



JAARVERSLAG 2012

# PERSONEEL



## **Personeel Jaarverslag 2012**

## Deel 1 Jaaroverzicht 2012

### 1. Globaal Personeelsbestand

Voor de rubriek 'Globaal Personeelsbestand' van deel 1 wordt verwezen naar de personeelsstatistieken die de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) jaarlijks verzamelt, controleert en beheert voor de Vlaamse Universiteiten.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en Brussel heeft in zijn brief van 21 februari 2011 (kenmerk 1FB8G/13DA-U-10/DM) in het kader van de administratieve vereenvoudiging toegestaan dat vanaf het jaarverslag 2010 punt 1 ('globaal personeelsbestand') niet meer in het verslag dient opgenomen indien deze informatie kan worden aangeleverd via de VLIR.

Voor de indeling van het verslag wordt verwezen naar het Besluit van de Vlaamse Regering van 4 februari 1997, houdende de vastlegging van de voorschriften voor het opstellen van het jaarverslag van de universiteiten in de Vlaamse gemeenschap.

### 2. Personeelsbeleid voor het academisch personeel en de effecten ervan

- 2.1. Beleidsdoelen retrospectief en prospectief
- 2.2. Bevorderingspolitiek en selectiebeleid
- 2.3. Prestatiebeloning
- 2.4. Coryfeeëntoeslag
- 2.5. Opvolging van de personeelsevaluatie
- 2.6. Vorming van de personeelsleden
- 2.7. Verhouding onderzoeks-/onderwijsactiviteiten
- 2.8. Samenwerking met andere Universiteiten en Hogescholen
- 2.9. Gemiddelde leeftijd bij promoties
- 2.10. Medewerkers met een graad behaald aan een andere nationale of internationale instelling
- 2.11. Percentage facultaire medewerkers met een bepaald aantal jaren werkervaring buiten de Universiteit Hasselt
- 2.12. Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn
- 2.13. Personeelsverloop
- 2.14. Aantal ZAP met louter onderwijstaak of met louter onderzoekstaak per faculteit

## Deel 2 Beleidsbeslissingen en statistische gegevens

### Beleidsbeslissingen i.v.m. statutaire en reglementaire aangelegenheden

#### 1. Bijzondere statistische gegevens

- 1.1. Verloven om verminderde prestaties bij het ATP
- 1.2. Ziekteverlof ATP

## Deel 1 Jaaroverzicht

### 2. Personeelsbeleid en de effecten ervan

#### 2.1 Beleidsdoelen retrospectief en prospectief

Hierna volgt een samenvatting van de beleidsacties van de Raad van Bestuur in 2012 gerelateerd aan het personeelsbeleid van de Universiteit Hasselt.

#### Kaderverdeling 2012

De Raad van Bestuur heeft op 15.11.2011 de begroting 2012 en de personeelsformatie 2012 vastgelegd. In deze reguliere personeelsformatie wordt geen uitbreiding voorzien van de reguliere ZAP- en AAP-formatie. Wel voorziet de personeelsformatie/begroting in de vervanging van ZAP- en AAP-leden die in de loop van 2012 de UHasselt verlaten.

De Raad van Bestuur heeft – op voorstel van het College van Decanen – beslist 4 ZAP-mandaten toe te wijzen en 6 AAP-mandaten. De toekenning gebeurde als volgt:

Vakgroep	ZAP	AAP
<b>AFG</b>	*	1
<b>ECO</b>	*	1
<b>FBI</b>		1
<b>MRF</b>	1	
<b>BGE</b>	1	1
<b>CHEM</b>		1
<b>FYS</b>	1	
<b>INF</b>		1

\* 1 ZAP-mandaat voor een nader te bepalen vakgroep van de faculteit BEW

#### Baekeland samenwerkingsovereenkomst tussen Universiteit Hasselt en Umicore

In het kader van het Baekelandprogramma diende Umicore samen met het Instituut voor Materiaalonderzoek bij het IWT een aanvraag in voor de financiering van een doctoraat. De Raad van Bestuur van IWT besliste om steun toe te kennen voor een budget van 326 160,00 euro, exclusief BTW, voor een periode van 48 maanden, waarvan 222 769,42 euro aan personeelskosten.

#### Evaluatie van de onderzoeksinstituten

In Vlaanderen zijn de universiteiten bij decreet verplicht om een kwaliteitsbeoordeling van het onderzoek door te voeren. Momenteel verloopt de onderzoeksevaluatie aan de UHasselt intern en voornamelijk op een projectmatige basis. Het BOF-besluit stelt dat elke universiteit zorgt voor een periodieke externe beoordeling van de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek (Art. 12 § 4). Om hieraan tegemoet te komen, heeft de UHasselt de vijfjaarlijkse evaluatie van de strategieplannen van de onderzoeksinstituten in het reglement van de Nieuwe Academische Structuur opgenomen. Bovendien is de externe evaluatie van het onderzoek ook een operationele doelstelling van het nieuwe Beleidsplan Onderzoek 2011-2015 (SD 1- OD1). De Raad van Bestuur keurde een evaluatiesysteem goed dat enerzijds een jaarlijkse evaluatie op basis van geselecteerde onderzoeks- en valorisatieparameters bevat en anderzijds het vijfjaarlijks opstellen van een zelfevaluatierapport en uiteindelijk een externe evaluatie.

### **Structurele financiering van de onderzoeksinstituten**

Vanaf 2012 wordt er structurele financiering vanuit het Bijzonder Onderzoeksfonds voor de instituten voorzien. Er wordt een beheersovereenkomst opgesteld met elk instituut, op basis van een strategieplan voor de volgende vijf jaren. De structurele financiering wordt gebaseerd op basis van de totale onderzoeksinkomsten. De jaarlijkse toelage voor de aanwerving van doctoraatsbursalen en/of postdoctorale onderzoekers voor fundamenteel onderzoek wordt verdeeld op basis van het aantal publicaties en doctoraten.

### **Strategienota Faculteit Geneeskunde 2012 – 2017**

De faculteit geneeskunde schreef een ambitieus toekomstplan voor de komende vijf jaar. De faculteit heeft de ambitie om uit te groeien tot een academisch topcentrum waar medisch en biomedisch onderwijs en onderzoek in nauwe samenhang worden uitgebouwd vanuit een internationaal perspectief, doch met stevige wortels in de eigen regio. De faculteit wil ook een organisatie zijn die voorbereidt op de gezondheidszorg van de toekomst.

### **Samenwerkingsovereenkomst tussen Universiteit Hasselt en Janssen Pharmaceutica NV**

Een overeenkomst tussen BIOMED en Janssen Pharmaceutica in het kader van een project over de rol van neuroinflammatie bij depressie werd goedgekeurd. Het totaalbedrag werd begroot op 89 469,23 euro, exclusief BTW, voor een periode van 12 maanden. Dit budget omvat 74 259,46 euro personeelskosten, waarmee een doctor-navorser aangesteld kan worden voor één jaar.

### **Aanstelling rector en vice-rectoren – mandaatperiode 2012-2016**

Tijdens de Algemene Vergadering van de Faculteitsraden op 09.05.2012 werd prof. dr. Luc De Schepper voorgedragen als rector voor de ambtsperiode 2012 – 2016. De Raad van Bestuur van 15.05.2012 heeft de aanstelling van de rector bevestigd.

Rector De Schepper heeft prof. dr. Jean-Michel Rigo aangeduid als vicerector onderwijs en prof. dr. Paul Janssen als vicerector onderzoek, eveneens voor de ambtsperiode 2012 – 2016.

### **Afschaffing permanente vacature voor doctoraatsbursalen**

Door de nieuwe delegatieregeling is een versnelde aanstellingsprocedure mogelijk en viel de nood aan een permanente vacature voor doctoraatsbursalen weg. Het systeem van permanente vacatures was weliswaar een overdonderend succes wat betreft de hoeveelheid kandidaatstellingen (624 in 2011), maar niet wat het aantal geselecteerde kandidaten betreft – deze stonden niet in verhouding tot de enorme en sterk groeiende instroom van dossiers.

### **Statuut faculteit Rechten in oprichting**

De leiding van de faculteit Rechten ligt in handen van een team, dat een breed draagvlak creëert voor de gezamenlijke uitbouw van de faculteit. Het team werd verder aangesteld tot het einde van het academiejaar 2013-2014, waarbij elk teamlid een bepaalde verantwoordelijkheid en beleidstaak op zich neemt.

### **Aanstelling decaan en vice-decaan BEW**

De Raad van Bestuur stelde prof. dr. Piet Pauwels, op grond van de verkiezing door de faculteitsraad BEW, aan als decaan van de faculteit BEW, met een mandaat van 1 juli 2012 tot en met 31 augustus 2014. Op voordracht van prof. Pauwels werd prof. dr. Roger Mercken aangesteld als vicedecaan van de faculteit BEW.

### **BOF programma Bilaterale Wetenschappelijke Samenwerking**

Het BOF-programma Bilaterale Wetenschappelijke Samenwerking heeft als doel internationale universitaire samenwerking tussen Vlaamse onderzoekers en collega's uit partnerlanden te stimuleren en te versterken en dit middels doctoraatsbeurzen, gericht op een gezamenlijk doctoraat. In de BOF begroting 2012 waren acht beurzen begroot voor Bilaterale Wetenschappelijke Samenwerking.

### **Wijziging maatschappelijke zetel**

Het officiële adres van de universiteit, geregistreerd in de Kruispuntbank, is vanaf 1 oktober 2012 gewijzigd naar Martelarenlaan 42, 3500 Hasselt.

### **Aanpassingen aan het reglement voor loopbaanonderbreking**

Een Europese richtlijn legt de EU-lidstaten op het ouderschapsverlof op te trekken van drie naar vier maanden zodat personeelsleden de mogelijkheid krijgen om hun werk en privéleven in drukke periodes beter met elkaar te verzoenen. Ouders kunnen tot hun kind 12 jaar wordt, vier maanden verlof opnemen. De RVA betaalt ook voor de vierde maand een tegemoetkoming uit voor kinderen die geboren zijn na 8 maart 2012.

Daarnaast werd ook beslist om de maximumduur van 72 maanden loopbaanonderbreking te verminderen tot 60 maanden. Loopbaanonderbrekingen voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand en voor palliatieve zorgen worden hiervoor niet meegerekend.

Tot slot werd de leeftijd waarop men een verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties tot aan de pensioengerechtigde leeftijd kan aanvragen opgetrokken van 50 naar 55 jaar. Er werden overgangsmatregelen voorzien en er is een blijvende uitzondering voor wie een beroepsloopbaan heeft van tenminste 28 jaar.

De personeelsdienst heeft de wijzigingen verwerkt in de drie reglementen.

### **Decreet houdende wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen en de Universiteit Hasselt - genderevenwicht**

Het Vlaams Parlement heeft op 13 juli 2012 een decreet aangenomen dat wijzigingen aanbrengt aan het UHasselt-bestuursdecreet. Oogmerk is om een evenwichtige vertegenwoordiging van beide geslachten te garanderen in de raden en bestuursorganen van beide universiteiten. Daarnaast worden de personeelsleden van de hogescholen, die via het integratiedecreet opgenomen worden in het integratiekader, toegevoegd aan respectievelijk het ZAP, het AAP en het ATP, zodat zij over dezelfde kies- en vertegenwoordigingsrechten beschikken als het universiteitspersoneel. Tenslotte is de groep waartoe de rector en de vice-rectoren dienen te behoren uitgebreid tot de hoogleraren.

### **Oprichting "Doctoral school Wetenschappen en Technologie/Doctoral School of Sciences & Technology"**

De Doctoral School of Sciences & Technology (DS S&T) staat in voor de opleiding, omkadering en ondersteuning van doctoraatsstudenten van de faculteit Wetenschappen en de faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen. De DS S&T biedt een doctoral-schoolprogramma aan bestaande uit diverse discipline-specifieke en discipline-overschrijdende activiteiten en opleidingsmodules. Binnen de krijtlijnen van dit programma bepalen doctoraatsstudenten hun eigen vormingstraject in nauw overleg met de promotor. Ze ontwikkelen een persoonlijk en gedifferentieerd profiel en bereiden zich optimaal voor op de postdoctorale carrière die ze beogen, binnen de universiteit, het bedrijfsleven, de overheidssector, enz.

### **Wijziging van het doctoraatsreglement met betrekking tot het behalen van de academische graad van doctor aan de UHasselt**

De actualisering van het reglement kadert in de integratie van de academische opleidingen van de hogescholen. Tegelijk zijn een aantal bepalingen aangepast aan gewijzigde inzichten of meer duidelijkheid gecreëerd.

## **2.2 Bevorderingspolitiek en selectiebeleid**

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de bevorderingen en benoemingen bij het ZAP voor de laatste 5 jaren. Per graad worden telkens de effectieven en de aantallen vermeld.

Bevordering of nieuwe benoeming tot	2008		2009		2010		2011		2012	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.
Gewoon hoogleraar		1,00 1	1,00 1		4,00 4		1,00 1		6,70 7	
Hoogleraar	4,00 4	1,00 1	5,70 7		1,00 1	1,00 1	2,00 2	0,20 1	2,90 3	
Hoofddocent	2,60 3		2,00 2	1,80 2	1,00 1		1,00 1	1,45 4	5,30 6	2,00 2
Docent		4,40 6		3,60 7		2,00 2		5,15 12		3,80 4
Totaal	6,60 7	6,40 8	8,70 10	5,40 9	6,00 6	3,00 3	4,00 4	6,80 17	14,90 16	



### 2.3 Prestatiebeloning

In het statuut van het Academisch Personeel wordt in artikel 61 en 62 de in 1994 uitgewerkte en in 2006 aangepaste regeling i.v.m. vergoedingen voor bijzondere prestaties in het kader van Contractonderwijs en Postacademische Vorming (PAV) aangehaald. In 2012 werd aldus voor 4 PAV-opleidingen in totaal 16775,56 EUR bruto vergoeding uitgekeerd voor een totale prestatie van 163 lesuren.

### 2.4 Coryfeeëntoeslag

De Raad van Bestuur van 11.12.2012 keurde een reglement voor de toekenning van een premie aan ZAP personeel goed.

Dit reglement is gebaseerd op artikel 100 van het decreet op de Universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (1991):

*Het universiteitsbestuur kan jaarlijks een premie toekennen aan leden van het academisch personeel na evaluatie van de geleverde prestaties. Deze premies worden aangerekend op de uitgaven voor het academisch personeel. Het totaal bedrag aan voorziene premies belooft ten hoogste 1 percent van de geraamde personeelsuitgaven voor het academisch personeel zoals die blijken uit afdeling I van de begroting bedoeld in artikel 154 van dit decreet. De premies worden meegerekend als personeelsuitgaven voor het bepalen van de in artikel 160 bedoelde 80 percent- of 85 percentnorm.*

Hierdoor kunnen ZAP personeelsleden die vanuit hun functie echt excelleren, bv. door het binnenhalen van bepaalde projecten of het nemen van uitzonderlijke initiatieven die de werking en de internationale uitstraling van de Universiteit ten goede komen, hiervoor gehonoreerd worden onder de vorm van een premie.

In 2012 werd evenwel nog geen premie toegekend.

### 2.5 Opvolging van de personeelsevaluatie

De vijfjaarlijkse evaluatie van het Academisch Personeel wordt besproken in het onderwijsverslag 2012 (zie "Interne Kwaliteitszorg").

De Raad van Bestuur bevestigde in de vergadering van 09.10.2012 de evaluaties ZAP/BAP voor de vijfjaarlijkse periode 2007-2012. De volgende vijfjaarlijkse evaluatie periode loopt van 2013 tot 2018. De Raad van Bestuur bevestigde op 11.12.2012 de adviezen van de Statutaire Commissie van Advies met betrekking tot de tussentijdse ZAP/BAP evaluaties 2010.

De Raad van Bestuur keurde op 05.07.2011 een nieuwe evaluatiereglement goed voor het Academisch Personeel. In het nieuwe reglement wordt onder andere de mogelijkheid tot toevoeging van verbeterpunten als elementen voor het toekomstig functioneren voorzien. Ook zijn definities opgenomen voor de subcategorieën 'ondermaats' en 'onvoldoende'. De evaluatie van het tijdelijk academisch personeel is duidelijker geregeld, vanuit het principe dat een verlenging enkel mogelijk is mits een gunstige evaluatie. Tegen een ongunstige evaluatie van tijdelijk AP is nu ook een intern beroep mogelijk. Die beroepsprocedure is nieuw. Het nieuwe reglement treedt in werking vanaf het academiejaar 2011-2012.

Het Bestuurscollege bevestigde in de vergadering van 21.01.2013 de evaluaties ATP voor de tweejaarlijkse periode 2011-2012.

### 2.6 Vorming van de personeelsleden

Voor onderwijskundige kwalificaties, docententraining, om- en bijscholingen van het academisch personeel wordt verwezen naar het onderwijsverslag (Hoofdstuk "Interne Kwaliteitszorg"). Voor de overige vormingsactiviteiten wordt verwezen naar het Vormingsfondsrapport 2011 en de opleidingen en vormingsinitiatieven 2012, zoals die werden besproken in het Personeelsonderhandelingscomité van 26.04.2012 (documenten POC/112/24 en 25).

## 2.7 Verhouding Onderzoeks-/onderwijsactiviteiten

Voor het ZAP wordt aangenomen dat 40% van hun prestatie als onderzoek kan worden beschouwd, voor het AAP ligt deze norm op 50%. Als we deze normen in acht nemen kan men stellen dat voor 2012 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 70,92 fte ZAP +27,67 fte AAP +13,01 fte praktijkassistenten +0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers en dus in het totaal 111,60 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 74,96 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 184,11 fte. Twee navorsers ten laste van het patrimonium (0,60 fte) hebben een volledige taak in de didactische ondersteuning en tellen bijgevolg niet mee als onderzoekers.

In de volgende tabel worden de aldus berekende cijfers voor de laatste vijf jaren samengevat:

	2008	2009	2010	2011	2012
Onderwijs capaciteit Werking	100,96	107,13	109,14	106,22	111,60
Onderzoekscapaciteit Werking	68,14	72,27	74,02	71,49	74,96
Totaal fte ZAP+AAP Werking	169,10	179,40	183,16	177,71	186,56
Onderwijs capaciteit Werking+Buiten Werking	103,06	108,23	109,74	106,82	112,20
Onderzoekscapaciteit Werking +Buiten Werking	169,10	170,33	169,02	160,74	183,51
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	272,16	278,56	278,76	267,56	295,71

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (205,00 fte per 01.02.2012).

## 2.8 Samenwerking met andere Universiteiten en Hogescholen

Het aantal academische personeelsleden die aan andere onderwijsinstellingen opdrachten opnemen wordt per academiejaar aangegeven in de volgende tabel:

Opdracht van..... aan....	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13
ZAP aan andere universiteiten	12	13	15	18	17
ZAP aan niet univ.onderwijsinst	2	4	3	3	3
ZAP combinatie (a.univ. & niet univ.)		1	1		
AAP/BAP aan andere universiteiten	3	1	2	3	3
AAP/BAP aan niet univ.onderwijsinst.	4		4	3	3
AAP/BAP combinatie (a.univ. & niet univ.)					1
Totaal A.P. andere onderwijsinstellingen	21	19	25	27	27

De opdrachten door UHasselt Academisch Personeel uitgeoefend aan andere universiteiten of hogescholen in het kader van een overeenkomst artikel 80 universiteitendecreet evenals de opdrachten door AP-leden van andere universiteiten of Hogescholen opgenomen aan de UHasselt via artikel 80 overeenkomst of artikel 95 structuurdecreet worden hierna opgesomd per academiejaar:

	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	4	5	4	3	5
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	1,20	1,75	1,55	1,50	1,70
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	4	4	7	10	9
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	0,30	0,40	0,90	1,90	1,40

## 2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2012 waren er bij het ZAP zestien promoties, namelijk zeven tot gewoon hoogleraar (37j, tweemaal 43j, 46j, 47j, 48j en 54j), drie tot hoogleraar (47j, 48j en 52j) en zes tot hoofddocent (33j, 38j, tweemaal 39j, 43j en 54j). In de onderstaande tabel worden de gemiddelde bevorderingsleeftijden voor de laatste 18 jaren weergegeven. Bij berekening van de gemiddelde bevorderingsleeftijd over de 18 jaren (totaal som leeftijden/totaal aantal bevorderingen) merkt men dat aan de UHasselt de gemiddelde bevorderingsleeftijden eerder hoog liggen. Normaal mag men als opeenvolgende bevorderingsleeftijden bij het ZAP verwachten: hoofddocent 34j, hoogleraar 37-40j en gewoon hoogleraar 40-43j.

Bevordering tot	gewoon hoogleraar	hoogleraar	hoofddocent
1995	50,3	43	38
1996	41,5	40,3	47,2
1997	38	38	38,8
1998	48		
1999	47		34
2000	44,7	43,3	43,5
2001	43	40,7	36,5
2002	42	37	44
2003	51,7	45,7	46,7
2004	45	41	40,4
2005	40	43	39,3
2006	47	42	40
2007	47	44,8	58
2008		41,8	50,3
2009	45	44,4	50,5
2010	45,25	38	36
2011	44	44	49
2012	45,23	41	49
Gemiddeld	44,98	42,25	43,13

## 2.10 Medewerkers met een graad behaald aan een andere nationale of internationale instelling

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2012-2013 onder zijn ZAP-leden 31 medewerkers (12 voltijds, 19 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit : GLW 8, WET 10 en BEW 13.

In 2012 werden volgende personeelsleden onderscheiden:

- Prof. dr. Patrick De Groote werd door de Vlaamse regering aangesteld als onafhankelijk deskundige voor de Strategische Adviesraad internationaal Vlaanderen (SARiV).
- De Cubaanse Academie voor Wetenschappen reikte een prestigieuze prijs uit aan de samenwerking tussen UHasselt (CenStat via prof. dr. Ziv Shkedy en Niel Hens), het Instituut voor Tropische Geneeskunde in Antwerpen en het Instituto Pedro Kouri. De titel van het bekroonde werk is "Contributions of mathematical modeling to the epidemiological analysis of dengue".
- Thomas Vranken kreeg de Shell Bachelor Master Aanmoedigingsprijs voor zijn masterproef waarin hij onderzoek deed naar goede kleurweergave voor witte LED-verlichting.
- Prof. dr. Ken Haenen werd door uitgever Elsevier gepromoveerd tot Editor voor het tijdschrift "Diamond and related materials".

- Prof. dr. Michael Deleuze werd door het tijdschrift Journal of Chemical physics verkozen als één van de top 20 reviewers voor het jaar 2011 en werd hierdoor erkend voor zijn expertise op niveau van theoretische en kwantum chemie.
- Prof. dr. Conny Aerts, gastprofessor aan de Universiteit Hasselt, ontving de Francqui-prijs 2012 voor haar werk in het veld van de astronomie en de astrofysica.
- Het Tele-Rehabsysteem van de Universiteit Hasselt (faculteit Geneeskunde) en het Jessa Ziekenhuis won de Agoria e-Health Awards.
- Prof. Dr. Paul Dendale werd verkozen tot secretaris van de Europese Associatie voor Cardiovasculaire Preventie en Revalidatie.
- KIZOK-onderzoekers dr. Jolien Huybrechts, prof. dr. Wim Voordeckers, prof. dr. Frank Lambrechts, prof. dr. Tensie Steijvers en prof. dr. Nadine Lybaert hebben de "University of Alberta Best Research Paper Award" gewonnen op het jaarlijkse IFERA World Family Business Congres. De bekroonde paper "The Distinctiveness of Family Firm Intangibles: an Emperical Study" maakte deel uit van het doctoraatsproefschrift van Jolien Huybrechts.
- De International Phytotechnology Society reikte zijn zesde Milton Gordon Award uit aan prof. dr. Jaco Vangronsveld. Hij kreeg de lifetime achievement award voor zijn jarenlange inzet op het gebied van plantgebaseerde saneringstechnieken.
- Dieter Croux, Bart van Grinsven en Ulrich Bohrn wonnen de drie "Best Presentation Awards" op het jongerencongres "Engineering of Functional Interfaces EnFI". Deze jonge onderzoekers doen hun onderzoek bij IMO, in samenwerking met prof. dr. Ward De Ceuninck en prof. dr. Patrick Wagner.
- Prof. dr. Tim Nawrot sleepte een Starting Grant in de wacht van de European Research Council en hij ontving de prestigieuze prijs Dr. Monique Govaerts van de Koninklijke Academie voor Geneeskunde voor zijn studie van intoxicaties.
- Prof. dr. Wim Voordeckers werd associate director bij het wetenschappelijk tijdschrift Family Business Review.
- Bram Janssen, doctoraatsstudent aan het CMK, is op de internationale Developmental Origins of Health and Disease-meeting in Rotterdam bekroond met een "Young Investigator Award".

### **2.11 Percentage facultaire medewerkers met een bepaald aantal jaren werkervaring buiten de Universiteit Hasselt**

Van de 254 ZAP-personeelsleden op 31.12.2012 zijn er slechts 26 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 228 professoren of 89,77% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

### **2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn**

Op 31.12.2012 waren er aan de UHasselt 56 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 27 personeelsleden (23,70 fte) bij het AAP 3 personeelsleden (3,00 fte), bij het BAP 23 medewerkers (19,20 fte) en bij het ATP 3 stafmedewerkers (3,00 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 48,90 fte op 548,96 fte of 8,90%.

### **2.13 Personeelsverloop**

Personeelsaantallen per 31.12	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ZAP	155	181	183	208	218	222	230	254
AAP & BAP	211	206	200	185	203	197	224	228
ATP	223	219	230	230	242	251	262	278
UHasselt Personeel	589	606	613	623	663	670	716	760
Doctoraatsbursalen	99	102	97	122	157	186	212	227
Algemeen Totaal	688	708	710	745	820	856	928	987

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2012 bedroeg 184 waarvan 33 ZAP, 37 AAP/BAP, 34 ATP en 80 bursalen. In 2012 traden 125 personeelsleden uit dienst, 13 ZAP, 49 AAP/BAP, 20 ATP en 43 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 16 definitieve pensioneringen (5 ZAP, 10 ATP, 1 AAP).

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2011 versus per 31.12.2012 bedraagt 26. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 59.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indiensttredingen	72	97	133	166	175	138	180	184
Uitdiensttredingen	52	70	125	104	82	90	69	109
Pensioneringen	3	7	6	11	12	13	13	16
Totaal dossiers in en uit	127	174	264	281	269	241	262	309

#### **2.14 Aantal ZAP met louter onderwijsstaak of met louter onderzoekstaak per faculteit**

Aan de UHasselt zijn sinds oktober 2000 naast ZAP-personeelsleden met een louter onderwijsstaak ook ZAP-leden met enkel hoofdzakelijk een onderzoekstaak (Universiteitsdecreet artikel 181 bis: integratie FWO-permanente mandaten). Op 31.12.2012 bedraagt dit totaal aantal 'onderzoeksprofessoren' 3 (2,80 fte). Twee behoren tot de faculteit Wetenschappen, één behoort tot de faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen.

Een louter onderwijsstaak komt enkel voor bij de deeltijds aangestelde professoren. Aan de UHasselt waren per 31.12.2012 in totaal 39 deeltijdse ZAP-leden (10,80 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt : GEN 6 (0,45 fte), WET 13 (1,35 fte) en BEW 20 (9,00 fte). Het hoge aantal bij BEW is een gevolg van het grote aantal vaste assistenten (9 of 7,80 fte) , die meegeteld worden in het ZAP.

## Deel 2 Beleidsbeslissingen en statistische gegevens

### 1. Beleidsbeslissingen i.v.m. statutaire en reglementaire aangelegenheden

De Raad van Bestuur van de UHasselt keurde in 2012 volgende punten goed in verband met statutaire en reglementaire aangelegenheden:

- 14.02.2012: aanpassing intern reglement van de Algemene Vergadering van de Faculteitsraden;
- 15.02.2012: toetreding van de Universiteit Hasselt tot de vzw I-Cleantech;
- 13.03.2012: verkiezingen personeelsafgevaardigden in de Raad van Bestuur 2012-2016 en Studentenraad 2012-2013;
- 13.03.2012: optimalisering van beslisprocedures – delegaties;
- 17.04.2012: toetreding van de Universiteit Hasselt tot de vzw DSP Valley
- 15.05.2012: voordracht voor het ambt van rector – mandaatperiode 2012-2016;
- 15.05.2012: afschaffing permanente vacature voor doctoraatsbursalen ten gevolge van de nieuwe delegatieregeling;
- 12.06.2012: toetreding tot vzw LIKAS;
- 12.06.2012: goedkeuring statuut faculteit Rechten in oprichting;
- 12.06.2012: samenstelling Raad van Bestuur bestuursperiode 2012-2016: aanstelling vice-rectoren;
- 12.06.2012: aanstelling decaan BEW;
- 03.07.2012: resultaat verkiezingen personeelsafgevaardigden in de Raad van Bestuur 2012-2016 en Studentenraad 2012-2013 en voordracht student-leden Raad van Bestuur door Studentenraad;
- 03.07.2012: wijziging maatschappelijke zetel;
- 03.07.2012: evaluatiereglement – aanduiding leden beroepscommissie;
- 03.07.2012: voordracht vice-decaan faculteit BEW;
- 18.09.2012: hernieuwing van de externe mandaten in de Raad van Bestuur;
- 18.09.2012: samenstelling Raad van Bestuur: aanstelling bestuurders die resp. de sociale en economische sector vertegenwoordigen;
- 18.09.2012: aanpassing aan het reglement voor loopbaanonderbreking;
- 18.09.2012: decreet houdende wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen en de Universiteit Hasselt – genderevenwicht;
- 13.11.2012: UHasselt-vertegenwoordigers in de Raad van Bestuur vzw Associatie Universiteit Hogescholen Limburg;
- 13.11.2012: samenstelling schoolbesturen tUL;
- 11.12.2012: aanduiding leden Onderzoeksraad.

## 2. Bijzondere statistische gegevens

### 2.1 Verloven om verminderde prestaties

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de verloven om verminderde prestaties, loopbaanonderbreking en gecontingenteerd verlof bij het ATP voor de jaren 2008 tot en met 2012.

Prestatie	2008 man	2008 Vrouw	2009 man	2009 vrouw	2010 man	2010 vrouw	2011 man	2011 vrouw	2012 man	2012 vrouw
90% VP	1	8	1	10	0	11	1	9	1	8
80% VP/LO	4	32	3	34	4	34	4	35	4	36
75% LO	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
66,67% LO	0	4	0	3	0	3	0	3	0	0
50% VP/LO	2	12	1	14	1	13	0	11	0	13
LO- FT	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
GV 1 jaar1	0,4	1	0	1,1	1	2	0	1	0	2
Totaal	7,4	59	5	64,1	6	64	6	60	6	60

fte	2,30	16,78	1,20	18,15	2,30	17,65	1,90	15,64	1,90	16,75
min.prest										

Totaal.ATP/ DT ATP	230	66,4	242	69,1	251	70	262	66	277	66
-----------------------	-----	------	-----	------	-----	----	-----	----	-----	----

VP=verlof om verminderde prestaties ; LO=Loopbaanonderbreking ; GV=Gecontingenteerd verlof

Vanaf 2003 met de goedkeuring van het reglement loopbaanonderbreking (RvB 14.02.2003) bestaat er voor het ATP naast de klassieke formule van verlof om verminderde prestaties (breuken 90, 80 en 50%) ook de mogelijkheid om deeltijdse loopbaanonderbreking te nemen (breuken 50; 66,67; 75 en 80%). Een deel van de ATP-medewerkers is dan ook op dit systeem overgestapt om financiële redenen (loopbaanonderbreking wordt in de meeste gevallen hoger vergoed) of omwille van de extra breukmogelijkheden. Zo kozen in 2012 27 ATP-leden voor deeltijdse loopbaanonderbreking (3 mannen, 24 vrouwen). In 2012 namen 66 van de 188 vrouwelijke ATP-medewerksters een vorm van verlof om verminderde prestaties. Bij de mannen is dit slechts 6 op 89. In het totaal betekent dit dat 23,83% van het ATP in 2012 verminderd presteerde. De percentages van 2001 tot 2011 zijn als volgt: 29,15%, 30,45%, 30,22%, 30,97%, 30,49%, 28,77%, 28,70%, 28,87%, 28,55%, 27,89% en 25,19%.

De opname van gecontingenteerd verlof in dagen (maximaal 20 dagen van 7u36 per jaar) wordt samengevat in de volgende tabel.

	2008	2009	2010	2011	2012
Mannen	10	10	11	5	4
Vrouwen	157	130	179	128	119
Totaal	167	140	190	133	123
In combinatie met verminderde prestaties	108	120	77	90	84

In de berekening van de weerslag van de verminderde prestaties op het prestatievolume wordt de minderprestatie ten gevolge van gecontingenteerd verlof berekend door het aantal dagen opname gecontingenteerd verlof te delen door 212 (212=aantal werkdagen voor een fte, namelijk 365 verminderd met 104 dagen weekend, 35 verlofdagen en 14 feestdagen). In de onderstaande tabel wordt het resultaat van deze berekening toegevoegd aan de minderprestatie in fte door deeltijds verlof. De totale minderprestatie wordt dan vergeleken met het aantal fte prestatievolume voor het ATP opgehoogd met de niet-gepresteerde fte verlof om verminderde prestaties. Het resultaat geeft het totale minderprestatievolume in procent weer.

	2008	2009	2010	2011	2012
Prestatievolume ATP in fte	191,68	205,86	213,65	228,25	246,85
Minderprestatie in fte door deeltijds verlof	19,08	19,35	19,95	17,54	18,65
Minderprestatie in fte incl. geconting. verlof	19,87	20,01	20,85	18,17	19,23
Totaal prestatie indien geen deeltijds	210,76	225,21	233,60	245,79	265,50
Minderprestatie in %	9,43	8,89	8,93	7,39	7,24

## 2.2 Ziekteverlof ATP

In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van het verloop van het ziekteverlof voor het totaal ATP (vastbenoemden en contractuelen). We stellen vast dat de ziekteafwezigheid jaarlijks verhoogt tot 2004 (ziekteafwezigheid totaal dagen 2003: 6225).

In 2009 en 2010 stellen we een sterke stijging vast; in 2011 neemt het verzuim terug af om in 2012 terug toe te nemen.

Het gemiddelde ziekteverzuim vertoont eerder een dalende trend.

Tabel: Ziekteverlof ATP in kalenderdagen per jaar (inclusief langdurige ziektes)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal dagen mannen	2407	2428	2362	2619	2142	2295	1844	1987
Aantal dagen vrouwen	3339	3557	2937	3059	4125	3957	3748	4528
Aantal dagen totaal ATP	5746	5985	5299	5678	6267	6252	5592	6515
Gemiddeld mannen	28,32	29,25	28,46	31,18	25,20	27,65	21,69	22,32
Gemiddeld vrouwen	24,73	26,35	20,54	20,81	25,78	23,55	21,18	24,09
Gemiddeld totaal ATP	26,12	27,45	23,45	24,58	25,58	24,91	21,34	23,52

Indien men de cijfers aanpast door de langdurige ziektes (ononderbroken ziekteverloven > één jaar) in mindering te brengen, wordt het gemiddelde ziekteverzuim sterk verlaagd.

Over 8 jaren heen bedraagt het gemiddelde voor de mannen 10,46 dagen, voor de vrouwen 15,71 dagen en algemeen 14,03 dagen.

Tabel: Ziekteverlof ATP in kalenderdagen per jaar (exclusief langdurige ziektes)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal dagen mannen	947	606	902	1003	683	896	860	889
Aantal dagen vrouwen	1514	2223	1842	1962	3030	2862	2653	3430
Aantal dagen totaal ATP	2461	2829	2744	2965	3713	3758	3513	4319
Gemiddeld mannen	11,69	7,77	11,41	12,54	8,43	11,34	10,49	9,98
Gemiddeld vrouwen	11,65	17,10	13,16	13,62	19,30	17,35	15,25	18,24
Gemiddeld totaal ATP	12,24	13,60	12,53	13,23	15,60	15,40	13,72	15,88



In de laatste tabel wordt een poging ondernomen om het ziekteverlof om te rekenen naar arbeidsverlies. Ook hier worden de langdurige ziekteperiodes niet meegerekend. Bij de omzetting van kalenderdagen naar werkdagen wordt voor de contractuelen rekening gehouden met weekends en deeltijdse prestaties. Voor de vastbenoemden gebeurt de registratie van ziekte-afwezigheden in kalenderdagen en ook in ziekte-werkdagen conform het Vlaams Personeelstatuut, waar bij de registratie zelfs rekening gehouden wordt met de deeltijdse tewerkstellingsbreuk en het werktijdschema. Het aldus bekomen aantal werkdagen ziekte (212 werkdagen=1fte verlies) wordt vervolgens gerelateerd aan de ATP-bezetting om het procentueel arbeidsverlies te kunnen bepalen. Het op deze wijze bepaalde procentueel arbeidsverlies ligt voor het ATP van de UHasselt voor de laatste acht jaren gemiddeld rond 4,48%.

Tabel: Verzuimpercentage

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Verzuimpercentage	7,44 %	7,75%	7,52%	8,12%	10,17 %	10,30%	9,62 %	11,83 %



Universiteit Hasselt | Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt

Tel. +32 (0)11 26 81 00 | Fax: +32 (0)11 26 81 99 | E-mail: [info@uhasselt.be](mailto:info@uhasselt.be) | [www.uhasselt.be](http://www.uhasselt.be)