



PERSONEEL

JAARVERSLAG 2022



UHASSELT



Personeel Jaarverslag 2022

Jaaroverzicht 2022

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

2. Personeelsbeleid en de effecten ervan

2.1. Beleidsdoelen retrospectief en prospectief

Inleiding:

UHasselt werkt niet op een eiland. Als civic universiteit begeeft UHasselt zich in het hart van de maatschappij. In deze maatschappij stellen we momenteel allerlei evoluties vast die ook een sterke impact hebben op het personeelsbeleid van onze organisatie.

De war for talent woedt als nooit tevoren. Als moderne werkgever die innovatief, duurzaam, internationaal en inclusief wil zijn is het essentieel dat we ons ook op die manier sterk in de markt zetten om toptalenten aan te werven en te behouden. Onze **employer branding** en **welzijnsbeleid** zijn dan ook meer dan ooit tevoren essentieel om de doelstellingen van UHasselt waar te maken.

Retentie is het nieuwe werven, wordt gesteld. Dit geldt zeker ook voor UHasselt. We hebben er alle belang bij dat onze medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen en hun talenten en competenties optimaal kunnen inzetten. Dit is in het belang van de organisatie en van de medewerkers zelf. Ontwikkelingsmogelijkheden zijn een belangrijke bron van motivatie. Vandaar dat we in 2022 een **career center** hebben opgericht om hieraan bij te dragen en om het zelfinzicht en zelfleiderschap van onze medewerkers te vergroten.

De beschikbare middelen worden steeds krappere. De energiecrisis zorgde voor zelden geziene prijsverhogingen met een sterke impact op de werkingskosten van onze organisatie. Efficiëntiemaatregelen vormen een wapen om hierop in te spelen. Het realiseren van **administratieve vereenvoudigingen** draagt hieraan bij.

De uitlopers van de coronacrisis hebben ons met zijn allen grondig doen nadenken over '**het nieuwe werken**'. Welke kaders creëren we voor telewerk, wat doen we met hybride vergaderingen, hoe organiseren we onze werkplekken? Het nieuwe werken is dan ook niet meer weg te denken in een modern HR-beleid.

Strategische en operationele doelstellingen:

Om deze maatschappelijke evoluties te kunnen beantwoorden hebben we 4 strategische doelstellingen gedefinieerd die vervolgens ook vertaald zijn naar operationele doelstellingen en concrete acties.

1. De dienst P&O streeft ernaar een vooruitstrevend en warm HR-beleid te voeren voor alle personeelscategorieën van UHasselt
2. De dienst P&O profileert zich als een strategische partner (strategic partner & change agent) voor haar interne klanten
3. P&O ondersteunt de verdere internationalisering van de UHasselt
4. Wij dragen actief bij aan de administratieve vereenvoudiging van HR-processen en procedures

Realisaties 2022:

In 2022 hebben we met de dienst P&O samen met andere diensten de focus gelegd op het realiseren van de volgende HR-doelstellingen:

- **Het nieuwe werken:** Samen met het rectoraat en het consultingbureau BDO hebben we een kader uitgewerkt met betrekking tot het 'nieuwe werken'. Op basis van het model van de 4 B's (Bricks, Bytes, Behaviour en Business) is dit raamwerk geconcretiseerd. Bij een aantal ondersteunende diensten zoals de financiële dienst en de dienst Personeel & Organisatie is het concept van het nieuwe werken vertaald naar een systeem van 'activity based workplaces'. Flexplekken, concentratieplekken, samenwerkingsruimtes, 1-one-1 boxen, clean desk, enz werden bij de verhuis van deze diensten effectief ingevoerd.
- **Functieclassificatie 2.0:** In 2022 hebben we het raamwerk van het functieclassificatiesysteem voor het ATP grondig hervormd. We werken met 6 functiefamilies en een aantal generieke functiebeschrijvingen die in 2023 gevalideerd zullen worden. Het model van functieclassificatie voorziet ook in een systeem van loopbaanpaden.
- **Career center:** Het career center werd opgestart en geïntegreerd binnen de dienst P&O. Een goed functionerende universiteit, die excellent onderzoek en onderwijs aflevert en actief bijdraagt tot de ontwikkeling van de maatschappij, is enkel mogelijk met gemotiveerde medewerkers die de mogelijkheid en de ruimte krijgen om zich maximaal te ontwikkelen. De dienst P&O wenst een omgeving te creëren waarin medewerkers hun talenten maximaal kunnen ontwikkelen, en dit vanuit een positieve en waarderende ingesteldheid. Hier kan een intern loopbaancentrum bij uitstek aan bijdragen. Medewerkers die zichzelf kunnen zijn op het werk, die gezien worden voor wie ze zijn en die kunnen groeien – daar gaat het UHasselt career center voor. Het career center werkte hiervoor een concreet beleidsplan (2023-2025) uit waarbij de focus sterk gelegd wordt op talentmanagement en competentie management in een cultuur van levenslang leren. De lancering van het career center gebeurde aan de hand van een 'career week' met allerhande activiteiten gericht op loopbaanontwikkeling.
- **Administratieve vereenvoudiging:** In het kader van het verder optimaliseren en digitaliseren van de processen van P&O hebben we in 2022 een samenwerking met Doccle uitgewerkt. Hierdoor worden de loonbrieven en de fiscale fiches digitaal aangeboden. Einde 2022 gebruikten reeds 81% van alle personeelsleden Doccle voor het raadplegen van de digitale loonfiches.
- **Employer branding:** Samen met de dienst communicatie en marketing lanceerden we in 2022 een nieuwe employer branding campagne. Deze campagne focust heel gericht op de eigenheid van UHasselt. Medewerkers werden actief betrokken bij de campagne en een aantal onder hen zijn het 'gezicht' van UHasselt via foto's en filmpjes die we ook op social media lanceerden. Hierdoor willen we ons goed profileren in de 'war for talent'.
- **HR Excellence in Research:** UHasselt verwierf dit Europese HR kwaliteitslabel voor onderzoekers voor het eerst in 2011. Ook voor de volgende jaren hebben we de ambitie om een vooruitstrevend HR-beleid voor onze onderzoekers te realiseren in samenwerking met de onderzoekers zelf, de dienst P&O en de Directie Onderzoek, Bibliotheek en Internationalisering. Daarom hebben we een vernieuwde HR-strategie voor onderzoekers 2022-2024 uitgewerkt.

Welzijnsbeleid: In overleg met Securex hebben we in 2022 een algemene bevraging gedaan over het welzijn van alle medewerkers van UHasselt. De HR business partners hebben de resultaten van deze bevraging met alle diensten en faculteiten besproken met als doel een concreet actieplan te formuleren om het welzijn van de eigen dienst/faculteit (nog) te bevorderen. Op organisatieniveau gaven vele medewerkers aan (77%) dat ze vaak of altijd met plezier naar het werk komen. Het psychosociaal welzijn scoort significant positiever dan de Belgische benchmark van Securex. Tegelijkertijd bleek uit de bevraging dat 39% vaak of altijd stress ervaart op het werk en 22% vertoont een verhoogd risico op burnout. Dit toont aan dat het essentieel is dat we sterk blijven inzetten op het uitwerken van maatregelen die het welzijn kunnen bevorderen.

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	2018		2019		2020		2021		2022	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.
Gewoon hoogleraar	5,00 5	1,00 1	8,00 8	0,00 0	5,00 5	2,50 3	7,80 8	0,00 0	2,00 2	1,00 1
Hoogleraar	10,60 11	2,80 3	0,00 0	1,00 1	5,00 5	0,00 0	11,20 12	1,00 1	9,30 10	0,00 0
Hoofddocent	9,30 12	0,00 0	5,00 5	1,20 2	3,00 3	0,00 0	7,00 7	0,00 7	9,40 11	0,50 1
Docent	0,00 0	8,75 10	1,80 2	6,70 8	0,00 0	3,80 6	0,00 0	7,70 10	1,00 1	10,9 14
Totaal	24,90 28	12,55 14	14,8 15	8,90 11	13,0 13	6,30 9	26,00 27	8,70 11	21,70 24	12,40 16

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 2022 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 2022 werd aan geen enkel ZAP-lid dergelijke premie toegekend.

2.5 Opgvolging van de personeelsevaluatie

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

2.6 Vorming van de personeelsleden

In de jaarverslagen Onderwijs en Doctoral Schools wordt een overzicht gegeven van de opleidingen voor academisch personeel. De dienst P&O organiseert jaarlijks opleidingen rond leidinggeven, welzijn, communicatie, interpersoonlijke en professionele vaardigheden. Aan deze opleidingen kunnen alle personeelsleden deelnemen. Sinds midden 2021 kan elk personeelslid ook onbeperkt gebruik maken van een online opleidingsplatform met meer dan 150 opleidingen in verschillende talen.

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 2022 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 118,86 fte ZAP + 21,40 fte AAP + 42,80 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers + 21,50 fte OP + 18,30 tijdelijk academisch medewerkers en dus in het totaal 222,86 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 100,64 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 260,59 fte. Negen navorsers ten laste van het patrimonium (5,95 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:

	2018	2019	2020	2021	2022
Onderwijscapaciteit Werking (+OP)	207,77	217,33	224,60	222,86	222,86
Onderzoekscapaciteit Werking	95,03	95,82	97,85	99,89	100,64
Totaal fte ZAP+AAP Werking (+ OP)	302,80	313,15	322,45	322,75	323,50
Onderwijscapaciteit Werking+Buiten Werking	213,07	224,63	231,70	228,61	228,81
Onderzoekscapaciteit Werking+Buiten Werking	222,23	212,37	220,20	241,44	254,84
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	435,30	437,00	451,90	470,05	483,45

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (335,90 fte per 01.02.2022).

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:

	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	6	21	22	19	20	19
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	7,68	5,75	4,40	2,95	5,40	6,65
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	17	19	24	21	21	21
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	5,35	3,50	8,40	5,75	6,85	6,95

2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2022 waren er bij het ZAP drieëntwintig promoties, namelijk elf tot hoofddocent (2 x 32j, 33j, 35j, 2 x 36j, 37j, 40j, 42j, 43j en 44j) , tien tot hoogleraar (37j, 38j, 39j, 40j, 43j, 44j, 46j, 47j, 49j en 51j) en twee tot gewoon hoogleraar (43j 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 (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
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
2020	43,60	42,20	34,66
2021	45,87	44,25	37,57
2022	46,50	43,40	37,27
Gemiddeld	47,25	43,68	41,80

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2022-2023 onder zijn ZAP-leden 33 medewerkers (20 voltijds, 13 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: ARK 3, BEW 3, GLW 9, IIW 2, RWS 2, SVM 3, WET 10 en REC 1.

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

Van de 330 ZAP-personeelsleden op 31.12.2022 zijn er slechts 26 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 304 professoren of 92,12% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn

Op 31.12.2022 waren er aan de UHasselt 126 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 49 personeelsleden (47,00 fte), bij het AAP 20 personeelsleden (14,70 fte), bij het BAP 44 medewerkers (32,75 fte) en bij het ATP 13 stafmedewerkers (11,55 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 106,00 fte op 923,00 fte of 11,48%.

2.13 Personeelsverloop

Personeelsaantallen per 31.12	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ZAP	283	280	293	303	324	341	353	362
AAP & BAP	336	363	372	375	412	428	452	469
ATP	349	367	391	400	425	458	450	449
IK (OP)	72	65	62	58	55	52	47	44
UHasselt Personeel	1040	1075	1118	1136	1216	1279	1302	1324
Doctoraatsbursalen	245	224	247	267	277	312	343	352
Algemeen Totaal	1285	1299	1365	1403	1493	1591	1645	1676

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2022 bedroeg 314 waarvan 19 ZAP, 103 AAP/BAP, 86 ATP en 106 bursalen. In 2022 traden 288 personeelsleden uit dienst, 13 ZAP, 130 AAP/BAP, 3 OP, 64 ATP en 78 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 16 definitieve pensioneringen (5 ZAP, 8 ATP en 3 OP).

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2021 versus per 31.12.2022 bedraagt 24. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 31.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Indiensttredingen	236	205	276	252	271	274	291	314
Uitdiensttredingen	156	173	183	195	196	197	214	272
Pensioneringen		13	13	18	10	15	22	16
Totaal dossiers in-uit	413	391	472	465	477	486	527	602

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 31.12.2022 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 31.12.2022 in totaal 29 deeltijdse ZAP-leden (4,50 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt: BEW 3 (1,20 fte), GLW 14 (1,45 fte), SVM 2 (0,20 fte) en WET 10 (1,65 fte).



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