

**THOMAS MORE KEMPEN VZW**  
**JAARVERSLAG | 2020**

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 2021**

Niets uit deze uitgave mag overgenomen of vermenigvuldigd worden zonder toestemming van de verantwoordelijke uitgevers.

## **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 2019-2020, voor andere naar het boekjaar 2020. 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 algemene vergadering, het bestuursorgaan en het directiecomité vormen samen het hogeschoolbestuur. Hun werking is 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 22 juni 2020.

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:

- Kerkstraat 38, 2200 Herentals
- 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 2020 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 20 maart 2020 (schriftelijke besluitvormingsprocedure), 30 juni 2020 (schriftelijke besluitvormingsprocedure), 9 juli 2020, 29 oktober 2020.

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

### 2.2. Bestuursorgaan

Het bestuursorgaan is op 31 december 2020 als volgt samengesteld: Ann Cautreels, Erik Clinck, Pieter Kerremans, Bert Lauwers, Ludo Lauwers (voorzitter), Bart Raymaekers, 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 27 januari 2020, 17 februari 2020, 16 maart 2020, 16 maart 2020 (schriftelijke besluitvormingsprocedure), 4 april 2019 (schriftelijke besluitvormingsprocedure), 31 maart 2020;

4 mei 2020, 11 mei 2020, 22 juni 2020, 29 juni 2020, 4 juli 2020 (schriftelijke besluitvormingsprocedure), 24 juli 2020 (schriftelijke besluitvormingsprocedure), 14 september 2020, 5 oktober 2020, 19 oktober 2020, 7 december 2020, 11 december 2020 en 18 december 2020 (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 2020 als volgt samengesteld: Stijn Coenen (algemeen directeur), Karel Van Roy (regiodirecteur Mechelen-Antwerpen), Joan De Boeck (waarnemend regiodirecteur Kempen), Mia De Wilde (directeur digitalisering & facilities) en Goedele De Troyer (directeur financiën & HR).

## 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 2020 zijn volgende protocollen afgesloten tussen de afvaardiging van het personeel en van het hogeschoolbestuur:

- Vormingsfonds verslag 2019 en inzet 2020;
- Bijpassing loon door werkgever bij tijdelijke werkloosheid ingevolge corona (protocol afgesloten tijdens eerste lockdown);
- Verlenging protocol afwijkende prestatieregeling voor personeelsleden van het CVO die door Thomas More Kempen worden overgenomen;
- Protocol herziening personeelsformatie 2020;
- Personeelsformatie 2021;
- Bijpassing loon door werkgever bij tijdelijke werkloosheid ingevolge corona (protocol afgesloten tijdens tweede lockdown);
- Waarderingsbeleid contractuele arbeiders Thomas More: concretisering loopbaanpad;

- Instap hospitalisatieverzekering

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](https://www.thomasmore.be/sites/www.thomasmore.be/files/onderwijsvisie_thomas_more_infographic.pdf)

## 2. Basisinformatie

### 2.1. Opleidingenaanbod

---

De curriculumtabellen van de basisopleidingen 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

De verantwoordelijkheid van de kwaliteit van de opleidingen ligt bij de opleidingsteams. Dit legt de beslissingsbevoegdheid voor de kwaliteit van het onderwijs op een zo laag mogelijk niveau.

De kwaliteitszorg steunt op vier pijlers:

- inzetten op het creëren van kwaliteitscultuur;
- snelle actie en korte feedbackloops in de groeispiraal;
- voortdurende monitoring van gegevens via het dashboard;
- 6-jaarlijkse diepteanalyse van de kwaliteit van de opleiding met de opleidingsbeoordeling in eigen regie.

Kwaliteit van onderwijs wordt mee ondersteund vanuit de dienst onderwijs (onderwijsbeleid en -innovatie en visitatie- en accreditatie) en de cel Strategie en Beleid (monitoring)

### 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 2020 heeft Thomas More in volgende opleidingen een onderwijsspiegel uitgevoerd: Vroedkunde, Ouderencoaching en Sociaal Werk.

#### *Omvorming graduaatsopleidingen*

In 2020 heeft Thomas More voor nog enkele graduaatsopleidingen van haar CVO-partners in het samenwerkingsverband Track5 de procedure Toets Nieuwe Opleiding doorlopen. Voor alle opleidingen die werden aangeboden kreeg Thomas More een positief besluit van de NVAO en daaropvolgend een erkenning van de Vlaamse Regering.

Het overzicht van alle graduaatsopleidingen van Thomas More kan men raadplegen in het Hogeronderwijsregister. <http://www.hogeronderwijsregister.be/home>

### 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 dit beleid 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.

#### *Gedragscode*

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. Mobiliteiten en internationaal opleidingsaanbod

Thomas More heeft in december 2020 het ECHE (European Charter for Higher Education) behaald voor de periode van 2021 tot 2027 en participeert daardoor volledig aan het Erasmus+ 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 2019-2020

Opleiding	Aantal Studenten
Agro- en biotechnologie	6
Bedrijfsmanagement	7
Biomedische Laboratoriumtechnologie	7
Bouw	3
Chemie	4
Electromechanica	2
Elektronica-ICT	13
Energietechnologie	6
Ergotherapie	11
Graduaatsopleidingen	10
Lerarenopleiding	37
Office Management	12
Orthopedie	17
Sociaal Werk	9
Sport	15
Toegepaste Informatica	21
Verpleegkunde @ Campus Lier	19
Verpleegkunde @ Campus Turnhout	10
Voedings- en Dieetkunde	7
Vroedkunde @ Campus Lier	9
Vroedkunde @ Campus Turnhout	8

### Inkomende studentenmobiliteit 2018-2020

Opleiding	Aantal Studenten
Bedrijfsmanagement	8
Lerarenopleiding	9
Orthopedie	7
Sociaal Werk	12
Sport	1
Toegepaste Informatica	10
Verpleegkunde @ Campus Lier	2
Verpleegkunde @ Campus Turnhout	5
Voedings- en Dieetkunde	2

Naast studenten- en docentenmobiliteiten biedt de hogeschool @home internationale ontwikkelingskansen aan studenten en medewerkers, die geen gebruik maken van de kansen tot mobiliteit.

De hogeschool biedt ook 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.

## 3. Kwaliteitszorg

De internationale coördinatoren in opleidingen en het International Office ondersteunen inkomende en uitgaande studenten. Het International Office adviseert opleidingen, tekent de structuren uit voor de werking van internationalisering en coördineert alle activiteiten rond internationale relaties. De internationaliseringsverantwoordelijken van de opleidingen staan in voor de concrete organisatie van de internationalisering in hun opleiding én de opvolging van de (inkomende) studenten en docenten.

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 2020 kon de 16de editie van de internationale dagen niet doorgaan omwille van de Covid-19-pandemie.

## **Hoofdstuk 4 | Onderzoek en valorisatie**



## Management summary

De instelling realiseerden afgelopen jaar een significante stijging in het aantal aangevraagde subsidiedossiers, en in het aantal effectief verworven extern gefinancierde projecten. Naast het opbouwen van dieptekennis binnen een speerpunt of expertisecentrum, stimuleert en faciliteert de instelling speerpunt-, expertisecentrum- en regio-overschrijdend samenwerken.

## 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.

Om deze gekozen strategie mogelijk te maken werd een duurzaam proces opgezet. De hoekstenen van dit beleid zijn: een duurzame verankering van onderzoekers, een weloverwogen strategische uitbouw van onderzoeksinfrastructuur, het inzetten op valorisatie en dienstverlening binnen de strategisch gekozen onderzoeksgroepen.

De eerste belangrijke pijler in de realisatie van de strategie en een belangrijk element in de kwaliteitszorg van het onderzoek is dat de instelling onderzoekers een lange termijn perspectief biedt. Uitmuntende onderzoekers (met een track-record) worden niet op projectbasis aangeworven, maar kunnen conform het loopbaanprotocol een contract onbepaalde duur aangeboden krijgen. Er is voor de onderzoekers een functiehuis met onderscheiden functieprofielen in ontwikkeling. Binnen deze visie wordt er ook geïnvesteerd in opleiding en wordt aan senior onderzoekers de mogelijkheid geboden om bv. een doctoraat (gedeeltelijk op een onderzoeksproject) te halen. Beleidsmatig is deze buffer op 10% gelegd.

Een tweede belangrijke beleidspijler is de strategische uitbouw van de onderzoeksinfrastructuur. Deze pijler dient ruim te worden geïnterpreteerd. Ten eerste omvat dit het opzetten van een duurzame structuur om het volledige onderzoeksproces 'in control' te kunnen houden, bijv. planningstool, een financiële analytische opvolging per project, en onderzoeksdatabank met mogelijkheid tot rapportage ... . Ten tweede werd door de schaalvergroting en de organisatie van onderzoek in een unit mogelijk om te werken met een investeringsbudget voor duurzame onderzoeksinfrastructuur.

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

## 2. Valorisatie en dienstverlening

Gezien het DNA van het toegepast wetenschappelijk onderzoek; ligt het mogelijk maken van valorisatie en dienstverlening uit onderzoek danig voor de hand maar gebeurt dit momenteel echter ad hoc. Om de omslag naar een duurzame verankering van valorisatie en dienstverlening beleidsmatig te kunnen maken, wordt een actieplan dienstverlening en valorisatie uitgewerkt. De hogeschool zet daarbij in op business development, ontwikkelen van dienstverleningsportfolio, realiseren van concrete dienstverlening in het kader van Blikopener etc.

Er is geïnvesteerd in de bekendmaking van het merk Thomas More Research via social media kanalen. Er is communicatiemedewerker voor onderzoek aangesteld die over beide instellingen 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

Onderzoek in de hogeschool is in een aparte onderzoekseenheid ondergebracht onder leiding van een unitmanager onderzoek.

De onderzoekseenheid bestaat uit een aantal gespecialiseerde expertisecentra. Deze clustering heeft als voordeel dat voldoende kritische massa en inhoudelijke samenhang kan bereikt worden. De onderzoekseenheid bepaalt autonoom - wel in overleg met onderwijs- zijn beleid en strategie.

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.

Aan het hoofd van een expertisecentrum staat een onderzoeksmanager. 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' en acquisitietijd wordt gefinancierd.
- Competitief verworven externe financiering 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 PWO-financiering gebeurt op basis van een binnen de unit vastgelegde verdeelsleutel en de verdeling van de middelen uit recuperatie van bedrijfsvoorheffing op basis van de door het expertisecentrum verworven onderzoeksmiddelen. De instelling heeft een interne regeling voor de bepaling en verdeling van de overhead (indirecte kosten) vastgelegd.

	EUR	VTE	Koppen
PWO (incl PWO-fonds)	€ 1.855.832	23,09	
RBV	€ 588.844	8,17	103
EXT	€ 1.862.147	26,52	

Het gemiddeld onderzoeks-VTE per onderzoeker is 0,56 VTE

In de extern verworven middelen is ook een budget van 480.000 EUR opgenomen voor onderzoeksinfrastructuur (Vlaio) en een budget om de capaciteit voor business development in de instelling te continueren en voor dienstverlening aan bedrijven en socialprofitorganisaties te versterken (Blikopener - Vlaio)

## 6. Onderzoeksprojecten

Naam	Begindatum	Einddatum		Financiering
AlgMobil EFRO GTI Kempen	1/09/2020	31/12/2022	Hoofdaanvrager	EU - EFRO
CareForMore EFRO GTI Kempen	15/09/2020	14/09/2022	Hoofdaanvrager	EU - EFRO
Health Inno Focus	1/07/2018	30/06/2021	Hoofdaanvrager	EU - EFRO
Postrevalidatiecentrum	29/02/2016	28/02/2020	Hoofdaanvrager	EU - EFRO
Maximizing Previously Acquired Competences In Europe	31/12/2019	30/08/2022	Hoofdaanvrager	EU - Erasmus+
SKATE - Skills & Knowledge on Assistive Technology in Early childhood inclusive education	1/10/2020	31/08/2023	Hoofdaanvrager	EU - Erasmus+
ESF 472 - Deelname van doelgroepmedewerkers in de sociale economie aan beroeps- en kwalificerende trajecten en doorstroom naar het NEC bewerkstelligen	1/09/2020	31/12/2022	Hoofdaanvrager	EU - ESF (European Social Fund)
Leren leven werken 2050 hubs: Stad als atelier	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	EU - ESF (European Social Fund)
Maximising Previously Acquired Competences	1/07/2018	31/05/2021	Hoofdaanvrager	EU - ESF (European Social Fund)
CrossCare	1/04/2016	31/03/2021	Hoofdaanvrager	EU - Interreg
HELIUM	1/04/2016	30/09/2020	Hoofdaanvrager	EU - Interreg
Seas2Grow	1/09/2016	28/02/2021	Hoofdaanvrager	EU - Interreg
ValuSect Interreg NW Europe	26/09/2019	25/06/2023	Hoofdaanvrager	EU - Interreg
Evaluatieonderzoek wondzorg RIZIV	22/10/2018	31/03/2021	Hoofdaanvrager	Federale Overheid
PWO_RBV CO2 opzuivering	1/09/2020	31/08/2023	Hoofdaanvrager	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Zelfevaluatie	1/07/2016	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Muco (Breathebox) PWO	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Praktijkonderzoek buurtgerichte zorg	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO_RBV enleb	1/06/2017	31/05/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Coronastudie burenhulp en burgerparticipatie	16/03/2020	15/03/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO 2019-20 algen	1/09/2019	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO AI en big data in de zorg	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO bewegingslab / Mobilab Solutions	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Eenzaamheid en buurtgerichte zorg	1/09/2020	31/08/2023	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Exos onze zorg	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Intoaction 2	1/09/2019	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO InZicht	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Multi-Start voor mensen met een beperking	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO

PWO Wearables voor fysiologiemetingen in de zorg	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO/RBV Algen 2020-2023	1/09/2020	31/08/2023	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO/RBV DSP 2020-2023	1/09/2020	31/08/2023	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO/RBV Insecten 2020-2021	1/09/2020	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO_Assessment_zelfredzaamheid	1/09/2017	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO_glastuinbouw	1/09/2019	31/08/2025	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO_Interact	1/09/2017	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO_gesloten teelt	1/09/2018	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Referentiebudget baby	1/09/2019	31/12/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Sociale Balans	1/07/2019	31/12/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Topshake 2	1/09/2017	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Ecovat	1/01/2019	1/01/2020	Hoofdaanvrager	Overeenkomst - contract met bedrijf
Paralegal 2020	1/09/2019	30/06/2022	Hoofdaanvrager	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, ...)
In For Care - buurtwerking	1/11/2016	30/06/2020	Hoofdaanvrager	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
VEA 2019-impactanalyse energieprestatie	1/02/2020	30/06/2020	Hoofdaanvrager	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Zorgzame straten	1/11/2020	31/10/2021	Hoofdaanvrager	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Zorgzame dorpen: handvatten voor de praktijk	1/12/2018	31/12/2020	Hoofdaanvrager	Provincie - Antwerpen
Samen Buurten Leader	1/01/2018	30/06/2020	Hoofdaanvrager	Provincie - Antwerpen
Wondzorg Provincie	1/11/2018	31/03/2020	Hoofdaanvrager	Provincie - Antwerpen
Beleidsbrochure kinderarmoede voor lokale besturen	1/07/2020	31/10/2020	Hoofdaanvrager	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
KBS CoMM: Communicatie Mogelijk Maken	1/10/2020	30/09/2021	Hoofdaanvrager	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Wetenschappelijk onderzoek naar een Vlaamse indicatorenset om omgevingsfactoren en beleidsevaluatie inzake armoede te meten	1/09/2019	31/03/2021	Hoofdaanvrager	Vlaamse Overheid - Andere
VLIRUOS-NAturals to prevent and/or cure DIAbetes	1/01/2019	31/12/2020	Hoofdaanvrager	Vlaamse Overheid - VLIR-UOS
Investeringsdossier Onderzoeksinfrastructuur TMK	30/04/2019	30/04/2020	Hoofdaanvrager	VLAIO - Andere
Cornet-SCoolS	1/01/2019	31/03/2021	Hoofdaanvrager	VLAIO - Cornet
Assist3d Tetra	1/12/2018	28/02/2021	Hoofdaanvrager	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
FROSTinno - Innovatieve en energie-efficiënte vorstbestrijding in de fruitteelt	1/11/2018	31/01/2021	Hoofdaanvrager	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
European network of FURan based chemicals and materials FOR a sustainable development	5/11/2019	4/11/2023		EU - Andere
Green chemical engineering network towards upscaling sustainable processes	14/10/2019	13/10/2023		EU - Andere
Leader zorgboerderij	1/01/2019	31/12/2020		EU - Andere
NanoInformaTIX - NMBP	1/01/2019	28/02/2023		EU - Andere

Efro - Insect Pilot Plant	1/06/2017	31/05/2021	EU - EFRO
EFRO C3PO	1/06/2017	31/05/2020	EU - EFRO
Slim co-creëren EFRO GTI Kempen	1/09/2020	31/08/2022	EU - EFRO
Startup2440bis	1/10/2018	6/05/2021	EU - EFRO
BECERID	31/12/2017	30/08/2020	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
U4Inclusion	1/09/2019	31/05/2022	EU - Erasmus+
ACSELL	1/08/2019	31/07/2023	EU - Interreg
E-men	30/11/2016	31/12/2021	EU - Interreg
ENLEB: EnergieNeutraal LEvensloopbestendig Bouwen	1/06/2017	31/05/2021	EU - Interreg
Interreg - Implementation and development of economic viable algae-based value chains in NWE	20/09/2017	31/10/2021	EU - Interreg
Interreg Motion	1/01/2019	31/03/2023	EU - Interreg
Interreg VL-NL Bio NIPU	1/09/2019	31/08/2022	EU - Interreg
Interreg-Glitch	1/06/2018	31/05/2021	EU - Interreg
Passion Interreg	1/06/2018	31/12/2021	EU - Interreg
See2Do	1/05/2016	29/02/2020	EU - Interreg
Shine, Sustainable houses in an inclusive Neighbourhood	1/09/2016	28/02/2021	EU - Interreg
SBO - Entobiota	1/01/2019	31/12/2022	FWO - SBO (Strategisch basisonderzoek)
OrthoSOLID	1/06/2019	30/06/2021	Overeenkomst - contract met bedrijf
Project proactieve verhoogde tegemoetkoming	1/11/2019	31/07/2020	Overeenkomst - contract met bedrijf
Zorgzame buurten: minder mazen, meer net	1/01/2019	31/07/2022	Overeenkomst - contract met non-profit
VEA2020-haalbaarheid S28	10/02/2020	30/06/2020	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
PRIMARY CARE ACADEMY (PCA), Chair Fund De Coninck	1/04/2019	31/03/2024	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Enerpedia 3.0	23/09/2017	31/12/2020	Vlaamse Overheid - Andere
Survey informele zorg in Vlaanderen	15/12/2019	31/12/2021	Vlaamse Overheid - Andere
Vlaanderen circulair - Hergebruik van spoelwater ter bevordering van de circulaire pluimveehouderij : van medium voor algenweek tot aanrijking van kippenvoeder	1/12/2019	31/12/2021	Vlaamse Overheid - Andere
FACCE surplus - UpWaste	1/04/2020	31/03/2023	VLAIO - Andere
LA-Introsect	1/10/2019	30/09/2023	VLAIO - Andere
VLAIO Slimme IoT Technologie gekoppeld aan slimme zorgverlening voor levensloopbestendig wonen	1/10/2018	1/10/2020	VLAIO - Andere
COOCK CORONA Gezond uit uw kot	1/11/2020	1/11/2021	VLAIO - COOCK
Tetra kwalitatieve warmtenetten	1/10/2019	31/12/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
APPLISURF- VIS	1/05/2018	31/01/2021	VLAIO - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)

## Hoofdstuk 5 | Personeel

## Management summary

Het **personeelsbeleid** van Thomas More Kempen werd in 2020 verder gezet in dezelfde lijn als de voorgaande jaren. 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 leidinggevendenden zijn daarin één van de factoren om de lat blijvend hoog te leggen.

De impact van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis en de vertraging in de uitvoering van de begrote uitbreidingen heeft in 2020 geleid tot een herziening (bijstelling naar beneden toe) van de begroting. Ondanks deze herziening, is duidelijk dat de **groei** van het aantal personeelsleden en de loonkosten ten opzichte van 2019 zich doorzet en dit bovenop de inkanteling van de CVO's.

De staat van personeelskosten en de ratio-analyse geven aan dat de personeelskosten voor Thomas More Kempen in 2020 volledig onder controle bleven.

## 1. Personeelsbeleid

### 1.1. Beleidsdoeleinden

- Vanuit een doorleefde visie en strategie werkt Thomas More verder aan een meer **uniform en transparant** personeelsbeleid.
- De recent gelanceerde strategie 2030 geeft een nieuw elan aan het **personeelsbeleid**, dat zal focussen op 4 pijlers nl. professionalisering, duurzame loopbanen, welzijn en employer branding
- De hogeschool creëert **gedragenheid en vertrouwen** door hierover op een open, heldere en eigentijdse manier te communiceren doorheen de organisatie.
- **Beslissingen en actieplannen** zijn coherent met deze visie, strategie en dit beleid.
- 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.
- Het management creëert een veilige maar **stimulerende leer-, leef- en werkomgeving**. Leidinggevendenden hebben een **duidelijke functie** en helder omschreven verantwoordelijkheden.
- Door regelmatige **formele en informele feedbackgesprekken** is er voor alle medewerkers transparantie over hun functioneren en duidelijkheid over hun perspectieven op basis van vooraf bepaalde **individuele- of teamdoelen**.
- De hogeschool ondersteunt haar medewerkers in het versterken van hun **empowerment, professionaliteit en veerkracht**.
- **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.
- Thomas More streeft naar **werkbaar werk** en **duurzame inzetbaarheid** via het maximaal aanspreken van **talenten**, het bieden van **zingeving**, het effectief geven van **autonomie** en **professionalisering**.
- In onze **rekrutering** zoeken we naar mensen die bewust kiezen voor onze **waarden** en **breed inzetbaar** zijn.

### 1.2. Selectie-, bevorderings- en benoemingsbeleid

#### HR-Beleid

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 HR.



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

### *Uitvoering HR-beleid*

In toepassing van het **benoemingsprotocol** van Thomas More Kempen werden 24,60 VTE van het onderwijzend personeel benoemd en 3 VTE van het administratief en technisch personeel. Daarnaast werd de 1% uitzonderingsmaatregel ook toegepast.

In het totaal gaat het respectievelijk over 40 + 4 personeelsleden die voor een deel van hun opdracht of voor heel hun opdracht benoemd werden. Het benoemingspercentage van het OP bedraagt 67,95% en van het ATP 40%.

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 37 personeelsleden met een ambtswijziging van OP naar ATP en 13 personeelsleden met een ambtswijziging van ATP naar ATP.

### 1.3. Mandaten en premies

---

Er werd 1 **mandaat** aan een ATP'er toegekend in afwachting van een loopbaanpad voor ATP. Er werden 6 **mandaten** toegekend aan OP'ers met tijdelijke extra verantwoordelijkheden.

Er werd een **persoonlijke vergoeding** toegekend aan twee personeelsleden.

### 1.4. Opmvolging personeelsevaluatie

---

Binnen het HOC werd in co-creatie procesmatig werk gemaakt van een protocol omtrent het ‘**loopbaantraject-beleid binnen de Thomas More groep**’. 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

---

Bestaande professionaliseringsactiviteiten en aanbieders werden geëvalueerd en indien nodig werd er bijgestuurd. Binnen het professionaliseringsaanbod kwamen de eerder opgestarte future creating topics verder aan bod, met zowel on-campus als online activiteiten. Daartoe werd het online platform “GoodHabitZ” aangekocht.

Dit aanbod wordt natuurlijk aangevuld met tal van (internationale) inspiratiesessies, interviews, workshops, events en opleidingen binnen elke dienst, unit en unitoverschrijdend.

## 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, en dit conform de opsomming in het 'Reglement Sectoraal Vormingsfonds van het hoger onderwijs'. Al deze middelen werden optimaal benut.

De deelnamegraad van de algemene diensten en de dienst onderzoek aan de interne aanbodgestuurde navormingen m.b.t. het vormingsfonds bedroeg respectievelijk 22% en 7%.

### Financieel overzicht Vormingsfonds 2020

	Externe lesgever	Interne lesgever	Eindtotaal
Extern aanbod	€ 4.084,79		€ 4.084,79
Intern: aanbodgestuurd	€ 36.671,72	€ 630,00	€ 37.301,72
Intern: vraaggestuurd	€ 933,61		€ 933,61
Eindtotaal	€ 41.690,12	€ 630,00	€ 42.320,12
Ontvangen bedrag Vormingsfonds 2020	€ 20.084,00	Met cofinanciering	€ 40.168,00
Saldo			-€ 2.152,12

## 1.6. Gemiddelde anciënniteit bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2020.

## 1.7. Samenwerking met andere instellingen

Naast de reeds bestaande samenwerkingsovereenkomsten in het kader van een duurzaam personeelsbeleid werden er in 2020 voornamelijk extra samenwerkingsafspraken gemaakt met organisaties die instaan voor het coachen en begeleiden van medewerkers en leidinggevenden.

## 1.8. Uitvoering van de personeelsbegroting 2020

De begroting 2020 werd goedgekeurd op de Raad van Bestuur van 21/10/2019 en op de Algemene Vergadering van 07/11/2019.

In de loop van 2020 hebben 2 bewegingen geleid tot een herziening van de personeelsformatie:

- de impact van de coronacrisis en het effect van de tijdelijke werkloosheid op de formatie
- de vertraagde uitvoering van de voorziene uitbreidingen van de omkadering voor de opleidingen en de diensten

De herziene personeelsformatie werd onderhandeld met het HOC op 15/10/2020. De herziene begroting 2020 werd goedgekeurd op het Bestuursorgaan van 19/10/2020 en op de Algemene Vergadering van 29/10/2020. In onderstaande tekst wordt de vergelijking gemaakt tussen de uitvoering 2020 en de herziene begroting 2020.

### Afwijking tussen begrote en uitgevoerde bezetting 2020 - formatie

VTE	Begroting 2020 herziening	Uitvoering 2020	Vershil uitvoering en herziene begroting 2020
OP	482,82	480,88	-1,94
ATP	133,29	131,59	-1,70
Totaal	616,11	612,47	-3,64

Bij de opmaak van de herziene personeelsformatie 2020 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 616,11 VTE.

De afwijking tussen origineel begrote en uitgevoerde bezetting is 3,64 VTE (onderbesteding).

*Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2020 - formatie*

VTE	Begroting 2020 herziening	Uitvoering 2020	Verschil uitvoering en herziene begroting 2020
OP	449,03	448,00	-1,03
ATP	120,81	119,22	-1,59
<b>Totaal</b>	<b>569,84</b>	<b>567,22</b>	<b>-2,62</b>

Bij de opmaak van de herziene personeelsformatie 2020 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 569,84 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 2,62 VTE.

Er is een kleine onderbesteding in het OP-kader (-1 VTE) en het ATP-kader (-1,6 VTE). De aanwervingen die hier begroot werden, zijn nog niet volledig uitgevoerd.

*Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2020 - buiten formatie*

VTE	Begroting 2020 herziening	Uitvoering 2020	Verschil uitvoering en herziene begroting 2020
Gastprofessoren (excl. 61-lijn)	29,57	30,01	+0,44
OHP	2,27	2,27	-
Administratief personeel	17,49	17,74	+0,25
Technisch personeel	1,77	1,75	-0,02
Onderzoekers	40,73	40,09	-0,64
Wet. en m'pel dienstverlening	0,81	0,84	+0,03
Arbeiders	39,30	39,44	+0,14
<b>Totaal</b>	<b>131,94</b>	<b>132,14</b>	<b>+0,20</b>

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie is miniem en bedraagt 0,2 VTE ten opzichte van de herziene begroting, zijnde een onderbesteding.

## 1.9 Personeelsverloop

TEWERKSTELLING	2019 TMK	2020 TMK	VERSCHIL
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	80,03	93,52	-13,49
Lector	316,01	339,79	-23,78
Hoofdpraktijklector	0,79	0,53	0,26
Hoofdlector	13,92	13,28	0,64
Subtotaal	410,75	447,13	36,38
<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	1,00	0,88	0,12
Subtotaal	1,00	0,88	-0,12
<u>Groep 3</u>			
Docent	0,50	0,00	0,50
Hoofddocent	0,00	0,00	0,00
Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	0,50	0,00	-0,50
<b>TOTAAL OP</b>	<b>412,25</b>	<b>448,01</b>	<b>35,76</b>
ATP-A	47,86	69,45	-21,59
ATP-B	37,22	41,78	-4,56
ATP-C	6,64	7,00	-0,36
ATP-D	0,47	1,00	-0,53
<b>TOTAAL ATP</b>	<b>92,19</b>	<b>119,23</b>	<b>27,04</b>
Gastprofessor	17,48	30,01	-12,53
OHP	2,60	2,27	0,33
Andere contractuelen	105,37	99,86	5,51
<b>TOTAAL BF</b>	<b>125,45</b>	<b>132,14</b>	<b>6,69</b>
<b>ALGEMEEN TOTAAL</b>	<b>629,89</b>	<b>699,37</b>	<b>69,48</b>

De tewerkstelling is gestegen met 69,48 VTE. Deze stijging is zowel merkbaar bij de ATP-personeelsleden als de OP-personeelsleden. Het aantal ATP'ers stijgt in het totaal met 27,04 VTE toe te schrijven aan een stijging van het aantal tijdelijke ambtswijzigingen ten gevolge van het "Reglement Loopbaan en verloning leidinggevenden". Omwille van de inkanteling van de graduaats- en SLO-opleidingen stijgt ook de omvang van het OP-kader aanzienlijk (met 35,76 VTE).

Het aantal personeelsleden buiten formatie lag in 2020 lager dan in 2019. Door de tijdelijke werkloosheid omwille van corona, is de tewerkstelling van de contractuele arbeiders in 2020 op een lager niveau dan in 2019.

## 2. Personeelsbestand

### 2.1 Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMENT (GROEP)	OP	ATP	BF	TOTAAL
ALGEMENE DIRECTIE	9,83	17,44	5,87	33,14
DIGITALISERING & FACILITIEES	1,46	20,96	7,43	29,85
FINANCE & HR	0,57	12,36	1,48	14,41
REGIO	436,14	68,47	117,36	621,97
<b>TOTAAL</b>	<b>448,00</b>	<b>119,23</b>	<b>132,14</b>	<b>699,37</b>
STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	TOTAAL
BIOTECHNIEK	28,15	3,80	0,39	32,34
ONDERWIJS	98,55	9,51	11,11	119,17
GEZONDHEID EN WELZIJN	114,25	12,70	20,92	147,87
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	61,23	5,48	6,84	73,55
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	75,59	10,21	23,77	109,57
SOCIAAL-AGOGISCHE WERK	28,78	2,13	4,15	35,06
ALGEMEEN	41,45	75,40	64,96	181,81
<b>TOTAAL</b>	<b>448,00</b>	<b>119,23</b>	<b>132,14</b>	<b>699,37</b>

### 2.2 Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	533,39
Andere	165,98
TOTAAL	699,37
Centraal Fonds	0,00
<b>TOTAAL</b>	<b>699,37</b>

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

FORMATIE	VTE
ATP	119,23
OP	448,00
BUITEN FORMATIE	132,14
<b>TOTAAL</b>	<b>699,37</b>

GESLACHT	VTE
Mannen	275,54
Vrouwen	423,83
<b>TOTAAL</b>	<b>699,37</b>

## 2.4 Opsplitsing binnen formatie naar categorie

---

OP	VTE
Docent	0,00
Hoofdocent	0,00
Hoofdlector	13,28
Hoofdpraktijklector	0,53
Lector	339,79
Praktijklector	93,52
Werkleider	0,88
<b>TOTAAL</b>	<b>448,00</b>

ATP	VTE
Niveau A	69,45
Niveau B	41,78
Niveau C	7,00
Niveau D	1,00
<b>TOTAAL</b>	<b>119,23</b>

## 2.5 Opsplitsing buiten formatie

---

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	2,27
Gastprofessor	30,01
Andere contractuele personeelsleden	99,86
<b>TOTAAL</b>	<b>132,14</b>
Centraal Fonds	0,00
<b>TOTAAL</b>	<b>132,14</b>

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

OP	VTE
<u>Groep 1</u>	
Praktijklector	93,52
Lector	339,79
Hoofdpraktijklector	0,53
Hoofdlector	13,28
Subtotaal	447,12
<u>Groep 2</u>	
Assistent	0,00
Praktijkassistent	0,00
Doctor-assistent	0,00
Werkleider	0,88
Subtotaal	0,88
<u>Groep 3</u>	
Docent	0,00
Hoofddocent	0,00
Hoogleraar	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00
Subtotaal	0,00
<b>TOTAAL OP</b>	<b>448,00</b>

ATP	VTE
<u>Niveau A</u>	
ATP-A5	1,53
ATP-A4	2,02
ATP-A3	45,40
ATP-A2	19,23
ATP-A1	1,27
Subtotaal	69,45
<u>Niveau B</u>	
ATP-B3	4,13
ATP-B2	6,43
ATP-B1	31,22
Subtotaal	41,78
<u>Niveau C</u>	
ATP-C2	1,80
ATP-C1	5,20
Subtotaal	7,00
<u>Niveau D</u>	
ATP-D2	1,00
Subtotaal	1,00
<b>TOTAAL ATP</b>	<b>119,23</b>

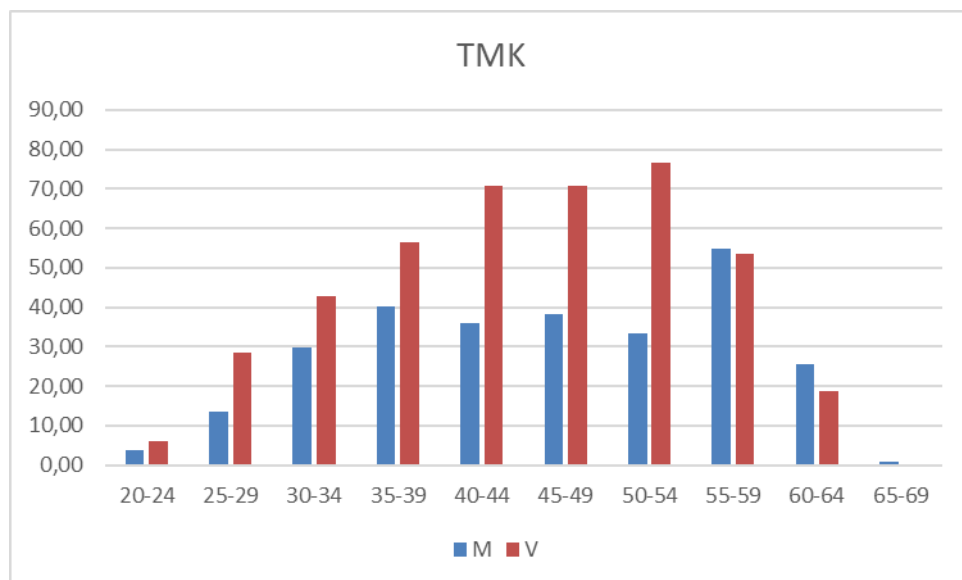
## 2.7 Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk | Opsplitsing naar voltijds / deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	264,95	37,40	2,27
Immuun tijdelijk	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk	183,05	81,83	0,00
<b>TOTAAL</b>	<b>448,00</b>	<b>119,23</b>	<b>2,27</b>

	M	V	Tot
Voltijds	165,25	165,23	330,48
Deeltijds	110,29	258,60	368,89
<b>TOTAAL</b>	<b>275,54</b>	<b>423,83</b>	<b>699,37</b>

## 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	TOT
M	3,72	13,58	29,76	40,22	36,11	38,11	33,20	54,70	25,44	0,70	275,54
V	6,13	28,34	42,74	56,31	70,64	70,85	76,58	53,43	18,78	0,03	423,83
<b>TOTAAL</b>	<b>9,85</b>	<b>41,92</b>	<b>72,50</b>	<b>96,53</b>	<b>106,75</b>	<b>108,96</b>	<b>109,78</b>	<b>108,13</b>	<b>44,22</b>	<b>0,73</b>	<b>699,37</b>



## 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
AD	33,14								4,7%	0,0%
DF	29,85								4,3%	0,0%
FH	14,41								2,1%	0,0%
RDK	616,32	0,40	1,00	3,13	0,33	0,46	0,33	621,97	88,1%	0,8%
<b>Eindtotaal</b>	<b>693,72</b>	<b>0,40</b>	<b>1,00</b>	<b>3,13</b>	<b>0,33</b>	<b>0,46</b>	<b>0,33</b>	<b>699,37</b>	<b>99,2%</b>	<b>0,8%</b>

Deze tabel geeft een overzicht van de nationaliteiten van het personeel. 99,2 % van het personeel heeft de Belgische nationaliteit, 0,8 % heeft een andere dan de Belgische nationaliteit.



### 3. Ratio-analyse over de laatste drie boekjaren

<b>Personeelsratio's TMK</b>				
<b>Bezetting</b>		<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
1	Totaal OP	62,01%	63,95%	65,52%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	62,14%	64,00%	65,52%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	66,07%	66,72%	68,49%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	72,18%	73,00%	74,81%
5	Totaal ATP	16,97%	14,94%	12,08%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	27,82%	27,00%	25,19%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	15,94%	17,56%	18,84%
<b>Tewerkstelling</b>		<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
1	Totaal OP	64,06%	65,45%	67,65%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	68,35%	68,22%	70,55%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	74,20%	74,17%	76,23%
4	Totaal ATP	17,05%	14,64%	11,39%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	25,80%	25,83%	23,77%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	14,28%	16,73%	17,61%
<b>Personeelsratio's - Lonen</b>		<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	80,66%	79,15%	78,03%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	80,28%	78,68%	77,64%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	78,30%	73,22%	72,26%
3	Economische loonnorm	74,69%	72,38%	71,46%

De 80/20 ratio (1.) bedraagt 80,66%. 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 2020 besteedde TMK per 100 EUR bedrijfskosten, 78,30 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 5,08 EUR meer dan in 2019. Een stijging van de bezoldigingen, voornamelijk door de inkanteling van de graduatanten, in combinatie met een daling van de kosten diensten en diverse goederen en een daling van de afschrijvingen, maakt dat het aandeel van de bezoldigingen in de totale bedrijfskosten aanzienlijk gestegen is.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 74,69%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 25,31% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2019 bedroeg 72,64%. Deze 3 normen wijzen er op dat TMK de loonkosten volledig onder controle had in 2020.

## 4. Staat van personeelskosten

Thomas More Kempen  
Overzicht werkbladen

OPVOLGING van de totale loonkost voor het boekjaar 2020 - bedragen in EURO

Omschrijving	Geëxtrapoleerde of effectieve loonkost	EFFECTIEVE loonkost	BEGROTE loonkost	VERSCHIL (Begroot min Extrapolatie)	Procentuele afwijking t.o.v. begrote loonkost	
Loonkost AHOVOKS	effectief	43.479.250,15	43.563.207,38	83.957,23	+ 0,2 %	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	7.211.941,01	7.195.079,77	-16.861,24	- 0,2 %	Begrote loonkost HS overschreden
<b>Totaal RR [62]</b>		<b>50.691.191,16</b>	<b>50.758.287,15</b>	<b>67.095,99</b>	<b>+ 0,1 %</b>	Begrote loonkost niet overschreden

### 4.1 Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2020 bedraagt 83.957,42 EUR (0,2%) minder dan voorzien in de herziene begroting 2020.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -0,5%.

### 4.2 Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2020 bedraagt 16.861,24 EUR (0,2%) meer dan voorzien in de herziene begroting 2020.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een hogere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting : +0,2%

### 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 personeelsformatie, 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 jaarrekening. De verslaggeving van de vergadering van het HOC van 11 maart 2021 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2020 besproken werd.

## **Hoofdstuk 6 | Studentenvoorzieningen**

## 1. Beleid

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

Vanaf academiejaar 2020-2021 is er een hernieuwde samenwerkingsovereenkomst met KU Leuven voor de dienstverlening van campus Geel. KU Leuven maakt gebruik van de dienstverlening op vlak van voeding, huisvesting, vervoer en studentenwerking. Dit betekent dat Thomas More voor KU Leuven geen dienstverlening meer biedt in de werkvelden medische en psychologische en sociale dienstverlening en cijfers van KU Leuven studenten niet meer opgenomen zijn in deze werkvelden.

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. De geplande bevraging om onze dienstverlening nog meer te kunnen aanpassen aan onze diverse doelgroepen, werd uitgesteld.

## 2. Domeinen

### 2.1. Voeding

#### *Het studentenrestaurant*

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

Tabel 1 geeft een overzicht van de verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2020.<sup>1</sup>

Campus	warme maaltijd	salade	snack	broodje met groenten	broodje zonder groenten	soep	gebak	totaal
Geel	3.743	3.344	5.308	14.926	17.489	2.314	2.354	49.478
Lier	31	26	367	457	5	559	128	1.573
Turnhout	1.119	779	3.770	3.690	498	1.235	1.176	12.267
Vorselaar	66	26	1.060	1.936	374	1.325	432	5.219
<b>Totaal</b>	<b>4.959</b>	<b>4.175</b>	<b>10.505</b>	<b>21.009</b>	<b>18.366</b>	<b>5.433</b>	<b>4.090</b>	<b>68.537</b>

Dienstverlening tijdens COVID-19 pandemie: De studentenrestaurants werden gesloten van 12 maart 2020 tot en met 31 augustus 2020 en vanaf 1 november. In september en oktober 2020 was het studentenrestaurant geopend met inachtneming van de geldende maatregelen en een beperkt aanbod. Het aantal zitplaatsen in de studentenrestaurants werd drastisch verminderd. Hierdoor is de omzet van 2020 ongeveer 1/3 (afhankelijk van campus & artikelgroep) van omzet van 2019. De voorziene studententevredenheidsbevraging werd uitgesteld.

De prijzen in het studentenrestaurant worden bepaald door de facilitaire diensten m.n.: kostendekkende prijs + 10% van de kostendekkende prijs, afgerond tot € 0.05. De prijzen van het studentenrestaurant werden in academiejaar 2020-2021 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. Studentenvoorzieningen gaf een tijdelijke 'corona'-subsidie van € 0.50 op belegde broodjes & wraps.

<sup>1</sup> In de verbruikscijfers werd het verbruik van studenten Thomas More, KU Leuven en HBO5-studenten van SAL Lier opgenomen.

## 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	67	7	23	7
Aantal kamers	902	140	150	78
Bezettingsgraad	93%	65%	87%	55%

Tabel 3 geeft de gemiddelde huurprijs per maand weer.<sup>2</sup> 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	€286	€268	€311	€220
Studio	€366	€380	€421	€420
Peda		€188 <sup>3</sup>		€300

## 2.3. Medische en psychologische dienstverlening

---

### *Medische dienstverlening*

- Financiële ondersteuning diagnosestelling voor 1 student met een leer- of ontwikkelingsstoornis.
- Uitleen van hulpmiddelen: Er werden 130 Sprint- en 11 Kurzweil-licenties in Thomas More toegekend.
- Omwille van de COVID-19 pandemie werden de voorziene sensibiliseringsacties geannuleerd.

### *Psychologische dienstverlening*

Door de COVID-19 pandemie is 2020 het jaar van de digitalisering geworden. Sinds maart gebeuren het merendeel van de gesprekken via video, telefoon of chat. Het groepsaanbod werd aangeboden aan de hand van acht webinars (thema's: stress aanpakken, ademhaling, positieve mindset....). In totaal hebben hier 651 studenten aan deelgenomen. 468 (-9%) studenten meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. 103 studenten (-5 %) hebben gebruik gemaakt van de tussenkomst voor externe psychotherapie (€ 23.204).

Voor de dienstverlening voor studenten met een functiebeperking is er per opleiding een zorgcoördinator die de faciliteiten toekent. Zij kunnen doorverwijzen naar de begeleiders voor studenten met een functiebeperking voor integrale begeleiding op eerste lijn. In 2020 hebben deze 189 (+ 26%) studenten begeleid. In 2020 lag de focus op vorming aan zorgcoördinatoren. Er werd verder ook gewerkt rond het inclusiever maken van studentenevenementen, het inclusiever maken van webinars van Studentenvoorzieningen en het ondertitelen van lesopnames voor dove en slechthorende studenten.

## 2.4. Sociale dienstverlening

---

Er vonden 560 gesprekken plaats.

### *Financiële ondersteuning*

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 104 studenten (-11%) kregen een Stuvo-toelage. Van dit aantal studenten kregen 4 studenten een toelage onder de Corona-procedure aan een bedrag van € 3.297,54. 6 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële voorwaarden. 871 (-17%) studenten hebben in academiejaar 2020-2021 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 119 (-11%) studenten hebben een spreidingsplan op maat.

---

<sup>2</sup> De huurprijzen zijn gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank. De gemiddelde huurprijs is moeilijk te bepalen (bv. bijkomende kosten al dan niet opgenomen)

<sup>3</sup> Op de peda van het Sint-Aloysiusinstituut huisvesten 42 studenten van Thomas More, 26 HBO5-studenten en 3 studenten van andere instellingen.

Aantal		Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	12	individueel terugbetalingschema	€4859
Voorschot studietoelage Vl. overheid	101	n.v.t	€ 90.602
Stuvo-toelage	104	procedure financiële tussenkomsten	€ 109.748

## 2.5. Vervoer

Wegens de COVID-19 pandemie werd in 2020 niet ingezet op carpoolen. De mogelijkheden werden nog wel gefaciliteerd (app Togethr; carpoolparking op campus Geel en Turnhout) maar niet actief gepromoot. Er werd een raamovereenkomst voor 4 jaar afgesloten voor aankoop en onderhoud van (elektrische) fietsen. 317 studenten huurden een fiets en 2 studenten een plooi-fiets. 26 studenten huurden een elektrische fiets model 25 km/u en 7 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 maatregelen tijdens de COVID-19 pandemie werden vele activiteiten geannuleerd en werd ingezet op andere initiatieven, bijvoorbeeld creapakketten. In totaal werden er 125 plantenpakketten bij studenten aan huis bezorgd en 98 kerstkaartpakketten via de post opgestuurd. Studenten kunnen daarnaast een korting krijgen van 50% wanneer ze in groep participeren aan activiteiten.

In september 2020 organiseerde de dienst studentenvoorzieningen de pioniersdag online 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 sportaanbod intern en bij externe partners met de sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 83 verschillende sporten beoefenen op 88 locaties. 690 (-47%) studenten kopen een sportkaart aan €20. Deze daling is te wijten aan de sluiting van sportvoorzieningen o.w.v. de COVID-19 pandemie. Losse sportactiviteiten werden geannuleerd. Tot slot kunnen studenten gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: deelname aan Studentensport Vlaanderen met één ploeg in februari-maart (finale volleybal heren) en inschrijving voor voorronde van drie ploegen in november (volleybal dames en heren en basketbal heren), maar deze laatste activiteiten werden geannuleerd.
- Programma voor topsporters: topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2020 hebben 15 student-topsporters deelgenomen aan atletiek indoor. De andere wedstrijden werden geannuleerd o.w.v. de COVID-19 pandemie.

### *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. Van de 49 (-45%) subsidieaanvragen kwamen 11 initiatieven niet in aanmerking, werden er 2 door studenten en 6 o.w.v. de COVID-19 pandemie geannuleerd. Er werden 30 (-52%) initiatieven financieel ondersteund voor een totaalbedrag van €3.764,16. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van een lasershooting of bowling tot een uitstap naar een pretpark of een museum.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2020 tien studentenverenigingen, die vallen onder de vzw Atomos. De dienst studentenvoorzieningen financiert de burgerlijke aansprakelijkheid en verzekering lichamelijke ongevallen.

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 curriculum-gebonden en bedoeld om de sociale integratie van alle

studenten te bevorderen in een leer- en leefgemeenschap waarin iedereen zich thuis voelt. In 2020 werd hiervoor €42.533 ingezet. De dienst studentenvoorzieningen financiert daarnaast startactiviteiten op de campussen die dit jaar aangepast werden met inachtneming van de geldende maatregelen.

Binnen de hogeschool worden alle initiatieven rond Identiteit, Dialoog en Engagement gebundeld onder IDeE. Zo organiseert Thomas More - samen met studenten en docenten - een aantal activiteiten die aanzetten tot dialoog, uitnodigen tot engagement of de mogelijkheid geven om met een open blik te kijken naar de andere en naar jezelf. Wegens de COVID-19 pandemie konden slechts 20 van de 26 activiteiten georganiseerd worden voor een totaalbedrag van € 459,04. Dit ging van een fairtrade ontbijt tot een debatavond en een fototentoonstelling. Er waren zo'n 800 studenten aanwezig over de verschillende initiatieven heen. Tot slot werden er 500 bladwijzers, 1000 meetlatten en nog eens 1000 adventskaarten verdeeld.

### 3. Kwaliteitszorg

In 2020 werd het studentenportaal geoptimaliseerd naar een meer gebruiksvriendelijk en aantrekkelijk platform. De informatie van diensten is nu gekoppeld aan opleidingspagina's. Naast het studentenportaal wordt er ingezet op andere kanalen om de dienstverlening kenbaar te maken zoals een nieuwsbrief, facebookpagina's per campus en affiches (digitaal of op papier). In 2020 werd een instagrampagina opgestart.

Er werd ingezet op gezamenlijke professionalisering van de medewerkers tijdens een teamtweedaagse. Hierin werd gewerkt rond: inclusieve studentenevenementen (INTER); Inzetten op thematiek eenzaamheid onder studenten (Vonk3); nieuwe strategie & vertaling naar de dienstverlening; bemiddelen in hulpverlening; Infosessie domiciliëring. De vormingstrajecten feedback in team werden uitgesteld omwille van de COVID-19 pandemie.