

JAARVERSLAG 2013

PERSONEEL

Personeel Jaarverslag 2013

Deel 1 Jaaroverzicht 2013

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 onderwijsstaak of met louter onderzoekstaak per faculteit

Deel 2 Beleidsbeslissingen en statistische gegevens

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

2. Bijzondere statistische gegevens (ATP)

- 2.1. Verloven om verminderde prestaties
- 2.2. 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 2013 gerelateerd aan het personeelsbeleid van de Universiteit Hasselt.

2013 was een bijzonder jaar voor de Universiteiten omdat de integratie van hogeschoolopleidingen volledig werd doorgevoerd op 1 oktober 2013. Voor de Universiteit Hasselt betekende dit een uitbreiding van het personeelsbestand met ongeveer 20%. Talrijke interne reglementen dienden te worden aangepast zodat met deze nieuwe personeelsstatuten kon rekening gehouden worden en conform de bepalingen van het integratiedecreet kon gewerkt worden.

In 2014 zal het accent liggen op de verdere integratie van die opleidingen in de universiteitsstructuren. Een aantal reglementen moeten aangepast worden en onderhandeld met name benoemingen en bevorderingen binnen het integratiekader, de opname van de eerste personeelsleden van het integratiekader binnen het ZAP kader van de universiteit, de inschaling van ATP personeelsleden van het integratiekader in het ATP van het universiteitskader.

Daarnaast zullen in 2014 het evaluatiereglement van het Academisch Personeel en van het Administratief en Technisch personeel aangepast worden.

In onderstaand overzicht van 2013 worden de beleidsacties in het kader van de integratie apart behandeld.

A. Algemeen Universiteit Hasselt

Begroting & personeelsformatie 2013

De Raad van Bestuur heeft op 13.11.2012 de begroting 2013 en de personeelsformatie 2013 vastgelegd.

Werkingsmiddelen

	2013
ZAP	135,69
AAP	76,20
ATP vast benoemd	118,19
ATP tijdelijk	24,54
ATP totaal	142,73
TOTAAL	354,62

Sociale Voorzieningen

	2013
ATP vast benoemd	2,83
ATP tijdelijk	3,10
ATP totaal	5,93

BOF en AO

	2013
BOF	0,60
AO instituten	40,37
AO groepen	4,10

Patrimonium

	2013
BAP	0,80
ATP permanent	23,60
ATP tijdelijk	9,80
ATP totaal	33,40
TOTAAL	34,20

Kaderverdeling 2013

In de reguliere personeelsformatie werd geen uitbreiding voorzien van de reguliere ZAP- en AAP-formatie voor de individuele vakgroepen. Wel voorzag de personeelsformatie/begroting in de vervanging van ZAP- en AAP-leden die in de loop van 2013 de UHasselt zouden verlaten.

Na toepassing van de regels van het kaderverdeelmodel werden globaal 6,5 vte ZAP en 10vte AAP toegewezen.

Nieuwe samenstelling Raad van Bestuur

De nieuwe Raad van Bestuur werd samengesteld en de heer Leo Delcroix werd aangeduid als voorzitter met een mandaat van 1 januari 2013 tot 30 september 2016 en de heer Jo De Bruyne als ondervoorzitter met een mandaat van 1 januari 2013 tot 30 september 2016.

Raamovereenkomst met IMEC

UHasselt en IMEC werken reeds vele jaren wetenschappelijk samen in het domein van materiaalsystemen voor de micro-electronica. De partijen willen de samenwerking op het gebied van brede bandkloofmaterialen, organische synthese, materialen voor elektronische toepassingen, basisstoffen voor nanomaterialen, biosensoren, nanofysica en elektrische en chemische karakterisering verder uitbouwen ter wederzijds voordeel en erkenning. Deze samenwerking kadert tevens in het betrekken van UHasselt in het brede O&O kader van de ganse groep IMEC, met inbegrip van het betrekken van IMO in IMEC's strategische en valorisatie besprekingen aangaande het gezamenlijke onderzoeksgebied. Een stuurgroep wordt geïnstalleerd met afgevaardigden van de UHasselt en IMEC, om de algemene samenwerking onder deze overeenkomst te evalueren en de strategische lijnen van de samenwerking te bepalen.

Onderzoeksovereenkomst J&J (DDIPS project)

Janssen Pharmaceutica NV behoort tot de groep Johnson & Johnson, een toonaangevende farmaceutisch bedrijf. Universiteit Hasselt werkt reeds geruime tijd samen met zowel Janssen Pharmaceutica als andere bedrijven uit de groep van Johnson & Johnson, en dit vanuit verschillende onderzoeksgroepen. Het onderzoeksinstituut BIOMED is als onderzoekspartner betrokken in een onderzoeksproject met het bedrijf Janssen Pharmaceutica. BIOMED zal 6 werkpakketten uitwerken. De taken zullen door 2 post doctoraal onderzoekers en 1 techniekier worden uitgevoerd.

Het project heeft een looptijd van 2 jaar en zal pas ingaan na goedkeuring van het project door de Raad van Bestuur van IWT. De BIOMED onderzoeksgroep verwerft met dit contract een budget voor 2 jaar, waarmee de 2 postdocs en de techniekier zal worden gefinancierd.

Raamovereenkomst iMinds

Het onderzoekscentrum "iMinds" is opgericht door de Vlaamse Overheid op 24 oktober 2003 als het Interdisciplinair Instituut voor Breedbandtechnologie VZW (IBBT). Op 30 mei 2012 hebben iMinds en de Vlaamse regering een convenant ondertekend dat hun wederzijdse verbintenissen vastlegt. De convenant bepaalt onder andere dat iMinds met alle betrokken Vlaamse universiteiten een structurele samenwerkingsovereenkomst dient af te sluiten dat de intellectuele eigendomsrechten, valorisatietrajecten en financiering van projecten bevat.

De deelneming aan iMinds vanuit de UHasselt gebeurt via het onderzoeksinstituut EDM onder leiding van Prof. dr. Frank Van Reeth, die de UHasselt/EDM in de Wetenschappelijke Raad van iMinds vertegenwoordigt. EDM in zijn geheel treedt op als "onderzoeksgroep" in iMinds.

Het kader voor structurele samenwerking tussen iMinds en UHasselt, ter realisatie van de doelstellingen en volgens de bepalingen van het Convenant tussen iMinds en de Vlaamse Regering, is vastgelegd in een raamovereenkomst.

Oprichting stichting

De Universiteit Hasselt en sommige van haar medewerkers wensen soms deel te nemen aan initiatieven en externe projecten die niet rechtstreeks aansluiten bij de core business van de UHasselt of haar onderzoeksinstituten, maar die toch een zeker maatschappelijk belang hebben, zeker in het licht van de regionale ontwikkeling. UHasselt-medewerkers of externe partijen wensen in zo'n gevallen ook een beroep te doen op de know-how en/of infrastructuur en/of personeelsinzet van de UHasselt. Om dergelijke projecten en initiatieven van de UHasselt in de toekomst te kunnen

uitvoeren, gaat de Universiteit Hasselt overgaat tot de oprichting van een private stichting, "privaatrechtelijke Stichting UHasselt PLUS".

Oprichting Commissie Wetenschappelijke Integriteit

De UHasselt onderschrijft de Ethische Code voor Wetenschappelijk Onderzoek in België en het Europese Handvest voor Onderzoekers. Beide gedragscodes hechten grote waarde aan de integriteit van wetenschappelijk onderzoek. In dat kader richt de UHasselt een Commissie Wetenschappelijke Integriteit op.

Inrichting TAVI fonds binnen Universiteitsfonds UHasselt

De oprichting van het TAVI fonds binnen het Universiteitsfonds UHasselt kadert in het intensief samenwerkingsverband voor patiëntgerichte 'Life Science Research' (LCRP) met het ZOL. Doel is het medisch-wetenschappelijk onderzoek in Limburg verder uit te bouwen, in het domein 'Transcatheter Aortic Valve Implantation' (TAVI). Onder meer betreft dit gezamenlijk wetenschappelijk onderzoek met ZOL inzake 'Oxygenation of the Cerebrum and Cooling During TAVI' (OCCTAVI). De oprichters wensen externe partners en geïnteresseerden de mogelijkheid te bieden om het wetenschappelijk onderzoek in dit domein financieel te ondersteunen.

De te verkrijgen financiële middelen kunnen o.a. aangewend worden voor financiering van personeel, investeringen en werkingskosten (met inbegrip van studiebijeenkomsten en reagentia) in dit domein.

Aanpassing doctoraatsreglement

Een aantal wijzigingen worden aangebracht aan het doctoraatsreglement met betrekking tot de nieuwe uitvoeringsmodaliteiten voor de berekening van beurzen en de aanpassing van de nevenactiviteiten voor de artsen geneeskundig assistent in opleiding en architecten.

FLAMES - Flemish Training Network for Methodology and Statistics: praktische afspraken aan de UHasselt

Het besluit van de Vlaamse Regering houdende toekenning van een subsidie voor de omkadering van jonge onderzoekers) vraagt dat 25% van de middelen worden besteed binnen een samenwerkingsverband met minstens twee andere Vlaamse universiteiten. Om aan deze vraag tegemoet te komen, hebben de centra voor statistiek van de 5 Vlaamse universiteiten een interuniversitair initiatief, FLAMES, opgestart. Dit initiatief wil een structureel, voldoende ruim en kwaliteitsvol antwoord bieden aan de brede en specifieke nood aan training in methodologie en statistiek voor jonge onderzoekers met empirisch onderzoek uit eender welke faculteit. Vanuit de UHasselt werd een budget voorzien om een postdoctorale onderzoeker voor 40% FTE aan te stellen om het FLAMES project te realiseren.

School voor Mobiliteitswetenschappen (SvM)

De interfacultaire School voor Mobiliteitswetenschappen wordt opgericht, met ingang van het academiejaar 2013-2014.

School of Arts PXL-MAD

Het integratiedecreet bepaalt dat de professioneel en academisch gerichte opleidingen in het studiegebied Audiovisuele en beeldende Kunst en in het studiegebied van Muziek en

podiumkunsten vanaf 1 oktober 2013 ondergebracht worden in één of meerdere Schools of Arts, in de schoot van de hogeschool. Daarbij worden ook de vertegenwoordigers van de UHasselt in deze school aangeduid.

Beleidsplan AUHL

Het beleidsplan van de Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg voorziet dat niet enkel de School of Arts PXL-MAD - maar ook de professionele opleidingen van de PXL - een vertegenwoordiging krijgen in de Onderzoeksraad van de UHasselt en IOF-raad van de AUHL.

Personeelsafspraken met School of Arts Media Arts & Design PXL

De academische opleidingen in het studiegebied Audiovisuele en Beeldende Kunsten van PXL worden - conform het integratiekader dd. 5 juli 2012 - ondergebracht in een School of Arts Audiovisuele en Beeldende Kunst in de hogeschool PXL. In uitvoering van art.4§2 van het integratiedecreet valt het onderzoek, en in het bijzonder de uitreiking van doctoraten, in het studiegebied Audiovisuele en Beeldende Kunsten onder de bevoegdheid van de Universiteit Hasselt. Rekening houdend met deze elementen achten PXL en UHasselt het opportuun afspraken te maken met betrekking tot een aantal personeelsdossiers.

Raamovereenkomst met PXL voor financiering doctoraatsbursalen

Hogescholen kunnen geen doctoraatsbeurzen toekennen. Om de middelen voor de academisering optimaal in te zetten voor de realisatie van onderzoeksoutput werd er in juli 2007 op het niveau van de Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg een akkoord gemaakt zodat XIOS en PHL middelen konden overdragen aan de UHasselt voor de financiering van een doctoraatsbeurs. Als gevolg van de integratie enerzijds en de fusieoperatie tussen PHL en XIOS anderzijds wordt deze overeenkomst geactualiseerd. Deze overeenkomst zal in eerste instantie interessant zijn voor de School of Arts Audiovisuele en Beeldende Kunst (PXL-MAD) die niet integreert maar wel academiseert, maar biedt ook mogelijkheden om vanuit de professionele opleidingen een doctoraat te financieren.

Inrichting Interventionele Cardiologie Fonds binnen Universiteitsfonds UHasselt

De inrichting van het Interventionele Cardiologie fonds binnen het Universiteitsfonds UHasselt kadert in het intensief samenwerkingsverband voor patiëntgerichte 'Life Science Research' (LCRP) met het ZOL. Doel is het Inrichting Interventionele Cardiologie fonds medisch-wetenschappelijk onderzoek in Limburg verder uit te bouwen, in het domein 'Interventionele Cardiologie'. De oprichters wensen externe partners en geïnteresseerden de mogelijkheid te bieden om het wetenschappelijk onderzoek in dit domein financieel te ondersteunen.

De te verkrijgen financiële middelen kunnen o.a. aangewend worden voor financiering van personeel, investeringen en werkingskosten (met inbegrip van studiebijeenkomsten en reagentia) in dit domein.

Fietsvergoeding

De Universiteit Hasselt heeft een jarenlange traditie om het gebruik van openbaar vervoer en de fiets te promoten. De Universiteit Hasselt kent ook een fietsvergoeding toe. Het reglement voor fietsvergoeding wordt geactualiseerd, conform de reglementaire bepalingen rond de fietsvergoeding.

Arbeidsreglement – aanvulling – melding van onregelmatigheden

In CAO III, op 10 december 2011 afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA en de besturen van het hoger onderwijs, is t.a.v. de universiteiten overeengekomen dat zij uiterlijk op 1 januari 2014 zouden voorzien in een zgn. 'klokkenluiders'-regeling, waarbij personeelsleden onregelmatigheden kunnen melden en vervolgens bescherming kunnen genieten zodanig dat zij geen sancties kunnen oplopen omwille van dergelijke melding. De Universiteit Hasselt heeft daartoe een artikel "melding van onregelmatigheden" toegevoegd in het arbeidsreglement.

Wijziging tuchtreglement AP en samenstelling Tuchtcommissie AP Samenstelling interne beroepscommissie

De Raad van Bestuur wijzigt de samenstellingsregels t.a.v. de tuchtcommissie, zoals opgenomen in het tuchtreglement voor het academisch personeel, als gevolg van de uitbreiding van het aantal faculteiten.

Rechtshandelingen – delegaties

Het UHasselt bestuursdecreet van 20 juni 2008 voorziet in artikel 13 in de mogelijkheid om bepaalde bevoegdheden van de Raad van Bestuur te delegeren naar andere organen van de universiteit. Daarbij wordt "*het sluiten van overeenkomsten en het verrichten van andere rechtshandelingen*" vermeld. In 2008 werd reeds een regeling uitgewerkt waarin verschillende rechtshandelingen – voornamelijk overeenkomsten inzake onderzoek en innovatie – inhoudelijk werden opgedeeld in diverse categorieën. Om een vlottere en efficiëntere afhandeling van de contractenflow te bewerkstelligen werden een aantal aanpassingen aangebracht aan de goedkeurings- en ondertekeningsbevoegdheden terzake.

Samenwerkingsovereenkomst VITO

De overeenkomst is in grote lijnen gebaseerd op gelijkaardige afspraken tussen de UHasselt en Strategische Onderzoekscentra (iMinds, IMEC).

B. Specifieke beslissingen naar aanleiding van de integratie

Goedkeuring personeelslijsten integratie op datum van 01.02.2013

Conform het integratiedecreet keurt de Raad van Bestuur de lijsten goed van de personeelsleden die rechtstreeks verbonden zijn aan de integrerende opleidingen en die bijgevolg vanaf 01.10.2013 in het kader van de integratie de overstap naar de UHasselt zullen maken.

Daarnaast wordt ook de lijst goedgekeurd van personeelsleden die onrechtstreeks verbonden zijn aan de integrerende opleidingen en die in het kader van de integratie de overstap naar de UHasselt kunnen maken.

Algemene overeenkomst over de integratie van de academische hogeschoolopleidingen tussen UHasselt, PHL en Xios

De UHasselt, PHL en XIOS sluiten een allesomvattend akkoord over het personeel, de gebouwen en de financiële aangelegenheden in het kader van de integratie.

Het rechtstreeks toewijsbaar personeel komt over in het zgn. 'integratiekader' en kan – mits hun akkoord - ook ingeschaald worden in het universitair ZAP- of ATP-kader.

Voor het niet-rechtstreeks toewijsbaar personeel is op basis van de personeelsbehoeften van de universiteit, van de hogescholen en de wensen van het personeel een akkoord waarbij een dertigtal personeelsleden van de hogescholen overkomen naar de UHasselt.

Contractuele personeelsleden kunnen, mits hun akkoord, een contract van de UHasselt aangeboden krijgen.

Onbezoldigde aanstellingen

In aanloop naar de integratie van hogeschoolopleidingen kreeg het onderwijzend personeel (OP) een onbezoldigde aanstelling aan de UHasselt. Hierdoor kregen ze toegang tot de Universiteitssystemen. De personeelsleden werden op basis van beoordeling van hun dossier toegewezen tot één van onderstaande drie categorieën:

Het onderwijzend personeel (OP) van de integrerende hogeschoolopleidingen werd door de Raad van Bestuur ondergebracht in drie categorieën gastenstatuten:

- a. onderwijzend personeel dat enkel een onderwijsopdracht of administratieve opdracht heeft, behoudt haar erkenning als geaffilieerd medewerker aan de UHasselt;
- b. personeelsleden die een onderzoekopdracht uitvoeren worden geassocieerd onderzoeker;
- c. aan docenten met een duidelijk onderzoeksprofiel werd gevraagd hun academisch dossier verder aan te vullen met gerealiseerde wetenschappelijke output. Op basis van alle dossiers werd beoordeeld wie in deze fase in aanmerking komt voor het statuut van onbezoldigd gastprofessor.

Toewijzing aan faculteiten en vakgroepen

Voor de integrerende opleidingen wordt de structuur van de UHasselt aangepast. Er worden twee nieuwe faculteiten opgericht met als volgende resultaat:

- Opleidingen architectuur en interieurarchitectuur komen terecht in de nieuwe faculteit en vakgroep Architectuur en Kunst (ARK).
- Opleidingen revalidatiewetenschappen en kinesitherapie komen terecht in de faculteit Geneeskunde en Levenswetenschappen in een nieuwe vakgroep Revalidatiewetenschappen en Kinesitherapie (RWK)
- Opleidingen ingenieurswetenschappen komen terecht in de nieuwe faculteit en vakgroep Industriële Ingenieurswetenschappen (IIW).

Er wordt een reglement opgemaakt om de personeelsleden toe te wijzen aan de faculteiten en vakgroepen waardoor de medezegging gegarandeerd is.

Inschalingsreglement ZAP voor onderwijzend personeel van het integratiekader

Dit reglement licht toe hoe de UHasselt wenst om te gaan met de inschaling van OP-leden binnen het ZAP. De criteria zijn gebaseerd op de bestaande criteria uit het statuut voor het academisch personeel, waarbij wel rekening gehouden wordt met de specificiteit voor de nieuwe opleidingen, zoals opgelegd door het Integratiedecreet.

Daarnaast wordt ook voorzien in een systeem van ZAP-track. Dit is erop gericht om OP leden van groep 3 met een veelbelovend onderzoeksprofiel de mogelijkheid te bieden om hun dossier verder uit te bouwen zodat ze na 3 à 5 jaar kunnen gerangschikt worden binnen het ZAP kader.

Aangepaste begroting 2013 naar aanleiding van de integratie

Op basis van de begrotingen van de hogescholen wordt een aanvulling aan de begroting voorgelegd waarbij de incrementele impact van de integratie op de UHasselt begroting wordt voorgesteld.

Aangepaste formatie 2013 naar aanleiding van de integratie

Op basis van de aangepaste begroting naar aanleiding van de integratie wordt een aangepaste formatie voorgelegd:

Categorie	VTE's
Onderwijzend personeel, statutair	82,13
Onderwijzend personeel, contractueel	1,78
Administratief en technisch personeel	31,11
Totaal	115,02

Allocatiemodel voor de integrerende opleidingen

De UHasselt heeft voor de integrerende opleidingen een intern allocatiemodel opgezet.

Verkiezingen personeelsafgevaardigden – bijkomende geledingen

De vertegenwoordiging van personeelsgeledingen in faculteits- en vakgroepraden wordt geregeld voor de nieuwe faculteiten en vakgroepen in het kader van de integratie.

Aanpassing academische structuur naar aanleiding van de integratie

De bestaande academische structuur dient bijgesteld, rekening houdend met de integratie van de academische opleidingen van de hogescholen, met bijkomende faculteiten als gevolg, en de opname van leden van het onderwijzend personeel. Tevens werden een aantal kleinere aanpassingen opgenomen op basis van ervaringen met de structuur en suggesties in de voorbije jaren. Wat de samenstellingsregels betreft van de diverse organen, werden de teksten aangepast om zo goed mogelijk gevolg te kunnen geven aan de door de overheid opgelegde gendernorm, opgenomen in het UHasselt-bestuursdecreet.

Aanstelling decaan/vice-decaan voor de nieuwe faculteiten Architectuur en Kunst en Industriële ingenieurswetenschappen

Conform het nieuw reglement Academische structuur wordt aan de nieuwe faculteiten een decaan en vice-decaan aangeduid. Voor de faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen wordt prof. dr. Marc d'Olieslaeger decaan en prof. dr. Roos Peeters vice-decaan. Voor de faculteit Architectuur en Kunst wordt prof. ir. Rob Cuyvers decaan en prof. dr. Koenraad Van Cleempoel vice-decaan.

Aanstelling vakgroepvoorzitter voor de vakgroep RWK binnen de faculteit GLW

Naar aanleiding van de integratie ontstaat binnen de faculteit GLW een nieuwe vakgroep, RWK. Prof. dr. Bert Op 't Eynde wordt aangeduid als vakgroepvoorzitter.

Arbeidsreglementen voor het PHL- en Xios-personeel dat vanaf 01.10.2013 in de UHasselt integreert

Naar aanleiding van de integratie heeft de UHasselt, conform het integratiedecreet, met de vakorganisaties (uitgebreid met vertegenwoordigers van het hogeschoolpersoneel) een protocol onderhandeld over de arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden die vanaf 01.10.2013 aan de UHasselt zullen werken. Hierbij werd als uitgangspunt genomen dat de arbeidsvoorwaarden van het personeel dat integreert zoveel als mogelijk verzoend kunnen worden met de arbeidsvoorwaarden van het UHasselt-personeel.

GSM Policy

Aangezien de regeling van RSZ en fiscale aangifte van de GSM policy technisch niet kan doorgevoerd worden voor personeelsleden van het integratiekader, wordt een alternatieve regeling voor hen uitgewerkt.

Inschaling van docenten uit de geïntegreerde opleidingen

Conform het inschalingsreglement wordt aan een aantal personeelsleden van groep 3 uit het integratiekader voorgesteld om in te schalen in het ZAP, op basis van de voorstellen van de Statutaire Commissie van Advies.

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	2009		2010		2011		2012		2013	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.
Gewoon hoogleraar	1,00 1		4,00 4		1,00 1		6,70 7		1,50 2	0,50 1
Hoogleraar	5,70 7		1,00 1	1,00 1	2,00 2	0,20 1	2,90 3		3,00 3	1,00 1
Hoofddocent	2,00 2	1,80 2	1,00 1		1,00 1	1,45 4	5,30 6	2,00 2	3,50 4	2,00 2
Docent		3,60 7		2,00 2		5,15 12		3,80 4		4,00 4
Totaal	8,70 10	5,40 9	6,00 6	3,00 3	4,00 4	6,80 17	14,90 16	5,80 6	8,00 9	7,50 8

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 2013 werd aldus voor 5 PAV-opleidingen in totaal 20.023,23 EUR bruto vergoeding uitgekeerd voor een totale prestatie van 196,50 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.

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 2013 werd aan één ZAP-lid dergelijke premie toegekend.

2.5 Opvolging van de personeelsevaluatie

De vijfjaarlijkse evaluatie van het Academisch Personeel loopt van 2013-2017. wordt besproken in het onderwijsverslag 2012 (zie "Interne Kwaliteitszorg").

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 2013, zoals die worden besproken in het Personeelsonderhandelingscomité van 24.04.2013.

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 2013 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 75,96 fte ZAP + 29,98 fte AAP + 11,81 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers en dus in het totaal 117,75 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 80,62 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 188,07 fte. Vijf navorsers ten laste van het patrimonium (2,65 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:

	2009	2010	2011	2012	2013
Onderwijs capaciteit Werking	107,13	109,14	106,22	111,60	117,75
Onderzoekscapaciteit Werking	72,27	74,02	71,49	74,96	80,62
Totaal fte ZAP+AAP Werking	179,40	183,16	177,71	186,56	198,37
Onderwijs capaciteit Werking+Buiten Werking	108,23	109,74	106,82	112,20	120,40
Onderzoekscapaciteit Werking +Buiten Werking	170,33	169,02	160,74	183,51	185,42
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	278,56	278,76	267,56	295,71	305,82

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (226,00 fte per 01.02.2013).

2.8 Samenwerking met andere Universiteiten en Hogescholen

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:

	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	5	4	3	5	6
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	1,75	1,55	1,50	1,70	1,80
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	4	7	10	9	17
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	0,40	0,90	1,90	1,40	3

2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2013 waren er bij het ZAP negen promoties, namelijk twee tot gewoon hoogleraar (40j en 53j), drie tot hoogleraar (38j, 40j en 54j) en vier tot hoofddocent (tweemaal 35j, 37j en 39j). In de onderstaande tabel worden de gemiddelde bevorderingsleeftijden voor de laatste 19 jaren weergegeven. Bij berekening van de gemiddelde bevorderingsleeftijd over de 19 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
2013	46,50	44	36,50
Gemiddeld	45,07	41,88	43,20

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2013-2014 onder zijn ZAP-leden 27 medewerkers (13 voltijds, 14 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: GLW 6, WET 9 en BEW 12.

In 2013 werden volgende personeelsleden onderscheiden:

- Het onderzoek van de Universitaire Biobank Limburg, aan de UHasselt beheerd door prof. dr. Veerle Somers, werd op de jaarlijkse meeting van de European, Middle Eastern & African Society for Biopreservation & Biobanking in Granada bekroond met de posterprijs in de categorie "Biospecimen Research"

- Dr. Frederik Verbrugge kreeg de "Young Investigator Award" van de Belgian Society of Cardiology.
- Prof. dr. Alexander De Becker trad toe tot de Jonge Academie, een forum voor 40 jonge toponderzoekers.
- Dr. Joeri Calsius ontving de Van Helsdingenprijs van de Nederlandse Stichting Psychiatrie en Filosofie voor zijn proefschrift over de behandeling van angstklachten door intensieve lichaams- en gesprekstherapie.
- Esther Stevens werd genomineerd door Voka-KvK Limburg voor de titel "Management Assistent van het Jaar".
- Het team van prof. dr. Karin Coninx sleepte een Best Paper Award-nominatie in de wacht op de prestigieuze ACM CHI-conferentie in Parijs.
- Dr. Anneleen Staelens kreeg de eerste posterprijs op het World Congress on the Abdominal Compartment Syndrome in Colombia.
- Rector Luc De Schepper ontving een "eredoctoraat voor Algemene Verdiensten" van de Universiteit Antwerpen.
- Prof. dr. Johannes Schöning heeft een Junior Fellowship ontvangen van het Gesellschaft für Informatik voor zijn onderzoek rond mens-machine-interactie.
- Prof. dr. Marc Buyse werd door het internationale vakblad PharmaVOICE uitgeroepen tot één van de 100 meest inspirerende en motiverende personen in de lifesciencesindustrie.
- Evelyne Louis won een Young Scientist Award voor haar abstract met eerste onderzoeksresultaten dat ze indiende op het internationaal Metabolomics Congres in Glasgow.
- Dr. ir. Griet Verbeeck heeft de Senior Cera Award 2013 gewonnen voor haar "inlevingsvermogen en uitgesproken bredere maatschappelijke invalshoek".
- Dr. Bart van Grinsven ontving de McKinsey & Partners Award voor de ontdekking van het warmtegeleidingseffect doorheen DNA-borstels en het feit dat de techniek ook in tal van andere diagnostische toepassingsdomeinen een volstrekt nieuwe insteek biedt.
- Dr. Stoffel Janssens haalde een Postdoctoral Fellowship binnen van de Japan Society for the Promotion of Science, waarmee hij een verblijf van bijna twee jaar in Japan kan doorbrengen.
- Prof. dr. Tom Brijs is toegetreden tot de "Editorial Advisory Board" van het internationale tijdschrift Accident Analysis and Prevention, een wetenschappelijk toptijdschrift in het domein van verkeersveiligheid.
- Prof. dr. Ken Haenen werd verkozen tot nieuwe "chair" van het Organizing Committee van de International Conference on Diamond and Carbon Materials, de grootste diamantconferentie ter wereld.
- Prof. dr. Piet Stinissen werd door Voka-KvK Limburg genomineerd voor de "Ondernemersprijs Herman Dessers", voor "de sleutelrol die hij via LifeTechLimburg speelt in de ontwikkeling van de biomedische life-sciencesector in Limburg".
- Tom Ameloot kreeg internationale erkenning voor zijn doctoraatsonderzoek over hoe het programmeren van cloud-software nog eenvoudiger, sneller, correcter en efficiënter kan verlopen.
- Dr. Michelle Plusquin heeft een Marie Curie Fellowship in de wacht gesleept, waarmee ze voor twee jaar naar het prestigieuze Imperial College in London kan gaan.
- Dr. Koen Cuypers is toegetreden tot de "editorial board" van Restorative Neurology and Neuroscience, een internationaal, wetenschappelijk tijdschrift in het domein van neuro-revalidatie.

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

Van de 280 ZAP-personeelsleden op 31.12.2013 zijn er slechts 27 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 253 professoren of 90,36% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn

Op 31.12.2013 waren er aan de UHasselt 58 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 28 personeelsleden (23,00 fte) bij het AAP 2 personeelsleden (2,00 fte), bij het BAP 25 medewerkers (21,20 fte) en bij het ATP 3 stafmedewerkers (3,00 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 49,20 fte op 603,31 fte of 8,16%.

2.13 Personeelsverloop

Personeelsaantallen per 31.12	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ZAP	181	183	208	218	222	230	254	280
AAP & BAP	206	200	185	203	197	224	228	286
ATP	219	230	230	242	251	262	278	342
IK (OP)								137
UHasselt Personeel	606	613	623	663	670	716	760	1045
Doctoraatsbursalen	102	97	122	157	186	212	227	219
Algemeen Totaal	708	710	745	820	856	928	987	1264

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2013 bedroeg 243 waarvan 27 ZAP, 110 AAP/BAP, 44 ATP en 62 bursalen. Voorts kwamen er via het integratiekader nog 163 bij het personeel waarvan 26 ATP en 137 OP. In 2013 traden 153 personeelsleden uit dienst, 16 ZAP, 65 AAP/BAP, 17 ATP en 55 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 14 definitieve pensioneringen (6 ZAP, 8 ATP)

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2012 versus per 31.12.2013 bedraagt 24. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 277.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Indiensttredingen	97	133	166	175	138	180	184	406
Uitdiensttredingen	70	125	104	82	90	69	109	139
Pensioneringen	7	6	11	12	13	13	16	14
Totaal dossiers in en uit	174	264	281	269	241	262	309	559

2.14 Aantal ZAP met louter onderwijstaak of met louter onderzoekstaak per faculteit

Aan de UHasselt zijn sinds oktober 2000 naast ZAP-personeelsleden met een louter onderwijstaak ook ZAP-leden met enkel hoofdzakelijk een onderzoekstaak (Universiteitsdecreet artikel 181 bis: integratie FWO-permanente mandaten). Op 31.12.2013 bedraagt dit totaal aantal 'onderzoekspersoneel' 6 (5,80 fte). Vijf behoren tot de faculteit Wetenschappen, één behoort tot de faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen.

Een louter onderwijstaak komt enkel voor bij de deeltijds aangestelde professoren. Aan de UHasselt waren per 31.12.2013 in totaal 42 deeltijdse ZAP-leden (11,35 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt : ARK 2 (0,25 fte), GEN 5 (0,4 fte), IIW 5 (0,4 fte) WET 7 (0,90 fte) en BEW 23 (9,40 fte). Het hoge aantal bij BEW is een gevolg van het grote aantal vaste assistenten (10 of 8,30 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 2013 volgende punten goed in verband met statutaire en reglementaire aangelegenheden:

- 22.01.2013:
 - samenstelling bestuursperiode 2003-2016; voorzitter en ondervoorzitter; bestuurders aangesteld door de provincieraad van Limburg
 - samenstelling van de raad voor studentenvoorzieningen in gevolge de implementatie van het nieuwe decreet betreffende de studentenvoorzieningen in Vlaanderen
- 19.02.2013: samenstelling Statutaire Commissie van Advies
- 16.04.2013:
 - inschalingsnota ZAP voor onderwijzend personeel uit het integratiekader
 - verkiezingen personeelsafgevaardigden in de beleidsraden 2013-2015 en Studentenraad
 - reglement academische structuur – aanpassingen - wijzigingen ingevolge de integratie van de academische opleidingen van de hogescholen
 - aanstelling decanen en vice-decanen voor de nieuwe faculteiten in oprichting
- 14.05.2013:
 - resultaten verkiezingen personeelsafgevaardigden in de beleidsraden 2013-2015 en Studentenraad 2013-2014
 - reglement academische structuur - aanpassing: vakgroep in oprichting en aanstelling voorzitter
 - aanpassing intern reglement doctoraatsbeurzen
- 11.06.2013: reglement voor de interne toewijzing van de globale middelen van het Bijzonder Onderzoeksfonds van de UHasselt
- 02.07.2013:
 - voordracht student-leden Raad van Bestuur door Studentenraad
 - verkiezing decaan - Faculteit Wetenschappen – voordracht
 - samenstelling Statutaire Commissie van Advies
- 10.09.2013:
 - arbeidsreglementen voor het PHL- en Xios-personeel dat in de UHasselt integreert
 - samenstelling Raad van Bestuur – vertegenwoordiging decanen 2013-2014
- 08.10.2013:
 - kalender vergaderingen Bestuurscollege en Raad van Bestuur 2013-2014
 - verkiezing vice-decaan faculteit WET
 - ZAP-track reglement
 - vertegenwoordiging UHasselt in bestuur Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg
- 12.11.2013:
 - reglement Academische Structuur – aanpassing naar aanleiding van enkele recente initiatieven
 - oprichting van de Interfacultaire School voor Mobiliteitswetenschappen
 - oprichting School of Arts PXL-MAD
 - beleidsplan AUHL
- 10.12.2013:
 - aanduiding bijkomende leden Onderzoeksraad
 - samenstelling Statutaire Commissie van Advies
 - samenstelling Interne Schoolraad voor Mobiliteitswetenschappen en Interfacultair Schoolbestuur voor Mobiliteitswetenschappen
 - arbeidsreglement – aanvulling – melding van onregelmatigheden
 - wijziging tuchtreglement AP en samenstelling Tuchtcommissie AP Samenstelling interne beroepscommissie
 - rechtshandelingen – delegaties

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 2009 tot en met 2013.

Prestatie	2009 man	2009 vrouw	2010 man	2010 vrouw	2011 man	2011 vrouw	2012 man	2012 vrouw	2013 man	2013 vrouw
90% VP	1	10	0	11	1	9	1	8	1	8
80% VP/LO	3	34	4	34	4	35	4	36	5	36
75% LO	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
66,67% LO	0	3	0	3	0	3	0	0	0	0
50% VP/LO	1	14	1	13	0	11	0	13	0	13
LO- FT	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
GV 1 jaar1	0	1,1	1	2	0	1	0	2	0	2
Totaal	5	64,1	6	64	6	60	6	60	7	60

fte min.prest	1,20	18,15	2,30	17,65	1,90	15,64	1,90	16,75	2,10	16,75
------------------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------

Totaal.ATP/ DT ATP	242	69,1	251	70	262	66	277	66	276	67
-----------------------	-----	------	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----

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 2013 32 ATP-leden voor deeltijdse loopbaanonderbreking (4 mannen, 28 vrouwen). In 2013 namen 60 van de 188 vrouwelijke ATP-medewerksters een vorm van verlof om verminderde prestaties. Bij de mannen is dit slechts 7 op 88. In het totaal betekent dit dat 24,28% van het ATP in 2012 verminderd presteerde. De percentages van 2001 tot 2012 zijn als volgt: 29,15%, 30,45%, 30,22%, 30,97%, 30,49%, 28,77%, 28,70%, 28,87%, 28,55%, 27,89%, 25,19% en 23,83%.

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

	2009	2010	2011	2012	2013
Mannen	10	11	5	4	22
Vrouwen	130	179	128	119	105
Totaal	140	190	133	123	127
In combinatie met verminderde prestaties	120	77	90	84	45

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. Voor onderstaande tabel hanteerde we als peildatum 31.12.2013.

	2009	2010	2011	2012	2013
Prestatievolume ATP in fte	205,86	213,65	228,25	246,85	271,65
Minderprestatie in fte door deeltijds verlof	19,35	19,95	17,54	18,65	18,85
Minderprestatie in fte incl. geconting. verlof	20,01	20,85	18,17	19,23	19,45
Totaal prestatie indien geen deeltijds	225,21	233,60	245,79	265,50	290,50
Minderprestatie in %	8,89	8,93	7,39	7,24	6,70

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 en in 2013 terug te dalen.

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal dagen mannen	2428	2362	2619	2142	2295	1844	1987	1960
Aantal dagen vrouwen	3557	2937	3059	4125	3957	3748	4528	3886
Aantal dagen totaal ATP	5985	5299	5678	6267	6252	5592	6515	5846
Gemiddelde mannen	29,25	28,46	31,18	25,20	27,65	21,69	22,32	22,27
Gemiddelde vrouwen	26,35	20,54	20,81	25,78	23,55	21,18	24,09	20,67
Gemiddeld totaal ATP	27,45	23,45	24,58	25,58	24,91	21,34	23,52	21,18

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 10,78 dagen, voor de vrouwen 16,14 dagen en algemeen 14,35 dagen.

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal dagen mannen	606	902	1003	683	896	860	889	1230
Aantal dagen vrouwen	2223	1842	1962	3030	2862	2653	3430	2791
Aantal dagen totaal ATP	2829	2744	2965	3713	3758	3513	4319	4021
Gemiddelde mannen	7,77	11,41	12,54	8,43	11,34	10,49	9,98	14,30
Gemiddelde vrouwen	17,10	13,16	13,62	19,30	17,35	15,25	18,24	15,09
Gemiddeld totaal ATP	13,60	12,53	13,23	15,60	15,40	13,72	15,88	14,84

In de laatste tabel wordt een poging ondernomen om het ziekteverzuim weer te geven over de laatste 5 jaren.

We hanteren hier een formule waarbij het totaal aantal verzuimdagen wegen ziekte in de betrokken periode wordt gedeeld door het aantal te presteren werkdagen in de betrokken periode. Hierbij worden de langdurige zieken buiten beschouwing gelaten en wordt een berekening gemaakt op basis van kalenderdagen.

Tabel: Verzuimpercentage

	2009	2010	2011	2012	2013
Verzuim- percentage	4,20%	4,10%	3,67%	4,27%	3,99%



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 | www.uhasselt.be