

PERSONEEL

JAARVERSLAG 2019



UHASSELT



Personeel Jaarverslag 2019

Deel 1 Jaaroverzicht 2019

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 in 2019, gerelateerd aan het personeelsbeleid van de Universiteit Hasselt.

De dienst Personeel & Organisatie bestaat uit vijf cellen: de cel databeheer & -kwaliteit, de HR business partners, de cel salarisadministratie & begroting - rapportering, de cel beleidsondersteuning en de cel rekrutering, selectie en loopbaanbegeleiding.

In 2019 werd gewerkt aan het project inzake competentieprofielen voor de generieke functiebeschrijvingen van klassen 6-10. Bedoeling is om dit verder in te bedden in het breder personeelsbeleid, zoals rekrutering en selectie, opleidingen, evaluaties,

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 2019 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.

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 2019 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 2020 is het de intentie om dit opleidingsaanbod nog verder te optimaliseren en op maat uit te werken.

In 2019 werd een nieuw evaluatiereglement goedgekeurd. Het uitgangspunt was dat er meer zal worden ingezet op begeleiding. Nieuwe personeelsleden of personeelsleden die van functie veranderen zullen gedurende 1 jaar een integratietraject doorlopen. Bij ernstige functioneringsproblemen wordt, in samenspraak met het personeelslid, de leidinggevende en de personeelsdienst, een begeleidingstraject opgestart. De periodieke evaluaties zullen nog slechts om de 5 jaar gebeuren (de decretaal voorziene maximumtermijn).

In 2019 werd ook een nieuw inschalingsreglement voor het ATP goedgekeurd. In dit reglement wordt duidelijk beschreven in welke salarisschaal een nieuw personeelslid wordt ingeschaald, in welke mate elders verworven ervaring gehonoreerd kan worden. Ook werden duidelijke regels vastgelegd m.b.t. de inschaling bij bevordering, mutatie en demotie.

Het selectiereglement voor ATP werd in 2019 herschreven. De belangrijkste wijziging is het bevorderen van interne mobiliteit door het intern publiceren van vacatures van onbepaalde duur.

In 2019 werd een nieuwe medewerker inzake internationalisering aangeworven. Zij zal regelgeving betreffende internationale mobiliteit opvolgen en toepassen, zodat ook dat vlak een professionele ondersteuning aan de faculteiten kan worden geboden.

In 2020 zal nog meer worden ingezet op welzijn. De procedure tot aanwerving van een nieuwe Business Partner werd opgestart. Het uitwerken en opvolgen van een welzijnsbeleid zal een belangrijk onderdeel in het takenpakket van deze nieuwe medewerker vormen.

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 2019

De Raad van Bestuur heeft op 08.11.2018 de begroting 2019 en de personeelsformatie 2019 voor de Werking vastgelegd.

Werkingsmiddelen

	2019
ZAP	180,35
AAP (incl. OP)	165,76
ATP (incl. IK)	205,19
<i>TOTAAL</i>	<i>551,30</i>

Kaderverdeling 2019

De personeelsformatie/begroting voorziet in de vervanging van ZAP- en AAP-leden die in de loop van 2019 de UHasselt zouden verlaten en compensaties voor de beleidsfuncties van rector, vicerectoren en decanen.

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

Kaderverdeling voor de geïntegreerde opleidingen 2019

Toepassing van de regels van het allocatiemodel leidde tot een te verdelen kader van 9,1 vte ZAP en 10,8 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 of nieuwe benoeming tot	2015		2016		2017		2018		2019	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben	Bev.	Ben
Gewoon hoogleraar	3,00 3	0,50 1	2,00 2	0,00 0	0,80 1	0,00 0	5,00 5	1,00 1	8,00 8	0,00 0
Hoogleraar	6,00 6	1,60 3	7,00 8	2,00 2	4,30 5	1,00 1	10,60 11	2,80 3	0,00 0	1,00 1
Hoofddocent	6,80 7	3,80 7	8,80 13	0,60 2	4,50 5	4,00 4	9,30 12	0,00 0	5,00 5	1,20 2
Docent	2,00 2	2,15 4	3,00 3	6,00 10	0,00 0	6,50 10	0,00 0	8,75 10	1,80 2	6,70 8
Totaal	17,80 18	8,05 15	20,80 26	8,60 14	9,60 11	11,50 15	24,90 28	12,55 14	14,8 15	8,90 11

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 2019 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 2019 werd aan geen enkel ZAP-lid dergelijke premie toegekend.

2.5 Opmvolging van de personeelsevaluatie

De vijfjaarlijkse evaluatie van het Academisch Personeel loopt van 2017-2022. De eerstvolgende vijfjaarlijkse evaluatie voor het ATP zal in 2021 plaatsvinden.

2.6 Vorming van de personeelsleden

De opleidingen worden in onderstaande tabel gegroepeerd in een aantal opleidingsdomeinen, waarbij telkens een aantal voorbeelden wordt gegeven, samen met het totale aantal uren per domein.

Voor meer informatie over deze opleidingen wordt verwezen naar het Vormingsverslag 2019, dat besproken wordt in het Personeelonderhandelingscomité van mei 2020.

De gegevens van de opleidingen die georganiseerd worden door de Doctoral Schools zijn niet opgenomen in onderstaande tabel.

Opleidingen	Aantal uren	Voorbeelden van opleidingen
Taalopleidingen	469.5	Nederlands, Engels
Communicatie	553	Moeilijke gesprekken voeren, Functioneringsgesprekken voeren
Leidinggeven	459	Ontwikkelen van leiderschapscompetenties, Groeien in Leiderschap
Professionele vaardigheden	294	Persoonlijke effectiviteit en timemanagement, Projectmanagement
Welzijn	245	Je eigen veerkracht versterken, Talentenworkshop
EHBO, veiligheid en preventie	277	Heropfrissing vertrouwenspersoon, Bijscholing EHBO
IT	480	Ultimo, Weblectures
Vakinhoudelijke opleidingen	3072	HR-toepassingen en privacy van werknemers, opleiding BTW
TOTAAL	5849.5	

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 2019 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 101,43 fte ZAP + 28,20 fte AAP + 42,65 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers + 31,40 fte OP + 13,65 tijdelijk academisch medewerkers en dus in het totaal 217,33 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 95,82 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 219,67 fte. Tien navorsers ten laste van het patrimonium (7,30 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:

	2015	2016	2017	2018	2019
Onderwijscapaciteit Werking (+OP)	193,67	208,11	204,11	207,77	217,33
Onderzoekscapaciteit Werking	89,29	97,24	94,44	95,03	95,82
Totaal fte ZAP+AAP Werking (+ OP)	282,96	305,35	298,55	302,80	313,15
Onderwijscapaciteit Werking+Buiten Werking	196,77	209,51	207,71	213,07	224,63
Onderzoekscapaciteit Werking+Buiten Werking	206,29	216,00	212,40	222,23	212,37
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	403,06	425,51	420,11	435,30	437,00

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (264,50 fte per 01.02.2019).

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:

	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	8	11	14	16	21	22
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	2,65	5,95	7,73	7,68	5,75	4,40
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	18	10	13	17	19	24
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	3,4	2,95	1,70	5,35	3,50	8,40

2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2019 waren er bij het ZAP vijftien promoties, namelijk twee docent (37j, 38j), vijf tot hoofddocent (34j, 2 x 38j, 39j, 41j) en acht tot gewoon hoogleraar (2 x 40j, 43j, 45j, 2 x 46j, 47j en 55j). In de onderstaande tabel worden de gemiddelde bevorderingsleeftijden voor de laatste 20 jaren weergegeven. Bij berekening van de gemiddelde bevorderingsleeftijd over de 20 jaren (totaalsom 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
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
2019	45,25		38
Gemiddeld	46,90	43,19	42,53

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2019-2020 onder zijn ZAP-leden 28 medewerkers (18 voltijds, 10 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: ARK 2, BEW 3, GLW 9, IIW 2, RWS 1, SVM 2 en WET 9.

In 2019 werden onder andere volgende personeelsleden onderscheiden met diverse prijzen en erkenningen:

- Dr. Kathleen Venderickx ontving de 'Uitblinkers Award' van de Stichting Mensa Fonds, een prestigieuze prijs voor mensen of organisaties die het verschil maken voor hoogbegaafden.
- Fysicus dr. Karel Proesmans kreeg de 'Early Career Prize' van de European Physical Society voor zijn onderzoek rond thermodynamica in een microscopische omgeving.
- Het wetenschappelijke tijdschrift EOS nomineerde dr. Hannelore Bové als één van de vijf laureaten voor de EOS Pipet. Die prijs bekroont de meest beloftevolle jonge wetenschapper van Vlaanderen. Forbes Magazine nam dr. Bové op in haar prestigieuze "30 under 30" lijst.
- Prof. dr. Michelle Plusquin en prof. dr. Bart Vermang werden verkozen tot nieuwe leden van de Jonge Academie. Deze Academie wil een plek zijn voor jonge topwetenschappers in Vlaanderen om hun visie over wetenschapsbeleid te uiten.
- ... en nog vele andere onderzoekers.

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

Van de 311 ZAP-personeelsleden op 31.12.2019 zijn er slechts 24 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 287 professoren of 92,28% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn

Op 31.12.2019 waren er aan de UHasselt 89 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 29 personeelsleden (26,50 fte), bij het AAP 15 personeelsleden (12,15 fte), bij het BAP 34 medewerkers (30,30 fte) en bij het ATP 11 stafmedewerkers (10,35 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 79,30 fte op 798,62 fte of 9,92%.

2.13 Personeelsverloop

Personeelsaantallen per 31.12	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ZAP	254	280	273	283	280	293	303	324
AAP & BAP	228	286	318	336	363	372	375	412
ATP	278	342	351	349	367	391	400	425
IK (OP)		137	91	72	65	62	58	55
UHasselt Personeel	760	1045	1033	1040	1075	1118	1136	1216
Doctoraatsbursalen	227	219	233	245	224	247	267	277
Algemeen Totaal	987	1264	1266	1285	1299	1365	1403	1493

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2019 bedroeg 271 waarvan 33 ZAP, 89 AAP/BAP, 52 ATP en 98 bursalen. In 2019 traden 206 personeelsleden uit dienst, 34 ZAP, 65 AAP/BAP, 3 OP, 32 ATP en 72 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 10 definitieve pensioneringen (5 ZAP, 5 ATP, 0 OP en 0 AAP).

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2018 versus per 31.12.2019 bedraagt - 25. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 90.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indiensttredingen	184	406	242	236	205	276	252	271
Uitdiensttredingen	109	139	131	156	173	183	195	196
Pensioneringen	16	14	12		13	13	18	10
Totaal dossiers in-uit	309	559	385	413	391	472	465	477

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 31.12.2019 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 onderwijstaak komt enkel voor bij de deeltijds aangestelde professoren. Aan de UHasselt waren per 31.12.2019 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 (6 of 4,50 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 2019 volgende punten goed in verband met statutaire en reglementaire aangelegenheden:

- 17.01.2019
 - Selectiereglement ATP
 - Terugblik en vooruitblik activiteiten Auditcomité UHasselt
 - Reglement Academische Structuur
- 14.02.2019
 - Verkiezingen personeelsafgevaardigden in de beleidsraden 2019-2021 en Studentenraad 2019-2021
- 11.04.2019
 - Evaluatiereglement ATP
 - Vakgroephervorming faculteit GLW en implementatie
- 13.06.2019
 - Reglement betreffende de inschaling en de loopbaan van het ATP
- 04.07.2019
 - Verduidelijking statuut Zelfstandig Academisch Personeel
- 05.09.2019
 - Samenstelling Raad van Bestuur – vertegenwoordiging decanen 2019-2020 en vervanging van een decaan door de vicedecaan
 - Kalender vergaderingen Bestuurscollege en Raad van Bestuur 2019-2020
 - Samenstelling College van Beroep in het kader van evaluatie
 - Wijzigingen samenstellingsregels bestuurs- en overlegorganen
- 10.10.2019
 - Aanstelling van de heer Jo Vandeurzen als voorzitter van UHasselt voor de lopende ambtsperiode 2016-2020
 - Wijziging Intern Reglement Algemene Vergadering van de Faculteitsraden
 - Goedkeuring studentenparticipatiereglement en actieplan ter versterking studentenparticipatie aan UHasselt
 - Wijziging reglement Commissie voor Wetenschappelijke Integriteit
- 12.12.2019
 - Activiteitenverslag 2019 en activiteitenplan 2020 Auditcomité en resultaten audit 'Beoordelen robuustheid financieel plan UHasselt'
 - Verlenging van het mandaat van de heer Willy Claes als voorzitter van de Algemene Vergadering van de Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg

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 2015 tot en met 2019.

Prestatie	2015 man	2015 vr	2016 man	2016 vr	2017 man	2017 vr	2018 man	2018 vr	2019 man	2019 vr
90% VP	2	11	2	13	1	13	2	11	1	10
80% VP/LO/TB S PA / ZK	5	46	9	54	12	55	9	57	10	62
75% LO	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
66,67% LO	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
60% VVP	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
50% VP/LO/TBS PA / ZK	1	15	2	13	3	15	2	21	2	22
LO- FT/TBS PA FT	2	1	0	4	0	4	0	3	0	5
GV /VZW 1 jaar	0	1	0	1	1	0	0	0	1	2
Totaal	11	76	14	87	18	90	14	95	15	102
fte min.prest	3,95	20,3	3,25	24,18	3,90	24,78	3,25	27,18	4,35	31,73

	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP	Tot. ATP	DT ATP
Totaal.ATP/ DT ATP	349	87	351	101	364	108	392	109	406	117
		24,93 %		28,77 %		29,67 %		27,81 %		28,82 %

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 2019 namen 117 van de 406 ATP-medewerkers een vorm van verlof om verminderde prestaties/loopbaanonderbreking/zorgkrediet. In het totaal betekent dit dat van het ATP in 2019 28,82% verminderd presteerde.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mannen	7	7	17	35	20	19
Vrouwen	97	82	87	69	68	136
Totaal	104	89	104	104	88	155
In combinatie met verminderde prestaties	46	56	65	36	65	46

In de berekening van de weerslag van de verminderde prestaties op het prestatievolume wordt de minderprestatie ten gevolge van gecontingenteerd verlof berekend door het aantal dagen opname gecontingenteerd verlof te delen door 208 (208 = aantal werkdagen voor een fte, namelijk 365 verminderd met 104 dagen weekend, 35 verlofdagen, 14 feestdagen en 4 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.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Prestatievolume ATP in fte	308,40	308,00	321,42	339,64	349,32	368,67
Minderprestatie in fte door deeltijds verlof	21,85	24,25	27,43	28,68	30,43	36,08
Minderprestatie in fte incl. geconting. Verlof	22,34	24,67	27,93	29,18	30,85	36,83
Totaal prestatie indien geen deeltijds	330,25	332,25	348,86	368,32	379,75	404,75
Minderprestatie in %	6,76	7,43	8,01	7,92	8,12	9,10

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 2012 neemt het ziekteverlof toe, gevolgd door een vermindering in 2013. 2014 en 2015 geven terug een stijging weer, dan opnieuw een sterke daling in 2016 en 2017. Voor 2018 en 2019 constateren we terug een stijging.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal dagen mannen	1844	1987	1960	1763	1788	1570	791	1385	1105
Aantal dagen vrouwen	3748	4528	3886	4877	5822	4823	4900	5224	6634
Aantal dagen totaal ATP	5592	6515	5846	6640	7610	6393	5691	6609	7739
Gemiddelde mannen	21,69	22,32	22,27	17,63	17,53	13,65	6,28	10,90	8,50
Gemiddelde vrouwen	21,18	24,09	20,67	20,57	23,48	17,73	16,67	16,91	19,63
Gemiddeld totaal ATP	21,34	23,52	21,18	19,70	21,81	16,52	13,55	15,16	16,54

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 10,02 dagen, voor de vrouwen 14,52 dagen en algemeen 13,19 dagen.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal dagen mannen	860	889	1230	1033	1423	1053	610	1203	920
Aantal dagen vrouwen	2653	3430	2791	3407	4362	3188	3368	3382	5165
Aantal dagen totaal ATP	3513	4319	4021	4440	5785	4241	3978	4585	6085
Gemiddelde mannen	10,49	9,98	14,30	10,54	14,09	9,36	4,84	9,47	7,08
Gemiddelde vrouwen	15,25	18,24	15,09	14,69	17,80	11,91	11,46	10,95	15,28
Gemiddeld totaal ATP	13,72	15,88	14,84	13,45	16,71	11,16	9,47	10,52	13,00

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Verzuimpercentage	3,69%	4,58%	3,05%	2,64%	2,92%	3,62%



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