

# SUBCOMITÉ PBW UGENT

NOTULEN VAN DE VERGADERING GEHOUDEN OP 31 MEI 2023

Zijn aanwezig:

- de voorzitter: prof. M. Van Herreweghe
- de afgevaardigden van de overheid:  
J. Vanden Berghe, L. Avet, I. Dambre, D. Van Acker, M. Vanhecke
- de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties:
  - A.C.O.D. : A. Verbrugge, T. Courtin, L. Eecloo
  - A.C.V. Openbare Diensten : N. Coppieters
  - V.S.O.A. : F. Lobbestael
- de leden van ambtswege met raadgevende stem:  
B. Vandenberghe, dr. V. Schepens, dr. M. Monsieurs
- de secretaris: I. Van Laere
- andere. S. Bouckenhove, P. Detombe, M. Theuwissen, E. Grootvriendt (IDEWE)

Zijn verontschuldigd: dr. M. Nachtegael, H. De Vreese, E. Van Damme, S. Drieghe, R. Van de Velde

De voorzitter opent de vergadering om 14u10.

## 1. GOEDKEURING VAN HET VERSLAG VAN DE VORIGE VERGADERING

De heer Eecloo (A.C.O.D.) herhaalt de vraag van de vakorganisaties om de verslagen van de werkplaatsbezoeken liever als een werkdocument (i.e. als een excelbestand) te ontvangen, zodat ze zelf analyses kunnen maken. De heer Vandenberghe antwoordt dat bekeken zal worden op welke manier aan dit verzoek tegemoetgekomen kan worden zonder de workload van de reeds overbevraagde preventieadviseurs te verhogen (i.e. door een groot aantal documenten te moeten versturen via mail en op het portaal te moeten plaatsen, door het moeten verwijderen van werkkolommen voorzien voor DGFB, ...). Momenteel ligt de prioriteit bij de uitvoering van werkplaatsbezoeken zelf. De nieuwe aanpak, waarbij de nadruk op coachen en sensibiliseren ligt, is enorm tijdsintensief. De feedback van de vakgroepen is echter zeer positief. Bovendien merken de preventieadviseurs dat er meer vragen en reacties binnenkomen aangaande de opvolging van de verslagen van de werkplaatsbezoeken. Tot slot is de verslaggeving in excel een tijdelijke oplossing in afwachting van een nieuwe digitale rapporteringstool, die nog ontwikkeld dient te worden in samenwerking met DICT. De heer Eecloo vraagt of er zicht is op de planning van DICT en of de verslagen in tussentijd niet op een SharePoint site kunnen worden geplaatst. De heer Vandenberghe antwoordt dat er nog geen concrete plannen zijn met DICT. Bovendien zal de ontwikkeling van deze rapporteringstool tijd vragen van de preventieadviseurs om dit proces te begeleiden. Het plaatsen van de verslagen op een SharePoint site is niet evident, aangezien gewerkt zou moeten worden met heel veel verschillende toegangsrechten om te vermijden dat vakgroepen de verslagen van andere vakgroepen kunnen lezen en bewerken.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) informeert of het door de vakgroep aangevulde verslag van het incident 2023/01 met de ontplofte loodzuur batterij in de hal van gebouw Technicum 4, dat op de vergadering van het subcomité PBW van 27 maart 2023 werd toegelicht, reed ter beschikking is. De heer Vandenberghe antwoordt dat de betrokken preventieadviseur deze week een actieplan ontvangen heeft. Dit actieplan bleek echter niet volledig (niet alle adviezen werden opgenomen). Bijgevolg werd bijkomende info opgevraagd bij de betrokken vakgroep Elektromechanica, Systeem- en Metaalengineering (EA08). Het actieplan zal geagendeerd worden op de volgende vergadering van het subcomité PBW.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) merkt op het advies nog niet ontvangen te hebben betreffende het werken met CCl4 geïnjecteerde muizen in het animalarium. Dit zal alsnog bezorgd worden.

Naar aanleiding van het recent naar de pers gelekte interne rapport van de OAP-geleding rond grensoverschrijdend gedrag aan de UGent vraagt het A.C.O.D. om op korte termijn een extra vergadering van het subcomité PBW in te lassen rond deze problematiek. Zij willen ideeën uitwisselen rond de aanpak en willen van bij het begin actief getrokken worden bij de discussie in plaats van louter adviserend op te treden wanneer een finaal plan van aanpak voorligt.

De voorzitter antwoordt dat dit rapport tot stand kwam na rondetafelgesprekken met een 120-tal jonge onderzoekers aan de UGent. Dit rapport zal op 2 juni 2023 besproken worden op de Raad van Bestuur. Een aantal zaken uit het rapport passen binnen het lopende project 'Respectvol gedrag'. Voor de afhankelijkheidsrelatie tussen promotoren en doctorandi echter volstaan niet langer losstaande initiatieven, maar is er nood aan een structurele oplossing. De tijd is rijp om het statuut van doctorandi te herbekijken. Dit is evenwel geen probleem van de UGent alleen, maar stelt zich in elke academische setting. Daarom wordt momenteel binnen de directie Onderzoeksangelegenheden bekeken hoe hiermee wordt omgegaan in andere binnen- en buitenlandse universiteiten. De voorzitter zal bekijken hoe de vakorganisaties bij het vervolg van dit project betrokken kunnen worden, maar wil eerst de beslissing van de Raad van Bestuur afwachten.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) informeert naar de stand van zaken inzake het deconnectiebeleid. Hij benadrukt dat dit project al een tijdje lopende is en vertraging oploopt door het Bestuur, terwijl er op de werkvloer effectief een probleem is om de arbeidstijd correct af te bakenen. De heer Detombe antwoordt dat de expertengroep opnieuw samengekomen is op 17 mei 2023. Er diende o.a. afgetoetst te worden of een recente wijziging in de wetgeving een impact had op het voorstel van beleid. Dit blijkt niet het geval. De feedback op de aangepaste visienota, waarin ook de input van de vakorganisaties werd opgenomen, dient nog verwerkt te worden en vervolgens voorgelegd te worden aan de kern voor verdere bespreking, waarna dit voor advies kan teruggekoppeld worden naar het subcomité PBW.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) merkt op het advies nog niet ontvangen te hebben over de te nemen maatregelen naar aanleiding van het incident waarbij een masterproefstudent supernatant van een gecentrifugeerde bacteriecultuur in het gezicht kreeg tijdens het filteren. Dit zal eveneens nagestuurd worden.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) informeert naar het afsluiten van het rectoraat. Dit lijkt hem een overdreven reactie. De voorzitter en de logistiek beheerder stellen dat dit een tijdelijke maatregel betrof op basis van een risicoschatting door Security naar aanleiding van een concrete dreiging. De maatregel werd ondertussen opgeheven. Het was zeker nooit de bedoeling om dit permanent in te voeren.

***Het subcomité PBW geeft zijn goedkeuring aan het verslag van de vergadering van het subcomité PBW van 26 april 2023.***

## **2. OPVOLGING BOORDTABEL**

- *Volgnummer 3*

De heer Eecloo (A.C.O.D.) informeert naar de conformering van de opslaglokalen voor vloeibare N2 op de campus Merelbeke. Mevrouw Avet antwoordt dat de lokalen afgewerkt zijn, maar dat nog een indienstellingsronddgang met het departement Veiligheid gepland dient te worden. Zij zal de betrokken projectleider hierover aanspreken.

***Het subcomité PBW neemt akte van de geactualiseerde boordtabel.***

## **3. (VERSLAG STUURGROEP WELZIJN DSV)**

/

## **4. MAANDVERSLAGEN IDPBW – DEPARTEMENT VEILIGHEID – april 2023**

### **4.1. Maandverslag IDPBW - departement Veiligheid – april 2023**

De heer Eecloo (A.C.O.D.) vraagt om via het subcomité PBW rapportering te ontvangen over de impact van de reorganisatie van de centrale diensten op de personeelsbezetting van de IDPBW. De heer Lobbestael (V.S.O.A.) sluit zich aan bij deze vraag. Mevrouw Vanhecke antwoordt dat daarover op vandaag nog niks gezegd kan worden. Er wordt gewerkt aan een blauwdruk van de hertekening van de ondersteunende diensten op basis van processen, waarbij momenteel de puzzel wordt gelegd welke entiteiten in welke departement terecht zullen komen. Pas nadat een geconsolideerd voorstel van de blauwdruk voorgelegd en goedgekeurd is door de Raad van Bestuur kan de oefening meer in detail verdergezet worden en zal ook de personeelsbezetting bekeken worden.

Daarop informeert de heer Eecloo wat te verwachten is rond de positie van het departement Medisch Toezicht (DMT). Hij vraagt zich af of de interne nota uit 2022 over het al dan niet uitbesteden van DMT opnieuw in vraag wordt gesteld. Mevrouw Vanhecke stelt dat de nota 'make or buy DMT 2022' zeer valabel was, maar intern werd opgesteld. Om de destijds genomen beslissing te valideren en te bevestigen, wordt de nota momenteel nog eens extra gescreend door de ogen van de externe consultant Möbius. Het resultaat van de screening is nog niet gekend. Er is ook geen zicht op de timing van oplevering van het extern rapport.

De voorzitter besluit dat de oefening lopende is. Een eerste versie van de blauwdruk zal voorgelegd worden op de Raad van Bestuur van 7 juli 2023. Het valt nog af te wachten of het voorstel dan al zal goedgekeurd worden. Tijdens de verdere uitwerking zullen de sociale partners op het gepaste moment betrokken worden. Er zal overleg gepleegd worden in het correcte overlegorgaan, zijnde het Personeelsoverlegcomité (POC) of bijkomend het subcomité PBW ingeval betrekking op de organisatie en werking van de IDPBW.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) informeert opnieuw naar de stand van zaken van het actieplan van het CT-platform op de faculteit Diergeneeskunde. Naar aanleiding van EAO 2002/091 kan het toestel tijdelijk maar in beperkte functionaliteiten gebruikt worden in afwachting van de definitieve indienstelling door het departement Veiligheid na afronden van het actieplan. De heer Vandenberghe merkt op dat de vraag reeds meerdere keren werd gesteld aan de betrokken vakgroepen. De haast lijkt wat verdwenen, niettegenstaande de kliniek inkomsten verliest omdat zij de paarden tijdelijk moet doorsturen naar privé paardenklinieken in de omgeving. De heer Lobbestael (V.S.O.A.) stelt voor om de vraag naar duidelijke timing omtrent het afronden van actieplan opnieuw te stellen uit naam van het subcomité PBW. De voorzitter gaat akkoord met dit voorstel. Zij zal daarnaast de decaan hierover persoonlijk aanspreken.

De heer Coppieters (A.C.V. Openbare Diensten) vraagt om extra duiding bij het arbeidsongeval 2023/038 waarbij een medewerker uit de vakgroep Bouwkundige Constructies en Bouwmaterialen (EA14) een snijwonde aan de middelvinger opliep bij het verzagen van hout op de zaagtafel. De hand van het slachtoffer kwam in contact met het zaagblad bij het verplaatsen van een stukje hout zonder gebruik van een hulpstuk, i.e. een duwhout. Een 3-tal jaar geleden gebeurde een gelijkaardig incident in de betrokken vakgroep. Werden er dan geen lessen getrokken uit het verleden? De heer Theuwissen antwoordt ter plaatse geweest te zijn. Het omstandig verslag volgt. Het betreft een nieuwe medewerker die wel al ervaring had in de bouwsector. Hij had geïnformeerd bij de leidinggevende naar het duwhout, maar deze wist niet waar het lag. Tijdens het bezoek ter plaatse werden ook ontwerpfouten vastgesteld aan de machine, meer bepaald voor het verzagen van smallere planken.

Aan dit maandverslag werden ook 3 omstandige verslagen van arbeidsongevallen toegevoegd.

2 van de 3 verslagen (EAO ST2023/021 en EAO ST2023/022) betreffen een ongeval van een masterproefstudent. Beiden liepen chemische brandwonden op door spatten van bijtende, corrosieve stoffen. Niettegenstaande ongevallen van studenten tijdens het uitvoeren van experimenteel werk in kader van een masterproef niet als een arbeidsongeval worden beschouwd, werden deze ongevallen toch onderzocht omdat deze voldeden aan de criteria om gecatalogeerd te worden als een ernstig arbeidsongeval.

Het 3<sup>e</sup> verslag (AO 2023/046) betreft het onderzoek van een arbeidsongeval van een medewerker uit de vakgroep (WE13) tewerkgesteld in gebouw S8 op de campus Sterre. Door het uitvoeren van werken in de aangrenzende zone viel de trekkast uit waarin de medewerker stalen van sediment aan het etsen was. Zij verliet aanvankelijk onmiddellijk de ruimte, maar om de kostbare stalen te redden betrad het slachtoffer de ruimte kort daarna opnieuw met gebruik van de aanwezige ademhalingsbescherming, weliswaar met een verkeerde filter. Hierdoor werd zij gedeeltelijk blootgesteld aan de toxische dampen van de corrosieve etsvloeistof (40% waterstoffluoride (HF)) met aanhoudende irritatie van de keel tot gevolg. Na verder onderzoek door de arbeidsarts en op advies van het antigifcentrum werd zij doorverwezen naar spoed. Het slachtoffer kreeg in het ziekenhuis een aerosol van calciumgluconaat toegediend en werd een nacht ter observatie gehouden. Er zijn geen verdere gezondheidsklachten te verwachten. Niettegenstaande dit geen ernstig arbeidsongeval betreft, werd het ongeval toch onderzocht omwille van de ernst van de feiten.

De heer Courtin (A.C.O.D.) merkt op dat bij 2 van de 3 verslagen een te hoge werkdruk als een oorzaak van het ongeval wordt aangegeven.

Met betrekking tot het AO 2023/046 stelt de heer Courtin (A.C.O.D.) vast dat de gebruikte trekkast een oud model betreft, die niet voldoet aan de norm EN 14175. Hij vraagt zich af of de trekkast wel kan gebruikt worden voor de beschreven activiteiten. De heer Theuwissen antwoordt affirmatief. De trekkast is niet voorzien van automatische flowdetectie, maar de flow wordt continu gecontroleerd met een tissuepapiertje aan het schuifraam. Bovendien wordt het debiet van de trekkast jaarlijks gecontroleerd. Mevrouw Avet voegt hieraan toe dat in dit specifieke geval de ventilator zich vlak naast de trekkast bevindt. De gebruiker hoort dus bij het uitvallen van de motor van de ventilator onmiddellijk dat de afzuiging niet werkt.

Daarnaast merkt de heer Courtin op dat de aanwezigheid van een tweede persoon voor het uitvoeren van experimenten met HF sterk aanbevolen is, maar de ruimte waar de activiteiten momenteel worden uitgevoerd te klein is. Is er een mogelijkheid om de activiteiten te verplaatsen naar een andere locatie? De heer Theuwissen antwoordt dat momenteel wordt bekeken of een gemeenschappelijk, conform ingericht labo kan voorzien worden voor verschillende onderzoeksgroepen die werken met HF (o.a. Archeometrie in Rommelaere en Paleontologie in S8). Dit is echter geen evidentie aangezien de uitgevoerde handelingen te verschillend zijn en er soms specifieke vereisten zijn naar omgeving, zoals werken in een DOKA.

De heer Coppieters (A.C.V. Openbare Diensten) informeert hoe het departement Veiligheid de onderzoeksgroepen die werken met HF verder zullen sensibiliseren. De heer Theuwissen antwoordt dat door het departement Veiligheid enkele jaren geleden een SOP en checklist ontwikkeld werd rond het veilig werken met HF. Deze tools blijken echter weinig gekend bij de vakgroepen. De bestaande SOP en checklist zullen geüpdatet worden en opnieuw onder de aandacht gebracht worden, o.a. tijdens de werkplaatsbezoeken.

***Het subcomité PBW neemt akte van het maandverslag IDPBW - departement Veiligheid van april 2023.***

#### **4.2. Maandverslag IDPBW - Noodplanning – april 2023**

Er zijn geen opmerkingen bij dit verslag.

***Het subcomité PBW neemt akte van het maandverslag IDPBW - Noodplanning van april 2023.***

#### **4.3 (Werkplaatsbezoeken)**

/

#### **4.4 Tabel ‘Opvolging P1-opmerkingen’ – april 2023**

Met betrekking tot het openstaande actiepunt 2217 bij de vakgroep Groene Chemie en Technologie in blok B op de campus Coupure merkt mevrouw Avet op dat de initiële aanvraag voor het plaatsen van gasdetectie reeds lang geleden werd uitgevoerd. Het actiepunt blijft echter openstaan door continue aanpassingen en uitbreidingen die gevraagd worden door de betrokken vakgroep

***Het subcomité PBW neemt akte van de geactualiseerde tabel ‘Opvolging P1-opmerkingen’.***

### **5. PLAATSBEZOEK KINDERDAGVERBLIJF HEYMANS**

Op vraag van de vakorganisaties A.C.V. Openbare Diensten en A.C.O.D. is op 21 april 2023 een plaatsbezoek bij het kinderdagverblijf Heymans doorgegaan. De vakorganisaties maakten zich immers ernstige zorgen over de veiligheid van de baby's en peuters en de hoge werkdruk van het personeel, mede bepaald door de onzekerheid over de toekomst. Dit bezoek werd uitgevoerd door mevrouw Praet, preventieadviseur, en dr. Schepens, arbeidsarts. Tijdens een inleidend gesprek met de verantwoordelijke van de crèche werden een aantal bezorgdheden afgetoetst, gevolgd door een korte rondgang door de lokalen. De heer Vandenberghe benadrukt wel dat de controle op de uitbating van een kinderdagverblijf niet tot het expertisedomein van een preventieadviseur en arbeidsarts behoren. De crèche dient de richtlijnen te volgen zoals opgesteld door het agentschap ‘Opgroeien’. Het beknopte verslag ligt voor ter bespreking.

De heer Verbrugge (A.C.O.D.) bedankt de heer Vandenberghe om de vraag van de vakorganisaties ernstig te nemen en een preventieadviseur en arbeidsarts ter plaatse te sturen. Dit wordt zeer sterk geapprecieerd. Hij stelt vast dat een aantal door de vakorganisaties geuite bezorgdheden ondertussen (grotendeels) aangepakt werden of lopende zijn. Voor de infrastructurele tekortkomingen werden verzoeken ingediend. Bovendien is hij zeer verheugd dat de kern eindelijk een voorstel heeft uitgewerkt over het toekomstperspectief op lange termijn van de UGent-kinderdagverblijven. Hij heeft

het volste vertrouwen in de kern om dit voorstel te verdedigen bij de Raad van Bestuur, zodat deze een finale beslissing kan nemen in dit dossier.

De heer Coppieters (A.C.V. Openbare Diensten) merkt op dat mevrouw Vermeire gevraagd heeft om de openstaande opmerkingen blijvend op te volgen, bv. via de boordtabel. De heer Verbrugge (A.C.O.D.) stelt voor om een controlerondgang te organiseren na het zomerreces. De heer Vandenberghe is van mening dat het vertrouwen dient gegeven te worden aan de leidinggevende van het kinderdagverblijf dat de openstaande acties verder worden aangepakt. Mevrouw Van Acker stelt voor om dit verder op te volgen in de stuurgroep Welzijn DSV, waarvan de verslagen geagendeerd worden op het subcomité PBW. De vakorganisaties gaan akkoord met dit voorstel

***Het subcomité PBW neemt akte van het plaatsbezoek kinderdagverblijf Heymans.***

## **6. ADVIESNOTA 'ALLEEN WERKEN IN DE CAFETARIA'S'**

De heer Theuwissen licht de adviesnota 'Alleenwerk in de cafetaria's' kort toe. Op vraag van de afdeling Maaltijdvoorzieningen binnen DSV werd de piste onderzocht om medewerkers alleen te laten werken bij de opstart en tijdens rustiger periodes binnen het academiejaar in de cafetaria's van de UGent. Door het departement Veiligheid werd in februari 2023 een eerste, vrij algemeen advies geformuleerd, dat o.a. op vraag van de vakorganisaties, verder werd uitgediept.

De voorliggende nota is opgebouwd uit een algemeen en specifiek advies.

In het algemeen advies worden de termen 'alleenwerk' of 'afgezonderde tewerkgestelde' en 'gevaarlijke omstandigheden' uit art. 54 ter van het ARAB toegelicht en hoe deze geïnterpreteerd kunnen worden. De bijhorende checklist is een hulpmiddel voor de diensten en onderzoeksgroepen binnen de UGent die geconfronteerd worden met omstandigheden waarin alleenwerk nodig kan zijn en biedt een basis om op een correcte manier om te gaan met de geïdentificeerde risico's.

Het tweede deel van de nota betreft het specifieke advies over het alleenwerk in de cafetaria's. Aan de hand van de taakrisicoanalyse voor de cafetaria's werden 3 risicovolle taken bepaald die verder in detail bekeken werden, i.e. werken met broodsnijmachine, werken in koelcellen en werken met/aan hete overs. Enkel voor de taak 'werken met/aan hete ovens' werden bijkomende maatregelen geadviseerd om deze als alleenwerk te kunnen uitvoeren.

De heer Coppieters (A.C.V. Openbare Diensten) vraagt of het dragen van een man down systeem, gekoppeld aan een alarmcentrale, werd geëvalueerd. De heer Theuwissen antwoordt dat dergelijke systemen beschikbaar zijn op de markt, maar in deze omstandigheden overkill zijn. Er zijn immers geen situaties in de cafetaria's waarbij de medewerker bedwelmd kan geraken en bijgevolg niet zelf kan alarmeren met een vaste telefoon, waarschuwingsdrukknop, ... ingeval van een noodsituatie.

De heer Verbrugge (A.C.O.D.) stelt dat het A.C.O.D. op basis van de uitgevoerde risicoanalyse positief advies geeft en constructief wil meewerken aan het project rond alleenwerk in de UGent-cafetaria's mits een aantal bijkomende maatregelen rond zichtbaarheid en hoorbaarheid. Als voorbeeld verwijst hij naar de cafetaria in de foyer op de kelderverdieping van het gebouw Ledeganck. Om de zichtbaarheid hier te verhogen zou men de rolluiken bij arriveren onmiddellijk kunnen openen en pas sluiten bij vertrek. De effectieve openingsuren kunnen eenvoudig op een bord geafficheerd worden. Klanten zullen dit zeker begrijpen. Zowel mevrouw Van Acker als de heer Theuwissen zijn dit idee genegen. In dit kader informeert de heer Verbrugge of er al een overzicht beschikbaar is van de locaties waar de afdeling Maaltijdvoorzieningen het project zou willen uitrollen en of dit aan de vakorganisaties kan bezorgd worden. Mevrouw Van Acker antwoordt dat gestart zal worden in de cafetaria's met de kleinste omzet. Daarnaast vraagt de heer Verbrugge om het project na de zomer te evalueren in de stuurgroep Welzijn DSV. Mevrouw Van Acker gaat akkoord.

In de rand van deze discussie vraagt de heer Verbrugge zich af of dit project wel haalbaar is voor locaties waar amper 25 à 30 broodjes per dag worden verkocht. Ook in het kader van duurzaamheid, energieverbruik, inzet van personeel kan deze vraag gesteld worden. Mevrouw Van Acker deelt deze bezorgdheid samen met het Bestuur. Er dient een kosten/baten analyse uitgevoerd te worden. De kosten voor het openhouden van bepaalde cafetaria's dienen afgewogen te worden ten opzichte van de te verwachten baten, o.a. het belang van het behoud van klanten op lange termijn. Er is echter nood aan correcte cijfers om hierin een bewuste en doordachte keuze te maken. De logistiek beheerder deelt deze mening. Dit geldt niet enkel voor de studentenrestaurants en cafetaria's, maar voor alle andere aangeboden studentenvoorzieningen.

***Het subcomité PBW geeft positief advies omtrent alleenwerk in de cafetaria's.***

## **7. RISICOANALYSES PSYCHOSOCIALE ASPECTEN**

### **7.1 Terugkoppeling van de globale resultaten van de risicoanalyse psychosociale aspecten bij de kliniek Kleine Huisdieren**

Mevrouw Grootvriendt licht de globale resultaten van de risicoanalyse psychosociale aspecten bij de vakgroep Kleine Huisdieren (DI09) toe aan de hand van een PowerPointpresentatie. Deze risicoanalyse werd uitgevoerd op vraag van de werkgever n.a.v. diverse signalen en meldingen van onwelbevinden. Niet alle medewerkers binnen de kliniek werden bevroegd; er werd gewerkt met een steekproef van 41 personen (31 medewerkers uit de vakgroepen Kleine Huisdieren (DI09) en Morfologie, Beeldvorming, Orthopedie, Revalidatie en Voeding (DI11) en 10 3<sup>de</sup> masterstudenten). Tijdens de interviews werden de 5 A's (arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties) bevroegd waarbij de nadruk ligt op perceptie (hoe ervaren medewerkers hun werkplek?).

Wat betreft de arbeidsorganisatie liep parallel met deze risicoanalyse psychosociale aspecten op initiatief van de vakgroepvoorzitter DI09 een doorlichting door Arch van de kliniek Kleine Huisdieren, omdat de perceptie leefde dat een aantal zaken structureel fout zitten binnen de dagelijkse werking van de kliniek. De academische structuur binnen de faculteit en vakgroepen werkt niet in een operationele kliniek. Bovendien is de kliniek een verdienmodel. Bijgevolg wordt er geen stop gezet op de permanent groeiende instroom van patiënten (caseload), wat een druk zet op de infrastructuur, de werking en de medewerkers. Medewerkers geven aan dat het plafond is bereikt. Niettegenstaande de kliniek in de loop der jaren wel een routine heeft opgebouwd waarbij de impliciete rangorde tussen de specialisaties de planning van de afzonderlijke interventies min of meer stuurt, werkt elke specialisatie in de eerste plaats als een zelfregulerend eiland. Er is te weinig onderlinge afstemming en coördinatie. De werkprocessen (zorgketen-workflow) zijn niet gestroomlijnd, waarbij voornamelijk de medische beeldvorming en anesthesie de bottleneck vormen. Dit leidt tot onderlinge conflicten en frustraties. Recent werden een aantal extra assistent-dierenartsen aangeworven binnen de kliniek, maar nog steeds te weinig in verhouding tot het aantal dierenartsen. Bovendien is er een groot verloop bij de interns. Zij haken af omwille van de hoge werkdruk. De bezetting in de administratie is zeer krap. De gebrekkige automatisering en digitalisering van de patiëntendossiers is een groot knelpunt. De planning van de studenten die praktijk moeten lopen op de verschillende diensten binnen de kliniek gebeurt door de jaarverantwoordelijke. Dit leidt geregeld tot chaos. Met uitzondering van de dienst Interne Geneeskunde zijn de studenten niet 1-op-1 gekoppeld aan een dierenarts. De opvolging verloopt hierdoor eerder ad hoc en leidt niet tot een correcte beoordeling. Volgens de studenten werken het monitoraat en de ombudsdienst niet als een effectief meldpunt voor grensoverschrijdend gedrag. Zij hanteren een eigen gesloten facebook- en whatsappgroep als meldpunt voor grensoverschrijdend gedrag in de kliniek. Op

deze manier voelen zij zich wel onderling gehoord en gesteund, maar aangezien hier geen UGent-medewerkers bij betrokken is, blijft ook dit een dode letter.

Met betrekking tot de arbeidsinhoud wordt het werken met dieren, de vele sociale contacten, het onderzoek van complexe en gevarieerde pathologieën en het zoeken naar een passende behandeling als zeer motiverend ervaren. De werkdruk is zeer hoog. De caseload is immers veel te hoog in verhouding met de bestaffing. Bij de interns is de werkdruk extra hoog door een combinatie van spoed en wachtdiensten. Bij doctoraatsstudenten en residents komt het onderzoekswerk vaak in verdrukking door het vele kliniekwerk. Zij worden gemiddeld slechts 1 dag/week vrijgesteld van kliniekwerk. Onderzoekswerk wordt verondersteld als gevoerd te moeten worden tijdens de vrije uren. Studenten vinden het niveau van de interventies vaak te specialistisch en te weinig afgestemd op hun toekomstige eerstelijnswork. Bovendien beperken deze interventies zich vaak tot observeren. Daarnaast krijgen zij vaak weinig zinvolle taken toebedeeld (o.a. het uitkuisen van hokken).

Qua arbeidsomstandigheden beschikken de medewerkers over voldoende werkingsmiddelen. De kliniek beschikt over een eigen kolonie van proefdieren. ZAP-ers en assistenten beschikken over een eigen bureel; doctoraatsstudenten delen een gemeenschappelijke werkruimte. De onderzoekslokalen in de kliniek zijn relatief klein, onvoldoende geluidsdicht geïsoleerd en verouderd, maar een renovatie staat gepland. Er zijn onvoldoende kleedkamers beschikbaar. Er wordt vaak onvoldoende zorg gedragen voor het onderzoeksmateriaal door de medewerkers. Bovendien wordt dit onderzoeksmateriaal vaak inefficiënt ingezet. Bepaalde onderzoeksapparatuur voldoet niet aan de veiligheidsnormen, bv. het CT-platform. De protocollen voor infectiegevaar worden niet consequent toegepast. Er zijn geen professionele digitale patiëntendossiers beschikbaar. Tot slot wordt er geen gratis drinkwater beschikbaar gesteld voor het personeel.

Betreffende de arbeidsvoorwaarden genieten statutaire medewerkers van een gunstig loon- en verlofstelsel. Contractuelen ervaren echter geen gelijk loon voor gelijk werk. Er wordt geen transparant loonbeleid gevolgd. Het loonbeleid lijkt vooral gericht op maximaal 'kosten' drukken. Residents en interns ontvangen een fixed beursvergoeding ongeacht hun prestaties (o.a. geen vergoeding voor weekend- en wachtdiensten). Zij percipiëren zichzelf als 'goedkope arbeidskrachten'. Bij ZAP-ers en assistenten in dienstverband is – afhankelijk van de discipline - het wacht- en weekendwerk beheersbaar. Interns, residents en studenten rapporteren echter een structurele verstoring van de work-life balance. Werk- en rusttijden worden voor hen structureel niet gerespecteerd. Zwangere medewerkers worden onmiddellijk verwijderd van de werkvloer. Het volgen van opleidingen wordt wel gestimuleerd, maar gezien de hoge werkdruk wordt hier vaak van afgezien.

Inzake arbeidsrelaties worden de nieuwe, positieve beleidsimpulsen door de vakgroepvoorzitter DI09 zeer geapprecieerd. Recent werden ook nieuwe initiatieven ondernomen om connectie tussen de medewerkers te stimuleren. Dierenartsen beschikken echter over onvoldoende management skills om een kliniek te doen draaien. Bovendien heerst binnen de kliniek algemeen een sterk hiërarchisch bepaalde, directieve omgangscultuur. In bepaalde diensten wordt zelfs een zeer harde, confronterende stijl gehanteerd die als weinig respectvol en intimiderend wordt ervaren. Gevallen van grensoverschrijdend gedrag en ongewenst seksueel grensoverschrijdend gedrag (van seksueel getinte mopjes tot fysieke aanrakingen) met normvervangende en zonder correctie door omstaanders zijn dagelijkse praktijk op de werkvloer. Tot slot wordt er melding gemaakt van conflicten tussen bepaalde dierenartsen.

Bij de terugkoppeling van de resultaten van de deze bevraging wordt ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie geadviseerd om de audit door Arch, te continueren en de organisatie van de kliniek te professionaliseren. De werkdruk dient onder controle gebracht te worden met betere spreiding van de werklust, gecombineerd met bijkomende aanwervingen, zodat er opnieuw ruimte is voor onderwijs en onderzoek. Tot slot dient de gedragscode van de UGent vertaald te worden naar een ethische gedragscode voor een dierenkliniek.



De vicerector en logistiek medewerker zijn geschokt door deze uiteenzetting. Zij zijn zich ervan bewust dat de interns en residents, een categorie van net-afgestudeerde dierenartsen in opleiding tot specialist, momenteel in een soort van vacuüm opereren binnen de UGent, aangezien er geen duidelijk, regulerend kader voorhanden is. De heer De Moor, bestuurlijk-juridisch adviseur van de rector, werkt momenteel samen met de decaan van de faculteit Diergeneeskunde aan een afsprakenkader voor deze personeelscategorie. Dit afsprakenkader zal echter niet tegemoetkomen aan alle vastgestelde wanpraktijken uit deze risicoanalyse. Concreet rond de verbetering van de kliniekenwerking denkt hij dat er moet gekeken worden in de richting van goede voorbeelden binnen de humane universitaire ziekenhuizen.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) benadrukt dat de vakorganisaties gelijkaardige signalen opvangen vanuit overige klinieken binnen de faculteit Diergeneeskunde. Dit blijkt een faculteitsbreed probleem. Het A.C.O.D. wil een duidelijk plan van aanpak. Het is duidelijk dat het zo niet langer verder kan. Zij vragen om zo snel mogelijk een afspraak vast te leggen om samen te zitten met het facultair bestuur. De heer Coppieters (A.C.V. Openbare Diensten) en de heer Lobbestael (V.S.O.A.) sluiten zich hierbij aan.

***Het subcomité PBW neemt akte van de globale resultaten van de risicoanalyse psychosociale aspecten bij de kliniek Kleine Huisdieren.***

## **7.2. Terugkoppeling van de globale resultaten van de risicoanalyse psychosociale aspecten in de afdeling Grieks bij de vakgroepen Taalkunde (LW06) en Letterkunde (LW07)**

Mevrouw Grootvriendt licht de globale resultaten van de risicoanalyse psychosociale aspecten in de afdeling Grieks bij vakgroepen Taalkunde (LW06) en Letterkunde (LW07) toe. Deze risicoanalyse werd uitgevoerd op vraag van de werkgever n.a.v. een formeel collectief verzoek ingediend op 9 november 2022. In het verzoek wordt melding gemaakt van een toxische werksfeer, een angstcultuur, financiële malversaties en problemen rond wetenschappelijke integriteit. Niet alle medewerkers binnen de afdeling werden bevraagd; er werd gewerkt met een steekproef van 29 personen (medewerkers, ex-medewerkers en studenten). Tijdens de interviews werden de 5 A's (arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties) bevraagd waarbij de nadruk ligt op perceptie (hoe ervaren medewerkers hun werkplek?).

Wat betreft de arbeidsorganisatie fungeert het 'Hellenistenoverleg', dat maandelijks vergadert, als het belangrijkste communicatiekanaal binnen de afdeling die verspreid zit over 2 vakgroepen. Niettegenstaande dit overleg goed georganiseerd is en er ruimte is voor informeel contact, ervaren medewerkers binnen de afdeling toch een hoge drempel om zelf agendapunten aan te brengen. De afdeling beschikt over een takenlijst om de taakverdeling (bv. voordrachten, examentoezicht, ...) te regelen. Deze wordt op vrijwillige basis ingevuld, maar in de praktijk zijn het vaak steeds dezelfde medewerkers die bepaalde taken opnemen. Supervisors zouden hun medewerkers stimuleren om taken niet op te nemen. Bovendien is er niemand binnen de afdeling met het mandaat om taken toe te wijzigen indien nodig. Daarnaast worden taken met een academische waarde achter gesloten deuren behandeld, waardoor de takenlijst niet als correct verdeeld wordt gepercipieerd. De chaotische werkorganisatie, waarvan sprake in het formeel verzoek, is toe te schrijven aan 1 ZAP-er. De samenwerking met de afdeling Latijn verloopt niet altijd vlot.

Qua arbeidsomstandigheden beschikken de medewerkers over voldoende middelen en mogelijkheden om hun taken naar behoren uit te voeren.

Met betrekking tot de arbeidsinhoud ervaren de medewerkers een sterke intrinsieke motivatie. De werkdruk is hoog, gelieerd aan een competitieve academische setting. Het ontvangen van correcte en/of voldoende feedback is afhankelijk van de supervisor of promotor, maar het peer contact brengt vaak

soelaas. Ook de mentale belasting is afhankelijk van de supervisor of promotor. Een aantal medewerkers geven aan dat er geen aandacht is voor een gezonde work-life balance.

Betreffende de arbeidsvoorwaarden ervaren sommige medewerkers grote onzekerheid over verdere tewerkstelling. Er is onvoldoende transparantie over de beschikbare budgetten en betreffende het besteden van de werkingsmiddelen die aan een welbepaald project werden toegewezen. Deze financiële malversaties zijn helaas niet beperkt tot 1 ZAP-lid, maar wijd verspreid binnen de afdeling.

Inzake arbeidsrelaties heerst er een warme, collegiale en ondersteunende sfeer. Meningsverschillen worden echter niet altijd uitgesproken. De beslissingsbevoegdheid en inspraak van de medewerkers is beperkt. De samenwerking met bepaalde supervisors en ZAP-leden loopt niet goed.

Bij de terugkoppeling van de resultaten van deze bevraging wordt ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie geadviseerd om herstelgesprekken met de groep en individuele reflectiegesprekken met de ZAP-ers te organiseren, te werken aan een duidelijke structuur van de afdeling Grieks met aandacht voor doelen, rollen en procedures en om de communicatie te verbeteren d.m.v. een opleiding verbindende communicatie. Als collectieve preventiemaatregelen om herhaling te voorkomen dienen de leidinggevenden ondersteund en begeleid te worden (opleiding people management skills, feedback geven, ...). Er dienen procedures opgesteld te worden rond financieel beheer. Tot slot dient de samenwerking met de afdeling Latijn geoptimaliseerd te worden.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) informeert naar de verdere aanpak. De voorzitter antwoordt dat een actieplan zal worden opgemaakt. De decaan van de faculteit Letteren en Wijsbegeerte zal aangesteld worden als verantwoordelijke voor de opvolging van het actieplan

***Het subcomité PBW neemt akte van de globale resultaten van de risicoanalyse psychosociale aspecten in de afdeling Grieks bij de vakgroepen Taalkunde (LW06) en Letterkunde (LW07).***

### **7.3. Terugkoppeling van de globale resultaten van de formele interventie met individueel karakter in de afdeling Afrikanistiek bij de vakgroep Talen en Culturen (LW21)**

Mevrouw Grootvriendt stelt dat tijdens de vergadering van het subcomité PBW van 27 februari 2023 aangegeven werd dat op basis van herhaalde signalen na de in 2019 uitgevoerde risicoanalyse psychosociale aspecten bij de afdeling Afrikanistiek binnen de vakgroep Talen en Culturen (LW21) de werkgever de opdracht had gegeven aan IDEWE om een focusgroep te organiseren. De resultaten werden toen door de PAPsy toegelicht aan de werkgever, maar omdat vrijwel gelijktijdig een formeel verzoek met individueel karakter werd ingediend door een medewerker uit de afdeling, heeft de werkgever toen beslist om dit onderzoek af te wachten zodat op basis van de gezamenlijke informatie beslist kon worden welke acties nodig zijn om de geïdentificeerde knelpunten aan te pakken.

Niettegenstaande reeds verschillende interventies plaatsvonden en acties genomen werden om de moeilijkheden tussen de ZAP-leden onderling uit de weg te ruimen, blijft de fundamenteel verschillende visie op Afrikanistiek leiden tot spanningen, conflicten en frustraties binnen het team. Er is sprake van verschillende vormen van ongewenst gedrag (intimidatie, manipulatie, verbale agressie...). Dit beperkt zich helaas niet enkel tot de aangeklaagde in het formeel verzoek met individueel karakter.

De voorzitter stelt dat de opmaak van het actieplan lopende is. Ook hier is de decaan van de faculteit Letteren en Wijsbegeerte aangesteld als verantwoordelijke voor de opvolging van het actieplan.

***Het subcomité PBW neemt akte van de globale resultaten van de formele interventie met individueel karakter in de afdeling Afrikanistiek bij de vakgroep Talen en Culturen (LW21).***

## 8. ADVIES BIJ ONTWERPNOTA 'UITSTEL WELZIJSBEVRAGING'

Mevrouw Vanhecke licht de voorliggende ontwerpnota bondig toe.

Op 14 april 2023 besliste het Bestuurscollege om het projectvoorstel 'Risicoanalyse psychosociale aspecten a priori – Collectieve welzijnsbevraging 2023' goed te keuren. Tijdens de bespreking van deze beslissing op het managementoverleg van 17 april 2023 werden door diverse decanen en directeurs bezorgdheden geuit over de timing van de geplande bevraging waarvan de afname voorzien was van 15 mei tot 15 juni 2023. Omwille van de geplande grondige reorganisatie van de directies binnen de centrale administratie naar ondersteunende departementen en het besparingsplan wordt gevreesd dat de resultaten van deze bevraging, hoewel er wordt gevraagd naar een beleving van het welzijn gedurende het jaar voorafgaand aan de bevraging, zeer waarschijnlijk vooral betrekking zullen hebben op de huidige onrustige periode, waarin nog geen definitieve beslissing over de kerntakennota 2.0 is genomen en het voor de medewerkers nog onduidelijk is hoe de ondersteunende diensten zullen hertekend worden. Aldus is de kans reëel dat de resultaten niet representatief zullen zijn voor de bevroegde periode. Daarnaast zal de interpretatie van de resultaten bemoeilijkt worden, aangezien er – gezien deze specifieke omstandigheden – geen vergelijking mogelijk is met de eerder gedane bevragingen. Tot slot zullen er in de directies geen specifieke actieplannen kunnen worden opgemaakt, aangezien de diensten spoedig zullen hertekend worden en anders samengesteld zullen zijn. De vraag wordt gesteld of het wenselijk is om de directies die volop bezig zijn met een grote en moeilijke reorganisatie-oefening nog extra te belasten met de opmaak van een overkoepelend actieplan.

Het managementoverleg stelt omwille van bovenstaande bezorgdheden aan het Bestuurscollege voor om de welzijnsbevraging uit te stellen naar mei 2026. Op dat moment zal de nieuwe organisatiestructuur grotendeels ontwikkeld zijn en zullen de medewerkers kunnen bevroegd worden naar hun psychosociaal welzijn binnen hun nieuwe werkplek. Bovendien kan de uitgestelde welzijnsbevraging dan ook dienen als bronmateriaal voor de opmaak van het Globaal Preventieplan 2028-2032 (GPP 2028-2032). Deze koppeling van de welzijnsbevraging aan een nieuw GPP werd reeds in het verleden geopperd.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) stelt dat het A.C.O.D. geenszins akkoord kan gaan met dit voorstel tot beslissing. De enquête moest - zoals voorzien - ondertussen reeds gestart zijn. De leden van de vakorganisaties werden op geen enkel ogenblik ingelicht dat er een voorstel zou komen om de bevraging uit te stellen. Bijgevolg worden de afspraken, zoals gemaakt met het subcomité PBW, niet nagekomen. Dergelijke werkwijze is voor hen dan ook niet aanvaardbaar. De argumenten van het Bestuur dat de resultaten niet representatief en moeilijker interpreteerbaar zullen zijn, zijn geen valabele redenen om de bevraging niet te laten doorgaan. Integendeel, er zijn meerdere signalen die erop wijzen dat er momenteel nood is aan een bevraging. Hij verwijst o.a. naar de bezorgdheden omtrent de geplande besparingen en het recente intern rapport over grensoverschrijdend gedrag vanuit de OAP-geleding. Daarnaast dienen de resultaten van de bevraging meegenomen te worden in de geplande reorganisatie zodat de nodige organisatorische maatregelen kunnen worden genomen om een oplossing te bieden aan vastgestelde welzijnsproblemen. Tot slot komt de stelling in de nota dat de UGent aandacht heeft voor de signalen over de huidige onrust, en dat dit zal worden opgevangen via 'change management', een 'goede en gerichte communicatie' en een 'zorgzame benadering van de medewerkers' in de huidige context over als holle frases. Hij concludeert dat de UGent elke gelegenheid moet vastpakken om zicht te krijgen op het welbevinden van haar medewerkers. Het A.C.O.D. vraagt dan ook expliciet om de bevraging onverwijld uit te voeren.

De heer Coppieters (A.C.V. Openbare Diensten) en de heer Lobbestael (V.S.O.A.) stuiten zich aan bij het A.C.O.D.-standpunt.

De heer Vandenberghe merkt op dat indien het Bestuurscollege op 9 juni 2023 zou beslissen om de welzijnsbevraging toch te laten doorgaan, vanuit Trustpunt wordt aangegeven dat de periode van afname best verschuift tot na het zomerreces om communicatie en sensibilisering mogelijk te maken. Mevrouw Bouckenhove, vertrouwenspersoon, vraagt of de vakorganisaties een voorkeur hebben voor september of november 2023. De heer Eecloo (A.C.O.D.) begrijpt niet waarom de bevraging over de zomer dient getild te worden. De volledige opzet moest toch al klaar staan, dus kan er na de beslissing van het Bestuurscollege op 9 juni 2023 toch onmiddellijk opnieuw van start worden gegaan. De heer Vandenberghe verduidelijkt dat naar aanleiding van de vraag van het managementoverleg om de welzijnsbevraging uit te stellen de volledige voorbereiding bij Pulso en Trustpunt 'on hold' werd gezet. Alvorens de vraag tot uitstel voor te leggen aan het Bestuurscollege, diende ook het advies van het subcomité PBW ingewonnen te worden. De voorliggende ontwerpnota kon echter ten vroegste op deze vergadering geagendeerd worden. De heer Detombe, vertrouwenspersoon, voegt hieraan toe dat de communicatiecampagne een volledige maand in beslag neemt. Indien er na 9 juni 2023 onmiddellijk gestart wordt met de campagne, valt de bevraging midden in het zomerreces. De verlofperiode is in geen geval een ideaal moment van afname. Ook de stuurgroep en het expertenteam delen deze mening. In dat geval mist de UGent opportuniteiten voor een kwaliteitsvolle bevraging. Dergelijke enquête staat en valt immers met de responsgraad. Ook de voorzitter deelt dit standpunt.

De heer Eecloo geeft aan dat het zeker niet de bedoeling is dat de bevraging pas in de verlofperiode wordt afgenomen, maar wel om deze nu zo snel mogelijk op te starten. Volgens het communicatieplan dat voorlag op het subcomité PBW van 27 maart 2023 en rekening houdend met een start begin juni 2023, is een organisatie van zowel de communicatie als van de afname van de bevraging zelf tijdens de maand juni zeker nog mogelijk. De heer Eecloo stelt ook vast dat het Bestuurscollege reeds had beslist om de bevraging uit te voeren zoals afgesproken op het subcomité PBW maar dat blijkbaar vervolgens door anderen werd besloten dat dit toch (nog) niet zou worden uitgevoerd. Men kan echter nog steeds terugvallen op de oorspronkelijke beslissing van het Bestuurscollege en deze alsnog zo snel mogelijk uitvoeren. Als het Bestuur zou vinden dat het Bestuurscollege alsnog opnieuw dient te beslissen, dan blijft de heer Eecloo echter van mening dat 9 juni 2023 geen uitgangspunt hoeft te zijn. Het Bestuur heeft beslist om de bevraging (mogelijks) uit te stellen, dus moet het Bestuur er nu ook maar voor zorgen dat deze zo snel mogelijk wordt uitgevoerd. Desnoods kan er vandaag nog een extra vergadering van het Bestuurscollege bijeengeroepen worden. De voorzitter antwoordt dat dit geen optie is. Vóór 9 juni 2023 kan het Bestuurscollege hierover niet beslissen.

***Het subcomité PBW geeft negatief advies omtrent het uitstellen van de welzijnsbevraging.***

## **9. OPVOLGING PROJECT 'RESPECTVOL GEDRAG AAN DE UGENT'**

Mevrouw Vanhecke licht de stand van zaken omtrent het project 'Respectvol gedrag aan de UGent' toe aan de hand van een PowerPointpresentatie.

Het voorstel van afsprakenkader inzake 'relaties op het werk', waarvoor op de Raad van Bestuur van 3 maart 2023 een onderhandelingsmandaat met de vakorganisaties werd verkregen, werd ondertussen informeel en formeel onderhandeld op het Personeeloverlegcomité (POC). De geamendeerde versie zal voorgelegd worden ter goedkeuring op de Raad van Bestuur van juli of september 2023. Op 5 mei 2023 werd de gedragscode 2.0 voor een eerste keer voorgelegd aan de Raad van Bestuur. De ontwerptekst dient verder juridisch uitgespit te worden, waarna deze opnieuw zal worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur. De vernieuwde deontologische code wordt geagendeerd op de Raad van Bestuur van 2 juni 2023 met de vraag om een onderhandelingsmandaat met de vakorganisaties te verkrijgen. Verder werkt de werkgroep preventie aan een inventaris van alle bestaande opleidingen in het kader van 'respectvol gedrag'. Op deze manier trachten zij een overzicht te krijgen van wat momenteel

beschikbaar is en wat ontbreekt in het huidige aanbod met als doel een globaal, vernieuwd aanbod samen te stellen.

De werkgroep detectie volgt het pilootproject 'facultair meldpunt faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen' als aanvulling op de meldmogelijkheden bij Trustpunt' verder op. De rol van dit meldpunt wordt gedurende één jaar onderzocht en geëvalueerd om dan te beslissen of dit uitgerold wordt naar andere faculteiten.

Om de processen transparanter te maken werd door de werkgroep remediëring het proces van formele psychosociale interventie met collectief karakter uitgewerkt als piloot waarop momenteel de overige processen worden getransponeerd. Daarnaast worden een aantal tools ontworpen ter ondersteuning van proceswerking, o.a. een draaiboek en checklist voor de actoren en een portfolio met mogelijke remediërende maatregelen. Bovendien worden ook toolboxes ter ondersteuning van leidinggevenden en steunfiguren ingeval van een crisissituatie voorzien.

Door de werkgroep sanctionering werd een ontwerp van aanpassing van het tuchtreglement voorbereid dat zal voorgelegd worden op de Raad van Bestuur van 2 juni 2023 met de vraag om hierover een onderhandelingsmandaat met de vakorganisaties te verkrijgen.

Tot slot ging de werkgroep consolidatie en monitoring op 19 april 2023 van start. Zij bekijken hoe alle genomen acties in het kader van dit project geborgd kunnen worden in de bestaande werking van de instelling en hoe we dit willen monitoren.

Mevrouw Vanhecke komt ook kort terug op de nota van de OAP-geleding rond grensoverschrijdend gedrag aan de UGent. Zoals reeds aangehaald door de voorzitter kwam dit interne rapport tot stand na rondetafelgesprekken met een 120-tal jonge onderzoekers aan de UGent en staat dit los van het project 'Respectvol gedrag aan de UGent'. Het rapport zal samen met de managementreactie op 2 juni 2023 besproken worden op de Raad van Bestuur. In deze managementreactie wordt aangegeven hoe het Bestuur de door de OAP-geleding geformuleerde tekortkomingen in het beleid ten aanzien van doctorandi zal opnemen. De in de nota voorgestelde maatregelen om een positievere werkomgeving en werkcultuur te cultiveren, zullen onderzocht en verder uitgewerkt worden door verschillende entiteiten (Doctoral Schools, DPO, Internationaliseringsraad, ...) in samenspraak met de faculteiten. De in de nota opgenomen suggesties inzake grensoverschrijdend gedrag, meer bepaald de werking van de meldpunten, zullen grondig worden onderzocht met het oog op verdere uitwerking. Dit zal gebeuren binnen de werkgroepen preventie, detectie, remediëring, sanctionering en consolidatie binnen het project 'Respectvol gedrag aan de UGent'. In deze werkgroepen zetelen ook OAP-vertegenwoordigers.

***Het subcomité PBW neemt akte van de stand van zaken van het project 'Respectvol gedrag aan de UGent'.***

## **10. VARIA**

De voorzitter stelt dat binnenkort een effectmeting gepland staat bij de vakgroep Archeologie (LW02) naar aanleiding van de uitgevoerde risicoanalyse psychosociale aspecten en het finaliseren van het daaruit voortvloeiende actieplan. De betrokken vakgroep vraagt om deze effectmeting uit te stellen omdat er momenteel nog veel onduidelijkheid en onrust is omtrent de lopende verhuisbeweging. Bovendien heeft de uitval van een secretariaatsmedewerker en 2 onderwijsbegeleiders momenteel een grote impact op de werkdruk van het team.

De heer Eecloo (A.C.O.D.) is van mening dat de effectmeting moet kunnen doorgaan of dat minstens het aanbod moet gegeven worden aan de betrokken medewerkers.

De heer Coppieters (A.C.V. Openbare Diensten) merkt op dat op de portaal­site enkel nog de agenda van de eerstvolgende vergadering kan geraadpleegd worden. De historiek werd verwijderd. Mevrouw Van Laere bevestigt dit. Dit werd beslist door de cel Portaalbeheer. Op vraag van het departement Veiligheid wordt op de betreffende pagina wel vermeld dat de voorbereidende documenten van vorige vergaderingen via eenvoudig verzoek kunnen worden aangevraagd via [veiligheid@ugent.be](mailto:veiligheid@ugent.be). Leden van het subcomité PBW kunnen deze documenten te allen tijde raadplegen via de SharePoint. De heer Coppieters betreurt deze beslissing. De documenten zouden vrij toegankelijk moeten zijn voor alle UGent-medewerkers. Hij vraagt zich af of dit strookt met het huishoudelijk reglement van het subcomité PBW en de openbaarheid van bestuur. De heer Vandenberghe zal dit nakijken.

Mevrouw Grootvriendt deelt mee een formeel onderzoek met collectief karakter ontvangen te hebben vanuit de vakgroep Geologie (WE13).

De heer Vandenberghe deelt mee dat de vergadering van 29 juni 2023 door omstandigheden pas om 14u30 zal aanvatten.

De voorzitter sluit de vergadering om 17u15.

Namens het subcomité PBW,

De voorzitter

Het afdelingshoofd IDPBW

De secretaris

prof. M. Van Herreweghe

B. Vandenberghe

I. Van Laere