

## **1. Aanvullend pensioen voor contractuele medewerkers**

- Aan alle contractuele personeelsleden van het administratief en technisch personeel (ATP), tewerkgesteld onder een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, zal een nieuw aanvullend pensioenplan worden geboden.
- Dit aanvullend pensioenplan zal een “flexplan” zijn met diverse opties (verzekering overlijden, invaliditeit, pensioen), waarbij het personeelslid periodiek zelf de keuze kan maken voor welke optie(s) hij/zij opteert.
- De personeelsleden krijgen de individuele keuze om het aanvullend pensioen als kapitaal, dan wel als levenslange rente op te nemen.
- Het pensioenplan zal een groeiplan zijn met een gemiddelde bruto-premie van 7%, zoals gerekend over een volledige loopbaan van 45 jaar.
- Voor de personeelsleden met een lopende arbeidsovereenkomst aan de Universiteit Gent, zal de reële anciënniteit bepalen op welke trap ze instappen in het groeiplan.
- Het huidige aanvullende pensioenplan (sinds 2001) wordt behouden voor de contractuele personeelsleden die er momenteel zijn toe aangesloten, maar wordt afgesloten voor nieuwe instroom.

De kosten verbonden aan het (uitdovende) huidige pensioenplan en de implementatie van een nieuw pensioenplan zullen selectief opgevangen worden in de diverse afdelingen van de begroting zonder in te grijpen op de kernopdrachten van de universiteit. Directe effecten op het onderzoek en het onderwijs – ook wat betreft toekomstige beleidsruimte – moeten vermeden worden. De geraamde kosten zullen worden geïntegreerd in de meerjarenbegroting 2016-2020 en in de loonkostenraming van het personeel, te werk gesteld op de kassen en projecten.

Deze principes worden omgezet in een pensioenreglement met concrete uitvoeringsmodaliteiten tegen december 2015. Het nieuwe aanvullend pensioen start met ingang van 1 januari 2016.

## **2. Onderhandelingskalender**

Het universiteitsbestuur engageert zich om voor onderstaande elementen in het personeels- en loopbaanbeleid van het Wetenschappelijk Personeel (WP) en het Administratief en Technisch Personeel (ATP) tot onderhandelde voorstellen te komen. De representatieve vakorganisaties zijn bereid om mee te stappen in deze onderhandelingen:

### ***Wetenschappelijk personeel 1***

- Voor het WP wordt een transparant loopbaanmodel uitgetekend, waarin de perspectieven in functie van een beroeps carrière binnen of buiten de academische gemeenschap duidelijk geschetst worden. Elementen zoals loopbaanbeleid, implacement/outplacement, interne mobiliteit, het toekennen van contracten bepaalde en onbepaalde duur, de mogelijkheid en de randvoorwaarden van een tweede pensioenpijler zullen hierbij aan bod moeten komen.

- Onderdeel van het WP loopbaanmodel kan een beperkt en op basis van functies gedefinieerd onderzoekskader zijn, waaraan het statuut van een tewerkstelling van onbepaalde duur wordt gegeven. In een voortschrijdend financieel en personeelsplan zal de onderzoeksgroep hiervoor duidelijkheid moeten kunnen verschaffen over de financiële draagkracht op lange termijn.
- Bij de implementatie van dit nieuwe loopbaanmodel, zal aandacht moeten gaan naar overgangsmaatregelen voor het huidige Wetenschappelijk Personeel.

Een voorstel van onderhandeld loopbaanmodel voor het Wetenschappelijk Personeel wordt aan het universiteitsbestuur voorgelegd in het eerste kwartaal van 2016.

### ***Wetenschappelijk personeel 2***

- In het permanent streven naar kwaliteitsvol onderzoek, zal meer aandacht worden gegeven aan de werkverhouding tussen promotor en onderzoeker.
- Realistische resultaatsverwachtingen zullen worden nagestreefd, waarbij een evenwichtige balans tussen kwalitatieve en kwantitatieve parameters en tussen de verschillende academische opdrachten centraal staat.

Een onderhandeld voorstel met concrete acties wordt aan het universiteitsbestuur voorgelegd ten laatste in juli 2016.

De onderhandelingen rond het WP (beide bovenstaande onderhandelingspakketten) zullen voorbereid en ondersteund worden door een "Experten-werkgroep WP" die door de rector zal aangesteld worden.

### ***Administratief en Technisch Personeel 1***

- Het wervings- en selectieproces wordt aangepast, zodat een nog performanter personeelskader wordt uitgebouwd.
- Bij wervingen van contractuele personeelsleden zal een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur de norm zijn. 'Bepaalde duur' contracten zullen beperkt zijn tot de eerste twee jaar en ook voor specifieke, goed gemotiveerde situaties.
- Bijzondere aandacht dient uit te gaan naar interne mobiliteit van medewerkers; gerichte vorming en loopbaanbegeleiding spelen hierin een sleutelrol.

Een onderhandeld voorstel wordt aan het universiteitsbestuur voorgelegd ten laatste in januari 2016.

### ***Administratief en Technisch Personeel 2***

- Het proces van functionerings- en evaluatiegesprekken wordt verder geprofessionaliseerd tot een correct en nuttig loopbaaninstrument, waarin vorming en ondersteuning van leidinggevenden is voorzien;

Een onderhandeld voorstel wordt aan het universiteitsbestuur voorgelegd ten laatste in januari 2017.

### ***Administratief en Technisch Personeel 3***

- De dienstverlening door het ATP in teamverband wordt verder geoptimaliseerd, de samenwerking binnen de centrale administratie, binnen de faculteiten en tussen de centrale administratie en de faculteiten wordt op een hoger niveau getild en de personeelsleden krijgen een duidelijk takenpakket en perspectief waardoor het welzijn van elk personeelslid wordt verhoogd.

Een onderhandeld voorstel wordt aan het universiteitsbestuur voorgelegd ten laatste in januari 2017.

De onderhandelingen rond het ATP (de drie onderhandelingspakketten) zullen voorbereid en ondersteund worden door een "Experten-werkgroep ATP" die door de rector zal aangesteld worden.