



PERSONEEL

JAARVERSLAG 2023



UHASSELT



Personeel Jaarverslag 2023

Jaaroverzicht 2023

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:

De schaarste op de arbeidsmarkt met een bijna 'full employment' heeft de uitdaging voor HRM nog groter gemaakt om de juiste profielen te kunnen aantrekken om de groei van onze ambitieuze organisatie te kunnen invullen.

Retentiebeleid en employer branding zijn dan ook zeer cruciale onderdelen van ons HR-beleid.

Ook slagkracht en efficiëntie zijn voor een dienst Personeel & Organisatie essentiële voorwaarden om snel op de bal te kunnen spelen tov de snel wijzigende arbeidsmarkt. Meer dan ooit tevoren dienen we in onze besluitvormingsprocessen accuraat, zorgvuldig maar ook snel te kunnen inspelen op deze veranderingen.

In 2023 stelden we vast dat ook het delicate thema van grensoverschrijdend gedrag in onze maatschappij frequent aan de orde was. Bijna wekelijks kwamen hierover incidenten in de media. Vanuit ons zero tolerance beleid is het dan ook essentieel om hier preventief hard op in te zetten.

Deconnecteren en tegelijkertijd op de juiste manier connecteren blijken steeds moeilijker te worden in onze hybride werkomgevingen. Vele medewerkers hebben het moeilijk om het werk los te laten en privé en werk te onderscheiden. Tegelijkertijd stellen we vast dat medewerkers meer en meer nood hebben aan 'goede gesprekken en kwalitatieve fysieke contacten'. Telewerk combineren met een goede aanwezigheid op de werkvloer is dan ook een moeilijke evenwichtsoefening geworden voor vele organisaties en medewerkers.

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 2023:

In 2023 hebben we met de dienst P&O samen met andere diensten de focus gelegd op het realiseren van de volgende HR-doelstellingen:

- **Functieclassificatie 2.0:** In 2023 werd het project functieclassificatie 2.0 ATP volledig afgerond na een intensieve periode van overleg en informatiesessies. Vanaf november 2023 werden de onderhouds- en beroepsprocedures opgestart die in 2024 behandeld worden.
- **Competentiemanagement:** Omdat functieclassificatie geen doel op zich is, heeft de dienst P&O in 2023 samen met Quintessence ook actief stappen gezet op het vlak van competentie management. Specifiek voor het ATP werden er voor alle generieke functies competentiesets bepaald die duidelijk maken welk gedrag er - naast functiespecifieke kennis - nodig is om de functie succesvol te kunnen uitoefenen. Dit competentiekader biedt een ankerpunt in het proces van loopbaanontwikkeling, (her)oriëntering en evaluatie, en laat toe om loopbaanpaden uit te werken voor onze medewerkers.
- **Career center:** Om medewerkers uit alle personeelscategorieën te ondersteunen in hun (loopbaan)ontwikkeling werd in 2022 een 'career center' opgericht onder de vleugels van de dienst Personeel & Organisatie. In 2023 werd het career center officieel gelanceerd via de allereerste editie van onze 'career week': een week tot de nok gevuld met activiteiten gerelateerd aan het thema van loopbaanontwikkeling. Als volgende stap werd een vast aanbod uitgewerkt qua loopbaanondersteuning voor UHasselt-medewerkers, gaande van individuele loopbaancoaching tot verdiepende trajecten. Ook de mentorprogramma's voor onderzoekers worden sinds 2023 centraal gecoördineerd vanuit het career center, waarbij onderzocht wordt of deze methodiek kan uitgebreid worden naar andere doelgroepen.
- **Leiderschap:** Het career center nam tevens het initiatief om een visie te ontwikkelen over future-proof leiderschap binnen UHasselt. Gebaseerd op zowel wetenschappelijke inzichten als bottom-up feedback vanuit diverse focusgroepen, werd een beleidskader uitgewerkt rond 'betrokken leiderschap'. Na validatie van dit beleidskader werd ook reeds gestart met het uitwerken van een opleidingskader, met aandacht voor de noden van specifieke doelgroepen binnen de instelling. Dit kader wordt concreet ingevuld in 2024 en maakt het mogelijk om zeer gerichte opleidingen aan te bieden aan onze (toekomstige) leiders.
- **Administratieve vereenvoudiging:** In het kader van het verder optimaliseren en digitaliseren van de processen van P&O werd in samenwerking met de financiële dienst een volledige analyse gedaan van een aantal personeelsprocessen en hun financieringsbronnen onder begeleiding van Möbius als externe partner. Hierdoor werden deze processen vereenvoudigd, transparanter en met een (nog) betere afstemming tussen P&O en de financiële dienst.

In 2023 werden de laatste voorbereidingen gedaan voor een nieuwe delegatieregeling voor de personeelsdossiers met als doel nog slagvaardiger, efficiënter en sneller onze personeelsdossiers te kunnen behandelen. Zeker de doorlooptijd van vacatures zal hierdoor aanzienlijk verbeterd kunnen worden.

- **Employer branding:** In de 'war for talent' werden in 2022 de eerste bouwstenen gelegd voor een nieuwe wervingscampagne voor al onze personeelsgroepen. In 2023 hebben we de employer branding campagne verder verbreed door middel van videogetuigenissen van UHasselt-medewerkers en verdiept door een intensieve samenwerking met LinkedIn op te zetten. Op deze manier kunnen we nog beter onze specifieke doelgroepen bereiken.

- **HR Excellence in Research:** 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 2023-2025 ingediend bij EURAXESS ter validering. EURAXESS heeft deze nieuwe HR-strategie in 2023 officieel goedgekeurd.
- **Welzijnsbeleid:** Het nieuwe werken is sinds de coronaperiode voor diverse personeelsgroepen van UHasselt verder uitgerold. Telewerken is een routine geworden voor vele medewerkers. De voordelen van het telewerk zijn in de tussentijd door iedereen gekend: geen verplaatsingstijd nodig, betere focustijd, work-life balance, minder kantoorruimtes nodig, enz. Tegelijkertijd heeft het nieuwe werken ook een aantal nieuwe uitdagingen met zich mee gebracht. Het is voor vele medewerkers moeilijker geworden om werk en privé te scheiden van elkaar waardoor ze moeilijker kunnen deconnecteren. Tegelijkertijd is het door het hybride werken ook moeilijker geworden om met elkaar goed te blijven connecteren. Medewerkers zien elkaar veel minder informeel dan vroeger waardoor afstemming lastiger wordt. In 2023 heeft de dienst P&O daarom een beleidskader uitgewerkt mbt connecteren en deconnecteren. Dit zal in 2024 concreet uitgerold worden.

Grensoverschrijdend gedrag: Deze term is de laatste jaren jammer genoeg niet meer uit de media weg te slaan. Omdat we bij UHasselt een zero tolerance voeren tov grensoverschrijdend gedrag heeft de dienst P&O samen met de dienst OCSZ naast het integriteitscharter dat reeds bestond ook een beleidskader grensoverschrijdend gedrag uitgewerkt voor medewerkers en studenten. Een gemeenschappelijk centraal meldpunt GOG werd opgericht in 2023 en is sindsdien operationeel.

Onboarding: Om onze nieuwe medewerkers zich snel thuis te laten voelen bij UHasselt werd in 2023 voor de eerste keer een zeer gesmaakte ontbijtsessie voor nieuwkomers georganiseerd. In een informeel kader konden nieuwe medewerkers kennismaken met elkaar, met het management en met de strategie, structuren en werking van UHasselt. Dit initiatief zal in 2024 zeker verdergezet worden.

- **HR analytics:** Meten is weten. In 2023 hebben we ons systeem van HR-analytics uitgerold. Hierdoor kunnen alle directies en faculteiten online opvolgen hoe het gesteld is met hun ziekteverzuim, spontaan verloop, demografische opbouw, evolutie FTE, enz. Dit stelt ons in staat om snel vast te stellen of er positieve of negatieve trends zijn voor een of meerdere van deze KPI's. Op deze wijze kunnen we sneller op de bal spelen en tijdig acties ondernemen om negatieve trends bij te sturen.

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	2019		2020		2021		2022		2023	
	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.	Bev.	Ben.
Gewoon hoogleraar	8,00 8	0,00 0	5,00 5	2,50 3	7,80 8	0,00 0	2,00 2	1,00 1	4,30 5	0,00 0
Hoogleraar	0,00 0	1,00 1	5,00 5	0,00 0	11,20 12	1,00 1	9,30 10	0,00 0	5,50 6	2,00 2
Hoofddocent	5,00 5	1,20 2	3,00 3	0,00 0	7,00 7	0,00 7	9,40 11	0,50 1	9,55 10	0,20 1
Docent	1,80 2	6,70 8	0,00 0	3,80 6	0,00 0	7,70 10	1,00 1	10,9 14	0,00 0	10,00 13
Totaal	14,8 15	8,90 11	13,0 13	6,30 9	26,00 27	8,70 11	21,70 24	12,40 16	19,35 21	12,20 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 2023 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 2023 werd aan geen enkel ZAP-lid dergelijke premie toegekend.

2.5 Opvolging van de personeelsevaluatie

De vijfjaarlijkse evaluatie van het Academisch Personeel loopt van 2023-2028.

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 2023 het onderwijspotentieel Werkingstoelagen gelijk is aan 118,86 fte ZAP + 21,40 fte AAP + 56,20 fte praktijkassistenten + 0,00 fte tijdelijk pedagogische medewerkers + 21,50 fte OP + 18,30 tijdelijk academisch medewerkers en dus in het totaal 236,26 fte bedraagt. Het onderzoekspotentieel op de werking omvat dan 100,64 fte of gecumuleerd met de navorsers Buiten Werkingsfinanciering 260,09 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:

	2019	2020	2021	2022	2023
Onderwijscapaciteit Werking (+OP)	217,33	224,60	222,86	222,86	236,26
Onderzoekscapaciteit Werking	95,82	97,85	99,89	100,64	100,64
Totaal fte ZAP+AAP Werking (+ OP)	313,15	322,45	322,75	323,50	336,90
Onderwijscapaciteit Werking+Buiten Werking	224,63	231,70	228,61	228,81	242,21
Onderzoekscapaciteit Werking+Buiten Werking	212,37	220,20	241,44	254,84	254,14
Totaal fte ZAP+AAP+BAP	437,00	451,90	470,05	483,45	496,35

Het aantal doctoraatsbursalen werd in deze cijfers buiten beschouwing gelaten (335,90 fte per 01.02.2023).

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:

	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
UHasselt AP-> andere univ/HS aantal	21	22	19	20	19	22
UHasselt AP-> ander univ/HS opdracht fte	5,75	4,40	2,95	5,40	6,65	7,55
AP andere univ/HS -> UHasselt aantal	19	24	21	21	21	21
AP andere univ/HS -> UHasselt opdracht fte	3,50	8,40	5,75	6,85	6,95	6,05

2.9 Gemiddelde leeftijd bij promoties

In 2023 waren er bij het ZAP eenentwintig promoties, namelijk tien tot hoofddocent (35j, 2 x 37j, 3 x 38j, 40j, 2 x 41j en 51j) , zes tot hoogleraar (3 x 42j en 3 x 45j) en vijf tot gewoon hoogleraar (48j, 49j, 51j, 55j en 61j). 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
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
2023	52,80	43,50	39,60
Gemiddeld	47,31	43,56	41,44

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

De Universiteit Hasselt telt in academiejaar 2023-2024 onder zijn ZAP-leden 38 medewerkers (20 voltijds, 18 deeltijds) met een diploma behaald aan een buitenlandse universiteit, verdeeld per faculteit: ARK 3, BEW 3, GLW 10, IIW 2, RWS 3, SVM 3, WET 13 en REC 1.

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

Van de 347 ZAP-personeelsleden op 31.12.2023 zijn er slechts 26 professoren die hun volledige loopbaan enkel binnen de UHasselt hebben; 321 professoren of 92,51% van het ZAP heeft dus werkervaring buiten de UHasselt.

2.12 Percentage medewerkers tewerkgesteld in de instelling waar ze afgestudeerd zijn

Op 31.12.2023 waren er aan de UHasselt 152 personeelsleden tewerkgesteld die aan de UHasselt promoveerden en nadien ook aan de UHasselt werden tewerkgesteld. Het betreft bij het ZAP 61 personeelsleden (57,20 fte), bij het AAP 24 personeelsleden (17,40 fte), bij het BAP 53 medewerkers (32,40 fte) en bij het ATP 14 stafmedewerkers (11,80 fte). Op het totale personeelsbestand betekent dit 118,80 fte op 939,20 fte of 12,65%.

2.13 Personeelsverloop

Personeelsaantallen per 31.12	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ZAP	280	293	303	324	341	353	362	380
AAP & BAP	363	372	375	412	428	452	469	485
ATP	367	391	400	425	458	450	449	507
IK (OP)	65	62	58	55	52	47	44	43
UHasselt Personeel	1075	1118	1136	1216	1279	1302	1324	1415
Doctoraatsbursalen	224	247	267	277	312	343	352	372
Algemeen Totaal	1299	1365	1403	1493	1591	1645	1676	1787

Het aantal indiensttredingen bij het personeel in 2023 bedroeg 282 waarvan 14 ZAP, 105 AAP/BAP, 58 ATP en 105 bursalen. In 2023 traden 288 personeelsleden uit dienst, 13 ZAP, 100 AAP/BAP, 1 OP, 50 ATP en 75 bursalen. Bij de uitdiensttredingen tellen we 12 definitieve pensioneringen 2 ZAP, 8 ATP, 1 BAP en 1 OP).

De personeelsaantallen worden weergegeven per 31.12, zo ook de uitdiensttredingen. De correctiefactor meegerekende uitdiensttredingen per 31.12.2022 versus per 31.12.2023 bedraagt -117. De totale aangroei van het personeel resulteert bijgevolg in 111.

Personeelsverloop (inclusief bursalen)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Indiensttredingen	205	276	252	271	274	291	314	282
Uitdiensttredingen	173	183	195	196	197	214	272	276
Pensioneringen	13	13	18	10	15	22	16	12
Totaal dossiers in-uit	391	472	465	477	486	527	602	570

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 31.12.2023 bedraagt dit totaal aantal 'onderzoeksprofessoren' 3 (3,00 fte). Twee 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 31.12.2023 in totaal 29 deeltijdse ZAP-leden (3,80 fte) met een louter onderwijsopdracht. De verdeling van deze deeltijdse 'onderwijs'-professoren per faculteit is als volgt: BEW 2 (0,35 fte), GLW 17 (1,85 fte), SVM 2 (0,20 fte) en WET 8 (1,40 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