

Onderwijzend personeel

Het integratiekader is cruciaal voor de toekomst. Academisch onderwijs en onderzoek hangen volledig af van de inzet en creativiteit van concrete mensen. De ZAP-track voor OP3-leden is in deze transitieperiode een belangrijk proces dat we met de grootste zorgvuldigheid begeleiden. Maar ook de verdere ontplooiing van de leden van onderwijzend personeel verdient de allergrootste aandacht. Voor loopbaanplanning en waardering verwijs ik naar het hoofdstuk over het ZAP. De daar geformuleerde voorstellen gelden hier ook.

OP1: lectoren en hoofdlectoren
 OP3: docenten (in alle graden)
 OP2: assistenten, doctor-assistenten
 en werkleiders

De nieuwe campussen zijn een integraal deel van de universiteit. De medewerkers kwamen naar de universiteit met hun eigen verwachtingen, hun verlangens, hun deskundigheid, een grote inzet en veel enthousiasme. Daar konden we verder op bouwen. We namen heel wat initiatieven met veel respect voor de grote verandering die de integratie voor alle personeelsleden betekende, ook voor wie reeds tot de KU Leuven behoorde. We gaven de geïntegreerde personeelsleden een stem in de beleidsorganen van de universiteit en in de lokale ondernemingsraden. Wij kiezen resoluut voor volwaardige integratie, ook voor wie zich vandaag nog niet helemaal geïntegreerd voelt. Over bijkomende wensen en verlangens treden wij graag in gesprek.

1. BENOEMINGEN EN BEVORDERINGEN VAN HET OP

We tekenden een benoemings- en bevorderingsbeleid voor het onderwijzend personeel en criteria voor 'inZAPping' van de OP3-leden uit om duidelijkheid te creëren over hun loopbaanperspectieven. Het reglement Onderwijzend Personeel (OP) werd geïmplementeerd. Het is een belangrijke stap in de integratie van de campussen. In dit integratieproces hebben we zorgvuldig gezocht naar een evenwicht tussen verworven rechten van personeelsleden en de mogelijkheid om bestaande of aangepaste trajecten binnen de universiteit te volgen. Jaarlijkse deden we oproepen voor inzapping en ZAP-track. We organiseerden rondes van vaste benoemingen en bevorderingen in het OP3-kader binnen de beschikbare financiële ruimte. We maakten een begin van het definiëren van een eigen referentiekader voor de weging van onderzoek en dienstverlening naast onderwijs. Bij de bevorderingen zorgden we ook voor een gelijke behandeling tussen professoren van de oorspronkelijke en de geïntegreerde opleidingen.

We hebben ook de criteria en de procedure voor bevorderingen en vaste benoemingen van OP1-leden gedefinieerd en reeds een eerste keer toegepast. Voortaan kan het OP1 niet meer naar OP3 overgaan. Daarom hebben we een formule voor een vlotte overstap van OP1 naar ZAP gepland. Tevens is een nieuwe overlegstructuur voor de campussen in werking en de vertegenwoordiging van deze personeelsleden in verschillende adviserende en bestuurlijke organen werd voor alle locaties verzekerd.

Maar het werk is niet af. Niet alleen zijn er de jaarlijks weerkerende oproepen voor bevorderingen en benoemingen. De mogelijkheid tot ZAP-track zal nog maar één keer opengesteld worden, omdat het resterend aantal kandidaten hiervoor uiterst beperkt is. Voor de geïntegreerde opleidingen is het van

belang bestaande KPI's voor de evaluatie van entiteiten en professoren aan te vullen met eigen KPI's zoals ontwerprealisaties voor architecten en dienstverleningscontracten met bedrijven voor industrieel ingenieurs. Die worden liefst gedefinieerd in samenspraak met de andere Vlaamse universiteiten. Ze moeten gericht zijn op het behoud van het profiel van de opleiding en de correcte waardering van de realisaties in lijn met de verwachte doelstellingen.

Voor de personeelsleden van de nieuwe campussen betekende de integratie een grote verandering. Die verandering houdt voor hen ook verwachtingen in over een adequate personeelsformatie en over hun loopbaanperspectieven. In de nabije toekomst zullen we die verder uitwerken en de medewerkers volwaardig integreren in de huidige structuur van de KU Leuven, met aandacht voor de eigen sterktes van de campussen. De specifieke situatie van een aantal personeelsleden vergt – op basis van hun functie en competenties – een meer adequate inschakeling in het personeelskader van de universiteit. We zullen het benoemings- en bevorderingsbeleid van het OP, de inzapping van collega's uit het integratiekader, de evaluatie van de ZAP-tracks en de evoluties binnen het OP en ATP van het integratiekader van nabij opvolgen en waar nodig bijsturen. De gewettigde loopbaanperspectieven van OP3-leden die gekozen hebben om niet in te zappen of wier ZAP-track niet resulteert in inzapping mogen niet beknót worden.

2. RATIONALISEREN EN GROEIEN

Waar we moesten streven naar financieel evenwicht, zochten we werkbare en menselijke oplossingen. Zo ondersteunden we onder meer het herstelplan van de Faculteit Letteren. Dit gebeurde telkens met het grootste respect voor alle geledingen van het personeel. Ook in de toekomst zullen we het waken over de financiële gezondheid steeds combineren met grote zorg voor de situatie van de betrokken personeelsleden. Wij zullen hen niet enkel informeren, maar ook bij elk stadium van een beslissing betrekken.

De personeelsdienst heeft in samenwerking met de financiële diensten een model voor de dimensionering van de rekeneenhedenportefeuilles van de geïntegreerde opleidingen ontwikkeld, en dit in nauw overleg met de Groepen. Dit model is door de drie Groepen aanvaard, waardoor het mogelijk werd het personeelsbeleid voor de geïntegreerde opleidingen met een degelijk formatiekader (een 'nullijn') te onderbouwen. De recente beslissing van de huidige beleidsploeg om de schotten tussen de KU Leuven 'in strikte zin' en de geïntegreerde campussen niet weg te halen vanaf 2019, maar deze schotten te handhaven voor minstens het tijdsvenster 2019-2023 is strategisch voor de toekomst. Ze geeft de geïntegreerde opleidingen de kans om de academisering verder te zetten, de capaciteitsopbouw van het onderzoek uit te voeren zoals voorzien en ondertussen ook verder profieleigen onderzoeksparameters te ontwikkelen en te valideren. De inzet van de bijkomende academiseringsmiddelen van de Vlaamse regering (het 'groeipad') schept hierbij extra strategische mogelijkheden tot financiële ondersteuning van het academiseringsproces. De implementatie van een contingent FLOF-mandaten is hierbij een eerste belangrijke stap waarbij dit groeipad deels zal ingezet worden. Ook andere programma's voor het verder uitbouwen van academisch onderzoek en infrastructuur op de campussen zijn in voorbereiding.