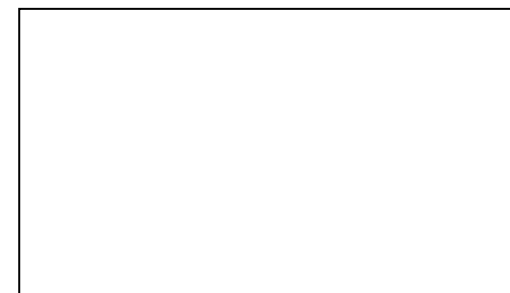


Contacteer ons op:

| | |
|--|--|
| De Reu Mark | Mark.DeReu@tech.kuleuven.be Bewaking & Beveiliging, Huisbewaarder Willem De Croylaan 50, 3001 Heverlee |
| Decabooter Annick KULAK | Annick.Decabooter@kuleuven-kortrijk.be Campussecretariaat Sabbelaan 53, 8500 Kortrijk |
| Devroye Ludo | Ludo.Devroye@libis.kuleuven.be Libis-Net de Croylaan 54, 3001 Heverlee |
| Everaerts Theo | Theo.Everaerts@tech.kuleuven.be Lokalenreservering & Evenementen de Croylaan 58, 3001 Heverlee |
| Franken Ingrid | Ingrid.Franken@bib.kuleuven.be Centrale Bibliotheek Ladeuzeplein 21, 3000 Leuven |
| Gabriëls Martine | Martine.Gabriëls@biw.kuleuven.be Faculteit Bio-ingenieurswetenschappen Kasteelpark Arenberg 20, 3001 Heverlee |
| Gay Tom | Tom.Gay@tech.kuleuven.be Centrale dispatch de Croylaan 40, 3001 Heverlee |
| Hermans Guido | Guido.Hermans@tech.kuleuven.be TD - Ventilatie-koeling de Croylaan 40, 3001 Heverlee |
| Martens Els | Els.Martens@econ.kuleuven.be Bibliotheek FEB Naamsstraat 69 3000 Leuven |
| Neyens Koen | Koen.Neyens@dsv.kuleuven.be STV – Cel studeren met en functiebeperking, Van Dalecollege, Naamsstraat 80, 3000 Leuven |
| Prenen Jean | Jean.Prenen@med.kuleuven.be Afd. Fysiologie, O. & N., Herestraat 49 -bus 802, 3000 Leuven |
| Stroobants Marc | Marc.Stroobants@tech.kuleuven.be TD – Sleuteldienst de Croylaan 40, 3001 Heverlee |
| Van Overloop Marc | Marc.VanOverloop@cit.kuleuven.be Dep. Chemische ing.technieken de Croylaan 46, 3001 Heverlee |
| De Lentacker Luc Vakbondsverantwoordelijke LBC-NVK | ldelentacker@acv-csc.be Vanderkelenstraat 32, 3000 Leuven 016 219430 |



Collega's,

De laatste loodjes wegen het zwaarst, eindejaar komt er aan!
Toch willen de LBC-KUL militanten je nog een keer verrassen voor
de verkiezingen er volgend jaar aankomen.

Zo roepen we op tot de betoging van 6 december om samen
met de studentenbeweging op te komen voor een 10-kamp met
onze Minister van Onderwijs. We komen op straat voor een betere
financiering van het hoger onderwijs.

We zullen binnenkort – hopelijk net als jij - aanwezig zijn op de
kerstreceptie en je een geschenkje aanbieden.

Steek er je licht eens op?!?

2WD-fiets: close but no cigar

Over de 2WD-fiets is reeds heel wat te doen geweest. Ook wij willen onze duit in het discussie-zakje doen.



Fietsen is gezond en moet gepromoot worden. Wij vrezen echter dat de 2WD-fiets hier niet in zal slagen wegens teveel randvoorwaarden. Je moet immers je gratis parkeerkaart inleveren.

Laat ons meteen duidelijk stellen dat we ons nooit verzet hebben tegen het feit dat de K.U.Leuven dit project lanceert en hiervoor het mooie subsidiebedrag van € 512440 opstrijkt vanwege het Pendelfonds van de Vlaamse regering. En er zijn nog leuke kanten aan voor de universiteit. Ze is erin geslaagd om haar ecologisch imago wat op te krikken en krijgt meteen een pak ruimte vrij op haar parkings. Het weze hen gegund.

We zouden geen vakbond zijn als we niet de vraag der vragen zouden stellen: waar zit het voordeel voor het personeel? Wel, wij zien het niet. Meer zelfs, het is er niet. Het ergste is dat ook de echte fietsfreaks uit de boot vallen. Zij zullen natuurlijk met hun eigen fiets blijven rijden en hier staat geen enkele vergoeding tegenover. In het beste geval is de 2WD-fiets een goedbedoelde poging die echter haar doel voorbijschiet. "Close, but no cigar", zeggen de Engelsen.

Reeds jarenlang vraagt LBC-NVK naar een volwaardige mobiliteitsvergoeding waar alle werknemers beter van worden. De werkgever schermt steeds met de kostprijs, maar waarom kan dit aan het U.Z.Leuven dan wel? Eén van de komende weken stellen we deze eis opnieuw ter discussie. We houden u op de hoogte van hun antwoord.

Deze gesprekken zouden een toetsing en bijsturing van de functie-inhoud moeten zijn. Hierin zouden de ingeschatte functies op hun werkelijke invulling, zoals die nu bestaan, bekeken worden en dit in samenspraak met het uitvoerend personeelslid. De verbazing was dan ook groot wanneer dit gesprek zich beperkte tot een opsomming van de taken en het toelichten van de plichten van de werknemer. Hieruit kunnen we besluiten dat deze fase zijn doel volledig gemist heeft.

Aangezien op het ogenblik van de gesprekken de vorming rond functioneringsgesprekken nog niet gestart was voor niet-diensthoofden hebben we enkel de getuigenis van onvoorbereide werknemers.

Bij de functioneringsgesprekken was het niet duidelijk dat men zelf een inbreng mocht doen, daarom kwam er geen initiatief van de werknemer. Dus werd het een één-richtingsgesprek waarin er geen directe reactie of feedback van de werknemer voorkwam. Er werd wel benadrukt dat alles nu mooi opgedeeld was in vakjes en dat de bewegingsvrijheid, lees het eigen initiatief, fel afgezwakt wordt.

Het open beleid blijkt ook nog niet te zijn doorgedrongen tot op de werkvloer. De vele plotse veranderingen doen heel wat vraagtekens rijzen bij de werknemers over het personeelsbeleid. Mensen verlangen naar meer communicatie enerzijds op vakgebied en anderzijds op het sociale vlak.

We kunnen besluiten dat het "welzijn op het werk" voor velen nog een fata morgana is. Uit de contacten met de werkvloer kunnen we afleiden dat het personeel de hand uitsteekt om mee te werken aan een degelijk beleid. We nodigen onze beleidsmensen dan ook uit te tonen dat zij niet enkel naar de buitenwereld toe maar ook op de werkvloer ingaan op deze uitnodiging.

Funciedesign: kinderen van het huwelijk.

In de vorige Toets stelden we voorop dat een goed huwelijk tussen funciedesign en het potentieel van onze werknemers een absolute voorwaarde is om van een gelukke operatie te kunnen spreken.

Communicatie was en is nog altijd een sleutelwoord doorheen het verhaal.

Ondertussen stellen we met vreugde vast dat de werkgever ingegaan is op onze vraag om voldoende vorming te voorzien voor alle betrokkenen.

Na de vorming voor de diensthoofden is men volop bezig met vormingen in functie van de functioneringsgesprekken voor de andere personeelsleden.

Dus tijd voor enige reacties van op de werkvloer.

Voor een groot aantal personeelsleden kwam de opleiding mbt functioneringsgesprekken wel wat laat, want hun gesprek was reeds achter de rug. Desondanks waren de werknemers die wij contacteerden zeer tevreden over deze vorming. Eindelijk werd er via officiële weg gezegd hoe zo'n gesprek normaal verloopt en welke hun inbreng kan zijn. De angst om fouten te maken was hierdoor wat geluwd.

Tot zover de theorie. Wat leerde ons de praktijk ?

Bij de algemene voorstelling van het project bekwam velen het gevoel van onbehagen omdat men de juiste toedracht niet kon achterhalen.

Nieuwe dingen zoals de gewijzigde loopbaanstructuur en de noodzaak om deel te nemen aan de mutatie dans om aanspraak te maken op een deftige loopbaan, waren moeilijk in te schatten.

Als gevolg hiervan begon men achterdochtig aan de functiegesprekken.



Voor de K.U.Leuven, Dienst Vakbondswerk zoeken wij :

Enthousiaste medewerkers / Militanten

Doel van de functie

Als vakbond wil de LBC KULEuven werken aan goede werkomstandigheden, gegarandeerde arbeidsrechten, eerlijke verloning, correcte relaties tussen werkgever en werknemer en thema's als mobiliteit en duurzaam beheer. Om op al deze punten meer gewicht in de schaal te kunnen leggen hebben we jou nodig.

Profiel

- Je bent tewerkgesteld aan K.U.Leuven
- Je hebt geen ervaring nodig
- Creativiteit wordt zeer gewaardeerd
- Kennis van universitaire wereld
- Je bent bereid vergaderingen bij te wonen
- Je bent lid of wil lid worden van LBC-NVK

Selectieproeven

Voor deze functies dienen er geen selectieproeven uitgevoerd te worden.

Wij bieden

Enthousiaste collega's die hun ervaringen graag met jou willen delen.

Mogelijkheid om je kandidaat te stellen op de lijst van de sociale verkiezingen in 2008

Hoe solliciteren?

Interesse? Surf naar www.lbckul.be of www.wordacv kandidaat.be
Voor meer informatie kan u contact opnemen met Marc Van Overloop voor Leuven en Heverlee en Annick Decabooter voor Campus Kortrijk.

Een babbel met Paul



Na een carrière van 35 jaar gaat onze vriend en vakbondsafgevaardigde Paul Van Cauwenbergh met pensioen; hij was werkzaam in het departement werktuigkunde.

Hoe ben je in contact gekomen met de vakbond en wat heeft je doen besluiten om aan te sluiten bij de LBC ?

Eigenlijk heb ik het met de paplepel meegekregen van thuis uit; daar waren ze nogal met de vakbond begaan. Eind jaren 60 werden we hiertoe ook aangemoedigd op het einde van onze studies; in het katholieke onderwijs kregen we een syndicale opleiding want het was op dat ogenblik ook hoogconjunctuur voor de vakbond. Voor mij was het dan ook een logische stap om aan te sluiten bij LBC.

Wat zijn de taken en de kwaliteiten van een goede militant ?

Begin jaren 90 stond ik voor de eerste maal op de lijst van K.U.Leuven Als actief lid woonde ik vergaderingen bij en gaf o.a. uitleg over de groepsverzekering. Er is eigenlijk maar 1 kwaliteit die je moet hebben: een sociaal eerlijke ingesteldheid.

Hoe zijn de contacten vakbond – werkgever en wat is de positie van de vakbond tov de werkgever ?

Als gevolg van onze syndicale situatie aan de K.U.Leuven kiezen wij voor een onderhandelingsyndicalisme. Wij verdedigen al onze werknemers en proberen er dan ook het maximum voor iedereen uit te puren. De werkgever heeft andere belangen dus is het normaal dat beide partijen zoveel mogelijk eigen belangen verdedigen. Voor ons blijft het belangrijk dat onze doelgroep verdedigd moet worden.

Zo moet je grenzen stellen en principes hebben waar je niet van afwijkt.

AAP/BAP: Gelijk loon voor gelijk werk!

Doctoraatstudenten doen allemaal hetzelfde soort werk: ze doen aan onderzoek in het kader van een doctoraat en ze nemen (een beperkte hoeveelheid) didactische taken op zich.

Toch verdient niet elke doctoraatstudent evenveel: elk statuut heeft andere loonvoorwaarden. Zo zijn er lonen waarop bedrijfsvoorheffing betaald wordt (o.a. AAP, wetenschappelijk medewerker) en beurzen die (behalve R.S.Z.) belastingvrij zijn (o.a. IWT, FWO), met alle fiscale gevolgen van dien.

Ook in het netto bedrag en in de berekening van het vakantiegeld en eindejaarspremie zijn grote verschillen.

Op jaarbasis verdient een IWT-specialisatiebursaal bijvoorbeeld netto ongeveer 3000 euro minder dan een FWO aspirant.

Dat betekent dat (t.o.v. FWO aspiranten) een IWT'er die op 4 jaar z'n doctoraat afwerkt de eerste 7 maanden gratis werkt.

Er bestaat noch in theorie, noch in praktijk een verschil in het soort en de hoeveelheid werk. Het is dus hoog tijd dat het verschil in loon wordt opgeheven.

Enkele IWT'ers van het departement Computerwetenschappen namen het initiatief om een petitie te starten voor de gelijkschakeling van de loon- en arbeidsvoorwaarden (naar boven!) van alle statuten van doctoraatstudenten.

Met LBC-KUL steunen we uiteraard deze petitie! We roepen iedereen dan ook op om ze te tekenen:

<http://www.cs.kuleuven.be/iwtpetitie>

6. Geen schrapping van waardevolle opleidingen over de hoofden van studenten en personeel heen

Studenten noch personeel zijn welkom in de commissie waar hoge pieken uit de associaties afspraken maken over het rationaliseren van opleidingen. Er is niemand om te waken over de onderwijskwaliteit, de student/stafratio, de democratiseringsverdiensten, het studentenprofiel of de geografische bereikbaarheid. Sociaal flankerende maatregelen zoals hogere beurzen, goedkopere studentenkamers...vindt de overheid onnodig!

7. Tegen onderwijs-onderzoeksverhouding die de onderwijskwaliteit bedreigt

Het decreet zorgt voor een transfer van onderwijs naar onderzoeksmiddelen. Bijna de helft van het universiteitsbudget wordt voortaan berekend op onderzoeksoutput: publicaties en citaties, afgewerkte doctoraten. Hierdoor zullen faculteiten en proffen nog minder aandacht kunnen schenken aan de onderwijstaken. Met alle gevolgen voor de onderwijskwaliteit!

8. Een meer humane financiering van de humane wetenschappen

Humane wetenschappen tellen minder doctoraatsstudenten, produceren minder Engelstalige tijdschriftartikels, en krijgen zo minder onderzoeksmiddelen. Ook in de onderwijsfinanciering zet de verarming van de humane zich door. Een student in de geneeskunde levert tot meer dan 4 keer zoveel op dan zijn medestudent in de humane.

9. Stop de schrijnende onderfinanciering van de hogescholen

De hogescholen kampen met gigantische tekorten omdat hun studentenaantal sterk is gestegen in tegenstelling tot hun budget. Met dit decreet gaat er opnieuw meer dan de helft van het extra geld naar de universiteiten en niet naar de hogescholen!

10. Stop de verstikking van de kunstopleidingen

Het decreet mikt op grote opleidingen met veel studenten, maar voor het kunstonderwijs is dat de doodsteek. Bovendien kunnen de kunsten amper groeien, door de beperking die de overheid heeft opgelegd. De financiële erosie zorgt dat de studenten zelf steeds vaker moeten opdraaien voor de materiaalkosten.

Is de werksfeer veranderd en is de werkdruk hoger geworden doorheen de jaren ?

De personeelsbezetting is lager wat de werkdruk uiteraard doet verhogen.

De werksfeer is vooral anders : vroeger was het resultaat bereikbaar, toegankelijk voor iedereen. Iedereen wist waar iedereen mee bezig was.

Nu is het eerder zo dat je niet meer in contact komt met het uiteindelijke resultaat; je hebt geen overzicht meer over het geheel. Iedereen werkt eerder elk voor zich.

Hoe de werksfeer geëvolueerd is een beetje afhankelijk van dienst tot dienst. Men is meer eisend geworden voor elkaar, het sociale is weg. Dit is eigenlijk een beetje normaal aangezien de universiteit een bedrijf geworden is.

Hoe is de vakbond door de jaren heen geëvolueerd ?

Vroeger had iedereen het idee dat een vaste benoeming voor het leven was maar dit is voorbij. Een contract van onbepaalde duur is geen garantie meer voor een job voor het leven. Ook de groep is geëvolueerd; er is iets meer engagement nodig. We mogen ook niet vergeten dat verandering van situatie ook meer strijdvaardigheid vraagt.

Wat zijn jouw toekomstplannen ?

Ik ben nu al actief bezig met sociaal werk en wil dit verder doen en uitbouwen. Ik wil me inzetten voor de minst weerbare mensen in onze maatschappij, vooral zieken en zorgbehoevende.

Paul, je bent een fijne, aangename man waar we veel van hebben kunnen leren. We zullen je missen en hopen dat je nog veel mensen gelukkig mag maken.

Bedankt Paul voor je vakmanschap in de vakbondsploeg.

**RED DE KOOPKRACHT
EN DE SOLIDARITEIT**

NATIONALE MANIFESTATIE

**VOOR MEÉR
KOOPKRACHT**

**VOOR EEN STERKE
EN FEDERALE
SOCIALE ZEKERHEID**

**VOOR EEN MEÉR
EVENWICHTIGE
FISCALITEIT**

Zaterdag 15-12-2007 · 10u30

Brussel Zuid

ACV **ABVV** **ACLVB**

VVS en LBC roepen op voor **DE TIENKAMP** voor een democratische financiering van het hoger onderwijs:

1. Stop de uitholling van deliberatie en compensatie

Als universiteiten en hogescholen geen geld meer krijgen voor de buispunten die ze delibereren, zullen ze dat niet langer meer doen. Studenten zullen bepaald vakken blijven meeslepen en steeds later afstuderen..

2. Tegen de stijging van inschrijvingsgelden voor manama's, banaba's of als je niet snel genoeg afstudeert

Slechts een handvol banaba's en manama's krijgen in de toekomst nog geld en dus zal de student zelf 5.600 tot zelfs 25.000 euro inschrijvingsgeld moeten ophoesten! Vanaf volgend academiejaar komt er een leerkrediet, een rugzakje met studiepunten. Als het leeg is, ben je niet langer financierbaar en mag je niet meer inschrijven! Geraak je toch ingeschreven, dan is het aan dubbele prijs!

3. Meer middelen voor het hoger onderwijs, financiering naar behoefte!

Het nieuwe financieringsdecreet lost het grootste probleem niet op : het geldtekort. De noodlijdende hogescholen blijven ondergefinancierd, democratisering en gelijke kansen is geen financiële prioriteit. De kenniseconomie wordt slechts lippendienst bewezen. Meer middelen zijn nodig voor instellingen, studiebeurzen en studentenvoorzieningen om de Europese investeringsnorm voor hoger onderwijs te halen van 2% van het BBP.

4. Neen aan de asociale en kwaliteitsbedreigende outputfinanciering

Universiteiten en hogescholen financieren op basis van behaalde diploma's en creditbewijzen, doet examinatoren en instellingen kwistiger omspringen met punten en vrijstellingen. Daarnaast worden moeilijker doorstromende groepen die extra inspanningen vergen, financieel minder aantrekkelijk. De kans op asociale selectiemechanismen stijgt.

5. Meer stimulansen voor gelijke kansen!

Te weinig moeilijker in- en doorstromende kansengroepen komen in aanmerking voor de extra financiering. Ze worden fout gedefinieerd en hun groei wordt niet gestimuleerd. Belangrijke kansengroepen worden helemaal niet structureel erkend: studenten van allochtone afkomst, chronisch zieken, studenten uit TSO/BSO of met laaggeschoolde ouders. Het groots aangekondigde fonds voor gelijke kansen is met 1% van het totale budget een druppel op een hete plaat!