

Lokaal Overleg RUG, vergadering 15 november 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>

Strategische HR-agenda 2017-2020

De bonden vinden het een mooi document. De bonden vragen naar de formulering van de paragraaf Ontwikkeling vitaliteit en energie/drive waarbij volgens de bonden het accent vooral op de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers wordt gelegd. Het College antwoordt dat zij deze paragraaf niet op die manier lezen. Het is wel zo dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun inzetbaarheid en voor hun eigen carrière. Er zijn faciliteiten ter ondersteuning van de medewerker en de leidinggevende moet aandacht hebben voor duurzame inzetbaarheid en mobiliteit, maar het moet van beide kanten komen; de medewerker is de regisseur van zijn loopbaan, waarbij de werkgever faciliteiten biedt.

Stand van zaken melding reorganisatie CFO

Het College deelt mee dat op 28 september jl. het voorstel om positief te adviseren over de melding van een aanstaande reorganisatie om te komen tot een Centrale Facilitaire Organisatie door de Universiteitsraad is verworpen. In een informeel overleg hebben de diverse UR-fracties suggesties gedaan voor aanpassing van de concept melding. Er is wel begrip voor de behoefte aan meer regie en meer uniformiteit, maar de noodzaak om ook de medewerkers te centraliseren in de CFO wordt niet gedeeld. Rond februari/maart 2018 zal het College van Bestuur een nieuwe concept melding aan de Universiteitsraad voorleggen.

De bonden wachten het nieuwe document af.

Stand van zaken Medewerkersonderzoek

Voor het opstellen van de concept vragenlijst zijn er o.l.v. Effectory en HR twee sessies geweest (en een aanvullend gesprek met vertegenwoordigers van het LO) om de eerste versie van de vragenlijst aan te passen op de wensen van de RUG. Betrokken waren vertegenwoordigers van de medezeggenschap (LO & U-raad), YAG, Young RUG, PhD vertegenwoordiging, AMD (bedrijfsarts & vertrouwenspersoon), PH's middelen, leidinggevend en HR-vertegenwoordigers. Verder is er gewerkt aan het databestand. Met Effectory is, mede op verzoek van het LO, afgesproken dat in de mail met de uitnodiging voor het onderzoek de naam van de afdeling en de leidinggevende opgenomen wordt. De planning is aangepast en de vragenlijst staat open vanaf de eerste helft januari 2018. Hierdoor ontstaat meer ruimte om van tevoren leidinggevend en medewerkers te informeren over het aankomende onderzoek, en directies, besturen, LO, YAG, Young RUG de gelegenheid te geven om de achterbannen uit te nodigen om deel te nemen aan het onderzoek en het adressenbestand goed in te richten.

De bonden hebben vragen gesteld t.a.v. de groeps grootte in de rapportages (wordt voorgelegd aan Effectory); de hoogte van de respons (in het aanbestedingsdocument wordt gesproken over 65%) en de mogelijkheid tot het opnemen van een open vraag waarin de reden van de ervaren onvrede / werkdruk kan worden aangegeven (b.v. voor WP kan gelden dat men problemen kan hebben met de organisatie van het onderwijs, maar niet met de eigen leidinggevende). Daarnaast hebben de bonden geïnformeerd naar de samenhang met de cao-afspraken m.b.t. werkdruk. Het College antwoordt dat het thema "werkdruk" (in lijn met het plan van aanpak "werkdruk") nader uitgewerkt is in de vragenlijst en er zijn diverse controlevragen ingebouwd, zodat op basis van de uitkomsten van het medewerkersonderzoek de dialoog kan worden gestart op afdelingsniveau en de ondersteuning kan worden ingericht.

Rondvraag

- De bonden hebben uit eigen onderzoek geconstateerd dat bij vacatures voor functies met een dienstverband voor onbepaalde tijd *niet* met een proeftijd (cf artikel 2.2 lid 2 CAO) wordt gewerkt. In plaats daarvan wordt een tijdelijke aanstelling van tenminste een jaar aangeboden waarna bij gebleken geschiktheid de aanstelling wordt omgezet in een vast dienstverband. De bonden vragen waarom de RUG, in de genoemde advertenties, geen gebruik maakt van de proeftijd zoals deze in de CAO is afgesproken en ook niet aangeeft waarom het dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht. Het College zal hierop terugkomen.
- Onlangs werd door het *International Strategic Relations office* een bericht verspreid over een aantal Iraanse Universiteiten. Daarbij werd vermeld, dat er nog geen besluit is van ABJZ op dit punt. Omdat de gevolgen van niet-samenwerking groot zullen zijn voor studenten, postdocs en promovendi uit Iran vinden de bonden het onzorgvuldig dat dit bericht wordt verspreid zonder stellingname van ABJZ af te wachten. Het College antwoordt dat de RUG zich houdt aan de

internationale regelgeving op dit punt. In de Collegevergadering van 13 november jl. is besloten de faculteiten nader te informeren over verboden samenwerkingsafspraken met Iraanse universiteiten. Het College zal de vraag over de verspreiding van dit bericht meenemen naar de afdelingen ABJZ en IR.

- Op 10 oktober jl. is de begroting GMW in de Faculteitsraad GMW besproken. Door de raad is gevraagd waarom de extra docenten die gefinancierd worden vanuit de zogenaamde studievoorschotmiddelen *niet* een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, maar een tijdelijk dienstverband voor maximaal 4 jaar. De vraag van de bonden is of het College zich herkent in de zienswijze van het faculteitsbestuur, dat het vanwege tijdelijke financiering niet mogelijk is om deze docenten een vaste aanstelling te verlenen. Het College kan zich vinden in deze zienswijze. De middelen zijn vooreerst voor 1 jaar toegekend, omdat de toenmalige Minister de opvolger niet in de weg wilde lopen. Het College verwacht wel dat de middelen voor volgende jaar/volgende jaren beschikbaar zullen komen, maar het is nog niet bekend of, en zo ja welke, voorwaarden de huidige Minister aan de toekenning van de middelen wil verbinden. Over de besteding van de middelen dient in het jaarverslag te worden gerapporteerd.