

KNOWLEDGE IN ACTION

UHASSELT



# PERSONEEL

## JAARVERSLAG 2018



# **Personeel Jaarverslag 2018**

## Deel 1 Jaaroverzicht 2018

### 1. Globaal Personeelsbestand

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

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

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

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

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

## Deel 2 Beleidsbeslissingen en statistische gegevens

### 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 in 2018, gerelateerd aan het personeelsbeleid van de Universiteit Hasselt.

In 2018 werd het project functieclassificatie voor de ATP-functies in graden 2 t.e.m. 6 verder opgevolgd en geïntegreerd in de dagelijkse werking. In 2019 wordt hieraan een project gekoppeld inzake competentieprofielen, om zodoende een competentieprofiel op maat uit te werken voor elke generieke functie.

De dienst Personeel & Organisatie bestaat uit vijf cellen: de cel databeheer & -kwaliteit, de HR business partners, de cel salarisadministratie & begroting, de cel beleidsrapportering & internationalisering en de cel rekrutering, selectie en loopbaanbegeleiding. In 2018 wordt er aandacht gegeven aan het formuleren van een missie, visie en waarden voor de dienst P&O aansluitend op de CIVIC missie en visie. Verder gaat de dienst P&O in 2018 aan de slag met het optimaliseren van bestaande processen met het oog op een vlotte en efficiënte (samen)werking die bijdraagt aan de vooropgestelde missie, visie en waarden.

Met het oog op het bieden van ondersteuning inzake de loopbaanontwikkeling van onze ZAP-leden werd in 2018 in samenwerking met Hudson een development center aangeboden. Door deel te nemen aan dit development center krijgt het ZAP-lid zicht op zijn/haar talenten en ontwikkelpunten. Het development center traject werd afgesloten met een collectieve workshop met als centraal thema de kracht van kwetsbaarheid.

Het Integriteitscharter wordt toegelicht door de dossierbeheerders en nieuwe medewerkers worden gevraagd om dit te ondertekenen tijdens hun onthaalgesprek. Dit charter geeft de instellingsbrede visie op ethiek en integriteit weer 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.

De dienst P&O zet ook in 2018 volop in op automatisatieprojecten in het kader van optimalisatie en efficiëntieverhoging van onze HR dienstverlening. De focus blijft liggen op de digitalisering van het personeelsadministratiesysteem. Daarnaast wordt in samenwerking met ISA de begrotingsformule verder geautomatiseerd.

De elektronische aanvraagmodule voor nieuw personeel en de verlenging van bestaand personeel – gekend onder de naam FintrA – wordt in 2018 volop ingezet. De koppeling met het vacature beheersysteem heeft als doel processen efficiënt en kwaliteitsvol te laten verlopen. Uiteraard is er ook oog voor verdere optimalisatie van deze systemen.

Een nieuw actieplan in het kader van het label 'HR Excellence in research' werd ingediend in januari 2018 voor de periode 2018 – 2021. Het nieuwe actieplan is het resultaat van een intensieve en constructieve samenwerking tussen de diensten rectoraat, onderzoekskoördinatie en personeel en organisatie. Een interne werkgroep met een dedicated projectleider heeft de opdracht om via regelmatige opvolging en afstemming een korte opvolging van de vooropgestelde actiepunten te garanderen met als belangrijke doelstelling het creëren toegevoegde waarde inzake onderzoeksluopbanen voor de UHasselt-onderzoekers.

Een reeks nieuwe vertrouwenspersonen werd geselecteerd en nam in 2018 deel aan de opleiding tot vertrouwenspersoon. Er werd gekozen voor een grotere groep vertrouwenspersonen met een spreiding over de verschillende diensten en faculteiten, met als doel de drempel te verlagen en de toegankelijkheid voor alle UHasselt-medewerkers te verhogen.

De dienst P&O benadrukt het belang van levenslang leren en ziet het als een kernopdracht om een gericht opleidingsaanbod voor de UHasselt medewerkers aan te bieden. In 2018 hebben UHasselt-medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan diverse opleidingen inzake leiderschap, sociale en communicatieve vaardigheden, welzijn, specifieke kennis- en vaardigheidstrainingen, enz. In 2019 is het de intentie om dit opleidingsaanbod nog verder te optimaliseren en op maat uit te werken.

Het nieuw selectiereglement ATP zal ter goedkeuring voorgelegd worden aan de Raad van Bestuur van januari 2019. Vervolgens zullen ook de reglementen inzake evaluatie en inschaling in de loop van 2019 ter goedkeuring voorgelegd worden.

Om tegemoet te blijven komen inzake internationale mobiliteit dient er meer aandacht te gaan naar internationale payroll. In 2019 zal hiervoor dan ook een domeinmedewerker aangetrokken worden, die de dienst P&O inzake expertise op dit vlak zal versterken.

In het kader van het voeren van een actief welzijnsbeleid worden er concrete afspraken gemaakt en traject uitgewerkt door de HR Business Partners inzake re-integratie na ziekte.

In het kader van een gunstige work-life balance zet UHasselt volop in op het aanbieden van kinderopvang tijdens de paasvakantie en zomervakantie.

### **Begroting & personeelsformatie 2018**

De Raad van Bestuur heeft op 16.11.2017 de begroting 2018 en de personeelsformatie 2018 voor de Werking vastgelegd.

#### **Werkingsmiddelen**

|                | <b>2018</b>   |
|----------------|---------------|
| ZAP            | 182,42        |
| AAP (incl. OP) | 160,66        |
| ATP (incl. IK) | 190,15        |
| <b>TOTAAL</b>  | <b>534,03</b> |

### **Kaderverdeling 2018**

De personeelsformatie/begroting voorziet in de vervanging van ZAP- en AAP-leden die in de loop van 2018 de UHasselt zouden verlaten en compensaties voor de beleidsfuncties van rector, vicerectoren en decanen.

Na toepassing van de regels van het kaderverdeelmodel werden globaal 0,3 ZAP- en 11,7 AAP-mandaten toegewezen.

### **Kaderverdeling voor de geïntegreerde opleidingen 2018**

Toepassing van de regels van het allocatiemodel leidde tot een te verdelen kader van 1,8 vte ZAP (voorafname van 0,10 vte ZAP) en 13,15 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 1,7 vte ZAP en 13,15 vte AAP.

## 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<br>of nieuwe<br>benoeming<br>tot | 2014        |             | 2015        |            | 2016        |            | 2017       |             | 2018        |             |
|----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|                                              | Bev.        | Ben         | Bev.        | Ben.       | Bev.        | Ben.       | Bev.       | Ben.        | Bev.        | Ben         |
| Gewoon<br>hoogleraar                         | 0,00<br>0   | 0,00<br>0   | 3,00<br>3   | 0,50<br>1  | 2,00<br>2   | 0,00<br>0  | 0,80<br>1  | 0,00<br>0   | 5,00<br>5   | 1,00<br>1   |
| Hoogleraar                                   | 0,00<br>0   | 2,80<br>3   | 6,00<br>6   | 1,60<br>3  | 7,00<br>8   | 2,00<br>2  | 4,30<br>5  | 1,00<br>1   | 10,60<br>11 | 2,80<br>3   |
| Hoofddocent                                  | 10,00<br>10 | 9,05<br>12  | 6,80<br>7   | 3,80<br>7  | 8,80<br>13  | 0,60<br>2  | 4,50<br>5  | 4,00<br>4   | 9,30<br>12  | 0,00<br>0   |
| Docent                                       | 0,00<br>0   | 13,55<br>16 | 2,00<br>2   | 2,15<br>4  | 3,00<br>3   | 6,00<br>10 | 0,00<br>0  | 6,50<br>10  | 0,00<br>0   | 8,75<br>10  |
| Totaal                                       | 10,00<br>10 | 25,40<br>31 | 17,80<br>18 | 8,05<br>15 | 20,80<br>26 | 8,60<br>14 | 9,60<br>11 | 11,50<br>15 | 24,90<br>28 | 12,55<br>14 |

## 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 2018 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 2018 werd aan geen enkel ZAP-lid dergelijke premie toegekend.

## 2.5 Opvolging van de personeelsevaluatie

De vijfjaarlijkse evaluatie van het Academisch Personeel loopt van 2017-2022.

In 2018 werd de basis gelegd voor een nieuw evaluatiereglement voor het ATP en zijn de onderhandelingen met het Personeelsoverlegcomité hierover gestart. Het ontwerp van dit reglement werd eveneens besproken met het College van Directeuren en het Collega van Decanen. In de loop van 2019 wordt dit evaluatiereglement voorgelegd ter goedkeuring aan de bestuursorganen.

## 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 2018, dat besproken wordt in het Personeelsonderhandelingscomité van 16.05.2019. 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 2018 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 94,47 fte ZAP + 32,05 fte AAP + 40,90 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers + 33,50 fte OP + 6,85 tijdelijk academisch medewerkers en dus in het totaal 207,77 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 95,03 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 227,53 fte. Zeven navorsers ten laste van het patrimonium (5,30 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:

|                                             | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   |
|---------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Onderwijscapaciteit Werking (+OP)           | 193,05 | 193,67 | 208,11 | 204,11 | 207,77 |
| Onderzoekscapaciteit Werking                | 85,28  | 89,29  | 97,24  | 94,44  | 95,03  |
| Totaal fte ZAP+AAP Werking (+ OP)           | 278,33 | 282,96 | 305,35 | 298,55 | 302,80 |
| Onderwijscapaciteit Werking+Buiten Werking  | 197,20 | 196,77 | 209,51 | 207,71 | 213,07 |
| Onderzoekscapaciteit Werking+Buiten Werking | 194,08 | 206,29 | 216,00 | 212,40 | 222,23 |
| Totaal fte ZAP+AAP+BAP                      | 391,28 | 403,06 | 425,51 | 420,11 | 535,30 |

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (242,00 fte per 01.02.2018).

## 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:

|                                            | 13-14 | 14-15 | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| UHasselt AP-> andere univ/HS aantal        | 6     | 8     | 11    | 14    | 16    | 21    |
| UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte   | 1,80  | 2,65  | 5,95  | 7,73  | 7,68  | 5,75  |
| AP andere univ/HS -> UHasselt aantal       | 17    | 18    | 10    | 13    | 17    | 19    |
| AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte | 3     | 3,4   | 2,95  | 1,70  | 5,35  | 3,50  |

## 2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2018 waren er bij het ZAP achtentwintig promoties, namelijk twaalf tot hoofddocent (2 x 34j, 3 x 36j, 2 x 37j, 3 x 40j, 60j en 61j), elf tot hoogleraar (37j, 2 x 39j, 2 x 40j, 42j, 43j, 45j, 47j, 52j en 60j) en vijf tot gewoon hoogleraar (45j, 50j, 51j, 57j en 60j). 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 |
|-----------------|-------------------|------------|-------------|
| 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       |
| 2018            | 52,60             | 44         | 40,92       |
| Gemiddeld       | 46,99             | 43,19      | 42,33       |

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2018-2019 onder zijn ZAP-leden 26 medewerkers (18 voltijds, 8 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: ARK 2, BEW 4, GLW 6, SVM 2, IIW 2, RWS 1 en WET 9.

In 2018 werden onder andere volgende personeelsleden onderscheiden met diverse prijzen en erkenningen:

- Dr. Philippe Bertrand ontving de prestigieuze “Jacqueline Bernheim Prize”, uitgereikt door de Belgische Foundation for Cardiac Surgery.
- Dr. Esmée Bijmens ontving een prestigieuze beurs van de Stichting Marguerite-Marie Delacroix.
- Prof. dr. Paul Dendale werd verkozen tot voorzitter van de Europese Vereniging voor Preventieve Cardiologie.
- Dr. Evi Dons werd onderscheiden met de “Prijs Rudi Verheyen”, ingericht door Vlaams minister Joke Schauvliege, UAntwerpen en VITO.
- Dr. Ruben Evens viel in de prijzen met zijn onderzoek naar het trekgedrag van de nachtzwaluw. Hij ontving de “Jaarprijs Wetenschapscommunicatie” van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten en de Jonge Academie. Zijn paper werd door het ornitologisch vakblad ‘Ibis’ verkozen tot beste van het voorbije jaar.
- Dr. Cornelia Genbrugge kreeg de prijs van de Koninklijke Academie voor klinisch wetenschappelijk onderzoek in de geneeskunde 2018.
- Prof. dr. Jaak Janssens kreeg een eredoctoraat van de Universidad Nuestra Senora de La Paz in Bolivia voor zijn werk rond moleculaire biologie.
- Dr. Nelly Saenen en dr. Hannelore Bové werden gelauwerd met de “Prijs Prof. dr. Paul Vermeire” van de Vlaamse Vereniging voor Respiratoire Gezondheidszorg en Tuberculosebestrijding en de Belgische Vereniging voor Pneumologie. Dr. Nelly Saenen ontving eveneens de “Prijs dr. Monique Govaerts” van de Koninklijke Academie voor Geneeskunde van België en de “Wetenschap en Gezondheidsprijs” van de Hoge Gezondheidsraad. Dr. Hannelore Bové won tevens de “Jaarprijs Wetenschapscommunicatie”, uitgereikt door de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten en de Jonge Academie.
- Dr. Carla Swerts werd tijdens de uitreiking van de Ultimas, de Vlaamse cultuurprijzen, bekroond met de “Bill Award” voor haar boek “Woestijngetijden”, dat ze maakte voor haar doctoraat in de kunsten.
- Prof. dr. Jaco Vangronsveld werd opgenomen in de “Highly Cited Researchers list 2018” van Clarivate Analytics. Deze lijst omvat onderzoekers die zich onderscheiden door het publiceren van een groot aantal artikelen die in het laatste decennium tot de top 1% behoren van de meest geciteerde artikelen binnen hun vakgebied.
- Dr. Karen Vrijens werd gehonoreerd door de Koninklijke Academie voor Geneeskunde van België met de “Prijs Dr. en Mevr. D. Cuypers-Van Eeckhoudt voor leefmilieu en gezondheid”.

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

Van de 297 ZAP-personeelsleden op 31.12.2018 zijn er slechts 25 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 272 professoren of 91,58% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

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

Op 31.12.2018 waren er aan de UHasselt 59 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 19 personeelsleden (17,50 fte), bij het AAP 7 personeelsleden (5,00 fte), bij het BAP 27 medewerkers (24,30 fte) en bij het ATP 6 stafmedewerkers (5,90 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 52,70 fte op 759,47 fte of 6,93%.

## 2.13 Personeelsverloop

| Personeelsaantallen per 31.12 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ZAP                           | 230  | 254  | 280  | 273  | 283  | 280  | 293  | 303  |
| AAP & BAP                     | 224  | 228  | 286  | 318  | 336  | 363  | 372  | 375  |
| ATP                           | 262  | 278  | 342  | 351  | 349  | 367  | 391  | 400  |
| IK (OP)                       |      |      | 137  | 91   | 72   | 65   | 62   | 58   |
| UHasselt Personeel            | 716  | 760  | 1045 | 1033 | 1040 | 1075 | 1118 | 1136 |
| Doctoraatsbursalen            | 212  | 227  | 219  | 233  | 245  | 224  | 247  | 267  |
| Algemeen Totaal               | 928  | 987  | 1264 | 1266 | 1285 | 1299 | 1365 | 1403 |

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2018 bedroeg 252 waarvan 36 ZAP, 78 AAP/BAP, 46 ATP en 92 bursalen. In 2018 traden 213 personeelsleden uit dienst, 30 ZAP, 91 AAP/BAP, 4 OP, 35 ATP en 53 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 18 definitieve pensioneringen (4 ZAP, 10 ATP, 3 OP en 1 AAP) .

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2017 versus per 31.12.2018 bedraagt 1. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 38.

| Personeelsverloop (inclusief bursalen) | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Indiensttredingen                      | 180  | 184  | 406  | 242  | 236  | 205  | 276  | 252  |
| Uitdiensttredingen                     | 69   | 109  | 139  | 131  | 156  | 173  | 183  | 195  |
| Pensioneringen                         | 13   | 16   | 14   | 12   |      | 13   | 13   | 18   |
| Totaal dossiers in-uit                 | 262  | 309  | 559  | 385  | 413  | 391  | 472  | 465  |

## 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 31.12.2018 bedraagt dit totaal aantal 'onderzoeksprofessoren' 4 (4,00 fte). Drie 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 31.12.2018 in totaal 21 deeltijdse ZAP-leden (6,10 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt: BEW 8 (4,40 fte), GLW 8 (0,55 fte), ARK 1 (0,60) en WET 4 (0,55 fte). Het hoge aantal bij BEW is een gevolg van het grote aantal vaste assistenten ( 5 of 3,60 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 2018 volgende punten goed in verband met statutaire en reglementaire aangelegenheden:

- 18.01.2018:
  - o Activiteitenverslag 2017 en activiteitenplan 2018 van het Auditcomité.
- 08.02.2018
  - o Aangepaste onderdeel 'financiële aangelegenheden' van het delegatiebesluit.
- 15.03.2018
  - o De tijdstabel voor de verkiezingen van de Studentenraad voor het academiejaar 2018-2019, conform het verkiezingsreglement, opgenomen in de academische structuurregeling.
- 12.04.2018
  - o Oprichting van nieuwe faculteit Revalidatiewetenschappen met ingang van academiejaar 2018 – 2019.
  - o Aanstelling van prof. dr. Peter Feys als decaan t.e.m. 31.08.2022.
  - o Aanstelling als decaan, met een mandaat van 1 september 2018 tot 31 augustus 2022: prof. dr. Marc D'Olieslaeger (IIW), prof. Stefan Devoldere (ARK), prof. dr. Peter Feys (Revalidatiewetenschappen).
- 15.05.2018
  - o Aanduiding van dr. Gust Jansen als Risk Manager voor de UHasselt en aldus verantwoordelijk voor het proces van risicobeheer voor de hele organisatie.
- 14.06.2018
  - o De verkiezingsresultaten voor de Studentenraad 2018 – 2019.
- 05.07.2018
  - o Bekrachtiging van de voordrachten van de faculteiten inzake verkiezing decanen en vice-decanen.
  - o Status van de opvolging audits in opdracht van het Auditcomité UHasselt.
  - o Goedkeuring voorstel voor de implementatie van de faculteit revalidatiewetenschappen.
- 20.09.2018
  - o Kennisname van de kalender van het Bestuurscollege en de Raad van Bestuur voor 2018 – 2019.
  - o Goedkeuring vertegenwoordiging van de decanen in de Raad van Bestuur.
  - o Goedkeuring voorgestelde vertegenwoordiging van de UHasselt in de School of Arts PXL-MAD tot 30.09.2021.
- 11.10.2018
  - o Kennisname van de huidige stand van zaken betreffende de aanstelling van de student-leden in de Raad van Bestuur en het Bestuurscollege voor het academiejaar 2018 – 2019.
  - o Goedkeuring van het voorstel tot verlenging van de bestuurders van de Raad van Bestuur van SEE voor 4 jaar met ingang van 6.10.2018, alsook de goedkeuring van de voorgedragen voorzitter en de voorgedragen gedelegeerd bestuurder van SEE.
- 08.11.2018
  - o Goedkeuring van de oprichting en de statuten van de vzw Campusontwikkeling.
  - o Kennisname van het Valorisatiereglement AUHL.
  - o Uitnodiging tot goedkeuring van de samenstellingsregels voor Onderwijsraad, OMT's en Statutaire Commissie van Advies.

- 13.12.2018
  - o Goedkeuring aanpassing van de nieuwe samenstellingsregels van de Statutaire Commissie van Advies, alsook de nieuwe samenstelling van deze commissie voor de periode 1.12.2018 – 3.09.2020.
  - o Goedkeuring voorstel tot update van het doctoraatsreglement.
  - o Kennisname van het neerleggen van het beheerdersmandaat van dr. Marie-Paule Jacobs met ingang van 01.12.2018.

## 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 2014 tot en met 2018.

| Prestatie                    | 2014<br>man | 2014<br>vr | 2015<br>man | 2015<br>vr | 2016<br>man | 2016<br>vr | 2017<br>man | 2017<br>vr | 2018<br>man | 2018<br>vr |
|------------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 90% VP                       | 2           | 10         | 2           | 11         | 2           | 13         | 1           | 13         | 2           | 11         |
| 80%<br>VP/LO/TB<br>S PA / ZK | 5           | 37         | 5           | 46         | 9           | 54         | 12          | 55         | 9           | 57         |
| 75% LO                       | 0           | 1          | 1           | 2          | 1           | 1          | 1           | 1          | 1           | 1          |
| 66,67% LO                    | 0           | 0          | 0           | 0          | 0           | 1          | 0           | 1          | 0           | 1          |
| 60% VVP                      | 0           | 0          | 0           | 0          | 0           | 0          | 0           | 1          | 0           | 1          |
| 50%<br>VP/LO/TBS<br>PA / ZK  | 1           | 17         | 1           | 15         | 2           | 13         | 3           | 15         | 2           | 21         |
| LO- FT/TBS<br>PA FT          | 1           | 1          | 2           | 1          | 0           | 4          | 0           | 4          | 0           | 3          |
| GV 1 jaar1                   | 0           | 1          | 0           | 1          | 0           | 1          | 1           | 0          | 0           | 0          |
| Totaal                       | 9           | 67         | 11          | 76         | 14          | 87         | 18          | 90         | 14          | 95         |
| fte<br>min.prest             | 2,70        | 19,15      | 3,95        | 20,3       | 3,25        | 24,18      | 3,90        | 24,78      | 3,25        | 27,18      |

|                       | 2014        | 2014       | 2015        | 2015       | 2016        | 2016       | 2017        | 2017       | 2018        | 2018       |
|-----------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
|                       | Tot.<br>ATP | DT<br>ATP  | Tot.<br>ATP | DT<br>ATP  | Tot.<br>ATP | DT<br>ATP  | Tot.<br>ATP | DT<br>ATP  | Tot.<br>ATP | DT<br>ATP  |
| Totaal.ATP/<br>DT ATP | 337         | 76         | 349         | 87         | 351         | 101        | 364         | 108        | 392         | 109        |
|                       |             | 22,55<br>% |             | 24,93<br>% |             | 28,77<br>% |             | 29,67<br>% |             | 27,81<br>% |

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 2018 namen 109 van de 392 ATP-medewerkers een vorm van verlof om verminderde prestaties/loopbaanonderbreking/zorgkrediet. In het totaal betekent dit dat van het ATP in 2018 27,81% verminderd presteerde.

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

|                                          | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Mannen                                   | 22   | 7    | 7    | 17   | 35   | 20   |
| Vrouwen                                  | 105  | 97   | 82   | 87   | 69   | 68   |
| Totaal                                   | 127  | 104  | 89   | 104  | 104  | 88   |
| In combinatie met verminderde prestaties | 45   | 46   | 56   | 65   | 36   | 65   |

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 208 (208 = aantal werkdagen voor een fte, namelijk 365 verminderd met 104 dagen weekend, 35 verlofdagen, 14 feestdagen en 4 bruggen). 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.

|                                                | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   |
|------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Prestatievolume ATP in fte                     | 271,65 | 308,40 | 308,00 | 321,42 | 339,64 | 349,32 |
| Minderprestatie in fte door deeltijds verlof   | 18,85  | 21,85  | 24,25  | 27,43  | 28,68  | 30,43  |
| Minderprestatie in fte incl. geconting. Verlof | 19,45  | 22,34  | 24,67  | 27,93  | 29,18  | 30,85  |
| Totaal prestatie indien geen deeltijds         | 290,50 | 330,25 | 332,25 | 348,86 | 368,32 | 379,75 |
| Minderprestatie in %                           | 6,70   | 6,76   | 7,43   | 8,01   | 7,92   | 8,12   |

## 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. In 2018 constateren we terug een stijging vooral bij de mannen.

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

|                         | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Aantal dagen mannen     | 2295  | 1844  | 1987  | 1960  | 1763  | 1788  | 1570  | 791   | 1385  |
| Aantal dagen vrouwen    | 3957  | 3748  | 4528  | 3886  | 4877  | 5822  | 4823  | 4900  | 5224  |
| Aantal dagen totaal ATP | 6252  | 5592  | 6515  | 5846  | 6640  | 7610  | 6393  | 5691  | 6609  |
| Gemiddelde mannen       | 27,65 | 21,69 | 22,32 | 22,27 | 17,63 | 17,53 | 13,65 | 6,28  | 10,90 |
| Gemiddelde vrouwen      | 23,55 | 21,18 | 24,09 | 20,67 | 20,57 | 23,48 | 17,73 | 16,67 | 16,91 |
| Gemiddeld totaal ATP    | 24,91 | 21,34 | 23,52 | 21,18 | 19,70 | 21,81 | 16,52 | 13,55 | 15,16 |

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

Over 9 jaren heen bedraagt het gemiddelde voor de mannen 10,49 dagen, voor de vrouwen 14,75 dagen en algemeen 13,46 dagen.

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

|                         | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Aantal dagen mannen     | 896   | 860   | 889   | 1230  | 1033  | 1423  | 1053  | 610   | 1203  |
| Aantal dagen vrouwen    | 2862  | 2653  | 3430  | 2791  | 3407  | 4362  | 3188  | 3368  | 3382  |
| Aantal dagen totaal ATP | 3758  | 3513  | 4319  | 4021  | 4440  | 5785  | 4241  | 3978  | 4585  |
| Gemiddelde mannen       | 11,34 | 10,49 | 9,98  | 14,30 | 10,54 | 14,09 | 9,36  | 4,84  | 9,47  |
| Gemiddelde vrouwen      | 17,35 | 15,25 | 18,24 | 15,09 | 14,69 | 17,80 | 11,91 | 11,46 | 10,95 |
| Gemiddeld totaal ATP    | 15,40 | 13,72 | 15,88 | 14,84 | 13,45 | 16,71 | 11,16 | 9,47  | 10,52 |

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

|                   | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Verzuimpercentage | 4,07%       | 3,69%       | 4,58%       | 3,05%       | 2,64%       | 2,92%       |



[www.uhasselt.be](http://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](mailto:info@uhasselt.be)