

THOMAS MORE KEMPEN VZW
JAARVERSLAG | 2018

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

Machteld Verbruggen

Redactieadres

Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel

© **Thomas More, maart 2019**

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 2017-2018, voor andere naar het boekjaar 2018. 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 2017 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 Cortebecq, 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 vergaderdata 2018 zijn: 29 maart 2018 & 08 november 2018.

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 2018 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, Nicolas Outtier (student-bestuurder).

De vergaderdata 2018 zijn: 29 januari 2018, 23 februari 2018, 19 maart 2018, 17 april 2018 (schriftelijke goedkeuringsprocedure), 14 mei 2018, 25 juni 2018, 7 juli 2018 (schriftelijke goedkeuringsprocedure), 17 september 2018, 22 oktober 2018, 25 oktober 2018 (schriftelijke goedkeuringsprocedure) & 10 december 2018.

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

Directiecomité

De raad van bestuur heeft het dagelijks bestuur gedelegeerd aan de directie.

De samenstelling is op 31 december 2018 als volgt: Machteld Verbruggen (algemeen directeur), Philippe Michiels (algemeen beheerder), Karel Van Roy (regiodirecteur Mechelen-Antwerpen), Els Van Weert (regiodirecteur Kempen), Mia De Wilde (directeur digitalisering & faciliteiten) & Goedele De Troyer (directeur financiën & HR).

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 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 2018 zijn volgende protocollen gesloten:

- Vormingsfonds verslag 2017 en inzet 2018
- Personeelsformatie 2018
- Overdracht lesuren CVO HIK

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 hoeschoolniveau 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 curriculumstabellen 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 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

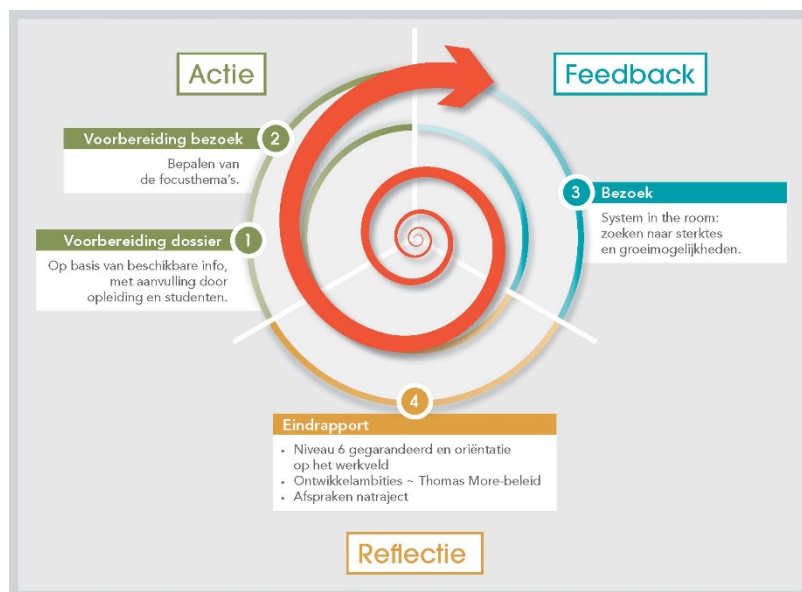
De gedragscode met betrekking tot de taalregeling staat beschreven in de artikelen 93 tot 95 van het onderwijs- en examenreglement.

Visitatie- en accreditatieoverzicht

Opleidingsbeoordeling in eigen regie

Thomas More heeft in 2018 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.

In 2018 heeft Thomas More in volgende opleidingen een onderwijsspiegel uitgevoerd: Chemie, Biomedische laboratoriumtechnologie, Voeding- en dieetkunde.

Hoofdstuk 3 | Internationalisering

Visie Internationalisering 2025

Thomas More Kempen heeft voor internationalisering volgende doestellingen bereiken tegen 2025:

- V1 Thomas More maakt deel uit van toonaangevende internationale netwerken van hoger onderwijsinstellingen. De opleidingen van Thomas More zijn toonaangevend in hun internationale netwerken.
- V2 Thomas More biedt opleidingen en expertise met internationale aantrekkingskracht die aansluiten bij de profilering van de regio.
- V3 Een Thomas More-diploma vormt een kwaliteitslabel. Nationaal en Internationaal wordt dit kwaliteitslabel ook begrepen door enerzijds partnerinstellingen en anderzijds door internationale diploma-studenten. Een afgestudeerde van Thomas More beschikt over relevante internationale vakkennis en internationale leerresultaten¹.
- V4 Thomas More vormt een inclusieve community waarmee nationale en internationale studenten en medewerkers zich kunnen identificeren. De opleidingen van Thomas More hebben een geïnternationaliseerd curriculum.

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.

Thomas More is lid van het Global Minds consortium waar gefocust wordt op ontwikkelings-samenwerking.

Partnerschappen

Een overzicht van de internationale relaties zijn te vinden onder volgende link:

<https://tm.moveon4.com/publisher/1/eng>

Inkomende studenten

- Aantal inkomende studenten: 63

Uitgaande studenten

- Aantal uitgaande studenten binnen het Erasmus-programma: 138
- Aantal uitgaande studenten buiten Europa: 145

¹ Internationale vakkennis en internationale leerresultaten zijn (1) persoonlijke groei, (2) interculturele competentie, (3) taalvaardigheid, (4) internationale betrokkenheid en (5) internationale vakkennis (Bron: <http://www.internationalecompetenties.be/nl/icoms> | OOF-project van Thomas More en UCLL)

Hoofdstuk 4 | Onderzoek en valorisatie

Onderzoeks- en innovatiebeleid

Beleidsprioriteiten onderzoek

In 2018 heeft de Thomas More brede visie op onderzoek definitief vorm gekregen en is deze op het hogeschoolcongres toegelicht en verspreid in de vorm van een folder.

Met ons onderzoek

- beogen we in de eerste plaats reële impact op de beroepspraktijk en de hele samenleving.
- dragen we bij aan de ontwikkeling van een kenniscultuur en de uitbreiding van de kennisdomeinen waarbinnen we actief zijn.
- voeden we ons onderwijs, waardoor docenten en studenten kunnen kennismaken met de nieuwste inzichten en groeien als onderzoekende professionals.

Voor de realisatie van deze visie, wordt gesteld dat de geormerkte middelen voor onderzoek (PWO en RBV) toekomen aan de unit onderzoek, en dat alle onderzoeksinitiatieven die gebruik willen maken van deze middelen dienen aan te sluiten bij de unit onderzoek. Als gevolg hiervan werd beslist om twee kleinere onderzoeksgroepen (LiCalab en CEBUD) onder te brengen in de unit onderzoek. Dit wordt in de loop van het academiejaar 2018-2019 verder geoperationaliseerd.

Input & Output

Financiële en personele middelen

	Euro	VTE
PWO	1846k	22,87
RBV	706k	6.39

Bij de RBV-middelen werd een provisie gehouden voor investering in klimaatcellen in het nieuwe serre-complex. Bovendien wordt er ook een budget gereserveerd voor investering in de onderzoekslabo's.

In het totaal waren er in TMK in 2018 ruim 40 voltijdse equivalenten in onderzoek tewerkgesteld. Samen goed voor 76 personeelsleden met een onderzoeksopdracht. De gemiddelde onderzoeksopdracht komt neer op 52%, wat een lichte daling is, maar in de lijn ligt van de voorgaande jaren.

In 2018 liepen er 46 extern gefinancierde projecten naast 21 intern gefinancierde. De belangrijkste externe financierders waren EU (22), Vlaamse Overheid en VLAIO (11), Overeenkomsten met derden (6) en de provincie Antwerpen (3).

Hoofdstuk 5 | Personeel

Management summary

Het **personeelsbeleid** van Thomas More Kempen werd in 2018 verdergezet in dezelfde lijn als de voorgaande jaren. Deze **stabiliteit** in o.a. selectie-, evaluatie- en benoemingsbeleid, samen met continue aandacht voor het **welzijn** van de personeelsleden geeft transparantie en vertrouwen. De **professionele vorming** van de personeelsleden en leidinggevenden zijn daarin één van de factoren om de lat blijvend hoog te leggen.

De 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 Kempen in 2018 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 hogeschool creëert **gedragenheid en vertrouwen** door hierover op een open, heldere en eigentijdse manier te communiceren doorheen de organisatie.
- **Beslissingen en actieplannen** zijn coherent met deze visie, strategie en dit beleid.
- Alle personeelsleden van Thomas More zijn **getalenteerde professionals** die samen de organisatie mogen maken en dragen.
- Medewerkers zijn zich dan ook bewust van hun eigen **meerwaarde** in de opbouw van Thomas More tot een hoogperformante toekomstgerichte organisatie.
- Medewerkers voelen zich **betrokken**, dragen **verantwoordelijkheid** en willen verantwoordelijk gehouden worden voor hun resultaten.
- Het management creëert een veilige maar **stimulerende leer-, leef- en werkomgeving**. Leidinggevenden hebben een **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 2018 werden er regionale toekomstmeetings, intervisies en workshops georganiseerd omtrent het nieuwe protocol: loopbaantraject – functioneren en evalueren binnen de hogeschool Thomas More.

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

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.

In het totaal gaat het over 35 personeelsleden die voor een deel van hun opdracht of voor heel hun opdracht benoemd werden. Het benoemingspercentage van het OP bedraagt 71,98% en van het ATP 67,07%.

Het toekennen van een **hogere salarisschaal ATP** (Protocol 33) werd uitgevoerd ten belope van 1 VTE: van C11 naar C12: 1 VTE.

Er is één **ambtswijziging**: Ambtswijziging van ATP (vast) naar ATP (tijdelijk):

Een medewerker is 80% ATP B11 (vast) en heeft een tijdelijke ambtswijziging naar ATP B31.

1.3. Mandaten en premies

Er werden in 2018 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.

Momenteel wordt er gewerkt aan een nieuw protocol: "Reglement loopbaan en verloning leidinggevenden".

Er werd in 2018 een **persoonlijke vergoeding** toegekend aan één personeelslid. 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, intervisies, workshops, events en opleidingen binnen elke dienst, unit en unitoverschrijdend.

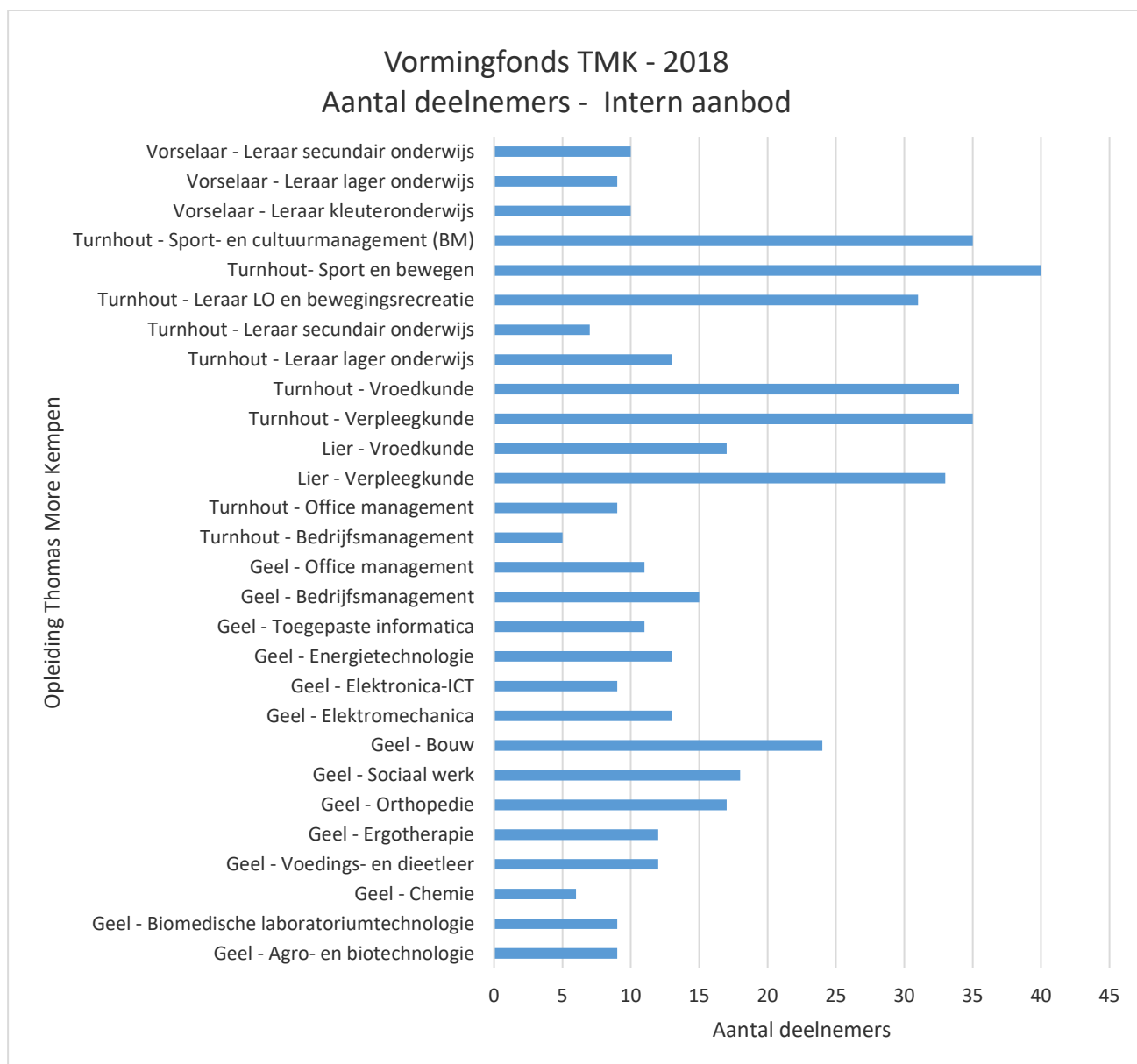
Het **hogescholencongres** van 15 november 2018 stond in het teken van "verwelkomen". In 2019 worden immers de graduaatsopleidingen geïntegreerd binnen de Thomas More community: medewerkers, studenten en meer dan 25 graduaatsopleidingen gaan vanaf dan voor de volle 100% tot de hogeschool behoren.

Specifiek voor de algemene diensten werd daarom ook een extra strategie- en teamdag georganiseerd om de inkanteling van de graduaatsopleidingen samen voor te bereiden en qua processen verder af te stemmen op elkaar.

Specifiek voor de nieuwe/startende collega's werden er opnieuw 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. Voor nieuwe directieleden werd een apart onthaaltraject uitgewerkt.

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 bedroegen respectievelijk 18% en 17%.

Financieel overzicht – Vormingsfonds 2018

Gegeven door	Externe lesgever	Interne lesgever	Totaal naar aard van de navorming
Aard van de navorming			
Externe navorming	9 958,47 €		9 958,47 €
Intern: aanbodgestuurd	16 952,12 €	1 536,84 €	18 488,96 €
Intern: vraaggestuurd	10 570,55 €	662,39 €	11 232,94 €
Totaal naar interne/externe lesgever	37 481,14 e	2 199,23 €	
	In 2018 Besteed Algemeen Totaal		39 680,37 €
Ontvangen Bedrag Vormingsfonds 2018 TMK	€ 19 783,84 €	Met cofinanciering	39 567,68 €
		Saldo	-112,69 €

1.6. Gemiddelde anciënniteit bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2018.

1.7. Samenwerking met andere instellingen

Naast de reeds bestaande samenwerkingsovereenkomsten in het kader van een duurzaam personeelsbeleid werden er in 2018 ook samenwerkingsafspraken gemaakt met VOV, bedrijfsopleidingen.be, Emino (Kom op tegen Kanker), VLVO, ... Ook het voorzitterschap van de Vlhora-werkgroep 'duurzaam HR-beleid' kwam Thomas More toe. In 2018 werd besloten om naast de eigen HoeWist bevraging, de verplichte welzijnsbevraging af te nemen met IDEWE.

1.8. Uitvoering van de personeelsbegroting 2018

De Raad van Bestuur van 23 oktober 2017 en de Algemene Vergadering van 7 november 2017 keurden het begrotingsdossier 2018 goed.

1.8.1. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde **bezetting** 2018-formatie

VTE	Begroting 2018	Uitvoering 2018	Verschil
OP	404,65	385,77	-18,88
ATP	73,12	71,11	-2,01
Totaal	477,77	456,88	-20,89

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2018 in oktober 2017 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 477,77 VTE. Er werd geen reserve voorzien.

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde bezetting is 20,89 VTE.

Onderstaande tabel licht toe waar de verschillen tussen bezetting volgens begroting 2018 (RvB 23/10/2017) en uitvoering 2018 zich situeren.

OP	VTE
Bezetting volgens begroting 2018	404,65
<i>Bezetting ac. jaar 2017-2018 niet ingevuld</i>	-24,27
<i>TBS 58+</i>	-0,73
<i>Pensioen</i>	-7,57
<i>Uit dienst – einde aanstelling bepaalde duur</i>	-0,17
<i>Uit dienst – ontslag onderling akkoord</i>	-0,07
<i>Uit dienst – ontslag werknemer</i>	-1,33
<i>Uit dienst – ontslag werkgever</i>	-0,25
<i>Aanstellingen ac. jaar 2018-2019</i>	+15,87
<i>Overgang van OP naar ATP</i>	-0,36
Bezetting volgens uitvoering 2018	385,77

ATP	VTE
Bezetting volgens begroting 2018	73,12
<i>Bezetting ac. jaar 2017-2018 niet ingevuld</i>	-4,72
<i>Pensioen</i>	-0,91
<i>Overlijden</i>	-0,11
<i>Uit dienst – ontslag onderling akkoord</i>	-0,37
<i>Uit dienst – ontslag werkgever</i>	-0,42
<i>Overgang van ATP naar OP</i>	+0,33
<i>Overgang van OP naar ATP</i>	+0,36
<i>Aanstellingen ac. jaar 2018-2019</i>	+3,83
Bezetting volgens uitvoering 2018	71,11

1.8.2. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde **tewerkstelling 2018-formatie**

VTE	Begroting 2018	Uitvoering 2018	Verschil
OP (+res.)	403,86	397,23	-6,63
ATP	67,27	66,89	-0,38
Totaal	471,13	464,12	-7,01

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2018 in oktober 2017 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 471,13 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 7,01 VTE.

Er werd een reserve van 4,45 VTE voorzien voor de vervanging van zieke personeelsleden tijdens bezoldigde ziekteperiodes. Deze werd effectief ingezet ten belope van 3,43 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
- een personeelslid werd vroegtijdig op pensioen gesteld

1.8.3. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde **tewerkstelling 2018-buiten formatie**

VTE	Begroting 2018	Uitvoering 2018	Verschil
Gastprofessoren (excl. 61-lijn)	19,49	17,06	-2,43
OHP	2,60	2,60	+0,00

Administratief personeel	18,80	18,89	+0,09
Technisch personeel	1,80	1,80	+0,00
Onderzoekers	35,63	32,10	-3,53
Wet. en m'pel dienstverlening	1,35	1,20	-0,15
Arbeiders	53,32	49,42	-3,90
Totaal	132,99	123,07	-9,92

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 9,92 VTE, zijnde een onderbesteding.

In de diverse personeelscategorieën worden volgende beelden onderscheiden:

- er werden minder gastprofessoren geworven dan begroot. De totale onderbesteding binnen dit personeelskader bedraagt 2,43 VTE. Enkele begrote opdrachten voor contractuele gastprofessoren werden uitgevoerd door externen.
- er werden minder contractuele onderzoekers geworven dan begroot. De totale onderbesteding op onderzoeksmiddelen in 2018 binnen dit personeelskader, bedraagt: 0,3 VTE vanuit PWO-middelen, 0,6 VTE vanuit defiscalisatiemiddelen, 2,63 VTE vanuit externe projectmiddelen. De niet ingezette onderzoeksmiddelen uit 2018 blijven beschikbaar voor 2019.
- de tewerkstelling van de contractuele arbeiders bedraagt 3,9 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 een interimkantoor.

1.9 Personeelsverloop

TEWERKSTELLING	2017 TMK	2018 TMK	VERSCHIL
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	59,50	69,02	9,52
Lector	313,03	309,19	-3,84
Hoofdpraktijklector	1,00	0,93	-0,07
Hoofdlector	17,47	15,90	-1,57
Subtotaal	391,00	395,04	4,04
<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	1,75	1,19	-0,56
Subtotaal	1,75	1,19	-0,56
<u>Groep 3</u>			
Docent	1,00	1,00	0,00
Hoofddocent	0,50	0,00	-0,50
Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	1,50	1,00	-0,50
TOTAAL OP	394,25	397,23	2,98
ATP-A	26,65	29,60	2,95
ATP-B	28,03	30,99	2,96
ATP-C	7,73	6,30	-1,43
ATP-D	0,00	0,00	0,00
TOTAAL ATP	62,41	66,89	4,48
Gastprofessor	18,01	17,06	-0,95
OHP	2,60	2,60	0,00
Andere contractuelen	91,34	103,40	12,06
TOTAAL BF	111,95	123,07	11,12
ALGEMEEN TOTAAL	568,61	587,19	18,58

De tewerkstelling is gestegen met 18,58 VTE. Deze stijging is vooral merkbaar bij de contractuele personeelsleden. Het aantal contractuelen stijgt in het totaal met 11,12 VTE toe te schrijven aan een stijging van de "andere contractuelen" zijnde arbeiders en onderzoekers, met 12,06 VTE.

2. Personeelsbestand

2.1 Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMENT (GROEP)	OP	ATP	BF	TOTAAL
ALGEMEEN BEHEER	1,90	25,71	8,54	36,16
ALGEMENE DIRECTIE	9,90	14,08	10,33	34,31
REGIO	385,43	27,10	104,20	516,72
TOTAAL	397,23	66,89	123,07	587,19
STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	TOTAAL
BIOTECHNIEK	27,92	1,89	1,69	31,50
ONDERWIJS	88,53	1,91	7,76	98,20
GEZONDHEID EN WELZIJN	119,29	4,10	18,34	141,73
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	59,26	0,93	6,62	66,82
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	59,74	1,29	16,11	77,14
SOCIAAL-AGOGISCHE WERK	26,16	0,92	2,58	29,66
ALGEMEEN	16,34	55,86	69,95	142,14
TOTAAL	397,23	66,89	123,07	587,19

2.2 Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	466,72
Andere	120,47
TOTAAL	587,19
Centraal Fonds	0,00
TOTAAL	587,19

2.3 Opsplitsing naar binnen en buiten formatie | Opsplitsing naar geslacht

FORMATIE	VTE
ATP	66,89
OP	397,23
BUITEN FORMATIE	123,07
TOTAAL	587,19

GESLACHT	VTE
Mannen	221,07
Vrouwen	366,12
TOTAAL	587,19

2.4 Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE
Docent	1,00
Hoofdocent	0,00
Hoofdlector	15,90
Hoofdpraktijklector	0,93
Lector	309,19
Praktijklector	69,02
Werkleider	1,19
TOTAAL	397,23

ATP	VTE
Niveau A	29,60
Niveau B	30,99
Niveau C	6,30
Niveau D	0,00
TOTAAL	66,89

2.5 Opsplitsing buiten formatie

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	2,60
Gastprofessor	17,06
Andere contractuele personeelsleder	103,40
TOTAAL	123,07
Centraal Fonds	0,00
TOTAAL	123,07

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

OP	VTE	ATP	VTE
<u>Groep 1</u>		<u>Niveau A</u>	
Praktijklector	69,02	ATP-A5	0,50
Lector	309,19	ATP-A4	3,36
Hoofdpraktijklector	0,93	ATP-A3	2,33
Hoofdlector	15,90	ATP-A2	23,41
Subtotaal	395,04	Subtotaal	29,60
<u>Groep 2</u>		<u>Niveau B</u>	
Assistent	0,00	ATP-B3	2,13
Praktijkassistent	0,00	ATP-B2	7,95
Doctor-assistent	0,00	ATP-B1	20,91
Werkleider	1,19	Subtotaal	30,99
Subtotaal	1,19	<u>Niveau C</u>	
<u>Groep 3</u>		ATP-C2	1,80
Docent	1,00	ATP-C1	4,50
Hoofddocent	0,00	Subtotaal	6,30
Hoogleraar	0,00	TOTAAL AT	66,89
Gewoon hoogleraar	0,00		
Subtotaal	1,00		
TOTAAL OP	397,23		

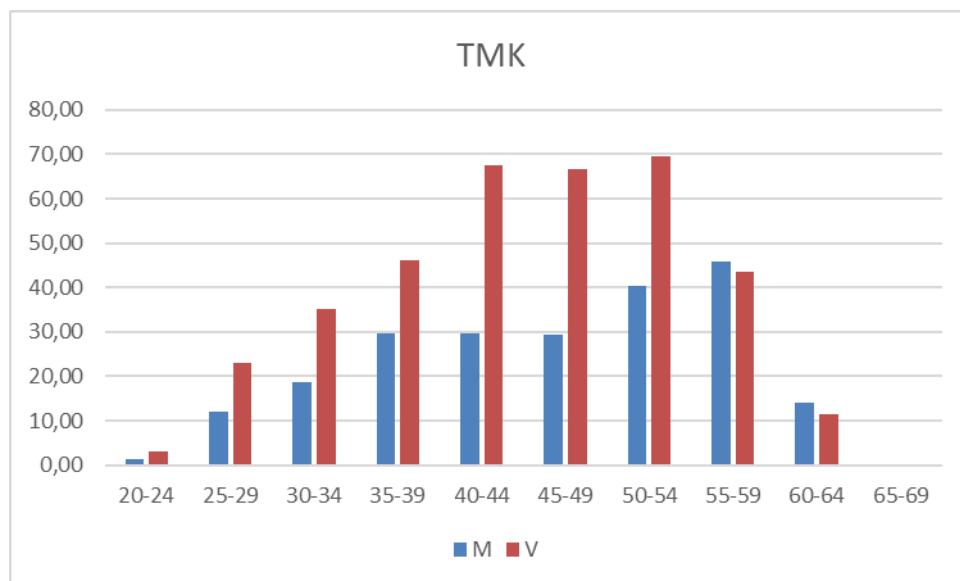
2.7 Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk | Opsplitsing naar voltijds / deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	241,27	38,93	2,60
Immuun tijdelijk	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk	155,96	27,96	0,00
TOTAAL	397,23	66,89	2,60

	M	V	Tot
Voltijds	155,00	143,00	298,00
Deeltijds	66,07	223,12	289,19
TOTAAL	221,07	366,12	587,19

2.8 Leeftijdsstructuur van het personeel

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOT
M	1,23	12,15	18,70	29,59	29,52	29,44	40,44	45,84	14,15		221,07
V	3,10	23,09	35,24	46,08	67,52	66,56	69,41	43,47	11,57	0,09	366,12
TOTAAL	4,33	35,24	53,93	75,67	97,04	96,00	109,86	89,32	25,72	0,09	587,19



2.9 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	36,16				36,16	6,2%	0,0%
AD	33,69		0,62		34,31	5,7%	0,1%
RDK	513,18	0,53	2,49	0,53	516,72	87,4%	0,6%
Eindtotaal	583,03	0,53	3,11	0,53	587,19	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		2018	2017	2016
1	Totaal OP	65,52%	66,84%	67,71%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	65,52%	66,84%	67,71%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	68,49%	70,13%	70,43%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	74,81%	76,25%	77,00%
5	Totaal ATP	12,08%	11,57%	11,59%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	25,19%	23,75%	23,00%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	18,84%	17,43%	17,01%
Tewerkstelling		2018	2017	2016
1	Totaal OP	67,65%	69,07%	69,10%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	70,55%	72,34%	71,86%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	76,23%	77,89%	78,05%
4	Totaal ATP	11,39%	10,93%	11,13%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	23,77%	22,11%	21,95%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	17,61%	16,00%	16,21%
Personeelsratio's - Lonen		2018	2017	2016
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	78,03%	79,04%	80,88%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	77,64%	78,38%	79,90%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	72,26%	71,01%	71,25%
3	Economische loonnorm	71,48%	71,06%	70,69%

De 80/20 ratio (1.) ligt volledig binnen de lijn van de decretale voorschriften, nl. 78,03%.

De ratio "Totale bezoldigingskost / Bedrijfskosten" (2) geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten. In 2018 besteedde TMK per 100 EUR bedrijfskosten, 72,26 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 1,25 EUR meer dan in 2017.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 71,48%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 28,52% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2017 bedroeg 71,10%.

Deze 3 normen wijzen erop dat TMK de loonkosten volledig onder controle had in 2018.

4. Staat van personeelskosten

Thomas More Kempen

Overzicht werkbladen

OPVOLGING van de totale loonkost voor het boekjaar 2018 - bedragen in EURO

Omschrijving	Geëxtrapolerde of effectieve loonkost	EFFECTIEVE loonkost	BEGROTE loonkost	VERSCHIL (Begroot min Extrapolatie)	Procentuele afwijking t.o.v. begrote loonkost	
Loonkost AHOVOKS	effectief	33.827.594,11	34.680.925,62	853.331,51	+ 2,5 %	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	6.775.298,42	7.188.073,11	412.774,69	+ 5,7 %	Begrote loonkost HS niet overschreden
Totaal RR 62 		40.602.892,53	41.868.998,73	1.266.106,20	+ 3,0 %	Begrote loonkost niet overschreden

4.1 Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2018 bedraagt 853.331,51 EUR (2,5%) minder dan begroot.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -1,5%.
- een lagere loonkost (lagere patronale bijdragen) als effect van de vaste benoemingen die per 1/1/2018 doorgevoerd werden maar niet begroot waren: -0,7%.
- het vertraagd uitvoeren van de begrote correctie van de loonspanning tussen mandatarissen en niet-mandatarissen: -0,7%
- een verschillende toepassing van de indexverhoging in uitvoering dan in begroting. Er werd geen indexverhoging in 2018 begroot, maar deze werd in uitvoering toch doorgevoerd vanaf 1/10/2018. Dit resulteert in een hogere loonkost t.b.v. +0,5%.

4.2 Contractueel personeel- loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2018 bedraagt 412.774,69 EUR (5,7%) minder dan begroot.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting met -7,5%: -7,8% bij de bedienden, -7,1% bij de arbeiders. Omdat de loonkost van een arbeider gemiddeld de helft is van de loonkost van een bediende, en de afwijking zich vooral bij de bedienden voordoet, die ook het grootst in populatie zijn, is de afwijking in loonkost dus iets meer dan 7,5%, en bedraagt deze -7,6%.
- een verschillende toepassing van de indexverhoging in uitvoering dan in begroting. Er werd geen indexverhoging in 2018 begroot, maar deze werd in uitvoering toch doorgevoerd vanaf 1/10/2018. Dit resulteert in een hogere loonkost t.b.v. +0,5%.
- een hogere gemiddelde anciënniteit bij werving dan begroot: +1%
- hogere uitvoeringsbedragen voor woon-werkverkeer en andere personeelskosten dan begroot: +0,4%.

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% overschreden. Als gevolg hiervan dient de hogeschool een verantwoording toe te voegen aan de jaarrekening. De verslaggeving van de vergadering van het HOC van 7 maart 2019 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2018 besproken werd.

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 2018 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: 1.028
- Campus Lier: 148 in het restaurant -1; 156 op het gelijkvloers
- Campus Turnhout: 350
- Campus Vorselaar: 290

Tabel 1 geeft een overzicht van de verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2018.

campus	warme schotel	koude schotel/ salad bar	snack	broodje met groenten	broodje zonder groenten	soep	totaal
Geel	11.973	11.495	7.783	46.537	64.997	7.057	149.842
Lier	94	1.390	1.088	1.698	6	1.121	5.397
Turnhout	1.298	3.542	9.132	10.177	2.226	3.830	30.205
Vorselaar	618	491	4.061	6.700	2.718	2.774	17.362
Totaal	13.983	16.918	22.064	65.112	69.947	14.782	202.806

De prijzen van het studentenrestaurant werden in academiejaar 2018-2019 aangepast met 1,523% volgens de indexstijging van april 2018. Studentenvoorzieningen heeft de tussenkomst voor de meeste koude dranken en voorverpakt snoepgoed afgeschafte. De tussenkomst voor belegde broodjes, fruit, zuivel en warme gerechten blijft behouden, evenals de verhoogde tussenkomst voor warme maaltijden en salades/salad bar. Volgende aanpassingen werden geïmplementeerd:

- het bestaande broodjesaanbod in Geel;
- het plaatsen van een Royco soepautomaat in Lier;
- het plaatsen van een fruitbar in Turnhout;
- een grotere variatie in het warme aanbod in Vorselaar.

Huisvesting

Aanbod studentenhuysvesting

Tabel 2 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Geel, Lier, Turnhout en Vorselaar.

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Studentenhuizen	81	9	30	10
Aantal kamers	1024	151	221	88
Bezettingsgraad	87%	92%	85%	75%

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 minvermogene studenten.

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Kamer	€277	€258	€311	€230
Studio	€346	€400	€413	€340
Peda		€180 ²		€293

In 2018 werden de dienstverlening en de medewerkers voorbereid op de nieuwe huurwetgeving die vanaf 1 januari 2019 in voege trad. Er werd een infomoment voor verhuurders georganiseerd in Mechelen.

Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Financiële ondersteuning diagnosestelling voor 6 studenten met een leer- of ontwikkelingsstoornis.
- Uitlenen van hulpmiddelen: vanaf academiejaar 2018-2019 werden de Sprint en Kurzweil sticks vervangen door licenties en werden de hulpmiddelen ontleend via het bibliotheeksysteem. Er werden 69 Sprint- en 13 Kurzweil licenties in Thomas More toegekend. Er werden 1 smartpen en 2 scanmarkers ontleend in Thomas More Kempen.
- Sensibiliseringsacties:
 - a. Preventief actieplan m.b.t. alcohol- en druggebruik campus Geel i.s.m. politie en drughulpverlener
 - b. Bloedinzamelactie campus Turnhout

Psychologische dienstverlening

In september 2018 werd het aanbod uitgerold onder de term 'Stevig in je schoenen' dat bestaat uit drie pijlers, m.n. individuele en groepsbegeleiding (infosessies en trainingen) en online hulpverlening. De online tool Studeren zonder blokkeren, werd vanaf midden oktober uitgerold. De groepsbegeleiding en de online hulpverlening focust zich vanaf academiejaar 2018-2019 op drie thema's m.n.: uitstelgedrag, faalangst en onzekerheid. In totaal namen 25 studenten deel aan het groepsaanbod. Vanaf academiejaar 2018-2019 werden trainingen vraaggestuurd georganiseerd.

392 (+2%) studenten meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. Studentenbegeleiders verwezen 76 studenten (+4%) door naar externe psychotherapie en gaven hen hiervoor een financiële tussenkomst van € 17.741. Vijf studenten daarvan deden nog geen beroep op deze financiële tussenkomst.

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 2018 hebben deze 190 (+59%) studenten begeleid.

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 huisvesten 52 studenten van Thomas More 35 HBO5-studenten en 7 studenten van andere instellingen.

Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 125 studenten (+23%) kregen een Stuvo-toelage. 28 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële voorwaarden. 679 studenten hebben in academiejaar 2017-2018 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 127 studenten hebben een spreidingsplan op maat.

	Aantal	Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	13	individueel terugbetalingsschema	€ 6.462
Voorschot studietoelage VI. overheid	87	n.v.t.	€ 80.760
Stuvo-toelage	125	procedure financiële tussenkomsten	€ 159.376

Jobdienst

In 2018 werden 230 jobstudenten bij Thomas More tewerkgesteld voor in totaal van 11.412,4 werkuren.

Vervoer

Op campus Geel, Turnhout en Vorselaar werd extra ingezet op carpoolen via de app Toogethr. Sinds de implementatie zijn er 1687 gebruikers, waarvan 1471 van Thomas More Kempen en werden er in 2018 27.598 ritten geregistreerd. De verhuur van elektrische fietsen dat in academiejaar 2017-2018 werd opgestart, is gestegen. 18 studenten huurden een model van 25km/u en vier studenten 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. 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. Daarnaast kunnen studenten een korting krijgen van 50% als ze in groep participeren aan activiteiten.

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

- Recreatief programma: beweegstudio op campus Turnhout, buitensportterreinen op campus Geel en sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 83 verschillende sporten beoefenen op 88 locaties. 1323 studenten kochten een sportkaart aan €15. Studenten kunnen daarnaast deelnemen aan het Snowevent (170 studenten) en de Swimnight (108 studenten). Tot slot kunnen ze gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: deelname aan Studentensport Vlaanderen met drie ploegen in februari-maart (zaalvoetbal heren, basketbal heren en volleybal dames) en vier ploegen in november (basketbal dames en heren; volleybal dames en heren).
- Programma voor topsporters: topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2018 hebben 19 student-topsporters deelgenomen aan atletiek indoor & outdoor, judo, zwemmen en tennis.

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. Van de 46 subsidieaanvragen kwam één initiatief niet in aanmerking en werden vijf activiteiten niet georganiseerd. Er werden 34 initiatieven financieel ondersteund (+21%) voor een totaalbedrag van € 7.551. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van een escape room en een Gotcha tot een gamesessie.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2018 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 2018 werd hiervoor €26.457 ingezet. De dienst studentenvoorzieningen financiert de startactiviteiten op de campussen. Het basecamp voor nieuwe studenten van campus Geel werd uitgebreid naar campus Turnhout. Ook op de campussen Vorselaar en Lier is er een uitgebreid onthaal voor nieuwe studenten. Hiervoor werd 20 euro per student voorzien.

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). Gelet op de nieuwe Engelstalige programma's werd de dienstverlening en communicatie aangepast.