

JAARVERSLAG 2016

Thomas More Kempen vzw
Academiejaar 2015-2016

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 uitgevers

Machteld Verbruggen

Philippe Michiels

Redactieadres

Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel

© Thomas More, maart 2017

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

Inhoud

1	ORGANISATIESTRUCTUUR	2
1.1.	Samenvatting	2
1.2.	Maatschappelijke zetel en vestigingen	2
1.3.	Bestuurlijke organen	2
1.3.1.	Algemene Vergadering	2
1.3.2.	Raad Van Bestuur	3
1.3.3.	Directiecomité	3
1.4.	Inspraak- en medezeggenschapsorganen	3
1.4.1.	Studenten en personeel: academische raad	3
1.4.2.	Studenten: algemene studentenraad en lokale studentenraden	3
1.4.3.	Personeel: hogeschool- en unitonderhandelingscomité en Comité Preventie en Welzijn op het Werk	3
2	ONDERWIJS	5
2.1.	Kwaliteitszorg	5
2.2.	Ondersteuning door de diensten onderwijs en studentenzaken	5
2.2.1.	Algemeen beleid	5
2.2.2.	Onderwijsinnovatie	6
2.3.	Curriculumzorg	6
2.4.	Opleidingenaanbod	6
2.5.	Onderwijs- en examenregeling en studiegelden	6
2.6.	Studentengegevens	6
2.7.	Taalverslag	6
2.7.1.	Doelstellingen en rechtsgrond	6
2.7.2.	Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering	7
2.7.3.	Gedragcode	7
2.8.	Visitatie- en accreditatieoverzicht	7
2.8.1.	Instellingsreview	7
2.8.2.	Opleidingsbeoordeling in eigen regie	7
3	INTERNATIONALISERING	9
3.1.	Algemeen	9
3.2.	Internationale relaties	9
3.3.	Internationalisering binnen het curriculum	10
3.4.	Stimuleren en faciliteren van uitgaande mobiliteiten	10
3.5.	Stimuleren en faciliteren van inkomende mobiliteiten	10
3.6.	Cijfers	11

4	ONDERZOEK EN VALORISATIE	12
4.1.	Onderzoeks- en innovatiebeleid	12
4.1.1.	Beleidsprioriteiten onderzoek	12
4.2.	Input & Output	12
4.2.1.	Financiële en personele middelen	12
4.2.2.	Overzicht van de onderzoeksprojecten	13
5	PERSONEEL	20
5.1.	Personeelsbeleid	20
5.1.1.	Beleidsdoeleinden	20
5.1.2.	Bevorderingspolitiek, selectie- en benoemingsbeleid	21
5.1.3.	Gender en diversiteit	21
5.1.4.	Premies en mandaten	21
5.1.5.	Opvolging personeelsevaluatie	22
5.1.6.	Vorming van personeelsleden	22
5.1.7.	Gemiddelde leeftijd bij promoties	23
5.1.8.	Samenwerking met andere instellingen voor hoger onderwijs	23
5.1.9.	Uitvoering van de personeelsbegroting 2016	23
5.2.	Personeelsbestand	26
5.2.1.	Personeelsverloop	26
5.2.2.	Opsplitsing naar departement en studiegebied	27
5.2.3.	Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)	27
5.2.4.	Opsplitsing naar binnen en buiten formatie	28
5.2.5.	Opsplitsing naar geslacht	28
5.2.6.	Opsplitsing binnen formatie naar categorie	28
5.2.7.	Opsplitsing buiten formatie	28
5.2.8.	Opsplitsing OP naar ambt	29
5.2.9.	Opsplitsing ATP naar niveau en graad	30
5.2.10.	Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk	30
5.2.11.	Opsplitsing naar voltijds en deeltijds	30
5.2.12.	De leeftijdsstructuur van het personeel	31
5.2.13.	De nationaliteiten van het personeel	31
5.3.	Ratio-analyse over de laatste drie boekjaren	32
5.3.1.	Personeelsratio's TMK	32
5.4.	Staat van personeelskosten	33
5.4.1.	Statutair personeel – loonkost AHOVOKS	33
5.4.2.	Contractueel personeel – loonkost hogeschool	33
5.4.3.	Afwijking begrote en gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld	33
5.5.	Vormingsfonds	34
5.5.1.	Vorming van personeelsleden	34
5.5.2.	Vormingsfonds Thomas More Kempen - 2016 - Financieel overzicht	34
5.5.3.	Overzicht aantal deelnemers Vormingsfonds 2016	35

6	STUDENTENVOORZIENINGEN	36
6.1.	Overzicht van de activiteiten	36
6.1.1.	Voeding	36
6.1.2.	Huisvesting	37
6.1.3.	Medische en psychologische dienstverlening	37
6.1.4.	Sociale dienstverlening	38
6.1.5.	Vervoer	38
6.1.6.	Studentenwerking	39
6.1.7.	Algemeen	40

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 2015-2016, voor andere naar het boekjaar 2016. Dit is geen nieuw gegeven. Ook in vorige edities van het jaarverslag werden beide decretaal vastgelegde referentieperiodes naast elkaar gehanteerd.

1 Organisatiestructuur

1.1. 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. De raad van bestuur is op 1 januari 2016 opnieuw samengesteld.

1.2. 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

1.3. Bestuurlijke organen

1.3.1. Algemene vergadering

De algemene vergadering is het hoogste orgaan van de hogeschool. De bevoegdheden zijn bepaald in art. 10, §1 van de statuten. De samenstelling is op 31 december 2016 als volgt:

- De eerste geleding werkende leden is samengesteld uit de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap die lid zijn van de vzw Associatie KU Leuven, met uitzondering van de vzw Thomas More Kempen maar met inbegrip van de vertegenwoordiger van de vzw Thomas More Kempen in de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven.
- De tweede geleding bestaat uit de KU Leuven, vertegenwoordigd door de voorzitter van haar raad van bestuur en de personen, die als vertegenwoordiger van de KU Leuven zitting hebben in de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven.
- De derde geleding - de gecoöpteerde leden - bestaat uit de voorzitter van de vzw Associatie KU Leuven en een aantal natuurlijke personen, die overeenkomstig de statuten van de vzw Associatie KU Leuven omwille van hun onafhankelijkheid gecoöpteerd zijn als lid van de algemene vergadering van de vzw Associatie KU Leuven: Luc Cortebeeck, Frank Donck, Hugo Leroi, Jan Meyers, Piet Vanthemsche en Caroline Ven.
- De toegetroden 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 2016 zijn: 11 april 2016 & 10 november 2016.

1.3.2. 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 2016 als volgt: mevr. Marijke Beel, dhr. Erik Clinck, mevr. Anneleen Desmyter, mevr. Inge Geerdens, dhr. Georges Gielen, mevr. Kathleen Helsen, dhr. Pieter Kerremans, dhr. Ludo Lauwers (voorzitter), dhr. Robert Ruys, mevr. Melahat Top, mevr. Elisabeth Van Bouwel, dhr. Walter Verbeke, dhr. Raymond Verrydt, mej. Leila Willems (als student-bestuurder).

De vergaderdata 2016 zijn: 1 februari 2016, 21 maart 2016, 27 juni 2016, 9 september 2016, 24 oktober 2016 & 19 december 2016.

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

1.3.3. Directiecomité

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

De samenstelling is op 31 december 2016 als volgt: Machteld Verbruggen (algemeen directeur), Philippe Michiels (algemeen beheerder), Karel Van Roy (regiodirecteur Mechelen-Antwerpen) en Els Van Weert (regiodirecteur Kempen).

1.4. Inspraak- en medezeggenschapsorganen

1.4.1. 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.

1.4.2. Studenten: algemene studentenraad en lokale studentenraden

De studentenraden - samen meer dan 250 studentenvertegenwoordigers - verdedigen de rechten van de studenten en zien mee toe op de kwaliteit van het onderwijs en de dienstverlening aan studenten. De algemene studentenraad bestaat uit verkozen studentenvertegenwoordigers afgevaardigd vanuit de lokale studentenraden. De lokale studentenraden zijn verbonden aan opleidingen of clusters van opleidingen.

1.4.3. 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 2016 zijn volgende protocolakkoorden gesloten:

- Samenstelling College van beroep inzake evaluatie
- Vormingsfonds 2016
- Personeelsformatie 2017
- Reglement benoeming op 1-1-2017
- Zorgkrediet voor personeel van hogescholen

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.

2 Onderwijs

2.1. 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 bevestigingen 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 bevestigingen centraal opgestart worden en voor welke bevestigingen het initiatief bij de opleidingen ligt. Op dit moment organiseert Thomas More centraal de onderwijsbevestiging. De medewerkers werden bevestigd in het voorjaar van 2015. Momenteel werkt de dienst BI aan de ontwikkeling van enkele onderwijsbevestigings-instrumenten (voor zover de bestaande instrumenten niet empirisch gevalideerd zijn), die in lijn zijn met de visie op onderwijs en studenten. Bij dit project krijgen ze ondersteuning van een externe expert dr. Pieter Spooren.

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.

2.2. Ondersteuning door de diensten onderwijs en studentenzaken

2.2.1. Algemeen beleid

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

- één gezamenlijke visie op onderwijs en studenten voor Thomas More
- een hieruit afgeleid onderwijs- en studentenbeleid dat een inclusief antwoord biedt op de diverse instroom van studenten
- een kwaliteitsvol, rationeel, coherent en toekomstgericht opleidingsportfolio
- een regelluw en hanteerbaar onderwijs- en examenreglement dat flexibele trajecten voor opleidingen en studenten faciliteert
- een performante participatiestructuur, een transparant participatiereglement en een beleid dat inspraak van studenten stimuleert
- een optimale dienstverlening aan studenten waarbij gestreefd wordt naar een "single point of contact". Het James-project, waarbij alle ondersteunende studentendiensten worden gebundeld tot één frontoffice, is uitgerold op de Campus te Mechelen.
- een doelgerichte externe vertegenwoordiging.

2.2.2. Onderwijsinnovatie

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

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

2.3. 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.

2.4. Opleidingenaanbod

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

2.5. 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>

2.6. Studentengegevens

Deze gegevens worden aangeboden via de Databank Hoger Onderwijs.

2.7. Taalverslag

2.7.1. Doelstellingen en rechtsgrond

Thomas More kiest voor een breed en geïntegreerd talenbeleid op maat van de opleidingen. Dit talenbeleid ondersteunt alle studenten 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).

Er is 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.

2.7.2. Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering

Onderwijzend personeel

Het aantal anderstalige gastdocenten is beperkt. Zij geven slechts enkele gastlessen, lezingen of workshops binnen het reguliere aanbod. Vaak kaderen deze bijdragen van gastdocenten in het Erasmusprogramma. Het onderwijzend personeel dat zich voorbereidt op het behalen van een C1-attest voor het Engels, kan zich inschrijven voor een "drill-course English" georganiseerd door de hogeschool. Bovendien stelde de hogeschool een interne medewerker aan 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. Een student die van deze regeling gebruik wil maken, doet ten minste 15 dagen voor het examen een schriftelijke aanvraag bij de opleidingsmanager. Geen enkele student heeft hiervan gebruikgemaakt.

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.

2.7.3. Gedragscode

De gedragscode met betrekking tot de taalregeling is een onderdeel van het onderwijs- en examenreglement: <http://www.thomasmore.be/inschrijven/onderwijs-examenreglement>

2.8. Visitatie- en accreditatieoverzicht

2.8.1. Instellingsreview

Thomas More heeft in het najaar van 2015 en begin 2016 de instellingsreview voorbereid met het schrijven van haar kritische reflectie.

Eerste locatiebezoek	24 en 25 maart 2016
Tweede locatiebezoek	27 en 28 april 2016
Opleidingsbeoordeling in eigen regie	29 april 2016

2.8.2. Opleidingsbeoordeling in eigen regie

Thomas More heeft in 2016 de opleidingsbeoordeling in eigen regie verder ontwikkeld. Op basis van de pilots in 2015 is het format van de opleidingsbeoordeling in eigen regie doorontwikkeld. Er werkten vier opleidingen mee in de nieuwe pilots. De opleiding

Elektromechanica, Campus De Nayer, de opleidingen Elektronica-ICT en Toegepaste Informatica, Campus Geel, participeerden gezamenlijk en het keuzetraject Interactive Multimedia Design, Campus Mechelen.

Tijdens de instellingsreview participeerde de opleiding Toegepaste Psychologie in de opleidingsbeoordeling in eigen regie. Op basis van de feedback van de commissie van de instellingsreview is de opleidingsbeoordeling in eigen regie in verdere ontwikkeling.

3 Internationalisering

3.1. Algemeen

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

De internationaliseringsdoelstellingen van Thomas More zijn afgestemd op de doelstellingen die Europa en Vlaanderen voorop stellen. Thomas More heeft in maart 2014 het ECHE (European Charter for Higher Education) behaald voor de periode van 2014 tot 2020 en participeert daardoor volledig aan het Erasmus+ programma.

Daarom wordt gestreefd naar

- de uitbouw van krachtige netwerken van partnerinstellingen met een opleidingsaanbod dat complementair en/of versterkend is aan dat van Thomas More;
- de afstemming van het curriculum op internationale referentiepunten;
- de opname van een mobility window in het curriculum;
- de blijvende aandacht voor het ontwikkelen, via het curriculum van interculturele en internationale competenties van studenten en medewerkers teneinde de studenten voor te bereiden op een interculturele en internationale (werk)omgeving.

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

3.2. Internationale relaties

De meerderheid van de internationale akkoorden kadert binnen het Erasmusprogramma en maakt deel uit van de Erasmus (plus)- of Erasmus Belgica-werking. Binnen deze akkoorden wordt gebruik gemaakt van de ECTS-principes en ECTS-procedures. Buiten Europa sluit Thomas More akkoorden af met hogescholen en universiteiten die een duidelijke meerwaarde betekenen voor de opleidingen. Het International Office zal zich in de toekomst voornamelijk richten op cluster-contracten om de kwaliteit van deze samenwerkingen te garanderen en de administratieve kosten te optimaliseren. Opleidingen zullen zich dan eenvoudig kunnen aansluiten.

3.3. Internationalisering binnen het curriculum

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

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

3.4. Stimuleren en faciliteren van uitgaande mobiliteiten

Studenten-mobiliteiten

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

Docenten-mobiliteiten

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

3.5. Stimuleren en faciliteren van inkomende mobiliteiten

De betrokken personeelsleden, internationale coördinatoren en opleidingshoofden staan in voor een evenwichtig studieprogramma met maximale integratie met de eigen Vlaamse studenten eventueel in combinatie met een stage. De internationale coördinatoren zijn de eerste contactpersonen voor inkomende studenten. Deze ondersteuning van internationale studenten wordt vanuit het International Office, in samenwerking met de opleidingen aangestuurd door de instellingscoördinator voor inkomende studenten.

De dienst Studentenvoorzieningen ondersteunt de internationale studenten bij huisvesting en organiseert onthaalactiviteiten en extra-curriculaire activiteiten om de integratie van de internationale studenten in het studentenleven te bevorderen. Dit gebeurt in samenwerking met de internationale coördinatoren.

3.6. Cijfers

Opleiding	Aantal studenten Uitgaande mobiliteit
Bedrijfsmanagement	10
Biomedische Laboratoriumtechnologie	16
Chemie	10
Elektromechanica	11
Elektronica-ICT	12
Energietechnologie	4
Ergotherapie	3
Office Management	2
Onderwijs: Kleuteronderwijs	24
Onderwijs: Lager onderwijs	28
Onderwijs: Secundair onderwijs	43
Sociaal Werk	24
Toegepaste Informatica	16
Verpleegkunde	31
Voedings- en Dieetkunde	5
Vroedkunde	21

Opleiding	Aantal studenten Inkomende mobiliteit
Bedrijfsmanagement	13
Biomedische Laboratoriumtechnologie	7
Chemie	1
Elektromechanica	0
Elektronica-ICT	4
Energietechnologie	1
Ergotherapie	0
Office Management	7
Onderwijs: Kleuteronderwijs	4
Onderwijs: Lager onderwijs	2
Onderwijs: Secundair onderwijs	0
Sociaal Werk	12
Toegepaste Informatica	2
Verpleegkunde	6
Voedings- en Dieetkunde	0
Vroedkunde	0

4 Onderzoek en valorisatie

4.1. Onderzoeks- en innovatiebeleid

4.1.1. Beleidsprioriteiten onderzoek

In 2016 is prioritair werk gemaakt om 'in control' te zijn met het inherente risico dat onderzoek inhoudt (zowel financiële, projectmatige als juridische), dit door volgende concrete acties:

- Aanwerving van een voltijds jurist in de dienst Onderzoek & Innovatie
- Aanstelling van een medewerker verantwoordelijk om administratieve processen binnen onderzoek te stroomlijnen
- Werken met 'algemene voorwaarden' voor projecten <30k
- Verbeterde planningstool voor werkplanning en rapportering van onderzoekers
- Verbetering van de ankerwerking
- Verbeterde workflow voor controle en ondertekening van juridische documenten
- Organisatie van verschillende events voor onderzoekers in het kader van belangrijke thema's (btw, contracten, privacy, ...)

In de unit Onderzoek is verder werk gemaakt van de invulling van een structuur die de gemaakte beleidsplannen en de omvang aan onderzoek weet te ondersteunen. Hiervoor zijn onderzoeksmanagers aangesteld die organiek op hetzelfde niveau komen te staan als de opleidingsmanagers.

Na aanstelling van de onderzoeksmanagers zijn voor beide clusters (de zorginnovatie enerzijds en duurzame grondstoffen en energie anderzijds) beleidsteams opgezet die het beleid opvolgen en bijsturen en concreet in uitvoering moeten brengen.

4.2. Input & Output

4.2.1. Financiële en personele middelen

	Euro	VTE*
PWO	1085k	14.7
RBV	737k	10,0

In het totaal waren er in Thomas More Kempen in 2016 ruim 48 voltijdse equivalenten onderzoek tewerkgesteld. Samen goed voor 94 personeelsleden met een onderzoeksopdracht. Dit komt neer op een gemiddelde onderzoeksopdracht van 52%.

*Voor de ingezette financiële middelen werd gewerkt met een benaderende, maar voldoende betrouwbare berekeningswijze: het aantal VTE x €67.000 (gemiddelde loonkost voor een VTE) x 1,1 (werkingsmiddelen).

4.2.2. Overzicht van de onderzoeksprojecten

De primaire output van de geïnvesteerde onderzoeksmiddelen zijn nieuwe onderzoeksprojecten. Een overzicht van alle projecten die in 2016 hebben gelopen, vindt u op de volgende pagina's.

Naam project	Begin	Einde	Financiering
Able to include	1/03/2014	1/03/2017	EU - CIP (EIP, ICT-PSP, IEE)
Able to include vanuit de opleiding Ergo	1/03/2013	1/03/2016	Associatie - OOF (Onderwijsontwikkelingsfonds)
Able to include WEB 2.0	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
Algenkweek	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV) ²
AMACS: Automatische Monitoring van Activiteiten van het Dagelijks Leven dmv Contactloze Sensoren	1/11/2010	30/09/2018	IWT - TETRA EraSME (European Research Area - SME)
Andiamo	1/09/2016	9/09/2017	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscentrum, ...)
Arthe CrossCare	1/09/2016	1/09/2018	EU - Interreg ²
Betaalbaarheidstoets waterfactuur	15/10/2015	15/08/2016	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
CEVI ²	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf ²
CO ₂ Opslag ²	1/09/2016	31/08/2019	EU - Interreg ²
Community Service Engineering	1/10/2013	30/09/2016	EU - Lifelong Learning Programme (LLP) - Grundtvig ²
Complementaire muntkringen	1/11/2013	31/08/2016	Vlaamse Overheid - Binnenlands Bestuur - Team stedenbeleid
Coördinatie CEBUD, website, design ²	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht) ²
COST Action TD1204 Modelling Nanomaterial Toxicity	24/10/2012	23/10/2016	EU - COST Actions (European Cooperation in Science and Technology) ²
CrossCare ²	1/04/2016	31/03/2021	EU - Interreg ²
De kleuterblog ²	1/09/2014	31/08/2016	Associatie - SOE (School of education) ²
Disseminatie gezonde, lekker en budgetvriendelijk koken (= kookworkshops)	1/09/2015	31/08/2016	Overeenkomst - contract met non-profit ²
Disseminatie REMI ²	1/09/2015	31/08/2016	Overeenkomst - contract met non-profit ²
Disseminatie STUF ²	1/09/2015	31/08/2016	Overeenkomst - contract met non-profit
Duurzame Procesttechnologie ²	1/09/2015	31/08/2016	
EDINCO: onderzoek naar de voedselveiligheidsgevaaren bij de kweek van insecten	1/10/2015	30/09/2018	Federale Overheid - FOD / POD ²
Een goede gezondheid voor ieder kind	1/09/2014	24/07/2017	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS) - Fonds ICT Community for ASD ²
Een meerwaarde van het BIM-model voor	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO ²

aannemers en een koppeling aan een energie-calculator			
E-men ²	1/09/2016	1/09/2019	EU - Interreg ²
Energieacademie ²	1/09/2013	1/09/2025	Overeenkomst - contract met bedrijf ²
Enerpedia	1/06/2014	1/06/2017	Vlaamse Overheid - Agentschap Ondernemen - Andere
Enoptima ²	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO ²
Enoptima 2.0 ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²
Entomofood – Toepasbaarheid van eetbare insecten in Westerse voedingsproducten	1/09/2016	31/08/2018	IWT - VIS Innovatievolgers (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband VIS4 VISiv) ²
EPB consortium: wetenschappelijke en technische ondersteuning van het EPB-platform voor het verder ontwikkelen van de EPB-berekeningsmethodes	1/04/2014	31/10/2016	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscenrum, ...)
EPN rekenmethode ²	1/02/2016	31/08/2016	
EuroSTEAM ²	1/09/2016	31/08/2019	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
Evaluatie van de Robuustheid van modelgebaseerde regelaars in gebouwbeheerssystemen ²	1/09/2011	31/08/2017	
Evidence Based Nursing in het verpleegkundig onderwijs ²	1/09/2013	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
EWP Energy Solutions - listing ²	7/11/2016	21/11/2016	Overeenkomst - contract met bedrijf ²
FOOTY: Classification of foot types and application to ethnic last design & diabetic feet ²	1/01/2013	31/08/2016	IWT - TETRA (Technologietransfer) ²
HELIUM ²	1/04/2016	31/03/2020	EU - Interreg
Het GO-team onder de loep. Een kwalitatief onderzoek naar de resultaten van een innovatieve methodiek om kansarmoede in de stad Mechelen te bestrijden. ²	1/06/2016	30/04/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding) ²
i.Doc: Doelgerichte Optimalisatie van regelaar-instellingen bij verwarmingsinstallaties ²	1/11/2014	31/10/2016	IWT - TETRA (Technologietransfer) ²
ICARE4U ²	1/09/2014	31/08/2017	EU - EFRO
ICARE4U (Monitoring complementaire munten) ²	1/01/2013	31/08/2017	EU - ESF (European Social Fund) ²
IN2BROILER extension ²	1/11/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Inclusief voortgezet onderwijs	1/04/2015	1/04/2017	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS) - Prins Albertfonds (PAF) ²
Inclusief Voortgezet Onderwijs ²	1/04/2015	1/04/2017	Overeenkomst - contract met non-profit ²
INFACt: from INsect to surFACTant_Tetra voortraject ²	1/09/2016	31/08/2017	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Innovate dementia ²	1/09/2013	31/08/2016	EU - Interreg ²
Insectenweek ²	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²

Instal2020: Integraal ontwerp van installaties voor sanitair en verwarming	1/10/2014	30/09/2018	IWT - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
Intoaction	1/12/2016	31/03/2019	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Je staat niet alleen - OCMW Kortenaak	1/09/2016	31/08/2018	
KCE labo	1/09/2016	1/09/2025	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Kenniscentrum glastuinbouw	1/09/2012	31/12/2020	Overeenkomst - contract met bedrijf
Kinderarmoedebestrijding in Willebroek. Samen werken aan een effectief en gedragen lokaal kindarmoede-bestrijdingsbeleid.	1/09/2015	31/08/2016	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
LED Netwerk Vlaanderen	1/01/2016	31/12/2016	EU - EFRO
Licalab Living & Care Lab (Proeftuin Vlaanderen)	1/09/2013	31/08/2016	IWT - Proeftuinen Zorginnovatieruimte
Lightman: Management van licht in bedekte teelten	1/09/2015	31/08/2019	IWT - LA (landbouwtraject)
Lopend onderzoek Vonk3	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Lucas	1/06/2014	31/08/2017	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
Menswaardig leven en schulden afbetalen: referentiebudgetten voor schuldbemiddelaars	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Micro-WKK: Richtlijnen voor succesvolle integratie van kleinschalige WKK-toepassingen, met oog voor een veranderende energetische context	1/10/2014	30/09/2016	IWT - TETRA (Technologietransfer)
MIRAD: an integrated Methodology to bring Intelligent Robotic Assistive Devices to the user	1/01/2013	1/09/2017	IWT - SBO (Strategisch Basisonderzoek)
MODEM	1/09/2016	31/08/2017	Vlaamse Overheid - Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG)
MODEM	1/09/2015	31/12/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
MOL-Mantelzorgondersteuning door een lifestylebenadering	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
Monitoring van complementaire munten	1/03/2014	30/06/2016	Vlaamse Overheid - Binnenlands Bestuur - Team stedenbeleid
Multi-product Integrated bioRefinery of Algae: from Carbon dioxide and Light Energy to high-value Specialties	1/11/2013	31/10/2017	EU - FP7
NANOinFLOW	1/09/2015	31/08/2016	
Natuurbeheerplan Hoge Heide	1/03/2016	28/02/2018	Overeenkomst - contract met non-profit
NIRAS Leerstoel	1/04/2016	1/04/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
NOAH	1/06/2016	31/05/2018	EU - COST

Onderzoek naar bedrijfsmodellen voor de exploitatie van het valorisatiepotentieel van het expertisecentrum Inclusie	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Online taalcoaching en taalstimulering op de werkvloer. Blended learning toegepast op NodW	1/09/2015	28/02/2017	EU - ESF (European Social Fund)
Ontwikkeling Tris	1/09/2014	31/08/2016	Overeenkomst - contract met non-profit
Oog voor eenzaamheid - KBS	1/01/2016	30/06/2017	Stichtingen - Koning Boudewijnstichting (KBS)
Oog voor mantelzorg - Provincie Antwerpen	27/02/2015	31/12/2016	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Overcoming language and communication barriers in the healthcare sector	17/02/2014	17/02/2016	EU - Lifelong Learning Programme (LLP) - Grundtvig
Pharmadiagnostics	1/05/2016	31/12/2016	IWT - KMO innovatieproject
Plat préparé. Lekker, gezonde en betaalbare voeding via thuiszorg.	1/01/2016	31/12/2017	
Postrevalidatiecentrum	29/02/2016	28/02/2019	EU - EFRO
Praktijkboek bosbeheer	1/09/2013	31/05/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Proactief onderbescherming bestrijden via outreachend maatschappelijk werk	1/01/2016	31/12/2017	
Projecten Inclusie	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
ProteinFarm	23/11/2016	23/12/2016	IWT - KMO innovatieproject
PWO Able to Include	1/09/2016	1/03/2017	Hogeschool - PWO
PWO Buiten Europa verworven competenties (en diploma's) valoriseren voor nieuwkomers (vluchtelingen, e.a.)	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Community Service Engineer	1/09/2015	30/09/2016	Hogeschool - PWO
PWO Downstream processing	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Energie-techn	1/09/2016	30/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Entomofood – Toepasbaarheid van eetbare insecten in Westerse voedingsproducten	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO
PWO Glastuinbouw	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Het GO-team onder de loep. Een kwalitatief onderzoek naar de resultaten van een innovatieve methodiek om kansarmoede in de stad Mechelen te bestrijden.	1/06/2016	30/04/2017	Hogeschool - PWO
PWO Inclusief Voortgezet Onderwijs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO M@P	1/09/2014	30/09/2016	Hogeschool - PWO
PWO MODEM	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Monikkenlab	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Oleochemische toepassingen van insectenvetten	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO

PWO Oleochemische toepassingen van insectenvetten 2.0	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Onderzoek Vonk3	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Plug en Play Sensorbibliotheek	1/09/2014	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Projecten Inclusie	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO See2Do	1/05/2016	30/04/2019	Hogeschool - PWO
WO Shine	1/09/2016	31/08/2020	Hogeschool - PWO
PWO Sociaal Ingenieurs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Taalontwikkend basisonderwijs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO TETRA Schuldbemiddeling 2.0	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO
RBV Able to Include	1/09/2016	1/03/2017	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Downstream processing	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Energieprestatie	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Energie-techn	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Glastuinbouw	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Glastuinbouw	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV KCE 2015-2016	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Onderzoek Vonk3	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Onderzoeksreflector	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV RADIUS 2016	1/01/2016	31/12/2016	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV See2Do	1/05/2016	30/04/2019	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Taalontwikkend basisonderwijs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Thermo	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool – Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RECAP	1/05/2011	31/08/2017	EU - Interreg
Renofase (KULeuven)	1/09/2013	1/09/2017	IWT - VIS Innovatievolgers (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband VIS4 VISiv)
Renofase (Thomas More)	1/09/2013	31/08/2017	IWT - VIS Innovatievolgers (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband VIS4 VISiv)
Safe Sleep	1/09/2013	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Samen strijden tegen kinderarmoede (een veilige kindertijd)	1/09/2014	31/08/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)

SAVE: Slim Aansturen Van Elektriciteit	1/10/2014	30/09/2018	IWT - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
Schuldbemiddeling z.o. Innovatieve tools voor efficiëntie- en effectiviteitwinsten in de schuldbemiddeling	1/09/2016	31/08/2018	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Seas2Grow	1/09/2016	31/08/2020	EU - Interreg
See2Do	1/05/2016	30/04/2019	EU - Interreg
Selfmed: Medicatie in eigen beheer van de patiënt gedurende een hospitalisatie	1/09/2014	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Shine: Sustainable houses in an inclusive Neighbourhood	1/09/2016	31/08/2020	EU - Interreg
Sociaal Makelaar	1/05/2014	31/12/2016	IWT - Proeftuinen Zorginnovatieruimte
Standaard Contracten CERA Awards	1/12/2016	31/01/2017	Overeenkomst - contract met non-profit
Startup2440	1/10/2016	30/09/2018	EU - EFRO
STEMmig	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - PWO
Studie energieclustering en centrale CO ₂ -benutting in glastuinbouwclusters en industrie in de provincie Antwerpen.	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Studie energieclustering en centrale CO ₂ -benutting in glastuinbouwclusters in de provincie Antwerpen.	1/07/2015	31/08/2016	
Tetra Amplify	1/04/2014	31/12/2016	IWT - CICI
Tetra Carewear	1/11/2015	31/10/2018	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Tetra EFFORTH	1/09/2014	31/08/2017	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Tetra In2broiler	1/11/2014	31/10/2016	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Tetra MOTEX	1/09/2014	1/10/2016	IWT - TETRA Cornet (Collective Research net)
TICOON: Ontwikkeling van een optimalisatieTool voor Individuele CO ₂ Configuratie en uitlijning van Onderbeenprothesen	1/10/2012	31/08/2016	IWT - TETRA (Technologietransfer)
Topshake	1/09/2013	30/09/2017	IWT - Proeftuinen Zorginnovatieruimte
Uitgebreid bosbeheerplan Oude Gracht	1/09/2013	1/01/2017	Overeenkomst - contract met non-profit
Virtual Gate	1/09/2015	31/08/2016	Vlaamse Overheid - Agentschap Ondernemen - KMO portefeuille
VIS OTW: Omkaderd zelfstandig thuiswonen	1/10/2012	30/09/2016	IWT - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
VIS SmartHome	1/10/2011	30/09/2016	IWT - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
Vormingsaanbod sociale bijstand	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Waterstof als energiedrager voor stationaire toepassingen: vergelijking van brandstofcel en verbrandingsmotor	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
WD-Reflector Consulting	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf

Webapplicatie Referentiebudgetten voor een Menswaardig Inkomen	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met non-profit
Webapplicatie Studiefinanciering ²	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met non-profit ²
Zelfevaluatie ²	1/07/2016	28/02/2018	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV) ²
Zorg voor zorg. Geïntegreerde Zorg Chronisch Zieken.	22/09/2016	28/02/2017	Vlaamse Overheid - Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG)

5 Personeel

5.1. Personeelsbeleid

5.1.1. Beleidsdoeleinden

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

De directie gaat in gesprek met de medewerkers via de toekomstmeetings:

Toekomstmeetings | december 2016

Begin december is er op elke campus weer een toekomstmeeting. De directie wil met jou van gedachten wisselen over beleidskaders, verbetertrajecten en nieuwe ontwikkelingen. Wat staat er zoal op de agenda?

- Professionalisering en groei: wat betekent de lat hoog leggen in het personeelsbeleid?
- Waar naartoe met James? En een James voor de personeelsleden?
- Telefoneren en communiceren met Skype for business
- Waarom moet ik mijn campusmanager kennen?
- Het HBO5, de katholieke dialogeschool... verandert er iets voor ons?
- ...

Speeddating met onze diensten. Vuur al je vragen af op de collega's van Onderwijs- en studentenzaken, MarCom, IT, HR,...

5.1.2. Bevorderingspolitiek, selectie- en benoemingsbeleid

Beleid

Personeelsleden worden aangeworven op basis van talenten en eerder verworven competenties zonder rekening te houden met geslacht, leeftijd of demografische achtergrond. Vacatures worden in co-creatie opgesteld en de selectieprocedure wordt afgestemd op de gewenste resultaten. Een selectiecommissie adviseert het hogeschoolbestuur.

Door de aanwerving van een senior talent manager zet de Hogeschool vol in op de uitwerking van een transparant loopbaantraject voor alle medewerkers enerzijds en op het opstellen van een nieuw benoemingsprotocol voor de hele Thomas More-groep in overleg met de collega's van het HOC anderzijds.

Uitvoering

Er werd ten belope van 0,15 VTE benoemd in 2016. Uit de cijfers van het jaarverslag 2016 blijkt dat het benoemingspercentage van het OP 71,57 % bedraagt.

Er werden geen personeelsleden bevorderd in 2016.

Er zijn twee ambtswijzigingen:

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

- Filip Wuyts is 100% hoofdlector (vast) en werd met ingang van 1 oktober 2012 aangesteld als directeur ICTS (algemeen beheer). Hiervoor heeft hij een tijdelijke ambtswijziging naar ATP A33 (tijdelijk).

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

- Sandra Loosveldt is 50% ATP B11 (vast) en werd met ingang van 1 september 2016 aangesteld als campusmanager campus Vorselaar. Hiervoor heeft zij een tijdelijke ambtswijziging naar ATP B31.

5.1.3. Gender en diversiteit

De hogeschool koestert elk talent en waardeert de verscheidenheid van haar medewerkers. Dit komt tot uiting zowel in de visietekst van de hogeschool, als in de visietekst op onderwijs en studenten, als in de visietekst op HR.

5.1.4. Premies en mandaten

Er werden in 2016 geen premies toegekend. In 2015 werd een protocol afgesloten voor het toekennen van persoonlijke vergoedingen. Elke toekenning van een persoonlijke vergoeding voor opdrachten waar tegenover interne financiering staat, wordt op gemotiveerde voordracht van de leidinggevende op een commissie in de schoot van het hogeschoolonderhandelingscomité gebracht. De commissie bestaat uit een evenredige afvaardiging van de directie en personeelsvertegenwoordiging. De commissie kent de persoonlijke vergoedingen ex ante en in consensus toe. In 2016 werd aan geen enkel personeelslid een persoonlijke vergoeding toegekend.

Er werden in 2016 enkele mandaten toegekend vooral in functie van de verdere uitwerking van de nieuwe organisatiestructuur van de hogeschool (campusmanagers, 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, het directiecomité en de Raad van bestuur. De mandaatvergoedingen en niet verworven salarisschalen van niveau 3 worden toegekend na goedkeuring van het directiecomité.

5.1.5. Opgvolging personeelsevaluatie

De hogeschool werkt een toekomstgericht personeelsbeleid uit waar de talentgerichte en waarderende benadering centraal staat. Naast de formele feedbackmomenten (op basis van duidelijk omschreven doelstellingen en evaluatiecriteria) wenst de Hogeschool sterk te investeren in de uitbouw van een open feedback cultuur waarin een veilige ruimte gecreëerd wordt voor continue, constructieve, professionele, informele feedback. Een professionaliseringstraject zal hieromtrent worden opgezet.

5.1.6. Vorming van personeelsleden

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

Bestaande professionaliseringsactiviteiten werden gecontinueerd en enkele nieuwe initiatieven zijn opgestart. Zo werd er op 23/8/16 een strategie & teamdag algemene diensten georganiseerd, om de werking van alle diensten beter af te stemmen op de verwachtingen van de unit- en opleidingsmanagers. De focus lag op wat de opleidingen, units, ... van de algemene diensten mogen verwachten. Hoe bereiken ze ons? Als eerste resultaat van deze oefening werd een eerste leiderschapsdag voor opleidingsmanagers georganiseerd op 18 oktober 2016 met als onderwerpen:

- Professionalisering, een must
- Een gedeelde focus, de basis voor onze toekomst
- Het dashboard, wat w/meten of vergeten we best?
- De OER-principes in 10 vragen.
- Workshops: Teamdoelstellingen, wij gaan ervoor; Gezonde conflicthantering: van klacht tot kracht? Niets zo effectief als efficiënt vergaderen.

Het hogescholencongres van 17 november 2016 stond in het teken van "School is cool" (visie op onderwijs en studenten) waarbij er meer dan 40 workshops werden aangeboden voor alle collega's.

Ook wordt volop geïnvesteerd in het coachingstraject voor leidinggevenden (coachend leiderschap) en in opleidingen voor medewerkers met als uiteindelijk doel om elke medewerker vertrouwd te maken met het waarderend coachen.

5.1.7. Gemiddelde leeftijd bij promoties

Er waren geen bevorderingen in 2016.

5.1.8. Samenwerking met andere instellingen voor hoger onderwijs

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met o.a. KU Leuven en met de Antwerp Management School (TFLI, the future leadership initiative)

5.1.9. Uitvoering van de personeelsbegroting 2016

De Raad van bestuur van 26 oktober 2015 en de Algemene vergadering van 9 november 2015 keurden het begrotingsdossier 2016 goed.

5.1.9.1. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde bezetting 2016

TMK	Begroting 2016 (RvB 26/10/15)	Uitvoering 2016	Vershil uitvoering en begr. 2016 (RvB 26/10/2015)
OP	388,05	386,34	-1,71
ATP	66,95	66,15	-0,80
Totaal	455,00	452,49	-2,51

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2016 in oktober 2015 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 455 VTE. Er werd geen reserve voorzien.

Onderstaande tabel licht toe waar de verschillen tussen bezetting volgens begroting 2016 (RvB 26/10/2015) en uitvoering 2016 zich situeren.

OP	VTE
Bezetting volgens begroting 2016 (RvB 26/10/2015)	388,05
Bezetting ac. jaar 2015-2016 niet ingevuld	-3,01
TBS 58 +	-0,43
Pensioen	-2,25
Uit dienst – einde overeenkomst bepaalde duur	-0,20
Uit dienst – ontslag werknemer	-1,75
Uit dienst – ontslag werkgever	-0,69
Aanstellingen academiejaar 2015-2016	5,45
Aanstellingen – komen van TMMA	1,00
Pensioendatum opgeschoven	0,17
Bezetting uitvoering 2016	386,34

ATP	VTE
Bezetting volgens begroting 2016 (RvB 26/10/2015)	66,95
Bezetting ac. jaar 2015-2016 niet ingevuld	-1,00
TBS 58 +	
Pensioen	-0,25
Uit dienst – einde overeenkomst bepaalde duur	
Uit dienst – ontslag werknemer	-1,04
Uit dienst – ontslag werkgever	
Aanstellingen academiejaar 2015-2016	1,49
Aanstellingen – komen van TMMA	
Pensioendatum opgeschoven	
Bezetting uitvoering 2016	66,15

5.1.9.2. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkst. (binnen formatie)

TMK	Begroting 2016 (RvB 26/10/15)	Uitvoering 2016	Vershil uitvoering en begr. 2016 (RvB 26/10/2015)
OP	390,26	387,52	-2,74
ATP	63,12	62,44	-0,68
Totaal	453,38	449,96	-3,42

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2016 in oktober 2015 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 453,38 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 3,42 VTE.

Er werd een reserve van 6 VTE voorzien voor de vervanging van zieke personeelsleden tijdens bezoldigde ziekteperiodes. Deze werd effectief ingezet ten belope van 2,37 VTE.

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

- een aantal kortlopende afwezigheden (bevallingsverloven, bepaalde verlofstelsels, ziektes) kon niet vervangen worden,
- een aantal uitdiensttredingen werd niet onmiddellijk vervangen,
- een aantal lopende vacatures voor opdrachten in academiejaar 2016-2017 werd met vertraging ingevuld.

5.1.9.3. Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkst. (buiten formatie)

TMK	Begroting 2016 (RvB 26/10/15)	Uitvoering 2016	Vershil uitvoering en begr. 2016 (RvB 26/10/2015)
GP	14,27	15,50	1,23
OHP	2,87	2,60	-0,27
Adm.	9,94	10,01	0,07
Onderz.	35,67	31,65	-4,02
Technici	2,00	1,83	-0,17
Dienstv.	1,20	1,23	0,03
Arbeiders	50,92	46,20	-4,72
Totaal	116,87	109,02	-7,85

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 7,85 VTE.

In de diverse personeelscategorieën zien we volgende beelden:

- de tewerkstelling van de contractuele gastprofessoren wordt met 1,23 VTE overschreden t.o.v. de begrote aantallen. Dit is te wijten aan:
 - de verdere uitbouw van de nieuwe opleiding Sport en bewegen, waarbij de lesgevers initieel op contractuele basis geworven worden
 - enkele nieuwe personeelsleden (veelal met kleine opdrachten) die worden aangeworven voor hun expertise
 - de vervanging van statutaire collega's die via onderzoek en maatschappelijke dienstverlening externe middelen genereren.
- de tewerkstelling van het contractueel administratief personeel is volledig uitgevoerd zoals initieel begroot.
- er werden minder contractuele onderzoekers geworven dan begroot.
- de tewerkstelling van de contractuele arbeiders bedraagt 4,72 VTE minder dan begroot.

Er zijn eveneens enkele niet begrote verlofstelsels en ziekteverloven bij de arbeiders waar geen vervanger voor geworven werd. Enkele vervangingen gebeurden door aanstelling via interimkantoor.

5.2. Personeelsbestand

5.2.1. Personeelsverloop

Tewerkstelling	2015 TMK	2016 TMK	Vershil
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	56,39	54,61	-1,78
Lector	303,37	307,13	3,76
Hoofdpraktijklector	2,17	1,00	-1,17
Hoofdlector	21,48	20,48	-1,00
Subtotaal	383,40	383,21	-0,19
<u>Groep 2</u>			
Assistent	0,00	0,00	0,00
Praktijkassistent	0,00	0,00	0,00
Doctor-assistent	0,00	0,00	0,00
Werkleider	2,50	2,31	-0,19
Subtotaal	2,50	2,31	-0,19
<u>Groep 3</u>			
Docent	1,17	1,00	-0,17
Hoofddocent	1,00	1,00	0,00
Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Gewoon Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	2,17	2,00	-0,17
Totaal OP	388,06	387,52	-0,54
ATP-A	26,20	24,48	-1,72
ATP-B	29,35	29,43	0,08
ATP-C	8,60	8,53	-0,07
ATP-D	0,00	0,00	0,00
Totaal ATP	64,15	62,44	-1,71
Gastprofessoren	12,81	15,50	2,69
OHP	3,90	2,60	-1,30
Andere contractuelen	92,89	90,93	-1,96
Totaal BF	109,60	109,03	-0,57
Algemeen Totaal	561,81	558,99	-2,82

De tewerkstelling is gedaald met 2,82 VTE. Deze daling is vooral bij ATP merkbaar (-1,71 VTE). Het aantal contractuelen daalt in het totaal met 0,57 VTE maar de gastprofessoren stijgen met 2,69 VTE. Deze stijging wordt vooral verklaard door het aanwerven van gastprofessoren ter vervanging van statutaire collega's die via onderzoek en maatschappelijk dienstverlening externe middelen genereren en voor de ondersteuning van de nieuwe opleidingen op het impulsfonds.

5.2.2. Opsplitsing naar departement en studiegebied

Departement	OP	ATP	BF	Totaal
Algemeen beheer	6,94	39,63	38,33	84,90
Algemene directie	13,00	7,13	5,42	25,55
Regio	367,58	15,68	65,28	448,54
Totaal	387,52	62,44	109,03	558,99

Studiegebied	OP	ATP	BF	Totaal
Biotechniek	28,30	1,93	0,72	30,95
Onderwijs	79,05	2,26	6,55	87,86
Gezondheid en welzijn	110,79	3,70	21,63	136,12
Handelwetenschappen en bedrijfskunde	64,86	1,00	5,35	71,21
Industriële wetenschappen	55,83	1,40	13,59	70,82
Sociaal-agogisch werk	27,25	0,43	2,70	30,38
Algemeen	21,44	51,72	58,49	131,65
Totaal	387,52	62,44	109,03	558,99

5.2.3. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

Financieringsbron	VTE
Werkingsuitkering	452,56
Andere	106,43
Totaal	558,99
Centraal betaalde personeelsleden	0,00
Totaal	558,99

5.2.4. Opsplitsing naar binnen en buiten formatie

Formatie	VTE
OP	387,52
ATP	62,44
Buiten formatie	109,03
Totaal	558,99

5.2.5. Opsplitsing naar geslacht

Geslacht	VTE
Mannen	216,03
Vrouwen	342,96
Totaal	558,99

5.2.6. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE	ATP	VTE
Docent	1,00	Niveau A	24,48
Hoofddocent	1,00	Niveau B	29,43
Hoofdlector	20,47	Niveau C	8,53
Hoofdpraktijklector	1,00	Niveau D	0,00
Lector	307,13	Totaal ATP	62,44
Praktijklector	54,61		
Werkleider	2,31		
Totaal OP	387,52		

5.2.7. Opsplitsing buiten formatie

Buiten formatie	VTE
OHP	2,60
Gastprofessoren	15,50
Andere contractuelen	90,93
Totaal	109,03
Centraal fondsers	0,00
Totaal	109,03

5.2.8. Opsplitsing OP naar ambt

Tewerkstelling	VTE
<u>Groep 1</u>	
Praktijklector	54,61
Lector	307,13
Hoofdpraktijklector	1,00
Hoofdlector	20,47
Subtotaal	326,27
<u>Groep 2</u>	
Assistent	0,00
Praktijkassistent	0,00
Doctor-assistent	0,00
Werkleider	2,31
Subtotaal	2,31
<u>Groep 3</u>	
Docent	1,00
Hoofddocent	1,00
Hoogleraar	0,00
Gewoon Hoogleraar	0,00
Subtotaal	2,00
Totaal OP	387,52

5.2.9. Opsplitsing ATP naar niveau en graad

ATP	VTE
<u>Niveau A</u>	
ATP-A5	0,50
ATP-A4	2,93
ATP-A3	4,00
ATP-A2	17,05
Subtotaal	24,48
<u>Niveau B</u>	
ATP-B3	1,17
ATP-B2	5,98
ATP-B1	22,28
Subtotaal	29,43
<u>Niveau C</u>	
ATP-C2	2,80
ATP-C1	5,73
Subtotaal	8,53
Totaal ATP	62,44

5.2.10. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk

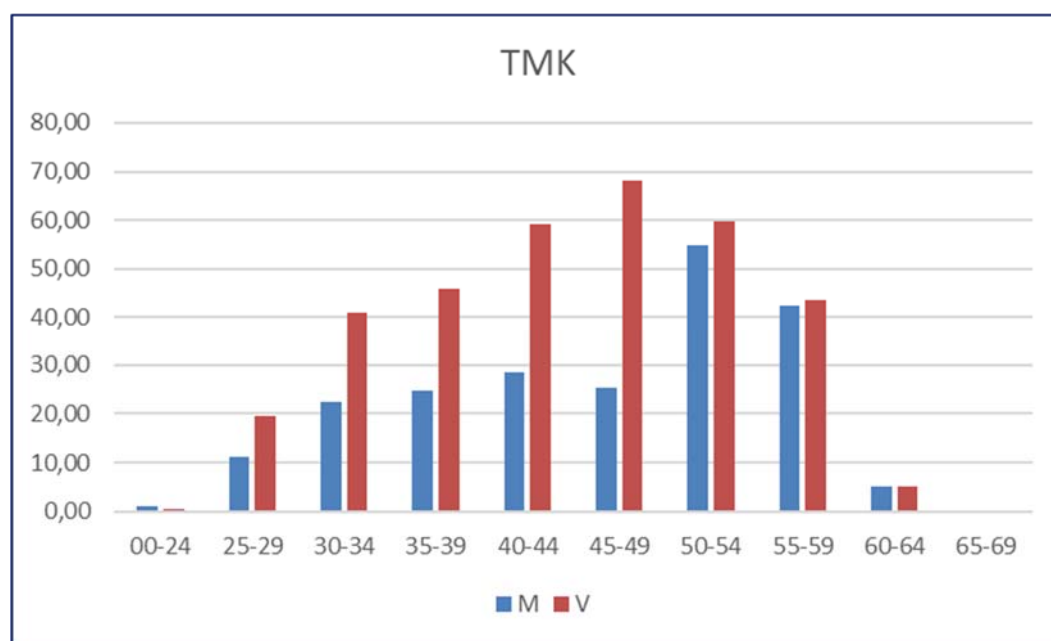
	OP	ATP	OHP
Benoemd	239,05	39,42	2,60
Immuun tijdelijk	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk	148,47	23,02	0,00
Totaal	387,52	62,44	2,60

5.2.11. Opsplitsing naar voltijds en deeltijds

	M	V	Totaal
Voltijds	151,00	134,00	285,00
Deeltijds	65,00	208,99	273,99
Totaal	216,00	342,99	558,99

5.2.12. De leeftijdsstructuur van het personeel

	00-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-99	TOT
M	1,18	11,28	22,49	24,66	28,65	25,27	54,71	42,38	5,16	0,25	216,03
V	0,45	19,58	41,01	45,95	59,17	68,08	59,83	43,67	5,22	0,00	342,96
Totaal	1,63	30,86	63,50	70,61	87,82	93,35	114,5	86,05	10,38	0,25	558,99



5.2.13. De nationaliteiten van het personeel

Nationaliteit	AB	AD	Regio	Eindtotaal
Belgische	83,99	24,87	447,01	555,87
Nederlandse	0,69	0,68	1,09	2,46
Poolse	0,22		0,44	0,66
Eindtotaal	84,90	25,55	448,54	558,99
Verhouding Belgische t.o.v. totaal aantal	98,9%	97,3%	99,7%	99,4%
Verhouding andere nationaliteit t.o.v. totaal aantal	1,1%	2,7%	0,3%	0,6%

5.3. Ratio-analyse over de laatste drie boekjaren

5.3.1. Personeelsratio's TMK

Bezetting	2016	2015	2014
Totaal OP	67,71%	67,83%	68,83%
Totaal OP inclusief centraal betaalde OP	67,71%	67,91%	68,95%
Totaal OP inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	70,43%	70,16%	70,52%
Totaal OP inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	77,00%	76,99%	77,09%
Totaal ATP	11,59%	11,69%	11,73%
Totaal ATP – inclusief betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	23,00%	23,01%	22,91%
Totaal contractuele personeelsleden – exclusief gastprofs	17,01%	16,87%	16,32%

Tewerkstelling	2016	2015	2014
Totaal OP	69,10%	69,07%	70,08%
Totaal OP inclusief gastprofs	71,86%	71,36%	71,59%
Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	78,05%	77,84%	78,02%
Totaal ATP	11,13%	11,42%	11,69%
Totaal ATP – inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	21,95%	22,16%	21,98%
Totaal contractuele personeelsleden – exclusief gastprofs	16,21%	16,53%	15,79%

Personeelsratio's - Lonen	2016	2015	2014
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	80,88%	82,78%	83,23%
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AVOHOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	79,90%	82,44%	82,41%
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AVOHOKS (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	71,25%	73,33%	72,45%
Economische loonnorm	70,69%	73,56%	74,08%

De 80/20 ratio (1.) ligt volledig binnen de lijn van de decretale voorschriften, nl. 80,88% en situeert zich onder het niveau van de geaggregeerde Vlaamse norm die in 2015 81,51% bedroeg. De economische loonnorm (3.) bedraagt 70,69%. Dit wil zeggen dat de hogeschool nog 29,31% van haar middelen overhoudt om de overige werking te

bekostigen. De geaggregeerde Vlaamse norm voor 2015 bedroeg 72,88%. Samen met de gerealiseerde 80/20 ratio wijst dit op het feit dat TMK de loonkosten volledig onder controle had in 2016. De ratio "Totale bezoldigingskost / Bedrijfskosten" (2.) geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten. In 2016 besteedde TMK per 100 euro bedrijfskosten, 71,25 euro aan bezoldigingskosten. Hiermee komt de hogeschool onder de geaggregeerde Vlaamse norm van 72,01 in 2015.

5.4. Staat van personeelskosten

Omschrijving	Geëxtrapolerde of effectieve loonkost	Extrapolatie totale loonkost	Begrote loonkost	Vershil (Begroot min Extrapolatie)	Procentuele afwijking t.o.v. begrote loonkost
Loonkost AVOHOKS	Effectief	31.384.258,65	31.391.386,29	7.127,64	+0,0%
Loonkost Hogeschool	Effectief	5.810.864,47	6.336.678,67	525.814,20	+8,3%
Totaal RR		37.195.123,12	37.728.064,96	532.941,85	+1,4%

5.4.1. Statutair personeel – loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2016 bedraagt 7.127,64 euro (0,02%) minder dan begroot.

De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -0,7%.
- de indexverhoging met 2% die vanaf 1/7/2016 plaatsvond. Op jaarbasis betekent dit een extra loonkost ten opzichte van de begroting van +1 %.

5.4.2. Contractueel personeel – loonkost hogeschool

De effectieve loonkost 2016 bedraagt 525.814,20 euro (8,3%), minder dan begroot.

Dit wordt als volgt verklaard:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -6,6%.
- de indexverhoging met 2% die vanaf 1/7/2016 plaatsvond. Op jaarbasis betekent dit een extra loonkost ten opzichte van de begroting van +1%.
- de uitvoeringscijfers woon werkverkeer/andere personeelskosten zijn lager dan begroot (224 kEUR uitgaven ten opzichte van 250 kEUR begroot): -0,4 %
- -2,3% omwille van het in rekening brengen van structurele lastenverminderingen (o.a. maatregelen ingevolge tax shift), die niet begroot werden. Hierdoor liggen de uitvoeringscijfers van de patronale bijdragen lager dan de begrotingscijfers.

5.4.3. Afwijking begrote en gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld

Met toepassing van Codex HO – Art. IV. 33 mag de afwijking tussen de begrote en de gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld, ten hoogste 2,5% bedragen. In Thomas More Kempen werd de maximumgrens van 2,5% niet overschreden. Als gevolg hiervan dient de hogeschool geen verantwoording toe te voegen aan de jaarrekening. De verslaggeving van de vergadering van het HOC van 2 maart 2017 geeft aan dat de gerealiseerde formatie 2016 werd besproken.

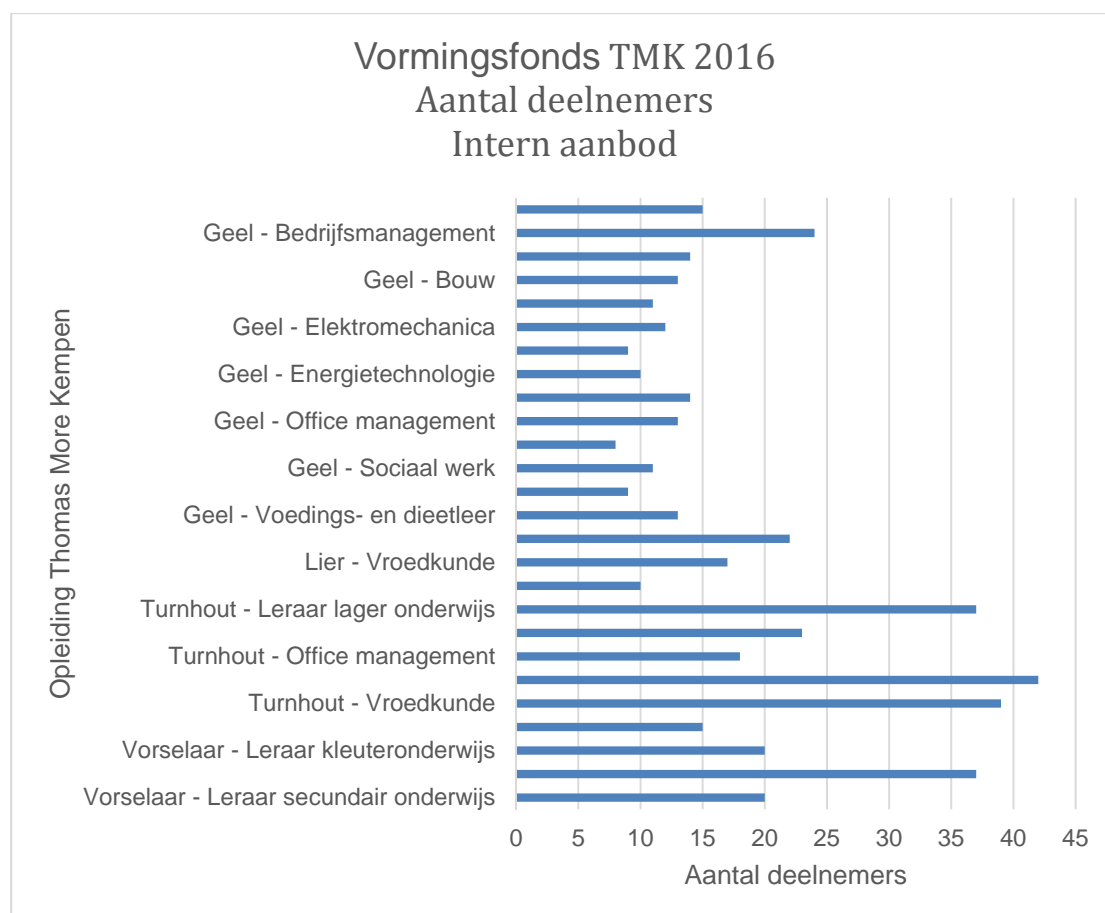
5.5. Vormingsfonds

5.5.1. Vorming van personeelsleden

Tijdens het academiejaar zijn de bestaande professionaliseringsactiviteiten gecontinueerd. Enkele nieuwe initiatieven zijn opgestart. De middelen van het vormingsfonds werden ter beschikking gesteld van de medewerkers en van teams van medewerkers om een opleiding, training of vorming te organiseren als antwoord op de aanwezige navormingsbehoeften, en dit conform de opsomming in het 'Reglement Sectoraal Vormingsfonds van het hoger onderwijs'. *De deelnamegraad van de algemene diensten aan de interne aanbodgestuurde navormingen m.b.t. het vormingsfonds bedraagt 35%.*

5.5.2. Vormingsfonds Thomas More Kempen - 2016 - Financieel overzicht

Gegeven door Aard van de navorming	Externe lesgever	Interne lesgever	Totaal naar aard van de navorming
Externe navorming	€15.405,94		€15.405,94
Intern: aanbodgestuurd	€3.806,56	€6.460,82	€10.267,38
Intern: vraaggestuurd	€3.355,26	€8.485,35	€11.840,61
Totaal naar interne/externe lesgever	€22.567,76	€14.946,17	
	In 2016 besteed algemeen totaal		€37.513,93
Ontvangen bedrag Vormingsfonds 2016 TMK	€18.706,76	Met cofinanciering	€37.413,52
	Verschil		€-100,41



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.

6.1. Overzicht van de activiteiten

6.1.1. Voeding

Het studentenrestaurant

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

- Campus Geel: 1.084
- Campus Lier: 176
- Campus Turnhout: 350
- Campus Vorselaar: 290

Vanaf september 2016 werden op de campussen Geel en Lier een salad bar geplaatst. Op de campussen Lier en Turnhout worden de warme maaltijden enkel nog op bestelling aangeboden.

Tabel 1 geeft een overzicht van de verbruikte maaltijden in de studentenrestaurants in 2016. Er is een algemene omzetting in de catering van alle campussen. Niet alleen was er een groter verbruik in koude schotels na de komst van de salad bar, maar studenten kochten ook meer broodjes, soep en snacks dan in 2015.

	Warme maaltijd	Broodje + groenten	Broodje zonder gr.	Koude schotel/salad	Soep	Snack
Geel	12.479	38.612	77.014	7.578	7.725	7.188
Lier	421	2.170	41	1.619	1.502	1.521
Turnhout	577	11.343	5.422	7.054	5.722	12.647
Vorselaar	339	6.608	2.939	537	3.955	3.555
Totaal	14.086	16.788	24.911	58.670	85.416	18.904

De prijzen van het studentenrestaurant werden in academiejaar 2016-2017 aangepast volgens de indexstijging van april.

6.1.3. Huisvesting

Aanbod studentenhuisvesting

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	83	8	25	9
Aantal kamers	862	219	146	92
Bezettingsgraad	94%	98%	92,5%	79%

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 minvermogende studenten.

	Geel	Lier	Turnhout	Vorselaar
Kamer	€265	€215	€302	€250
Studio	€355	€405	€400	€368
Peda		€160 ²		€289

6.1.4. Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Financiële ondersteuning diagnosestelling voor 4 studenten met een leer- of ontwikkelingsstoornis.
- Uitlenen van hulpmiddelen: 14 Sprinto-USB sticks, 4 Smartpennen.

Psychologische dienstverlening

In totaal bereikte de dienst studentenvoorzieningen 533 studenten (+1.5%) in kader van eerstelijnsbegeleiding. 447 studenten (+1%) meldden zich aan met een psychosociale vraag voor individuele begeleiding. Studentenbegeleiders verwezen 57 studenten door naar externe psychotherapie en gaven hen daarvoor een financiële tussenkomst (€15.364,5). In totaal namen 86 studenten (+1%) deel aan een workshop (Ontstress en relax, Fris de examens in, Omgaan met je budget) of een training (Assertiviteit, Faalangst, Uitstelgedrag, Sta in je eigen kracht, Rouwgroep).

In 2016 werd het opgestarte traject psychosociale dienstverlening voor studentenbegeleiders verdergezet en werd de visie op eerstelijns hulpverlening, met gezamenlijke doelen en resultaten, vastgelegd.

¹ De huurprijzen zijn gebaseerd op panden die geregistreerd zijn in de databank. De gemiddelde huurprijs is moeilijk te bepalen (bv. nutskosten inbegrepen of niet)

² Op de peda van het Sint-Aloysiusinstituut voor verpleegkunde huisvesten 75 studenten van Thomas More en 45 HBO5-studenten.

Er werd ten slotte ingezet op het professionaliseringsaanbod voor medewerkers van Thomas More inzake suïcidepreventie (i.s.m. CGG De Pont), gender en seksuele diversiteit en welzijn van holebi's en transgenders (i.s.m. het Roze Huis) en pestbeleid in hoger onderwijs (i.s.m. UCLL).

6.1.5. Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 107 studenten (+24.4%) kregen bijkomende financiële ondersteuning. 16 studenten dienden een aanvraag in, maar werden geweigerd omdat ze niet voldeden aan de financiële voorwaarden.

	Aantal	Voorwaarden en criteria	Totaal
Renteloze lening voor studiekosten	7	Individueel terugbetalingsschema	€3.964
Voorschot studietoelage Vl. overheid	124	n.v.t.	€121.300
Bijkomende financiële ondersteuning	107	Procedure financiële tussenkomsten	€161.705,35

Om de betaling van het studiegeld te vergemakkelijken konden alle studenten het studiegeld spreiden via een standaardspreidingsplan. 549 studenten kozen in academiejaar 2016-2017 voor deze zeer eenvoudige en gebruiksvriendelijke formule. Studenten kunnen bij de dienst Studentenvoorzieningen terecht voor een plan op maat. 203 studenten maakten hiervan gebruik.

Om de financiële drempel voor internationalisering, voorziet International Office een standaard beurs indien er geen extra beurs is voor de student. Daarnaast krijgen studenten die onder een bepaalde inkomensgrens vallen, vanuit de dienst studentenvoorzieningen een aanvullende beurs. In 2016 kregen 39 studenten zo'n aanvullende beurs voor in totaal € 21.200.

Jobdienst

In 2016 werden 167 jobstudenten bij Thomas More tewerkgesteld voor in totaal van 9 686,85 werkuren. Er werden 55 externe vacatures op de JOS-databank geplaatst.

6.1.6. Vervoer

Op campus Geel werd extra ingezet op carpoolen (www.thomasmore.be/carpool). Acties om de carpooltool te promoten, resulteerden in een stijging van het aantal registraties op de tool. Het aantal gebruikers en matches blijven laag. In 2016 meldden veel meer chauffeurs zich aan t.o.v. vroeger. Op campus Geel werd een carpoolparking geïnstalleerd om het carpoolen nog meer te bevorderen.

6.1.7. Studentenwerking

Organisatie van studentenactiviteiten

Met de organisatie van studentenactiviteiten wil de dienst Studentenvoorzieningen "community" bevorderen. Activiteiten worden meestal samen met studenten georganiseerd of studenten worden nauw betrokken.

Studenten kunnen op drie niveaus aan sport doen, nl. recreatief, competitief en top-sportniveau:

- Recreatief programma: beweegstudio op campus Turnhout, sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 88 verschillende sporten beoefenen op 85 locaties. 1283 studenten hebben een sportkaart gekocht (€15). Studenten konden daarnaast deelnemen aan het ski- en snowevent (235 studenten) en kunnen gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: deelname aan VSSF-tornooien (veldvoetbal heren en dames) en deelname aan DVV Antwerp 10 Miles.
- Programma voor topsporters: topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2016 hebben 8 student-topsporters deelgenomen aan tennis, oriëntatiewandeling en atletiek.

Naast een sportaanbod kunnen studenten participeren aan cultuur door kortingen bij lokale culturele centra en de organisatie van community-bevorderende activiteiten (bv. een welkomstactiviteit voor kotstudenten, comedy night, ...). Tenslotte wordt op de verschillende campussen community bevorderd door in te zetten op bepaalde thema's zoals bv. Complimentendag, Internationale dag tegen homofobie en transfobie, ...

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. 28 subsidieaanvragen werden aangevraagd, waarvan 2 initiatieven niet in aanmerking kwamen voor steun en vier initiatieven niet werden uitgevoerd. Er 13 initiatieven financieel ondersteund voor een bedrag van € 2.894,42 en 9 activiteiten werden alleen logistiek of organisatorisch ondersteund. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van een filmavond tot een gamesessie.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2016 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 thuisvoelen zet de dienst studentenvoorzieningen in op sociale integratie in de opleiding en op een campus. De opleidingen ontvangen een budget van 10 euro per student om in de opleidingen community bevorderende activiteiten te organiseren tijdens het academiejaar. Deze activiteiten zijn niet curriculumgebonden en bedoeld om de sociale integratie van alle studenten te bevorderen in een leer- en leefgemeenschap waarin iedereen zich thuis voelt.

In 2016 werd hiervoor €39.496,4 ingezet. De dienst studentenvoorzieningen financiert de startactiviteiten op de campussen en ondersteunt de organiserende studenten.

6.1.8. Algemeen

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

De studentservice desk James in Turnhout werd verbeterd. In 2017 werkt men verder aan een optimalisering van het concept.

In 2016 werd de studentencommunicatie gestroomlijnd. 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 tweewekelijkse nieuwsbrief, facebookpagina's per campus en affiches (digitaal of op papier).

In 2016 werd het nieuwe beleidsplan 2016-2018 uitgewerkt n.a.v. de feedback van het Rekenhof over de werking van studentenvoorzieningen.

THOMAS
MORE

Thomas More Kempen vzw
Maatschappelijke zetel
Kleinhoefstraat 4
BE-2440 Geel
Tel. + 32 (0)14 56 23 10
www.thomasmore.be

LID VAN

**ASSOCIATIE
KU LEUVEN**