

Thomas More Kempen vzw

Activiteitenverslag | 2022

Conform het besluit van de Vlaamse regering houdende vastlegging van de voorschriften voor het opstellen van het jaarverslag van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap

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 2023

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

Woord vooraf

Dit verslag wil een overzicht bieden van de activiteiten van de hogeschool tijdens het voorbije werkjaar. Om het onderscheid tussen het financieel jaarverslag (art. 3 van het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen) en het overzicht van de werkingsactiviteiten, duidelijk te houden, hanteert de hogeschool de term 'activiteitenverslag' voor het zogenaamde jaarverslag conform het besluit van de Vlaamse regering van 10 maart 2018 houdende vastlegging van de voorschriften voor het opstellen van het jaarverslag van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap.

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 2021-2022, voor andere naar het boekjaar 2022. Dit is geen nieuw gegeven. Ook in vorige edities van het jaarverslag werden beide decretaal vastgelegde referentieperiodes naast elkaar gehanteerd.

Hoofdstuk 1 | Organisatiestructuur

Management summary

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

De statuten en corporate governance zijn te raadplegen op <https://www.thomasmore.be/over-thomas-more/bestuur>.

De 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:

- Lepelstraat 2, 2290 Vorselaar
- Campus Blairon 800, 2300 Turnhout
- Antwerpsestraat 99, 2500 Lier

2. Hogeschoolbestuur

2.1. Algemene Vergadering

De Algemene Vergadering is op 31 december 2022 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 bevoegdheden van de Algemene Vergadering zijn bepaald in art. 10, §1 van de statuten.

De Algemene Vergadering is samengeroepen op 28 maart 2022, 27 oktober 2022 en 19 december 2022.

2.2. Bestuursorgaan

Het bestuursorgaan is op 31 december 2022 als volgt samengesteld: Ann Cautreels, Erik Clinck, Koenraad Debackere (met raadgevende stem), Pieter Kerremans, Bert Lauwers (vertegenwoordiger namens KU Leuven), Ludo Lauwers (voorzitter), Reinhilde Meylaerts (vertegenwoordiger namens KU Leuven), Dewi Van De Vyver, Walter Verbeke, Raymond Verrydt en Stephano van Vuuren (student-bestuurder).

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

Het bestuursorgaan is samengeroepen op 31 januari 2022, 4 maart 2022, 14 maart 2022, 9 mei 2022, 20 juni 2022, 12 september 2022, 17 oktober 2022 en 12 december 2022.

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 2022 als volgt samengesteld: Stijn Coenen (algemeen directeur), Mia De Wilde (directeur ICTS, infrastructuur en facilities), Goedele De Troyer (directeur financiën en HRA), Evelyne Eykelberg (directeur people & community), Sofie Mols (directeur innovatie & internationalisering) en Katleen Van Dessel (directeur opleidingen).

2.4 TM-raad

In subdelegatie van het directiecomité is de TM-raad bevoegd om beslissingen te nemen over de implementatie en het management van het beleid m.b.t. het opleidingsaanbod (portfolio), de opvolging van de onderwijskwaliteit en de allocatie van onderwijsmiddelen (contingentering).

De TM-raad staat ook in voor de afstemming en de samenwerking tussen de verschillende thematische onderdelen van de hogeschoolwerking en tussen de units en de diensten.

De TM heeft een vaste samenstelling: de leden van het directiecomité, de unitmanagers en de directeurs van de diensten.

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 2022 zijn volgende protocollen afgesloten tussen de afvaardiging van het personeel en van het hogeschoolbestuur:

- Vormingsfonds 2021
- Personeelsformatie 2023

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

3.4. Comité Preventie en Welzijn op het Werk

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

3.5. STUVO-raad

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

Hoofdstuk 2 | Onderwijs en studentenbeleid

1. Beleid

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

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

2. Basisinformatie

2.1. Opleidingenaanbod

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

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

2.2. Onderwijs- en examenregeling en studiegelden

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

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

2.3. Studentengegevens

Deze gegevens worden aangeboden via de Databank Hoger Onderwijs.

2.4. Inschrijvingsvoorwaarden en studiegelden

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

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

3. Kwaliteitszorg

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

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

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

3.1. Visitatie- en accreditatie

Opleidingsbeoordeling in eigen regie

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

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

In 2022 heeft Thomas More in volgende opleidingen een onderwijsspiegel uitgevoerd: Bedrijfsmanagement, incl. Sport- en cultuurmanagement. In 2022 is het visitatieproces opgestart voor de graduaatsopleidingen waarvoor we in AJ 2023-2024 een externe opleidingsbeoordeling op maat van eigen regie bij NVAO aanvragen. Dit zijn de volgende opleidingen: Educatief graduaat in het secundair onderwijs, Elektromechanische systemen, Programmeren, Maatschappelijk werk, Logistiek & Transport.

3.2. Onderwijsbeleid en -innovatie

De diensten Onderwijs en Studentenbeleid 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 leren 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.

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

- concretiseren van de visie op onderwijs en studenten (opleiding, informatieoverdracht, ...)
- 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 voorzitters van de examencommissie met betrekking tot de regelgeving inzake onderwijs en examens.

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

Studenten

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

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

Gedragcode

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

Hoofdstuk 3 | Internationalisering

1. Beleid

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

Er wordt gestreefd naar

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

2. Internationale mobiliteiten

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

De meerderheid van de internationale akkoorden kadert binnen het Erasmusprogramma en maakt deel uit van de Erasmus (plus)- of de Erasmus Belgica-werking. Binnen deze akkoorden wordt gebruik gemaakt van de ECTS-principes en ECTS-procedures. In het kader van het nieuwe Erasmus+ programma worden deze akkoorden voortaan digitaal gesloten. Buiten Europa sluit Thomas More akkoorden af met hogescholen en universiteiten die een duidelijke meerwaarde betekenen voor de opleidingen. Meer en meer passen deze samenwerkingen buiten Europa in het Erasmus kader van de zogenaamde 'International Credit Mobility'. Naast samenwerkingen met internationale hogescholen zet Thomas More in op andere strategische internationale partners zoals ondernemingen, niet-gouvernementele organisaties en regionale autoriteiten.

Uitgaande mobiliteit 2021-2022 (> 1 maand)

Opleiding	Aantal Studenten
Agro- en biotechnologie	8
Bedrijfsmanagement	13
Biomedische Laboratoriumtechnologie	5
Bouw	4
Chemie	2
Electromechanica	4
Elektronica-ICT	13
Energietechnologie	7
Ergotherapie	9
Graduaatsopleidingen Bedrijfsmanagement	3
Graduaatsopleidingen Technologie	2
Lerarenopleiding	34
Office Management	1
Orthopedie	11
Sociaal Werk	16
Sport	14
Toegepaste Informatica	16
Verpleegkunde en Vroedkunde @ Campus Lier	21
Verpleegkunde en Vroedkunde @ Campus Turnhout	22
Voedings- en Dieetkunde	1

Inkomende mobiliteit 2021-2022 (> 1 maand)

Opleiding	Aantal Studenten
Bedrijfs- en officemanagement	13
Chemie	4
Electromechanica	1
Elektronica-ICT	3
Graduaatsopleidingen Bedrijfsmanagement	1
Lerarenopleiding	14
Orthopedie	1
Sociaal Werk	9
Sport	2
Toegepaste Informatica	17
Verpleegkunde en Vroedkunde @ Campus Lier	2
Verpleegkunde en Vroedkunde @ Campus Turnhout	2
Voedings- en Dieetkunde	2

Fysieke mobiliteit op de lange termijn (> 1 maand) blijft de norm in het nieuwe Erasmus+ programma (2021-2027). Een nieuwigheid in dit programma is de mogelijkheid om Blended Intensive Programmes (BIPs) te organiseren. BIPs combineren kortlopende fysieke en langdurige virtuele mobiliteit met als doel het aanbieden van een transnationale en collaboratieve leeruitwisseling en teamwerk. In 2022 stimuleerde Thomas More eigen studenten om deel te nemen aan BIPs georganiseerd door partners of nodigde studenten van internationale partners uit op BIPs van eigen opleidingen .

Deelname BIP externe partner 2021-2022

Opleiding	Aantal Studenten
Agro- en biotechnologie	2
Bedrijfsmanagement	10
Graduaatsopleidingen Bedrijfsmanagement	6
Ergotherapie	4
Sociaal Werk	5

Deelname BIP eigen opleiding 2021-2022

Opleiding	Aantal Studenten
Bedrijfs- en officemanagement	25
Electromechanica	1
Lerarenopleiding	6
Life Sciences & Chemie	9
Sociaal Werk	7
Verpleegkunde en Vroedkunde @ Campus Turnhout	3
Voedings- en Dieetkunde	9

3. Internationalisering in het curriculum

De hogeschool biedt meerdere anderstalige professionele bacheloropleidingen aan. Men kan het aanbod raadplegen in het hoger onderwijsregister:

<https://www.hogeronderwijsregister.be/zoeken?degreelds=1&educationLanguageIds=eng&institutionIds=103> 581

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

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

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

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

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

4. Kwaliteitszorg

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

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

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

Tijdens de internationale dagen nodigt de hogeschool het personeel van onze partnerinstellingen uit. In 2022 vond de 17de editie van deze internationale dagen online plaats.

Hoofdstuk 4 | Onderzoek en valorisatie

Management summary

De instelling realiseerden afgelopen jaren een significante stijging in het aantal verworven externe middelen. Deze stijging heeft zich in 2022 geconsolideerd. Een sterke focus op en het succesvol zijn in het verwerven van externe middelen stelt ons in staat kritische massa en diepgaande expertise op te bouwen, die we duurzaam wensen vast te houden. Het onderzoek blijft gefocust in een beperkt aantal onderzoeksspeerpunten waarin we impact in het werkveld realiseren. In onze interne werking zijn de units onderzoek sinds academiejaar 2021-2022 ondergebracht onder de pijler Innovatie & Internationalisering. Er wordt steeds verder doorgewerkt aan een verdere samenwerking tussen de twee onderzoeksunits, zowel op inhoudelijk, beleidsmatig als procesmatige vlak.

1. Onderzoeksbeleid

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

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

Het langetermijnperspectief voor een onderzoeker wordt geboden door de tewerkstelling los te koppelen van het concrete onderzoeksproject. Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek is per definitie ook een teamgebeuren, waardoor er ook steeds meerdere onderzoekers op een project werken, en omgekeerd een onderzoeker ook bijdrage levert aan meerdere projecten.

Een tweede belangrijke beleidspijler is de strategische uitbouw van de onderzoeksinfrastructuur. Onze infrastructuur in veel onderzoeksgroepen cruciaal om onze rol als innovatieve link met het werkveld te kunnen maken. Daarom wordt volop ingezet op het werven van investeringsprojecten (VLAIO, ...)

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

Ten slotte is het “in control” zijn van het onderzoeksproces belangrijk om het duurzame karakter van ons onderzoek te waarborgen. Zo dringt zich o.a. automatisering en verfijning van de loonkostboekingen op, ovw de sterke groei van het aantal onderzoekers. Hiervoor is een traject opgestart. Ook levert Thomas More zijn bijdrage aan de DOSP-project en wordt intern gekeken hoe dit platform kan aanhaken op de eigen interne processen.

2. Valorisatie en dienstverlening

Sinds de start van het Blikopenerproject dat via de VLHORA loopt, zet de hogeschool in op business development, ontwikkelen van dienstverleningsportfolio, realiseren van concrete dienstverlening in het kader van Blikopener etc. Elk expertisecentrum heeft intussen een eigen business developer, die ook op regelmatige basis onderling afstemmen in een lerend netwerk.

Er wordt blijvend geïnvesteerd in de bekendmaking van het onderzoek via social media kanalen. Er zijn het afgelopen jaar communicatiemedewerkers voor onderzoek aangeworven die over beide units gezamenlijk zorgen voor de uitbouw van de communicatie. Deze communicatiemedewerkers hebben zich het afgelopen jaar sterk ingezet in het vernieuwen van onze corporate website, waarin het onderzoek een prominentere plaats zal innemen.

3. Organisatiestructuur

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

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

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

De unit onderzoek en dienstverlening is samengesteld uit volgende 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

Het Expertisecentrum voor Effectief Leren (ExCel) blijft een gezamenlijke investering van de twee onderzoekseenheden, maar is om bestuurlijk ondergebracht in de unit van TMMA.

4. Kwaliteitszorg

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

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

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

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

5. Financiering

Het onderzoek wordt gefinancierd vanuit de volgende bronnen:

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

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

	EUR	VTE	Koppen
PWO	€ 2.168.016	19,69	
RBV	€ 899.493	7,5	104
EXT	€ 4.241.094	49,43	

6. Onderzoeksprojecten

NAAM	BEGIN	EIND	FINANCIERING
• MODEM VAPH	1/09/2016	31/08/2030	Vlaamse Overheid - Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG)
• pwo_Interact	1/09/2017	31/08/2023	Hogeschool - PWO
• Interreg - Implementation and development of economic viable algae-based value chains in NWE	20/09/2017	31/12/2023	EU - Interreg
• Passion Interreg	1/06/2018	31/12/2023	EU - Interreg
• Blikopener (Kempen)	1/01/2019	31/12/2022	VLAIO - Andere
• Interreg Motion	1/01/2019	31/03/2023	EU - Interreg
• NanoInformaTIX - NMBP	1/01/2019	28/02/2023	EU - Andere
• SBO - Entobiota	1/01/2019	31/12/2022	FWO - SBO (Strategisch basisonderzoek)
• PRIMARY CARE ACADEMY (PCA), Interdisciplinary Chair Fund De Coninck	1/04/2019	31/03/2024	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
• Sociale Balans	1/07/2019	31/12/2030	Hogeschool - PWO
• ACSELL	1/08/2019	31/07/2023	EU - Interreg
• Interreg VI-NL Bio NIPU	1/09/2019	30/06/2023	EU - Interreg
• PWO_glastuinbouw	1/09/2019	31/08/2025	Hogeschool - PWO
• Referentiebudget baby	1/09/2019	31/08/2024	Hogeschool - PWO
• Utopia	1/09/2019	30/09/2022	Hogeschool - PWO
• ValuSect Interreg NW Europe	26/09/2019	31/12/2023	EU - Interreg
• LA-Introsect	1/10/2019	30/09/2023	VLAIO - Andere
• Green chemical engineering network towards upscaling sustainable processes	14/10/2019	13/10/2023	EU - Andere
• European network of FURan based chemicals and materials FOR a sustainable development	5/11/2019	4/11/2023	EU - Andere
• Maximizing Previously Acquired Competences In Europe	31/12/2019	30/12/2022	EU - Erasmus+
• FACCE surplus - UpWaste	1/04/2020	31/03/2023	VLAIO - Andere
• AlgMobil EFRO GTI Kempen	1/09/2020	30/06/2023	EU - EFRO
• 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	EU - ESF (European Social Fund)
• PWO Eenzaamheid en buurtgerichte zorg	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - PWO
• PWO/RBV Algen 2020-2023	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - PWO
• PWO/RBV DSP 2020-2023	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - PWO

• PWO_RBV CO2 opzuivering	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
• Talentontwikkeling op de werkvloer @kwetsbare doelgroepen	1/09/2020	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
• CareForMore EFRO GTI Kempen	15/09/2020	30/06/2023	EU - EFRO
• SKATE - Skills & Knowledge on Assistive Technology in Early childhood inclusive education	1/10/2020	31/08/2023	EU - Erasmus+
• Slim co-creëren EFRO GTI Kempen	1/10/2020	30/11/2022	EU - EFRO
• EmpowerCare - BIBOPP	26/10/2020	31/03/2023	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscentrum, ...)
• Doeltreffendheid minimuminkomens in Vlaanderen voor 2020	1/01/2021	31/12/2030	Hogeschool - PWO
• Empowercare - zorgzame dorpen	1/01/2021	31/10/2022	Provincie - Antwerpen
• LEADER Herstelboerderijen 2.0: Re-integratie op het platteland	1/01/2021	30/06/2023	EU - Andere
• Samenwerken aan zorgzame dorpen: naar een ondersteuningstraject met impact	1/01/2021	31/12/2023	Provincie - Antwerpen
• TETRA Breathebox 2	1/01/2021	31/03/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
• TETRA sense to eXion	1/01/2021	31/03/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
• Zorg voor Werk! Care4work	1/01/2021	30/06/2023	Provincie - Antwerpen
• ESF NA(H)werken - TMK: Loopbaanbegeleiding voor werkenden/werkzoekenden met een NAH	1/02/2021	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
• ESF Oproep 481 - Migrants, Students Jobs (MSJ) - ESF Project 9617	1/02/2021	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
• COOCK-SWW 2.0	1/03/2021	28/02/2024	VLAIO - COOCK
• Care2Adapt	1/04/2021	31/12/2022	EU - Interreg
• ESF CVO Inclusief 2	1/04/2021	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
• OVAM Frass	1/04/2021	31/12/2022	Overeenkomst - contract met non-profit
• Vitalise	19/04/2021	18/04/2024	EU - Horizon 2020
• Effectief onderwijs voor gelijke kansen in een diverse samenleving: onderzoeksscholen als hefboom voor onderwijsverbetering	1/09/2021	31/08/2023	Federale Overheid - -
• Intelligente klimaatoptimalisatie met en voor tuinders	1/09/2021	31/08/2025	VLAIO - Andere
• Op weg naar een eLIO: flexibele trajecten richting het lerarenberoep	1/09/2021	14/11/2022	EU - ESF (European Social Fund)
• PWO-koeling	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
• PWO-RBV 2021-2023 Insecten	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
• Tetra ValoResect	1/09/2021	31/08/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
• WiWeTeR out-of-the-box	1/09/2021	1/09/2023	VLAIO - Andere
• Enerpedia 4.0	1/10/2021	31/08/2026	Vlaamse Overheid - Andere
• EUSOCIALCIT	1/10/2021	31/01/2023	EU - Horizon 2020

• SBO - VIGOROUS	1/10/2021	30/09/2025	FWO - SBO (Strategisch basisonderzoek)
• Tetra Koeling 2.0	1/10/2021	30/09/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
• KBS-toolbox zelfevaluatie	15/10/2021	31/01/2025	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
• MaxiPAC Implementatie	1/11/2021	30/10/2024	Vlaamse Overheid - Kabinet Integratie en Samenleven
• I'M IN TALES (Inclusive Methodology for Technology Aimed at Learning and Enhancement of Storytelling)	1/12/2021	31/05/2024	EU - Erasmus+
• Wetenschappelijke begeleiding behoefteonderzoek ouderen - Stad Turnhout	1/12/2021	30/09/2022	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
• Aanbesteding-2021-VEKA stooktoestellen	1/01/2022	31/12/2022	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
• Alternative protein sources for meat - from functionality to nutritional value	1/01/2022	31/12/2025	FWO - SBO (Strategisch basisonderzoek)
• Neteland STEM-land: een sterk netwerk met transversale verbanden naar onderwijs, duurzaamheid en ondernemers	1/01/2022	31/12/2023	VLAIO - Andere
• Onderzoeksinfrastructuur TMK 2021	1/01/2022	31/12/2024	VLAIO - Andere
• Zorglens Teckno2030	17/01/2022	30/04/2023	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
• Praktische handvaten om buurten te ondersteunen bij de ontwikkeling van een zorgzame buurt	1/03/2022	29/02/2024	Vlaamse Overheid - Andere
• PIOEN gezondheidsvaardigheden	1/04/2022	31/12/2023	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
• MAESTRO	1/05/2022	30/04/2024	Vlaamse Overheid - Andere
• GELO Gezondheidsvaardige eerstelijnsorganisaties	2/05/2022	29/12/2023	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
• Buurtanalyse en procesbegeleiding Orion_zorgzame buurt de Wissel en stationsbuurt	1/09/2022	31/03/2023	Overeenkomst - contract met bedrijf
• Kleine Kinderen Grote Kansen	1/09/2022	30/06/2023	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
• PWO alternatief telen	1/09/2022	31/08/2024	Hogeschool - PWO
• PWO BellyBuddy	1/09/2022	31/08/2024	Hogeschool - PWO
• PWO Multistart	1/09/2022	31/08/2025	Hogeschool - PWO
• PWO stooktoestellen	1/09/2022	31/08/2024	Hogeschool - PWO
• Soft skills	1/09/2022	31/08/2023	EU - ESF (European Social Fund)
• Studenttutoringproject Leren thuis leren - Kind in beeld	1/09/2022	31/08/2023	Vlaamse Overheid - Andere
• TETRA Immersive Mental Health	1/09/2022	31/08/2024	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
• Wetenschappelijke begeleiding ELZ Zuiderkempen	1/09/2022	30/10/2022	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
• FootPath_Additive Manufactured Personalised Orthotics for Foot Pathologies	1/10/2022	28/02/2025	VLAIO - Andere
• Horizon EU - DICE	1/10/2022	30/09/2026	EU - Andere
• SBO A Lonely Planet? (Addressing LONELIness from a PLAcE-based perspective: research on the influence of Neighbourhood and Environment)	1/10/2022	30/09/2026	FWO - SBO (Strategisch basisonderzoek)

- Begeleiding intervisie Neteland Welzijn en Zorg: Lokale dienstencentra ondersteunen i.f.v. zorgzame buurten 3/10/2022 30/06/2023 Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
- Community management 8 CTP 1/11/2022 31/10/2023 Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
- Eenzaamheidsinterventies in Vlaanderen in kaart 1/11/2022 31/03/2023 Vlaamse Overheid - Andere
- Thermi-Var: Potentieel en toepasbaarheid van variabel gestuurde thermische installaties 1/11/2022 31/10/2024 VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
- TETRA - INSTANT (Instrumenting aids for monitoring compliance/health) 1/12/2022 30/11/2024 VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
- Redesign website WAI-NOT 12/12/2022 12/10/2023 Vlaamse Overheid - Andere
- Studie zorgzame buurten Kasterlee 1/01/2023 30/06/2023 Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
- Wetenschappelijke begeleiding visietraject naar een levensloopbestendige woonomgeving in Olen 1/01/2023 31/12/2023 Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
- DZOP 2/01/2023 29/12/2023 Overeenkomst - contract met bedrijf
- Future of work uniform integrating ambulatory Ergonomic Monitoring (Dynamomics) 1/02/2023 31/08/2023 EU - Andere
- Wetenschappelijke begeleiding behoefteonderzoek ouderen Schilde 1/03/2023 31/08/2023 Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
- TETRA XheaRt 1/06/2023 31/05/2025 VLAIO - TETRA (Technologietransfer)

Hoofdstuk 5 | Personeel

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

Het **personeelsbeleid** van Thomas More Kempen werd in 2022 verder gezet in dezelfde lijn als de voorgaande jaren en ingebed in de strategische doelstellingen. Deze **stabiliteit** in o.a. selectie-, evaluatie- en benoemingsbeleid, tesamen met continue aandacht voor het **welzijn** van de personeelsleden geeft transparantie en vertrouwen. De afgenomen welzijnsbevraging zal belangrijke input vormen voor het toekomstige beleid rond welzijn. De **professionele vorming** van de personeelsleden en leidinggevenden zijn daarin één van de factoren om de lat blijvend hoog te leggen. In het bijzonder wordt er ook aandacht gegeven aan **leiderschap**, zowel persoonlijk leiderschap, educational leadership als de rol van de formeel en informeel (hiërarchisch) leidinggevende.

Omwille van corona en de verplichte en nadien aanbevolen periodes van telewerk, werd een telewerkbeleid en een deconnectiebeleid geïmplementeerd. Daarnaast werd nadruk gelegd op duurzame mobiliteit wanneer men zich naar de campus verplaatst. Dit gaf aanleiding tot een verlenging van het certificaat van 'baanbrekende werkgever'.

De stijging van de tewerkstelling situeert zich volledig in het personeelskader buiten formatie. Deze uitbreidingen worden gefinancierd met externe middelen, waaronder voorsprongfondsmiddelen.

De staat van personeelskosten en de ratio-analyse geven aan dat de personeelskosten voor Thomas More Kempen in 2022 volledig onder controle bleven.

1. PERSONEELSBELEID

1.1. Beleidsdoelinden

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

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

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

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

Organisatieniveau

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

Teamniveau

- Het management creëert een veilige maar **stimulerende leer-, leef- en werkomgeving**. Leidinggevenden hebben een **duidelijke functie** en helder omschreven verantwoordelijkheden.
- De hogeschool ondersteunt, via de leidinggevenden, het versterken van het **empowerment, professionaliteit en veerkracht** van de medewerkers.

- Door regelmatige **formele en informele feedbackgesprekken** met de leidinggevenden is er voor alle medewerkers transparantie over hun functioneren en duidelijkheid over hun perspectieven op basis van vooraf bepaalde **individuele- of teamdoelen**.

Individueel niveau

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

1.2. Selectie-, bevorderings- en benoemingsbeleid

HR-Beleid

Thomas More koestert elk talent en waardeert de verscheidenheid van haar medewerkers. Personeelsleden worden aangeworven op basis van **talenten** en eerder **verworven competenties** zonder rekening te houden met geslacht, leeftijd of demografische achtergrond. Dit komt tot uiting zowel in de visietekst van de hogeschool, als in de visietekst op onderwijs en studenten, als in de visietekst op personeel en welzijn. Bovendien beschrijven onze vacatures de functie bij aanvang van tewerkstelling. Omdat functies steeds kunnen wijzigen in een dynamische en innovatieve hogeschoolomgeving, wordt er voornamelijk geworven op basis van skills, motivatie en een persoonlijk ontwikkelingsplan. In aanvulling hierop werd er ook gewerkt aan een visie op diversiteit en inclusie zodat iedereen zich bij Thomas More thuis kan voelen.

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

Uitvoering HR-beleid

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

In totaal gaat het over 42 personeelsleden (35,29 VTE) met een ambtswijziging van OP naar ATP en 21 personeelsleden (17,75 VTE) met een ambtswijziging van ATP naar ATP.

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

In het totaal gaat het respectievelijk over 50 + 3 personeelsleden die voor een deel van hun opdracht of voor heel hun opdracht benoemd werden. Het benoemingspercentage van het OP bedraagt 70,80% en van het ATP 43,03%.

1.3. Mandaten en premies

Er werden 5 **mandaten** aan ATP'ers toegekend in afwachting van een loopbaanpad voor ATP. Er werden 6 **mandaten** toegekend aan OP'ers met tijdelijke extra verantwoordelijkheden.

Er werd een **persoonlijke vergoeding** toegekend aan 1 personeelslid.

1.4. Opvolging personeelsevaluatie

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

- specialist
- organisatielid
- procesbewaker
- innovator

Om de loopbaan van een medewerker, zijn talentontwikkeling en zijn periodieke evaluatie en beoordeling te bewaken, heeft de medewerker een toegewezen loopbaanverantwoordelijke. Deze loopbaanverantwoordelijke voert de gesprekken op scharniermomenten in de loopbaan zoals voorzien in het protocol 'loopbaantrajectbeleid binnen Thomas More'.

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

Vorming van personeelsleden

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

Vormingsfonds

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

In totaal namen 73 medewerkers deel aan het intern open aanbod verspreid over de diensten, opleidingen en onderzoek. De deelnamegraad bedroeg 6%. Dit werd aangevuld door het gebruik van het digitaal leerplatform GoodHabitz en andere vraaggestuurde of externe leeractiviteiten.

Financieel overzicht Vormingsfonds 2022

TMK	Externe lesgever	Interne lesgever	Eindtotaal
Extern aanbod	€ 2.754		€ 2.754
Intern: aanbodgestuurd	€ 14.693	€ 5.806	€ 20.499
Intern: vraaggestuurd	€ 19.413		€ 19.413
Eindtotaal	€ 36.861	€ 5.806	€ 42.667
Ontvangen bedrag Vormingsfonds 22	€ 21.275 €	Met cofinanciering:	€ 41.275
		Saldo	€ -1.392

1.6. Gemiddelde anciënniteit bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2022.

1.7. Samenwerking met andere instellingen

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met o.a. KU Leuven en de Vlaamse Hogescholen Raad (Vlhora). Naast de reeds bestaande samenwerkingsovereenkomsten in het kader van een duurzaam personeelsbeleid werden er in 2022 voornamelijk extra samenwerkingsafspraken gemaakt met organisaties die instaan voor het coachen en begeleiden van medewerkers en leidinggevenden. Om deze samenwerkingen te faciliteren werd er ook een samenwerking aangegaan met Poolstok. Dit is een

platform dat reeds de nodige aankoopprocedures heeft doorlopen met een heel aantal providers. Door deze samenwerking met Poolstok dient Thomas More Kempen voor de leveranciers, die zij aanbieden op hun platform, dergelijke aankoopprocedures niet meer te doorlopen.

1.8. Uitvoering van de personeelsbegroting 2022

De personeelsformatie werd onderhandeld met het HOC op 14/10/2021. De begroting 2022 werd goedgekeurd op het Bestuursorgaan van 18/10/2021 en op de Algemene Vergadering van 28/10/2021.

1.8.1. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE BEZETTING 2022 - FORMATIE

VTE	Begroting 2022	Uitvoering 2022	Vershil uitvoering en begroting 2022
OP	504,05	493,83	-10,22
ATP	147,78	145,56	-2,22
TOTAAL	651,83	639,39	-12,44

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2022 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 651,83 VTE.

De afwijking tussen origineel begrote en uitgevoerde bezetting is 12,44 VTE (onderbesteding).

1.8.2. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE TEWERKSTELLING 2022 - FORMATIE

VTE	Begroting 2022	Uitvoering 2022	Vershil uitvoering en begroting 2022
OP	465,41	459,31	-6,10
ATP	130,41	126,38	-4,03
TOTAAL	595,82	585,69	-10,13

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2022 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 595,82 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 10,13 VTE (onderbesteding).

Er is een kleine onderbesteding in het OP-kader (-6,10 VTE) en het ATP-kader (-4,03 VTE). De aanwervingen die hier begroot werden, zijn nog niet volledig uitgevoerd.

1.8.3. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE TEWERKSTELLING 2022 - BUITEN FORMATIE

VTE	Begroting 2022	Uitvoering 2022	Vershil uitvoering en begroting 2022
Gastprofessoren (excl.61-lijn)	40,89	36,99	-3,90
OHP	2,10	2,10	-0,00
Administratief personeel	23,62	27,37	+3,75
Technisch personeel	4,80	5,64	0,84
Onderzoekers	70,39	57,87	-12,52
Wet. en m'pel dienstverlening	1,00	1,00	-0,00
Arbeiders	51,14	44,94	-6,20
TOTAAL	193,94	175,91	-18,03

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 18,03 VTE, zijnde een onderbesteding. De grootste afwijking kan worden vastgesteld bij de categorie van de onderzoekers. Er is een onderbesteding van 12,52 VTE. Binnen deze categorie werden de personeelsleden op het voorsprongfonds begroot (in totaal 11,21 VTE). Nog niet alle vacatures werden

sedert het begin van 2022 ingevuld, en de nieuwe personeelsleden die aangeworven werden, werden geworven als administratief bediende. In deze categorie kan dan ook een overbesteding worden vastgesteld. Enkele personeelsleden die tewerkgesteld werden op de voorsprongfondsprojecten, staan op de payroll van Thomas More Mechelen - Antwerpen. Bestaande personeelsleden die tewerkgesteld werden op voorsprongfondsprojecten, werden nog niet in alle gevallen vervangen in hun oorspronkelijke functie.

Bij de opstart van het academiejaar 2022-2023 werden ten belope van 11,8 VTE personeelsleden in het statuut van gastprofessor overgezet naar het OP-kader. Dit zorgt voor een onderbesteding ten opzichte van de begroting op het niveau van de gastprofessoren.

De onderbesteding bij de arbeiders heeft voornamelijk te maken met het niet (volledig) vervangen van zieke arbeiders.

1.9. Personeelsverloop

TEWERKSTELLING	2021 TMK	2022 TMK	VERSCHIL
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	96,26	99,18	2,92
Lector	355,08	346,97	-8,12
Hoofdpraktijklector	0,00	0,00	0,00
Hoofdlector	12,91	12,67	-0,24
Subtotaal	464,25	458,82	-5,44
<u>Groep 2</u>			
Assistent	0,00	0,00	0,00
Praktijkassistent	0,00	0,00	0,00
Doctor-assistent	0,00	0,00	0,00
Werkleider	0,50	0,50	0,00
Subtotaal	0,50	0,50	0,00
<u>Groep 3</u>			
Docent	0,00	0,00	0,00
Hoofddocent	0,00	0,00	0,00
Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	0,00	0,00	0,00
TOTAAL OP	464,75	459,32	-5,44
ATP-A	70,49	73,09	2,60
ATP-B	43,24	44,32	1,08
ATP-C	7,55	7,99	0,44
ATP-D	1,00	0,99	-0,01
TOTAAL ATP	122,27	126,39	4,12
Gastprofessor	33,28	36,98	3,71
OHP	2,10	2,10	0,00
Andere contractuelen	111,61	136,82	25,21
TOTAAL BF	146,99	175,90	28,92
ALGEMEEN TOTAAL	734,01	761,61	27,60

De tewerkstelling is gestegen met 27,60 VTE. Deze stijging is vooral merkbaar bij de personeelsleden buiten formatie (28,92 VTE). Het aantal ATP'ers stijgt beperkt met 4,12 VTE. Het aantal OP'ers daarentegen daalt met 5,44 VTE. Er werden vanaf september 3 nieuwe leidinggevende functies (cfr loopbaanpad leidinggevend) voorzien in de graduaatsopleidingen. Er werd 1 nieuwe leidinggevende in de opleidingen aangesteld (met ambtswijziging van OP naar ATP) ter vervanging van een bestaande leidinggevende (zonder ambtswijziging). Deze 4 functies zijn verschoven van het OP naar het ATP-kader.

2. PERSONEELSBESTAND

2.1. Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMENT (GROEP)	OP	ATP	BF	TOTAAL
HOGESCHOOLDIENSTEN	28,45	86,22	136,66	251,33
OPLEIDINGEN	430,87	40,17	39,24	510,28
TOTAAL	459,32	126,39	175,90	761,61
STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	TOTAAL
BIOTECHNIEK	29,80	4,07	0,32	34,19
ONDERWIJS	97,61	9,03	6,56	113,20
GEZONDHEID EN WELZIJN	105,14	11,93	24,51	141,59
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	57,33	4,77	8,76	70,86
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	85,54	10,10	40,33	135,96
SOCIAAL-AGOGISCHE WERK	37,68	3,26	13,26	54,19
ALGEMEEN	46,22	83,24	82,16	211,62
TOTAAL	459,32	126,39	175,90	761,61

2.2. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	558,24
Andere	203,37
TOTAAL	761,61
Centraal Fonds	0,00
TOTAAL	761,61

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

FORMATIE	VTE
ATP	126,39
OP	459,32
BUITEN FORMATIE	175,90
TOTAAL	761,61

GESLACHT	VTE
Mannen	298,35
Vrouwen	463,26
TOTAAL	761,61

2.4. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE
Docent	0,00
Hoofddocent	0,00
Hoofdlector	12,67
Hoofdpraktijlector	0,00
Lector	346,97
Praktijlector	99,18
Werkleider	0,50
TOTAAL	459,32

ATP	VTE
Niveau A	73,09
Niveau B	44,32
Niveau C	7,99
Niveau D	0,99
TOTAAL	126,39

2.5. Opsplitsing buiten formatie en gastprofessoren

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	2,10
Gastprofessor	36,98
Andere contractuele personeelsleden	136,82
TOTAAL	175,90
Centraal Fonds	0,00
TOTAAL	175,90

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

OP	VTE
<u>Groep 1</u>	
Praktijklector	99,18
Lector	346,97
Hoofdpraktijklector	0,00
Hoofdlector	12,67
Subtotaal	458,82
<u>Groep 2</u>	
Assistent	0,00
Praktijkassistent	0,00
Doctor-assistent	0,00
Werkleider	0,50
Subtotaal	0,50
<u>Groep 3</u>	
Docent	0,00
Hoofddocent	0,00
Hoogleraar	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00
Subtotaal	0,00
TOTAAL OP	459,32

ATP	VTE
<u>Niveau A</u>	
ATP-A5	1,25
ATP-A4	2,88
ATP-A3	46,94
ATP-A2	21,02
ATP-A1	1,00
Subtotaal	73,09
<u>Niveau B</u>	
ATP-B3	4,63
ATP-B2	8,57
ATP-B1	31,11
Subtotaal	44,32
<u>Niveau C</u>	
ATP-C2	1,80
ATP-C1	6,19
Subtotaal	7,99
<u>Niveau C</u>	
ATP-D2	0,99
Subtotaal	0,99
TOTAAL ATP	126,39

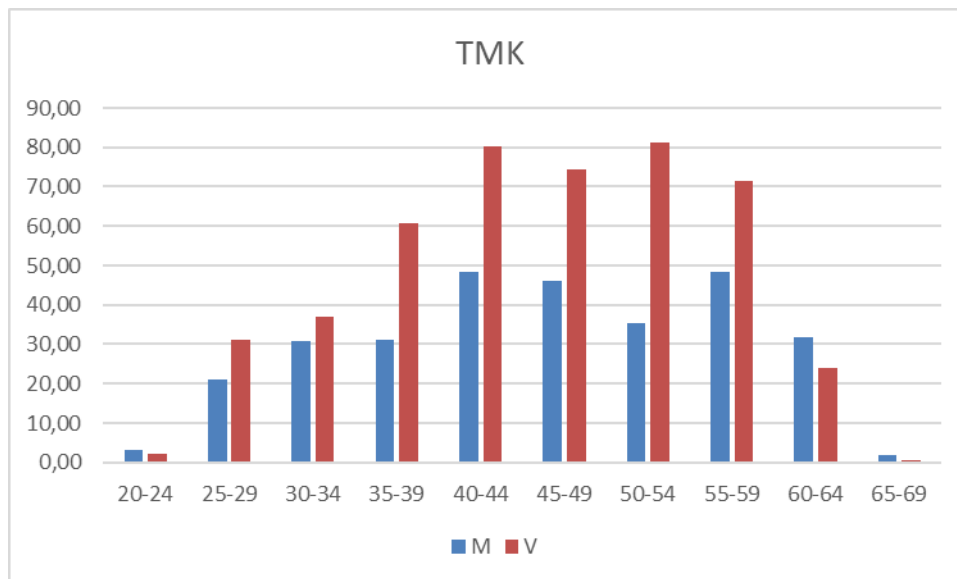
2.7. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk | Opsplitsing naar voltijds / deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	280,93	42,24	2,10
Immuun tijdelijk	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk	178,39	84,15	0,00
TOTAAL	459,32	126,39	2,10

	M	V	Tot
Voltijds	185,22	184,20	369,42
Deeltijds	113,13	279,06	392,19
TOTAAL	298,35	463,26	761,61

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	3,14	21,13	30,90	31,13	48,26	46,24	35,46	48,46	31,79	1,85	298,35
V	2,35	31,22	37,06	60,74	80,08	74,42	81,37	71,48	23,97	0,58	463,26
TOTAAL	5,50	52,34	67,95	91,86	128,33	120,67	116,83	119,94	55,75	2,43	761,61



2.9. Nationaliteiten van het personeel

Nationaliteit	Belgische	Congolese (Kinshasa; ex-Zaire)	Ethiopische	Indonesische	Iraanse	Nederlandse	Nigeriaanse	Poolse	Spaanse	Eindtotaal	Verhouding Belgische t.o.v. Totaal aantal	Verhouding andere t.o.v. Totaal aantal
HD	244,40	0,53	0,97	1,00	0,25	2,01	0,65	0,53	1,00		32,1%	0,9%
OPL	507,86					2,42					66,7%	0,3%
Eindtota	752,26	0,53	0,97	1,00	0,25	4,43	0,65	0,53	1,00	761,61	98,77%	1,23%

Deze tabel geeft een overzicht van de nationaliteiten van het personeel. 98,77 % van het personeel heeft de Belgische nationaliteit, 1,23 % heeft een andere dan de Belgische nationaliteit.

3. RATIO-ANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Personeelsratio's TMK				
Bezetting		2022	2021	2020
1	Totaal OP	58,73%	61,14%	62,01%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	58,73%	61,15%	62,14%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	63,68%	65,50%	66,07%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	71,48%	72,51%	72,18%
5	Totaal ATP	17,31%	16,94%	16,97%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	28,52%	27,49%	27,82%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	18,02%	16,50%	15,94%
Tewerkstelling		2022	2021	2020
1	Totaal OP	59,98%	63,11%	64,06%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	65,36%	67,97%	68,35%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	73,04%	74,69%	74,20%
4	Totaal ATP	16,50%	16,60%	17,05%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	26,96%	25,31%	25,80%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	17,87%	15,14%	14,28%
Personeelsratio's - Lonen		2022	2021	2020
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	78,64%	79,82%	80,66%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	78,27%	79,48%	80,28%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	77,11%	79,26%	78,30%
3	Economische loonnorm	75,15%	75,67%	74,69%

De 80/20 ratio (1.) bedraagt 78,64%. 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 2022 besteedde Thomas More Kempen per 100 EUR bedrijfskosten, 77,11 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 2,15 EUR minder dan in 2021.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 75,15%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 24,85% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2021 bedroeg 75,07%. Deze 3 normen wijzen er op dat Thomas More Kempen de loonkosten volledig onder controle had in 2022.

4. STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Thomas More Kempen

Overzicht werkbladen

OPVOLGING van de totale loonkost voor het boekjaar 2022 - 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	48.892.898,73	47.579.084,18	-1.313.814,55	-2,8 %	Begrote loonkost AHOVOKS overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	11.629.677,73	11.558.331,04	-71.346,69	-0,6 %	Begrote loonkost HS overschreden
Totaal RR [62]		60.522.576,46	59.137.415,22	-1.385.161,24	-2,3 %	Begrote loonkost overschreden

4.1. Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2022 bedraagt 1.313.815 EUR (2,8%) meer dan voorzien in de begroting 2022.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -2,4%.
- een hogere loonkost ingevolge de indexaties van 01/02/2022, 01/04/2022, 01/06/2022, 01/09/2022, 01/12/2022 dewelke niet begroot waren : +4,59%.
- omwille van de opeenvolgende indexaties, een hogere provisie vakantiegeld dan begroot: +0,3%. Dit betreft de provisie die per einde 2022 wordt aangelegd, ten behoeve van het vakantiegeld dat zal uitbetaald worden in 2023. Het departement onderwijs heeft dit berekend rekening houdend met een indexatie van 10,4% ten opzichte van het uitbetaalde vakantiegeld in 2022.

4.2. Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2022 bedraagt 71.347 EUR (0,6%) meer dan voorzien in de begroting 2022.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting : -4,3%, wat zich loonkostmatig en in verhouding tot het aantal bedienden en arbeiders reflecteert als een afwijking van -6,3%
- een hogere loonkost ingevolge de indexaties van 01/02/2022, 01/04/2022, 01/06/2022, 01/09/2022, 01/12/2022 dewelke niet begroot waren : +4,59%.
- hogere uitvoeringsbedragen voor woon-werkverkeer dan begroot : +0,5%
- een hogere provisie vakantiegeld dan begroot: +0,6%

4.3. Afwijking begrote en gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld

Met toepassing van Codex HO - Art. IV. 33 mag de afwijking tussen de begrote en de gerealiseerde personeels- formatie, uitgedrukt in geld, ten hoogste 2,5% bedragen. In Thomas More Kempen werd de maximumgrens van 2,5% niet overschreden. Als gevolg hiervan dient de hogeschool geen verantwoording toe te voegen aan de jaarrekening. De verslaggeving van de vergadering van het HOC van 4 mei 2023 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2022 wordt besproken.

Hoofdstuk 6 | Studentenvoorzieningen

1. Beleid

De doelstellingen voor de dienstverlening staan per werkveld beschreven in de krijtlijnen beleidsplan 2019-2023. Dit jaarverslag geeft een overzicht van de activiteiten die gedurende het jaar 2022 ontplooid zijn om de doelstellingen betreffende Studentenvoorzieningen na te streven.

Vanaf academiejaar 2021-2022 neemt KU Leuven enkel nog dienstverlening af op vlak van voeding, huisvesting, vervoer en de sportkaart van Thomas More. Dit betekent dat Thomas More voor KU Leuven geen dienstverlening meer biedt in de werkvelden medische en psychologische en sociale dienstverlening én studentenwerking en dat cijfers van studenten van KU Leuven niet meer opgenomen zijn in deze werkvelden. Academiejaar 2021-2022 is een overgangsjaar, waarbij Thomas More de kosten van campusbrede initiatieven draagt en hierdoor cijfers van studenten KU Leuven voor deze initiatieven nog werden opgenomen. Vanaf academiejaar 2022-2023 werden afspraken gemaakt voor de organisatie van losse studentenactiviteiten waarvoor een financiële verrekening gebeurt.

2. Domeinen

2.1. Voeding

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

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

Het studentenrestaurant in Lier werd na een tijdelijke sluiting heropend bij de start van het academiejaar 2022-2023. Er is een beperkt aanbod van soep, broodjes en snacks.

Tabel 1 geeft een overzicht van de meest verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2022.

Campus	warme maaltijd	salade	snack	broodje met groenten	broodje zonder groenten	soep	gebak
Geel	11.419	7.343	11.094	42.019	21.292	5.129	7.838
Lier	0	0	311	291	23	732	163
Turnhout	3.712	1.425	10.239	6.574	366	2.747	3.131
Vorselaar	512	252	3.130	4.376	427	2.999	1.628
Totaal	15.643	9.020	24.744	53.260	22.108	11.607	12.760

De prijzen in het studentenrestaurant worden bepaald door de facilitaire diensten m.n.: kostendekkende prijs + 10% van de kostendekkende prijs, afgerond tot € 0,10. De prijzen van het studentenrestaurant werden in academiejaar 2021-2022 aangepast volgens deze kostenberekening. Studentenvoorzieningen subsidieert vanaf academiejaar 2022-2023 enkel het basisaanbod (warme maaltijd, salade en soep). De subsidie van producten buiten het basisaanbod werd gestopt vanaf academiejaar 2022-2023. Er is post-corona een daling van de omzetcijfers in de catering. In academiejaar 2022-2023 is er een grote prijsstijging voor studenten omwille van de hoge indexstijging en de volledige afbouw van de subsidie van Stuvo voor producten buiten het basisaanbod. Om de studentencatering te ondersteunen werd er een budget van €15.000 ter beschikking gesteld voor acties in de catering (broodjes aan verminderde prijs ...).

2.2. Huisvesting

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

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Studentenhuizen	72	16	24	6
Aantal kamers	907	147	167	74
Bezettingsgraad	96%	98%	93%	62%

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

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Kamer	€316	€337	€324	€299
Studio	€428	€449	€441	€545
Peda		€196 ²		€320

2.3. Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Er werden geen financiële ondersteuning gegeven voor diagnosestelling leer- of ontwikkelingsstoornissen.
- Uitlenen van hulpmiddelen: Er werden 130 Sprint- en 5 Kurzweillicenties in Thomas More toegekend. Er werden 8 Smartpennen en 2 scanmarkers en 4 specifieke hulpmiddelen voor de opleiding Verpleegkunde ontleend.
- Er vonden bloedgeefacties (sensibilisering) plaats in Turnhout (1), Lier (1) en Geel (2).

Psychologische dienstverlening

In 2022 meldden 508 (-9,67%) studenten zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. 71 studenten (-17,44%) hebben gebruik gemaakt van de tussenkomst voor externe psychotherapie (€18.252). Het groepsaanbod verliep voornamelijk digitaal via webinars (thema's: faalangst, piekeren, voeding en emoties, uitstelgedrag ...). Er werd ook een sessie gegeven rond seksueel overschrijdend gedrag. Het totale aanbod bereikte 128 studenten. In kader van mentaal welzijn tijdens de examenperiode werd de actie Koeknuffelen georganiseerd.

Voor de dienstverlening voor studenten met een functiebeperking is er per opleiding een zorgcoördinator die de faciliteiten toekent. 968 studenten werden via de zorgcoördinator begeleid in academiejaar 2021-2022. Zij kunnen doorverwijzen naar de begeleiders voor studenten met een functiebeperking voor integrale begeleiding op eerste lijn. In 2022 hebben deze 192 (- 5,5%) studenten begeleid. Er werd volgend groepsaanbod gerealiseerd: 4 ontmoetingsavonden voor studenten met autisme (totaal Thomas More 52 deelnemers) en 2 voor studenten met ADHD (totaal Thomas More 39 deelnemers), twee vormingen Inclusief werkplekieren (voor opleiding/hogeschoolcongres). Een groep van 8 studentenbegeleiders en zorgcoördinatoren volgden ook een inleefsessie autisme bij Het Raster.

2.4. Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Er meldden zich 744 (-2,87%) studenten aan met financiële vragen. Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 74 studenten (+4,17%) kregen een Stuvo-toelage. 22 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële of studievoorwaarden. 699 (-18,17%) studenten hebben in academiejaar 2022-2023 het studiegeld gespreid betaald.

Aantal		Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	6	individueel terugbetalingsschema	€1.743
Voorschot studietoelage Vl. overheid	73	n.v.t.	€58.523
Stuvo-toelage	74	procedure financiële tussenkomsten	€62.953

2.5. Vervoer

In navolging van COVID-19-pandemie werd promotie van de carpoolapp pas opgestart bij start academiejaar 2022-2023. Er werd extra campagnemateriaal (video's) aangemaakt ter promotie van carpools die in het voorjaar van 2023 gelanceerd worden. 334 studenten huurden een fiets en 6 studenten een plooi-fiets. 27 studenten huurden een elektrische fiets model 25 km/u en 8 studenten een model van 45 km/u.

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

² Op de peda van het Sint-Aloysiusinstituut huisvesten 38 studenten van Thomas More, 78 HBO5-studenten

2.6. Studentenwerking

Organisatie van studentenactiviteiten

Met de organisatie van studentenactiviteiten wil de dienst Studentenvoorzieningen “community” bevorderen. Studenten konden ook in 2022 gebruik maken van de app Joinby, een app waarmee studenten eenvoudig medestudenten kunnen leren kennen. Er zijn 444 gebruikers. In 2022 werd ook Radio ROEM opnieuw georganiseerd, communityradio voor studenten en personeel met live radioshow op de verschillende campussen. Daarnaast werden er verschillende lokale acties en activiteiten georganiseerd, gericht op diverse doelgroepen, zoals bv. activiteiten voor kotstudenten, dag tegen homofobie en transfobie of een ontbijt voor zij-instromers. Studenten konden ook een korting krijgen van 50% wanneer ze in groep participeren aan activiteiten.

In september 2022 organiseerde de dienst Studentenvoorzieningen in Geel een pioniersdag voor en door studenten, die als eerste in hun gezin naar het hoger onderwijs gaan (49 deelnemers). 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: beweegstudio op campus Turnhout, buitensportterreinen op campus Geel en sportkaart (€20). Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 44 verschillende sporten beoefenen op 126 locaties. In 2022 kochten 1481 studenten een sportkaart (+ 253%). Deze stijging is te danken aan de nieuwe manier van verkopen via de inschrijvingen. Studenten gebruiken de sportkaart het meest voor fitness en zwemmen. Organisatie online Thomas More Challenge (30 deelnemers) en het Snowevent (184 deelnemers). Studenten kunnen ook gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: deelname aan Studentensport Vlaanderen competities met 1 halve finale volleybal heren in maart, en 4 ploegen bij de voorrondes in november (voetbal heren, basketbal heren, volleybal heren en dames); 7 deelnames aan individuele competities (zwemmen, atletiek), deelname aan de Battle of the Students Strava edition met 15 teams uit Thomas More Kempen (2132km gelopen en 4564 km gefietst).
- Programma voor topsporters: Er werd een podcast opgenomen rond topsport. Hier werd €839,06 aan besteed voor promotie, kost moderator en kost spreker.

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 86 initiatieven aangevraagd. 11 activiteiten kwamen niet in aanmerking voor ondersteuning. Bij 6 activiteiten die in aanmerking kwamen, werd er uiteindelijk geen terugbetaling voorzien omdat de onkosten niet werden binnengebracht of omdat de activiteit werd geannuleerd. De totale subsidie bedraagt €4.703,50. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van museumbezoeken tot pretparken, karting, escape room, schaatsen ...

Alle 10 studentenverenigingen die vallen onder Atomos vzw en EMT vzw werden erkend en ontvingen financiële ondersteuning. Studentenvereniging ISO Kempen werd dit jaar ook een officiële ESN-sectie en ontvangt ook financiële ondersteuning in het kader van een projectcharter. Twee verenigingen worden tijdens academiejaar 2022-2023 nauwer opgevolgd (hersteltraject) in het kader van een erkenning voor academiejaar 2023-2024. Het traject rond dooprituelen werd succesvol afgerond met de realisatie van een inspiratiegids. Een vervolgtraject rond grensoverschrijdend gedrag werd opgestart in september 2022.

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 communitybevorderende 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 2022 werd hiervoor €31.615,75 ingezet. Dit is een stijging t.a.v. vorig academiejaar. De dienst Studentenvoorzieningen ondersteunt daarnaast het communitygedeelte van de onthaaldagen binnen de opleidingen. Daarnaast organiseerde de dienst Studentenvoorzieningen op elke campus campusbrede startactiviteiten. In 2022 werd er in totaal €26.051,90 ingezet voor deze acties i.k.v. een warm welkom. Dit is een aanzienlijke daling in het budget ten opzichte van vorig jaar, maar dit wordt verklaard door de extra coronamiddelen die hieraan in 2021 besteed werden.

Binnen de hogeschool worden alle initiatieven rond Identiteit, Dialoog en Engagement gebundeld onder IDEE. Er werden in 2022 een 25-tal activiteiten zowel online als op of rond de campussen georganiseerd (filmavonden met nabespreking, debatten, expo's, acties zoals een lezing en een inzamelactie rond het conflict tussen

Oekraïne en Rusland, Inleefweek Armoede ...) voor een totaalbedrag van €548,46. Er waren zo'n 2000 studenten aanwezig over de verschillende initiatieven heen. Daarnaast werden de belangrijkste feestdagen van diverse levensbeschouwingen en enkele belangrijke maatschappelijke themadagen belicht via de digitale schermen en social media. Op elke campus is er nu een Stille Ruimte, waar studenten en personeel die nood hebben aan een moment van stilte, rust, gebed of bezinning terecht kunnen.

3. Kwaliteitszorg

In onze strategische keuze gaan we voor het realiseren van de basisvoorwaarden voor een inclusief hoger onderwijs en het versterken van de verbondenheid van studenten met elkaar en met de hogeschool. Onze studenten staan centraal in onze dienstverlening.

In 2022

- werd het thema 'Veer-krachtig door je studententijd' vastgelegd i.k.v. preventie en vroegsignalering. Vanuit de werkgroep Kruisbestuiving werden aanbevelingen gedaan om de wisselwerking tussen de zes werkvelden en samenwerking met andere diensten te bevorderen;
- werden de eerste stappen genomen om de nieuwe merkarchitectuur van Thomas More door te trekken naar de communicatie van Studentenvoorzieningen;
- werd er verder ingezet op het uitgestelde feedbacktraject met als doel een veilige feedbackcultuur te creëren. In 2023 worden er terugkommomenten gepland.
- werd er tot slot ingezet op gezamenlijke communicatie vanuit de diensten naar opleidingen bij start van het academiejaar.