

BELEIDSPLAN GENDER UHASSELT

A. ACHTERGROND

- **Situering**

Gender: de maatschappelijke verschillen of rollen die worden toegewezen aan vrouwen en aan mannen, rollen die worden aangeleerd tijdens het opgroeien, die veranderen in de loop van de tijd, en die afhankelijk zijn van onze cultuur, etnische afkomst, religie, opvoeding, klasse en de geografische, economische en politieke omgeving waarin wij leven. Deze gedragsmodellen bepalen de norm en beïnvloeden wie wij zijn naast onze sekse. Gender beschrijft dus het geheel van eigenschappen en gedragingen die van mannen en vrouwen verwacht worden door hun maatschappij, en vormt hun maatschappelijke identiteit. Deze identiteit verschilt van cultuur tot cultuur en naargelang de periode in de geschiedenis (Equal Gids over gendermainstreaming, Europese Commissie, 2004).

Medio 2012 zijn een aantal decreten uitgevaardigd die genderquota opleggen voor de samenstelling van advies- en bestuursorganen van universiteiten.

Deze decreten zijn in werking getreden op 1 oktober 2013 met dien verstande dat de evenwichtige vertegenwoordiging van beide geslachten moet worden gerealiseerd bij de eerstvolgende vernieuwing van de samenstelling van de betreffende raden.

De rectoren drukten van meet af aan hun bezorgdheid uit over de uitvoerbaarheid en de doelmatigheid van deze quotamaatregelen. In de schoot van de VLIR werd bijgevolg een interuniversitaire 'High Level Task Force Gender' opgericht. Hun doel was om concrete voorstellen uit te werken die op termijn effectiever zijn dan quota en op een groter draagvlak kunnen rekenen bij het Zelfstandig Academisch Personeel. Daartoe schreven ze het 'VLIR Actieplan Gender, Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid', dat in maart 2013 werd voorgelegd aan voogdijministers Ingrid Lieten en Pascal Smet. Beide ministers waren enthousiast en gaven de rectoren de opdracht een interuniversitair charter op te stellen. Daarnaast kreeg elke instelling de opdracht een individueel actieplan gender uit te werken.

Het voorliggende Beleidsplan Gender van de UHasselt betreft een voorstel van actieplan dat is voorbereid in de schoot van de werkgroep Gender en onderschreven wordt door de faculteiten via hun vertegenwoordiging in het College van Decanen en in de Klankbordgroep Gender.

De maatregelen die de UHasselt voorstelt in het kader van haar beleidsplan, zijn geënt op de aanbevelingen die de VLIR High Level Task Force Gender heeft geformuleerd en laten zich ordenen in drie groepen:

- maatregelen ten aanzien van de bedrijfscultuur (doelgroep: alle personeelsleden);
- maatregelen ten aanzien van in- en doorstroom (doelgroep: academisch personeel);
- maatregelen ten aanzien van de werk-privé balans (doelgroep: alle personeelsleden).

Het merendeel van de voorgestelde maatregelen, en in het bijzonder de laatste groep van ondersteunende maatregelen, hebben tot doel om de combinatie werk-gezin te faciliteren voor alle personeelsleden. Als dusdanig spelen ze rechtstreeks in op de noden van mannen en vrouwen die tot een 'dual-career' koppel, eenoudergezin of samengesteld gezin behoren. De UHasselt is er zich echter terdege van bewust dat – afgezien van de voormelde 'work-life balance' problematiek – er zich ten aanzien van de bedrijfscultuur en de in- en doorstroom van academici ook specifieke genderissues voordoen, en dit vaak in het nadeel van vrouwen. Een aantal maatregelen binnen de eerste twee groepen trachten deze gendercomponent te neutraliseren.

- **Insteek**

Zoals het hoort, heeft een goede genderaanpak oog voor de belangen, noden en ervaringen van vrouwen en mannen. Hierop voortbouwend en vanuit de ervaring dat zowel mannen als vrouwen worstelen met de combinatie tussen hun professioneel en persoonlijk/sociaal leven, wenst de UHasselt als insteek voor het voorliggende beleidsplan Gender het concept van de "dual-career couples" te hanteren¹. 'Dual-career couples' verschillen in een aantal opzichten van de 'dual-earner couples'. Ze worden gedefinieerd als koppels waarin beide partners een loopbaan nastreven. Beiden hebben een baan die voor hen persoonlijk belangrijk is, die ontwikkelingsmogelijkheden biedt en die van ieder een hoge mate van betrokkenheid vraagt. De carrières van beide partners staan hierbij in gelijk aanzien. Tegelijk hebben beide partners een gezinsleven, mogelijk met kinderen, en in ieder geval met taken en bezigheden die inherent zijn aan het voeren van een huishouden (De Jonghe & Von Krumbkow, 1990).

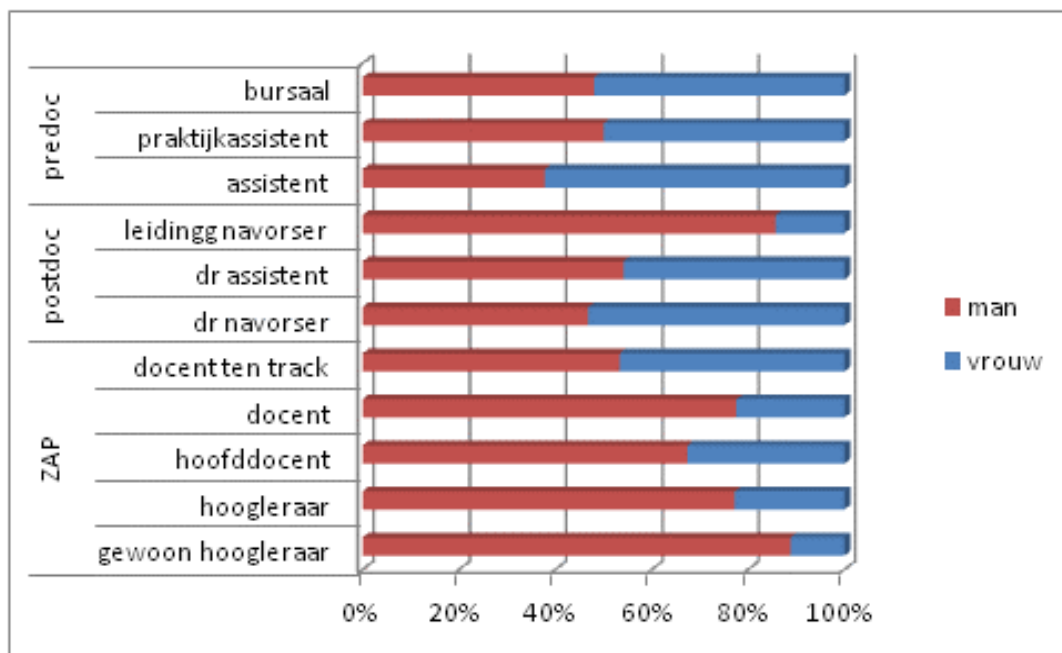
Aangezien een toenemend aantal academici tot deze groep behoren, dienen universiteiten rekening te houden met de noden van deze koppels. Het is immers onmiskenbaar dat het kunnen verdelen van familiale verplichtingen en sociaal-maatschappelijke engagementen een bepalende factor is in de mate waarin beide partners in staat zijn hun professionele doelen te realiseren. Daarnaast wil de UHasselt rekening houden met het gegeven dat gedurende de laatste 15 jaar de traditionele familiestructuren aan verandering onderhevig zijn. Het aantal particuliere huishoudens nam tussen het begin van de jaren '70 en het einde van de jaren '90 sterk toe, terwijl de gemiddelde gezinsgrootte gestaag afnam. Aan de basis van die evolutie ligt onder meer een forse stijging van het aantal alleenstaande volwassenen, zowel alleenwonenden als eenoudergezinnen (Cantillon, Verbist, & De Maesschalck, 2004).

¹¹ De term 'dual-career couples' wordt gehanteerd binnen het Zwitserse "Federal Equal Opportunity at Universities Programme" dat gelanceerd is in 2000 en tot doel heeft een proportionele vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hoger onderwijsinstellingen te bewerkstelligen.

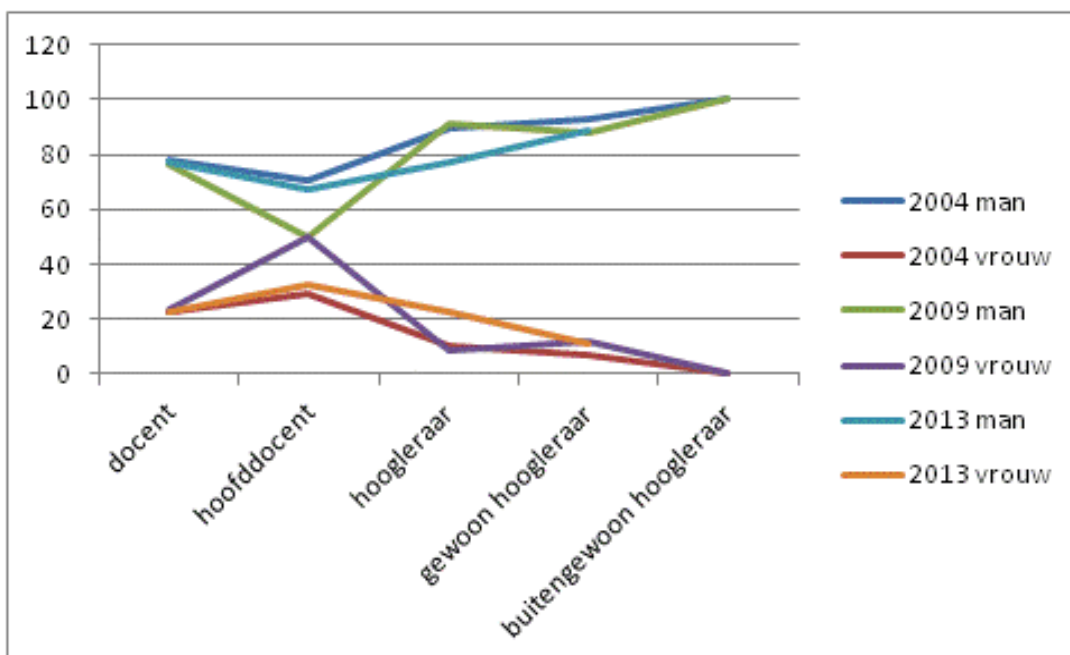
Daarnaast is er ook een duidelijke toename in het aantal samengestelde gezinnen. Niet zelden moeten deze gezinnen het hoofd bieden aan een opeenstapeling van moeilijkheden in diverse domeinen van het dagelijks leven. De UHasselt wenst aandacht te hebben voor deze specifieke noden.

- **Stand van zaken UHasselt**

Bij het ATP is de doorstroom van vrouwen goed. Bij het academisch personeel daarentegen wordt duidelijk dat vrouwen en mannen niet gelijkmatig vertegenwoordigd zijn op de verschillende niveaus. Onderstaande tabel geeft de situatie weer op 1 februari 2013. Op het predoc- en postdoc-niveau is de M-V verdeling nog vrij evenwichtig. Echter, hoe hoger op de academische ladder, hoe kleiner de aanwezigheid van vrouwen.



Onderstaand schaaldigram toont de aanwezigheid van mannen en vrouwen aan de UHasselt voor de jaren 2004, 2009 en 2013.



B. ACTIEPLAN

1. GENDERBEWUSTE en GEZINSVRIENDELIJKE BEDRIJFSCULTUUR

Binnen een universiteit spelen de heersende management- en bedrijfscultuur een belangrijke rol bij het realiseren van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op alle niveaus van de universiteit ('genderbewuste' bedrijfscultuur) en bij het herkennen en erkennen van de noden van dual-career couples ('gezinsvriendelijke' bedrijfscultuur).

Voortbouwend op het genderperspectief, hanteren Veerle Draulans en Mieke Smet in hun boek drie argumentatielijnen voor de trage doorstroming van vrouwen (Draulans & Smet, 2005). Naast het macroperspectief dat ervan uitgaat dat de doorstroming van vrouwen gewoon een kwestie van tijd is en het microperspectief dat stelt dat vrouwen door zelfselectie en zelfuitsluiting voor zichzelf de weg naar hogere organisatiegeledingen bemoeilijken, bespreken ze een derde niveau, het mesoniveau, dat de oorzaken van het glazen plafond vooral in de organisatiestructuur en de -cultuur zoekt. In tegenstelling tot structurele elementen zoals procedures van besluitvorming en werving die vrij eenvoudig in kaart zijn te brengen (maar desalniettemin ook op hun genderneutraliteit dienen doorgelicht te worden), is de organisatiecultuur door de vaak ongeschreven regels en omgangsvormen veel moeilijker in beeld te brengen. Hierbij stelt zich de vraag welke waarden hoog in het vaandel worden gedragen en of deze waarden impliciet of expliciet verbonden worden met mannelijkheid of vrouwelijkheid.

In het bedrijfsleven komen de diverse waarden die binnen een organisatie spelen (en waarin zich mogelijk een genderbias voordoet) tot uiting in een aantal domeinen (Arjuna Coaching & Assessments):

- de organisatie-inrichting, grootte en besturingskenmerken zoals bijvoorbeeld de besluitvormingswijze;
- HRM-beleid zoals competentie management (verhouding tussen zachte en harde competenties);
- De organisatiecultuur inclusief de leiderschapsstijlen.

In de praktijk is er vaak een inconsistentie zichtbaar tussen de 'hardere' en 'zachtere' waarden. Zo kan een organisatie faciliteiten hebben om parttime te werken, maar de cultuur kan dermate masculien zijn dat als je daar gebruik van maakt, je carrièrekansen onder druk komen te staan. Een ander voorbeeld is een organisatie die vrouwvriendelijk claimt te zijn, maar binnen competentieprofielen meer nadruk legt op harde dan op zachte competenties. Wanneer met andere woorden het personeel van een organisatie zich niet bewust is van de onderliggende waarden die hun handelen bepalen, zal de toepassing van bepaalde 'gendervriendelijke' maatregelen niet de beoogde resultaten opleveren (Arjuna Coaching & Assessments).

Het doel van een genderbewuste bedrijfscultuur moet er in bestaan dat men binnen de organisatie erkent dat er een zeer breed en divers scala van (beleden en toegepaste) waarden, normen en competenties bestaat en dat de aanwezigheid van deze diversiteit een meerwaarde betekent voor de organisatie in zijn geheel.

De UHasselt wenst dan ook te streven naar een organisatiecultuur die inclusief is en waarin het individu, ongeacht zijn of haar gender, zich kan ontplooiën en zijn/haar talenten inzetten om aan de organisatiedoelstellingen bij te dragen. Men wenst dit te doen via het communiceren van commitment vanuit de top (acties 1.1 en 1.2), het tot stand brengen van een interne bewustwording (acties 1.3 en 1.4), het ontwikkelen van medewerkers als ambassadeurs (actie 1.5) en het creëren van duidelijke richtlijnen (actie 1.6).

1.1. Ondertekening van het charter Gender

De High Level Task Force Gender van de VLIR stelt in haar visienota voor dat de actielijnen waarachter de universiteiten zich gezamenlijk kunnen scharen, opgenomen worden in een Charter als een interuniversitair gedragen engagement. Dit Charter wordt bekrachtigd door de VLIR-raad. De actielijnen zijn:

- Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit;
- Het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit;
- Vorming van mannelijke en vrouwelijke leidinggevenden;
- Een genderbeleid voor instroom naar en doorstroom in het ZAP-kader;
- Een genderbeleid in bestuursorganen en andere raden en commissies.

De UHasselt engageert zich om dit charter te ondertekenen.

1.2. Oprichting van een task force 'Gender'

Ter voorbereiding van dit beleidsplan is een task force 'Gender' opgericht. Om het engagement van de top te benadrukken, nemen zowel de rector als de beheerder van de universiteit deel aan de vergaderingen. Deze task force zal eveneens belast worden met de verdere opvolging van de beschreven maatregelen/initiatieven opgenomen in voorliggend beleidsplan.

Samenstelling task force:

- Luc De Schepper – rector UHasselt
- Marie-Paule Jacobs - beheerder UHasselt
- Nicole Dekelver – directeur Onderwijs
- Ann Peters – directeur Onderzoek
- Yves Soen – Directeur Personeel
- An De Backer – Directeur Rectoraat
- Mark Smeyers – juridisch beleidsadviseur
- Sara De Clerck – beleidsmedewerker rectoraat

De voorstellen van deze 'technische' werkgroep worden bediscussieerd, aangevuld en gedragen door de vicerektoren onderzoek en onderwijs, en door het College van Decanen. Tevens is het beleidsplan voorgelegd aan een klankbordgroep waarin de verschillende faculteiten van de UHasselt vertegenwoordigd zijn en het man-vrouw evenwicht gerespecteerd is. Het is de bedoeling dat ook de Raad van Bestuur dit beleidsplan onderschrijft en de verdere implementatie opvolgt.

Samenstelling klankbordgroep

- Bert Brone (faculteit Geneeskunde en Levenswetenschappen)
- Frank Neven (faculteit Wetenschappen)
- Petra Foubert (faculteit Rechten)
- Griet Verbeeck (faculteit Architectuur en Kunst)
- Sandra Streukens (faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen)
- Michael Daenen (faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen)
- Patricia Zaroni (onderzoeksgroep Diversiteit)

Doorheen het hele proces heeft prof. Erna Nauwelaerts (tevens lid van de VLIR High Level Taks Force Gender) gefungeerd als adviseur bij de werkzaamheden van de diverse groepen.

1.3. Doorlichting bedrijfscultuur van de Universiteit Hasselt

Het is belangrijk om instrumenten voor handen te hebben die enerzijds zichtbaar kunnen maken of er binnen de organisatie voldoende ruimte en waardering is voor het brede scala aan normen, waarden, competenties die idealiter binnen een veelzijdige organisatie voorkomen en anderzijds personeelsleden laten beseffen dat er een verschil is tussen bewuste waarden die ze denken te hebben en onbewuste waarden die hun handelen bepalen.

De UHasselt wenst een audit te laten verrichten die kan helpen om de bedrijfscultuur van de UHasselt te identificeren op verschillende niveaus: enerzijds de zichtbare aspecten via een screening van de procedures, anderzijds de eerder ongrijpbare aspecten van de bedrijfscultuur zoals de beleden waarden en de toegepaste waarden. Inconsistenties, inconsequenties en onevenwichten kunnen hiermee opgespoord en bijgestuurd worden. De resultaten van de audit zullen gebruikt worden om het genderbewustzijn ingang te doen vinden in de diverse geledingen van de universiteit.

1.4. Creëren van genderbewustzijn

Een genderbewuste en gezinsvriendelijke bedrijfscultuur heeft oog voor de combinatie professioneel, persoonlijk en sociaal-maatschappelijk leven van haar werknemers en voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de organisatie. Dit impliceert een bewustzijn ten aanzien van genderspecifieke eigenschappen en de valorisatie hiervan en houdt o.m. in dat het opnemen van verlofregelingen en tijdelijk deeltijds werken aanvaardbaar moet zijn binnen de beleden cultuur, en dit voor zowel vrouwen als mannen. Leidinggevenden zijn ontegensprekelijk cruciale actoren in de vormgeving en handhaving van deze cultuur. Via haar vormingsprogramma "Learning@UHasselt", zal de UHasselt erop toezien dat de resultaten en conclusies vanuit voormelde audit worden ingebouwd in de bestaande trainingen voor leidinggevenden.

Daarnaast zal in het kader van het actieplan 'HR-strategie voor onderzoekers' een workshop georganiseerd worden voor leden van selectiecommissies. Bij het voeren van selectieprocessen voor onderzoekers ligt de focus traditioneel op het peilen naar de motivatie, de onderzoekservaring en de onderwijscapaciteiten van de kandidaat.

Sociaal communicatieve competenties zoals communicatievaardigheden, teamwork, overtuigingskracht..., en andere aspecten van leiderschap worden hierbij vaak stiefmoederlijk behandeld. Het is nochtans duidelijk dat dergelijke competenties cruciaal zijn voor onderzoekers om hun werk op een succesvolle manier uit te voeren. Tevens verdient het aanbeveling na te gaan of een dergelijk bewustmakingsproces ook niet kan worden doorgevoerd in de Statutaire Commissie van Advies die de evaluatie en bevorderingen van het academisch personeel behartigt. (actieplan 'HR-strategie voor onderzoekers').

Er dient eveneens geëvalueerd te worden of de waarden die tijdens deze trainingen/workshops voorop worden gesteld, ook effectief gunstig beoordeeld worden tijdens selectie- en evaluatieprocessen. Tools om deze aanvullende competenties zo objectief mogelijk te evalueren dienen hiertoe uitgewerkt te worden.

1.5. Gezinsvriendelijke en efficiënte vergadercultuur

Het inplannen van vergaderingen en overlegmomenten op gezinsvriendelijke tijdstippen is een voorwaarde om werkgerelateerde verplichtingen te kunnen combineren met privétaken. Daarnaast is het belangrijk dat vergaderingen op een efficiënte manier verlopen hetgeen o.a. inhoudt dat voor elke geplande vergadering kritisch wordt bekeken wie hiervoor zal uitgenodigd worden en dat genodigden eventuele voorbereidende stukken tijdig ontvangen. De UHasselt zal hiertoe een richtlijn opstellen t.a.v. "gezinsvriendelijk en efficiënt vergaderen" en deze breed verspreiden. Hierbij zal een beroep worden gedaan op de voorzitters van vergaderingen om deze richtlijn te respecteren en worden individuele vergaderteams uitgenodigd om in onderling overleg de voor hun meest wenselijke vergaderuren te bepalen.

Een beleid rond efficiënt vergaderen kan echter enkel succesvol ingang vinden indien er na afloop van een vergadering een goede informatiedoorstroming is naar belanghebbenden. Hiertoe zal in overleg met de dienst communicatie en marketing gezocht worden naar geschikte methodieken voor kennisoverdracht.

1.6. Visibilisering rolmodellen

De UHasselt wil zich inzetten om zowel interne als externe vrouwelijke en mannelijke rolmodellen meer onder de aandacht te brengen en meer zichtbaarheid te geven. Een goed rolmodel moet aanspreken, maar ook bereikbaar lijken. Dit houdt eveneens in dat niet enkel verdiensten ten aanzien van de kernopdrachten van de universiteit in de kijker moeten geplaatst worden, maar dat ook getuigenissen over het evenwichtig en efficiënt balanceren van werk- en privéleven de nodige aandacht krijgen. Zowel voor vrouwen als mannen kunnen deze getuigenissen inspirerend werken en mogelijk bruikbare tips opleveren die in de eigen situatie kunnen toegepast worden, en daarenboven bijdragen aan het meer aanvaardbaar maken van opname van verlofstelsels/deeltijdse werkregimes door beide seksen.

Een bijzonder doelgroep in dit geheel zijn de jonge onderzoekers. Voor hen fungeert de promotor vaak als eerste belangrijk rolmodel. Het is dan ook aangewezen om de promotoren te ondersteunen in deze rol.

In overleg met de dienst Communicatie en Marketing van de UHasselt wordt een manier gezocht om de visibiliteit van rolmodellen binnen de UHasselt maar ook in de brede universitaire wereld te verbeteren, eventueel gekoppeld aan een monitoringsysteem dat bewaakt of de communicatie inzake vrouwelijke/mannelijke personeelsleden in evenwicht is en tevens verschillende zienswijzen en handelwijzen aan bod laat komen.

2. INSTROOM - DOORSTROOM

De UHasselt heeft een lange traditie inzake HR beleid naar onderzoekers toe. Ze ondertekende in 2007 dan ook als een van de eerste Vlaamse universiteiten het charter for Researchers en de Code of Conduct for the Recruitment of Researchers van de Europese Commissie. Verder heeft de UHasselt als eerste Vlaamse universiteit het label "HR Excellence in Research" van de Europese Commissie ontvangen. De erkenning gebeurde op basis van een strategisch HR- document van de Universiteit Hasselt dat zowel het huidige HR beleid beschrijft als de initiatieven die de universiteit in de komende jaren hierrond zal opzetten (zie bijlage 1). Zo bestaat het loopbaanplan voor BAP al sinds 2004, worden verschillende faciliteiten aangeboden om de work-life balans meer in evenwicht te brengen en participeert Universiteit Hasselt in een pilootgroep van 40 Europese onderzoeksinstituten die de concrete uitwerking van het Europese Handvest voor onderzoekers verder mee vorm gegeven hebben.

Veel van de maatregelen opgenomen in dit beleidsplan bouwen verder op de actielijnen die vervat zitten in de HR strategie van de UHasselt.

2.1. Maatregelen ter bevordering van de instroom

2.1.1. Genderneutrale vacatureteksten/functiebeschrijvingen

Bij haar vacatures wordt expliciet gesteld dat de UHasselt niet discrimineert: *"De Universiteit Hasselt draagt bij tot de ontwikkeling van de kenniseconomie in de (Eu)regio. Actief onderwijs op maat van de student, toponderzoek in welomlijnde domeinen en internationale oriëntatie zijn haar kenmerken. Dank zij haar kleinschaligheid bouwt zij met haar medewerkers aan een organisatie waar het aangenaam werken is. Kwaliteiten bij mensen zijn de enige maatstaf. Geslacht, etnische afkomst, handicap, nationaliteit, leeftijd worden niet in overweging genomen."*

Ter aanvulling op de bestaande "leidraad bij aanwervingen Academisch personeel", wenst de UHasselt een checklist op te stellen die de genderneutraliteit van vacatureteksten in het algemeen en functiebeschrijvingen in het bijzonder bewaakt, als extra veiligheidsmechanisme naast de bestaande wettelijke verplichtingen. In deze checklist zal o.a. aandacht worden besteed aan het vermijden van seksegebonden functiebenamingen, het kritisch formuleren van gestelde eisen (om niet onnodig veel geschikte kandidaten op voorhand te ontmoedigen), het vermelden van beschikbare secundaire arbeidsvoorwaarden en het bewaken van het evenwicht tussen 'harde' en 'zachte' competenties.

2.2. Maatregelen ter bevordering van de doorstroom

2.2.1. Gedifferentieerd loopbaanbeleid

Van ZAP en postdocs wordt verwacht dat ze een evenwichtige carrière uitbouwen met aandacht voor onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening, de drie 'klassieke' opdrachten van een universiteit. Daarnaast, in functie van hun doorgroei en expertise, nemen zij ook andere taken op (o.a. beleidstaken). Het zou echter niet nodig moeten zijn dat academici doorheen de loopbaan in al deze aspecten tegelijk dienen te excelleren. Deze visie op loopbanen past daarenboven perfect in een bedrijfscultuur die de opname van specifieke verlofstelsels en deeltijds werken wenst te ondersteunen en ervoor waakt dat opname ervan niet negatief in rekening wordt gebracht tijdens evaluatie- en selectieprocedures.

De UHasselt ijvert daarom samen met andere universiteiten voor het uitwerken van gedifferentieerde loopbanen, waardoor professoren zich gedurende bepaalde fases in hun loopbaan meer kunnen concentreren op onderwijs dan wel op onderzoek - maar ook op maatschappelijke dienstverlening, innovatie/valorisatie en beleidsverantwoordelijkheden binnen de universiteit - zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor hun loopbaan. Dit neemt niet weg dat in de vroege stadia van de ZAP-carrière er altijd de nodige aandacht moet zijn voor onderzoeks- en onderwijsoutput om het academisch gehalte van de loopbaan te garanderen. Op dit ogenblik wordt een wijziging van de ZAP-profielen voorbereid, waarbij een meer gedifferentieerde benadering van de opdrachten zal mogelijk zijn, uitgaande van anciënniteit en doorgroei doorheen de opeenvolgende graden.

Voorgaande wordt eveneens vertaald in het evaluatie- en bevorderingsreglement van de UHasselt en dient maximaal ondersteund te worden via loopbaanbegeleiding (zie 2.2.4). Er moet uiteraard vermeden worden dat er door toepassing van een gedifferentieerd loopbaanbeleid een 'natuurlijke' hiërarchie zou ontstaan waarbij academici die zich specialiseren in onderzoek de hoogste posities innemen, in tegenstelling tot hun collega's die zich concentreren op onderwijstaken. Ook de criteria die in het kader van evaluatie en bevordering worden gehanteerd, moeten daartoe kritisch geëvalueerd worden. Deze criteria dienen zich enerzijds te confirmeren aan wat er verwacht wordt in een interuniversitaire en internationale onderzoekscontext, maar moeten anderzijds ook realistisch zijn in het kader van een bedrijfscultuur die een evenwichtige balans tussen werk, gezin en sociaal-maatschappelijke engagementen voorop stelt.

2.2.2. Vervangingsfonds

De UHasselt wenst een vervangingsfonds in te richten dat de continuering van academische opdrachten moet garanderen, zowel tijdens als na langdurige afwezigheid van statutair academisch personeel ten gevolge van ziekte, zwangerschap, opname ouderschapsverlof of palliatief verlof. Deze maatregel draagt eveneens bij aan het meer aanvaardbaar maken van de opname van verlofstelsels door mannen en vrouwen.

Tijdens de afwezigheid van het ZAP-lid, kunnen aan de hand van dit vervangingsfonds de lesopdrachten of andere academische opdrachten overgenomen worden door tijdelijk aangeworven personeelsleden binnen de betrokken vakgroep, zodat een herschikking van de opdrachten binnen de vakgroep mogelijk wordt gemaakt.

Daarnaast kan dit vervangingsfonds dienstig zijn wanneer academici na een periode van langdurige afwezigheid hun wetenschappelijk dossier wensen aan te vullen. Om deze eventuele inwerktijd te overbruggen, wordt momenteel een aanpassing aan het ZAP-statuut voorbereid, waarbij aan langdurig afwezige ZAP-leden bij hun terugkeer de mogelijkheid wordt geboden om tijdelijk exclusief bepaalde academische opdrachten te hernemen en te intensifiëren, zodat na de inhaalperiode het wetenschappelijk dossier opnieuw op punt staat. Om te vermijden dat de collega's van de betrokken vakgroep in dergelijk geval geconfronteerd zouden worden met een verhoging van hun onderwijsbelasting omdat ze het werk van hun collega moeten overnemen, zal voorgesteld worden om in een vervangingsfonds te voorzien, van waaruit een tijdelijke vervanging van betrokken ZAP-leden kan worden gefinancierd. Op die wijze kan het personeelslid dat de tijdelijke vrijstelling heeft bekomen, zonder zijn of haar collega's te benadelen, aan de versterking van zijn/haar wetenschappelijk dossier werken.

Hierbij dient vermeld dat ten aanzien van langdurige afwezigheid van het AAP al e.e.a. decretaal is geregeld, o.m. via het invoeren van een zevende jaar of het extra jaar voor doctor-assistenten.

2.2.3. Bevorderen van de internationale mobiliteit

Uit de enquête die in de zomer van 2008 en 2010 is afgenomen door het Expertisecentrum voor O&O-monitoring (ECOOM) bij junior en senior onderzoekers van alle Vlaamse universiteiten, bleek voor de UHasselt dat de postdocs en het ZAP een opmerkelijk hoger percentage onderzoekers in haar rangen tellen die hun doctoraat aan een andere instelling gehaald hebben dan het Vlaams gemiddelde. Uit dezelfde enquête bleek dat jonge onderzoekers zeer weinig mobiel zijn (12%) maar dat de bereidheid tot mobiliteit bij de onderzoekers van de UHasselt even groot is als in de rest van Vlaanderen. Er is aldus een duidelijke discrepantie tussen de effectieve mobiliteit en de bereidheid tot mobiliteit. Verder werd duidelijk dat de senior onderzoekers van de UHasselt ervaren dat de instelling haar onderzoekers sterk stimuleert om intersectoraal samen te werken. Ten aanzien van intersectorale samenwerking scoorde UHasselt dan ook hoger dan rest van Vlaanderen (Leyman, De Grande, Jidkova, Van der Goten, Jacobs, De Boyser, & Vandeveld, 2009; te Kaat, Leyman, Vandeveld, & Van Rossem, 2013).

De Universiteit Hasselt heeft blijvend oog voor de mobiliteit van onderzoekers, hetgeen ook blijkt uit het onderzoeksbeleidsplan 2011-2015 van de UHasselt. Het stimuleren van internationale en intersectoriële mobiliteit van junior en senior onderzoekers is één van de operationele doelstellingen van het onderzoeksbeleidsplan. Participatie in Vlaamse, federale en internationale financieringskanalen voor de mobiliteit van onderzoekers, zowel binnenkomend als uitgaand, wordt verder aangemoedigd en ondersteund. Belangrijk is tevens het onderzoek in directe samenwerking met bedrijven onder de vorm van o.a. Baekeland- en innovatiemandaten (Rapportering Universiteit Hasselt, 2013).

Ook het faciliteren van de mogelijkheid van sabbatical leaves voor het ZAP, dient vermeld te worden. Hiertoe zullen vanaf 2014 middelen gereserveerd worden in het BOF die bestemd zijn voor de vergoeding van de kosten verbonden aan een intense periode van onderzoeksactiviteit voor TT-docenten en voor ZAP-leden, al dan niet buiten de muren (intern BOF-reglement).

Ook het eerder genoemde vervangingsfonds kan ertoe bijdragen dat meer academici (bv. assistenten met onderwijstaken) in de gelegenheid gesteld worden om voor een bepaalde periode ervaring op te doen in het buitenland.

Tegelijkertijd erkent de UHasselt dat – voortbouwend op de problematiek van de dual-career couples – een buitenlands verblijf vaak moeilijk te combineren is met het opnemen van zorgtaken. Om deze reden moet er enerzijds een open dialoog gevoerd worden met academici over de wenselijkheid en haalbaarheid van internationale mobiliteit in de verschillende fases van hun leven (cf. gedifferentieerd loopbaanbeleid), en moet er anderzijds bij aanwerving en bevordering meer aandacht geschonken worden aan intersectorale ervaring. T.a.v. de erkenning van anciënniteit wordt daartoe een nieuwe inschalingsnota voor ZAP voorbereid die meer ruimte biedt voor erkennen van onderzoeks- en professionele ervaring in de brede zin van het woord, dus ook buiten de universiteit om zo de intersectorale mobiliteit te bevorderen. Voor het BAP is reeds een nieuwe inschalingsnota voorhanden (actieplan 'HR-strategie voor onderzoekers').

De UHasselt hecht meer waarde aan internationale samenwerking dan aan buitenlandse verblijven. Ze beveelt dan ook aan om in het kader van bevordering buitenlandse ervaring niet alleen te waarderen in de vorm van een langdurig buitenlands verblijf, maar ook in de vorm van werkbezoeken, samenwerking met buitenlandse onderzoekers en organisatie/coördinatie van buitenlandse/internationale activiteiten en onderzoeksprojecten. De huidige communicatietechnologieën maken dit ook perfect mogelijk. Tenslotte moet er ruimte zijn om in mobiliteitsdossiers gezinsgerelateerde kosten aan te kaarten waarvoor de UHasselt een tegemoetkoming kan voorzien.

2.2.4. Loopbaanbegeleiding

Jonge onderzoekers

De UHasselt heeft besloten om de subsidie voor "de omkadering van jonge onderzoekers" in te zetten voor de operationalisering van de strategische doelstellingen m.b.t. jonge onderzoekers en onderzoekscarrières in het UHasselt onderzoeksbeleidsplan 2011-2016, de verdere uitbouw van de UHasselt doctoral schools (Doctoral Schools for Medical & Life Sciences; Science & Technology; Behavioral Sciences & Humanities), en de uitvoering van het Human Resources strategieplan.

Onderzoeksbeleidsplan 2011-2016

In het onderzoeksbeleidsplan 2011-2016 heeft de UHasselt de vorming van onderzoekstalent, met aandacht voor zowel de ontwikkeling van academische vaardigheden als 'transferable' vaardigheden, opgenomen als één van de strategische doelstellingen. De omkadering van de doctorandi gebeurt op verschillende niveaus: via begeleiding voorzien vanuit de eigen onderzoeksgroep, via de promotor en doctoraatscommissie, alsook via ondersteuning in de schoot van de doctoral schools.

UHasselt Doctoral Schools

Binnen de UHasselt dragen de doctoral schools de verantwoordelijkheid voor de opleiding van doctorandi, waarbij enerzijds aandacht wordt besteed aan het verwerven van specifieke wetenschappelijke competenties, en anderzijds aan het verwerven van transferable skills die de totale vorming van doctorandi versterken en hun carrièreperspectieven verbreden. Om de inzet van doctorandi te verhogen worden diverse initiatieven ondernomen.

HR Excellence in Research

Specifieke voorbeelden van initiatieven die kaderen binnen het plan 'HR Excellence in Research' zijn o.a. het genderproject 'Bouwstenen voor een innovatief HR-beleid aan de UHasselt: koesteren van talent', het mentoringprogramma voor de omkadering van jonge ZAP-leden (zie 2.2.5) en het proefproject 'Loopbaanbegeleiding' i.s.m. de VDAB en het Innovatiecentrum Limburg, specifiek gericht op doctorandi en postdocs. In het eerste luik van dit proefproject krijgen jonge onderzoekers persoonlijke coaching aangeboden waarbij ze leren hun competenties te definiëren en doelstellingen te formuleren. Het tweede luik van dit project beoogt een brug te slaan tussen de universiteit en het bedrijfsleven of de dienstverleningssector.

Senior onderzoekers

Ook senior onderzoekers hebben behoefte aan duidelijkheid inzake de verwachtingen die aan hen gesteld worden. In het kader van loopbaanbegeleiding dient daarom bij elke evaluatie en bij elke aanvraag tot bevordering een gesprek gevoerd te worden over de manier waarop de verdere loopbaan kan evolueren. De feedback die tijdens dit gesprek gegeven wordt, moet ontvankelijk zijn voor de eerder aangehaalde diversiteit in waarden, normen, competenties en personeelsleden uitdagen om – vanuit de waardering van deze diversiteit – voldoende hoge doelen te stellen.

Er is tevens veel vraag van senior onderzoekers om gesteund te worden in hun oriëntatie naar de niet-academische sector. De enquête voor senior onderzoekers toont immers aan dat ze geen goed zicht hebben op hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De UHasselt acht het als haar maatschappelijke rol om haar onderzoekers daarbij te helpen en zal daarom werken aan een career development center voor senior onderzoekers waarin naast trainingsmogelijkheden voor niet-academische/technische vaardigheden ook ondersteuning inzake loopbaanbegeleiding wordt aangeboden (actieplan 'HR-strategie voor onderzoekers').

2.2.5. Mentoring en coaching

In de wetenschappelijke literatuur worden diverse effecten toegekend aan mentoring, zowel vanuit het standpunt van de organisatie, de mentee als de mentor (Gielen & De Clerck, 2009). In het kader van een genderbewust beleid, is het vermeldenswaardig dat onderzoek aantoont dat mentoring o.m. een positieve invloed uitoefent op de werk-privébalans (inclusief sociaal-maatschappelijke engagementen) van de mentees. Mentees worden via hun mentor voorbereid op mogelijke conflicten tussen hun werk- en privéleven en leren manieren om hiermee om te gaan.

Daarnaast is er uitvoerig bewijs dat mentorschap de doorgroei van medewerkers bevordert, te wijten aan de carrièrerelevante feedback die ze ontvangen van hun mentor en de opportuniteiten die hen – opnieuw via de mentor – geboden worden. Naast de voordelen voor de mentee, is ook de mentor gebaat bij de mentoringrelatie. Het begeleiden van anderen kan immers een belangrijke bron van leren zijn voor de mentor en een bewustmaking creëren t.a.v. de obstakels waar jonge academici mee geconfronteerd worden in het uitbouwen van hun academische loopbaan.

Mentoring@UHasselt

Sinds een aantal jaren wordt periodiek een mentorproject georganiseerd aan de UHasselt. Doel van dit mentorproject is het ondersteunen van de loopbaan van jonge wetenschappers. Het project betreft een verderzetting van het mentortraject ontwikkeld binnen het Equal project van de VLIR werkgroep Gelijke Kansen. In december 2008 werd de stuurgroep van dit project samengesteld en werden afspraken gemaakt naar selectiecriteria van mentoren/mentees, werving, matching en tijdsverloop.

In dit mentorprogramma wordt gekozen voor een scherp omlijnd, baanbrekend concept:

- Individuele mentoring
- Ontwikkelingsgerichte mentoring
- Mentoring binnen de organisatie/universiteit
- Vrouwelijke en mannelijke academici helpen om institutionele en gedragsgebonden obstakels op hun academisch carrièrepad te overwinnen.

De ethische code van het mentoringprogramma omvat vijf basiswaarden: competentie, leer- en ontwikkelingscontext, beperking², integriteit en professionaliteit.

De algemene waardering voor het project is positief. Het is een aanpak met een gunstige kosten/baten balans. Aan de hand van een grondige evaluatie en periodieke opvolging door een stuurgroep, kunnen eventuele verbeterpunten in het programma snel en efficiënt doorgevoerd worden.

Tenure-tracks/ZAP-tracks

Het tenure track (TT) stelsel voorziet in een traject als docent dat leidt tot een vaste benoeming als hoofddocent indien het traject gunstig wordt doorlopen. Het traject wordt gekenmerkt door een zorgvuldig en streng selectiebeleid, gericht op het aantrekken en in dienst houden van zeer getalenteerde wetenschappers. Tijdens het traject, dat over een periode van vijf jaar loopt, wordt door de tenure trackcommissie, aan de hand van vooraf vastgelegde en overeengekomen criteria, zorgvuldig opgevolgd of de tenure trackmedewerker zal voldoen aan de vereisten voor een vaste benoeming als hoofddocent. Tijdens het traject wordt veel aandacht besteed aan de begeleiding van de tenure trackmedewerker.

Het ZAP track (ZT) stelsel voorziet in een traject dat leidt tot een inschaling binnen het ZAP kader indien het traject gunstig wordt doorlopen voor leden van het onderwijzend personeel groep 3 (OP) uit het integratiekader van de UHasselt.

² Beperking: 1) voor de mentor: het erkennen van de eigen beperkingen van kennis/verantwoordelijkheden en het vermijden van belangenconflicten; 2) voor de mentee: bewust zijn eigen verantwoordelijkheid over de persoonlijke ontwikkeling.

Naar analogie met de tenure track, wordt tijdens dit traject (dat over een periode van maximum vijf jaar loopt) door de ZAP trackcommissie, aan de hand van vooraf vastgelegde en overeengekomen criteria, zorgvuldig opgevolgd of de ZAP trackmedewerker zal voldoen aan de vereisten voor een inschaling binnen het ZAP kader. Gedurende de ZAP track periode kan het betrokken OP lid beroep doen op een ZAP-mentor vanuit het professorenkorps van de UHasselt. Bedoeling is dat betrokkene bij deze coach terecht kan voor informele aftoetsing, advies bij het uitbouwen van netwerken, aanpak van het onderzoek,... Een OP lid met een ZAP-track kan uiteraard ook inschrijven voor de opleidingen die binnen de UHasselt voorzien worden voor ondersteuning naar onderzoek, onderwijs, leidinggevende capaciteiten, coaching skills, ...

Bovenstaande trajecten bieden het voordeel dat betrokken medewerkers beschikken over een toekomstperspectief voor doorgroei in of naar het ZAP-kader. De opgelegde termijn van vijf jaar kan echter nadelig zijn voor jonge onderzoekers die zorgtaken wensen op te nemen. Het is daarom belangrijk dat deze trajecten getoetst worden op hun gender- en gezinsvriendelijkheid.

2.3.Onderzoek naar doorstroom

Ondanks de voorhanden zijnde faciliteiten met betrekking tot work-life balance (zie verder) tonen de cijfers van de UHasselt aan dat de genderproblematiek aanwezig blijft en dat vrouwen nog steeds opmerkelijk ondervertegenwoordigd in de hogere graden of functies. De oorzaak ligt aan een veelheid van factoren. De UHasselt wil duidelijke initiatieven nemen om de genderproblematiek aan te pakken en vrouwen alsook mannen meer mogelijkheden geven om te kunnen doorgroeien naar de hogere echelons. Om niet te vervallen in de (uitsluitend) klassieke remedies die tot nu toe maar gedeeltelijk succesvol zijn gebleken, investeert ze in een mandaat bij de onderzoeksgroep Diversiteit, gespecialiseerd in fundamenteel en toegepast onderzoek naar diversiteit, (on)gelijkheid en identiteit. Deze mandataris zal als taak hebben de problematiek ten aanzien van doorstroom en work-life balance in kaart te brengen aan de hand van surveys en in-diepte interviews, een benchmark uit te voeren en suggesties voor aanpak te geven (actieplan 'HR-strategie voor onderzoekers').

2.4.Samenstelling raden/commissies

Het Vlaams Parlement keurde op 13 juli 2012 een decreet³ goed waarin aan de UHasselt (en aan de UAntwerpen) een aantal verplichtingen werden opgelegd die een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de bestuursorganen, raden en commissies beoogden. Het decreet, dat enkele bepalingen toevoegde aan het UHasselt-bestuursdecreet⁴, trad in werking op 1 oktober 2013.

³ Het decreet houdende wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen en de Universiteit Hasselt (13.07.2012, B.S. 08.08.2012)

⁴ Het decreet houdende het statuut van de Universiteit Hasselt en de hoge raad voor het hoger onderwijs in Limburg (20.06.2008, B.S. 12.08.2008)

Het voornaamste artikel (art. 5/1) luidt als volgt:

"De raad van bestuur legt in het organiek reglement of bestuursreglement de fundamentele regelen betreffende de organisatie van de aanwijzingen en verkiezingen vast. Deze fundamentele regelen voorzien in afdoende waarborgen opdat beide geslachten in de schoot van de raad van bestuur, de verschillende bestuursorganen van de universiteit die uitvoerbare beslissingen kunnen nemen, in de verschillende adviesraden waarin het organiek reglement voorziet en in selectiecommissies gelijkwaardig zijn vertegenwoordigd. Ten minste geldt dat ten hoogste twee derde van de leden van de hiervoor genoemde organen, raden en commissies bestaat uit personen van hetzelfde geslacht."

De UHasselt steunt ten volle het principe van een genderevenwicht. In uitvoering daarvan heeft de UHasselt zijn Reglement Academische Structuur (RAS) aangepast, reeds voor de inwerkingtreding van de decreetsbepaling, met het oog op het bereiken van een meer evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen. De samenstellingsregels voor de Onderzoeksraad, de Onderwijsraad, en de Statutaire Commissie van Advies werden daartoe gewijzigd (zie bijlage 2).

De samenstelling van de faculteiten, hun respectievelijke faculteitsraad en de daaronder functionerende organen (vakgroepen, examencommissies, onderwijsmanagementteams, adviescommissies voor aanstellingen en benoemingen) aanpassen aan de opgelegde gendernorm loopt in sommige gevallen op hindernissen. Deze entiteiten worden samengesteld op basis van het diploma, wetenschappelijke expertise en/of onderwijsopdracht van de betrokken academici. In bepaalde wetenschappelijke disciplines zijn de mannen oververtegenwoordigd, of zijn er zelfs quasi geen vrouwen. Vooral in de exacte wetenschappen is dit het geval. In zulke gevallen moet er voorlopig afgeweken worden van de gendernorm, maar de bestuursorganen van de universiteit eisen in dat geval een bijzondere motivatie voor die afwijking en de betrokken organen worden gemotiveerd en ondersteund om deze afwijking niet langer te handhaven dan nodig. Tegelijkertijd moet ervoor gewaakt worden dat in de domeinen waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, deze vrouwen niet overvraagd worden.

Evenmin kon de samenstelling van de Raad van Bestuur op basis van de nieuwe bepaling worden aangepast, omdat deze samenstelling via andere regels in hetzelfde UHasselt-decreet wordt geregeld. Aan de minister van Onderwijs is daarom gevraagd om enerzijds de samenstellingsregels van de Raad van Bestuur via een bijkomende decreetswijziging aan te passen zodat de opgelegde norm behaald kan worden, en om anderzijds uitzonderingen toe te staan op de gendernorm, zolang de samenstelling van faculteiten of vakgroepen de toepassing van die norm verhindert (bv. Wanneer de onderzoeks- of vakgroep geen vrouwen telt).

3. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

Wanneer universiteiten open willen staan voor koppels die t.a.v. hun huishouden, kinderen en/of sociale rol streven naar een gelijke verdeling van verantwoordelijkheden, en oog willen hebben voor de specifieke noden van eenoudergezinnen, moet de compatibiliteit van een academische carrière en gezin/sociaal engagement gegarandeerd worden. Hiervoor is een naast een culturele ook een structurele verschuiving noodzakelijk om te verzekeren dat een carrière binnen de universiteit niet onvermijdelijk geassocieerd is met een levensstijl die andere activiteiten en verantwoordelijkheden uitsluit. De UHasselt wil zich daarom positioneren als een gezinsvriendelijke instelling. Onderstaande maatregelen/initiatieven trachten hieraan bij te dragen.

3.1. Maatregelen m.b.t. zwangerschap

De UHasselt voert een proactief beleid ten aanzien van vrouwelijke academici met een zwangerschap(swens). Bij elke aanwerving en tijdens periodieke opvolgingsconsulten, worden vrouwelijke personeelsleden door de bedrijfsarts van de UHasselt geïnformeerd over het beleid t.a.v. zwangeren en de voorziene faciliteiten binnen de UHasselt. Indien ze dit wensen, kunnen vrouwelijke academici contact opnemen met de bedrijfsarts wanneer een reële zwangerschapswens aanwezig is. Op deze manier kunnen er reeds voorafgaandelijk aan de voorziene zwangerschap en/of bij het begin van de zwangerschap algemene gezondheidsadviezen worden gegeven en kan een risicoanalyse gebeuren van de laboproducten waarmee de betrokkene in aanraking komt. Dit laatste kan eveneens inhouden dat de bedrijfsarts op de werkplek zelf een analyse doet. Op basis van het bindend advies van de bedrijfsarts inzake producten die wel of niet schadelijk kunnen zijn voor het ongeborn kind, bekijken betrokkene en promotor of er een aanpassing/uitbesteden van de (onderzoeks)taken nodig is. Voorgaande kan betekenen dat bepaalde risicovolle onderzoeken tijdens de periode van de zwangerschap dienen doorgegeven te worden aan een collega en/of dat de betrokkene (geheel of gedeeltelijk) een andere taakinvulling krijgt gedurende de zwangerschap die het academisch dossier ten goede komt.

Naar het einde van de zwangerschap, wordt vrouwen de mogelijkheid geboden om korte rustpauzes te nemen (in het dokterskabinet of in speciaal hiervoor aangekochte fauteuils) of om thuis te werken. Na overleg met de arbeidsgeneesheer van de UHasselt, kunnen zwangere vrouwen tevens een parkeerplaats aanvragen die zich zo dicht mogelijk bij de ingang van hun werkplek bevindt. Deze mogelijkheden zijn op dit moment nog onvoldoende bekend binnen de verschillende faculteiten en dienen breed gecommuniceerd te worden.

Tenslotte wordt bij hervatting van het werk na de moederschaprust, een consult bij de bedrijfsarts voorzien waarin eventuele noden/problemen n.a.v. het moederschap kunnen besproken worden en waarin de mogelijkheden om borstvoeding te kunnen blijven geven, worden overlopen. Iedere werkneemster heeft het recht om borstvoedingspauzes te nemen tijdens de werkuren, dit tot zeven maanden na de geboorte van haar kind.

De UHasselt stelt hiertoe geschikte ruimtes ter beschikking, uitgerust met een koelkast waarin de afgekolfde melk kan bewaard worden en stromend water om de kolf te reinigen.

Voorgaande begeleiding en opvolging dragen er toe bij dat vrouwelijke personeelsleden tijdens en na hun zwangerschap aan het werk kunnen blijven en met een veilig gevoel hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Dankzij het positieve beleid dat de UHasselt voert tegenover zwangerschap en borstvoeding op het werk, is de UHasselt in 2009 uitgeroepen tot meest borstvoedingsvriendelijke werkgever. Hierbij dient vermeld dat de faciliteiten die t.a.v. zwangerschap en borstvoeding worden aangeboden aan personeel, ook ter beschikking staan van studenten die een kind hebben/verwachten.

3.2. Structureel thuiswerk

Toekomstgerichte en genderbewuste organisaties dienen te evolueren naar plaats- en tijdsafhankelijk werken. Flexibele werkschema's zoals thuiswerk stellen personeelsleden in staat om hun werkschema aan te passen in functie van de noden van hun gezin, zonder dat ze hierbij ten aanzien van hun werk aan kwaliteit moeten inboeten. In het bijzonder personeelsleden met kinderen ondervinden hier voordelen van, niet in het minst door de reductie in reistijd waardoor er meer tijd kan besteed worden aan andere taken.

Het personeel van de UHasselt heeft reeds een grote mate van flexibiliteit ten aanzien van hun werktijden. Via het principe van de 'glijdende werkuren' en het 'flex-systeem' (zoals opgenomen in het arbeidsreglement van de UHasselt) kan het administratief-technisch personeel haar werktijden aanpassen i.f.v. de noden vanuit de privésfeer. Het academisch personeel beschikt reeds over een hoge autonomie in het organiseren van de eigen werktaken. Hierbij aansluitend wordt binnen de UHasselt reeds veelvuldig gebruik gemaakt van occasioneel thuiswerken, in het bijzonder bij het academisch personeel. Doel is om op korte termijn een regelgevend kader uit te werken waarmee structureel thuiswerk mogelijk wordt gemaakt.

3.3. Kinderopvang

Het tekort aan opvangplaatsen is een groot probleem waarmee heel wat gezinnen worden geconfronteerd. Werkgevers kunnen op verschillende manieren bijdragen om dit deels te verhelpen, door o.a. plaatsen kopen of huren in bestaande opvangvoorzieningen, kinderopvang uit te besteden met behulp van een ervaren organisatie of zelf een eigen bedrijfscreche inrichten. Ook als de kinderen van medewerkers ziek zijn of tijdens pedagogische studiedagen, is het voor ouders zeer moeilijk om in allerijl nog opvang te voorzien. Voorgaand probleem stelt zich nog meer voor personeelsleden waarvan de ouders niet in de onmiddellijke omgeving wonen. De werkgever kan hen hierin ondersteunen door nauw samen te werken met een gespecialiseerde organisatie. Bellen naar een centraal telefoonnummer volstaat dan voor het personeelslid om hun (ziek) kind bij een betrouwbare en ervaren oppas te kunnen achterlaten.

Behoeftte-onderzoek UHasselt

In 2012-2013 is door studenten van de faculteit BEW van de UHasselt een behoefte-onderzoek naar het opstarten van een kinderopvang op de campus in Diepenbeek uitgevoerd, bij een selectie van het personeel van de Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg (UHasselt: personeelsleden met kinderen tussen de nul en zes jaar, Hogescholen: alle personeelsleden). Uit de afgenomen enquête bleek dat de overgrote meerderheid van de respondenten (het idee van een kinderopvang op de campus een goed idee vond. Een goede bereikbaarheid, flexibele opvang dicht bij het werk, minder stress tijdens de ochtend, de mogelijkheid om meer tijd met de kinderen door te brengen tijdens springuren, ... werden aangehaald als redenen.

Ongeveer de helft van de 314 respondenten gaf aan hun kind naar een dergelijke opvang te willen brengen, 34% twijfelde nog. Het merendeel van respondenten wilde graag gebruik maken van kinderopvang gedurende de dag, daarnaast werd ook een nood aan opvang voor 8 uur 's morgens en/of na 6 uur 's avonds vastgesteld. Een 40-tal respondenten haalde ook aan dat ze nood hadden aan opvang tijdens de schoolvakanties.

Vakantieopvang@UHasselt

Op dit moment voorziet de UHasselt reeds kinderopvang tijdens vakantieperiodes. In de paasvakantie (1 week) en in de zomervakantie (4 weken) kunnen kinderen van het personeel (vanaf de leeftijd van 2,5 jaar tot 12 jaar) ingeschreven worden in de vakantieopvang op de campus in Diepenbeek.

De opvang tijdens de paasvakantie wordt georganiseerd door de sportdienst van de Universiteit Hasselt. Voor de kinderen van het lager onderwijs wordt dit opgezet als een sportkamp waarbij ze kennis kunnen maken met verschillende sporttakken. Voor de kleuters worden speelse sportactiviteiten alsook rustigere activiteiten voorzien. Voor de begeleiding wordt er beroep gedaan op afgestudeerden en studenten kleuteronderwijs en lichamelijke opvoeding. Tijdens de zomermaanden staat een externe vzw in voor de kinderopvang. De UHasselt subsidieert deze kinderopvang waardoor ouders slechts 30% van de totale kost betalen.

Uit periodieke bevestigingen blijkt dat de vakantieopvang sterk wordt gewaardeerd door de personeelsleden die hiervan gebruik maken. Ouders kunnen hun kinderen tijdens de vakantieperiodes meebrengen naar hun werk, waardoor de kinderen de werkomgeving van hun ouders leren kennen en 's middags samen met hun mama en/of papa kunnen lunchen.

Ten aanzien van reguliere kinderopvang, wenst de UHasselt de mogelijkheid om samen te werken met een bestaande opvangvoorziening in de nabijheid van de campus Hasselt nader te onderzoeken, in functie van toegankelijkheid, haalbaarheid en reële (huidige) noden bij het personeel. Momenteel wordt in samenwerking met de stad Hasselt de piste onderzocht om op de site van het stedelijke zwembad een crèche te voorzien. Deze site bevindt zich vlakbij de stadcampus.

3.4. Boodschappendienst

De mogelijkheid voor werknemers om hun boodschappen via internet te bestellen en vervolgens te laten leveren in hun bedrijf, kan een belangrijke tijdswinst opleveren voor drukbezette personeelsleden.

Sinds enkele jaren is binnen de UHasselt het *initiatief Hartenboer* actief, als Limburgse afdeling van de vzw Voedselteams. Vzw Voedselteams is een netwerk van lokale voedselteams en duurzame producenten via wie de directe verhandeling van duurzame streek- en seizoensvoeding wordt georganiseerd. Vzw Voedselteams zet hiermee globaal denken om in lokaal handelen. In elke provincie is hiertoe een netwerk van boeren en lokale voedselteams opgericht. Hartenboer (netwerk van Limburgse boeren) brengt duurzaam geproduceerde hoeveproducten regionaal direct tot bij de klant en ook in de UHasselt (campus Diepenbeek) is sinds enkele jaar een dergelijk afhaalpunt actief. Deelnemers aan dit initiatief kunnen wekelijks online een bestelling plaatsen (groente, fruit, vleeswaren, brood, gebak, melkproducten, dranken, ...) en hun bestelling afhalen in een ruimte op de campus die is uitgerust met een koelkast.

Naast het initiatief Hartenboer wenst de UHasselt ook de mogelijkheid van een boodschappenleverdienst in samenwerking met een grootwarenhuis te onderzoeken.

3.5. Strijkdienst

Uit de praktijk blijkt dat een strijkdienst aanbieden voor de meeste ondernemingen haalbaar is en tegemoet komt aan de reële nood aan huishoudelijke hulp bij het personeel. Het systeem kan worden betaald met voordelige dienstencheques en creëert extra tewerkstelling binnen kansengroepen. De UHasselt wenst een mogelijke piste hiervoor dan ook verder te onderzoeken.

3.6. Meeneemmaaltijden

De UHasselt beschikt zowel op haar campus Diepenbeek als op haar campus in Hasselt over een eigen restaurant, uitgebaat door cateraar Horeservi. Deze cateraar biedt op campus Diepenbeek tevens gerechten aan als meeneemmaaltijden (en brood) die 's avonds in gezinsverband kunnen worden genuttigd. Deze dienstverlening kan ongetwijfeld verder worden uitgebreid naar een divers gamma van gezonde meeneemmaaltijden.

Onder de personeelsleden is er eveneens vraag naar het voorzien van een broodautomaat (en geldautomaat) op de campussen.

3.7. Beperken van de administratieve overlast

De UHasselt vindt het belangrijk dat het professorenkorps de kans krijgt om hun beleidsverantwoordelijkheden op een bevredigende manier op te nemen. Om hen hiertoe in staat te stellen, moet de toenemende administratieve overlast zoveel mogelijk beperkt worden.

Het professionaliseren van het administratief-technisch en ondersteunend personeel en het in de mate van het mogelijke vereenvoudigen van de bestaande administratieve stromen zijn hiertoe essentieel.

Daarnaast blijft de UHasselt investeren in de automatisering en informatisering van administratieve processen (bv. creatie van vacatures, bijhouden academisch dossier, financiële processen, ...) waardoor met een minimum aan input, een maximum aan informatie voor opvolging kan bekomen worden (actieplan 'HR-strategie voor onderzoekers').

Referenties

Arjuna Coaching & Assessments. *Naar een feminienere organisatie Succes competentie-, talent en diversiteitmanagement afhankelijk van balans tussen masculiene en feminiene waarden* [Internet]. Arjuna Coaching & Assessments. Retrieved September, 28, 2013, from the World Wide Web: <http://www.arjuna.nl>

Cantillon, B., Verbist, G., & De Maesschalck, V. (2004). De sociaal-economische positie van eenoudergezinnen. *Over Werk*, 1-2/2004.

De Jonghe, M., Von Grumbkow, J. (1990). *Carrières in tweevoud*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

Draulans, V. & Smet, M. (2005). *Over cultuurverandering en betere doorstromingskansen voor vrouwen en mannen in organisaties en bedrijven*. Tielt: Uitgeverij Lannoo nv.

Europese Commissie (2004). *Equal Gids over gendermainstreaming*.

Gielen, H. & De Clerck, S. (2009). *Opzetten of uitbouwen van mentorschap in uw organisatie*. Mechelen: Kluwer.

Leyman, A., De Grande, H., Jidkova, S., Van der Goten, G., Jacobs, S., De Boyser, K., & Vandeveld, K. (2009). *OnderZOEKEN = OnderVINDEN. Resultaten van de 'Survey of Junior Researchers' aan de UA, UGent, UHasselt en VUB*. Gent: ECOOM-UGent.

Universiteit Hasselt (2013). *Rapportering van de Universiteit Hasselt m.b.t. het besluit van de Vlaamse Regering houdende toekenning van de subsidie voor de omkadering van jonge onderzoekers voor het begrotingsjaar 2013*.

Universiteit Hasselt. *HR-strategie voor onderzoekers. (zie bijlage 1)*

Te Kaat, A., Leyman, A., Vandeveld, K., & Van Rossem R. (2013). *Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt. Resultaten van de Exit-survey aan de KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB*. Gent: ECOOM-UGent

BIJLAGE 1: HR Strategie voor onderzoekers

http://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderzoek/HRStrategie_voor_onderzoekers_UniversiteitHasselt.pdf

BIJLAGE 2: Samenstellingsregels van OZ-raad, OW-raad en Statutaire commissie van Advies

Uittreksel uit Reglement Academische structuur:

De Onderzoeksraad (OZR)

Samenstelling van de OZR en van het Bureau

1. *De OZR bestaat uit volgende leden:*
 - a. *De vicerector onderzoek, die optreedt als voorzitter;*
 - b. *acht leden aan te duiden op voordracht van de FacRaad Wetenschappen;*
 - c. *vier leden aan te duiden op voordracht van de FacRaad GLW, waarvan minstens één lid uit de discipline Revalidatiewetenschappen en Kinesitherapie;*
 - d. *vier leden aan te duiden op voordracht van de FacRaad BEW;*
 - e. *twee leden aan te duiden op voordracht van de FacRaad REC;*
 - f. *twee leden aan te duiden op voordracht van de FacRaad IIW in oprichting;*
 - g. *twee leden aan te duiden op voordracht van de FacRaad ARK in oprichting, één uit de discipline Architectuur en één uit de discipline Kunst; de vertegenwoordiger van de discipline Kunst wordt aangeduid in overleg met de SofA Mad van de PXL.*
 - h. *één lid aan te duiden op voordracht van de Interfacultaire School voor Mobiliteitswetenschappen, voorgedragen door het interfacultair bestuur;*
 - i. *één lid voor de professionele opleidingen, voorgedragen door de PXL.*
2. *De RvB stelt de leden van de OZR aan, op voordracht van de rector. Daartoe formuleren de voordragende organen per mandaat een dubbele voordracht aan de rector, waarbij ze zorg dragen voor een zekere mate van genderevenwicht. Bij de formulering van zijn finale voordracht aan de RvB ziet de rector erop toe dat de voorgedragen samenstelling van de OZR beantwoordt aan de decretaal bepaalde gendernorm. Indien de decretaal bepaalde gendernorm – ondanks alle redelijke inspanningen – niet kan bereikt worden, legt de rector een gemotiveerde afwijking ter goedkeuring voor aan de RvB.*

De Onderwijsraad (OWR)

Samenstelling van de OWR

3. De OWR bestaat uit volgende leden:

- a. de vicerector onderwijs, als voorzitter;
- b. de voorzitters van de onderwijsmanagementteams (OMT's) of de ondervoorzitter indien de voorzitter geen personeelslid van de UHasselt is, of niet behoort tot het integratiekader;
- c. één vertegenwoordiger van het AAP, op te nemen door de vertegenwoordiger van het AAP in de RvB;
- d. één student per faculteit of interfacultaire school, afgevaardigd door de Studentenraad.

De OMT-voorzitters kunnen zich laten vervangen door hun ondervoorzitter indien zij verhinderd zijn om aanwezig te zijn.

Daarnaast kunnen volgende personen als waarnemer deelnemen aan de vergaderingen:

- de rector;
- de decanen;
- de directeur onderwijs;
- een secretaris (stafmedewerker onderwijs);
- de beheerder.

De Onderwijsraad beschikt over een Bureau, samengesteld uit leden van de Onderwijsraad, waarvan deel uitmaken:

- de vicerector onderwijs, als voorzitter;
- één vertegenwoordiger per faculteit; voor de faculteit ARK in oprichting betreft het een vertegenwoordiger uit de discipline architectuur;
- één vertegenwoordiger van de Interfacultaire School voor Mobiliteitswetenschappen;
- één student
- de directeur onderwijs, als waarnemer;
- de secretaris, als waarnemer;

4. Indien de op deze wijze samengestelde onderwijsraad niet zou beantwoorden aan de decretale gendernorm, kan het CvD na overleg met de betrokken voorzitters van de onderwijsmanagementteams, één of meerdere OMT-voorzitters vervangen door andere leden van de OMT's, en/of de studentenraad uitnodigen tot het aanpassen van hun vertegenwoordigers.

De Statutaire Commissie van Advies (SCvA)

Samenstelling

5. De SCvA bestaat uit volgende leden:
 - a. de rector, die optreedt als voorzitter;
 - b. de twee vicerectoren;
 - c. de decanen;
 - d. drie leden uit de Fac BEW, ieder uit een verschillende vakgroep, voor te dragen door de Fac BEW;
 - e. één lid van de Fac REC, voor te dragen door de Fac REC;
 - f. drie leden van de Fac WET, ieder uit een verschillende vakgroep, voor te dragen door de Fac WET;
 - g. twee leden van de Fac GLW, waarvan minstens één lid uit de discipline Revalidatiewetenschappen en Kinesithérapie, voor te dragen door de Fac GLW;
 - h. één lid van de Fac ARK in oprichting, uit de discipline Architectuur;
 - i. één lid van de Fac IIW in oprichting;
 - j. één lid van de Interfacultaire School voor Mobiliteitswetenschappen.

De directeur rectoraat fungeert als secretaris en woont de vergadering bij met raadgevende stem.

6. De leden kunnen slechts deel uitmaken van de SCvA indien hij/zij minstens de graad van hoogleraar hebben. Er zijn geen plaatsvervangende leden.

De graadvoorwaarde zoals opgenomen in het eerste lid geldt niet voor de voorzitters van de vakgroepen in de faculteiten IIW in oprichting en ARK in oprichting en van de vakgroep RWK. De Raad van Bestuur beslist op voorstel van de rector, vanaf welk ogenblik de graadvoorwaarde ook voor deze beide faculteiten geldt.

7. De RvB stelt de leden van de SCvA aan op voorstel van de rector. Zij hebben een mandaat van vier jaar. De aanstelling gebeurt onmiddellijk na de aanstelling van de nieuw verkozen decanen. De FacRaden doen daartoe een gemotiveerd voorstel aan de rector m.b.t. de vakgroepen voor de betrokken mandaatperiode, waarbij ze zorg dragen voor een zekere mate van genderevenwicht. Bij de formulering van zijn finale voordracht aan de RvB ziet de rector erop toe dat de voorgedragen samenstelling van de SCvA beantwoordt aan de decretaal bepaalde gendernorm. Indien de decretaal bepaalde gendernorm – ondanks alle redelijke inspanningen – niet kan bereikt worden, legt de rector een gemotiveerde afwijking ter goedkeuring voor aan de RvB.