlengde van deze besturings-/organisatie-discussie ook nagedacht moet worden over de positie van de (decentrale) medezeggenschap aan de RUG.

### **YAG rapport on harassment in academia/Rapportage BVP 2020**

De bonden merken op dat gerekend over 5 jaar er relatief wel veel meldingen zijn en hebben mede n.a.v. het YAG-rapport het idee dat er bij veel medewerkers iets verkeerd gaat; de bonden vragen zich af of het eigenlijk wel helpt wat de RUG eraan doet. De bonden geven aan dat in de rapportage van de arbeidsinspectie ook aanbevelingen zijn opgenomen t.a.v. klachtenmelding/afhandeling. De bonden merken op dat uit de rapportage YAG ook blijkt dat onduidelijk is wat het effect is als je een melding bij de VP doet. De bonden zouden graag de boodschap uitdragen dat melden wel helpt, maar dan moet ook duidelijk zijn wat er gebeurt.

Met name de effectiviteit van melden bij de vertrouwenspersoon en inzicht in de acties en resultaten van een melding zijn aanleiding tot discussie. Zowel de heer De Vries als mevrouw Renker zijn van mening dat het goed zou zijn dat er meer inzicht wordt gegeven in de acties die voortkomen uit een melding. De heer De Vries vindt het echter onterecht dat het beeld geschetst wordt dat HR en het College niets zouden doen aan de geschetste problematiek en dat er niets verandert.