

Lokaal Overleg RUG, vergadering 2 juli 2019

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>

Mededelingen

- Het College deelt mee dat in het Bestuurlijk Overleg tussen College en Bureau is besloten tot een aantal maatregelen met het oog op de slechte financiële positie van het Bureau. Voor de korte termijn is besloten tot een vacaturestop en het in principe niet verlengen van tijdelijke contracten die aflopen m.i.v. 1 oktober a.s. Voor de lange termijn zal er een benchmark worden gedaan naar de verhouding WP/OBP en zal een kerntakendiscussie worden gevoerd. Daarnaast wordt met het College gesproken over de bekostigingssystematiek van het Bureau.
- Het College deelt mee dat de Inspectie Hoger Onderwijs het onderzoek naar de financiering Yantai heeft afgerond. Het College heeft de conclusie overgenomen en e.e.a. verrekend in de jaarrekening 2018. Er volgt nu als laatste nog een onderzoek naar het proces van besluitvorming rond Yantai.

RFF – Tenure Track

De bonden vragen hoeveel reguliere tenuretrackposities er naast de RFF worden geworven. Het College antwoordt dat de faculteiten zelf bepalen hoeveel posities ze werven. Bij de werving RFF gaat het om extra plaatsen, niet om de reguliere plaatsen. N.a.v. de discussie wordt besloten dat het onderwerp diversiteit op een ander moment ter bespreking te agenderen met daarbij de correcte cijfers, feiten en onderbouwing.

Financiële kaderstelling 2020 in meerjarenperspectief

N.a.v. een vraag van de bonden geeft het College aan dat de Financiële Kaderstelling nu is vastgesteld, maar dat er nog scenario's moeten worden ontwikkeld voor de effecten van de Commissie Van Rijn.

Ziekteverzuimbeleid en -protocol 2019

De bonden hebben waardering voor het beleid en zien een verbetering t.a.v. het vorige protocol. De bonden hebben een paar vragen/opmerkingen die ter vergadering worden doorgesproken.

Rookbeleid – update

Door VWS is bevestigd dat per 1-8-2020 voor alle universiteiten een rookverbod zal gelden voor het gehele terrein (kadastrale grenzen) dat behoort bij de gebouwen van de onderwijsinstelling. Het College antwoordt dat landelijk door de juristen nog wordt gekeken naar de formulering van kadastrale grenzen in de AMvB. Er is overleg gaande met de Gemeente Groningen over de aanvraag van een APV voor een deel van de Broerstraat. De handhaving dient te gebeuren door de instelling. Het is ook de instelling die de boete krijgt bij overtreding en niet de werknemer of student die in overtreding is. Er komt een communicatiecampagne om alle medewerkers en studenten te informeren.

Voortgangsrapportage facilitaire organisatie

De bonden danken voor het toezenden van de voortgangsrapportage en geven aan benieuwd te zijn hoe e.e.a. verder gaat.

Stand van zaken Food& Drinks

De bonden geven aan dat ze blij zijn dat er overleg heeft plaatsgevonden, maar dat ze wel vinden dat in deze rapportage de oorzaak van spanning op het werk tussen de gedetacheerde RUG-medewerkers en Beijk-medewerkers onderbelicht is. Er was wel iets meer aan de hand. Het College antwoordt dat deze notitie een breder terrein beslaat; het gaat hier ook om het kwaliteitsonderzoek, onder punt 1 wordt alleen het proces rond de gesprekken genoemd.

Voorstel wijziging voortgangsplannencyclus arbo, milieu en duurzaamheid

De bonden kunnen zich geheel vinden in het voorstel. Wel willen ze benadrukken dat het essentieel is dat alle eenheden hetzelfde format voor de rapportage gebruiken. Alleen dan kunnen ze goed met elkaar worden vergeleken. Vergelijkbaar met de financiële planning en control cyclus.

Beantwoording vragen over vast dienstverband met waarschuwing

De bonden vinden het antwoord niet helder. In de discussie blijkt dat de bonden en het college duidelijk andere standpunten hebben. Het College zal de vraag over onbepaalde tijd met waarschuwing nogmaals voorleggen aan de arbeidsjuristen en hen ook vragen de informatie over de WNRA en aanstellingen met waarschuwing mee te nemen in de eerstvolgende informatiebijeenkomst voor de medezeggenschap over de WNRA.

Rondvraag

- *Te late aankondiging en afwijking van beleid bij ontslag bij Tenure Track:* de bonden vragen wat de RUG kan doen als blijkt dat een medewerker te laat is geïnformeerd dat hij/zij niet voldoet aan de criteria en dus niet bij de RUG kan blijven. In de RUG-brede notitie tenuretrack staat dat er hierbij een ruime opzegtermijn geldt zodat er ongeveer een jaar over is om ander werk te zoeken binnen of buiten de RUG. Het College antwoordt dat men zich aan het beleid moet houden, maar dat dat in de praktijk anders kan uitvallen; b.v. de leidinggevende kan vinden dat het duidelijk is gecommuniceerd, terwijl de medewerker het niet als zodanig heeft opgevat. Deze zaken komen meestal terecht bij de Geschillencommissie voor bezwaar en beroep en daarna de rechter. Zowel de bezwarencommissie als de rechter vragen vaak als eerste of er bemiddeling mogelijk is.
- *Afhandeling van de waarschuwing over screening aan Iraniërs:* Medio maart 2019 stuurde het College van Bestuur een waarschuwing naar alle WP en studenten met de Iraanse nationaliteit of van Iraanse afkomst over een mogelijke screening. Deze waarschuwing heeft tot grote ongerustheid geleid. De bonden verzoeken het CvB een rectificatie en verontschuldiging te sturen. Het College antwoordt dat er een excuusmail is verzonden; maar die is blijkbaar niet angekommen bij iedereen die de eerste mail heeft gehad. Het College zal ervoor zorgen dat deze mail nog een keer wordt verzonden met het expliciete verzoek deze mail door te zenden aan dezelfde mensen die de eerdere mail hebben gehad.
- *Nieuw beleid dienstreizen*
De bonden hebben vragen gesteld t.a.v. drie punten:
 - o T.a.v. de toestemming door de leidinggevende op meereizende familieleden (niet-RUG-medewerkers) antwoordt het College dat dit principe ook in het eerdere RUG-beleid is geformuleerd, het is dus geen wijziging van het beleid. Verder is het niet zo dat het per definitie niet mag, maar dat de leidinggevende toestemming moet geven. Het College wijst hierbij ook op het vermijden van negatieve beeldvorming en op integriteit.
 - o T.a.v. de forfaitaire vergoeding betwijfelen de bonden dat hiermee de kosten hoger worden. Het College geeft aan dat dit onderzocht is. Het College geeft aan e.e.a. nog wel een keer te willen onderzoeken maar dat er het komende half jaar geen aanpassingen meer worden gedaan met het oog op de implementatie van AFAS. Hier gaan de bonden mee akkoord.
 - o T.a.v. de vergoeding bij vertraging. Het College merkt op dat het College de kosten van de reis betaalt en daarmee ook aanspraak kan maken op een schadevergoeding bij vertraging. Het College voegt daaraan toe dat de vergoeding bij vertraging meestal niet wordt geclaimd. De bonden hebben de zienswijze dat het personeelslid doorgaans in de privésfeer wordt getroffen bij vertragingen en dat dit ongemak niet wordt gecompenseerd door de werkgever.