

KU Leuven Rectorverkiezing 2017

Syndicaal tienpuntenplan voor de kandidaat-rectoren

Geachte universitaire gemeenschap

De verkiezing van een nieuwe rector voor de KU Leuven vormt voor de LBC-NVK, de grootste vakbond aan de universiteit, een mooie aanleiding om de kandidaat-rectoren ons syndicaal tienpuntenplan voor te leggen.

Hieronder leest u meer over onze tien punten. We hebben ze ook vertaald naar tien concrete vragen aan de kandidaten. Uiteraard focussen wij als vakbond op kwesties die de werknemers rechtstreeks aanbelangen. Toch zijn wij ook begaan met thema's die wat ruimer zijn, maar waarbij het personeel eerder onrechtstreeks belang heeft, zoals bijvoorbeeld het financieringsmodel, kwaliteitsvol onderwijs en ethische waarden. Omdat voor ons alle werknemers aan de KU Leuven even belangrijk zijn, hebben we naast typische ATP-materies ook aandachtspunten ten behoeve van academici geformuleerd.

We zullen dit tienpuntenplan aan de kandidaten overhandigen, we vragen hen om een reactie en we zullen hun antwoord ook breed publiceren. In ieder geval wensen we beide kandidaten veel succes.

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 gemanoeuvreed 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. }

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 terecht komen. 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.

3

Externe campussen en integratie- kader

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.

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 laten 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.

5

Grens- overschrijdend 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.

6

Arbeids- ongevallen

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 risico-analyse veel gevaarlijke situaties zou kunnen vermijden.

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

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.

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. }

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. }

10

Verkiezings- reglement

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. }