

vertrouwen  
participatie en overleg  
maatschappelijke betrokkenheid  
loopbaanontwikkeling  
adequate financiering

De universiteit is een gemeenschap van academici, studenten en ondersteunend personeel die allen bijdragen tot haar kerntaken: onderwijs, onderzoek en maatschappelijke betrokkenheid. Bij het uitvoeren van elk van die kerntaken zijn vertrouwen, samenwerking en een dosis pragmatisme nodig.

*The people when rightly and fully trusted will return the trust. (Abraham Lincoln)*

We menen dat onze universiteit in haar huidige werking al te vaak uitgaat van wantrouwen. Dat willen we veranderen. We willen dat de Universiteit Gent een universiteit wordt die vertrouwen schenkt aan haar medewerkers en studenten. Geen 'blind vertrouwen', wel een cultuur van vertrouwen, gekoppeld aan verantwoordelijkheid. Een cultuur waarin UGent'ers uitdagingen durven aan te gaan en daar ook verantwoordelijkheid voor willen opnemen, zonder bang te moeten zijn voor overdreven afstraffing wanneer iets niét lukt. Zelfs de allergrootste genieën hebben uit hun fouten geleerd hoe ze het een volgende keer nog beter konden doen.

**'Durf Denken  
Durf Doen'**

We willen een dynamische universiteit, waarin medewerkers en studenten niet alleen durven te denken, maar ook leren en mógen durven.

De Universiteit Gent is diep geworteld in de stad Gent en profileert zich, net zoals de Gentse Stroppendragers, als een beetje rebels en eigenzinnig. Met aandacht voor pluralisme, zorgzaamheid, respect voor mensenrechten en *fact checking*. En, zeker niet te vergeten, aangevuld met een dosis West-Vlaamse nuchterheid en ondernemersspirit.

'Durf Denken' is ons credo.

We voegen daar graag aan toe: 'Durf Doen'.

In wat volgt gaan we in op enkele vragen die door de AAP/WP-geleding in de aanloop naar de verkiezing van een nieuwe rector en vicerector werden gesteld. Het geheel van onze

programmapunten is te vinden op de website [rikenmieke.ugent.be](http://rikenmieke.ugent.be). We vinden het belangrijk om dit op te merken, zodat de lezer van dit document zich ervan kan vergewissen dat we bij het schrijven van onze antwoorden niet zijn uitgegaan van de vraag *'Wat moeten we schrijven om de AAP/WP-geleding te behagen?'* Verkiezingsbeloftes formuleren is immers één ding; die beloftes ménen is soms iets anders... **Wij zijn bij het schrijven van deze reactie uitgegaan van onze toekomstvisie voor de Universiteit Gent, die al een hele tijd beschikbaar is via onze website. We namen bovendien passages over uit opiniebijdragen en interviews die we op grote schaal bekendmaakten via kranten, magazines en sociale media. Onze reactie is dus oprecht.**

*Suppose UGent would get an unexpected injection of financial means, where would you spend those on in the first place?*

*If a substantial cut of the financial means of UGent would be required, where do you see possibilities to economize?*

Personeelsleden en studenten brengen heel wat tijd door in de UGent-gebouwen. **Het is dan ook niet meer dan normaal dat de universiteit voor een aangename werk- en leeromgeving zorgt.** Helaas zijn nogal wat UGent-gebouwen verouderd en weinig aantrekkelijk. Sommige (delen van) UGent-gebouwen zijn zelfs simpelweg ongeschikt (geworden) voor de onderwijs- of onderzoeksactiviteiten die er momenteel doorgaan. We pleiten voor de opmaak van een realistisch actie- en investeringsplan, dat minstens de meest prioritaire noden in kaart brengt én aanpakt. Bij de overheid moet worden aangedrongen op de nodige financiering hiervoor. Tegelijkertijd kan de UGent ook zelf initiatieven nemen en bijvoorbeeld overwegen om obligatie-uitgiftes te realiseren.

***'Sommige UGent-gebouwen zijn simpelweg ongeschikt voor onderwijs- of onderzoeksactiviteiten'***

Maar infrastructuur omvat meer dan alleen 'gebouwen'. Een globale visie en een bijbehorend plan van aanpak voor netwerk- en datadiensten binnen de UGent is noodzakelijk. Een aantal ICT-noden van faculteiten en directies moet dringend worden gelenigd, de huidige gebrekkige WiFi-dekking binnen de UGent moet dringend beter. Dit wordt gevraagd door vele studenten én personeelsleden. De personeels- en werkmiddelen waarover de Directie ICT momenteel beschikt zouden een volledige WiFi-dekking pas mogelijk maken binnen... 10 tot 15 jaar. Dit is totaal onaanvaardbaar.

Ook op het vlak van databeheer, toegankelijkheid en archivering is onze universiteit aan een inhaaloperatie toe. Teveel medewerkers zijn aangewezen op 'eigen oplossingen', indien ze bijvoorbeeld veilige backups willen van hun data. Modern *data management* impliceert bovendien de mogelijkheid om papieren documenten in te scannen, en die vervolgens elektronisch te raadplegen.

**Wij pleiten ervoor om de Directie ICT de nodige middelen te geven om van de UGent een universiteit te maken die ook in het digitale tijdperk vooruitstrevend en aantrekkelijk is.** Studenten vragen ons om leeractiviteiten interactiever te maken en sommige docenten wensen volop in te zetten op nieuwe leer- en werkvormen. Helaas ontbreekt vaak de infrastructuur en/of de ondersteuning om dit mogelijk te maken. Wij willen van de UGent een universiteit maken die keuzes durft te maken en prioriteiten durft te stellen, en vervolgens haar medewerkers voldoende middelen geeft om die binnen een redelijke termijn te realiseren. Dit geldt vanzelfsprekend niet alleen voor de Directie ICT, maar ook voor de andere directies en voor de faculteiten.

Het is voor ons evident dat een discussie omtrent de (on)beschikbaarheid van voldoende financiële middelen een discussie is die niet alleen binnen onze eigen universiteit maar ook in samenspraak met de andere Vlaamse universiteiten moet worden gevoerd. We verwijzen in dat verband graag naar ons pleidooi voor een verhoging van de basisfinanciering van de universiteiten, gekoppeld aan een engagement voor samenwerking over instellingsgrenzen heen. Met andere woorden: een pleidooi dat de overheid én de universiteiten responsabiliseert.

De financiering van (fundamenteel) wetenschappelijk onderzoek is in de jaren '90 een tijdlang toegenomen maar de laatste jaren opnieuw gestagneerd. De basisfinanciering van de Vlaamse universiteiten (de zogenaamde 'eerste geldstroom') is al lang onvoldoende om op een aanvaardbaar niveau aan wetenschappelijk onderzoek te kunnen doen. Het verwerven van competitieve financiering (de 'tweede geldstroom' voor publieke fondsen en beurzen bestemd voor basisonderzoek + de 'derde geldstroom' voor toegepast onderzoek) is dan ook een must voor zowat alle onderzoekers. **Competitie kan stimulerend zijn en is dus nodig, ook in de onderzoekswereld. Maar wanneer sprake is van overdreven competitiviteit, werkt ze contraproductief. Het is de taak van de overheid én van universiteitsbesturen om aan deze onhoudbare situatie iets te doen.**

Wie vorig jaar een predoctoraal onderzoeksmandaat aanvraag bij het FWO-Vlaanderen, had een slaagkans van 20.4%; wie een postdoctoraal mandaat aanvraag had 25.0% kans op succes. Indieners van niet-persoonsgebonden onderzoeksprojecten moesten het met een nóg lagere slaagkans stellen: slechts 16.5% van de ingediende projecten kwam in aanmerking voor financiering. Het is duidelijk dat dergelijke lage slaagkansen problematisch zijn.

Deze problematische situatie is te wijten aan het feit dat het aantal aanvragen voor onderzoeksfinanciering veel sneller is toegenomen dan de beschikbare middelen. Dit is onder meer een gevolg van de huidige loopbaanmodellen van professoren, die ertoe worden aangezet om zoveel mogelijk onderzoeksvoorstellen te formuleren. Ook het financieringsmodel van de Vlaamse universiteiten speelt hierbij een rol: zij worden beloond wanneer ze erin slagen om extern gefinancierde onderzoeksprojecten te verwerven, omdat ze op die manier bijvoorbeeld hun publicatieoutput en het aantal afgelegde doctoraten – twee belangrijke parameters in het financieringsmodel – kunnen doen stijgen. **De vraag of we niet te ver zijn gegaan op het pad van de outputgedreven financiering van universiteiten, dringt zich op.**

**Diversiteit op het vlak van onderzoek is gewenst en moet zelfs aangemoedigd worden. Het is absoluut noodzakelijk om een goed evenwicht tussen fundamenteel, strategisch basisonderzoek, vraaggedreven en toepassingsgericht onderzoek na te streven. We menen**

**dat fundamenteel onderzoek meer aandacht verdient dan het vandaag krijgt.** Kennisontwikkeling omwille van de intrinsieke waarde van die kennisontwikkeling, en het stimuleren van risicovol onderzoek waarvan de resultaten niet of nauwelijks voorspelbaar zijn, behoren immers tot de allerbelangrijkste taken van professoren en hun medewerkers. Maar zij kunnen die taak alleen vervullen indien ze daartoe over de nodige middelen kunnen beschikken.

In dit verband moet worden opgemerkt dat het fundamenteel onderzoek van vandaag, de basis vormt voor het vraaggedreven en toepassingsgericht onderzoek van morgen. Recente sterke pleidooien voor meer ondernemerschap en/of meer onderzoek en ontwikkeling (in bedrijven), moeten dus ook begrepen worden als impliciete, maar daarom niet minder krachtige pleidooien voor meer fundamenteel onderzoek.

**Omwille van dit alles dringen we aan op een verhoging van de basisfinanciering van de universiteiten en van instellingen zoals het FWO-Vlaanderen. Een verhoging van de middelen zou kunnen gekoppeld worden aan het stimuleren van samenwerking tussen de universiteiten.** De manier waarop de Vlaamse overheid interuniversitaire samenwerking aanmoedigt via meerjarige beheersovereenkomsten met haar Strategische Onderzoekscentra (SOC's) zoals het Vlaams Instituut voor Biotechnologie, kan ongetwijfeld inspiratie bieden: via deze beheersovereenkomsten worden universiteiten en onderzoekers ertoe aangezet om hun onderzoeksagenda's deels op elkaar af te stemmen; zij worden er tevens toe aangezet om domeinoverschrijdende onderzoeksactiviteiten op te zetten.

Is er ruimte voor 'besparingen'? Ja, op voorwaarde dat die besparingen niet impliceren dat onze kernactiviteiten worden afgebouwd. We pleiten daarom veeleer voor 'optimalisering van middelengebruik' dan voor 'besparingen', en zijn ervan overtuigd dat door zo'n optimalisering wel degelijk middelen kunnen worden vrijgemaakt (die dan hopelijk niet moeten worden ingeleverd maar wel kunnen worden besteed aan de versterking van onze kerntaken).

**Op het gebied van infrastructuur en apparatuur kan sterk geoptimaliseerd worden.** Nu trekt iedere universiteit en hogeschool met zijn boodschappenlijstje naar de overheid. Wij denken dat daar op een overkoepelend niveau over nagedacht moet worden. **Waarom zouden bijvoorbeeld de UGent, de HoGent, de Arteveldehogeschool én de Gentse onderwijsinstellingen uit de Associatie KU Leuven geen aula's en labo's delen?** Een ver toekomstscenario's is dat niet: voor onze industriële ingenieurs huren wij al lokalen op de HoGent-campus sinds de integratie in 2013. Dat werkt, maar er is nog heel veel meer mogelijk, over instellingsgrenzen en – waarom niet? – associatiegrenzen heen.

Een ander voorbeeld van uitstekende samenwerking die geleid heeft tot een optimaler middelengebruik is de succesvolle uitbouw van de zgn. SOC's. We mogen trots zijn op

instellingen als IMEC, VITO, VIB en Flanders Make, waar de Vlaamse universiteiten hun krachten bundelen en baanbrekend wetenschappelijk werk verrichten. Dat zijn voorbeelden die navolging verdienen. **Wij denken dat er zeer nuttige interuniversitaire allianties te smeden zijn over de grote maatschappelijke uitdagingen, bijvoorbeeld duurzame ontwikkeling en werkbaar werk, waarbij ook de humane wetenschappen een belangrijke rol te spelen hebben.**

*Important improvements have been made with regard to “permanent” contracts for ATP. However, similar situations exist for WP. Some ideas have already been launched to tackle this problem. What is your vision on permanent contracts/career management for WP, problems and solutions?*

*We agree that the policy of permanent contracts needs to be linked to a policy of correct recruitment. With the current situation for ATP however, the recruitment procedure takes too much time, often jeopardizing research and scientific service. Do you see a solution?*

Hier wordt een erg belangrijke problematiek aangehaald, met name het feit dat Vlaanderen (veel) te weinig aandacht besteed aan de vaak preciaire omstandigheden waarin jonge kenniswerkers gevangen zitten. Uit het onderstaande moge duidelijk worden dat deze problematiek ons zeer sterk bezighoudt.

De laatste twee decennia is het aantal wetenschappelijk onderzoekers in Vlaanderen sterk gestegen: van ongeveer 9000 in 1999 tot ongeveer 16000 in 2014. Het grootste deel van deze onderzoekers, verbonden aan universiteiten, hogescholen en andere onderzoeksinstituten, zijn jonge vrouwen en mannen. Deze twintigers en dertigers houden zich bezig met fundamenteel, strategisch basisonderzoek en vraaggedreven onderzoek. Die toename aan hooggeschoolde kenniswerkers op pre- of postdoctoraal niveau is uiteraard goed nieuws voor het economisch potentieel van ons land, dat grotendeels gebaseerd is op *brain power*. De manier waarop de loopbanen van die jongere generaties onderzoekers zich kunnen ontwikkelen, is echter niet meer van deze tijd.

Gewoonlijk werkt men eerst vier tot zes jaar aan een doctoraatsproefschrift. Aansluitend kan een deel van de gedoctoreerden doorstromen naar een postdoctoraal mandaat, dat doorgaans drie jaar duurt, en voor een aantal van hen kan worden hernieuwd. Anderen komen soms terecht in tijdelijke onderzoeksprojecten. Diegenen die een academische loopbaan ambiëren, rijgen vaak opeenvolgende mandaten aaneen. Wie finaal dan toch een aanstelling als Zelfstandig Academisch Personeel (professor) in de wacht sleept, vult in de regel eerst een vijfjarig Tenure Track-mandaat in en krijgt pas daarna een vaste positie aan de universiteit.

De meeste jonge onderzoekers zitten dus jarenlang in allerlei tijdelijke en preciaire statuten, en zijn de facto elkaars concurrenten: bij elke stap in de loopbaan valt een groot deel van de populatie af. Sommigen trekken naar buitenlandse universiteiten, anderen komen terecht in de private sector of bij de overheid, soms, maar zeker niet altijd, in posities waarbij hun doctoraatsdiploma een meerwaarde vormt.

Is dit model voldoende afgestemd op de huidige nood aan kenniscreatie of op de noden van onze maatschappij in het algemeen? Moeten we ons niet de vraag stellen of het credo 'meer is beter' per definitie juist is, wanneer we het over doctoreren hebben? **De grote toename**

**van het aantal doctoraatsdiploma's dat jaarlijks wordt uitgereikt door Vlaamse universiteiten, is voor een groot deel te wijten aan de logica van het Vlaamse financieringsmodel van de universiteiten, dat zeer sterk inzet op de 'productie' van doctoraten. Deze logica is gebaseerd op het idee dat 'meer doctoraten' automatisch leidt tot 'meer wetenschappelijke kennis'. Maar is dat wel zo?**

De laatste twee decennia nam het aantal doctorandi bovendien veel sterker toe dan het aantal professoren: van 2.3 doctorandi per prof in 2000 naar 3.2 in 2014. Op de jongere professoren wordt druk gezet om steeds meer doctoraten te begeleiden en onderzoeksprojecten binnen te halen. Hoe meer mensen er bij hen doctoreren, hoe sneller zij zelf bevorderen tot de hoogste academische graden (hoogleraar/gewoon hoogleraar). De kwantitatieve toename van het aantal doctoraten heeft de werkdruk bij deze professoren sterk doen stijgen en resulteert niet altijd in een voldoende kwalitatieve begeleiding van jonge onderzoekers.

**Een recent onderzoek wees uit dat ongeveer 30% van de doctoraatsstudenten geregeld met gevoelens van angst te maken hebben. De combinatie van een vaak relatief eenzaam bestaan, hard werken in een bijzonder competitieve context en onzekerheid over de toekomst zal daar zeker een van de oorzaken van zijn.** De meeste onderzoekers hebben een sterke intrinsieke motivatie, dankzij hun passie voor de wetenschap, hun nieuwsgierigheid om antwoorden te vinden op vaak complexe vragen, het vertoeven in een stimulerende omgeving, de kans om internationale contacten te leggen, enz. Tegelijkertijd moeten we erkennen dat die motivatie kan lijden onder de jobonzekerheid, psychologisch een van de ergste stressfactoren die mensen kunnen ervaren.

**Hierbij aansluitend moeten we durven nadenken over de vraag of een nog sterkere toename van het aantal doctoraten in elk vakgebied even noodzakelijk of wenselijk is. Zou het niet zinvoller zijn in bepaalde gevallen minder middelen te reserveren voor nieuwe doctoraten, en het geld dat zo vrijkomt aan te wenden voor meer postdoctorale mandaten?** Dit zou niet alleen de jobkansen voor recent gedoctoreerden gevoelig verhogen, maar het zou ook leiden tot een grotere valorisatie van de wetenschappelijke kennis die in het kader van doctoraten wordt opgebouwd. Want laat ons de zaken zeggen zoals ze zijn: vandaag blijven nogal wat onderzoeksresultaten op de plank liggen omdat pas gedoctoreerden de academische wereld noodgedwongen moeten verlaten en door nieuwe professionele bezigheden niet langer beschikken over de tijd, de motivering en de wetenschappelijke omkadering om hun onderzoeksresultaten te publiceren (of meer algemeen: te valoriseren). Zowel vanuit wetenschappelijk als vanuit maatschappelijk oogpunt is het wellicht beter om meer maatwerk toe te laten en de universiteiten niet eenzijdig af te rekenen op het aantal afgeleverde doctoraten.



**Laten we ook een kritische blik werpen op onze doctoraatsopleidingen en meer differentiatie binnen doctoraatstrajecten toelaten.** Gedoctoreerden komen finaal terecht in verschillende sectoren zoals de academische wereld, de overheid, de non-profitsector of het bedrijfsleven. Het valt te overwegen om doctoraatstrajecten op te zetten die daar expliciet op inspelen. Men zou in bepaalde onderzoeksdomeinen doctorandi gedurende de eerste 2-3 jaar een generiek doctoraatstraject kunnen laten volgen, om hen vervolgens te laten kiezen tussen een doctoraatstraject met academische finaliteit ('ik wil en zal prof worden') of een doctoraatstraject met een andere finaliteit ('ik zal de academische wereld verlaten, maar wil mijn kennis en expertise elders valoriseren').

**We pleiten er dus voor om jonge onderzoekers betere loopbaanperspectieven te bieden, zowel binnen als buiten de academische wereld. Aan doctorandi moet de zekerheid worden geboden dat de nodige financiering beschikbaar is om hun doctoraat binnen een redelijke termijn én met een degelijke verloning af te werken. Voor wetenschappelijk personeel (gefinancierd via projecten, kassen, ...), met of zonder doctoraatsdiploma, moet – naar analogie met het vernieuwde ATP-beleid – een contract van onbepaalde duur de norm zijn, aangevuld met een billijk en realistisch pensioenplan.**

Met betrekking tot het AAP en doctoraatsbursalen stellen we concreet voor om binnen het Personeelsonderhandelingscomité van de UGent hun statuut grondig onder de loep te nemen, mede in het licht van het beoogde vernieuwde WP-beleid. Vervolgens moet interuniversitair overleg worden opgestart en moet het kabinet Onderwijs worden gevat, vermits de randvoorwaarden voor deze statuten decretaal geregeld moeten worden.

Voor wat betreft de duur van selectie- en aanwervingsprocedures van AAP/WP-leden, is ons standpunt zeer eenvoudig: die moet minimaal gehouden worden en mag dus niét significant stijgen ten opzichte van de huidige duur van deze procedures. Bovendien moeten excellentie en inhoud ook hier primeren. Bijgevolg moeten de betrokken promotoren/onderzoeksgroepsleiders/enz. een sterke impact behouden in het selectie- en aanwervingsproces. Dat proces moet immers ten dienste staan van onze onderzoeks- en onderwijsactiviteiten, en niet omgekeerd.

*What is your opinion on the establishment of permanent assisting staff (“vast middenkader”)?*

*- How do you see their role?*

*- How could this group of staff members be paid?*

*- only via ‘external funding’ (i.e. responsibility of promoters to guarantee external funding for a long period of time)?*

*- paid on “P-points” (choice of departments/faculties where they see specific needs)?*

*- or do you see a possibility to allocate (extra) central funding?*

*- Is the establishment of a permanent assisting staff something you want to commit to during your tenure?*

We vermeldden hierboven reeds dat we voorstander zijn van een uitbreiding van het postdoctoraal kader. We zijn evenwel geen voorstander van het invoeren van een 'middenkader' in de letterlijke betekenis van het woord: een kader dat zich als het ware tussen een 'hoger kader' (het ZAP-kader?) en een 'lager kader' (het predoctoraal/WP-kader?) bevindt. Wij vinden dat een **volwaardig** postdoctoraal kader moet worden gecreëerd. **We zijn daarom gewonnen voor de creatie van een permanent kader voor onderzoeksleiders, of liever nog: voor de creatie van een permanent kader voor postdoctorale onderzoeksgroepsondersteuning. Die laatste nuance is belangrijk: we vinden immers dat het in dit verband niet louter moet/mag gaan over onderzoeksactiviteiten.** Het is perfect denkbaar dat een onderzoeksgroep (ook) nood heeft aan permanente postdoctorale ondersteuning op het vlak van onderwijs en/of dienstverlening (maatschappelijke betrokkenheid). We wensen dat de betrokken onderzoeksgroepen in volle vrijheid de voor hen meest aangewezen taakinvinging zouden kunnen hechten aan deze mandaten, rekening houdend met de specificiteit van hun werking (vakgebied, al dan niet omvangrijke onderwijsopdrachten, link met externe organisaties zoals de SOC's, enz.). Dus ook hier geldt het principe: maximale flexibiliteit aub, geen eenheidsworst die vastgelegd wordt in rigide regelgeving.

Wat de financiering betreft, kunnen in principe twee pistes worden bewandeld. **Onderzoeksgroepen die daartoe over de nodige middelen beschikken, kunnen de mandaten financieren via project/kas/contractinkomsten. Maar het moet wel degelijk de bedoeling zijn om een permanent kader te creëren. Dit impliceert dat aan de betrokkenen desgevallend een contract van onbepaalde duur moet worden aangeboden, aangevuld met een billijk en realistisch pensioenplan (zie ook hierboven).** We pleiten ervoor om de onderzoeksgroepen daartoe te responsabiliseren, wat alleen mogelijk is als ook de faculteiten geresponsabiliseerd worden. Dit betekent dat we er voorstander van zijn om de faculteiten ertoe aan te zetten om in hun beleidsplannen expliciet aan te geven hoe zij tot de creatie van een permanent kader voor postdoctorale onderzoeksgroepsondersteuning zullen komen, en hoe dit zal gefinancierd worden, ook – en misschien zelfs in het bijzonder –

wanneer de financiering via contractuele mandaten van onbepaalde duur zou gerealiseerd worden.

**Idealiter wordt dit kader evenwel gefinancierd via de P-punten. De universiteit moet keuzes durven te maken: louter inzetten op extra ZAP-mandaten is géén goede keuze; een deel van de beschikbare middelen kan (en moet wat ons betreft) worden gereserveerd voor de creatie van het gewenst postdoctoraal kader.** Vermits het bij deze tweede piste – die onze voorkeur wegdraagt – om financiering via P-punten gaat, zullen de aldus gecreëerde mandaten automatisch deel uitmaken van de facultaire beleidsplannen. Maar het universiteitsbestuur zal er ook dan op moeten toezien dat deze mandaten inderdaad gecreëerd worden (en dat de bijbehorende P-punten niet 'verdwijnen in de grote facultaire pot'). Ook hier zal dus moeten gewaakt worden over de responsabilisering van de faculteiten/onderzoeksgroepen.

Er wordt reeds vele jaren gesproken over de creatie van een 'middenkader' (of wat ons betreft: een volwaardig permanent kader voor postdoctorale onderzoeksgroepsondersteuning). We vinden dat het hoog tijd is om daar concreet werk van te maken. Dus ja, we engageren ons ertoe dit te zullen doen. We hebben trouwens steeds dit standpunt ingenomen binnen de *UGent-werkgroep Wetenschappelijk Personeel*, waar we beiden lid van zijn en die zich over deze problematiek buigt.

*Over the years, the number of PhD-students has increased significantly, but the number of ZAP-positions did not. Many doctors leave academia, but are – at least in some faculties - insufficiently prepared for that. How would you tackle the growing need for differentiation?*

We gaven het hierboven al aan: **laten we een kritische blik werpen op onze doctoraatsopleidingen en meer differentiatie binnen doctoraatstrajecten toelaten.** Gedoctoreerden komen finaal terecht in verschillende sectoren zoals de academische wereld, de overheid, de non-profitsector of het bedrijfsleven. Het valt te overwegen om doctoraatstrajecten op te zetten die daar expliciet op inspelen. Men zou in bepaalde onderzoeksdomeinen doctorandi gedurende de eerste 2-3 jaar een generiek doctoraatstraject kunnen laten volgen, om hen vervolgens te laten kiezen tussen een doctoraatstraject met academische finaliteit ('ik wil en zal prof worden') of een doctoraatstraject met een andere finaliteit ('ik zal de academische wereld verlaten, maar wil mijn kennis en expertise elders valoriseren'). Het is duidelijk dat veel meer aandacht nodig is voor die tweede finaliteit, dan nu het geval is. En het is ook duidelijk dat verder denkwerk nodig is. Belangrijk hierbij is om dit te doen samen met de AAP/WP-geleding. **Het uit te werken gedifferentieerd doctoraatsbeleid moet er immers zijn voor hen, en niet omgekeerd.**

### *In terms of education, which strategic objective do you see as a priority?*

*Only a minority of academics can hope to achieve any real advance in their discipline, but all have the possibility of making an enduring 'impact' on the minds of their pupils. (Keith Thomas)*

Lesgevers (iedereen die betrokken is bij het onderwijs) moeten goed gewapend aan hun taak kunnen beginnen, en moeten geregeld frisse ideeën kunnen bijtanken. Docententrainingen en onderwijstips kunnen hen de juiste tools aanbieden. We benadrukken dan ook het belang hiervan.

### *'Betutteling van lesgevers is uit den boze'*

Betutteling van lesgevers is echter uit den boze. Lesgevers moeten voldoende autonomie krijgen bij de invulling van hun onderwijstaken. Zij zijn niet alleen de experts in hun vakgebied; ze hebben ook een eigen persoonlijkheid en die mag tot uiting komen tijdens hun lessen. Er is trouwens niet één 'beste manier van lesgeven'. Verschillende lesgevers hebben een verschillende docerstijl, net zoals verschillende leerinhouden vaak een andere aanpak vragen. Het is die variatie aan stijlen die van een universiteit zo'n boeiende leeromgeving maakt.

### **Evaluaties**

*Il y a des coureurs qui ont l'air de voler, d'autres qui ont l'air de danser, d'autres paraissent défiler, certains semblent avancer comme assis sur leurs jambes. Il y en a qui ont juste l'air d'aller le plus vite possible où on vient de les appeler. Émile [Zatopek], rien de tout cela. (Jean Echenoz)*

Evaluaties zijn noodzakelijk. De huidige evaluatieprocedures gaan echter te weinig uit van vertrouwen in de medewerkers, en zorgen voor te veel administratieve overlast. Activiteiten moeten a priori worden omschreven, en worden a posteriori beoordeeld door tal van raden en commissies. We pleiten voor meer autonomie, waarbij we de wildgroei aan evaluatieprocessen drastisch inperken. We pleiten tevens voor een andere kijk op evaluaties. Momenteel worden evaluaties al te vaak gebruikt en/of ervaren als een middel om negatieve aspecten aan het licht te brengen; evaluaties kunnen echter ook een middel zijn om positieve aspecten te erkennen én te expliciteren. We pleiten voor dat laatste: evaluaties die gericht zijn op waardering.

Prioriteiten dringen zich op: onderwijsevaluaties door studenten zijn bijzonder waardevol; de stem van de student is immers een krachtige motor voor beter en professioneler

onderwijs gebleken. Maar het is niet nodig om van elke lesgever elk jaar opnieuw alle vakken aan evaluaties te onderwerpen. Volg op waar nodig, en vertrouw de medewerkers wanneer alles goed verloopt. Waarbij studenten vanzelfsprekend te allen tijde de kans moeten hebben om probleemsituaties te signaleren, zodat die aangepakt kunnen worden. **Energie en tijd die worden besteed aan het al té frequent evalueren van zaken die goed lopen, is energie en tijd die niet gaat naar het oplossen van échte probleemsituaties, waardoor die dan weer te lang blijven aanslepen.**

Overigens, niet alleen ten aanzien van onderwijsactiviteiten maar ook ten aanzien van alle andere activiteiten die binnen onze universiteit worden uitgevoerd, erkennen we nadrukkelijk het belang van kwaliteitsopvolging. Tegelijkertijd pleiten we voor een cultuuromslag. Voor kwaliteitsopvolging die uitgaat van vertrouwen, én probleemsituaties op een doortastende manier aanpakt.

### **Diversiteit**

*Toleration makes difference possible; difference makes toleration necessary.  
(Michael Walzer)*

Diversiteit beschouwen wij als een meerwaarde voor de Universiteit Gent (en andere instellingen of organisaties), niet als een 'probleem'. Niettemin is het duidelijk dat er strategieën nodig zijn om de gewenste diversiteit te bewerkstelligen.

### ***Diversiteit is geen 'probleem', maar een meerwaarde***

We erkennen het belang van diversiteit in de ruime betekenis: diversiteit met betrekking tot gender, maar daarnaast evenzeer diversiteit in termen van sociale en socio-economische achtergrond, migratie-achtergrond (evt. van ouders of grootouders), linguïstisch-culturele achtergrond, leeftijd, religie, seksuele geaardheid of (functie)beperkingen. Het is van het grootste belang om die diverse vormen van diversiteit te stimuleren vanuit een integrale benadering die alle geledingen van de universiteit bereikt. We zijn ervan overtuigd dat de huidige diversiteitsstructuren, zowel binnen de ondersteunende diensten als binnen de faculteiten, meer slagkracht moeten krijgen en dat er zich maatregelen opdringen om de samenwerking tussen de ondersteunende diensten en de faculteiten op vlak van diversiteit structureel te verankeren.

Wat betreft studenten met een migratie-achtergrond, uit linguïstisch-culturele minderheden of met (functie)beperkingen hanteren wij de '**diversiteit als norm**'-visie. Maar zo'n visie krijgt uiteraard pas betekenis wanneer iedereen aan de universiteit ervan doordrongen is en ze toepast in de praktijk. De universiteit dient daarom een inclusief beleid in plaats van een

doelgroepenbeleid te voeren, zich bewust te worden van bestaande drempels en maatregelen uit te werken om die drempels weg te werken.

Soms wordt wel eens gesteld dat het probleem van een te lage instroom van studenten uit een linguïstisch-culturele minderheidsgroep of met een (functie)beperking in het middelbaar onderwijs te situeren is, en niet aan de universiteit. Er blijken bijvoorbeeld verhoudingsgewijs meer studenten met een migratie-achtergrond aanwezig te zijn in het Beroeps Secundair Onderwijs. Ongetwijfeld zijn sommigen daarvan ooit verkeerd georiënteerd geweest en is het tijd om te zoeken naar compenserende maatregelen die hen toelaten om een universitair diploma te behalen, zonder de lat daarom lager te leggen. **In sommige landen bestaat er een 'Foundation Year' als voorbereiding op universitaire studies. Het strekt tot aanbeveling om na te gaan of een dergelijk programma ook bij ons mogelijk en wenselijk is.**

Wat betreft doorstroom van studenten moeten we durven reflecteren over conceptuele leerlijnen, informele netwerken, het organiseren van taalonthaal (een soort '*writing centres*' met vormingsmodules rond academisch schrijven en individuele coaching sessies) of studiecoaching, flexibeler evalueren, ... Dergelijke acties waarmee de autonomie van de student wordt aangesproken, zijn niet remediërend (en stigmatiserend) voor één groep studenten of een individuele student, maar zijn conceptueel aanwezig voor alle studenten. Dit betekent opnieuw uiteraard niet dat de lat lager gelegd moet worden, wel dat we moeten durven nagaan of bijvoorbeeld een andere manier van evalueren (studenten de keuze laten tussen groepswerken en multiple choice-examens) mogelijk en wenselijk is. We hebben meer onderzoek nodig om de effecten van dergelijke (nu soms al embryonaal aanwezige) maatregelen te kunnen inschatten.

### ***Onderwijstaal***

Een verregaande verengelsing van opleidingen (zoals in Nederland aan de gang is) is niet wenselijk voor bacheloropleidingen. Voor masteropleidingen is de onderwijstaal Engels (of eventueel een andere taal) enkel te overwegen indien ze een meerwaarde is voor de studenten en het afnemend werkveld. De Universiteit Gent heeft een emancipatorische functie en taal is daarin een belangrijk aspect.

### ***Instroom***

We pleiten voor een verplichte, maar niet-bindende ijkingsstoets die rekening houdt met de specificiteit van de begintermen van het gekozen traject. De bedoeling van zo'n test is studenten te ondersteunen bij het inschatten van hun eigen competenties, niet het bouwen

van hindernissen bij de aanvang van hun studies. Als na een ijkingstoets blijkt dat de kennis van een student nog wat moet worden bijgespijkerd, moet hij/zij de kans krijgen om dat te doen. We pleiten dus niet voor een afstraffende ijkingstoets, maar wel voor een ijkingstoets die stimuleert. Tegelijkertijd mogen we studenten die zéér zwak scoren voor een ijkingstoets geen rad voor de ogen draaien. In hun eigen belang moedigen we hen beter aan om een andere studiekeuze te maken, en begeleiden we hen daar ook bij.

Daarnaast is het belangrijk diversiteit in de instroom te stimuleren en de doorstroom te garanderen. Dat kan het best gebeuren via ondersteunende acties die niet stigmatiserend zijn voor één groep. **Méér studenten naar de universiteit halen, is geen doel op zich. We willen studenten die op de juiste plaats zitten en het beste van zichzelf kunnen geven.** Of dit nu aan onze universiteit is of in een andere hogeronderwijsinstelling, is van secundair belang. We zijn er trouwens van overtuigd dat ook op associatieniveau (en zelfs over de associatiegrenzen heen) meer kan worden gedaan qua trajectbegeleiding van studenten dan nu het geval is.

### ***Hervorming academiejaar***

Een eventuele hervorming van het academiejaar kan alleen in overleg met alle belanghebbende partijen, studenten en lesgevers in het bijzonder. Wij zijn alvast niet gewonnen voor de meest doorgedreven voorstellen van modulaire opbouw met periodes van 5 lesweken zonder blokperiode. Een hervorming van het academiejaar die het mogelijk maakt om tijdens de kerst- en nieuwjaarsperiode de cursussen even te laten voor wat ze zijn én een zomervakantie omvat voor alle studenten lijkt ons daarentegen wel aangewezen. Het is duidelijk dat hierover verder overleg nodig is, en dat geen overhaaste beslissingen mogen worden genomen. De nota 'Standpunt Alternatieve Academische Kalender' die door de Gentse StudentenRaad (GSR) werd voorbereid, bevat een aantal zeer terechte bekommernissen.

**Wij pleiten alvast tégen eenheidsworst: moduleonderwijs mag alleen georganiseerd worden voor die opleidingen (en nog specifieker: voor die vakken) die zich daartoe lenen. Moduleonderwijs dient het leerproces van de studenten te bevorderen en mag er in geen geval een belemmering voor vormen.** We pleiten dus voor een gemengd onderwijsaanbod, waarbij sommige opleidingen/vakken modulair worden aangeboden, en andere niet.

### ***'De blokperiode is nodig om studenten de kans te geven de leerstof globaal te verwerken'***

Wat ook de duur moge worden van toekomstige lesmodules, het is aangewezen om de erop volgende examenperiodes te laten voorafgaan door een (korte) blokperiode. Zo'n blokperiode is nodig om studenten de kans te geven de leerstof globaal te verwerken en



verbanden te leggen tussen de leerstof van verschillende vakken. Bovendien pleiten we voor een behoud van een tweede examenkans in hetzelfde academiejaar.

De invoering van moduleonderwijs heeft alleen zin als ook aangepaste leervormen geïntroduceerd worden. We kijken dan ook uit naar het resultaat van de werkgroepen die onlangs aan de slag zijn gegaan in de schoot van de Directie Onderwijsaangelegenheden en waarin onder meer zal nagedacht worden over leervormen.