

KU Leuven Rectorverkiezing 2017

Syndicaal tienpuntenplan voor de kandidaat-rectoren

1. Werkdruk

De jongste jaren heeft iedereen aan de universiteit de werkdruk sterk zien toenemen. De integratie van een aantal hogeschoolopleidingen heeft de werkdruk van het ATP verhoogd. Wij stellen ook vast dat de groeiende commercialisering van de universiteit zorgt voor een hogere werkdruk bij academici. Instellingen en mensen worden vandaag in een kunstmatige concurrentiepositie gemanoeuvreerd en vooral beoordeeld op basis van kwantitatieve normen. Evaluatie is nodig, maar niet louter aan de hand van aantallen en output. Ook kwaliteit is belangrijk. Volgens ons is het stilaan tijd dat de outputfinanciering en de publicatiedruk aangepakt worden.

Wij vragen aan de kandidaten of zij zich willen inzetten voor een meer kwalitatieve evaluatie van ATP en of zij bereid zijn de publicatiedruk te verminderen.

Het psychosociaal welzijn van alle werknemers is en blijft een kerndoelstelling van mijn personeelsbeleid. De werkvolumes aan de universiteit zijn ongetwijfeld toegenomen in lijn met het met de jaren gestegen aantal studenten en het toegenomen onderzoek. De complexiteit van de integratie heeft mogelijks ook voor extra werkvolume gezorgd, al is het ondersteunend personeel van de geïntegreerde opleidingen mee overgekomen naar de universiteit. Een belangrijk focuspunt voor de komende periode is dan ook de beheersing van de werkdruk en het werk-privé evenwicht. Als bestuursploeg proberen we proactief stress en werkdruk te verminderen en burn-out te vermijden. Het opleidingsaanbod en de infosessies ter zake voor personeelsleden zullen uitgebreid en geoptimaliseerd worden. Leidinggevend worden getraind in het aansturen en coachen van medewerkers, en in het geven van adequate en motiverende feedback. We hebben een netwerk van vertrouwenspersonen opgericht dat – indien men lokaal dan toch geen oplossing vindt – als eerste aanspreekpunt fungeert voor alle vragen en problemen van psychosociale aard, zoals bv. stress, conflicten, onbillijke behandeling, grensoverschrijdend gedrag, privé zorgen, pesten, en dit voor alle medewerkers. Ook de fysieke en mentale gezondheid van de personeelsleden en studenten zal door allerlei acties en programma's en een activerende omgeving verder gestimuleerd worden.

Bovenal zal echter de grond van de werkdrukproblematiek aangepakt worden. Er zal onderzocht worden om enerzijds de ondersteuning van de universitaire werking te verhogen en efficiënter te maken om aan de verhoogde werkvolumes het hoofd te bieden, en anderzijds moeten we de takenpakketten kritisch bekijken op mogelijke vereenvoudigingen. Verdere doorgedreven administratieve vereenvoudiging is hierbij het sleutelwoord, waarbij niet-essentiële taken verder afgebouwd en andere verlicht worden, bv. door informatisering van de bijhorende processen.

Wat het aspect competitiviteit betreft, zijn er onder mijn bestuur reeds meerdere initiatieven genomen om over te stappen van louter kwantitatieve naar meer kwalitatieve beoordelingen. Denk hierbij aan de instellingsreview voor de ganse universiteit, het invoeren van de biosketch bij ZAP-aanwervingen, de op objectiviteit en transparantie gerichte nieuwe richtlijnen voor beoordelingscommissies, de contracten van onbepaalde duur voor ATP-medewerkers met meer dan twee jaar anciënniteit en een positieve beoordeling, enz. Dergelijk op kwaliteit gericht beleid wens ik de komende jaren verder te zetten en te versterken.

2. Interne jobmobiliteit

Nog veel te dikwijls constateren wij dat medewerkers vastlopen in hun job, dat ze geconfronteerd worden met een burn-out en/of op een zijspoor terechtkomen. Er is dringend nood aan een visie en een plan inzake interne jobmobiliteit. Medewerkers die in alle eerlijkheid te kennen geven dat ze uitkijken naar een nieuwe uitdaging binnen de universiteit, worden snel beschouwd als niet langer inzetbaar. Wij willen meer geloof in het eigen personeel en een optimale inzet van het aanwezige talent. Het zou al een goede stap zijn om alle vacatures eerst enkel binnen de KU Leuven zelf te publiceren vooraleer ze extern bekendgemaakt worden. Organisatie- en functiedesign (OFD) heeft het ATP nog eens extra in hokjes geduwd waar men niet meer uit raakt. Het career center is een goed initiatief maar zou meer moeten inspelen op de verwachtingen van de deelnemers. Het zou zich concreet moeten richten op het vinden van een andere job binnen de universiteit.

Wij vragen of de kandidaten willen werken aan een plan om de jobmobiliteit binnen de KU Leuven te verhogen.

Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van een dynamische en lerende organisatie zoals onze universiteit, die ambieert internationaal tot de top te behoren inzake kwaliteitsvol onderwijs, onderzoek en innovatie. Ik sta dan ook voor een personeelsbeleid dat gericht is op maximale tevredenheid van alle werknemers in hun bijdrage aan de organisatie en dat gekoppeld is aan een kwaliteitsvol loopbaanbeleid. Het is de essentie van ons duurzaam personeelsbeleid zijn om elke persoon maximaal te stimuleren in de ontplooiing van zijn/haar talenten en persoonlijke ontwikkeling, en autonomie en verantwoordelijkheid te geven in zijn/haar werkzaamheden. De personeelsbevraging (“tevredenheidsmonitor”) van 2015 gaf een hoge algemene tevredenheid, maar we mogen niet op onze lauweren rusten en zullen de resterende pijnpunten verder aanpakken. De nieuwe vorm van organisatiestructuur, die momenteel in ontwikkeling is, zal komaf maken met het hokjes denken van de huidige OFD, maar meer rekening houden met jobverantwoordelijkheden en takenpakketten die dynamisch kunnen variëren over de loopbaan of bij herschikkingen.

Interne mobiliteit is een belangrijk instrument van loopbaanbeleid. Het nieuwe organisatiesysteem zal makkelijker jobmobiliteit of interne heroriëntatie van werknemers binnen de organisatie mogelijk maken. Omgekeerd draagt de werknemer ook een eigen verantwoordelijkheid door voor zichzelf voor voldoende ‘employability’ en ontwikkeling van

breder inzetbare competenties te zorgen. We zullen dit faciliteren met een groot aanbod aan opleidingen. Op deze manier moet het makkelijker worden om verticaal door te groeien binnen de organisatie, zelfs binnen dezelfde entiteit, en anderzijds laat het ook op flexibele wijze horizontale jobrotaties toe. Dit laatste kan bv. nuttig zijn bij vervangingen van langdurig zieke werknemers, of bij het vinden van een nieuwe functie voor werknemers met potentieel maar wier (vaak externe) financieringsbron wegvalt. Bijvoorbeeld bij de implementatie van de regel voor contracten van onbepaalde duur na twee jaar, zijn een aantal ATP-leden met positieve evaluatie niet bevestigd omwille van onvoldoende middelen. Bij toekomstige ATP-vacatures zal vooreerst gescreend worden of niemand van die interne ATP-leden geschikt is voor het invullen van de nieuwe functie, alvorens de vacature extern te publiceren.

3. Externe campussen en integratiekader

Sinds de integratie van de academische hogeschoolopleidingen is het aantal externe campussen van de KU Leuven sterk toegenomen. Vaak is er grote onzekerheid over de toekomst van deze campussen en stellen personeelsleden zich vragen over hun tewerkstellingskansen op lange termijn. Wij vragen een engagement van de universiteit dat ook deze campussen de nodige aandacht krijgen. Ook vestigen wij er de aandacht op dat het integratiekader en de contractuele personeelsleden met behoud van rechten (dit is het personeel dat vanuit de hogescholen is overgekomen naar de universiteit met behoud van hun statuut) geen afbraak van zijn rechten zal dulden. Het integratiekader heeft het recht om verder benoemd en bevorderd te worden. Door benoemingen en bevorderingen te boycotten komt men geen stap verder. Deze personeelsleden hebben niet gevraagd om te integreren in de universiteit. Ze hebben dit moeten ondergaan. Het beloofde engagement dient uitgevoerd te worden. Kortom, voor ons moet het principe gelden dat bij een overname alle rechten behouden blijven.

Wij vragen van de kandidaten het engagement dat de universiteit als overnemende instelling het voortbestaan van de externe campussen bevestigt en dat de rechten van het integratiepersoneel gevrijwaard blijven.

De huidige beleidsploeg heeft gekozen voor het behoud van alle nieuwe campussen. Op alle campussen zijn initiatieven genomen om de opleidingen op deze campussen te versterken (zie beleidsrealisaties 2013-2017 in programma Rik Torfs kandidaat-rector, Nieuwe campussen KU Leuven). Ook voor de toekomst bevestig ik de beleidskeuze om alle nieuwe campussen te behouden. Onzekerheid over de toekomst is dus ongegrond, als we met zijn allen zorgen dat we de studenten blijven aantrekken.

In mijn beleidsprogramma Kandidaat-rector 2017-2021 geef ik aan dat ik de grote aandacht, die in de voorbije vier jaar naar de nieuwe campussen gegaan is, in de komende jaren nog zal versterken. Ik geef er me rekenschap van dat niet alle integratieperikelen opgelost zijn en dat het nu tijd is voor een strategischer bepaling van hoe de campussen

ingeschakeld worden in een beleid van sterke complementariteit en het bepalen van 'sterktepolen' die ook buiten Leuven gesitueerd zijn.

Het benoemings- en bevorderingsbeleid van het onderwijzend personeel, de inzapping van collega's uit het integratiekader, de evolutie van de ZAP-tracks en de evoluties van het OP en ATP binnen het integratiekader zal ik van nabij opvolgen en waar nodig bijsturingen doorvoeren, met respect voor verworven rechten en met de bedoeling duidelijke perspectieven te bieden voor alle personeelsleden van de nieuwe campussen. Ik herhaal dat ik nooit zal aanvaarden, op geen enkele campus en voor geen enkele opleiding, dat de spelregels voor personeelsleden tijdens de lopende processen veranderen in het nadeel van concrete mensen. Ook OP-leden die niet inzappen verdienen en krijgen het grootste respect en hebben een volwaardige plaats aan onze universiteit, niet in het minst omwille van hun belangrijke rol in het onderwijsgebeuren. Benoemingen en bevorderingen van ATP-leden mogen niet opgeschort worden omwille van discussies over de vakantieregeling.

4. Werkbaar langer werken

De maatregelen om voor werknemers van 45 jaar en ouder het werk werkbaar te houden zijn aan de KU Leuven blijven steken in een werkgroep. Wat ons betreft is het tijd voor concrete initiatieven opdat "oudere" werknemers hun job kunnen volhouden tot aan hun pensioen. Zo pleiten wij al een tijd voor de toekenning van meer anciënniteitsdagen. Ook menen we dat ieder personeelslid de kans moet krijgen om zelf suggesties te doen om zijn / haar job comfortabeler te maken. En tenslotte vragen we om het recht dat werknemers tot voor kort hadden om een pauze in te lassen en dat door de regering werd afgenomen (tijdkrediet zonder motief) aan de KU Leuven opnieuw in te voeren.

We vragen aan de kandidaten of zij bereid zijn concrete maatregelen in te voeren die langer werken mogelijk maken.

De nieuwe vorm van organisatiestructuur, die momenteel in ontwikkeling is, zal komaf maken met het hokjes denken van de huidige OFD, maar meer rekening houden met jobverantwoordelijkheden en takenpakketten. Bijgevolg kan de opdracht (of het "pakket") van een werknemer dynamisch variëren over de loopbaan. Dit laat toe om een gedifferentieerd takenpakket te maken bij het begin en naar het einde van de loopbaan toe.

Wij willen de blijvende inzetbaarheid van onze medewerkers stimuleren en hen helpen in het ontwikkelen van hun loopbaan. Vorming en coaching mag niet enkel gericht zijn op de korte termijn. Daarnaast wordt werk gemaakt van loopbaanontwikkeling en van blijvende inzetbaarheid op langere termijn. Levenslang leren vereist dat medewerkers blijvend uitgedaagd en gestimuleerd worden om nieuwe vaardigheden te verwerven, een proces dat doorloopt tot op het einde van hun loopbaan. Dit principe is ook het uitgangspunt voor het leeftijdsbewust personeelsbeleid dat we aan het uitwerken zijn en dat specifieke aandacht heeft voor de ontwikkeling en de loopbaan van personeelsleden in de tweede helft van hun carrière. Hierbij zullen we in onze aanpak expliciet aandacht hebben voor de ATP-groep van

55+. Een ander uitgangspunt is dat de medewerker zelf verantwoordelijk blijft voor zijn of haar ontwikkeling ('employability') en loopbaankeuzes, rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst en de beperkingen die dit met zich meebrengt. Op deze manier zal een waarderend loopbaanbeleid mogelijk worden, waarbij personeelsleden langer kwaliteitsvol kunnen bijdragen tot de opdracht van de universiteit.

5. Grensoverschrijdend gedrag

Met de recente opening van het meldpunt grensoverschrijdend gedrag is een goede aanzet gegeven in de strijd tegen pesten op het werk. Wij blijven echter sceptisch omtrent de opvolging van meldingen. Het meldpunt belooft te streven naar duurzame oplossingen, en – indien mogelijk of gewenst – naar herstel van respectvolle omgang tussen betrokkenen. In de praktijk stellen we dikwijls vast dat het slachtoffer baan moet ruimen. Er is minstens meer duidelijkheid nodig over wat de universiteit concreet doet met klachten over ongewenst gedrag.

We vragen dat de kandidaten erop toezien dat het meldpunt grensoverschrijdend gedrag voldoende middelen ter beschikking heeft om meldingen professioneel te behandelen.

Een respectvolle, zorgzame en op vertrouwen gerichte omgang met elkaar is een essentiële waarde binnen KU Leuven. Het meldpunt en het draaiboek GOG is onder andere gericht op pesten op het werk, maar gaat over alle vormen van GOG. Het meldpunt grensoverschrijdend gedrag registreert de melder, de aard van de melding, de tussenkomsten en het resultaat hiervan. De bedoeling van het meldpunt is om de drempel te verlagen om dergelijk gedrag aan de kaak te stellen en het draaiboek geeft op een zeer transparante wijze inzicht in een duidelijke procedure die, samen met de melder van de klacht, gevolgd zal worden door de vertrouwenspersonen naar aanleiding van de melding. Dit proces gebeurt effectief steeds met het oog op duurzame oplossingen. Hiermee wordt ook duidelijkheid gegeven aan de concrete opvolging in het vertrouwensnetwerk. Noch het meldpunt, noch het netwerk van vertrouwensantennes kunnen officiële klachten behandelen met het oog op sancties. Officiële klachten met betrekking tot KU Leuven personeel of studenten worden steeds doorverwezen naar de vertrouwenspersoon voor personeel of studenten of naar IDEWE.

Het meldpunt GOG wordt **beleidsmatig ondersteund** door personele middelen beschikbaar te stellen voor het meldpunt en de vertrouwenspersonen voor personeel en studenten. Daarnaast wordt geïnvesteerd in de vorming van de medewerkers in het netwerk van vertrouwensantennes door onder andere intervisie sessies te organiseren. In het HR management van de personeelsdienst en in de samenwerking met studentenorganisaties (met name LOKO, STURA) is aandacht voor het thema GOG een essentieel onderdeel van het preventiebeleid inzake GOG. Tenslotte, zal de universiteit door de jaarlijkse rapportage aan het Gebu van het meldpunt GOG (inclusief de registraties in het netwerk van

vertrouwensantennes) inzicht krijgen in de werking van het meldpunt en het netwerk met inbegrip van een evaluatie over de duurzaamheid van de oplossingen. Op basis daarvan zal beleidsmatig worden bijgestuurd.

Praktische update:

2 maanden na de opstart van het meldpunt grensoverschrijdend gedrag is het nog te vroeg voor evaluatie van de opvolging. Er waren 12 meldingen. Bij enkele meldingen was een luisterend oor en coaching van de betrokkene voldoende. Bij andere meldingen werd er effectief bemiddeld en werden er gezamenlijke afspraken gemaakt waarin alle partijen zich konden vinden.

6. Arbeidsongevallen

Ondanks de aandacht van het beleid voor veiligheid van het personeel en preventie van arbeidsongevallen doen zich nog bijna dagelijks incidenten voor aan de KU Leuven, gelukkig meestal met weinig schade. Wij menen dat een doorgedreven beleid van bewustmaking en systematische risicoanalyse veel gevaarlijke situaties zou kunnen vermijden.

We vragen aan de kandidaten of zij bereid zijn een plan ter preventie van arbeidsongevallen te ondersteunen.

Veiligheid en preventie van ongevallen van personeelsleden en studenten zijn primordiale aandachtspunten voor een organisatie zoals de KU Leuven. De VGM-dienst heeft hierbij een belangrijke rol om de organisatie te ondersteunen bij het definiëren van de randvoorwaarden op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu teneinde de risico's preventief tot een minimum te beperken en een aangename, duurzame en stimulerende werk-, onderzoeks- en studieomgeving te creëren voor medewerkers en studenten. Tevens organiseert de dienst controles en evaluaties om de organisatie en de decentrale entiteiten te informeren over non-conformiteiten en noodzakelijke correcties of mogelijke verbeteringen. Veiligheid en preventie zijn absolute verantwoordelijkheden van de bestuursorganen. Alhoewel reeds aanwezig bij sommige entiteiten zal het mechanisme van de VGM-plannen en de VGM-audits veralgemeend uitgerold worden aan de universiteit, teneinde ongevallen maximaal te voorkomen. Dit geldt zowel voor Leuven als voor alle campussen.

7. Ethische waarden

We stellen vast dat aan de KU Leuven de laatste tijd eerder los wordt omgesprongen met ethische waarden. Op vlak van internationale samenwerking verwijzen we naar het omstreden Law Train-project dat werd opgezet met de Israëlische Bar-Ilan universiteit. Dit soort samenwerkingsverbanden moet vooraf beter gescreend worden. Ook op andere terreinen kwamen KU Leuven-onderzoekers de jongste weken negatief in het nieuws. Professoren zetten medewerkers onder druk of manipuleren onderzoeksresultaten. Wij willen niemand beschuldigen, maar vinden wel dat de leiding van de universiteit zich moet bezinnen over een aanpak om wetenschappelijk onderzoek te vrijwaren van druk van binnenuit of buitenaf om politieke of commerciële motieven.

Wij vragen aan de kandidaten hoe zij willen garanderen dat onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek aan de KU Leuven mogelijk blijft.

Nooit zal KU Leuven bezwijken voor druk van buitenaf, noch politiek noch commercieel. Ethische waarden dragen wij hoog in het vaandel.

Het Law Train project is een Europees samenwerkingsproject met verschillende partners en gecoördineerd door de Israëlische Bar-Ilan Universiteit. Het project ontstond bottom-up uit internationale samenwerkingen tussen onafhankelijke onderzoekers. Het project focust op de ontwikkeling van ondervragingstechnieken bij transnationale drugsdelicten. Het eindresultaat van dit project is een trainingstool waarin het verhoor volgens het PEACE-model wordt aangeleerd. Dit model respecteert alle Europese en internationale regelgeving met betrekking tot het verhoren van verdachten en de rechten van de mens.

Alle Europese projecten worden streng gecontroleerd door de financierder, in geval van Lawtrain was dit de Europese Commissie die zelf een ethische evaluatie uitvoert en een eerste ethische filter toepast bij de selectie van de projectaanvragen. Daarnaast gebeuren er ook binnen KU Leuven screenings door de verschillende ethische commissies waarvoor deze projecten een goedkeuring moeten krijgen vooraleer ze ook maar opgestart kunnen worden.

De commissie dual use ziet erop toe dat onderzoeksresultaten niet in verkeerde handen terecht kunnen komen. De privacy-commissie en de data protection officer bekijken of de privacy van deelnemers aan het onderzoek niet wordt geschaad. Eind 2016 kreeg het LAW TRAIN project in de implementatiefase nog een “goede tot excellente” score door de onafhankelijke ethische review die plaatsvond op het niveau van de Europese Commissie.

KU Leuven garandeert dat onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek mogelijk moet blijven. Daarom wenst KU Leuven niet in te stappen in een academische boycot als een politiek wapen. We koesteren onze academische relaties met collega's en instituten

wereldwijd. We geloven dat wetenschappelijke netwerken constructief kunnen bijdragen daar waar diplomatische kanalen falen. We laten niet toe dat politieke overwegingen de relaties tussen wetenschappers wereldwijd verzwakken of de academische vrijheid ondermijnen. KU Leuven is gekant tegen voorstellen die trachten onze inter-academische relaties of het fundamenteel principe van academische vrijheid in te perken.

De KU Leuven Commissie Wetenschappelijke Integriteit behandelt meldingen aangaande inbreuken op wetenschappelijke integriteit. De werking van de commissie is gebaseerd op confidentialiteit om de melder (klokkenluider) te beschermen; en de commissie werkt onafhankelijk van het beleid. Jaarlijks rapporteert de commissie aan het bestuur van de universiteit over de omvang en aard van de meldingen. Daarna wordt deze anonieme informatie raadpleegbaar op de integriteitswebsite van de KU Leuven.

KU Leuven voert een preventief beleid door het scheppen van een positieve onderzoekscultuur, en we grijpen in als onze ethische standaarden niet gerespecteerd worden, zonder daarbij collega's in hun waardigheid aan te tasten. De drempel voor meldingen is laag. Zo hebben we nu 'vertrouwensantennes wetenschappelijke integriteit' die onderzoekers ondersteunen bij vragen over integriteit.

Als onze professoren medewerkers onder druk zouden zetten om onderzoeksresultaten te manipuleren, dan is dat volstrekt onaanvaardbaar en wanneer er remedierungen of sancties noodzakelijk zijn, dan neemt de universiteit die. De afgelopen 3 jaar is er geen enkele inbreuk gepleegd op het falsifiëren of manipuleren van onderzoeksresultaten.

Realisaties: Via de interactieve online tool, LIRICs' (Leuven Institutional Research Integrity - culture and selfreflection) kunnen onderzoekers zich informeren over integriteitsstandaarden en advies vinden over dilemma's waarmee ze kunnen geconfronteerd worden tijdens hun onderzoek. Alle startende doctorandi volgen sinds 2014 de nieuwe opleiding 'Research Integrity'. Meer dan 3000 doctorandi hebben deze opleiding ondertussen gevolgd. Universiteitsbrede richtlijnen over goed auteurschap en datamanagement werden ontwikkeld. 'De KU Leuven werkte ook mee aan het nieuwe reglement van de Vlaamse Commissie voor Wetenschappelijke Integriteit (VCWI) en via LERU aan de revisie van de Europese Allea code of conduct.

8. Onderwijs met kwaliteit

In de driedelige opdracht van de universiteit (onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening) komt het onderwijs meer en meer in de verdrukking. Kwaliteitsvol onderwijs is en blijft essentieel voor een universiteit. Wij pleiten zowel voor een gezonde mix van

onderwijs- en onderzoekstaken alsook voor een explicietere waardering voor maatschappelijke dienstverlening.

Wij vragen of de kandidaten concrete initiatieven zullen nemen om de onderwijsopdracht van de universiteit te herwaarderen.

Om de onderwijsopdracht van de universiteit te waarderen in haar dynamische relatie tot onderzoek en dienstverlening, hebben we tijdens de voorbije bestuursperiode verschillende initiatieven genomen, naar opleidingen en individuele medewerkers toe, maar ook op universiteitsbreed organisatorisch vlak.

Voor de POC's werden recurrente middelen ingeschreven om aan kwaliteitszorg te doen. We zetten in op de biosketch en het onderwijsportfolio met peerreview en creëerden meer duidelijkheid over de loopbaanperspectieven van collega's uit geïntegreerde opleidingen en binnen het onderwijsverzorgend ATP-kader. Universiteitsbreed maakten we tijd en ruimte om het over onze visie op leren en onderwijs te hebben. Dit resulteerde in de herwaardering van de disciplinaire kernen en opleidingen als basis voor de toekomst. Vanuit diezelfde premisse ontwikkelden we een kwaliteitszorgmethode, die we in gezamenlijk overleg na een eerste proefdoorloop bijstelden.

De afgelopen 4 jaar werd het inhoudelijke gesprek over onderwijs opnieuw gevoerd, we maakten in ons handelen duidelijk dat onderwijs een collectieve verantwoordelijkheid is.

Op dat élan willen we verder werken. Nu we de instellingsreview (succesvol) achter de rug hebben, breekt voor onderwijs een 'luwe' periode aan waarin we tijd kunnen nemen om datgene waartoe we ons gezamenlijk engageren verder te ontwikkelen. Niet door te sturen. Maar in overleg, met de nodige rust, met hart en ziel en in het volle vertrouwen dat iedereen het 'juiste' doet om onze universiteit beter te maken voor wie er studeert, werkt en voor onze maatschappij.

Tegen die achtergrond willen we prioritair aan het volgende werken:

Naar de opleidingen toe

- De inhoudelijke dialoog over onderwijs als collectieve verantwoordelijkheid opnieuw voeren: POC's opnieuw uitnodigen om na te denken over afstemming van het onderwijsaanbod en hoe dit best doorwerkt in personeelsbeleid
- Rol van de POC versterken: POC's in samenwerking met Stura meer bekend maken bij studenten, binnen de POC's blijven inzetten op de onafhankelijke en systematische inbreng van studenten d.m.v. COBRA; structureel overleg tussen POC's van verschillende faculteiten mogelijk maken; inzetten op dialoog in schoot van POC's op thema's die vanuit COBRA worden aangereikt; overleg tussen programmadirecteurs en vicerector onderwijsbeleid blijven verder zetten

Naar individuele medewerkers toe

- Integrale onderwijsinzet van docenten adequaat in beeld brengen en zo departementen en faculteiten van informatie en instrumenten voorzien bij het nemen van beslissingen over de taakverdeling van de docenten
- Loopbaandifferentiatie volgens de noden en competenties en de fase in de loopbaan van de individuele docent, ZAP en OP3 ondersteunen bij loopbaanontwikkeling (Leonardo)
- Benoemings- en bevorderingsbeleid van het OP; de inzapping van collega's uit het integratiekader, de evaluatie van de ZAP-tracks en de evoluties binnen het OP en ATP van het integratiekader van nabij opvolgen en waar nodig bijsturen
- Financiële en onderwijskundige ondersteuning van docenten voor onderwijsvernieuwing binnen de eigen onderwijsopdracht
- Basisfinanciering voor alle ZAP-leden en recurrente financiering voor systeem van academische herbronning
- Verbetering docentenevaluaties: inhoudelijke bijsturing (inhoudelijke feedback, verbetering kwaliteit curriculum); afstemming van timing en cycliciteit op werking van POC; snelle en transparante terugkoppeling; relatie met onderwijsportfolio op punt stellen
- Bijzondere aandacht voor de classificering van ATP-functies met een onderwijsondersteunende rol (monitoren, studietrajectbegeleiders ...)
- Onderzoeken hoe onderwijsprestaties van doctorandi en postdocs vanuit de studentenevaluaties kunnen worden teruggekoppeld ter verrijking van de doctoraatsopleiding; inzetten op voorbereiding en opleiding van onderwijsactiviteiten van doctorandi en binnen doctoraatsopleiding aandacht besteden aan bredere professionalisering; toezien op billijke en evenwichtige inzet van alle doctorandi voor onderwijs met respect voor de bepalingen van het doctoraatsreglement; verder inzetten op ondersteuning van loopbaan van jonge onderzoekers binnen het YouReCa Career Center
- Verder ruimte voorzien voor doorstroming van praktijkassistenten naar een permanent kader via statuut van onderwijsverzorgend ATP
- De samenwerking tussen ATP en ZAP bespreken: ophelderen van de afbakening van verantwoordelijkheden en ruimte geven aan elkaar op basis van vertrouwen

Op universiteitsbreed vlak:

- Administratieve en financiële barrières die interdisciplinaire samenwerking binnen onderzoek en curricula in de weg staan, wegnemen
- Met het Gebu denken vanuit het totaalpakket aan opdrachten van het ZAP en zo de spanning tussen onderwijs en onderzoek helpen reduceren

Tonen dat we als KU Leuven de wetenschappelijke onderbouw van onze kernopdracht onderwijs ernstig nemen en noodzakelijk vinden. En daarom opnieuw aansluiting zoeken bij de overige LERU-universiteiten door een centrum op te richten dat investeert in onderzoek over leren en onderwijs in universitaire onderzoeksintensieve onderwijssettings.

9. Recht op thuiswerk

Reeds geruime tijd streven wij naar de invoering van een recht op thuiswerk aan de KU Leuven. Dit zou een oplossing zijn voor het acuut parkeerprobleem, het fileleed en meteen het tekort aan burelen oplossen. Wij begrijpen niet waarom een veralgemeend individueel recht op thuiswerk voor elke werknemer aan de KU Leuven nog steeds niet ingevoerd is.

Wij vragen aan de kandidaten om werk te maken van de spoedige opstart van onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst thuiswerk/telewerk.

De technologische vooruitgang in ICT-infrastructuur aan de KU Leuven maakt een andere manier van werken mogelijk, die minder afhankelijk is van tijd en plaats. Hierdoor is de mogelijkheid ontstaan om het werk verder te zetten en af te werken op een andere plaats. Dit kan thuis zijn, maar ook op een andere campus van de KU Leuven. Hierdoor is het mogelijk om bv. structureel dan wel occasioneel thuis te werken. Uiteraard is het belangrijk dat over het gebruik van deze mogelijkheden goede afspraken gemaakt worden met de dagelijkse leidinggevende. Ook dient er in het beleid wellicht een onderscheid gemaakt tussen academisch personeel en ATP-medewerkers die vaak een ondersteunende rol hebben naar meerdere personen toe. In de komende periode zullen we in overleg de precieze modaliteiten hiervan vastleggen. Elk personeelslid heeft recht op een dag thuiswerk per week. Dit kan maar door het diensthoofd geweigerd worden wanneer daar een afdoende reden voor is. De bewijslast ligt bij het diensthoofd.

10. Verkiezingsreglement

Sommigen hebben het nog meegemaakt dat “lager” administratief en technisch personeel geen stem had in de rectorverkiezingen. Dit is intussen gelukkig verleden tijd, maar toch blijft het in onze ogen een zware discriminatie dat het totale stemmenaantal van ATP, AAP-BAP-OP1-OP2 en studenten elk slechts voor 10% meetelt, terwijl de stemmen van ZAP en OP3 voor 70% geteld worden. Dit is een voorbijgestreefd idee. Wij pleiten voor de invoering van het principe één man/vrouw, één stem.

Wij vragen of de kandidaten initiatieven willen nemen om het verkiezingsreglement democratischer te maken.

Ik ben zeker bereid om initiatieven te nemen om het verkiezingsreglement maximaal democratisch te maken.

Een doorvoering van het principe één persoon - één stem is niet echt realistisch, omdat wij 55.000 studenten hebben en 10.000 personeelsleden, alle personeelsgeledingen samen genomen, en dan de studenten altijd de meerderheid zouden hebben.

Een herschikking van de percentages is zeker bespreekbaar, maar nog belangrijker is dat er verkozen ATP-vertegenwoordigers zijn in alle bestuursorganen en dat ze daar reële inspraak hebben.

Ik heb ervoor gezorgd dat dit gerealiseerd is in alle Departements-, Faculteits- en Groepsbesturen.

Ik zou ook geen enkel probleem hebben met een ATP-vertegenwoordiger in het Gebu.

Zowel ZAP-OP3 als AAP-BAP-OP1-OP2 hebben nu drie vertegenwoordigers in de Academische Raad. Dit moet ook zo voor het ATP, ipv slechts één vertegenwoordiger zoals nu.

Ik pleit ook voor verkozen ATP-vertegenwoordigers in de bestuursorganen van het Algemeen Beheer, waar nu van vertegenwoordiging geen sprake is.

Verder is het van groot belang dat de stem van de ATP-vertegenwoordigers ernstig genomen wordt in de gremia waar ze aanwezig zijn, en dat ze volwaardig lid zijn en voor geen enkel dossier buiten moeten.

We passen dit reeds toe voor de student in het Gebu, die bij geen enkel agendapunt de vergadering moet verlaten.

Het streven dat ik heb ingezet om ATP-medewerkers meer bij het effectieve beleid te betrekken moet resoluut en consequent verder worden doorgevoerd.

Naast de formele organen ben ik zelf gestart met een regelmatig rechtstreeks overleg met de verkozen ATP-vertegenwoordigers in de Academische Raad en de Groeps-, Faculteits- en Departementsbesturen en een delegatie van geëngageerde ATP-leden uit de Centrale Diensten. Dit overleg verloopt zeer open en constructief. We bespreken en zoeken via werkgroepen oplossingen voor belangrijke zorgpunten zoals de participatie van de ATP-leden bij OFD en de uittekening van een nieuw OFD-kader, waarin ruimte wordt gelaten voor het opnemen van extra verantwoordelijkheden en voor het doorgroeien binnen een functie (OFD 2.0). Andere onderwerpen van dit overleg zijn het verloningsbeleid en de problematiek van de werkdruk. Dit overleg heeft niet de bedoeling om de bestaande formele overlegstructuren te passeren, maar het zorgt voor bijkomende verfrissende input die nadien in beleid kan omgezet worden. Ik wil dit overleg de komende jaren graag verderzetten om in dialoog met de ATP vertegenwoordigers verdere verbeteringen aan het personeelsbeleid te realiseren.

Op deze manier wil ik de democratische inbreng van de ATP-leden in de universitaire besluitvorming daadwerkelijk bevorderen.