



Het ATP-kader en de inzet volgens onze talenten

Gesprekken met bestuurders en directeurs van onze universiteit

Op 16 september 2014 van 16u tot 18u

met aansluitend een barbecue

Beste ATP-er,

in het eerste ATP-debatcafé kwamen een aantal onderwerpen terug waar velen van ons dieper op in willen gaan. Ook de aanwezige beheerders, directeurs, en mevrouw de Rector willen graag verder praten over die onderwerpen. De onderwerpen kunnen samengevat worden onder één thema, namelijk de inzet van de talenten onder het ATP.

We stellen daarom voor om in het tweede ATP-debatcafé te focussen op dit thema, met de bedoeling om tot suggesties voor de toekomst te komen. Die suggesties worden door de aanwezige bestuurders en directeurs meegenomen naar hun respectievelijke werksfeer en de relevante bestuursorganen. Vóór we echter over mogelijke oplossingen gaan praten, moeten we zicht hebben op de aard van de problemen. Hieronder volgt een omschrijving van verscheidene situaties zoals we die hebben gehoord in meerdere groepen van het eerste debatcafé.

De context

Velen onder ons voelen de structuur waarin ze functioneren aan als een “eiland” of een “vakje”, waarbinnen een aantal routines domineren, en waar het moeilijk is om buiten te treden. Hierdoor ontstaan verscheidene ongemakken: van een gevoel van isolatie tot feitelijk overwerk of veel te weinig werk. De isolatie neemt ook verscheidene vormen aan, zoals een verschraving van sociale en emotionele netwerken en een gebrek aan uitwisselingen van ideeën en good practices van collega's. Het niet vervangen worden tijdens lange afwezigheden werd vaak ook aangehaald als voornaamste ongemak in een vakgroep of dienst.

Verder sprak men over het gebrek aan ‘positieve prikkels’ en doorgroeimogelijkheden. Mutaties zijn mogelijk, maar hebben een stigma: het voelt alsof men zijn collega's en dienst “in de steek laat”. Bovendien kan men moeilijk muteren naar een functie met meer uitdagingen: in veel gevallen gaat het om een mutatie naar een functie van dezelfde aard en moeilijkheidsgraad.

De onderwerpen

Voor bovenstaande problemen kunnen oplossingen gezocht worden in heel diverse hoeken, afhankelijk van het perspectief dat men op de universiteit heeft. Wij suggereren dan ook om de uitdagingen vanuit verschillende perspectieven te bekijken tijdens dit debatcafé, zodat we tot suggesties kunnen komen die niet één, maar meerdere problemen tegelijk effectief oplossen. De verschillende onderwerpen, waarvan u er één of meerdere kan kiezen bij de registratie voor dit debatcafé, zijn (voor details, zie verder):

1. *Teamgericht werken / interactie / samenwerking / netwerken*
2. *Flexibiliteit*
3. *Leiderschap / ondernemerschap / onderzoek / onderwijs*
4. *Evaluatie / werving / selectie*

Het ATP-debatcafé is een gelegenheid om over deze thema's te praten of gewoon te komen luisteren. De lijst van bestuurders en directeurs die met ons in gesprek zullen gaan worden verder vermeld. We zullen aan kleine tafels zitten met doorschuifmogelijkheid, zodat u aan meerdere personen vragen kan stellen (voor uitleg over de formules, ga naar laatste pagina).

Praktisch:

ATP debatcafé 2014

Op Dinsdag 16 september 2014

Artevelde Community Café

Sint-Pietersnieuwstraat 204-206

van 16 tot 18u, met aansluitend barbecue

Inschrijven is gratis maar wel noodzakelijk, en kan via deze link:

<https://webapps.ugent.be/eventManager/events/atpdebatcafetwee>

We kijken ernaar uit om je te verwelkomen.

Vriendelijke groeten,

De ATP-kernraad, van a tot z: *Valérie Bouckaert, Nele De Gersem, Yvan De Maeseneire, Martine Dewulf, Mark Schittekatte en Jan Soons,*

in samenwerking met de huidige ATP-vertegenwoordigers in de Raad van Bestuur, van a tot z: *Erwin Plancke, Stefanie Vermeire*

De thema's

1. Teamgericht werken / interactie / samenwerking / netwerken

Wat als er voorwaarden gecreëerd worden binnen de UGent om meer samen te werken, ook met collega's die niet in eerste instantie tot je eigen vakgroep of dienst behoren. Zouden we geen netwerken kunnen creëren, zowel formeel als informeel, of bestaande netwerken versterken? Zouden bepaalde soorten activiteiten hiertoe kunnen bijdragen (gemeenschappelijke lunches, ideeënuitswisselingen, informeel bezoek,...)? Moeten we denken aan een wijziging van bepaalde structuren (tastbaar of niet tastbaar).

2. Flexibiliteit

Verschillende lastige situaties kunnen verlicht worden, mocht het ATP-kader flexibeler ingezet kunnen worden. Waarom bijvoorbeeld niet eens brainstormen (en daarna de wettelijke omkadering bekijken, natuurlijk), over het creëren van verschillende 'pools'? Een personeelslid zou dan de keuze kunnen krijgen om (1) vooral vervangingen te doen, (2) na een aantal jaren dienst binnen een functie telkens op te schuiven naar een functie met meer uitdagingen, (3) binnen dezelfde functie en/of binnen dezelfde dienst te blijven, mits genoeg kansen om bij te leren. En waarom niet voor alle ATP'ers de kans creëren om voor een bepaalde periode te wisselen van functie, om bij te leren van een collega, en daarna terug te keren naar je eigen functie?

3. Leiderschap / ondernemerschap / onderzoek / onderwijs

Velen onder ons hebben een combinatie van talenten. Dat heeft als gevolg dat natuurlijke talenten bovenkomen na een tijdje, als ze die kans krijgen: leiderschap en ondernemerschap zijn er hier twee van. Een aantal onder ons doen ook onderzoek. Meer en meer van ons geven onderwijs. De vraag is hoe we al deze verschillende talenten, vaak broodnodig in de werkomgeving, kunnen stimuleren. Welk soort omgeving (direct of indirect) hebben deze collega's nodig om optimaal te functioneren?

4. Evaluatie / werving / selectie

Bij elk van bovenstaande onderwerpen is het vanzelfsprekend dat evaluatie-, wervings- en selectieprocedures aangepast dienen te worden waar andere structuren en mogelijkheden zullen ontstaan. We nodigen voor dit thema specifiek iemand van DPO uit om de plannen hieromtrent te bespreken. De vragen die hier voorliggen, zullen gefocust zijn op opportuniteiten in evaluatie-, wervings- en selectieprocedures.

De gesprekspartners

Dit zijn de gesprekspartners voor het tweede ATP-debatcafé:

- De Logistiek Beheerder, Jeroen Vanden Berghe (bevestigd)
- De Academisch Beheerder, prof. Koen Goethals (bevestigd)
- Directeurs, leden van het Bestuurscollege en leden van de Raad van Bestuur: worden uitgenodigd volgens de registratie van de deelnemers voor de opgesomde onderwerpen

De formule

We zullen de formule van het “world café” gebruiken: aan kleine tafels van 5-6 personen zal je voor telkens 30 minuten in gesprek kunnen gaan met een lid van het bestuur of met een directeur. De tijd is verlengd ten opzichte van het eerste ATP-debatcafé (20 minuten per ronde), om meer grondige gesprekken mogelijk te maken.

Achtergrond over de world café-formule vind je hier:

In het Engels: <http://www.theworldcafe.com/method.html>

In het Nederlands: <http://www.de-raet.be/index.php/cocreatie/methoden/166-world-cafe> (het luik ‘samenvatten en noteren op een groot blad’ zal in het ATP-debatcafé niet worden toegepast)