



Personeelsdienst K.U.Leuven

Parijsstraat 72B

3000 Leuven

Telefoon: 016 32 83 00

Website: www.kuleuven.be

E-mail: personeelsdienst@kuleuven.be

K.U.Leuven als werkgever

K.U.Leuven is een universiteit die zich bezighoudt met onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening. De onderzoeksuniversiteit met wereldwijde uitstraling scoort stevast goed in internationale rankings.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ½
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ★
Training & Ontwikkeling	★ ★ ★
Carrière mogelijkheden	★ ★ ★ ½
Organisatiecultuur	★ ★ ★ ½

+: K.U.Leuven biedt de medewerkers de mogelijkheid om eigen onderzoek te doen.

Autonomie en innovatie staan centraal.

!: Een van de grote prioriteiten is ontwikkeling van leiderschap.

Feiten en cijfers

- Internationale universiteit
- Onderzoeksmarktaandeel in Vlaanderen bedraagt 40 à 45 procent
- 9.000 betaalde medewerkers
- 36.923 studenten
- Omzet van 650 miljoen euro

Arbeidsvoorwaarden

- Basisloon behoort tot de middenmoot
- Goed pensioenplan
- Abonnement voor openbaar vervoer
- Fietsplan: meer dan 2500 medewerkers hebben een bedrijfsfiets
- Kinderdagverblijven



K.U.Leuven is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



De medewerkers die niet bij K.U.Leuven blijven, krijgen hulp zodat ze ergens anders aan de slag kunnen, in de onderzoekswereld of daarbuiten. "Jonge onderzoekers kunnen vaardigheden opdoen en opleidingen volgen om hun competenties aan te scherpen, die ze in hun verdere loopbaan kunnen gebruiken."

K.U.Leuven ter introductie

De K.U.Leuven heeft als universiteit een drievoudige opdracht, met name onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening. Op de internationale rankings scoren we meestal het hoogst van alle universiteiten in Vlaanderen. De universiteit draait rond mensen en hun hersenen. "We zoeken vooral medewerkers die goed zijn in hun vak, uitdagingen zoeken, over voldoende autonomie beschikken en kunnen werken in een omgeving die minder centraal gestuurd wordt", zegt Bert Overlaet, personeelsdirecteur.

Academische loopbaan

K.U.Leuven kent grosso modo drie groepen medewerkers: de professoren, de overige onderzoekers en de ondersteunende functies of administratief en technisch personeel.

De aanwerving van zelfstandig academisch personeel (zap) is speciaal en eigen aan de academische wereld. "Je kan het vergelijken met een uitgesponnen selectie", zegt Bert Overlaet. "De goede studenten krijgen de kans om een doctoraat te maken. Dat is al een eerste selectie. Een beperkte groep van hen worden post-doc en alleen de besten komen in aanmerking om eerst op tijdelijke basis en later op vaste basis professor te worden. Dat is de manier waarop de academische wereld zijn professoren selecteert. Deze medewerkers moeten dus een bepaalde track record opbouwen, bij voorkeur internationaal. De tijd dat de universiteit alleen intern rekruteerde is al lang voorbij."

>>

Daarnaast is er de grote groep van onderzoekers. Wetenschappelijk onderzoek is de levenslijn van een universiteit, de voedingsbodem van het onderwijs en de basis voor haar dienstverlening. "Doctorale en postdoctorale onderzoekers vormen de ruggengraat van het onderzoek waardoor we mee aan de basis liggen van innovatie in Vlaanderen en ten dienste staan van de maatschappij", legt Bert Overlaet uit. De groep van onderzoekers kent een groot verloop, maar ook dat is eigen aan de academische wereld. "De meesten doen het onderzoek als een extra diploma of studie, uit interesse of door projecten die zich toevallig aandienen. Rekrutering gebeurt hier hoofdzakelijk via onze netwerken. Iedere prof heeft immers zijn

netwerk, ook internationaal."

Verskillende profielen

In de ondersteunende functies werken ongeveer 3.000 medewerkers, met heel diverse profielen "We hebben onderwijsgeoriënteerde profielen, bijvoorbeeld, voor studiebegeleiding of bibliotheekwerk." Andere profielen, zoals laboratoriumtechnologen, zijn onderzoeksgelaten. "Die medewerkers zijn soms moeilijk te vinden", zegt Bert Overlaet. Belangrijkste troef om hen aan te trekken is de innovatieve omgeving. Het spreekt medewerkers aan om nieuwe technologieën te ontwikkelen of mee te werken aan het nieuwe AIDS-medicijn.

Een derde groep bestaat uit medewerkers die



Leen Decin (36), hoofddocente afdeling Sterrenkunde

"Ik heb hier gestudeerd, maar dat was niet de belangrijkste reden om K.U.Leuven als werkgever te kiezen. Veel interessante medewerkers en veel nieuwe ideeën, dat trok me vooral aan. De bedrijfscultuur is sterk afhankelijk van de functie en waar je werkt binnen K.U.Leuven. Binnen de afdeling Sterrenkunde hangt een sfeer van onderzoek, willen vooruitgaan en onderling samenwerken. Onderwijs is heel belangrijk. Iedereen ziet de doorgroeimogelijkheden, maar dat is ook juist de reden waarom mensen in een vroeg stadium afhaken omdat de kansen om door te groeien vaak klein zijn. Veel hangt af van de financiering en het geluk dat een positie vrijkomt. De voorbije jaren trekt K.U.Leuven specialisten ter zake aan om opleidingen te geven. Er is ook veel meer aandacht voor beginnende onderzoekers en doctorandi."



“De universiteit draait rond mensen en hun hersenen. We zoeken vooral medewerkers die goed zijn in hun vak, uitdagingen zoeken, over voldoende autonomie beschikken en kunnen werken in een omgeving die minder centraal gestuurd wordt”

Bert Overlaet,
personeelsdirecteur

algemene ondersteuning bieden, zoals financiële profielen, HR-specialisten, informatici of ingenieurs. Daar hebben we vooral mensen nodig die inhoudelijk heel sterk zijn. In deze academische omgeving moeten we vaak zelf nieuwe oplossingen bedenken. Door de omvang van de organisatie bieden we heel wat mogelijkheden om te specialiseren en inhoudelijk verder door te groeien. Een boeiende omgeving is onze unieke selling proposition.”

Gedrevenheid

De K.U.Leuven bestaat uit verschillende faculteiten, departementen en diensten. Is het dan wel mogelijk om van één bedrijfscultuur te spreken? “De K.U.Leuven is inderdaad geen monoliet maar ik vind dat geen nadeel”, legt Bert Overlaet uit. “De bedrijfscultuur is verschillend per onderzoeksdomein. Geneeskunde, economen, ingenieurs en theologen hebben elk een lokale cultuur en verschillende werksfeer.” Toch merkt Bert Overlaet enkele gemeenschappelijke kenmerken op. K.U.Leuven heeft een hoge graad van gedrevenheid. “Mensen die bij ons werken, moeten dat graag doen. Ze zijn van zichzelf gemotiveerd en hebben een grote autonomie. 80 procent van hen heeft een masterdiploma. Het is een omgeving van innovatie.”

Een andere eigenschap die over alle faculteiten heen loopt, is de kritische zin. “De medewer-

kers aanvaarden niet zomaar iets, zeker niet van de gevestigde orde. De medewerkers zijn ook in staat om te werken met een grote autonomie. Iedere onderzoeksgroep gaat zijn eigen weg en zorgt ervoor dat hij internationaal meekan. Dat is eigen aan de academische wereld. Er worden geen instructies van bovenaf gegeven.”

Daarnaast moeten de medewerkers ook kunnen omgaan met de competitiviteit. De mensen moeten ondernemend zijn. Meer dan de helft van onze middelen worden binnengehaald op competitieve basis. We scoren daar goed in, er moet dynamisme zijn, drive en ondernemerszin in alle functies. Dat voel je overal in de organisatie.”

Talent management

Het talent management gebeurt voor onderzoekers decentraal. “De HR-afdeling kan dat niet centraal aansturen. We kunnen niet weten wie een goede theoloog of een schitterende jurist is. De faculteiten bekijken het potentieel van hun medewerkers.” Ieder moet zijn eigen pool in de gaten houden, dat gebeurt per dienst of per faculteit. Het talent development gaat heel ver. De K.U.Leuven probeert het maximale te halen uit elke onderzoeker. “We weten vooraf dat slechts 20 procent van de onderzoekers blijft. We hebben dus te maken met een grote uitstroom. Mensen die in een academisch tra- »



“K.U.Leuven heeft een hoge graad van gedrevenheid. Wie bij ons werkt, moet dat graag doen. Die is van zichzelf gemotiveerd en heeft een grote autonomie. ”

ject stappen, proberen we zoveel mogelijk te ontwikkelen via opleidingen en begeleiding van de professoren. De opleidingen zijn de voorbije jaren aanzienlijk uitgebreid. Naast de wetenschappelijke technieken en de inhoudelijke vorming hebben we ook een pakket rond soft skills ontwikkeld.”

Onderzoekers die niet bij de K.U.Leuven blijven, krijgen hulp zodat ze ergens anders aan de slag kunnen, in de onderzoekswereld of daarbuiten. “Jonge onderzoekers kunnen vaardigheden opdoen en opleidingen volgen om hun competenties aan te scherpen, die ze in hun verdere loopbaan kunnen gebruiken. Dit past in een algemeen beleid gericht op employability.”

Extralegale voordelen

K.U.Leuven biedt een aantrekkelijk pakket aan de medewerkers. “Natuurlijk hebben we geen bonuscultuur zoals dat in privébedrijven het geval is”, zegt Bert Overlaet. “Medewerkers die hier voor het financiële plaatje komen werken, zijn aan het verkeerde adres. We hebben andere troeven om de juiste mensen aan te trekken.”

Naast het basisloon biedt K.U.Leuven heel wat extralegale voordelen zoals een zeer goed pensioenplan, terugbetaling van openbaar vervoer, kinderdagverblijven, Alma-maaltijden en

een fietsplan. Meer dan 2500 medewerkers hebben ondertussen een fiets van het werk. Voor de onderzoekers benchmarkt de K.U.Leuven haar verloningspakket internationaal. Daar komt Vlaanderen trouwens gemiddeld goed uit. Voor het ZAP werken we met een klassieke baremastructuur, die door de overheid is vastgelegd. Hierdoor is er weinig mogelijkheid tot differentiatie. Dit levert wel eens problemen op in het begin van de loopbaan. Later in hun loopbaan worden ZAP'ers beter betaald.”

Voor het administratief en technisch personeel heeft de K.U.Leuven een specifiek retentiebeleid. De technische kennis hangt immers samen met de systemen van de universiteit. “Als iemand op dat niveau met die expertise vertrekt, kan het lang duren voor je die weer opgebouwd hebt. Met retentiepremies proberen we hen aan ons te binden.”

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

De basisopdracht van de K.U.Leuven is maatschappelijk verantwoord ondernemen. “Door de ontwikkelingen in het onderzoek en door het vormen van jonge mensen met vernieuwende ideeën en een grote zelfstandigheid, draagt de K.U.Leuven actief bij tot de kenniseconomie in Vlaanderen en internationaal. We handelen niet vanuit een ivoren toren, zoals

vroeger wel eens gedacht werd. We hebben meer dan 80 spin-offs gecreëerd. Dat is onze business en daar zijn we elke dag mee bezig: meerwaarde creëren in onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening.” Daarnaast doen we bijvoorbeeld ook inspanningen inzake ontwikkelingsamenwerking. K.U.Leuven steunt universiteiten in de derde wereld. Net zoals vorig jaar biedt de universiteit ook onderdak aan asielzoekers. “Veel van de professoren zitten ook in de raad van bestuur van vzw’s en stellen hun expertise ter beschikking.”

K.U.Leuven besteedt ook aandacht aan het evenwicht tussen privé en werk. “Het werk van een onderzoeker gebeurt niet van 9 tot

5. Projecten sloppen hen meestal volledig op, want het is hun eigen onderzoek. We zijn heel soepel waar en wanneer de medewerkers hun werk doen. De medewerkers werken waar ze zich bevinden en krijgen een instrumentarium ter beschikking om bijvoorbeeld thuis te werken. Op het einde van de rit moeten de publicaties geschreven zijn en moet er erkenning zijn van de wetenschappelijke gemeenschap. De resultaten zijn belangrijk. Algemeen hebben we een attractief verlofstelsel, waaronder uitgebreide vormen van tijdskrediet. We bieden daarbij mogelijkheden, zowel vanuit de privé-sector als vanuit de publieke sector. Dit maakt het gemakkelijker om werk en gezin te combineren.”



Nele Hillewaere (35), administratief directeur faculteit Sociale Wetenschappen

“Na mijn studies aan de K.U.Leuven heb ik in Hongarije en Maastricht gewerkt. Toen we naar Antwerpen verhuisden, vond ik op de K.U.Leuven-website de vacature voor mijn vorige job hier. Het was inhoudelijk precies wat ik zocht – en ik kon makkelijk met de trein naar het werk. Ik hou van de werksfeer hier. In de administratie zijn er mogelijkheden zat om door te groeien. De voorbije jaren is het opleidingsaanbod aanzienlijk uitgebreid. De trainingen over onderhandelen en oplossingsgericht samenwerken waren heel nuttig voor mij.”

