

Lokaal Overleg RUG, vergadering 20 september 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>

Ontwikkelingen in de organisatie

Het College deelt mee dat bij de directiewisseling CIT de nieuwe directeur de opdracht heeft meegekregen het CIT klantgericht te maken (n.a.v. advies van de commissie Koning). In overleg met de medewerkers en de dienstraad is gekozen voor een andere werkwijze waarbij de medewerkers integraal verantwoordelijk zijn voor hun klanten. Met de Dienstraad is afgesproken nu eerst de werkwijze te implementeren en daarna in overleg met de Dienstraad te kijken of dat dan ook leidt tot een organisatiewijziging.

Integriteitsprogramma en integriteitscode

De bonden zijn overtuigd van de goede bedoelingen goede intenties om met dit programma te bereiken dat medewerkers zich meer bewust zijn van integriteitsissues en deze issues ook meer bespreekbaar worden. De bonden hebben echter wel twijfels of het gewenste resultaat kan worden bereikt omdat het hier gaat om de kwaliteit van leidinggevend in combinatie met een complexe organisatie zoals de RUG. De bonden vinden echter ook dat als er maar een kwart van de zaken wordt ondervangen er al wel wat bereikt is. Het College antwoordt dat het College blij is met de code zoals die er nu ligt waardoor er nu een document is waarin alle afspraken zichtbaar zijn en makkelijker te vinden. Er wordt nu gestart met de opleiding van leidinggevend. Integriteitsbewustzijn moet een onderdeel van de cultuur worden; dat wordt niet in 1 of 2 jaar bereikt. Het is goed dat integriteit nu onderwerp van gesprek is. Het staat of valt met bestuurders en leidinggevend die het goede voorbeeld moeten geven en een sfeer moeten scheppen waarin medewerkers open met punten kunnen komen.

Centrale Facilitaire Organisatie – melding reorganisatie en blauwdruk

De bonden melden dat zij voorafgaand aan de vergadering van het Lokaal Overleg een overleg hebben gehad met de UR over de melding. De bonden informeren of het in paragraaf c De aard en omvang van de reorganisatie genoemde aantal betrokken medewerkers klopt, aangezien dit getal niet overeen komt met de aantallen die in de blauwdruk worden genoemd. In de melding dient alleen de formatie van medewerkers voor onbepaalde tijd en met uitzicht op onbepaalde tijd meegenomen te worden. Het College zal het aantal betrokken medewerkers in de melding checken. Het College stemt in met het voorstel van de bonden om in paragraaf e. de 2 na laatste zin als volgt te wijzigen: “Er zullen bij de organisatieverandering wel functies verdwijnen of wijzigen, maar ~~het is de verwachting~~ **het uitgangspunt is** dat alle medewerkers met een vast dienstverband of uitzicht op vast weer op een passende functie geplaatst kunnen worden.”

De bonden hebben nog twee suggesties: (1) instellen van een personeelscommissie die de plannen met de UR en de medewerkers kan bespreken en (2) om bij het centraliseren van procedures m.n. ten aanzien van veiligheid en terrein beheer de centrale meldkamer niet uit te besteden, want als er één facilitaire organisatie is met één BHV-organisatie is dat niet logisch omdat bij alle calamiteiten de meldkamer als eerste gebeld wordt. De klachten die er zijn over de meldkamer zouden bij het facilitair management bekend moeten zijn. Het College antwoordt dat punt 1 aan de UR is en dat t.a.v. punt 2 deze afwegingen nog gemaakt moeten worden.

Evaluatie reorganisatie Grafische dienstverlening en documentverwerking

De bonden nemen de evaluatie voor kennisgeving aan. De bonden bedanken het College voor hun inspanning om medewerkers die overgegaan waren naar Ricoh en ontslagbedreigd werden, weer terug te nemen.