



THOMAS MORE KEMPEN VZW
JAARVERSLAG 2017

3. Goedkeuring van het jaarverslag en de jaarrekening 2017

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 uitgevers

Machteld Verbruggen
Philippe Michiels

Redactieadres

Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel

© **Thomas More, maart 2018**

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

Woord vooraf

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

De operationele samenwerking tussen de hogeschool Thomas More Kempen en de hogeschool Thomas More Mechelen-Antwerpen 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, raad van bestuur 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 Kempen is gevestigd op Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel en met vestigingen op volgende locaties:

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

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 2016 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 Kempen maar met inbegrip van de vertegenwoordiger van de vzw Thomas More Kempen in de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven.
- De tweede geleding bestaat uit de KU Leuven, vertegenwoordigd door de voorzitter van haar raad van bestuur 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 Cortebeek, Frank Donck, Hugo Leroi, Jan Meyers, Piet Vanthemsche en Caroline Ven.
- De toetredende leden wonen de algemene vergadering bij met adviserende stem. Het betreft de aartsbisschop van Mechelen-Brussel en de andere diocesane bisschoppen uit het Nederlandse taalgebied van België, een vertegenwoordiger van het Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs vzw en de rector van de KU Leuven.

De vergaderdata 2017 zijn: 30 maart 2017 & 07 november 2017.

Raad van bestuur

De opdracht van de raad van bestuur is bepaald in art. 16, §1 van de statuten.

De samenstelling is op 31 december 2017 als volgt: Marijke Beel, Erik Clinck, Anneleen Desmyter, Inge Geerdens, Kathleen Helsen, Pieter Kerremans, Ludo Lauwers (voorzitter), Bart Raymaekers, Robert Ruys, Melahat Top, Elisabeth Van Bouwel, Walter Verbeke, Raymond Verrydt, Sven Chauvaux (student-bestuurder).

De vergaderdata 2017 zijn: 30 januari 2017, 20 maart 2017, 29 mei 2017, 26 juni 2017, 18 september 2017, 23 oktober 2017, 6 november 2017 & 18 december 2017.

De raad van bestuur heeft in zijn schoot een audit- en remuneratiecomité opgericht.

Directiecomité

De raad van bestuur heeft meerdere bevoegdheden gedelegeerd naar de directie.

De samenstelling is op 31 december 2017 als volgt: Machteld Verbruggen (algemeen directeur), Philippe Michiels (algemeen beheerder), Karel Van Roy (regiodirecteur Meche-len-Antwerpen) en Els Van Weert (regiodirecteur Kempen).

Inspraak- en medezeggenschapsorganen

Studenten en personeel: academische raad

De academische raad is het hoogste medezeggenschapsorgaan in de hogeschool. De raad van bestuur 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 -samen meer dan 250 studentenvertegenwoordigers- 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 2017 zijn volgende protocolakkoorden gesloten:

- Vormingsfonds verslag 2016 en inzet 2017
- Personeelsformatie 2018
- Benoemingen met ingang van 1-1-2018
- Loopbaantrajectbeleid met ingang van met ingang van 1-1-2018
- Vormingsfonds verslag 2017 en inzet 2018

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 onderwijsbevraging. Momenteel werkt de dienst BI aan de ontwikkeling van enkele onderwijs evaluatie-instrumenten (voor zover de bestaande instrumenten niet empirisch gevalideerd zijn), die in lijn zijn met de visie op onderwijs en studenten.

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 optimale dienstverlening aan studenten waarbij gestreefd wordt naar een "single point of contact". Het James-project, waarbij alle ondersteunende studentendiensten worden gebundeld tot één frontoffice, is uitgerold op de Campus te Mechelen.
- een doelgerichte externe vertegenwoordiging.

Onderwijsinnovatie

De diensten Onderwijs en Studentenzaken ondersteunen de implementatie van dit beleid in en met de opleidingen en betrokken diensten. Ankerpersonen per opleiding geven hands-on ondersteuning. 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>

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 ITACE- of 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. Bo-

vendien 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

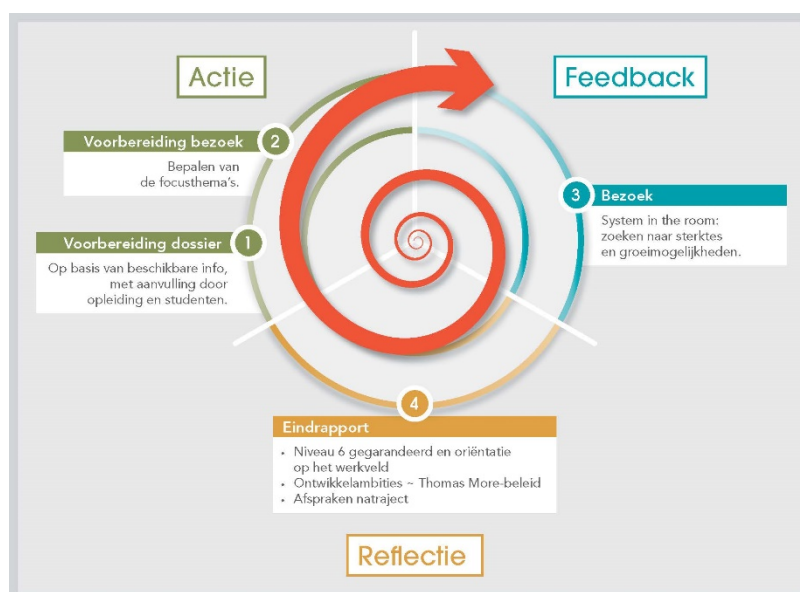
De gedragscode met betrekking tot de taalregeling staat beschreven in de artikelen 93 tot 95 van het onderwijs- en examenreglement.

Visitatie- en accreditatieoverzicht

Opleidingsbeoordeling in eigen regie

Thomas More heeft in 2017 de opleidingsbeoordeling in eigen regie verder ontwikkeld. Op basis van de feedback van de commissie van de instellingsreview is het format van de opleidingsbeoordeling in eigen regie doorontwikkeld. Opleidingen krijgen zes-jaarlijks aan de hand van de onderwijsspiegel. De onderwijsspiegel bekijkt de kwaliteit van elke opleiding in de diepte. Met de onderwijsspiegel streven we een dubbel doel na:

- Extern: de kwaliteit van het diploma garanderen voor studenten, werkveld en overheid.
- Intern: de kwaliteitscultuur blijvend ontwikkelen en de opleidingen daarbij ondersteunen.



Een dossier dat informatie over alle onderwijskundige aspecten van de opleiding bevat, is het vertrekpunt van de onderwijsspiegel. We bouwen dit dossier op aan de hand van standaard beschikbare informatie en leggen het voor aan de opleiding en haar studentenraad ter aanvulling.

Een panel gaat met dit dossier aan de slag om het bezoek voor te bereiden. Om voldoende in de diepte te kunnen werken, bepalen de voorzitter van het panel en de opleidingsmanager samen een beperkt aantal thema's dat tijdens het bezoek aan bod zal komen. Het eindniveau en de professionele oriëntering van de opleiding zijn altijd een onderdeel van deze thema's.

Tijdens het bezoek brengen we alle belanghebbenden samen rond de tafel (getting the whole system in the room): studenten, docenten, werkveld, leidinggevenden. Samen met het panel zoeken de gesprekspartners naar sterktes en ontwikkelkansen van de opleiding.

De commissie bestaat uit een extern onderwijsdeskundige, een extern domeindeskundige, een intern onderwijsdeskundige, een student van een verwante opleiding en een of meerdere vertegenwoordigers van het werkveld.

Op basis van de conclusies van de gesprekken stelt de opleiding een rapport op waarin ze aangeeft hoe ze het juiste niveau en de juiste oriëntatie garandeert en welke haar ontwikkelambities zijn. De directie bespreekt dit rapport samen met de opleidingsmanager en de voorzitter van het panel. Elke opleiding die door het proces van de onderwijsspiegel gegaan is, krijgt ondersteuning vanuit de instelling, hetzij om knelpunten aan te pakken, hetzij om ontwikkelambities te ondersteunen. Na afronding van het proces publiceren we het rapport op de website.

De eerste pilot heeft plaatsgevonden in december 2017 bij de opleiding Bachelor in de ergotherapie.

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.

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. Momenteel is een visie en strategie in ontwikkeling/voorbereiding.

Internationale relaties

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.

Cijfers

Opleiding @ campus	Buiten EU	Binnen EU	Eindtotaal
Agriculture and Biotechnology @ Campus Geel	3	4	7
Applied Computer Science @ Campus Geel	12	17	29
Biomedical Laboratory Technology @ Campus Geel	4	7	11
Business Management @ Campus Geel	7	7	14
Business Management @ Campus Turnhout	0	5	5
Chemistry @ Campus Geel	0	4	4
Construction @ Campus Geel	1	2	3
Electronics-ICT @ Campus Geel	2	9	11
Energy Technology @ Campus Geel	3	1	4
HBO5@ Campus Geel	1	1	2
HBO5@ Campus Lier	0	0	0
Midwifery @ Campus Lier	10	0	10
Midwifery @ Campus Turnhout	9	2	11
Nursing @ Campus Lier	9	7	16
Nursing @ Campus Turnhout	9	5	14
Nutrition and Dietetics @ Campus Geel	3	2	5
Occupational Therapy @ Campus Geel	13	8	21
Office Management @ Campus Geel	0	6	8
Office Management @ Campus Turnhout	2	2	5
Orthopaedics @ Campus Geel	11	11	22
Social Work @ Campus Geel	2	14	16
Sport Management @ Campus Turnhout	0	0	0
Teacher Training @ Campus Turnhout	19	8	27
Teacher training @ Campus Vorselaar	27	6	33

Hoofdstuk 4 | Onderzoek en valorisatie

Onderzoeks- en innovatiebeleid

Beleidsprioriteiten onderzoek

In 2017 werd het beleid van 2016 verder doorgetrokken. Sinds de tweede jaarhelft werd nagekeken hoe de Dienst Onderzoek & Innovatie performanter kan werken. We stelden immers vast dat het principe van ankers vanuit de dienst in de onderzoeksgroepen suboptimaal werkt. In 2018 gaat deze hervormde dienst geïmplementeerd worden.

In de unit onderzoek werden de beleidsplannen verder uitgewerkt. Daarbij wordt sterk ingezet op de meerwaarde die we hebben door multidisciplinariteit. Verschillende kleinere onderzoeksgroepen werden samengebracht in twee grotere groepen: één rond zorginnovatie en één rond duurzame grondstoffen en energie.

2017 is ook het jaar waarin we, na lange tijd, opnieuw een spin-off hebben opgericht. De NV Mitsanto, een samenwerking met Michel Tops van Tops Foods nv, zal specifieke maaltijden aanbieden voor dementerende ouderen met slikproblemen.

Input & Output

Financiële en personele middelen

	Euro	VTE
PWO	1 778k	17.17
RBV	655k	7.14

In het totaal waren er in TMK in 2017 ruim 45 voltijdse equivalenten in onderzoek tewerkgesteld. Samen goed voor 79 personeelsleden met een onderzoeksopdracht. Dit is een lichte daling t.o.v. 2016. De gemiddelde onderzoeksopdracht komt neer op 57%, wat dan weer een lichte stijging is.

In 2017 zijn bijkomend PWO-middelen toegekend aan de hogescholen. Gezien deze in de oorspronkelijke begroting van 2017 niet opgenomen waren zijn deze ook niet volledig besteed in 2017. Deze worden overgedragen naar de komende jaren als geoordeelde middelen voor onderzoek.

Overzicht van de onderzoeksprojecten

De primaire output van de geïnvesteerde onderzoeksmiddelen zijn nieuwe onderzoeksprojecten. Op de volgende pagina vindt u een overzicht van alle projecten die in 2017 hebben gelopen.

Naam	Begindatum	Einddatum	Financiering
2IMPRESZS: 'implement energy saving methods and programme for energy-efficient and nearly zero-energy schools	8/06/2017	30/11/2020	EU - Interreg
Able to include	1/03/2014	1/03/2017	EU - CIP (EIP, ICT-PSP, IEE)
Able2include app	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - PWO
Algenkweek	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Andiamo	1/09/2016	9/09/2017	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscentrum, ...)
Arthe crosscare	1/09/2016	1/09/2018	EU - Interreg
Buurtgerichte zorg in Kempense aandachtsbuurten	1/09/2017	30/06/2019	EU - ESF (European Social Fund)
Buurtzorgnetwerken - OCMW Hoogstraten	1/09/2017	31/08/2018	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
CO2 Opslag - Interreg Enop	1/09/2016	31/08/2019	EU - Interreg
CO2-Capture	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
CrossCare	1/04/2016	31/03/2021	EU - Interreg
CVO Inclusief	1/11/2017	31/10/2019	EU - ESF (European Social Fund)
EDINCO: Onderzoek naar de voedselveiligheidsgevaars bij de kweek van insecten	1/10/2015	30/09/2018	Federale Overheid - FOD / POD
Een goede gezondheid voor ieder kind	1/09/2016	24/07/2017	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS) - Fonds ICT Community for ASD
Efficiente belichting	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Efro - Insect Pilot Plant	1/06/2017	31/05/2020	EU - EFRO
E-men	30/11/2016	30/11/2019	EU - Interreg
Enerpedia	1/06/2014	1/06/2017	Vlaamse Overheid - Agentschap Ondernemen - Andere
Enerpedia 3.0	23/09/2017	21/09/2020	Vlaamse Overheid - Andere
ENLEB: EnergieNeutraal LEvensloopbestendig Bouwen	1/06/2017	31/05/2020	EU - Interreg
Enoptima 2.0	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Entomofood - Toepasbaarheid van eetbare insecten in Westerse voedingsproducten	1/09/2016	31/08/2018	IWT - VIS Innovatievolgers (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband VIS4 VISiv)
EuroSTEAM	1/09/2016	31/08/2019	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
Evaluatieonderzoek KBS - Tubbemodellen	8/05/2017	31/08/2019	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
from INsect to surFACTant_Tetra voortraject	1/09/2016	31/08/2017	IWT - TETRA (Technologietransfer)
from INsect to surFACTant_Tetra	1/09/2017	31/08/2019	IWT - TETRA (Technologietransfer)
HELIUM	1/04/2016	30/09/2020	EU - Interreg
Het GO-team onder de loep. Een kwalitatief onderzoek naar de resultaten van een innovatieve methodiek om kansarmoede in de stad Mechelen te bestrijden.	1/06/2016	31/08/2018	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
ICARE4U	1/09/2014	31/08/2017	EU - EFRO
IMP&ACTE3D (Handicap International)	1/11/2017	31/10/2018	Federale Overheid - -
Implementatie van de betaalbaarheidstoets voor de integrale waterfactuur.	1/09/2017	31/08/2018	Vlaamse Overheid - Andere
IN2BROILER extension	1/11/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Inclusief Voortgezet Onderwijs	1/04/2015	1/04/2017	Overeenkomst - contract met non-profit

Naam	Begindatum	Einddatum	Financiering
Inclusief Voortgezet Onderwijs	1/04/2015	1/04/2017	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS) - Prins Albertfonds (PAF)
Inclusive Campus Life	1/12/2017	30/11/2019	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
Insectenweek	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Instal2020 Integraal ontwerp van installaties voor sanitair en verwarming	1/10/2014	30/09/2018	VLAIO - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
Interreg C3PO	1/06/2017	31/05/2020	EU - Interreg
Interreg Entomospeed	1/01/2017	31/12/2019	EU - Interreg
Intoaction	1/12/2016	31/03/2019	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Je staat niet alleen - OCMW Kortenaak	1/09/2016	31/08/2018	Provincie - Andere
KCE labo	1/09/2016	1/09/2025	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Kenniscentrum glastuinbouw	1/09/2013	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf
Lightman: Management van licht in bedekte teelten	1/09/2015	31/08/2019	IWT - LA (landbouwtraject)
Lopend onderzoek Vonk3	1/09/2015	31/08/2018	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Lucas	1/06/2014	31/08/2017	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
Mitsanto	13/03/2017	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
MonaCell algenonderzoek	1/09/2017	30/11/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf
Multi-product Integrated bioRefinery of Algae: from Carbon dioxide and Light Energy to high-value Specialties	1/11/2013	31/10/2017	EU - FP7
NOAH	1/06/2016	31/07/2019	EU - COST
Online taalcoaching en taalstimulering op de werkvloer. Blended learning toegepast op NodW	1/09/2015	28/02/2017	EU - ESF (European Social Fund)
Ontwikkeling van een evidence-based methode voor voorbereidend en aanvankelijk taal- en leesonderwijs EXT	1/09/2015	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf
Oog voor eenzaamheid - KBS	1/01/2016	30/06/2017	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Optiflow Crossroads	1/06/2017	31/12/2018	EU - Interreg
Overeenkomst REMI - OCMW Geel	1/01/2017	31/12/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Overeenkomst REMI - OCMW Keerbergen	1/04/2017	31/03/2018	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Overeenkomst REMI - OCMW Lennik	1/04/2017	31/03/2023	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Overeenkomst REMI - OCMW Willebroek	1/04/2017	31/03/2023	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Postrevalidatiecentrum	29/02/2016	28/02/2019	EU - EFRO
PWO - onderzoek Vonk3	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO
PWO Sociaal Ingenieur	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO 2Impreza	8/06/2017	30/11/2020	Hogeschool - PWO
PWO Able to Include	1/09/2016	31/03/2017	Hogeschool - PWO
PWO Buiten Europa verworven competenties (en diploma's) valoriseren voor nieuwkomers (vluchtelingen, e.a.)	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Entomofood - Toepasbaarheid van eetbare insecten in Westerse voedingsproducten	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO

Naam	Begindatum	Einddatum	Financiering
PWO Het GO-team onder de loep. Een kwalitatief onderzoek naar de resultaten van een innovatieve methodiek om kansarmoede in de stad Mechelen te bestrijden.	1/06/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO
PWO Inclusief Voortgezet Onderwijs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO MODEM	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Monikkenlab	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Plug en Play Sensorbibliotheek	1/09/2014	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Projecten Inclusie	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO TETRA Schuldbemiddeling 2.0	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO
PWO Wie zoekt die vindt. Proactief onderbescherming bestrijden via mobiele sociaal infopunten	1/09/2017	30/06/2019	Hogeschool - PWO
PWO_Assessment_zelfredzaamheid	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
PWO_Interact	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
PWO_RBv CO2 verkenning	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
PWO_RBv energie-efficiente belichting	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
PWO_RBv enleb	1/06/2017	31/05/2020	Hogeschool - PWO
PWO_RBv glastuinbouw	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
PWO-downstream processing	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO-energie-techn	1/09/2016	30/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO-Eurosteam	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
PWO-Glastuinbouw	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO-Oleochemische toepassingen van insectenvetten 2.0	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO-RADIUS-2017-2018 algen	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - PWO
PWO-RADIUS-2017-2018 DSP	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - PWO
PWO-RADIUS-2017-2018 insecten	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - PWO
PWO-See2Do	1/05/2016	30/04/2019	Hogeschool - PWO
PWO-Shine	1/09/2016	31/08/2020	Hogeschool - PWO
PWO-Taalontwikkelen basisonderwijs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO-Taalontwikkelen wiskundeonderwijs in de lagere school	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - PWO
RBV - onderzoek Vonk3	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Able to Include	1/09/2016	1/03/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV See2Do	1/05/2016	30/04/2019	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV-downstream processing	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV-energie-techn	1/09/2016	30/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV-Glastuinbouw	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV-RADIUS 2017	1/01/2017	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV-RADIUS-2017-2018 algen	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV-RADIUS-2017-2018 DSP	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV-RADIUS-2017-2018 insecten	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)

Naam	Begindatum	Einddatum	Financiering
RBV-Taalontwikkelen basisonderwijs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Renofase (Thomas More)	1/09/2013	31/08/2017	IWT - VIS Innovatievolgers (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband VIS4 VISiv)
Samen strijden tegen kinderarmoede (een veilige kindertijd)	1/09/2014	31/08/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
SAVE "Slim Aansturen Van Elektriciteit"	1/10/2014	30/09/2018	IWT - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
Schuldbemiddeling 2.0. Innovatieve tools voor efficiëntie- en effectiviteitswinsten in de schuldbemiddeling	1/09/2016	31/08/2018	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Seas2Grow	1/09/2016	31/08/2020	EU - Interreg
See2Do	1/05/2016	30/04/2019	EU - Interreg
Selfmed: Medicatie in eigen beheer van de patiënt gedurende een hospitalisatie	1/09/2014	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Shine, Sustainable houses in an inclusive Neighbourhood	1/09/2016	31/08/2020	EU - Interreg
Studie energieclustering en centrale CO2-benutting in glastuinbouwclusters en industrie in de provincie Antwerpen.	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
TETRA EFFORTH	1/09/2014	31/08/2017	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Topshake 2	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
Transitiefonds Lerarenopleiding 2017	1/02/2017	31/01/2018	Vlaamse Overheid - Onderwijs en Vorming - Innovatiefonds
Update referentiebudgetten	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - PWO
'Ver'breek het vallen Crossroads	1/11/2017	30/11/2018	Overeenkomst - contract met bedrijf
Vergelijken van protocollen en meetapparatuur voor het ontwerp van orthopedische hulpmiddelen: COMPORORTH (compare PROtocols for PROsthetics and ORTHotics)	1/09/2017	31/08/2019	Hogeschool - PWO
Webapplicatie Studiefinanciering	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met non-profit
Werking - onderzoekslijn kwaliteitsvol ouder worden - Vonk3	1/09/2017	31/08/2018	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Wie zoekt die vindt. Proactief onderbescherming bestrijden via mobiele sociaal infopunten	1/09/2017	30/06/2019	EU - Andere
Witloofwortels: ook insecten lusten er pap van	31/08/2017	30/06/2019	Vlaamse Overheid - Agentschap Ondernemen - Andere
Zelfevaluatie	1/07/2016	28/02/2018	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Zorginnovatie onderzoek	1/09/2017	31/08/2020	Hogeschool - PWO

Hoofdstuk 5 | Personeel

1. Personeelsbeleid

1.1. Beleidsdoeleinden

- Vanuit een doorleefde visie en strategie werkt Thomas More verder aan een meer uniform en transparant 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 hoogcompetente 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 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 doelen.
- 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: maximaal aanspreken van talenten en effectief geven van autonomie.

In 2017 waren er bewust geen TM-brede toekomstmeetings, maar opteerden we, gezien de onderwerpen, voor regionale toekomstmeetings waarbij de regiodirecties in overleg gingen met de medewerkers omtrent:

- Stand van zaken masterplan
- Regionale prioriteiten en focus
- Aanvraag nieuwe opleidingen
- Inkanteling HBO5

Gezien de positieve evolutie en de groei vierde TM ook feest in 2017 waarbij de directie de medewerkers beloofde voor alle inspanningen en realisaties. Vijf jaar Thomas More: Welkom in Thomas More land.

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

Binnen het HOC wordt in co-creatie procesmatig werk gemaakt van een protocol omtrent het 'loopbaantrajectbeleid binnen de Thomas More groep'. Dankzij dit protocol creëren we rechtszekerheid. Het implementeert de juridisch voorgeschreven procedures. Tegelijkertijd reflecteert het onze identiteit en onze visie. Zo wordt de loopbaan van al onze medewerkers gezien als een continu groeitraject. We beschouwen de investering in ieders professionele groei als een sleutelement. Zo kunnen we de lat hoog leggen. We zetten in op continue feedback als motor voor professioneel en kwaliteitsvol functioneren, veel meer dan op uitgebreide documentatie. Waar mogelijk leggen we de focus op het team. Wanneer het wenselijk of noodzakelijk is (bv. op 'scharniermomenten' in je loopbaan) besteden we maximale aandacht aan individuele noden. We stimuleren talenten niet met takenlijstjes, maar door maximale focus op vier rollen:

- specialist,
- organisatielid,
- procesbewaker,
- innovator.

We garanderen bij elke beoordeling transparantie en duidelijkheid over:

- het tijdstip,
- de loopbaanverantwoordelijke,
- de inhoud,
- de procedure.

Uitvoering HR-beleid

In toepassing van het benoemingsprotocol van Thomas More Kempen werden 22,65 VTE van het onderwijzend personeel benoemd en 2 VTE van het administratief en technisch personeel benoemd. In het totaal gaat het over 35 personeelsleden die voor een deel van hun opdracht of voor heel hun opdracht benoemd worden. Het benoemingspercentage van het OP bedraagt 69,40% en van het ATP bedraagt dit 65,63%

Het toekennen van een hogere salarisschaal ATP (Protocol 33) werd uitgevoerd ten belope van 7,6 VTE:

- van C21 naar C22: 2 VTE
- van B11 naar B12: 2,6 VTE
- van B21 naar B22: 3 VTE

Er zijn twee ambtswijzigingen:

Ambtswijziging van ATP (vast) naar ATP (tijdelijk):

- Sandra Loosveldt is 63,81% ATP B11 (vast) en heeft een tijdelijke ambtswijziging naar ATP B31.

Ambtswijziging van OP (vast) naar ATP (tijdelijk):

- Filip Wuyts is 8,5% hoofdlector (vast) en heeft een tijdelijke ambtswijziging naar ATP A33 (tijdelijk)

1.3. Gender en diversiteit

De hogeschool koestert elk talent en waardeert de verscheidenheid van haar medewerkers. 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.

1.4. Premies en mandaten

Er werden in 2017 geen *premies en persoonlijke vergoedingen* toegekend. 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.

Er werden in 2017 enkele *mandaten* toegekend vooral in functie van de verdere uitwerking van de nieuwe organisatiestructuur van de hogeschool (reorganisatie Algemeen beheer) of ter vervanging van mandatarissen die hun mandaat neergelegd hebben. De mandaten worden toegekend volgens de criteria van het document "Mandaten en verloningsniveaus" (TM-DC-Doc-2013. 528) waarbij de mandaten worden ingedeeld in drie niveaus. In de huidige structuur van de Thomas More groep, komt Niveau 1 overeen met het niveau van de leden van het directiecomité, niveau 2 met het niveau van de unitmanagers, de directeur van een dienst en de campusmanager. Niveau 3 komt overeen met het niveau van de opleidingsmanager en het diensthoofd van een dienst.

De mandaatvergoedingen en niet verworven salarisschalen van niveau 1 en 2 worden toegekend na goedkeuring van het benoemings- en remuneratiecomité, directiecomité en raad van bestuur. De mandaatvergoedingen en niet verworven salarisschalen van niveau 3 worden toegekend na goedkeuring van het directiecomité.

1.5. Opvolging personeelsevaluatie

Zie punt 1.2, paragraaf 2

1.6. 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: duurzaam en talentgericht job- en teamcraften; succesvol communiceren; investeren in veerkracht en betrokkenheid (zowel preventief als curatief); ondernemingszin en digitale geletterdheid.

Dit aanbod wordt natuurlijk aangevuld met tal van (internationale) inspiratiesessies, interviews, workshops, events en opleidingen binnen elke unit en unitoverschrijdend. Specifiek voor de algemene diensten werd een tweede strategie- en teamdag georganiseerd om de werking van alle diensten beter af te stemmen op elkaar en op de verwachtingen van de unit- en opleidingsmanagers. De focus lag op 'het bepalen en realiseren van prioriteiten' & 'actief aan de slag met de resultaten van ons imago-onderzoek'. Thema's die we onder andere ook aantreffen op de agenda van de verschillende leiderschapstrajectdagen die in 2017 plaatsvonden.

Het hogescholencongres van 16 november 2017 stond in het teken van "kwaliteitsvol en excellent onderwijs", met specifieke aandacht voor gedeeld onderwijskundig leiderschap, stimulerende structuren die leren faciliteren, constructieve feedback, klantgerichtheid... Specifiek voor de nieuwe/startende collega's werden er 4 'Welkom aan boord' momenten in het leven geroepen. Kennismaking met de directie, met de waarden, missie en visie, met alle ondersteunende diensten en met elkaar staan hierbij centraal en worden zeer gesmaakt.

Zie ook punt 5 Vormingsfonds

1.7. Gemiddelde leeftijd bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2017.

1.8. Samenwerking met andere instellingen

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met o.a. KU Leuven, met de Antwerp Management School (TFLI, The Future Leadership Initiative), Flanders Synergy, internationale contactscholen, CVO's,

1.9. Uitvoering van de personeelsbegroting 2017

De Raad van Bestuur van 24 oktober 2016 en de Algemene Vergadering van 11 november 2016 keurden het begrotingsdossier 2017 goed.

1.9.1. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde bezetting 2017-formatie

TMK	Begroting 2017 (RVB 24/10/2016)	Uitvoering 2017	Vershil uitvoering en begroting 2017
OP	390,93	383,81	-7,12
ATP	69,83	66,42	-3,41
Totaal	460,76	450,23	-10,53

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2017 in oktober 2016 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 460,76 VTE. Er werd geen reserve voorzien.

Onderstaande tabel licht toe waar de verschillen tussen bezetting volgens begroting 2017 (RVB 24/10/2016) en uitvoering 2017 zich situeren.

OP	VTE
Bezetting volgens begroting (RVB 24/10/2016)	390,93
<i>Bezetting academiejaar 2016-2017 niet ingevuld</i>	-5,01
<i>TBS 58+</i>	-1,25
<i>Pensioen</i>	-2,19
<i>Uit dienst - ontslag werknemer</i>	-2,97
<i>Uit dienst - ontslag werkgever</i>	-0,95
<i>Aanstellingen academiejaar 2016-2017</i>	7,19
<i>Overgang van OP naar ATP</i>	-1,94
Bezetting uitvoering 2017	383,81

ATP	VTE
Bezetting volgens begroting (RVB 24/10/2016)	69,83
Bezetting academiejaar 2016-2017 niet ingevuld	-4,00
TBS 58+	0,00
Pensioen	-0,41
Uit dienst - ontslag werknemer	-1,46
Uit dienst - ontslag werkgever	-0,17
Aanstellingen academiejaar 2016-2017	1,47
Ambtswijziging	0,14
Overgang van OP naar ATP	1,02
Bezetting uitvoering 2017	66,42

1.9.2. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2017-formatie

TMK	Begroting 2017 (RVB 24/10/2016)	Uitvoering 2017	Verschil uitvoering en begroting 2017
OP	396,38	394,25	-2,13
ATP	64,30	62,41	-1,89
Totaal	460,68	456,66	-4,02

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2017 in oktober 2016 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 460,68 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 4,02 VTE.

Er werd een reserve van 4,9 VTE (4,4 VTE voor OP en 0,5 VTE voor ATP) voorzien voor de vervanging van zieke personeelsleden tijdens bezoldigde ziekteperiodes. Deze werd effectief ingezet ten belope van 2,65 VTE.

Redenen voor de afwijking in de totale tewerkstelling tussen begroting en uitvoering zijn divers;

- De begrote ziektereserve werd niet opgebruikt
- Enkele personeelsleden werden niet (volledig) vervangen tijdens afwezigheden
- Enkele begrote vacatures in het ATP-kader werden niet ingevuld.

1.9.3. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2017-buiten formatie

TMK	Begroting 2017 (RVB 24/10/2016)	Uitvoering 2017	Verschil uitvoering en begroting 2017
GP (excl. 61 lijn)	15,89	18,01	2,12
OHP	2,60	2,60	0,00
Adm medewerker	12,57	13,54	0,97
Onderzoeker	32,02	29,50	-2,52
Technici	1,80	1,78	-0,02
Dienstverlening	0,83	1,13	0,30
Arbeiders	52,19	45,39	-6,80
Totaal	117,90	111,95	-5,95

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 5,95 VTE.

In de diverse personeelscategorieën zien we volgende beelden:

- De tewerkstelling van de contractuele gastprofessoren wordt met 2,12 VTE overschreden t.o.v. de begrote aantallen, wegens aanwerving van enkele nieuwe personeelsleden voor hun expertise, in diverse opleidingen.
- De tewerkstelling van het contractueel administratief personeel wordt met 0,97 VTE overschreden, wegens bijkomende aanwervingen vanaf september 2017 op de dienst studentenvoorzieningen.
- Er werden minder contractuele onderzoekers op defiscalisatiemiddelen geworven dan begroot.
- De tewerkstelling van de contractuele arbeiders bedraagt 6,8 VTE minder dan begroot. Er zijn enkele niet begrote verlofstelsels en ziekteverloven bij de arbeiders waar geen vervanger voor geworven werd. Enkele vervangingen gebeurden door aanstelling via interimkantoor.

2. Personeelsbestand

2.1 Personeelsverloop

TEWERKSTELLING	2016 TMK	2017 TMK	VERSCHIL
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	54,61	59,50	4,89
Lector	307,13	313,03	5,91
Hoofdpraktijklector	1,00	1,00	0,00
Hoofdlector	20,48	17,47	-3,00
Subtotaal	383,21	391,00	7,79
<u>Groep 2</u>			
Assistent	0,00	0,00	0,00
Praktijkassistent	0,00	0,00	0,00
Doctor-assistent	0,00	0,00	0,00
Werkleider	2,31	1,75	-0,56
Subtotaal	2,31	1,75	-0,56
<u>Groep 3</u>			
Docent	1,00	1,00	0,00
Hoofddocent	1,00	0,50	-0,50
Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	2,00	1,50	-0,50
TOTAAL OP	387,52	394,25	6,73
ATP-A	24,48	26,65	2,17
ATP-B	29,43	28,03	-1,40
ATP-C	8,53	7,73	-0,80
ATP-D	0,00	0,00	0,00
TOTAAL ATP	62,44	62,41	-0,03
Gastprofessor	15,50	18,01	2,51
OHP	2,60	2,60	0,00
Andere contractuelen	90,93	91,34	0,41
TOTAAL BF	109,03	111,95	2,92
ALGEMEEN TOTAAL	558,99	568,61	9,62

De tewerkstelling is gestegen met 9,62 VTE. Deze stijging is vooral bij OP merkbaar (+6,73 VTE). Het aantal contractuelen stijgt in het totaal met 2,92 VTE toe te schrijven aan een stijging van de gastprofessoren met 2,51 VTE.

2.2 Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMENT (GROEP)	OP	ATP	BF	TOTAAL
ALGEMEEN BEHEER	3,44	26,15	8,57	38,16
ALGEMENE DIRECTIE	11,22	10,70	7,30	29,23
REGIO	379,59	25,55	96,08	501,22
TOTAAL	394,25	62,40	111,95	568,61
STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	TOTAAL
BIOTECHNIEK	28,31	1,80	1,67	31,78
ONDERWIJS	83,72	2,23	7,50	93,46
GEZONDHEID EN WELZIJN	115,98	3,83	16,85	136,67
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	63,36	1,00	6,83	71,19
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	56,69	1,37	14,92	72,99
SOCIAAL-AGOGISCHE WERK	26,60	0,54	3,31	30,45
ALGEMEEN	19,58	51,62	60,86	132,07
TOTAAL	394,25	62,40	111,95	568,61

2.3 Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	459,26
Andere	109,35
TOTAAL	568,61
Centraal Fonds	0,00
TOTAAL	568,61

2.4 Opsplitsing naar binnen en buiten formatie | Opsplitsing naar geslacht

FORMATIE	VTE
ATP	62,40
OP	394,25
BUITEN FORMATIE	111,95
TOTAAL	568,61

GESLACHT	VTE
Mannen	215,35
Vrouwen	353,26
TOTAAL	568,61

2.5 Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE
Docent	1,00
Hoofdocent	0,50
Hoofdlector	17,47
Hoofdpraktijklector	1,00
Lector	313,03
Praktijklector	59,50
Werkleider	1,75
TOTAAL	394,25

ATP	VTE
Niveau A	26,65
Niveau B	28,03
Niveau C	7,73
Niveau D	0,00
TOTAAL	62,40

2.6 Opsplitsing buiten formatie

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	2,60
Gastprofessor	18,01
Andere contractuele personeelsleden	91,34
TOTAAL	111,95
Centraal Fonds	0,00
TOTAAL	111,95

2.7 Opsplitsing OP naar ambt | Opsplitsing ATP naar niveau en graad

OP	VTE		ATP	VTE
<u>Groep 1</u>			<u>Niveau A</u>	
Praktijklector	59,50		ATP-A5	0,50
Lector	313,03		ATP-A4	2,80
Hoofdpraktijklector	1,00		ATP-A3	3,00
Hoofdlector	17,47		ATP-A2	20,35
Subtotaal	391,00		Subtotaal	26,65
<u>Groep 2</u>			<u>Niveau B</u>	
Assistent	0,00		ATP-B3	1,64
Praktijkassistent	0,00		ATP-B2	7,55
Doctor-assistent	0,00		ATP-B1	18,84
Werkleider	1,75		Subtotaal	28,03
Subtotaal	1,75		<u>Niveau C</u>	
<u>Groep 3</u>			ATP-C2	4,93
Docent	1,00		ATP-C1	2,80
Hoofddocent	0,50		Subtotaal	7,73
Hoogleraar	0,00		TOTAAL AT	62,40
Gewoon hoogleraar	0,00			
Subtotaal	1,50			
TOTAAL OP	394,25			

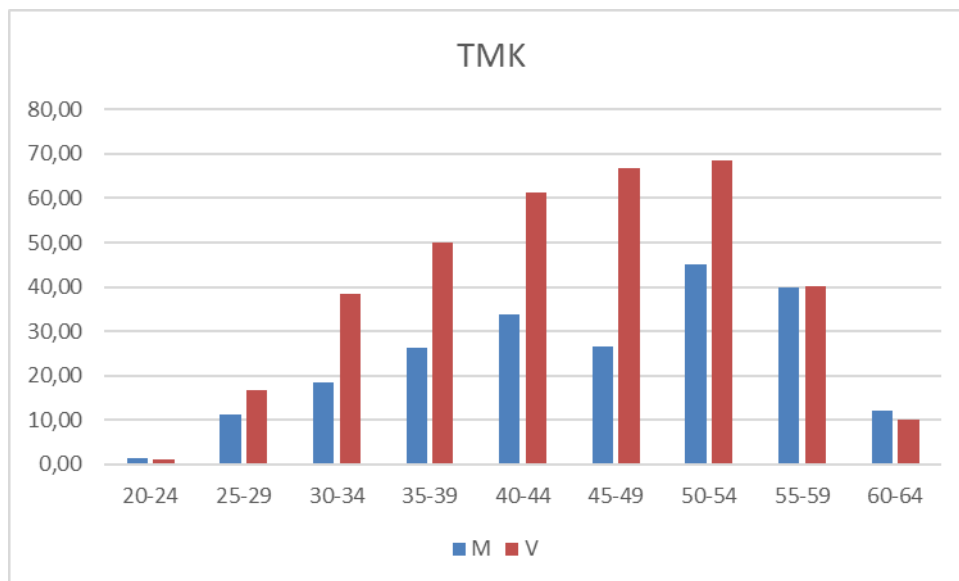
2.8 Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk | Opsplitsing naar voltijds / deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	235,03	39,40	2,60
Immuun tijdelijk	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk	159,23	23,01	0,00
TOTAAL	394,25	62,40	2,60

	M	V	Tot
Voltijds	148,00	139,00	287,00
Deeltijds	67,35	214,26	281,61
TOTAAL	215,35	353,26	568,61

2.9 De leeftijdsstructuur van het personeel

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	TOT
M	1,49	11,27	18,59	26,38	33,89	26,56	45,19	39,86	12,12	215,35
V	1,25	16,82	38,29	50,13	61,39	66,75	68,39	40,05	10,21	353,26
TOTAAL	2,74	28,09	56,88	76,51	95,28	93,30	113,58	79,90	22,32	568,61



2.10 De nationaliteiten van het personeel

Nationaliteit	Belgische	Congolese (Kinshasa; ex-Zaire)	Nederlandse	Poolse	Eindtotaal	Verhouding Belgische t.o.v. Totaal aantal	Verhouding andere t.o.v. Totaal aantal
AB	38,16				38,16	6,7%	0,0%
AD	28,40		0,83		29,23	5,0%	0,1%
RDK	498,00	0,18	2,52	0,53	501,22	87,6%	0,6%
Eindtotaal	564,56	0,18	3,35	0,53	568,61	99,3%	0,7%

Deze tabel geeft een overzicht van de nationaliteiten van het personeel. 99,3 % van het personeel heeft de Belgische nationaliteit, 0,7 % heeft een andere dan de Belgische nationaliteit.

3. Ratio-analyse over de laatste drie boekjaren

Bezetting		2017	2016	2015
1	Totaal OP	66,84%	67,71%	67,83%
2	Totaal OP inclusief centraal betaalde OP	66,84%	67,71%	67,91%
3	Totaal OP inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	70,13%	70,43%	70,16%
4	Totaal OP inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	76,25%	77,00%	76,99%
5	Totaal ATP	11,57%	11,59%	11,69%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	23,75%	23,00%	23,01%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	17,43%	17,01%	16,87%
Tewerkstelling		2017	2016	2015
1	Totaal OP	69,07%	69,10%	69,07%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	72,34%	71,86%	71,36%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	77,89%	78,05%	77,84%
4	Totaal ATP	10,93%	11,13%	11,42%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	22,11%	21,95%	22,16%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	16,00%	16,21%	16,53%

Personeelsratio's - Lonen		2017	2016	2015
1.	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	78,38%	80,88%	82,78%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	79,04%	79,90%	82,44%
2.	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	71,01%	71,25%	73,33%
3.	Economische loonnorm	71,06%	70,69%	73,56%

De 80/20 ratio (1.) ligt volledig binnen de lijn van de decretale voorschriften, nl. 78,38% en situeert zich onder het niveau van de geaggregeerde Vlaamse norm die in 2015 81,51% bedroeg.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 71,06%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 28,94% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2016 bedroeg 71,24%. Samen met de gerealiseerde 80/20 ratio wijst dit op het feit dat TMK de loonkosten volledig onder controle had in 2017.

De ratio "Totale bezoldigingskost / Bedrijfskosten" (2) geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten. In 2017 besteedde TMK per 100 euro bedrijfskosten,

71,01 euro aan bezoldigingskosten. Hiermee komt de hogeschool onder de geaggregeerde Vlaamse norm van 72,01 in 2015.

4. Staat van personeelskosten

Thomas More Kempen

Overzicht werkbladen

OPVOLGING van de totale loonkost voor het boekjaar 2017 - 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	32.716.804,04	33.297.263,11	580.459,07	+1,7%	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	6.122.029,40	6.388.397,41	266.368,01	+4,2%	Begrote loonkost HS niet overschreden
Totaal RR 62 		38.838.833,44	39.685.660,52	846.827,08	+2,1%	Begrote loonkost niet overschreden

4.1 Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2017 bedraagt 580.459,07 euro (1,7%) minder dan begroot.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- Een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -0,9%.
- Een lager gemiddeld brutoloon dan begroot: dit komt door het werven van personeel met lagere anciënniteiten dan begroot, door in het OP-kader meer praktijklectoren en minder lectoren te werven dan begroot. In totaliteit zien we hierdoor een verlaaging van de gemiddelde loonkost per VTE: -0,3%.
- Een lagere loonkost (lagere patronale bijdragen) als effect van de vaste benoemingen die per 1/1/2017 doorgevoerd werden, maar niet begroot waren: -0,2%.
- Een verschillende toepassing van de indexverhoging in uitvoering dan in begroting. Er werd een indexverhoging begroot vanaf 1/10/2017, maar deze werd in uitvoering reeds doorgevoerd vanaf 1/7/2017. Dit resulteert in een hogere loonkost t.b.v. +0,5%.
- Een wijziging in de einddatum van het raamakkoord rond het verlaagde vakantiegeld van de vastbenoemden. Bij opmaak van de begroting werd een stopzetting van het raamakkoord in 2018 voorzien, in de loop van 2017 werd beslist om dit te raamakkoord ook na 2018 te verlengen. Dit maakt dat de provisie vakantiegeld voor de vastbenoemden, aan te leggen einde 2017, een vakantiegeld op niveau van 70,26% van hun brutoloon inhoudt, en geen 92% zoals begroot werd. Globaal geeft dit een afwijking op het begrote bedrag van -0,8%.

4.2 Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2017 bedraagt 266.368,01 euro (4,2%) minder dan begroot.

Dit wordt als volgt verklaard:

- Een verschillende toepassing van de indexverhoging in uitvoering dan in begroting. Er werd een indexverhoging begroot vanaf 1/10/2017, maar deze werd in uitvoering reeds doorgevoerd vanaf 1/7/2017. Dit resulteert in een hogere loonkost t.b.v. +0,5%.
- Een iets hogere tewerkstelling bij de bedienden (0,8 VTE), samen met een veel lagere tewerkstelling bij de arbeiders (-6,8 VTE) in uitvoering dan in begroting, resulteert per saldo in een lager gemiddeld brutoloon van -4,8%.

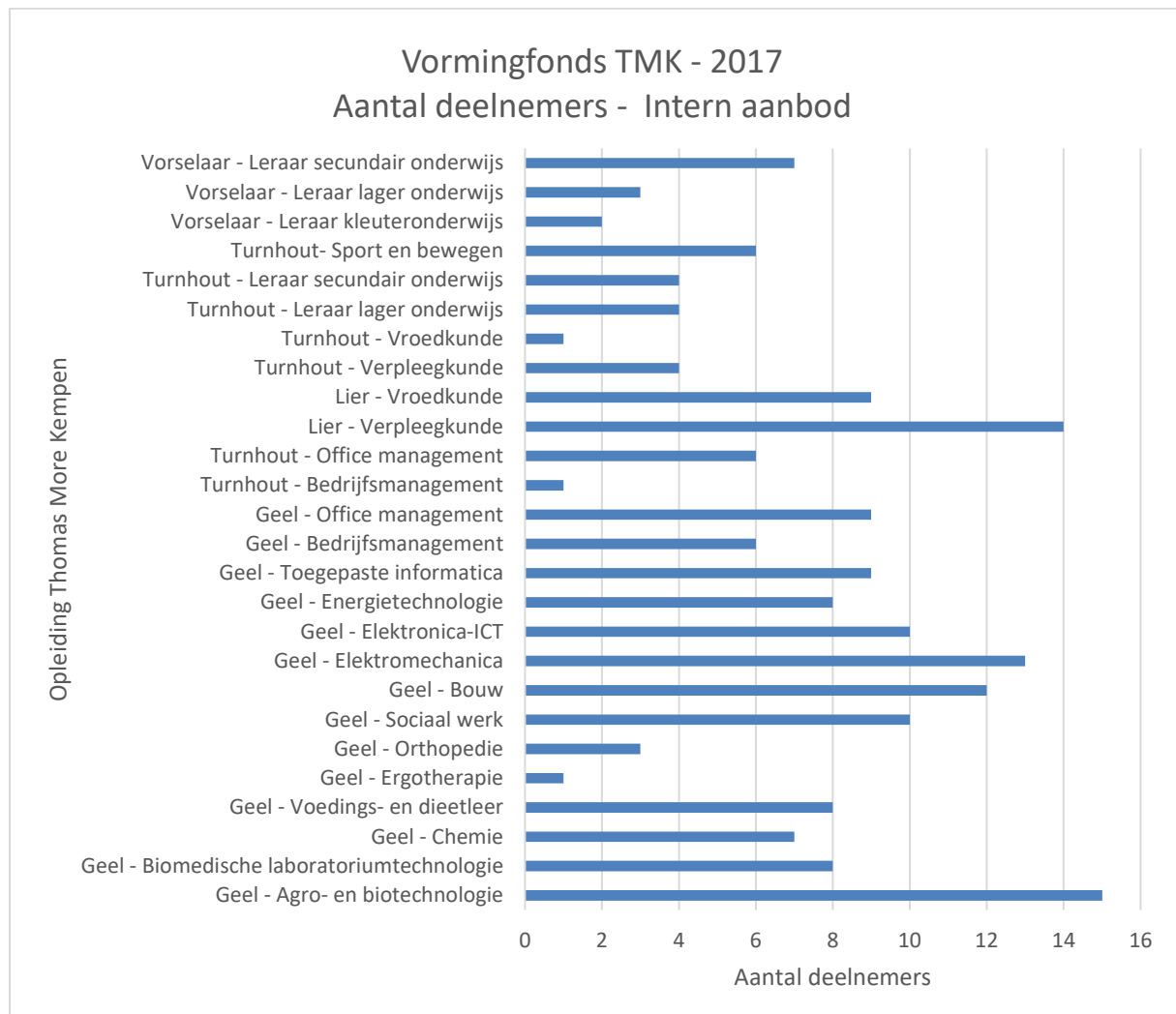
- Hogere uitvoeringsbedragen voor woon-werkverkeer en andere personeelskosten dan begroot: +0,1%.

4.3 Afwijking begrote en gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld

Met toepassing van Codex HO-Art. IV.33 mag de afwijking tussen de begrote en de gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld, ten hoogste 2,5% bedragen. In Thomas More Kempen werd de maximumgrens van 2,5% niet overschreden. Als gevolg hiervan dient de hogeschool geen verantwoording toe te voegen aan de jaarrekening. De verslaggeving van de vergadering van het HOC van 8 maart 2018 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2017 werd besproken.

5. 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 aan de interne aanbodgestuurde navormingen m.b.t. het vormingsfonds bedroeg 37%.

Financieel overzicht Vormingsfonds 2017

Gegeven door een	Externe lesgever	Interne lesgever	Totaal naar aard van de navorming
Aard van de navorming			
Externe navorming	€24.700,51		€24.700,51
Intern: aanbodgestuurd	€9.086,18		€9.086,18
Intern: vraaggestuurd	€4.168,07	€ 1.992,50	6.160,57
Totaal naar interne/externe lesgever	€37.954,76	€1.992,50	
	In 2017 Besteed Algemeen Totaal		€39.947,26
Ontvangen Bedrag Vormingsfonds 2017 TMK	€19.744,67	Met cofinanciering	€39.489,67
		Saldo	-€457,92

Hoofdstuk 6 | Studentenvoorzieningen

De doelstellingen voor de dienstverlening staan per werkveld beschreven in het vernieuwde beleidsplan 2016–2018. Dit jaarverslag geeft een overzicht van de activiteiten die gedurende het jaar 2017 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 Geel: 1.084
- Campus Lier: 176
- Campus Turnhout: 350
- Campus Vorselaar: 290

Tabel 1 geeft een overzicht van de verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2017.

campus	warme schotel	koude schotel / salad bar	snack	broodje met groenten	broodje zonder groenten	soep	totaal
Geel	12.645	10.890	6.960	38.970	72.678	7.302	149.445
Lier	78	1.897	1.236	2.038	20	1.168	6.437
Turnhout	1.174	4.913	10.640	9.661	3.584	5.395	35.367
Vorselaar	380	659	4.050	7.764	3.436	3.447	19.736
Totaal	14.277	18.359	22.886	58.433	79.718	17.312	210.985

De prijzen van het studentenrestaurant werden in academiejaar 2017-2018 aangepast met 2,3% volgens de indexstijging van april. Studentenvoorzieningen heeft daarnaast de tussenkomst in de dranken verminderd maar de prijzen van het basisaanbod (warme maaltijd en salade) verhoogd. Op campus Lier werd het aanbod aan warme maaltijden beperkt in functie van de nieuwe salad bar. Vanaf september 2017 werden op campus Turnhout opnieuw standaard warme maaltijden aangeboden. Op campus Vorselaar is er een omzetstijging wegens verbeterde dienstverlening.

Huisvesting

Aanbod studentenhuisvesting

Tabel 2 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Geel, Lier, Turnhout en Vorselaar. In Geel en Turnhout is een stijging van het aantal studentenkamers vast te stellen.

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Studentenhuizen	81	6	29	12
Aantal kamers	943	151	217	103
Bezettingsgraad	87%	88%	88,5%	81,5%

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

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Kamer	€270	€253	€312	€245
Studio	€342	€400	€407	€300
Peda ²		€160		€293

Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Financiële ondersteuning diagnosestelling voor 4 studenten met een leer- of ontwikkelingsstoornis.
- Uitlenen van hulpmiddelen: 28 Sprinto-USB-sticks, 3 Smartpennen.
- Sensibiliseringsacties:
 - a. Preventief actieplan m.b.t. alcohol- en druggebruik campus Geel i.s.m. politie en drughulpverlener
 - b. Vorming van Sensoa rond seksueel grensoverschrijdend gedrag voor studentenverenigingen
 - c. Informatiesessie van VAGGA m.b.t. stoppen met roken

Psychologische dienstverlening

In totaal bereikte de dienst studentenvoorzieningen 436 studenten (-22%). 383 (-14%) studenten meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. Het groepsaanbod werd Thomas More breed uitgerold onder de term 'Veerkrachtig studeren'. In totaal namen 11 studenten deel aan een kennismakingssessie. In totaal namen 53 studenten deel aan een workshop (Ontstress en relax, Fris de examens in) of een training (Assertiviteit, Faalangst, Uitstelgedrag, Sta in je eigen kracht, Rouwgroep). Studentenbegeleiders verwezen 82 studenten door naar externe psychotherapie. 73 studenten ontvingen hiervoor een financiële tussenkomst (€ 17.722,20).

Er werd extra ingezet op zowel de psychologische als de sociale dienstverlening door de aanwerving van 1 FTE.

Een digitaal registratiesysteem voor beheer van studentendossiers is geïmplementeerd.

Het hoger onderwijs ontvangt vanaf september 2017 middelen om de dienstverlening voor studenten met een functiebeperking intern te organiseren. Hiervoor werd 2.3 FTE voorzien. Supervisie en vorming werd opgestart. De begeleiders voor studenten met een functiebeperking hebben van september t.e.m. december 112 studenten begeleid.

Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 102 studenten (-4%) kregen een Stuvo-toelage. Dertig studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze

¹ De huurprijzen zijn gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank. De gemiddelde huurprijs is moeilijk te bepalen (bv. bijkomende kosten al dan niet opgenomen)

² Op de peda van het Sint-Aloysiusinstituut zijn 77 studenten van Thomas More en 43 HBO5-studenten gehuisvest.

niet voldeden aan de financiële voorwaarden. 668 studenten hebben in academiejaar 2017-2018 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 164 studenten hebben een spreidingsplan op maat. Studenten die onder een bepaalde inkomensgrens vallen ontvangen vanuit de dienst studentenvoorzieningen een aanvullende beurs om de financiële drempel voor internationalisering te beperken. In 2017 kregen 54 studenten zo'n aanvullende beurs voor in totaal € 35.302.

De beurssystemen van het International Office werden herstructureerd. Hieraan gekoppeld werden ook de aanvullende beurzen afgeschaft. Vanaf academiejaar 2017-2018 kunnen studenten die op internationale uitwisseling gaan een verhoogde Stuvo-toelage ontvangen.

	Aantal	Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	23	individueel terugbetalingsschema	€7.654,30
Voorschot studietoelage VI. Overh.	99	n.v.t	€90.777,00
Stuvo-toelage	102	procedure financiële tussenkomsten	€111.263,42

Jobdienst

In 2017 werden 150 jobstudenten bij Thomas More tewerkgesteld voor in totaal 4937,4 werkuren. Er werden 22 externe vacatures op de JOS-databank geplaatst.

Vervoer

Op campus Geel en Vorselaar werd extra ingezet op carpoolen. De app Togethr werd in academiejaar 2017-2018 gelanceerd na een positieve test in het voorjaar van 2017. In Thomas More zijn er 625 gebruikers en er werden 7.721 ritten geregistreerd.

Thomas More verhuurt vanaf het academiejaar 2017-2018 elektrische fietsen in een huurcoopsysteem. Vier studenten (twee op campus Geel, twee op campus Turnhout) huurden een model van 25km/u en vijf studenten van campus Geel huurden een model van 45km/u.

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.

Studenten kunnen op drie niveaus aan sport doen, nl. recreatief, competitief en topsportniveau:

- Recreatief programma: beweegstudio op campus Turnhout en sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 79 verschillende sporten beoefenen op 82 locaties. 1357 studenten kochten een sportkaart aan €15. Studenten kunnen daarnaast deelnemen aan het Snowevent (231 studenten) en kunnen gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: deelname aan Studentensport Vlaanderen (kampioen volleybal Associatieploeg Thomas More en Odisee) en deelname aan DVV Antwerp 10 Miles
- Programma voor topsporters: topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2017 hebben 17 student-topsporters deelgenomen aan atletiek indoor, triatlon, oriëntatieloop, tennis en badminton.

Naast een sportaanbod kunnen studenten deelnemen aan cultuur dankzij kortingen bij lokale culturele centra. Studenten kunnen daarnaast een korting krijgen van 50% wanneer ze in groep participeren aan een culturele activiteit. Tot slot zet de dienst studentenvoorzieningen in op de organisatie van community-bevorderende activiteiten voor diverse doelgroepen zoals bv. de tocht naar Santiago, de welcome days voor internationale studenten, de dag tegen homofobie en transfobie en activiteiten gericht op kotstudenten.

Ondersteuning van studentenactiviteiten

Zowel studentenverenigingen als andere studenten(groepen) kunnen beroep doen op activiteitensubsidies. De subsidie kan aangevraagd worden voor sportieve, culturele, sociale, maatschappelijke of ecologische activiteiten. Er werden 31 initiatieven financieel ondersteund (+238%) voor een totaalbedrag van €7.941,74 (+274%). De activiteiten die werden georganiseerd gaan van een teambuilding tot een gamesessie.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2017 tien studentenverenigingen, die vallen onder de vzw Atomos. De dienst studentenvoorzieningen financiert de burgerlijke aansprakelijkheid en verzekering lichamelijke ongevallen.

Om een leefgemeenschap te creëren waarin studenten zich thuis voelen zet de dienst studentenvoorzieningen in op sociale integratie in de opleiding en op een campus. De opleidingen ontvangen een budget van 10 euro per student om in de opleidingen community bevorderende activiteiten te organiseren tijdens het academiejaar. Deze activiteiten zijn niet curriculumgebonden en bedoeld om de sociale integratie van alle studenten te bevorderen in een leer- en leefgemeenschap waarin iedereen zich thuis voelt. In 2017 werd hiervoor €38.169,4 ingezet. De dienst studentenvoorzieningen financiert de startactiviteiten op de campussen en ondersteunt de organiserende studenten. Voor het eerst vond er ook een basecamp plaats voor de nieuwe studenten van campus Geel.

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.

De digitale webshop voor studenten is operationeel.

Op het studentenportaal vinden studenten alle niet-opleidingsgebonden informatie terug op één 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).