

Lokaal Overleg RUG, vergadering 24 november 2016

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 refereert aan de koninklijke onderscheiding van dhr. Feringa voor de Nobelprijs 2016 en deelt mee dat is besloten om de Zernikeborg tot Feringabuilding om te dopen.

Roken rond entrees RUG gebouwen

De bonden merken op dat een rookvrije zone van 20 tot 30 meter afstand van de entree van RUG gebouwen in de binnenstad niet realistisch is. Dat moet worden aangepast. Het college beaamt dat en licht toe dat die 20 tot 30 meter zijn oorsprong heeft vanwege de gebouwen van FWN op de Zernike campus. Met die afstand moet dus met verstand omgegaan worden. Het gaat er om dat de mensen die naar binnen gaan, rookvrij naar binnen kunnen gaan.

Handhaven van dit besluit is een ieders verantwoordelijkheid.

De bonden vragen aandacht voor de rokers. Zij moeten nu verder van de gebouwen roken en bij slecht en koud weer zou een voorziening zoals een afdak of overkapping waar men kan roken wel zo elegant zijn. Denken dat een rookvrije zone instellen maakt dat mensen niet meer roken is naïef; roken is tenslotte toch een verslaving. De bonden verwachten illegaal gedrag, d.w.z. stiekem roken als een dergelijke voorziening niet wordt getroffen. Het CvB geeft aan geen extra voorzieningen te willen creëren. Het is een persoonlijke en ongezonde keuze om te roken die het CvB op geen enkele wijze wil faciliteren

Evaluatie reorganisatie FEF

De bonden zijn van mening dat de gesignaleerde problemen bij het proces van de overgang van de financiële medewerkers van diensten/faculteiten naar het FSSC en de verschuiving naar andere projecten mild zijn geformuleerd. Men was erg zoekende bij de aanvang van het FSSC naar wie wat moest doen en de overdracht van kennis over lopende projecten is traag verlopen. Ook is er al snel afgeweken van de oorspronkelijke inrichting.

De bonden vinden het jammer dat het geplande medewerkers-tevredenheidsonderzoek niet conform planning heeft plaats gevonden en pleiten er voor het alsnog te doen als een soort nulmeting. Ook zijn er klachten van een aantal medewerkers over hun persoonlijke situatie.

Het College schetst de context van de reorganisatie en waarom bepaalde keuzes gemaakt zijn. Het erkent dat de reorganisatie in eerste instantie ook heeft geleid tot problemen zoals het LO aangeeft. Maar dit is ook logisch bij een dergelijke grootse reorganisatie; er moeten nieuwe patronen ontstaan, dat kost tijd.

Al snel bleek in de praktijk dat de inrichting en de leidinggevende structuur, zoals die op papier bedacht was, niet goed bleken te werken. Dan is het beter in te grijpen en een aanpassing te doen dan door te modderen.

Wat het medewerkerstevredenheidsonderzoek betreft geeft het College aan dat, als er nu gemeten wordt, dit niet veel zegt, omdat de processen inmiddels weer anders zullen worden ingericht. Tevens zal de FEF betrokken worden in het reguliere medewerkerstevredenheidsonderzoek dat volgend jaar RUG breed gehouden zal worden.

Het College merkt op dat het wel verbeteringen ervaart als gevolg van de reorganisatie; zo zijn de kwartaalcijfers betrouwbaarder en de dashboards hebben zeker een toegevoegde waarde, ook voor de faculteitsbesturen. Deze gegevens zijn overigens niet uit deze evaluatie te halen; die is gericht op het proces van de reorganisatie.

Definitief voorstel tot uitbesteding Food&Drinks

De bonden merken op dat in het document staat: “alle tijdens de marktconsultatie geraadpleegde cateraars hebben ervaring met het overnemen van personeel”. Gezien het feit dat alle medewerkers in dienst blijven bij de RUG lijkt deze eis de bonden overbodig. Daarnaast vragen de bonden welke afspraken er over de aansturing etc. van medewerkers RUG gemaakt worden; wat gebeurt er in geval van langdurige ziekte en wie voert het R&O gesprek?

Het College geeft aan dat de aanbesteding via “Best Value Procurement” systematiek gaat. In het geval er gekomen wordt tot een set spelregels hoe om te gaan met de betrokken medewerkers als groep dan wordt dit voorgelegd aan het LO. Het CvB acht het overigens wel van belang dat een cateraar ervaring heeft met het inbedden van nieuw personeel in het concept en aansluiten bij de organisatie van de leverancier.

De bonden vragen of alle locaties zoals deze in de huidige situatie bestaan, worden meegenomen in de aanbesteding. Het College bevestigt dit en geeft desgevraagd aan dat het zeker de verwachting is dat de prijzen op het zelfde niveau blijven. Dat is ook de ervaring bij andere universiteiten die met eenzelfde concept werken.

Structuur Integriteitsprogramma

Het College licht het waarom en waarvoor van het integriteitsprogramma toe en benadrukt hierbij de voorbeeldrol van de leidinggevende. In het bestuursseminar op 29 en 30 november 2016 zal de aftrap van het programma plaats hebben met CvB, de decanen en de Portefeuillehouders Middelven. De verdere vormgeving van het programma wordt uitgewerkt door een stuurgroep, programmteam en klankbordgroep.

De bonden geven aan dat inderdaad de leidinggevende en ook de projectverantwoordelijke een zeer belangrijke voorbeeldrol hebben. Als zij zich niet houden aan wat is afgesproken en ze worden er niet op aangesproken ‘van hogerhand’ dan heeft dat effect op het gedrag van hun teamleden. Daar zijn helaas meerdere voorbeelden van te noemen.

De bonden zullen zich beraden over het verzoek om deel te nemen in de klankbordgroep Integriteit.

Rondvraag

Situatie afdeling technisch beheer FB.

Kort samengevat is de vraag van de bonden of de leiding van het Facilitair Bedrijf niet eerder had kunnen voorzien er bij het FB meerdere leidinggevenenden als gevolg van de fraude zouden uitvallen, waardoor de medewerkers van de afdeling Technisch Beheer geen aanspreekpunt hadden en deze afdeling stuurloos dreigde te worden.

Het College reageert dat in dit proces helaas niet te voorzien was welke betrokkenheid verschillende leidinggevenenden hier in hadden. Daarnaast hoop je altijd dat het aantal betrokkenen beperkt blijft. Het is uiteraard te betreuren dat medewerkers aangesproken worden op zaken waar ze weinig invloed op kunnen uitoefenen.

De bonden hebben het voornemen om op afzienbare tijd te komen met een memo over de ervaringen van medewerkers met een tijdelijk dienstverband.. De indruk bestaat dat er in sommige gevallen sprake is van gebrek aan regelgeving, gebrek aan handhaving of gebrek aan uniformiteit.

Het College merkt op dat het de bonden ook eerder gevraagd heeft eventuele misstanden m.b.t. tijdelijke dienstverbanden te melden. Het CvB is hier zeer kritisch op en verzoekt de bonden niet te wachten met een memo om individuele casuïstiek te melden. Hoe eerder daar op kan worden ingegrepen, hoe beter.