



**THOMAS MORE MECHELEN-
ANTWERPEN VZW
JAARVERSLAG | 2019**

THOMAS
MORE



**THOMAS MORE MECHELEN-
ANTWERPEN VZW
JAARVERSLAG | 2019**

Voorlopige versie voor het Directiecomité

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

Els Van Weert

Redactieadres

Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen

© Thomas More, maart 2020

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

Woord vooraf

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

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

Voor een aantal beleidsdomeinen verwijst het begrip 'werkjaar' naar het academiejaar 2016-2017, voor andere naar het boekjaar 2017. Dit is geen nieuw gegeven. Ook in vorige edities van het jaarverslag werden beide decretaal vastgelegde referentieperiodes naast elkaar gehanteerd.

Hoofdstuk 1 | Organisatiestructuur

Samenvatting

De instelling kent volgende bestuurlijke organen: algemene vergadering, bestuursorgaan en directiecomité. De inspraak- en medezeggenschapsorganen zijn: academische raad, algemene studentenraad en lokale studentenraden, hogeschool- en unitonderhandelingscomité en Comité Preventie en Welzijn op het Werk.

Maatschappelijke zetel en vestigingen

De maatschappelijke zetel van vzw Thomas More Mechelen-Antwerpen is gevestigd op Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen en met campussen en lesplaatsen op volgende locaties:

- 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

Bestuurlijke organen

Algemene vergadering

De algemene vergadering is het hoogste orgaan van de hogeschool. De bevoegdheden zijn bepaald in art. 10, §1 van de statuten.

De samenstelling is op 31 december 2019 als volgt:

- 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: 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 22 maart 2019 (schriftelijke goedkeuringsprocedure), 5 april 2019 en 7 november 2019.

Bestuursorgaan

De opdracht van het bestuursorgaan is bepaald in art. 16, §1 van de statuten.

De samenstelling is op 31 december 2019 als volgt: Erik Clinck, Kathleen Helsen, Pieter Kerremans, Ludo Lauwers (voorzitter), Bart Raymaekers, Walter Verbeke, Raymond Verrydt.

Het bestuursorgaan is samengeroepen op 28 januari 2019, 18 maart 2019, 4 april 2019 (schriftelijke goedkeuringsprocedure), 13 mei 2019, 24 juni 2019, 16 september 2019, 21 oktober 2019, 9 december 2019 en 19 december 2019 (bijzondere raad van bestuur).

Het bestuursorgaan heeft in zijn schoot een auditcomité en benoemings- en remuneratiecomité opgericht.

Directiecomité

Het bestuursorgaan heeft het dagelijks bestuur gedelegeerd aan het directiecomité. De samenstelling is op 31 december 2019 als volgt: Machteld Verbruggen (algemeen directeur), Karel Van Roy (regiodirecteur Mechelen-Antwerpen), Els Van Weert (regiodirecteur Mechelen-Antwerpen), Mia De Wilde (directeur digitalisering & facilities) en Goedele De Troyer (directeur financiën & HR).

Inspraak- en medezeggenschapsorganen

Studenten en personeel: academische raad

De academische raad is het hoogste medezeggenschapsorgaan in de hogeschool. Het bestuursorgaan heeft een aantal beslissingsbevoegdheden gedelegeerd naar de academische raad. De academische raad is samengesteld uit vertegenwoordigers van de studenten, het personeel en het hogeschoolbestuur.

Studenten: algemene studentenraad en lokale studentenraden

De studentenraden verdedigen de rechten van de studenten en zien mee 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.

Personeel: hogeschool- en unitonderhandelingscomité en Comité Preventie en Welzijn op het Werk

Het hogeschoolonderhandelingscomité (HOC) bestaat uit gemandateerde vertegenwoordigers van het hogeschoolbestuur en minstens evenveel afgevaardigden van het personeel. In het HOC onderhandelen het hogeschoolbestuur en de representatieve vakorganisaties over de aangelegenheden, die decretaal zijn vastgelegd in de Codex Hoger Onderwijs.

In 2019 zijn volgende protocollen gesloten:

- Vormingsfonds verslag 2018 en inzet 2019
- Personeelsformatie 2019
- Benoemingen 2019
- Vakantieregeling ATP, campus Antwerpen 2020

Het unitonderhandelingscomité (UOC) bestaat uit leidinggevenden 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.

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.

Hoofdstuk 2 | Onderwijs

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.

Ondersteuning door de diensten onderwijs en studentenzaken

Algemeen beleid

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.

Onderwijsinnovatie

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

- concretiseren van de visie op onderwijs en studenten via workshops voor opleidings-teams
- 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.

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.

Opleidingenaanbod

De curriculumtabellen van de basisopleidingen kan men online raadplegen in het Hogeronderwijsregister: <http://www.hogeronderwijsregister.be/home>

Het opleidingenaanbod is uitgebreid met de Bachelor in de toegepaste architectuur, na een succesvolle procedure voor de aanvraag van een nieuwe bacheloropleiding. Deze opleiding is van start gegaan in september 2018.

Onderwijs- en examenregeling en studiegelden

De onderwijs- en examenregeling kan men raadplegen via de website van de hogeschool: <http://www.thomasmore.be/inschrijven/onderwijs-examenreglement>

Studentengegevens

Deze gegevens worden aangeboden via de Databank Hoger Onderwijs.

Taalverslag

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.

Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering

Onderwijzend personeel

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

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

Studenten

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

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

Gedragscode

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

Visitatie- en accreditatieoverzicht

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 2019 heeft Thomas More in volgende opleidingen een onderwijsspiegel uitgevoerd: Autotechnologie, Ontwerp- en productietechnologie, Interieurvormgeving, Meubelontwerp, Elektronica-ICT.

Omvorming graduaatsopleidingen

In 2019 heeft Thomas More voor de graduaatsopleidingen van haar CVO-partners in het samenwerkingsverband Track5 de procedure Toets Nieuwe Opleiding doorlopen. Voor alle opleidingen (#11) die werden aangeboden kreeg Thomas More een positief besluit van de NVAO en daaropvolgend een erkenning van de Vlaamse Regering.

Eind 2019 werden nog 2 graduaatsopleidingen aangeboden. Het proces van Toets Nieuwe Opleiding is nog niet afgerond.

Het overzicht van alle graduaatsopleidingen van Thomas More kan geraadpleegd worden via het hogeronderwijsregister.

Hoofdstuk 3 | Internationalisering

Algemeen

Het International Office situeert zich onder de dienst Onderwijs en is samengesteld uit het hoofd van het International Office en de leden van het International Office. Het International Office fungeert als adviesdienst voor de Internationale Coördinatoren die verantwoordelijk zijn voor internationalisering van een opleiding. Het International Office adviseert opleidingen, tekent de structuren uit voor de werking van internationalisering en coördineert alle activiteiten rond internationale relaties.

De internationaliseringsverantwoordelijken van de opleidingen staan daarna in voor de concrete organisatie van de internationalisering in hun opleiding. De internationaliseringsdoelstellingen van Thomas More zijn afgestemd op de doelstellingen die Europa en Vlaanderen vooropstellen. Thomas More heeft in maart 2014 het ECHE (European Charter for Higher Education) behaald voor de periode van 2014 tot 2020 en participeert daardoor volledig aan het Erasmus+ programma.

Daarom 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 opname van een mobility window in het curriculum;
- de blijvende aandacht voor het ontwikkelen, via het curriculum van interculturele en internationale competenties van studenten en medewerkers teneinde de studenten voor te bereiden op een interculturele en internationale (werk)omgeving.

Internationale relaties

Deze keuzes impliceren dat mobiliteit van studenten en medewerkers een hefboom is – en geen doel op zich. De hogeschool wil alle vormen van lange en korte kwaliteitsvolle mobiliteit verder stimuleren, en vooral de resultaten doelgericht gebruiken in de opleidingen. Daarnaast biedt de hogeschool @home internationale ontwikkelingskansen aan studenten en medewerkers, die geen gebruik kunnen of willen maken van de kansen tot mobiliteit.

De meerderheid van de internationale akkoorden kadert binnen het Erasmusprogramma en maakt deel uit van de Erasmus (plus)- of Erasmus Belgica-werking. Binnen deze akkoorden wordt gebruik gemaakt van de ECTS-principes en ECTS-procedures. 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.

Internationalisering binnen het curriculum

Opleidingen worden individueel aangemoedigd ruimte te creëren binnen het curriculum voor internationalisering. 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.

Daarnaast wordt een zo breed mogelijk scala 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.

Stimuleren en faciliteren van uitgaande mobiliteiten

Studenten-mobiliteiten

De hogeschool organiseert internationale infoavonden (Pack Your Bags) en stelt het aanbod aan internationale studie- en stage-uitwisselingen via verschillende kanalen voor. Studenten die dat wensen, kunnen ook zelf een voorstel van stageplaats indienen. Omdat de opleidingen verder ingezet hebben op de kwaliteitsverhoging en een verbreding van het curriculumgestuurde aanbod aan internationale mogelijkheden voor studentenmobiliteit, is zowel op het vlak van studiemobiliteit (inkomend en uitgaand) als van stagemobiliteit een vooruitgang merkbaar.

Docenten-mobiliteiten

De internationale coördinatoren informeren docenten van een opleiding over de internationaliseringsmogelijkheden. Door deze internationale personeelsmobiliteit wordt vooral gewerkt aan draagvlakverbreding voor internationalisering en een verankering van internationale samenwerking in het hart van het onderwijsleerproces.

Stimuleren en faciliteren van inkomende mobiliteiten

Studenten-mobiliteiten

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 dienst Studentenvoorzieningen. Bij de start van het uitwisselingssemester zijn inkomende studenten vertrouwd met de systemen. Zo kunnen ze starten in het gekozen studieprogramma met maximale integratie met de eigen Vlaamse studenten eventueel in combinatie met een stage. De dienst Studentenvoorzieningen ondersteunt de internationale studenten bij huisvesting en organiseert extra-curriculaire activiteiten om de integratie van de internationale studenten in het studentenleven te bevorderen.

Docenten-mobiliteiten

Tijdens de internationale dagen nodigen we personeel van onze partnerinstellingen uit. Onze gasten combineren het programma van een specifieke opleiding met netwerktiviteiten aangeboden aan de internationale partners van heel Thomas More. Zo worden er strategische partnerschappen gebouwd. In 2019 vierden we de 15de editie van de internationale dagen met 255 gastdocenten uit 45 landen.

Cijfers

Uitgaande mobiliteit academiejaar 2018-2019

Opleiding	Aantal Studenten
Autotechnologie	5
Bedrijfsmanagement	114
Communicatiemanagement	74
Electromechanica	7
Elektronica-ICT	1
Graduaatsopleidingen	2
Interactive Multimedia Design	4
Interieurdesign	39
Journalistiek	8
Lerarenopleiding	29
Logopedie - Audiologie	18
Media & Entertainment Business	13
Office Management	21
Toegepaste Psychologie	34
Toerisme en recreatiemanagement	90
Verpleegkunde	25

Inkomende mobiliteit academiejaar 2018-2019

Opleiding	Aantal Studenten
Autotechnologie	1
Bedrijfsmanagement	18
Communicatiemanagement	15
Elektronica-ICT	3
Interieurdesign	18
Journalistiek	8
Lerarenopleiding	15
Logopedie Audiologie	17
Media & Entertainment Business	2
Office Management	2
Toegepaste Psychologie	15
Toerisme- en Recreatiemanagement	24
Verpleegkunde	7

Hoofdstuk 4 | Onderzoek en valorisatie

Beleidsprioriteiten onderzoek

We willen met praktijkgericht onderzoek en dienstverlening van vliegwiel zijn voor innovatie van de beroepspraktijk, de maatschappij en onze opleidingen. Er werden tien krachtlijnen of strategische prioriteiten voor onderzoek en dienstverlening opgesteld, in lijn met de visie op onderzoek en dienstverlening van de hogeschool. De krachtlijnen dienen voor de uitwerking van doelstellingen en acties binnen de expertisedomeinen op het vlak van, onder meer, focus en massa, valorisatie, samenwerking met het werkveld en de opleidingen, performante teams en kwaliteit.

De unit onderzoek en dienstverlening is samengesteld uit drie, multidisciplinaire, expertisedomeinen: Creative & Innovative Business, Health & Care Challenges, Smart Tech & Design. De expertisedomeinen voeren onderzoek en dienstverlening uit in speerpunten die inhoudelijk werden afgebakend en gemotiveerd in speerpuntplannen. Elk expertisedomein is daarnaast gestart met het ontwikkelen van een strategisch onderzoeksplan voor de periode van de komende drie tot vijf jaar.

Financiële en personele middelen

	Euro	VTE
PWO (incl PWO-fonds)	1956k	25,97
RBV	1076k	14,12
EXT		5,35

Van de PWO-middelen wordt een gedeelte gereserveerd voor werkmiddelen van projecten, werkmiddelen van de unit onderzoek & dienstverlening, investeringen en cofinanciering. Van de RBV-middelen wordt een gedeelte gereserveerd als reserve voor een mogelijke wijziging in de RBV-regelgeving.

We verwierven 500.000 EUR externe financiering (Vlaio) voor onderzoeksinfrastructuur. Via de financiering van Blikopener (Vlaio) konden we onze business development capaciteit uitbreiden en off-the-shelf dienstverlening voor bedrijven en socialprofitorganisaties aanbieden.

In het totaal waren er in 2019 ruim 45,44 voltijdse equivalenten in onderzoek tewerkgesteld, samen goed voor 130 personeelsleden met een onderzoeksopdracht. De gemiddelde onderzoeksopdracht komt neer op 34,95%.

Hoofdstuk 5 | Personeel

Management summary

Het **personeelsbeleid** van Thomas More Mechelen - Antwerpen werd in 2019 verder gezet in dezelfde lijn als de voorgaande jaren. Deze **stabiliteit** in o.a. selectie-, evaluatie- en benoemingsbeleid, tesamen met continue aandacht voor het **welzijn** van de personeelsleden geeft transparantie en vertrouwen. De **professionele vorming** van de personeelsleden en leidinggevendenden zijn daarin één van de factoren om de lat blijvend hoog te leggen.

De onderbesteding van de **personeelsbegroting**, zowel op formatie als op loonkosten, blijft een aandachtspunt inzake werkdruk. In het bijzonder voor meer technologische en ICT profielen, wordt de invulling steeds moeilijker. De zogenaamde 'war for talent' begint ook voelbaar te worden binnen de hogeschool.

De groei van het aantal personeelsleden en de **loonkosten** zijn minder dan begroot. De staat van personeelskosten en de ratio-analyse geven dan ook aan dat de personeelskosten voor Thomas More Mechelen - Antwerpen in 2019 volledig onder controle bleven.

1. PERSONEELSBELEID

1.1. Beleidsdoeleinden

- Vanuit een doorleefde visie en strategie werkt Thomas More verder aan een meer **uniform en transparant** personeelsbeleid.
- De recent gelanceerde strategie 2030 geeft een nieuw elan aan het **personeelsbeleid**.
- De hogeschool creëert **gedragenheid en vertrouwen** door hierover op een open, heldere en eigentijdse manier te communiceren doorheen de organisatie.
- **Beslissingen en actieplannen** zijn coherent met deze visie, strategie en dit beleid.
- Alle personeelsleden van Thomas More zijn **getalenteerde professionals** die samen de organisatie mogen maken en dragen.
- Medewerkers zijn zich dan ook bewust van hun eigen **meerwaarde** in de opbouw van Thomas More tot een hoogperformante toekomstgerichte organisatie.
- Medewerkers voelen zich **betrokken**, dragen **verantwoordelijkheid** en willen verantwoordelijk gehouden worden voor hun resultaten.
- Het management creëert een veilige maar **stimulerende leer-, leef- en werkomgeving**. Leidinggevendenden hebben een **duidelijk mandaat** en helder omschreven verantwoordelijkheden.
- Door regelmatige **formele en informele feedbackgesprekken** is er voor alle medewerkers transparantie over hun functioneren en duidelijkheid over hun perspectieven op basis van vooraf bepaalde **individuele- of teamdoelen**.
- De hogeschool ondersteunt haar medewerkers in het versterken van hun **empowerment, professionaliteit en veerkracht**.
- **Loopbanen** binnen Thomas More zijn flexibel qua rolinvulling en het nemen van verantwoordelijkheden en de daaraan verbonden honorering. Steeds wordt getracht om de noden en verwachtingen van de organisatie en van het individu efficiënt op elkaar af te stemmen.
- Thomas More streeft naar **werkbaar werk** en **duurzame inzetbaarheid** via het maximaal aanspreken van **talenten**, het bieden van **zingeving**, het effectief geven van **autonomie** en **professionalisering**.
- In onze **rekrutering** zoeken we naar mensen die bewust kiezen voor onze **waarden** en **breed inzetbaar** zijn.

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

HR beleid

Personeelsleden worden aangeworven op basis van **talenten** en eerder **verworven competenties** zonder rekening te houden met geslacht, leeftijd of demografische achtergrond.

Dit komt tot uiting zowel in de visietekst van de hogeschool, als in de visietekst op onderwijs en studenten, als in de visietekst op HR.

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

Uitvoering HR beleid

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

In totaal gaat het over 26 personeelsleden met een ambtswijziging van OP naar ATP en 8 personeelsleden met een ambtswijziging van ATP naar ATP.

Er werd ten belope van 23,2 VTE benoemd in 2019. Uit de cijfers van het jaarverslag 2019 blijkt dat het benoemingspercentage van het OP 69,52% bedraagt. Aangezien de meeste benoemingen pas zijn ingegaan op 1 juni, is het effect in 2019 minder zichtbaar.

1.3. **Mandaten en premies**

In juli 2019 heeft het nieuwe protocol 'Reglement loopbaan en verloning leidinggevenden' uitgevoerd.

In dit protocol wordt niet meer over mandaten gesproken, maar over leidinggevende functies met daaraan gekoppelde tijdelijke ambtswijzigingen.

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

Er werd in 2019 een **persoonlijke vergoeding** toegekend aan zeven personeelsleden. In 2015 werd een protocol afgesloten voor het toekennen van persoonlijke vergoedingen. Elke toekenning van een persoonlijke vergoeding voor opdrachten waar tegenover interne financiering staat, wordt op gemotiveerde voordracht van de leidinggevende op een commissie in de schoot van het hogeschoolonderhandelingscomité gebracht. De commissie bestaat uit een evenredige afvaardiging van de directie en personeelsvertegenwoordiging. De commissie kent de persoonlijke vergoedingen ex ante en in consensus toe.

1.4. **Opvolging personeelsevaluatie**

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

Talenten worden gestimuleerd door maximale focus op **vier rollen**:

- specialist
- organisatielid
- procesbewaker
- innovator

Bij elke beoordeling wordt transparantie en duidelijkheid gegarandeerd over:

- het tijdstip
- de loopbaanverantwoordelijke
- de inhoud
- de procedure

De interne commissie, die in het leven werd geroepen om mogelijke betwistingen aangaande beoordelingen te beslechten, diende niet samen te komen.

1.5. **Vorming van personeelsleden**

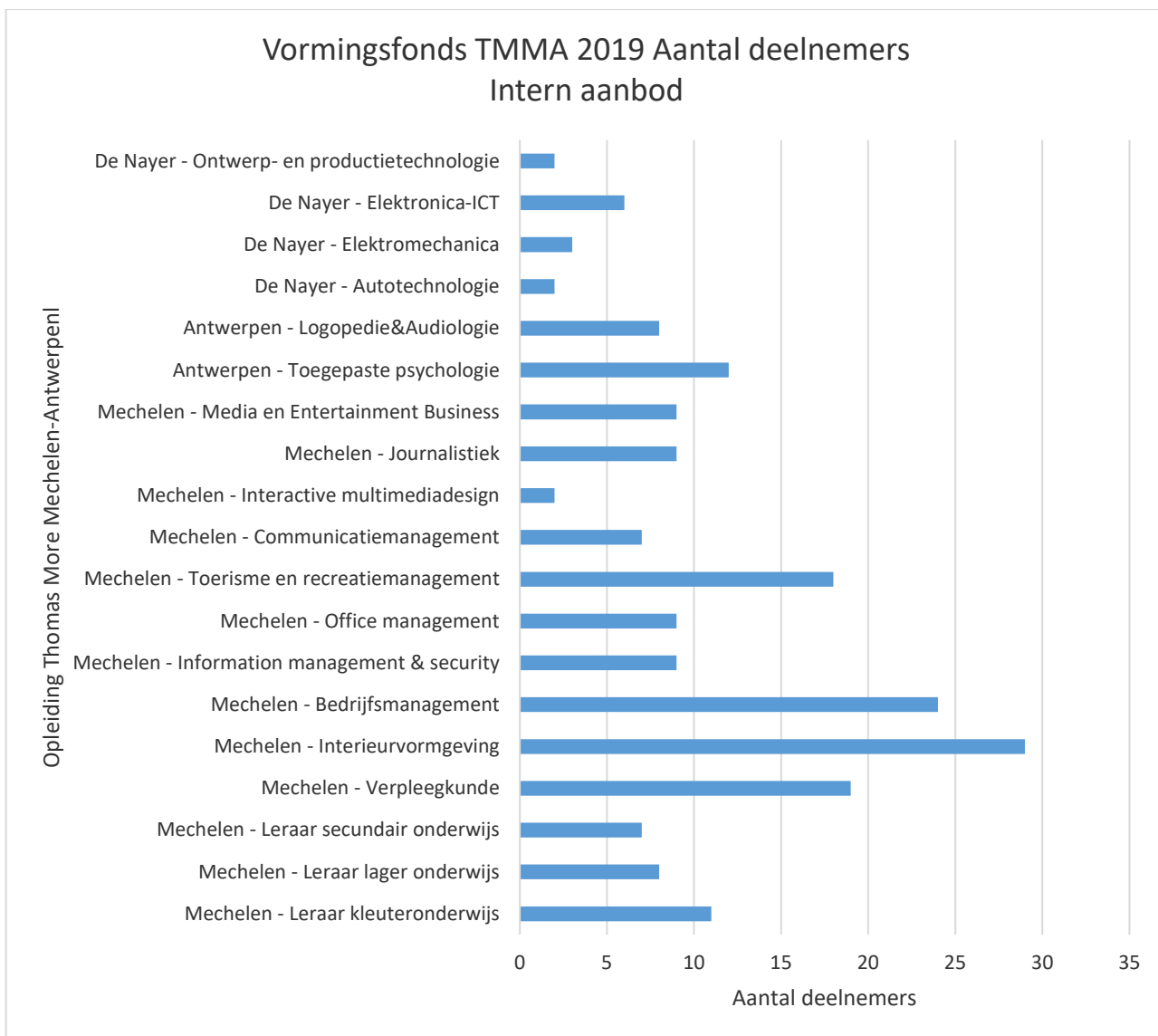
Bestaande professionaliseringsactiviteiten en aanbieders werden gericht geëvalueerd en indien nodig werd er bijgestuurd. Binnen het professionaliseringsaanbod werd focus gelegd op **5 future creating topics**:

1. Succesvol communiceren (opvolging loopbaanprotocol)
2. Investeren in veerkracht en betrokkenheid (werkbaar werk, HoeWist en Idewe)
3. Ondernemerszin
4. Doelgroeptrajecten (onthaaltraject startende leidinggevenden, basiscompetenties startende docenten)
5. Digitale vaardigheden

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

Vormingsfonds

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



De deelnamegraad van de algemene diensten en de dienst onderzoek aan de interne aanbodgestuurde navormingen m.b.t. het vormingsfonds bedroeg respectievelijk 30% en 4%.

Financieel overzicht Vormingsfonds 2019

Gegeven door een	Externe lesgever	Interne lesgever	Totaal naar aard van de navorming
Aard van de navorming			
Externe navorming	14 507.92 €		14 507.92 €
Intern: aanbodgestuurd	18 565.04 €	2 287.44 €	20 852.48 €
Intern: vraaggestuurd	2 190.58 €	595 €	2 516.83 €
Totaal naar interne/externe lesgever	35 263.54 €	2882.44 €	
		In 2019 Besteed Algemeen Totaal	38 145.98 €
Ontvangen Bedrag Vormingsfonds 2019 TMMA	18 931.01 €	Met cofinanciering	37 862.02 €
		Verschil	-283.96 €

1.6. Gemiddelde anciënniteit bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2019.

1.7. Samenwerking met andere instellingen

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met o.a. KU Leuven en VLHORA. Naast de reeds bestaande samenwerkingsovereenkomsten in het kader van een duurzaam personeelsbeleid werden er in 2019 voornamelijk extra samenwerkingsafspraken gemaakt met organisaties die instaan voor het coachen en begeleiden van medewerkers en leidinggevenden.

1.8. Uitvoering van de personeelsbegroting 2019

De Raad van Bestuur van 22 oktober 2018 en de Algemene Vergadering van 8 november 2018 keurden het begrotingsdossier 2019 goed.

In de loop van 2019 hebben 3 bewegingen geleid tot een herziening van de personeelsformatie:

- de impact van de inkanteling van de graduaats- en SLO-opleidingen was ten tijde van de opmaak van de originele personeelsformatie 2019 onzeker. De inkanteling is op 01/09/2019 gebeurd en de (eerste) beleidslijnen werden uitgezet.
- voor de professionele bacheloropleidingen en de diensten werd oorspronkelijk een aanzienlijke stijging van de personeelsformatie 2019 ten opzichte van deze van 2018 voorzien. In de loop van 2019 werd vastgesteld dat deze stijging moeizaam kan worden ingevuld.
- de technische uitvoering van het loopbaanpad was ten tijde van de opmaak van de originele personeelsformatie nog niet vastgelegd, en dus ook niet meegenomen in deze formatie. Vanaf 01/07/2019 werd uitvoering gegeven aan het loopbaanpad.

De herziene begroting 2019 werd goedgekeurd op de Raad van Bestuur van 22/10/2019 en op de Algemene Vergadering van 07/11/2019.

In onderstaande tekst wordt voornamelijk de vergelijking gemaakt tussen de uitvoering 2019 en de originele begroting 2019. De afwijking tussen uitvoering en herziene begroting is immers miniem.

1.8.1. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE BEZETTING 2019 – FORMATIE

VTE	Begroting 2019 origineel	Begroting 2019 herziening	Uitvoering 2019	Vershil uit- voering en ori- ginele begro- ting 2019	Vershil uit- voering en her- ziene begro- ting 2019
OP	367,23	356,66	350,10	-17,13	-6,56
ATP	113,70	125,68	126,04	+12,34	+0,36
Totaal	480,93	482,34	476,14	-4,79	-6,20

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2019 in oktober 2018 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 480,93 VTE.

De afwijking tussen origineel begrote en uitgevoerde bezetting is 4,79 VTE.

Onderstaande tabel licht toe waar de verschillen tussen bezetting volgens originele begroting 2019 en uitvoering 2019 zich situeren.

OP	VTE
Bezetting volgens begroting 2019	367,73
<i>Bezetting voorzien voor graduatens niet ingevuld</i>	-7,37
<i>Pensioen</i>	-2,25
<i>Overlijden</i>	-0,53
<i>Uit dienst - einde overeenkomst bepaalde duur</i>	-5,20
<i>Uit dienst - ontslag werknemer</i>	-1,13
<i>Uit dienst - ontslag onderling akkoord</i>	-2,34
<i>Aanstellingen ac. jaar 2018-2019</i>	+1,20
Bezetting volgens uitvoering 2019	350,10

ATP	VTE
Bezetting volgens begroting 2019	113,70
<i>Pensioen</i>	-1,38
<i>Uit dienst - einde overeenkomst bepaalde duur</i>	-0,33
<i>Uit dienst - ontslag werknemer</i>	-0,79
<i>Overlijden</i>	-0,49
<i>Ambtswijziging leidinggevenden</i>	+14,80
<i>Aanstellingen ac. jaar 2019-2020</i>	+0,53
Bezetting volgens uitvoering 2019	126,04

1.8.2. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE TEWERKSTELLING 2019 - FORMATIE

VTE	Begroting 2019 origineel	Begroting 2019 herziening	Uitvoering 2019	Vershil uitvoering en originele begroting 2019	Vershil uitvoering en herziene begroting 2019
OP (+res.)	361,84	342,02	337,89	-23,95	-4,13
ATP	104,19	114,01	113,65	+9,46	-0,36
Totaal	466,03	456,03	451,54	-14,49	-4,49

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2019 in oktober 2018 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 466,03 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 14,49 VTE.

Redenen voor de afwijking in de totale tewerkstelling tussen begroting en uitvoering op niveau van OP en ATP is voornamelijk omwille van toepassing van het "Reglement Loopbaan en verloning leidinggevenden" waardoor de leidinggevenden via een tijdelijke ambtswijziging ingeschaald worden als ATP.

Er werd een reserve van 3,26 VTE voorzien voor de vervanging van zieke personeelsleden tijdens bezoldigde ziekteperiodes. Deze werd effectief ingezet ten belope van 3,28 VTE.

In de herziene begroting werd de totale omvang bijgesteld naar onder toe. De uitvoering wijkt uiteindelijk nog 4,49 VTE af van de herziene begroting. Het moeizaam invullen van de vacatures ligt aan de oorzaak van deze afwijking.

1.8.3. AFWIJKING TUSSEN BEGROTE EN UITGEVOERDE TEWERKSTELLING 2019 – BUITEN FORMATIE

VTE	Begroting 2019 origineel	Begroting 2019 herziening	Uitvoering 2019	Vershil uitvoering en originele begroting 2019	Vershil uitvoering en herziene begroting 2019
Gastprofessoren (excl. 61-lijn)	59,37	69,52	65,99	+6,62	-3,53
OHP	0,67	0,50	0,50	0	0
Administratief personeel	41,62	40,52	39,89	-1,73	-0,63
Technisch personeel	11,03	10,74	10,30	-0,73	-0,44
Onderzoekers	33,48	27,45	24,58	-9,00	-2,87
Wet. en m'pel dienstverlening	2,47	1,66	1,66	-0,81	0
Arbeiders	36,30	35,08	32,11	-4,19	-2,97
Totaal	184,94	185,48	175,03	-9,84	-10,44

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 9,84 VTE ten opzichte van de originele begroting, en 10,44 VTE ten opzichte van de herziene begroting, zijnde een onderbesteding.

In de diverse personeelscategorieën zien we volgende beelden;

- er worden in diverse opleidingen nieuwe personeelsleden (veelal met kleine opdrachten) aangeworven voor hun expertise, in het statuut van gastprofessor. De directie wil het lesgevend kader versterken. Dit is noodzakelijk om de aangroei van de studentenaantallen in bestaande opleidingen op te vangen, alsook voor de realisatie van de strategische onderwijsdoelen. Een toename van de categorie 'gastprofessor' is dan ook zichtbaar. De origineel begrote aantallen van 2019 worden met 6,62 VTE overschreden. In de herziene begroting 2019 werd dit bijgesteld naar boven toe. Deze herziene begroting werd uiteindelijk ten belope van 3,53 VTE niet uitgevoerd.
- de tewerkstelling van het contractueel administratief personeel wordt met 1,6 VTE onderschreden, wegens laattijdige aanwervingen op de diensten ICTS en onderwijs.
- er werden minder contractuele onderzoekers geworven dan begroot. Ten opzichte van de origineel begroting bedraagt de afwijking 9 VTE. De aanwervingen verlopen moeizaam. Stelselmatig zullen alle begrote vacatures uitgevoerd worden. De herziene begroting voorzag in een bijstelling van het onderzoekskader naar onder toe. De totale onderbesteding op onderzoeksmiddelen in 2019 binnen dit personeelskader, bedraagt nog 2,87 VTE. De niet ingezette onderzoeksmiddelen uit 2019 (PWO, RBV, externe middelen) blijven beschikbaar in 2020.
- de tewerkstelling van de contractuele arbeiders bedraagt 4,19 VTE minder dan origineel begroot. In de herziene begroting 2019 werd dit bijgesteld naar onder toe. Deze herziene begroting werd uiteindelijk ten belope van 2,97 VTE niet uitgevoerd. Er zijn enkele niet begrote verlofstelsels en ziekteverloven bij de arbeiders waar geen vervanger voor geworven werd. Enkele vervangingen gebeurden door aanstelling via interimkantoor.

1.9. Personeelsverloop

	2018 TMMA	2019 TMMA	VERSCHIL
TEWERKSTELLING			
Groep 1			
Praktijklector	52,54	55,38	2,84
Lector	265,42	268,26	2,84
Hoofdpraktijklector	2,00	1,73	-0,27
Hoofdlector	10,05	8,30	-1,75
<i>Subtotaal</i>	330,01	333,67	3,66
Groep 2			
Assistent			
Praktijkassistent			
Doctor-assistent			
Werkleider			
<i>Subtotaal</i>	0,00	0,00	0,00
Groep 3			
Docent	4,80	4,22	-0,58
Hoofddocent			
Hoogleraar			
Gewoon hoogleraar			
<i>Subtotaal</i>	4,80	4,22	-0,58
TOTAAL OP	334,81	337,89	3,08
ATP-A	42,40	54,35	11,95
ATP-B	41,52	42,11	0,59
ATP-C	17,60	17,19	-0,41
ATP-D			0
TOTAAL ATP	101,52	113,65	12,13
Gastprofessoren	46,97	65,99	19,02
OHP	1,00	0,5	-0,5
Andere contractuelen	90,15	108,54	18,39
TOTAAL BF	138,12	175,03	36,91
ALGEMEEN TOTAAL	574,45	626,57	52,12

De tewerkstelling is gestegen met 52,12 VTE, voornamelijk te situeren bij de contractuele personeelsleden. Meer detail zie de toelichting in punt 1.8.3

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

2. PERSONEELSBESTAND

2.1. Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMENT (GROEP)	OP	ATP	BF	Totaal
ALGEMENE DIRECTIE	2,78	22,66	18,68	44,12
DIGITALISERING & FACILITIES	0,00	17,66	11,84	29,50
FINANCE & HR	0,50	15,71	0,21	16,42
REGIO	334,61	57,62	144,30	536,53
TOTAAL	337,90	113,65	175,03	626,58

STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	Totaal
ONDERWIJS	48,66	3,83	13,97	66,46
ARCHITECTUUR	28,95	3,96	6,96	39,87
GEZONDHEID EN WELZIJN	47,70	4,50	5,52	57,72
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	89,97	9,19	30,80	129,96
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	34,61	5,04	6,93	46,58
SOCIAAL-AGOGISCH WERK	59,67	4,45	9,67	73,80
ALGEMEEN	28,33	82,69	101,18	212,20
TOTAAL	337,90	113,65	175,03	626,58

2.2. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	452,43
Andere	174,15
TOTAAL	626,58

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

FORMATIE	VTE
OP	337,90
ATP	113,65
BUITEN FORMATIE	175,03
TOTAAL	626,58

GESLACHT	VTE
Mannen	239,96
Vrouwen	386,62
TOTAAL	626,58

2.4. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE
Docent	4,22
Hoofdlector	8,30
Hoofdpraktijklector	1,73
Hoogleraar	0,00
Lector	268,26
Praktijklector	55,38
TOTAAL OP	337,90

ATP	VTE
Niveau A	54,36
Niveau B	42,11
Niveau C	17,18
Niveau D	0,00
TOTAAL ATP	113,65

2.5. Opsplitsing buiten formatie en gastprofessoren

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	0,50
Gastprofessor	65,99
Andere contractuele personeelsleden	108,54
TOTAAL	175,03

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

Groep 1	VTE
Praktijklector	55,38
Lector	268,26
Hoofdpraktijklector	1,73
Hoofdlector	8,30
<i>Subtotaal</i>	<i>333,67</i>
Groep 2	
Assistent	0,00
Praktijkassistent	0,00
Doctor-assistent	0,00
Werkleider	0,00
<i>Subtotaal</i>	<i>0,00</i>
Groep 3	
Docent	4,22
Hoofddocent	
Hoogleraar	
Gewoon hoogleraar	
<i>Subtotaal</i>	<i>4,22</i>
TOTAAL OP	337,90

NIVEAU A	VTE
ATP-A5	1,00
ATP-A4	3,58
ATP-A3	21,96
ATP-A2	22,78
ATP-A1	5,04
<i>Subtotaal</i>	<i>54,36</i>
NIVEAU B	
ATP-B3	14,73
ATP-B2	18,25
ATP-B1	9,13
<i>Subtotaal</i>	<i>42,11</i>
NIVEAU C	
ATP-C2	12,03
ATP-C1	5,16
<i>Subtotaal</i>	<i>17,18</i>
TOTAAL ATP	113,65

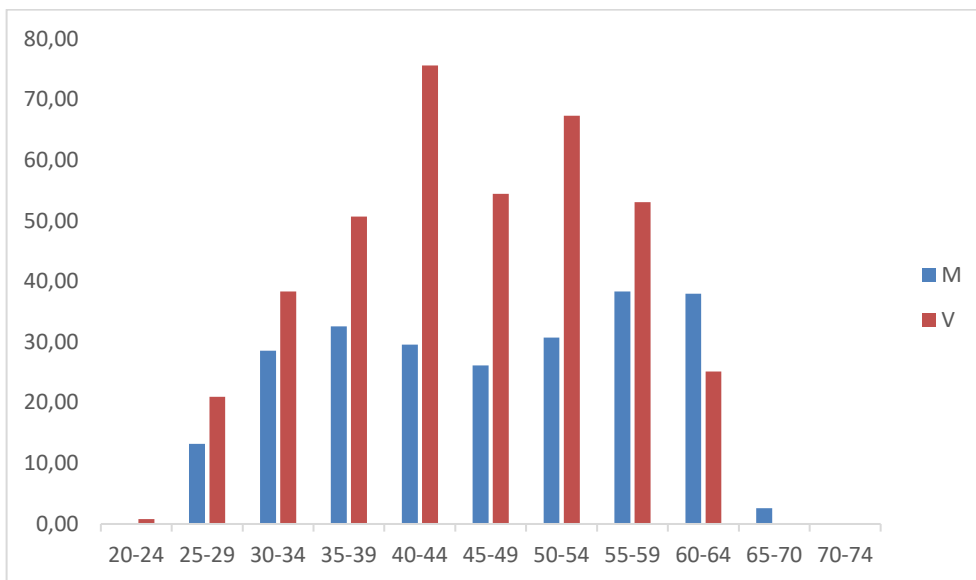
2.7. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk/ Opsplitsing naar voltijds en deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	203,42	67,86	0,50
Tijdelijk	134,47	45,79	0,00
TOTAAL	337,89	113,65	0,50

	M	V
Voltijds	139,00	181,00
Deeltijds	100,96	205,62
TOTAAL	239,96	386,62

2.8. Leeftijdsstructuur van het personeel

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-72	70-74	TOTAAL
M	0,10	13,20	28,59	32,60	29,59	26,16	30,77	38,35	37,96	2,59	0,06	239,96
V	0,78	20,97	38,37	50,70	75,63	54,44	67,33	53,09	25,15	0,14		386,62
TOTAAL	0,88	34,17	66,96	83,30	105,22	80,60	98,10	91,45	63,11	2,73	0,06	626,58



2.9. Nationaliteiten van het personeel

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

NATIONALITEIT	AD	DF	FH	REGIO	TOTAAL
Amerikaanse				2,12	2,12
Angolese				1,00	1,00
Australische				0,98	0,98
Belgische	42,45	29,50	16,42	514,92	603,30
Braziliaanse				0,92	0,92
Bulgaarse				0,56	0,56
Duitse				0,43	0,43
Filippijnse				2,56	2,56
Litouwse				1,00	1,00
Marokkaanse				2,55	2,55
Nederlandse	1,33			6,28	7,61
Spaanse	0,33			1,30	1,64
Turkse				1,00	1,00
Zimbabwaanse				0,91	0,91
TOTAAL	44,12	29,50	16,42	536,53	626,58
Verhouding Belgische t.o.v. totaal aantal	96,22%	100%	100%	95,97%	96,29%
Verhouding andere nationaliteit t.o.v. totaal aantal	3,78%	0%	0%	4,03%	3,71%

3. RATIO-ANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Personeelsratio's TMMA				
Bezetting		2019	2018	2017
1	Totaal OP	52,79%	56,52%	58,91%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	52,79%	56,52%	58,91%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	63,08%	64,80%	65,14%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	67,21%	66,48%	68,43%
5	Totaal ATP	19,00%	18,42%	18,98%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	32,79%	31,52%	31,57%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	17,84%	16,61%	15,60%
Tewerkstelling		2019	2018	2017
1	Totaal OP	53,72%	58,04%	60,46%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	64,60%	66,60%	66,91%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	68,77%	70,39%	70,19%
4	Totaal ATP	18,07%	17,60%	18,15%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	31,23%	29,61%	29,81%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	17,26%	15,63%	14,66%
Personeelsratio's - Lonen		2019	2018	2017
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	81,78%	82,34%	79,24%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	80,20%	80,73%	77,98%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	72,93%	71,47%	71,15%
3	Economische loonnorm	78,86%	75,41%	71,86%

De 80/20 ratio (1.) ligt volledig binnen de lijn van de decretale voorschriften, nl. 81,78%.

De ratio "Totale bezoldigingskost / Bedrijfskosten" (2.) geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten. In 2018 besteedde TMMA per 100 EUR bedrijfskosten, 72,93 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 1,46 EUR meer dan in 2018. De economische loonnorm (3.) bedraagt 78,86%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 21,14% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2018 bedroeg 71,79%. Een verhoogde inzet van personeel, gefinancierd via personeelsfondsen, ligt aan de bron van de stijging van de norm in TMMA. Deze drie normen wijzen er op dat TMMA de loonkosten volledig onder controle had in 2019.

4. STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Thomas More Mechelen Antwerpen

Overzicht werkbladen

OPVOLGING van de totale loonkost voor het boekjaar 2019 - 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	34.110.504,11	34.210.702,51	100.198,40	+ 0,3 %	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	10.284.487,10	10.407.250,22	122.763,12	+ 1,2 %	Begrote loonkost HS niet overschreden
Totaal RR [62]		44.394.991,21	44.617.952,73	222.961,52	+ 0,5 %	Begrote loonkost niet overschreden

4.1. Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2019 bedraagt 100.198,40 EUR (0,3%) minder dan voorzien in de herziene begroting 2019.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -0,9%.
- een te laag begrote provisie voor vakantiegeld: +0,2%.

4.2. Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2019 bedraagt 122.763,12 EUR (1,2%) minder dan voorzien in de herziene begroting 2019.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting met -6,4%
- een te laag begrote provisie voor vakantiegeld: +2,3%.

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 20 februari 2020 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2019 besproken werd.

Hoofdstuk 6 | Studentenvoorzieningen

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 2019 ontplooid zijn om de doelstellingen betreffende Studentenvoorzieningen na te streven.

Overzicht van de activiteiten

Voeding

Het studentenrestaurant

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

- Campus de Vest: 356
- Campus Kruidtuin: 184
- Campus de Nayer: 420
- Campus Sanderus: 370
- Campus Sint-Andries: 296

Tabel 1 geeft een overzicht van de meest verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2019.

campus	warme maaltijd	salade (maaltijd)	worstenbroodje	koffiekoek	broodje	soep	totaal
Mechelen	31.391	10.532	14.315	21.723	49.811	38.312	166.082
Antwerpen	2.667	1.537	2.947	2.553	10.417	10.591	30.712
De Nayer	24.938	4.951	7.092	7.935	30.990	7.567	83.473
Totaal	58.996	17.020	24.354	32.211	91.218	56.470	280.269

Bij de start van academiejaar 2019-2020 werd Umami aangesteld als externe cateraar en werden de prijzen aangepast. Studentenvoorzieningen subsidieert het basisaanbod (warme maaltijd, salade en soep). Op campus de Nayer is er een tweede cafetaria (Italian Corner) geopend om een betere dienstverlening te creëren voor de studenten. In Antwerpen hebben we vanaf de start van het academiejaar 2019-2020 het studentenrestaurant op Campus Sint-Andries mee in onze dienstverlening opgenomen.

Huisvesting

Aanbod studentenhuysvesting

Tabel 2 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Antwerpen, Mechelen en Sint-Katelijne-Waver. Voor Home de Nayer is de samenwerkingsovereenkomst met KU Leuven verdergezet in academiejaar 2019-2020 om een voldoende groot aanbod aan studentenkamers in Sint-Katelijne-Waver te verzekeren. Daarnaast verhuurt de dienst studentenvoorzieningen een appartement in Mechelen. Gelet op een stijging van het aantal studenten en de nieuwe instroom van internationale studenten, is er een tekort aan studentenhuysvesting in Mechelen. In 2019 zijn er een 70-tal nieuwe studentenkamers bijgekomen in Mechelen. 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	69	6	
Kamers en studio's ¹	455	95	5.777
Eigen studentenhuysvesting	54		46
Bezettingsgraad	100%	100%	75-80%

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

	Mechelen	De Nayer	Antwerpen
Kamer	€ 324	€ 373	€ 390
Studio	€ 441	n.v.t.	€ 480
Eigen huisvesting	Kamer € 280- € 305 Studio € 395-€407	n.v.t.	Kamer € 357 - € 407 Studio € 470 - € 478

De nieuwe huurwetgeving is vanaf 1 januari 2019 in voege getreden. Huurders en verhuurders werden geïnformeerd en ondersteund.

Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Financiële ondersteuning diagnosestelling voor 13 studenten met een leer- of ontwikkelingsstoornis.
- Uitlenen van hulpmiddelen: Er werden 114 Sprint- en 17 Kurzweil-licenties in Thomas More toegekend. Er werden 19 Smartpennen en 4 Scanmarkers en 4 hulpmiddelen Verpleegkunde ontleend in Thomas More Mechelen-Antwerpen.
- Sensibiliseringsacties:
 - a. twee bloedinzamelacties op campus Antwerpen;
 - b. EHBO-cursus voor studentenverenigingen.

Psychologische dienstverlening

Wegens de inkanteling van de graduaatsopleidingen werd 1FTE extra aangeworven om aan de extra vraag te voldoen. In 2019 werd het aanbod 'Stevig in je schoenen' verder aangeboden. Dit bestaat uit drie pijlers, m.n. individuele en groepsbegeleiding (infosessies en trainingen) en online hulpverlening 'Studeren zonder blokkeren'. De groepsbegeleiding en de online hulpverlening focust zich op drie thema's m.n.: uitstelgedrag, faalangst en onzekerheid. Er waren 36 (-108%) aanmeldingen voor het groepsaanbod. Daarvan namen 14 studenten deel aan een infosessie. De andere studenten werden individueel verder geholpen of gaan nog een training volgen. Deze trainingen worden vraag gestuurd georganiseerd. 275 (+8%) studenten meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. Studentenbegeleiders verwezen 151 (+27%) studenten door naar externe psychotherapie en gaven hen daarvoor een financiële tussenkomst van €41.909.

Voor de dienstverlening voor studenten met een functiebeperking is er per opleiding een zorgcoördinator die de faciliteiten toekent. Zij kunnen doorverwijzen naar de begeleiders voor studenten met een functiebeperking voor integrale begeleiding op eerste lijn. In

¹ Het aantal studentenkamers is gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank. Er zijn een paar panden die nog niet werden opgeladen in de databank.

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

2019 hebben deze 233 (+ 49%) studenten begeleid. Om het inclusief denken verder in te bedden in de hogeschool, werden volgende vormingen voor personeel georganiseerd: inleefsessies autisme (3), infosessies autisme (2), inclusief hoger onderwijs (1), toegankelijke powerpoints (3).

Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 241 studenten (-6%) kregen daarvan een Stuvo-toelage. 11 studenten hebben hun dossier niet vervolledigd en 28 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële voorwaarden. 1320 (+17%) studenten hebben in academiejaar 2019-2020 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 112 studenten hebben een spreidingsplan op maat.

	Aantal	Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening vr studiekosten	2	individueel terugbetalingsschema	€ 1.500,00
Voorschot studietoelage Vl. overh	192	n.v.t.	€ 203.445,00
Stuvotoelage	241	procedure financiële tussenkomsten	€ 293.088,10

Vervoer

Op campus de Nayer en Mechelen werd extra ingezet op carpoolen via de app Togethr. Sinds de implementatie zijn er 70 actieve gebruikers van Thomas More Mechelen-Antwerpen. Er werden 172 fietsen verhuurd. De verhuur van elektrische fietsen is gestegen. 13 studenten huurden een model van 25km/u en 6 studenten een model van 45 km/u. Zowel op campus Sanderus als op campus Sint-Andries werd een fietsgraveer- en herstelactie georganiseerd (84 gelabelde fietsen en 86 herstelde fietsen). Door de betrokkenheid van buurtbewoners, politie en lokale fietshandelaars zorgt Thomas More voor de integratie in de wijk.

Studentenwerking

Organisatie van studentenactiviteiten

Met de organisatie van studentenactiviteiten wil de dienst Studentenvoorzieningen "community" bevorderen. Activiteiten worden meestal samen met studenten georganiseerd of studenten worden nauw betrokken. Het gaat om activiteiten gericht op diverse doelgroepen zoals bv. de tocht naar Santiago, internationale dag tegen homofobie en transfobie, activiteiten gericht op kotstudenten en de onthaalactiviteiten voor internationale studenten.

In september 2019 organiseerde de dienst studentenvoorzieningen pioniersdagen 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.

Tot augustus 2019 konden studenten in Antwerpen cultuurcheques inzetten om met korting te verkrijgen bij lokale culturele centra (25 studenten). Studenten kunnen daarnaast een korting krijgen van 50% wanneer ze in groep participeren aan een culturele activiteit.

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

- Recreatief programma: sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 83 verschillende sporten beoefenen op 88 locaties. Het sportaanbod in Antwerpen werd verder uitgebreid. 1030 studenten kochten een sportkaart aan: 218 studenten voor €15 (januari-juni 2019), en 812 voor €20 (september-december 2019). Studenten gebruiken de sportkaart het meest voor fitness. Studenten konden daarnaast deelnemen aan het Snowevent (188 studenten) en de Thomas More Challenge (6 studenten) en kunnen gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: deelname aan Studentensport Vlaanderen met een ploeg volleybal heren in februari & november, minivoetbal en volleybaltornooi (Sint-Katelijne-Waver) georganiseerd door studentenvereniging Ons Verbond.
- Programma voor topsporters: Topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2019 hebben 10 student-topsporters deelgenomen aan Atletiek indoor & outdoor.

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 141 initiatieven (+15%) ondersteund voor een bedrag van €32.325,71. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van theater en een quiz tot karting en Escape Room.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2019 in totaal 17 studentenverenigingen. Zij ontvingen een financiële tussenkomst en de dienst studentenvoorzieningen financiert de burgerlijke aansprakelijkheid en verzekering lichamelijke ongevallen. Daarnaast is er in Antwerpen ook een samenwerking met de studentenverenigingen de Flamingo's en Mahara. Op campus de Nayer kunnen studenten zaaltje gelegen onderaan het Auditoriumgebouw huren voor studentenactiviteiten. In 2019 werd 't Zaalje 57 keer gehuurd.

Om een leefgemeenschap te creëren waarin studenten zich thuisvoelen 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 2019 werd hiervoor €60.004 ingezet. De dienst studentenvoorzieningen financiert de startactiviteiten op de campussen en ondersteunt de organiserende studenten.

Algemeen

In onze strategische keuze gaan we voor het realiseren van de basisvoorwaarden voor een inclusief hoger onderwijs, versterken van de verbondenheid van studenten met hun medestudenten en docenten van de opleiding en campus; verbeteren van onze studentgerichtheid op alle vlakken. Onze studenten staan centraal in onze dienstverlening. We onderzoeken hun wensen en noden en bekijken hoe we processen en systemen daarop kunnen afstemmen.

Op het studentenportaal vinden studenten alle niet-opleidingsgebonden informatie terug op 1 plaats. Naast het studentenportaal wordt er ingezet op andere kanalen om de dienstverlening kenbaar te maken zoals een nieuwsbrief, facebookpagina's per campus en affiches (digitaal of op papier). In 2019 werd een stakeholdersgroep studentenportaal opgericht met volgende opdracht:

- De stakeholdersgroep geeft feedback en doet voorstellen ter optimalisatie van de communicatie met studenten.

- De stakeholdersgroep bewaakt het afsprakenkader voor het Studentenportaal.
- De stakeholdersgroep formuleert wensen voor de verdere uitbouw van het studentenportaal.

Gelet op de nieuwe instroom van graduaatsopleidingen werd de dienst uitgebreid en de communicatie m.b.t. dienstverlening aangepast. In 2020 wordt een bevraging ingepland om onze dienstverlening nog meer te kunnen aanpassen.