

JAARVERSLAG 2015

PERSONEEL

Personeel Jaarverslag 2015

Deel 1 Jaaroverzicht 2015

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 2015 gerelateerd aan het personeelsbeleid van de Universiteit Hasselt.

In 2015 werd uitvoering gegeven aan de voorbereidingen voor de benoemingen en bevorderingen van het OP en ATP van het integratiekader, conform het reglement dat in het najaar van 2014 werd goedgekeurd. Bij het onderwijzend personeel (OP) werden 6 personeelsleden benoemd, bij het ATP in het integratiekader. Daarnaast waren er 5 bevorderingen binnen het OP.

Verder werden dossiers beoordeeld voor inschaling in het universitair kader. 2 personeelsleden van het OP werden ingeschaald in het ZAP. Bij het ATP kozen 12 personeelsleden ervoor om ingeschaald te worden in het universitair kader.

De inschaling van praktijkassistenten werd gemoderniseerd, waarbij meer rekening gehouden werd met de specifieke (praktijk)ervaring waarvoor praktijkassistenten worden aangeworven.

Het grootste dossier van 2015 omvatte de functieclassificatie voor de functies op masterniveau van het ATP. Bij deze functieclassificatie werden meer dan 80 verschillende functies gewogen en geclassificeerd. Daarnaast werd een nieuw verloningsmodel opgemaakt waarbij barema's aan de verschillende klassen gekoppeld werden. Dit alles was gebaseerd op een verloningsstudie, uitgevoerd door Hudson.

Hiermee is de basis gelegd voor verder HR beleid voor het ATP. In 2016 wordt hetzelfde systeem van functieclassificatie doorgevoerd voor de lagere graden. Daarnaast wordt het evaluatiesysteem grondig aangepakt en wordt een nieuwe manier van werken voor de doorgroei binnen de klassen opgesteld.

In 2015 werd een grote personeelsenquête afgenomen bij het personeel. Hierbij werd gepeild naar de beleving op het werk, de work-life balans, stressfactoren, vergadercultuur enz. De resultaten van deze enquête vormen de basis voor verder welzijnsbeleid in 2016, waarbij het accent zal liggen op het omgaan met psychosociale risico's. In het vormingsbeleid van 2016 worden hiervoor heel wat initiatieven op het getouw gezet.

In 2016 wordt het rekruterings- en selectiebeleid gemoderniseerd, met meer aandacht voor de persoonlijkheidskenmerken en competenties van de sollicitanten naast de louter technische kennis.

Het ZAP statuut wordt geactualiseerd in functie van decretale en reglementsaanpassingen van voorbije jaren.

Tot slot wordt in het kader van het label van de Europese commissie "HR Excellence in research" de audit voorbereid en een nieuw actieplan opgesteld.

Op operationeel vlak wordt de elektronische aanvraag voor nieuw personeel en verlenging van bestaand personeel verder uitgewerkt. Daaraan gelinkt wordt de opvolgingstool van de begroting verder verfijnd waarbij de maandelijkse uitgaven aan personeelskosten worden vergeleken met de begrote kosten.

Begroting & personeelsformatie 2015

De Raad van Bestuur heeft op 18.11.2014 de begroting 2015 en de personeelsformatie 2015 voor de Werking vastgelegd.

Werkingsmiddelen

	2015
ZAP	171,11
AAP	145,28
ATP	168,83
<i>TOTAAL</i>	<i>485,22</i>

Kaderverdeling 2015

In de reguliere personeelsformatie werd uitbreiding voorzien van de reguliere ZAP- en AAP-formatie voor het groeipad integratie (3,6 vte ZAP, 5,4 vte AAP en 1 extra mandaat ATP). Eveneens voorzorg de personeelsformatie/begroting in de vervanging van ZAP- en AAP-leden die in de loop van 2015 de UHasselt zouden verlaten.

Na toepassing van de regels van het kaderverdeelmodel werden globaal 7 vte ZAP en 9,5 vte AAP toegewezen.

Allocatiemodel voor de geïntegreerde opleidingen 2015

Toepassing van de regels van het allocatiemodel leidde tot een te verdelen kader van 46,62 vte ZAP en 74,69 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 2015. Concreet werd een voorstel voor toewijzing gedaan voor 4,4 vte ZAP en 6,4 vte AAP.

Raamovereenkomst VIB

Het kader voor structurele samenwerking tussen VIB en UHasselt ter realisatie van de doelstellingen en volgens de bepalingen van de beheersovereenkomst tussen VIB en de Vlaamse Regering enerzijds en de financiering vanuit SALK anderzijds, is vastgelegd in een raamovereenkomst. De VIB-Projectgroep wordt ingebed in de onderzoeksgroep immunologie onder leiding van prof. dr. Piet Stinissen, via het onderzoeksinstituut BIOMED.

Personeelondersteuning voor bacheloropleiding Handelswetenschappen

In het kader van SALK is voorzien dat de UHasselt een nieuwe opleiding Handelswetenschappen zou kunnen opstarten. De Raad van Bestuur keurde het plan voor de personeelondersteuning van de bacheloropleiding goed.

Aanstelling bestuurder private stichting UHasselt Venture Management

De private stichting UHasselt Venture Management is een aparte rechtspersoon die o.a. tot doel heeft het ondersteunen en het ter beschikking stellen van knowhow en financiële middelen aan spin-off bedrijven of incubatie-initiatieven van de UHasselt of van de NV KMOFIN2. De Raad van Bestuur benoemde dr. Steven Van Hoof tot bestuurder van de stichting UHVM.

Ontbinding KIZOK

Het onderzoeksinstituut KIZOK ressorteert onder de faculteit BEW en werd in 2005 opgericht. Na uitvoerig overleg werd beslist om het KIZOK-onderzoek voortaan vanuit (samenwerkende) onderzoeksgroepen uit te bouwen. De Raad van Bestuur keurde de ontbinding van KIZOK goed.

Faculteit Rechten – verkiezing decaan en vice-decaan

De Raad van Bestuur stelde prof. dr. Johan Ackaert aan als nieuwe decaan van de faculteit Rechten. Prof. dr. Alexander De Becker werd aangesteld als vice-decaan.

Aanpassing 'Intern reglement met betrekking tot de doctoraatsbeurzen'

Er werden wijzigingen aangebracht in het intern reglement met betrekking tot de doctoraatsbeurzen omtrent bi-diplomerings, ouderschapsverlof en opschorting omwille van borstvoedingsverlof.

Informatieveiligheidsbeleidsplan

De overheid legt op dat elke universitaire instelling een beleid ontwikkelt en tot uitvoering brengt om de vertrouwelijkheid van gegevens te bewaken en eventuele incidenten te remediëren. De Raad van Bestuur keurde het informatieveiligheidsbeleidsplan goed.

Samenstelling College van Beroep

De Raad van Bestuur keurde de samenstelling van het College van Beroep goed. Dit College behandelt de beroepen inzake evaluatiedossiers voor alle personeelsleden, inclusief de personeelsleden op het integratiekader.

Institutionele samenwerking met strategisch onderzoekscentrum 'Flanders Make'

Flanders Make werd opgericht met als doelstelling de lange termijn versterking van de internationale competitiviteitspositie van de Vlaamse maakindustrie door het uitvoeren van industriegedreven, precompetitief, excellent, strategisch en toegepast onderzoek met het oog op valorisatie, in de domeinen mechatronica, productontwikkelingsmethodes en geavanceerde productietechnologieën. De Raad van Bestuur keurde de raamovereenkomst met Flanders Make en de andere Vlaamse universiteiten goed.

Volledige erkenning en nieuwe samenstelling Comité Medische Ethiek UHasselt

Het Comité voor Medische Ethiek is verantwoordelijk voor het afleveren van een bindend advies over experimenten op mensen, vooral met betrekking tot klinische studies en studies waarbij weefsels (vb. bloedstalen) worden afgenomen bij gezonde proefpersonen of patiënten. De Raad van Bestuur keurde de samenstelling en de aanvraag tot volledige erkenning van het Comité voor Medische Ethiek goed.

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	2011		2012		2013		2014		2015	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.
Gewoon hoogleraar	1,00 1		6,70 7		1,50 2	0,50 1			3,00 3	0,50 1
Hoogleraar	2,00 2	0,20 1	2,90 3		3,00 3	1,00 1		2,80 3	6,00 6	1,60 3
Hoofddocent	1,00 1	1,45 4	5,30 6	2,00 2	3,50 4	2,00 2	10,00 10	9,05 12	6,80 7	3,80 7
Docent		5,15 12		3,80 4		4,00 4		13,55 16	2,00 2	2,15 4
Totaal	4,00 4	6,80 17	14,90 16	5,80 6	8,00 9	7,50 8	10,00 10	25,40 31	17,80 18	8,05 15

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 2015 werd aldus voor 6 PAV-opleidingen in totaal 15837,37 EUR bruto vergoeding uitgekeerd voor een totale prestatie van 150 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 2015 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 werd 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 2015, zoals besproken in het Personeelsonderhandelingscomité van 23.04.2015. De opleidingen worden gegroepeerd in een aantal categorieën waarbij een aantal voorbeelden van opleidingen zijn toegevoegd. Het aantal uren per categorie wordt weergegeven. In deze uren zitten de uren van de interne trainers vervat.

Categorieën	Aantal uren	Voorbeelden van opleidingen
Taalopleidingen	1.841,00	Academisch Engels, taaltrajecten voor academisch personeel
Communicatie	2.227,50	Effective scientific communication, public speaking, popularisend schrijven
EHBO, veiligheid en preventie	1.144,00	Bioveiligheid, EHBO projectdag, opfrissing opleiding vertrouwenspersoon
IT (software, applicaties, ...)	298,00	Visio, blackboard
Trajecten - opleidingen van meer dan 2 dagen	2.635,00	Leiderschapstraject voor postdoctorale onderzoekers, traject voorzitters van onderwijsmanagementteams, coachopleiding, opleiding tot professioneel trainer
Vakinhoudelijke opleidingen	3.530,50	Geavanceerde cassatietechniek, internationale databanken, infosessie intellectual property, train-de-trainer, verbintenissenrecht
Individueel gevolgde opleidingen	97,00	Update sociale wetgeving, opleiding hergebruik van materialen en bouwelementen
Totaal	11.773,00	

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 2015 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 92,31 fte ZAP + 27,75 fte AAP + 25,21 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers + 48,40 fte OP en dus in het totaal 193,67 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 89,29 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 209,39 fte. Vier navorsers ten laste van het patrimonium (3,10 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:

	2011	2012	2013	2014	2015
Onderwijs capaciteit Werking (+OP)	106,22	111,60	117,75	193,05	193,67
Onderzoekscapaciteit Werking	71,49	74,96	80,62	85,28	89,29
Totaal fte ZAP+AAP Werking (+ OP)	177,71	186,56	198,37	278,33	282,96
Onderwijs capaciteit Werking+Buiten Werking	106,82	112,20	120,40	197,20	196,77
Onderzoekscapaciteit Werking+Buiten	160,74	183,51	185,42	194,08	206,29

Werking					
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	267,56	295,71	305,82	391,28	403,06

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (229,00 fte per 01.02.2015).

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	15-16
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	4	3	5	6	8	11
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	1,55	1,50	1,70	1,80	2,65	5,95
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	7	10	9	17	18	10
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	0,90	1,90	1,40	3	3,4	2,95

2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2015 waren er bij het ZAP zestien promoties, namelijk zeven tot hoofddocent (34j, viermaal 37j, 38 en 44j), zes tot hoogleraar (36j, 42j, 43j, 54j, 57j en 58j) en drie tot gewoon hoogleraar (44j, 47j en 50j). 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
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
2015	47,00	48,33	37,71
Gemiddeld	44,88	42,19	42,85

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2015-2016 onder zijn ZAP-leden 21 medewerkers (12 voltijds, 9 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: ARK 1, BEW 5, GLW 5, SVM 3 en WET 7.

In 2015 werden volgende personeelsleden onderscheiden:

- Het boek *Onomatopée 98 – Into Longing, Vast Rock* van Joan van Barneveld, vormgegeven door Geoffrey Brusatto (faculteit Architectuur & Kunst) is in de prijzen gevallen op de 'Best Designed Dutch Books 2014'.
- Prof. dr. Johannes Schöning (faculteit Wetenschappen) sleepte – voor de tweede keer in zijn carrière – een *Google Faculty Research Award* in de wacht voor zijn onderzoek naar het gebruik van draagbare navigatieapparaten voor voetgangers.
- Dr. Ann Bessemans (faculteit Architectuur & Kunst) schopte het tot de top 5 in de verkiezing van '*New Scientist Wetenschapstalent 2015*'. Daarmee belooft het blad baanbrekend onderzoek van jonge wetenschappers in België en Nederland.
- Caroline Maes (faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen) heeft een Baekelandtmandaat in de wacht gesleept voor onderzoek naar de barrière-eigenschappen van EVOH-materialen (etheen – vinylalcohol) tegen vluchtige stoffen.
- Joke Goris (faculteit Rechten) trad toe tot de Jonge Academie. Nieuwe leden worden verkozen op basis van hun wetenschappelijke excellentie, hun motivatie en de voorstellen die zij doen met betrekking tot de Academie.
- Onderzoekers van EDM, onder leiding van prof. dr. Johannes Schöning, wonnen een Best Paper Award op de *International ACM Conference on Human-Computer Interaction with Mobile Devices and Services*. Ze wonnen de prijs voor onderzoek naar het 'StripeMaps'-prototype dat een makkelijkere interactie met kaarten op mobiele toestellen moet toelaten.
- Kristof Notelaers (Biomed) heeft de PhD Thesis Award van de *Belgian Society for Microscopy* gewonnen. De jonge onderzoeker kreeg de prijs voor zijn studie van de beweging en distributie van proteïnes voor zenuwsignalisatie.
- Prof. dr. Martijn Spruit (faculteit GLW) is aangesteld als Secretary of Assembly van de *European Respiratory Society*, de Europese beroepsvereniging van alle medici en paramedici die betrokken zijn bij de preventie van longaandoeningen en de zorg voor personen met een longaandoening.
- Hannelore Niesten (faculteit Rechten) werd bekroond met de Fiskofoon-Prijs 2015 voor haar artikel '*De afschaffing van de Nederlandse keuzeregeling: geen goede zaak voor de Belg die in Nederland werkt.*'
- Prof. dr. Elly Van de Velde (faculteit Rechten) trad toe tot de Academische Raad op het vlak van Pensioenen.
- Prof. dr. Robert Brijder (faculteit Wetenschappen) is aangesteld als voorzitter van het programmacomité van de *International Conference on DNA Computing and Molecular Programming 2017* in Texas.

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

Van de 283 ZAP-personeelsleden op 31.12.2015 zijn er slechts 29 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 254 professoren of 89,75% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn

Op 31.12.2015 waren er aan de UHasselt 57 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 24 personeelsleden (21,00 fte), bij het AAP 4 personeelsleden (4,00 fte), bij het BAP 26 medewerkers (22,20 fte) en bij het ATP 3 stafmedewerkers (3,00 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 50,20 fte op 670,28 fte of 7,48%.

2.13 Personeelsverloop

Personeelsaantallen per 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ZAP	208	218	222	230	254	280	273	283
AAP & BAP	185	203	197	224	228	286	318	336
ATP	230	242	251	262	278	342	351	349
IK (OP)						137	91	72
UHasselt Personeel	623	663	670	716	760	1045	1033	1040
Doctoraatsbursalen	122	157	186	212	227	219	233	245
Algemeen Totaal	745	820	856	928	987	1264	1266	1285

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2015 bedroeg 236 waarvan 28 ZAP, 103 AAP/BAP, 34 ATP en 71 bursalen. In 2015 traden 156 personeelsleden uit dienst, 12 ZAP, 72 AAP/BAP, 11 ATP en 61 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 21 definitieve pensioneringen (4 ZAP, 8 ATP, 4 OP en 5 ATP-IK).

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2014 versus per 31.12.2015 bedraagt 40. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 19.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Indiensttredingen	166	175	138	180	184	406	242	236
Uitdiensttredingen	104	82	90	69	109	139	131	156
Pensioneringen	11	12	13	13	16	14	12	21
Totaal dossiers in-uit	281	269	241	262	309	559	385	413

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 31.12.2015 bedraagt dit totaal aantal 'onderzoeksprofessoren' 6 (5,80 fte). Vier behoren tot de faculteit Wetenschappen, één behoort tot de faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen en één behoort tot de faculteit Geneeskunde en levenswetenschappen.

Een louter onderwijstaak komt enkel voor bij de deeltijds aangestelde professoren. Aan de UHasselt waren per 31.12.2015 in totaal 25 deeltijdse ZAP-leden (9,75 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt: BEW 13 (6,60 fte), GLW 4 (0,35 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 (8 of 5,20 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 2015 volgende punten goed in verband met statutaire en reglementaire aangelegenheden:

- 27.01.2015:
 - Tuchtreglement voor studenten
 - Resultaten risicoanalyse in kader van interne audit
 - Wijziging van het Werkingsreglement van de Raad van Bestuur en Bestuurscollege
- 10.03.2015:
 - Verkiezingen personeelsafgevaardigden in de beleidsraden 2015-2017 en Studentenraad 2015-2016
 - Ontwerp charter audit comité UHasselt
- 07.07.2015:
 - Samenstelling Raad voor Studentenvoorzieningen
 - Faculteit Rechten – verkiezing decaan en vice-decaan
- 15.09.2015:
 - Samenstelling Raad van Bestuur – vertegenwoordiging decanen 2015-2016
 - Aanduiding nieuwe vertegenwoordiger UHasselt in Algemene Vergadering AUHL
 - Aanpassing 'Intern Reglement met betrekking tot de doctoraatsbeurzen'
- 13.10.2015:
 - Kalender vergaderingen Bestuurscollege en Raad van Bestuur 2015-2016
 - Samenstelling College van Beroep
- 08.12.2015:
 - Neerlegging mandaat vertegenwoordiger AAP in de Raad van Bestuur

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 2015.

Prestatie	2011 man	2011 vrouw	2012 man	2012 vrouw	2013 man	2013 vrouw	2014 man	2014 vrouw	2015 man	2015 vrouw
90% VP	1	9	1	8	1	8	2	10	2	11
80% VP/LO/TBS PA	4	35	4	36	5	36	5	37	5	46
75% LO	0	1	0	1	0	1	0	1	1	2
66,67% LO	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
50% VP/LO/TBS PA	0	11	0	13	0	13	1	17	1	15
LO- FT/TBS PA FT	1	0	1	0	1	0	1	1	2	1
GV 1 jaar1	0	1	0	2	0	2	0	1	0	1
Totaal	6	60	6	60	7	60	9	67	11	76

fte min.prest	1,90	15,64	1,90	16,75	2,10	16,75	2,70	19,15	3,95	20,3
------------------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	------

Totaal.ATP/ DT ATP	262	66	277	66	276	67	337	76	349	87
-----------------------	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----	----

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%). In 2015 namen 87 van de 349 ATP-medewerkers een vorm van verlof om verminderde prestaties/loopbaanonderbreking. In het totaal betekent dit dat 24,93% van het ATP in 2015 verminderd presteerde. De percentages van 2002 tot 2015 zijn als volgt: 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%, 22,55%.

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	2015
Mannen	11	5	4	22	7	7
Vrouwen	179	128	119	105	97	82
Totaal	190	133	123	127	104	89
In combinatie met verminderde prestaties	77	90	84	45	46	56

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.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Prestatievolume ATP in fte	213,65	228,25	246,85	271,65	308,40	308,00
Minderprestatie in fte door deeltijds verlof	19,95	17,54	18,65	18,85	21,85	24,25
Minderprestatie in fte incl. geconting. Verlof	20,85	18,17	19,23	19,45	22,34	24,67
Totaal prestatie indien geen deeltijds	233,60	245,79	265,50	290,50	330,25	332,25
Minderprestatie in %	8,93	7,39	7,24	6,70	6,76	7,43

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. In 2015 kende het verzuim terug een stijging.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal dagen mannen	2362	2619	2142	2295	1844	1987	1960	1763	1788
Aantal dagen vrouwen	2937	3059	4125	3957	3748	4528	3886	4877	5822
Aantal dagen totaal ATP	5299	5678	6267	6252	5592	6515	5846	6640	7610
Gemiddelde mannen	28,46	31,18	25,20	27,65	21,69	22,32	22,27	17,63	17,53
Gemiddelde vrouwen	20,54	20,81	25,78	23,55	21,18	24,09	20,67	20,57	23,48
Gemiddeld totaal ATP	23,45	24,58	25,58	24,91	21,34	23,52	21,18	19,70	21,81

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

Over 9 jaren heen bedraagt het gemiddelde voor de mannen 11,46 dagen, voor de vrouwen 16,06 dagen en algemeen 14,60 dagen.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal dagen mannen	902	1003	683	896	860	889	1230	1033	1423
Aantal dagen vrouwen	1842	1962	3030	2862	2653	3430	2791	3407	4362
Aantal dagen totaal ATP	2744	2965	3713	3758	3513	4319	4021	4440	5785
Gemiddelde mannen	11,41	12,54	8,43	11,34	10,49	9,98	14,30	10,54	14,09
Gemiddelde vrouwen	13,16	13,62	19,30	17,35	15,25	18,24	15,09	14,69	17,80
Gemiddeld totaal ATP	12,53	13,23	15,60	15,40	13,72	15,88	14,84	13,45	16,71

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	2015
Verzuim- percentage	4,18%	3,74%	4,35%	4,07%	3,69%	4,58%



Universiteit Hasselt | Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt

Tel. +32 (0)11 26 81 11 | Fax: +32 (0)11 26 81 99 | E-mail: info@uhasselt.be | www.uhasselt.be