

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN 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

Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen

© 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 Mechelen-Antwerpen 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 Mechelen-Antwerpen is gevestigd op Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen. Op volgende locaties heeft de hogeschool campussen en lesplaatsen:

- Kronenburgstraat 62-68, 2000 Antwerpen
- Molenstraat 8, 2000 Antwerpen
- Sint-Andriesstraat 2, 2000 Antwerpen
- Raghenoplein 21bis, 2800 Mechelen
- Jan De Nayerlaan 5, 2860 Sint-Katelijne-Waver
- Lange Ridderstraat 44, 2800 Mechelen
- Zandpoortvest 16, 2800 Mechelen
- Kroonmolenstraat 4, 9100 Sint-Niklaas

2. Bestuursorganen

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 Jarne Van Overmeiren (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 en 11 december 2020).

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. Inpraak- en medezeggenschapsorganen

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 hethogeschoolonderhandelingscomité 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;
- Benoemingen 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 Mechelen-Antwerpen worden overgenomen;
- 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
- Vervangende feestdagen voor arbeiders kalenderjaar 2021
- Collectieve sluiting en berekening vrij te kiezen vakantie-uren in 2021
- Benoemingen 2021

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 Stuvo-raad 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 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: In 2020 heeft Thomas More in volgende opleidingen een onderwijsspiegel uitgevoerd: Bedrijfsmanagement, Toegepaste Audiovisuele Communicatie, Communicatiemanagement, Zorgverbreding en remediërend leren, Kleuteronderwijs.

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 (taalontwikkeld 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
Autotechnologie	3
Bedrijfsmanagement	138
Communicatiemanagement	81
Electromechanica	7
Interactive Multimedia Design	3
Interieurdesign	51
Journalistiek	15
Lerarenopleiding	24
Logopedie - Audiologie	22
Media & Entertainment Business	23
Ontwerp- en Productietechnologie	5
Office Management	14
Toegepaste Psychologie	32
Toerisme en recreatiemanagement	96
Verpleegkunde	20

Inkomende studentenmobiliteit 2019-2020

Opleiding	Aantal Studenten
Autotechnologie	2
Bedrijfsmanagement	25
Communicatiemanagement	21
Elektronica-ICT	7
Interieurdesign	14
Journalistiek	3
Lerarenopleiding	9
Logopedie Audiologie	11
Media & Entertainment Business	5
Office Management	1
Toegepaste Psychologie	22
Toerisme- en Recreatiemanagement	19
Verpleegkunde	6

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=103598>

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. Visie en doelstelling

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.

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 4 multidisciplinaire expertisecentra:

- Creative & Innovative Business
- Health & Care Challenges
- Smart Tech & Design.
- ExCEL, het Expertisecentrum voor Effectief Leren

4. Kwaliteitszorg

De expertisedomeinen voeren onderzoek en dienstverlening uit in speerpunten die inhoudelijk werden afgebakend en gemotiveerd in speerpuntplannen. Elk expertisedomein heeft een aanzet tot 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.

Er is een actieplan externe financiering opgesteld.

De instelling heeft een interne regeling voor de bepaling en verdeling van de overhead (indirecte kosten) vastgelegd.

	EUR	VTE	Koppen
PWO (incl PWO-fonds)	€ 2.555.475	28,41	
RBV	€ 1.076.303	17,21	137
EXT	€ 558.994	7,56	

Het gemiddeld onderzoeks-VTE per onderzoeker is 0,39 VTE

In de extern verworven middelen is ook een budget van 500.000 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	Hoofdaanvrager	Financiering
NA(H)werken: Loopbaanbegeleiding voor werkenden/werkzoekenden met een NAH	1/04/2020	31/12/2020	Hoofdaanvrager	EU - ESF (European Social Fund)
EmSys onderzoek	1/09/2014	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen
PWO (H)erkennen van mantelzorgers in zorgnetwerken - op weg naar een mantelzorgbewust beleid	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen
RBV Instrumentation for Biomedical Applications	1/09/2017	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen
Instrumentatie voor Biomedische Toepassingen	23/09/2011	31/12/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstell)
WER AKOTech IoT in gebouwenautomatisering	1/01/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstell)
Differential diagnosis of stuttering in bilingual children	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Duurzame consument PWO	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Een mixed methods onderzoek naar de ervaringen van verpleeg- en zorgkundig personeel tijdens de coronapandemie.	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Een vlotte overgang voor Frans van het lager naar het secundair onderwijs door een getoetste innovatieve methodiek Frans	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Effectiviteit van mantelzorgtoolbox	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Frans is fun	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
ILDS - Effectiviteit van interventies rond levensbeschouwelijke diversiteit in de school.	1/09/2018	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Innovatie in de communicatiefunctie (PWO)	1/09/2017	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Is it worth it? Let me work it - digitale belevingen in musea en erfgoed - PWO	1/09/2020	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
LogiCare PWO	1/09/2020	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
LOSST - Taalstoornissen opsporen bij meertaligen.	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Meer Taal	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Nieuwe inzichten in de zorg voor mensen met afasie: een interdisciplinaire samenwerking tussen logopedisten en verpleegkundigen (een tweejarig project)	1/09/2017	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Optimalisatie van de taaldiagnostiek bij meertalige kinderen	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO AI4IoT	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO AKOTech I4.0: Industry 4.0	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Applied Artificial Intelligence	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Eco-Design	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO eMen	1/06/2016	31/12/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO futureproof business radar reisbureaus	1/09/2018	31/01/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO het duurzaamheidsbeoordelingskader voor toeristische attracties en logies	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO

PWO het gebruik van intelligente chatbots voor KMO's	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Immersieve technologie voor zorgvragers	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO immersive training	1/10/2018	30/09/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Instrumentatie voor Orthopedische Toepassingen	1/09/2013	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Premorbide functioneren	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Aan de slag met de werkbare bestanddelen van herstel in een penitentiaire context	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Acceleratietesten op hybride voertuigen en testen op energierecuperatie	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV ATMOS: Hoe beïnvloedt de klasakoestiek de beleving en de spraakverstaanbaarheid van studenten en docenten?	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Autonome voertuigen - subsystemen en hun componenten	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV De cognitieve onderbouw van wiskundevaardigheden en dyscalculie	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV De invloed van executieve functies en andere cognitieve factoren op de leesontwikkeling in de schooltaal van meertalige kinderen.	1/09/2018	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV De redactionele omgeving en de journalist in 2025	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV E-mental health: van theorie naar praktijk	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Emerge: Gebruikerservaring capteren in real-time voor de creatie van nieuwe mediabelevingen	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV e-sigaret: lange termijnonderzoek naar de effecten van verschillende nicotineproducten op rookstop, craving, gerapporteerde gezondheidseffecten, en objectieve biologische parameters	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Het duurzaamheidsbeoordelingskader voor toeristische attracties en logies	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Hist-o-max: Maximale ontwikkelingskansen realiseren in het geschiedenisonderwijs van de eerste graad secundair onderwijs via innovatieve differentiatie strategieën	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Hybrid Robotized Manufacturing	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Iedereen aan boord: samen werken aan een veilig sportklimaat!	1/09/2019	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Impact van transcraniële gelijkstroomstimulatie (tDCS) op taal en spraak bij gezonde volwassenen	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Implementatie van de SDG's bij lokale KMO's in de regio Mechelen: transformatief leren en doen	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Intelligentiemeting in nieuwe banen: ontwikkeling van de CoVaT-CHC	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Levensloopbestendig wonen	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Ontwikkelen van TOP spel: Het bevorderen van de adoptie, invoering en borging van preventieve interventies: Onderzoek naar faciliterende en belemmerende factoren bij de realisatie van TOPspel in de schoolse praktijk	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO

PWO RBV Ontwikkeling van ALDeQ-NL, een oudervragenlijst over moedertaalontwikkeling van meertalige kinderen 2.0	1/09/2019	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Rechtvaardig beslissen	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Uitbreiding, optimalisatie en implementatie van een trainingsmodule voor perceptuele beoordeling van stemmen ahv. GRBAS-schaal	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Valpreventie voor risicolezers 2.0: het risico op leesproblemen zien én opvangen	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO RBV Virtual Learning is Reality. Onderzoek naar technologische, didactische en contextuele voorwaarden om effectief tot leren in virtual reality te komen in het Vlaamse lager, secundair en hoger onderwijs	1/09/2019	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Simulatie-onderwijs VP	1/09/2018	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Space & Service Design Toolkit	1/09/2018	31/08/2021	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO STIMCO	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO Transitie circulair Vlaanderen voor de sector interieur/meubel	1/09/2018	31/08/2020	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
PWO OPC UA integratie, security standaardisatie	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Toeristische ontsluiting van immaterieel/ontastbaar erfgoed PWO	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Towards informed decisions in population-based cancer screening programmes.	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Vragenlijst Intellectuele Status - ontwikkeling vragenlijst premorbide intelligentie	1/09/2020	31/08/2022	Hoofdaanvrager	Hogeschool - PWO
Corona Cook - Virtual Worlds	1/10/2020	30/09/2021	Hoofdaanvrager	VLAIO - COOCK
Immersive training	1/10/2018	30/11/2020	Hoofdaanvrager	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
TETRA Immersive care	1/10/2019	30/09/2021	Hoofdaanvrager	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Ecosysteem jong ondernemerschap 2800	1/12/2018	31/05/2021		EU - EFRO
Hanging OUT! Outdoor education as a way to enhance the quality of early childhood education and care and to promote active citizenship. 2019	1/09/2019	31/08/2022		EU - Erasmus+
Innovative Multidisciplinary Curriculum in Artificial Implants for Bio-Engineering BSc/MSc Degrees	15/10/2017	14/10/2020		EU - Erasmus+
ESF 472 - Mobiel tussen werk en hogeschool!	1/09/2020	31/12/2022		EU - ESF (European Social Fund)
EXT eMen	26/05/2016	31/12/2020		EU - Interreg
Skills Navigator	1/09/2018	30/06/2021		EU - Interreg
Advanced Liquid Biofuels by combined advanced poplar breeding and Catalysis	1/08/2019	31/08/2022		Federale Overheid - -
DE SCHIJNWERPER OP TAAL Taalintegratie voor leerlingen die daar extra nood aan hebben	1/09/2020	30/04/2021		Federale Overheid - -
KBS HealthLi Buurtkompas	1/10/2019	30/09/2021		Stichtingen - Koning Boudewijnstichting
Investeringsdossier Onderzoeksinfrastructuur TMMA	30/04/2019	30/04/2020		Vlaamse Overheid - Andere
Technologische en digitale toepassingen in zorg en welzijn - een richtingwijzer	1/12/2020	31/05/2021		Vlaamse Overheid - Andere
BelRAI Geestelijke Gezondheidszorg	1/10/2018	31/08/2020		Vlaamse Overheid - Andere
App store voor welzijn en geestelijke gezondheid	1/09/2020	31/08/2021		VLAIO - Andere

eXtend. Immersieve technologieën voor de broadcastsector	1/11/2020	31/10/2022	VLAIO - Andere
Advanced Processing of Additively Manufactured Parts	1/09/2019	31/08/2021	VLAIO - Cornet
RoMuPAM - Robotized Multi-axis Plastic Additive Manufacturing	1/12/2018	28/02/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
TETRA DIGITEK4.0	1/05/2020	30/04/2022	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
VR presentatievaardigheden audEERING	1/09/2020	31/08/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)

Hoofdstuk 5 | Personeel

Management summary

Het **personeelsbeleid** van Thomas More Mechelen - Antwerpen 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 leidinggevenden 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 Mechelen - Antwerpen 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**. Leidinggevenden 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 personeel.

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 2021 zijn er 2 personeelsleden bijgekomen met een amtswijziging van OP naar ATP en 2 personeelsleden met een amtswijziging van ATP naar ATP. Er werden 4 personeelsleden in het kader van het reglement bevorderd.

1 personeelslid werd bevorderd in uitvoering van een beslissing het bestuursorgaan.

Er werd ten belope van 13,7 VTE benoemd in 2020. Uit de cijfers van het jaarverslag 2020 blijkt dat het benoemingspercentage van het OP 69,93% bedraagt. Aangezien de benoemingen pas zijn ingegaan op 1 mei, 1 juni en 1 juli, is het effect in 2020 minder zichtbaar.

1.3. Mandaten en premies

Er zijn 3 mandaten verlengd in afwachting van een loopbaanpad voor ATP.

Er werden 2 mandaten toegekend aan OP'ers met tijdelijke extra verantwoordelijkheden.

Er werd in 2020 een persoonlijke vergoeding toegekend aan 2 personeelsleden.

1.4. Opvolging personeelsevaluatie

Binnen het HOC wordt in co-creatie procesmatig werk gemaakt van een protocol omtrent het ‘**loopbaantrajectbeleid 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, diende niet samen te komen.

1.5. Vorming van personeelsleden

Bestaande professionaliseringsactiviteiten en aanbieders werden gericht 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 ook 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 20% en 9%.

Financieel overzicht Vormingsfonds 2020

	Externe lesgever	Interne lesgever	Eindtotaal
Extern aanbod	€ 3.517,79		€ 3.517,79
Intern: aanbodgestuurd	€ 30.007,48	€ 202,50	€ 30.209,98
Intern: vraaggestuurd	€ 4.885,00		€ 4.885,00
Eindtotaal	€ 38.410,27	€ 202,50	€ 38.612,77
Ontvangen bedrag Vormingsfonds 2020	€ 18.233,06	Met cofinanciering	€ 36.466,12
Saldo			-€ 2.146,65

1.6. Gemiddelde anciënniteit bij promoties

Alle personeelsleden die bevorderd werden zijn minstens 57 jaar.

1.7. Samenwerking met andere instellingen

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met o.a. KU Leuven en VLHORA. 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	367,59	371,98	+4,39
ATP	144,31	143,78	-0,53
Totaal	511,90	515,76	+3,86

Bij de opmaak van de herziene personeelsformatie 2020 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 511,90 VTE.

De afwijking tussen origineel begrote en uitgevoerde bezetting is 3,86 VTE (overbesteding).

Er werd bij de opmaak van de herziene begroting een foutief cijfer vermeld voor wat betreft het aantal tijdelijken van groep 1.

Opname van het correcte cijfer in de herziene begroting zou geleid hebben tot een totale bezetting van het OP van 373,56 VTE, en bijgevolg een onderbesteding van 1,58 VTE.

In de formatietabel van 2021 werden voldoende formatieplaatsen voor het OP begroot.

Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2020 - formatie

VTE	Begroting 2020 herziening	Uitvoering 2020	Vershil uitvoering en herziene begroting 2020
OP (+res.)	347,40	344,68	-2,72
ATP	129,48	129,01	-0,47
Totaal	476,88	473,69	-3,19

Bij de opmaak van de herziene personeelsformatie 2020 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 476,88 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 3,19 VTE.

Er is een kleine onderbesteding, voornamelijk in het OP-kader (-2,72 VTE). De aanwervingen die hier begroot werden, zijn niet volledig in dit kader uitgevoerd. Enkele aanwervingen gebeurden in het statuut van gastprofessor via de enveloppe, en via het statuut van contractueel gastprofessor.

Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2020 - buiten formatie

VTE	Begroting 2020 herziening	Uitvoering 2020	Vershil uitvoering en herziene begroting 2020
Gastprofessoren (excl. 61-lijn)	94,51	97,10	+2,59
OHP	0,50	0,50	0
Administratief personeel	49,20	49,23	+0,03
Technisch personeel	9,60	9,72	+0,12

Onderzoekers	31,80	30,85	-0,95
Wet. en m'pel dienstverlening	0,97	0,93	-0,04
Arbeiders	33,87	33,12	-0,75
Totaal	220,45	221,45	+1,00

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 1 VTE ten opzichte van de herziene begroting, zijnde een overbesteding.

Enkel bij de gastprofessoren is er een relevante afwijking tussen de uitvoering en de begroting. Er is een overbesteding van 2,59 VTE. Dit betreffen aanwervingen die begroot waren in het OP-kader.

1.9. Personeelsverloop

	2019 TMMA	2020 TMMA	VERSCHIL
TEWERKSTELLING			
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	55,38	61,37	5,99
Lector	268,26	271,21	2,95
Hoofdpraktijklector	1,73	1,00	-0,73
Hoofdlector	8,30	7,30	-1,00
<i>Subtotaal</i>	333,67	340,88	7,21
<u>Groep 2</u>			
Assistent			
Praktijkassistent			
Doctor-assistent			
Werkleider			
<i>Subtotaal</i>	0,00	0,00	0,00
<u>Groep 3</u>			
Docent	4,22	3,80	-0,42
Hoofddocent			
Hoogleraar			
Gewoon hoogleraar			
<i>Subtotaal</i>	4,22	-0,42	-0,42
TOTAAL OP	337,89	344,68	6,79
ATP-A	54,35	70,01	15,66
ATP-B	42,11	44,05	1,94
ATP-C	17,19	14,95	-2,24
ATP-D			
TOTAAL ATP	113,65	129,01	15,36
Gastprofessoren	65,99	97,10	31,11
OHP	0,50	0,50	0,00
Andere contractuelen	108,54	123,85	15,31
TOTAAL BF	175,03	221,45	46,42
ALGEMEEN TOTAAL	626,57	695,14	68,57

De tewerkstelling is gestegen met 68,57 VTE. Deze stijging is zowel merkbaar bij de ATP-personeelsleden als de OP-personeelsleden als de personeelsleden buiten formatie. Het aantal ATP'ers stijgt in het totaal met 15,36 VTE toe te schrijven aan een stijging van het aantal tijdelijke ambtswijzigingen ten gevolge van het "Reglement Loopbaan en verloning leidinggevend". Omwille van de inkanteling van de graduaats- en SLO-opleidingen en omwille van de uitbreiding van het onderwijzend kader van de professionele bacheloropleidingen, stijgt ook de omvang van het OP- en gastprofessorenkader aanzienlijk (met respectievelijk 6,79 VTE en 31,11 VTE).

Opmerking: Gastprofessoren betaald via de 61 rekening zijn niet opgenomen in de tabellen

2. PERSONEELSBESTAND

2.1. Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMENT (GROEP)	OP	ATP	BF	Totaal
ALGEMENE DIRECTIE	1,67	25,90	19,64	47,21
DIGITALISERING & FACILITIE		17,68	12,88	30,56
FINANCE & HR	0,50	16,08	1,05	17,63
REGIO	342,51	69,34	187,89	599,73
TOTAAL	344,68	128,99	221,46	695,13

STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	Totaal
ONDERWIJS	50,89	5,44	15,18	71,50
ARCHITECTUUR	27,17	5,80	10,09	43,07
GEZONDHEID EN WELZIJN	47,39	5,50	7,08	59,97
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	93,38	12,23	44,33	149,94
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	37,66	7,87	14,16	59,69
SOCIAAL-AGOGISCH WERK	62,23	4,88	15,49	82,61
ALGEMEEN	25,96	82,27	115,13	228,35
TOTAAL	344,68	128,99	221,46	695,13

2.2. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	581,00
Andere	114,13
TOTAAL	695,13

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

FORMATIE	VTE
OP	344,68
ATP	128,99
BUITEN FORMATIE	221,46
TOTAAL	695,13

GESLACHT	VTE
Mannen	265,01
Vrouwen	430,12
TOTAAL	695,13

2.4. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE
Docent	3,80
Hoofdlector	7,30
Hoofdpraktijklector	1,00
Lector	271,21
Praktijklector	61,37
TOTAAL OP	344,68

ATP	VTE
Niveau A	70,01
Niveau B	44,05
Niveau C	14,95
Niveau D	
TOTAAL ATP	129,01

2.5. Opsplitsing buiten formatie en gastprofessoren

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	0,50
Gastprofessor	97,10
Andere contractuele personeelsleden	123,85
TOTAAL	221,45

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

Groep 1	VTE
Praktijklector	61,37
Lector	271,21
Hoofdpraktijklector	1,00
Hoofdlector	7,30
<i>Subtotaal</i>	340,88
Groep 2	
Assistent	
Praktijkassistent	
Doctor-assistent	
Werkleider	
<i>Subtotaal</i>	
Groep 3	
Docent	3,80
Hoofddocent	
Hoogleraar	
Gewoon hoogleraar	
<i>Subtotaal</i>	3,80
TOTAAL OP	344,68

NIVEAU A	VTE
ATP-A5	1,75
ATP-A4	3,00
ATP-A3	40,04
ATP-A2	20,02
ATP-A1	5,20
<i>Subtotaal</i>	70,01
NIVEAU B	
ATP-B3	14,35
ATP-B2	18,50
ATP-B1	11,20
<i>Subtotaal</i>	44,05
NIVEAU C	
ATP-C2	11,25
ATP-C1	3,70
<i>Subtotaal</i>	14,95
TOTAAL ATP	129,01

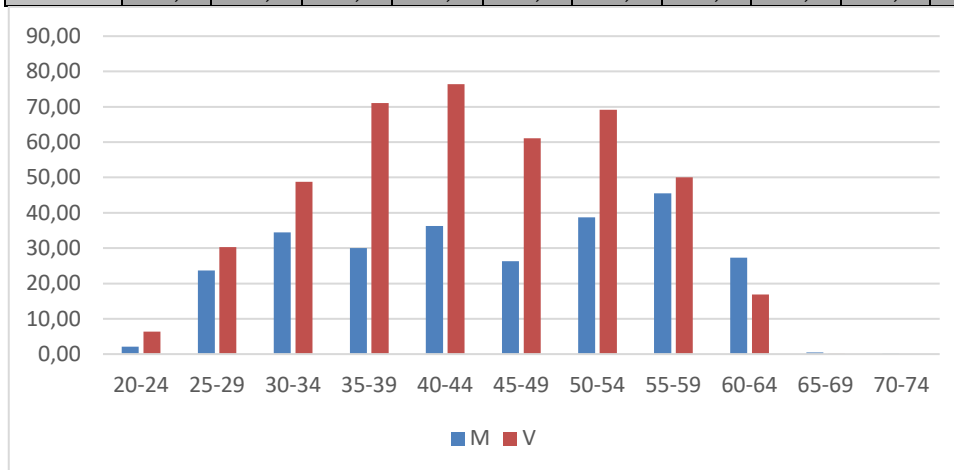
2.7. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk/ Opsplitsing naar voltijds en deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	210,22	66,56	0,50
Tijdelijk	134,46	62,45	
TOTAAL	344,68	129,01	0,50

	M	V
Voltijds	153,02	192,00
Deeltijds	111,99	238,12
TOTAAL	265,01	430,12

2.8. Leeftijdsstructuur van het personeel

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-72	70-74	TOTAAL
M	2,07	23,65	34,49	30,06	36,30	26,26	38,75	45,50	27,32	0,49	0,12	265,01
V	6,39	30,32	48,73	71,09	76,40	61,10	69,19	50,00	16,85	0,05	0,00	430,12
TOTAAL	8,46	53,97	83,22	101,15	112,70	87,36	107,94	95,50	44,17	0,54	0,12	695,13



2.9. Nationaliteiten van het personeel

NATIONALITEIT	TOTAAL
Amerikaanse	2,11
Angolese	0,79
Belgische	668,52
Belgische, Slovaakse	0,03
Belgische, Spaanse	1,05
Braziliaanse	0,84
Britse	0,34
Duitse	0,25
Filippijnse	4,47
Italiaanse	0,02
Litouwse	0,94
Marokkaanse	1,67
Nederlandse	8,65
Portugese	1,71
Spaanse	1,93

Turkse	0,85
Zimbabwaanse	0,15
Zuid-Afrikaanse	0,81
TOTAAL	695,13

Deze tabel geeft een overzicht van de nationaliteiten van het personeel: 96 % van het personeel heeft de Belgische nationaliteit, 4 % heeft een andere dan de Belgische nationaliteit.

3. RATIO-ANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Personeelsratio's TMM-A				
Bezetting		2020	2019	2018
1	Totaal OP	49,05%	52,79%	56,52%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	49,11%	52,79%	56,52%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	62,53%	63,08%	64,80%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	67,09%	67,21%	66,48%
5	Totaal ATP	18,96%	19,00%	18,42%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	32,91%	32,79%	31,52%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	18,45%	17,84%	16,61%
Tewerkstelling		2020	2019	2018
1	Totaal OP	49,16%	53,72%	58,04%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	63,86%	64,60%	66,60%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	68,40%	68,77%	70,39%
4	Totaal ATP	18,40%	18,07%	17,60%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	31,60%	31,23%	29,61%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	17,67%	17,26%	15,63%
Personeelsratio's - Lonen		2020	2019	2018
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	78,24%	81,78%	82,34%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	77,04%	80,20%	80,73%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	76,37%	72,93%	71,47%
3	Economische loonnorm	80,53%	78,86%	75,41%

De 80/20 ratio (1.) bedraagt 78,24%. 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 TMM-A per 100 EUR bedrijfskosten, 76,37 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 3,44 EUR meer dan in 2019.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 80,53%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 19,47% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2019 bedroeg 72,64%. Een verhoogde inzet van personeel, gefinancierd via personeelsfondsen, ligt aan de bron van de stijging van de norm in TMM-A.

Deze 3 normen wijzen er op dat TMM-A de loonkosten volledig onder controle had in 2020.

4. STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Thomas More Mechelen Antwerpen

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 mln Extrapolatie)	Procentuele afwijking t.o.v. begrote loonkost	
Loonkost AHOVOKS	effectief	37.020.421,17	37.138.874,15	118.452,98	+ 0,3 %	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	13.716.633,99	13.404.628,77	-312.005,22	- 2,3 %	Begrote loonkost HS overschreden
Totaal RR [62]		50.737.055,16	50.543.502,92	-193.552,24	- 0,4 %	Begrote loonkost overschreden

4.1. Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2020 bedraagt 118.452,98 EUR (0,3%) minder dan voorzien in de herziene begroting 2020.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -0,4%.

4.2. Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2020 bedraagt 312.005,22 EUR (2,3%) meer dan voorzien in de herziene begroting 2020.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een hogere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting :+0,3%
- hogere uitvoeringsbedragen voor woon-werkverkeer en andere personeelskosten dan begroot : +0,2%
- een te laag begrote provisie voor vakantiegeld : +1,7%.

4.3. Afwijking begrote en gerealiseerde personeelsformatie, 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 Mechelen-Antwerpen 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 de Vest: 356
- Campus Kruidtuin: 184
- Campus de Nayer: 420
- Campus Sanderus: 370
- Campus Sint-Andries: 225

Dienstverlening tijdens COVID-19 pandemie:

- In de periode januari 2020 - tot maart 2020 werd de catering uitgebaat door Umami. De studentenrestaurants werden gesloten vanaf 12 maart 2020 tot en met 31 augustus 2020 en vanaf 1 november 2020. In september en oktober 2020 was het studentenrestaurant geopend met inachtneming van de geldende maatregelen. Wegens een verbreking van de raamovereenkomst, heeft Thomas More volgende dienstverlening aangeboden:
 - o Antwerpen: samenwerking met een lokale partners 'Salut Tiffin Time' (campus Sanderus); From 'Syria with Love' (campus Sint-Andries).
 - o Sint-Katelijne-Waver en Mechelen: catering in eigen beheer met een beperkt aanbod. De uitbatingen op campus Kruidtuin en campus de Ham werden niet geopend.
- Studentenvoorzieningen subsidieert een basisaanbod (warme maaltijd, maaltijdsalade en soep) en gaf een tijdelijke 'corona'-subsidie van € 0.50 op belegde broodjes & wraps.

2.2. Huisvesting

Tabel 1 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Antwerpen, Mechelen en Sint-Katelijne-Waver. De samenwerkingsovereenkomst met KU Leuven voor Home De Nayer werd stopgezet in september 2020. De dienst studentenvoorzieningen verhuurde een appartement in Mechelen tot oktober 2020. Gelet op een stijging van het aantal studenten en de nieuwe instroom van internationale studenten, is er een tekort aan studentenhuysvesting in Mechelen. In 2020 werden er een 50-tal nieuwe studentenkamers in Mechelen gerealiseerd. Zowel in Mechelen als Antwerpen heeft Thomas More een eigen studentenresidentie waar van studenten verwacht wordt een sociaal engagement op te nemen.

	Mechelen	Sint-Katelijne-Waver	Antwerpen
Studentenhuizen	75	6	-
Kamers en studio's	492 ¹	116	5.990
Eigen studentenhuisvesting	54		46
Bezettingsgraad	90%	90%	75-80%

Tabel 2 geeft de gemiddelde huurprijs per maand weer.² De verhuurder bepaalt de huurprijs. Studentenvoorzieningen voorziet geen huisvestingssubsidies. De huisvestingskosten worden mee opgenomen in de berekening voor een aanvullende financiering voor minvermogene studenten.

	Mechelen	De Nayer	Antwerpen
Kamer	€ 345	€ 345	€ 380
Studio	€ 450	n.v.t.	€ 470
Eigen studentenhuisvesting	Kamer € 298 - € 309 Studio € 399 - € 412	n.v.t.	Kamer € 367 - € 412 Studio € 484

2.3. Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Er waren geen aanvragen voor een financiële ondersteuning diagnosestelling met een leer- of ontwikkelingsstoornis.
- Uitlenen van hulpmiddelen: Er werden 130 Sprint- en 11 Kurzweillicenties in Thomas More toegekend. Er werden 10 Smartpens en 4 Scanmarkers en 4 specifieke hulpmiddelen voor de opleiding Verpleegkunde ontleend in Thomas More Mechelen-Antwerpen.
- 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. 315 (+14%) studenten meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. Studentenbegeleiders verwezen 126 (-17%) studenten door naar externe psychotherapie en gaven hen daarvoor een financiële tussenkomst van €33.411,5.

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 238 (+ 2%) studenten begeleid. In 2020 werd er vooral ingezet 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 640 gesprekken plaats.

Financiële ondersteuning

Tabel 3 geeft de studiefinanciering weer. 248 studenten (+3%) kregen daarvan een Stuvo-toelage. Van dit aantal studenten kregen 38 studenten een toelage onder de Corona-procedure aan een bedrag van € 40.762,01. 33 studenten hebben hun dossier niet vervolledigd en 26 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële voorwaarden. 1469 (+11%) studenten hebben in academiejaar 2019-2020 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 75 studenten hebben een spreidingsplan op maat.

¹ Het aantal studentenkamers is gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank. Een aantal daarvan werd nog niet opgeladen in de databank.

² De huurprijzen zijn gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank. De gemiddelde huurprijs is moeilijk te bepalen (bv. nutskosten inbegrepen of niet).

	Aantal	Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	1	individueel terugbetalingsschema	€ 220,00
Voorschot studietoelage Vl. overheid	225	n.v.t.	€ 242.453,00
Stuvo-toelage	248	procedure financiële tussenkomsten	€ 323.828,98

2.5. Vervoer

Wegens de COVID-19 pandemie werd in 2020 niet ingezet op carpoolen. De mogelijkheden werden nog wel gefaciliteerd maar niet actief gepromoot. Vanaf 2021 wordt de app enkel nog gepromoot op campus de Nayer. Er werd een raamovereenkomst voor 4 jaar afgesloten voor aankoop en onderhoud van (elektrische) fietsen. 232 studenten huurden een fiets, zowel voor lange termijn als dagverhuur. 13 studenten huurden een elektrische fiets model 25 km/u en 5 studenten een model van 45 km/u. Zowel op campus Sanderus als op campus Sint-Andries werd een fietsgraveer- en herstelactie geannuleerd, omwille van de COVID-19-pandemie.

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 52 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 topsportniveau:

- Recreatief programma: sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 83 verschillende sporten beoefenen op 88 locaties. Het sportaanbod in Antwerpen werd verder uitgebreid. 523 (-50%) studenten kochten een sportkaart aan €20. Studenten gebruiken de sportkaart het meest voor fitness. 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 een ploeg volleybal heren 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. Organisatie van een minivoetbaltornooi door studentenvereniging Ons Verbond (Sint-Katelijne-Waver). De finale werd geannuleerd o.w.v. de COVID-19 pandemie.
- 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. Er werden 75 initiatieven (-47 %) aangevraagd, waarvan er 24 niet zijn doorgegaan of geannuleerd werden o.w.v. de COVID-19 pandemie. Hierin zijn ook de activiteiten die ontplooid werden i.k.v. Faydherbe academie opgenomen. De totale subsidie bedraagt €15.692,93. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van theater en een quiz tot karting en Escape Room.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2020 in totaal 14 studentenverenigingen. Zij ontvingen een financiële tussenkomst en de dienst studentenvoorzieningen financiert de burgerlijke aansprakelijkheid en verzekering lichamelijke ongevallen. Daarnaast is er in Antwerpen ook een samenwerking met de studentenverenigingen de Flamingo's en Mahara. Op campus de Nayer kunnen studenten 't zaaltje gelegen onderaan het Auditoriumgebouw huren voor studentenactiviteiten. In 2020 werd 't Zaaletje slechts 4 (-93%) keer gehuurd o.w.v. de COVID-19 pandemie.

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 2020 werd hiervoor €78.909,77 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 € 1.396,99. 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 teamweedaagse. 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.