

vertrouwen, vrijheid gekoppeld aan verantwoordelijkheid,
participatie en overleg,
en een resolute keuze voor een universiteit die
maatschappelijk betrokken is

Wij zijn kandidaat voor een nieuw mandaat van rector en vicerector omdat we onze inzet en ervaring verder ten dienste willen stellen van de UGent-gemeenschap. En omdat we een aantal nieuwe ideeën op tafel willen leggen. Een tweede termijn als rectoraal team betekent voor ons dus niet zomaar *business as usual*.

Onze uitgangspunten blijven stevig overeind: vertrouwen, vrijheid gekoppeld aan verantwoordelijkheid, participatie en overleg, en een resolute keuze voor een universiteit die maatschappelijk betrokken is. Dit zal de rode draad blijven in alles wat we ondernemen. We gaan voortbouwen op beleidskeuzes die de afgelopen bestuursperiode werden gemaakt, maar we willen ook nieuwe voorstellen formuleren om antwoorden te bieden op bekommernissen en uitdagingen die zich, vandaag en in de toekomst, zullen aandienen.

In wat volgt gaan we in op de programmapunten die door ACOD naar voren werden geschoven in de aanloop naar de verkiezing van een rector en vicerector voor de periode 2021-2025. Het geheel van ónze programmapunten is te vinden op de website rikenmieke.ugent.be. We vinden het belangrijk om dit op te merken, zodat de lezer van dit document zich ervan kan vergewissen dat we bij het schrijven van onze reactie op de ACOD-programmapunten inderdaad zijn uitgegaan van onze toekomstvisie voor de Universiteit Gent.

Tegelijkertijd hebben we tijdens het schrijven kunnen vaststellen dat nagenoeg al onze programmapunten tegemoet komen aan bekommernissen en vragen van het ACOD. We voelen ons dus gesterkt en gesteund door het document '[Programma ACOD voor rectorverkiezingen 2021](#)'.

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. Er kan geen sprake zijn van het invoeren van betaalde mandaten voor bestuurders, en we moeten ons verzetten tegen een tendens van politieke inmenging in overheidsinstellingen.

ACOD vraagt de kandidaten om aan te geven het sociaal overleg ten volle te willen respecteren, te stimuleren en te ondersteunen. De kandidaten engageren zich ook om hier zelf een voortrekkersrol in te spelen, en procedures en reglementen die dit sociaal overleg organiseren te versterken. Daarnaast vraagt ACOD dat de kandidaten zich engageren op zoek te gaan naar een werkwijze om ook bij moeilijkere dossiers een sociaal akkoord te vinden.

We moeten streven naar een gezonde relatie tussen de verschillende beleidsorganen. Een rectoraal team hoort verantwoording af te leggen aan de raad van bestuur. Omgekeerd moet de raad van bestuur het rectoraal team 'voeden'. Dat laatste geldt vanzelfsprekend ook voor het bestuurscollege. De raad van bestuur, het bestuurscollege en het rectoraal team zijn dus partners, die elk vanuit hun eigen specifieke rol de belangen van de universiteit dienen. Het is evident dat de raad van bestuur participatief moet samengesteld blijven en dat dus alle geledingen er een plaats in hebben. Hetzelfde geldt voor alle andere raden en commissies binnen de UGent.

In dit verband is het nuttig om ook de relatie met de sociale partners aan te halen: respectvol overleg met hen is belangrijk. Dit overleg moet maximaal geleid worden door het rectoraal team, en gevoerd worden binnen een strategische visie die de raad van bestuur vastlegt. Tegelijk spreekt het voor zich dat formeel overleg met de vakorganisaties in de schoot van het Personeelsonderhandelingscomité (POC) best voorbereid wordt door de beheerders en de directeurs die bevoegd zijn voor de punten die ter onderhandeling voorliggen, desgevallend binnen de contouren die zijn vastgelegd door de raad van bestuur via de goedkeuring van een zogenaamd 'onderhandelingsmandaat', wel of niet tot stand gekomen na besprekingen in de universitaire Personeelsbeleidscommissie (PBC).

We menen dat we de voorbije vier jaar op een zeer constructieve manier hebben samengewerkt met de raad van bestuur, het bestuurscollege en het POC. De voorbereiding van formele onderhandelingen binnen het POC werd transparanter gemaakt, onder meer door de creatie van de universitaire Personeelsbeleidscommissie.

We hebben - zoals vier jaar geleden beloofd - het actief voorzitterschap van het POC opgenomen: de rector leidt in de regel de formele POC-vergaderingen. Hij is tevens voorzitter van de PBC, terwijl ook de vicerector actief deelneemt aan de PBC-vergaderingen. De vicerector is voorzitter van het Subcomité Preventie en Bescherming op het Werk. Tot slot zijn zowel de vicerector als de rector beschikbaar voor informeel overleg 'tussendoor'. We zijn van plan om die werkwijze verder te zetten - de voorbije jaren hebben immers aangetoond dat ze leidt tot uitstekende resultaten, waar niet alleen wij maar de hele UGent-gemeenschap trots op mag zijn.

Tegelijk mogen we niet blind zijn voor het feit dat ons participatief bestuursmodel verre van perfect is. Zelfs wanneer beleidspunten zeer uitvoerig en langdurig werden besproken in tal

van werkgroepen, raden en/of commissies, wordt soms gesteld dat er... te weinig overleg voorafging aan de finale besluitvorming (bv. in de raad van bestuur of in het bestuurscollege). Dit kan niet te wijten zijn aan het feit dat 'te weinig energie' of 'te weinig tijd' werd gespendeerd aan overleg - we moeten het durven te erkennen: de doorstroming van informatie tussen leden van werkgroepen, raden en/of commissies naar 'de' UGent'ers (en vice versa) verloopt niet altijd optimaal. Vanuit die vaststelling moeten we durven na te denken over nóg betere participatie. Lees: actievere betrokkenheid bij het beleid vanwege UGent'ers die er actief willen bij betrokken worden.

Misschien biedt het organiseren van deels *on campus* deels *online* briefings of overlegmomenten interessante mogelijkheden? Misschien kunnen 'de geleidingen' ontmoetingsmomenten organiseren, waarop medewerkers vragen kunnen stellen of bedenkingen kunnen formuleren? Initiatieven in die zin die de voorbije jaren werden opgezet vanuit de studenten-, ATP-, OAP- en ZAP-geleding, zijn alvast veelbelovend. Ze waren een meerwaarde voor ons - we zijn dus vragende partij om dergelijke initiatieven verder uit te bouwen.

De politieke ongebondenheid van de UGent is voor ons bijzonder belangrijk. Betekent dit dat onze universiteit zich niet moet bewust zijn van de politieke context waarin zij opereert? Neen! Onze universiteit wordt in belangrijke mate gefinancierd via overheidsmiddelen; het is dan ook niet meer dan normaal (en zelfs wenselijk) dat de overheid ons een opdracht geeft en dat wij op onze beurt die opdracht maximaal waarmaken. Een populistisch discours à la "Wij willen met de politiek niets te maken hebben," zal je ons dus niet horen afsteken.

Voor ons is de overheid, en zijn dus ook de kabinetten die bevoegd zijn voor onderwijs- of onderzoeksaspecten geen 'tegenstanders' (laat staan 'vijanden') maar wel partners. We hebben de voorbije jaren zeer stevig ingezet op structureel overleg met kabinetten, in het bijzonder maar niet uitsluitend met het kabinet Onderwijs en met het kabinet Wetenschap en Innovatie. De stem van de UGent doet ertoe, op vele vlakken en op vele plaatsen. Zo hoort het ook te zijn.

ACOD vraagt de kandidaten om onderlinge samenwerking binnen de universiteit verder te stimuleren en te ondersteunen. We vragen om een traject op te zetten om te komen tot een andere en betere organisatie van de administratieve en technische ondersteuning aan de UGent. Ten slotte vragen we ervoor te zorgen dat leidinggevendenden beter ondersteund worden in hun verantwoordelijkheden.

Daarnaast vraagt ACOD ook een reorganisatie van een versnipperde naar een meer coherente inzet van de ATP-ondersteuning aan UGent waarbij ATP-leden hun talenten kunnen ontwikkelen en echte perspectieven krijgen om verder te groeien in hun loopbaan aan onze

universiteit. Zinloze hindernissen zoals de huidige potentieelinschattingsproeven moeten worden weggenomen.

Onze (meer dan 2.500) ATP-leden zetten zich elke dag opnieuw in voor de UGent. Ze zijn - zeer terecht! - trots op hun werk en stralen dat ook uit.

Heel wat ATP-leden tonen zich bovendien erg betrokken bij het beleid van onze universiteit. Zo lieten verschillende ATP-leden ons weten: we hebben een aantal ideeën die kunnen bijdragen tot nóg efficiënter of kwaliteitsvoller werken.

We willen die ideeën bespreekbaar maken. In overleg met de ATP-leden zelf, hun leidinggevenden en beleidsverantwoordelijken in de faculteiten en de directies, willen we komen tot een betere organisatie van het vele werk dat ons administratief en technisch personeel presteert. We gaan daarbij uit van enkele kernbegrippen: vertrouwen, samenwerking, bundeling van expertise, talentontwikkeling, kansen geven en nemen.

We gaan ook uit van nuance. Je hoort wel eens: "We moeten meer stroomlijnen en zo veel mogelijk centraal organiseren!" Met evenveel stelligheid wordt beweerd: "We moeten meer rekening houden met de eigenheid van groepen en diensten, en zo veel mogelijk decentraal organiseren!" Wij zeggen: de dingen moeten daar gedaan worden, waar ze best gedaan kunnen worden. Voor sommige taken leidt dit tot de wens om te decentraliseren, voor andere tot de wens om te centraliseren. Wij hebben evenwel de wijsheid niet in pacht, verre van zelfs. En we geloven niet dat we die wijsheid zo maar bij consultants kunnen inkopen, of dat we inspirerende voorbeelden zonder meer kunnen kopiëren. Daarom zeggen we ook: laat ons samen de denkoefening maken - laat ons samen huidige tekortkomingen identificeren en verbeteringen bedenken.

Enkele concrete noden werden al onder onze aandacht gebracht. Daarmee willen we aan de slag gaan.

- Sommige ATP-leden hebben het gevoel vast te zitten in de structuur waartoe ze behoren: werken binnen één vakgroep of afdeling zorgt er soms voor dat ze niet de kans krijgen om taken op te nemen die beter aansluiten bij hun talenten. Of dat ze tijdens een rustige periode niet of nauwelijks kunnen bijspringen in een andere vakgroep of afdeling, hoewel ze dat zelf wel zouden willen.
- ATP-leden hebben soms het gevoel dat ze voor té veel verantwoordelijk zijn. Dit kan leiden tot een gevoel van machteloosheid, een gevoel dat wat ze doen nooit genoeg kan zijn. Niet zelden gaat dit gepaard met een gebrek aan reële mogelijkheden om nieuwe zaken te leren - daar is gewoon geen tijd voor. Activiteiten organiseren op een iets hoger aggregatieniveau, met een ruimere groep van ATP-leden die samen

verantwoordelijk zijn voor het geheel van hun taken, kan meer kansen op talentontwikkeling en verdere professionalisering bieden.

- Heel wat ATP-leden worden bij de realisatie van hun taken geconfronteerd met gelijkaardige vragen en problemen, en gaan dan vaak zelfstandig op zoek naar antwoorden en oplossingen daarvoor. Er is nood aan meer uitwisseling van goede praktijken. Soms beperkt men zich tot ad-hoc-oplossingen, terwijl een meer systematische aanpak zinvoller kan zijn.

We moeten vaker samen zoeken naar oplossingen voor problemen, over de grenzen van onze universitaire structuren heen. Grenzen tussen vakgroepen, faculteiten, afdelingen, directies, of tussen het geheel van de directies en het geheel van de faculteiten, zorgen ervoor dat oplossingen te vaak vertrekken vanuit de huidige structuren én vanuit de gedachte dat de grenzen die er deel van uitmaken, ondoordringbaar zijn. Dat kan beter.

Functies en jobinhouden van ATP-leden evolueren. Er zijn weinig of geen plaatsen aan onze universiteit waar mensen vandaag nog op dezelfde manier werken als pakweg vijf, laat staan tien jaar geleden. Initiële taken en verwachtingen die worden vastgelegd bij de aanwerving van ATP-leden moeten worden gekaderd in een bredere taakomschrijving die inspeelt op deze evoluties. Waar dat zinvol en haalbaar is (en voor wie dat wil) zal dit meer diverse en interessantere takenpakketten mogelijk maken, en dus ook aantrekkelijkere ATP-loopbanen.

Een mogelijke piste is het opzetten van facultaire diensten voor administratieve en technische ondersteuning, waarbinnen een groep ATP-leden samen hun taken invullen, ten dienste van het geheel van de faculteit of van een aantal vakgroepen. Ook interfacultaire samenwerking kan nuttig zijn, bijvoorbeeld wanneer onderzoeksinfrastructuur gedeeld wordt over faculteitsgrenzen heen.

Een team vormen over de grenzen van entiteiten heen impliceert overigens niet dat de betrokken ATP-medewerkers fysiek op één werkplek moeten worden samengebracht. Het kan zinvoller zijn dat ze hun huidige werkplek behouden, om voldoende vertrouwd te blijven met de concrete vragen en noden van onderzoekers of lesgevers, om betrokken te blijven bij de algemene werking van de vakgroepen, enz.

Deze organisatievorm biedt meer mogelijkheden voor zowel professionalisering en specialisatie, als voor de creatie van bredere en meer diverse takenpakketten. En dus ook voor talentontwikkeling van onze medewerkers. Het spreekt voor zich dat hierbij afsprakenkaders zullen moeten worden opgesteld, volgens de principes van UGent Verlicht: wat nuttig en nodig is, moet erin worden opgenomen - noch min, noch meer.

Leiding geven aan een team is een vaardigheid die niet iedereen beheerst en ook niet hoeft te beheersen. Laten we dat niet alleen erkennen maar ook normaal vinden. Laten we dus ook

niet van iedereen verlangen dat men over die vaardigheid beschikt. De rol van leidinggevende is niet zelden een extra taak, die boven op een andere hoofdpdracht moet worden opgenomen, soms zonder daar goed op voorbereid te zijn. Er zijn de voorbije jaren initiatieven genomen om leidinggevendens daarbij te helpen. We menen dat die initiatieven bijzonder waardevol zijn en versterkt moeten worden.

We willen verder inzetten op de ondersteuning van lerende netwerken en op de organisatie van (formele en informele) ontmoetingsmomenten, over grenzen van entiteiten heen. Uitwisseling van ideeën, leren van elkaar, sociale contacten onderhouden: dit alles is cruciaal met het oog op de verdere verbetering van onze universitaire werking.

Het opzetten van een betere organisatie voor het ATP mag vanzelfsprekend geen extra werkdruk veroorzaken, niet voor de ATP-leden zelf en ook niet voor andere UGent-medewerkers. Bredere takenpakketten mogen evenmin leiden tot onduidelijkheid over wat concreet wordt verwacht van UGent'ers. Taken moeten op een open en correcte manier worden verdeeld. Alle betrokkenen dienen hierbij voldoende inspraak te krijgen.

Hervormingen wekken steeds enige weerstand op. Ook dat moeten we durven te erkennen. Daarom kiezen we uitdrukkelijk voor een behoedzame aanpak, uitgaande van overleg en met respect voor 'het menselijke'. Of nog: we zullen geen nieuwe structuren vooropstellen of takenpakketten definiëren op basis van een of ander algoritme of op basis van een kille berekening - we zullen praten, véél praten. In de volle overtuiging dat ons dat zal leiden tot goede ideeën en dus finaal ook tot een nóg betere universiteit dan we nu al zijn.

Rekening houdend met deze krijtlijnen willen we komen tot een grondige en doordachte reorganisatie van de administratieve en technische ondersteuning aan onze universiteit. Dit betekent tegelijk een grondige wijziging van de structuur van onze universiteit in haar geheel, met implicaties voor de rol van collega's uit alle geledingen. Dit is een oefening die we allemaal samen moeten aanpakken.

Is het een ambitieuze oefening? Jazeker. Maar wij, de UGent, wij kunnen die oefening aan.

ACOD vraagt de kandidaten erop toe te zien dat de omslag naar de nieuwe feedback- en remediëringcultuur in de praktijk wordt gebracht met de nodige ondersteuning en omkadering, en dat de statutarisering zo maximaal mogelijk wordt uitgebreid. Bij dit laatste is ook nood aan concrete compenserende maatregelen voor collega's die niet statutair kunnen worden, waaronder een uitgebreid gewaarborgd inkomen bij langdurige ziekte.

ACOD vraagt de kandidaten zich te engageren om het nieuwe WP-beleid te versterken door een degelijke centrale omkadering te voorzien waarmee de tewerkstelling van onbepaalde

duur niet verwordt tot een loze belofte maar in de praktijk verder wordt verankerd. Voor zowel contractueel WP als AAP moet een uitgebreid gewaarborgd inkomen worden voorzien bij langdurige ziekte. Ook voor AAP moet er een aanvullend pensioen komen, en het gebruik van het statuut van praktijkassistent moet verder worden beperkt en vervangen door betere tewerkstellingsstatuten.

De UGent heeft de voorbije jaren bakens verzet door loopbaantrajecten te ontwikkelen die radicaal inzetten op waardering, vertrouwen en talentontwikkeling. We zeiden neen tegen functionerings- en evaluatieprocedures die geen meerwaarde bieden. Het nieuwe loopbaanmodel voor professoren dat we in 2018 invoerden, was een eerste belangrijke stap. In die mate zelfs dat 'The Ghent Model' internationaal werd opgemerkt, tot een vermelding in Times Higher Education toe.

Onze raad van bestuur heeft recent een nieuw reglement voor doctoraatsbursalen goedgekeurd, dat inzet op vertrouwen, ondersteuning en waardering. Daarnaast werd een nieuw feedback- en evaluatiereglement voor administratief en technisch personeel goedgekeurd. Een reglement dat eveneens, u raadt het al... uitgaat van vertrouwen.

In de komende periode willen we deze nieuwe feedback- en evaluatiecultuur ook voor het assisterend academisch personeel realiseren, en de administratieve voortgangsrapporten ook voor deze collega's laten evolueren naar zinvolle, brede en ondersteunende reflectiemomenten.

Het spreekt voor zich dat we erop zullen toezien dat deze cultuuromslag verankerd wordt in de werking van onze universiteit. Een cultuuromslag die - we herhalen het omdat we er zéér trots op zijn - niet alleen binnen de UGent maar ook (ver) daarbuiten weerklink en navolging kent.

We hebben recent zeer belangrijke stappen gezet met betrekking tot de creatie van statutaire mandaten. In essentie wil de UGent hiermee gebruikmaken van de mogelijkheid om contractuele ATP-medewerkers statutair te maken. Regelgeving van de Vlaamse overheid laat dit toe mits voldaan is aan strikte voorwaarden, zowel wat de functie-inhoud betreft als wat de wijze waarop de betrokken medewerkers werden aangeworven betreft. Het nagaan van deze voorwaarden is cruciaal en zal de nodige tijd in beslag nemen. Alle betrokken personeelsleden en leidinggevenden zullen hiertoe in de komende maanden worden gecontacteerd. Dit zal in verschillende fasen gebeuren. Het spreekt voor zich dat we ten volle achter deze operatie staan en wensen ze dan ook ten volle in te vullen, weze het uiteraard binnen contouren die zijn vastgelegd door overheidsregelgeving.

Wat het gewaarborgd inkomen bij langdurige ziekte betreft, hebben we ons er reeds formeel toe geëngageerd om de haalbaarheid hiervan in kaart te brengen, inclusief de financiële

haalbaarheid (zie notulen vergadering van de raad van bestuur op 12 maart jongstleden). Het spreekt voor zich dat we deze inspanningsverbintenis zullen nakomen. Het zal uiteraard finaal de raad van bestuur zijn die zal beslissen of inderdaad een gewaarborgd inkomen bij langdurige ziekte kan worden toegekend.

Met betrekking tot de vrees dat tewerkstelling van onbepaalde duur zou kunnen verworden tot "een loze belofte" wensen we aan te geven dat we geen enkele reden hebben om te denken dat dit zich aan het voltrekken is of in de toekomst het geval dreigt te worden. Zeldzame individuele probleemsituaties zijn niet uit te sluiten (en laten we eerlijk zijn, soms ook moeilijk te vermijden) - onder meer onze Directie Personeel en Organisatie staat permanent klaar om bij dergelijke probleemsituaties advies en goede raad te verlenen, en samen met de betrokkenen mogelijke oplossingen voor te stellen.

ACOD vraagt de kandidaten om toe te zien op een correcte toepassing van het nieuwe UGent-beleid voor doctoraatsbursalen, en om werk te maken van een evenwaardig statuut en een duidelijk kader voor de inzet van postdoctorale bursalen. De kandidaten moeten zich engageren ernaar te streven deze principes ook op Vlaams niveau te laten vastleggen in een decreet, en gelijke sociale rechten te laten toekennen aan bursalen – met inbegrip van aanvullende pensioenrechten – als voor onderzoekers in andere statuten.

Het is zonneklaar dat de modaliteiten die wel of niet van toepassing zijn ten aanzien van (predoctorale en postdoctorale) bursalen, waaronder rechtvaardige fiscale en sociale-zekerheidsaspecten, de komende jaren hoog op de agenda zullen staan tijdens gesprekken en onderhandelingen met de bevoegde Vlaamse en federale overheden. We engageren er ons toe zeer actief aan deze gesprekken en onderhandelingen te zullen deelnemen, daarbij de belangen van de betrokken bursalen en bij uitbreiding van de hele UGent-gemeenschap dienend.

ACOD vraagt de kandidaten om aandacht te blijven hebben voor en verdere concrete stappen te zetten voor de aanpak van de specifieke problemen waarmee ZAP-ers geconfronteerd worden: administratieve overlast, te weinig basisfinanciering waardoor essentiële middelen via projectkanalen met lage slaagcijfers moeten worden opgehaald, en de grote werkdruk.

We zijn in 2018 gestart met UGent Verlicht. Vanuit het idee: administratieve processen die zinvol zijn moeten behouden worden; wat zinvol is maar efficiënter kan, moet ons aanzetten om dingen anders en (nog) beter te doen; en processen die geen bijdrage leveren aan de realisatie van onze kerntaken onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening, moeten we durven af te schaffen.

UGent Verlicht staat dus niet voor 'het afschaffen van alle administratie'. UGent Verlicht staat wel voor een halt toeroepen aan wat geen meerwaarde biedt. UGent Verlicht staat bovendien voor kansen geven aan onze medewerkers - ons academisch, administratief én technisch personeel - om te doen waar ze goed in zijn én bij te dragen tot de realisatie van onze kerntaken. We hebben de talenten en de inzet van al onze medewerkers daarbij hard nodig, maar niet noodzakelijk alle bestaande processen.

Er wordt ingezet op twee pistes. Ten eerste kunnen administratieve inefficiënties in kaart worden gebracht via het meldpunt van UGent Verlicht. Wie een melding doet, wordt op de hoogte gehouden van het vervolg. We ontvingen inmiddels honderden meldingen. Ongeveer een derde daarvan heeft geleid tot concrete verbeteringen van onze processen en nog eens een derde van de meldingen zal binnenkort tot verbeteringen leiden; voor de resterende meldingen geldt dat de gevraagde verbeteringen niet haalbaar zijn of mogelijk pas op langere termijn realiseerbaar zullen zijn.

Daarnaast werden overlegmomenten ingepland tussen het UGent Verlicht-team, de directies, het universiteitsbestuur en de faculteiten, om oplossingen voor meer structurele problemen te bedenken. Dit transitieproces is in volle ontwikkeling en loopt goed, dankzij de steun van zéér veel medewerkers in de directies en de faculteiten.

Dat er nog een lange weg te gaan is, is duidelijk. De coronacrisis heeft ook UGent Verlicht geen goed gedaan en voor wat vertraging gezorgd. Desondanks hebben we belangrijke structurele stappen gezet. Laten we de komende jaren samen op het ingeslagen pad verdergaan.

UGent Verlicht is trouwens een mooi voorbeeld van de manier waarop we willen omgaan met signalen vanop de werkvloer. Door in te spelen op de verzuchtingen van medewerkers en door mensen met zin voor initiatief ruimte en vertrouwen te geven, willen we een context creëren waarin veranderingen ten goede op gang kunnen worden gebracht, uitgaande van de talenten en het engagement van álle UGent'ers.

In de voorbije vier jaar hebben we een aantal belangrijke bakens uitgezet om te komen tot een ander onderzoeksklimaat: de al te sterke klemtoon op loutere kwantificering als maatstaf voor kwaliteit, ingebed in een systeem van sterk gekwantificeerde gepersonaliseerde doelstellingen voor het zelfstandig academisch personeel, werkte duidelijk verstikkend en demotiverend, en straalde ook af op andere onderzoekers.

Ook faculteiten als geheel draaiden mee in een race die werd aangestuurd door een competitief allocatiemodel voor de toekenning van personeels- en andere financiële middelen. Niet omdat ze dat zelf graag wilden. Wel omdat het moest. Toen het allocatiemodel vele jaren geleden werd opgezet, speelde het terecht in op toenmalige (incentiverings)noden, maar na verloop van tijd zorgde het voor ongewenste neveneffecten.

Het competitieve allocatiemodel voor de verdeling van eerste-geldstroommiddelen ('de P-punten') onder de faculteiten, hebben we inmiddels vervangen door een systeem dat faculteiten niet langer tegen elkaar opzet. Deze nieuwe aanpak kwam tot stand na zeer veel overleg, onder meer met de decanen en de faculteitsbesturen, die hun ervaring op het terrein inbrachten en op die manier een zeer belangrijke bijdrage leverden tot het resultaat. Een resultaat waar we trots op zijn. We beseffen tegelijk zeer goed dat ook die nieuwe aanpak na verloop van tijd wellicht ongewenste neveneffecten zal veroorzaken. We willen daarom de komende jaren een vinger aan de pols houden en bijsturen wanneer dat nodig is.

Ons nieuwe ZAP-loopbaanmodel gaat radicaal uit van vertrouwen in het kunnen van onze onderzoekers. Het biedt een zeer stevige basis voor een meer holistische benadering van de beoordeling van onderzoekskwaliteit. Onderzoekers hebben nu meer intellectuele ademruimte voor creatief, innovatief en grensverleggend onderzoek. Maar koken kost geld, en de meeste kanalen voor onderzoeksfinanciering, zowel intern (BOF - Bijzonder Onderzoeksfonds) als extern, zijn nog steeds competitief. Op zich heeft een competitief systeem voor de toekenning van onderzoeksfinanciering enkele voor de hand liggende voordelen, die we niet ter discussie willen stellen. Er móet competitie zijn in het onderzoekslandschap - laat ons dat klaar en duidelijk gesteld hebben.

Maar ook hier kan de balans te sterk overhellen en daardoor contraproductief gaan werken. Overdreven competitie gekoppeld aan sommige klassieke financieringsinstrumenten staat nog te vaak samenwerking tussen onderzoekers in de weg. De combinatie van arbeidsintensieve aanvraagprocedures en lage slaagpercentages voor financieringsaanvragen zorgt bij velen voor frustratie en demotivatie. Ook dat moet klaar en duidelijk gesteld worden.

Kunnen we op het vlak van onderzoeksfinanciering niet wat meer vertrouwen geven aan onze onderzoekers? Als we in het potentieel van onze onderzoekers geloven, omdat ze werden aangeworven na een degelijk rekruteringsproces, moeten we er ook op kunnen vertrouwen dat ze gedegen onderzoek zullen voeren. Daarom zijn we enkele jaren geleden voor nieuw aangeworven ZAP-leden trouwens overgegaan naar de automatische toekenning van een startkrediet. Dus zónder pas aangeworven ZAP-leden als het ware vanaf dag één met elkaar in competitie te laten treden. Moeten we datzelfde vertrouwen ook niet later in de loopbaan durven te geven aan onze ZAP-leden, en daardoor ook aan hun onderzoeksgroep en hun medewerkers?

We willen in samenspraak met de Onderzoeksraad en bij uitbreiding met de hele UGent-onderzoeksgemeenschap een systeem uitwerken om ZAP-leden op geëigende tijdstippen in hun latere loopbaan onderzoeksmiddelen ter beschikking te stellen buiten de competitieve financieringskanalen om, door een weloverwogen voorafname op de BOF-middelen. Daardoor zal een betere balans ontstaan tussen competitief te verwerven

onderzoeksmiddelen enerzijds en automatisch toegekende onderzoeksmiddelen op gezette tijdstippen tijdens de academische loopbaan anderzijds.

Dit zal onderzoekers het comfort bieden om niet onophoudelijk te moeten wedijveren voor onderzoeksfinanciering, en zal per slotsom motiverend en stimulerend werken. Zo'n basisfinanciering kan ook welkome zuurstof geven aan meer fundamenteel gericht, en aan risicovoller onderzoek. Of aan onderzoek met een verre horizon of zelfs helemaal geen horizon wat de concrete toepassing van de behaalde onderzoeksresultaten betreft - onderzoek waarvoor relatief weinig externe financieringsmogelijkheden bestaan maar dat niettemin erg belangrijk is voor een universiteit zoals de onze.

Daarnaast willen we inzetten op de verdere uitbouw van eerder opgestarte initiatieven die onderzoekers ondersteunen bij het beheer van hun onderzoeksbudgetten. Hierbij denken we vanzelfsprekend aan de zogenaamde front officers - zij hebben een cruciale rol te spelen. Vandaag blijven nog te veel middelen op onderzoekskassen onderbenut. Als gevolg hiervan gaan toegekende middelen na afloop van een project soms opnieuw richting onderzoeksfinancierder. Verdere ondersteuning bij het beheer van onderzoeksmiddelen kan dit voorkomen. Onderzoekers die deze ondersteuning wensen, zullen finaal bijkomende financiële armslag verwerven en zullen meer aandacht kunnen besteden aan hun kerntaken.

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. Voor uitzonderlijke taken en opdrachten die nog in onderaanneming zouden worden uitgevoerd moet de UGent garanderen dat de betrokken personeelsleden minstens dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechten genieten als het eigen UGent-personeel. UGent moet ook zelf dezelfde rechten toekennen aan de collega's die in onderaanneming op onze campussen werken, o.a. door onmiddellijk terug mogelijk te maken dat deze collega's aan dezelfde voorwaarden als de eigen UGent-personeelsleden kunnen gebruik maken van het aanbod in onze resto's en cafetaria's.

Wij menen dat in het verleden véél te weinig gebruik werd gemaakt van de kennis en de capaciteiten van UGent'ers bij de uitwerking, opvolging en optimalisering van structurele taken. We hebben op dat vlak voor een eerste cultuuromslag gezorgd. UGent'ers werden ingeschakeld om de UGent-processen onder loep te nemen (zie het project UGent Verlicht); het zijn UGent'ers aan wie we het vertrouwen geven om na te denken over de vraag hoe onze universiteit er in de wat verdere toekomst kan/zal uitzien (zie het project UGent Verbeeldt 2050); enz.

Vinden wij dat consultancyopdrachten of onderaannemingen nooit zinvol zijn? Neen, zover gaan we niét. In specifieke gevallen kan het wel degelijk nuttig zijn om externe expertise 'in te huren'. Maar wanneer dat gebeurt, moet worden nagedacht over de aspecten die werden aangegeven in de bovenstaande vraag.

Dat hebben we de voorbije jaren ook expliciet gedaan, samen met de raad van bestuur, op aangeven van diverse geledingen en de vakorganisaties, ten aanzien van het dossier van de schoonmaak binnen onze universiteit. Verschillende scenario's werden uitgewerkt; voor- en nadelen ervan werden in kaart gebracht en grondig bediscussieerd.

De raad van bestuur heeft vervolgens - en op basis hiervan - beslist om de schoonmaakfunctie aan de UGent in de toekomst te organiseren via uitbesteding op basis van een prestatiebestek waarbij in het bestek arbeidsrechtelijke, sociale, milieugebonden, ... aspecten worden opgenomen.

De redenen hiervoor zijn divers. Vooreerst is er het financiële kostenplaatje. De extra kost van 2.7 miljoen euro voor insourcen is significant hoger ten opzichte van het totale bedrag van de schoonmaakopdracht (circa 7.5 miljoen euro). Daarnaast is er de realiteit van de omstandigheden waarbinnen het schoonmaakpersoneel thans moet werken binnen de muren van de UGent. Daarom worden alle mogelijkheden op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij de dienstverlener onderzocht en maximaal ingezet. Dit gebeurt zowel in de selectie- als in de gunningscriteria. Minstens de volgende aspecten worden bekeken.

- Om betere sociale omstandigheden bij de dienstverlener dan vandaag te bekomen, wordt vanwege de inschrijver/dienstverlener een duidelijk en transparant engagement geëist i.v.m. bepaalde aspecten van de organisatie van het werk en de inzet van het personeel (zoals de verplichte inzet van bijkomende personeelscapaciteit voor bijkomende prestaties) en eventuele andere aspecten van personeels- en welzijnsbeleid. Een adequaat, actief toezicht vanuit de UGent daarop, doorheen de looptijd van het contract, is onontbeerlijk.
- Om te kunnen gunnen aan de dienstverlener die qua arbeidsvoorwaarden die van de UGent het dichtst benaderen, worden een aantal sociale aspecten uitdrukkelijk als gunningscriterium opgenomen. Dit kunnen arbeidsvoorwaarden en/of voorwaarden met betrekking tot het verloningsbeleid zijn. Ook milieuaspecten kunnen meegenomen worden.
- Om de marktwerking te maximaliseren wordt onderzocht of de opdracht kan worden opgesplitst om zo een of meerdere percelen voor te behouden voor sociale tewerkstelling of toegankelijk te maken voor kleinere ondernemingen.

De gunningsprocedure is momenteel lopend en we kunnen uiteraard niet vooruitlopen op het resultaat daarvan. We kunnen wel aangeven dat we ervan overtuigd zijn dat de houding die de UGent in dit dossier heeft aangenomen in fine zal leiden tot betere arbeidsvoorwaarden, misschien/hopelijk zelfs niet alleen binnen de UGent-context maar ook daarbuiten. Of nog: we zijn ervan overtuigd dat deze aanpak zinvol is en wensen die dus verder te volgen.

ACOD vraagt dat de kandidaten zich engageren om ook na de coronacrisis het recht op telewerk te ondersteunen, evenals een transparante en evenwichtige verdeling van telewerkbare en niet-telewerkbare taken binnen de teams zodat zoveel mogelijk collega's die dit wensen aan telewerk kunnen doen ter verbetering van de balans werk-privé. Directe en indirecte meeruitgaven die personeelsleden doen voor het werk moeten door UGent correct en volledig worden vergoed, ook in geval van telewerk. Voor collega's zonder telewerkbare taken moeten alternatieven worden geboden om ook hun balans werk-privé op een evenwaardige manier te verbeteren, bvb via extra verlofmogelijkheden.

Binnen heel wat onderzoeksgroepen, vakgroepen, faculteiten, afdelingen en directies gelden goede afspraken omtrent de planning van de werkzaamheden. Hier en daar bestaat daarover wat onduidelijkheid. Waar dat laatste het geval is, roepen we op tot overleg tussen de leidinggevenden en hun medewerkers zodat ook daar goede afspraken kunnen worden gemaakt, in het bijzonder met betrekking tot de invulling van telewerkbare en niet-telewerkbare taken en over wel of niet vereiste aanwezigheid binnen de UGent-gebouwen, in coronatijden en post-corona.

Recent werden diverse scenario's naar voren geschoven omtrent de financiering van directe en indirecte kosten die gemaakt worden in het kader van (wel of niet verplicht) telewerken. Ze werden een eerste keer besproken binnen de raad van bestuur en zullen verder worden besproken, onder meer in de universitaire Personeelsbeleidscommissie. Het spreekt voor zich dat we streven naar een rechtvaardige terugbetaling van dergelijke kosten, evenwel binnen de marges van wat haalbaar is (en zoals aangegeven: rechtvaardig is).

De kandidaten moeten zich engageren om te komen tot een snelle en effectieve oplossing van vastgestelde problemen met het psychosociaal welzijn op het werk. Organisatorische oorzaken moeten sneller worden aangepakt. De nodige middelen moeten hiervoor worden voorzien. Voor individuele dossiers moeten in een paritair samengesteld comité effectieve en gedragen oplossingen worden gezocht en uitgevoerd.

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.

Welzijn is nooit definitief verworven - zeker in het laatste jaar is dat heel duidelijk gebleken. Zorgzaamheid en inzetten op welzijn moet voor een organisatie zoals de Universiteit Gent dan ook tot haar DNA behoren. Daarom moeten we ons steeds de vraag stellen of alle welzijnssystemen die we aan onze universiteit ter beschikking hebben, toereikend zijn en of er geen gaten in het vangnet zijn die we preventief moeten dichten. Dat geldt uiteraard zowel ten behoeve van onze studenten als ten behoeve van onze medewerkers. Het welzijn van álle UGent'ers is van tel.

Het spreekt voor zich dat we psychosociaal welzijn erg belangrijk vinden - getuige daarvan het beleid dat de voorbije jaren op dit vlak al is ontwikkeld. In onze raad van bestuur werd recent opgeroepen om de toegankelijkheid van de psychische en mentale zorg en ondersteuning, die aan en door de UGent geboden wordt, te optimaliseren en te versterken. Er werd gevraagd om dit concreet te doen in het kader van een globaal actieplan of via het vastleggen van een universiteitsbrede beleidskeuze rond mentaal welbevinden. Daar willen we concreet gevolg aan geven en daarom stellen we voor om een UBK rond psychosociaal welzijn mee te nemen in de volgende UBK-cyclus (Universiteitsbrede Beleidskeuzes).

Algemeen is uit de brede UGent-welzijnsenquête van 2018 gebleken dat UGent'ers tevreden en zelfs trots zijn op hun job en bovendien sterk intrinsiek gemotiveerd zijn, maar dat stress een aandachtspunt blijft. Belangrijke hefboomen voor welzijn zijn de sociale sfeer in de afdeling of vakgroep, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie, en inspraak in, duidelijkheid over en vertrouwen in het beleid van de UGent. Ook zijn UGent'ers positief over factoren als afwisseling, ontplooiingskansen, beslissingsruimte, de sociale steun van collega's en het zich kunnen vinden in de waarden van de UGent; allemaal factoren die sterk samenhangen met hun welzijn op het werk binnen de UGent.

Tegelijk heeft de welzijnsenquête aangetoond dat er bezorgdheden zijn rond werkdruk, emotionele belasting en grensoverschrijdend gedrag. Sommige medewerkers stellen zich ook vragen over hun toekomstperspectief en hebben behoefte aan meer gerichte feedback over de uitvoering van hun job. Samen met de faculteiten, directies, vakgroepen en afdelingen zijn actieplannen uitgewerkt in opvolging van de resultaten van die UGent-brede enquête en is een grote campagne opgezet rond welzijn op het werk. In de facultaire beleidsplannen is welzijn intussen een vast item geworden. Deze zaken willen we in een volgende beleidsperiode aanhouden.

De afgelopen jaren hebben we ons hard ingezet om aan de UGent loopbaantrajecten te installeren die uitgaan van vertrouwen gekoppeld aan verantwoordelijkheid. We zijn ervan overtuigd dat die een grote positieve impact hebben op het mentaal welbevinden van veel

medewerkers. De komende periode willen we die trajecten dus bestendigen, uiteraard na een grondige evaluatie en waar nodig bijstellingen. We hopen hiermee rust te brengen aan onze universiteit en onze medewerkers maximale vrijheid en autonomie te kunnen bieden.

Het afgelopen jaar is ten slotte ook gebleken dat de pandemie de UGent-medewerkers ongelijk heeft getroffen. Bij sommige medewerkers, zeker die medewerkers met zorgtaken thuis, stond het water aan de lippen. Andere medewerkers hebben zich net volop kunnen concentreren op hun kerntaken. We hebben daarom steeds opgeroepen tot onderlinge solidariteit. Tot enige mildheid ook, tot het nastreven van het maximaal haalbare en niet van wat onhaalbaar is, mét aandacht voor het welzijn van alle medewerkers en studenten.

Niettemin moeten we erkennen dat, ondanks die oproep, vele UGent'ers zich nog harder hebben ingezet dan voorheen, voor elkaar en voor de studenten, om samen door deze lastige periode te geraken, dag na dag, zonder veel reliëf, sociale contacten of concreet perspectief. Dat weegt. En draagkracht is eindig. We zullen, van zodra dat kan, op bepaalde punten een stap terugzetten en de balans herstellen. In de komende periode zullen we daarom onder meer inzetten op een actieve welzijnstoets bij het nemen van beleidsbeslissingen. Opdat niet meer gevegd zou worden van eenieder dan redelijkerwijze goed en gezond is.

Het spreekt voor zich dat veiligheid en bescherming op het werk een zeer wezenlijk aspect vormt van welzijn op het werk. De vicerector neemt samen met onder meer de medewerkers van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk als voorzitter een zeer actieve rol op in het Subcomité Preventie en Bescherming op het Werk. Bovendien is de afgelopen jaren ook gewerkt aan een vernieuwd vakgroepleglement inclusief taken en verantwoordelijkheden van vakgroepvoorzitters en zijn we in de fase van het finaliseren van een definitie en de bevoegdheden van de hiërarchische lijn aan de UGent. Hieraan gekoppeld willen we inzetten en hebben we reeds ingezet op vormings- en opleidingsinitiatieven bestemd voor de hiërarchische lijn om hen te ondersteunen bij het opnemen van hun leidinggevende rol. Deze zaken illustreren dat we preventie- en beschermingsbeleid erg belangrijk vinden (en er vanzelfsprekend ook zullen blijven op inzetten).

ACOD vraagt de kandidaten om in het publieke debat systematischer en offensiever dan nu de noodzaak van de verhoging van de publieke financiering van het hoger onderwijs aan te kaarten. Daarnaast moet er ook gepleit worden voor een ander financieringsmodel dat gebaseerd is op basisfinanciering, langdurige convenanten en dat de samenwerking stimuleert.

Uiteraard zijn we van plan om de noodzaak van een verhoging van de publieke financiering van het hoger onderwijs aan te kaarten. Meer nog, we menen te mogen zeggen dat we hierin de voorbije vier jaar reeds het voortouw hebben genomen. Men herinnere zich de significante toename van de BOF- en FWO-middelen in 2019, en de fundamentele hertekeningen van de

BOF-verdeelsleutel die daarmee gepaard ging. Die zijn er in grote mate op aangeven van ons/de UGent gekomen.

Zeer recent kwam de overheidsfinanciering ter sprake tijdens een [interview met de VRT](#). Hierna volgt een citaat uit dit interview: "Ik wil toch ook nog eens de betoelaging van het hoger onderwijs door de politiek in vraag stellen, dat blijft een aandachtspunt. En we willen onze professoren een paar onderzoeksprojecten gunnen die ze in de loop van hun carrière kunnen opstarten zonder met elkaar in competitie te moeten treden", besluit Van de Walle."

Veel duidelijker dan dit citaat kan een publieke boodschap/oproep niet zijn, denken wij.

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.

Bij de opening van het academiejaar 2018-2019 riepen we ertoe op: wees positief activistisch. We vertaalden die oproep ook concreet tot: zet dingen in beweging - kom op voor waar u in gelooft - spreek u uit, beargumenteer, durf de wereld te veranderen, te verbeteren - verleg grenzen - stel veel, zoniet alles in vraag - zorg voor dynamiek, voor verandering - in woorden en veel meer nog in daden.

Wij willen dat de UGent de samenleving en de wereld niet alleen onderzoekt. Wij willen dat de UGent haar stempel op de toekomst drukt. Dingen doet veranderen. Wanneer we in onze auditoria staan en jonge mensen vormen, bijvoorbeeld. Wanneer we zoeken en onderzoeken. Wanneer we daarover communiceren. Sereen, zonder sneren of uitroeptekens.

Daarom stellen we voor dat maatschappelijke identiteit één van de universiteitsbrede beleidskeuzes blijft. Aansluitend bij de missieverklaring van onze universiteit onderschrijven wij dit immers ten volle: de Universiteit Gent is een maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit die open staat voor alle studenten en medewerkers, ongeacht hun levensbeschouwelijke, politieke, culturele en sociale achtergrond. De UGent is bij uitstek een universiteit van en voor de gemeenschap. De maatschappelijke impact van wetenschappelijk onderzoek aan universiteiten is in deze coronacrisis bijzonder duidelijk geworden. We moeten er niet alleen naar streven die impact te behouden maar die ook te verbreden naar andere wetenschapsdomeinen die vandaag misschien minder zichtbaar (geweest) zijn. Naast het ondersteunen van economische valorisatie via o.a. spin-offbedrijven en samenwerking met industriële partners, moeten we ook de komende jaren blijven inzetten op de maatschappelijke valorisatie van ons wetenschappelijk onderzoek.

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. Tegelijk moet er sterker en duidelijker opgetreden worden tegen racisme, seksisme en LGBTQI-fobie aan onze universiteit.

Begin 2019 gaf de raad van bestuur groen licht aan ons voorstel om extra in te zetten op zes universiteitsbrede beleidskeuzes (UBK's), waaronder diversiteit. Deze zes thema's zijn door de UGent'ers zelf onder onze aandacht gebracht, onder meer toen we in 2017 kandidaat waren om rector en vicerector te worden. We beloofden toen werk te zullen maken van deze thema's. Dat hebben we ook gedaan, met de steun van een coördinerende en enthousiasmerende opdrachthouder voor elke UBK. Samen met heel wat medewerkers, alumni, beleidsmakers binnen en buiten de universiteit... en uiteraard ook met onze studenten.

Uit een recente rondgang bij de faculteitsbesturen blijkt dat deze aanpak over het algemeen zeer gunstig geëvalueerd wordt. Verschillende faculteiten hadden de door hen gekozen thema's en doelstellingen weliswaar al op hun radar of in hun planning staan. Maar het UBK-kader helpt hen om deze activiteiten beter te structureren en te systematiseren. Het stimuleert ook de samenwerking over de grenzen van vakgroepen en facultaire logistieke diensten heen.

De faculteiten appreciëren bovendien in sterke mate de vrijheid die hun binnen het UBK-kader wordt geboden. Ze kunnen zelf kiezen aan welke UBK's ze willen werken én hoe ze dit concreet doen, door specifieke operationele doelstellingen voorop te stellen.

Ook voor de directies vormt het UBK-kader een meerwaarde. Het bevordert de systematische opvolging van een aantal operationele doelstellingen en geeft die ook meer zichtbaarheid ten aanzien van de faculteiten, andere directies en het universiteitsbestuur.

Daarom stellen we voor om voor de periode 2022-2026 een nieuwe UBK-cyclus op te starten. Rekening houdend met de feedback die we ontvingen, stellen we tevens voor om de huidige UBK's te behouden en daarbij enerzijds in te zetten op consolidatie en anderzijds op verdieping van de ingeslagen paden. Maar indien ze dat wensen, kunnen faculteiten en directies andere keuzes binnen deze UBK's maken en nieuwe operationele doelstellingen voorstellen.

Dit alles impliceert dat diversiteit - in de breedst mogelijke zin van het woord - voor ons een bijzonder belangrijk beleidspunt is en zal blijven.

In een inclusieve leer- en werkomgeving kunnen álle UGent'ers zich thuis voelen en hun talenten ontplooiën. Dát moet de norm zijn aan onze universiteit. De afgelopen jaren hebben we op dit vlak al vooruitgang geboekt. Het blijft evenwel nodig te werken aan een inclusievere cultuur en aan een betere in- én doorstroom van zowel studenten als medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen. We willen alert blijven voor actuele issues - zoals dekolonisatie en de problematiek die wordt aangekaart door de BLM-beweging - en vanuit een 'niets over ons zonder ons'-visie samen met de ondervertegenwoordigde groepen actie ondernemen. We hebben in de afgelopen beleidsperiode een gedragscode grensoverschrijdend gedrag uitgewerkt en intussen werden ook vernieuwde tuchtreglementen goedgekeurd voor alle medewerkers en studenten. Die tuchtreglementen laten toe op te treden tegen discriminatoir gedrag. Momenteel wordt gewerkt aan een actualisatie van de anti-discriminatieverklaring van de UGent en wordt bekeken welke acties hieraan gekoppeld kunnen worden. Daarnaast is de oprichting van een actieplatform met studenten, medewerkers en experts gericht op onderwijs en onderzoek naar diversiteit, dekolonisatie en inclusie in voorbereiding (naar analogie van de Green Office rond duurzaamheid). Uiteraard zullen we dit ook in de toekomst verder ondersteunen.

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.

In de huidige UBK-cyclus concentreren we ons vooral op het verankeren van duurzaamheid in het onderwijs en op aspecten van duurzaamheid met betrekking tot energie. We willen de scope van deze UBK uitbreiden met andere aspecten van duurzaamheid zoals mobiliteit, afval, luchtmissies, groen en biodiversiteit, waterbeheer, aankoop- en materiaalbeleid en voeding.

Duurzaamheid wordt ook een belangrijk aandachtspunt in het project UGent Verbeeldt 2050.

Tot slot worden nu al heel wat inspanningen geleverd om onderaannemers, leveranciers en partnerinstellingen tot garanties op het vlak van ecologische en sociale duurzaamheid te brengen, getuige [het duurzaamheidsverslag van 2020](#). Bovendien schaarde de UGent zich achter de [EU-ambitie om klimaatneutraal te zijn tegen 2050](#) en zullen we dit traject voor de komende 10 jaar concreet maken met een Klimaatplan. Het spreekt dus voor zich dat we de duurzaamheidsinspanningen zullen verderzetten.

Rik & Mieke
April 2021