

JAARVERSLAG 2014

PERSONEEL

Personeel Jaarverslag 2014

Deel 1 Jaaroverzicht 2014

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 2014 gerelateerd aan het personeelsbeleid van de Universiteit Hasselt.

In 2014 werd werk gemaakt van alle praktische regelingen met betrekking tot het personeel van het integratiekader:

- In januari 2014 werden 25 personeelsleden benoemd in het ZAP-kader, na een uitgebreide beoordeling.
In het voorjaar werd een protocol afgesloten om de opdrachtschrijvingen voor de OP-leden te regelen. In het najaar werd een reglement onderhandeld waarbij de benoeming, evaluatie en bevordering voor de OP-leden werd geregeld.
- Ook voor de ATP-leden van het integratiekader werd een reglement onderhandeld voor benoeming, evaluatie en functionele doorgroei.

Hiermee is het reglementair kader voor de personeelsleden van het integratiekader volledig afgerond waardoor betrokken personeelsleden volledige duidelijkheid hebben rond het kader waarbinnen ze werken aan de UHasselt en de perspectieven die hun hierbij geboden worden.

In 2015 zal aan de ATP-personeelsleden van het integratiekader een voorstel overgemaakt worden om over te stappen naar het universitair kader. Wanneer dit is afgerond, zal de groep van het integratiekader een min of meer vaste groep worden.

In 2014 werd een aanpassing gemaakt aan het evaluatie- en bevorderingsreglement van het ZAP. Het biedt meer mogelijkheden om te differentiëren binnen de loopbaan waarbij naast onderzoek en onderwijs ook valorisatie- en communityopdrachten naar waarden geschat worden.

Een belangrijk punt in het kader van het genderactieplan is de realisatie van het vervangingsfonds. Het biedt academici de mogelijkheid om faciliteiten te krijgen door een tijdelijke vermindering van de onderwijsopdracht waardoor ze hun onderzoek kunnen bijwerken na zwangerschap, langdurige ziekte of afwezigheid wegens sociale redenen.

In 2014 werd eveneens hard gewerkt aan de functieclassificatie voor het ATP-personeel van graad 7 en hoger. De implementatie vindt plaats begin 2015. Hierdoor beschikt de UHasselt over een performante tool om functie te beoordelen en te wegen en over een nieuwe verloningsstructuur die gebaseerd is op de verschillen in functiezwarte.

In 2015 wordt het evaluatiereglement en bevorderingsreglement van het ATP vernieuwd en wordt ook voor de functies van graad 2-6 een soortgelijke functieclassificatie opgesteld.

In onderstaand overzicht van 2014 worden de beleidsacties in het kader van de integratie apart behandeld.

Begroting & personeelsformatie 2013

De Raad van Bestuur heeft op 10.12.2013 de begroting 2014 en de personeelsformatie 2014 vastgelegd.

Werkingsmiddelen

	2014
ZAP	166,74
AAP	87,94
ATP	155,11
TOTAAL	409,79

Sociale Voorzieningen

	2014
ATP vast benoemd	1,80
ATP tijdelijk	5,10
ATP totaal	6,90

BOF en AO

	2014
BOF	1,60
AO instituten	25,88
AO groepen	2,30

Patrimonium

	2014
BAP	1,80
ATP permanent	23,10
ATP tijdelijk	34,47
ATP totaal	57,57
TOTAAL	59,37

Kaderverdeling 2014

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 2014 de UHasselt zouden verlaten.

Na toepassing van de regels van het kaderverdeelmodel werden globaal 6 vte ZAP en 16 vte AAP toegewezen.

Allocatiemodel voor de geïntegreerde opleidingen 2014

Toepassing van de regels van het allocatiemodel leidde tot een te verdelen kader van 44,52 vte ZAP en 66,05 vte AAP. Omdat ervan uitgegaan wordt dat de geïntegreerde faculteiten er netto niet substantieel op achteruit mogen gaan, is de oefening gemaakt wat het netto effect is, rekening houdend met de mandaten die in de faculteit verdwijnen of aflopen in 2014. Concreet werd een voorstel voor toewijzing gedaan voor 4,92 vte ZAP en 12 vte AAP.

Wijziging reglementering van de evaluatie van het academisch personeel

In het evaluatiereglement werd op voorstel van het College van Decanen een wijziging aangebracht die ook door het Personeelsonderhandelingscomité werd goedgekeurd. De wijziging houdt in dat het evaluatiecollege dat advies geeft aan het universiteitsbestuur wordt aangepast. De Statutaire Commissie van Advies wordt nu expliciet bevoegd voor het evaluatieadvies t.a.v. alle categorieën van permanent academisch personeel (in het verleden was dat enkel voor ZAP). Voor alle overige categorieën van academisch personeel, die daardoor ook alle tijdelijke personeelsleden omvat, is de vakgroepraad bevoegd als evaluatiecollege.

Oprichting Doctoral School Behavioral Sciences & Humanities

In 2014 werd de derde doctoral school aan de UHasselt gelanceerd. Na de Doctoral School for Medicine and Life Sciences en de Doctoral School of Sciences and Technology is er nu ook een Doctoral School of Behavioral Sciences and Humanities. Deze laatste is een gezamenlijk initiatief van de Faculteit Architectuur en Kunst, de Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen en de Faculteit Rechten. De missie van deze doctoral school is "het opleiden van excellente research professionals die breed inzetbaar zijn binnen en buiten de academische wereld".

SALK en Metaspeerpunten UHasselt

Na de aankondiging van Ford om haar vestiging in Genk te sluiten, heeft de Vlaamse regering een groep experts aangesteld om een strategisch actieplan voor Limburg te ontwikkelen, alsook een Taskforce om de relance acties voor Limburg te coördineren en uit te voeren. Het plan kreeg de naam SALK (Strategisch Actieplan Limburg in het Kwadraat). Hierin worden voorstellen geformuleerd om op korte en lange termijn duurzame en inclusieve werkgelegenheid in Limburg te creëren en om het economisch weefsel van de provincie Limburg te versterken.

Samenwerking tussen de UHasselt, VDAB en Innovatiecentrum Limburg m.b.t. het ondersteunen van de carrièreontwikkeling van jonge onderzoekers

Dit project beoogt het opzetten van een structurele samenwerking tussen de UHasselt, de VDAB en het Innovatiecentrum Limburg om jonge onderzoekers te ondersteunen en beter voor te bereiden op hun verdere carrière. Dit project past binnen de doelstellingen van het Vlaams Besluit "Ondersteuning Jonge Onderzoekers" van minister Ingrid Lieten en richt zich op doctorandi in de eindfase van hun doctoraat en op postdoctorale onderzoekers die een nieuwe uitdaging zoeken buiten de academische wereld.

Raamovereenkomst voor onderzoek en innovatie Solliance

In 2010 richtten Stichting Energieonderzoek Centrum Nederland, The Netherlands Organisation for Applied Scientific Research en de Technische Universiteit Eindhoven het samenwerkingsverband Solliance op om hun onderzoek en ontwikkeling in het domein van fotovoltaïsche zonne-energie te bundelen. Later werden IMEC en het Forschungszentrum Jülich partner. Om de deelname aan projecten te vergroten en de UHasselt meer zichtbaarheid te geven voor het lopende onderzoek, werd UHasselt als partner opgenomen in het samenwerkingsverband.

Institutionele samenwerkingsakkoorden

De onderzoeksgroep Nucleaire Technologie (NuTec) is ingebed in het onderzoeksinstituut Centrum voor Milieukunde en verbonden aan de faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen. Vóór 2013 was NuTec een onderzoeksgroep van de Xios Hogeschool Limburg en had deze onderzoeksgroep een samenwerking met het Studiecentrum voor Kernenergie (SCK-CEN), het Belgisch nucleair onderzoekscentrum voor vreedzame toepassingen van radioactiviteit. Er werd een nieuwe overeenkomst vastgelegd tussen de onderzoeksgroep NuTec en SCK-CEN.

Remuneratiecomité Universiteit Hasselt

De Raad van Bestuur keurde de oprichting, werking en samenstelling van het Strategisch Remuneratiecomité en het Operationeel Remuneratiecomité goed. Het Strategisch Remuneratiecomité ziet toe op de integriteit en deontologie van het beloningsbeleid aan de UHasselt en fungeert als klankbord met betrekking tot studiewerk, instrumenten of richtlijnen die uitgewerkt worden in het kader van beloning van de personeelsleden. Het comité staat in voor de kwaliteitscontrole met betrekking tot de naleving van de richtlijnen in het kader van de openbaarheid van het beloningsbeleid aan de UHasselt.

Het Operationeel Remuneratiecomité heeft tot doel het door de Raad van Bestuur goedgekeurde beloningsbeleid uit te voeren. Zo legt het Operationeel Remuneratiecomité de technische inschaling van nieuwe personeelsleden vast, op basis van de decretale regels en de intern goedgekeurde verloningsnota's.

Oprichting Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie

Er zijn ethische aspecten verbonden aan wetenschappelijk onderzoek dat zich buiten het toepassingsgebied van de wetgeving betreffende experimenten op de menselijke persoon of proefdieren situeert, zeker wanneer in dit onderzoek mensen of dieren actief betrokken worden. Om alle domeinen van het onderzoek aan de UHasselt af te dekken, drong de oprichting van een Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie zich op.

Samenwerking tussen de Provinciale Bibliotheek en de UHasselt

De Provinciale Bibliotheek Limburg wenste de samenwerking met de UHasselt te intensifiëren in functie van het best mogelijke bibliotheekaanbod en dienstverlening, in de vorm van een automatisch lidmaatschap voor studenten en de mogelijkheid om vrijwillig lid te worden voor personeelsleden van de hogeronderwijsinstellingen.

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	2010		2011		2012		2013		2014	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.
Gewoon hoogleraar	4,00 4		1,00 1		6,70 7		1,50 2	0,50 1		
Hoogleraar	1,00 1	1,00 1	2,00 2	0,20 1	2,90 3		3,00 3	1,00 1		2,80 3
Hoofddocent	1,00 1		1,00 1	1,45 4	5,30 6	2,00 2	3,50 4	2,00 2	10,00 10	9,05 12
Docent	2,00	2		5,15 12		3,80 4		4,00 4		13,55 16
Totaal	6,00 6	3,00 3	4,00 4	6,80 17	14,90 16	5,80 6	8,00 9	7,50 8	10,00 10	25,40 31

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 2014 werd aldus voor 9 PAV-opleidingen in totaal 30848,41 EUR bruto vergoeding uitgekeerd voor een totale prestatie van 264 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 2014 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. Dit wordt besproken in het onderwijsverslag 2013 (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 2014, zoals die worden besproken in het Personeelonderhandelingscomité van 23.04.2015.

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 2014 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 83,79 fte ZAP + 29,30 fte AAP + 19,21 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers en dus in het totaal 132,30 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 85,28 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 198,23 fte. Zes navorsers ten laste van het patrimonium (4,15 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:

	2010	2011	2012	2013	2014
Onderwijs capaciteit Werking	109,14	106,22	111,60	117,75	132,30
Onderzoekscapaciteit Werking	74,02	71,49	74,96	80,62	85,28
Totaal fte ZAP+AAP Werking	183,16	177,71	186,56	198,37	217,58
Onderwijs capaciteit Werking+Buiten Werking	109,74	106,82	112,20	120,40	136,45
Onderzoekscapaciteit Werking+Buiten Werking	169,02	160,74	183,51	185,42	194,08
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	278,76	267,56	295,71	305,82	330,53

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (212,00 fte per 01.02.2014).

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:

	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	4	3	5	6	8
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	1,55	1,50	1,70	1,80	2,65
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	7	10	9	17	18
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	0,90	1,90	1,40	3	3,4

2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2014 waren er bij het ZAP tien promoties, namelijk tien tot hoofddocent (33j, driemaal 35j, 37j, driemaal 38j en tweemaal 39j). In de onderstaande tabel worden de gemiddelde bevorderingsleeftijden voor de laatste 20 jaren weergegeven. Bij berekening van de gemiddelde bevorderingsleeftijd over de 20 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
2014			36,70
Gemiddeld	45,07	41,88	42,86

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2014-2015 onder zijn ZAP-leden 25 medewerkers (13 voltijds, 12 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: ARK 1, BEW 6, GLW 6, SVM 3 en WET 9.

In 2014 werden volgende personeelsleden onderscheiden:

- Prof. dr. Niel Hens trad toe tot de Jonge Academie, een forum voor 40 jonge onderzoekers.
- Prof. dr. Sven Hendrix is verkozen tot voorzitter van de Nederlandse Anatomen Vereniging.
- Prof. dr. Niels Hellings heeft van de Belgische Charco Stichting een subsidie van 16 000 EUR ontvangen voor fundamentele en klinische onderzoeksprojecten rond de behandeling van MS.
- Prof. dr. Bart Kuijpers kreeg de 'Best Paper Award' tijdens de 'Foundations of Computational Mathematics'-conferentie in Montevideo (Uruguay).
- Tinne Lommelen en Katelijn Quartier hebben op het International Colloquium on Design, Branding and Marketing een 'Best Research Paper Award' in de wacht gesleept.
- Weng Siang Yeap kaapte een 'Silver Award' weg in de 'Young Scholar Award'-competitie tijdens de 25^{ste} editie van de International Conference on Diamond and Carbon Materials.
- Sofie Thijs werd tijdens het International Symposium on Microbial Ecology in Seoel bekroond met de '1st Poster Prize MOBIO Award'.
- Em. Prof. dr. Freddy Dumortier werd verkozen tot vast secretaris van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten.
- Rüveyda Kelleci heeft op het congres International Family Enterprise Research Academy in Finland de 'Best Conference Paper for First-Time Presenter' weggekaapt. Een internationale jury bekroonde prof. dr. Wim Voordeckers op ditzelfde congres als 'Best Reviewer'.
- Kristof Notelaers, Brecht Billen en Gideon Wackers ontvingen elk een 'Best Paper Award' op Biomedica 2014, het Europees congres voor de life sciences in Maastricht.
- Kerim Schellingen kreeg tijdens de 19^{de} editie van het Plant Biology Europe FESPB/EPSO Congress in Dublin de 'Best Student Poster Award'.
- Tom Ameloot, Bas Ketsman en prof. dr. Frank Neven werden tijdens de 33^{ste} editie van het ACM Symposium on the Principles of Database Systems in Salt Lake City bekroond met de 'Best Paper Award'.
- Prof. dr. Luc Int Panis is benoemd tot expert van de Hoge Gezondheidsraad, het wetenschappelijk adviesorgaan van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu.
- Prof. dr. Thomas Junkers heeft in het Duitse Paderborn de Carl-Duisberg-Gedächtnispreis gewonnen. Met deze prijs bekroont de Vereniging van Duitse Chemici de bijdrage van de UHasselt-prof aan de polymeerchemie in academisch en industrieel onderzoek.
- Peter Snowdon heeft op het Jihlava International Documentary Film Festival in Tsjechië de Opus Bonum Award in de wacht gesleept.
- Tom Ameloot werd tijdens de 17^{de} editie van de International Conference on Database Theory in Athene bekroond met de 'Best Student Paper Award'.
- Jurgen Kesters is op de Chemistry Conference for Young Scientists in de prijzen gevallen voor zijn onderzoek naar het opdrijven van de efficiëntie van organische zonnecellen.

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

Van de 273 ZAP-personeelsleden op 31.12.2014 zijn er slechts 25 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 248 professoren of 90,84% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn

Op 31.12.2014 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 27 personeelsleden (22,00 fte) bij het AAP 3 personeelsleden (3,00 fte), bij het BAP 27 medewerkers (23,20 fte) en bij het ATP 3 stafmedewerkers (3,00 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 51,20 fte op 624,73 fte of 8,19%.

2.13 Personeelsverloop

Personeelsaantallen per 31.12	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ZAP	183	208	218	222	230	254	280	273
AAP & BAP	200	185	203	197	224	228	286	318
ATP	230	230	242	251	262	278	342	351
IK (OP)							137	91
UHasselt Personeel	613	623	663	670	716	760	1045	1033
Doctoraatsbursalen	97	122	157	186	212	227	219	233
Algemeen Totaal	710	745	820	856	928	987	1264	1266

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2014 bedroeg 242 waarvan 51 ZAP, 85 AAP/BAP, 29 ATP en 77 bursalen. In 2014 traden 131 personeelsleden uit dienst, 15 ZAP, 65 AAP/BAP, 11 ATP, 1 OP (integratiekader) en 39 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 12 definitieve pensioneringen (1 AAP/BAP, 5 ZAP en 6 ATP).

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2013 versus per 31.12.2014 bedraagt 97. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 2.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Indiensttredingen	133	166	175	138	180	184	406	242
Uitdiensttredingen	125	104	82	90	69	109	139	131
Pensioneringen	6	11	12	13	13	16	14	12
Totaal dossiers in-uit	264	281	269	241	262	309	559	385

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 31.12.2014 bedraagt dit totaal aantal 'onderzoeksprofessoren' 5 (4,80 fte). Vier 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 31.12.2014 in totaal 28 deeltijdse ZAP-leden (8,35 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt: BEW 15 (7,15 fte), GLW 5 (0,4 fte), SVM 3 (0,2 fte) en WET 5 (0,60 fte). Het hoge aantal bij BEW is een gevolg van het grote aantal vaste assistenten (9 of 7,20 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 2014 volgende punten goed in verband met statutaire en reglementaire aangelegenheden:

- 21.01.2014: Evaluatie van het academisch personeel: wijziging reglementering
- 11.03.2014: Inrichten van een interne audit
- 08.04.2014: Verkiezingen studentenraad 2014-2015
- 13.05.2014: Einde mandaten decanen/vicedecanen en vakgroepvoorzitters – hernieuwing via verkiezing – uitzonderingen
- 10.06.2014: Resultaten verkiezingen studentenraad 2014-2015
- 01.07.2014:
 - Voordracht student-leden Raad van Bestuur door Studentenraad
 - Faculteiten – verkiezingen decanen en vice-decanen
 - Remuneratiecomité Universiteit Hasselt
 - Aanpassingen aan het Reglement Academische Structuur
 - Beperkte aanpassing ZAP track reglement
 - Hersamenstelling Onderzoeksraad
 - Charter auditcomité UHasselt
- 09.09.2014:
 - Samenstelling Raad van Bestuur – vertegenwoordiging decanen 2014-2015
 - Samenstelling Statutaire Commissie van Advies
- 14.10.2014:
 - Kalender vergaderingen Bestuurscollege en Raad van Bestuur 2014-2015
 - Samenstelling schoolbestuur tUL
- 18.11.2014:
 - Aanpassing beroepsprocedure in het 'Bijzonder reglement met betrekking tot de evaluatie van het academisch personeel'
 - Reglement toekenning ecocheques
- 09.12.2014:
 - Reglement ATP integratiekader
 - Reglement OP integratiekader
 - Aanpassing beroepsprocedure evaluatiereglement ATP
 - Protocol invoering functieclassificatie voor ATP functies op masterniveau

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 2010 tot en met 2014.

Prestatie	2010 man	2010 vrouw	2011 man	2011 vrouw	2012 man	2012 vrouw	2013 man	2013 vrouw	2014 man	2014 vrouw
90% VP	0	11	1	9	1	8	1	8	2	10
80% VP/LO/TBS PA	4	34	4	35	4	36	5	36	5	37
75% LO	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
66,67% LO	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0
50% VP/LO/TBS PA	1	13	0	11	0	13	0	13	1	17
LO- FT/TBS PA FT	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1
GV 1 jaar1	1	2	0	1	0	2	0	2	0	1
Totaal	6	64	6	60	6	60	7	60	9	67

fte min.prest	2,30	17,65	1,90	15,64	1,90	16,75	2,10	16,75	2,70	19,15
------------------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------

Totaal.ATP/ DT ATP	251	70	262	66	277	66	276	67	337	76
-----------------------	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----

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%). Zo kozen in 2014 26 ATP-leden voor deeltijdse loopbaanonderbreking (5 mannen, 21 vrouwen). In 2014 namen 67 van de 237 ATP-medewerksters een vorm van verlof om verminderde prestaties (bij de mannen is dit slechts 9 op 100). In het totaal betekent dit dat 22,55% van het ATP in 2014 verminderd presteerde. De percentages van 2001 tot 2013 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%, 24,28%.

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

	2010	2011	2012	2013	2014
Mannen	11	5	4	22	7
Vrouwen	179	128	119	105	97
Totaal	190	133	123	127	104
In combinatie met verminderde prestaties	77	90	84	45	46

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 hanteerden we als peildatum 31.12.2014.

	2010	2011	2012	2013	2014
Prestatievolume ATP in fte	213,65	228,25	246,85	271,65	308,40
Minderprestatie in fte door deeltijds verlof	19,95	17,54	18,65	18,85	21,85
Minderprestatie in fte incl. geconting. Verlof	20,85	18,17	19,23	19,45	22,34
Totaal prestatie indien geen deeltijds	233,60	245,79	265,50	290,50	330,25
Minderprestatie in %	8,93	7,39	7,24	6,70	6,76

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 en 2014 terug te dalen.

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal dagen mannen	2428	2362	2619	2142	2295	1844	1987	1960	1763
Aantal dagen vrouwen	3557	2937	3059	4125	3957	3748	4528	3886	4877
Aantal dagen totaal ATP	5985	5299	5678	6267	6252	5592	6515	5846	6640
Gemiddelde mannen	29,25	28,46	31,18	25,20	27,65	21,69	22,32	22,27	17,63
Gemiddelde vrouwen	26,35	20,54	20,81	25,78	23,55	21,18	24,09	20,67	20,57
Gemiddeld totaal ATP	27,45	23,45	24,58	25,58	24,91	21,34	23,52	21,18	19,70

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 11,13 dagen, voor de vrouwen 15,84 dagen en algemeen 14,33 dagen.

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal dagen mannen	606	902	1003	683	896	860	889	1230	1033
Aantal dagen vrouwen	2223	1842	1962	3030	2862	2653	3430	2791	3407
Aantal dagen totaal ATP	2829	2744	2965	3713	3758	3513	4319	4021	4440
Gemiddelde mannen	7,77	11,41	12,54	8,43	11,34	10,49	9,98	14,30	10,54
Gemiddelde vrouwen	17,10	13,16	13,62	19,30	17,35	15,25	18,24	15,09	14,69
Gemiddeld totaal ATP	13,60	12,53	13,23	15,60	15,40	13,72	15,88	14,84	13,45

In de laatste tabel wordt een poging ondernomen om het ziekteverzuim weer te geven over de laatste 6 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

	2010	2011	2012	2013	2014
Verzuim- percentage	4,18%	3,74%	4,35%	4,07%	3,69%



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