

Programma ACOD naar aanleiding van rectorverkiezingen

1. Vooraf

In 2021 zijn er opnieuw verkiezingen voor een duo van rector en vicerector. Net als in 2017 brengt ACOD, naar aanleiding van de rectorverkiezingen, haar visie op de toekomst van de universiteit.

Onder het voorbije rectoraat van rector Rik Van de Walle en vicerector Mieke Van Herreweghe is er rond personeelsbeleid en statuten heel wat in positieve zin veranderd aan onze universiteit: er kwam een nieuw loopbaanmodel voor het ZAP, een nieuw en verbeterd statuut voor het WP, een verbeterd bursaalreglement en een aanpassing aan de evaluatiemethode bij het ATP en de start van een statutarisatiecampagne bij het ATP. In het bijzonder maakte de hervorming van het ZAP-model ook in het buitenland heel wat furore, in die mate dat het systeem door sommigen het 'Ghent Model/Gentse Model' voor academia werd genoemd. Dit is uiteraard iets waarover we als UGent trots op kunnen zijn.

Ook als ACOD zijn we trots. Veel van deze veranderingen zijn kwesties waarover ACOD de voorbije jaren al campagne voerde. In het sociaal overleg wisten we een aantal van onze eisen te verwezenlijken. Het afstappen van een systeem van rigoureuze kwantitatieve evaluaties bij het ZAP. Een statuut dat meer bescherming biedt voor het WP, en hen bovendien een aanvullend pensioenplan geeft. Een nieuw bursaalstatuut dat bursalen heel wat meer rechten geeft. Een veel inhoudelijkere manier van omgaan met evaluaties bij ATP en een perspectief op statutarisering.

Het beleid van de afgelopen jaren is dus zeker de goede richting uitgegaan, maar veel zaken zijn nog niet afgewerkt. Voor ons is er een basis gelegd voor een 'Gents model' dat écht een complete omslag kan betekenen binnen het universitaire landschap. Dit 'Gentse model' moet de komende jaren verder uitgebouwd worden, zodat het een leidraad wordt voor een sterke, sociale en innovatieve universiteit die een voorbeeld kan zijn op internationaal vlak. Voor ons bestaat het Gentse model dan ook uit vijf basisprincipes die we in dit programma verder uitwerken:

- Een cultuur van vertrouwen bij functioneren en evaluaties. Wie goed functioneert, moet zeker zijn van een functionele loopbaan.
- Goede werkomstandigheden en sterke statuten voor iedereen die de universiteit mee vormgeeft, van de hoogleraar tot het schoonmaakpersoneel.
- Een financieringsmodel gebaseerd op een sterke publieke financiering en dat samenwerking tussen onderzoekers stimuleert, basisfinanciering voor elke onderzoeker.
- Toegang tot degelijke infrastructuur door ze te bundelen en te delen over onderzoeksgroepen heen. Een efficiënte en rationale organisatie van de instelling.
- Sterk inzetten op veiligheid en welzijn op de werkvloer.

Wij zijn ervan overtuigd dat deze vijf kernwaarden cruciaal zijn voor een wetenschappelijke instelling die kwaliteit en excellentie aflevert in onderzoek en onderwijs. Personeelsleden die het vertrouwen krijgen om hun werk te doen en die bovendien kunnen rekenen op de zekerheid van een sterk statuut en goede werkomstandigheden zullen kwalitatief hoogstaander werk afleveren. Door een omgeving te creëren waar welzijn, veiligheid cruciaal zijn, en waarbij een degelijke toegang tot de nodige middelen voor het onderzoek gegarandeerd is, kan de universiteit haar maatschappelijke rol inzake onderzoek, onderwijs en dienstverlening het best waarmaken.

We willen de duo's die zullen opkomen overtuigen verder werk te maken van het Gentse Model volgens die lijnen. We zullen ons programma aan alle duo's voorleggen, en hen vragen om een reactie. Die reactie zullen we integraal publiceren, en we zullen er ook onze commentaar op geven. Hiermee willen we een inhoudelijke bijdrage leveren aan de verkiezingsdebatten, en alle kiezers informeren over de standpunten van de kandidaten.

2. De structuur en organisatie van de Universiteit Gent

➤ Behoud van het participatief model

Aan de UGent bestaat een traditie van participatie van personeel en studenten in bestuurs- en adviesorganen, en dit op alle niveaus. We vinden deze vertegenwoordigers terug in de vakgroepgraden, faculteitsraden, adviesorganen, tot op het niveau van de Raad van Bestuur en het Bestuurscollege van de UGent. Hoewel deze participatiestructuur ook haar

beperkingen heeft – zo zijn ATP, bursalen, wetenschappelijk medewerkers en AAP sterk ondervertegenwoordigd in veel van die organen – wil ACOD dat participatief model behouden.

Net zoals bij de vorige rectorverkiezingen gaan er in bestuurskringen immers opnieuw stemmen op om het participatief model in te perken. Men gebruikt hierbij vaak het model van de 'efficiëntie': een kleinere Raad van Bestuur, liefst zonder al te veel vertegenwoordigers van personeel en studenten, zou 'sneller' en 'efficiënter' beslissingen kunnen nemen.

De vraag is echter wat er met die efficiëntie bedoeld wordt? Wil dat misschien zeggen dat men beslissingen moet kunnen nemen zonder rekening te houden met personeel en studenten? En wie zou er dan in zo'n bestuur moeten zitten? Politici, zoals in sommige andere overheidsinstellingen? Wordt de politieke vaudeville die de voorbije maanden plaatsvond in de Raad van Bestuur van de VRT dan binnenkort ook bij ons herhaald? Of gaan we op zoek naar mensen uit het bedrijfsleven of 'professionele bestuurders'. Weten zij hoe een universiteit écht functioneert?

Een andere piste die naar voren geschoven wordt, is het invoeren van een systeem van interne en externe bestuurders die daarvoor ook betaald worden. ACOD verzet zich principieel tegen de creatie van een kaste van betaalde bestuurders. Wij menen dat leden van de Raad van Bestuur hun engagement moeten opnemen om inhoudelijke redenen, niet omwille van de verloning.

Dit wil niet zeggen dat we geen manieren zien om het huidige model te verbeteren: nog meer dan nu moeten belangrijke discussies breder gevoerd kunnen worden binnen de universiteit. Er moet iets gedaan worden aan de onevenwichten tussen de verschillende personeelscategorieën. Al deze elementen moeten echter zorgen voor een uitbreiding van het participatief model, eerder dan het in te perken.

ACOD vraagt de kandidaten om het participatief model verder te verbeteren en uit te breiden. In geen geval mag het huidige participatief model afgebouwd worden, ook niet in de hoogste bestuursorganen. Er kan geen sprake zijn van het invoeren van betaalde mandaten voor bestuurders, en we moeten ons verzetten tegen een tendens van politieke inmenging in overheidsinstellingen.

➤ **Meer efficiënte en rationele organisatie van onderwijs en onderzoek**

De UGent is een verzameling van vakgroepen en onderzoeksgroepen die vaak naast elkaar werken.. 'Belangrijke' figuren die weinig respect tonen voor hun personeelsleden kunnen maar al te vaak hun gang blijven gaan. Die mentaliteit werd ook doorgetrokken in het vroegere systeem voor de rectorverkiezingen, waarbij door stemgewichten de stem van een professor tientallen keer zwaarder woog dan die van andere personeelscategorieën. Dit systeem is intussen aangepast naar een model dat meer gelijkheid invoert tussen de verschillende personeelscategorieën en de studenten.

Ook rond de organisatie van de universiteit zelf zijn er de voorbije jaren verschillende zaken verbeterd. Er is meer aandacht voor samenwerking tussen vakgroepen, soms zelfs over de faculteitsgrenzen heen. Er werden een aantal initiatieven genomen om ook de samenwerking tussen de centrale administratie en de faculteiten te verbeteren. Hier en daar werden initiatieven opgezet onderzoeksinfrastructuur te bundelen en te delen over verschillende groepen heen.

Die initiatieven zijn goed, maar ze zijn te zeldzaam en te vrijblijvend. ACOD pleit voor een verdergaande vorm van bundeling van onderzoeks- en onderwijsinfrastructuur over individuele onderzoekers, onderzoeksgroepen en vakgroepen heen. Een goed beheersysteem moet ervoor zorgen dat elke onderzoeker toegang krijgt tot deze infrastructuur voor het onderzoek dat hij/zij moet uitvoeren. Doordat infrastructuur efficiënter wordt gebruikt, is het gemakkelijker om te voorzien in onderhoud en upgrades, en kunnen onderzoekers steeds rekenen op de meest geavanceerde technologieën.

Hoewel het gedecentraliseerde organisatiemodel van de UGent zorgt voor een academische omgeving waarin vrij en ongedwongen onderzoek kan gebeuren toont het model meer beperkingen op het gebied van de administratieve en technische ondersteuning van de UGent. ACOD is voorstander van een andere organisatie van het ATP. Het algemene principe is dat ATP zou moeten worden aangeworven met een bredere taakomschrijving dan nu het geval is, en dat ATP-leden worden aangesteld op een hoger aggregatieniveau dan een vakgroep of bij één individueel ZAP-lid. Dit voorstel wordt verder uitgewerkt onder punt 3 van dit programma, bij het ATP-beleid.

ACOD meent ook dat leidinggevenden aan de universiteit specifiek geselecteerd en beoordeeld worden op hun leidinggevende capaciteiten, niet op hun wetenschappelijke of technische expertise. Ze moeten opgeleid worden, en ze moeten tijd krijgen hun taken als leidinggevende naar behoren uit te voeren. Leidinggevenden die op een problematische

manier omgaan met hun medewerkers, of die hun verantwoordelijkheden inzake welzijn en veiligheid niet voldoende opnemen, moeten daar snel op worden aangesproken. Ze moeten ondersteuning en vorming krijgen om die problemen op te lossen. Mocht blijken dat dit niet haalbaar is, moeten ze vervangen worden door leidinggevendenden die het wel kunnen.

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

➤ **Respect voor sociaal overleg**

Uit onderzoeken door de OESO en de internationale arbeidsorganisatie blijkt dat landen waar vakbonden sterk vertegenwoordigd zijn en waar collectief overleg over lonen en arbeidsvoorwaarden goed georganiseerd is en gerespecteerd wordt, de ongelijkheid kleiner is, lonen en arbeidsvoorwaarden beter zijn, en er meer aandacht is voor welzijn en veiligheid op het werk. Dit geldt ook voor individuele bedrijven en organisaties waar er respect is voor het sociaal overleg. Ook aan de UGent hebben we voorbeelden van hoe volgehouden sociaal overleg kan leiden tot goede sociale akkoorden: denk maar aan de vernieuwde statuten voor bursalen, WP, ATP en ZAP.

ACOD wil constructief meewerken aan een positief sociaal klimaat aan de UGent. Daarom vragen wij ook dat het toekomstige rectorale team aangeeft het sociaal overleg ten volle te willen respecteren, te stimuleren en te ondersteunen.

Concreet wil dit het volgende zeggen:

- Het principe moet zijn dat het bestuur de onderhandelingen met de vakorganisaties over lonen en arbeidsvoorwaarden en over alles wat direct of indirect een impact heeft op de organisatie van het werk op een ernstige en positieve manier benadert.
- Over ingewikkelde of gevoelige dossiers moet er uitgebreid informeel overleg komen tussen het bestuur en de vakorganisaties, dat tot doel heeft tot een onderhandelde oplossing te komen.
- Aan de bestuursorganen moeten onderhandelingsmandaten gevraagd worden die voldoende open zijn om echte onderhandelingen mogelijk te maken.
- De rector, als hoofd van de instelling, moet persoonlijk de formele onderhandelingen in het POC leiden, en de gesloten akkoorden actief verdedigen in alle bestuursorganen. Dit is het principe dat gehanteerd wordt aan zo goed als alle andere universiteiten
- Indien het sociaal overleg niet meteen tot een oplossing komt moet er een procedure komen om hiermee om te gaan. Het uitgangspunt moet zijn om er alles aan te doen om toch tot een akkoord in collectief overleg te komen.

De voorbije periode is gebleken dat vooral dit laatste punt moeilijk is: soms wordt het sociaal overleg 'ontweken' doordat bepaalde dossiers die onderhandelingsmaterie zijn toch niet standaard worden voorgelegd, of worden discussiepunten uit het sociaal overleg weggehaald om ze apart aan de Raad van Bestuur voor te leggen. Op die manier wordt het conflict tussen het sociaal overleg en de Raad gestimuleerd. We willen dan ook dat het nieuwe rectoraal team op zoek gaat naar een werkwijze om systematischer op zoek te gaan naar oplossingen binnen het sociaal overleg.

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

3. Personeelsbeleid

➤ **Naar een gedragen reorganisatie en echte doorgroeimogelijkheden voor het ATP**

In nauw overleg met de vakorganisaties heeft de UGent de voorbije jaren het ATP-beleid grondig hertekend. Na de massale omschakeling van tijdelijke contracten naar contracten van onbepaalde duur en de toekenning van een degelijk aanvullend pensioenplan aan alle contractuele personeelsleden, worden dit jaar opnieuw een aantal belangrijke wijzigingen doorgevoerd.

Zo wordt afgestapt van de tweejaarlijkse cycli met evaluaties en functioneringsgesprekken. Daar waar alles goed gaat, worden overbodige en soms onnodig stressvolle formele evaluatiemomenten zo maximaal mogelijk geschrapt en vervangen door een feedbackcultuur met permanente dialoog tussen medewerkers en leidinggevendenden. Daar waar er toch tekortkomingen worden vastgesteld, worden deze eerst besproken en wordt er een actief begeleid remediëringstraject opgestart om deze te verhelpen. Pas daarna vindt er een formele evaluatie plaats over het functioneren van het personeelslid. Hiermee wordt ook voor het ATP uitgegaan van vertrouwen in het goed functioneren van de medewerkers, een principe dat reeds was ingevoerd voor leden van het ZAP en het WP. Het is belangrijk dat voor deze nieuwe werkwijze vanaf de start de vereiste begeleiding en ondersteuning effectief wordt voorzien daar waar remediëring nodig is, en dat die situaties waar andere (bijvoorbeeld organisatorische) problemen op de dienst zich vroeger onterecht vertaalden in een negatieve beoordeling van een individueel functioneren met deze nieuwe werkwijze nu ook tijdig worden vastgesteld en correct worden aangepakt door het universiteitsbestuur. Ook zullen leidinggevendenden de nodige omkadering moeten krijgen om de omslag naar het nieuwe werken in vertrouwen te maken.

Een andere belangrijke recente wijziging is de keuze om een groot aantal structurele contractuele ATP-posities om te zetten naar statutaire functies. Voor een grote groep personeelsleden die voldoen aan de decretale voorwaarden voor vaste benoeming betekent dit dat hun arbeidsvoorwaarden verbeteren, terwijl de UGent hierdoor meteen ook een lagere personeelskost heeft. Dat principe moet verder worden uitgebreid zodat ook ATP-posities die momenteel nog op meer onzekere financiering worden tewerkgesteld kunnen worden gestatutariseerd. Hiertoe moet er een efficiënt en transparant financieel beleid worden ingevoerd aan UGent waardoor de talrijke kleinere onzekere financieringsstromen beter kunnen worden opgevolgd en ingezet om te komen tot een brede stabiele financiering voor alle activiteiten aan de UGent.

Er is echter ook nog een aanzienlijk aantal ATP-leden dat niet voldoet aan de decretale voorwaarden voor vaste benoeming. Aan diegenen onder hen die alsnog wensen statutair te worden moet UGent actieve ondersteuning bieden. Binnen de decretale grenzen moet het worden mogelijk gemaakt dat zij kunnen kandideren voor een statutaire vacature zonder het risico te lopen dat zij hun eigen positie kunnen verliezen, en zonder de verplichting om over te gaan naar een andere functie. Ook voor diegenen die uiteindelijk toch niet statutair konden worden of diegenen die niet wensen deel te nemen aan een externe selectieprocedure moeten de resterende verschillen in arbeidsvoorwaarden met statutaire personeelsleden worden weggewerkt. Concreet moet UGent voorzien in een gewaarborgd inkomen voor langdurig zieke contractuele personeelsleden.

Daarnaast is er ook nood aan een nieuwe organisatie van de UGent, zoals al toegelicht hierboven in deel 2 van dit programma. Het decentrale model en de manier waarop met personeelspunten wordt omgegaan zorgt er voor dat deze ATP-ondersteuning niet altijd op de meest efficiënte en kwaliteitsvolle manier wordt georganiseerd, maar wordt versnipperd over vakgroepen, en soms nog kleinere deeltentiteiten. Dit leidt er toe dat een aantal ATP-leden zich geblokkeerd voelen en niet de kansen krijgen om hun talenten verder te ontplooien in hun loopbaan aan UGent. De 'muren' van de verschillende deelstructuren en het onderlinge isolement verhinderen ook de samenwerking en de uitwisseling van goede praktijken en verbetervoorstellen, waardoor tot ieders frustratie telkens opnieuw individuele gebrekkige oplossingen moeten worden uitgevonden voor dezelfde vragen en problemen.

Hiertoe moet de werving van het ATP anders worden georganiseerd, met bredere taakomschrijvingen die rekening houden met toekomstige evoluties en een interessant en divers takenpakket bieden aan de medewerker, zonder dat er hierdoor onduidelijkheid ontstaat over wat er concreet wordt verwacht. Om de noodzakelijke kansen te kunnen bieden voor zowel professionalisering en specialisatie als voor bredere en diversere takenpakketten, moeten ATP-leden op een hoger aggregatieniveau worden aangesteld dan bij één vakgroep of bij één individueel ZAP-lid. Dat betekent niet noodzakelijk dat al deze ATP-leden fysiek zouden moeten worden samen gezet. Het is hierbij nodig dat er voldoende en duidelijke afsprakenkaders worden opgesteld zodat elke vakgroep en iedere onderzoeker weet welke dienstverlening kan verwacht worden van deze grotere diensten. Deze grotere diensten maken het ook eenvoudiger om te voorzien in een goede aansturing door professionele leidinggevendenden, daar waar de versnipperde leidinggevendende taken nu vaak een bijkomstigheid zijn naast vele andere verantwoordelijkheden.

Het principe van de onderlinge samenwerking en netwerking over de faculteiten en directies heen moet verder worden uitgebouwd zodat alle ATP-leden de mogelijkheid hebben om te leren van elkaar en zich verder te professionaliseren.

Tegelijk moet erover worden gewaakt dat deze hervormingen niet leiden tot een grotere werkdruk, maar moeten zij integendeel ook de huidige werkdruk helpen aanpakken. Zo dient deze reorganisatie de vervanging bij ziekte, verlof of andere afwezigheden te vergemakkelijken, met een verdere uitbouw van het huidige vlindersysteem als vertrekpunt. Ook zal erop moeten worden toegezien dat takenpakketten duidelijk en concreet blijven en taken op een open en correcte manier worden verdeeld met voldoende inspraak van alle betrokken personeelsleden. Er is geen plaats voor favoritisme. Tot slot zal er ook voldoende aandacht nodig zijn voor de menselijke context van collega's die het moeilijker hebben met deze hervorming, soms door vorige negatieve ervaringen.

ACOD vraagt de kandidaten erop toe te zien dat de omslag naar de nieuwe feedback- en remediëringcultuur in de praktijk wordt gebracht met de nodige ondersteuning en omkadering, en dat de statutarisering zo maximaal mogelijk wordt uitgebreid. Bij dit laatste is ook nood aan concrete compenserende maatregelen voor collega's die niet statutair kunnen worden, waaronder een uitgebreid gewaarborgd inkomen bij langdurige ziekte. Daarnaast vraagt ACOD ook een reorganisatie van een versnipperde naar een meer coherente inzet van de ATP-ondersteuning aan UGent waarbij ATP-leden hun talenten kunnen ontwikkelen en echte perspectieven krijgen om verder te groeien in hun loopbaan aan onze universiteit. Zinloze hindernissen zoals de huidige potentieelinschattingsproeven moeten worden weggenomen.

- **De uitrol en opvolging van het nieuwe UGent-reglement voor doctoraatsbursalen, de invoering van een evenwaardig statuut en een duidelijk kader voor de inzet van postdoctorale bursalen, en een actieve trekkersrol voor de verdere verbetering van het bursaalstatuut**

Begin 2021 werd het nieuwe UGent-reglement voor doctoraatsbursalen goedgekeurd. Dit treedt in werking vanaf het academiejaar 2021-2022. De belangrijkste verwezenlijking van dit nieuwe reglement is de garantie dat een startende doctoraatsbursaal bij positieve beoordeling van de doctoraatswerkzaamheden gedurende de volledige 4 jaar een doctoraatsbeurs zal toegekend krijgen. Vroegtijdige stopzetting kan enkel na een degelijke evaluatieprocedure waarbij de bursaal ook een beroepsmogelijkheid heeft bij een onafhankelijke beroepsinstantie.

Op deze termijn van 4 jaar zijn nog enkele uitzonderingen voorzien, bijvoorbeeld voor de overbrugging van de periode tot de start van een aangevraagd FWO-mandaat. Het is belangrijk dat deze uitzonderingen beperkt blijven tot die situaties waarvoor ze bedoeld zijn.

Voor postdoctorale bursalen moet een evenwaardig reglementair kader worden ingevoerd. Bovendien moet duidelijk worden vastgelegd in welke omstandigheden met een postdoctorale beurs kan worden gewerkt in uitzonderlijke afwijking van de contractuele tewerkstelling als postdoctoraal WP die de regel dient te zijn.

Daarnaast moet het bursaalstatuut verder versterkt worden, zodat bursalen volledig dezelfde rechten hebben als hun collega's in andere statuten. In de eerste plaats dienen zij gelijke sociale rechten op te bouwen, o.a. voor ziekte- of werkloosheidsuitkering en voor het latere pensioen, en dienen zij aanvullende pensioenrechten op te bouwen analoog aan hun collega's bij het WP.

UGent heeft met haar nieuwe beleid voor doctoraatsbursalen een voortrekkersrol opgenomen en kan deze nu inzetten om de nodige verdere stappen te zetten voor het verwezenlijken van deze verdere verbeteringen aan het bursaalstatuut op het Vlaamse en federale niveau.

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

- **WP & AAP: streven naar een statuut dat de beste aspecten in andere statuten combineert**

In 2019 werd aan de UGent een nieuw beleid ingevoerd voor het contractueel wetenschappelijk personeel. Voor alle contractuele WP-leden werd eenzelfde aanvullend pensioen voorzien als datgene dat in 2016 al werd ingevoerd voor het contractueel ATP. Ook voor het contractueel WP werden deze aanvullende pensioenrechten retroactief toegekend vanaf

2016. Een contract van onbepaalde duur met lange termijnperspectief werd de regel, behalve voor die WP-contracten die bedoeld zijn voor onderzoekers die werken aan hun doctoraat (analoog aan een assistentschap of een FWO-aspirantschap) of die hun postdoctoraal CV uitbouwen met het oog op hun verdere loopbaan (analoog aan een doctor-assistentschap met hoofdzakelijk onderzoeksopdracht of een FWO postdoctoraal mandaat).

Er is nood aan een flankerend financieel beleid waarbij centrale ondersteuning wordt geboden aan budgethouders en onderzoeksgroepen zodat geen verworven onderzoeksmiddelen verloren gaan maar deze juist zo efficiënt mogelijk worden ingezet. Ook dient er een solidariteitsmechanisme te worden uitgewerkt waarmee bijvoorbeeld korte termijn overbruggingen mogelijk zijn tussen verschillende projectfinancieringen.

Hiermee kunnen de resterende incentives voor budgethouders worden weggenomen om toch nog te proberen onterecht gebruik te maken van tijdelijke vormen van tewerkstelling als contractueel WP wanneer niet aan de inhoudelijke voorwaarden daarvoor is voldaan. We stellen immers vast dat het uitblijven van een dergelijk flankerend beleid het nieuwe WP-beleid dreigt uit te hollen.

Ook voor AAP-leden moeten de arbeidsvoorwaarden worden verbeterd. Ook voor die collega's die uiteindelijk nooit vast worden benoemd en geen recht hebben op een overheidspensioen voor een jaren als AAP-lid moet een degelijk aanvullend pensioen worden voorzien analoog aan dat van hun contractuele collega's. En net als dit moet gebeuren voor contractuele ATP- en WP-leden moet ook voor het AAP worden voorzien in een uitgebreid gewaarborgd inkomen bij langdurige ziekte. De inzet van het onzekere statuut van praktijkassistent moet maximaal worden beperkt en vervangen door betere statuten.

ACOD vraagt de kandidaten zich te engageren om het nieuwe WP-beleid te versterken door een degelijke centrale omkadering te voorzien waarmee de tewerkstelling van onbepaalde duur niet verwordt tot een loze belofte maar in de praktijk verder wordt verankerd. Voor zowel contractueel WP als AAP moet een uitgebreid gewaarborgd inkomen worden voorzien bij langdurige ziekte. Ook voor AAP moet er een aanvullend pensioen komen, en het gebruik van het statuut van praktijkassistent moet verder worden beperkt en vervangen door betere tewerkstellingsstatuten.

➤ ZAP

De voorbije jaren is het ZAP-beleid grondig hervormd. Er werd afgestapt van het systeem van gepersonaliseerde doelstellingen, dat werd vervangen door een nieuw ZAP-loopbaanmodel. Dit nieuwe model dat een voorbeeld is voor vele binnen- en buitenlandse universiteiten – is gebaseerd op vertrouwen en geeft ZAP-leden de mogelijkheid om zelfstandig hun loopbaan uit te bouwen en waar nodig bij te sturen, met begeleiding en ondersteuning door collega's die voldoende zicht hebben op hun onderwijs- en onderzoeksactiviteiten.

Voor ACOD blijft een verruiming van het ZAP-kader belangrijk om de stijgende onderwijsopdracht te verdelen over meerdere schouders, en om kwaliteitsvol onderwijs te blijven bieden aan groepen studenten van aangepaste grootte.

Ook moet het statuut van ZAP geherwaardeerd worden. Er moet maximaal ingezet worden op voltijdse, vaste mandaten. ZAP-ers zonder vast perspectief, of die omwille van deeltijdse tewerkstelling schatplichtig zijn aan anderen, hebben het moeilijk om werkelijk 'zelfstandig' hun onderzoekslijn uit te bouwen. Daarnaast blijven we ons verzetten tegen tendensen die de vaste benoeming van ZAP verder willen afbreken. In tegendeel: het huidige tenure-tracksysteem, waarbij beginnende proffen de eerste vijf jaar geen zekerheid hebben op een vaste benoeming is reeds een aantasting van het ZAP-statuuut.

Er moet ook gekeken worden naar de taakomschrijving van ZAP: er moet voldoende ondersteuning zijn zodat proffen zo weinig mogelijk te maken krijgen met administratieve overlast. Maar er moet ook aandacht zijn naar de leidinggevende taken van ZAP: al te vaak worden leidinggevende posities automatisch toegekend aan onderzoekers met een sterke onderzoeksoutput, zelfs wanneer zij de nodige HR-compententies niet bezitten. Ze kunnen ook niet altijd rekenen op ondersteuning en opleiding om ze te verwerven. Deze competenties worden ondertussen ook meegenomen in de nieuwe manier waarop ZAP-leden worden geëvalueerd, maar verdere stappen zijn mogelijk en nodig. ZAP moet het onderzoek in de eerste plaats inhoudelijk coördineren: praktische coördinatie en opvolging van medewerkers moet gebeuren door mensen die daar specifieke kwaliteiten voor hebben.

Tenslotte is er ook in het vernieuwde loopbaanmodel blijvende aandacht nodig voor de work-life balance van ZAP: het kan niet als normaal worden beschouwd dat proffen soms 50-60u per week moeten werken, en vaak te weinig tijd hebben

voor hun persoonlijk en gezinsleven of voor andere zaken buiten het werk. Door weg te gaan van het systeem van de gekwantificeerde gepersonaliseerde doelstellingen werd al een belangrijke stap gezet, maar een verdere ondersteuning en het ontlasten van andere taken naast onderwijs en onderzoek moeten de hoge werkdruk die in de praktijk nog steeds bestaat verder aanpakken.

Meest in het oog springend is daarbij het vele zinloze werk dat nu nog gebeurt voor het verwerven van competitieve onderzoeksfinanciering. Uit de selectieverslagen van financieringsoproepen blijkt duidelijk dat het overgrote deel van de ingediende onderzoeksvoorstellen minstens steunbaar is. Het vertrouwen in de competentie van het eigen personeel dat de kern vormt van het nieuwe loopbaanmodel staat haaks op deze eindeloze *bellum omnium contra omnes*. De UGent moet dan ook, naar analogie met recente ontwikkelingen in die zin aan andere Vlaamse instellingen, grondig onderzoeken hoe een vorm van betekenisvolle niet-competitieve basisonderzoeksfinanciering kan worden ingevoerd en dit minstens voor de eigen middelen (BOF en defiscaliseringsmiddelen).

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

➤ **Insourcing**

Aan de UGent worden heel wat ondersteunende diensten (schoonmaak, ICT, technisch onderhoud, ...) uitbesteed aan externe onderaannemers. Vaak gaat dit ten koste van de kwaliteit van de aangeboden dienstverlening én van de arbeidsomstandigheden van de mensen die deze taken moeten uitvoeren. Dure consultants vragen ook veel geld voor taken die even goed door eigen UGent-personeel kunnen worden uitgevoerd.

Het voorbije jaar werden de arbeidsomstandigheden van de collega's die in onderaanneming instaan voor de schoonmaak aan UGent door ACOD onder de aandacht gebracht. Wij vragen dat deze collega's volwaardige UGent-ers worden en willen de garantie dat zij dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als andere UGent-collega's. De aanvankelijke keuze van het universiteitsbestuur om deze betere arbeidsvoorwaarden te proberen realiseren via een nieuwe uitbesteding neemt niet weg dat alsnog tot insourcing moet worden overgegaan indien blijkt dat op deze manier niet dezelfde arbeidsvoorwaarden worden bekomen als voor de personeelsleden die rechtstreeks bij UGent tewerkgesteld zijn.

Ook voor andere momenteel nog uitbesteede functies die dagelijks in de gebouwen van de UGent werken moet er worden gegarandeerd dat de betrokken personeelsleden (minstens) dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als de andere UGent-personeelsleden.

De UGent moet de eigen regels die externe collega's benadelen die op onze campussen tewerkgesteld zijn onmiddellijk opheffen, en bijvoorbeeld terug mogelijk maken dat zij aan dezelfde prijzen als het UGent-personeel kunnen gebruik maken van het aanbod in onze resto's en cafetaria's.

ACOD vraagt dat de kandidaten zich engageren tot een doorgedreven (her-)insourcing. Er moet gesnoeid worden in de vele dure consultancyopdrachten die ook door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Structurele taken moeten terug in eigen beheer worden genomen. De mensen die dagelijks in de gebouwen van de UGent werken, zoals het schoonmaakpersoneel of technisch onderhoudspersoneel, moeten volwaardige UGent-ers worden. Voor uitzonderlijke taken en opdrachten die nog in onderaanneming zouden worden uitgevoerd moet de UGent garanderen dat de betrokken personeelsleden minstens dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechten genieten als het eigen UGent-personeel. UGent moet ook zelf dezelfde rechten toekennen aan de collega's die in onderaanneming op onze campussen werken, o.a. door onmiddellijk terug mogelijk te maken dat deze collega's aan dezelfde voorwaarden als de eigen UGent-personeelsleden kunnen gebruik maken van het aanbod in onze resto's en cafetaria's.

➤ **Degelijke omkadering voor telewerkers en niet-telewerkers**

Voorheen werd telewerk, hoewel reeds enkele jaren een recht voor wie telewerkbare taken heeft in het takenpakket, niet altijd en overal even vlot toegestaan. Nog te veel ontbrak het sommige leidinggevenden aan vertrouwen in hun personeelsleden dat deze hun werk echt wel even goed doen wanneer dit niet op de gewoonlijke UGent-werkplek gebeurt.

De coronacrisis heeft dit alles echter krachtig door elkaar geschud. Het verplichte corona-telewerk – maandenlang zonder rechtstreeks contact met collega's behalve via de zoveelste online videoconferentie, en met vaak tegelijkertijd de opname van zorgtaken voor bvb kinderen die niet naar school kunnen – is voor heel wat personeelsleden bijzonder zwaar en is zeker geen voorbeeld van hoe telewerk in de toekomst kan of hoort te zijn. Toch heeft deze crisis duidelijk gemaakt aan vele leidinggevend en personeelsleden dat telewerk veel ruimer mogelijk is dan gedacht, en dat vertrouwen in de medewerkers zeker op zijn plaats is – ook wanneer zij telewerken. Eens de verplichting en de moeilijk werkbaar cumulatief met zorgtaken na corona zijn weggefallen zullen de positieve kanten van het recht op telewerk – die tussen al het andere door ook konden worden ervaren – ervoor zorgen dat dit voor velen een verworven belangrijke stap vooruit zal zijn geworden voor (in normale tijden) een gezondere balans werk-privé.

ACOD vraagt dat het beleid van het verkozen rectorale duo actief dit recht op telewerk ondersteunt voor de medewerkers die op vrijwillige basis wensen te telewerken. Een transparante en evenwichtige verdeling van telewerkbaar en niet-telewerkbaar taken binnen de verschillende teams – in overleg met alle teamleden – moet hieraan bijdragen. De streef- en weigerachtige benadering van telewerk die een beperkt aantal leidinggevend zijn blijven hanteren – zelfs tijdens de coronacrisis – moet worden bijgestuurd. Andere diensten moeten worden ondersteund zodat zij niet terug vervallen in de onredelijke telewerkbeperkingen van voor de crisis.

Daarnaast blijft er nog een belangrijke universiteitsbrede tekortkoming die dringend moet worden weggewerkt. De UGent bespaart op korte en langere termijn op bepaalde uitgaven doordat meer personeelsleden een groter deel van hun tijd telewerken. Daartegenover staat echter dat een deel van deze kosten nu in de feiten door de werknemers zelf worden gedragen, tot op heden zonder dat deze werkgeld op een afdoende wijze door UGent worden vergoed. Niet alleen wordt de terugbetaling soms zonder meer geweigerd van effectief voor het werk noodzakelijke en door de personeelsleden met eigen geld voorgeschieden aangekocht bureaumateriaal. Ook worden telewerkers geconfronteerd met tot op heden niet vergoede extra kosten voor elektriciteit, verwarming, internet en andere indirecte uitgaven die door de werkgever horen te worden gedragen. Wij vragen dat het verkozen rectoraal duo een oplossing voorziet waarbij alle kosten – zowel directe uitgaven voor het werk als indirecte extra uitgaven van het personeelslid – op een volledige en fiscaal correcte manier worden vergoed door UGent. Een substantiële forfaitaire telewerkvergoeding is een belangrijk onderdeel van een dergelijke oplossing als vergoeding voor indirecte of moeilijk toewijsbare kosten, naast het vlot ter beschikking stellen van alle specifiek voor het werk noodzakelijke arbeidsmiddelen.

Ook voor de beperkte groep personeelsleden die nagenoeg geen enkele telewerkbaar taak hebben in hun takenpakket moeten inspanningen worden gedaan om op een evenwaardige manier te komen tot een (buiten corona-tijden) verbeterde balans werk-privé. Concreet kan dit worden gerealiseerd door – analoog aan sommige andere werkgevers – extra verlofmogelijkheden toe te staan aan deze collega's.

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

4. Welzijn op het werk

➤ Een veilige werkomgeving en degelijke infrastructuur

Elk personeelslid moet kunnen werken in comfortabele, veilige en gezonde omstandigheden. Vele gebouwen zijn verouderd en zijn niet altijd aangepast aan het werk dat er nu gebeurt. Hoewel er inspanningen worden gedaan loopt de UGent nog steeds achter op haar wettelijke verplichtingen rond veiligheid en preventie op het werk. Zo is er in de praktijk nog steeds een achterstand in te halen bij het opmaken van risicoanalyses van de werkplekken. De UGent overtreedt hiermee niet alleen de wetgeving, maar dit zorgt er ook voor dat er onvoldoende kennis en bewustzijn is over de risico's die medewerkers lopen op hun werkplek. Dit wordt ook duidelijk naar aanleiding van de incidenten met risico op zeer ernstige gevolgen die zich van tijd tot tijd blijven voordoen. Op die manier kan een preventiebeleid niet voldoende efficiënt worden ingezet.

Er blijft nood aan een ambitieus actie- en investeringsplan om de gebrekkige infrastructuur aan te kunnen pakken en om te kunnen voorzien in degelijk en ergonomisch materiaal. De achterstand van de voorbije jaren moet versneld worden weggewerkt: hiervoor moeten voldoende middelen worden ingeschreven in de begroting, en er moeten voldoende personeelsleden worden aangetrokken om dit te uit te voeren.

Om elk personeelslid te helpen veilig en gezond te werken ijveren we ook voor lokale veiligheidsverantwoordelijken op elke werkplek, die de opleiding, tijd en middelen krijgen om lokaal te werken aan preventie en bescherming op het werk. Bovendien moeten leidinggevendenden voldoende opgeleid en begeleid worden om ook aandacht te hebben voor hun rol in het preventiebeleid.

ACOD vraagt de kandidaten zich te engageren om de achterstand in de investeringen in preventie en bescherming versneld weg te werken. Er moeten concrete middelen worden voorzien om dit te kunnen doen. Daarnaast moet werk gemaakt worden van een netwerk van lokale veiligheidsverantwoordelijken op elke werkplek en van een aangepaste opleiding voor leidinggevendenden.

➤ **Inzetten op psychosociaal welzijn**

De voorbije jaren werden de bestaande kanalen voor melding van en begeleiding bij problemen rond psychosociaal welzijn verder versterkt. Zo werd het departement psychosociaal welzijn uitgebouwd en werd trustpunt opgericht. Ook het netwerk van decentrale antennes werd na een positief beoordeeld pilootproject permanent verankerd. Er werden formele verantwoordelijkheden rond psychosociaal welzijn toegewezen binnen de hiërarchische lijn, en er wordt een verplichte opleiding rond dit thema ingevoerd voor alle leidinggevendenden.

Tegelijk blijft er nood aan een duidelijke en consequent toegepaste werkwijze voor de opvolging door de werkgever van de gesignaleerde problemen en klachten. Het moet duidelijk zijn binnen de hiërarchische lijn wie ingrijpt bij conflictsituaties, met eerst al eenvoudigweg het aanspreken van de betrokkenen op manifest verkeerd gedrag, of op gedrag dat (mogelijks onbedoeld) een negatief effect heeft op anderen.

Daarnaast moet sneller en effectiever worden overgegaan van vastgestelde individuele problemen naar structurele oplossingen (bijvoorbeeld m.b.t. stress, burn out, ...). Er moeten meer (o.a. personele) middelen ter beschikking worden gesteld om dit op te nemen.

Organisatorische problemen die de oorzaak blijken van vastgestelde psychosociale problemen, spanningen en conflictsituaties (bijvoorbeeld onderbezetting, problematische aansturing, ...) moeten snel en effectief worden aangepakt. Ook hiervoor moeten de nodige middelen worden voorzien, en moet duidelijk zijn wie verantwoordelijk is voor de beslissing en opvolging.

Voor de aanpak en opvolging van individuele dossiers moet een paritair samengesteld comité personeelszaken worden opgericht waar voor deze dossiers in alle vertrouwelijkheid naar een effectieve en gedragen oplossing zou kunnen worden gezocht, die daarna ook effectief worden uitgevoerd.

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

5. Een sterke en sociale universiteit: een voortrekker in de maatschappij

➤ **Een verhoging van de publieke financiering van het hoger onderwijs én een ander financieringssysteem**

Het overgrote deel van de inkomsten van de Universiteit Gent is afkomstig van de overheid. Een deel van die financiering zijn de werkingsmiddelen (de zogenaamde '1^{ste} geldstroom'): de basisfinanciering die de Universiteit krijgt voor haar dagdagelijkse werking en voor de organisatie van onderzoek en onderwijs. Daarnaast komt ook heel wat van de competitieve onderzoeksfinanciering vanuit de overheid. Deze middelen zijn zwaar ontoereikend: hoewel het hoger onderwijs steeds meer taken toebedeeld krijgt, daalt de financiering per student systematisch.

Onvolledige indexeringen, nieuwe taken zonder dat er nieuwe financiering tegenover staat, maar ook rechtstreekse besparingen zijn hiervan de oorzaak. Ook de huidige Vlaamse regering heeft opnieuw fors bespaard op het hoger onderwijs: twee 'kliks' werden niet toegekend, wat een besparing betekent van ongeveer 70 miljoen €/jaar. Sinds 2008 hebben opeenvolgende regering zo'n 600 miljoen bespaard op het hoger onderwijs. Alleen al voor de UGent gaat het over meer dan 110 miljoen € die we jaarlijks mislopen binnen de eerste geldstroom.

Wij vragen dat het rectoraal team offensiever is in het aanklagen van de besparingen op het hoger onderwijs. Toen de onderwijsvakbonden in maart 2019 staakten tegen de besparingen in het onderwijs, noemde de rector deze actie voorbarig, vanuit de andere universiteitsbesturen was helemaal geen reactie op te tekenen. Resultaat: toenmalig minister van onderwijs Crevits verklaarde enkele dagen later in de Zevende Dag dat er voor de universiteiten geen tekorten zijn, want zij klagen niet. Het is dus belangrijk dat ook de rector de tekorten in het hoger onderwijs systematisch aanklaagt.

Naast meer publieke middelen voor het hoger onderwijs pleiten wij ook voor een radicaal ander financieringssysteem. Vandaag investeert Vlaanderen vooral in bedrijfsggericht onderzoek, vooral dan in de vorm van subsidies voor bedrijven. Er is een dringende noodzaak om ook het onderzoek in de publieke onderzoeksinstellingen, zoals de universiteiten, meer te ondersteunen.

Daarnaast lijkt het er wel op dat elke opeenvolgende minister voor onderwijs of wetenschapsbeleid, van zodra er wat budget is, liever zelf één of meerdere nieuwe financieringskanalen opricht, eerder dan de tekorten bij de huidige financieringskanalen op te lossen. Wij willen dat de regering stopt met het voortdurend lanceren van nieuwe initiatieven en subsidiekanalen, die telkens ook voor extra administratieve overlast zorgen voor de universiteiten. We willen dat het beschikbare geld in de plaats daarvan besteed wordt aan de bestaande financieringskanalen, in de eerste plaats de eerste geldstroom naar de universiteiten.

Daarnaast moet het financieringsmodel van die eerste geldstroom grondig wijzigen. Er moet een einde komen aan het huidige systeem dat gebaseerd is op concurrentie tussen de instellingen, en op kwantitatieve outputcijfers. Er moet een systeem komen van basisfinanciering dat tot op het niveau van individuele onderzoekers doorgetrokken wordt. Hevel budgetten voor fundamenteel onderzoek integraal over naar de instellingen en geef elk ZAP-lid om de paar jaar sowieso financiering voor een doctoraatsstudent, eerder dan hen te verplichten elk jaar tientallen onderzoeksvoorstellen te schrijven die uiteindelijk toch tot hetzelfde resultaat leiden. Sluit convenanten af tussen de universiteiten en de regering, waarbij financiering voor onderzoek en onderwijs op lange termijn gegarandeerd wordt, en waarbij niet jaarlijks wordt geknibbeld op indexeringen en 'kliks'. Zorg ervoor dat die convenanten stimulansen geven tot duurzame samenwerking tussen de universiteiten.

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

➤ De rol van de Universiteit in de maatschappij

Een universiteit is geen geïsoleerde omgeving die losstaat van de rest van de maatschappij. Maatschappelijke evoluties en politieke beslissingen hebben een grote impact op de manier waarop de universiteit zich kan organiseren, en hoe ze gefinancierd wordt. Het is dan ook belangrijk dat de universiteit deelneemt aan het maatschappelijke debat om haar belang als publiek gefinancierde onderzoeks- en onderwijsinstelling te expliciteren en te promoten.

De voorbije jaren zijn er heel wat voorbeelden geweest die aangetoond hebben hoe belangrijk die rol is. Tijdens het klimaatdebat is gebleken dat het onderzoekers aan publiek gefinancierde universiteiten zijn die de nodige wetenschappelijke bewijzen rond klimaatsverandering hebben aangeleverd, en die aandringen op dringende actie. Universiteiten zijn de bakermat van talloze technologieën die het mogelijk moeten maken om te komen tot een radicale reconversie naar een economisch model waarbij de noden van de mens in overeenstemming kunnen worden gebracht met de draagkracht van de natuur.

Tijdens de coronacrisis bleek dat heel wat van de wetenschappelijke kennis over het virus te vinden was bij onderzoeksgroepen aan onze universiteiten. Heel wat wetenschappers speelden een belangrijke rol als adviseur bij politieke beslissingen, nog meer onderzoekers deden het noodzakelijke onderzoek om die adviezen een sterke

wetenschappelijke basis te geven. Het overgrote deel van het onderzoek naar de vaccins tegen corona werd gefinancierd door publieke middelen, en universiteiten speelden een cruciale rol in de ontwikkeling van die vaccins.

Het belang van universiteiten en publiek gefinancierd onderzoek is dus meer dan duidelijk: dit moet ook worden uitgespeeld in de maatschappelijke debatten rond de financiering van universiteiten, en hun rol in de maatschappij. De UGent moet zich profileren als een voortrekker in belangrijke maatschappelijke evoluties waartoe ze vanuit haar expertise en vanuit een kritische en wetenschappelijke houding een substantiële bijdrage kan leveren, en zich profileren als een sterke en sociale universiteit.

ACOD vraagt de kandidaten om de maatschappelijke rol van de universiteit te ondersteunen. De UGent moet zich profileren in belangrijke maatschappelijke debatten en moet het belang van hoger onderwijs en publiek gefinancierd onderzoek promoten. De UGent moet een voortrekker zijn in progressieve evoluties in de maatschappij en zich profileren als een sterke en sociale universiteit.

➤ **Strijd tegen seksisme, racisme, LGBTQI-fobie, en andere vormen van discriminatie**

De UGent is niet immuun voor het seksisme, racisme en de LGBTQI-fobie die jammer genoeg nog steeds sterk aanwezig is binnen onze maatschappij. De voorbije jaren zagen we hiervan een aantal pijnlijke voorbeelden. De rol die een aantal studentenvertegenwoordigers en studentenorganisaties speelden binnen het extreemrechtse Schild en Vrienden, en de herhaaldelijke homofobe, transfobe, seksistische en racistische incidenten met het KVHV, een studentenkring die nota bene gesubsidieerd wordt door de UGent.

Hoewel de vrije meningsuiting hoog in het vaandel dragen, trekken we toch een grens wanneer deze misbruikt wordt om aan te zetten tot haat en discriminatie tegen vrouwen of minderheidsgroepen. Seksisme, racisme en LGBTQI-fobie hebben geen plaats aan de UGent. Het zijn uitingen van discriminatie die niet zomaar onschuldig zijn: het tolereren ervan zorgt ervoor dat sommigen deze ideeën ook de in praktijk brengen tegenover medestudenten en personeelsleden. Dit zorgt ervoor dat de UGent een gevaarlijker omgeving wordt voor vrouwen, mensen met een migratieachtergrond en LGBTQI-mensen. We willen dan ook dat het rectoraal team en het universiteitsbestuur sterker optreedt tegen deze vormen van discriminatie.

Discriminatie in onze maatschappij komt aan onze universiteit ook op een andere manier naar voren: hoe hoger het salaris, en hoe verder in de carrière onderzoekers zitten, hoe minder vrouwen en hoe minder vertegenwoordigers van etnische minderheden. Wanneer we kijken naar andere kansengroepen, zien we een gelijkaardig fenomeen: mensen met een migratie-achtergrond, mensen uit een minder sterk sociaaleconomisch milieu en mensen met een handicap zijn ondervertegenwoordigd aan de UGent, zeker in de 'betere' jobs. Ook bij studenten zien we een gelijkaardig fenomeen: hoewel vrouwen weliswaar min of meer gelijk vertegenwoordigd zijn op de lesbanken, zijn andere kansengroepen (mensen met een migratie-achtergrond, mensen uit zwakkere sociaal-economische milieus....) sterk ondervertegenwoordigd.

We vragen dat de universiteit ook op dat vlak meer inzet op diversiteit. Er moeten kansen gecreëerd worden voor mensen uit ondervertegenwoordigde groepen: onze universiteit moet, op alle niveaus, een weerspiegeling zijn van de maatschappij waarin ze opereert. Hoewel dit inderdaad niet alleen de verantwoordelijkheid is van de UGent, dient zij toch de nodige investeringen te doen om daar waar mogelijk toch een verschil te maken. Tenslotte vragen we dat de werkcondities voor die jobs waar minderheidsgroepen en vrouwen oververtegenwoordigd zijn worden verbeterd, ook door het insourcen van de schoonmaaksector.

De kandidaten moeten werk maken van een beleid dat tot een ware cultuuromslag zal leiden. Er moet een einde komen aan discriminatie en aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen en kansengroepen. Tegelijk moet er sterker en duidelijker opgetreden worden tegen racisme, seksisme en LGBTQI-fobie aan onze universiteit.

➤ **Duurzaamheid**

Een universiteit die gericht is op de toekomst moet ook duurzaamheid hoog in het vaandel dragen, en dit op verschillende vlakken: aandacht hebben voor onze leefomgeving en het milieu, mobiliteit, maar ook een voortrekkersrol opnemen op het gebied van sociale duurzaamheid. De universiteit kan en moet hier zelf een rol in spelen met haar eigen beleid, maar moet ook van onderaannemers, leveranciers en partnerinstellingen eisen dat ze respect tonen voor duurzame ecologische principes, correcte werkomstandigheden en sociaal overleg binnen hun onderneming

De ontwikkeling van een duurzaamheidsbeleid komt vaak in conflict met de beperktheid van de middelen waarover de universiteit beschikt. De UGent moet daarom ook de overheid op haar verantwoordelijkheid wijzen, en financiering vragen om een duurzaam beleid te kunnen voeren. Tegelijk is het bij de ontwikkeling van een duurzaamheidsbeleid belangrijk dat het een sociaal beleid is: de lasten van zo'n beleid mogen niet op de schouders komen van de zwaksten of van diegenen met de minste keuzevrijheid in onze maatschappij. Enkel een sociaal duurzaamheidsbeleid kan het draagvlak teweegbrengen dat nodig is voor echte verandering.

ACOD vraagt de kandidaten om initiatieven te nemen om tot een breed draagvlak te komen voor een duurzaam beleid aan de UGent. Ook van onderaannemers, leveranciers en partnerinstellingen moeten garanties rond ecologische en sociale duurzaamheid worden geëist.