

ATP-verkiezingen Raad van Bestuur

Infokrant voor de personeelsleden van UGent

Hier zetten we de komende jaren op in

Pagina 1-2

Dit zijn onze realisaties van de afgelopen jaren

Pagina 3

De kandidaten voor de Raad van Bestuur

Pagina 4

VUStefanie Vermeire -
Niet op de openbare weg gooien AUB

Voorwoord van Stefanie

De afgelopen 10 jaar was ik jullie vertegenwoordiger in de raad van bestuur. Dat heb ik met veel passie en inzet gedaan en steeds met jullie belangen voorop.

Met vertrouwen stel ik jullie graag Hilde en Inge voor die mij in de raad zullen opvolgen. Zij zijn al jaren werkzaam als ATP en actief betrokken bij het beleid van de UGent.

Ik kies voor hen omdat continuïteit en 'onmiddellijk ingewerkt zijn' van groot belang zijn in deze woelige tijden. De komende jaren staan we voor grote uitdagingen. De jarenlange onderfinanciering dwingt ons keuzes te maken die niet altijd populair zullen zijn. Het is aan ons om het bestuur te laten inzien wat de gevolgen zijn van bepaalde keuzes en waar nodig die keuzes te steunen, al dan niet te verwerpen.

Dat zal veel vergen van onze kandidates, maar ik ben ervan overtuigd dat ze goed voorbereid ten tonele komen. Ze staan er niet alleen voor, ik sta hen bij waar mogelijk, dat maakt drie vrouwen sterk!

De komende jaren willen we onze pijlen verder richten op de volgende thema's:

- Welzijn
- Anders werken
- Progressieve tewerkstelling
- Interne mobiliteit en loopbaankansen
- Veiligheid

Lees verder in dit krantje om meer te weten te komen over deze onderwerpen en over de thema's waar we ons de voorbije jaren sterk voor hebben ingezet.

Vriendelijke groet
Stefanie Vermeire



overleg • respect • welzijn • solidariteit



ATP verkiezingen Raad van Bestuur 25/4 tem 27/4/2022

Hilde Dewulf (effectief) Inge Huyge (vervanger)

Hier willen we werk van maken

Welzijn

Welzijn is een gevoel van welbevinden, door sommigen ook wel beschreven als geluk. Met welzijn wordt bedoeld dat het zowel lichamelijk, geestelijk als sociaal goed met een persoon gaat.

We beschikken aan de UGent over heel wat reglementen en charters die het welzijn moeten bevorderen. Maar het is belangrijk dat men naast het theoretische kader ook aandacht heeft voor de uitvoering ervan op de werkvloer. Dat laatste is voor verbetering vatbaar.

Er moeten meer concrete acties ondernomen worden als het gaat over het aanpakken van grensoverschrijdend gedrag, het stimuleren van onze medewerkers om nieuwe uitdagingen aan te gaan, het creëren van een aantrekkelijk en stimulerend loopbaanbeleid dat zorgt voor de juiste sfeer binnen faculteiten en directies, en aandacht hebben voor de mens achter iedere medewerker.

→ **Het zou goed zijn om binnen iedere faculteit en directie een loopbaancoach te hebben die de tijd en middelen krijgt om deze functie uit te voeren op maat van het individu.**

>>> Vervolg >>>

Anders werken

Er is een verschil tussen telewerken en 'On/Off Campus' werken. Telewerk voorziet in de mogelijkheid om je werk op andere plaatsen te kunnen doen. Anders werken gaat verder dan dit. Het bevordert de balans tussen werk en gezin, er is minder reistijd, minder reiskosten, het heeft op een positieve manier effect op de concentratie en productiviteit, er is een hogere arbeidsvreugde, kortom, het past binnen een modern wervings- en loopbaanbeleid.

Maar we mogen niet blind zijn voor de nadelen en moeten ervoor zorgen dat isolement, stress, vermenging van privé en werk, negatieve impact op carrière ... vermeden worden. Dat kan door het maken van goede afspraken.

De werkgever zal merken dat door het aanbieden van 'On/Off Campus' werken de flexibiliteit van de werknemers en de organisatie als geheel toeneemt, dat er een sterker gevoel van welzijn is, lager ziekteverzuim en minder tijdverlies door verkeersdrukke.

→ **Anders werken is werken in een nieuwe realiteit. We stimuleren het opstellen van 'On/Off campus' charters en herbekijken takenpakketten om dit zo maximaal mogelijk aan te bieden aan medewerkers.**

Progressieve tewerkstelling

Sinds enkele jaren wordt meer ingezet op een terugkeer naar de werkvloer na een langdurige periode van ziekte. Dat is een goede zaak. Richting een exit geduwd worden is niet wat ons welzijn en gevoel van eigenwaarde ten goede komt.

Maar zo een terugkeer vergt veel ondersteuning en begeleiding. Willen we een duurzame tewerkstelling, dan vergt dit een duurzame voorbereiding.

Het is belangrijk een terugkeer goed voor te bereiden en te begeleiden. De verschillende actoren moeten goed op elkaar ingespeeld zijn. Dat verhoogt de kans op een goede terugkeer en verlaagt de kans op terugval.

→ **In de toekomst hebben we nood aan een centraal aanspreekpunt voor medewerkers die in een traject van progressieve tewerkstelling stappen. De rollen moeten duidelijk gedefinieerd worden.**

Interne mobiliteit

Bij een laatste wijziging van het ATP-reglement werd de interne ronde, de mutatie, vereenvoudigd. Er worden in de interne ronde geen selectietesten meer afgenomen. Een CV, motivatiebrief en gesprek bij de ontvangende dienst moeten ervoor zorgen dat 'muteren' weer wat eenvoudiger en laagdrempeliger wordt. We keren terug naar de periode voor 2016.

Interne mobiliteit stopt niet bij het vereenvoudigen van wervingsprocedures. Het moet meer zijn dan dat. Men moet actief op zoek gaan naar talent en daar inzetten waar het zinvol is. We willen onze medewerkers gemotiveerd aan het werk houden en dat kan alleen wanneer we rekening houden met hun professionele wensen, ambities en toekomst.

→ **We werken de cel loopbaanbegeleiding verder uit met decentrale ankerpunten en een uitbreiding van de mogelijkheden tot alternatieve tewerkstelling, implementeren van nieuwe vaardigheden en opleidingen gericht op nieuwe functies en knelpuntfuncties.**

Veiligheid op het werk

Als werkgever moet je zorgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers bij alle aspecten van hun werk. Dat betekent dat alle risico's waaraan werknemers blootgesteld kunnen worden, moeten worden beoordeeld en de nodige preventieve en beschermende maatregelen moeten worden genomen, onder andere door elke werknemer voldoende informatie en opleiding over veiligheid en gezondheid te geven.

De afgelopen jaren steeg het aantal arbeidsongevallen enorm. Steeds meer medewerkers gaan met de fiets naar het werk. Dat is op zich fantastisch natuurlijk! Belangrijk is echter dat ze dat ook veilig kunnen doen, met het juiste materiaal en bescherming. Ook de veiligheid in de labo's en werkplaatsen moet nauw in het oog worden gehouden.

→ **We streven ernaar de juiste beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. Ook willen we een nauwe opvolging van knelpunten, verplichte opleidingen in het kader van veiligheid en welzijn en een verdere implementatie van preventieve maatregelen.**

Dit zijn onze realisaties van de afgelopen jaren

Reglement vergoedingen en toelagen

Het was nooit helemaal duidelijk wie wat kreeg en voor welke prestatie.

'Heb ik recht op overuren of niet? Krijg ik een premie als verantwoordelijke of heb ik hier geen recht op? Wat met technische bekwaamheid, word ik hiervoor extra verloond?'

Die zaken werden in een nieuw reglement herbekeken en bijgestuurd waar nodig. Zo ontvangen medewerkers die in het weekend werken een extra toelage en verplaatsingsvergoedingen. Personeelsleden die bij calamiteiten beschikbaar moeten zijn, hebben recht op een permanentievergoeding.

Na veel inspanningen en overleg zijn we blij dat er transparantie en duidelijkheid is gekomen over deze vormen van salariering.

Herbekijken van ATP-reglement

De belangrijkste wijzigingen in de afgelopen jaren zijn overduidelijk het afschaffen van de reguliere evaluaties en het vergroten van de interne mobiliteit door het afschaffen van de interne selectietesten.

Het ATP wordt om de vijf jaar geëvalueerd. Tussentijds zijn remediëringsgesprekken en trajecten mogelijk wanneer blijkt dat daar nood aan is. Daarmee wordt de administratieve workload drastisch verminderd en worden de stressmomenten die horen bij een evaluatie tot een decretaal minimum beperkt.

Geen interne testen meer bij een mutatie. Het volstaat een CV en motivatiebrief af te geven en je kandidatuur te verdedigen bij de ontvangende dienst. Op die manier willen we de interne mobiliteit soepeler maken en de drempel om deel te nemen verlagen.

De komende jaren willen we nieuwe initiatieven aanbrengen om de interne mobiliteit te verhogen aan de hand van opleidingen, stages, alternatieve leertrajecten, learning on the job ...

'On/off campus' werken

We startten een aantal jaren geleden met het opstellen van een telewerkkader. De coronaperiode heeft ons hier een handje bij geholpen en aangetoond dat telewerk echt wel een meerwaarde kan zijn. Iedereen die kan telewerken moet het recht hebben om te telewerken. Na een jaar hadden een 900-tal medewerkers zo een charter afgesloten. Een grote groep van mensen kreeg echter deze kans niet. Dat betreuren we!

Op lange termijn kiest de UGent voor een structurele combinatie van werken op kantoor (on campus) en telewerk (off campus/online) als een nieuwe, duurzame vorm van arbeidsorganisatie. 'On/Off campus' werken wordt de nieuwe realiteit.

We blijven ook in de toekomst dit project ondersteunen. We vinden het heel belangrijk dat dit nog verder uitgerold wordt en aangeboden wordt waar kan.

Contracten onbepaalde duur

Ter vervanging van afwezige medewerkers door ziekte of verlofstelsels werden de 'vlinders' in het leven geroepen.

Toen bleek dat er steeds structureel nood is aan een groep van medewerkers die vervangingen doen, werd ervoor gekozen deze mensen een contract van onbepaalde duur aan te bieden in plaats van bepaalde duur. Zo wordt bevestigd dat hun aanstelling duurzaam en structureel is en biedt men hen ook sociaal en financieel dezelfde kansen als het overige personeel.

We zijn heel blij dat we dit hebben kunnen realiseren voor deze groep van medewerkers.

Statutarisering

Een veilige werkomgeving start bij de garantie dat je bij goed functioneren erop mag vertrouwen dat je je job behoudt. Het statutaire statuut geeft je dat gevoel van jobzekerheid. In ideale tijden zouden we dit aan iedereen moeten kunnen aanbieden.

Het afgelopen jaar konden meerdere mensen die conform het decreet geworven waren, gestatutariseerd worden door het loslaten van de toen nog fixe 80/20 regel (80% van de middelen mag aan personeel besteed worden, 20% aan ondersteuning). Dat levert niet alleen een netto besparing op (statutair personeel is 25% goedkoper) maar zorgt er ook voor dat medewerkers zich gewaardeerd voelen door de zekerheid van betrekking en een toekomst bij de UGent.

We trachten dit waar mogelijk maximaal te implementeren. Gesprekken zijn daarover lopende.

En ook nog ...

Connectiviteitspremie, optrekken laagste loonschalen, absentiebeleid, tuchtreglement, gedragscode voor alle personeel inzake grensoverschrijdend gedrag, telewerkcharters rond anders werken, parkeerbeleid, voordelenplatform voor de medewerkers, bancontact in de restaurants, toepassing progressieve tewerkstelling + kader, terugbetaling dienstverplaatsingen met de fiets, flexibel opnemen van ouderschapsverlof/ coronaverlof, vergroten van de interne mobiliteit, alternatieve tewerkstelling tijdens corona, compensatie voor contracttracers, reglement ambtsneerlegging, herberekening oude aanvullende pensioenrente, nieuwe gunning ISS met betere arbeidsvoorwaarden (externe dienstverlener) ...

Kandidaten voor de Raad van Bestuur



Hilde Dewulf

55 jaar
Mama van twee volwassen kinderen

Ik werk al bijna vijfendertig jaar aan de UGent waarvan zeventien jaar voor de Dienst Maaltijdvoorzieningen en bijna achttien jaar voor het Decanaat van de faculteit Bio-ingenieurswetenschappen. Ik heb dus al verschillende facetten van onze universiteit leren kennen.

Het vakbondswerk werd mij van jongs af aan bijgebracht. Mijn vader, Guido Dewulf, werkte niet alleen zelf ook voor de UGent, hij was jaren ATP-vertegenwoordiger en militant voor het ACV.

Een lange loopbaan bij de UGent, een hart voor vakbondswerk en mijn dagelijkse interacties met tal van gedreven en gemotiveerde collega's, zorgen ervoor dat ik me opnieuw wil engageren als afgevaardigde voor het ATP. Ik ben vastberaden om mij in alle organen waarin ik zetel in te zetten voor alle personeelsleden.

Op universitair niveau was ik effectief lid van het POC (personeelsonderhandelingscomité) en plaatsvervanger van Stefanie Vermeire in de raad van bestuur.

Sinds het ontslag van Stefanie in maart 2022 ben ik effectief lid van de raad van bestuur.

Op facultair niveau zetel ik in de faculteitsraad, de bouwcommissie en de pr-commissie. Ik ben ook lid van het bestuur van de facultaire ATP-vereniging.

Inspraak, welzijn op het werk en werkbaar werk (ook voor 50+ers) zijn zeer belangrijke thema's voor mij. Heel wat collega's spreken me hierover aan. Ik ben er dus van overtuigd dat ik een meerwaarde kan betekenen en zet me voor elk dossier ten volle in. Ik ga daarbij discreet en bedachtzaam te werk. Zo kan ik niet alleen een constructieve bijdrage leveren in ieder dossier, maar ook inzichten meenemen naar de raden waarin ik jullie vertegenwoordig.

Samen met Stefanie en Inge vorm ik een sterk team om jullie belangen te verdedigen!



Inge Huyge

48 jaar
Gehuwd en mama van een jong volwassene

Ik werk sinds oktober 2004 bij de Directie Onderwijsaangelegenheden, Afdeling Studentenadministratie en Studieprogramma's waar ik samen met mijn vijf collega's de dossiers van studenten met een buitenlands diploma beheer.

In oktober 2012 werd ik afgevaardigde voor het ACV en sinds dan zetel ik in het personeelsoverlegcomité om de belangen van het personeel te verdedigen. Wekelijks is er overleg met ons bestuur waar Stefanie Vermeire en ik samen proberen om de nieuwe reglementen voor alle personeelsgroepen (ZAP, AAP, ATP) te onderhandelen met de beste uitkomst voor iedereen.

Ik ben sinds vorige jaar ook lid van de Commissie Levenslang Leren.

Respect, eerlijkheid, gelijkheid en welzijn op het werk zijn thema's die mij nauw aan het hart liggen en waar ik mij dan ook ten volle voor inzet. Een goede communicatie is voor mij de basis van de oplossing van veel problemen.

Samen met Hilde en Stefanie en ook met de andere militanten van onze vakorganisatie staan wij klaar voor jullie!!!

Ga zeker stemmen!

Breng je stem uit op 25, 26 of 27 april!

Vragen? Contacteer ons via

Ons secretariaat:
T3-technicum Blok 3 - gelijkvloers, lokaal 23

Stefanie Vermeire
stefanie.vermeire@ugent.be
+32 472 87 18 07