

Kort verslag Lokaal Overleg 4 April 2023

Hieronder vindt u een selectie van hetgeen besproken is. De volledige agenda van de LO vergaderingen vindt u op via deze [LINK](https://myuniversity.rug.nl/infonet/medewerkers/organisatie/medezeggenschap/local-consultative-committee)
<https://myuniversity.rug.nl/infonet/medewerkers/organisatie/medezeggenschap/local-consultative-committee>

Woon- en werkverkeer

Het CvB heeft een nieuw voorstel gemaakt voor woon- en werkverkeer met als uitgangspunt om medewerkers meer te laten reizen met de fiets of Openbaar vervoer, met minder CO₂ uitstoot tot gevolg. In het voorstel kunnen de medewerkers kiezen uit 4 opties. Woon je verder dan 15 km vanaf je werk dan kun je kiezen voor een OV-kaart of wanneer er een veel langere reistijd is, een tegemoetkoming in de autokosten.

In het voorstel wordt verder voor alle medewerkers een fietsregeling (fiscale uitruil) of deelname aan een leasefiets plan genoemd.

De fiscale reiskostenregeling blijft naast deze opties bestaan.

De bonden hadden graag gezien dat alle medewerkers in aanmerking zouden komen voor een OV-kaart, dat wordt helaas niet door het CvB aangeboden. Het voorstel is een goede eerste stap, maar dient nog wel verder in detail uitgewerkt te worden. Afsproken wordt dat voor het volgende Lokaal Overleg als eerste uitbreiding en aanpassing van de bestaande fietsregeling aan de orde komt.

Personeelsbeleid “Flexibele schil docenten en onderzoekers”

Het CvB heeft een analyse gemaakt van de flexibele schil. Een flexibele schil van circa 20% bij de docentfuncties en bij de post-docs vinden de bonden te hoog. Ze pleiten voor meer vaste aanstellingen voor docenten en onderzoekers en een lager percentage flexibele schil. CvB is van mening dat de flexibele schil nodig is voor het opvangen fluctuerende studentenaantallen, onderwijsontwikkelingen en tijdelijke vervanging bij ziekte. Verder zijn er 95 fte aan docenten voor een periode van 3 jaar aangesteld om de werkdruk te verlagen. Onderzoeker 3 en 4 worden meestal op extern gefinancierde onderzoeksprojecten aangenomen en dit is dan heel vaak tijdelijk. Het CvB streeft wel naar meer vaste aanstellingen waar dat mogelijk is. Uitgangspunten voor het CvB zijn daarbij structureel werk leidt tot een vaste aanstelling (dit zal ook duidelijk worden aangegeven in vacatureteksten) en draaideurconstructies, zowel bij personen als bij functies zijn zeer onwenselijk. Deze uitgangspunten worden breed gedragen in de organisatie, zo ook in het directeurenberaad

Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

In de CAO staat dat 1x in de 5 jaar in het LO gekeken wordt naar de besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden. Vergelijken met andere universiteiten lijkt het erop dat het budget decentrale arbeidsvoorwaardengelden bij de RUG laag is. Echter volgens het CvB kun je de universiteiten niet met elkaar vergelijken, omdat het beleid bij elke universiteit verschillend is. Het CvB geeft aan dat bij de RUG het beleid is dat deze gelden besteed worden aan ‘pilot’ projecten. Je probeert wat uit, kijkt hoe het gaat en is het succesvol dan implementeer je het structureel. Afgelopen jaren zijn er steeds verschillende doelen gekozen. Verder worden de kosten van de Medezeggenschap (zoals vrijstelling voor leden van de Uraad en LO) uit deze decentrale gelden betaald. Afsproken is dat uitgezocht wordt welke posten in de begroting onder decentrale arbeidsvoorwaardengelden vallen, de bevindingen in het LO voor te leggen en de vast te stellen voor een periode van 5 jaar.

Campagne Sociale vaardigheid

De bonden vinden de timing van de start van de campagne sociale veiligheid ongelukkig. Er is te veel onrust en wantrouwen onder medewerkers. Het “AmINext” gevoel, als gevolg van de rechtszaak en het ontslag van mevrouw Täuber, is nog sterk aanwezig. Er heerst een gevoel dat als medewerkers zich uitspreken, dat dit niet gewaardeerd wordt, maar juist sterk in hun nadeel werkt. De bonden zijn van mening dat de Universiteit eerst in een vergelijk moet komen met Mevrouw Täuber. Wat hen betreft is dit een voorwaarde om als werkgever op een geloofwaardige manier te starten met de campagne sociale veiligheid. CvB erkent dat er onrust is, maar deze campagne willen ze toch starten op 17 April omdat het een stap is die bijdraagt aan het verbeteren van de Sociale Veiligheid. De zaak van Mw. Täuber staat los van deze campagne, de zaak Täuber is onder de rechter en het CvB is van mening dat gerechtelijke uitspraken gerespecteerd en afgewacht moeten worden.