

### In deze editie:

Wat zijn de prioriteiten voor ACOD rond het personeelsbeleid voor AAP, WP, bursalen, ATP en ZAP?

Lees het in deze editie van ACOD Informeert!

### Contacteer ons!

Wie onze afgevaardigden zijn en hoe u hen kan contacteren, kunt u terugvinden op onze site <http://www.acod.ugent.be>

U kan ook steeds bij ons terecht per mail via [ACOD@UGent.be](mailto:ACOD@UGent.be) of telefonisch op 0494 99 10 49

Volg ons ook op twitter: [@ACOD\\_UGent](https://twitter.com/ACOD_UGent)

Het is mogelijk om in te schrijven op onze digitale nieuwsbrief via onze website <http://www.acod.ugent.be>

Op die manier blijft u op de hoogte van de evolutie van de huidige en toekomstige onderhandelingen aan de UGent, en van de standpunten die ACOD UGent hierbij inneemt. **U kan op onze website ook de formulieren voor lidmaatschap vinden!**

Indien u liever een persoonlijk gesprek hebt, is het ook mogelijk om een afspraak te maken met één van onze afgevaardigden. Contacteer ons!

**Contacteer ons op voorhand indien u langs wil komen, dan maken we een afspraak!**

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:  
IVO DE DECKER, ACOD UGENT,  
SINT-PIETERSNIEUWSTRAAT 25,  
9000 GENT  
EDITIE JANUARI/FEBRUARI 2018

## 2018: een jaar voor nieuwe stappen vooruit in het personeelsbeleid aan de UGent

Aan het begin van dit nieuwe jaar wil ACOD UGent vooruitblikken op wat voor ons de prioriteiten zijn voor het personeelsbeleid in 2018. Een belangrijke uitdaging zal zijn om na het nieuwe ATP-beleid ook een goed beleid uit te tekenen voor het contractueel wetenschappelijk personeel (WP) aan de UGent. Ook voor deze personeelsleden moet er een perspectief komen op langere termijn, en moet er een aanvullend pensioen komen. Meer hierover leest u op pagina 3.

Tegelijk met de onderhandelingen over het WP wil ACOD ook een aantal tekortkomingen in de positie van doctorandi en dan vooral in het bursaalstatuut oplossen. Omdat deze problematiek nauw verbonden is met die van het WP, is dit het uitgelezen moment om een aantal problemen met het bursaalstatuut op te lossen. Meer informatie vind je op pagina 2

Op pagina 3 maken we een evaluatie van het nieuwe ATP-beleid. Daarnaast is het bestuur van plan om de komende maanden het systeem van functieclassificatie bij het ATP te herbekijken. Wij geven alvast ons standpunt mee.

Tenslotte verwachten we dat in 2018 werk wordt gemaakt van een nieuw functioneel loopbaanmodel voor het ZAP. Voor ACOD moet dit loopbaanmodel beantwoorden aan de problemen waar ZAP reëel mee geconfronteerd worden. Ons standpunt leest u op pagina 3.

*This year, ACOD will also run a campaign to inform foreign researchers about their rights in Belgium. For researchers with either a labour contract (WP) or a scholarship at Ghent University, we have translated the most important aspects of our demands on their behalf into English. You may read them on page 4.*

### ACOD vraagt om feedback!

**Wat vind je zelf van onze standpunten? Word je als personeelslid geconfronteerd met problemen die we nog niet meegenomen hebben in onze standpunten? Heb je opmerkingen, bedenkingen, vragen? Zit je zelf met een probleem waarvoor je geen oplossing hebt? Contacteer ons via [acod@ugent.be](mailto:acod@ugent.be) of via één van onze afgevaardigden!**

## Een beleid voor het wetenschappelijk personeel

Het wetenschappelijk personeel (WP) bestaat uit een 1000-tal contractuele onderzoekers. De grote meerderheid van hen werkt vaak lang aan de UGent met steeds op-eenvolgende tijdelijke contracten. Dit zorgt voor veel onzekerheid, een grote afhankelijkheid van de budgethouder en minder rechten (het risico dat je contract niet verlengd wordt bij ziekte, zwangerschap, loopbaanonderbreking, ...). Voor het contractueel ATP is onlangs een nieuw beleid uitgewerkt dat deze situatie oplost: meer hierover verder in dit pamflet. ACOD wil dat er ook voor het WP een beleid komt dat een oplossing biedt voor deze problemen.

De effectieve functie-inhoud van WP-leden moet in kaart worden gebracht. Deze is momenteel zeer divers. Een aantal WP-leden zijn tewerkgesteld met het perspectief op een doctoraat maar anderen hebben een eerder uitvoerende rol in het kader van dienstverleningsprojecten of bij de algemene ondersteuning van het onderzoek. Postdoctorale WP-leden kunnen werken aan de uitbouw van een academische carrière maar ze kunnen net zo goed sleutelfiguren zijn die fungeren als labomanager of coördinator van onderzoeksprojecten. Het nieuwe beleid moet rekening houden met deze verschillende profielen.

Voor elk profiel moet duidelijk zijn welk loopbaanperspectief er is. Voor ACOD kan er enkel sprake zijn van tijdelijke profielen als hier een duidelijke motivatie en kader voor is, bijvoorbeeld voor diegenen die aangenomen worden om te werken aan een doctoraat. Voor alle andere profielen gaan we uit van een langetermijnperspectief waarbij duidelijk wordt vastgelegd in welke gevallen de tewerkstelling kan worden beëindigd. De onderzoeksgroepen moeten hiervoor ondersteund worden in het opstellen van een financieel plan waarbij de onderzoeksprioriteiten voor de komende jaren transparant worden weergegeven.

WP-ers die aangenomen worden om te doctoreren, moeten, net als doctoraatsbursalen en assistenten, effectief voldoende tijd krijgen om aan hun doctoraatsonderzoek te werken. Ze moeten, van bij de aanwerving, voldoende perspectief krijgen om zeker te zijn dat ze hun doctoraat zullen kunnen afwerken. We gaan hierbij uit van minstens 4 jaar voor iemand die enkel onderzoek doet en 6 jaar voor wie ook een substantiële bijdrage aan het onderwijs levert.

De wettelijke pensioenen in België zijn laag. Om op een menswaardige manier van het pensioen te kunnen genieten, is voor de contractuele ATP-ers een aanvullend pensioen ingevoerd. Ook de WP-ers moeten recht krijgen op dit aanvullend pensioen.

## Doctoraatsbursalen: nood aan duidelijkheid over rechten

Aan de UGent zijn er zo'n 2000 doctoraatsbursalen, in heel Vlaanderen zijn dat er meer dan 7700: het bursaalstatuut is daarmee het meest voorkomende statuut bij onderzoekers. Nochtans is dit statuut niet goed geregeld.

Concreet betekent dit dat bursalen vaak niet dezelfde rechten hebben als andere onderzoekers in andere statuten (WP of assistenten). Zo kunnen ze geen aanspraak maken op verschillende rechten die werknemers wel hebben, krijgen ze lagere uitkeringen bij ziekte, invaliditeit of werkloosheid en zullen ze lagere pensioenrechten opbouwen voor hun bursaalperiode. Vooral wanneer er een conflict ontstaat tussen een bursaal en de promotor duiken er problemen op.

Te vaak krijgen bursalen ook meerdere kortlopende contracten achter elkaar: sommigen werken zelfs jarenlang op basis van maandcontracten. Een bursaal moet 4 jaar krijgen om aan het doctoraat te werken, met een evaluatie halverwege, en er moet een einde komen

aan de aaneenschakeling van korte contracten.

Daarnaast pleit ACOD voor een duidelijke en eerlijke procedure bij conflicten tussen bursalen en de promotor. Ook moeten bursalen de ruimte krijgen om effectief aan hun doctoraat te werken, en moeten de problemen rond het pensioen en uitkeringen voor ziekte, invaliditeit en werkloosheid worden opgelost.

Een aantal van deze zaken willen we laten regelen via een nieuw, verbeterd reglement voor doctoraatsbursalen aan de UGent. Het gaat dan onder meer over de minimale aanstellingsperiode, een duidelijke en evenwichtige evaluatieprocedure, welke begeleiding de bursaal moet krijgen, de garantie om voldoende tijd te krijgen voor het doctoraat, vermijden van misbruik van het doctoraatstatuut voor andere tewerkstelling,... We denken dat de huidige onderhandelingen over het WP het uitgelezen moment zijn om dit te regelen.

Daarnaast is ACOD enkele maanden geleden op Vlaams niveau begonnen met een campagne om ook een rechtspositieregeling te eisen voor bursalen, waarin die elementen moeten geregeld worden die moeilijk in een universitair reglement kunnen worden opgelost: het pensioen, uitkeringen bij ziekte, invaliditeit en werkloosheid, deeltijdse tewerkstelling in het kader van loopbaanonderbreking etc. Daarnaast willen we dat de beste elementen uit de reglementen rond doctoraatsbursalen die aan de verschillende universiteiten bestaan ook worden opgenomen in deze Vlaamse rechtspositieregeling, zodat ze voor alle bursalen in Vlaanderen gelden.

De komende maanden zal ACOD met deze campagne rondgaan op alle Vlaamse universiteiten. Er komen infosessies om de bursalen beter in te lichten over hun rechten, en over de steun die ze bij ons als vakbond kunnen krijgen. We willen de rectoren van de Vlaamse universiteiten ook vragen naar hun mening over ons voorstel voor

een rechtspositieregeling: willen zij deze noodzakelijke stap zetten om te komen tot een sociaal correcte oplossing voor het bursaalstatuut? Ook aan de UGent zullen hierover activiteiten plaatsvinden, volg het op onze website en in onze nieuwsbrief!

## Het nieuwe ATP-beleid: evaluatie en toekomst

Vorig jaar werden er belangrijke wijzigingen gerealiseerd inzake het personeelsbeleid voor het ATP. Dat was vooral het gevolg van de inspanningen van ACOD en van de collega's van de andere vakorganisaties.

Eerst en vooral werd het contract van onbepaalde duur voortaan de norm voor contractuele ATP-leden. Bovendien kregen alle contractuele ATP-leden ook een aanvullend pensioen. Tegelijk werd op vraag van de vakorganisaties het principe van 'impacement' ingevoerd om ontslag van contractuele ATP-leden - bv. bij stopzetting van de financiering - zoveel mogelijk te vermijden. Het gaat hier over een periode van zes maanden voorafgaand aan een eventuele opzeg. Tijdens die periode krijgt het betrokken personeelslid vanuit DPO begeleiding en coaching aangeboden bij het zoeken naar een andere tewerkstelling binnen de UGent. Bovendien krijgt dat personeelslid ook de kans om te solliciteren voor nieuwe of vrijgekomen posities die passen bij zijn of haar profiel. Met deze werkwijze wil men vermijden dat contractuele ATP-leden worden ontslagen terwijl men op hetzelfde moment elders binnen de universiteit op zoek is naar een personeelslid met net diezelfde competenties.

Uit de cijfers die de UGent aan de vakorganisaties bezorgde, blijkt dit impacementbeleid succesvol te zijn, zeker wanneer men het vergelijkt met de ervaringen bij andere werkgevers. Concreet werden er 39 dossiers opgestart waarvan de impacementperiode ondertussen is afgerond. In die dossiers werd er in niet minder dan 25 gevallen een

nieuwe tewerkstelling gevonden. Voor 20 onder hen was dit binnen de UGent. Vijf personen vonden een nieuwe tewerkstelling buiten UGent. Deze resultaten bevestigen overduidelijk dat deze vorig jaar door de vakorganisaties afgedwongen impacement-procedure inderdaad de juiste werkwijze is. Van de 39 ontslagen die voorzien waren, kon op deze manier ongeveer de helft worden vermeden.

Naast dit positieve nieuws over de reeds doorgevoerde hervormingen staat op korte termijn ook nog een ander ATP-dossier op de agenda, namelijk de functieclassificatie. Er werden een aantal problemen vastgesteld met het huidige classificatiesysteem en ook met de manier waarop dit in de praktijk wordt toegepast. Het is de bedoeling van het universiteitsbestuur om de discussie over de ATP-functieclassificatie op te starten in 2018.

Voor ACOD is het duidelijk dat een ingrijpende hervorming van de functieclassificatie slechts zinvol is als deze een vooruitgang betekent voor het personeel. Wij zullen in geen geval aanvaarden dat personeelsleden erop achteruitgaan. De huidige personeelsleden moeten hun huidige inschaling én hun loopbaanperspectief minstens kunnen behouden, maar ook voor toekomstige nieuwe personeelsleden moet een nieuwe functieclassificatie minstens een even goede verloning en loopbaanperspectieven bieden. We houden jullie op de hoogte van het verdere verloop van dit belangrijke dossier.

## ZAP en OP3: naar een verbeterd loopbaanmodel

Voor al bij vele jongere proffen, het zogenaamde 'eerste dekkader' van docenten en hoofddocenten, heerst al langer een gevoel van onvrede. De invoering van het functionele loopbaanmodel voor professoren (na twee periodes van vijf jaar de bevordering van hoofddocent tot hoogleraar) was een stap vooruit tegenover het vroegere competi-

tieve model dat voor veel onvrede zorgde. Intussen is het echter voor iedereen duidelijk geworden dat het ook een aantal nieuwe problemen met zich heeft meegebracht, zeker wanneer het gaat om de centrale en facultaire referentiekaders voor de 'gepersonaliseerde doelstellingen' om te bevorderen.

Daarnaast stellen zich ook meer algemene problemen voor het ZAP en OP3, zoals daar zijn: de werkdruk en het tekort aan work-life-balance, de stress van het voortdurende multitasken, de administratieve overlast en het gebrek aan ondersteuning daarbij, het glazen plafond voor vrouwelijke collega's, de veel te lage slaagpercentages bij onderzoeksaanvragen, de inflatie van het aantal projecten en aanvragen dat moet worden ingediend, het gebrek aan waardering voor maatschappelijk engagement etc.

Nu het nieuwe duo rector en vice-rector is verkozen met als centraal ordewoord 'vertrouwen', is de tijd aangebroken om de professorenloopbaan te herzien op een manier die inderdaad van vertrouwen in het academisch personeel getuigt. Als vakorganisatie vragen wij dat het bestuur hier effectief werk van maakt.

Bij bevorderingen moet voor ACOD het fundamentele principe zijn: 'wie zijn / haar taak op een goede en complete manier uitvoert, bevordert na een bepaalde termijn tot een hogere graad, los van de competitie met collega's.' De beoordeling hiervan moet herbekeken worden. Momenteel wordt een exact kwantificeerbare reeks aan doelstellingen aan een professor opgelegd, die via een 'hakbijlprincipe' geëvalueerd worden aan het einde van een cyclus. Dat systeem is te rigide. Er moet meer flexibiliteit komen voor professoren om te motiveren dat ze wel degelijk op het vereiste niveau presteren, ook als de omstandigheden tijdens de cyclus geëvolueerd zijn. Bij de evaluatie moet zeker een deliberatiemogelijkheid voorzien worden.

## ACOD starts campaign to inform foreign researchers about their rights

This year, ACOD will run a campaign to inform foreign researchers about their rights when working in Belgium. Foreign researchers at Ghent University are employed under many different statutes and in various positions, and are often unfamiliar with Belgian labour legislation, their rights, and what to expect after their employment ends. This can lead to abuses: researchers that don't get time to work on their their PhD, PhD's who don't receive the funding that was promised to them, being forced to do tasks they were not hired for or not knowing where to go with problems and issues they encounter in the workplace.

As a trade union, ACOD represents all staff working at the university, including foreign researchers, no matter their position, statute, or source of funding. You can contact us for advice and support for any work-related issues you may encounter. To better inform foreign researchers about their rights while working at Ghent University, in 2018, ACOD will organise a number of information sessions especially aimed at foreign researchers. Follow us on our website: [www.acod.ugent.be](http://www.acod.ugent.be).

## A new policy for contractual researchers and scholarships: our positions

In the coming months, the university authorities will enter into negotiations with the unions regarding new conditions for contractual researchers (WP) and researchers with a Ghent University scholarship ("bursalen"). Today, there are almost no rules concerning the length of appointments for researchers, and no long-term prospects. Some researchers work for years on short-term contracts and are sacked from one day to the next.

ACOD wants clear career development paths for every researcher working at the university. Temporary positions are only acceptable under very specific circumstances: a researcher working on a PhD, for example. There need to be long-term prospects for all other researchers, and the conditions under which the university can end their contracts need to be strictly regulated. ACOD also wants additional pension rights to be given to all contractual researchers, since the standard pensions in Belgium are unacceptably low.

Moreover, the situation of contractual researchers is in many ways closely related to that of researchers on a scholarship ("bursalen"). ACOD wants changes made to the current regulations for scholarships to be implemented at the same time as the new policy for contractual researchers. These new regulations must ensure that scholarships cover enough time to allow the researcher to finish his/her PhD. A period of 4 years with an evaluation at the half way mark must be guaranteed. Researchers with a scholarship also need to be given the time to actually work on their PhD, and shouldn't be forced to perform unrelated tasks on behalf of their research group. This also needs to be regulated.

In addition to which, there are several issues that need to be regulated at a higher level than that of the university. Researchers with a scholarship now have lower pensions, unemployment money, and other benefits than their counterparts who have a labour contract. This is discriminatory, and it must be resolved via the creation of a new legal statute for all researchers on a scholarship working within Flanders.

If you have any questions concerning your position at Ghent University, or what the union can do for you, contact us at [acod@ugent.be](mailto:acod@ugent.be). You can also find more information about the advantages of joining a union while working in Belgium at our website: [www.acod.ugent.be](http://www.acod.ugent.be).

## Word lid van ACOD UGent

ACOD Universiteit Gent is de socialistische vakbond voor alle personeelsleden van de Universiteit Gent, zowel voor **de onderzoekers en het lesgevend personeel**, als voor **het administratief en technisch personeel**.

## Waarom lid worden van ACOD Universiteit Gent?

ACOD Universiteit Gent verdedigt jouw belangen als personeelslid. De vakorganisaties zijn de enige gesprekspartner tijdens de onderhandelingen met de overheid over onder andere **loon, loopbaan, werkdruk, arbeidsvoorwaarden preventie en bescherming op het werk, werkgelegenheid, ...**, kortom alles wat je als werknemer aanbelangt. En hoe meer leden een vakbond heeft, hoe sterker ze staat tijdens deze onderhandelingen.

Onze vakbond ijvert voor en steunt op de onderlinge solidariteit tussen de personeelsleden. Onze leden maken ons sterk en zorgen dat wij de werkomstandigheden en -voorwaarden kunnen verbeteren voor alle personeelsleden, maar ook dat wij onze leden kunnen helpen die met individuele problemen kampen.

Als lid van ACOD UGent word je geholpen, en help je zelf mee om ervoor te zorgen dat het voor jezelf en al je collega's op het werk goed blijft en beter wordt.

Lid worden kan  
via onze site  
<http://www.acod.ugent.be>  
of via onze afgevaardigden!