

Programma ACOD voor rectorverkiezingen

1. Vooraf

In 2017 kiest de UGent een nieuw duo van rector en vicerector. Ongetwijfeld zal elk van de kandidaten voor deze ambten een programma uitwerken waarmee hij of zij naar de verkiezingen trekt. Ook ACOD heeft een programma uitgedacht met werkpunten die een nieuwe rector volgens ons zou moeten aanpakken. Ons programma is gebaseerd op onze syndicale uitgangspunten: we pleiten voor een efficiënte, duurzame en vooral sociale universiteit gericht op de toekomst. Een degelijk personeelsbeleid, gebaseerd op respect voor elk personeelslid, vormt hierbij uiteraard een belangrijke hoeksteen. Maar ACOD is ook bezorgd over andere aspecten die een rechtstreekse of onrechtstreekse invloed kunnen hebben op het welzijn van het UGent-personeel: de structuur en organisatie van de UGent, de financiering van het hoger onderwijs, de rol van de universiteit in de maatschappij, ... Ook over deze punten formuleren we onze visie.

Dit programma wordt aangeboden aan alle kandidaten voor rector of vicerector in 2017. We vragen om hun reactie, en we willen deze reactie ook publiceren. Hiermee willen we een constructieve rol spelen in het verkiezingsdebat en de personeelsleden van de UGent de kans geven op een geïnformeerde wijze hun stem uit te brengen.

Ook na de verkiezingen zullen we als vakbond niet nalaten het nieuwe rectorale team te blijven herinneren aan hun verkiezingsbeloften. We zullen beleidsbeslissingen evalueren en niet nalaten deze te bekritisieren als ze niet bijdragen tot betere werkomstandigheden en een efficiëntere universiteit.

2. De structuur en organisatie van de Universiteit Gent

➤ Behoud van het participatief model

Aan de UGent bestaat een traditie van participatie van personeel en studenten in bestuurs- en adviesorganen, en dit op alle niveaus. We vinden deze vertegenwoordigers terug in de vakgroepen, faculteitsraden, adviesorganen, tot op het niveau van de Raad van Bestuur en het Bestuurscollege van de UGent. ACOD wil deze participatie behouden.

Tegelijkertijd zijn we er ons van bewust dat deze vertegenwoordiging verre van ideaal is. Zo zijn bepaalde personeelscategorieën zoals het ATP, bursalen, wetenschappelijk medewerkers, AAP, enz. sterk ondervertegenwoordigd tegenover het ZAP (zie ook het stukje "Neen aan de feodale structuur van de universiteit"). Bovendien is de impact die personeels- en studentenvertegenwoordigers kunnen hebben in deze organen soms erg beperkt.

Toch verzet ACOD zich tegen die stemmen binnen het bestuur die de democratische vertegenwoordiging in onze bestuursorganen willen beperken. Vanuit het huidige team van rector en vicerector en de huidige Raad van Bestuur werden er de voorbije maanden voorstellen gedaan om de vertegenwoordiging van studenten en personeel in de hoogste bestuursorganen te beperken. Een voldoende brede vertegenwoordiging van alle personeelscategorieën en van de studenten in alle bestuursorganen die effectief de beslissingen nemen moet het uitgangspunt blijven.

ACOD vraagt de kandidaten om het participatief model verder te verbeteren en uit te breiden. In geen geval mag het huidige participatief model afgebouwd worden, ook niet in de hoogste bestuursorganen.

➤ Neen aan de feodale structuur van de universiteit

De structuur van de universiteit is op een aantal vlakken te vergelijken met de feodale maatschappijen uit de middeleeuwen. De UGent is een verzameling van vakgroepen en onderzoeksgroepen die vaak naast elkaar werken, en waarbinnen bepaalde leidinggevenden zich gedragen als almachtige kasteelheren. "Belangrijke" figuren die weinig respect tonen voor hun personeelsleden kunnen maar al te vaak hun gang blijven gaan.

Een beter universitair beleid kan niet slagen zolang deze figuren dit beleid kunnen negeren of actief dwarsbomen. Sommigen wanen zichzelf onaantastbaar. Vetes tussen onderzoeksgroepen of individuele onderzoekers kunnen soms jaren meeslepen, en dit zet een belangrijke rem op een efficiënte werking van de UGent. De gevolgen worden vaak gedragen door het personeel van deze groepen.

Een dergelijke gedateerde mentaliteit zien we ook terug in het nieuwe voorstel van kiesreglement voor de rectorverkiezingen. Dat er een nieuw systeem moest komen, is duidelijk. De verrassende en chaotische manier waarop de vorige rectorverkiezingen zijn afgelopen is uiteraard niet voor herhaling vatbaar.

Dit systeem verdwijnt nu. De UGent pakte breed uit met het idee dat in de toekomst alle personeelsleden mogen meestemmen in de rectorverkiezingen, wat op zich al beter is dan het oude systeem. Ze verzweg echter dat er hierbij een vorm van "cijnskiesrecht" of meervoudig stemrecht wordt ingevoerd: niet elke stem zal evenveel tellen. In de praktijk zal de stem van een professor 13 keer meer gewicht krijgen dan die van een ATP-lid, en zelfs 25 keer meer dan die van een AAP-lid, een bursaal of wetenschappelijk personeelslid. De argumentatie waarmee dit systeem wordt verdedigd is dat ZAP-leden "een beter zicht" hebben op de werking van de universiteit, en daarom een sterker stemgewicht verdienen. Dit is dezelfde redenering die in de 19^{de} eeuw werd gebruikt om slechts gedeeltelijk stemrecht toe te kennen aan arbeiders, of in de 20^{ste} eeuw om vrouwen geen stemrecht te gunnen. Een dergelijke redenering is dan ook totaal ongepast in 2017, zeker aan een universiteit als de UGent.

ACOD vraagt de kandidaten om een einde te maken aan de baronieën binnen de UGent. Goede werkomstandigheden mogen niet afhangen van de wil van individuele "onaantastbare" leidinggevendenden. We vragen de kandidaten ook om zich uit te spreken tegen het "cijnskiesrecht" bij de rectorverkiezingen, en stappen te zetten om dit te wijzigen naar volgende verkiezingen toe.

➤ **Meer efficiënte en rationele organisatie van onderwijs en onderzoek**

De "feodale" organisatie van onze universiteit zien we ook terug in de manier waarop onderzoeks- en onderwijsinfrastructuur wordt beheerd, of hoe er met personeelsbeleid wordt omgegaan. Deze manier van werken is een hindernis voor het efficiënt gebruik van middelen en infrastructuur, en is negatief voor de betrokken personeelsleden.

Onderzoeksinfrastructuur, apparatuur, of zelfs hele labo's worden door bepaalde proffen beschouwd als hun "persoonlijke eigendom". Andere onderzoekers krijgen soms geen toegang tot apparatuur, zelfs als die niet gebruikt wordt door de "eigenaar". Het resultaat is dat dezelfde infrastructuur meerdere keren wordt aangekocht door verschillende onderzoekers en dat speciale labo's op verschillende plekken worden ingericht, eerder dan dat er samengebruik is.

ACOD pleit dan ook voor de bundeling van onderzoeks- en onderwijsinfrastructuur over individuele onderzoekers, onderzoeksgroepen en vakgroepen heen. Een goed beheersysteem moet ervoor zorgen dat elke onderzoeker toegang krijgt tot deze infrastructuur voor het onderzoek dat hij/zij moet uitvoeren. Doordat infrastructuur efficiënter wordt gebruikt, is het gemakkelijker om te voorzien in onderhoud en upgrades, en kunnen onderzoekers steeds rekenen op de meest geavanceerde technologieën.

Laboranten, administratieve medewerkers, doctoraatsonderzoekers en wetenschappelijke medewerkers worden door bepaalde leidinggevendenden gezien als hun persoonlijke hofhouding. Ze krijgen niet altijd de kans om hun eigen talenten te ontplooiën, en hebben weinig contact met collega's uit andere groepen. Bovendien gaat men er aan de UGent van uit dat een ZAP die een goede onderzoeker is ook automatisch goede leiderschapskwaliteiten heeft. Helaas is dit soms niet het geval. Leiding moet gegeven worden door mensen die hiervoor geschikt zijn, en hier specifiek voor opgeleid zijn. ACOD pleit dan ook voor een goede omkadering en opleiding voor leidinggevendenden.

Er moet nagedacht worden over een nieuwe structuur voor de universiteit die efficiënter en logischer is. Als er een consensus zou ontstaan dat een andere organisatie van de universiteit aangewezen is, moet dat veranderingsproces op een georganiseerde en gedragen manier worden doorgevoerd. Belangrijk is dat alle medewerkers te betrekken bij de opzet en de uitwerking van de hervorming: de mensen die een job dagdagelijks doen, weten meestal heel goed hoe dingen beter kunnen. Door rekening te houden met hun opmerkingen zijn mensen ook meer gemotiveerd om deel te nemen aan een hervorming. Er is nood aan begeleiding van elke wijziging van de organisatie, op kleine of grote schaal. Hervormingen die top-down en zonder inspraak worden opgelegd werken vaak contraproductief.

ACOD vraagt de kandidaten om werk te maken van een betere organisatie van onderwijs en onderzoek, die niet noodzakelijkerwijs vertrekt van de huidige structuur van de universiteit. Infrastructuur moet efficiënt ingezet worden, en elk personeelslid moet kunnen rekenen op een goede werkomgeving. Leidinggevendenden moeten goed omkaderd en opgeleid worden.

➤ Rol van de politiek binnen de UGent

Aan de UGent speelt de politiek een belangrijke rol. In onze hoogste bestuursorganen (Raad van Bestuur en Bestuurscollege) zitten een aantal politici. ACOD wil absoluut niet afdingen op het recht van elk personeelslid om zichzelf politiek te engageren. Iedereen mag vanuit zijn of haar politieke of ideologische achtergrond een mening vormen over het beleid van de UGent en die mening ook uiten, inclusief door politiek actief te zijn. Dit mag er echter niet voor zorgen dat UGent een speelbal wordt van politieke spelletjes.

Aangezien de UGent een openbare instelling is, is het de taak van de politiek om het algemeen wettelijk kader te bepalen waarbinnen de universiteit werkt. Dit kader moet garanderen dat de UGent zijn rol als universiteit op een correcte manier kan vervullen. De politiek mag echter niet ingrijpen in individuele dossiers over personen, opleidingen of het gevoerde onderzoek. Personen die sleutelposities innemen aan de universiteit (rector, vice-rector, voorzitter Raad van Bestuur,...) mogen niet schatplichtig zijn aan de politiek.

ACOD vraagt de kandidaten om erover te waken dat de rol van de politiek aan de UGent beperkt blijft tot het bepalen van het algemeen wettelijk kader waarbinnen de universiteit werkt. Personen die sleutelposities innemen aan de universiteit mogen niet schatplichtig zijn aan de politiek

➤ Respect voor sociaal overleg

Uit onderzoeken door de OESO en de internationale arbeidsorganisatie blijkt dat landen waar vakbonden sterk vertegenwoordigd zijn, en waar collectief overleg over lonen en arbeidsvoorwaarden goed georganiseerd is en gerespecteerd wordt, de ongelijkheid kleiner is, lonen en arbeidsvoorwaarden beter zijn, en er meer aandacht is voor welzijn en veiligheid op het werk. Dit geldt ook voor individuele bedrijven en organisaties waar er respect is voor het sociaal overleg. Ook aan de UGent hebben we voorbeelden van hoe volgehouden sociaal overleg kan leiden tot goede sociale akkoorden: denk maar aan het nieuwe ATP-beleid: de veralgemening van contracten van onbepaalde duur en de uitbreiding van het aanvullend pensioen naar alle ATP-medewerkers.

ACOD wil constructief meewerken aan een positief sociaal klimaat aan de UGent. Daarom vragen wij ook dat het toekomstige rectorale team aangeeft het sociaal overleg ten volle te willen respecteren, te stimuleren en te ondersteunen.

Concreet wil dit het volgende zeggen:

- Het principe moet zijn dat het bestuur de onderhandelingen met de vakorganisaties over lonen en arbeidsvoorwaarden en over alles wat direct of indirect een impact heeft op de organisatie van het werk op een ernstige en positieve manier benadert.
- Over ingewikkelde of gevoelige dossiers moet er uitgebreid informeel overleg komen tussen het bestuur en de vakorganisaties, dat tot doel heeft tot een onderhandelde oplossing te komen.
- Aan de bestuursorganen moeten onderhandelingsmandaten gevraagd worden die voldoende open zijn om echte onderhandelingen mogelijk te maken.
- De rector, als hoofd van de instelling, moet persoonlijk de formele onderhandelingen in het POC leiden, en de gesloten akkoorden actief verdedigen in alle bestuursorganen. Dit is het principe dat gehanteerd wordt aan zo goed als alle andere universiteiten
- Indien het sociaal overleg niet meteen tot een oplossing komt moet er een procedure komen om hiermee om te gaan. Het uitgangspunt moet zijn om er alles aan te doen om toch tot een akkoord in collectief overleg te komen.

ACOD vraagt de kandidaten om aan te geven het sociaal overleg ten volle te willen respecteren, te stimuleren en te ondersteunen. Zij engageren zich ook om hier zelf een voortrekkersrol in te spelen, en procedures en reglementen die dit sociaal overleg organiseren te versterken.

3. Personeelsbeleid

➤ ATP-beleid: goede principes in het nieuwe ATP-beleid omzetten in de praktijk

In nauw overleg met de vakorganisaties heeft de UGent de voorbije maanden het ATP-beleid grondig hertekend. In het verleden werkte de meerderheid van de contractuele personeelsleden met een contract van bepaalde duur. Dit is nu

gewijzigd: de overgrote meerderheid van hen kreeg een contract van onbepaalde duur aangeboden. Ook heel wat discriminaties op het gebied van loopbaan, kansen op mutatie en bevordering, het aanvullend pensioen etc. werden weggewerkt.

Een dergelijk nieuw beleid mag echter niet beperkt blijven tot de hervorming van het reglement. De principes achter het nieuwe beleid moeten ook op de werkvloer een praktische realiteit worden. Het beleid moet gebaseerd zijn op continuïteit van de tewerkstelling, zodat expertise binnen de instelling behouden blijft.

Het nieuwe ATP-beleid mag niet beperkt blijven tot formele en administratieve hervormingen. ACOD vraagt de kandidaten om dit beleid verder te verankeren, en erop toe te zien dat het ook op de werkvloer een praktische realiteit wordt.

➤ **Een reglementaire regeling voor het bursaalstatuut**

Het bursaalstatuut is wettelijk nauwelijks geregeld. Dit betekent dat er zeer veel onduidelijkheden zijn rond de rechten en plichten van bursalen, en rond de voorwaarden die gelden bij de toekenning van een doctoraatsbeurs. Bursalen worden soms aangeworven voor zeer korte periodes (een maand, enkele maanden, ...), moeten soms taken doen die niets met hun doctoraat te maken hebben, en zijn te sterk afhankelijk van de promotor. Voor ACOD is het belangrijk dat de rechtspositie van bursalen sterker wordt verankerd.

Zo moet er bij de aanwerving van een bursaal een financieel plan zijn dat kan garanderen dat er financiering is om de bursaal 4 jaar aan te stellen, zodat het doctoraat volledig afgewerkt kan worden. Het tussentijds stopzetten van een bursaalovereenkomst kan enkel na een degelijke evaluatieprocedure met beroepsmogelijkheden. Ook moeten doctorandi de kans krijgen om taken op te nemen die ruimer zijn dan hun eigenlijke doctoraat, maar die bijdragen tot hun algemene vorming en hun verdere carrière vooruithelpen. Dit kan gaan om het volgen van bepaalde specifieke cursussen en vormingen, maar ook om het opnemen van andere taken dan onderzoek. Vandaag is er enkel voor assistenten een uitgewerkt kader om bepaalde lesopdrachten op te nemen, maar ook voor bursalen kan het interessant zijn hun onderzoek over te brengen aan studenten. Onderzoek heeft immers aangetoond dat die doctorandi die een voldoende gevarieerde taakverdeling hebben, en meer doen dan voltijds bezig te zijn met hun doctoraat zich beter voelen op het werk, en minder te maken krijgen met stress en burn-outs.

De rechten en plichten van doctorandi moeten goed worden vastgelegd in een reglement. Een degelijk UGent-reglement kan dan de basis vormen voor een decretale verankering van het bursaalstatuut op Vlaams niveau.

ACOD vraagt de kandidaten om tijdens hun mandaat werk te maken van een degelijk statuut voor bursalen waarbij rechten en plichten van doctorandi reglementair worden vastgelegd. De kandidaten moeten ernaar streven deze principes ook op Vlaams niveau te laten vastleggen in een decreet.

➤ **WP & AAP: streven naar een statuut dat de beste aspecten uit andere statuten combineert**

Naast bursalen zijn er ook heel wat wetenschappers die in andere statuten aan de UGent werken: contractueel wetenschappelijk personeel (wetenschappelijk medewerkers, postdoctorale medewerkers) en tijdelijk statutairen (assistenten, doctor-assistenten, praktijkassistenten). De veelheid aan statuten is een probleem op zich. Er kunnen zeer verschillende regels van toepassing zijn afhankelijk van het type van financiering waarop iemand betaald wordt en het type van aanstelling dat iemand heeft. ACOD pleit daarom voor een eenheidsstatuut voor onderzoekers, waarin de beste elementen van de verschillende statuten worden gecombineerd.

Zolang dit eenheidsstatuut er nog niet is, kan de UGent zelf al beginnen met haar eigen reglementen rond die verschillende statuten zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen en te verbeteren.

Voor het WP moeten de principes die afgesproken zijn in het ATP-beleid de norm vormen voor het nieuwe beleid. Dit wil zeggen dat er regels moeten komen om willekeurige ontslagen te vermijden, en dat er werk wordt gemaakt van placement, herscholing en outplacement voor onderzoekers voor wie er geen financiering meer is, of wanneer er inhoudelijk een andere richting wordt uitgegaan waarbinnen die onderzoekers niet langer meer kunnen functioneren. Tenslotte moet er voor alle WP een aanvullend pensioen komen, zoals dat ook voor het ATP is voorzien.

Er is een debat gaande over de verdeling van de middelen voor AAP, WP en bursalen. Voor ACOD kan er slechts sprake zijn van een gewijzigd beleid als dit gebeurt op basis van een verbeterd statuut voor de betrokken personeelsleden,

waarbij zeker de sterke punten van het assistentenmandaat behouden moeten blijven: voldoende tijd om aan hun eigen onderzoek te werken, recht op lesgeven onder begeleiding van ZAP, en toegang tot opleidingen en cursussen om aan de eigen carrière te bouwen.

ACOD vraagt de kandidaten zich te engageren om de reglementen van AAP en WP onder de loep te nemen en om in het sociaal overleg voorstellen te doen om deze meer op elkaar af te stemmen, met als uitgangspunt de meest positieve aspecten van beide statuten. Voor het contractueel WP moet er een aanvullend pensioen komen.

➤ ZAP

Veel ZAP-ers hebben het gevoel dat de taken die ze moeten opnemen steeds toenemen, dat ze hierbij te weinig begeleiding en ondersteuning krijgen, dat er onrealistische doelstellingen gesteld worden, en dat ze niet voldoende de kans krijgen zich te richten op hun kerntaken: namelijk onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Een toekomstige rector zal met deze problemen rekening moeten houden.

Zo vraagt ACOD dat er aandacht is voor de werkomstandigheden van proffen, maar ook voor de context die deze veroorzaakt. Een verruiming van het ZAP-kader is belangrijk om de stijgende onderwijsopdracht te verdelen over meerdere schouders, en om kwaliteitsvol onderwijs te blijven bieden aan groepen studenten van aangepaste grootte.

Daarnaast moet een komende rector ook pleiten voor een broodnodig hervorming van het financieringsmodel van het hoger onderwijs. Te veel onderzoeksfinanciering komt uit competitieve financieringskanalen, zelfs wanneer het gaat om basisfinanciering voor fundamenteel onderzoek. Deze kanalen zijn vaak zo overbevroegd en ondergefinancierd dat de slaagpercentages te laag zijn om alle excellente projecten te ondersteunen. Dit leidt tot de absurde situatie waarbij proffen vaak meer tijd steken in het schrijven van onderzoeksprojecten dan aan het onderzoek zelf, terwijl veel van die projecten uiteindelijk toch niet worden toegekend.

Dit alles moet leiden tot een verbeterde kijk op de loopbaan en taken van het ZAP. Het nieuwe ZAP-loopbaanmodel, en dan vooral de universitaire en facultaire referentiekaders moeten grondig herbekeken worden: professoren moeten geëvalueerd worden op haalbare, realistische, en aan het vakgebied aangepaste doelstellingen. Proffen die op basis van deze criteria hun taak naar behoren uitvoeren moeten kunnen doorgroeien naar een volgende graad.

Het statuut van ZAP moet geherwaardeerd worden. Er moet maximaal ingezet worden op voltijdse, vaste mandaten. ZAP-ers zonder vast perspectief, of die omwille van deeltijdse tewerkstelling schatplichtig zijn aan anderen, hebben het moeilijk om werkelijk "zelfstandig" hun onderzoekslijn uit te bouwen. Daarnaast verzetten we ons tegen tendensen die de vaste benoeming van ZAP verder willen afbreken. In tegendeel: het huidige tenure-tracksysteem, waarbij beginnende proffen de eerste vijf jaar geen zekerheid hebben op een vaste benoeming is reeds een aantasting van het ZAP-statuut.

Er moet ook gekeken worden naar de taakinvulling van ZAP: er moet voldoende ondersteuning zijn zodat proffen zo weinig mogelijk te maken krijgen met administratieve overlast. Maar er moet ook gekeken worden naar de leidinggevende taken van ZAP: al te vaak worden leidinggevende posities automatisch toegekend aan onderzoekers met een sterke onderzoeksoutput, zelfs wanneer zij de nodige HR-compententies niet bezitten. Ze kunnen ook niet altijd rekenen op ondersteuning en opleiding om ze te verwerven. ZAP moet het onderzoek in de eerste plaats inhoudelijk coördineren: praktische coördinatie en opvolging van medewerkers moet gebeuren door mensen die daar specifieke kwaliteiten voor hebben.

Tenslotte moet er ook aandacht zijn voor de work-life balance van ZAP: het kan niet als normaal worden beschouwd dat proffen 50-60u per week moeten werken, en weinig tijd hebben voor persoonlijk leven of andere zaken buiten het werk. Het ZAP-loopbaanmodel mag dan ook niet van een dergelijke scheefgetrokken situatie uitgaan.

ACOD vraagt de kandidaten om aandacht te hebben voor de specifieke problemen waarmee ZAP-ers geconfronteerd worden: administratieve overlast, te weinig basisfinanciering waardoor essentiële middelen via projectkanalen met lage slaagcijfers moeten worden opgehaald, de te grote werkdruk en evaluatiedruk. Het loopbaanmodel van ZAP moet grondig worden hervormd en moet uitgaan van haalbare, realistische en aan het vakgebied aangepaste doelstellingen.

➤ **Insourcing**

Aan de UGent worden heel wat ondersteunende diensten (schoonmaak, ICT, technisch onderhoud,...) uitbesteed aan externe onderaannemers. Vaak gaat dit ten koste van de kwaliteit van de aangeboden dienstverlening én van de arbeidsomstandigheden van de mensen die deze taken moeten uitvoeren. Dure consultants vragen ook veel geld voor taken die even goed door eigen UGent-personeel kunnen worden uitgevoerd.

De voorbije jaren zijn er aarzelende pogingen ondernomen om enkele van die taken terug in eigen beheer te nemen. Dit moet versterkt en versneld worden, en nieuwe uitbestedingen moeten absoluut vermeden worden. Structurele taken moeten terug in eigen beheer worden genomen. De mensen die dagelijks in de gebouwen van de UGent werken, zoals het schoonmaakpersoneel of technisch onderhoudspersoneel, moeten volwaardige UGent-ers worden.

ACOD vraagt dat de kandidaten zich engageren tot een doorgedreven (her-)insourcing. Er moet gesnoeid worden in de vele dure consultancyopdrachten die ook door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Structurele taken moeten terug in eigen beheer worden genomen. De mensen die dagelijks in de gebouwen van de UGent werken, zoals het schoonmaakpersoneel of technisch onderhoudspersoneel, moeten volwaardige UGent-ers worden

4. Welzijn op het werk

➤ **Een veilige werkomgeving en degelijke infrastructuur**

Elk personeelslid moet kunnen werken in comfortabele, veilige en gezonde omstandigheden. Vele gebouwen zijn verouderd en zijn niet altijd aangepast aan het werk dat er nu gebeurt. Bovendien loopt de UGent mijlenver achter op haar wettelijke verplichtingen rond veiligheid en preventie op het werk. De UGent laat het bijvoorbeeld al jaren na om voldoende werk te maken van het inhalen van haar achterstand bij het opmaken van risicoanalyses van de werkplekken. De UGent overtreedt hiermee niet alleen de wetgeving, maar dit zorgt er ook voor dat er onvoldoende kennis en bewustzijn is over de risico's die medewerkers lopen op hun werkplek. Op die manier kan een preventiebeleid niet voldoende efficiënt worden ingezet.

Er is nood aan een ambitieus actie- en investeringsplan om de gebrekkige infrastructuur aan te kunnen pakken en om te kunnen voorzien in degelijk en ergonomisch materiaal. De achterstand van de voorbije jaren moet versneld worden weggewerkt: hiervoor moeten voldoende middelen worden ingeschreven in de begroting, en moeten er voldoende personeelsleden worden aangetrokken om dit te uit te voeren.

Om elk personeelslid te helpen veilig en gezond te werken, ijveren we ook voor lokale veiligheidsverantwoordelijken op elke werkplek, die de opleiding, tijd en middelen krijgen om lokaal te werken aan preventie en bescherming op het werk. Bovendien moeten leidinggevenden voldoende opgeleid en begeleid worden om ook aandacht te hebben voor hun rol in het preventiebeleid.

ACOD vraagt de kandidaten zich te engageren om de achterstand in de investeringen in preventie en bescherming versneld weg te werken. Er moeten concrete middelen worden voorzien om dit te kunnen doen. Daarnaast moet werk gemaakt worden van een netwerk van lokale veiligheidsverantwoordelijken op elke werkplek en van een aangepaste opleiding voor leidinggevenden.

➤ **Inzetten op psychosociaal welzijn**

De UGent kwam de voorbije jaren herhaaldelijk negatief in het nieuws met berichtgeving rond grensoverschrijdend gedrag op het werk. Hierbij ging het in extreme gevallen om seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar ook over pesterijen op het werk, leidinggevenden die slecht omgaan met hun medewerkers, een gebrek aan respect voor bepaalde personeelsleden, en problematische werksituaties die veel te lang kunnen blijven bestaan. Het idee leeft soms dat bepaalde invloedrijke personen onaantastbaar zijn, zelfs indien ze gedrag vertonen dat absoluut onaanvaardbaar is op de werkvloer. Respect voor elk personeelslid en elke student moet centraal staan, alsook respect voor de diversiteit binnen onze universitaire gemeenschap.

Er moet daarom zwaar ingezet worden op een complete culturele omslag rond psychosociaal welzijn. De nieuwe rector moet deze cultuur persoonlijk uitstralen. Het bestuur moet duidelijk maken dat het de problemen erkent en niet

aanvaardt dat feiten geridiculiseerd of weggemoffeld worden. De bestaande meldingskanalen (vertrouwenspersonen en decentrale antennes, arbeidsgeneeskundige dienst, ombudspersonen,...) moeten versterkt worden. Er moet een einde komen aan de onaantastbaarheid van bepaalde personen die ongepast verdrag vertonen. Dit vraagt ook dat er kritisch wordt gekeken naar de huidige hiërarchische structuur van de universiteit, waarbij machtsconcentraties structureel verhinderd moeten worden. Daarnaast moet in een aangepaste opleiding en begeleiding voor leidinggevend worden voorzien.

De kandidaten moeten zich engageren om een nieuwe cultuur rond psychosociaal welzijn op het werk te vertegenwoordigen. Problemen moeten erkend en aangepakt worden en niemand mag "onaantastbaar" worden beschouwd wanneer hij/zij grensoverschrijdend gedrag stelt. De huidige hiërarchische structuur van de universiteit moet kritisch herbekeken worden.

5. Een sterke en sociale universiteit: een voortrekker in de maatschappij

➤ Een verhoging van de publieke financiering van het hoger onderwijs

Het overgrote deel van de inkomsten van de Universiteit Gent is afkomstig van de overheid. Een deel van die financiering zijn de werkmiddelen (1^{ste} geldstroom): de basisfinanciering die de Universiteit krijgt voor haar dagdagelijkse werking en voor de organisatie van onderzoek en onderwijs. Daarnaast komt ook heel wat van de competitieve onderzoeksfinanciering vanuit de overheid. Deze middelen zijn zwaar ontoereikend: hoewel het hoger onderwijs steeds meer taken toebedeeld krijgt, daalt de financiering per student systematisch. Onvolledige indexeringen, nieuwe taken zonder dat er nieuwe financiering tegenover staat, maar ook rechtstreekse besparingen zijn hiervan de oorzaak.

Een rector moet duidelijke standpunten innemen ten voordele van de verhoging van de publieke financiering van het hoger onderwijs. Indien Vlaanderen zichzelf wil uitbouwen als kennisregio moet ze investeren in hoger onderwijs en onderzoek. Ook het fundamenteel onderzoek moet voldoende ondersteund worden. Vandaag focust de Vlaamse regering vooral op investeringen in toegepast en bedrijfsgericht onderzoek. Dit is een aanpak zonder toekomst: zonder een stevige basis aan fundamenteel onderzoek om nieuwe ideeën te testen en totaal nieuwe kennis op te doen rond fundamentele principes dreigt op termijn ook de basis voor het toegepast onderzoek te verdwijnen.

Tenslotte moet de nieuwe rector het initiatief nemen om samen met de andere universiteiten het financieringsmodel grondig te herbekijken. Er moet afgestapt worden van een model dat gebaseerd is op concurrentie tussen de instellingen. Daarnaast moet er een verschuiving gebeuren van kwantitatieve elementen (het aantal doctoraten, het aantal publicaties,...) naar kwalitatieve elementen (kwalitatieve onderzoeksprogramma's op langere termijn,...). De nadruk op outputfactoren zorgt voor een inflatie aan doctoraten en publicaties. Wetenschappelijke meerwaarde kan niet louter afgemeten worden op basis van formules. Bovendien is samenwerking tussen de onderzoeksinstituten in Vlaanderen broodnodig: het nieuwe financieringsmodel moet dit aanmoedigen. Het huidige model remt samenwerking eerder af.

ACOD vraagt de kandidaten om in het publieke debat systematisch de noodzaak van de verhoging van de publieke financiering van het hoger onderwijs aan te kaarten. Daarnaast moet er ook specifiek gepleit worden voor voldoende financiering voor fundamenteel onderzoek, en moet het financieringsmodel voor het hoger onderwijs worden aangepast: minder de nadruk op concurrentie, en meer op samenwerking tussen de instellingen.

➤ Rol van de Universiteit in de maatschappij

Een universiteit is geen geïsoleerde omgeving die losstaat van de rest van de maatschappij. Maatschappelijke evoluties en politieke beslissingen hebben een grote impact op de manier waarop de universiteit zich kan organiseren, en hoe ze gefinancierd wordt. Het is dan ook belangrijk dat de universiteit deelneemt aan het maatschappelijke debat om haar belang als publiek gefinancierde onderzoeks- en onderwijsinstelling te expliciteren en te promoten.

Daarnaast kan de universiteit als wetenschappelijke instelling ook een rol spelen in belangrijke maatschappelijke debatten. Door duiding te geven en standpunten in te nemen gebaseerd op de stand van het wetenschappelijke onderzoek van de instelling kan ze een cruciale stem zijn in deze debatten, en ook heel wat progressieve evoluties ondersteunen. Dit is een taak voor elke onderzoeker van de universiteit. De UGent moet zich profileren als een

voortrekker in belangrijke maatschappelijke evoluties waartoe ze vanuit een kritische en wetenschappelijke houding een substantiële bijdrage kan leveren, en zich profileren als een sterke en sociale universiteit.

ACOD vraagt de kandidaten om de maatschappelijke rol van de universiteit te ondersteunen. De UGent moet zich profileren in belangrijke maatschappelijke debatten en moet het belang van hoger onderwijs en publiek gefinancierd onderzoek promoten. De UGent moet een voortrekker zijn in progressieve evoluties in de maatschappij, en zich profileren als een sterke en sociale universiteit.

➤ Diversiteit en gender

Aan de UGent worden slechts 25% van de docent Tenure Track posities ingenomen door vrouwen. De UGent doet het daarmee veel slechter dan de andere Vlaamse universiteiten, die allen een cijfer tussen de 38% en 41% behalen. Dit cijfer illustreert een algemene tendens aan de universiteit: daar waar de geslachten ongeveer gelijk vertegenwoordigd zijn bij doctorandi, stromen vrouwen veel minder door naar postdoc- of ZAP-posities dan mannen. Hoe “hoger” in de carrière, hoe minder vrouwen. Een cosmetische operatie waarbij enkele vrouwen op “belangrijke” functies worden gedropt is geen fundamentele oplossing.

Wanneer we kijken naar andere kansengroepen, zien we een gelijkaardig fenomeen: mensen met een migratieachtergrond, mensen uit een minder sterk sociaaleconomisch milieu en mensen met een handicap zijn ondervertegenwoordigd aan de UGent.

Ook seksistische opmerkingen en andere vormen van discriminatie komen nog te vaak voor aan de UGent en worden te veel getolereerd. Dit is uiteraard niet enkel het geval aan de UGent, ook in de rest van de maatschappij zien we dit. Echter, elke instelling of bedrijf moet zelf werk maken van een beleid om zowel bewuste als onbewuste discriminatie op de werkvloer te bestrijden. Op dat vlak is een grondige cultuuromslag nodig aan de UGent.

Een cultuuromslag naar een meer inclusieve UGent moet mee gestimuleerd worden door andere maatregelen die we reeds vermeld hebben (betere work-life balance, opleiding voor leidinggevenden, herbekijken loopbaanmodel onderzoekers en ZAP, een einde maken aan de feodale structuren van de universiteit,...). ACOD meent dat de kandidaten deze principes moeten verwerken in een duidelijk diversiteitsbeleid.

De kandidaten moeten werk maken van een beleid dat tot een ware cultuuromslag zal leiden. Er moet een einde komen aan discriminatie en aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen en kansengroepen.

➤ Duurzaamheid

Een universiteit die gericht is op de toekomst moet ook duurzaamheid hoog in het vaandel dragen, en dit op verschillende vlakken: aandacht hebben voor onze leefomgeving en het milieu, mobiliteit, maar ook een voortrekkersrol opnemen op het gebied van sociale duurzaamheid. Ook van onderaannemers, leveranciers en partnerinstellingen moet geëist worden dat ze respect tonen voor duurzame ecologische principes, correcte werkomstandigheden en sociaal overleg binnen hun onderneming.

Ook de UGent zelf kan een voortrekkersrol spelen door een breed draagvlak te vinden voor een duurzaam beleid. Een dergelijk beleid mag dan ook niet opgelegd worden vanuit een ivoren toren, maar kan pas efficiënt werken wanneer het gesteund en gedragen wordt door alle werknemers en studenten van de instelling.

ACOD vraagt de kandidaten om initiatieven te nemen om tot een breed draagvlak te komen voor een duurzaam beleid aan de UGent. Ook van onderaannemers, leveranciers en partnerinstellingen moeten garanties rond ecologische en sociale duurzaamheid worden geëist.