



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

JAARVERSLAG 2017

PERSONEEL





Personeel Jaarverslag 2017

Deel 1 Jaaroverzicht 2017

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 2017 gerelateerd aan het personeelsbeleid van de Universiteit Hasselt.

Begin 2017 werden de evaluaties en doorstromingen van het ATP voor de periode 2015-2016 vastgelegd en bekrachtigd door het Bestuurscollege.

Het grootste dossier van 2017 omvatte de functieclassificatie voor de ATP-functies in graden 2 t.e.m. 6. Bij deze functieclassificatie werden generieke functieomschrijvingen opgesteld, gewogen en geëvalueerd, in samenwerking met Hudson.

De organisatie van de dienst Personeel & Organisatie werd in 2017 herbekeken en opgedeeld in vijf cellen, ieder verantwoordelijk voor een onderdeel van de personeelsprocessen: de cel databeheer & -kwaliteit, de HR business partners, de cel salarisadministratie & begroting, de cel beleidsrapportering & internationalisering en de cel rekrutering, selectie en loopbaanbegeleiding. Het team werd uitgebreid met een bijkomende HR business Partner en een verantwoordelijke Rekrutering, Selectie en Loopbaanbegeleiding.

Het ZAP statuut werd in 2016 geactualiseerd in functie van decretale en reglementsaanpassingen van de voorbije jaren. Verschillende losse reglementen werden geïntegreerd in het nieuwe statuut. In 2017 werden de bepalingen met betrekking tot de tenure track en de tucht herschreven om tot een leesbaarder geheel te komen. Ook de academische vrijheid werd in het statuut ingeschreven.

Tijdens de evaluatievergaderingen van tenure track docenten merkten de leden van de tenure track commissie (soms) op dat de onderwijsbelasting van betrokken tenure track docenten hoog is. In de begroting 2017 werden daarom extra mandaten opgenomen voor de verlichting van de werkdruk inzake onderwijs. In totaal werden hiervoor 5 vte AAP-mandaten voorzien. Een interne verdeelsleutel werd uitgewerkt die jaarlijks wordt berekend. Het voorstel van verdeling van de mandaten ondersteuning onderwijs voor tenure track docenten wordt besproken en goedgekeurd in het College van Decanen.

Er werd een Integriteitscharter opgesteld dat een instellingsbrede visie op ethiek en integriteit weergeeft voor alle UHasselt-medewerkers, zowel op vlak van academische en wetenschappelijke integriteit, affiliatie aan de UHasselt, vertrouwelijkheid van data, valorisatiebewustzijn als verantwoordelijkheid en respect van de onderzoeker.

Een nieuw systeem voor aanwezigheidsregistratie voor het ATP werd gelanceerd, het zogenaamde HR Portal. Op termijn biedt dit systeem de mogelijkheid om andere toepassingen van de personeelsdienst beschikbaar te stellen.

Een elektronische aanvraagmodule voor nieuw personeel en de verlenging van bestaand personeel werd gelanceerd onder de naam FintrA. Deze tool is zowel aan de personeels- als vacaturendatabank gelinkt waardoor de personeelsadministratie vanuit de faculteiten kan lopen vanuit 1 geïntegreerd systeem. De vacaturendatabank werd verder op punt gesteld om het beheer van en de communicatie naar sollicitanten efficiënter te laten verlopen.

In het kader van het label van de Europese commissie "HR Excellence in research" organiseerden we een instellingsbreed stakeholdersoverleg met onderzoekers uit alle stadia van de onderzoekscarrière om een gap analysis uit te voeren en advies te geven omtrent een nieuw actieplan. Het actieplan wordt begin 2018 ingediend bij de Europese Commissie.

Tot slot werd er eind 2017 een interne oproep gelanceerd voor nieuwe vertrouwenspersonen om te fungeren als laagdrempelig aanspreekpunt voor de medewerkers van UHasselt in het kader van psychosociale risico's op het werk.

Naar de toekomst toe werden enkele maatregelen herbekeken: de surplus die uitbetaald wordt bij het opnemen van verminderde prestaties zal vanaf 1 januari 2019 verdwijnen (enkel van toepassing op ATP onder bepaalde voorwaarden). De formule om met verminderde prestaties te werken zal blijven bestaan, enkel de verhoging van het loon valt weg.

Met ingang van 1 januari 2018 wordt een nieuw personeelsvoordeel ingevoerd: de volledige terugbetaling van de hospitalisatieverzekering voor het hele gezin, indien ze aangesloten zijn bij de collectieve verzekering gezondheidszorg van Ethias.

Begroting & personeelsformatie 2017

De Raad van Bestuur heeft op 08.11.2016 de begroting 2017 en de personeelsformatie 2017 voor de Werking vastgelegd.

Werkingsmiddelen

	2017
ZAP	178,66
AAP (incl. OP)	157,67
ATP (incl. IK)	182,60
TOTAAL	518,93

Kaderverdeling 2017

De personeelsformatie/begroting voorziet in de vervanging van ZAP- en AAP-leden die in de loop van 2017 de UHasselt zouden verlaten en compensaties voor de beleidsfuncties van rector, vicerectoren en decanen.

Na toepassing van de regels van het kaderverdeelmodel werden globaal 4 ZAP- en 12,5 AAP-mandaten toegewezen.

Allocatiemodel voor de geïntegreerde opleidingen 2017

Toepassing van de regels van het allocatiemodel leidde tot een te verdelen kader van 1,40 vte ZAP en 10,10 vte AAP. Op basis van de berekening en het uitgangspunt dat geen enkele van de geïntegreerde faculteiten achteruit mag gaan, werd een concreet voorstel voor toewijzing gedaan van 1,40 vte ZAP en 12,20 vte AAP.

Oprichting interfacultaire school

De Vlaamse regering keurde een conceptnota goed waarin de krachtlijnen opgenomen zijn om de lerarenopleiding te versterken. Dit zal in de toekomst leiden tot een lerarenopleiding op masterniveau onder het toezicht van de universiteiten. Gezien de educatieve masteropleidingen de verschillende faculteiten overstijgen, wordt ervoor geopteerd om een Interfacultaire School op te richten, waarin tevens de interfacultaire onderzoeksgroep onderzoek van onderwijs (O³ - opgericht in 2014) wordt ondergebracht.

Statuut student-onderzoeker

In het kader van talentontwikkeling van studenten buiten de context van het opleidingsprogramma werd een statuut ontwikkeld waarbij studenten als vrijwilliger kunnen meedraaien in een onderzoeksproject aan de UHasselt. Dit extra statuut betracht talentvolle studenten warm te maken om na hun studies aan UHasselt te doctoreren.

Oprichting Stuurgroep Ethiek & Integriteit

De Stuurgroep Ethiek & Integriteit werd opgericht als overkoepelend en coördinerend orgaan voor de reeds bestaande commissies gerelateerd aan ethiek en integriteit aan de UHasselt: de Commissie Wetenschappelijke Integriteit, het Comité voor Medische Ethiek UHasselt, de Ethische Commissie Dierproeven, de Sociaal Maatschappelijke Ethische Commissie, de Bioveiligheidscommissie en de Informatieveiligheidscommissie.

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	2013		2014		2015		2016		2017	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.
Gewoon hoogleraar	1,50 2	0,50 1	0,00 0	0,00 0	3,00 3	0,50 1	2,00 2	0,00 0	0,80 1	0,00 0
Hoogleraar	3,00 3	1,00 1	0,00 0	2,80 3	6,00 6	1,60 3	7,00 8	2,00 2	4,30 5	1,00 1
Hoofddocent	3,50 4	2,00 2	10,00 10	9,05 12	6,80 7	3,80 7	8,80 13	0,60 2	4,50 5	4,00 4
Docent	0,00 0	4,00 4	0,00 0	13,55 16	2,00 2	2,15 4	3,00 3	6,00 10	0,00 0	6,50 10
Totaal	8,00 9	7,50 8	10,00 10	25,40 31	17,80 18	8,05 15	20,80 26	8,60 14	9,60 11	11,50 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 2017 werd aldus voor geen enkele PAV-opleiding in een bruto vergoeding uitgekeerd.

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 2017 werd aan geen enkel 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").

Het Bestuurscollege bevestigde in de vergadering van 13.01.2017 de evaluaties ATP voor de tweejaarlijkse periode 2015-2016.

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 Vormingsverslag 2017, dat besproken wordt in het Personeelsonderhandelingscomité van 17.05.2018. 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.

Opleidingen	Aantal uren	Voorbeelden van opleidingen
Taalopleidingen	1346	Academisch Engels, taaltrajecten voor academisch personeel
Communicatie en leidinggeven	2733,65	Leiderschapstraject voor postdoctorale onderzoekers, efficiënt e-mailverkeer, communiceren kan je leren, academic leadership journey, leiderschapscompetenties voor coördinatoren
EHBO, veiligheid en preventie	640,5	Bijscholing vertrouwenspersoon, sensibilisatiesessie stress & burnout, EHBO-opleiding
IT (software, applicaties, ...)	170	Google Team Drive, CMS
Vakinhoudelijke opleidingen	8468,5	Projectmanagement, intellectual property, onderwijsprofessionalisering, good scientific conduct and lab book taking, ...
Individueel gevolgde opleidingen	152,5	M-decreet, Easytime, sociale actualiteit, fietsfiscaliteit, ...
	13511,15	

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 2017 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 91,86 fte ZAP + 33,20 fte AAP + 32,55 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers + 35,30 fte OP + 11,20 tijdelijk academisch medewerkers en dus in het totaal 204,11 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 94,44 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 216,00 fte. Zes navorsers ten laste van het patrimonium (3,60 fte) hebben een volledige taak in de didactische ondersteuning en tellen bijgevolg niet mee als onderzoekers. In de volgende tabel worden de aldus berekende cijfers voor de laatste vijf jaren samengevat:

	2013	2014	2015	2016	2017
Onderwijscapaciteit Werking (+OP)	117,75	193,05	193,67	208,11	204,11
Onderzoekscapaciteit Werking	80,62	85,28	89,29	97,24	94,44
Totaal fte ZAP+AAP Werking (+ OP)	198,37	278,33	282,96	305,35	298,55
Onderwijscapaciteit Werking+Buiten Werking	120,40	197,20	196,77	209,51	207,71
Onderzoekscapaciteit Werking+Buiten Werking	185,42	194,08	206,29	216,00	212,40
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	305,82	391,28	403,06	425,51	420,11

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (214,00 fte per 01.02.2017).

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:

	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	5	6	8	11	14	16
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	1,70	1,80	2,65	5,95	7,73	7,68
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	9	17	18	10	13	17
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	1,40	3	3,4	2,95	1,70	5,35

2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2017 waren er bij het ZAP elf promoties, namelijk vijf tot hoofddocent (2 x 36j, 39j, 50 j en 51j), vijf tot hoogleraar (38j, 41j, 43j, 49j en 55j) en één tot gewoon hoogleraar (63j). 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
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	49	41
2013	46,50	44	36,50
2014			36,70
2015	47,00	48,33	37,71
2016	50,00	41,25	43,08
2017	63	45,20	42,40
Gemiddeld	46,74	43,14	42,39

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2017-2018 onder zijn ZAP-leden 26 medewerkers (18 voltijds, 8 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: ARK 1, BEW 6, GLW 7, SVM 2, IIW 2 en WET 8.

In 2017 werden onder andere volgende personeelsleden onderscheiden met diverse prijzen en erkenningen:

- Dr. Bieke Broux (faculteit Geneeskunde en Levenswetenschappen) ontving 30.000 euro van de Belgische Charcot Stichting voor haar onderzoek in de strijd tegen Multiple Sclerose.
- Dr. Elke Cloots (faculteit Rechten), dr. Nele Witters (faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen) en Lodewijk Heylen (faculteit Architectuur en Kunst) traden toe tot de Jonge Academie. Prof. dr. Niel Hens (faculteit Wetenschappen) werd verkozen tot voorzitter van de Academie, die jonge topwetenschappers in Vlaanderen een forum biedt om hun visie over wetenschapsbeleid te uiten.
- Doctoraatsstudente Noémie Aubert Bonn (faculteit Geneeskunde en Levenswetenschappen) ontving de WCRI Excellence in Doctoral Research Award voor haar onderzoek waarin ze focust op wetenschappelijke integriteit.
- Dr. Vlad Ionescu (faculteit Architectuur en Kunst) werd uitgeroepen tot Laureaat van de Klasse van de Kunsten, één van de meest prestigieuze prijzen van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten.
- Dr. Raf Ramakers (faculteit Wetenschappen) werd bekroond met twee FWO-prijzen: de FWO IBM Innovation Award en de Nokia Bell Scientific Prize. Hij ontving deze prijzen voor zijn onderzoek naar hoe leken zelf fysieke interfaces kunnen ontwikkelen en optimaliseren.
- Dr. Esther Wolfs (faculteit Geneeskunde en Levenswetenschappen) haalde een beurs van 150.000 euro van Kom Op Tegen Kanker binnen voor haar onderzoek naar een nieuwe therapie voor mond- en keelkanker, waarbij gebruik gemaakt wordt van stamcellen uit de tand.

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

Van de 293 ZAP-personeelsleden op 31.12.2017 zijn er slechts 25 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 268 professoren of 91,47% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn

Op 31.12.2017 waren er aan de UHasselt 48 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 14 personeelsleden (14,00 fte), bij het AAP 5 personeelsleden (4,70 fte), bij het BAP 24 medewerkers (22,45 fte) en bij het ATP 5 stafmedewerkers (5,00 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 46,15 fte op 743,86 fte of 6,20%.

2.13 Personeelsverloop

Personeelsaantallen per 31.12	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ZAP	222	230	254	280	273	283	280	293
AAP & BAP	197	224	228	286	318	336	363	372
ATP	251	262	278	342	351	349	367	391
IK (OP)				137	91	72	65	62
UHasselt Personeel	670	716	760	1045	1033	1040	1075	1118
Doctoraatsbursalen	186	212	227	219	233	245	224	247
Algemeen Totaal	856	928	987	1264	1266	1285	1299	1365

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2017 bedroeg 276 waarvan 45 ZAP, 91 AAP/BAP, 57 ATP en 83 bursalen. In 2017 traden 196 personeelsleden uit dienst, 21 ZAP, 92 AAP/BAP, 2 OP, 33 ATP en 48 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 13 definitieve pensioneringen (5 ZAP, 6 ATP, 1 OP en 1 AAP) .

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2016 versus per 31.12.2017 bedraagt 14. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 66.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Indiensttredingen	138	180	184	406	242	236	205	276
Uitdiensttredingen	90	69	109	139	131	156	173	183
Pensioneringen	13	13	16	14	12		13	13
Totaal dossiers in-uit	241	262	309	559	385	413	391	472

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

Aan de UHasselt zijn sinds oktober 2000 naast ZAP-personeelsleden met een louter onderwijsstaak ook ZAP-leden met enkel hoofdzakelijk een onderzoekstaak (Universiteitsdecreet artikel 181 bis: integratie FWO-permanente mandaten). Op 31.12.2017 bedraagt dit totaal aantal 'onderzoeksprofessoren' 5 (5,00 fte). Vier behoren tot de faculteit Wetenschappen en één behoort tot de faculteit Geneeskunde en levenswetenschappen.

Een louter onderwijsstaak komt enkel voor bij de deeltijds aangestelde professoren. Aan de UHasselt waren per 31.12.2017 in totaal 19 deeltijdse ZAP-leden (5,85 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt: BEW 10 (4,65 fte), GLW 4 (0,35 fte), ARK 1 (0,30) en WET 4 (0,55 fte). Het hoge aantal bij BEW is een gevolg van het grote aantal vaste assistenten (5 of 3,10 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 2017 volgende punten goed in verband met statutaire en reglementaire aangelegenheden:

- 07.03.2017:
 - Activiteitenverslag 2016 Auditcomité UHasselt en resultaten audit Verzekeringen
 - Statuut Zelfstandig Academisch Personeel
- 11.04.2017:
 - Verkiezing personeelsafgevaardigden in de beleidsraden 2017-2019 en Studentenraad 2017-2018
 - Samenstelling Tuchtcommissie ZAP, Tuchtcommissie AP en Beroepscommissie Tenure Track
 - Wijziging ondervoorzitter vakgroepraad RWK
- 09.05.2017:
 - ZAP-track reglement
 - Wijzigingen reglement Onderwijzend Personeel in het Integratiekader
 - Oprichting van een interfacultaire school (School voor Educatieve Studies)
- 15.06.2017:
 - Resultaat verkiezingen personeelsafgevaardigden in de beleidsraden 2017-2019 en Studentenraad 2017-2018
 - Statuut student-onderzoeker
 - Vervanging student-lid Raad van Bestuur door Studentenraad
- 14.09.2017:
 - Voordracht student-leden Raad van Bestuur en Bestuurscollege door Studentenraad
 - Wijziging Reglement aanstelling tijdelijk academisch personeel in niet-vacante functie
 - Samenstelling Raad van Bestuur – vertegenwoordiging decanen 2017-2018 en vervanging van een decaan door de vicedecan
- 12.10.2017:
 - Kalender vergaderingen Bestuurscollege en Raad van Bestuur 2017-2018
 - UHasselt-bestuurders in Raad van Bestuur AUHL
 - Resultaten audits 'Schadelijke en risicovolle producten' en 'Inkoop' en opvolging uitgevoerde audits
- 16.11.2017:
 - Verlenging van de beheerder
 - Voorstel addendum aan het Protocol bij de invoering van functieclassificatie aan de UHasselt voor functies van de graden 2-6 binnen het ATP
- 14.12.2017:
 - Wijziging vergaderdata Bestuurscollege en Raad van Bestuur 2017-2018

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 2013 tot en met 2017.

Prestatie	2013 man	2013 vr	2014 man	2014 vr	2015 man	2015 vr	2016 man	2016 vr	2017 man	2017 vr
90% VP	1	8	2	10	2	11	2	13	1	13
80% VP/LO/TB S PA / ZK	5	36	5	37	5	46	9	54	12	55
75% LO	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1
66,67% LO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
60% VVP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
50% VP/LO/TBS PA / ZK	0	13	1	17	1	15	2	13	3	15
LO- FT/TBS PA FT	1	0	1	1	2	1	0	4	0	4
GV 1 jaar1	0	2	0	1	0	1	0	1	1	0
Totaal	7	60	9	67	11	76	14	87	18	90
fte min.prest	2,10	16,75	2,70	19,15	3,95	20,3	3,25	24,18	3,90	24,78

	2013	2013	2014	2014	2015	2015	2016	2016	2017	2017
	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP
Totaal.ATP/ DT ATP	276	67	337	76	349	87	351	101	364	108
		24,28 %		22,55 %		24,93 %		28,77 %		29,67 %

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, 60 en 50%) ook de mogelijkheid om deeltijdse loopbaanonderbreking te nemen (breuken 50; 66,67; 75 en 80%). Vanaf 2 september 2016 werd het nieuwe systeem van het Vlaams zorgkrediet ingevoerd. Vanaf die datum kunnen de federale verlofstelsels van gewone loopbaanonderbreking en loopbaanonderbreking 50+/55+ niet meer worden aangevraagd.

In 2017 namen 108 van de 364 ATP-medewerkers een vorm van verlof om verminderde prestaties/loopbaanonderbreking/zorgkrediet. In het totaal betekent dit dat van het ATP in 2017 29,67% verminderd presteerde.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mannen	4	22	7	7	17	35
Vrouwen	119	105	97	82	87	69
Totaal	123	127	104	89	104	104
In combinatie met verminderde prestaties	84	45	46	56	65	36

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 206 (206 =aantal arbeidsdagen voor een fte, namelijk 365 verminderd met 105 dagen weekend, 35 verlofdagen, 14 feestdagen en 5 brugdagen). 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.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Prestatievolume ATP in fte	246,85	271,65	308,40	308,00	321,42	339,64
Minderprestatie in fte door deeltijds verlof	18,65	18,85	21,85	24,25	27,43	28,68
Minderprestatie in fte incl. geconting. Verlof	19,23	19,45	22,34	24,67	27,93	29,18
Totaal prestatie indien geen deeltijds	265,50	290,50	330,25	332,25	348,86	368,32
Minderprestatie in %	7,24	6,70	6,76	7,43	8,01	7,92

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).

In 2011 neemt het verzuim af om in 2012 terug toe te nemen en in 2013 en 2014 terug te dalen. In 2015 kende het verzuim terug een stijging, gevolgd door een sterke daling in 2016 en 2017.

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal dagen mannen	2142	2295	1844	1987	1960	1763	1788	1570	791
Aantal dagen vrouwen	4125	3957	3748	4528	3886	4877	5822	4823	4900
Aantal dagen totaal ATP	6267	6252	5592	6515	5846	6640	7610	6393	5691
Gemiddelde mannen	25,20	27,65	21,69	22,32	22,27	17,63	17,53	13,65	6,28
Gemiddelde vrouwen	25,78	23,55	21,18	24,09	20,67	20,57	23,48	17,73	16,67
Gemiddeld totaal ATP	25,58	24,91	21,34	23,52	21,18	19,70	21,81	16,52	13,55

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 10,37 dagen, voor de vrouwen 15,67 dagen en algemeen 12,38 dagen.

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal dagen mannen	683	896	860	889	1230	1033	1423	1053	610
Aantal dagen vrouwen	3030	2862	2653	3430	2791	3407	4362	3188	3368
Aantal dagen totaal ATP	3713	3758	3513	4319	4021	4440	5785	4241	3978
Gemiddelde mannen	8,43	11,34	10,49	9,98	14,30	10,54	14,09	9,36	4,84
Gemiddelde vrouwen	19,30	17,35	15,25	18,24	15,09	14,69	17,80	11,91	11,46
Gemiddeld totaal ATP	15,60	15,40	13,72	15,88	14,84	13,45	16,71	11,16	9,47

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 wegens 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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verzuimpercentage	4,35%	4,07%	3,69%	4,58%	3,05%	2,64%



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt
Tel. +32 (0)11 26 81 11 | Fax: +32 (0)11 26 81 99
E-mail: info@uhasselt.be