

**THOMAS MORE MECHELEN-  
ANTWERPEN 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

Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen

© **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 Mechelen-Antwerpen tijdens het voorbije werkjaar.

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

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



# Hoofdstuk 1 | Organisatiestructuur

## **Samenvatting**

De instelling kent volgende bestuurlijke organen: algemene vergadering, 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 Mechelen-Antwerpen is gevestigd op Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen en met vestigingen op volgende locaties:

- Campus National, Kronenburgstraat 62, 2000 Antwerpen
- Campus Sanderus, Molenstraat 8, 2018 Antwerpen
- Campus Faydherbe, Zandpoortvest 16, 2800 Mechelen
- Campus De Ham, Raghenoplein 21bis, 2800 Mechelen
- Campus Kruidtuin, Lange Ridderstraat 44, 2800 Mechelen
- Campus De Nayer, Jan Pieter de Nayerlaan 5, 2860 Sint-Katelijne-Waver

## **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 Mechelen-Antwerpen maar met inbegrip van de vertegenwoordiger van de vzw Thomas More Mechelen-Antwerpen in de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven.
- De tweede geleding bestaat uit de KU Leuven, vertegenwoordigd door de voorzitter van haar 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, Michael Schwaenen (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 & facilities) & 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
- Collectieve sluiting en berekening vrij te kiezen vakantie-uren 2019

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

Het Comité Preventie en Welzijn op het Werk (CPBW) werkt actief aan het bevorderen van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het CPBW is samengesteld

uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers, de preventieadviseurs van de interne dienst preventie en bescherming op het werk en de arbeidsgeneesheren van de externe dienst PBW.







## Hoofdstuk 2 | Onderwijs

## **Kwaliteitszorg**

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

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

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

## **Ondersteuning door de diensten onderwijs en studentenzaken**

### *Algemeen beleid*

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

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

### *Onderwijsinnovatie*

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

- concretiseren van de visie op onderwijs en studenten via workshops voor opleidingsteams
- aanbieden van een website waarop docenten(teams) achtergrondinformatie en tips vinden rond het ontwerp van curricula en opleidingsonderdelen
- hands-on ondersteuning bij de implementatie van algemene maatregelen die faciliteren in onderwijs en toetsing vervangen
- hands-on ondersteuning voor het ontwerp en de implementatie van blended leren

- ontwikkeling en implementatie van een inhoudelijk format voor een opleidingsonderdeel studentenparticipatie dat voor iedereen toegankelijk is
- het professionaliseren van opleidingsmanagers (voorzitters van de examencommissie) met betrekking tot de regelgeving inzake onderwijs en examens
- het maandelijks voorzien van een one-pager met onderwijstips.

## **Curriculumzorg**

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

## **Opleidingenaanbod**

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

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

## **Onderwijs- en examenregeling en studiegelden**

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

## **Studentengegevens**

Deze gegevens worden aangeboden via de Databank Hoger Onderwijs.

## **Taalverslag**

### *Doelstellingen en rechtsgrond*

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

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

## *Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering*

### *Onderwijzend personeel*

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

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

### *Studenten*

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

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

### *Gedragscode*

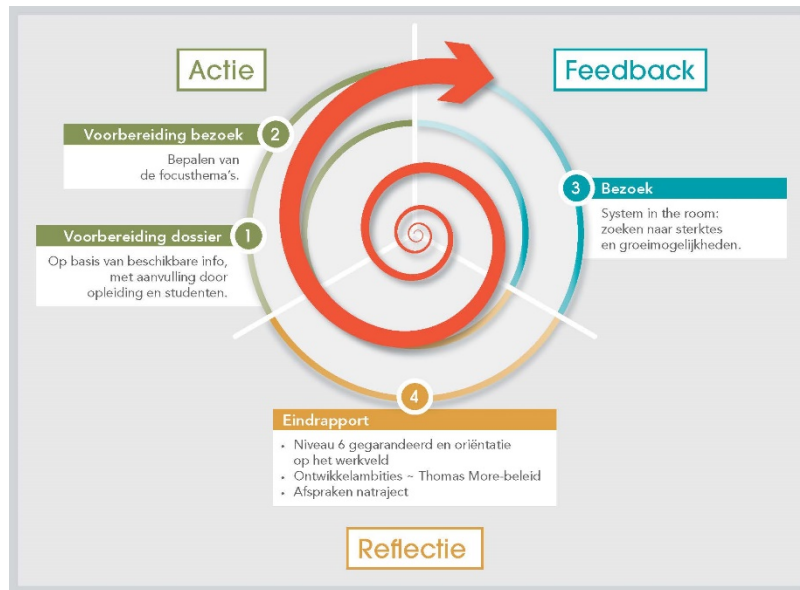
De gedragscode met betrekking tot de taalregeling staat beschreven in de artikelen 93 tot 95 van het onderwijs- en examenreglement.

## **Visitatie- en accreditatieoverzicht**

### *Opleidingsbeoordeling in eigen regie*

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: Informatiemanagement en multimedia en Autotechnologie.





## Hoofdstuk 3 | Internationalisering

## **Visie Internationalisering 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 leerresultaten<sup>1</sup>.
- 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: 137

## **Uitgaande studenten**

- Aantal uitgaande studenten binnen het Erasmus-programma: 270
- Aantal uitgaande studenten buiten Europa: 173

---

<sup>1</sup> 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.

In 2018 zijn ook drie onderzoeksmanagers aangesteld binnen de unit onderzoek. Het gaat hier over onderzoeksmanagers voor de onderzoekslijnen Creative & Innovative Business, Health & Care Challenges, Smart Tech & Design.

## Input & Output

### *Financiële en personele middelen*

	Euro	VTE
PWO	1.794k	15,89
RBV	1.105k	13,93

In het totaal werden er in TMMA in 2018 ruim 37 voltijdse equivalenten onderzoek tewerkgesteld. Samen goed voor 97 personeelsleden met een onderzoeksopdracht. Dit komt neer op een gemiddelde onderzoeksopdracht van 38%, een sterke stijging tov 2017, zowel qua voltijdse equivalenten, als naar gemiddelde aanstellingspercentage op onderzoek.

In 2018 liepen er 19 extern gefinancierde projecten, naast 39 intern gefinancierde. De belangrijkste externe financierders waren EU (8), Vlaamse Overheid en VLAIO (5) en Overeenkomsten met derden (5)







## Hoofdstuk 5 | Personeel

## Management summary

Het **personeelsbeleid** van Thomas More Mechelen-Antwerpen 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 leidinggevendenden zijn daarin één van de factoren om de lat blijvend hoog te leggen.

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

De groei van het aantal personeelsleden en de **loonkosten** zijn minder dan begroot. De staat van personeelskosten en de ratio-analyse geven dan ook aan dat de personeelskosten voor Thomas More Mechelen - Antwerpen in 2018 volledig onder controle bleven.

## 1. PERSONEELSBELEID

### 1.1. Beleidsdoelinden

- 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**. Leidinggevendenden hebben een **duidelijk mandaat** en helder omschreven verantwoordelijkheden.
- Door regelmatige **formele en informele feedbackgesprekken** is er voor alle medewerkers transparantie over hun functioneren en duidelijkheid over hun perspectieven op basis van vooraf bepaalde **individuele- of teamdoelen**.
- De hogeschool ondersteunt haar medewerkers in het versterken van hun **empowerment, professionaliteit en veerkracht**.
- **Loopbanen** binnen Thomas More zijn flexibel qua rolinvulling en het nemen van verantwoordelijkheden en de daaraan verbonden honorering. Steeds wordt getracht om de noden en verwachtingen van de organisatie en van het individu efficiënt op elkaar af te stemmen.
- Thomas More streeft naar **werkbaar werk** en **duurzame inzetbaarheid** via het maximaal aanspreken van **talenten**, het bieden van **zingeving**, het effectief geven van **autonomie** en **professionalisering**.

In 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*

Er werden geen bevorderingen in 2018 doorgevoerd.

Er werd ten belope van 21,7 VTE benoemd in 2018. Uit de cijfers van het jaarverslag 2018 blijkt dat het benoemingspercentage van het OP 68,55% bedraagt. Aangezien de benoemingen pas zijn ingegaan op 1 juni, is het effect in 2018 minder zichtbaar.

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

## 1.4. **Opvolging personeelsevaluatie**

---

Binnen het HOC wordt in co-creatie procesmatig werk gemaakt van een protocol omtrent het '**loopbaantrajectbeleid binnen de Thomas More groep**'. Dankzij dit protocol wordt rechtszekerheid gecreëerd. Het implementeert de juridisch voorgeschreven procedures. Tegelijkertijd reflecteert het de identiteit en de visie. Zo wordt de loopbaan van alle medewerkers gezien als een continu groeitraject. De investering in ieders professionele groei wordt daarin beschouwd als een sleutelement. Zo kan de lat hoog gelegd worden. Inzet

op continue feedback als motor voor professioneel en kwaliteitsvol functioneren, primeert op uitgebreide documentatie. Waar mogelijk wordt de focus op het team gelegd. Wanneer het wenselijk of noodzakelijk is (bv. op 'scharniermomenten' in de loopbaan) wordt maximale aandacht besteed aan individuele noden. Talenten worden gestimuleerd door maximale focus op **vier rollen**:

- specialist
- organisatielid
- procesbewaker
- innovator

Bij elke beoordeling wordt transparantie en duidelijkheid gegarandeerd over:

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

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

### 1.5. **Vorming van personeelsleden**

---

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

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

Dit aanbod wordt natuurlijk aangevuld met tal van (internationale) inspiratiesessies, 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 opleidingen gaan vanaf dan voor de volle 100% tot de hogeschool behoren.

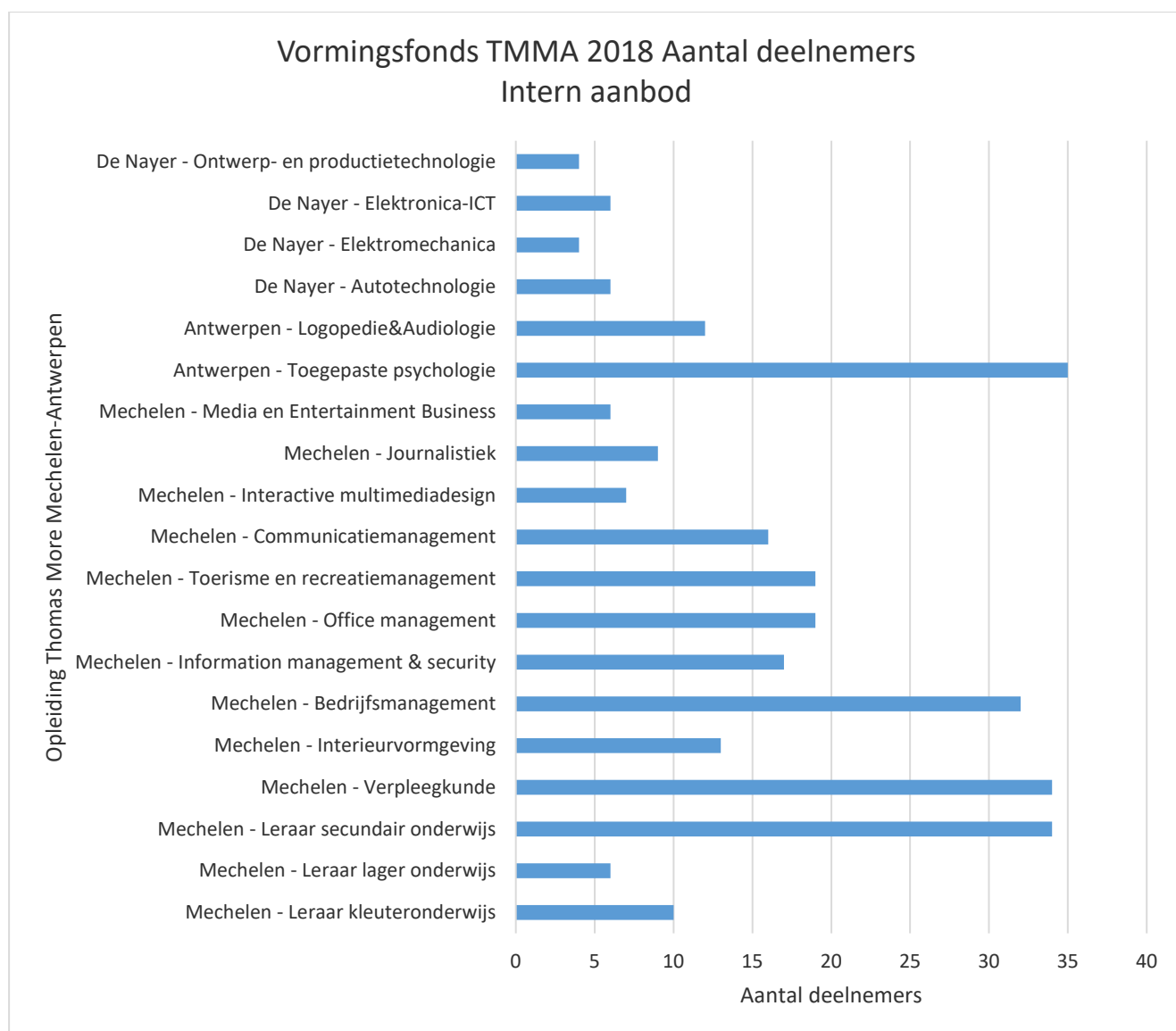
Specifiek voor de algemene diensten werd daarom ook een extra strategie- en teamdag georganiseerd om de inkanteling van de graduaatsopleidingen samen voor te bereiden en qua processen verder af te stemmen op elkaar.

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 23% en 9%.

#### Financieel overzicht – Vormingsfonds 2018

Gegeven door	Externe lesgever	Interne lesgever	Totaal naar aard van de navorming
Aard van de navorming			
Externe navorming	14 035,88 €		14 035,88 €
Intern: aanbodgestuurd	22 513,26 €	1 494,62 €	24 007,88 €
Intern: vraaggestuurd	1 491,93 €		1 491,93 €
Totaal naar interne/externe lesgever	<b>38 041,07 €</b>	<b>1 494,62 €</b>	
	<b>In 2018 Besteed Algemeen Totaal</b>		<b>39 535,69 €</b>
Ontvangen Bedrag Vormingsfonds 2018 TMMA	18 986,40 €	Met cofinanciering	<b>37 972,80 €</b>
		<b>Verschil</b>	<b>-1 562,89 €</b>

## 1.6. Gemiddelde anciënniteit bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2018.

## 1.7. Samenwerking met andere instellingen

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met o.a. KU Leuven, VLHORA, CVO's,.... 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	346,99	337,84	-9,15
ATP	109,80	110,12	+0,32
Totaal	456,79	447,96	-8,83

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2018 in oktober 2017 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 456,79 VTE. Er werd geen reserve voorzien.

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde bezetting is 8,83 VTE.

Onderstaande tabel licht toe waar de verschillen tussen bezetting volgens begroting 2018 en uitvoering 2018 zich situeren.

OP	VTE
Bezetting volgens begroting 2018	346,99
<i>Bezetting ac. jaar 2017-2018 niet ingevuld</i>	-8,26
<i>Pensioen</i>	-2,08
<i>Overlijden</i>	-0,26
<i>Uit dienst - einde overeenkomst bepaalde duur</i>	-2,07
<i>Uit dienst - ontslag werknemer</i>	-1,81
<i>Uit dienst - ontslag onderling akkoord</i>	-5,47
<i>Aanstellingen ac. jaar 2018-2019</i>	+10,80
Bezetting volgens uitvoering 2018	337,84

ATP	VTE
Bezetting volgens begroting 2018	109,80
<i>Pensioen</i>	-0,42
<i>Uit dienst - ontslag werknemer</i>	-0,83
<i>Uit dienst - ontslag onderling akkoord</i>	-1,14
<i>Ambtswijziging van ATP naar ATP</i>	+0,75
<i>Aanstellingen ac. jaar 2018-2019</i>	+1,96
Bezetting volgens uitvoering 2018	110,12

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

VTE	Begroting 2018	Uitvoering 2018	Vershil
OP (+res.)	336,68	334,81	-1,87
ATP	102,52	101,52	-1,00
Totaal	439,20	436,33	-2,87

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2018 in oktober 2017 bedroeg de begrote tewerkstelling (inclusief reserve) voor OP en ATP 439,2 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 2,87 VTE.

Er werd een reserve van 5,09 VTE voorzien voor de vervanging van zieke personeelsleden tijdens bezoldigde ziekteperiodes. Deze werd effectief ingezet ten belope van 4,34 VTE.

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

- de onderbesteding bij het OP situeert zich vooral in de ziekereserve, die ruim voorzien werd en niet opgebruikt werd.
- de onderbesteding bij het ATP betreft een gedetacheerd en begroot personeelslid dat uit dienst ging.

### 1.8.3. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2018 – buiten formatie

VTE	Begroting 2018	Uitvoering 2018	Vershil
Gastprofessoren (excl. 61-lijn)	38,59	46,97	+8,38
OHP	1,00	1,00	+0,00
Administratief personeel	30,34	28,74	-1,60
Technisch personeel	6,40	7,95	+1,55
Onderzoekers	30,44	20,21	-10,23
Wet. en m'pel dienstverlening	0,70	1,62	+0,92
Arbeiders	40,16	31,63	-8,53
Totaal	147,63	138,12	-9,51

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 9,51 VTE, zijnde een onderbesteding.

In de diverse personeelscategorieën zien we volgende beelden;

- er worden in diverse opleidingen nieuwe personeelsleden (veelal met kleine opdrachten) aangeworven voor hun expertise, in het statuut van gastprofessor. De directie wil het lesgevend kader versterken. Dit is noodzakelijk om de aangroei van de studentenaantallen in bestaande opleidingen op te vangen, alsook voor de realisatie van de strategische onderwijsdoelen. Een toename van de categorie 'gastprofessor' is dan ook zichtbaar. De begrote aantallen van 2018 worden met 8,38 VTE overschreden.
- de tewerkstelling van het contractueel administratief personeel wordt met 1,6 VTE onderschreden, wegens laattijdige aanwervingen op de diensten ICTS en onderwijs.

- er werden minder contractuele onderzoekers geworven dan begroot. Diverse begrote onderzoekers werden, in opstart van de nieuwe unit voor onderzoek en dienstverlening, pas geworven vanaf september. Stelselmatig zullen alle begrote vacatures uitgevoerd worden. De totale onderbesteding op onderzoeksmiddelen in 2018 binnen dit personeelskader, bedraagt 7,2 VTE vanuit PWO-middelen, 1,7 VTE vanuit defiscalisatiemiddelen en 0,7 VTE vanuit externe projectmiddelen. De niet ingezette onderzoeksmiddelen uit 2018 blijven beschikbaar voor 2019.
- de tewerkstelling van de contractuele arbeiders bedraagt 8,53 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.

## 1.9. Personeelsverloop

	2017 TMMA	2018 TMMA	VERSCHIL
<b>TEWERKSTELLING</b>			
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	51,15	52,54	1,39
Lector	258,12	265,42	7,30
Hoofdpraktijklector	2,67	2,00	-0,67
Hoofdlector	9,55	10,05	0,50
<i>Subtotaal</i>	<b>321,49</b>	<b>330,01</b>	<b>8,52</b>
<u>Groep 2</u>			
Assistent			
Praktijkassistent			
Doctor-assistent			
Werkleider			
<i>Subtotaal</i>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<u>Groep 3</u>			
Docent	4,80	4,80	0,00
Hoofddocent			
Hoogleraar			
Gewoon hoogleraar			
<i>Subtotaal</i>	<b>4,80</b>	<b>4,80</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAAL OP</b>	<b>326,29</b>	<b>334,81</b>	<b>8,52</b>
ATP-A	40,02	42,40	2,38
ATP-B	39,52	41,52	2,00
ATP-C	18,40	17,60	-0,80
ATP-D			
<b>TOTAAL ATP</b>	<b>97,94</b>	<b>101,52</b>	<b>3,58</b>
Gastprofessoren	32,78	46,97	14,19
OHP	1,00	1,00	0,00
Andere contractuelen	79,09	90,15	11,06
<b>TOTAAL BF</b>	<b>112,87</b>	<b>138,12</b>	<b>25,25</b>
<b>ALGEMEEN TOTAAL</b>	<b>537,10</b>	<b>574,45</b>	<b>37,35</b>



De tewerkstelling is gestegen met 37,35 VTE, voornamelijk te situeren bij de contractuele personeelsleden, hoofdzakelijk bij de gastprofessoren. Deze laatsten worden geworven om het lesgevende kader te versterken (zie de toelichting in punt 1.8.3).

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

## 2. PERSONEELSBESTAND

### 2.1. Opsplitsing naar departement en studiegebied

DEPARTEMENT (GROEP)	OP	ATP	BF	Totaal
ALGEMEEN BEHEER	0,00	25,34	7,46	32,80
ALGEMENE DIRECTIE	4,97	29,75	18,67	53,39
REGIO	329,83	46,41	111,99	488,23
<b>TOTAAL</b>	<b>334,81</b>	<b>101,51</b>	<b>138,12</b>	<b>574,44</b>

STUDIEGEBIED	OP	ATP	BF	Totaal
ONDERWIJS	56,16	2,39	7,38	65,93
ARCHITECTUUR	31,69	2,40	3,44	37,53
GEZONDHEID EN WELZIJN	47,93	3,90	7,11	58,94
HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE	91,54	7,44	25,51	124,49
INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN	33,13	1,34	8,04	42,51
SOCIAAL-AGOGISCH WERK	57,16	3,85	12,12	73,13
ALGEMEEN	17,20	80,19	74,51	171,90
<b>TOTAAL</b>	<b>334,81</b>	<b>101,51</b>	<b>138,11</b>	<b>574,43</b>

### 2.2. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

FINANCIERINGSBRON	VTE
Werkingsuitkering	452,40
Andere	122,04
<b>TOTAAL</b>	<b>574,44</b>

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

FORMATIE	VTE
OP	334,81
ATP	101,52
BUITEN FORMATIE	138,12
<b>TOTAAL</b>	<b>574,45</b>

GESLACHT	VTE
Mannen	216,52
Vrouwen	357,93
<b>TOTAAL</b>	<b>574,44</b>

## 2.4. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

---

OP	VTE
Docent	4,80
Hoofdlector	10,05
Hoofdpraktijklector	2,00
Hoogleraar	0,00
Lector	265,42
Praktijklector	52,54
<b>TOTAAL OP</b>	<b>334,81</b>

ATP	VTE
Niveau A	42,40
Niveau B	41,52
Niveau C	17,60
Niveau D	0,00
<b>TOTAAL ATP</b>	<b>101,52</b>

## 2.5. Opsplitsing buiten formatie en gastprofessoren

---

BUITEN FORMATIE	VTE
OHP	1,00
Gastprofessor	46,97
Andere contractuele personeelsleden	90,15
<b>TOTAAL</b>	<b>138,12</b>

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

---

Groep 1	VTE
Praktijklector	52,54
Lector	265,42
Hoofdpraktijklector	2,00
Hoofdlector	10,05
<i>Subtotaal</i>	<b>330,01</b>
Groep 2	
Assistent	0,00
Praktijkassistent	0,00
Doctor-assistent	0,00
Werkleider	0,00
<i>Subtotaal</i>	<b>0,00</b>
Groep 3	
Docent	4,80
Hoofddocent	0,00
Hoogleraar	0,00
Gewoon hoogleraar	0,00
<i>Subtotaal</i>	<b>4,80</b>
<b>TOTAAL OP</b>	<b>334,81</b>

NIVEAU A	VTE
ATP-A5	1,50
ATP-A4	3,75
ATP-A3	8,47
ATP-A2	23,85
ATP-A1	4,83
<i>Subtotaal</i>	<b>42,40</b>
NIVEAU B	
ATP-B3	13,52
ATP-B2	19,25
ATP-B1	8,75
<i>Subtotaal</i>	<b>41,52</b>
NIVEAU C	
ATP-C2	12,22
ATP-C1	5,38
<i>Subtotaal</i>	<b>17,60</b>
<b>TOTAAL ATP</b>	<b>101,52</b>

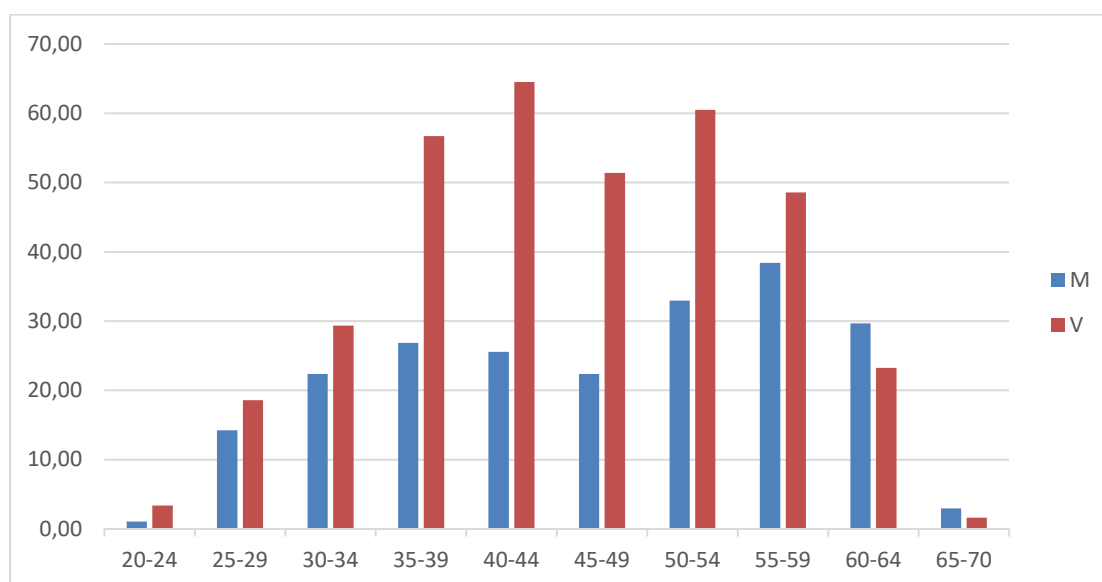
## 2.7. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk/ Opsplitsing naar voltijds en deeltijds

	OP	ATP	OHP
Benoemd	197,58	71,58	1,00
Tijdelijk	137,23	29,93	0,00
TOTAAL	334,81	101,51	1,00

	M	V
Voltijds	132,00	171,00
Deeltijds	84,52	186,93
TOTAAL	216,52	357,93

## 2.8. Leeftijdsstructuur van het personeel

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-72	TOTAAL
M	1,05	14,22	22,40	26,87	25,58	22,37	32,97	38,39	29,67	2,99	216,52
V	3,38	18,58	29,37	56,70	64,50	51,41	60,49	48,58	23,26	1,64	357,93
TOTAAL	4,44	32,81	51,77	83,58	90,09	73,78	93,46	86,96	52,93	4,62	574,44



## 2.9. Nationaliteiten van het personeel

Deze tabel geeft een overzicht van de nationaliteiten van het personeel: 97% van het personeel heeft de Belgische nationaliteit, 3 % heeft een andere dan de Belgische nationaliteit.

NATIONALITEIT	AB	AD	REGIO	TOTAAL
Amerikaanse			1,41	1,41
Angolese			0,86	0,86
Australische			0,92	0,92
Belgische	32,80	51,93	472,08	556,82
Braziliaanse			0,92	0,92

Bulgaarse			0,49	0,49
Duitse			0,07	0,07
Filipijnse			1,76	1,76
Litouwse			0,23	0,23
Marokkaanse			2,65	2,65
Nederlandse		1,46	4,80	6,26
Spaanse			1,09	1,09
Turkse			0,87	0,87
Zimbabwaanse			0,11	0,11
<b>TOTAAL</b>	<b>32,80</b>	<b>53,39</b>	<b>488,24</b>	<b>574,44</b>
Verhouding Belgische t.o.v. totaalaantal	100%	97%	97%	97%
Verhouding andere nationaliteit t.o.v. totaalaantal	0%	3%	3%	3%

### 3. RATIO-ANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Bezetting		2018	2017	2016
1	Totaal OP	56,52%	58,91%	61,13%
2	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP	56,52%	58,91%	61,13%
3	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	64,80%	65,14%	64,70%
4	Totaal OP - inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerden OP	68,48%	68,43%	67,66%
5	Totaal ATP	18,42%	18,98%	19,63%
6	Totaal ATP - inclusief centraal betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuelen ATP en gedetacheerden ATP	31,52%	31,57%	32,34%
7	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	16,61%	15,60%	15,40%
Tewerkstelling		2018	2017	2016
1	Totaal OP	58,04%	60,46%	62,69%
2	Totaal OP inclusief gastprofs	66,60%	66,91%	66,41%
3	Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	70,39%	70,19%	69,45%
4	Totaal ATP	17,60%	18,15%	18,79%
5	Totaal ATP - inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	29,61%	29,81%	30,55%
6	Totaal contractuele personeelsleden - exclusief gastprofs	15,63%	14,66%	14,53%
Personeelsratio's - Lonen		2018	2017	2016
1	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	82,34%	79,24%	80,22%
	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	80,73%	77,98%	79,30%
2	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	71,47%	71,15%	70,59%
3	Economische loonnorm	75,41%	71,86%	71,03%

De 80/20 ratio (1.) ligt volledig binnen de lijn van de decretale voorschriften, nl. 82,34%.

De ratio "Totale bezoldigingskost / Bedrijfskosten" (2.) geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten. In 2018 besteedde TMMA per 100 EUR bedrijfskosten, 71,47 EUR aan bezoldigingskosten. Dat is 0,32 EUR meer dan in 2017.

De economische loonnorm (3.) bedraagt 75,41%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 24,59% van haar middelen overhoudt om de overige werking te bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2017 bedroeg 71,10%. Een verhoogde inzet van personeel, gefinancierd via personeelsfondsen, ligt aan de bron van de stijging van de norm in TMMA. Deze 3 normen wijzen er op dat TMMA de loonkosten volledig onder controle had in 2018.

## 4. STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Thomas More Mechelen Antwerpen

Overzicht werkbladen

OPVOLGING van de totale loonkost voor het boekjaar 2018 - 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	32.349.976,26	32.516.242,40	166.266,14	+0,5 %	Begrote loonkost AHOVOKS niet overschreden
Loonkost hogeschool	effectief	7.519.886,38	7.792.838,68	272.952,30	+3,5 %	Begrote loonkost HS niet overschreden
<b>Totaal RR   62 </b>		<b>39.869.862,64</b>	<b>40.309.081,08</b>	<b>439.218,44</b>	<b>+1,1 %</b>	Begrote loonkost niet overschreden

### 4.1. Statutair personeel- loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2018 bedraagt 166.266,14 EUR (0,5%) minder dan begroot.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -0,4%.
- een lagere loonkost (lagere patronale bijdragen) als effect van de vaste benoemingen die per 1/6/2018 doorgevoerd werden maar niet begroot waren: -0,4%.
- het vertraagd uitvoeren van de begrote correctie van de loonspanning tussen mandatarissen en niet-mandatarissen : -0,3%
- 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 272.952,30 EUR (3,5%) minder dan begroot.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting met -7,9%: -2,1% bij de bedienden, -21,2% 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 arbeiders voordoet, in een situatie waar de populatie van de arbeiders kleiner is dan deze van de bedienden, is de afwijking in loonkost dus minder dan 7,9%, en bedraagt deze ongeveer -5%.
- 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%.
- hogere uitvoeringsbedragen voor woon-werkverkeer en andere personeelskosten dan begroot: +0,9%.

#### **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 Mechelen-Antwerpen werd de maximumgrens van 2,5% niet overschreden. Als gevolg hiervan dient de hogeschool geen verantwoording toe te voegen aan de jaarrekening. De verslaggeving van de vergadering van het HOC van 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 2016 ontplooid zijn om de doelstellingen betreffende Studentenvoorzieningen na te streven.

Overzicht van de activiteiten

## Voeding

### *Het studentenrestaurant*

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

- Campus de Vest: 356
- Campus Kruidtuin: 184
- Campus de Nayer: 420
- Campus Sanderus: 218

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

	Warme maaltijd	Broodje	Koffiekoek	Worstenbroodje	Soep
Mechelen	24.349	58.701	19.236	19.236	38.723
De Nayer	19.000	39.504	10.264	10.264	6.681
Antwerpen	3.983	13.747	3.967	3.967	14.088
Totaal	47.332	111.952	33.467	33.467	59.492

Bij de start van academiejaar 2018-2019 werden de prijzen aangepast. Er werden enkele initiatieven opgestart om de dienstverlening te verbeteren (koffiebar campus Sanderus, foodtrucks bij evenementen,). In 2018 werd de nieuwe aanbestedingsprocedure opgestart voor de aanstelling van een externe cateraar.

## Huisvesting

### *Aanbod studentenhuisvesting*

Tabel 2 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Antwerpen, Mechelen en Sint-Katelijne-Waver. Voor Home de Nayer is de samenwerkingsovereenkomst met KU Leuven verdergezet in academiejaar 2018-2019 om een voldoende groot aanbod aan studentenkamers in Sint-Katelijne-Waver te verzekeren. Daarnaast verhuurt de dienst studentenvoorzieningen een appartement in Mechelen. Gelet op een stijging van het aantal studenten en de nieuwe instroom van internationale studenten, is er een tekort aan studentenhuisvesting in Mechelen. Zowel in Mechelen als Antwerpen heeft Thomas More een eigen studentenresidentie waar van studenten verwacht wordt een sociaal engagement op te nemen.

	Mechelen	Sint-Katelijne-Waver	Antwerpen
Studentenhuisen	62	6	
Kamers en studio's <sup>1</sup>	396	80	5.612
Eigen studentenhuisvesting	54		46
Bezettingsgraad	100%	100%	75-80%

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

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

	Mechelen	De Nayer	Antwerpen
Kamer	€ 290	€ 245	€ 340
Studio	€ 398	n.v.t.	€ 420
Eigen studentenhuysvesting			
Kamer	€ 270-280	n.v.t.	Kamer € 350-380
Studio	€ 380		Studio € 420-450

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 10 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 bibliotheekstelsel. Er werden 69 Sprint- en 13 Kurzweil licenties in Thomas More toegekend. Er werden 11 Smartpennen en 1 Scanmarker ontleend in Thomas More Mechelen-Antwerpen.
- Sensibiliseringsacties:
  - a. twee bloedinzamelacties op campus Antwerpen;
  - b. EHBO-cursus voor studentenverenigingen.

### **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 onlinetool 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. Er waren 75 aanmeldingen voor het groepsaanbod. Daarvan namen 52 studenten deel aan een infosessie en 16 aan een training. De andere studenten werden individueel verder geholpen of gaan nog een training volgen. Vanaf academiejaar 2018-2019 werden trainingen vraaggestuurd georganiseerd.

254 (+3%) studenten meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding.

Studentenbegeleiders verwezen 119 studenten door naar externe psychotherapie en gaven hen daarvoor een financiële tussenkomst van € 27.970.

Voor de dienstverlening voor studenten met een functiebeperking is er per opleiding een zorgcoördinator die de faciliteiten toekent. Zij kunnen doorverwijzen naar de begeleiders

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

voor studenten met een functiebeperking voor integrale begeleiding op eerste lijn. In 2018 hebben deze 156 studenten begeleid.

## **Sociale dienstverlening**

### *Financiële ondersteuning*

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 256 studenten (+42%) kregen daarvan een Stuvo-toelage. 18 studenten hebben hun dossier niet vervolledigd en 23 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële voorwaarden. 1124 (+7.5%) studenten hebben in academiejaar 2018-2019 het studiegeld gespreid betaald via een standaard spreidingsplan en 112 studenten hebben een spreidingsplan op maat.

	Aantal	Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening studiekosten	2	indiv. terugbetalingsschema	€ 1.350
Voorschot studietoelage VI overh.	185	n.v.t.	€ 193.388
Stuvotoelage	256	proced. finan. tussenkomsten	€ 347.698

### *Jobdienst*

In 2018 werden 223 jobstudenten bij Thomas More tewerkgesteld voor in totaal van 11.874,9 werkuren.

### *Vervoer*

Op campus de Nayer en Mechelen werd extra ingezet op carpoolen via de app Togethr. Sinds de implementatie zijn er 1687 gebruikers, waarvan 216 van Thomas More Mechelen-Antwerpen en werden in 2018 27.598 ritten geregistreerd. De verhuur van elektrische fietsen dat in academiejaar 2017-2018 opgestart werd, is gestegen. 12 studenten huurden een model van 25km/u en 3 studenten een model van 45 km/u. Op campus Sanderus werd een fietsgraveer- en herstelactie georganiseerd (61 gelabelde fietsen en 48 herstelde fietsen). Door de betrokkenheid van buurtbewoners, politie en lokale fietshandelaars zorgt Thomas More voor de integratie in de wijk.

## **Studentenwerking**

### *Organisatie van studentenactiviteiten*

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

In september 2018 organiseerde de dienst studentenvoorzieningen pioniersdagen voor en door studenten die als eerste in hun gezin naar het hoger onderwijs gaan. Tijdens een tweedaagse werd ingezet op kennismaking met de hogeschool, welzijn en netwerking.

Studenten kunnen deelnemen aan cultuur dankzij kortingen bij lokale culturele centra en de cultuurcheques in Antwerpen (60 studenten). Studenten kunnen daarnaast een korting krijgen van 50% wanneer ze in groep participeren aan een culturele activiteit.

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

- Recreatief programma: sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 83 verschillende sporten beoefenen op 88 locaties. Het sportaanbod in Antwerpen werd verder uitgebreid. 1169 studenten kochten een sportkaart aan €15. Studenten gebruiken de sportkaart het meest voor fitness. Studenten konden daarnaast deelnemen aan het Snowevent (252 studenten) en de Swimnight (119 studenten) en kunnen 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), mini-voetbal en volleybaltornooi (Sint-Katelijne-Waver) georganiseerd door studentenvereniging Ons Verbond.
- Programma voor topsporters: Topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2018 hebben 8 student-topsporters deelgenomen aan Atletiek indoor & outdoor.

### *Ondersteuning van studentenactiviteiten*

Zowel studentenverenigingen als andere studenten(groepen) kunnen beroep doen op activiteitsubsidies. De subsidie kan aangevraagd worden voor sportieve, culturele, sociale, maatschappelijke of ecologische activiteiten. Er werden 123 initiatieven (+19%) ondersteund voor een bedrag van €22.508 (-2%). De activiteiten die werden georganiseerd gaan van theater en een quiz tot karting en Escape Room.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2018 in totaal 19 studentenverenigingen. Zij ontvingen een financiële tussenkomst en de dienst studentenvoorzieningen financiert de burgerlijke aansprakelijkheid en verzekering lichamelijke ongevallen. Op campus de Nayer kunnen studenten zaaltje gelegen onderaan het Auditoriumgebouw huren voor studentenactiviteiten. In 2018 werd 't Zaalje 55 keer gehuurd.

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 €71.485 ingezet. De dienst studentenvoorzieningen financiert de startactiviteiten op de campussen en ondersteunt de organiserende studenten.

### **Algemeen**

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

Op het studentenportaal vinden studenten alle niet-opleidingsgebonden informatie terug op 1 plaats. Naast het studentenportaal wordt er ingezet op andere kanalen om de dienstverlening kenbaar te maken zoals een nieuwsbrief, facebookpagina's per campus en affiches (digitaal of op papier). Gelet op de nieuwe Engelstalige programma's werd de dienstverlening en communicatie aangepast.