

ACOD-programma naar aanleiding van de UGent-rectorverkiezingen in 2025

De UGent is de grootste organisatie van Oost- en West-Vlaanderen. Met een kleine 1.500 ZAP'ers, ruim 6.500 OAP'ers en een 3.000 ATP'ers, om van onze 50.000 studenten nog maar te zwijgen, zijn we een krachtig centrum van wetenschap, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening, maar ook een gemeenschap van mensen.

Als vakorganisatie geloven wij in die UGent-community van collega's. Iedereen draagt aan de unief op zijn of haar manier een steentje bij aan ons gemeenschappelijk doel, de vooruitgang van de wetenschap en de vorming van de volgende generaties, en iedereen heeft daarbij voor ons evenveel waarde.

Voor veel collega's is de UGent een goede werkgever, een plek waar ze kunnen werken aan iets dat hen mateloos interesseert, en waarin ze hun passies, talenten en mogelijkheden kunnen inzetten. Tegelijk willen we ook oog hebben voor die collega's die het moeilijk hebben, die niet voldoende gehoord of ondersteund worden bij problemen. Wij willen de universiteit dan ook een nog betere plaats maken om te werken en studeren, een plek waar elke student en collega veilig en goed kan vertoeven, en zich ten volle kan ontplooien.

Het is goed dat de personeelsleden inspraak hebben bij het bestuur, al zou dat voor ons nog veel beter kunnen. Met de verkiezingen op komst is er een gelegenheid tot democratisch debat. Waar willen we naartoe met de UGent? En als vakbond stellen we natuurlijk ook de vraag: hoe kunnen we er hier een nog betere werkplek van maken?

Net zoals bij de vorige rectorverkiezingen heeft ACOD UGent ook deze keer een programma klaar met een aantal prioriteiten waar een volgend rectoraal team volgens ons best werk van zou maken.

We suggereren vijf assen voor een sociale en performante universiteit, met telkens een aantal prioriteiten. Daarnaast geven we ook een aantal belangrijke aandachtspunten per personeelscategorie.

We zullen dit programma aan de kandidatenduo's voorleggen en zullen hun antwoorden publiceren. We maken ook een analyse van die antwoorden die hopelijk nuttig kan zijn voor wie een beredeneerde keuze wil maken bij deze rectorverkiezingen.

Onze 5 assen voor een sociale en performante universiteit!

- **Ruimte voor goed onderzoek en onderwijs en bestrijden van werklast**
 - o Maximaal ontzorgen van onderzoekers en lesgevers: administratieve taken moeten opgenomen worden door sterke ondersteunende diensten
 - o Niet langer verwachten dat ZAP-leden als individu de verantwoordelijkheid dragen voor financiën en personeelsbeleid: meer ondersteuning en ontzorging, en werken in grotere eenheden met verdeling van taken
 - o (Onderwijs)hervormingen op basis van draagkracht, en oog voor ondersteuning bij veranderingen
- **Investeren in welzijn en een veilige werkomgeving voor iedereen aan de UGent**
 - o Een cultuuromslag rond welzijn en grensoverschrijdend gedrag. Kordaat en doordacht optreden en oplossen van individuele problemen, het versterken van onzekere statuten en wegwerken van machtsmisbruik
 - o Kiezen voor en investeren in diversiteit in klasse, gender en afkomst
 - o Investeren in een veilige en performante werkomgeving, ook door gezamenlijk gebruik en beheer van infrastructuur
- **De UGent als sociale en duurzame universiteit**
 - o Investeren in sociale voorzieningen voor personeel en studenten: studentenkoten, resto's, kinderopvang, ...
 - o Insourcing van voorzieningen die essentieel zijn in de werking van de UGent: schoonmaak, technische diensten...
 - o De UGent moet een trekkersrol spelen naar een sociale en duurzame maatschappij
- **Investeer in personeel i.p.v. te besparen**
 - o Erkennen van de onrust en onzekerheid die er is gekomen door de ondoordachte besparingsplannen van de voorbije periode: geef terug rust en perspectief op lange termijn
 - o Personeelsbezetting in onderzoek, onderwijs én ondersteunende diensten moet afgestemd zijn op de verwachtingen. Bij een tekort moet er ofwel geïnvesteerd worden of moeten er taken geschrapt worden
 - o Investeren in personeel om de werklast te verminderen: de UGent moet een sterkere stem worden in het maatschappelijke debat over de publieke herfinanciering van het hoger onderwijs
- **Herstellen en versterken van de participatie- en overlegcultuur aan de UGent**
 - o Vergroten van de transparantie: universiteitsbreed beschikbaar maken van voorbereidende documenten en voorstellen, terugdraaien van arbitraire regels rond vertrouwelijkheid. Versterken van het interne brede debat over grote beleidsthema's
 - o Herwaarderen van sociaal overleg: open onderhandelingen om te zoeken naar akkoorden, grote hervormingen op voorhand grondig bespreken met het oog op het sluiten van een breed sociaal akkoord

As 1: Ruimte voor goed onderzoek en onderwijs & bestrijden van werklast

Maximaal ontzorgen van onderzoekers en lesgevers: administratieve taken moeten opgenomen worden door sterke ondersteunende diensten

Uit alle voorbije welzijnsenquêtes blijkt dat werkdruk en prestatiedruk een belangrijk probleem zijn voor onderzoekers en lesgevers. De oorzaak is vaak dat rond het onderzoek en onderwijs tal van extra verplichtingen komen, administratie en andere taken, die maken dat er heel wat druk komt op de tijd die men aan dat onderwijs en onderzoek kan besteden.

Onderzoekers en lesgevers zijn aangeworven om goed onderzoek te doen, en goede lessen te geven. Daar liggen ook hun competenties. Een universiteit die goed onderzoek en onderwijs wil ondersteunen, moet dan ook prioritair inzetten op het ontzorgen van het academisch personeel door andere taken die niet tot hun kerntakenpakket behoren te laten dragen door anderen.

Het uitgangspunt van de administratieve en technische ondersteuning aan de UGent moet het dienstverleningsniveau zijn dat we willen bieden aan het academisch personeel. Het vraagt om een strategische keuze om de middelen die nodig zijn om dat dienstverleningsniveau te bereiken ook te voorzien.

ACOD vraagt daarom:

1. Het opstellen van een concreet en meetbaar streefdoel om administratieve taken weg te nemen bij het academisch personeel

We vragen dat er een actieplan wordt opgesteld waarbij de administratieve belasting van het academisch personeel wordt opgelijst, met concrete doelstellingen om die fundamenteel te verminderen. Er wordt een duidelijk, concreet en meetbaar streefdoel opgesteld van taken die weg kunnen worden genomen bij het academisch personeel, en kunnen worden georganiseerd binnen de facultaire of centrale administratie.

2. Het opstellen van een duidelijk dienstverleningsniveau dat het academisch personeel kan verwachten qua administratieve en technische ondersteuning. De middelen moeten voorzien worden om dit te kunnen organiseren.

Op basis van de bovenvernoemde oplijsting wordt een dienstverleningsniveau vastgelegd dat het academisch personeel kan verwachten vanuit de facultaire diensten en de centrale universiteitsdiensten. De personele en financiële middelen moeten worden voorzien om deze ondersteuning te kunnen bieden. We stappen af van willekeurige besparingsdoelen, maar stemmen de ingezette middelen af op de noden en vragen.

Niet langer verwachten dat ZAP-leden als individu de verantwoordelijkheid dragen voor financiën en personeelsbeleid: meer ondersteuning en ontzorging, en werken in grotere eenheden met verdeling van taken

Niet alleen moeten academici administratief ontzorgd worden, we moeten ook kijken welke verantwoordelijkheden gelegd worden bij individuele onderzoekers, in het bijzonder bij het ZAP. Zij worden in de eerste plaats geacht om zich bezig te houden met onderzoek en onderwijs, maar krijgen ook heel wat verantwoordelijkheden rond financiën en personeelsbeleid. Vaak zijn zij daar niet per se vragende partij voor, en in sommige gevallen zijn zij daarvoor ook niet de best geplaatste persoon: een goede onderzoeker zijn betekent niet a priori dat men ook een goede manager of leidinggevende is.

Tegelijkertijd zorgt het feit dat heel wat verantwoordelijkheid rond financiën en personeel bij individuele ZAP-leden ligt vaak tot een heel wisselvallige en instabiele onderzoeksomgeving. Jaren waarin veel financiering wordt aangetrokken wisselen zich af met jaren waar er wat minder financiering is, en zowel de hoogte- als de dieptepunten moeten individueel worden opgevangen. Daarom is het interessanter om de organisatie van financiën en personeel op een hoger aggregatieniveau te organiseren dan de individuele onderzoeker: afhankelijk van de specifieke situatie kan dat het niveau van een onderzoeksgroep, een vakgroep of meerdere vakgroepen zijn. De financiële en personele planning kan op een hoger niveau gebeuren: dit zorgt voor ontzorging van de individuele ZAP-leden, en voor meer mogelijkheden om éénmalige tegenslagen op te vangen.

ACOD vraagt daarom:

- 1. Meer diversiteit in de takenpakketten van individuele ZAP-leden. Leidinggevende taken moeten opgenomen worden door personeelsleden die daarvoor specifiek aangeworven en geëvalueerd worden.**

Binnen de HR-commissies voor ZAP wordt gestreefd naar een sterkere diversiteit qua taken en rollen: ZAP-leden worden specifiek belast met de takenpakketten die het best aansluiten bij hun competenties. In het bijzonder worden leidinggevende verantwoordelijkheden toegewezen aan ZAP-leden die hiervoor de juiste kwaliteiten hebben. We splitsen de verantwoordelijkheden rond de wetenschappelijke en inhoudelijke aansturing van doctoraten af van de HR-verantwoordelijkheden die niets te maken hebben met dat onderzoek. Indien nodig worden deze leidinggevende verantwoordelijkheden (deels) toegekend aan een niet-ZAP-lid binnen de groep.

- 2. Het organiseren van de financiële en HR-verantwoordelijkheden van ZAP-leden op een hoger aggregatieniveau: onderzoeksgroep, vakgroep of meerdere vakgroepen. We breiden het systeem van vakgroepmanagers uit naar de hele universiteit, en leggen het profiel van een vakgroepmanager duidelijker vast.**

In verschillende groepen aan de UGent is het reeds zo dat financiële en personele verantwoordelijkheden op een hoger niveau worden georganiseerd dan bij de individuele ZAP-leden. We breiden dit systeem uit naar de hele universiteit, met oog voor de specifieke situatie waarin een bepaalde groep werkt. Het aggregatieniveau waaraan deze verantwoordelijkheid wordt toegekend kan - afhankelijk van de context - worden gelegd bij een onderzoeksgroep, vakgroep of zelfs een samenwerking van meerdere vakgroepen. Binnen deze groep worden duidelijke afspraken gemaakt over de organisatie van de financiën over onderzoeksprojecten en kassen heen, en over de inzet van personeelsmiddelen.

We vragen ook een uitbreiding en universiteitsbrede uitrol van de vakgroepmanagers die reeds aan enkele faculteiten zijn ingevoerd. Afhankelijk van de context kunnen deze

vakgroepmanagers verantwoordelijk worden gesteld voor één onderzoeksgroep, één vakgroep of meerdere vakgroepen. Ze krijgen de verantwoordelijkheid over de financiële en HR-verplichtingen van de hele groep. We zorgen voor een duidelijk profiel en mandaat van die vakgroepmanagers.

(Onderwijs)hervormingen op basis van draagkracht, en oog voor ondersteuning bij veranderingen

De voorbije jaren waren er tal van hervormingen aan de UGent, in het bijzonder rond de organisatie van het onderwijs. Heel wat van die hervormingen hebben een sterke inhoudelijke meerwaarde, en passen ons onderwijs aan aan de veranderende maatschappij.

Aan de andere kant zorgen deze hervormingen voor heel wat extra taakbelasting voor academici die bezig zijn met het geven van dat onderwijs. We vragen dan ook dat er bij nieuwe hervormingen voldoende middelen moeten zijn ter ondersteuning daarvan, zodat de werklust voor lesgevers niet toeneemt.

Mocht blijken dat er toch extra taken worden verwacht van lesgevers, moet dit gecompenseerd worden door het weghalen van andere taken. In geen geval mag een hervorming aanleiding geven tot een extra taakbelasting.

As 2: Investeren in welzijn en een veilige werkomgeving voor iedereen aan de UGent

Aandacht voor de zeer grote werkdruk bij vele personeelsleden. Een cultuuromslag rond welzijn en grensoverschrijdend gedrag. Kordaat en doordacht optreden en oplossen van individuele problemen, het versterken van onzekere statuten en wegwerken van machtsmisbruik

Welzijnsproblematieken op het werk uiten zich op zeer diverse manieren. Enerzijds gaat het om problematieken zoals werkdruk, stress en burn-out, onzekerheid over toekomstperspectieven, het gebrek aan ondersteuning en omkadering bij het werk dat men doet, en steeds grotere verwachtingen die men moet inlossen met een tekort aan middelen. Anderzijds gaat het ook om situaties als onaangepast en grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik.

Deze problematieken worden keer op keer bevestigd in bevestigingen en onderzoek. Uit de welzijnsbevraging 2023 blijkt dat 57,8% van de respondenten zelf te maken kreeg met grensoverschrijdend gedrag, 72% was er getuige van bij anderen. Burnoutproblemen en stress zijn een reëel probleem: 25% van de deelnemers aan de bevraging signaleerde slaapproblemen en lichamelijke klachten ten gevolge van stress, 16% spreekt over mentale uitputting. Soortgelijke problematieken werden ook in het verleden reeds gesignaleerd bij andere bevragingen, ook bij de ECOOM-studie rond het welzijn van doctorandi uit 2013 en 2018. Het is een problematiek die dus al vele jaren meegaat.

In 2016 kwamen een aantal ernstige klachten rond grensoverschrijdend gedrag aan de UGent in de media terecht. In de maanden daarop was er een sterke stijging te merken van het aantal welzijnsklachten bij de interne meldpunten. Heel wat melders krijgen echter het gevoel dat er met hun klachten weinig gedaan werd. In 2022 volgde opnieuw een Pano-reportage die weer een aantal ernstige klachten naar voren bracht. In het verlengde daarvan organiseerde de AAP-geleding in de Raad van Bestuur een bevraging bij jonge onderzoekers. Daaruit bleek opnieuw dat veel onderzoekers te maken krijgen met welzijnsproblemen en grensoverschrijdend gedrag. Vooral het feit dat men het gevoel krijgt dat die problemen niet of niet voldoende worden aangepakt zorgt te vaak voor een ongezonde werksituatie. ACOD meent dat ook de voorbije 4 jaar deze problematiek onvoldoende structureel is aangepakt. We hebben nood aan een cultuuromslag aan de UGent, een volgend rectoraal duo moet hier een absolute prioriteit van maken.

Om zo'n cultuuromslag te verwezenlijken, moet volgens ACOD een drietrapsraket rond welzijn en grensoverschrijdend gedrag aan de UGent worden gelanceerd. We vragen dat er binnen het Subcomité Preventie en Bescherming op het Werk een plan wordt uitgewerkt dat uitgaat van de volgende drie elementen :

- 1. Duidelijk maken dat binnen de UGent grensoverschrijdend gedrag of het niet-oplossen van welzijnsproblemen niet meer zal worden getolereerd, ook in groepen waar dit vandaag veelvuldig wel gebeurt. De hele hiërarchische lijn, te beginnen bij de rector en de vice-rector zelf, zal optreden bij meldingen, én zal de melders ook actief beschermen tegen represailles.**

Het oplossen van welzijnsproblemen moet genormaliseerd worden, en leidinggevendenden die daar stappen in willen zetten moeten expliciet ondersteund en begeleid worden.

Belangrijk is dat we ook tot een cultuurwijziging komen in hoe we kijken naar leiderschap aan de UGent. Personen die in een leidinggevende positie worden geplaatst moeten worden geselecteerd op basis van de competenties en de stijl die noodzakelijk is voor het invullen van de verantwoordelijkheden als leidinggevende. We mogen niet verwachten dat bvb. ZAP-leden op alle vlakken supermensen moeten zijn: goed onderzoek, goed onderwijs, en goede leidinggevende kwaliteiten. Diversiteit in takenpakketten op basis van competenties moet worden genormaliseerd.

Van diegenen die toch leidinggevende verantwoordelijkheden opnemen, moeten we verwachten dat ze problemen effectief oplossen. Dat oplossen moet op verschillende niveaus gebeuren: bij minder acute en minder zwaarwichtige problemen moet ingezet worden op vroegtijdig bijsturen, coachen en verbeteren. Daarover moeten duidelijke en transparante trajecten worden opgesteld, die open worden geëvalueerd en bijgestuurd worden indien nodig.

Indien blijkt dat deze werkwijze niet functioneert, moet vanuit de hiërarchische lijn worden ingegrepen. Dat kan gaan om ingrepen die de bedoeling hebben een situatie te ontmijnen of te de-escaleren, maar bij herhaalde en/of ernstige inbreuken moet er ook sanctionerend worden opgetreden, ongeacht de positie, de wetenschappelijke merites of de financiële middelen die de persoon in kwestie oplevert.

2. Het oplossen van structurele problemen die het gevolg zijn van de onderfinanciering, onrealistische verwachtingen, onzekere statuten en machtsonevenwichten, en die leiden tot burnout, stress en andere welzijnsproblematieken. Breng de verwachtingen in overeenstemming met de beschikbare middelen.

Versterk de statuten van personeelsleden, in het bijzonder deze die het meest precair en onzeker zijn. Zorg voor een decretale rechtspositieregeling voor bursalen, zodat zij duidelijke rechten krijgen. Trek de beroepsprocedure bij beëindiging van contracten van bursalen gelijk met die van het WP, en zorg ervoor dat jonge onderzoekers terecht kunnen bij een leidinggevende die los staat van hun wetenschappelijke promotor.

Daarnaast vragen we ook dat leidinggevendenden meer ruimte, opleiding en ondersteuning krijgen om hun taken als leidinggevende op te nemen, maar dat ze daar tegelijkertijd ook sterker op worden beoordeeld. We vragen het opzetten van systemen als 360° evaluaties waarbij de input wordt gevraagd van diegenen aan wie leiding wordt gegeven. We zien dit in de eerste plaats als een instrument om problemen in een vroeg stadium te detecteren en te kunnen ingrijpen.

Bekijk de verwachtingen die worden gesteld aan ZAP, OAP en ATP in het kader van de beschikbare middelen. Taken waar niet voldoende personeel en andere middelen kunnen voorzien worden, moeten worden geschrapt. Start bij een taakinvulling van wat men redelijkerwijs kan verwachten dat iemand kan presteren in een 38-urenweek, ook voor het ZAP. Zorg dat beoordelingen van de loopbaan, de verwerving van financiering etc. enkel uitgaat van dit verwachtingspatroon, zodat er geen onrealistische prestatiedruk wordt gelegd op onderzoekers.

3. Het zoeken van doeltreffende oplossingen bij individuele meldingen: richt een bijzonder comité op binnen de schoot van het Subcomité Preventie en Bescherming op het Werk, waar individuele dossiers kunnen worden behandeld en opgelost

We vragen de de oprichting van een bijzonder comité in de schoot van het Subcomité Preventie en Bescherming op het Werk, waar individuele dossiers rond welzijn kunnen worden behandeld en opgelost. Dossiers in dit bijzonder comité kunnen aangebracht worden door het management, door de meldpunten (mits expliciet akkoord van de melder), of door de vakorganisaties. De behandeling van dossiers gebeurt vertrouwelijk, en er wordt gestreefd naar oplossingen in consensus. Diegenen die verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van die oplossing moeten een voldoende sterk mandaat krijgen vanuit het management om dit effectief te doen: het al dan niet vinden van een oplossing mag niet afhankelijk zijn van de goodwill van lokale leidinggevenden.

Kiezen voor en investeren in diversiteit in klasse, gender, afkomst en leeftijd

Ondanks het feit dat in woorden diversiteit een belangrijk gegeven is voor de UGent, merken we dat de UGent-gemeenschap in de praktijk noch steeds geen weerspiegeling is van de maatschappij als het aankomt op diversiteit in klasse, gender, afkomst en leeftijd. Dit is zowel duidelijk bij de studentenpopulatie, als in ons personeelsbestand. Hoe hoger in de loonschalen en de hiërarchie, hoe minder de diversiteit aanwezig is. Mensen uit lagere sociale afkomst, mensen met een migratieachtergrond en vrouwen zijn daarbij oververtegenwoordigd in de lagere loonschalen, dit is bijvoorbeeld duidelijk zichtbaar bij de maaltijdvoorzieningen en de schoonmaak. De UGent moet voor ons op alle niveaus een weerspiegeling zijn van de maatschappij zoals ze is in al haar diversiteit, en moet gerichte acties voeren daar waar dat niet het geval is. Daarnaast moet de UGent erkennen dat om de structurele ongelijkheden die er in de maatschappij bestaan recht te trekken er extra zal moeten worden geïnvesteerd in ondervertegenwoordigde groepen om hen op evenwaardige kansen te geven.

De UGent moet een universiteit zijn waar élke student en medewerker zich niet alleen welkom voelt, maar ook erkend, gewaardeerd en ondersteund in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Inclusie is geen einddoel, maar een voortdurend proces waarbij structurele en culturele drempels worden weggewerkt, zodat iedereen volwaardig kan participeren aan het academische leven.

Inclusie moet verder gaan dan louter diversiteitsbeleid; de uiteindelijke ambitie is belonging—een diepgaand gevoel van verbondenheid en erkenning. Dit betekent dat studenten en medewerkers niet enkel aanwezig (kunnen) zijn binnen de universiteit, maar dat ze zich actief betrokken en gewaardeerd voelen als essentieel onderdeel van de UGent-gemeenschap.

Daarom vraagt ACOD:

1. Datagestuurde inclusie & beleid

Om inclusie op een objectieve en onderbouwde manier te verbeteren, moet de UGent inzetten op structurele monitoring en evaluatie van inclusie via gecertificeerde en wetenschappelijk onderbouwde bevestigingen. De rapportage hiervan moet open en transparant gebeuren, en er moeten concrete actiepunten en bijsturing komen daar waar verbetering nodig is.

2. Actieve participatie en stem voor iedereen

We vragen dat ondervertegenwoordigde groepen structureel worden betrokken bij de uitwerking van een diversiteitsbeleid op basis van klasse, genderidentiteit, seksuele voorkeur en afkomst. Er moeten laagdrempelige platformen waar studenten en medewerkers hun noden en ervaringen kunnen delen, en aanbevelingen moeten worden opgenomen in een structurele dialoog tussen beleid, vakbonden en de UGent-gemeenschap over inclusie en belonging.

3. Inclusief onderwijs en onderzoek en een intergenerationele werk -en leeromgeving

De UGent-leeromgeving die rekening houdt met diverse leerstijlen en achtergrondfactoren. We moeten erkennen dat om iedereen gelijke leer -en werkkansen te geven, groepen die te lijden hebben onder de structurele ongelijkheden meer ondersteuning en investeringen nodig hebben om te komen tot dezelfde resultaten. Diversiteit en inclusie moeten ook weerspiegeld worden in de curricula en de lesinhoud, en lesgevers moeten daarin ondersteund worden.

Daarnaast moet er actieve ondersteuning komen rond digitalisering en technologische vaardigheden voor oudere werknemers, en moeten jongere werknemers via mentorprogramma's begeleid worden door meer ervaren collega's. Op die manier werken we actief aan intergenerationele inclusie en samenwerking.

4. Inclusieve werkcultuur en flexibiliteit

De manier van werken aan de UGent moet rekening houden met verschillende levensfasen en behoeften, zoals werk-privébalans, zorgverantwoordelijkheden en verschillende loopbaantrajecten en achtergronden. Er moet voldoende flexibiliteit zijn om aan al die verschillende elementen te kunnen voldoen. We stimuleren een inclusieve werkcultuur waarin wederzijds begrip en respect centraal staan.

Investeren in een veilige en performante werkomgeving, ook door gezamenlijk gebruik van infrastructuur

Ernstige problemen rond veiligheid

Iedere UGent-er moet kunnen werken in een veilige en performante werkomgeving. Het is daarbij evident dat de universiteit de bepalingen van de Welzijnswet volgt, en actief werkt aan het bereiken van die veilige werkomgeving. De ernstige tekorten die de voorbije jaren op dat vlak werden vastgesteld moeten worden gecorrigeerd.

De UGent schiet ernstig tekort in haar welzijns- en preventiebeleid. Volgens de wet moet de UGent als werkgever iedere 5 jaar een Globaal PreventiePlan (GPP) opstellen met duidelijke prioriteiten en doelen om risico's die het werk binnen onze instelling met zich meebrengt op te vangen en op te lossen. De praktische uitwerking van dit GPP wordt uitgedrukt in jaarlijkse JaarActiePlannen (JAP). De voorbije jaren heeft de universiteit systematisch te weinig middelen en personeel ingezet om deze GPP's en JAP's succesvol te kunnen uitvoeren. Om een idee te geven: van de 210 (deel)acties die werden opgelijst in het JAP 2023 werden er slechts 45 effectief uitgevoerd. 85 waren nog steeds lopende, 80 acties zijn gewoon niet uitgevoerd. Sommige van die acties worden al meer dan 12 jaar telkens uitgesteld omwille van "tijdsgebrek" of "personeelstekort".

De UGent erkent in haar eigen personeelsbeleidsplannen dat er minstens 14 voltijdse preventieadviseurs zouden nodig zijn aan de UGent om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen,

vandaag zijn er slechts 6 (en 1,8 VTE noodplanning). Twee vacatures die voorzien werden in de beleidsplannen voor 2024 werden uiteindelijk geschrapt omwille van “beparingen”.

De gevolgen zijn navenant. De wettelijk verplichte jaarlijkse werkplaatsbezoeken worden niet uitgevoerd: na een jarenlange “pauze” na corona, worden ze vandaag aan een veel lager tempo uitgevoerd dan wettelijk toegestaan. Daardoor is er geen systematische opvolging van veiligheidsnoden aan de UGent. Verschillende hoog-risico problemen worden niet opgelost (opslag gevaarlijke stoffen, beheerssystemen voor ioniserende straling, noodprocedures,... Het wordt aan individuele vakgroepen en onderzoeksgroepen overgelaten om dit zelf op te lossen, er is onvoldoende opvolging en onvoldoende ondersteuning.

Op heel wat plekken aan de UGent worden potentieel risicovolle activiteiten uitgevoerd zonder dat er een duidelijke (en wettelijk verplichte) voorafgaande risicoanalyse gebeurt voor die activiteiten. Het resultaat zijn arbeidsongevallen, soms ook ernstige, die zouden kunnen vermeden worden. Op verschillende plekken is er een gebrek aan veiligheidscultuur, en aan lokale verantwoordelijken of centrale ondersteuning om een dergelijke veiligheidscultuur mogelijk te maken. Systematisch worden argumenten als “besparingen”, “te kort aan tijd”, “geen middelen” gebruikt om zelfs wettelijk verplichte veiligheidseisen niet na te komen.

Delen van infrastructuur kan leiden tot efficiënter en performanter gebruik

Heel wat onderzoekers aan de UGent zijn afhankelijk van de beschikbaarheid van infrastructuur om hun onderzoek te kunnen uitvoeren. Soms gaat het om relatief eenvoudige en breed beschikbare toestellen, in andere gevallen gaat het om hoogtechnologische en dure infrastructuur die essentieel is om te kunnen functioneren. Die infrastructuur vraagt zware investeringen.

Daarom is het belangrijk dat deze infrastructuur efficiënt wordt gebruikt. Vandaag is dit niet altijd het geval, heel wat onderzoeksruimte, ook soms recent ingerichte infrastructuur, wordt onderbenut, terwijl er op andere plaatsen ruimte en tijd tekort is op de beschikbare infrastructuur. Het meer collectief beheren van infrastructuur kan een oplossing zijn voor deze problematiek, en kan meteen ook mogelijkheden scheppen om te investeren in meer performanter materiaal dan wanneer elke groep individueel op zoek moet gaan naar investeringsmiddelen en personele ondersteuning.

Daarom vragen wij:

1. Investeren in preventieadviseurs en arbeidsartsen om een proactief welzijnsbeleid te kunnen uitvoeren, en onderzoeksgroepen en vakgroepen sterker te ondersteunen bij de uitvoering van een preventiebeleid

We vragen dat het aantal preventieadviseurs wordt opgetrokken naar 14 VTE, de minimumbezetting die blijkt uit de beleidsplannen. Daarnaast moet het aantal arbeidsartsen worden verhoogd van 2,5 VTE naar 6 VTE. De diensten voor preventie en bescherming kunnen daardoor een actievere rol spelen in het ondersteunen van het welzijns- en preventiebeleid in alle groepen aan de UGent. Ze kunnen ook lokale veiligheidsverantwoordelijken bijstaan in het maken van risicoanalyses en het verbeteren van de veiligheid op de werkvloer.

2. Het creëren van een netwerk van lokale veiligheidsverantwoordelijken

In de GPP's staat al sinds enkele jaren het idee van de creatie van een netwerk van lokale veiligheidsverantwoordelijken: mensen die in de vakgroepen en onderzoeksgroepen verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van het preventiebeleid. Ze leiden medewerkers op in preventiematerie, ondersteunen en motiveren hen om de juiste veiligheidsprocedures te volgen. Ze kunnen ook meldingen maken van problemen die ze zelf niet kunnen aanpakken. Deze veiligheidsverantwoordelijken moeten zowel het mandaat als de tijd en de vorming krijgen om hun taken te kunnen uitvoeren.

3. Delen van onderzoeksinfrastructuur, het toewijzen van ruimte en infrastructuur op een hoger niveau (minstens niveau faculteit)

Er moet sterker ingezet worden op het delen van onderzoeksinfrastructuur. Het netwerk van "core facilities" moet worden uitgebreid, en meer infrastructuur moet in zo'n faciliteit worden ondergebracht. Het beheer van deze faciliteiten moet minstens op het niveau van een faculteit worden gebracht, bij sommige heel dure infrastructuur zal dit zelfs interfacultair zijn. Tegelijk moeten er duidelijke keuzes worden gemaakt over waar en hoeveel er wordt geïnvesteerd in bepaalde infrastructuur. Door in te zetten op samengebruik kan men meer performante infrastructuur aankopen en beheren, én kan er ook een rationalisatie gebeuren in het ruimtegebruik. We zijn ervan overtuigd dat dit kan leiden tot een inkrimping van de ruimte die we innemen als universiteit.

As 3: De UGent als sociale en duurzame universiteit

Investeren in sociale voorzieningen voor personeel en studenten: studentenkotens, resto's, kinderopvang, ...

De voorbije jaren werd de dienstverlening in de UGent-resto's sterk afgebouwd. Het aanbod werd beperkter, de personeelsbezetting werd verminderd en enkele resto's werden gesloten. Ten gevolge daarvan daalde het aantal gebruikers, en ging ook de gebruikerstevredenheid de dieperik in.

Bij de studentenhuisvesting werd er gekozen voor het bewandelen van het pad van uitbesteding en het zoeken naar banden met private aanbieders van studentenkotens. Dit gebeurde op basis van twijfelachtige financiële projecties, die de voorbije maanden ook werden ingehaald door de realiteit.

ACOD vraagt dat deze politiek van uitbesteden en afbouw van dienstverlening wordt stopgezet, en dat er terug wordt geïnvesteerd in goede sociale voorzieningen in eigen beheer. We vragen het volgende:

1. De UGent investeert opnieuw in eigen studentenresto's, waarbij er een uitgesproken keuze komt voor voedzame, duurzame en verse maaltijden

We willen dat de Maaltijdvoorzieningen de ambitie hebben terug de eerste keuze te worden voor studenten en personeelsleden. Daarbij wordt uitgegaan van de noden die er zijn, en wordt er gebroken met de huidige visie van besparingen en afbouw van de dienstverlening.

We willen dat het huidige proeftraject in de Coupure, waarbij er vers en duurzaam wordt gekookt, wordt uitgebreid naar alle resto's. Kostenbesparing en efficiëntiewinst kan extra worden behaald door niet langer voorbereide maaltijdonderdelen aan te kopen, maar terug te werken met gecentraliseerde groentenkeukens en voorbereidingskeukens. We nemen daarbij het voorbeeld van keukens van bepaalde scholengroepen die reeds zo werken. Bij de keuze van de ingrediënten staan duurzaamheid en korte keten voorop.

Er moet opnieuw worden geïnvesteerd om de sterke verhoging van de werkdruk en het daaruit volgende grote absentisme terug naar beneden te krijgen. We willen dat personeelsleden in de Maaltijdvoorzieningen terug op een leefbare manier kunnen werken, en dat ze opnieuw trots kunnen zijn te werken voor de sociale voorzieningen.

2. Studentenkotens in eigen beheer, onderzoeken van pistes van publieke samenwerking tussen de stad en de hogeschoolinstellingen in Gent rond het bouwen van kotens

De huidige plannen rond het geven van een erfpacht op onze eigen kotgebouwen en terreinen moeten worden stopgezet. Het risico dat er steeds meer kosten bij de UGent terechtkomen, en dat de UGent voor jaren vastzit aan een wurgcontract is te groot. De UGent moet kotens in eigen beheer blijven nemen.

Prioritair kijken we bij de uitbouw van onze kotens naar onze eigen terreinen. Als dat niet voldoende is, moet er met de stad Gent en de hogeschoolinstellingen in Gent samengewerkt worden om samen studentencampussen te bouwen. We vragen om het beheer daarvan niet in handen te laten van de private sector, maar dit rechtstreeks en publiek te doen. We vragen dat de huidige PPS-

constructies waarin de UGent zich wil engageren kritisch worden herbekeken, om na te gaan of ze vervangen kunnen worden door een volledig publiek beheerd alternatief.

Insourcing van voorzieningen die essentieel zijn in de werking van de UGent: schoonmaak, technische diensten, ... We vragen ook dat er zwaar geknipt wordt in externe consultancy

Heel wat mensen werken dagelijks en exclusief aan de UGent, terwijl ze eigenlijk worden tewerkgesteld via bedrijven in onderaanneming. Vaak werken zij aan voorwaarden die minder gunstig zijn dan wanneer ze rechtstreeks voor de UGent zouden werken. Nochtans voeren zij essentiële taken uit voor de UGent: schoonmaak, schrijnwerkerij, technische ondersteuning en reparaties etc. In een aantal gevallen zou een insourcing van deze diensten zelfs een besparing kunnen opleveren voor de UGent, in andere gevallen zijn de werkomstandigheden bij de onderaannemer zo slecht dat het goedkoper is om mensen niet rechtstreeks bij de UGent aan te stellen. In dat geval moet de vraag gesteld worden of we kunnen aanvaarden dat essentiële diensten voor onze universiteit worden uitgevoerd door mensen die werken aan veel slechtere voorwaarden dan ons eigen personeel.

ACOD vraagt van ook een grondige insourcingsoperatie. We vragen ook dat er zwaar geknipt wordt in dure externe consultancy. Concreet vragen we:

1. Insourcing van de schrijnwerkerij en andere technische diensten waarbij de medewerkers exclusief en dagelijks voor de UGent werken

Aan de UGent werken tientallen collega's, vaak met technische profielen, dagdagelijks voor de UGent, terwijl ze formeel zijn tewerkgesteld door een externe firma. In sommige gevallen gebeurt de hele aansturing, selectie en taakverdeling van deze mensen door UGent'ers, en is enkel het arbeidscontract door een externe firma geregeld. We kunnen dan ook spreken over "schijnoutsourcing". In heel wat gevallen zou een insourcing én een besparing opleveren voor de UGent, én de betrokken collega's betere werkomstandigheden kunnen bieden. We vragen om werk te maken van deze insourcing.

2. Insourcing van de schoonmaak

In 2020 werd reeds een debat gevoerd over de insourcing van de schoonmaak. Uiteindelijk koos het UGent-bestuur ervoor om niet voor deze optie te gaan, maar wel in het aanbestedingsdossier extra aandacht te geven aan de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

Hoewel dit leidde tot een loonsverhoging, bleven heel wat andere problemen bestaan. Er bestaat een cultuur van autoritair leiderschap binnen de externe schoonmaakfirma, en schoonmaakpersoneel klaagt vaak over een gebrek aan respect vanuit de werkgever. Er zijn nog steeds problemen met gebrek aan voldoende vervangingen en het toekennen van extra taken zonder bijkomend personeel. Sowieso werken de collega's aan de schoonmaak aan loon- en arbeidsvoorwaarden die fors lager liggen dan wat ze zouden krijgen als UGent-personeel.

Eén van de argumenten tegen insourcing was de prijs. In 2020 werd daarbij uitgegaan van de noodzaak van 207 VTE voor de schoonmaakopdracht aan de hele universiteit, hetgeen aan de arbeidsvoorwaarden aan de UGent een meerprijs zou betekenen van ongeveer 2 miljoen euro. De voorbije jaren bleef de kostprijs van de schoonmaak echter stijgen (van een kleine 8 miljoen in 2019 naar ruim 10 miljoen vandaag). Uit cijfers van de UGent en de schoonmaakfirma zou er ook slechts sprake zijn van 140 VTE, bij het personeel zelf spreekt men zelfs van maximaal 110 à 120

VTE die effectief tewerkgesteld zijn bij de UGent. Rekening houdend met deze 140 VTE zou een insourcing op statutaire basis een besparing opleveren voor de UGent, en een forse verbetering betekenen voor de arbeidsvoorwaarden van het betrokken personeel. We vragen dan ook om dit scenario uit te werken.

3. Stopzetten dure consulting

De voorbije jaren gaf de UGent meerdere miljoenen euro uit aan dure consultancyopdrachten, in het bijzonder voor de ondersteuning van het management, en voor ICT. In het verleden bleek vaak dat het insourcen van consultants in de ICT niet alleen een besparing opleverde voor de UGent, vaak kregen de betrokken personeelsleden ook betere werkomstandigheden na de insourcing.

We begrijpen dat met de huidige veranderingen binnen ICT tijdelijk opnieuw wordt gewerkt met externe consultants. We vragen echter dat dit zo snel mogelijk wordt afgebouwd, en dat voor structurele opdrachten opnieuw zou worden gewerkt met eigen personeel. Daarnaast vragen we dat het gebruik van dure consultancy voor managementondersteuning kritisch tegen de loep wordt gehouden en wordt afgebouwd.

De UGent moet een trekkersrol spelen naar een sociale en duurzame maatschappij

We leven in een wereld in crisis, waarbij sociale rechten en duurzaamheid onder vuur liggen. Steeds vaker wordt daarbij ook ingegaan tegen wetenschappelijke kennis en tegen zaken waar een brede wetenschappelijke consensus over bestaat. Het is belangrijk dat een universiteit een stem is in het maatschappelijke debat om tegen deze tendens in te gaan.

Wij menen dat de UGent een trekkersrol moet opnemen naar een sociale en duurzame maatschappij. Ze moet hierbij in haar eigen beleid een voorbeeld stellen, maar ook een breder maatschappelijk engagement opnemen. We vragen daarom het volgende:

1. De UGent neemt een voortrekkersrol op rond duurzaamheid, steunt bottom-up initiatieven en laat die verankeren in een ambitieus duurzaamheidsbeleid dat ook sociaal is

Aan de UGent bestaat een lange traditie van bottom-up initiatieven rond duurzaamheid, waarvan een aantal zeer succesvol zijn en breed gedragen worden. Die initiatieven moeten ondersteund worden, en ze moeten verankerd worden in een ambitieus duurzaamheidsbeleid. Daarbij is aandacht voor onze leefomgeving en het milieu, energie, duurzame mobiliteit, maar ook sociale duurzaamheid. Ook van onderaannemers, leveranciers en partnerinstellingen verwachten we hetzelfde.

Binnen dit beleid is ook veel aandacht voor sociale rechtvaardigheid: we leggen de verantwoordelijkheid van het beleid niet op het individu, maar gaan voor collectieve maatregelen en ondersteuning. De lasten van het duurzaamheidsbeleid mogen niet op de schouders komen van de zwaksten of van diegenen met de minste keuzevrijheid in onze maatschappij. Enkel een sociaal duurzaamheidsbeleid kan het draagvlak teweegbrengen dat nodig is voor echte verandering.

2. Binnen de UGent is er geen plaats voor racisme, seksisme, homofobie of transfobie, en UGent neemt hierover duidelijke standpunten in

De UGent is en blijft een plek waar racisme, seksisme, homofobie, transfobie of andere vormen van discriminatie op basis van gender, nationaliteit, religie, afkomst en persoonskenmerken geen plaats hebben. We verdedigen de vrijheid van meningsuiting, maar die mag niet misbruikt worden om groepen of individuen te viseren, uit te sluiten of te discrimineren.

3. *De UGent uit zich als consequente verdediger van mensenrechten, en toont dit ook in haar beleid en partnerschappen. We stappen niet mee in de huidige stroom van militarisering en afbraak van mensenrechten en duurzaamheid die bij bepaalde politieke en economische elites steeds meer ingang vindt*

Helaas stellen we vast dat er bij een deel van de politieke en economische elite een steeds sterkere stroming bestaat om mensenrechten en duurzaamheid af te breken, en om in te zetten op internationale conflicten en militarisering. Dit is evident in de Verenigde Staten, maar ook in Europa en zelfs in België is deze tendens merkbaar. De UGent zet zich duidelijk af tegen deze tendens.

Dit wil zeggen dat de universiteit niet meegaat in het opbod rond militaire investeringen. We blijven onderzoek dat gericht is op militaire toepassingen afwijzen, en we blijven bij onze principes rond duurzame investeringen en partnerschappen, ook als de wereld rondom ons daarin andere keuzes maakt.

Het mensenrechtenbeleid van de UGent is een voorbeeld in Vlaanderen en de wereld. We dingen niet af op de principes daarvan omdat het moeilijker toepasbaar is in een wereld waarin mensenrechten steeds verder onder vuur staan. Het beleid wordt niet aangepast om tegemoet te komen aan de huidige verrechtsing en verharding in de maatschappij.

As 4: Investeer in personeel i.p.v. te besparen

Erkennen van de onrust en onzekerheid die er is gekomen door de ondoordachte besparingsplannen van de voorbije periode: geef terug rust en perspectief op lange termijn

De besparingsplannen van het management van de voorbije jaren waren ondoordacht, arbitrair en zonder inhoudelijke basis. Hoewel er eerst lange tijd werd volgehouden dat die plannen gebaseerd waren op inhoudelijke analyses die zouden aantonen dat er ruimte was voor besparingen zonder dat er aan de dienstverlening zou worden geraakt, bleek dit uiteindelijk niet te kloppen.

Daarop werden “co-creatiesessies” georganiseerd. Deze waren inhoudelijk zinvol: ze zorgden voor een beter begrip tussen collega’s in de faculteiten en in de centrale administratie, en ze gaven ook meer zicht op de noden aan dienstverlening die er waren. Echter: nergens tijdens deze oefening werd rekening gehouden met de voorziene besparingen. Integendeel: uit de meeste sessies bleek zelfs de nood van nog meer investeringen en ondersteuning.

Tenslotte werd de bewering dat de besparingen gebaseerd waren op inhoudelijke analyses vervangen door het vage idee van “efficiëntiewinsten” die zouden kunnen worden bereikt. Ook hier weigerde het management dit te objectiveren, bijvoorbeeld door een wetenschappelijk gefundeerde werklasmeting.

In de praktijk bleken veel van de besparingen op personeel niet haalbaar, en werden ze niet uitgevoerd. Voor enkele nodige personeelsinvesteringen werd naar alternatieve financiering gezocht. Op andere plekken werd wel degelijk geschrapt in de personeelspunten, met als gevolg dat de dienstverlening werd afgebouwd. Tenslotte bleef het management bij het idee dat “in de toekomst” de besparingsdoelstelling nog steeds volledig zou moeten gehaald worden.

Deze situatie zorgde voor een pak onrust, frustratie en onzekerheid. In de centrale administratie bestaat een diep ongenoegen omdat men het gevoel heeft dat het werk en de inspanningen die men doet niet worden gewaardeerd. Het gebrek aan perspectief op lange termijn zorgt dat heel wat collega’s - met vaak sleutelfuncties voor onze instelling - reeds vertrokken zijn, de overblijvers blijven met veel onzekerheid zitten.

Een nieuw rectoraal team moet deze situatie zo snel mogelijk rechtzetten. Concreet vragen wij:

- 1) Het verlengen van de stop op onvrijwillige mutaties en ontslagen. De maatregelen in het “HR-instrumentarium” moeten kritisch bekeken worden op hun nut en effect, en indien nodig worden verlengd na 2027**

Ter uitvoering van de besparingsplannen werd eind 2023 een “HR-instrumentarium” uitgewerkt, een aantal afspraken en middelen die zouden kunnen leiden tot een sociaal verantwoorde personeelsafbouw.

In deze afspraken staat onder meer dat onvrijwillige mutaties of ontslagen niet mogelijk zijn tot minstens 2027. Hoe meer deze datum nadert, hoe meer dit leidt tot nieuwe ongerustheid bij collega’s over de toekomst van hun job. We vragen het nieuwe rectoraal team om een duidelijk engagement dat deze einddatum wordt geschrapt. We menen dat de huidige financiële situatie van de UGent die mogelijkheid biedt.

Een aantal van de maatregelen in het HR-instrumentarium hebben een hoge kost voor de UGent. Het is belangrijk dat de effectiviteit van deze maatregelen wordt bekeken. Tegelijk zien heel wat collega's deze maatregelen als een manier om de combinatie tussen hun werk- en privéleven beter te kunnen bewerkstelligen, of om een lange loopbaan aan de UGent op een aanvaardbare leeftijd te kunnen afronden. We vragen dan ook om een evaluatie van deze maatregelen, en een beslissing over de verlenging of het schrappen van de einddatum.

2) Het recupereren van de verloren punten bij de faculteiten ten gevolge van de besparingen, inclusief de niet-toegekende punten door het bevriezen van de verdeelsleutel

Naast de universiteitsdiensten kregen ook de faculteiten de vraag om sterk te schrappen in de personeelspunten. Het besparingsplan zorgde reeds voor het schrappen van 74,15 personeelspunten, daar bovenop zorgde ook de "bevriezing" van de verdeelsleutel voor een extra besparing van maar liefst 65,03 punten sinds 2023, in totaal verdwenen dus maar liefst 138,96 punten .

<i>Faculteit</i>	<i>Punten start (zonder besparing)</i>	<i>Besparings nota</i>	<i>Niet toegekend 2024</i>	<i>Niet toegekend 2025</i>	<i>Niet toegekend 2025</i>	<i>Totaal verloren</i>	<i>Punten zonder besparing</i>
LW	467,898	9,252	1,72	1,72	3,84	16,532	484,43
RE	192,814	3,816	1,57	0,7	0,7	6,786	199,6
WE	449,929	8,901	3,67	3,67	2,03	18,271	468,2
GE	539,155	10,665	4,4	4,37	4,47	23,905	563,06
EA	612,386	12,114	2,25	5	2,25	21,614	634
EB	310,614	6,156	1,14	1,16	1,16	9,616	320,23
DI	250,891	4,959	0	1,11	0,91	6,979	257,87
PP	253,067	5,013	2,06	2,06	1,14	10,273	263,34
BW	418,741	8,289	3,42	3,45	0	15,159	433,9
FW	100,441	1,989	0,82	0,61	0,8	4,219	104,66
PS	151,623	2,997	1,24	0,68	0,69	5,607	157,23
Totaal	3747,559	74,151	22,29	24,53	17,99	138,961	3886,52

Dit heeft gezorgd voor een totaal onhoudbare situatie binnen de faculteiten. Wij vragen dat er prioritair wordt ingezet op het recupereren van deze verloren punten, en vragen dat hiervoor een duidelijke planning wordt vooropgesteld. De verdeelsleutel moet terug worden geactiveerd, en de verloren punten moeten de komende jaren bovenop deze sleutel worden toegekend.

3) Een duidelijke visie op de toekomst van de universiteitsdiensten waarin een perspectief op lange termijn wordt geboden

Het nieuwe rectorale team moet opnieuw een duidelijk signaal van respect en waardering stellen ten aanzien van de collega's van de universiteitsdiensten. Er moet een duidelijke visie komen op de dienstverlening die verwacht wordt, en op de personeelsbezetting die daaraan gekoppeld moet zijn. Dit moet op korte termijn gebeuren.

Er moet een einde worden gesteld aan het vage perspectief van “nodige besparingen” in de toekomst, zodat mensen hun job opnieuw met voldoende zekerheden kunnen opnemen. Er moet voldoende aandacht besteed worden aan de mogelijkheid voor het personeel om te herstellen van de demotivatie en de onrust die op veel plekken nog steeds aanwezig zijn.

Personeelsbezetting in onderzoek, onderwijs én ondersteunende diensten moet afgestemd zijn op de verwachte taken. Bij een tekort moet er ofwel geïnvesteerd worden of moeten er taken geschrapt worden

Heel wat personeelsleden aan de UGent nemen meer taken op dan eigenlijk van hen zou kunnen worden verwacht. De wettelijke arbeidstijd in België is nog steeds 38 uur, heel wat collega's doen echter veel meer dan dat. Meer nog: bij bepaalde personeelscategorieën wordt het zelfs normaal gevonden dat men veel meer uren ter beschikking staat, en dat bijkomende taken gewoon bovenop het reeds bestaande takenpakket komen. Het resultaat is dat werkdruk, burnout en het voortdurende gevoel nooit “klaar” te zijn met het werk breed verspreid zijn aan de UGent.

Nieuwe opleidingen, nieuwe onderzoekslijnen maar ook grotere verwachtingen binnen bestaand onderwijs en onderzoek worden vaak niet gecompenseerd door een grotere personeelsbezetting of ondersteuning. Dit leidt tot een systematische verhoging van de werkdruk.

ACOD vraagt daarom:

1) De 38-urenweek als basis voor de werklust van elk personeelslid aan de UGent

We erkennen dat bij heel wat collega's (zeker bij het ZAP) het aantal effectief gepresteerde uren vaak veel hoger ligt. Het is echter belangrijk om dit niet te normaliseren. Minstens moet er bij de berekening van de taken die men van iemand verwacht worden uitgegaan van dit maximum van 38 uur, de universiteit mag niet verwachten dat personeelsleden systematisch boven dit maximum gaan. Ook evaluaties moeten hierop worden afgestemd.

2) Nieuwe initiatieven zijn enkel mogelijk wanneer daar voldoende personeel voor kan gevonden worden. Als de personeelsbezetting te beperkt is voor de verwachte taken, moet in die taken geschrapt worden.

Er moet een duidelijkere en explicietere rem komen op nieuwe initiatieven die de werkdruk verhogen. Meer nog: ook de huidige taken, opleidingen, ... moeten grondig bekeken worden om te kijken of ze matchen met de personeelsbezetting die beschikbaar is. Wanneer dit niet het geval is, moet er geschrapt worden in de taken die de UGent opneemt.

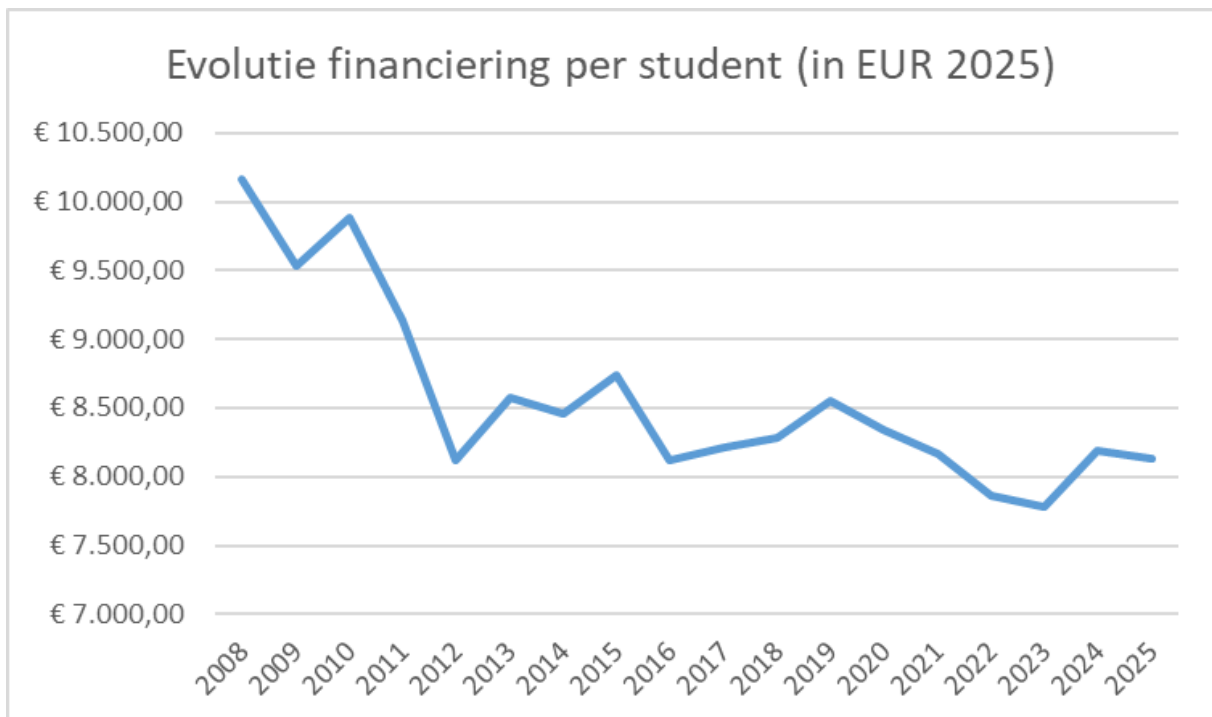
Er moet universiteitsbreed een duidelijke methode komen om werklust te meten. Deze methode moet worden opgevolgd door een comité van wetenschappelijke experts, met vertegenwoordiging van de vakorganisaties en het bestuur. Op die manier moet de werklust objectief worden vastgesteld, zodat kan worden ingegrepen waar deze te hoog is of te sterk zou stijgen.

Investeren in personeel om de werklust te verminderen: de UGent moet een sterkere stem worden in het maatschappelijke debat over de publieke herfinanciering van het hoger onderwijs

De Universiteit Gent krijgt steeds meer vragen vanuit de maatschappij: er zijn steeds meer studenten en de onderzoeksoutput stijgt. De voorbije 8 jaar is het aantal reguliere bachelor en masterstudenten aan de UGent toegenomen van 35.325 naar 39.795 (+12,65%). Dit is niet gevolgd door het aantal personeelsleden: het aantal ZAP-leden steeg van 1.030,5 VTE naar 1.124,3 VTE (+9,1%), het aantal assistenten en doctor-assistenten daalde van 925,1 VTE naar 855,65 VTE (-7,5%).

Ook het aantal onderzoekers op externe financiering steeg (van 844,9 VTE naar 1.002,4 VTE +18,6%). Het aantal personeelsleden betaald via de werking dat moet instaan voor de begeleiding van deze onderzoekers stijgt dus minder snel.

Ook in het hele hoger onderwijs zien we eenzelfde evolutie: het aantal studenten en het aantal verwachte taken van de instellingen voor hoger onderwijs stegen, maar de financiering per student gaat achteruit. Mochten we terugkeren naar de financiering per student die er in 2008 was, zou het Vlaams hoger onderwijs jaarlijks maar liefst 657,38 miljoen extra krijgen, voor de UGent is dat 108,34 miljoen per jaar extra.



De onderfinanciering van het hoger onderwijs is daarmee een objectief gegeven. We vragen het rectorale team om deze maatschappelijke discussie verder te blijven voeren. We vragen om te kijken hoe dit punt systematischer kan gemaakt worden, en hoe de Vlaamse overheid in de praktijk kan gewezen worden op haar niet-nagekomen verantwoordelijkheden.

As 5: Herstellen en versterken van de participatie- en overlegcultuur aan de UGent

Vergroten van de transparantie: universiteitsbreed beschikbaar maken van voorbereidende documenten en voorstellen, terugdraaien van arbitraire regels rond vertrouwelijkheid. Versterken van inspraak en het interne brede debat over grote beleidsthema's

De voorbije jaren werden een aantal nieuwe regels ingevoerd over vertrouwelijkheid en het delen van beleidsinformatie. Daarbij gaven de rector en het management zichzelf het recht om beleidsinformatie op arbitraire wijze “vertrouwelijk” te maken, ook als daar geen wettelijke of reglementaire reden voor is.

Beleidsbeslissingen worden te vaak opgesplitst, en worden op ontransparante wijze “verdeeld” over verschillende beleidsorganen: de Raad van Bestuur, Bestuurscollege, Directiecollege, etc. Tegelijk goochelt men met decreten en reglementen om bepaalde informatie niet langer te moeten delen, of overleg of inspraak te omzeilen. Wij willen dat er op dat vlak een complete ommekeer komt, en vragen het volgende:

1. Vergroten van de transparantie: breder beschikbaar maken van voorbereidende documenten en voorstellen, terugdraaien van arbitraire regels rond vertrouwelijkheid.

Enkel wanneer er gegronde redenen zijn (wettelijke of decretale beperkingen, privacy,...) wordt het publiek maken beperkt. Transparantie en openheid is de basis, zodat er zich een eerlijk en open debat kan ontwikkelen. De huidige regels rond vertrouwelijkheid die ontransparantie in de hand werken worden teruggedraaid.

2. Versterken van inspraak en het brede debat over grote beleidsthema's, experimenteren met directe democratie en co-creatie

De UGent heeft een sterke traditie van inspraak, die de voorbije jaren is ondermijnd door een toename van de ontransparantie. Wij vragen dat inspraak en participatie als een bewuste keuze worden opgenomen, waarbij er actief wordt gewerkt om die reëel te maken. Bij belangrijke beleidsthema's moet in een zo vroeg mogelijk stadium de universitaire gemeenschap worden betrokken. Bij grote debatten vragen we ook dat er geëxperimenteerd wordt met vormen van directe democratie (bvb. het organiseren van personeelsvergaderingen, het actief betrekken van personeel bij het nadenken over het beleid).

In de marge van de hervorming van de Centrale Administratie werden co-creatieworkshops georganiseerd. Deze werden zeer positief ontvangen door zowel de collega's van de Universiteitsdiensten zelf, als de collega's uit de faculteiten. Personeelsleden gaven aan dat ze doorheen deze workshops dichter bij elkaar waren gekomen, elkaars vragen en problemen beter konden begrijpen, en dat er meer duidelijkheid was over de noden die er zijn. Daaruit bleek dat er vooral méér ondersteuning werd gevraagd door de faculteiten, eerder dan het afbouwen van dienstverlening. Helaas werd er bij de uiteindelijke uitwerking van de nieuwe structuur van

de Universiteitsdiensten weinig rekening gehouden met de input uit deze workshops omdat het management bleef vasthouden aan een onrealistische besparingslogica.

We vragen dan ook dat er bij grote debatten systematisch zou gewerkt worden met rondetafelgesprekken en/of co-creatieworkshops met een representatieve samenstelling, en dat de input hieruit correct wordt gebruikt bij het uittekenen van beleid.

3. Inspraak moet democratischer en evenrediger, onderzoeken of centrale bestuursorganen kunnen worden gelivestreamd

De participatie aan de UGent gebeurt te vaak via grote onevenwichten tussen de geledingen. In de Raad van Bestuur is de ZAP-geleding dubbel zo groot als de andere personeelsgeledingen samen (12 ZAP vs 3 AAP, 3 ATP), ondanks het feit dat het ZAP minder dan 10% van het totale aantal personeelsleden uitmaakt. In de faculteitsraden is deze scheef trekking nog groter (67% ZAP tegenover 33% AAP, ATP en studenten). We vragen dat deze scheef trekking wordt gecorrigeerd. Eén optie is werken met vier functiegroepen (ZAP, OAP, ATP en studenten) die in de bestuursorganen elk voor 25% worden vertegenwoordigd, naar analogie met de verdeelsleutel bij de huidige rectorverkiezingen.

De Raad van Bestuur van de UGent is het hoogste bestuursorgaan van onze instelling. Wij menen dat de debatten in dit bestuursorgaan vaak erg relevant zijn voor medewerkers en studenten aan de UGent, en we menen dat zij ook het recht hebben te weten wat hun verkozen vertegenwoordigers in dit orgaan daar doen en welke standpunten zij daar al dan niet innemen. We vragen dan ook om te kijken hoe de discussies daar meer in de openbaarheid kunnen worden gebracht, bijvoorbeeld door het livestreamen van de zittingen van de Raad van Bestuur (met de mogelijkheid deze zittingen later te herbekijken).

Herwaarderen van sociaal overleg: open onderhandelingen om te zoeken naar akkoorden, grote hervormingen op voorhand grondig bespreken met het oog op het sluiten van een breed sociaal akkoord

De voorbije jaren is het sociaal overleg door de rector en het management verkeerd aangepakt. Overlegmomenten werden door het management vooral gebruikt om de eigen visie door te duwen, er werd gezocht naar interpretaties en arbitraire argumenten om het sociaal overleg uit te hollen, en er werd afbreuk gedaan aan de communicatiemogelijkheden van de vakorganisaties werden. We vragen om een duidelijke ommekeer.

1. Terug naar sociale rust en het normaliseren van de relaties in het sociaal overleg, versterken van de rol van de overlegorganen (POC en sCPBW)

We vragen dat een volgend rectoraal team inzet op het normaliseren van de relaties in het sociaal overleg, en terugkeert naar een fase van sociale rust aan de UGent. Dit kan door het herstellen van een respectvolle omgang met sociaal overleg. We vragen dat de onderhandelingen vanuit de kant van het management worden geleid door personen die uitgaan van het belang van dit sociaal overleg en het respect voor de vakorganisaties. Daarnaast vragen we een versterking van de rol van de overlegorganen: het PersoneelsOnderhandelingsComité (POC) (en het informeel overleg dat daaraan voorafgaat) wordt een cruciale partner in het ontwikkelen van een langetermijnvisie op personeelsbeleid, het subcomité Preventie en Bescherming op het Werk (sCPBW) wordt het cruciale orgaan waar het Welzijnsbeleid wordt ontwikkeld en aangestuurd. Er wordt expliciet

gestreefd naar het sluiten van sociale akkoorden, eerder dan het voeren van pro-forma onderhandelingen.

2. Het ontwikkelen van een duidelijke toekomstvisie voor de UGent die vertrekt van het verbeteren van het welzijn en de werkomstandigheden, in het bijzonder voor diegenen in de meest precaire situatie

We vragen dat het nieuwe rectorale team, in nauw overleg met de vakorganisaties, komt tot een duidelijke toekomstvisie voor de UGent. Daarin wordt een heldere en concrete roadmap uitgetekend die uitgaat van het verbeteren van het welzijn en de werkomstandigheden, in het bijzonder voor diegenen in de meest precaire statuten. Op basis van die roadmap wordt gestreefd naar een breed sociaal akkoord. Op die manier kunnen we individuele dossiers kaderen in een bredere en meer gedragen globale aanpak.

3. Herstellen van de communicatiemogelijkheden van vakorganisaties

De beperkingen die de voorbije jaren werden toegepast op de communicatiemogelijkheden van de vakorganisaties worden terug opgeheven. Er wordt opnieuw toegang gegeven tot de maillijsten. Daarbij worden heldere afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over de mogelijkheid voor individuele personeelsleden om zich anoniem uit te schrijven van deze mailcommunicatie zonder dat vakorganisaties of het management hierop een zicht krijgen. Om sluitend te zijn, worden deze communicatiemogelijkheden opgenomen in het arbeidsreglement.

Aandachtspunten per personeelscategorie

Naast ons algemeen programma, hebben we nog een aantal individuele aandachtspunten per personeelscategorie die we willen oplijsten. Het gaat om problemen of vragen die de voorbije jaren opborrelden aan de UGent, en waarvan we vragen dat een volgend rectoraal team er werk van maakt.

ZAP

- **Het statuut van Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP) mag niet ondermijnd worden:** in de regel moet het ZAP een vastbenoemd statuut blijven, en dit vanaf de graad van docent. Het tenure track-systeem moet blijvend garanties geven op een vaste aanstelling wanneer het betrokken ZAP-lid positief wordt geëvalueerd. In geen geval mag deze eerste fase van de ZAP-carrière competitief of onzeker worden gemaakt.
- **Een duidelijk beleid rond het omgaan met tijdelijke en deeltijdse aanstellingen:** er zijn omstandigheden waarin het nodig is om te werken met een tijdelijke of deeltijdse aanstelling van ZAP. We willen echter vermijden dat er een wildgroei komt van aanstellingen en posities die meer onzekerheid en instabiliteit bieden voor ZAP, en die het statuut verder ondermijnen. We vragen dan ook dat het nieuwe rectorale team eindelijk werk maakt van een beleid hierrond, zoals ook al sinds meerdere jaren beloofd.
- **Betere ondersteuning en administratieve ontzorging:** er moet een duidelijk plan komen om administratieve belasting die nu vaak bij het ZAP terechtkomt weg te nemen en onder te brengen bij performante ondersteunende diensten. Individuele verantwoordelijkheden rond financiën en personeelsbeleid moeten op een hoger aggregatieniveau worden georganiseerd dan de individuele ZAP-er.

Doctorandi, postdocs en andere onderzoekers

- **Streven naar één statuut voor doctorandi met duidelijke rechten en zekerheden:** doctorandi werken vandaag in heel wat verschillende statuten: bursalen, werknemer (WP, AAP),... Principieel zijn we er voorstander van dat er gestreefd wordt naar één statuut voor alle doctorandi, met duidelijke rechten en zekerheden. In afwachting vragen we dat de verschillen in de eigen UGent-reglementen worden weggewerkt om tot een gelijkere en sterker statuut te komen voor iedereen. Concreet vragen we bijvoorbeeld dat de regeling rond evaluatie en beroep voor doctoraatsbursalen wordt gelijkgesteld aan die van het WP1.
- **Rechtspositieregeling voor doctoraatsbursalen:** hoewel het statuut van doctoraatsbursaals het meest voorkomende statuut is aan onze universiteiten bestaat het wettelijk gezien niet: er is nog steeds geen wettelijke of decretale rechtspositieregeling. De universiteitsbesturen houden dit via de VLIR ook systematisch tegen. Het gevolg is dat bij ernstige problemen bursalen geen rechten hebben waarop ze kunnen terugvallen. In afwachting van het uitwerken van een eenheidsstatuut voor doctorandi vragen we dat de UGent een leidinggevende rol speelt om deze rechtspositieregeling uit te werken en decretaal te verankeren.
- **Toegang tot benchfee/werkingsmiddelen:** elke onderzoeker moet toegang krijgen tot een benchfee of werkingsmiddelen om een aantal noodzakelijke uitgaven voor het onderzoek te kunnen bekostigen (de aankoop van een laptop/PC, een minimum aantal congressen waaraan men kan deelnemen, verplaatsingskosten, ...) We vragen dat de

goedkeuring van een doctoraatstraject wordt gekoppeld aan het beschikbaar zijn van een minimumbedrag aan werkingsmiddelen.

- **Minimum aan beschikbare tijd om aan het doctoraat te werken:** nog te vaak worden doctoraatsstudenten overladen met andere taken die niets te maken hebben met hun eigen doctoraat (onderwijstaken, administratie of andere onderzoeksopdrachten). Dat jonge onderzoekers een beperkt deel van hun tijd aan die taken spenderen is geen probleem, en is vaak zelfs een meerwaarde. We vragen wel een duidelijke regeling met een maximale taakbelasting die over alle statuten gelijk is.
- **Haal doctorandi uit het isolement:** hoewel de situatie verschillend kan zijn van groep tot groep, zijn er nog steeds te veel doctorandi die binnen de universiteit sterk geïsoleerd staan. We vragen dat er sterker wordt ingezet op sociale activiteiten, sociale ruimtes en het fysiek samenbrengen van doctorandi over verschillende groepen heen. Bijzondere aandacht moet er ook zijn voor buitenlandse onderzoekers. Ondersteuning moet naast het Nederlands ook in andere talen worden aangeboden.
- **Gelijk loon voor gelijk werk, ook voor buitenlandse onderzoekers:** buitenlandse onderzoekers aan de UGent werken vaak in veel slechtere statuten en aan veel slechtere loon -en arbeidsvoorwaarden dan Belgische onderzoekers. Hoewel een eerste stap gezet is door het invoeren van een minimuminkomen voor buitenlandse onderzoekers, stellen we vast dat er nog steeds onderzoekers zijn die daar niet aan komen. Bovendien ligt dit minimuminkomen (1.620€/maand) nog steeds ruim 1.000€/maand onder het netto-inkomen van een Belgische doctoraatsstudent. ACOD meent dat deze discriminatie niet enkel moreel onaanvaardbaar is, maar dat ze ook illegaal is. We vragen dat dit wordt rechtgezet. Doctorandi die effectief werken binnen de gebouwen van de UGent moeten kunnen rekenen op gelijk loon voor gelijk werk.
- **Sterkere carrière-ondersteuning voor postdoctorale onderzoekers:** postdoctorale onderzoekers moeten ondersteuning krijgen bij de uitbouw van hun verdere loopbaan, zowel als ze verder willen werken binnen de academische gemeenschap, als daarbuiten. Ze moeten duidelijke perspectieven krijgen over waaraan ze zich kunnen verwachten aan de UGent. Is er geen perspectief, dan moet hen dit ook zo vroeg mogelijk duidelijk worden gemaakt.
- **Duidelijkere mogelijkheden voor tenure track-doorstroming van postdocs:** we willen dat er onderzocht wordt hoe er een tenure track-systeem kan komen voor postdocs dat, bij het bereiken van bepaalde doelstellingen, automatisch leidt tot een benoeming in het ZAP-kader. Het is belangrijk dat er een faire en inclusieve toegang is tot dit statuut.

ATP

- **Herstel van vertrouwen bij de centrale administratie, en duidelijkheid op lange termijn:** er moet gewerkt worden aan het herstellen van het vertrouwen bij de centrale administratie na de besparingen. Daarnaast moeten de collega's van de universiteitsdiensten terug een duidelijk perspectief krijgen op langere termijn, zodat de huidige onzekerheid kan worden weggenomen.
- **Administratieve en technische ondersteuning in faculteiten organiseren in grotere eenheden, maar wel lokale aanwezigheid in vakgroepen:** heel wat ATP-leden zijn voor hun loopbaan en werksituatie afhankelijk van één ZAP-lid of één vakgroep. Daardoor zijn er op een aantal plekken problemen rond werkdruk, rond aansturing en rond carrièremogelijkheden. We vragen dat de HR-aspecten van het ATP worden georganiseerd op facultair niveau, en dat de aansturing gebeurt door leidinggevenden die daarvoor specifiek worden aangesteld en geëvalueerd. Wel zorgen we ervoor dat ATP-

leden lokaal aanwezig zijn in vakgroepen, zodat ze een nauwe dienstverlening kunnen leveren aan onderzoekers en lesgevers. Belangrijk is wel dat het aantal ATP-leden wordt afgestemd op de gevraagde dienstverlening.

- **Versterken van trajecten rond interne mobiliteit en doorgroeikansen:** interne mobiliteit moet gezien worden als een positieve keuze, en ATP-leden moeten daarin alle kansen krijgen. Om dit een reële mogelijkheid te maken moet er voldoende vormingsaanbod zijn dat er voor kan zorgen dat mensen ook competenties kunnen aanleren buiten hun huidige functie-inhoud. Bij de functieherclassificatieprocedure moet erover worden gewaakt dat leidinggevenden de rechten van ATP-leden om een dossier in te dienen niet afremmen. We willen ook dat de slaagkansen van de huidige ronde worden vergeleken met voorgaande rondes, om te vermijden dat de recente aanpassingen aan het reglement het moeilijker maken om te herclassificeren.

Onderwijsbegeleiders, taallectoren en onderwijsdidactici

- **Herbekijken van taken en loopbaan:** Het invoeren van het statuut van onderwijsbegeleider was een stap vooruit tegenover het onzekere statuut van praktijkassistent dat de meesten van hen in het verleden hadden. Vandaag zien we echter dat onderwijsbegeleiders een pak meer taken opnemen dan bij de opstart van dit statuut voorzien was. Zo begeleiden ze vaak doctoraatsstudenten, zijn ze soms verantwoordelijk lesgever van vakken (soms ook theorievakken) of nemen ze leidinggevende taken op. Vaak zijn deze onderwijsbegeleiders ook vragende partij om deze taken op te nemen, en is dit ook gewenst door de vakgroep. We vragen dat het takenpakket van deze groep collega's wordt herbekeken, en dat er, bij een verruimde opdracht, ook een correcte inschaling in de hogere functieklassse A+ gebeurt voor diegenen die deze extra taken opnemen. Daarnaast vragen we dat het statuut van taallectoren en onderwijsdidactici wordt versterkt door hen structureler te verankeren zoals dit het geval is in het statuut van onderwijsbegeleider.