
AAP-NOTA

CORRECTE EN DUIDELIJKE COMMUNICATIE OVER CARRIÈREPERSPECTIEVEN VOOR JONGE ONDERZOEKERS AAN UGENT

PERSOONLIJKE CORRESPONDENTIE IN ONTHAALBELEID
VADEMECUM LOOPBAANBELEID EN -ONTWIKKELING

TOGETHER FOR AN INCLUSIVE UGENT CREATIVE COMMUNITY

RETROACTA

In haar vergadering van 4 april 2014 keurde de Raad van Bestuur het document *HR Strategie en Actieplan voor Onderzoekers*¹ goed. In dit HR-actieplan bundelt de UGent haar ambities en prioriteiten inzake academisch personeelsbeleid voor de periode 2014-2017. Het plan omvat negenentwintig actiepunten met betrekking tot vijf thema's, overeenkomstig de themata uit het Europees Handvest van onderzoekers en de Gedragscode voor de rekrutering ervan²:

1. Open en transparant rekruteren en evalueren
2. Carrièreperspectieven
3. Arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid
4. Training en opleiding van onderzoekers
5. Ethische en professionele aspecten van onderzoek

Binnen het tweede thema is één van de vier actiepunten het volgende:

ACTIE 12: EEN OPEN COMMUNICATIE VOEREN, ZOWEL OP HET NIVEAU VAN DE UNIVERSITEIT ALS BINNEN DE VAKONDERZOEKSGROEPEN, OVER REALISTISCHE CARRIÈREKANSEN BINNEN EN BUITEN DE UGENT. HET ZAP-KADER HEEFT DE VERANTWOORDELIJKHEID OM DE CARRIÈREPERSPECTIEVEN VAN JONGE ONDERZOEKERS TE VERBETEREN DOOR HEN ZOVEEL MOGELIJK VERANTWOORDELIJKHEID EN KANSEN TE GEVEN OM HUN VAARDIGHEDEN EN COMPETENTIES TE VERSTERKEN.

De verantwoordelijke actoren voor dit actiepunt zijn de Doctoral Schools, de Directie Personeel en Organisatie (DPO), de promotoren en de vakgroepvoorzitters. De hele periode 2014-2017 staat geormerkt als "voorbereidingsfase + implementatiefase / lopende activiteiten".

Het *Beleidsplan Onderzoek 2012-2016*³ dat zit ingebed in het globaal strategisch plan van de Universiteit Gent, formuleert als vierde van de zeven strategische doelstellingen: *de UGent voert een aantrekkelijk*

¹ <https://www.ugent.be/nl/vacatures/hr-actieplan-onderzoekers>

² http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-nl.pdf

³ <https://www.ugent.be/intranet/nl/op-het-werk/onderzoek-onderwijs/onderzoek/beleid/onderzoeksbeleidsplan.htm>

HR-beleid voor onderzoekers. In het beleidsplan wordt expliciet melding gemaakt van de beschikbaarheid van specifieke middelen van het Bijzonder Onderzoeksfonds (BOF) om deze doelstelling te realiseren (in tegenstelling tot andere doelstellingen waarvoor zij in mindere mate relevant zijn).

De Onderzoeksraad (OZR) en de Directie Onderzoeksangelegenheden (DOZA) zullen jaarlijks de uitvoering van het beleidsplan evalueren en de prioriteiten bepalen die het komende jaar ofwel aandacht verdienen, verbetering vereisen of moeten worden geoperationaliseerd. De toelichting (partim) bij deze vierde doelstelling leest:

.....
DE UGENT WIL EEN AANTREKELIJKE WERKGEVER ZIJN VOOR ONDERZOEKERS, MET HET OOG OP EEN EVENWICHTIG PERSONEELSKADER AAN DE UGENT. ERVAREN ONDERZOEKERS KUNNEN ER HUN POSITIE CONSOLIDEREN, POTENTIËLE TOPONDERZOEKERS KUNNEN ER OPENBLOEIEN EN NIEUWE ONDERZOEKERS WORDEN ER DEGELIJK BEGELEID. EEN HR-BELEID DAT BINNEN EEN UITERST COMPETITIEVE CONTEXT EEN EVENWICHT VINDT TUSSEN ENERZIJD HET STIMULEREN VAN ONDERZOEKSMOBILITEIT (ONDERZOEKERS DURVEN UITSTUREN) EN ANDERZIJD HET GENEREREN VAN LOYALITEIT (ONDERZOEKERS KUNNEN HOUDEN) IS EEN OPDRACHT DIE OP ALLE NIVEAUS EEN PERSOONLIJKE EN STRUCTURELE INZET VEREIST. ONDERZOEKERS MOETEN OP ALLE NIVEAUS TOEGANG HEBBEN TOT VERDERE OPLEIDING EN LOOPBAANBEGELEIDING OM HUN INZETBAARHEID BINNEN EN BUITEN DE UGENT TE VERHOGEN. [...]
.....

Wij wensen de UGent te bedanken voor de goede initiatieven die zij tot dusver genomen heeft en wij beseffen maar al te goed het engagement dat zij neemt door hier aanzienlijke middelen tegenover te plaatsen, zeker in een periode van budgettaire krapte.

Met deze duidelijke beleidskeuzes in het achterhoofd volgen in het tweede deel van deze nota een aantal vaststellingen en bezorgdheden die de AAP-geleding via haar vertegenwoordiging wenst over te maken aan het bestuur. Zij zijn gebaseerd op veelvuldige overlegmomenten zoals het *AAP/WP-overleg*⁴ en de *Ghent University Postdoc Community*⁵, een elektronische open bevraging bij de onderzoekers van de β -faculteiten, persoonlijke ervaringen en individuele (soms schrijnende) verhalen. Om op deze vaststellingen een (begin van) antwoord te bieden en aan deze bezorgdheden tegemoet te komen worden enkele concrete voorstellen geformuleerd. Deze handelen niet over het inhoudelijk aspect van het gevoerde beleid, maar wel over de communicatie ervan.

VASTSTELLINGEN, BEZORGDHEDEN EN VOORSTELLEN

Vol enthousiasme en overgave starten elk academiejaar talloze nieuwe onderzoekers bij de UGent. Voor velen onder hen is de UGent de eerste werkgever in de beroepsloopbaan, wat betekent dat de affiniteit met een bedrijfscultuur vaak beperkt is. Afhankelijk van het tewerk- of aanstellingsstatuut van de betrokken onderzoeker zijn andere regels⁶ van toepassing. Deze regels komen echter op een ad hoc basis tot uiting en geven al eens aanleiding tot verrassingen. Daarnaast is ook het eigenlijke 'welkom heten aan de UGent'⁷ afhankelijk van het statuut van de onderzoeker. Het moet benadrukt dat (de keuze van) dit statuut eerder los staat van de persoon an sich. Voor assistenten en doctor-assistenten is een centraal

⁴ <http://aapwpoverleg.ugent.be/>

⁵ <http://www.ugent.be/en/work/career/postdoc-talent-management/postdoc-community.htm>

⁶ <https://www.ugent.be/intranet/nl/reglementen/werken/personeel>

⁷ <http://www.ugent.be/nl/vacatures/onthaal>

onthaalmoment voorzien (cfr. eedaflegging). Onderzoekers die, aangemoedigd door de UGent, externe financiering verwerven worden soms wat vergeten. Nochtans zouden zij juist gekoesterd moeten.

VOORSTEL 1: ELKE ONDERZOEKER WORDT PER BRIEF/ELEKTRONISCH WELKOM GEHETEN AAN DE UGENT (DOOR DE RECTOR, VICERECTOR OF DECAAN).

Dit formele welkom is de eerste stap in het bouwen van een community waarin elke UGent-onderzoeker zich thuis kan voelen. Daarnaast is deze brief de uitgelezen kans om enkele kernwaarden van de UGent mee te geven aan het nieuwe personeelslid zoals pluralisme, multiperspectivisme, integriteit, ... alsook een duiding bij het participatief bestuursmodel. Ter vergelijking geven wij mee dat voor studenten wel voorzien is in communicatie op maat en dit bij de eerste inschrijving. Tot slot verwijzen wij naar de eerste actie van het *Kwaliteitskader Doctoreren*⁸ (Raad van Bestuur van 8 mei 2015) dat de optimalisatie van de aanwerving en het onthaal van onderzoekers betreft.

Hier tegenover staat – voor velen – op termijn het verlaten van de UGent als werkgever of -plek. Jammer genoeg gebeurt geen communicatie buiten een ambtelijk bericht met attest dat door de afzwaaiende onderzoeker een werkloosheidsuitkering kan aangevraagd worden bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Wanneer wij als instelling propageren dat een doctoraat een bijkomende troef is voor de arbeidsmarkt moeten wij ook durven inzetten op outplacement. Dit begint met appreciatie en erkentelijkheid jegens de betrokkene voor bewezen diensten. Het biedt ook de kans om de onderzoeker blijvend te verbinden met de UGent via een PhD/PostDoc-alumniwerking om aldus eventuele latere kruisbestuiving te bewerkstelligen binnen een *UGent Creative Community*.

VOORSTEL 2: ELKE ONDERZOEKER WORDT PER BRIEF/ELEKTRONISCH BEDANKT VOOR ZIJN INZET EN ENGAGEMENT AAN DE UGENT WANNEER HIJ DE INSTELLING VERLAAT, HIJ WORDT SUCCES GEWENST IN ZIJN TOEKOMSTIGE CARRIÈRE.

Na de start van de onderzoeksloopbaan is menig onderzoeker gepassioneerd met kenniscreatie en studiewerk. Daarbij wordt vaak de toekomst onbewust naar de achtergrond geschoven. Beginnende onderzoekers hebben een beperkte tijd, doorgaans vier tot zes jaar, om het doctoraatsdiploma te behalen. Het is algemeen bekend dat niet alle onderzoekers met een doctoraat aan een onderzoeksinstelling tewerkgesteld kunnen blijven.⁹ Nochtans geeft het merendeel wel aan dit te prefereren.¹⁰ De beginnende onderzoeker heeft onvoldoende aandacht voor de mogelijke carrièrekansen, is er niet mee bekend of verdringt het liever. Niet enkel de beginnende onderzoeker wordt onvoldoende gewezen op wat realistische loopbaanverwachtingen zijn, ook de postdoctorale onderzoeker gaat er te snel en te makkelijk van uit dat een ZAP-positie wel in het vooruitzicht ligt of zal komen liggen. In de kantlijn geven wij mee dat van de vele onderzoekers die graag academisch wensen te blijven werken, zij dit niet allemaal onder de vorm van een ZAP-statuuut wensen te doen, maar bv. liever als een geconsolideerd senior researcher (cfr. partim toelichting bij de vierde strategische doelstelling, supra).

VOORSTEL 3.1: ONDERZOEKERS WORDEN DOOR DE UGENT GEWEZEN OP WAT REALISTISCHE DOORSTROOM-MOGELIJKHEDEN EN -KANSEN ZIJN BINNEN DE VLAAMSE EN INTERNATIONALE ACADEMISCHE INSTELLINGEN, ALSOOK DE TROEVEN OP DE NIET-ACADEMISCHE ARBEIDSMARKT.

Zelden is een onderzoeker in één statuut tewerkgesteld. In de inleiding werd er al op gealludeerd; elk statuut gaat gepaard met zijn specifieke regels en opbouw van sociale rechten. Een klassieke vraag is wie de direct leidinggevende is; de promotor, de vakgroepvoorzitter? Een tweede voorbeeld is de interactie

⁸ <https://www.ugent.be/intranet/nl/op-het-werk/onderzoek-onderwijs/onderzoek/beleid/kwaliteitskaderdoctoreren.htm>

⁹ Vlaams indicatorenboek 2015. Expertisecentrum O&O Monitoring. (<https://www.ecoom.be/en/Indicatorenboek2015>)

¹⁰ De Grande, H., De Boyser, K., Vandeveld, K., Van Rossem, R. (2014) From Academia to Industry: Are Doctorate Holders Ready? *Journal of the Knowledge Economy* 5(3):538–561.

tussen statuten: het is niet algemeen gekend dat een mandaat van doctor-assistent (DA) maar éénmalig kan aangevat worden. En wat met een DA ten laste van het BOF in relatie met een klassieke DA?

Het gebrek aan duidelijke communicatie (maar ook misbruik van het statuut) heeft in het verleden geleid tot grote onzekerheid bij het wetenschappelijk personeel betaald op projecten (WP op kas) en de praktijkassistenten. Zij hebben lange tijd in onzekerheid geleefd m.b.t. pensioenopbouw. Maar de vraag kan breder gesteld worden; of en welke rechten bouwt men op als men verschillende korte aanstellingen in verschillende statuten heeft?

VOORSTEL 3.2: ONDERZOEKERS WORDEN DOOR DE UGENT GEÏNFORMEERD OVER DE ARBEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN VAN DE VERSCHILLENDE STATUTEN (EN DE GEVOLGEN VAN BEPAALDE KEUZES).

De meerderheid van de onderzoekers vindt op termijn de weg naar de private arbeidsmarkt. Het werd al eerder aangehaald dat tussen droom en werkelijkheid (budgettaire en andere) obstakels staan die door de onderzoeker vaak worden genegeerd. Het aanbod dat de UGent biedt via de *Doctoral Schools* is uitstekend. Het geeft de mogelijkheid aan predoctorale onderzoekers om competenties aan te scherpen of te verwerven die op de private arbeidsmarkt een bijkomende troef kunnen betekenen.¹¹ Ook de postdoctorale onderzoeker krijgt vele mogelijkheden via de Ghent University Postdoc Community en het Postdoc talent program.¹² Wij moeten er ons van bewust zijn dat tijd spenderen aan persoonlijke talentontwikkeling wordt gezien als tijd die niet aan onderzoek kan worden besteed. Het competitief model voedt deze ingesteldheid ook. Bovendien krijgen onderzoekers niet altijd de ruimte om op deze uitgestoken hand, in de vorm van een kwalitatief hoogstaand aanbod, in te gaan. De UGent kan haar rol als zorgzame werkgever ten volle laten spelen en zich hiermee nog meer onderscheiden van andere instellingen door positief, wervend en proactief naar buiten te treden.

VOORSTEL 3.3: ONDERZOEKERS WORDEN DOOR DE UGENT ACTIEF AANGESPOORD TOT PERSOONLIJKE TALENTONTWIKKELING EN HET HUIDIGE AANBOD WORDT BEKENDER GEMAAKT.

Wij ontkennen niet dat de verantwoordelijkheid vooreerst bij de onderzoeker zelf ligt. Daarnaast heeft ook het ZAP de (gedeelde) verantwoordelijkheid om postdoctorale onderzoekers hierop te wijzen. Thans, in een visieverklaring^{13,14} wordt gesteld dat:

.....
FINALLY, AS A GOOD LEADER, S/HE [THE PROFESSORIAL STAFF, RED.] IS EXPECTED TO BE CLEAR FROM THE START OF THE POSTDOCTORAL APPOINTMENT ABOUT THE LIMITED OPPORTUNITIES OF AN ACADEMIC APPOINTMENT AT GHENT UNIVERSITY.
.....

Tot slot ligt ook op het niveau van de instelling een (gedeelde) verantwoordelijkheid (zie Actie 12 HR-Actieplan, supra). Om het ZAP hierin te ondersteunen vanuit het beleid kan een gedocumenteerde houvast gegeven worden.¹⁵

VOORSTEL 3: ELKE ONDERZOEKER KRIJGT EEN FOLDER/VADEMECUM MET VOORSTELLEN 3.1, 3.2, 3.3 IN VERWERKT. AL DEZE INFORMATIE WORDT OP EEN CENTRALE COÖRDINERENDE WEBPAGINA GEPLAATST.

¹¹ <http://ww.ugent.be/doctoralschools/en/doctoraltraining/courses/courses.htm>

¹² <http://www.ugent.be/en/work/career/postdoc-talent-management/postdoctalent.htm>

¹³ *Vision Statement on postdoctoral career policy and career guidance at Ghent University* (Raad van Bestuur van 14/02/2014)

¹⁴ <http://www.ugent.be/en/work/career/postdoc-talent-management/postdoctalent.htm>

¹⁵ zie ook *Making the Right Moves: A Practical Guide to Scientific Management for Postdocs and New Faculty, Second Edition*, 2006 (<http://www.hhmi.org/programs/resources-early-career-scientist-development>)

De bovenstaande voorstellen dienen begrepen te worden als een tweeledige positieve insteek vanuit de AAP-vertegenwoordiging. Vooreerst werkt een open en duidelijke communicatie responsabiliserend naar zowel de onderzoeker als naar het ZAP en kan het verwachtingen in een breder perspectief plaatsen. Ten tweede draagt dit bij tot interne gemeenschapsvorming en dialoog. De UGent neemt hierin vanuit het bestuur een faciliterende rol op volledig in lijn met haar traditie van bottom-up participatieve werking.

De internationale werkomgeving indachtig spreekt het vanzelf dat deze informatie ook in het Engels ter beschikking dient te staan, in het bijzonder voor onze niet-Nederlandstalige onderzoekers.

GEVRAAGD

De AAP-geleding vraagt de leden van het universiteitsbestuur de voorstellen in deze nota te bespreken, desgevallend goed te keuren en het dagelijks bestuur de opdracht te geven deze te implementeren.

Bij deze implementatie wenst zowel het AAP/WP-overleg als de Ghent University Postdoc Community graag actief betrokken te worden om in concrete inbreng te voorzien en als klankbord te fungeren.

TOGETHER FOR AN INCLUSIVE UGENT CREATIVE COMMUNITY

Rob De Staelen
namens de AAP-vertegenwoordiging Raad van Bestuur

Wim Peersman
namens het AAP/WP-overleg



Lieve Van Hoof
namens de Ghent University Postdoc Community

