

## **Lokaal Overleg RUG, vergadering 7 oktober 2020**

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>

### **Reactie CvB op memo DAG "Lessen the Work"**

Namens het LO zullen de heer Kalantar en mevrouw Wiekens deelnemen aan de werkgroep.

### **Reactie CvB op Mail "Facilitating Underrepresented Voices at UG"**

De bonden merkten op dat eerder in het LO is gesproken over Diversity en Inclusion en over de CDIO. De bonden begrijpen nu uit deze notitie dat er een bredere vertegenwoordiging komt om te adviseren over inclusiviteit. Daar wil het LO ook graag bij betrokken worden.

### **Corona / hybride werken**

De bonden willen graag bespreken wat de plannen op de korte en langere termijn (na 1-1-2021) zijn met betrekking tot thuiswerken in diverse varianten en vragen hoe gekeken wordt naar de actuele problematiek rond thuiswerken (situaties die de vakbonden signaleren). Het gaat dan o.a. om faciliteiten op de werkplek en faciliteiten voor thuiswerken, vergoedingen/tegemoetkomingen voor thuiswerken, handvatten/richtlijnen voor leidinggevenden.

Het College geeft aan dat er nu vooruitgekeken wordt naar hoe gaan we voor de korte termijn en de lange termijn om met hybride werken. De RUG heeft verschillende soorten werkplekken, verschillende werksoorten, verschillende medewerkers en verschillende culturen. Dus er moet goed gekeken worden naar wat past waar het best (met elkaar verkennen, keuzes maken en inspelen op wensen en verwachtingen van mensen). Er moeten zaken geregeld worden zowel t.a.v. technische / facilitaire zaken (PC, internet, tafel, stoel) als t.a.v. afspraken tussen medewerker en leidinggevende. Belangrijk is dat er helderheid is. Ook voor leidinggevenden is het belangrijk te kijken hoe ze met deze werkwijze omgaan. Verder spelen wet- en regelgeving, cao-afspraken en fiscale regelingen een belangrijke rol. En de financiën van de RUG; kunnen we dit financieren en zo niet, waar moeten we keuzes maken. Het College heeft een stuurgroep Hybride werken ingesteld met de opdracht om e.e.a. te verkennen. In de stuurgroep zitten inhoudelijk deskundigen zoals de heer Bakker (Financiën), mevrouw Stolp (HR) en andere disciplines. Het College nodigt LO en UR uit om deel te nemen aan dit traject (doorlooptijd ongeveer 5 maanden). In dit traject zullen ook beslissingen genomen moeten worden t.a.v. diverse regelingen. Het College heeft de heer Bakker gevraagd om te kijken naar de structuur en het proces in de komende 5 maanden, waarbij ook gekeken wordt naar momenten om College van Decanen, Managementberaad en de medezeggenschap bij te praten. Daarnaast wordt dit onderwerp ook binnen de VSNU besproken; de HR-directeuren zijn gevraagd te melden hoe hun universiteit er mee omgaat. Het is niet uitgesloten dat dit punt bij de cao-tafel zal komen.

Het College vraagt de bonden naar hun mening hoe de betrokkenheid van het LO het beste vorm te geven. Voor de lange termijn b.v. de wensen van het LO ophalen en terug rapporteren aan het LO. Dit naast de bevoegdheden van het LO t.a.v. de instemming op regelingen.

De bonden willen graag in een breed overleg participeren, juist om te vermijden dat er onbekendheid ontstaat met onderwerpen waar we ons doorgaans als vakbonden niet zo mee bezighouden. En omgekeerd, dat andere deelnemers meer op de hoogte zijn van 'typische' vakbondszaken. Daartoe vaardigen de bonden 3 personen af namens de drie centrales.

Voorgesteld wordt om het Plan van aanpak Hybride werken nadat dit door het College is goedgekeurd te bespreken met vertegenwoordigers van UR en LO of eventueel in een grotere klankbordgroep waarin ook AMD en VGI en andere betrokken afdelingen deelnemen.

De bonden willen het Plan van Aanpak graag toegestuurd krijgen, hetzij voor de bespreking UR/LO of klankbordgroep of anders voor het LO van 27 oktober a.s.