



VISIETEKST

POSTDOCTORAAL LOOPBAANBELEID EN
LOOPBAANBEGELEIDING AAN DE UGENT

Goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 14 februari 2014

Deze visietekst werd opgesteld door de stuurgroep van het strategisch project “Postdoc talent management: postdoctoraal loopbaanbeleid en loopbaanbegeleiding” in het kader van het strategisch plan van de UGent (2013-2014).

Leden van de **projectstuurgroep**:

- Jasmien Van Daele (projectleider – beleidsmedewerker loopbaanbegeleiding voor onderzoekers)
- Hugo De Vreese (projectsponsor – directeur DPO)
- Karen Vandeveldde (beleidsadviseur Onderzoek, DOZA)
- Prof. Tom Coenye, Prof. Ilse Derluyn, Prof. Magda Vincx (ZAP)
- Sarah Claerhout, Lieven Huybregts, Kim Heylen, Isabelle Sioen (AAP-postdocs)
- Prof. Frank Witlox (directeur Doctoral Schools)

Doelpubliek van deze visietekst:

- alle postdoctorale onderzoekers
- ZAP-leden
- het UGent-bestuur
- de externe arbeidsmarkt

Aansluitend bij haar globale strategische doelstellingen wil de UGent een **zorgzame en betrokken werkgever** zijn voor al haar personeelsleden. Zij streeft naar een excellent en motiverend HR-beleid, dat een essentiële en vruchtbare bodem is voor excellent onderzoek, onderwijs, innovatie en dienstverlening.

Voor haar postdoctorale onderzoekers voert de UGent een loopbaanbeleid dat inzet op een **maximale talentontwikkeling** in functie van het verbeteren van **hun toekomst- en carrièreperspectieven**, zowel binnen als buiten de eigen instelling:

- Het loopbaanbeleid van de UGent versterkt de **employability**¹ (duurzame inzetbaarheid) van haar postdoctorale onderzoekers. Het creëert maximale kansen voor postdoctorale onderzoekers om zich voor te bereiden op een volgende fase in hun carrière: een loopbaan buiten de UGent, bij voorkeur met valorisatie van de postdoctorale ervaring, of een academische aanstelling aan de UGent of andere kennisinstellingen in binnen- of buitenland.
- Het loopbaanbeleid van de UGent is **talentgericht**: De UGent creëert de context en de voorwaarden voor het ontplooiën van talenten en vaardigheden die bijdragen aan de brede maatschappelijke doelstellingen die de universiteit zich stelt. Zij voert een loopbaanbeleid dat niet enkel uitgaat van de opbouw van kennis en onderzoeksvaardigheden, maar dat een **brede competentieopbouw** centraal stelt, waarbij de verscheidenheid aan taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (wetenschappelijke en alle andere onderzoeksgelateerde prestaties in de brede zin) wordt gestimuleerd en gevaloriseerd. Coaching, mentoring, training en opleiding op maat helpt postdocs om competenties verder aan te scherpen en maakt hen aantrekkelijk op de interne en externe arbeidsmarkt.

¹ *Employability* is het vermogen van individuen om werk te vinden en te houden dat aansluit bij de persoonlijke talenten, competenties en voorkeuren. De klemtoon ligt op het verwerven van vaardigheden en de motivatie om loopbaanmogelijkheden zelfredzaam te benutten.

Een talentgericht loopbaanbeleid aan de UGent speelt in op **drie opportuniteiten**:

- 1) *Postdocs kunnen aantrekken*: Een talentgericht loopbaanbeleid, uitgaande van een open en transparante rekrutering, maakt van de UGent een aantrekkelijke werkplek met goede arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden en zorgt ervoor dat goede kandidaten kiezen voor een onderzoekscarrière aan de UGent.
- 2) *Postdocs ondersteunen tijdens hun postdoc-fase aan de UGent*: Ondersteuning bij de loopbaanontwikkeling van postdocs stimuleert creativiteit en innovatie en helpt hen het beste uit zichzelf te halen. Daarbij streeft de UGent naar een open en evenwaardige participatie van alle groepen.
- 3) *Postdocs voorbereiden op de volgende stap in hun loopbaan*: De UGent ziet haar postdocs als talenten die een eersterangsrol kunnen spelen in diverse sectoren binnen de hedendaagse kennismaatschappij. Zij zet evenwaardig in op de doorstroom naar een zelfstandige academische aanstelling in binnen- of buitenland en een carrière in de externe (onderzoeks)ruimte (kennisinstellingen, bedrijfsleven, hoger onderwijs, overheid, non-profit, ...). Het is vanzelfsprekend dat gepromoveerden ook buiten de universiteit terecht komen en de UGent ondersteunt maximaal de uitbouw van een breedvertakt netwerk van postdoc-alumni, die fier zijn op hun postdoctorale ervaring aan de UGent en waar de UGent ook trots op is.

Het postdoctoraal loopbaanbeleid aan de UGent gaat uit van een **gedeelde verantwoordelijkheid** van de betrokken actoren:

- 1) **De UGent** heeft als “goede werkgever” de verantwoordelijkheid om de ruimte en de mogelijkheden te creëren voor postdocs de eigen talenten zo breed mogelijk te ontplooiën door de verscheidenheid aan onderzoeksgelateerde taken en bevoegdheden te valoriseren en zichtbaar te maken, een toegespitst open aanbod van opleiding en loopbaanbegeleiding aan te reiken en knelpunten in de eigen regelgeving weg te werken. De UGent streeft in haar academisch personeelsbeleid naar gelijklopende belangen tussen en een elkaar versterkende rol van ZAP en postdocs.

- 2) **De onderzoeker** gaat er niet a priori van uit dat een postdoctoraal mandaat uitmondt in een ZAP-aanstelling aan de eigen vakgroep/instelling en neemt zijn/haar loopbaan proactief in eigen handen: hij/zij werkt bewust aan de eigen loopbaanontwikkeling door gebruik te maken van het universitaire aanbod inzake loopbaanondersteuning, het uitbouwen van een professioneel netwerk en het benutten van opportuniteiten (ook intersectorieel en internationaal) om ervaringen op te doen die kwalificeren voor andere functies binnen en buiten de universiteit en door de eigen ambities en verwachtingen t.o.v. het leidinggevende ZAP-kader duidelijk kenbaar te maken.

- 3) **Het ZAP-kader (promotor/diensthoofd/vakgroepvoorzitter)** dient maximale kansen te geven aan de postdoc met het oog op diens CV-opbouw en verdere loopbaanontwikkeling. Als eerste aanspreekpunt en belangrijk rolmodel heeft het leidinggevende ZAP-lid enerzijds de taak om de postdoc verantwoordelijkheid te geven en deze te honoreren en anderzijds de postdoc te stimuleren om deel te nemen aan opleiding, begeleiding of andere activiteiten in het kader van postdoctorale loopbaanontwikkeling. Vanuit goed leiderschap wordt van het leidinggevende ZAP-lid verwacht van bij het begin van de postdoc-aanstelling duidelijkheid te scheppen over de beperkte kansen op een academische aanstelling aan de UGent. Een goede leidinggevende is er trots op dat mensen die weggaan goed terechtkomen en realiseert zich dat dit het netwerk verder versterkt, zelfs als de carrière niet binnen maar buiten de wetenschap wordt verdergezet.

- 4) **De externe arbeidsmarkt:** de universiteit heeft als publieke actor de verantwoordelijkheid om de maatschappelijke waarde van postdoctorale kennis en ervaring bekend te maken in de brede samenleving. De UGent zoekt proactief naar kanalen om expertise uit te wisselen en zet in op een structurele sensibilisering van werkgevers opdat deze zich beter bewust worden van de meerwaarde van onderzoeksgerichte en andere specifieke competenties, talenten en troeven van postdoctorale onderzoekers.

Loopbanen van onderzoekers spelen zich af in een snel veranderend en globaliserend kader: onderzoekers maken meer dan ooit deel uit van interdisciplinaire, internationale en intersectoriële samenwerkingsverbanden. Het postdoctoraal loopbaanbeleid richt zich daarom zowel op fundamenteel, strategisch als toegepast onderzoek en onderzoekers.

Een talentgericht en zorgzaam loopbaanbeleid versterkt de motivatie en het engagement van postdoctorale onderzoekers. De UGent zet actief in op het smeden van een hechte band tussen en met deze groep van onderzoekers door de uitbouw van een **postdoc-gemeenschap (*community*)**.