

Lokaal Overleg RUG, vergadering 19 april 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>

cao Onderhandelaarsakkoord

Er wordt kort van gedachten gewisseld over het bereikte cao Onderhandelaarsakkoord, met name ten aanzien van de sectorale regeling Nevenwerkzaamheden en de transitievergoeding.

De verwachting is dat de bonden positief zullen adviseren over de cao. Het College meldt dat indien de bonden 15 mei akkoord gaan, de 1,4% loonsverhoging in juni of juli uitbetaald zal worden. Ook meldt ze dat als het gaat om werkdruk en het plan dat samen met de bonden hiervoor voor het eind van het jaar gemaakt moet worden, men vanuit HR al bezig is met een opzet waarin ook een procesvoorstel gedaan wordt.

Alliantie Nederland Rookvrij

De bonden vinden dit een mooi initiatief maar vragen zich af hoe het zit met ons eigen beleid.

Het College licht toe dat de volgende acties zijn ondernomen.

- Medewerkers de mogelijkheid bieden tot het volgen van een cursus 'stoppen met roken'.
- Beleid hanteren van een rookverbod tot ca. 20 meter afstand van de ingang van de gebouwen; op het Zernike gebeurt al; voor de binnenstad is besloten dat de helft van het plein voor het Academiegebouw rookvrij wordt en dat een van de bankjes door rokers gebruikt kan worden, de binnentuin van het Academiegebouw geheel rookvrij wordt en bij de ingang van de UB niet meer gerookt mag worden).
- Voorzieningen voor rokers komen alleen aan de randen van de rookvrije gebieden.
- Bij de Energy Academy worden steentjes geplakt en ook voor de andere gebouwen wordt gekeken naar de specifieke maatregelen die per gebouw mogelijk zijn.

SBE Jaarverslag 2016

De bonden hebben veel complimenten voor dit verslag.

Financiële kaderstelling incl. intern verdeel-/allocatiemodel

De bonden hebben geen vragen of opmerkingen.

Gender Equality Plan – stand van zaken

De bonden vinden het een mooie rapportage.

De bonden vragen zich af hoe we nu staan t.o.v. de verwachtingen. Het College licht toe dat we op het punt van de beloningsverschillen goed meedoen, maar wel alert moeten zijn. Ten aanzien van onze ambities geldt dat de algemene regels strak worden nageleefd, maar het wordt hard werken de komende tijd om de ambities te halen.

Alle faculteiten hebben de *dashboards* gekregen. Er is nu bij hen nu het besef dat men langer moet zoeken en anders moet werven. In het Bestuurlijk Overleg is het streefcijfer van 25% in 2020 benoemd. Hier komen de 9 Westerdijkplekken bovenop. Met alle universiteiten is afgesproken dat men eerst intern gaat kijken. De officiële procedures zullen nageleefd worden.

Centralisatie van de facilitaire organisatie

In het Managementberaad is afgesproken dat eerst met een stuurgroep een plan gemaakt wordt waarbij centralisatie het uitgangspunt is. Medewerkers blijven zoveel mogelijk bij de faculteit werken waar ze nu ook werkzaam zijn. De implementatie zal eerst in Zernike gedaan worden, want daar willen de faculteiten dit graag. Het gaat hier om een organisatorische herschikking om een betere coördinatie te krijgen (bijvoorbeeld t.a.v. flexibele inzet van personeel bij capaciteitstekorten) en om uiteindelijk een harmonisatie te krijgen in de facilitaire werkprocessen. Daar is kwalitatief gezien nog veel winst te behalen.

Regeling Vacaturevervulling

Sommige delen uit de Regeling zijn voor het Lokaal Overleg ter instemming, andere voor de U-Raad. Het is lastig om deze zaken in de regeling uit elkaar te trekken.

De bonden vinden de regeling een verbetering, maar men heeft nog een paar kanttekeningen. Deze worden besproken. De bonden stemmen met de voor het LO relevante instemmingsplichtige onderdelen.