

JAARVERSLAG 2016

Thomas More Mechelen-Antwerpen vzw
Academiejaar 2015-2016

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

Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen

© 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 op centraal niveau	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.	Gedragscode	7
2.8.	Visitatie- en accreditatieoverzicht	7
2.8.1.	Instellingsreview	7
2.8.2.	Opleidingsbeoordeling in eigen regie	8
3	INTERNATIONALISERING	9
3.1.	Algemeen	9
3.2.	Internationale relaties	9
3.3.	Internationalisering binnen het curriculum	9
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
4.2.3.	Overzicht van de onderzoeksprojecten	13
5	PERSONEEL	21
5.1.	Personeelsbeleid	21
5.1.1.	Beleidsdoeleinden	21
5.1.2.	Bevorderingspolitiek, selectie- en benoemingsbeleid	22
5.1.3.	Gender en diversiteit	22
5.1.4.	Premies en mandaten	22
5.1.5.	Opvolging personeelsevaluatie	23
5.1.6.	Vorming van personeelsleden	23
5.1.7.	Gemiddelde leeftijd bij promoties	23
5.1.8.	Samenwerking met andere instellingen voor hoger onderwijs	24
5.1.9.	Uitvoering van de personeelsbegroting 2016	24
5.2.	Personeelsbestand	27
5.2.1.	Personeelsverloop	27
5.2.2.	Opsplitsing naar departement en studiegebied	28
5.2.3.	Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)	28
5.2.4.	Opsplitsing naar binnen en buiten formatie	29
5.2.5.	Opsplitsing naar geslacht	29
5.2.6.	Opsplitsing binnen formatie naar categorie	29
5.2.7.	Opsplitsing buiten formatie	29
5.2.8.	Opsplitsing OP naar ambt, artikel 101	30
5.2.9.	Opsplitsing ATP naar niveau en graad	30
5.2.10.	Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk	31
5.2.11.	Opsplitsing naar voltijds en deeltijds	31
5.2.12.	De leeftijdsstructuur van het personeel	31
5.2.13.	De nationaliteit van het personeel	32
5.3.	Ratio-analyse over de laatste drie boekjaren	33
5.3.1.	Personeelsratio's TMMA	33
5.4.	Staat van personeelskosten	34
5.4.1.	Statutair personeel – loonkost AHOVOKS	34
5.4.2.	Contractueel personeel – loonkost hogeschool	34
5.4.3.	Afwijking begrote en gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld	34
5.5.	Vormingsfonds	35
5.5.1.	Vorming van personeelsleden	35
5.5.2.	Vormingsfonds Thomas More Mechelen-Antwerpen - 2016 - Financieel overzicht	35
5.5.3.	Overzicht aantal deelnemers Vormingsfonds 2016	36

6	STUDENTENVOORZIENINGEN	37
6.1.	Overzicht van de activiteiten	37
6.1.1.	Voeding	37
6.1.2.	Huisvesting	37
6.1.3.	Medische en psychologische dienstverlening	38
6.1.4.	Sociale dienstverlening	39
6.1.5.	Vervoer	39
6.1.6.	Studentenwerking	40
6.1.7.	Algemeen	41

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 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 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

1.3. Bestuurlijke organen op centraal niveau

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 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 Cortebeek, 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, jhr. Olivier de Ram (als student-bestuurder), 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.

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:

- Collectieve sluiting en berekening vrij te kiezen vakantie-uren 2016

- Samenstelling College van beroep inzake evaluatie
- Vormingsfonds 2016
- Personeelsformatie 2017
- Reglement benoeming op 1-1-2017
- Collectieve sluiting en berekening vrij te kiezen vakantie-uren 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 onderwijs evaluatie-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.

Om de mogelijkheden tot internationalisering te verruimen biedt Thomas More vanaf het academiejaar 2016-2017 Engelstalige varianten aan voor vier opleidingen.

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-atteest 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. Om in te schrijven in een Engelstalige variant moeten de kandidaten aantonen dat ze het Engels beheersen op niveau B2 van ERK.

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
Autotechnologie	4
Bedrijfsmanagement	55
Communicatiemanagement	82
Elektromechanica	8
Elektronica-ICT	1
Informatiemanagement en Multimedia	3
Interieurvormgeving	72
Journalistiek	42
Logopedie en de Audiologie	13
Office Management	41
Onderwijs: Kleuteronderwijs	13
Onderwijs: Lager Onderwijs	20
Onderwijs: Secundair Onderwijs	14
Ontwerp- en Productietechnologie	5
Toegepaste Psychologie	42
Toerisme en Recreatiemanagement	39
Verpleegkunde	1

Opleiding	Aantal studenten Inkomende mobiliteit
Autotechnologie	0
Bedrijfsmanagement	10
Communicatiemanagement	11
Elektromechanica	0
Elektronica-ICT	2
Informatiemanagement en Multimedia	0
Interieurvormgeving	2
Journalistiek	4
Logopedie en de Audiologie	33
Office Management	4
Onderwijs: Kleuteronderwijs	0
Onderwijs: Lager Onderwijs	7
Onderwijs: Secundair Onderwijs	7
Ontwerp- en Productietechnologie	0
Toegepaste Psychologie	29
Toerisme en Recreatiemanagement	10
Verpleegkunde	5

4 Onderzoek en valorisatie

4.1. Onderzoeks- en innovatiebeleid

4.1.1. Beleidsprioriteiten onderzoek

In 2016 is prioriteit 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, ...)

Op regioniveau is verder werk gemaakt van het verfijnen van de regio-domeinen voor onderzoek.

4.2. Input & Output

4.2.1. Financiële en personele middelen

	Euro	VTE*
PWO	1090k	14.8
RBV	819k	11.1

In het totaal waren er in TMMA in 2016 ruim 34 voltijdse equivalenten onderzoek tewerkgesteld. Samen goed voor 125 personeelsleden met een onderzoeksopdracht. Dit komt neer op een gemiddelde onderzoeksopdracht van 27%.

*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).

4.2.3. 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
360° video: hype of realiteit?	1/10/2016	30/09/2018	Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen - TETRA
Able2Include	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
AIT: ArbeidsInteresseTest	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
AKOTech: Factory of the future	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
AKOTech: Onderzoek doe-ruimte mechanische componenten CAID	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
APROCO: Ontwikkeling van een tool voor online evaluatie en training van uitspraak	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
APROCO: Ontwikkeling van een tool voor online evaluatie en training van uitspraak	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Aspecten van het politieverhoor	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Autobiografisch geheugen: verbanden tussen herinneringsstijl, metacognitief vertrouwen en persoonlijkheid	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - PWO
CHC-gedreven diagnostiek bij geïnterneerden	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Collaborative Partnership VOICE	1/01/2016	31/08/2017	EU - ESF (European Social Fund)
De Vlaamse normering van de TTL, AVI en DMT-toetsen – een pilotstudie RBV	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Deprescribing	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
Depressie: Je kan anders	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Development of an assessment tool for vulnerable suspects	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Development of Embedded System Courses with implementation of Innovative Virtual approaches for integration of Research, Education and Production in UA, GE, AM	1/01/2014	31/12/2017	EU - Education, Audiovisual and Culture Executive Agency - TEMPUS (EACEA)
Diagnostiek en interventie bij ontwikkelingsstotteren	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Diagnostiek en interventie bij ontwikkelingsstotteren PWO	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Dienstverlening Business	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf
Dienstverlening Media	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf
Een theoretisch kader voor Logoclicks, een online applicatie voor personen met chronische afasie	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Effektiviteit schoolondersteuningsproject Arktos	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)

Elektronisch roken: kennis en attitudes van gebruikers en professionals + doeltreffendheid in therapie.	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
EmSys onderzoek	1/09/2014	31/08/2020	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Emsys: Greeter Robot	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
EmSys: Voice-Over IP and Near Field Communication	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Erasmus+ Applied curricula in space exploration and intelligent robotic systems	1/10/2016	31/08/2019	EU - Erasmus+ KA2 Capacity Building
Erasmus+ Digital Online Verification of Skills: Multimedia Journalism ECVET Principles Inclusion	1/09/2015	31/08/2018	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
Evoluties in overheidscommunicatie	1/09/2015	31/08/2016	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
EXT eMen	1/06/2016	30/11/2019	EU - Interreg
FABLAB	1/09/2016	31/08/2017	Vlaamse Overheid - Gelijke Kansen Vlaanderen
Gemeentelijke communicatiemonitor	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met overheid (incl. openbare aanbesteding)
Heerlijk helder in de zorg	1/09/2015	31/08/2016	Overeenkomst - contract met non-profit
Het ontwerpen van een checklist rond deprescribing als onderdeel van de BelRai	1/09/2015	30/09/2016	Hogeschool - PWO
Het rekenvaardighedenprofiel voor jongvolwassenen	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Human Factors studies - Janssen Pharmaceutica	1/09/2015	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf
INDIGO: inzetten op diversiteit in grootstedelijk onderwijs vanuit de lerarenopleiding	1/09/2014	31/08/2016	
Instrumentatie voor Biomedische Toepassingen	23/09/2011	31/12/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Intelligentiemeting in nieuwe banen	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Intelligentiemeting in nieuwe banen! De ontwikkeling van een test voor algemene intelligentie voor kinderen, adolescenten en jongvolwassenen op basis van het CHC-intelligentiemodel	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Interpersonal Violence against Children in Sport	1/11/2015	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
IWT PRISMA - Online marketing voor de autocarsector	2/06/2014	31/05/2016	IWT - VIS Innovatievolgers (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband VIS4 VISiv)
WT VICA - Vlaams innovatiecentrum autocar	1/01/2015	31/12/2016	IWT - VIS (Vlaams Innovatie Samenwerkingsverband)
IWT/Coronet - Towards a sustainable mobile tourism guide	1/10/2014	30/09/2016	IWT - TETRA (Technologietransfer)
JailTV - Effect van mediaprojecten op competenties en welzijn van makers en kijkers in een penitentiaire setting	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)

JailTV (wer)☒	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
KAZI: digitale arbeidsmarktmediator	1/09/2015	29/02/2016	Overeenkomst - contract met bedrijf
KAZI: digitale arbeidsmarktmediator (Vlaio)	1/08/2015	31/07/2017	Overeenkomst - contract met kennisinstelling (hogeschool, kennis/onderzoekscentrum, ...)☒
KAZI: Ontwikkeling van arbeidsmarktmediatortool	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO☒
Labo voor gezinsvriendelijke horeca	1/06/2014	31/05/2016	Vlaamse Overheid - Agentschap Ondernemen - Ondernemingsvriendelijke Gemeente
Maatschappelijke attitudes tegenover personen die stotteren en hoe ze positief te beïnvloeden	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Materiaalonderzoek in meubels, naar een materiaalpaspoort☒	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Meer-TaalInZicht: Naar een verantwoorde taaldiagnostiek bij meertalige kinderen	1/01/2013	31/01/2016	Federale Overheid - Centrum gelijkheid van kansen en racismebestrijding - Impulsfonds voor het Migrantenbeleid (FIM)
Meertaligheid positief waarderen en kansen creëren om taalvaardigheid te stimuleren.	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO☒Hogeschool - PWO☒Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV) Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Meubelontwerp: materiaal- en vormproces van de modernisten☒	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO☒Hogeschool - PWO☒Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV) Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Mogelijkheden tot interactie tussen psychologie en technologie☒	1/10/2013	1/11/2017	Hogeschool - PWO☒Hogeschool - PWO☒Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV) Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Nieuwe inzichten in de zorg voor mensen met afasie: een interdisciplinaire samenwerking tussen logopedisten en verpleegkundigen.	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO☒Hogeschool - PWO☒Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV) Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Onderzoek Autotechnologie☒	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Onderzoek communicatie goede doelen☒	1/09/2015	31/12/2016	Overeenkomst - contract met bedrijf☒
Onderzoek en opvolging van de AVI- vernieuwing(en)☒	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO☒
Onderzoek in consumentengedrag☒	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Onderzoek in organisatiepsychologie☒	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Onderzoek methodieken mediainnovatie☒	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Onderzoek naar de bruikbaarheid en	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool -

toepasbaarheid van een nieuwe generatie audiologische tools			Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Onderzoek technologische innovatiecomponenten i.k.v. Formula Student	1/09/2013	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Online (hyper)local journalism: potentieelschatting en content-channel optimalisatie (wer)	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Online Reputatiemanagement (wer)	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Ontwikkeling van een evidence-based methode voor voorbereidend en aanvankelijk taal- en leesonderwijs	1/10/2010	31/08/2016	Overeenkomst - contract met bedrijf
Ontwikkeling van een evidence-based methode voor voorbereidend en aanvankelijk taal- en leesonderwijs EXT	1/09/2015	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf
Ontwikkeling van een evidence-based methode voor voorbereidend en aanvankelijk taal- en leesonderwijs PWO	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - PWO
Ontwikkeling van een trainingstool voor de perceptuele evaluatie van stem	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Partners in teamteaching	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Partners van seksuele plegers	1/11/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Preventieportaal LA: onderzoeksproject stemdesign	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Procedurele rechtvaardigheid: Ontwikkeling van een nieuw meetinstrument.	15/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Psychologische flexibiliteit, crisis en herstel	10/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Psychopathie	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Psychosociale aspecten van donorconceptie	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - PWO
PWO (Online) reputatiemanagement	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO 360° experience	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Bestuurlijke schaalvergroting	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Blended Learning	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
PWO Business models media	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - PWO
PWO Carewear	1/09/2015	31/10/2018	Hogeschool - PWO
PWO Content is king	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
PWO Diagnostiek bij meertaligen	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO eMen	1/06/2016	30/11/2019	Hogeschool - PWO
PWO Emsys: Biomedical Instrumentation Applied	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO experience design	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Groot gemeentelijk communicatie onderzoek	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Instrumentatie voor Orthopedische Toepassingen	1/09/2013	31/08/2020	Hogeschool - PWO
PWO Interieur & Service Design	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - PWO

PWO Marketing analytics: data literacy ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²
PWO Modulair Bouwstelsysteem voor Ouderen ²	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - PWO ²
PWO Online (hyper)local journalism: potentieelschatting en content-channel optimalisatie	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²
PWO Ontwikkelen draaiboek voor innovatieve leercentra ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²
PWO Smart care logistics ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²
PWO STEAM4U ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²
PWO Stimuland	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
PWO Sustainable Design and Manufacturing – FIXED WING UAV	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Together Reaching AdienCES	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO Waterstof als energiedrager voor stationaire toepassingen: vergelijking van brandstofcel en verbrandingsmotor ²	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
PWO Waterstof Verbrandingsmotor ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
PWO: e-health security	1/10/2013	31/08/2016	Hogeschool - PWO
PWO: Onderzoek naar evolutie van sleutelcompetenties elektronica en ICT vanuit een Practice Enterprise kader gericht op 21st Century skills. ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Raising students' perceived self-efficacy in STEAM to provide opportunities for all ²	1/09/2016	31/08/2017	EU - Erasmus + KA2 Strategic Partnerships
RBV (Online) reputatiemanagement	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV 360° experience ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV AKOTech: Communication I4.0 ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV AKOTech: Draadloze communicatie in gebouwenautomatisering ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV AKOTech: UML 4 Industry ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV AKOTech: Water Discomfort en bedreigingen in Flatgebouwen ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Autotech: Human Powered Vehicles ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Business models media ²	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV COSA Effectiviteitsstudie (Cirkels voor ondersteuning, samenwerking en aanspreekbaarheid)	1/10/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Desire KNX, Scratch en ARM ²	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Diagnostiek bij Meertaligen ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV EmSys: DESIRE ARM Real Time ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)

RBV Emsys: DFX Design for X ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV EmSys: EMC ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV EmSys: Full Color Grafisch Platform met PIC24 ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV EmSys: Greeter Robot ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV EmSys: GUI Development ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV EmSys: Onderzoek naar een kost-efficiënte omgeving voor virtualisatie en high availability.	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV EmSys: Parallel Processing ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Experience design ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Grensoverschrijdend gedrag in de sport ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Groot gemeentelijk communicatie onderzoek ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Impact van sport op welzijn gedetineerden ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Interieur & Service Design ²	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Katholieke identiteit ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Koppelingslijtage kranen ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Marketing analytics: data literacy	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Meertaligheid positief waarderen en kansen creëren om taalvaardigheid te stimuleren in het hoger onderwijs	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV NOx Reductie op een CR Diesel. ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Onderzoek technologische innovatiecomponenten i.k.v. Formula Student ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Online (hyper)local journalism: potentieelschatting en content-channel optimalisatie ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Ontwikkeling van een evidence-based methode voor voorbereidend en aanvankelijk taal- en leesonderwijs ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Smart Care Logistics ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV SuDeMa: Sustainable Design and Manufacturing – AUTOMATED INSPECTION ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV SuDeMa: Sustainable Design and Manufacturing – URBAN CONCEPT CAR THOMAS MORE ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV SuDeMA: Welding technology ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)

RBV Together Reaching AudienCES ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV UDL: een opstap voor een inclusieve klaspraktijk ²	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
RBV Zedendelinquentie ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Reflecteren tijdens stage: van moeten naar willen: Onderzoek naar de randvoorwaarden van effectieve en efficiënte reflectiemethodieken tijdens stages in het hoger onderwijs ²	1/09/2016	30/08/2017	Hogeschool - PWO
Reflecteren tijdens stage: van moeten naar willen: Onderzoek naar de randvoorwaarden van effectieve en efficiënte reflectiemethodieken tijdens stages in het hoger onderwijs ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Rekenen op taal: Taalontwikkelen wiskundeonderwijs in de lerarenopleiding en de lagere school. ²	1/09/2014	31/08/2016	Associatie - SOE (School of education) ²
RES 360° video: hype of realiteit? ²	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
RES EmSys: Biomedical Instrumentation Applied ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
RES EmSys: PhD Biomedical Instrumentation ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
RES Together Reaching AudienCES ²	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Responsstijlen op positief affect ²	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag door Jongeren ²	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag door Jongeren (SGGJ) ²	1/11/2015	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Space as third pedagogue : Design to teach, teach to design ²	1/09/2016	31/08/2018	Hogeschool - PWO
Stemtherapie: werkzame bestanddelen, dosering en neveneffecten ²	1/09/2015	31/08/2017	Hogeschool - PWO
Sustainable Design and Manufacturing SDM ²	1/09/2015	31/08/2016	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)
Talentfab: talentontwikkeling en personal branding met sociale media ²	1/09/2014	31/08/2016	Hogeschool - PWO
Together Reaching AdienCES ²	1/10/2016	30/06/2018	EU - Creative Europe - Culture ²
TOPspel: preventie van storend gedrag in de lagere school ²	1/09/2014	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²
Track25: crossmedia ²	1/07/2013	30/06/2016	Vlaamse Overheid - Agentschap Ondernemen - Andere
Trainingen Business ²	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf ²
Trainingen Media ²	1/09/2016	31/08/2017	Overeenkomst - contract met bedrijf ²
VCLB - LVS-normeringsonderzoek ²	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - Eigen middelen (vrijstelling opdracht)
Veerkrachtig studeren: Onderzoek naar het effect van psycho-educatie en training bij studenten	1/09/2016	31/08/2017	Hogeschool - PWO ²

Vlaamse Cross Media Regio	4/06/2013	3/06/2016	Vlaamse Overheid - Agentschap Ondernemen - Ondernemingsvriendelijke Gemeente ²
Welzijn van justitieassistenten	1/11/2015	31/08/2017	Hogeschool - Defiscaliseringsmiddelen (RBV)

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 0,40 VTE benoemd in 2016. Uit de cijfers van het jaarverslag 2016 blijkt dat het benoemingspercentage van het OP 69,94% bedraagt.

Er werden geen personeelsleden bevorderd of ambtswijzigingen uitgevoerd in 2016.

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 via deze procedure aan twee personeelsleden 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. Opvolging 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

TMMA	Begroting 2016 (RvB 26/10/15)	Uitvoering 2016	Vershil uitvoering en begr. 2016 (RvB 26/10/2015)
OP	341,84	335,26	-6,58
ATP	109,40	107,69	-2,01
Totaal	451,54	442,95	-8,59

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2016 in oktober 2015 bedroeg de begrote bezetting door titularissen voor OP en ATP 451,54 VTE. Er werd geen reserve voorzien.

OP	VTE
Bezetting volgens begroting 2016 (RvB 26/10/2015)	341,84
<i>Bezetting ac. jaar 2015-2016 niet ingevuld</i>	-2,87
<i>TBS 58 +</i>	-0,25
<i>Pensioen</i>	-3,81
<i>Naar TMK</i>	-1
<i>Uit dienst – einde overeenkomst bepaalde duur</i>	-0,59
<i>Uit dienst – ontslag werknemer</i>	-1,21
<i>Uit dienst – ontslag werkgever</i>	-0,50
<i>Aanstellingen ac. jaar 2015-2016</i>	+3,63
Bezetting uitvoering 2016	335,26

ATP	VTE
Bezetting volgens begroting 2016 (RvB 26/10/2015)	109,70
<i>Bezetting ac. jaar 2015-2016 niet ingevuld</i>	-0,33
<i>Pensioen</i>	-0,25
<i>Naar integratiekader</i>	-1
<i>Uit dienst – ontslag werknemer</i>	-0,75
<i>Aanstellingen ac. jaar 2016-2017</i>	+0,33
Bezetting uitvoering 2016	107,69

5.1.9.3. *Afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling 2016*

TMMA	Begroting 2016 (RvB 26/10/15)	Uitvoering 2016	Vershil uitvoering en begr. 2016 (RvB 26/10/2015)
OP (incl. reserve)	339,80	331,07	-8,73
ATP	101,43	99,24	-2,19
Totaal	441,23	430,31	-10,92

Bij de opmaak van de personeelsformatie 2016 in oktober 2015 bedroeg de begrote tewerkstelling voor OP en ATP 441,23 VTE. De afwijking tussen begrote tewerkstelling en uitgevoerde tewerkstelling is 10,92 VTE.

Er werd een reserve van 5,4 VTE voorzien voor de vervanging van zieke personeelsleden tijdens bezoldigde ziekteperiodes. Deze werd effectief ingezet ten belope van 4,22 VTE. Redenen voor de afwijking in de totale tewerkstelling tussen begroting en uitvoering zijn divers:

- een aantal kortlopende afwezigheden (bevallingsverloven of andere verlofstelsels, ziektes) kon niet vervangen worden,
- een aantal uitdiensttredingen werd niet onmiddellijk vervangen,
- een aantal begrote langdurig zieken werd met pensioen gesteld
- 1 begroot personeelslid is overgegaan naar het integratiekader en verdween aldus uit de tewerkstelling.
- een aantal lopende vacatures voor opdrachten in ac jaar 2016-2017 kon nog niet (volledig) ingevuld worden vanaf de maand september.
- een aantal (voorheen reeds gedetacheerde) personeelsleden ging over naar de payroll van Thomas More Kempen vzw.

5.1.9.4. *Personeel buiten formatie*

TMMA	Begroting 2016 (RvB 26/10/15)	Uitvoering 2016	Vershil uitvoering en begr. 2016 (RvB 26/10/2015)
GP (excl. 61-lijn)	15,65	17,23	1,58
OHP	1,50	1,46	-0,04
Adm.	23,12	19,15	-3,97
Onderz.	16,94	15,32	-1,62
Technici	7,11	7,21	0,10
Dienstv.	0,27	0,75	0,48
Arbeiders	38,28	34,29	-3,99
Totaal	102,86	95,41	-7,45

De afwijking tussen begrote en uitgevoerde tewerkstelling bij het personeel buiten formatie bedraagt 7,45 VTE.

In de diverse personeelscategorieën zien we volgende beelden:

- er wordt verder gewerkt aan de uitbouw van de nieuwe opleiding Media en Business Entertainment, waarbij de lesgevers initieel op contractuele basis geworven worden. Er worden ook in andere opleidingen enkele nieuwe personeelsleden (veelal met kleine opdrachten) aangeworven voor hun expertise, in het statuut van gastprofessor. We zien dan ook, zeker vanaf het academiejaar 2016-2017 (september 2016) een toename van de categorie 'gastprofessor'. De begrote aantallen van 2016 worden met 1,58 VTE overschreden.
- de tewerkstelling van het contractueel administratief personeel is niet volledig uitgevoerd zoals initieel begroot. Niet alle kortlopende afwezigheden werden vervangen. Niet alle uitdiensttredingen werden (onmiddellijk) vervangen door nieuwe medewerkers.
- er werden minder contractuele onderzoekers geworven dan begroot.
- de opmaak van de begroting 2016 is gebeurd midden in een periode van ingrijpende wijzigingen in de processen waarvoor arbeiders ingezet worden; de omschakeling van de inzet van poetsfirma's naar de inzet van eigen personeel voor de poets in Mechelen en Sint-Katelijne-Waver, de nieuwe regeling met KU Leuven aangaande de exploitatie van de academische campussen in Antwerpen, waarbij het onderhoud van de campus vanaf 1/1/2016 volledig door KU Leuven gebeurt. Tijdens de uitvoering in 2016 is gebleken dat het begrote aantal VTE voor 2016 te ruim werd ingeschat. 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 TMM	2016 TMM	Vershil
<u>Groep 1</u>			
Praktijklector	49,03	52,08	3,05
Lector	269,87	261,36	-8,51
Hoofdpraktijklector	3,00	3,00	0,00
Hoofdlector	9,87	9,83	-0,04
Subtotaal	331,77	326,27	-5,50
<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	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	0,00	0,00	0,00
<u>Groep 3</u>			
Docent	4,67	4,80	0,13
Hoofddocent	0,00	0,00	0,00
Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Gewoon Hoogleraar	0,00	0,00	0,00
Subtotaal	4,67	4,80	0,13
Totaal OP	336,44	331,07	-5,37
ATP-A	42,40	41,20	-1,20
ATP-B	37,25	38,31	1,06
ATP-C	19,90	19,73	-0,17
ATP-D	0,83	0,00	-0,83
Totaal ATP	100,38	99,24	-1,14
Gastprofessoren	11,46	17,23	5,77
OHP	2,17	1,46	-0,71
Andere contractuelen	87,34	76,72	-10,62
Totaal BF	100,97	95,41	-5,56
Algemeen Totaal	537,79	525,72	-12,07

De tewerkstelling is gedaald met 12,07 VTE. De besparingen werden vooral bij het OP doorgevoerd (-5,37 VTE) en bij de "Andere contractuelen" (-10,62 VTE). Het aantal contractuele gastprofessoren stijgt met 5,77 VTE hetgeen vooral te wijten is aan de ondersteuning van de nieuwe opleidingen op het impulsfonds.

Opmerking:

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

5.2.2. Opsplitsing naar departement en studiegebied

Departement	OP	ATP	BF	Totaal
Algemeen beheer	1,20	43,20	33,57	77,97
Algemene directie	5,92	23,54	13,46	42,92
Regio	323,95	32,50	48,38	404,83
Totaal	331,07	99,24	95,41	525,72

Studiegebied	OP	ATP	BF	Totaal
Onderwijs	65,31	4,36	1,72	71,39
Architectuur	31,41	2,30	0,86	34,57
Gezondheid en welzijn	47,33	4,30	2,84	54,47
Handelswetenschappen en bedrijfskunde	89,05	8,12	17,25	114,42
Industriële wetenschappen	29,71	1,50	6,10	37,31
Sociaal-agogisch werk	58,87	3,55	4,17	66,58
Algemeen	9,39	75,11	62,48	146,98
Totaal	331,07	99,24	95,41	525,72

5.2.3. Opsplitsing naar financieringsbron (werkingsuitkeringen en andere financieringsbronnen)

Financieringsbron	VTE
Werkingsuitkering	433,19
Andere	92,53
Totaal	525,72
Centraal betaalde personeelsleden	0,00
Totaal	525,72

5.2.4. Opsplitsing naar binnen en buiten formatie

Formatie	VTE
OP	331,07
ATP	99,24
Buiten formatie	95,41
Totaal	525,72

5.2.5. Opsplitsing naar geslacht

Geslacht	VTE
Mannen	196,77
Vrouwen	328,95
Totaal	525,72

5.2.6. Opsplitsing binnen formatie naar categorie

OP	VTE	ATP	VTE
Docent	4,80	Niveau A	41,20
Hoofdlector	9,83	Niveau B	38,31
Hoofdpraktijklector	3,00	Niveau C	19,73
Hoogleraar	0,00	Niveau D	0,00
Lector	261,36	Totaal ATP	99,24
Praktijklector	52,08		
Totaal OP	331,07		

5.2.7. Opsplitsing buiten formatie

Buiten formatie	VTE
OHP	1,46
Gastprofessoren	17,23
Andere contractuelen	76,72
Totaal	95,41
Centraal fondsen	0,00
Totaal	95,41

5.2.8. Opsplitsing OP naar ambt, artikel 101

Tewerkstelling	VTE
<u>Groep 1</u>	
Praktijklector	52,08
Lector	261,36
Hoofdpraktijklector	3,00
Hoofdlector	9,83
Subtotaal	326,27
<u>Groep 2</u>	
Assistent	0,00
Praktijkassistent	0,00
Doctor-assistent	0,00
Werkleider	0,00
Subtotaal	0,00
<u>Groep 3</u>	
Docent	4,80
Hoofddocent	0,00
Hoogleraar	0,00
Gewoon Hoogleraar	0,00
Subtotaal	4,80
Totaal OP	331,07

5.2.9. Opsplitsing ATP naar niveau en graad

ATP	VTE
<u>Niveau A</u>	
ATP-A5	1,50
ATP-A4	4,86
ATP-A3	7,26
ATP-A2	22,12
ATP-A1	5,46
Subtotaal	41,20

<u>Niveau B</u>	
ATP-B3	10,57
ATP-B2	18,44
ATP-B1	9,30
Subtotaal	38,31
<u>Niveau C</u>	
ATP-C2	13,13
ATP-C1	6,60
Subtotaal	19,73
<u>Niveau D</u>	
ATP-D2	0,00
Subtotaal	0,00
Totaal ATP	99,24

5.2.10. Opsplitsing naar benoemd, immuun tijdelijk en tijdelijk

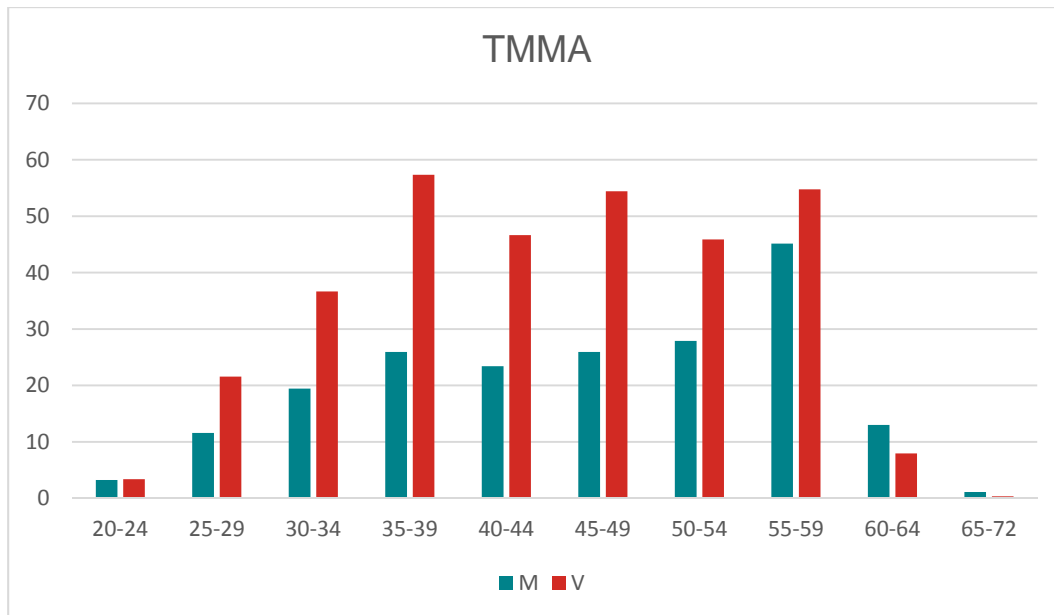
	OP	ATP	OHP
Benoemd	201,36	76,28	1,46
Immuun tijdelijk	0,00	0,00	0,00
Tijdelijk	129,71	22,97	0,00
Totaal	331,07	99,25	1,46

5.2.11. Opsplitsing naar voltijds en deeltijds

	M	V
Voltijds	122,00	157,00
Deeltijds	74,77	171,95
Totaal	196,77	328,95

5.2.12. De leeftijdsstructuur van het personeel

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-72	TOT
M	3,24	11,58	19,44	25,95	23,42	25,95	27,91	45,15	13,00	1,13	196,77
V	3,39	21,56	36,65	57,33	46,66	54,41	45,88	54,77	7,95	0,35	328,95
Totaal	6,63	33,14	56,09	83,28	70,08	80,36	73,79	99,92	20,95	1,48	525,72



5.2.13. De nationaliteit van het personeel

Deze tabel geeft een overzicht van de nationaliteiten van het personeel. 97,2% van de personeelsleden heeft de Belgische nationaliteit; 2,8% heeft een andere dan de Belgische nationaliteit.

Nationaliteit	AB	AD	Regio	Eindtotaal
Amerikaanse			0,62	0,62
Australische			0,90	0,90
Belgische	74,07	41,81	396,93	512,81
Braziliaanse	0,59		0,33	0,93
Bulgaarse	0,45		0,10	0,55
Duitse			0,08	0,08
Filipijnse	0,57		0,29	0,86
Ghanese	0,05			0,05
Marokkaanse	1,33		1,12	2,46
Nederlandse	0,04	1,11	3,86	5,01
Spaanse	0,33		0,33	0,67
Turkse	0,53		0,26	0,79
Eindtotaal	77,97	42,92	404,83	525,72
Verhouding Belgische t.o.v. totaal aantal	95%	97%	98%	98%
Verhouding andere nationaliteit t.o.v. totaal aantal	5%	3%	2%	2%

5.3. Ratio-analyse over de laatste drie boekjaren

5.3.1. Personeelsratio's TMMMA

Bezetting	2016	2015	2014
Totaal OP	61,13%	60,92%	62,61%
Totaal OP inclusief centraal betaalde OP	61,13%	60,95%	62,93%
Totaal OP inclusief centraal betaalde OP en gastprofs	64,70%	63,34%	65,15%
Totaal OP inclusief centraal betaalde OP, gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	67,66%	66,78%	68,92%
Totaal ATP	19,63%	19,37%	19,37%
Totaal ATP – inclusief betaalde AP-OHP-MVD, PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	32,34%	33,22%	31,08%
Totaal contractuele personeelsleden – exclusief gastprofs	15,40%	16,91%	14,87%

Tewerkstelling	2016	2015	2014
Totaal OP	62,69%	62,26%	64,09%
Totaal OP inclusief gastprofs	66,41%	64,86%	66,49%
Totaal OP inclusief gastprofs, contractuele OP en gedetacheerde OP	69,45%	68,32%	70,29%
Totaal ATP	18,79%	18,57%	18,64%
Totaal ATP – inclusief PPT, contractuele ATP en gedetacheerde ATP	30,55%	31,68%	29,71%
Totaal contractuele personeelsleden – exclusief gastprofs	14,53%	16,16%	14,28%

Personeelsratio's - Lonen	2016	2015	2014
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AHOVOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) exclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	80,22%	79,58%	80,04%
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AVOHOKS (gecorrigeerd) / Werkingsuitkeringen (gecorrigeerd) inclusief bedrijfsvoorheffing onderzoekers betaald door AHOVOKS	79,30%	78,53%	77,69%
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen betaald via AVOHOKS (gecorrigeerd) / Bedrijfskosten (gecorrigeerd)	70,59%	67,97%	65,76%
Economische loonnorm	71,03%	73,81%	70,99%

De 80/20 ratio bedraagt 80,22% en is dus iets gestegen ten opzichte van 2015. De ratio ligt volledig binnen de lijn van de decretale voorschriften. De economische loonratio bedraagt 71,03 %. Dit wil dus zeggen dat de hogeschool nog 28,97% van haar middelen overhield 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 TMMA de loonkosten volledig onder controle had in 2016. De ratio 'totale bezoldigingskost / bedrijfskosten' geeft het aandeel van de loonkosten in de totale bedrijfskosten weer. Het afgelopen boekjaar besteedde Thomas More Mechelen-Antwerpen per 100 euro bedrijfskosten 70,59 euro aan bezoldigingskosten. Hiermee komt de hogeschool onder de geaggregeerde Vlaamse norm van 72,01.

5.4. Staat van personeelskosten

Omschrijving	Geëxtrapoleerde of effectieve loonkost	Extrapolatie totale loonkost	Begrote loonkost	Vershil (Begroot min Extrapolatie)	Procentuele afwijking t.o.v. begrote loonkost
Loonkost AVOHOKS	Effectief	29.685.366,82	30.130.553,02	445.186,20	+1,5%
Loonkost Hogeschool	Effectief	5.171.205,42	5.699.603,63	528.398,21	+9,3%
Totaal RR		34.856.572,24	35.830.156,65	973.584,41	+2,7%

5.4.1. Statutair personeel – loonkost AHOVOKS

De effectieve loonkost 2016 bedraagt 445.186,20 euro (1,5%) minder dan begroot. De belangrijkste oorzaken van deze afwijking zijn:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -2,5%.
- 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 528.398,21 euro (9,3%), minder dan begroot.

Dit wordt als volgt verklaard:

- een lagere tewerkstelling in uitvoering dan in begroting: -7,4%.
- 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 uitvoeringcijfers woon werkverkeer/andere personeelskosten zijn lager dan begroot (287 kEUR uitgaven ten opzichte van 337 kEUR begroot): -0,9 %
- -2% omwille van het in rekening brengen van structurele lastenverminderingen (o.a. maatregelen ingevolge tax shift), die niet begroot werden. Hierdoor liggen de uitvoeringcijfers 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. Gezien in Thomas More Mechelen-Antwerpen de afwijking groter is dan 2,5%, heeft het hogeschoolbestuur hiervoor een verantwoording bij de jaarrekening gevoegd. Deze verantwoording werd besproken op het DC van DC 22-2-2017 en op het HOC van 2-3-2017.

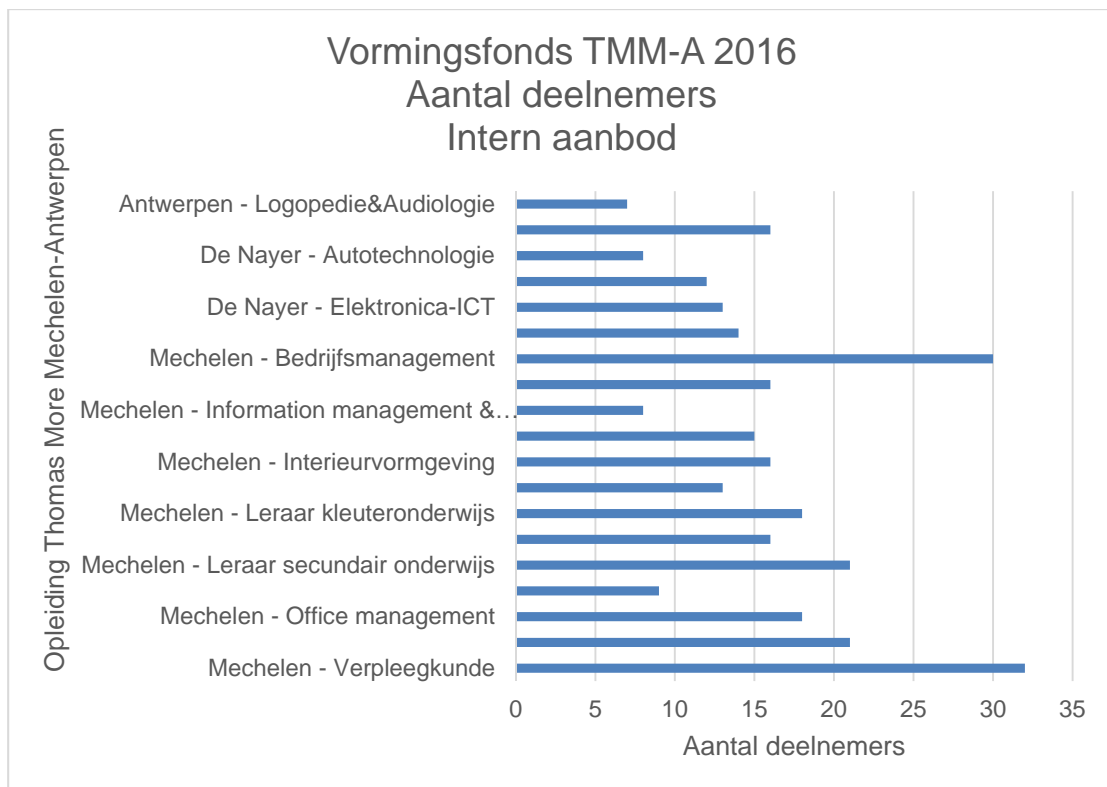
5.5. Vormingsfonds

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 24%.

5.5.2. Vormingsfonds Thomas More Mechelen-Antwerpen - 2016 - Financieel overzicht

Gegeven door Aard van de navorming	Externe lesgever	Interne lesgever	Totaal naar aard van de navorming
Externe navorming	€20.008,02		€20.008,02
Intern: aanbodgestuurd	€3.321,56	€1.716,84	€5.038,40
Intern: vraaggestuurd	€1.057,75	€12.580,12	€13.637,87
Totaal naar interne/externe lesgever	€24.387,33	€14.296,96	
	In 2016 besteed algemeen totaal		€38.684,29
Ontvangen bedrag Vormingsfonds 2016 TMMA	€19.307,95	Met cofinanciering	€38.615,90
	Verschil		€-68,39



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 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 2016.

	Warme maaltijd	Broodje	Koffiekoek	Worsten broodje	Soep
Mechelen	21.332	42.086	8.147	17.543	15.095
De Nayer	13.942	41.349	5.043	10.961	8.708
Antwerpen	2.142	14.545	1.619	2.559	18.987
Totaal	37.416	97.980	14.809	31.063	42.790

Op basis van feedback van studenten (via bevestigingen, op overlegmomenten ...) en doelstellingen in het beleidsplan heeft cateraar Horeservi in het najaar van 2016 het aanbod aangepast.

De prijzen van het studentenrestaurant werden in academiejaar 2016-2017 bleven gelijk m.u.v. de drankprijzen.

6.1.2. Huisvesting

Aanbod studentenhuysvesting

Tabel 2 geeft de markt van studentenkamers en de bezettingsgraad weer, rondom de campussen in Antwerpen, Mechelen en Sint-Katelijne-Waver. Zowel in Mechelen als Antwerpen heeft Thomas More een eigen studentenresidentie. Op de residentie Kruidtuin werd een omkaderingsproject voor studenten met een functiebeperking opgestart naar analogie met het project op campus National.

	Mechelen	Sint-Katelijne-Waver	Antwerpen
Studentenhuizen	54	4	
Kamers en studio's	390	102	5632
Eigen studentenhuisvesting	54		42
Bezettingsgraad	90%	87%	90%

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

	Mechelen	De Nayer	Antwerpen
Kamer	€273	€222	€350
Studio	€388	n.v.t.	€400
Eigen studentenhuisvesting			
Kamer	€240 - 265	n.v.t.	€350 - 380
Studio	€365	n.v.t.	€420 - 450

6.1.3. Medische en psychologische dienstverlening

Medische dienstverlening

- Sensibiliseringsacties: Bloedinzamelactie; uitdelen van oordopjes, EHBO-koffers voor studenten(verenigingen) in Mechelen en campus De Nayer, rookstopcampagne i.s.m. LOGO op campus Sanderus (voorjaar 2016).
- Financiële ondersteuning diagnosestelling voor negen studenten met een leer- of ontwikkelingsstoornis.
- Uitlenen van hulpmiddelen: 24 Sprinto-USB sticks, negen Kurzweil-sticks, zeven Smartpennen.
- Financiering van externe begeleiding van 3 studenten met een functiebeperking.

Psychologische dienstverlening

In totaal bereikte de dienst Studentenvoorzieningen 317 studenten in kader van eerstelijnsbegeleiding. De studentenbegeleiders boden individuele begeleiding aan 250 studenten. Studentenbegeleiders verwezen 67 studenten door naar externe psychotherapie en gaven hen daarvoor een financiële tussenkomst € 14.940,65. In totaal namen 69 studenten deel aan een workshop (Faalangst, Relaxatie, Piekeren, Stressweerbaarheid, Uitstelgedrag) of een training (Assertiviteit, Faalangst).

In 2016 werd het opgestarte traject psychosociale dienstverlening voor studentenbegeleiders verdergezet en werd de visie op eerstelijnsbegeleiding, 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).

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).

6.1.4. Sociale dienstverlening

Financiële ondersteuning

Tabel 4 geeft de studiefinanciering weer. 177 studenten (+6%) kregen bijkomende financiële ondersteuning. 27 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	5	Individueel terugbetalingsschema	€4.190,00
Voorschot studietoelage Vl. overheid	190	n.v.t.	€180.415,00
Bijkomende financiële ondersteuning	177	Procedure financiële tussenkomsten	€265.179,86

Om de betaling van het studiegeld te vergemakkelijken konden alle studenten het studiegeld spreiden via een standaardspreadsplan. 737 studenten kozen in het academiejaar 2016-2017 voor deze zeer eenvoudige en gebruiksvriendelijke formule. Studenten kunnen bij de dienst Studentenvoorzieningen terecht voor een plan op maat. 131 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 41 studenten zo'n aanvullende beurs voor in totaal € 27.100.

Jobdienst

In 2016 werden 129 jobstudenten bij Thomas More tewerkgesteld voor in totaal van 8.564,96 werkuren. Er werden 12 externe vacatures op de JOS-databank geplaatst.

6.1.5. Vervoer

Op campus De Nayer werd ingezet op de carpooltool www.thomasmore.be/carpool om het carpoolen te bevorderen. Tijdens een carpoolactie op campus De Nayer kregen 90 carpoolers een attentie.

Op campus Sanderus werd een fietsgraveer- en herstelactie georganiseerd (70 deelnemers). Door de betrokkenheid van buurtbewoners, politie en lokale fietshandelaars zorgt Thomas More voor de integratie in de wijk.

6.1.6. Studentenwerking

Organisatie van studentenactiviteiten

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

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

- Recreatief programma: sportkaart. Met de sportkaart kunnen studenten wekelijks 88 verschillende sporten beoefenen op 85 locaties. In regio Mechelen en Sint-Katelijne Waver werd het aanbod uitgebreid van 13 naar 25 deelnemende partners. De sportkaart werd geïntroduceerd in Antwerpen in academiejaar 2016-2017. 661 studenten hebben een sportkaart gekocht (€15). Studenten gebruiken de sportkaart het meest voor fitness, zwemmen en ijschaatsen. Studenten konden daarnaast deelnemen aan het ski- en snowevent (108 studenten) en kunnen gratis gebruik maken van de sport- en gezelschapskoffer op de campussen.
- Competitief programma: deelname aan VSSF-tornooien (veldvoetbal heren en dames), DVV Antwerp 10 Miles, één basketbaltornooi (Mechelen) en twee minivoetbaltornooien (Mechelen en Sint-Katelijne-Waver) georganiseerd door studenten.
- Programma voor topsporters: Topsporters kunnen deelnemen aan wedstrijden voor individuele sporters. In 2016 hebben vier student-topsporters deelgenomen aan gewichtheffen, tennis en atletiek.

Naast een sportaanbod kunnen studenten participeren aan cultuur via kortingen bij lokale culturele centra, cultuurcheques in Antwerpen (66 studenten) en de organisatie van community-bevorderende activiteiten als een Welkomactiviteit voor kotstudenten. 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. Er werden in 2016 45 initiatieven ondersteund voor een bedrag van €9.435,88. Drie initiatieven kwamen niet in aanmerking voor steun. Eén activiteit werd enkel logistiek of organisatorisch ondersteund. De activiteiten die werden georganiseerd gaan van een quiz en een comedy-avond tot karting en paintball.

Studentenvoorzieningen steunde aan de hand van het erkenningsreglement in 2016 17 studentenverenigingen. Zij ontvingen een financiële tussenkomst en de dienst studentenvoorzieningen financiert de burgerlijke aansprakelijkheid en verzekering lichamelijke ongevallen. Op campus De Nayer kunnen studenten ontmoetingsruimte 't Zaalte huren voor studentenactiviteiten. In 2015 werd 't Zaalte 61 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 2016 werd hiervoor € 54.224,13 ingezet. De dienst studentenvoorzieningen financiert de startactiviteiten op de campussen en ondersteunt de organiserende studenten.

6.1.7. 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 Mechelen 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 Mechelen-Antwerpen vzw
Maatschappelijke zetel
Zandpoortvest 60
BE-2800 Mechelen
Tel. + 32 (0)15 36 91 00
www.thomasmore.be

LID VAN

**ASSOCIATIE
KU LEUVEN**