

Naar een evenwichtigere loopbaan voor het ZAP en OP3!

Beste collega,

We wensen u te informeren over de discussie die eindelijk opgestart wordt over het **bevorderings- en loopbaanmodel voor het ZAP en OP3**.

Als vakorganisatie komen we op voor de belangen van alle medewerkers, **dus zeker ook voor de rechten van de professoren**. Als ACOD UGent pleiten we voor een context waarin onderzoek en onderwijs alle kansen krijgen. Zo'n nieuw bevorderings- en loopbaanmodel wordt uitgewerkt in onderhandelingen tussen het universiteitsbestuur en de representatieve vakorganisaties in het Personeelsonderhandelingscomité (POC). ACOD wil in deze onderhandelingen het voortouw nemen om te komen tot een **model dat effectief rekening houdt met de realiteit waarmee professoren vandaag geconfronteerd worden**. Daarom horen we ook graag jouw mening.

Lees verder op de ommezijde

Personeelsvergadering

Welk loopbaanmodel voor ZAP en OP3?

17 januari 2017 – 12u tot 14u

**Campus Boekentoren – Plateau - Auditorium I
Plateaustraat 22 – 9000 Gent**

Deze personeelsvergadering is toegankelijk voor iedereen die werkzaam is aan de UGent, ongeacht of je lid bent van een vakbond of niet.

AGENDA

DE TOEKOMST VAN HET LOOPMODEL VOOR ZAP en OP3

- Wat zijn de plannen van het bestuur rond het ZAP-loopbaanmodel?
- Wat schort er met het huidige loopbaanmodel voor ZAP en OP3?
- Wat kan er verbeteren?
- Met welke problemen worden proffen geconfronteerd in hun loopbaan, en hoe kan een loopbaanmodel daar een oplossing voor bieden?

ACOD INFORMEERT... is het informatiebulletin van ACOD UGent.

In deze editie:

Naar een evenwichtigere loopbaan voor ZAP en OP3!

ACOD UGent organiseert een personeelsvergadering over het loopbaanmodel voor het ZAP en OP3

17 januari 2017

12u tot 14u

Campus Boekentoren

Gebouw Plateau

Auditorium I

Plateaustraat 22

9000 Gent

Contacteer ons!

www.acod.ugent.be

✉ **ACOD@UGent.be**

☎ **0494 99 10 49**

📍 **Kuiperskaai 55F**

9000 Gent

(3de verdieping, bel

"vakorganisaties UGent")

Twitter: @ACOD_UGent

Bij vele jongere proffen, het zogenaamde "eerste deeltkader" van docenten en hoofddocenten, heerst al langer een gevoel van onvrede. Het huidige **functionele loopbaanmodel** voor het ZAP en OP3 (op basis van "gepersonaliseerde doelstellingen") bracht een einde aan de competitieve benadering van bevorderingen. Als ACOD staan we nog steeds achter het principe dat elke prof een realistische kans moet krijgen op een bevordering. Intussen is het echter duidelijk geworden dat dit model ook een aantal nieuwe problemen met zich heeft meegebracht, vooral wanneer het gaat om de **referentiekaders** van de faculteiten en de invulling van de zogenaamd "**gepersonaliseerde**" doelstellingen binnen de faculteiten. Voor de docenten in het tenure-trackstelsel stelt het probleem zich nog scherper omdat het niet behalen van hun doelstellingen leidt tot ontslag.

Het bestuur heeft recent het idee opgevat om ook een alternatief bevorderingspad in te voeren, de zogenaamde "**Fast Track**". Dit nieuwe bevorderingsmodel is volgens ons slechts de spreekwoordelijke pleister op het houten been: het zal slechts van toepassing zijn voor een hele kleine groep collega's, er wordt gerekend op een viertal per jaar voor de volledige UGent.

De focus op deze "Fast Track" gaat voorbij aan de **meer algemene problemen** voor professoren zoals daar zijn: de werkdruk en het gebrek aan work-life balance, de **stress** van het voortdurende multitasken, de administratieve overlast, de steeds **lager wordende slaagpercentages** bij onderzoeksaanvragen, de inflatie van het aantal projecten en aanvragen dat moet worden ingediend, het gebrek aan waardering voor maatschappelijk engagement etc.

Van een prof wordt verwacht dat hij/zij een **superman of -vrouw** is. Proffen moeten alles kunnen en het ook allemaal tegelijk kunnen uitvoeren: uitstekend onderzoek doen en dat in prestigieuze tijdschriften publiceren, les geven, zoveel mogelijk doctorandi tegelijk begeleiden, administratieve taken opnemen, HR-manager spelen, en daarnaast ook **voortdurend evalueren**, geëvalueerd en gepeer-reviewed worden en onszelf en onze opleidingen evalueren. Nu mag van iemand van het hoogste kader van de universiteit wel wat "excellentie" worden verwacht maar het laatste decennium is de druk op de ketel toch wel heel erg toegenomen.

Het lijkt erop dat **de limieten bereikt zijn** en de hele logica van het carrière-model toch wel aan enige reflectie zou mogen worden onderworpen.

Ons uitgangspunt daarbij is dat de rector moet ophouden met **ondoordachte ad hoc-maatregelen** zoals de Fast Track en het proberen toekennen van individuele premies aan 'coryfeeën'. In plaats daarvan moet er een loopbaanmodel komen dat een oplossing vormt voor de problemen waar het ZAP en OP3 mee geconfronteerd worden.

Als ACOD pleiten wij voor een proffenloopbaan die kijkt naar de **individuele prof** in de specifieke fase van zijn of haar carrière: dat is de werkelijke betekenis van 'gepersonaliseerd'. Daarbij wordt uiteraard periodiek geëvalueerd aan de hand van **haalbare, realistische en aan het vakgebied aangepaste criteria**, die niet aan eventuele overmacht onderhevig zijn. Een professor moet de kans krijgen voldoende tijd aan alle aspecten van zijn of haar opdracht te besteden: onderzoek, onderwijs en dienstverlening, maar ook het **leiden en begeleiden** van doctorandi en medewerkers. Een kwalitatieve aandacht aan dat alles besteden – bijvoorbeeld het volgen van docententrainingen of HR-opleidingen – moet tijdens het bevorderings-traject duidelijker worden gevaloriseerd. Ook moeten proffen niet louter **academici** zijn; ze moeten beter gehonoreerd worden wanneer ze uit de ivoren toren treden en als **intellectuelen** een rol in de samenleving opnemen. Dat alles moet beter kunnen worden gecombineerd met **het privéleven**.

Velen hebben het gevoel dat ze zichzelf voorbij hollen, dat de druk steeds verder toeneemt. De toenemende prestatiedruk is een algemeen maatschappelijk probleem en ook proffen ontsnappen er niet aan. Onze universiteit doet het internationaal uitstekend, en dat is dankzij de ZAP-ers, OP3-ers en alle andere medewerkers die hen daarbij ondersteunen. Een loopbaanbeleid dat meer aandacht heeft voor **de volledige rol van de onderzoeker** en niet alles in kille cijfertjes uitdrukt, zal onze universiteit niet verzwakken, wel integendeel. ACOD UGent is van oordeel dat een fundamentele herziening van de loopbaan van het ZAP en OP3 met aandacht voor bovenstaande punten de UGent tot een nog betere plaats zal maken om innovatief onderzoek te verrichten en uitstekend onderwijs te verschaffen.

Over dit alles horen we ook graag uw suggesties en opmerkingen, op de personeelsvergadering of via mail: acod@ugent.be

Personeelsvergadering
17 januari 2017 – 12u tot 14u
Campus Boekentoren – Plateau – Auditorium I
Plateaustraat 22 – 9000 Gent