

Ook op het web!  
<http://www.lbckul.be>  
[toets@lbckul.be](mailto:toets@lbckul.be)



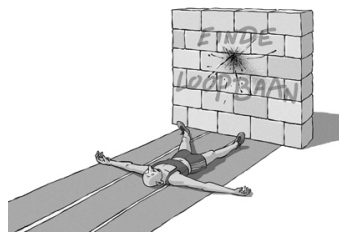
Hoe (on)tevreden zijn we nu écht? Binnenkort komen we het te weten want dan worden de resultaten van de *tevredenheidsenquête* verwerkt. We zullen dat zo goed mogelijk opvolgen en jullie op de hoogte houden.

De resultaten zullen vast leerrijk zijn en een apart licht werpen op onze organisatie. Het kan een werkinstrument worden voor de nabije toekomst. Hoe meer mensen de enquête ingevuld hebben, hoe beter. Des te preciezer wordt het beeld en des te duidelijker komen te verbeteren punten naar voor. Hopelijk heeft onze oproep tot het onbevragen invullen van de enquête goed gehoor gevonden (zie ook onze mening op <http://www.lbckul.be/modules/news/article.php?storyid=50>)



*Het jaareinde nadert, we houden er dan ook aan om iedereen (en de familie) alvast een goed jaareinde te wensen. Dat verwachtingen mogen uitkomen en men vrede kan vinden in zichzelf en in de omgeving...*

Naar aanleiding van een recent ontslag van een personeelslid willen we er nogmaals de aandacht op vestigen dat iemand die denkt met ontslag bedreigd te worden, tijdig zijn of haar vakbondsafgevaardigde dient te contacteren. Een ontslag kan bijna nooit zomaar van de ene dag op de andere gegeven worden, er dienen strikte regels voor gevolgd te worden. Naast de wettelijke regels zijn er de regels die afgesproken zijn tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.



**Laat het niet zover komen!**

De procedure die tot een ontslag kan leiden duurt een hele tijd en wordt aandachtig gevolgd door de vakbondsafgevaardigde die zich met het dossier zal bezighouden. Door van bij het begin bij het dossier betrokken te zijn is de afgevaardigde in de beste positie om het vakbonds lid bij te staan en te verdedigen. De praktijk toont aan dat hierdoor dikwijls dossiers in een voor de werknemer meer gunstige richting worden omgebogen en dat daardoor een ontslag kan worden vermeden.

V.u. LBC-NVK, Luc De Lentacker  
L. Vanderkelenstraat 32, 3000 Leuven



# TOETS

DECEMBER 2008

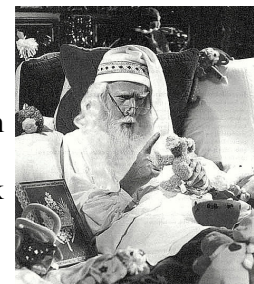
## IN DIT NUMMER:

DE OVERLEGORGANEN	2-3
KORTRIJK KORT	4
MOBILITEIT	5
OPLEIDING	6-7
ONTSLAGEN?	8
FEEST VOOR IEDEREEN?	

Er zijn zo van die zaken die steeds weer op de agenda komen.

Sinterklaas en de Kerstman bijvoorbeeld. In de pers lazen we dat dalende koopkracht (nog) niet aan hen besteed is. Gelukkig maar.

Andere zaken hebben een duwtje van onze kant nodig om op de agenda te blijven. Mobiliteit aan de K.U.Leuven is daar één van. Wij blijven onze vraag naar een algemene **mobilitetsvergoeding** herhalen (zie p. 5) Ook de rector en de algemeen beheerder deden er de afgelopen maanden hun zegje over, de één in de ondernemingsraad (zie p. 2), de ander in het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (zie p. 3).



**Functioneringsgesprek**

Andere dingen houden ons regelmatig wakker.

Ontslagen aan onze Alma Mater bijvoorbeeld (zie p. 8), die een indirect gevolg van onvoldoende permanente vorming kunnen zijn (zie p. 6-7)

Of de dalende **koopkracht**, die misschien geen effect heeft op de kindervrienden, maar wel in onze en jullie portemonnee. Hierover vind je niks terug in deze Toets (maar wel in Visie of Ons Recht). Er is genoeg nieuws aan onze K.U.Leuven (onze KULAK-collega's inbegrepen! Zie p. 4)



En deze keer delen we ook ZELF *cadeautjes* uit! Zie p.5

## DE OVERLEGORGANEN

### Wat werd zoal ondernomen in de Ondernemingsraad ?

Op de **Ondernemingsraad (= OR)** van september werd de tevredenheidsenquête grondig toegelicht. Meer dan een jaar geleden stelden we vanuit de werknemersafvaardiging voor om de tevredenheid van het personeel te onderzoeken. We werkten dit samen uit en weten dat het dankzij de professionele uitwerking en de garantie van anonimiteit een unieke bevraging geworden is. We kijken dan ook uit naar de presentatie van de eerste resultaten in december. De aanwezigheidsgraad op de OR van oktober was traditiegetrouw de hoogste, want iedereen wil wel de **rector** ontmoeten. Nu hij dit najaar geëvalueerd wordt, nog meer als anders. We stuurden de rector vooraf vanuit LBC-NVK een lijst van 15 vragen. Hij nam de tijd om op alle vragen te antwoorden en ging ook dieper in op zijn speech bij de opening van het academiejaar, met name op de thema's van het Leuven Universitair Systeem (LUS) en de herziening van het organiek reglement (begin juli kon je net als ons deze wijzigingen ontdekken via de Dagkrant). Wat hebben we hiervan opgestoken ? O.a. dat het LUS een naam is voor het integratieproces binnen de Associatie die in ieder geval lekkerder bekt dan Kennis- en Competentienetwerk en voor de hogescholen lustiger klinkt dan een inkanteling in de universiteit. O.a. dat zelfs Willy Claes (voorzitter van Associatie van de UHasselt) oog heeft voor de kwaliteit van de K.U.Leuven. Een duidelijk signaal is alleszins ook dat naast de evaluatie van de rector zelf ook een evaluatie volgt van de Algemeen beheerder.

Vanuit de werknemersfractie vroegen we ook naar meer zorg voor het ATP, niet alleen in termen van verloning en kansen op opleiding, maar ook op vlak van de stijgende werkdruk en het reeds lang bevroren ATP-kader dat een erg dynamische universiteit moet kunnen ondersteunen. In het kader van de koopkrachtbescherming vroegen we opnieuw naar de mogelijkheid om maaltijdcheques te voorzien. Daarop klonk een voorwaardelijk "ja", indien dit financieel haalbaar blijkt en technisch mogelijk is (in functie van meetbaarheid van personeelsmaaltijden aan de Almakassa's). De rector beklemtoonde dat het belangrijk is dat men luidop spreekt en dus niet onder tafel, en dat appreciëren we alvast als vakbond.



*"Het is belangrijk van luidop te spreken en niet onder tafel."*

De laatste jaren is er echter in het personeelsbeleid iets aan het veranderen. Gestuurd door factoren van buitenaf moet ons bedrijf moderniseren op elk gebied, alle universiteiten doen dat trouwens. Meer flexibiliteit en mobiliteit van het personeel horen daarbij. We kunnen hierbij vaststellen dat het personeel daar in principe positief op reageert en met alle positieve evoluties goed meewerkt. De evolutie is echter niet steeds positief. Als er een discontinuïteit in je dienst ontstaat zit je met problemen. Je kan nergens heen want ze hebben je nergens nodig. Je bent zo gespecialiseerd dat dit nog enkel als een nadeel gezien wordt. Het is voordeliger om je te ontslaan en iemand aan te werven die helemaal van niets weet, maar die door een algemeen gevormde achtergrond misschien sneller ingewerkt zal geraken. Deze negatieve evolutie is helemaal niet nodig als er maar genoeg vorming is binnen het bedrijf. Een gestructureerde gemotiveerde verplichte constante bijscholing die een vast onderdeel uitmaakt van het werk. Dat is echt niet teveel gevraagd, het hoort bij de goede werking van een bedrijf. Succesvolle bedrijven hebben deze structuur, daar zijn voorbeelden genoeg van.

Het is toch merkwaardig dat ons bedrijf, dat de opleiding van mensen als hoofdtaak heeft, zo weinig doet aan de opleiding van zijn eigen personeel. Altijd wordt er wel een reden gevonden om interne opleiding achteruit te stellen. Zelfs uitbestedingen van taken aan externe bedrijven als men hier niemand meer heeft die weet hoe het zit. De rampen die dit soms veroorzaakt worden meestal toegedekt door de vindingrijkheid van ons eigen personeel.

Als er dan al eens opleidingen georganiseerd worden buiten de lesstructuur van de universiteit, dan gaat het meestal om zaken die onderzoekers een betere start in hun professionele loopbaan kunnen geven. Opleidingen die onze blijvers bekwaam maken zijn in de minderheid. De opleidingsstructuur waar het hier in deze tekst over gaat, de opleidingscultuur voor het atp met een uitvoerende taak, is praktisch onbestaande.

Wat hebben we nu aan mooie woorden over mobiliteit van het personeel als je vast zit in de specialisatie binnen een dienst. Als je nooit gezegd is geworden, gevraagd is geworden, de toelating is gegeven om je wat ruimer te bekwaamen in je vakgebied en in de andere disciplines binnen de universiteit. Zonder een gezonde permanente vormingscultuur kunnen we nooit een gezonde mobiliteit van het personeel krijgen.

Het grootste probleem doet zich voor wanneer iemand ontslagen wordt, iets wat tegenwoordig vaker lijkt voor te komen. Als bv. de geldstroom stopt van een project waarin een atp medewerker meewerkt, is een ontslag meestal onvermijdelijk. Als de specialisatie van die persoon te groot geworden is, wordt het problematisch om een ander werk te vinden, zowel binnen als buiten de universiteit. Ook bij herstructureringen binnen diensten kan dit probleem zich voordoen. Een werknemer die zich ineens voor het probleem geplaatst ziet van ander werk te moeten zoeken, zal uiteraard zelf de schade proberen herstellen door zich op eigen initiatief in te schrijven voor bijscholingen. Het is dan echter meestal al te laat, de nodige tijd ontbreekt om de nodige vorming onder de knie te krijgen en voldoende uit te diepen.

Deze problemen hebben we als vakbondsmilitanten al lang zien aankomen. Omdat we werknemers zijn zoals ieder ander en de problemen ondervinden die iedereen ondervindt, hebben we een klare kijk op de zaak. Het was niet voor niets dat we keer op keer in de overlegorganen aandrongen op permanente vorming van het personeel. We hebben steeds de verantwoordelijkheid genomen om deze problemen aan te kaarten en oplossingen voor te stellen en we zullen dat blijven doen. Het valt ons dan ook niet moeilijk om deze houding consequent door te trekken naar de verdediging van onze leden. We hebben namelijk de mogelijkheid om een lid dat in de problemen geraakt persoonlijk te gaan verdedigen vanuit de syndicale afvaardiging. Als het niet collectief lukt, dan maar individueel. Door een goede individuele verdediging kan een moeilijke situatie dikwijls omgebogen worden in een goede richting. We laten onze leden nooit vallen. Waarschijnlijk gaan we naar warmere vakbondstijden. Door ons harder op te stellen in de verdediging van onze leden gaan we echter de collectieve aanpak die aan alle personeelsleden ten goede komt niet verwaarlozen. We blijven in de overlegorganen de punten benadrukken die goed zijn voor allen.

*Wordt vervolgd...*

Men heeft op onze universiteit iets uit het oog verloren. Men is hier vergeten om een **permanent opleidingsbeleid** voor het personeel op punt te stellen. Vroeger was het simpel. Je had de professor en zijn knecht. De professor droeg een stofjas en de knecht een overall, zo zag je het verschil van op afstand want ze waren bijna onafscheidelijk. Daarrond zwermde dan nog een aantal jongelingen die zich de stiel eigen wilden maken, eerst als student en later eventueel als een van die diehards wiens leergierigheid niet bevredigd raakte en die bleven zoeken en experimenteren. Administratie was er ook wel, ergens, een beetje. Als men iemand nodig had op de universiteit en je kende hier iemand dan kon je wel een baantje krijgen. Als het klikte kon je blijven en je bleef dan ook voor de rest van je leven op dezelfde plaats. Dat was ook logisch want je werd steeds maar beter, niemand wilde je nog missen. Je raakte zo ingespeeld in het groepje waarin je werkte dat je elkaar al bijna zonder woorden begreep, dat je met een minimum aan afleiding de juiste dingen deed. Het was het toppunt van efficiëntie. Je vakbekwaamheid in je domein was zo groot dat geen enkele buitenstaander dat kon evenaren. Opleiding was nergens voor nodig, je was immers de specialist op je domein en je raakte steeds maar gespecialiseerder. Een probleem kon wel ontstaan als je baas wegviel omdat die met pensioen ging of iets ergs voorkreeg. Dan bleek je specialisatie nog maar zelden ergens voor nodig te zijn. Dit was een teken aan de wand.

Ondertussen is er veel veranderd in de wereld en we zijn allemaal moderner geworden en we zien er moderner uit, maar de interne structuur van de universiteit is dezelfde gebleven, niettegenstaande alle organisatorische veranderingen. Die structuur is nog steeds vrij statisch en het belang van een permanent en gestructureerde opleiding van het personeel wordt nog steeds niet ingezien. Op het hoogste niveau van het beleid is men zich hier wel van bewust, maar de inertie van de universiteit is te groot om dat zomaar te veranderen. En het is uiteraard ook een kwestie van prioriteiten.

Op lokaal niveau wordt het belang van een permanente opleiding zeer laag ingeschat. Mooie woorden zijn er genoeg. Je moet bijblijven, je horizon verruimen, je kennis verbreden, maar het zijn maar woorden. In feite vindt men het in je dienst best wel goed dat je jezelf beperkt tot waar je mee bezig bent, tot het werk waarvoor je momenteel betaald wordt. Binnen een dienst is dat de meest effectieve situatie. Als je je enkel op je huidige taak concentreert zal je die taak steeds beter en sneller uitvoeren is de redenering. Op die manier wordt met een minimum aan personeel het meeste werk verzet. Een ruimere opleiding is om verschillende redenen nergens goed voor. Een opleiding moet door de dienst zelf betaald worden en dat geld is men dan kwijt. Als je tijd steekt in een opleiding heb je minder tijd om te werken. Als je bekwaamheid breder wordt kan het zijn dat naburige diensten naar je uitkijken en je trachten over te halen om naar hen over te lopen. Als je meer kan zullen anderen dan je oorspronkelijke diensthoofd je meer dingen proberen vragen en ga je misschien voor meerdere mensen werken. Dat vinden diensthoofden niet aangenaam. Het zou kunnen dat je zelf naar een andere job gaat uitkijken als je vindt dat je gegroeid bent en dan is men je kwijt. Dat we absoluut geen opleidingscultuur hebben voel je onmiddellijk als je te kennen geeft dat je een opleiding zou willen volgen. Er wordt je dan al direct een schuldgevoel meegegeven. Wil je je collega's extra belasten door de tijd die voor een cursus nodig is, je weet toch dat we daar eigenlijk het geld niet voor hebben, waarom heb je dat nodig want het gaat toch goed? Als men naar opleiding vraagt is daarom het antwoord dikwijls negatief of sterk ontmoedigend. En voor al die negatieve elementen die bij een opleiding horen moet men dan nog betalen ook.

Deze redenering volgt uit het feit dat er in ons bedrijf een sterke territoriumdrift bestaat. Traditioneel schermen diensten zichzelf af en zien andere diensten als concurrenten. Waar men er vroeger vaak niet voor terugschrok om elkaar te saboteren is het nog steeds zo dat men zelden iets voor elkaar over heeft. De traditie van kleine bedrijfjes met een eigen bedrijfscultuur binnen het overkoepelende moederbedrijf is nog diep geworteld.

In het **Comité Preventie en Bescherming op het Werk** van 15 oktober 2008 hadden we de eer de algemeen beheerder te mogen verwelkomen en hem enkele vragen te kunnen stellen.

Hij beloofde ons steun en tijd voor het werk dat we moeten doen als werknemersafgevaardigden voor het comité. Met betrekking tot mobiliteit kregen we een overzicht van de grote infrastructuurwerken die in de toekomst het verkeer in en rond Leuven en ook de mobiliteit tussen de verschillende universitaire sites moeten verbeteren. Een volledig overzicht vind je in het verslag, te lezen op het K.U. Leuven- intranet (<https://admin.kuleuven.be/raden/cpbw.html>)

Zo komen we bij het tweede grote thema van die vergadering, namelijk de mobiliteit en de stand van zaken van het 2WD project. Eind dit jaar zullen er 1800 2WD-fietsen in omloop zijn. We roepen ook op om problemen en suggesties naar de mobiliteitscoördinator te sturen. Krijg je onvoldoende antwoord of worden echte knelpunten niet opgelost neem dan contact op met één van onze werknemersafgevaardigden.

Naast regelmatig een groot thema worden er ook maandelijks incidenten en eventueel ongevallen besproken in de vergadering van het CPBW. De nodige maatregelen worden genomen om deze incidenten te voorkomen maar de inzet en de oplettendheid van iedereen is nodig om onze werkplek te verbeteren en om te zorgen **dat we gezond en veilig naar het werk en ook terug gezond en wel terug thuis komen!**

Voor 2009 is als jaarlijks actieplan het beter bekend maken van het noodnummer **2222**.

Met deze aankondiging dragen we dus al een klein steentje bij in het beter bekend maken van dit telefoonnummer. We willen ook sterk benadrukken dat dit nummer niet alleen bij brand maar bij **alle situaties** waarbij **dringende** interventies noodzakelijk zijn moet gebruikt worden. Voorkom onnodig tijdverlies en aarzel niet naar **2222** te telefoneren indien dringende hulp of interventie gewenst is, een keer te veel bellen kan echt geen kwaad.



Tijdens de laatste ondernemingsraad van de Campus Kortrijk kwam het **ATP-beleid op de campus** op ons aandringen uitgebreid op de agenda.

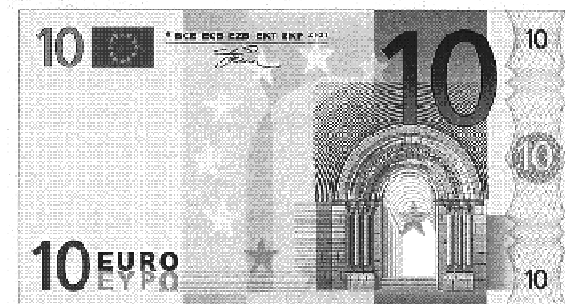
We uiten onze bezorgdheid over de toenemende werkdruk die door heel veel collega's wordt ervaren. Ondanks de statistieken die een toenemend ATP-aantal (het aantal personen, niet het aantal voltijds equivalenten) zouden moeten bewijzen, kennen wij allemaal voorbeelden van functies die n.a.v. een pensioen of na een overstap naar een deeltijds regime niet werden vervangen. De taken zijn niet verdwenen of verminderd, maar worden meestal stilzwijgend door de overblijvers overgenomen omdat de dienst toch moet blijven draaien. Helaas ligt de remedie niet zo voor de hand. De middelen van de K.U.Leuven uit de eerste geldstroom (de werkingsmiddelen dus) zijn er niet op vooruitgegaan. We kunnen hier niet veel van verwachten. Anderzijds is er ook een grens aan de rekbaarheid van personeelsleden. Een oplossing zal gezocht moeten worden in de tweede en derde geldstroom (middelen die vb. via onderzoek binnenkomen), om ook daar middelen voor ATP-ondersteuning in te voorzien. Met twee bijkomende gebouwen en heel wat bijkomend personeel (onderzoekers) sinds vorig en dit academiejaar is dit voor ons een prioriteit.

We moeten bovendien alert blijven voor de leeftijdscurve van het ATP. Maar liefst 16 mensen (op 76) zijn 55+. Hun ervaring en functies mogen niet zomaar verloren gaan. ZAP'ers klagen terecht over de te grote administratieve last. Bij een verder afkalven van het ondersteunend personeel zal dit alleen nog maar toenemen.

Onze aandacht gaat ook naar de situatie van mensen die sinds lange tijd op tijdelijke contracten werken. In sommige gevallen kan daar niet veel aan worden gedaan, omwille van de financieringsbron. Een vaak gehoorde opmerking is dat men niet steeds op de hoogte is van vacatures, als men wil muteren. Toch nog even meegeven dat alle vacatures (ook deze van de campus) verschijnen op de personeelswebsite. We kiezen er bewust voor om vacatureberichten niet meer advalvas te afficheren, iedereen heeft toegang tot het web. Denk je eraan om naar een andere functie over te stappen, dan kan je steeds aan Monique Aelbrecht laten weten in welk soort functie je geïnteresseerd bent. Zij zal je vraag met de nodige discretie behandelen. Aarzel dus niet en breng haar op de hoogte van je ambities, liever dan achteraf te moeten vaststellen dat een functie waarin je geïnteresseerd was, reeds werd ingevuld.

Wil je meer weten? Bekijk dan zeker het verslag van de ondernemingsraad van 18/11/08. Jouw suggesties nemen we graag mee naar een volgende vergadering!

**BEKIJK MOBILITEIT DOOR EEN ANDERE BRIL EN ZEG JE GEDACHT !**



Tien euro, dat is het maandelijks forfaitair bedrag dat de werkgever voorziet in de loonkost van het personeelslid dat op een 2WD-fiets rijdt. Daarmee wordt de aankoop, het onderhoud en de herstelling van de 2WD-fietsen betaald.

We pleiten als vakbond voor een veralgemening van deze investering als **mobilitetsvergoeding** met een aantal keuzeopties. Veel fietsende collega's zijn zeker gediend met de 2WD, maar veel collega's hebben omwille van bepaalde redenen geen 2WD gevraagd. Omdat ze bijv. de woonwerkafstand liever (en comfortabeler) met hun eigen fiets afleggen, of omdat ze niet steeds met de fiets kunnen komen en toch de flexibiliteit van een parkeerplaats verkiezen.

Om een goed alternatief te kunnen voorstellen, luisteren we graag naar jouw gedacht ! Wat stel jij voor ?

Bekijk personeelsmobiliteit door een kritische bril en stuur ons jouw mening via [info@lbckul.be](mailto:info@lbckul.be). Wie reageert, ontvangt een LED-lampje voor de fiets.