

## Onze visie op de integratie van het UZ in de UGent

Een belangrijk dossier voor het volgend rector/vicerector duo is de integratie van het UZ in de UGent. Wij hebben hierover een duidelijke visie, die verder gaat dan het aanpakken van de praktische elementen waarover de huidige werkgroepen zich ontfermen.

We gaan uit van het creëren van een efficiënt **bestuursmodel** en **governance**, met een aangepast **personeelsbeleid** opdat ieders talent aan bod kan komen en er een aangename werkomgeving wordt gevormd.

1. **Binnen het bestuursmodel** krijgt de re-integratie van het UZ in de UGent een belangrijke plaats. We pleiten voor een parallele bestuursstructuur voor de UGent/UZ-instelling die uitgaat van een scheiding van bevoegdheden en een efficiënte werking, en dit binnen een participatief model (zie figuur 1).

<p>Instellingsbestuur</p> <p>Voorzitter: extern lid</p> <p>Leden: Intern (verkozen) en extern (gecoöpteerd)</p> <p>Externe leden: gecoöpteerd op basis van expertise, niet op basis van politieke kleur of andere affiliaties</p> <p>Functie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanstelling van bestuurders</li> <li>- Begroting en financiële controle</li> <li>- Strategische beleidsbeslissingen op middellange en lange termijn</li> </ul>	
<p>Gemeenschappelijke Raad van Bestuur</p> <p>Voorzitter: rector</p> <p>Leden: Leden uit RvB Universiteit en RvB UZ</p> <p>Functie: Gemeenschappelijke beleidsbeslissingen</p>	
<p>Raad van Bestuur Universiteit</p> <p>Voorzitter: Rector</p> <p>Leden: Rector, vice-rector en interne en externe bestuurders</p> <p>Functie: Alle effectieve beleidsbeslissingen (tenzij gedelegeerd)</p>	<p>Raad van Bestuur UZ</p> <p>Voorzitter: rector</p> <p>Leden: Rector, Afgevaardigd beheerder, interne en externe bestuurders</p> <p>Functie: Alle effectieve beleidsbeslissingen (tenzij gedelegeerd)</p>
<p>Dagelijks bestuur: directieraad</p> <p>Voorzitter: rector</p> <p>Leden: Rector, Beheerders, Directeurs</p> <p>Functie: Operationeel beleid</p>	<p>Dagelijks bestuur: directiecomité</p> <p>Voorzitter: Afgevaardigd bestuurder</p> <p>Leden: Afgevaardigd bestuurder, Directeurs</p> <p>Functie: Operationeel beleid</p>

*Figuur 1. Nieuwe governance-structuur: Re-integratie UZ-UGent  
Alle bestuurs- en adviesraden zijn gendervriendelijk samengesteld*

Op het **hoogste niveau** gaan we voor een instellingsbestuur dat verantwoordelijk is voor de aanstelling van de bestuurders, de begroting en financiële controle én voor de strategische beleidsbeslissingen op middellange en lange termijn. Dit instellingsbestuur is samengesteld volgens een participatief model op basis van verkiezingen met voldoende vertegenwoordiging van alle geledingen, incl. een vertegenwoordiging vanuit alle geledingen binnen het UZ. Daarnaast worden ook een aantal externe

vertegenwoordigers gecoöpteerd op basis van expertise en niet op basis van politieke kleur of andere affiliaties. Het voorzitterschap wordt waargenomen door een extern lid.

Dit instellingsbestuur stelt uit zijn midden de twee Raden van Bestuur aan: één voor UGent en één voor UZ. We spreken ons niet uit over de precieze samenstelling en aantallen omdat dit voorwerp dient uit te maken van onderhandelingen. We bepleiten wel een evenwicht tussen interne en externe leden, een participatie van alle geledingen maar een beperking van het aantal leden om de efficiëntie van besturen niet te verhinderen. Het voorzitterschap wordt telkens waargenomen door de rector. Beide Raden van bestuur hebben de volle bevoegdheden inzake beleidsbeslissingen, maar kunnen verder delegeren naar andere organen.

Het dagdagelijks operationeel bestuur wordt waargenomen door een directieraad bestaande uit rector/vicerector, beheerders en directeurs. Zij kunnen zich laten bijstaan door adviescommissies zoals onderwijsraad, onderzoeksraad, het decanenoverleg, ....

Alle bestuurs- en adviesraden zijn **gendervriendelijk** samengesteld (daarom het invoeren van decaan/vice-decaan duo's) en krijgen eventueel een aantal bevoegdheden gedelegeerd.

De **voorstellen** die we hieromtrent doen zijn uiteraard **vatbaar voor verdere discussie** met de vertegenwoordigde raden en commissies.

Ook in de onderhandelingen zullen wij onze volle verantwoordelijkheid opnemen en als rector/vicerector de belangen van het UZ in de verschillende bestuursorganen verdedigen.

2. **Binnen het governance-model** voorzien we ook deze parallelle structuur voor wat betreft het financieel beleid. Het **financieel beleid** van de UZ-pijler blijft afgescheiden van de UGent-pijler, dus elk met een eigen begroting.

**Het masterplan voor infrastructuur** wordt echter gezamenlijk uitgevoerd waarbij er op de site plaats is voor zowel de ziekenhuis- als de onderwijs en onderzoeksfuncties. De drie functies worden ingebracht in een pijlerstructuur met de faculteit voor de onderwijsfunctie, het universitair ziekenhuis voor de klinische functie en een interdisciplinair onderzoeksinstituut (health research institute) voor de onderzoeksfunctie. Op die wijze kan elk ZAP-lid, arts en medewerker perfect (via percentages) geplaatst worden naargelang functie, persoonlijke interesse en talent. Binnen onze visie van talentontwikkeling kunnen de drie mogelijke functies verschillend worden gecombineerd en kan bij de globale evaluatie rekening gehouden worden met de deelevaluaties naargelang de inzet voor elk van de drie functies.

De integratie van de ondersteunende functies (bv. ICT-platform, projectbeheer, ...) wordt via werkgroepen bekeken.

Het UZ dient de motor te zijn van een regionaal zorgnetwerk met andere ziekenhuizen waarbij samenwerking en taakverdeling inzake zorgtaken voorop moet staan.

3. **Binnen het personeelsbeleid** gaan we voor transparante verloningsystemen voor alle medewerkers, met behoud van huidige rechten.

Voor de artsen kunnen we nu garanderen dat we hun kliniekvergoeding zullen behouden, teneinde competitief te blijven met de privésector.

Indien de UZ-medewerkers een lesopdracht hebben, moet de huidige extra verloning behouden blijven, maar geregeld worden via een verhoogde kliniekvergoeding voor nieuwe ZAP-leden daar de cumulmogelijkheid in een geïntegreerde organisatie niet mogelijk is.

Extra privé-activiteiten zullen mogelijk zijn, maar moeten net als binnen UGent aangevraagd en goedgekeurd worden.

Er moet een echt HR-managementbeleid komen, dit op basis van het reeds beschikbare rapport dat hierover werd gemaakt door ZAP-leden van de PPW. Hierbij moeten diensthoofden geresponsabiliseerd worden en moet er natuurlijk een patiëntvriendelijk beleid worden gevoerd (bv. naar diensturen toe).

Daarnaast moet nagegaan worden of ook artsen zonder onderwijsopdracht onder bepaalde voorwaarden de professorstitel kunnen krijgen onder de vorm van een 'Clinical Professorship'.

*Voor wat betreft de re-integratie van het UZ in de UGent staan we voor mooie uitdagingen waarbij uw mening erg belangrijk wordt. Samen maken we de UGent!*