

ACADEMISCHE RAAD
Nr. 415 - Doc.nr. P.1.2.2.1
24 april 2012

DIENSTEN ALGEMEEN BEHEER
PERONEELSDIENST
PERONEELSBEHEER ZAP
PARIJSSTRAAT 72B -BUS 5540
BE-3000 - LEUVEN



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

DATUM 2012-04-18

NR. NOTA AR 415 - Gebu 853 - Doc.nr. P.1.2.2.1

NOTA AR

Internationale rekrutering ZAP

Status	werkdocument
Vertrouwelijkheid	niet vertrouwelijk
Document voor	goedkeuring door Academische Raad
Redacteur	Jos Vaesen
Gebu-lid	Bart De Moor, Peter Marynen, Koen Debackere
Probleemstelling	Het bevorderen van de internationale rekrutering van ZAP is een van de beleidsprioriteiten van het Gebu. In dit kader werd een werkgroep opgericht om concrete voorstellen terzake uit te werken, die op korte termijn kunnen geïmplementeerd worden.
Voorstel oplossing	Het rapport met de voorstellen van de werkgroep Internationale ZAP-rekrutering wordt hierbij aan de Academische Raad voorgelegd
Voorstel beslissing	De Academische Raad keurt de nota mits eventuele amenderingen goed. Het gaat om principesbeslissingen waarbij aan de werkgroep mandaat gegeven wordt om deze verder uit te werken. Tevens worden ook de kostprijssimulaties van de voorstellen verder opgesteld. Er wordt regelmatig over de voortgang gerapporteerd aan het Gebu.
Praktische implicaties	<i>Financieel:</i> <ul style="list-style-type: none">- mogelijke opname van ZAP-vacatures in Academic transfer(tlv departementen cq. faculteiten)- contract met consultant voor aanvragen expatstatuut (tlv DOC)- organisatie cursussen Nederlands voor buitenlandse ZAP-leden en familieleden (deels tlv OJO-middelen)- vergoeding verhuiskosten voor buitenlandse ZAP-leden (te bepalen door de Groepen)- eventuele medewerking aan internationale school Leuven (tlv Gebu)- contract met consultant voor tewerkstelling partners van buitenlandse ZAP-leden (tlv Personeelsdienst)

	<p><i>Personeel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - tijdsinvestering ZAP-consulenten Personeelsdienst voor begeleiding buitenlandse ZAP-leden bij contacten met stadsdiensten, bank, mutualiteit, scholen (10 werkdagen per jaar) - tijdsinvestering medewerker DOC voor informeren buitenlandse ZAP-leden over tewerkstellingsmogelijkheden voor hun partners in onderzoek (beschikbaarheid)
	<p><i>Ruimte:</i></p>
	<p><i>N.:</i></p>
Beslissing	<p>Gebu 853 d.d. 17.04.2012:</p> <p>Akkoord met de uitgewerkte principes mits volgende aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • m.b.t. voorstel 2: vacatures duidelijk zichtbaar maken op de website; • m.b.t. voorstel 5: shortlist is in principe beperkend; goede communicatie is essentieel; • m.b.t. punt 3: gezamenlijke sollicitaties voor BOF-ZAP en regulier ZAP zijn afgeschaft; • m.b.t. voorstel 11: aandacht voor pensioenproblematiek / groepsverzekering; • m.b.t. voorstel 14: taalvereiste op te nemen in vacaturebericht; regeling bestaat al; • m.b.t. voorstel 15: financiering heeft enkel betrekking op docenten (jonge onderzoekers); • m.b.t. voorstel 16: groepen werken een reglement uit inzake verhuiskosten; • m.b.t. voorstel 17: huisvesting verder op te nemen in de begeleidingscommissie huisvesting niet gesubsidieerde residenties; • m.b.t. voorstel 19: streven naar opbouw van een aantal plaatsen in de kinderopvang; • m.b.t. voorstel 21: geniet de voorkeur van Gebu boven voorstel 20. <p>Na aanpassing voor bespreking naar Academische Raad.</p> <p>Dit zijn allemaal principebeslissingen verder uit te werken door de werkgroep ad hoc. Eveneens de kostprijsimplicaties van de voorstellen verder op te lijsten. Regelmatig te rapporteren aan Gebu.</p> <p>Geen beleidsbericht</p>
Volgende stap	Verdere uitwerking door de werkgroep en uitvoering
Communicatie na definitieve goedkeuring	<p><i>Intern:</i> via beleidsbericht</p> <p><i>Extern:</i> geen communicatie</p>
Contactpersoon	Jos Vaesen



Nota aan de Academische Raad

ONS KENMERK 2011-2012/PB/JV/gvh

UW KENMERK

LEUVEN 2012-04-18

Rapport van de werkgroep Internationale ZAP-rekrutering: Vijfentwintig voorstellen die binnen de maand kunnen uitgevoerd worden

Midden 2011 ging een werkgroep van start met als doel de versterking van de internationale rekrutering van ZAP. Doelstelling was aanbevelingen formuleren voor het aantrekken van buitenlandse ZAP-leden van hoog niveau en voor maatregelen om hun integratie te bevorderen. Het komt erop aan buitenlandse topkandidaten te bereiken, ze te bewegen voor de KU Leuven te kiezen, en hen vervolgens hier te houden en een optimale loopbaanontwikkeling te bieden.

Deze werkgroep bestond uit de vicerectoren Bart De Moor en Peter Marynen, Bert Overlaet, Bart Hendrickx, Christelle Maeyaert en Jos Vaesen.

De werkgroep heeft ervoor gekozen om, na verkenning van diverse mogelijkheden, een aantal maatregelen voor te stellen die een onmiddellijke impact hebben en die op korte termijn ook effectief geïmplementeerd kunnen worden.

Op verschillende van de aangegeven domeinen zijn ook verdergaande en meer structurele initiatieven mogelijk, en soms zelfs dringend wenselijk. Hiertoe worden in het rapport eveneens de aanzetten gegeven. De eerste bedoeling is evenwel die initiatieven voorstellen die onmiddellijk uitvoerbaar zijn en op zeer korte termijn al effect moeten hebben.

Vele van de aangehaalde problemen en van de voorgestelde oplossingen en initiatieven zouden ook wenselijk zijn voor andere personeelscategorieën dan ZAP-leden, in het bijzonder de talrijke buitenlandse doctorandi en postdocs. Ook voor hen zijn dringend initiatieven nodig, die echter onmiddellijk inspanningen op ruimere schaal en op langere termijn vereisen. In dit rapport werd er expliciet voor geopteerd om hic et nunc eerst een aantal onmiddellijk implementeerbare initiatieven specifiek voor nieuwe buitenlandse ZAP-leden voor te stellen.

1. Gerichte verspreiding van de vacatures

De bedoeling van de ZAP-vacatures is niet in de eerste plaats zoveel mogelijk kandidaten te bereiken, maar die kandidaten te vinden die een profiel bieden dat voor de KU Leuven een effectieve meerwaarde biedt.

Deze rekrutering is een gedeelde verantwoordelijkheid van de betrokken faculteiten en/of departementen en van de personeelsdienst en DOC.



Het verspreiden van de vacature via persoonlijke netwerken en via vakspecifieke tijdschriften en databanken, en ook het actief op prospectie uitgaan in het vakgebied via een zoekcommissie is de verantwoordelijkheid van faculteit en/of departement. Opdat de zoekcommissies optimaal kunnen werken, moet hun statuut en hun werking een degelijke reglementaire basis hebben.

Voorstel 1: *Bij lopende herziening van het Reglement AP wordt een reglementaire basis voor de zoekcommissies gecreëerd. Daarbij wordt de zoekcommissie gesitueerd op het niveau van faculteit of departement. Haar taken worden omschreven als het verspreiden van de vacature en het zoeken van kandidaten. De facultaire beoordelingscommissie kan de zoekcommissie consulteren bij het opstellen van de shortlist, maar de zoekcommissie heeft hieromtrent geen beslissingsbevoegdheid.*

De personeelsdienst zorgt voor de verspreiding van de vacatures via centrale databanken.

Voorstel 2: *De werkgroep dringt erop aan beslist wordt om op de website van de KU Leuven een in het oog springende knop 'Werken aan de KU Leuven' aan te brengen, zoals bij UZ en bij de meeste universiteiten het geval is. De jobsite van de KU Leuven is goed uitgebouwd, maar kan nu enkel gevonden worden door te klikken via de onopvallende hoofding 'Informatie voor sollicitanten'.*

Voorstel 3: *Alle ZAP-vacatures worden voortaan ook opgenomen in Euraxess, mede met de bedoeling dat ze via deze weg ook automatisch en kosteloos worden opgenomen in Nature.*

Voorstel 4: *Aan de departementen/faculteiten wordt de mogelijkheid geboden hun ZAP-vacatures ook te laten opnemen in Academic Transfer (www.academictransfer.com), de vacaturedatabank van de Nederlandse universiteiten. Dit biedt een bijkomende internationale verspreiding van de vacature en de mogelijkheid om via een 'questionnaire' een eerste (uiteraard niet bindende) preselectie van kandidaten door te voeren. De kostprijs van ongeveer 500 euro per vacature.*

Momenteel loopt een proefproject van drie Leuvense profielvacatures, die kosteloos via Academic Transfer verspreid worden. Afhankelijk van de bevindingen zal een standpunt worden ingenomen over het aanbod van *Academic Transfer* tot meer structurele samenwerking, waarbij de KU Leuven de voortrekker zou worden van een soort 'Academic Transfer Flanders'. een Vlaamse academische vacaturedatabank.

Wanneer jonge onderzoekers met ZAP-profiel in het buitenland hecht samenwerken op een ontluikend domein in en een team van bv 2 à 3 personen vormen bestaat ook de mogelijkheid om hen simultaan als equipe te rekruteren. Voorwaarde is uiteraard dat de KU Leuven beslist het domein waarin ze actief zijn als speerpunt te willen uitbouwen. Deze formule is decretaal en reglementair perfect mogelijk en ze moet binnen de KU Leuven meer onder de aandacht gebracht worden.

De bovenstaande voorstellen kunnen mutadis mutandis ook gelden voor de rekrutering van excellente postdocs. Het aantrekken van een beloftevolle onderzoeker als postdoc is een goed uitgangspunt om hem of haar later desgevallend met succes op te nemen als ZAP-lid.



2. De timing van de procedure en de communicatie hierover

Er bestaat een permanent spanningsveld tussen de wens van kandidaten om sneller uitsluitel te krijgen over hun kandidaatstelling en de vraag van de zoekcommissies, de beoordelingscommissies, de BOFZAP-adviescommissie, de decanen en de vicerectoren om over voldoende tijd te kunnen beschikken om de dossiers grondig te kunnen onderzoeken. In het bijzonder de organisatie van interviews en seminars van de kandidaten in aanwezigheid van de beoordelingscommissie, inclusief de externe leden, vraagt veel tijd. Toch is dat een wezenlijk onderdeel van de besluitvorming dat niet in vraag gesteld kan worden.

Er wordt geopteerd voor het behoud van het principe van twee Bijzondere academische raden per academiejaar; 15 februari (kandidaatstelling hiervoor van 1 juni tot 30 september van het voorafgaande jaar) en 1 juni (kandidaatstelling van 15 februari tot 31 maart). De meeste vacatures, inclusief de BOFZAP-mandaten worden toegewezen op 15 februari. Uit een bijkomende checking van de synchronisatie van de timing van onze benoemingsprocedures met die van de belangrijkste buitenlandse universiteiten is gebleken dat het van belang is dat onze benoemingsbeslissingen voor eind februari genomen worden. De procedure per 1 juni moet wat de benoemingen betreft eerder opgevat worden als aanvullend bij de vorige. Het zwaartepunt van de BAR van juni zijn de bevorderingsdossiers.

Er is steeds mogelijkheid om tussentijds een BAR te organiseren voor specifieke dossiers.

Van groot belang bij deze lange procedure is een goede communicatie met de kandidaten.

Vooreerst ontvangen zij onmiddellijk na hun kandidaatstelling een persoonlijke e-mail met toelichting over de etappes en de data van de procedure en met precieze mededeling van de datum vanaf wanneer ze feedback mogen verwachten.

Om mogelijke vertraging bij verzending per post van de originele benoemingsbesluiten naar het buitenland op te vangen wordt sinds vorig jaar onmiddellijk na de BAR aan alle nieuw benoemden een kopie van hun benoemingsbesluit per e-mail overgemaakt.

***Voorstel 5:** Om de lange periode tussen de kandidaatstelling en de feedback hierover drastisch te beperken zal voortaan na het opmaken van de shortlist aan alle kandidaten worden meegedeeld of ze al of niet in de shortlist voorkomen. Deze mogelijkheid wordt ingeschreven in het reglement Academisch Personeel. Goede communicatie over de draagwijdte van de shortlist is daarbij noodzakelijk.*

3. Eenduidige afspraken met de kandidaten

Voor Odysseuskandidaten werd een vereenvoudigde procedure voor ZAP-kandidaatstelling aan KU Leuven ingevoerd. Bij kandidaten met een **Odysseus-2 aanvraag**, geldt het FWO aanvraagdossier om de ZAP –kandidaatstellingsprocedure aan de KU Leuven te volgen, met andere woorden de betrokken onderzoeker moet geen apart dossier indienen. Indien er een BOFZAP-aanstelling beoogd wordt, wordt een aanvulling gevraagd voor de specifieke onderdelen die bij BOFZAP vereist zijn, onder meer om het refereering proces te kunnen doorlopen. Bij kandidaten met een **Odysseus-1 aanvraag** geldt eveneens het FWO aanvraagdossier als kandidaatstelling aan KU Leuven. Indien een BOFZAP mandaat wordt beoogd, geldt tevens de evaluatie van de internationale FWO jury als BOFZAP beoordeling, waardoor de reviewing met buitenlandse referees en beoordeling door BOFZAP-adviescommissie verval.



Voorstel 6: *Het is aangewezen dat bij elke ZAP vacature door de decaan of de departementsvoorzitter een ZAP-lid wordt aangeduid bij wie de kandidaten terecht kunnen voor inhoudelijke informatie en die na toewijzing van de vacature onmiddellijk het initiatief neemt om met de aangestelde kandidaat zijn opdracht, omkadering en kredieten te bespreken en hem voor de weddebepaling in contact brengt met de directeur Personeelsbeheer ZAP. Deze formuleert een voorstel van weddebepaling dat hij voorlegt aan de vicerectoren van de Groepen die de eindbeslissing nemen.*

Voorstel 7: *De diverse afspraken met een nieuw benoemd ZAP-lid, zowel inzake statuut, opdracht, omkadering en werkingsmiddelen als inzake wedde en pensioenperspectieven, worden gebundeld in één term sheet (sjabloon als bijlage1). Dit document bestaat al in de groepen Wetenschap & Technologie en Biomedische Wetenschappen en het zou best universiteitsbreed worden ingevoerd. Het opstellen van de term sheet gebeurt door het ZAP-lid dat verantwoordelijk is voor de informatieverstrekking over de vacature en voor de eerste besprekingen met het nieuw benoemd ZAP-lid (zie voorstel 6). Omdat hiervoor overleg met de vicerector, de personeelsdienst en DOC vereist is wordt er reeds enkele weken voor de BAR mee gestart. De eindverantwoordelijkheid voor de inhoud van de term sheets wordt gesitueerd bij de betrokken vicerector.*

4. Inhoud van het 'onthaalpakket'

Door de personeelsdienst werd een checklist opgesteld waar alle verantwoordelijkheden bij het onthaal van een nieuw benoemd ZAP-lid worden opgelijst (zie bijlage 2)

Voorstel 8: *Deze checklist 'Onthaal internationaal nieuw ZAP' wordt binnen de universiteit gecommuniceerd en er wordt gevraagd ze als vaste leidraad bij het onthaal van nieuw ZAP te hanteren. Bij gelegenheid van de verspreiding van de checklist wordt een oproep gedaan voor suggesties tot verbetering.*

In deze checklist, die de huidige situatie van de dienstverlening weergeeft, is niet voorzien dat nieuw aangestelde buitenlandse ZAP-leden na hun aankomt in België vergezeld worden bij de noodzakelijke bezoeken aan stadsdiensten, bank en mutualiteit. Ongetwijfeld zou een individuele begeleiding door een ervaren medewerker van de personeelsdienst, die de nieuwe ZAP-leden bij deze bezoeken vergezelt, de betrokken contacten zeer vergemakkelijken. Heel wat andere universiteiten bieden deze service.

Voorstel 9: *Vanaf nu zullen de ZAP-consulenten van de personeelsdienst nieuwe buitenlandse ZAP-leden vergezellen bij hun bezoek aan stadsdiensten, bank en mutualiteit. Voor deze service wordt een tiental werkdagen per jaar voorzien.*

5. Adequate verloning

Uit de "Vergelijkende studie van de verloning van het ZAP aan de universiteiten in Vlaanderen", die midden 2009 door de VLIR werd georganiseerd in opdracht van de Vlaamse minister van Onderwijs is gebleken dat de huidige weddeschalen in het ZAP volstaan voor een correcte verloning van de degelijk functionerende ZAP-leden, maar niet voor absolute topprofielen.

De invoering van een tweede weddeschaal van gewoon hoogleraar zou de universiteit de mogelijkheid geven om excellente gewoon hoogleraren meer marktconform te verlonen. Het bestaan van een hoger maximum versterkt ook de mogelijkheid om internationale topprofielen aan te trekken voor vacante ambten.



Het invoeren van een tweede weddeschaal verdient de voorkeur boven het verlengen van de bestaande weddeschaal van gewoon hoogleraar met enkele trappen. Door te opteren voor het invoeren van een tweede weddeschaal wordt vermeden dat de toekenning van deze weddeverhoging een automatisme of quasi-automatisme zou worden. Het is immers de bedoeling deze tweede weddeschaal slechts zeer uitzonderlijk toe te kennen, na grondige evaluatie van de wetenschappelijke en onderwijsprestaties van de kandidaten, hun internationale erkenning in hun vakgebied en hun leiderschapskwaliteiten.

Voorstel 10: *De KU Leuven ijvert voor de invoering van een tweede weddeschaal voor gewoon hoogleraren. Als dit niet meer mogelijk is in het kader van het Onderwijsdecreet XXII, dan moet deze vraag bij de voorbereiding van de volgende decreten onder de aandacht gehouden worden.*

Doordat het verschil tussen bruto- en nettowedde in België vrijwel het grootste ter wereld is, ondervinden de Vlaamse universiteiten grote moeilijkheden om bij de aanwerving een nettosalaris te kunnen bieden dat concurrentieel is in vergelijking met de mogelijkheden van buitenlandse universiteiten.

De enige ruimte voor vrije verloning ZAP die momenteel bestaat, ligt vervat in artikel 100 van het universiteitsdecreet, dat bepaalt dat het universiteitsbestuur "jaarlijks en na evaluatie van de geleverde prestaties" een premie kan toekennen aan leden van het academisch personeel. Dit is de zogenaamde 'coryfeeëntoeslag' (hoewel de term niet in het decreet voorkomt).

Deze toeslag kan dus nu enkel worden toegekend in het kader van excellentiebeleid, jaarlijks en na evaluatie, waardoor de instellingen hem niet kunnen gebruiken in de context van hun aanwervingsbeleid. Mede daarom heeft nog geen enkele Vlaamse universiteit van het systeem gebruik gemaakt. Daarom moet worden voorgesteld om ook een in de tijd beperkte toeslag bij aanwerving te kunnen toekennen, zodat deze premie een effectief middel in het aanwervingsbeleid kan worden.

Voorstel 11: *De KU Leuven ijvert ervoor dat het huidige onbruikbare systeem van coryfeeëntoeslag aan reeds aanwezige ZAP-leden wordt omgevormd tot een instrument van aanwervingsbeleid. Dit houdt in dat de mogelijkheid geboden wordt om bij de aanwerving gedurende een bepaalde periode een bijkomende toeslag te geven om concurrentieel te kunnen zijn met de netto loonvoorwaarden van buitenlandse universiteiten.*

Naast een betere verhouding tussen bruto- en nettowedde bieden verschillende landen bijkomende fiscale voordelen waardoor de nettoverloning van buitenlandse professoren en onderzoekers nog een stuk aantrekkelijker worden (bijvoorbeeld in Nederland gedurende de eerste 10 jaar van de loopbaan). De nettoverloning van nieuwe ZAP-leden zou een stuk aantrekkelijker worden wanneer gebruik zou kunnen gemaakt worden van het *expatstatuut*. Dit statuut is in feite bestemd voor tijdelijke tewerkstelling van buitenlanders en hun inzet voor onderwijs is in principe uitgesloten. Uit een eerste verkennend onderzoek blijkt evenwel dat het expat-stelsel toch zou kunnen bekomen worden voor ZAP-leden, in het bijzonder voor BOFZAP, waar de onderwijsbelasting beperkt is.

Voorstel 12: Het Gebu gaat principieel akkoord met de verdere uitwerking van het expatstatuut voor BOFZAP. *De KU Leuven dient in het voorjaar van 2012 drie dossiers van BOFZAP-leden in.* Mits respect voor de wetgeving overheidsopdrachten, wordt deze zeer technische materie onderzocht in samenwerking met PWC, dat voor VIB een honderdtal



dossiers van medewerkers met een expatstatuut ondersteunt. Verder zullen volgens de geëigende procedures de nodige overeenkomsten gesloten worden.

6. Behoud van een aantrekkelijke pensioenopbouw

De recente hervormingen van het Belgisch ambtenarenpensioen hebben in het bijzonder een impact op de pensioenbedragen van wie op latere leeftijd vanuit het buitenland in het Belgisch stelsel binnenkomt. Daardoor riskeren de universiteiten ernstig gehinderd te worden bij hun rekrutering van topprofielen uit het buitenland, aan wie zij niet langer een competitief pensioen in het vooruitzicht kunnen stellen. Ook stelt zich het probleem dat de pensioenvooruitzichten die aan recent uit het buitenland gerekruteerde ZAP-leden werden geboden, door de recente hervormingen niet kunnen gerealiseerd worden.

De beslissing om voor de pensioenopbouw de jaren als hoogleraar en gewoon hoogleraar nog slechts aan 1,25 in plaats van 2 te verrekenen heeft voor degenen die een volledige of bijna volledige (gemengde) loopbaan in België hebben opgebouwd, een uiterst beperkte impact. Deze impact bestaat er voor de meesten onder hen namelijk enkel in dat zij de diensten voor hun vaste benoeming in het ZAP, die zij thans veelal niet moesten valoriseren om het maximaal overheidspensioen te verwerven, voortaan wel in hun pensioenaanvraag moeten opnemen. Het effectieve pensioenbedrag van de hoogleraren en de gewoon hoogleraren die een volledige gemengde loopbaan in België hebben wordt dus maar in zeer beperkte mate verminderd. De effectieve impact van de maatregel geldt aldus vooral voor professoren die uit het buitenland gerekruteerd worden.

Voorstel 13: *De KU Leuven dringt via de VLIR bij de federale overheid aan op het behoud van de dubbelstelling van de jaren als hoogleraar en gewoon hoogleraar voor pensioen. Zij wijst er daarbij op dat deze maatregel specifiek de ZAP-leden treft die uit het buitenland gerekruteerd worden. Er moet rekening mee gehouden worden dat dit pleidooi mogelijk niet succesvol zal zijn. Alleszins moet gestreefd worden dat buitenlandse diensten maximaal kunnen gevaloriseerd worden voor de pensioenopbouw. Desgevallend moet aan de universiteiten de mogelijkheid geboden worden om de effecten van de pensioenhervorming voor topprofielen die op latere leeftijd vanuit het buitenland gerekruteerd worden ongedaan te maken door een groepsverzekering. Er kan niet genoeg beklemtoond worden dat een oplossing voor deze problematiek van het grootste belang is voor onze buitenlandse rekrutering.*

7. Selectiviteit bij de eisen inzake kennis van het Nederlands

De KU Leuven heeft totnogtoe strikt vastgehouden aan de eis dat nieuwe ZAP-leden binnen de 3 jaar het Nederlands moeten beheersen: niveau C1 van het Europees referentiekader voor wie in het Nederlands moet doceren, niveau B2 voor de anderen. Het strikt vasthouden aan deze vereiste wordt regelmatig ervaren als een belemmering bij het aantrekken van buitenlanders voor tijdelijke opdrachten en van buitenlandse topprofielen.

Voorstel 14: *Er wordt voorgesteld de vereiste om het Nederlands te beheersen niet langer te hanteren voor beperkte deeltijdse opdrachten en voor louter tijdelijke aanstellingen. Aan buitenlandse topprofielen kan meer de gelegenheid geboden worden uitsluitend in het Engels te doceren, waardoor zij kunnen volstaan met een kennis van het Nederlands op niveau B2 van het Europees referentiekader, die in de loop van de jaren kan verworven worden. In de vacatureberichten moet duidelijk worden aangegeven of er verwacht wordt dat de kandidaten in het Nederlands zullen doceren.*

In dit verband moet wel rekening gehouden worden met de wijzigende wetgeving terzake.



Het verwerven van kennis van het Nederlands door buitenlandse ZAP-leden wordt aanzienlijk bevorderd door het aanbieden van aangepaste opleidingen door de universiteit.

Voorstel 15: *Er wordt een kosteloos opleidingspakket voor het verwerven van het Nederlands aangeboden aan de buitenlandse ZAP-leden. Voor docenten kan dit gefinancierd worden door OJO-middelen. Vicerector Peter Marynen zal zorg dragen voor het ter beschikking stellen van de financiering.*

Verder wordt eraan herinnerd dat de internationalisering van het universitair leven ook bevorderd wordt door initiatieven voor het versterken van de kennis van zakelijk Engels bij de diverse personeelscategorieën van de universiteit.

8. Verhuis- en huisvestingsfaciliteiten

Vrijwel alle nieuwe buitenlandse ZAP-leden informeren naar de mogelijkheid van vergoeding van hun verhuiskosten vanuit het buitenland naar Leuven. Het is een absoluut minpunt dat hen dan moet geantwoord worden dat de KU Leuven in tegenstelling tot vele andere universiteiten geen algemene regeling hieromtrent heeft en dat ze moeten aankloppen bij hun decaan of departementsvoorzitter. Thans wordt het immers volledig aan de faculteiten en departementen overgelaten om al of niet een vergoeding van verhuiskosten aan hun nieuwe buitenlandse ZAP-leden uit te betalen en om de hoogte daarvan te bepalen.

Voorstel 16: *De Groepen werken een reglement uit voor de vergoeding van de verhuiskosten van nieuwe buitenlandse ZAP-leden. Op te merken valt dat dergelijke vergoedingen fiscaal beschouwd worden als 'kosten eigen aan de werkgever', waardoor zij niet belast worden.*

Er is aan de KU Leuven geen centraal georganiseerde structurele ondersteuning van nieuwe ZAP-leden bij het vinden van huisvesting. Faculteiten, departementen, de personeelsdienst en individuele personeelsleden leveren op basis van goodwill ad hoc ondersteuning.

De meest adequate oplossing bestaat erin dat de universiteit bij aankomst van nieuwe ZAP-leden zelf huisvesting kan aanbieden voor 1 à 2 jaar. Intussen leren de betrokkenen de Leuvense situatie voldoende kennen en zijn ze in staat om zonder problemen een aangepaste woning te kopen of te huren.

Voorstel 17: *De nood aan huisvesting voor nieuwe buitenlandse ZAP-leden wordt opgenomen in de begeleidingscommissie huisvesting niet gesubsidieerde residenties. Het is daarbij de bedoeling wooneenheden voor nieuwe ZAP-leden ter beschikking te kunnen stellen, waar zij maximaal 2 jaar kunnen verblijven. Het gaat om wooneenheden voor individuen of kleine gezinnen. Het is een enorme troef als hierover bij de aanwerving zekerheid kan geboden worden.*

Voorstel 18: *Om de vragen die nieuwe buitenlandse ZAP-leden zich sowieso stellen over huisvesting in Leuven op te vangen, wordt door de Personeelsdienst een eenvoudige website opgezet met verwijzing naar de mogelijkheden inzake voorlopige tijdelijke huisvesting en met enige algemene informatie over permanent wonen in Leuven.*

Op langere termijn moet ernaar gestreefd worden centraal georganiseerde huisvestingsondersteuning voor buitenlandse personeelsleden op te richten met als doel op voorhand een tijdelijke woning aan te bieden en ondersteuning te geven bij het zelf zoeken van een woning voor op langere termijn.



9. Kinderopvang

De KU Leuven beschikt over uitstekende kinderdagverblijven voor baby's en peuters. Dit vormt in vergelijking met vele buitenlandse universiteiten een bijkomend pluspunt bij het aantrekken van jonge buitenlandse ZAP-leden.

De opvangcapaciteit van de kinderdagverblijven stelt echter problemen, waardoor er maandenlange wachttijden zijn.

Voor nieuwe buitenlandse personeelsleden is er een objectieve ongelijkheid met reeds aanwezige personeelsleden doordat ze zich maar kunnen inschrijven op de wachtlijst wanneer hun aanstelling ingegaan is.

Voorstel 19: *Er worden afspraken met de universitaire kinderdagverblijven gemaakt met het oog op het opbouwen van enkele plaatsen voor kinderen van nieuwe buitenlandse ZAP-leden, die louter door het feit dat ze vóór hun aanstelling geen inschrijving kunnen nemen, anders niet tijdig in aanmerking komen.*

In een ruimere context blijft de noodzaak bestaan van uitbreiding van het aantal plaatsen in de universitaire kinderdagverblijven, maar dit probleem kan maar een oplossing krijgen op langere termijn.

10. Scholen

De mogelijkheden in verband met het onderwijs voor de niet-Nederlandstalige kinderen van nieuwe buitenlandse ZAP-leden vormen een belangrijk element bij de beslissing van de ouders om naar Leuven te komen.

Hier zijn er twee invalshoeken.

Op het eerste gezicht lijkt het voor veel nieuwe buitenlandse personeelsleden aantrekkelijk als hun kinderen de mogelijkheid hebben naar een internationale school te gaan en er hun studies in het Engels verder te zetten.

Deze inschrijvingsgelden van de internationale scholen van Waterloo en Tervuren zijn echter zo hoog dat het uitgesloten is dat de KU Leuven deze systematisch ten laste zou nemen. In uitzonderlijke situaties kunnen onderzoeksgroepen deze kost desgevallend voor een beperkte periode op zich nemen.

Voorstel 20: *De KU Leuven onderzoekt de mogelijkheid om te participeren in het initiatief, waarbij via Leuven Internationaal in samenwerking met de stad Leuven een consultant werd aangesteld om de opstart van een Engelstalige kleuter- en lagere school te Leuven voor te bereiden. De inschrijvingsgelden zijn aanvaardbaar. Deze school zou reeds in september 2013 van start kunnen gaan. Een gelijkaardig initiatief in Gent in samenwerking met de stad Gent, de Universiteit Gent, VIB, de provincie Oost-Vlaanderen en een aantal bedrijven is reeds operationeel en blijkt succesvol te verlopen. Deze contracten met Leuven Internationaal lopen via vicerector De Moor.*



De andere benaderingswijze bestaat erin dat zeker bij vast benoemde ZAP-leden de kinderen geleidelijk de weg vinden naar het Nederlandstalig onderwijs in Vlaanderen, dat overigens van uitstekend niveau is.

In dit verband moet erop gewezen worden dat verschillende Leuvense scholen speciale opvang en bijkomende ondersteuning voor anderstalige kinderen voorzien en hiervoor ook subsidies van de Vlaamse overheid ontvangen. Zo worden anderstalige leerlingen in de *lagere* school gedurende bepaalde uren samengebracht om hen extra te trainen in het verwerven van het Nederlands. Voor de rest van de tijd volgen zij de lessen samen met de Vlaamse kinderen. In het *secundair* onderwijs, waar de taalbarrière reeds groter is en de leerstof zwaarder, bestaan er in het Sint-Albertuscollege te Haasrode afzonderlijke opvangklassen voor anderstalige nieuwkomers. Bedoeling is dat de kinderen daarna doorstromen naar het Nederlandstalig onderwijs.

Voorstel 21: *De initiatieven van de Nederlandstalige Leuvense scholen voor de opvang van nieuwe anderstalige leerlingen, zowel in het lager als het secundair onderwijs, zijn onvoldoende gekend bij nieuwe buitenlandse ZAP-leden en er bestaan vooroordelen over het niveau ervan. Er moet werk van gemaakt worden om het systeem onder de aandacht van de mogelijke belangstellenden te brengen. De personeelsdienst heeft hierover een infodocument opgemaakt, dat systematisch verspreid zal worden. Tevens zullen de ZAP-consulenten de nieuwe buitenlandse ZAP-leden begeleiden bij hun contactname met Leuvense scholen.*

Voorstel 21 geniet de voorkeur van het Gebu boven voorstel 20.

Voorstel 22: *De KU Leuven zal ook bijdragen tot het aanleren van het Nederlands aan kinderen van personeelsleden door zelf kosteloos cursussen Nederlands, specifiek bestemd voor jongeren, aan te bieden. Dit voorstel wordt uitgewerkt samen met voorstel 15.*

11. Ondersteuning bij tewerkstelling van partners

Wanneer een nieuw ZAP-lid overweegt om de stap naar de KU Leuven te zetten, dan zijn de perspectieven voor de verdere loopbaan van de partner, die vaak de eigen tewerkstelling moet afbreken, meermaals een beslissend element.

Wanneer hun partner een onderzoeksloopbaan in Vlaanderen ambieert, op predoc of postdoc niveau, moeten nieuwe ZAP-leden systematisch gewezen worden op de verschillende academische loopbaanpaden en financieringskanalen die er voor hun partner kunnen bestaan.

Voorstel 23: *Een medewerker van DOC wordt aangeduid als specifiek en vast aanspreekpunt voor het verschaffen van informatie over de tewerkstellings- en financieringsmogelijkheden voor partners met onderzoeksambities.*

Voor partners die een tewerkstelling buiten de academische context zoeken is begeleiding door een gespecialiseerd extern bureau de beste oplossing op korte termijn.

Voorstel 24: *Er wordt een overeenkomst gesloten met een extern bureau dat specifiek ondersteuning biedt aan de partners van nieuwe ZAP-leden die een tewerkstelling buiten de*



academische sfeer zoeken. Dit initiatief wordt georganiseerd door de Personeelsdienst, die hiervoor wel de nodige middelen moet krijgen.

Op langere termijn kan een initiatief in het kader van Leuven Internationaal opgezet worden om een netwerk van organisaties, instellingen en bedrijven uit te bouwen waarbinnen informatie en contacten worden uitgewisseld die de tewerkstelling van partners van elkaars stafleden kunnen bevorderen.

12. Opleidingsfaciliteiten.

Een laatste element bij de rekrutering van buitenlandse ZAP-leden is het veelzijdig en kwalitatief hoogstaand aanbod van opleidingen die specifiek voor ZAP-leden van de KU Leuven in kleine groepen georganiseerd worden. Steeds meer van deze opleidingen worden ook of uitsluitend het Engels aangeboden.

Het gaat hier bijvoorbeeld om opleidingen inzake persoonlijke effectiviteit en time management, leiding geven, onderhandelen en conflictbehandeling, oplossingsgericht samenwerken, doeltreffend presenteren, innovativiteit en creativiteit, veranderingsmanagement, multiculturele samenleving en interculturele communicatie.

Voorstel 25: *Het, in het bijzonder Engelstalig, aanbod aan kwaliteitsvolle opleidingen voor ZAP-leden moet van bij de aanstelling onder de aandacht van nieuwe buitenlandse ZAP-leden gebracht worden. Dit opleidingsaanbod moet verder ontwikkeld worden en moet uitgespeeld worden als troef bij de rekrutering.*

Jos Vaesen
Directeur Personeelsbeheer ZAP

Term sheet KU Leuven package for

Purpose:

To welcomeas a tenure track professor at KU Leuven in the framework of the Odysseus program.

Position as a tenure track professor:

K.U.Leuven will hireas a tenure track professor in the rank of xxx with xxx years of seniority, including all advantages that are granted to the academic staff of the KU Leuven.

The tenure track professorship is a research professorship (BOFZAP) with a limited teaching load of maximum 4 yearly hours.

-> *hier dienen extralegale voordelen toegevoegd worden (door pers. Dienst)*

-> *hier kunnen best ook de duur van de aanstelling en eventuele evaluaties vermeld worden (door pers. Dienst)*

Grant:

A grant of yyyyy euros for a period of z years.

Space, support and equipment:

Xxxx will be a staff member in the Department.... The Department will provide the following in order to support the candidate to establish his own research group:

- space:

Furnished office space

- equipment / infrastructure:

Access to all standard computing equipment and full access to the financial resources of the theoretical high energy physics group for hiring postdocs and students at the same level as the other ZAP members of this group

- administrative support:

The department provides all usual administrative support

- mentoring and scientific support:

CHECKLIJST ONTHAAL INTERNATIONAAL NIEUW ZAP
--

Het onthaal van nieuw internationaal ZAP heeft als doel de overgang naar de nieuwe werken woonsituatie zo vlot mogelijk te laten verlopen (hierbij rekening houdend met hun eventuele partner en kinderen). Volgende **actoren** zijn hierbij betrokken:

1. Departementsvoorzitter/decaan

Opstellen van een term sheet, in samenspraak met vicerector, Dienst Onderzoekscoördinatie en Personeelsdienst. Hierin worden statuut, opdracht, principes van verloning, omkadering en werkingsmiddelen omschreven.

2. Personeelsbeheer ZAP

- Opstellen en overmaken van het aanstellingsbesluit en het aanvaardingsformulier. Deze documenten worden reeds onmiddellijk na de Bijzondere Academische Raad elektronisch aan het nieuw aangestelde ZAP-lid bezorgd. De originelen worden na ondertekening door de rector per post verstuurd. Tegelijk met de aanstellingsdocumenten worden ook de vragenlijst voor de berekening van de netto-wedde (burgerlijke staat, kinderen,...), het formulier voor het aanvragen van de nevenactiviteiten, de brochure 'Living in Leuven' (die nuttige informatie bevat maar wel vooral op studenten gericht is), de informatiebrochure van de Dienst Onderzoekscoördinatie (met o.a. wegwijs in onderzoeksfinanciering) en indien nodig ook de brochure 'Travelling to Leuven' aan het nieuwe ZAP-lid bezorgd.
- De nieuwe ZAP-leden hebben bij het aanvaarden van hun benoeming een onderhoud met de directeur Personeelsbeheer ZAP, waar hun statuut, opdracht en verloning besproken worden. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de overkomst (desgevallend met gezin) naar Leuven en de randvoorwaarden: verwachtingen i.v.m. huisvesting, kinderopvang, onderwijs en tewerkstelling van partner. De dienstverlening door de consultants, zowel ZAP als Internationalisering, wordt toegelicht. Het onderhoud is voor de nieuwe ZAP-leden ook een gelegenheid tot het stellen van de vragen die hen dan reeds bezig houden.
- Verder zijn de personeelsconsultanten ZAP het aanspreekpunt voor nieuw ZAP bij de personeelsdienst, zij staan in voor de coördinatie van de verdere onthaaltaken binnen de personeelsdienst.
- Vóór en na de indiensttreding: informatievragen van de kandidaat beantwoorden.
- Zorgen dat de personeelskaart aangemaakt en bezorgd wordt vóór de indiensttreding of ten laatste op de eerste werkdag.
- Coördinatie m.b.t. e-mail adres, paswoorden en toegang tot KU Loket.
- Verhuiskosten: informeren bij de departementsvoorzitter/decaan of er een verhuispriemee voorzien wordt door het departement/de faculteit. Hierover uitleg verschaffen. Departementsvoorzitter/decaan in contact brengen met het Diensthoofd Salarisadministratie voor de praktische kant (addendum contract, afhandeling kostenbewijzen en uitbetaling).
- Soms hulp bieden bij het zoeken van tijdelijke woonst voor de eerste periode.

3. HR-consulent Internationalisering

- Onthaal-e-mail: verwelcoming en informatie over de aanvraag van arbeidskaart, visum en huisvesting. Ingeval het nieuwe ZAP-lid gehuwd is, wordt ook gevraagd of een visum in het kader van 'gezinshereniging' gewenst wordt.

- Individueel onthaalgesprek waarin de volgende onderwerpen overlopen worden: functies van de personeelskaart, registratie op het stadhuis, openen bankrekening, inschrijving mutualiteit en vermelding van de gratis hospitalisatieverzekering, verzekering privé burgerlijke aansprakelijkheid en recht op kinderbijslag. Verder wordt informatie verschaft over een aantal websites die handelen over: kortingen op openbaar vervoer, werking financiële dienst en Pangaea (Internationaal ontmoetingscentrum). Deze informatie is ook gebundeld in een onthaalmap.

Tweemaandelijks gemeenschappelijke informatiesessies m.b.t. belastingen, sociale zekerheid, pensioen,... georganiseerd door International Office en de HR-consulent Internationalisering.

4. HR- Experten Payroll

De experts Payroll van de Salarisadministratie behandelen de vragen van het nieuwe ZAP-lid m.b.t. belastingen en pensioen in het buitenland.

5. Universiteitsbestuur

Onthaalactiviteit voor nieuw ZAP (1x/jaar in oktober)

- Welkomstwoord en basisinformatie m.b.t. KU Leuven en het ZAP-statuut door de rector, de vicerector Onderwijs, de vicerector Onderzoek en de directeur Personeelsbeheer ZAP.
- Persoonlijke kennismaking met de vicerectoren, de algemeen directeur Personeel, de personeelsconsulenten ZAP en de collega's nieuw ZAP tijdens het wandelbuffet.
- Gelegenheid om vragen te stellen of problemen aan te kaarten.
- Deze activiteit verloopt tweetalig Nederlands/Engels.

6. Peter/meter

Collega professor als vast aanspreekpunt (peter/meter) in het departement (W&T en BMW) of in de faculteit (HW). De peter/meter dient voldoende tijd te kunnen vrijmaken voor de nieuwe collega.

Nota: het aanstellen van een peter/meter is zelfs een wettelijke verplichting (KB d.d. 24.4.2007).

- Voorstellen van het nieuwe ZAP-lid aan de collega's en de andere medewerkers.
- Nieuw ZAP-lid wegwijs maken op de dienst of het labo.
- Praktische informatie geven (bv. over sleutels gebouw, telefoon, persoonlijke informatie op de webpagina, parkeerfaciliteiten, veiligheidsvoorschriften).

Jos Vaesen
Katoe Buyle
Pieter-Jan De Grieck
Annemie Dumoulin