



Secretariaat-generaal
In : 12/09/18
Nr. : 974
Naar : GVM - van info

DE RECTOR



De heer Jan Peumans
Voorzitter van het Vlaams Parlement
Hertogsstraat 6
1000 BRUSSEL



ONS KENMERK 114/2018/LS/fvo
UW KENMERK
LEUVEN

Reactie KU Leuven op auditrapport Rekenhof

Mijnheer de voorzitter

Naar aanleiding van de publicatie van het verslag van het Rekenhof over de audit van de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten bezorg ik u een nota met enkele algemene bedenkingen en een reactie bij dit verslag vanwege de KU Leuven. Daarin maken we ook van de gelegenheid gebruik om een paar evoluties te geven over recente aspecten van de integratie.

Deze nota stuur ik ook aan mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van onderwijs, aan mevrouw Kathleen Helsen, voorzitter van de Commissie voor Onderwijs en aan de heer Adri De Brabandere, eerste-auditeur-directeur van het Rekenhof.

Met vriendelijke groet

Luc Sels
Rector

Bijlage: Nota auditrapport

Audit Integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten Juli 2018

Bedenkingen en reactie vanwege de KU Leuven

Algemene bedenkingen

- Het Rekenhof leverde verdienstelijk werk met zijn onderzoek naar de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteit. De audit was voor de KU Leuven een goede gelegenheid om een stand van zaken op te maken en te zien waar bijstellingen nodig zijn. De open ingesteldheid van de auditeurs van het Rekenhof tijdens de interviews en besprekingen in het kader van de audit werd door de betrokken participanten vanuit de KU Leuven sterk gewaardeerd, evenals hun aandacht voor nuanceringen en hun bereidheid om rekening te houden met aanvullingen en correcties. Er was ruimte om in te gaan op cijfergegevens, maar ook op de visie op academisering en integratie, op specifieke acties en bekommernissen van leidinggevend in de universiteit en direct betrokkenen van de campussen. Onderstaande bedenkingen en reacties doen geen afbreuk aan deze waardering.
- De audit van het Rekenhof over de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten vond voor de KU Leuven plaats in het voorjaar van 2016. De late rapportering (midden 2018) gaat voorbij aan belangrijke vorderingen die er intussen op verschillende terreinen van de academisering en de integratie gemaakt zijn. Het gevolg is dat sommige conclusies van het rapport achterhaald zijn. Naast een aantal algemene bedenkingen en een reactie op de conclusies en aanbevelingen, is daarom ook een bijlage toegevoegd waarin een paar evoluties opgenomen zijn.
- De audit gaat over de periode oktober 2013 (datum integratie) tot 2016 (datum audit). Dit tijdsvenster is heel kort, temeer daar de audit zich grotendeels baseert op data van 2014 en (gedeeltelijk) 2015 en geen vergelijking inhoudt met de toestand vóór de integratie. Sindsdien heeft de academisering zich verder doorgezet. Een tijdsvenster van 10 jaar zou meer aangewezen zijn. Binnen het beperkte tijdsvenster kan wel aangetoond worden dat mede dankzij de tweede, derde en vierde geldstroom nieuw personeel werd aangeworven, dat onderzoeksactief is. Uit de bijlage bij deze nota blijkt dat de onderzoekscapaciteit ondertussen verder uitgebouwd is.
- In het verslag over de audit worden alle universiteiten vaak samen genomen. Onderlinge verschillen en nuanceringen komen daardoor weinig aan bod. Een globale benadering doet onrecht aan de realiteit, in een context waar de integratie gedifferentieerd verlopen is in de verschillende universiteiten en ook telkens een andere omvang had.
- Het voorziene groeipad voor de academisering (academiseringsmiddelen /aanvullende onderzoeksmiddelen), zoals beslist door de Vlaamse Regering (16 juli 2010) werd in 2015 en 2016 on hold gezet. Deze besparingen hebben de uitbouw van de onderzoekscapaciteit vertraagd. Die besparingen hebben immers niet alleen gewogen op de basisfinanciering, de aanvullende onderzoeksmiddelen en de groeipaden, maar door de niet-indexering van de werking, etc. ook op de onderzoekskanalen die de facto daardoor (tijdelijk) geërodeerd zijn.

Daardoor waren er ook op dat vlak minder kansen voor de geïntegreerde opleidingen. Alle betrokkenen bij de academisering en de integratie wijzen er op dat het groeipad nochtans essentieel is voor de verdere ontwikkeling en academisering van de geïntegreerde opleidingen. Uit de gerapporteerde initiatieven en resultaten, die in het kader van de audit aan het Rekenhof bezorgd werden, is duidelijk gebleken dat de ontvangen middelen voor academisering doeltreffend ingezet werden voor de academisering van de geïntegreerde opleidingen en de versterking van de onderzoekscapaciteit.

- Inzake academisering is er vóór oktober 2013 al veel gebeurd. In die periode hebben de universiteiten zich actief ingezet om het academiseringsproces efficiënt te ondersteunen en te sturen (voorbereiding van omvormingsdossiers per opleiding, begeleidingscommissies voor academisering per studiegebied of cluster van opleidingen, opstelling van academiseringstrajecten, ontwikkeling van gedifferentieerde instrumenten om de personeelsinput en onderzoeksoutput te meten, invoeren van statuut geaffilieerd onderzoeker, opvolging van de voortgang van het academiseringsproces, ...).
- Vóór de integratie werden de betrokken opleidingen geaccrediteerd door de NVAO. Na de integratie werden de geïntegreerde opleidingen - zoals alle opleidingen aan de KU Leuven – opgenomen in de universiteitsbrede instellingsreview. In het kader van de Instellingsreview heeft de Commissie IR bijzondere aandacht besteed aan de wijze waarop de geïntegreerde opleidingen opgevolgd worden in het KU Leuven-kwaliteitszorgkader. De Commissie sprak met lof over de realisaties.
- Er zijn onmiskenbaar verschillen tussen de besproken geïntegreerde opleidingen (arbeidsintensieve begeleiding, designstudio's, personeelsstatuten, onderzoeksactiviteiten, ...). Deze verschillen zijn belangrijk om tot een juiste inschatting te komen. Ze komen echter nauwelijks aan bod in het auditverslag.

Reactie i.v.m. de conclusies en aanbevelingen

1. De conclusie dat de universiteiten de specifieke indicatoren voor academisering onvoldoende opvolgen en de aanbeveling dat de universiteiten de evolutie van het academiseringsproces van de geïntegreerde opleidingen beter moeten opvolgen, valt bijzonder zwaar bij alle collega's (beleid, diensten, campussen) die zich in de voorbije jaren hard ingezet hebben en zich nog steeds inzetten voor de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteit. Ook op het niveau van het Gemeenschappelijk Bureau van de KU Leuven volgen de rector, die voorheen rectoraal adviseur integratie was, vicerectoren, algemeen beheerder, rectoraal adviseur integratie, ... de academisering en integratie van nabij op en behartigen ze.
 - Bij de integratie werden de nieuwe opleidingen en campussen opgenomen in de bestuurlijke structuren van de universiteit; een uitgebreid ICT-masterplan werd opgesteld en op bijzonder korte termijn geïmplementeerd; de nieuwe campussen werden opgenomen in de financiële kaders en procedures van de KU Leuven (o.m. met RE-portefeuilles); de aanwezigheid van de KU Leuven op de nieuwe campussen werd versterkt door marketinginspanningen en door investeringen in gebouwen en infrastructuur (b.v. nieuw gebouw op de Campus Brugge). Er werden reglementen uitgewerkt voor de nieuwe personeelsgroepen en de bestaande regelingen werden aangepast; er werd een ZAP-kader uitgebouwd door versnelde aanwerving en door

inschaling van OP-leden; op de meeste campussen werd een OFD (organisatie- en functiedesign) -oefening gedaan; enz. De integratie is binnen de KU Leuven een dagelijkse realiteit en een realisatie, die verder vorm krijgt in de eigen dynamiek van de betrokken faculteiten en departementen.

De uiteenlopende aspecten van de integratie worden opgevolgd en bijgestuurd waar nodig. KU Leuven heeft zich op korte tijd omgevormd tot een multicampusorganisatie. De beleidsvisie over de KU Leuven als multicampusorganisatie werd goedgekeurd door de Academische Raad op 25 november 2017. Ze geeft richting aan het verdere proces van integratie, bepaalt hoe de regionale dimensie zich verhoudt tot de facultaire en departementale dimensies en behandelt het bestuursmodel op de verschillende campussen. Een inschatting anno 2018 van de wijze waarop de KU Leuven vorm en inhoud heeft gegeven aan de integratie, die geen rekening houdt met deze belangrijke bijsturing van beleid, geeft per definitie een erg partieel en ietwat achterhaald beeld.

- Bij de voorbereiding en directe opvolging van de integratie is er veel zorg besteed aan de integratie van het personeel. Na de integratie en de daarmee gepaard gaande assimilatie van het personeel in de universiteit, gaat bijzondere aandacht naar de verdere opvolging. Deze opvolging focust zich op de diversiteit van de geïntegreerde personeelsleden, waarbij het opnemen van nieuwe groepen en profielen van medewerkers een verrijking betekent voor de universitaire gemeenschap. In dit perspectief is er respect voor de verschillen, die een plaats krijgen in de organisatie van de universiteit. Zie ook tabel 'Evolutie tewerkstelling campussen' als bijlage.

Ter illustratie gaan we nader in op de opvolging van de integratie voor het onderwijzend personeel van groep 3:

Rond de mogelijkheid tot "inzapping" van het OP 3 werd reeds in april 2013 een reglement opgesteld. Uiteindelijk werden in het eerste academiejaar van de integratie twee inschalingsrondes georganiseerd, één in het eerste semester (waarbij de betrokkenen in februari 2014 werden ingezapt) en één in het tweede semester (met inzapping per 1 oktober 2014). Sindsdien wordt in het kader van het reglement OP elk jaar een algemene ronde georganiseerd waarin allerlei loopbaanbeslissingen kunnen worden genomen (inzapping, ZAP-track, benoeming, bevordering) die dan ingaan op 1 oktober van het volgende academiejaar.

In totaal werden 388 leden van het OP3 overgenomen van de hogescholen. Daarvan blijven er nog een kleine helft over. 34% van het OP3 werd tot op vandaag ingezapt.

88 personeelsleden hebben ondertussen de KU Leuven verlaten. (zie tabel en diagram als bijlage). Van deze groep vertrekkers ging het grootste deel (n=67) met pensioen, 1 persoon is overleden; voor 14 personen werd geregistreerd dat ze zelf ontslag hebben gegeven of in onderling overleg vertrokken zijn; 1 persoon werd opgezegd en voor 3 personen liep het contract af.

Om de integratie voor te bereiden werd door de KU Leuven al enkele jaren vóór 2013 een programma opgestart waarbij leden van het OP3 in periodes van 3 jaar konden worden aangesteld als geassocieerd docent. Deze aanstelling was een eerste stap in de richting van een aanstelling binnen het ZAP. Het was enerzijds een erkenning van het potentieel van het OP3-lid, en tegelijk werd er tijd en begeleiding voorzien om het onderzoeksdossier op ZAP-peil te brengen. In totaal werden er 79

OP3-leden van het integratiekader aangesteld als geassocieerd docent. Het feit dat van deze groep er 68 personen ingezapt (86%) werden in de loop van 2014 toont het succes aan van dit programma.

Vanaf oktober 2013 werd de formule omgevormd tot een ZAP-track. De toekenning van een ZAP-track van 5 jaar impliceert ook een erkenning van potentieel en geeft de nodige tijd en begeleiding om een inzappingsdossier voor te bereiden.

Bij de integratie in 2013 waren 144 leden van het OP3 niet of niet volledig benoemd. Dit komt overeen met 37%. Van deze groep zijn ondertussen 70% benoemd, ofwel in het kader van inzapping ofwel in het kader van de jaarlijkse benoemingsronde binnen het OP3. Aangezien ook 21 personen (15%) ondertussen de KU Leuven verlaten hebben, blijven er nog 22 OP3-leden met een tijdelijke aanstelling, waarvan de helft met ZAP-track. Deze groep heeft onze bijzondere aandacht en we verwachten dat het tijdelijk statuut in het OP3 volledig zal verdwijnen binnen de komende twee tot drie jaar.

In totaal werden sinds 2013 71 ZAP-tracks toegekend. Voor 36 personen leidde dit al tot een effectieve inzapping. Van de anderen wordt de overgrote meerderheid dit en volgend academiejaar beoordeeld. In dit verband merken we op dat het ZAP-leden van de KU Leuven zijn die, van in het begin, hebben ingestaan voor de formulering van de adviezen m.b.t. alle aspecten van ZAP-dossiers. Dit toont aan dat niet alleen het bestuur van de KU Leuven maar ook heel wat ZAP-leden de integratie zeer ter harte nemen.

Samenvattend kunnen we stellen dat de groep van het OP3 de eerste jaren na de integratie snel afgenomen is, enerzijds door een natuurlijke afvloei, anderzijds door een succesvolle doorstroom naar het ZAP-statuuut. Daarnaast werden de afgelopen jaren ook nieuwe ZAP-leden aangeworven via vacatures. Het totale ZAP-kader op de nieuwe campussen bedraagt hierdoor 190 VTE (208 personen). Dit ZAP-kader is vandaag groter dan de groep van het OP3, die nog 144,5 VTE groot is (167 personen). Deze cijfers tonen zowel het succes als de beperking aan van het assimilatieperspectief. Succes: want de assimilatie is snel doorgevoerd. Beperking: beide groepen, ZAP en OP3, zullen nog vele jaren samen de verantwoordelijkheid blijven dragen voor de opleidingen en de campussen. Hoe beide profielen zich tot elkaar verhouden, welke finaliteit ze allebei krijgen en hoe er omgegaan wordt met gelijkenissen en verschillen, vormt daarom een belangrijke opdracht voor de campussen. De voortgang wordt zowel door de betrokken faculteiten als de personeelsdienst nauwgezet opgevolgd.

De groep van het onderwijzend personeel van de geïntegreerde opleidingen is op dit ogenblik grotendeels gestabiliseerd, maar wordt geconfronteerd met een snel wijzigende omgeving op de campussen. Dit is een belangrijk gegeven, rekening houdend met het leeftijdsprofiel van de groep. Hoewel ondertussen numeriek in de minderheid, blijven deze personeelsleden minstens nog tien jaar een essentiële schakel in de werking van de campussen.

De opvolging die de KU Leuven geeft aan het academiseringsproces van de geïntegreerde opleidingen en de daarmee gepaard gaande integratie en waardering van de geïntegreerde personeelsleden blijkt ook uit de vragen die over de integratie gesteld werden in de tevredenheidsmonitor van juni 2015. De antwoorden daarop zijn - samen

met de resultaten en bevindingen van vijf jaar integratie - voor het huidige universiteitsbestuur een aanleiding om positieve en waarderende acties te nemen naar de campussen en naar het personeel.

- Wat andere elementen van opvolging van het academiseringsproces betreft, merken we verder op dat de genoemde indicatoren (de personeelsformatie, de onderzoeksoutput, het personeel gefinancierd met onderzoeksmiddelen buiten de werkingsuitkering en aanvullende onderzoeksmiddelen, het contractonderzoek en de doctoraatstrajecten) voor alle opleidingen van de universiteit van belang zijn en systematisch worden opgevolgd. Dit is dus ook zo voor de geïntegreerde opleidingen. Er zijn onderzoeksrapporteringen en monitoring georganiseerd, voorafgaand aan de integratie (als voorbereiding) en ook nadien. Hierbij was aandacht voor kwaliteitszorg, waarbij ook specifieke KPI's werden gedefinieerd.
- Wat de opvolging van het onderwijs betreft (blz. 38), volgt de KU Leuven de onderwijskwaliteit van de geïntegreerde opleidingen op zoals voor de andere opleidingen. Ze hanteert eenzelfde beoordelingskader met identieke indicatoren voor onderwijskwaliteit.
- Bij de bewering dat de universiteiten de indicator van de evolutie van de aantallen lopende doctoraten niet opvolgt (blz. 36), merken we op dat de lopende en afgelegde doctoraten vanzelfsprekend wél worden opgevolgd, maar niet specifiek apart voor de aangegeven studiegebieden, wel binnen de geïntegreerde onderzoeksgroepen of binnen de nieuwe faculteiten. De Groep Wetenschap & Technologie volgt het aantal doctoraten per campus op.
- Wat de opvolging van het onderzoek betreft (blz. 39-40), geeft de KU Leuven aan dat kwaliteitszorg van onderzoek belangrijk is en dat ze hierbij rekening houdt met het specifieke profiel. Ze wil echter liever geen expliciete normen hanteren, zoals ze dat ook niet doet voor het onderzoek in andere disciplines. In de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven is er wel een specifieke onderzoeksvisiteatie geweest in 2015 voor de geïntegreerde opleidingen. Daarnaast worden diverse onderzoeksindicatoren, voor alle campussen, ook systematisch opgevolgd in het kader van EQUIS.

2. Kantttekeningen bij de bevinding van het Rekenhof dat met de invoering van de instellingsreviews het academisch niveau van de geïntegreerde opleidingen niet meer systematisch extern wordt opgevolgd (blz. 11, 39, 61):

Het Rekenhof formuleert bovendien een aanbeveling (blz. 63) dat de decreetgever kan overwegen om een regeling te treffen om het academische niveau van de geïntegreerde opleidingen gedurende een aantal academiejaren systematisch te bewaken. Het klopt dat (bijna) alle geïntegreerde opleidingen mee zijn opgenomen in de vrijstelling van externe opleidingsvisitaties tot 2021. Graag plaatsen wij echter enkele kanttekeningen bij de veronderstelling dat geen enkele (externe) opvolging van deze opleidingen wordt voorzien:

- Aan de KU Leuven kregen in 2014 de opleidingen die integreerden in de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, samen met alle andere opleidingen, een EQUIS-accreditatie door externe accreditatieorganisatie EFMD. Daarvoor worden de opleidingen systematisch gevisiteerd.

Het rapport vermeldt dat er nog geen uitgewerkte methode of planning bestaat om de prestaties van de geïntegreerde opleidingen te toetsen aan die van gelijkaardige internationale opleidingen. Het vermeldt wel de uitzondering daarop van de opleiding handelswetenschappen van de KU Leuven, die een internationaal kwaliteitslabel voor business schools verkreeg.

Hoewel er geen directe externe opleidingsvisitaties meer worden georganiseerd, stipuleert de NVAO Kwaliteitscode voor de uitwerking van een eigen regie voor de borging van de opleidingskwaliteit het systematisch betrekken van externe peers, waaronder internationale deskundigen uit de wetenschappelijke disciplines. De systematische externe bewaking van het academische niveau van opleidingen is op die manier ingebouwd in de eigen regie van de instelling.

In de evaluatie van het huidige visitatie- en accreditatiestelsel en de ontwikkeling naar het nieuwe stelsel gaat bijzondere aandacht naar de borging van de kwaliteit van opleidingen voor instellingen die vallen onder het systeem van de instellingsreview. Zo wordt de vraag naar externe beoordeling van opleidingen binnen de regie en de publieke ontsluiting van die beoordeling duidelijk strenger gemaakt.

We verwijzen hier naar het besluit van de instellingsreview, waar de NVAO besluit dat de KU Leuven "een adequaat onderwijsbeleid heeft dat zij effectief en verbeteringsgericht uitvoert zodat zij, mede op basis van de heersende kwaliteitscultuur, kan garanderen dat de kwaliteit van haar onderwijs zich op een internationaal en maatschappelijk relevant niveau bevindt". Dit besluit geldt evenzeer voor de geïntegreerde opleidingen op alle campussen, waarvoor de KU Leuven dezelfde kwaliteitsprocessen toepast. Bij de horizontale reviewtrail over de POC's waren de campussen van de geïntegreerde opleidingen nauw betrokken en was er een locatiebezoek op de Campus Carolus Antwerpen waarin de POC-werking in een multicampuscontext FEB toegelicht werd.

3. met betrekking tot OP3: Er is ook een onderzoeksactiviteit bij OP-leden. De stap naar ZAP was niet altijd mogelijk. We mogen niet uit het oog verliezen dat er naast de inzapping ook een volwaardig alternatief loopbaanperspectief voor OP3 uitgebouwd werd. Zie ook opvolging integratie OP3 (blz. 2-3 van deze nota)

4. In de destijds toegestuurde tabellen aan het Rekenhof (25 mei 2016) bezorgden we informatie over het contractonderzoek.
Uit een geactualiseerd overzicht (zie bijlage bij deze nota) blijkt dat er een indrukwekkende stijging is van de LRD-contracten bij de geïntegreerde opleidingen op de verschillende campussen. Dit is een ander mooi bewijs voor de voortschrijdende, succesvolle integratie en een resultaat dat enkel tot de verbeelding kan spreken. Op basis van een vergelijking met de cijfers die in 2011 aangeleverd werden door de betrokken hogescholen, is er een stijging van 4 mio (pre-integratie) naar 15,5 mio (2017) of 387%.

5. Samenwerking met LUCA School of Arts:

De KU Leuven ondersteunt de academisering van de academische opleidingen van de LUCA School of Arts en is nauw betrokken bij de Faculteit Kunsten die deze hogeschool oprichtte. In de voorbije jaren is in de KU Leuven een statuut 'onderzoeker in de kunsten' gecreëerd. Dit statuut geeft voor LUCA onderzoekers toegang tot databanken en onderzoeksfaciliteiten in de KU Leuven.

Er is ook een statuut 'bijzonder gastdocent in de kunsten' ontwikkeld, dat het mogelijk maakt

voor LUCA-onderzoekers om promotor te zijn van een doctoraat in de kunsten en promotor van onderzoeksprojecten op middelen van KU Leuven.

Daarnaast zijn er ook 10 ZAP-mandaten van 10%, waar LUCA onderzoekers via een ZAP-mandaat verbonden worden met diverse faculteiten en departementen van de KU Leuven. Het doel is het onderzoek in de kunsten te verdiepen en te versterken via een intense samenwerking tussen wetenschap en kunst.

LUCA School of Arts laat ons weten dat er momenteel (eind augustus 2018) 28 doctores in de Kunsten zijn en dat er 60 lopende doctoraten in de Kunsten zijn. Een belangrijk deel van deze doctoraten loopt in nauwe samenwerking met de KU Leuven.

6. Rationalisatie:

Het rapport vermeldt dat de universiteiten geen plannen hebben "om in het aanbod van geïntegreerde en aanverwante opleidingen nog verder te rationaliseren, terwijl daarvoor vooral in het studiegebied handelswetenschappen en bestuurskunde/bedrijfskunde nog mogelijkheden bestaan. Het decretaal kader laat de universiteiten niet toe autonoom herschikkingen uit te voeren die de vestigingsplaats wijzigen, ook niet als die rationalisatie of academisering kunnen bevorderen."

Hierbij dient opgemerkt te worden dat als je de cijfers bekijkt, HW en TEW mikken op een grotendeels verschillende doelgroep binnen ASO (o.m. qua kwantitatieve voorkennis). Een samensmelting van HW en TW zou een aanzienlijke verschraving van het landschap betekenen. Net zoals het niet wenselijk is om HIR en TEW samen te smelten (ondanks dat er ook daar een aanzienlijke overlap bestaat in heel wat vacatures) geldt hetzelfde voor HW en TEW. Rationalisatie was overigens geen doelstelling van de integratie.

Verschuivingen met het bedrijfsleven en standpunten van bedrijven en beroepsverenigingen tonen aan dat het bedrijfsleven, zowel de opleiding tot burgerlijk ingenieur als de opleiding tot industrieel ingenieur nodig heeft. De tewerkstellingscijfers tonen aan dat er geen problemen zijn voor de gediplomeerden van beide faculteiten. Het bepalen van onderzoeksspeerpunten voor de inmiddels geïntegreerde opleidingen tot industrieel ingenieur voorkomt een versnippering van onderzoeksmiddelen.

7. Met de vierde aanbeveling "De overheid en de universiteiten moeten onderzoeken hoe ze de evolutie van het personeel van de geïntegreerde opleidingen, meer bepaald de overstap van het onderwijzend personeel naar het zelfstandig academisch personeel, verder kunnen stimuleren" zijn we het eens en zullen we diegene met potentieel om in te zappen maximaal ondersteunen. Het bewaken van de 'lat' m.b.t. inzapping is essentieel. Liever een iets uitgebreider OP, met een duidelijk profiel, dan iedereen inzappen en verplicht laten meedraaien in een ZAP-loopbaan waar men zich eigenlijk niet in thuis voelt en ook niet echt succesvol in kan zijn. (Zie ook opvolging integratie OP3 op blz. 2-3 van deze nota.)

Ook met de totstandkoming van een reglement voor het OP, een nieuw arbeidsreglement, een cao ATP IK kunnen we aantonen dat er in de voorbije jaren (van 2013 tot nu) ernstig verder werk gemaakt is van de integratie van personeel uit de geïntegreerde opleidingen. In het najaar van 2018 wordt ook een nota over de opwaardering van het OP geagendeerd op de Academische Raad van de KU Leuven.

8. In het verslag van het Rekenhof is er te weinig aandacht voor een contextfactor die de snelheid van integratie zeker beïnvloedt en verder beïnvloedt. Het Rekenhof merkt op dat er een grote personeelsgroep in het OP niet echt bijdraagt aan de academisering, maar het maakt geen melding van de keuze van de overheid om het statuut van de betrokken personeelsleden decretaal te betonen.

9. TETRA is destijds vooral gecreëerd ten behoeve van opleidingen die inmiddels geïntegreerd werden. Huidige voorbeelden van TETRA projecten tonen aan dat samenwerking met professionele bacheloropleidingen gewenst en nodig is. Dit financieringskanaal blijft nodig voor de geïntegreerde opleidingen, aangezien het projecten steunt die volledig passen in het toepassingsgerichte profiel van deze opleidingen en dit mee versterken.
10. Aanbeveling over centrale monitoring: hoe zal deze monitoring door de overheid gepositioneerd worden? Het gaat in ieder geval om volwaardige universitaire opleidingen.
11. detailopmerking:
In tabel 12 staat Architectuur ingedeeld als onderdeel van de Humane Wetenschappen. In de KU Leuven maakt de Faculteit Architectuur deel uit van de Groep Wetenschap & Technologie. Dit werd eerder gemeld, maar is blijkbaar niet aangepast.

5.9.2018

Bijlage:
Enkele evoluties en geactualiseerde tabellen.

1 Lopende en afgelegde doctoraten

Update tabellen 14 en 15 (blz. 37 auditrapport Rekenhof)

Lopende doctoraten

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Architectuur	17	33	46	58	69
Handelswet.	43	76	86	100	98
Ind. Wet.	229	258	267	310	345

Afgelegde doctoraten

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Architectuur	1	1	2	2	5
Handelswet.	5	7	8	8	7
Ind. Wet.	26	36	25	36	33

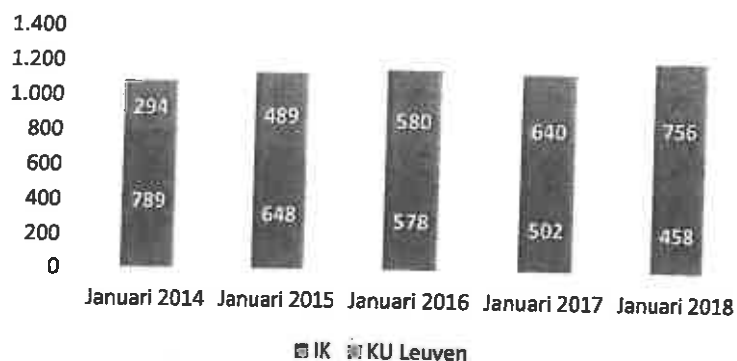
2 LRD-omzet in de campussen sinds de integratie, uitgesplitst over de verschillende types inkomsten

in 100.000 € - Campi		IV.2 Campussen 2011	IV.2 Campussen 2016	IV.2 Campussen 2015	IV.2 Campussen 2014	IV.2 Campussen 2011
I. Bedrijfsopbrengsten (*)	70/74	15 559	18 912	14 004	9 052	4 011
A. Opbrengsten verbonden aan onderwijs, onderzoek en dienstverlening	70	15 511	18 791	13 961	9 035	
A.3. Overheidsbijdragen toegepast wetenschappelijk onderzoek (3de geldstroom)	702	7 542	7 623	7 446	4 779	
A.3.1. Federale overheid excl. IJAP	7020	0	0	9	0	
A.3.2. Vlaamse gemeenschap	7021	5 258	5 580	5 917	3 627	
A.3.3. Steden en provincies	7022	105	561	392	447	
A.3.4. Internationale organen	7023	2 178	1 483	1 128	705	
A.4. Contractonderzoek met de privésector en wetenschappelijke dienstverlening (4de geldstroom)	703	7 969	6 167	6 535	4 258	
A.4.1. Contractonderzoek met de privésector	7030	3 569	2 680	2 222	1 444	
A.4.2. Contractonderzoek met de privésector met overheidssteun	7031	3 590	2 750	3 344	1 867	
A.4.3. Wetenschappelijke dienstverlening (zonder contract)	7032	795	736	969	925	
A.4.4. Valorisatie onderzoeksresultaten	7033	14	1	0	19	
E. Andere bedrijfsopbrengsten	74	58	21	23	17	

* kolom IV.2 Campussen 2011: cijfers aangeleverd door de betrokken hogescholen

3 Evolutie tewerkstelling campussen

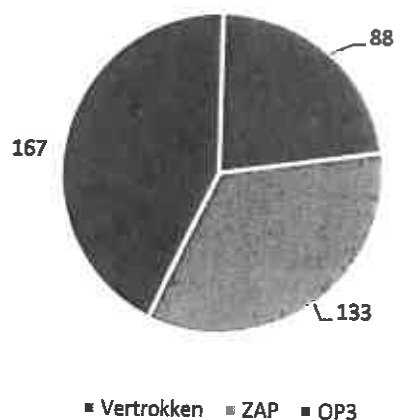
Evolutie tewerkstelling campussen (VTE)



4 Evolutie OP3

Faculteit	Aantal ingezapt	Aantal OP3	Verhouding
FEB	47	129	36%
Letteren	26	56	46%
I IW		0	9%
Architectuur	16	54	30%
Andere			
Totaal	133	388	34%

Evolutie OP3 tussen 2013 en 2018



5 Personeelsaantallen geïntegreerde opleidingen

Architectuur

	2.2016	%	2.2017	%	2.2018	%	8.2018	%	9.2018	%
	Koppen		Koppen		Koppen		Koppen		Koppen	
AAP	45	18,75%	58	24,79%	61	25,00%	60	25,10%	60	25,21%
ATP	1	0,42%	1	0,43%						
BAP (=buiten werkmiddelen)	59	24,58%	58	24,79%	71	29,10%	68	28,45%	68	28,57%
IK-OP1	51	21,25%	49	20,94%	49	20,08%	49	20,50%	48	20,17%
IK-OP2	38	15,83%	23	9,83%	17	6,97%	17	7,11%	17	7,14%
IK-OP3	35	14,58%	31	13,25%	24	9,84%	24	10,04%	24	10,08%
ZAP	11	4,58%	14	5,98%	22	9,02%	21	8,79%	21	8,82%
	224	100,00%	220	100,00%	227	100,00%	224	100,00%	223	100,00%

Handelswetenschappen

	2.2016	%	2.2017	%	2.2018	%	8.2018	%	9.2018	%
	Koppen		Koppen		Koppen		Koppen		Koppen	
AAP	12	3,53%	12	4,15%	19	6,69%	18	6,38%	20	7,02%
ATP	14	4,12%	2	0,69%	3	1,06%	3	1,06%	3	1,05%
BAP (=buiten werkmiddelen)	115	33,82%	119	41,18%	114	40,14%	114	40,43%	115	40,35%
IK-ATP	28	8,24%	4	1,38%	4	1,41%	2	0,71%	2	0,70%
IK-ATP 40 vast							2	0,71%	2	0,70%
IK-OP1	28	8,24%	21	7,27%	19	6,69%	19	6,74%	19	6,67%
IK-OP2	13	3,82%	8	2,77%	7	2,46%	7	2,48%	7	2,46%
IK-OP3	81	23,82%	73	25,26%	64	22,54%	64	22,70%	64	22,46%
ZAP	49	14,41%	50	17,30%	54	19,01%	53	18,79%	53	18,60%
	332	100,00%	285	100,00%	280	100,00%	278	100,00%	281	100,00%

Industriële Ingenieurswetenschappen

	2.2016	%	2.2017	%	2.2018	%	8.2018	%	9.2018	%
	Koppen		Koppen		Koppen		Koppen		Koppen	
AAP	50	8,22%	59	9,67%	60	9,29%	61	9,19%	65	9,70%
ATP	33	5,43%	28	4,59%	37	5,73%	38	5,72%	38	5,67%
BAP (=buiten werkmiddelen)	215	35,36%	239	39,18%	282	43,65%	294	44,28%	295	44,03%
IK-ATP	5	0,82%	5	0,82%	5	0,77%				
IK-ATP 40 vast							5	0,75%	5	0,75%
IK-OP1	97	15,95%	90	14,75%	83	12,85%	83	12,50%	83	12,39%
IK-OP2	61	10,03%	44	7,21%	39	6,04%	39	5,87%	37	5,52%
IK-OP3	88	14,47%	83	13,61%	72	11,15%	71	10,69%	71	10,60%
Onderzoekskader					1	0,15%	1	0,15%	2	0,30%
Postdoc.burs.bep.RSZ			2	0,33%						
ZAP	59	9,70%	60	9,84%	67	10,37%	72	10,84%	74	11,04%
	572	100,00%	576	100,00%	613	100,00%	631	100,00%	637	100,00%