

THOMAS MORE KEMPEN VZW
JAARVERSLAG | 2021

THOMAS
MORE

Colofon

Deze publicatie kwam tot stand dankzij de bereidwillige medewerking van heel wat collega's van Thomas More, die informatie over de werking van de hogeschool verschaften. Wij willen hen langs deze weg bedanken.

Verantwoordelijke uitgever

Stijn Coenen

Redactieadres

Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel

© Thomas More, maart 2022

Niets uit deze uitgave mag overgenomen of vermenigvuldigd worden zonder toestemming van de verantwoordelijke uitgever(s).

Woord vooraf

Dit jaarverslag wil een overzicht bieden van de activiteiten van de hogeschool Thomas More Kempen tijdens het voorbije werkjaar.

De operationele samenwerking tussen de hogeschool Thomas More Mechelen-Antwerpen en de hogeschool Thomas More Kempen wordt omschreven als een unie van hogescholen van de Associatie KU Leuven in de provincie Antwerpen. Deze unie wordt in de tekst van dit jaarverslag afgekort als Thomas More.

Voor een aantal beleidsdomeinen verwijst het begrip ‘werkjaar’ naar het academiejaar 2020-2021, voor andere naar het boekjaar 2021. Dit is geen nieuw gegeven. Ook in vorige edities van het jaarverslag werden beide decretaal vastgelegde referentieperiodes naast elkaar gehanteerd.

Hoofdstuk 1 | Instellingsbestuur

Management summary

De bevoegdheden en werking van de algemene vergadering, het bestuursorgaan, het directiecomité en de TM-raad zijn bepaald in de statuten van de instelling, goedgekeurd door de Algemene Vergadering van 7 juli 2020, en in de corporate governance, goedgekeurd door het bestuursorgaan van 9 december 2021.

De participatie en medezeggenschap in de instelling is ongewijzigd ten opzichte van voorheen.

1. Maatschappelijke zetel en vestigingen

De maatschappelijke zetel van vzw Thomas More Kempen is gevestigd op Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel. Op volgende locaties heeft de hogeschool campussen en lesplaatsen:

- Denis Voetsstraat 21, 2260 Westerlo
- Lepelstraat 2, 2290 Vorselaar
- Campus Blairon 800, 2300 Turnhout
- Kempenlaan 36, 2300 Turnhout
- Antwerpsestraat 99, 2500 Lier

2. Hogeschoolbestuur

2.1. Algemene Vergadering

De Algemene Vergadering is op 31 december 2021 als volgt samengesteld:

- De eerste geleding werkende leden is samengesteld uit de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap die lid zijn van de vzw Associatie KU Leuven, met uitzondering van de vzw Thomas More Kempen maar met inbegrip van de vertegenwoordiger van de vzw Thomas More Kempen in de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven.
- De tweede geleding bestaat uit de KU Leuven, vertegenwoordigd door de voorzitter van haar bestuursorgaan en de personen, die als vertegenwoordiger van de KU Leuven zitting hebben in de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven.
- De derde geleding - de gecoöpteerde leden - bestaat uit de voorzitter van de vzw Associatie KU Leuven en een aantal natuurlijke personen, die overeenkomstig de statuten van de vzw Associatie KU Leuven omwille van hun onafhankelijkheid gecoöpteerd zijn als lid van de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven met name: Luc Cortebeek, Frank Donck, Hugo Leroi, Jan Meyers, Piet Vanthemsche en Caroline Ven
- De toetredende leden wonen de algemene vergadering bij met adviserende stem. Het betreft de aartsbisschop van Mechelen-Brussel en de andere diocesane bisschoppen uit het Nederlandse taalgebied van België, een vertegenwoordiger van het Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs vzw en de rector van de KU Leuven.

De Algemene Vergadering is samengeroepen op 25 maart 2021 (deelname op afstand), 28 oktober 2021 en 23 december 2021 (deelname op afstand)

De bevoegdheden van de Algemene Vergadering zijn bepaald in art. 10, §1 van de statuten.

2.2. Bestuursorgaan

Het bestuursorgaan is op 31 december 2021 als volgt samengesteld: Ann Cautreels, Erik Clinck, Koenraad Debackere (met raadgevende stem), Pieter Kerremans, Bert Lauwers (vertegenwoordiger namens KU Leuven), Ludo Lauwers (voorzitter), Reinhilde Meylaerts (vertegenwoordiger namens KU Leuven), Dewi Van De Vyver, Walter Verbeke, Raymond Verrydt en Cheyenne Stijven (student-bestuurder).

De opdrachten van het bestuursorgaan zijn bepaald in art. 16, §1 van de statuten.

Het bestuursorgaan is samengeroepen op 1 februari 2021 (deelname op afstand), 11 februari 2021 (met schriftelijke besluitvormingsprocedure), 15 maart 2021 (deelname op afstand), 3 mei 2021 (deelname op afstand), 17 mei 2021 (deelname op afstand), 21 juni 2021 (deelname op afstand), 13 september 2021, 18 oktober 2021, 6 december 2021 (deelname op afstand) en 9 december 2021 (met schriftelijke besluitvormingsprocedure).

In de schoot van het bestuursorgaan is een auditcomité en benoemings- en remuneratiecomité opgericht.

2.3. Directiecomité

Het bestuursorgaan heeft het dagelijks bestuur gedelegeerd aan het directiecomité (artikel 20 §9. van de statuten).

Het directiecomité is 31 december 2021 als volgt samengesteld: Stijn Coenen (algemeen directeur), Mia De Wilde (directeur ICTS, infrastructuur en facilities), Goedele De Troyer (directeur financiën en HRA), Evelyne Eykelberg (directeur people & community), Sofie Mols (directeur innovatie & internationalisering) en Katleen Van Dessel (directeur opleidingen).

3. Participatie- en medezeggenschap

3.1. Academische raad

De Academische Raad (AR) wordt door het hogeschoolbestuur opgericht in uitvoering van de bepalingen van de Codex Hoger Onderwijs (decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap (art II. 323-324 - art II. 362-368).

De academische raad is samengesteld uit vertegenwoordigers van de studenten, het personeel en het hogeschoolbestuur. De bevoegdheden van de academische raad zijn vastgelegd in een huishoudelijk reglement.

3.2. Algemene studentenraad en lokale studentenraden

De studentenraden behartigen de rechten van de studenten en zien in samenspraak met de opleidingsverantwoordelijken toe op de kwaliteit van het onderwijs en de dienstverlening aan studenten. De algemene studentenraad bestaat uit verkozen studentenvertegenwoordigers afgevaardigd vanuit de lokale studentenraden. De lokale studentenraden zijn verbonden aan opleidingen of clusters van opleidingen.

3.3. Hogeschoolonderhandelingscomité en UnitOnderhandelingscomités

Het HogeschoolOnderhandelingsComité (HOC) en de UnitOnderhandelingsComités worden door het hogeschoolbestuur opgericht in uitvoering van de bepalingen van de Codex Hoger Onderwijs (decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap (Art. IV.32; Art. V.93; Art. V.162; Art. V.179; art V. 243-247).

Het hogeschoolonderhandelingscomité (HOC) bestaat uit gemandateerde vertegenwoordigers van het hogeschoolbestuur en minstens evenveel afgevaardigden van het personeel. De bevoegdheden van het hogeschoolonderhandelingscomité zijn vastgelegd in een huishoudelijk reglement.

In 2021 zijn volgende protocollen afgesloten tussen de afvaardiging van het personeel en van het hogeschoolbestuur:

- Vormingsfonds verslag 2020 en besteding 2021;
- Waarderingsbeleid contractuele arbeiders Thomas More: concretisering loopbaanpad;
- Aanpassing bestaande protocollen ten gevolge van de nieuwe beleidsstructuur;
- Verlenging protocol afwijkende prestatieregeling voor personeelsleden van het CVO die door Thomas More Kempen worden overgenomen;
- Personeelsformatie 2022;
- Samenstelling college van beroep inzake tucht;
- Protocol benoemingen TMK;
- Vervangende feestdagen voor arbeiders kalenderjaar 2022;
- Collectieve sluiting en berekening vrij te kiezen vakantie-uren in 2022.

Het unitonderhandelingscomité (UOC) bestaat uit leidinggevend en minstens evenveel afgevaardigden van het personeel van een unit. Het unitonderhandelingscomité voert onderhandelingen over het personeelsbeleid m.b.t. de unit, binnen het kader dat is onderhandeld op het HOC en voor zover het punt niet is onderhandeld op het HOC.

3.4. Comité Preventie en Welzijn op het Werk

Het Comité Preventie en Welzijn op het Werk (CPBW) werkt actief aan het bevorderen van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het CPBW is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers, de preventieadviseurs van de interne dienst preventie en bescherming op het werk en de arbeidsgeneesheren van de externe dienst PBW.

3.5. STUVO-raad

De Stuvoraad geeft formeel advies over het algemeen beleid en de werkingsdomeinen van de studentenvoorzieningen: voeding, huisvesting, sociale, medische en psychologische dienstverlening, vervoer en studentenwerking. De Stuvo-raad is samengesteld uit studenten en vertegenwoordigers van het hogeschoolbestuur.

Hoofdstuk 2 | Onderwijs en studentenbeleid

1. Beleid

Onze visie op onderwijs en studenten kan men raadplegen via de website van de hogeschool:

https://www.thomasmore.be/sites/www.thomasmore.be/files/onderwijsvisie_thomas_more_infographic.pdf

2. Basisinformatie

2.1. Opleidingenaanbod

De curriculumtabellen van de opleidingen kan men online raadplegen in het Hogeronderwijsregister:

<http://www.hogeronderwijsregister.be/home>

2.2. Onderwijs- en examenregeling en studiegelden

De onderwijs- en examenregeling kan men raadplegen via de website van de hogeschool:

<https://www.thomasmore.be/checklist-voor-nieuwe-studenten/onderwijs-en-examenreglement-oer>

2.3. Studentengegevens

Deze gegevens worden aangeboden via de Databank Hoger Onderwijs.

2.4. Inschrijvingsvoorwaarden en studiegelden

De inschrijvingsvoorwaarden en studiegelden kan men raadplegen via de website van de hogeschool:

<https://www.thomasmore.be/inschrijven>

3. Kwaliteitszorg

Thomas More hanteert een meetbeleid gericht op continue kwaliteitsverbetering. Het meten en de verwerking van de resultaten zijn zo georganiseerd dat de instelling te allen tijde in control is. De cel Business Intelligence (BI) verzamelt en rapporteert relevante kwantitatieve gegevens. Hiertoe stelt Thomas More een dashboard ter beschikking van alle medewerkers.

De standaardisering van de bevragingen laat aggregatie van de resultaten op het hogeschoolniveau toe. Deze aggregatie stelt de directie in staat om de resultaten op te volgen en waar nodig bij te sturen. Er zijn duidelijke afspraken over welke bevragingen centraal opgestart worden en voor welke bevragingen het initiatief bij de opleidingen ligt. Op dit moment organiseert Thomas More centraal de onderwijsbevragingen.

De verantwoordelijkheid van de kwaliteit van de opleidingen ligt sinds september 2015 bij de opleidingsteams. Dit legt de beslissingsbevoegdheid voor de kwaliteit van het onderwijs op een zo laag mogelijk niveau. Kwaliteit van onderwijs wordt mee ondersteund vanuit de dienst onderwijs.

3.1. Visitatie- en accreditatie

Opleidingsbeoordeling in eigen regie

De opleidingsbeoordeling in eigen regie is beschreven op de website van Thomas More:

<https://www.thomasmore.be/over-thomas-more/kwaliteit>

In 2021 heeft Thomas More in volgende opleidingen een onderwijsspiegel uitgevoerd: Kleuteronderwijs, Lager Onderwijs, Bouw, Secundair Onderwijs, Toegepaste Informatica en Elektronica-ICT.

3.2. Onderwijsbeleid en -innovatie

De diensten Onderwijs en Studentenzaken initiëren, ondersteunen en coördineren de ontwikkeling en implementatie van een studentgecentreerd en inclusief onderwijs- en studentenbeleid. Dit wordt concreet vertaald in:

- één gezamenlijke visie op onderwijs en studenten voor Thomas More
- een hieruit afgeleid onderwijs- en studentenbeleid dat een inclusief antwoord biedt op de diverse instroom van studenten
- een kwaliteitsvol, rationeel, coherent en toekomstgericht opleidingsportfolio
- een regelluw en hanteerbaar onderwijs- en examenreglement dat flexibele trajecten voor opleidingen en studenten faciliteert
- een performante participatiestructuur, een transparant participatiereglement en een beleid dat inspraak van studenten stimuleert
- een doelgerichte externe vertegenwoordiging.

De diensten Onderwijs en Studentenzaken ondersteunen de implementatie van het onderwijsinnovatiebeleid in en met de opleidingen en betrokken diensten. Dit vertaalt zich in het:

- concretiseren van de visie op onderwijs en studenten via workshops voor opleidingsteams
- aanbieden van een website waarop docenten(teams) achtergrondinformatie en tips vinden rond het ontwerp van curricula en opleidingsonderdelen
- hands-on ondersteuning bij de implementatie van algemene maatregelen die faciliteiten in onderwijs en toetsing vervangen
- hands-on ondersteuning voor het ontwerp en de implementatie van blended leren
- ontwikkeling en implementatie van een inhoudelijk format voor een opleidingsonderdeel studentenparticipatie dat voor iedereen toegankelijk is
- het professionaliseren van opleidingsmanagers (voorzitters van de examencommissie) met betrekking tot de regelgeving inzake onderwijs en examens
- het maandelijks voorzien van een one-pager met onderwijstips.

De dienst onderwijs heeft tijdens de COVID-19-crisis haar ondersteuning volledig georiënteerd naar ondersteuning van online onderwijs en online examineren.

3.3. Monitoring

Thomas More hanteert een meetbeleid gericht op continue kwaliteitsverbetering. Het meten en de verwerking van de resultaten zijn zo georganiseerd dat de instelling te allen tijde in control is. Hiertoe stelt Thomas More een dashboard ter beschikking van alle medewerkers.

De standaardisering van de bevragingen laat aggregatie van de resultaten op het hogeschoolniveau toe. Deze aggregatie stelt de directie in staat om de resultaten op te volgen en waar nodig bij te sturen. Er zijn duidelijke afspraken over welke bevragingen centraal opgestart worden en voor welke bevragingen het initiatief bij de opleidingen ligt. Op dit moment organiseert Thomas More centraal de onderwijsbevragingen.

3.4. Curriculumzorg

Unitmanagers en opleidingsmanagers hebben systematisch overleg met het werkveld met het oog op curriculumzorg. Het bovengenoemde dashboard vormt hierbij een belangrijke bron van informatie.

4. Taalverslag

4.1. Doelstellingen en rechtsgrond

Thomas More kiest voor een breed en geïntegreerd talenbeleid op maat van de opleidingen. Dit vertrekt vanuit een competentiegerichte opvatting van taal en taalvaardigheid en zorgt ervoor dat opleidingen alle studenten maximaal kunnen ondersteunen om de curriculumdoelstellingen te halen en te beantwoorden aan de talige vereisten van het afnemende beroepenveld. Het talenbeleid wordt geïntegreerd in het onderwijs voor elke student (taalontwikkeland lesgeven).

Het anderstalig aanbod bestaat uit een beperkt aanbod van Engelstalige opleidingsonderdelen die deel uit maken van het reguliere curriculum waardoor internationale studenten geïntegreerd worden in een basisopleiding. Vaak kaderen ze in een keuzetraject of hebben studenten de keuze tussen een Nederlandstalige en een Engelstalige variant. Indien er geen Nederlandstalige variant aangeboden wordt, kan de student steeds kiezen voor een Nederlandstalig examen.

4.2. Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering

Onderwijzend personeel

Het aantal anderstalige gastdocenten is beperkt. Zij geven slechts enkele gastlessen, lezingen of workshops binnen het reguliere aanbod. Vaak kaderen deze bijdragen van gastdocenten in het Erasmusprogramma.

Het onderwijzend personeel dat in het Engels lesgeeft, kregen korte crashcourses of langlopende cursussen aangeboden. Zo werden de deelnemers voorbereid op de IELTS-test. Wie deze cursussen niet kon volgen, vond een alternatief in het oefenmateriaal via de website van het Instituut voor Levende Talen of de British Council. Bovendien heeft de hogeschool een interne medewerker als aanspreekpunt voor iedereen met vragen over de taalregeling.

Studenten

Anderstalige opleidingsonderdelen worden aangeboden als keuzevak of binnen een keuzetraject. Bij het organiseren van deze anderstalige opleidingsonderdelen sluiten we aan bij het taalniveau van de aanwezige studenten. De talige eindcompetenties van het secundair onderwijs zijn voldoende om te kunnen participeren aan dit anderstalige aanbod.

Taalontwikkeling en talenondersteuning worden ingebouwd in het onderwijs en het curriculum. Aanvullende taalondersteuning Nederlands is vooral gericht op doelgroepen met zeer specifieke problemen. Zo kunnen alle anderstalige studenten die een opleiding volgen aan Thomas More beroep doen op individuele taalcoaching. Voor uitwisselingsstudenten worden cursussen “survival Dutch” georganiseerd om ervoor te zorgen dat zij vlotter kunnen integreren in de Vlaamse samenleving.

Gedragcode

De gedragscode met betrekking tot de taalregeling staat beschreven in de artikelen 93 tot 95 van het onderwijs- en examenreglement.

Hoofdstuk 3 | Internationalisering

1. Beleid

De internationaliseringsdoelstellingen van Thomas More zijn afgestemd op de doelstellingen die Europa en Vlaanderen voorop stellen.

Er wordt gestreefd naar

- de uitbouw van krachtige netwerken van partnerinstellingen met een opleidingsaanbod dat complementair en/of versterkend is aan dat van Thomas More;
- de afstemming van het curriculum op internationale referentiepunten;
- de integratie van verschillende vormen van mobiliteit in het curriculum: fysieke, blended en virtuele mobiliteit;
- de blijvende aandacht voor het ontwikkelen, via het curriculum van interculturele en internationale competenties van studenten en medewerkers;
- het voeren van een duidelijk beleid voor de ontwikkeling van geïntegreerde, transnationale onderwijsactiviteiten (gezamenlijke modules/curricula, bi-diplomerings en gezamenlijke diplomering).

2. Internationale mobiliteiten

Thomas More heeft in december 2020 het ECHE (European Charter for Higher Education) behaald voor de periode van 2021 tot 2027. 2021 was het eerste jaar onder het nieuwe Erasmus+ programme (2021-2027). Dit programma legt de nadruk op inclusiviteit, digitalisering, duurzaamheid en een brede participatie aan het programma.

De meerderheid van de internationale akkoorden kadert binnen het Erasmusprogramma en maakt deel uit van de Erasmus (plus)- of Erasmus Belgica-werking. Buiten Europa sluit Thomas More akkoorden af met hogescholen en universiteiten die een duidelijke meerwaarde betekenen voor de opleidingen. Meerdere samenwerkingen buiten Europa in het Erasmus kader van de zogenaamde International Credit Mobility.

Tijdens de COVID-19-pandemie koos Thomas More ervoor om fysieke studentenmobiliteiten mogelijk te blijven maken binnen wat wettelijk mogelijk was en op basis van een screening van de context (veiligheid, bekendheid met de internationale partner, passagiersverbindingen met België). De COVID-19-pandemie zorgde ervoor dat virtuele mobiliteiten hun ingang vonden en dat zowel voor studenten- als docentenmobiliteit.

Uitgaande mobiliteit 2020-2021

Opleiding	Aantal Studenten
Agro- en biotechnologie	3
Bedrijfsmanagement	2
Biomedische Laboratoriumtechnologie	3
Bouw	5
Chemie	2
Electromechanica	8
Elektronica-ICT	2
Energietechnologie	2
Ergotherapie	0
Graduaatsopleidingen	7
Lerarenopleiding	24
Office Management	5
Orthopedie	11
Sociaal Werk	3
Sport	10
Toegepaste Informatica	8
Verpleegkunde @ Campus Lier	0
Verpleegkunde @ Campus Turnhout	2
Voedings- en Dieetkunde	1
Vroedkunde @ Campus Lier	1
Vroedkunde @ Campus Turnhout	1

Inkomende studentenmobiliteit 2020-2021

Opleiding	Aantal Studenten
Bedrijfs- en officemanagement	4
Biomedische Laboratoriumtechnologie	1
Elektronica-ICT	1
Lerarenopleiding	7
Orthopedie	4
Sociaal Werk	2
Toegepaste Informatica	9
Verpleegkunde @ Campus Lier	1
Verpleegkunde @ Campus Turnhout	1
Voedings- en Dieetkunde	1
Vroedkunde @ Campus Lier	1

3. Internationalisering in het curriculum

De hogeschool biedt meerdere anderstalige professionele bacheloropleidingen aan. Men kan het aanbod raadplegen in het hoger onderwijsregister: <https://www.hogeronderwijsregister.be/zoeken?degreelds=1&educationLanguagelds=eng&institutionlds=103581>

Daarnaast wordt een zo breed mogelijk opleidingsscala aan de internationale studenten aangeboden: in verschillende opleidingen worden meerdere opleidingsonderdelen in het Engels aangeboden, al dan niet in een keuzetraject. De opleidingsonderdelen maken steeds deel uit van het reguliere curriculum. Vlaamse en internationale studenten worden op deze manier sterk aangemoedigd om 'samen' te leren.

Voor Thomas More is mobiliteit van studenten en medewerkers een hefboom - en geen doel op zich. De hogeschool wil alle vormen van lange en korte kwaliteitsvolle fysieke mobiliteit verder stimuleren. Ze heeft daarbij expliciet aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Daarnaast biedt de hogeschool @home internationale ontwikkelingskansen aan studenten en medewerkers. Zij kunnen thuis deelnemen aan internationale classrooms, het buddy-schap opnemen voor internationale studenten, deelnemen aan service-learning vakken of kiezen voor vakken met 'Collaborative Online International Learning' (C.O.I.L.) aspecten. Service-learning vakken faciliteren ontmoetingen met mensen van verschillende culturen en levensstijlen, halen studenten uit hun comfort zone, verhogen hun burgerzin en hebben vergelijkbare leereffecten als een uitwisselingsverblijf in het buitenland. Bij C.O.I.L. formuleren docenten uit verschillende landen samen leerdoelen en zetten ze studenten aan tot internationale samenwerking.

Thomas More promoot het "stepping stones model", waarbij elke student (inclusie) internationale competenties verwerft en zijn internationale beroepskennis aanscherpt door een opeenvolging van internationale ervaringen om wereldburger te worden. De stepping stones zijn:

- Internationalisering@Home. Hiermee bedoelen we buddy-projecten, studenten laten participeren in 'Mixed Classrooms', interactie met buitenlandse gastdocenten, deelname aan COIL (Collaborative Online International Learning) vakken en BIPs (Blended Intensive Programs).
- Korte en lange termijn credit mobiliteit. Hier werken we zowel aan virtuele, blended als fysieke uitwisselingsmogelijkheden. Naast studie-uitwisselingen ligt de nadruk op stages en onderzoek in het buitenland in het kader van de bachelor proef.
- Diploma mobiliteit. Thomas More investeert in bidiplomering, onderzoekt de haalbaarheid van gezamenlijke diploma's in complementaire specialisaties en wijst afgestudeerden de weg om door te stromen naar een master in het buitenland.

Opleidingen worden individueel aangemoedigd om ruimte te creëren binnen het curriculum voor verschillende types van internationale leeractiviteiten. Nieuwe samenwerkingen met buitenlandse hogescholen en universiteiten worden bekeken in het licht van het opzetten van internationale keuzetrajecten voor studenten. Door het stijgend aantal uitwisselingen worden de contacten tussen de hogeschool en de verschillende partners hechter en wordt de internationale competentie bij de studenten en personeelsleden blijvend en breder gedragen.

4. Kwaliteitszorg

De internationale coördinatoren in de opleidingen zijn de eerste contactpersonen voor inkomende studenten. De instellingscoördinator voor inkomende studenten coördineert de processen van nominatie en applicatie. Deze medewerker van het international office organiseert ook de onthaalactiviteiten in samenwerking met de diensten studentenvoorzieningen en International Support.

De diensten Studentenvoorzieningen en International Support ondersteunen de internationale studenten bij het vinden van accommodatie en organiseren extra-curriculaire activiteiten om de integratie van de internationale studenten in het studentenleven te bevorderen.

De hogeschool organiseert internationale infoavonden (Pack Your Bags) en stelt het aanbod aan internationale studie- en stage-uitwisselingen via verschillende kanalen voor.

Tijdens de internationale dagen nodigt de hogeschool het personeel van onze partnerinstellingen uit. In 2021 vond de 16de editie van deze internationale dagen online plaats.

Hoofdstuk 4 | Onderzoek en dienstverlening

Management summary

De instelling realiseerden afgelopen jaren een significante stijging in het aantal verworven externe middelen. Deze stijging heeft zich in 2021 doorgezet. Deze stijging in middelen stelt ons in staat kritische massa en diepgaande expertise op te bouwen, die we duurzaam wensen vast te houden. Het onderzoek blijft gefocust in een beperkt aantal onderzoeksspeerpunten waarin we impact in het werkveld realiseren. In onze interne werking zijn de units onderzoek sinds academiejaar 2021-2022 ondergebracht onder de pijler Innovatie & Internationalisering.

1. Onderzoeksbeleid

In 2030 heeft ons praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek reële impact op de beroepspraktijk en de samenleving. Dat is de strategische doelstelling die de hogeschool zich op het vlak van onderzoek en valorisatie gesteld heeft.

De hoekstenen om dit beleid tot uitvoering te brengen blijven een duurzame verankering van onderzoekers, een weloverwogen strategische uitbouw van onderzoeksinfrastructuur en het inzetten op valorisatie en dienstverlening binnen de strategisch gekozen onderzoeksgroepen.

Het langetermijnperspectief voor een onderzoeker wordt geboden door de tewerkstelling los te koppelen van het concrete onderzoeksproject. Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek is per definitie ook een teamgebeuren, waardoor er ook steeds meerdere onderzoekers op een project werken, en omgekeerd een onderzoeker ook bijdrage levert aan meerdere projecten. Onderzoekers kunnen dus conform het loopbaanprotocol een contract onbepaalde duur aangeboden krijgen. Een functiehuis met onderscheiden functieprofielen is in ontwikkeling. Binnen de visie van duurzame tewerkstelling wordt er ook geïnvesteerd in opleiding voor onze onderzoekers.

Een tweede belangrijke beleidspijler is de strategische uitbouw van de onderzoeksinfrastructuur. Onze infrastructuur in veel onderzoeksgroepen cruciaal om onze rol als innovatieve link met het werkveld te kunnen maken. Daarom wordt volop ingezet op het werven van investeringsprojecten (VLAIO, EFRO, ...), maar voorziet de unit ook een investeringsbudget voor duurzame onderzoeksinfrastructuur (klimaatkamers, destillatieapparatuur, CO₂-captatiesysteem, ...)

Een derde pijler is het voortdurend versterken van de synergie tussen onderwijs, onderzoek en werkveld, bijvoorbeeld door gemengde opdrachten, nieuwe inzichten en deliverables terug te laten vloeien naar opleidingen of opleidingsonderdelen, studenten of/ en docenten actief te betrekken bij O&D projecten, etc

Ten slotte is het “in control” zijn van het onderzoeksproces belangrijk om het duurzame karakter van ons onderzoek te waarborgen. De Vlaamse hogescholen zijn in een traject gestapt om de krachten te bundelen in het bouwen van een gezamenlijk management platform: het DOSP, Digital Open Science Platform. Thomas More levert hieraan zijn loyale bijdrage.

2. Valorisatie en dienstverlening

Sinds de start van het Blikopenerproject dat via de VLHORA loopt, zet de hogeschool in op business development, ontwikkelen van dienstverleningsportfolio, realiseren van concrete dienstverlening in het kader van Blikopener etc.

Er wordt blijvend geïnvesteerd in de bekendmaking van het merk Thomas More Research via social media kanalen. Er zijn communicatiemedewerkers voor onderzoek aangesteld die over beide units gezamenlijk zorgt voor de uitbouw van de communicatie.

Sinds 2017 heeft het expertisecentrum MOBILAB de spin-off Mitsanto nv opgericht in samenwerking met de ondernemer Michel Tops (Tops Foods nv - Olen). De onderneming brengt een versterkend ontbijt voor mensen met slikproblemen op de

Permanente vorming als dienstverlening vanuit het onderwijs, hoort onder onderwijs.

3. Organisatiestructuur

Vanaf september 2021 is onderzoek in de hogeschool ondergebracht in de entiteit Innovatie & Internationalisering. Binnen deze vzw-overschrijdende entiteit is het onderzoek georganiseerd in een aparte onderzoekseenheid per vzw, onder leiding van een unitmanager onderzoek.

Elke onderzoekseenheid bestaat uit een aantal gespecialiseerde expertisecentra, geleid door een onderzoeksmanager. Deze clustering heeft als voordeel dat voldoende kritische massa en inhoudelijke samenhang kan bereikt worden. De onderzoekseenheid bepaalt in samenspraak met de directeur Innovatie & Internationalisering en de unit onderzoek in de andere vzw, zijn beleid en strategie.

Er wordt structureel en meermaals per maand overleg ingepland op diverse niveaus (staf, unitbestuur, werkgroepen, ...) om maximale afstemming te hebben tussen de twee units

De unit onderzoek en dienstverlening is samengesteld uit 6 expertisecentra:

- Cebud, Centrum voor budgetadvies en -onderzoek
- KCE, Kenniscentrum Energie
- Mobilab & Care, onderzoek naar orthesen en prothesen en exoskeletons, ondersteunende communicatietechnologie, voeding voor mensen met slikproblemen
- Radius, onderzoek naar duurzame grondstoffen, insecten- en algenkweek
- Licalab, proeftuinonderzoek in de zorg- en welzijnssector
- ExCEL, het Expertisecentrum voor Effectief Leren

4. Kwaliteitszorg

De expertisedomeinen voeren onderzoek en dienstverlening uit in speerpunten die inhoudelijk werden afgebakend en gemotiveerd in strategische plannen. Elk expertisedomein heeft een strategisch onderzoeksplan voor de periode van de komende drie tot vijf jaar. Externe competitie stimuleert de onderzoeksgroepen om de lat voortdurend hoog te leggen en de kwaliteit te verzekeren.

Elk expertisecentrum richt een adviescommissie in, die is samengesteld uit interne en externe stakeholders.

De hogeschooldienst Onderzoek en Innovatie ondersteunt de onderzoekers juridisch en administratief bij het opstellen van overeenkomsten, organiseert opleidingen en match-making-events, ...

Onderzoeksmedewerkers van de hogeschool participeren aan de ontwikkeling van het Digital Open Science platform i.s.m. Vlaamse Hogescholenraad en nemen deel aan de werkgroepen onderzoek en innovatie van de Vlaamse Hogescholenraad en de Associatie KU Leuven.

5. Financiering

Het onderzoek wordt gefinancierd vanuit de volgende bronnen:

- Basisfinanciering via PWO-financiering en recuperatie van bedrijfsvoorheffing; die wordt ingezet als een basissokkel voor onderzoek, voor de organisatie van een hogeschoolbrede onderzoeksdienst en waarmee een deel van het management inclusief de 'day-by-day' administratieve projectondersteuning, en een deel van de 'senior onderzoekers' wordt gefinancierd.
- Competitief verworven externe middelen
- Bestemd fonds voor onderzoek: dat ingezet wordt als risico-buffer (risico van mislukte projecten, niet uitbetaalde subsidies, inkomstenderving of schadeclaims, sociaal passief) en als buffer voor de continuering van onderzoekers wanneer inkomsten tijdelijk onder de begroting blijken uit te komen.

De inzet van de middelen gebeurt op basis van een binnen de unit vastgelegde verdeling. De instelling heeft een interne regeling voor de bepaling en verdeling van de overhead (indirecte kosten) vastgelegd.

	EUR	VTE	Koppen
PWO (incl PWO-fonds)	€ 2.023.414	25,9	
RBV	€ 811.002	7,5	103
EXT	€ 2.711.280	31,6	

Het gemiddeld onderzoeks-VTE per onderzoeker is 0,63 VTE

6. Onderzoeksprojecten

Naam	Begindatum	Einddatum	Financiering
Paralegal 2020	1/09/2019	30/06/2022	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscentrum, ...)
Seas2Grow	1/09/2016	28/02/2021	EU - Interreg
CrossCare	1/04/2016	31/03/2021	EU - Interreg
Health Inno Focus	1/07/2018	30/06/2021	EU - EFRO
Startup2440bis	1/10/2018	6/05/2021	EU - EFRO
ACSELL	1/08/2019	31/07/2023	EU - Interreg
Blikopener	1/01/2019	31/12/2022	VLAIO - Andere
Leren leven werken 2050 hubs: Stad als atelier	1/09/2019	31/08/2022	EU - ESF (European Social Fund)
MaxiPAC Implementatie	1/11/2021	30/10/2024	Vlaamse Overheid - Kabinet Integratie en Samenleven
POD Maatschappelijke Integratie	1/01/2021	31/01/2022	Federale Overheid - -
PRIMARY CARE ACADEMY	1/04/2019	31/03/2024	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Technologie voor een warme zorg thuis bij personen met hartfalen in Vlaanderen	15/09/2019	31/05/2021	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Op weg naar een krachtig leesbeleid met de digitale leescoach	1/09/2020	31/08/2022	Federale Overheid - -
Teach up	1/01/2021	31/08/2022	EU - ESF (European Social Fund)
Utopia	1/09/2019	31/12/2021	Hogeschool - PWO
Effectief onderwijs voor gelijke kansen in een diverse samenleving: onderzoeksscholen als hefboom voor onderwijsverbetering	1/09/2021	31/08/2023	Federale Overheid - -
Op weg naar financiële geletterdheid bij jongeren met een situatie- of ervaringspel	1/10/2021	30/06/2022	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
(H)oogverblind landschap: landschapsverhalen beleefbaar gemaakt	1/01/2021	30/06/2022	Provincie - Antwerpen
WiWeTeR out-of-the-box	1/09/2021	1/09/2023	VLAIO - Andere
MELISA	1/01/2019	31/12/2030	Overeenkomst - contract met bedrijf
Referentiebudget baby	1/09/2019	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Achterstallen efficiënt invorderen via de EAST-principes	1/09/2020	31/08/2022	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Beleidsbrochure kinderarmoede voor lokale besturen	1/07/2020	31/03/2021	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Bouwen aan de buurt	1/01/2021	30/06/2022	Gemeente Malle - Andere
Bevraging Buurtbewoners Weelde Statie	23/11/2020	15/05/2021	Andere - -
Doeltreffendheid minimuminkomens in Vlaanderen voor 2020	1/01/2021	31/12/2030	Hogeschool - PWO
Toolbox zelfevaluatie	15/10/2021	31/01/2025	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)

Armoedemeting Steunpunt WVG	1/07/2021	30/06/2022	Vlaamse Overheid - Andere
EUSOCIALCIT	1/10/2021	31/01/2023	EU - Horizon 2020
Dezq	1/10/2021	31/12/2029	Overeenkomst - contract met bedrijf
Shine, Sustainable houses in an inclusive Neighbourhood	1/09/2016	28/02/2021	EU - Interreg
ENLEB: EnergieNeutraal LEvensloopbestendig Bouwen	1/06/2017	31/05/2021	EU - Interreg
Glitch	1/06/2018	31/05/2021	EU - Interreg
FROSTinno - Innovatieve en energie-efficiënte vorstbestrijding in de fruitteelt	1/11/2018	31/01/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
SCoolS	1/01/2019	31/03/2021	VLAIO - Cornet
Gesloten teelt	1/09/2018	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Kwalitatieve warmtenetten	1/10/2019	31/12/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
EEMS energy management specialist for SME's	1/09/2019	31/08/2022	EU - Erasmus+
Glastuinbouw	1/09/2019	31/08/2025	Hogeschool - PWO
SWW 2.0	1/03/2021	28/02/2024	VLAIO - COOCK
CO2 opzuivering	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Data-analyse glastuinbouw	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Intelligente klimaatoptimalisatie met en voor tuinders	1/09/2021	31/08/2025	VLAIO - Andere
Koeling 2.0	1/10/2021	30/09/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Koeling	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
Enerpedia 4.0	1/10/2021	31/08/2026	Vlaamse Overheid - Andere
Warmtepomp en flex	1/09/2021	31/08/2022	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
KCE-wetenschappelijke dienstverlening	1/09/2021	31/08/2026	Overeenkomst - contract met non-profit
Slim co-creëren	1/10/2020	30/09/2022	EU - EFRO
EmpowerCare	26/10/2020	1/01/2022	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscentrum, ...)
CORONA Gezond uit uw kot	1/11/2020	1/11/2021	VLAIO-COOCK
Vitalise	19/04/2021	18/04/2024	EU - Horizon 2020
Care2Adapt	1/04/2021	31/12/2022	EU - Interreg
Zorgzame buurten: minder mazen, meer net	1/01/2019	31/07/2022	Overeenkomst - contract met non-profit
OrthoSOLID	1/06/2019	30/06/2021	Overeenkomst - contract met bedrijf
Arthe	1/11/2018	30/06/2021	Overeenkomst - contract met bedrijf
Wearables voor fysiologiemetingen in de zorg	1/09/2019	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Exos onze zorg	1/09/2019	31/08/2022	Hogeschool - PWO
AI en big data in de zorg	1/09/2019	31/08/2022	Hogeschool - PWO
InZicht	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Survey informele zorg in Vlaanderen	15/12/2019	31/12/2021	Vlaamse Overheid - Andere

SKATE - Skills & Knowledge on Assistive Technology in Early childhood inclusive education	1/10/2020	31/08/2023	EU - Erasmus+
I'M IN TALES (Inclusive Methodology for Technology Aimed at Learning and Enhancement of Storytelling)	1/12/2021	30/06/2023	EU - Erasmus+
Breathebox	1/01/2021	31/03/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Sense to eXion	1/01/2021	31/03/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
CareForMore	15/09/2020	14/09/2022	EU - EFRO
Deelname van doelgroepmedewerkers in de sociale economie aan beroeps- en kwalificerende trajecten en doorstroom naar het NEC bewerkstelligen	1/09/2020	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
CoMM Communicatie Mogelijk Maken	1/10/2020	31/01/2022	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
(In)formele zorg	1/11/2020	31/10/2021	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Investigating SOcial and emotional Loneliness over all Ages from a spaTial DimensIOn	1/03/2021	28/02/2025	Federale Overheid - -
Eenzaamheid en buurtgerichte zorg	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - PWO
Zorg voor Werk! Care4work	1/01/2021	31/12/2022	Provincie - Antwerpen
Herstelboerderijen 2.0: Re-integratie op het platteland	1/01/2021	30/06/2022	EU - Andere
Samenwerken aan zorgzame dorpen: naar een ondersteuningstraject met impact	1/01/2021	31/12/2023	Provincie - Antwerpen
EmpowerCare - Provincie Antwerpen	1/01/2021	30/06/2022	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
CVO Inclusief 2	1/04/2021	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
Wetenschappelijke begeleiding ouderenbeleidsplan Arendonk	1/09/2021	31/08/2022	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Wetenschappelijke begeleiding behoefteonderzoek ouderen - Stad Turnhout	1/12/2021	30/04/2022	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Insect Pilot Plant	1/06/2017	31/05/2021	EU - EFRO
Implementation and development of economic viable algae-based value chains in NWE	20/09/2017	31/12/2023	EU - Interreg
APPLISURF	1/05/2018	31/01/2021	VLAIO - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
LA-Introsect	1/10/2019	30/09/2023	VLAIO - Andere
Entobiota	1/01/2019	31/12/2022	FWO - SBO (Strategisch basisonderzoek)
NanoInformaTIX - NMBP	1/01/2019	28/02/2023	EU - Andere
Bio NIPU	1/09/2019	31/08/2022	EU - Interreg
NATurals to prevent and/or cure DIAbetes	1/01/2019	31/08/2022	Vlaamse Overheid - VLIR-UOS
FACCE surplus - UpWaste	1/04/2020	31/03/2023	VLAIO - Andere
Vlaanderen circulair - Hergebruik van spoelwater ter bevordering van de circulaire pluimveehouderij : van medium voor algenkweek tot aanrijking van kippenvoeder	1/12/2019	31/12/2021	Vlaamse Overheid - Andere
VIGOROUS	1/10/2021	30/09/2025	FWO - SBO (Strategisch basisonderzoek)
ValuSect	26/09/2019	25/06/2023	EU - Interreg

Green chemical engineering network towards upscaling sustainable processes	14/10/2019	13/10/2023	EU - Andere
European network of FURan based chemicals and materials FOR a sustainable development	5/11/2019	4/11/2023	EU - Andere
AlgMobil EFRO GTI Kempen	1/09/2020	31/12/2022	EU - EFRO
Algen 2020-2023	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - PWO
DSP 2020-2023	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - PWO
ValoResect	1/09/2021	31/08/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
EIP Grass2Algae	1/01/2021	31/12/2021	Vlaamse Overheid - Andere
Frass	1/04/2021	31/03/2022	Overeenkomst - contract met non-profit
Insecten 2021-2023	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
MODEM	1/09/2016	31/08/2030	Hogeschool - PWO
E-men	30/11/2016	30/06/2022	EU - Interreg
Interact	1/09/2017	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Assessment zelfredzaamheid	1/09/2017	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Multistart	1/09/2017	31/08/2022	Hogeschool - PWO
TETRA Assist3d	1/12/2018	28/02/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Passion	1/06/2018	31/12/2023	EU - Interreg
Motion	1/01/2019	31/03/2023	EU - Interreg
Evaluatieonderzoek wondzorg RIZIV	22/10/2018	31/03/2022	Federale Overheid - -
Spinetech	1/04/2020	30/06/2022	Overeenkomst - contract met bedrijf
NA(H)werken: Loopbaanbegeleiding voor werkenden/werkzoekenden met een NAH	1/02/2021	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
STUFI	1/01/2017	31/12/2030	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscentrum, ...)
REMI	1/01/2017	31/12/2030	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Maximizing Previously Aquired Competences In Europe	31/12/2019	31/12/2022	EU - Erasmus+
Sociale Balans	1/07/2019	31/12/2030	Hogeschool - PWO
Wetenschappelijk onderzoek naar een Vlaamse indicatorenset om omgevingsfactoren en beleidsevaluatie inzake armoede te meten	1/09/2019	31/03/2021	Vlaamse Overheid - Andere
Migrants, Students, Jobs	1/02/2021	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
Talentontwikkeling op de werkvloer @kwetsbare doelgroepen	1/09/2020	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
U4Inclusion	1/09/2019	31/08/2022	EU - Erasmus+
Immersive care	1/10/2019	31/12/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
HealthLi Buurtkompas	1/10/2019	30/09/2021	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Digital experience labs			

Hoofdstuk 5 | Personeel

In **uitvoering van de strategie 2030** werd verder vorm gegeven aan de strategische doelstellingen rond aantrekkelijk werkgeverschap. De aandacht voor talent werd o.a. benadrukt in de nieuwe organisatiestructuur. Het personeelsbeleid werd sinds 1 september 2021 ondergebracht bij de directeur People & Community waarbij het integrerende karakter tussen personeel, studenten en werkveld verder uitgebouwd zal worden. Alle studenten, personeel en partners worden immers als één grote community beschouwd met diversiteit en inclusie als verbindend element door en voor ons talent. Het administratieve luik van het personeelsbeheer werd ondergebracht bij de ondersteunende 'smart services' onder de verantwoordelijkheid van de directeur Financiën en HRA.

Het **personeelsbeleid** van Thomas More Kempen werd in 2021 verder gezet in dezelfde lijn als de voorgaande jaren en ingebed in de strategische doelstellingen. Deze **stabiliteit** in o.a. selectie-, evaluatie- en benoemingsbeleid, tesamen met continue aandacht voor het **welzijn** van de personeelsleden geeft transparantie en vertrouwen. De **professionele vorming** van de personeelsleden en leidinggevenden zijn daarin één van de factoren om de lat blijvend hoog te leggen.

Omwille van corona en de verplichte en nadien aanbevolen periodes van telewerk, werd een telewerkbeleid en een deconnectiebeleid geïmplementeerd. Dit gaf aanleiding tot het certificaat van 'baanbrekende werkgever'.

De impact van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis en de vertraging in de uitvoering van de begrote uitbreidingen in de diensten was beperkter in 2021 dan het jaar voorheen.

De uitbreidingen binnen het onderwijzend personeel hebben zich voornamelijk gerealiseerd in statutaire aanwervingen.

De staat van personeelskosten en de ratio-analyse geven aan dat de personeelskosten voor Thomas More Kempen in 2021 volledig onder controle bleven.

1. PERSONEELSBELEID

1.1. Beleidsdoelstellingen

Vanuit de **visie op personeel en de visie op welzijn** werkt Thomas More verder aan de uitrol van de strategie met focus op 4 pijlers nl. welzijn, duurzame loopbanen, professionalisering en employer branding.

Het personeelsbeleid krijgt vorm binnen de vier leidende principes: één hogeschool, eenvoudig en efficiënt, een cultuur van samenwerking in vertrouwen en ruimte voor innovatie van onderuit.

Beslissingen en actieplannen zijn coherent met deze visie, strategie en dit beleid.

De hogeschool stelt in het personeelsbeleid doelen voorop die zich situeren op organisatieniveau, teamniveau en individueel niveau.

Organisatieniveau

- Streven naar **werkbaar werk** en **duurzame inzetbaarheid** via het maximaal aanspreken van **talenten**, het bieden van **zingeving**, het effectief geven van **autonomie** en **professionalisering**.
- **Loopbanen** binnen Thomas More zijn flexibel qua rolinvulling en het nemen van verantwoordelijkheden en de daaraan verbonden honorering. Steeds wordt getracht om de noden en verwachtingen van de organisatie en van het individu efficiënt op elkaar af te stemmen.
- Een meer **uniform en transparant** personeelsbeleid dat zoveel mogelijk gelijklopend is tussen beide vzw's (Thomas More Kempen en Thomas More Mechelen - Antwerpen).
- Het creëren van een **gedragenheid en vertrouwen** door hierover op een open, heldere en eigentijdse manier te communiceren doorheen de organisatie met aandacht voor waarderende, continue en open feedback.

Teamniveau

- Het management creëert een veilige maar **stimulerende leer-, leef- en werkomgeving**. Leidinggevenden hebben een **duidelijke functie** en helder omschreven verantwoordelijkheden.
- De hogeschool ondersteunt, via de leidinggevenden, het versterken van het **empowerment, professionaliteit en veerkracht** van de medewerkers.
- Door regelmatige **formele en informele feedbackgesprekken** met de leidinggevenden is er voor alle medewerkers transparantie over hun functioneren en duidelijkheid over hun perspectieven op basis van vooraf bepaalde **individuele- of teamdoelen**.

Individueel niveau

- Alle personeelsleden van Thomas More zijn **getalenteerde professionals** die samen de organisatie mogen maken en dragen.
- Medewerkers zijn zich dan ook bewust van hun eigen **meerwaarde** in de opbouw van Thomas More tot een hoogperformante toekomstgerichte organisatie.
- Medewerkers voelen zich **betrokken**, dragen **verantwoordelijkheid** en willen verantwoordelijk gehouden worden voor hun resultaten.

1.2. Selectie-, bevorderings- en benoemingsbeleid

HR-Beleid

Thomas More koestert elk talent en waardeert de verscheidenheid van haar medewerkers. Personeelsleden worden aangeworven op basis van **talenten** en eerder **verworven competenties** zonder rekening te houden met geslacht, leeftijd of demografische achtergrond. Dit komt tot uiting zowel in de visietekst van de hogeschool, als in de visietekst op onderwijs en studenten, als in de visietekst op personeel en welzijn. Bovendien beschrijven onze vacatures de functie bij aanvang van tewerkstelling. Maar omdat functies steeds kunnen wijzigen in een dynamische en innovatieve hogeschoolomgeving, werven we dus voornamelijk op basis van skills, motivatie en een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Vacatures worden in co-creatie opgesteld en de **selectieprocedure** wordt afgestemd op de gewenste resultaten. Een **selectiecommissie** adviseert het hogeschoolbestuur.

Uitvoering HR-beleid

Naar aanleiding van het “Reglement Loopbaan en verloning leidinggevenden” zijn er verschillende **ambtswijzigingen**: Ambtswijziging van OP (vast of tijdelijk) naar ATP (tijdelijk) of van ATP (vast / tijdelijk) naar ATP (tijdelijk):

In totaal gaat het over 39 personeelsleden met een ambtswijziging van OP naar ATP en 18 personeelsleden met een ambtswijziging van ATP naar ATP.

In toepassing van het **benoemingsprotocol** van Thomas More Kempen werden 22,60 VTE van het onderwijzend personeel benoemd en 2,7 VTE van het administratief en technisch personeel. Daarnaast werd de 1% uitzonderingsmaatregel ook toegepast.

In het totaal gaat het respectievelijk over 50 + 3 personeelsleden die voor een deel van hun opdracht of voor heel hun opdracht benoemd werden. Het benoemingspercentage van het OP bedraagt 69,33% en van het ATP 42,71%.

1.3. Mandaten en premies

Er werden **6 mandaten** aan ATP'ers toegekend in afwachting van een loopbaanpad voor ATP. Er werden **6 mandaten** toegekend aan OP'ers met tijdelijke extra verantwoordelijkheden.

Er werd geen **persoonlijke vergoeding** toegekend.

1.4. Opvolging personeelsevaluatie

Binnen het HOC werd in co-creatie procesmatig werk gemaakt van een protocol omtrent het ‘**loopbaantrajectbeleid binnen Thomas More**’. Dankzij dit protocol wordt rechtszekerheid gecreëerd. Het implementeert de juridisch voorgeschreven procedures. Tegelijkertijd reflecteert het de identiteit en de visie. Zo wordt de loopbaan van alle medewerkers gezien als een continu groeitraject. De investering in ieders professionele groei wordt daarin beschouwd als een sleutelement. Zo kan de lat hoog gelegd worden. Inzet op continue feedback als motor voor professioneel en kwaliteitsvol functioneren, primeert op uitgebreide documentatie. Waar mogelijk wordt de focus op het team gelegd. Wanneer het wenselijk of noodzakelijk is (bv. op ‘scharniermomenten’ in de loopbaan) wordt maximale aandacht besteed aan individuele noden. Talenten worden gestimuleerd door maximale focus op **vier rollen**:

- specialist
- organisatielid
- procesbewaker
- innovator

Bij elke beoordeling wordt transparantie en duidelijkheid gegarandeerd over:

- het tijdstip
- de loopbaanverantwoordelijke
- de inhoud

- de procedure
- De interne commissie, die in het leven werd geroepen om mogelijke betwistingen aangaande beoordelingen te beslechten, kwam één keer samen.

1.5. Vorming van personeelsleden

Vorming van personeelsleden

Bestaande professionaliseringsactiviteiten en aanbieders werden gericht geëvalueerd en indien nodig werd er bijgestuurd. . Binnen het professionaliseringsaanbod kwamen diverse thema's zoals veerkracht, soft skills of digitale vaardigheden aan bod, met zowel fysieke als online leeroplossingen. Hiervoor werd ook het digitaal leerplatform GoodHabitz ingezet. Daarnaast werd gebruikt gemaakt van inspiratiesessies, workshops, interne of externe conferenties binnen elke dienst, unit en over diverse units heen.

Vormingsfonds

De middelen van het Vormingsfonds werden ter beschikking gesteld van de medewerkers en van teams van medewerkers om een opleiding, training of vorming te volgen of te organiseren als antwoord op de aanwezige navormingsbehoeften. Dit gebeurde conform de opsomming in het 'Reglement Sectoraal Vormingsfonds van het hoger onderwijs'. Al deze middelen werden optimaal benut.

In totaal namen 75 collega's deel aan het intern open aanbod van workshops en navormingen. Dit komt neer op een deelnamegraad van 7%. Dit werd aangevuld door het gebruik van het online leerplatform GoodHabitz en andere vraaggestuurde of externe leeractiviteiten.

Financieel overzicht Vormingsfonds 2021

TMK	Externe lesgever	Interne lesgever	Eindtotaal
Extern aanbod	€ 15.305	€ 890	€ 16.195
Intern: aanbodgestuurd	€ 15.220	€ 0	€ 15.220
Intern: vraaggestuurd	€ 1.972	€ 7.634	€ 9.606
Eindtotaal	€ 32.497	€ 8.524	€ 41.020
Ontvangen bedrag Vormingsfonds 2021	€ 20.837	Met cofinanciering	€ 40.837
Saldo			€ -184

1.6. Gemiddelde anciënniteit bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2021.

1.7. Samenwerking met andere instellingen

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met o.a. KU Leuven en de Vlaamse Hogescholen Raad (Vlhora). Naast de reeds bestaande samenwerkingsovereenkomsten in het kader van een duurzaam personeelsbeleid werden er in 2021 voornamelijk extra samenwerkingsafspraken gemaakt met organisaties die instaan voor het coachen en begeleiden van medewerkers en leidinggevenden.

1.8. Uitvoering van de personeelsbegroting 2022

De personeelsformatie werd onderhandeld met het HOC op 15/10/2020. De begroting 2021 werd goedgekeurd op het Bestuursorgaan van 19/10/2020 en op de Algemene Vergadering van 29/10/2020.

1.8.1. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde bezetting 2021 - formatie

VTE	Begroting 2021	Uitvoering 2021	Vershil uitvoering en begroting 2021
OP	501,58	493,13	-8,45
ATP	140,56	136,62	-3,94
Totaal	642,14	629,75	-12,39

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2021 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 642,14 VTE.

De afwijking tussen origineel begrote en uitgevoerde bezetting is 12,39 VTE (onderbesteding).

1.8.2. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2021 - formatie

VTE	Begroting 2021	Uitvoering 2021	Vershil uitvoering en begroting 2021
OP	467,80	464,75	-3,05
ATP	129,44	122,28	-7,16
Totaal	597,24	587,03	-10,21

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2021 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 597,24 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 10,21 VTE (onderbesteding).

Er is een kleine onderbesteding in het OP-kader (-3,05 VTE) en het ATP-kader (-7,16 VTE). De aanwervingen die hier begroot werden, zijn nog niet volledig uitgevoerd.

1.8.3. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2021 - buiten formatie

VTE	Begroting 2021	Uitvoering 2021	Vershil uitvoering en begroting 2021
Gastprofessoren (excl.61-lijn)	26,01	33,28	+7,27
OHP	2,10	2,10	-
Administratief personeel	18,05	20,95	+2,90
Technisch personeel	1,80	2,63	+0,83
Onderzoekers	48,23	48,32	+0,09
Wet. en m'pel dienstverlening	1,00	1,20	+0,20
Arbeiders	55,01	38,43	-16,58
Totaal	152,20	146,91	-5,29

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 5,29 VTE, zijnde een onderbesteding. De belangrijkste afwijkingen situeren zich op het niveau van de gastprofessoren en de arbeiders.

Er is een overbesteding op het niveau van de gastprofessoren. In 2021 is er een grotere behoefte geweest aan ziektevervangingen van lesgevers. Gezien de uitputting van de begrote statutaire ziektereserve, werden vervangers aangesteld in het statuut van gastprofessor.

Er is een onderbesteding bij de arbeiders, voornamelijk omwille van de tijdelijke werkloosheid door corona.

1.9. Personeelsverloop

TEWERKSTELLING	2020 TMK	2021 TMK	VERSCHIL
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	93,52	96,26	-2,74
Lector	339,79	355,08	-15,29
Hoofdpraktijklector	0,53	0,00	0,53
Hoofdlector	13,28	12,91	0,37
Subtotaal	447,13	464,25	17,13
<u>Groep 2</u>			
Assistent	0,00	0,00	0,00
Praktijkassistent	0,00	0,00	0,00
Doctor-assistent	0,00	0,00	0,00
Werkleider	0,88	0,50	0,38
Subtotaal	0,88	0,50	-0,38
<u>Groep 3</u>			
Docent	0,00	0,00	0,00
Hoofddocent	0,00	0,00	0,00
Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	0,00	0,00	0,00
TOTAAL OP	448,01	464,75	16,75
ATP-A	69,45	70,49	-1,04
ATP-B	41,78	43,24	-1,46
ATP-C	7,00	7,55	-0,55
ATP-D	1,00	1,00	0,00
TOTAAL ATP	119,23	122,27	3,04
Gastprofessor	30,01	33,28	-3,27
OHP	2,27	2,10	0,17
Andere contractuelen	99,86	111,61	-11,75
TOTAAL BF	132,14	146,99	14,85
ALGEMEEN TOTAAL	699,37	734,01	34,64

De tewerkstelling is gestegen met 34,64 VTE. Deze stijging is zowel merkbaar bij de personeelsleden buiten formatie (14,85 VTE) als de OP-personeelsleden (16,75 VTE). Het aantal ATP'ers stijgt beperkt met 3,04 VTE.

2. PERSONEELSBESTAND

2.1. Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMNT (GROEP)	OP	ATP	BF	TOTAAL
HOGESCHOOLDIENSTEN	16,12	65,77	50,47	132,36
OPLEIDINGEN	448,63	58,60	94,42	601,65
TOTAAL	464,75	124,37	144,89	734,01
STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	TOTAAL
BIOTECHNIEK	29,49	4,63	0,97	35,10
ONDERWIJS	101,55	9,82	10,68	122,05
GEZONDHEID EN WELZIJN	107,20	11,65	23,45	142,30
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJF	69,05	5,93	9,28	84,27
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	93,20	9,72	31,76	134,68
SOCIAAL-AGOGISCHE WERK	40,08	2,70	9,63	52,41
ALGEMEEN	24,18	79,91	59,12	163,21
TOTAAL	464,75	124,37	144,89	734,01

2.2. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	548,74
Andere	185,27
TOTAAL	734,01
Centraal Fonds	0,00

2.3. Opsplitsing naar binnen en buiten formatie | Opsplitsing naar geslacht

FORMATIE	VTE
ATP	122,27
OP	464,75
BUITEN FORMATIE	146,99
TOTAAL	734,01

GESLACHT	VTE
Mannen	291,69
Vrouwen	442,32
TOTAAL	734,01

2.4. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE
Docent	0,00
Hoofdocent	0,00
Hoofdlector	12,91
Hoofdpraktijlector	0,00
Lector	355,08
Praktijlector	96,26
Werkleider	0,50
TOTAAL	464,75

ATP	VTE
Niveau A	70,48
Niveau B	43,24
Niveau C	7,55
Niveau D	1,00
TOTAAL	122,27

2.5. Opsplitsing buiten formatie en gastprofessoren

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	2,10
Gastprofessor	33,28
Andere contractuele personeelsleden	111,61
TOTAAL	146,99
Centraal Fonds	0,00
TOTAAL	146,99

2.6. Opsplitsing OP naar ambt (artikel 101) | Opsplitsing ATP naar niveau en graad

OP	VTE
<u>Groep 1</u>	
Praktijklector	96,26
Lector	355,08
Hoofdpraktijklector	0,00
Hoofdlector	12,91
Subtotaal	464,25
<u>Groep 2</u>	
Assistent	0,00
Praktijkassistent	0,00
Doctor-assistent	0,00
Werkleider	0,50
Subtotaal	0,50
<u>Groep 3</u>	
Docent	0,00
Hoofddocent	0,00
Hoogleraar	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00
Subtotaal	0,00
TOTAAL OP	464,75

ATP	VTE
<u>Niveau A</u>	
ATP-A5	0,99
ATP-A4	2,68
ATP-A3	44,33
ATP-A2	20,81
ATP-A1	1,67
Subtotaal	70,48
<u>Niveau B</u>	
ATP-B3	4,05
ATP-B2	7,06
ATP-B1	32,13
Subtotaal	43,24
<u>Niveau C</u>	
ATP-C2	1,80
ATP-C1	5,75
Subtotaal	7,55
<u>Niveau C</u>	
ATP-D2	1,00
Subtotaal	1,00
TOTAAL ATP	122,27

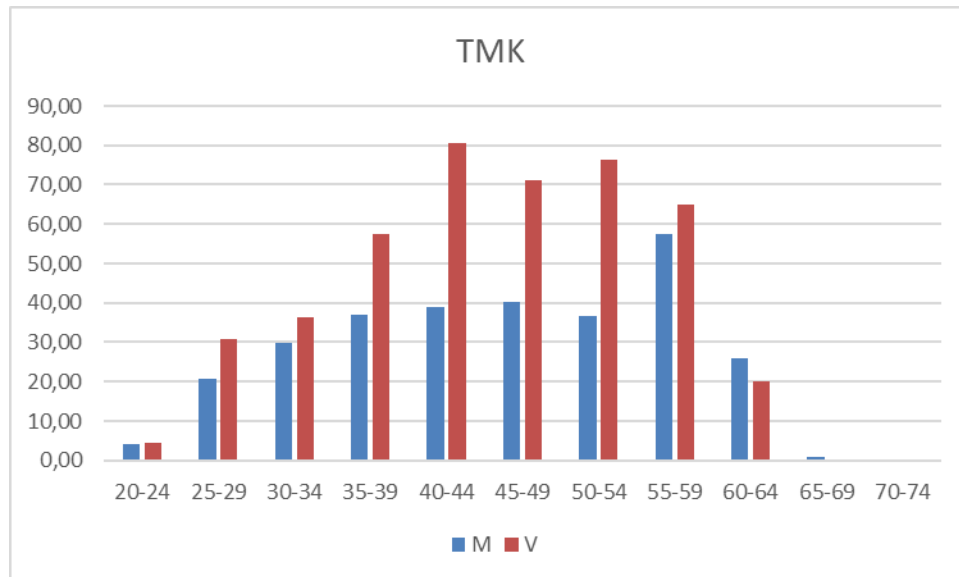
2.7. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk | Opsplitsing naar voltijds / deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	278,88	41,67	2,10
Immuun tijdelijk	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk	185,87	80,60	0,00
TOTAAL	464,75	122,27	2,10

	M	V	Tot
Voltijds	189,27	177,20	366,47
Deeltijds	102,42	265,11	367,53
TOTAAL	291,69	442,31	734,01

2.8. Leeftijdsstructuur van het personeel

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	TOT
M	3,99	20,71	29,74	36,97	39,10	40,10	36,75	57,47	25,84	1,02	0,00	291,69
V	4,40	30,78	36,36	57,42	80,66	71,10	76,46	65,11	20,00	0,00	0,03	442,32
TOTAAL	8,39	51,49	66,10	94,39	119,76	111,20	113,21	122,58	45,84	1,02	0,03	734,01



2.9. Nationaliteiten van het personeel

Nationaliteit	Belgische	Congolese (Kinshasa; ex-Zaire)	Indonesische	Nederlandse	Nigeriaanse	Poolse	Spaanse	Eindtotaal	Verhouding Belgische t.o.v. Totaal aantal	Verhouding andere t.o.v. Totaal aantal
HD	130,61	0,17	0,33	0,53	0,22	0,17	0,33		17,8%	0,2%
OPL	596,31	0,23	0,67	3,19	0,23	0,35	0,67		81,2%	0,7%
Eindtota	726,92	0,40	1,00	3,72	0,45	0,52	1,00	734,01	99,03%	0,97%

Deze tabel geeft een overzicht van de nationaliteiten van het personeel. 99,03 % van het personeel heeft de Belgische nationaliteit, 0,97 % heeft een andere dan de Belgische nationaliteit.

3. RATIO-ANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Personeelsratio's TMK				
Bezetting		2021	2020	2019
1	Totaal OP	61,14%	62,01%	63,95%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	61,15%	62,14%	64,00%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	65,50%	66,07%	66,72%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	72,51%	72,18%	73,00%
5	Totaal ATP	16,94%	16,97%	14,94%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	27,49%	27,82%	27,00%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	16,50%	15,94%	17,56%
Tewerkstelling		2021	2020	2019
1	Totaal OP	63,11%	64,06%	65,45%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	67,97%	68,35%	68,22%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	74,69%	74,20%	74,17%
4	Totaal ATP	16,60%	17,05%	14,64%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	25,31%	25,80%	25,83%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	15,14%	14,28%	16,73%
Personeelsratio's - Lonen		2021	2020	2019
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	79,83%	80,66%	79,15%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	79,49%	80,28%	78,68%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	79,27%	78,30%	73,22%
3	Economische loonnorm	75,67%	74,69%	72,38%

De 80/20 ratio (1.) bedraagt 79,83%. Dit ligt volledig binnen de richtinggevende (en voorheen decretaal bepaalde) marges van 75% en 85%.

De ratio "Totale bezoldigingskost / Bedrijfskosten" (2) geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten. In 2021 besteedde TMK per 100 EUR bedrijfskosten, 79,27 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 0,97 EUR meer dan in 2020.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 75,67%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 24,33% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2020 bedroeg 73,89%. Deze 3 normen wijzen er op dat TMK de loonkosten volledig onder controle had in 2021.

4. STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Thomas More Kempen
Overzicht werkbladen

OPVOLGING van de totale loonkost voor het boekjaar 2021 - bedragen in EURO

Omschrijving	Geëxtrapolerde of effectieve loonkost	EFFECTIEVE loonkost	BEGROTE loonkost	VERSCHIL (Begroot min Extrapolatie)	Procentuele afwijking t.o.v. begrote loonkost	
Loonkost AHOVOKS	effectief	45.139.124,61	45.368.964,39	229.839,78	+ 0,5 %	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	9.015.412,47	8.918.342,24	-97.070,23	- 1,1 %	Begrote loonkost HS overschreden
Totaal RR [62]		54.154.537,08	54.287.306,63	132.769,55	+ 0,2 %	Begrote loonkost niet overschreden

4.1. Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2021 bedraagt 229.840 EUR (0,5%) minder dan voorzien in de begroting 2021.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -1,1%.
- een hogere loonkost (hogere bruto bedragen) ingevolge de uitbetaling van de connectievergoedingen vanaf september 2021, dewelke niet begroot waren : +0,1%.
- hogere loonkost omwille van hogere anciënniteiten en loonschalen dan begroot :+0,5%.

4.2. Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2021 bedraagt 97.070 EUR (1,1%) meer dan voorzien in de begroting 2021.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting :5,9%, wat zich loonkostmatig en in verhouding tot het aantal bedienden en arbeiders reflecteert als een afwijking van -0,3%
- hogere uitvoeringsbedragen voor de andere personeelskosten dan begroot. Dit betreft de uitbetaling van de connectievergoedingen vanaf september 2021, dewelke niet begroot waren : +0,6%
- een te laag begrote provisie voor vakantiegeld : +1%.

4.3. Afwijking begrote en gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld

Met toepassing van Codex HO - Art. IV. 33 mag de afwijking tussen de begrote en de gerealiseerde personeels- formatie, uitgedrukt in geld, ten hoogste 2,5% bedragen. In Thomas More Kempen werd de maximumgrens van 2,5% niet overschreden. Als gevolg hiervan dient de hogeschool geen verantwoording toe te voegen aan de jaar- rekening. De verslaggeving van de vergadering van het HOC van 5 mei 2022 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2021 wordt besproken.

Hoofdstuk 6 | Studentenvoorzieningen

1. Beleid

De doelstellingen voor de dienstverlening staan per werkveld beschreven in de krijtlijnen beleidsplan 2019-2023.

Dit jaarverslag geeft een overzicht van de activiteiten die gedurende het jaar 2021 ontplooid zijn om de doelstellingen betreffende Studentenvoorzieningen na te streven. Wegens de COVID-19-pandemie zijn er op diverse momenten in 2021 wijzigingen gebeurd in de dienstverlening. Hierdoor zijn er verschillen te bemerken tussen geplande acties of dienstverlening en effectieve uitvoering (o.a. annulaties, (online) alternatieven...).

Vanaf academiejaar 2021-2022 organiseert KU Leuven zelf de dienstverlening voor het werkveld studentenwerking m.u.v. de sportkaart. KU Leuven maakt enkel nog gebruik van de dienstverlening op vlak van voeding, huisvesting, vervoer en de sportkaart van Thomas More. Dit betekent dat Thomas More voor KU Leuven geen dienstverlening meer biedt in de werkvelden medische en psychologische en sociale dienstverlening én studentenwerking en cijfers van studenten van KU Leuven niet meer opgenomen zijn in deze werkvelden. Academiejaar 2021-2022 is een overgangsjaar voorzien waarbij Thomas More de kosten van campusbrede initiatieven draagt en hierdoor cijfers van studenten KU Leuven voor deze initiatieven nog werden opgenomen. Vanaf academiejaar 2021-2022 is er een samenwerkingsovereenkomst met de associatie Antwerpen m.b.t. de dienstverlening studentenvoorzieningen Antwerpen. Hierdoor kunnen de studenten van Thomas More gebruik maken van het aanbod van STUVANT m.n. Cultweb, Kotweb, Project Studay, Psynet en Sportweb.

2. Domeinen

2.1. Voeding

Op elke campus is er een studentenrestaurant dat beschikt over volgend aantal zitplaatsen:

- Campus Geel: 1.028
- Campus Lier: 80 in het restaurant -1; 130 op het gelijkvloers
- Campus Turnhout: 350
- Campus Vorselaar: 290

Het studentenrestaurant in Lier werd gesloten omwille van de stadslocatie en de beperkte omzet. Er is wel een aanbod aan dranken en snacks via vendingautomaten. Tabel 1 geeft een overzicht van de meest verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2021.

Campus	warme maaltijd	salade (maaltijd)	snack	broodje met groenten	broodje zonder groenten	soep	gebak
Geel	4.228	3.032	4.677	20.110	13.787	2.820	2.981
Turnhout	1.833	656	4.897	4.011	334	1.346	1.616
Vorselaar	241	25	1.526	1.874	279	1.611	726
Totaal	6.302	3.713	11.100	25.995	14.400	5.777	5.323

Dienstverlening tijdens COVID-19-pandemie: In de periode januari 2021 tot en met juli 2021 waren de studentenrestaurants gesloten. Vanaf 20 september 2021 waren de studentenrestaurants opnieuw geopend met inachtneming van de geldende maatregelen.

De prijzen in het studentenrestaurant worden bepaald door de facilitaire diensten m.n.: kostendekkende prijs + 10% van de kostendekkende prijs, afgerond tot € 0,10. De prijzen van het studentenrestaurant werden in academiejaar 2021-2022 aangepast volgens deze kostenberekening. Studentenvoorzieningen subsidieert in de toekomst enkel het basisaanbod (warme maaltijd, salade en soep). Er was een verdere afbouw van de resterende gesubsidieerde producten.

2.2. Huisvesting

Tabel 2 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Geel, Lier, Turnhout en Vorselaar. Er zijn momenteel op alle campussen voldoende en diverse types van studentenkamers aanwezig.

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Studentenhuizen	72	8	23	7
Aantal kamers	926	145	162	76
Bezettingsgraad	98%	67%	78%	53%

Tabel 3 geeft de gemiddelde huurprijs per maand weer.¹ De verhuurder bepaalt de huurprijs. Studentenvoorzieningen voorziet geen huisvestingssubsidies. De huisvestingskosten worden mee opgenomen in de berekening voor een aanvullende financiering voor minvermogende studenten.

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Kamer	€293	€306	€312	€272
Studio	€392	€405	€425	€420
Peda		€188 ²		€300

2.3. Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Er werden geen financiële ondersteuning gegeven voor diagnosestelling leer- of ontwikkelingsstoornissen.
- Uitlenen van hulpmiddelen: Er werden 186 Sprint- en 17 Kurzweil-licenties in Thomas More toegekend. Er werden 2 smartpennen ontleend en 1 scanmarker.
- In het kader van sensibilisering was er een bloedinzamelactie in Turnhout.

Psychologische dienstverlening

In 2021 is de term blended hulpverlening meer en meer ingeburgerd in de dienstverlening. Veel studenten hebben gekozen voor een combinatie van digitale hulpverlening (videobellen en chatten) en face-to-face hulpverlening. 641 (+37%) studenten melden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. 81 studenten (-21%) hebben gebruik gemaakt van de tussenkomst voor externe psychotherapie (€19.279). Hier bovenop werden er nog extra sessies voorzien met coronamiddelen aan een bedrag van €1.745. Het groepsaanbod verliep voornamelijk digitaal via webinars (thema's: slaapgygiëne, verken jezelf, piekeren...), werd uitgebreid (o.a. met lezingen over diverse thema's...) en bereikte 294 studenten.

Voor de dienstverlening voor studenten met een functiebeperking is er per opleiding een zorgcoördinator die de faciliteiten toekent. 910 studenten werden via de zorgcoördinator begeleid in academiejaar 2020-2021. Zij kunnen doorverwijzen naar de begeleiders voor studenten met een functiebeperking voor integrale begeleiding op eerste lijn. In 2021 hebben deze 203 (+7%) studenten begeleid. Er werd volgend groepsaanbod (deels online, deels in real-life georganiseerd) aangeboden: Ontmoetingsavonden voor studenten met autisme (51 deelnemers); vijf vormingen Inclusief werkplekieren (opleidingen/partners); Studeren met dyslexie.

2.4. Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Er vonden 767 (+37%) gesprekken plaats. Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 72 studenten (-26%) kregen een Stuvotoelage. Van dit aantal studenten kregen 3 studenten een toelage onder de coronaprocedure aan een bedrag van € 3.583. 9 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële - of studievoorwaarden. 973 (+12%) studenten hebben in academiejaar 2021-2022 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 125 (+5%) studenten hebben een spreidingsplan op maat.

Aantal		Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	5	individueel terugbetalingsschema	€2.163,1
Voorschot studietoelage Vl. overheid	95	n.v.t.	€77.245
Stuvo-toelage	72	procedure financiële tussenkomsten	€58.026,8

¹ De huurprijzen zijn gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank.

² Op de peda van het Sint-Aloysiusinstituut huisvesten 41 studenten van Thomas More, 36 HBO5-studenten

2.5. Vervoer

Wegens de COVID-19-pandemie werd in 2021 niet ingezet op carpoolen. De mogelijkheden werden nog wel gefaciliteerd (app Toogethr; carpoolparking op campus Geel en Turnhout) maar niet actief gepromoot. 309 studenten huurden een fiets en 6 studenten een plooi-fiets. 28 studenten huurden een elektrische fiets model 25 km/u en 6 studenten een model van 45 km/u.

2.6. Studentenwerking

Organisatie van studentenactiviteiten

Met de organisatie van studentenactiviteiten wil de dienst Studentenvoorzieningen “community” bevorderen. Wegens de COVID-19-pandemie werden verschillende activiteiten geannuleerd of vervangen door veilige alternatieven. Er werden extra middelen ingezet op community tijdens de pandemie. De dienst Studentenvoorzieningen organiseerde in februari een online show voor studenten en personeelsleden, deze show bereikte 4670 views. Tijdens het online café, aansluitend op de show, werden er 1060 gesprekken gevoerd. In 2021 lanceerde de dienst Studentenvoorzieningen ook de app Joinby, een app waarmee studenten eenvoudig medestudenten kunnen leren kennen. Er werden 852 accounts aangemaakt. In 2021 werd ook Radio ROEM geïnitieerd, community-radio voor studenten en personeel met live radioshow op de verschillende campussen. Daarnaast werden er verschillende lokale acties en activiteiten georganiseerd, gericht op diverse doelgroepen, zoals bv. activiteiten voor kotstudenten. Studenten kunnen ook een korting krijgen van 50% wanneer ze in groep participeren aan activiteiten.

In september 2021 organiseerde de dienst Studentenvoorzieningen in Geel (55 deelnemers) een pioniersdag voor en door studenten die als eerste in hun gezin naar het hoger onderwijs gaan. Tijdens deze onthaalactiviteit werd ingezet op kennismaking met de hogeschool, welzijn en netwerking.

In het kader van het sportbeleidsplan van de Associatie KU Leuven, kunnen studenten op drie niveaus aan sport doen, nl. recreatief, competitief en top- sportniveau:

- Recreatief programma: beweegstudio op campus Turnhout, buitensportterreinen op campus Geel en sportkaart (€20). Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 44 verschillende sporten beoefenen op 126 locaties. In 2021 kochten 585 studenten een sportkaart (-15%). Studenten gebruiken de sportkaart het meest voor fitness en zwemmen. Organisatie online Thomas More Challenge (29 deelnemers). Studenten kunnen ook gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: annulatie van de fysieke competities van Studentensport Vlaanderen in het voorjaar van 2021; alternatief ‘Battle of the Students’ the STRAVA edition; deelname aan Studentensport Vlaanderen met 1 ploeg in november (basketbal heren); deelname BSK schaken door drie studenten; verplaatsing volleybalcompetitie naar voorjaar 2022 (inschrijving met twee ploegen: volleybal heren & dames).
- Programma voor topsporters: topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2021 werden zo goed als alle wedstrijden geannuleerd o.w.v. de COVID-19-pandemie. In 2021 heeft 1 student-topsporter deelgenomen aan het BSK-veldlopen.

Ondersteuning van studentenactiviteiten

Zowel studentenverenigingen als andere studenten(groepen) kunnen beroep doen op activiteitsubsidies. De subsidie kan aangevraagd worden voor sportieve, culturele, sociale, maatschappelijke of ecologische activiteiten. Er werden 42 initiatieven aangevraagd. 12 activiteiten kwamen niet in aanmerking voor ondersteuning. Bij 8 activiteiten die in aanmerking kwamen, werd er uiteindelijk geen terugbetaling voorzien omdat de onkosten niet werden binnengebracht of omdat de activiteit werd geannuleerd (o.w.v. de COVID-19-pandemie). De totale subsidie bedraagt €4.752,80. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van museumbezoeken tot karting. Daarnaast werden de online Kerst- en PaasTD via coronamiddelen ondersteund voor een bedrag van 6.050,91.

In de periode januari-augustus 2021 ontvingen in totaal tien studentenverenigingen, die vallen onder de vzw Atomos een erkenning en financiële tussenkomst. In de periode september-december 2021 werden negen studentenverenigingen erkend, hiervan ontvingen acht studentenverenigingen een financiële tussenkomst. Twee studentenverenigingen lopen op dit moment een hersteltraject met oog op een erkenning in academiejaar 2022-2023. De dienst Studentenvoorzieningen startte in 2021 ook een participatietraject op rond dooprituelen bij de studentenverenigingen.

Om een leefgemeenschap te creëren waarin studenten zich thuis voelen zet de dienst Studentenvoorzieningen in op sociale integratie in de opleiding en op een campus. De opleidingen ontvangen een budget van 10 euro per student om in de opleidingen community bevorderende activiteiten te organiseren tijdens het

academiejaar. Deze activiteiten zijn niet curriculumgebonden en bedoeld om de sociale integratie van alle studenten te bevorderen in een leer- en leefgemeenschap waarin iedereen zich thuis voelt. In 2021 werd hiervoor €27.136,23 ingezet. De dienst Studentenvoorzieningen ondersteunt daarnaast het communityluik van de onthaaldagen binnen de opleidingen. In 2021 werd hiervoor o.a. geïnvesteerd in de aankoop van teambuildingskoffers en extra belevingsactiviteiten tijdens de eerste drie weken van het academiejaar. Daarnaast organiseerde de dienst Studentenvoorzieningen op elke campus een feestelijke opening van het academiejaar. In 2021 werd er in totaal €135.159,35 ingezet voor al deze acties i.k.v. een warm welkom.

Binnen de hogeschool worden alle initiatieven rond Identiteit, Dialoog en Engagement gebundeld onder IDeE. Wegens de COVID-19-pandemie werden verschillende activiteiten online aangeboden. Er werden een 25-tal online activiteiten en een zevental op fysieke locaties georganiseerd (filmavonden met nabespreking, debatten, Inleefweek Armoede, leesgroep LeesIDeE...) voor een totaalbedrag van € 725,25 uit. Er waren zo'n 1500 studenten aanwezig over de verschillende initiatieven heen. Hierbij viel de hoge deelname aan online activiteiten op, in tegenstelling tot een veel lagere deelname aan activiteiten op fysieke locaties. Vermoedelijk heeft dit te maken met drempelverlaging door de organisatie van een online activiteit (geen afstand, mindere tijdsinvestering, geen probleem voor pendelstudenten, alle studenten van Thomas More worden aangesproken, opnames die achteraf nog bekeken konden worden...). De Stille Ruimte op campus Vorselaar werd vernieuwd. Tot slot werden er 100 wenskaarten, 700 kerstkaarten en 3000 meetlatten verdeeld.

3. Kwaliteitszorg

In onze strategische keuze gaan we voor het realiseren van de basisvoorwaarden voor een inclusief hoger onderwijs en het versterken van de verbondenheid van studenten met elkaar en met de hogeschool. Onze studenten staan centraal in onze dienstverlening. We onderzoeken hun wensen en noden en bekijken hoe we processen en systemen daarop kunnen afstemmen.

In 2021 werd de in 2020 ontwikkelde herkenbare huisstijl verder geïmplementeerd door oprissing van diverse communicatiedragers en -kanalen. Er werd extra aandacht besteed in de communicatie voor international students, graduat en andere doelgroepen.

Medewerkers hadden de mogelijkheid zich te professionaliseren via de crash courses English in Thomas More. Daarnaast is de workshop English conversation skills voor studentenbegeleiders ingepland en zijn er verdere gesprekken om een Engelstalig aanbod te voorzien voor het team studentenleven i.s.m. de associatiepartners. De workshop feedback in team werd op maat hervormd voor het team studentenbegeleiders. Voor het team studentenleven is deze wegens COVID-19 uitgesteld tot 2022. In het professionaliseringsaanbod voor medewerkers van de hogeschool werd de workshop 'Inclusief werkplekieren' opgenomen.

In de wisselwerking tussen zes werkvelden te stimuleren werd ingezet op kruisbestuiving voor wat betreft de pioniersdagen, blokactie en het project grensoverschrijdend gedrag.

Aan de hand van de Meet & Greet en een affiche over de dienstverlening van Studentenvoorzieningen werd geïnvesteerd in contacten met opleidingen.

Tot slot werden richtlijnen opgemaakt om meer duurzaam te werken in het kader van de aangeboden activiteiten.