

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN VZW
JAARVERSLAG | 2021

THOMAS
MORE

Colofon

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

Verantwoordelijke uitgever

Stijn Coenen

Redactieadres

Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen

© Thomas More, maart 2022

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

Woord vooraf

Dit jaarverslag wil een overzicht bieden van de activiteiten van de hogeschool Thomas More 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 2020-2021, voor andere naar het boekjaar 2021. Dit is geen nieuw gegeven. Ook in vorige edities van het jaarverslag werden beide decretaal vastgelegde referentieperiodes naast elkaar gehanteerd.

Hoofdstuk 1 | Instellingsbestuur

Management summary

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

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

1. Maatschappelijke zetel en vestigingen

De maatschappelijke zetel van vzw Thomas More 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

3. Hogeschoolbestuur

2.1. Algemene Vergadering

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

- De eerste geleding werkende leden is samengesteld uit de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap die lid zijn van de vzw Associatie KU Leuven, met uitzondering van de vzw Thomas More Mechelen-Antwerpen maar met inbegrip van de vertegenwoordiger van de vzw Thomas More Mechelen-Antwerpen 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 Cortebeeck, Frank Donck, Hugo Leroi, Jan Meyers, Piet Vanthemsche en Caroline Ven
- De toegetreden leden wonen de algemene vergadering bij met adviserende stem. Het betreft de aartsbisschop van Mechelen-Brussel en de andere diocesane bisschoppen uit het Nederlandse taalgebied van België, een vertegenwoordiger van het Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs vzw en de rector van de KU Leuven.

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

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

2.2. Bestuursorgaan

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

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

Het bestuursorgaan is samengeroepen op 1 februari 2021 (deelname op afstand), 11 februari 2021 (met schriftelijke besluitvormingsprocedure), 15 maart 2021 (deelname op afstand), 3 mei 2021 (deelname op afstand), 17 mei 2021 (deelname op afstand), 21 juni 2021 (deelname op afstand), 13 september 2021, 23 september 2021 (deelname op afstand), 18 oktober 2021, 6 december 2021 (deelname op afstand) en 9 december 2021 (met schriftelijke

besluitvormingsprocedure).

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

2.3. Directiecomité

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

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

3. Participatie- en medezeggenschap

3.1. Academische raad

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

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

3.2. Algemene studentenraad en lokale studentenraden

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

3.3. Hogeschoolonderhandelingscomité en UnitOnderhandelingscomités

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

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

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

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

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

op het HOC.

3.4. Comité Preventie en Welzijn op het Werk

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

3.5. STUVO-raad

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

Hoofdstuk 2 | Onderwijs en studentenbeleid

1. Beleid

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

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

2. Basisinformatie

2.1. Opleidingenaanbod

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

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

2.2. Onderwijs- en examenregeling en studiegelden

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

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

2.3. Studentengegevens

Deze gegevens worden aangeboden via de Databank Hoger Onderwijs.

2.4. Inschrijvingsvoorwaarden en studiegelden

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

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

3. Kwaliteitszorg

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

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

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

3.1. Visitatie- en accreditatie

Opleidingsbeoordeling in eigen regie

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

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

In 2021 heeft Thomas More in volgende opleidingen een onderwijsspiegel uitgevoerd: Secundair onderwijs, Toerisme- en Recreatiemanagement, Lager onderwijs, Office Management, Journalistiek.

3.2. Onderwijsbeleid en -innovatie

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

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

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

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

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

3.3. Monitoring

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

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

3.4. Curriculumzorg

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

4. Taalverslag

4.1. Doelstellingen en rechtsgrond

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

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

4.2. Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering

Onderwijzend personeel

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

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

Studenten

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

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

Gedragcode

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

Hoofdstuk 3 | Internationalisering

1. Beleid

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

Er wordt gestreefd naar

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

2. Internationale mobiliteiten

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

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

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

Uitgaande mobiliteit 2020-2021

Opleiding	Aantal Studenten
Autotechnologie	4
Bedrijfsmanagement	110
Communicatiemanagement	59
Elektronica-ICT	2
Electromechanica	0
Informatie Management en Security	2
Interactive Multimedia Design	2
Interieurdesign	41
Journalistiek	11
Lerarenopleiding	7
Logopedie - Audiologie	5
Media & Entertainment Business	13
Ontwerp- en Productietechnologie	0
Office Management	14
Toegepaste Architectuur	6
Toegepaste Psychologie	8
Toerisme en recreatiemanagement	87
Verpleegkunde	3

Inkomende studentenmobiliteit 2020-2021

Opleiding	Aantal Studenten
Bedrijfsmanagement	22
Communicatiemanagement	11
Elektronica-ICT	2
Interieurdesign	5
Journalistiek	1
Lerarenopleiding	8
Logopedie Audiologie	1
Media & Entertainment Business	5
Office Management	2
Toegepaste Psychologie	9
Toerisme- en Recreatiemanagement	16
Verpleegkunde	3

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=103581>

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

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

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

- Internationalisering@Home. Hiermee bedoelen we buddy-projecten, studenten laten participeren in 'Mixed Classrooms', interactie met buitenlandse gastdocenten, deelname aan COIL (Collaborative Online International Learning) vakken en BIPs (Blended Intensive Programs).
- Korte en lange termijn credit mobiliteit. Hier werken we zowel aan virtuele, blended als fysieke

uitwisselingsmogelijkheden. Naast studie-uitwisselingen ligt de nadruk op stages en onderzoek in het buitenland in het kader van de bachelor proef.

- Diploma mobiliteit. Thomas More investeert in bidiplomering, onderzoekt de haalbaarheid van gezamenlijke diploma's in complementaire specialisaties en wijst afgestudeerden de weg om door te stromen naar een master in het buitenland.

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

4. Kwaliteitszorg

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

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

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

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

Hoofdstuk 4 | Onderzoek en dienstverlening

Management summary

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

1. Onderzoeksbeleid

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

De hoekstenen om dit beleid tot uitvoering te brengen in de unit onderzoek van Mechelen-Antwerpen blijven

- Bestendigen en waar mogelijk verhogen van externe onderzoeksfinanciering door het succesvol werven van meer (Europese) subsidieprojecten.
- Versterken van valorisatie en dienstverlening: ontwikkeling en uitvoer van een actieplan dienstverlening en valorisatie. Onder impuls van het Blikopenerproject dat via de VLHORA loopt, zet de hogeschool nog sterker in op business development, ontwikkelen en realiseren van laagdrempelige adviesverlening. Er wordt met diverse andere partners (bijvoorbeeld Unizo en Voka) samengewerkt om navorming (open aanbod en op-maat) en dienstverlening aan te bieden.
- Versterken van de visibiliteit van onderzoek: communicatiemedewerkers zorgden gezamenlijk voor de verdere, succesvolle uitbouw van social media en communicatie over onderzoek, in samenspraak met de unitmanagers en unitteams. De ontwikkeling van een nieuwe Thomas More website werd gestart.
- Inzetten op duurzame onderzoeksteams: We trachten onderzoekers een duurzame tewerkstelling aan te bieden die niet gebonden is aan de duurtijd van een specifiek project. Een loopbaanpad voor onderzoek is in ontwikkeling: er is een eerste versie van een functiehuis en functieprofielen. Er werden verscheidene professionaliseringssessies (vormingen, workshops,...) georganiseerd en er werd doorverwezen naar externe vormingsinitiatieven.
- In control en gesmeerd: rapportering aan instanties zoals de regeringscommissaris, scheppen van richtlijnen en kaders mbt datamanagement en ethiek. De Vlaamse hogescholen zijn in een traject gestapt om de krachten te bundelen in het bouwen van een gezamenlijk management platform: het DOSP, Digital Open Science Platform. Thomas More levert hieraan zijn loyale bijdrage.
- Infrastructuur: verscheidene infrastructuurprojecten (veelal extern gefinancierd), zoals de Experience Hub en een large scale 3D printing infrastructuur, zijn in uitvoer.
- Multidisciplinair samenwerken: Naast het opbouwen van dieptekennis, stimuleren en faciliteren we speerpunt-, expertisecentrum- en regio-overschrijdend samenwerken.
- Levendig houden van de synergie tussen onderzoek, 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. 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 niveau's (staf, unitbestuur, werkgroepen, ...) om maximale afstemming te hebben tussen de twee units

De unit onderzoek en dienstverlening is samengesteld uit 4 expertisecentra:

- Health & Care Challenges
- Creative & Innovative Business
- Smart Tech & Design
- ExCEL, het Expertisecentrum voor Effectief Leren (rapporteert rechtstreeks aan de directeur I&I)

3. Kwaliteitszorg

De expertisecentra voeren onderzoek en dienstverlening uit in speerpunten die inhoudelijk werden afgebakend en gemotiveerd. De unit onderzoek heeft een strategisch plan dat wordt doorvertaald in de expertisecentra.

Externe competitie stimuleert de onderzoeksgroepen om de lat voortdurend hoog te leggen en de kwaliteit te verzekeren. De intern gefinancierde projecten worden gereviewd door een externe en interne commissie.

De hogeschooldienst Onderzoek en Innovatie ondersteunt de onderzoekers juridisch en administratief.

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.

4. 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. Er is een voorafname voor de hogeschooldienst Onderzoek en Innovatie en voor Expertisecentrum Excel. Van de PWO-middelen wordt in de unit een gedeelte gereserveerd voor werkingsmiddelen van projecten, werkingsmiddelen van de unit onderzoek & dienstverlening, investeringen en cofinanciering.
- Competitief verworven externe middelen: We realiseerden een significante stijging in het aantal aangevraagde subsidiedossiers, en in het aantal effectief verworven extern gefinancierde projecten.
- PWO/RBV fondsen voor onderzoek: om het onderzoeksvolume te continueren totdat de externe inkomsten hun target bereiken; als impulsmiddelen; als risico-buffer (risico van mislukte projecten, niet uitbetaalde subsidies, inkomstenderving of schadeclaim, sociaal passief); als buffer/reserve voor de continuering van onderzoekers wanneer inkomsten tijdelijk onder de begroting blijken uit te komen.

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

	EUR	VTE	Koppen
PWO (incl PWO-fonds)	€ 2.076.676	26,6	
RBV	€ 1.262.266	19,23	105
EXT	€ 1.067.040	13,68	

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

6. Onderzoeksprojecten

Naam	Begindatum	Einddatum	Financiering
Skills Navigator	1/09/2018	30/06/2021	EU - Interreg
Ecosysteem jong ondernemerschap 2800	1/12/2018	31/05/2021	EU - EFRO
VAVO	1/07/2020	14/01/2022	Stichtingen - Andere
Blended learning in het Vlaams secundair onderwijs: Van noodzaak naar structurele implementatie	1/03/2021	28/02/2022	Vlaamse Overheid - Onderwijs en Vorming - OBPWO
Effectieve leeromgevingen in de B-stroom van de eerste graad van het secundair onderwijs.	1/05/2021	30/04/2024	Vlaamse Overheid - Onderwijs en Vorming - OBPWO
Effectief leesonderwijs in het basis- en secundair onderwijs in Vlaanderen: identificatie en evaluatie van het praktijkmodel 'Lezen op school'	1/05/2021	30/04/2023	Vlaamse Overheid - Onderwijs en Vorming - OBPWO
EFFECTief in FRANS: een blended leerpad voor (toekomstige) leerkrachten lager onderwijs	1/09/2021	31/08/2023	Vlaamse Overheid - Onderwijs en Vorming - OBPWO
Naar een evidence-informed curriculum lerarenopleiding	1/09/2021	31/08/2022	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Simulatie-onderwijs VP	1/09/2018	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Immersive care	1/10/2019	31/12/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
ILDS - Effectiviteit van interventies rond levensbeschouwelijke diversiteit in de school.	1/09/2017	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Hanging OUT! Outdoor education as a way to enhance the quality of early childhood education and care and to promote active citizenship	1/09/2019	31/08/2022	EU - Erasmus+
Innovatie in de communicatiefunctie (PWO)	1/09/2017	31/08/2021	Hogeschool - PWO
HealthLi Buurtkompas	1/10/2019	30/09/2021	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Rechtvaardig beslissen	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Het duurzaamheidsbeoordelingskader voor toeristische attracties en logies	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Implementatie van de SDG's bij lokale KMO's in de regio Mechelen: transformatief leren en doen	1/09/2019	31/08/2022	Hogeschool - PWO
De redactionele omgeving en de journalist in 2025	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Emerge: Gebruikerservaring capteren in real-time voor de creatie van nieuwe mediabelevingen	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
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	31/08/2022	Hogeschool - PWO
VR presentatievaardigheden audEERING	1/09/2020	31/08/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
eXtend - immersieve technologieën voor de broadcastsector	1/11/2020	31/10/2022	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
LogiCare	1/09/2020	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Toeristische ontsluiting van immaterieel/ontastbaar erfgoed	1/09/2020	31/08/2023	Hogeschool - PWO
Duurzame consument	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Storytech Musea	1/09/2020	31/08/2021	Hogeschool - PWO

LogiCare Tetra AI	1/10/2021	30/09/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Augmented Customer Involvement	1/12/2020	30/11/2022	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
IN DE MODE : work @ future fashion	1/09/2020	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
Corona Coock - Virtual Worlds	1/10/2020	30/09/2021	VLAIO - COOCK
Lerend netwerk VR en AR	1/09/2020	31/08/2021	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Experience Hub	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Circular Economy Hub regio Mechelen	1/05/2020	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
Sociaal-Circulaire Hub Kempen	1/05/2021	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
AI selectie rekrutering FOD justitie	1/01/2021	8/11/2021	Federale Overheid - -
Smart Retail Area	1/01/2021	31/12/2022	EU - EFRO
Datagestuurde winkelgebieden	1/01/2021	31/12/2022	EU - EFRO
Checklist inclusieve communicatie	1/09/2019	31/08/2021	Overeenkomst - contract met non-profit
Innovet SAVR	1/10/2020	30/09/2021	Vlaamse Overheid - Innovet
Naar een inclusief Covid-19 crisiscommunicatiebeleid in België: het ontwikkelen en valideren van strategieën voor meertalige en toegankelijke crisiscommunicatie	1/02/2021	31/03/2022	Stichtingen - Andere
Smart Retail Area	1/01/2021	31/12/2022	EU - EFRO
Datagestuurde Winkelgebieden	1/01/2021	31/12/2022	EU - EFRO
Circulaire hub Mechelen	1/01/2021	30/04/2023	EU - ESF (European Social Fund)
Orient	1/09/2021	31/08/2022	Hogeschool - PWO
DigitICE	1/09/2021	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Repurposed	1/09/2021	30/11/2021	Hogeschool - PWO
Mindful Movement	1/09/2021	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Campus Lab: Meet Next Gen	1/09/2021	31/08/2024	Hogeschool - PWO
Groot Gemeentelijk Communicatieonderzoek 2022	1/09/2021	31/08/2022	Hogeschool - PWO
VR in the pipeline	1/09/2021	31/08/2022	Vlaamse Overheid - Innovet
Untapped	1/12/2021	30/11/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Valpreventie voor risicolezers 2.0	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
De cognitieve onderbouw van wiskundevaardigheden en dyscalculie	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
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	Hogeschool - PWO
ATMOS - klasakoestiek	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Ontwikkelen van TOP spel	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Ontwikkeling van de CoVaT-CHC	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Impact tDCS op taal en spraak bij gezonde volwassenen	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Iedereen aan boord: samen werken aan een veilig sportklimaat!	1/09/2019	31/08/2022	Hogeschool - PWO

REC-EPI	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
P 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	Hogeschool - PWO
LEZOME - Leezorg bij Meertaligen	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Uitbreiding, optimalisatie en implementatie van een trainingsmodule voor perceptuele beoordeling van stemmen ahv. GRBAS-schaal	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
De invloed van executieve functies en andere cognitieve factoren op de leesontwikkeling in de schooltaal van meertalige kinderen.	1/09/2018	31/08/2022	Hogeschool - PWO
NA(H)werken: Loopbaanbegeleiding voor werkenden/werkzoekenden met een NAH	1/04/2020	31/12/2022	EU - ESF (European Social Fund)
Safe Sport Allies: Safeguarding children from violence and abuse in local sport clubs	1/01/2021	30/06/2023	EU - Erasmus+
LOSST - Taalstoornissen opsporen bij meertaligen.	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Meer Taal: méér kansen voor ondersteuning van meertalige kinderen op school en in logopedische therapie	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Vragenlijst Intellectuele Status - ontwikkeling vragenlijst premorbide intelligentie	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Effectiviteit van mantelzorgtoolbox	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Een mixed methods onderzoek naar de ervaringen van verpleeg- en zorgkundig personeel tijdens de coronapandemie.	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Towards informed decisions in population-based cancer screening programmes.	1/09/2020	31/08/2022	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	Hogeschool - PWO
Differential diagnosis of stuttering in bilingual children	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
App store GGZ	1/09/2020	31/08/2021	VLAIO - Andere
Taalintegratie	1/09/2020	30/04/2021	Vlaamse overheid
Technologische en digitale toepassingen in zorg en welzijn - een richtingwijzer	1/12/2020	31/05/2021	Vlaamse Overheid - Andere
Blijf aan Z - Retentie in de zorg	1/05/2021	31/12/2022	EU - Interreg
Digital mental health - theory 2 practice	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
Hybrid Robotized Manufacturing	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Acceleratietesten op hybride voertuigen en testen op energierecuperatie	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Autonome voertuigen - subsystemen en hun componenten	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Levensloopbestendig wonen	1/09/2019	31/08/2021	Hogeschool - PWO
TETRA DIGITEK4.0	1/05/2020	30/04/2022	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Slimme energie monitoring via AI en Digitale meter	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
OPC UA integratie, security standaardisatie	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Meubelsector	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
AI4IoT	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
AI 4 Injection Moulding	1/01/2021	31/12/2022	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Circular interior design guide	1/09/2021	31/08/2023	Vlaamse Overheid - Vlaanderen Circulair

AI4IoT	1/09/2020	31/08/2022	Hogeschool - PWO
Dienstverlening STD	1/09/2020	31/08/2999	Overeenkomst - contract met bedrijf
HeMill - High Efficient Milling	1/10/2021	30/09/2023	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Invloed van het rijgedrag op het verbruik bij elektrische voertuigen	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
Inclusief ontwerpen voor een duurzame interieursector	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
Space and Service Design for Social Entrepreneurship	1/09/2021	31/08/2023	Hogeschool - PWO
Instrumentation for Biomedical Applications	1/09/2017	31/08/2022	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RoMuPAM - Robotized Multi-axis Plastic Additive Manufacturing	1/12/2018	28/02/2021	VLAIO - TETRA (Technologietransfer)
Advanced Processing of Additively Manufactured Parts	1/09/2019	30/09/2021	VLAIO - Cornet
Space & Service Design Toolkit	1/09/2018	31/08/2021	Hogeschool - PWO
Advanced Liquid Biofuels by combined advanced poplar breeding and Catalysis	1/08/2019	31/08/2022	Federale Overheid - -
eMen 1.0	26/05/2016	31/12/2021	EU - Interreg
eMen 2.0	1/06/2016	31/12/2021	Hogeschool - PWO
Aanvangsscreening	1/09/2021	31/08/2024	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Blikopener (Mechelen-Antwerpen)	1/01/2019	31/12/2022	VLAIO - Andere
Digital experience labs			

Hoofdstuk 5 | Personeel

Management summary

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

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

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

De impact van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis en de vertraging in de uitvoering van de begrote uitbreidingen in de diensten was beperkter in 2021 dan het jaar voorheen. De uitbreidingen binnen het onderwijzend personeel hebben zich gerealiseerd in contractuele aanwervingen eerder dan statutaire. Dit typeert de snelle evoluties op de arbeidsmarkt ondanks de corona-periode.

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

1. PERSONEELSBELEID

1.1. Beleidsdoeleinden

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**. Leidinggevend en hebben een **duidelijke functie** en helder omschreven verantwoordelijkheden.
- De hogeschool ondersteunt, via de leidinggevend, het versterken van het **empowerment, professionaliteit en veerkracht** van de medewerkers.
- Door regelmatige **formele en informele feedbackgesprekken** met de leidinggevend is er voor alle medewerkers transparantie over hun functioneren en duidelijkheid over hun perspectieven op basis van vooraf bepaalde **individuele- of teamdoelen**.

Individueel niveau

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

1.2. Selectie-, bevorderings- en benoemingsbeleid

HR beleid

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

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

Uitvoering HR beleid

Naar aanleiding van het “Reglement Loopbaan en verloning leidinggevend” 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 8 personeelsleden bijgekomen met een ambtswijziging van OP naar ATP. Er werden 4 personeelsleden in het kader van het reglement bevorderd.

Er werd ten belope van 30,65 VTE **benoemd** in 2021. Uit de cijfers van het jaarverslag 2021 blijkt dat het benoemingspercentage van het OP 70,61% bedraagt. Aangezien de benoemingen gespreid zijn ingegaan tussen 1 februari en 1 september, is het effect in 2021 minder zichtbaar.

1.3. Mandaten en premies

Bij de administratieve personeelsleden werden 3 mandaten verlengd en 5 mandaten toegekend omwille van bijzondere taken en in afwachting van een loopbaanpad voor ATP.

Er werden 3 mandaten met tijdelijke extra verantwoordelijkheden toegekend aan OP'ers ter vervanging van afwezige leidinggevend.

1 mandaat werd stopgezet omwille van de herstructurering.

Er werd in 2021 een persoonlijke vergoeding toegekend aan 7 personeelsleden.

1.4. Opgvolging personeelsevaluatie

Binnen het HOC wordt 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 continue 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

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 GoodHabitx ingezet. Daarnaast werd gebruikt gemaakt van inspiratiesessies, workshops, interne of externe conferenties binnen elke dienst, unit en over diverse units heen.

Vormingsfonds

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

In totaal namen 115 medewerkers deel aan het intern open aanbod. De deelnamegraad bedroeg 10%. Dit werd aangevuld door het gebruik van het online leerplatform GoodHabitx en andere vraaggestuurde of externe leeractiviteiten.

Financieel overzicht Vormingsfonds 2021

TMMA	Externe lesgever	Interne lesgever	Eindtotaal
Extern aanbod	€ 8.910	€ 0	€ 8.910
Intern: aanbodgestuurd	€ 21.460	€ 0	€ 21.460
Intern: vraaggestuurd	€ 2.810	€ 6.007	€ 8.817
Eindtotaal	€ 33.180	€ 6.007	€ 39.187
Ontvangen bedrag Vormingsfonds 21	€ 19.035	Met cofinanciering:	€ 39.035
		Saldo	€ -151

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

1.8. Uitvoering van de personeelsbegroting 2021

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

1.8.1. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE BEZETTING 2021 - FORMATIE

VTE	Begroting 2021	Uitvoering 2021	Verschil uitvoering en begroting 2021
OP	399,91	387,17	-12,74
ATP	148,84	146,87	-1,97
Totaal	548,75	534,04	-14,71

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2021 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 548,75 VTE.

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde bezetting is 14,71 VTE (onderbesteding).

1.8.2. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE TEWERKSTELLING 2021 - FORMATIE

VTE	Begroting 2021	Uitvoering 2021	Verschil uitvoering en begroting 2021
OP (+res.)	378,09	359,24	-18,85
ATP	134,59	130,64	-3,95
Totaal	512,68	489,88	-22,80

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2021 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 512,68 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling bedraagt 22,80 VTE (onderbesteding).

De onderbesteding situeert zich voornamelijk in het OP-kader. Op 1 februari 2021 werd ten belope van 10 VTE personeel overgezet van het gastprofessoren naar het OP-kader. Ondanks deze omzetting werden nog niet alle aanwervingen die als OP begroot werden, volledig in dit kader uitgevoerd. De meeste van deze aanwervingen gebeurden in het statuut van contractueel gastprofessor.

Bij de opstart van het academiejaar 2021-2022 werd het volume aan vrijgekomen vacante uren in het OP voorlopig niet opnieuw ingezet. Het is de bedoeling om per 1 januari 2022 opnieuw een omzetting te gaan doen van gastprofessoren op contractuele basis naar het OP-kader.

Bij de opstart van het academiejaar 2021-2022 werden nieuwe leidinggevendenden aangesteld in de graduaatsopleidingen. Deze personeelsleden zijn verschoven van het OP naar het ATP-kader via een tijdelijke ambtswijziging conform het reglement leidinggevendenden.

Ook het ATP kader vertoont een onderbesteding, voornamelijk voor wat betreft de technische en IT-gerelateerde profielen. Een beperkt volume werd aangeworven als administratief bediende.

1.8.3. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE TEWERKSTELLING 2021 - BUITEN FORMATIE

VTE	Begroting 2021	Uitvoering 2021	Verschil uitvoering en begroting 2021
Gastprofessoren (excl. 61-lijn)	89,79	108,26	+18,47
OHP	0,50	0,50	0
Administratief personeel	50,66	53,82	+3,16
Technisch personeel	11,26	10,73	-0,53
Onderzoekers	40,25	39,16	-1,09
Wet. en m'pel dienstverlening	0,55	2,20	1,65

Arbeiders	44,40	35,14	-9,26
Totaal	237,41	249,81	+12,40

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 12,4 VTE, zijnde een overbesteding. Deze situeert zich bij de bedienden, voornamelijk bij de gastprofessoren, waar er een overbesteding van 18,47 VTE wordt vastgesteld. Dit betreffen aanwervingen die begroot waren in het OP-kader.

Bij de arbeiders wordt een onderbesteding vastgesteld. Het voorziene cateringpersoneel werd niet in dienst gehouden. Het cateringproces werd opnieuw uitbesteed vanaf het academiejaar 2021-2022. Er is een beperkt volume tijdelijke werkloosheid in de periode februari tot december.

1.9. Personeelsverloop

	2020 TMMA	2021 TMMA	VERSCHIL
TEWERKSTELLING			
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	61,37	66,69	5,32
Lector	271,21	280,66	9,45
Hoofdpraktijklector	1,00	1,00	0
Hoofdlector	7,30	7,29	-0,01
<i>Subtotaal</i>	340,88	355,64	14,76
<u>Groep 2</u>			
Assistent			
Praktijkassistent			
Doctor-assistent			
Werkleider			
<i>Subtotaal</i>	0	0	0
<u>Groep 3</u>			
Docent	3,80	3,60	-0,20
Hoofddocent		0,00	0
Hoogleraar		0,00	0
Gewoon hoogleraar		0,00	0
<i>Subtotaal</i>	3,80	3,60	-0,20
TOTAAL OP	344,68	359,24	14,56
ATP-A	70,01	70,64	0,63
ATP-B	44,05	45,48	1,43
ATP-C	14,95	14,52	-0,43
ATP-D		0,00	0
TOTAAL ATP	129,01	130,64	1,63
Gastprofessoren	97,10	108,26	11,16
OHP	0,50	0,50	0
Andere contractuelen	123,85	141,05	17,20
TOTAAL BF	221,45	249,81	28,36
ALGEMEEN TOTAAL	695,14	739,69	44,55

De tewerkstelling is gestegen met 44,55 VTE. Deze stijging is zowel merkbaar bij de OP-personeelsleden (+14,56 VTE) als bij de personeelsleden buiten formatie (+28,36 VTE). Het aantal ATP'ers stijgt beperkt met 1,63 VTE.

Opmerking:

de 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
OPLEIDINGEN	350,12	62,80	178,38	591,31
HOGESCHOOLDIENSTEN	9,13	67,85	71,42	148,40
TOTAAL	359,25	130,65	249,81	739,71

STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	TOTAAL
ALGEMEEN	24,46	85,91	132,10	242,47
ARCHITECTUUR	29,79	5,77	9,72	45,27
GEZONDHEID EN WELZIJN	46,80	5,70	7,26	59,76
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	99,55	13,51	51,97	165,04
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	39,31	7,01	19,05	65,38
ONDERWIJS	55,05	6,57	10,42	72,04
SOCIAAL-AGOGISCH WERK	64,30	6,18	19,28	89,75
TOTAAL	359,25	130,65	249,81	739,71

2.2. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkeringen	500,50
Andere	239,21
TOTAAL	739,71

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

FORMATIE	VTE
OP	359,25
ATP	130,65
BUITEN FORMATIE	249,81
TOTAAL	739,71

GESLACHT	VTE
Mannen	276,04
Vrouwen	463,67
TOTAAL	739,71

2.4. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE
Docent	3,60
Hoofdlector	7,29
Hoofdpraktijklector	1,00
Lector	280,66
Praktijklector	66,69
TOTAAL OP	359,24

ATP	VTE
Niveau A	70,64
Niveau B	45,48
Niveau C	14,52
Niveau D	0,00
TOTAAL ATP	130,64

2.5. Opsplitsing buiten formatie en gastprofessoren

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	0,50
Gastprofessor	108,26
Andere contractuele personeelsleden	141,05
TOTAAL OP	249,81

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

Groep 1	VTE
Praktijklector	66,69
Lector	280,66
Hoofdpraktijklector	1,00
Hoofdlector	7,29
<i>Subtotaal</i>	<i>355,64</i>
Groep 2	
Assistent	
Praktijkassistent	
Doctor-assistent	
Werkleider	
<i>Subtotaal</i>	<i>0,00</i>
Groep 3	
Docent	3,60
Hoofddocent	0,00
Hoogleraar	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00
<i>Subtotaal</i>	<i>3,60</i>
TOTAAL OP	359,24

NIVEAU A	VTE
ATP-A5	2,00
ATP-A4	3,33
ATP-A3	39,94
ATP-A2	19,87
ATP-A1	5,50
<i>Subtotaal</i>	<i>70,64</i>
NIVEAU B	
ATP-B3	14,31
ATP-B2	20,45
ATP-B1	10,72
<i>Subtotaal</i>	<i>45,48</i>
NIVEAU C	
ATP-C2	10,90
ATP-C1	3,62
<i>Subtotaal</i>	<i>14,52</i>
TOTAAL ATP	130,64

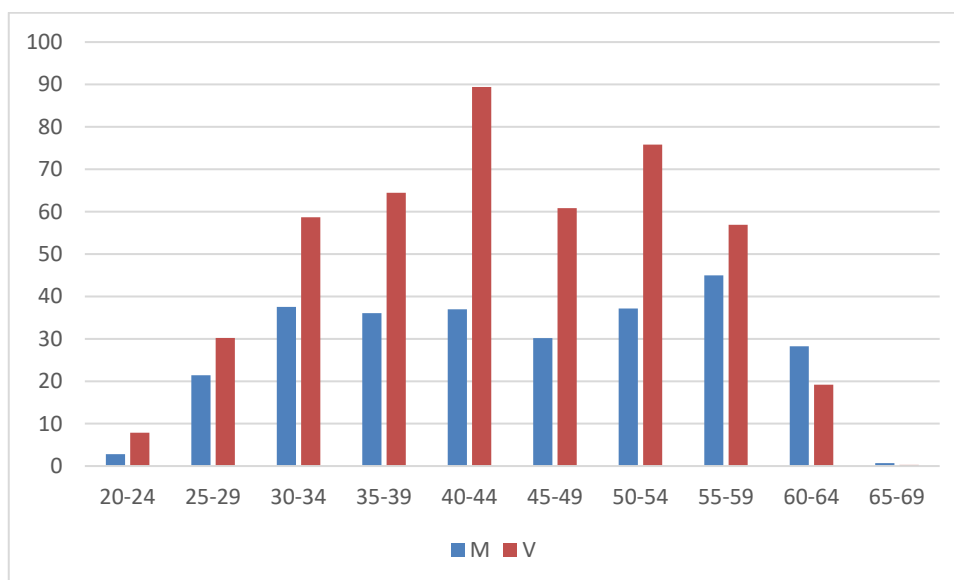
2.7. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk/ Opsplitsing naar voltijds en deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	223,61	71,74	0,50
Tijdelijk	135,63	58,90	
TOTAAL	359,24	130,64	0,50

	M	V
Voltijds	170,13	213,99
Deeltijds	105,91	249,68
TOTAAL	276,04	463,67

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	TOTAAL
M	2,8	21,41	37,55	36,05	36,97	30,19	37,15	44,97	28,26	0,68	276,03
V	7,88	30,2	58,68	64,46	89,42	60,82	75,82	56,91	19,19	0,28	463,66
TOTAAL	10,68	51,61	96,23	100,51	126,39	91,01	112,97	101,88	47,45	0,96	739,69



2.9. Nationaliteiten van het personeel

NATIONALITEIT	VTE
Amerikaanse	1,53
Angolese	0,96
Belgische	710,41
Belgische, Belgische	0,18
Belgische, Italiaanse	0,83
Belgische, Spaanse	1,03
Braziliaanse	0,87
Britse	0,33
Bulgaarse	0,02
Duitse	0,17
Filippijnse	4,94
Griekse	0,03
Italiaanse	0,08
Litouwse	0,17
Marokkaanse	1,96
Nederlandse	10,22
Portugese	2,00

Spaanse	2,00
Turkse	0,96
Zuid-Afrikaanse	1,00
TOTAAL	739,69

3. RATIO-ANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Bezetting		2021	2020	2019
1	Totaal OP	48,19%	49,05%	52,79%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	48,24%	49,11%	52,79%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	62,56%	62,53%	63,08%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	68,05%	67,09%	67,21%
5	Totaal ATP	18,28%	18,96%	19,00%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	31,95%	32,91%	32,79%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	19,09%	18,45%	17,84%
Tewerkstelling		2021	2020	2019
1	Totaal OP	48,09%	49,16%	53,72%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	63,56%	63,86%	64,60%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	69,10%	68,40%	68,77%
4	Totaal ATP	17,49%	18,40%	18,07%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	30,90%	31,60%	31,23%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	18,88%	17,67%	17,26%
Personeelsratio's - Lonen		2021	2020	2019
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	75,71%	78,24%	81,78%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	75,01%	77,04%	80,20%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	75,68%	76,37%	72,93%
3	Economische loonnorm	79,61%	80,53%	78,86%

De 80/20 ratio (1.) bedraagt 75,71%. Dit ligt volledig binnen de richtinggevende (en voorheen decretaal bepaalde) marges van 75% en 85%.

De ratio "Totale bezoldigingskost / Bedrijfskosten" (2.) geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten. In 2021 besteedde TMMMA per 100 EUR bedrijfskosten, 75,68 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 0,69 EUR minder dan in 2020.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 79,61%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 20,39% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De norm is gedaald ten opzichte van 2020, voornamelijk door de sterke toename van effectieve werkmiddelen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2020 bedroeg 73,89%.

Deze 3 normen wijzen er op dat TMM-A de loonkosten volledig onder controle had in 2021.

4. STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Thomas More Mechelen Antwerpen
Overzicht werkbladen

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

Omschrijving	Geëxtrapoleerde of effectieve loonkost	EFFECTIEVE loonkost	BEGROTE loonkost	VERSCHIL (Begroot min Extrapolatie)	Procentuele afwijking t.o.v. begrote loonkost	
Loonkost AHOVOKS	effectief	39.456.779,26	41.041.129,37	1.584.350,11	+ 3,9 %	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	15.051.688,54	13.586.655,41	-1.465.033,13	- 10,8 %	Begrote loonkost HS overschreden
Totaal RR [62]		54.508.467,80	54.627.784,78	119.316,98	+ 0,2 %	Begrote loonkost niet overschreden

4.1. Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2021 bedraagt 1.584.350 EUR (3,9%) minder dan voorzien in de begroting 2021.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: **-4,2%**.
- een hogere loonkost (hogere patronale bijdragen) als effect van de vaste benoemingen die per 1/1/2021 begroot werden maar pas later, vanaf 1/2/2021, doorgevoerd werden: **+0,2%**
- een hogere loonkost (hogere bruto bedragen) ingevolge de uitbetaling van de connectievergoedingen vanaf september 2021, dewelke niet begroot waren : **+0,1%**.

4.2. Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2021 bedraagt 1.465.033 EUR (10,8%) meer dan voorzien in de begroting 2021.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een hogere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting : **+6%**, wat zich loonkostmatig en in verhouding tot het aantal bedienden en arbeiders reflecteert als een afwijking van **+10%**
- lagere uitvoeringsbedragen voor woon-werkverkeer en andere personeelskosten dan begroot : **-0,4%**
- hogere uitvoeringsbedragen voor de andere personeelskosten dan begroot. Dit betreft de uitbetaling van de connectievergoedingen vanaf september 2021, dewelke niet begroot waren : **+0,2%**
- een te laag begrote provisie voor vakantiegeld : **+1%**.

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 5 mei 2022 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2021 wordt besproken.

Hoofdstuk 6 | Studentenvoorzieningen

1. Beleid

De doelstellingen voor de dienstverlening staan per werkveld beschreven in de krijtlijnen beleidsplan 2019-2023. Dit jaarverslag geeft een overzicht van de activiteiten die gedurende het jaar 2021 ontplooid zijn om de doelstellingen betreffende Studentenvoorzieningen na te streven. Wegens de COVID-19-pandemie zijn er op diverse momenten in 2021 wijzigingen gebeurd in de dienstverlening. Hierdoor zijn er verschillen te bemerken tussen geplande acties of dienstverlening en effectieve uitvoering (o.a. annulaties, (online) alternatieven...).

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

2. Domeinen

2.1. Voeding

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

- Campus de Vest: 356
- Campus Kruidtuin: 184
- Campus de Nayer: 420
- Campus Sanderus: 370
- Campus Sint-Andries: 225

Tabel 1 geeft een overzicht van de meest verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2021.

Campus	warme maaltijd	salade (maaltijd)	worstenbroodje	panini	broodje	soep
Mechelen	9.040	916	10.778	5.786	9.440	5.233
Antwerpen	1.892	361	1.653	1.414	2.961	4.588
De Nayer	4.109	106	5.048	5.166	6.077	666
Totaal	15.041	1.383	17.479	12.366	18.478	10.487

Dienstverlening tijdens COVID-19-pandemie:

- In de periode januari 2021 tot en met juli 2021 waren de studentenrestaurants gesloten.
- Er werd een nieuwe concessieovereenkomst voor uitbating van de studentenrestaurants en catering activiteiten toegewezen aan Sodexo voor een looptijd van 96 maanden of 8 jaar die van start ging op 9 augustus 2021 en zal eindigen op 15 juli 2029. Vanaf 20 september 2021 waren de studentenrestaurants opnieuw geopend met inachtneming van de geldende maatregelen.
- Studentenvoorzieningen subsidieert een basisaanbod (warme maaltijd, salade en soep).

2.2. Huisvesting

Tabel 2 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Antwerpen, Mechelen en Sint-Katelijne-Waver. Er is een tekort aan studentenhuisvesting in Mechelen door de hogere vraag naar studentenkamers in Mechelen (o.a. stijging vraag internationale studenten).

In 2021 werden er een 70-tal nieuwe studentenkamers in Mechelen gerealiseerd. Wegens de hoge bezettingsgraad in Antwerpen ervaren vooral internationale studenten moeilijkheden in de zoektocht naar een studentenkamer. 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	7	-
Kamers en studio's	512 ¹	119	5.890
Eigen studentenhuysvesting	55		46
Bezettingsgraad	98%	98%	91 %

Tabel 3 geeft de gemiddelde huurprijs per maand weer.² De verhuurder bepaalt de huurprijs. Studentenvoorzieningen voorziet geen huisvestingsubsidies. De huisvestingskosten worden mee opgenomen in de berekening voor een aanvullende financiering voor minvermogene studenten.

	Mechelen	De Nayer	Antwerpen
Kamer	€ 361	€ 335	€ 380
Studio	€ 465	n.v.t.	€ 470
Eigen studentenhuysvesting	Kamer € 301 - € 311 Studio € 406- € 415	n.v.t.	Kamer € 384 - € 415 Studio € 488

2.3. Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Er waren 4 aanvragen voor een financiële tussenkomst diagnosestelling met een leer- of ontwikkelingsstoornis voor een totaalbedrag van 694,99 euro.
- Uitlenen van hulpmiddelen: Er werden 186 Sprint- en 17 Kurzweillicenties in Thomas More toegekend. Er werden 10 Smartpennen en 2 scanmarkers en 4 specifieke hulpmiddelen voor de opleiding Verpleegkunde ontleend.
- Omwille van de COVID-19-pandemie werden er geen sensibiliseringsacties ingericht.

Psychologische dienstverlening

In 2021 is de term blended hulpverlening meer en meer ingeburgerd in de dienstverlening. Veel studenten hebben gekozen voor een combinatie van digitale hulpverlening (videobellen en chatten) en face-to-face hulpverlening. 402 (+28%) studenten meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. 156 studenten (+22%) hebben gebruik gemaakt van de tussenkomst voor externe psychotherapie (€42.095). Hier bovenop werden er nog extra sessies voorzien met coronamiddelen aan een bedrag van €17.550. In Antwerpen konden de studenten vanaf academiejaar 2021 - 2022 bij Psynet terecht. Het groepsaanbod verliep voornamelijk digitaal via webinars (thema's: slaapgygiëne, verken jezelf, piekeren...), werd uitgebreid (o.a. met lezingen over diverse thema's...) en bereikte 294 studenten.

Voor de dienstverlening voor studenten met een functiebeperking is er per opleiding een zorgcoördinator die de faciliteiten toekent. 736 studenten werden via de zorgcoördinator begeleid in academiejaar 2020-2021. Zij kunnen doorverwijzen naar de begeleiders voor studenten met een functiebeperking voor integrale begeleiding op eerste lijn. In 2021 hebben deze 214 (-10 %) studenten begeleid. Er werd volgend groepsaanbod (deels online, deels in real-life georganiseerd): Ontmoetingsavonden voor studenten met autisme (13 deelnemers); vijf vormingen Inclusief werkplekieren (opleidingen/partners); Studeren met dyslexie.

2.4. Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Er vonden 714 (+11,5%) gesprekken plaats.

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 217 studenten (-7%) kregen daarvan een Stuvotoelage. Van dit aantal studenten kregen 9 studenten een toelage onder de coronaprocedure aan een bedrag van € 4.675,05. 18 studenten hebben hun dossier niet vervolledigd en 12 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële voorwaarden. 1208 (-4%) studenten hebben in academiejaar 2021-2022 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 73 studenten hebben een spreidingsplan op maat.

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

² De huurprijzen zijn gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank.

	Aantal	Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	4	individueel terugbetalingsschema	€ 3.546,00
Voorschot studietoelage Vl. overheid	191	n.v.t.	€ 196.860,00
Stuvo-toelage	217	procedure financiële tussenkomsten	€ 281.300,30

2.5. Vervoer

Wegens de COVID-19-pandemie werd in 2021 niet ingezet op carpoolen. De mogelijkheden werden nog wel gefaciliteerd maar niet actief gepromoot. Er werd beslist om de app in 2022 actiever te promoten op campus Mechelen o.w.v. de geplande werken en de beperkte parkeerplaatsen die hier het gevolg van zullen zijn. 335 studenten huurden een fiets (dagverhuur + lange termijn). 14 studenten huurden een elektrische fiets model 25 km/u en 4 studenten een model van 45 km/u. Zowel op campus Sanderus als op campus Sint-Andries werd een fietsgraveer- en herstelactie georganiseerd (48 gelabelde fietsen en 71 gecontroleerde/herstelde fietsen). Door de betrokkenheid van buurtbewoners, politie en lokale fietshandelaars zorgt Thomas More voor de integratie in de wijk.

2.6. Studentenwerking

Organisatie van studentenactiviteiten

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

In september 2021 organiseerde de dienst Studentenvoorzieningen in Antwerpen (34 deelnemers) en Mechelen (57 deelnemers) een pioniersdag voor en door studenten die als eerste in hun gezin naar het hoger onderwijs gaan. Tijdens deze onthaalactiviteit werd ingezet op kennismaking met de hogeschool, welzijn en netwerking.

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

- Recreatief programma: sportkaart (€20). Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 44 verschillende sporten beoefenen op 126 locaties. In Antwerpen kunnen studenten een sportsticker aankopen (€18). In 2021 kochten 486 studenten een sportkaart en 278 een sportsticker, wat het totaal van verkochte sportkaarten en sportstickers samen op 764 brengt (+36%). Studenten gebruiken de sportkaart het meest voor fitness en zwemmen. Organisatie online Thomas More Challenge (29 deelnemers). Studenten kunnen ook gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: annulatie van de fysieke competities van Studentensport Vlaanderen in het voorjaar van 2021; alternatief ‘Battle of the Students’ the STRAVA edition; deelname aan Studentensport Vlaanderen met 1 ploeg in november (basketbal heren); deelname BSK schaken door vijf studenten; minivoetbaltornooi (Sint-Katelijne-Waver) door studentenvereniging Ons Verbond; verplaatsing volleybalcompetitie naar voorjaar 2022 (inschrijving met twee ploegen: volleybal heren & dames).
- Programma voor topsporters: topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2021 werden zo goed als alle wedstrijden geannuleerd o.w.v. de COVID-19-pandemie.

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 115 subsidies aangevraagd. 10 activiteiten kwamen niet in aanmerking voor ondersteuning. Bij 27 activiteiten die in aanmerking kwamen, werd er uiteindelijk geen terugbetaling voorzien omdat de onkosten niet werden binnengebracht of omdat de activiteit werd geannuleerd (o.w.v. de COVID-19-pandemie). De totale subsidie bedraagt €16.369,62. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van theater tot de activiteiten i.k.v. Faydherbe academie.

In de periode januari-augustus 2021 ontvingen in totaal 14 studentenverenigingen een erkenning en financiële tussenkomst. In de periode september-december 2021 werden 12 studentenverenigingen erkend, hiervan ontvingen 11 verenigingen een financiële tussenkomst. Daarnaast is er in Antwerpen ook een samenwerking met de studentenvereniging de Flamingo's, Ichtus Antwerpen en AYO. Op campussen De Nayer en Antwerpen kunnen studenten een zaaltje huren voor studentenactiviteiten. 't Zaalpje op de Nayer werd slechts 10 keer gehuurd en d'Afleiding in Antwerpen slechts 16 keer. De dienst Studentenvoorzieningen startte in 2021 ten slotte ook een participatietraject op rond dooprutuelen bij de studentenverenigingen.

Om een leefgemeenschap te creëren waarin studenten zich thuis voelen zet de dienst studentenvoorzieningen in op sociale integratie in de opleiding en op een campus. De opleidingen ontvangen een budget van 10 euro per student om in de opleidingen community bevorderende activiteiten te organiseren tijdens het academiejaar. Deze activiteiten zijn niet curriculumgebonden en bedoeld om de sociale integratie van alle studenten te bevorderen in een leer- en leefgemeenschap waarin iedereen zich thuis voelt. In 2021 werd hiervoor €38.952,26 ingezet. De dienst Studentenvoorzieningen ondersteunt daarnaast het communityluik van de onthaaldagen binnen de opleidingen. In 2021 werd hiervoor o.a. geïnvesteerd in de aankoop van teambuildingskoffers en extra belevingsactiviteiten tijdens de eerste twee weken van het academiejaar. Daarnaast organiseerde de dienst Studentenvoorzieningen op elke campus een feestelijke opening van het academiejaar. In 2021 werd er in totaal €62.963,33 ingezet voor al deze acties i.k.v. een warm welkom.

Binnen de hogeschool worden alle initiatieven rond Identiteit, Dialoog en Engagement gebundeld onder IDEE. Wegens de COVID-19-pandemie werden verschillende activiteiten online aangeboden. Er werden een 25-tal online activiteiten en een zevental op fysieke locaties georganiseerd (filmavonden met nabespreking, debatten, Inleefweek Armoede, leesgroep LeesIDeE...) voor een totaalbedrag van € 3.146,80 uit. Er waren zo'n 1500 studenten aanwezig over de verschillende initiatieven heen. Hierbij viel de hoge deelname aan online activiteiten op, in tegenstelling tot een veel lagere deelname aan activiteiten op fysieke locaties. Vermoedelijk heeft dit te maken met drempelverlaging door de organisatie van een online activiteit (geen afstand, mindere tijdsinvestering, geen probleem voor pendelstudenten, alle studenten van Thomas More worden aangesproken, opnames die achteraf nog bekeken konden worden...). Op campus National werd een Stille Ruimte ingericht. Zo is er nu op elke campus in Antwerpen een Stille Ruimte. Tot slot werden er 600 wens- en 300 kerstkaarten verdeeld.

3. Kwaliteitszorg

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

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

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

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

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

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