

# KU Leuven gemeenschap

---

Na vier jaar zeg ik nog steeds, met hart en ziel, dat ik ga voor een personeelsbeleid waarin **VERTROUWEN** centraal staat. Het is voor mij essentieel dat de universiteit aan al haar medewerkers ruimte biedt voor creativiteit en zelfontplooiing in een hartelijke en positieve omgeving.

## 1. RUIMTE VOOR CREATIVITEIT EN ZELFONTPLOOIING

Mensen zijn ons belangrijkste kapitaal. Alleen door hun inzet en creativiteit komen we tot kwaliteitsvol onderwijs, onderzoek en innovatie. In partnerschap met het administratief en technisch personeel is het academisch personeel – van doctorandus over postdoc en permanent onderzoeker tot zelfstandig academicus en onderwijzend personeel – hierin de draaischijf. Daarom is een menselijk en stimulerend klimaat voor alle geledingen van onze universitaire gemeenschap absoluut noodzakelijk. Mensen verdienen vertrouwen en erkenning om wie ze zijn en wat ze kunnen. Een duurzaam personeelsbeleid betekent: elke persoon de context bieden om zich maximaal te ontwikkelen. Autonomie, verantwoordelijkheid en verbondenheid zijn daarbij van cruciaal belang. Dan krijg je mensen die hun taken gedreven en creatief opnemen en er vreugde in scheppen. Voor een dergelijk waardierend en stimulerend beleid wil ik me blijvend inzetten. En voor niets minder.

## 2. WELZIJN EN VERTROUWEN

Ik sta voor een beleid dat gericht is op maximale tevredenheid van alle medewerkers in hun bijdrage aan de organisatie en dat gekoppeld is aan een kwaliteitsvolle zorg voor de hele loopbaan. Al wees de personeelsbevraging, tevredenheidsmonitor, van 2015 op een hoge algemene tevredenheid, we mogen niet rusten tot ook de resterende pijnpunten zijn aangepakt.

Het psychosociaal welzijn op het werk is en blijft een kerndoelstelling. Samen met de dienst VGM hebben we universiteitsbreed een vernieuwd reglement en een kader voor psychosociaal welzijn ontwikkeld en ingevoerd. Opleidingen en infosessies leren mensen hoe om te gaan met drukte en stress en informeren hen op welke manier een burn-out te voorkomen. Leidinggevenden worden getraind in het aansturen en coachen van medewerkers en in het geven van adequate en motiverende feedback. Ook besteden we veel aandacht aan onderhandelings technieken (*contracting* en het juist zetten van de verwachtingen bij aanwerving) en feedbackgesprekken na beslissingen.

We organiseerden een netwerk van vertrouwenspersonen dat –wanneer lokaal een oplossing uitblijft– als eerste aanspreekpunt fungeert voor alle vragen en problemen van psychosociale aard, zoals stress, conflicten, onbillijke behandeling, grensoverschrijdend gedrag, privé zorgen, pesten op het werk. En dit voor alle medewerkers.

In een sfeer van transparantie en vertrouwen worden alle beleidsbeslissingen op regelmatige basis aan alle medewerkers meegedeeld via de beleidsberichten. Iedereen kan daarover altijd met mij

rechtstreeks in gesprek te gaan. Velen maakten al gebruik van deze mogelijkheid. U blijft ook de komende jaren altijd welkom. Een gedragen universitair beleid vraagt onmiddellijke toegankelijkheid van de rector en directe dialoog met alle leden van de universitaire gemeenschap.

### **3. BEHEERSEN VAN DE WERKDruk EN ADMINISTRatieve VEREENVOUDIGING**

Een belangrijk aandachtspunt voor de komende periode is de beheersing van de werkdruk en het evenwicht tussen werk- en privéleven en dit voor iedereen. Op die manier proberen we proactief burn-out te vermijden. Welzijn op het werk krijgt absolute voorrang. We verbreden en optimaliseren het opleidingsaanbod voor onze medewerkers. Ook aan de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers en studenten werken we verder met verschillende acties en programma's.

We zullen onderzoeken hoe we de ondersteuning van de universitaire werking kunnen verhogen en efficiënter maken. De toegenomen studentenaantallen en het gegroeide onderzoek maken dat noodzakelijk. Daarnaast moeten we de takenpakketten kritisch bekijken en streven naar vereenvoudigingen. Niet essentiële taken moeten worden afgebouwd, andere worden verlicht door automatisering. Een voorbeeld daarvan is de elektronische loonbon via KULoket waardoor jaarlijks tienduizenden papieren zendingen worden uitgespaard. Een andere illustratie biedt de afschaffing van aanvragen voor zendingen binnen Europa. Nog bestaande verwerkingen op papier moeten verdwijnen of geïnformatiseerd worden. Sluipende mechanismen die tot overlast leiden, onder druk van de overheid of op eigen initiatief van de universiteit, moeten worden ontmaskerd. We maken op korte termijn ook werk van de veralgemening van de elektronische handtekening of goedkeuring.

### **4. STUDENTEN**

Een universiteit bestaat bij de gratie van haar studenten. Zij zijn haar kloppend hart. We leiden ze op tot mensen die hun vak beheersen en de regie van hun leven in handen nemen. Tegelijk zorgen zij voor voortdurende vernieuwing. Het onverwachte schrikt hen niet af. Onbegane paden lokken hen aan. We zien hen als dierbare partners op weg naar de toekomst, als onmisbare medebestuurders van onze universiteit. En als ze het moeilijk hebben, laten we hen niet los.

De universiteit is niet enkel van en voor mensen. Mensen zijn de universiteit.