



- De Universiteit Antwerpen wenst een **positief en geïntegreerd personeelsbeleid** te voeren. Dit personeelsbeleid is gericht op de ontwikkeling en de groei van alle medewerkers van de Universiteit Antwerpen, elk met hun specifieke opdracht. De inzet van het personeel is van primordiaal belang om de Universiteit Antwerpen toe te laten haar organisatiedoelstellingen te realiseren. Elke personeelsgeleding draagt, vanuit de eigen specifieke rol, bij tot de doelstellingen van de instelling.
- De leden van het ZAP zijn verantwoordelijk voor de uitbouw van **onderwijs, onderzoek en dienstverlening**. Leden van het ZAP kunnen binnen deze academische opdracht taken opnemen in het domein van leiderschap en organisatie.



- In de beleidsverklaring van de rector worden enkele accenten naar personeelsbeleid toegelicht:
  - Motiveren van het personeel
  - Goede voorser en zijn loopbaan
  - Betrokkenheid en verantwoordelijkheid
  - Erkenning en beloning
  - Objectieve normen
- Specifiek voor individuele ZAP leden vraagt de beleidsverklaring aandacht voor volgende punten:
  - Gepersonaliseerde carrières
  - Realistische werkbelasting
  - **Evalueren op waarden**
  - Transparantie
  - Tenure track
- Het vernieuwd ZAP loopbaanbeleid komt tegemoet aan de doelstellingen van de organisatie en van de individuele ZAP leden. Dit nieuwe ZAP loopbaanbeleid werd geconcretiseerd in het ZAP statuut zoals goedgekeurd op 28 juni 2011.



- Binnen het ZAP loopbaanbeleid neemt het **generieke ZAP-functieprofiel**, dat opgebouwd is uit de resultaatgebieden en de vaktechnische en gedragscompetenties, een centrale plaats in. Hierbij wordt enerzijds rekening gehouden met een brede waaier van aspecten die een ZAP-opdracht kan omvatten, en wordt anderzijds ook ruimte gelaten voor individuele profilering, met respect voor de discipline waarin het ZAP-lid werkt.
- Het generieke ZAP functieprofiel, wordt vervolledigd met een **evaluatierooster**, zoals voorzien in het ZAP statuut. Dit rooster is een set van criteria die de beoordeling van een lid van het ZAP door de commissies ondersteunen bij een evaluatie of bevordering.
- Door het aanreiken van criteria wordt tegemoet gekomen aan de verplichte transparantie bij een tenure trackaanstelling en streven we een **algemeen objectiveerbaar personeelsbeleid** na voor **alle graden van het ZAP**.



# Rooster

- Het evaluatierooster voor de verschillende graden van het ZAP (**docent, hoofddocent, hoogleraar, gewoon hoogleraar**) is opgesteld voor een voltijdse aanstelling met een standaard tijdsverdeling over de drie kerntaken **onderwijs, onderzoek en dienstverlening volgens de 40/40/20 verdeling**. Conform het ZAP-statuut bevat elke opdracht een combinatie van de drie kerntaken, die evenwel kunnen afwijken van deze standaard tijdsverdeling. Een uitsluitende onderwijsopdracht is enkel mogelijk bij een 5% aanstelling.
- **Bij afwijking ten opzichte van het voltijdse karakter** van de aanstelling of ten opzichte van de standaard tijdsverdeling gebruikt de FEC of CAP **criteria die door haar in verhouding worden geplaatst tot de beschikbare tijd van het betrokken lid van het ZAP voor elk van de kerntaken**. De FEC of de CAP motiveert deze aanpassingen.
- De criteria, opgesteld per cluster van de graden docent/hoofddocent en hoogleraar/gewoon hoogleraar, zijn een combinatie van **basis- en excellentiecriteria**. De faculteit geeft een invulling aan specifieke disciplineafhankelijke criteria en legt deze voorafgaand aan de evaluatieperiode vast. Ook facultaire bijkomende excellentiecriteria worden op dezelfde wijze vastgelegd. De basis- en excellentiecriteria vormen een gesloten lijst voor de betrokken evaluatieperiode, tot de faculteit de criteria wijzigt.



# ZAP

## Evaluatie

- Onderwijs
- Onderzoek
- Dienstbetoon

Van 5 tot 100% ZAP



# ZAP evaluatie

	Basiscriteria		Excellentiecriteria
Decretale evaluatie	Voldoen aan de basiscriteria van de actuele graad	Of	Voldoen aan een aantal basiscriteria van de actuele graad en een aanvullend aantal excellentiecriteria van de actuele graad binnen hetzelfde domein
Evaluatie bij verlenging			
Evaluatie 3 jaar na benoeming			
Evaluatie 3 jaar na bevordering			
Vaste benoeming	Voldoen aan de basiscriteria van de actuele graad	En	Voldoen aan het opgegeven minimumaantal excellentiecriteria van de actuele graad
Vaste benoeming TT (bevordering)	Voldoen aan de basiscriteria van de volgende graad		
Bevordering			



# Criteria voor onderzoek

Onderzoek	Minimaal voldaan aan drie criteria	Facultaire invulling
De docent/hoofddocent is, per 5 jaar, minimaal (co)auteur van een substantieel aantal wetenschappelijk publicaties bovenop de basisnorm.	Voldaan/niet voldaan	Aantal en aard te bepalen door de faculteit op basis van objectieve benchmarks gerelateerd aan de discipline. Nieuwe invulling: 10 bijkomende peer reviewed wetenschappelijke publicaties (meetellend in de financierings-sleutel) bovenop de basiscriteria (afhankelijk van de discipline en op basis van objectieve benchmarks gerelateerd aan de discipline kan dit aantal eventueel worden gewijzigd tijdens een doelgesprek).
De docent/hoofddocent verwerft per 5 jaar onderzoekskredieten als promotor of als copromotor.	Voldaan / niet voldaan	Als promotor of co-promotor tijdens de referentieperiode verschillende aanvragen over een periode van 5 jaar voor externe onderzoeksfinanciering verworven hebben. De faculteit bepaalt de voorwaarden aan de hand van objectieve en discipline gerelateerde gegevens. De rol van coördinatie en supervisie van het onderzoek wordt mee gewogen



# Criteria voor onderzoek

De docent/hoofddocent initieert bijkomende doctoraatstrajecten boven op het aantal conform de basiscriteria.	Voldaan / niet voldaan	De faculteit geeft invulling aan het aantal. 2 bijkomende geïnitieerde doctoraatstrajecten op 5 jaar (afhankelijk van de discipline kan dit aantal eventueel worden gewijzigd tijdens een doelgesprek).
De docent/hoofddocent heeft een toppublicatie of een bekroonde publicatie.	Voldaan / niet voldaan	De faculteit bepaalt de aard van een toppublicatie. Als toppublicatie wordt beschouwd, een publicatie in een tijdschrift in de eerste 20% van een volgens Impact Factor gerangschikte subject category in ISI WoS of ECOOM.
De docent/hoofddocent is per 5 jaar, promotor van een aan de Universiteit Antwerpen behaald doctoraat.	Voldaan / niet voldaan	
De docent/hoofddocent verwerft internationale onderzoeksfinanciering (EU KP, WHO, buitenlands O&O steunagentschap, ERC starting grant,...)	Voldaan / niet voldaan	





# Criteria voor onderzoek

Bijkomende excellentiecriteria in onderzoek		De faculteit kan bijkomende excellentiecriteria voorstellen in het domein onderzoek.: De docent / hoofddocent was de voorbije 5 jaar auteur van een patent De docent / hoofddocent heeft een met de Universiteit Antwerpen gelieerd spin-off bedrijf opgericht Internationale zichtbaarheid: Het ZAP-lid werd in de referentieperiode een keer uitgenodigd voor het geven van een keynote/plenary/invited lecture op een congres, of ontving een prijs tijdens een congres. De docent/hoofddocent heeft een significante buitenlandse onderzoekservaring.
---	--	--



# BAP Gastprofessor

Functie

Aanstelling

Opvolging en evaluatie



# Gastprofessor

- *bijdrage inzake onderwijs*
  - De gastprofessor neemt een **onderwijsopdracht** op. De invulling en omvang van deze opdracht wordt vastgelegd bij de aanstelling
  - Dit academisch **onderwijs** moet als 'goed' beoordeeld worden
  - De gastprofessor **professionaliseert** en ontwikkelt zichzelf op vlak van onderwijs en leeractiviteiten. Hij/zij heeft minstens de basiskwalificaties behaald of engageert zich ertoe om deze te behalen gedurende de periode van het voorgestelde mandaat
- *bijdrage inzake onderzoek*
  - De gastprofessor is **auteur/coauteur van een aantal wetenschappelijke publicaties** gedurende de laatste 5 jaar
  - De gastprofessor heeft een **doctoraatstraject begeleid** gedurende de laatste 5 jaar
  - De gastprofessor heeft **externe onderzoeksfinanciering** bekomen gedurende de laatste 5 jaar
  - De gastprofessor levert **actieve bijdragen op wetenschappelijke congressen** gedurende de laatste 5 jaar



# Procedure voor aanstelling

- Het initiatief om een kandidaat gastprofessor voor te dragen ligt bij de ZAP verantwoordelijke van de discipline (supervisor)
- De BAP commissie van de faculteit behandelt alle kandidaturen voor gastprofessor. Vooreerst gaat de BAP commissie de ontvankelijkheid van de kandidatuur na.
- Vervolgens vraagt de BAP commissie het advies van CWO en de betreffende onderwijscommissie.
- Tenslotte formuleert de BAP commissie een voorstel aan de faculteitsraad.



# Opvolging en evaluatie

- De **aanstelling** van een gastprofessor is voor een standaardperiode van **3 jaar**. De BAP commissie kan een afwijkende periode voorstellen.
- De BAP commissie neemt het initiatief om op geregelde tijdstippen een **doelgesprek** en opvolging van de activiteiten van de gastprofessor te organiseren. Een evaluatie vindt plaats voor het einde van het aflopende mandaat.
- Het initiatief tot het verlengen van de aanstelling van de gastprofessor ligt bij de ZAP verantwoordelijke van de discipline (supervisor).
- Vanuit het decanaat wordt een systeem opgezet om de supervisor tijdig op de hoogte te brengen van het einde van het mandaat van de gastprofessor (minstens 6 maand van tevoren