HOGESCHOOL

ACADEMIEJAAR 2016-2017



Jaarverslag

www.odisee.be

INHOUD

VOORWOORD 7

DEEL I - ORGANISATIESTRUCTUUR 11
1 OVERZICHT EN ADRESSEN VAN VESTIGINGEN VAN DE HOGESCHOOL 11
2 BESTUURLIJKE ORGANEN OP CENTRAAL NIVEAU 11
2.1 Algemene Vergadering 12
2.2 Raad van Bestuur 14
2.3 Comités opgericht door de Raad van Bestuur 16
2.3.1 Auditcomité 16
2.3.2 Benoemings- en evaluatiecomité 16
2.3.3 Remuneratiecomité 17
2.4 Directiecomité 17
2.5 UC-Raad 18
2.6 Bestuurscollege PO 18
2.7 Bestuurscollege HBO5 19
3 INSPRAAK EN MEDEZEGGENSCHAPORGANEN 21
3.1 Academische Raad 21
3.2 Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC) 23
3.3 Studiegebiedonderhandelingscomité (SOC) 24
3.4 Campusraad 25
3.5 Studentenraad 26
3.5.1 Algemene studentenraad 26
3.5.2 Dagelijks Bestuur 27
3.6 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk 28
4 VERGADERGROEPEN OP HET NIVEAU VAN HET UC 29
4.1 Algemene Stafvergadering 29
4.2 Stafvergadering Algemeen Beheer 29
4.3 Stafvergadering Professioneel Onderwijs 30
4.4 Overleg campusdirecteuren en-coördinatoren 30
4.5 Overlegfora 30
4.5.1 Onderwijsteams en kernteams 30
4.5.2 Resonantieraden 32
4.5.3 Overleg directeur(en)-opleidingshoofden (DIR-OH) 33
4.5.4 Overleg directeur PO - Studiegebieddirecteuren - Opleidingshoofden 33
4.5.5 Onderzoeksraad 34
4.5.6 Stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit 34
4.5.7 Stuurgroep Studentenbeleid 35
4.5.8 Stuurgroep Studietrajectbegeleiding 35
4.5.9 Stuurgroep Onderwijs- en examenreglement 35
4.5.10 Stuurgroep Stages 36
4.5.11 Stuurgroep Bachelorproeven 36
4.5.12 Stuurgroep Internationalisering 36
4.5.13 Stuurgroep HBO5 37
4.5.14 Stuurgroep Permanente Vorming Brussel 37
4.5.15 Stuurgroep Diversiteit 38
4.5.16 Stuurgroep Taalbeleid 38

DEEL II – ONDERWIJS 41
1 BELEIDSLIJNEN VOOR HET HOGESCHOOLONDERWIJS 41
1.1 Krachtlijnen van het onderwijsbeleid van Odisee 41
1.1.1 Onderwijsvisie 41
1.1.2 Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden 42
1.2 Kwaliteitszorg 47
1.2.1 Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg 47
1.2.2 Omschrijving van de huidige externe kwaliteitszorg en deze van het volgende academiejaar 49
1.2.3 De maatregelen die de hogeschool heeft genomen of van plan is te nemen als reactie op de in de visitatierapporten gedane suggesties en aanbevelingen 50
2 OPLEIDINGSAANBOD 54
3 PERMANENTE VORMING 54
3.1 Gezamenlijke missie permanente vorming 54
3.2 Aanbod opleidingen 2016-2017 55
3.3 Samenwerkingsovereenkomst PV Brussel 59
4 ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING 60

5 STUDIELOOPBAANBEGELEIDING EN OMBUDSDIENST 60
5.1 Instroombegeleiding 60
5.2 Doorstroombegeleiding 62
5.2.1 Studie- en trajectbegeleiding in de studiegebieden/opleidingen 63
5.2.2 Studentenbegeleiding door STUVO+ 64
5.2.3 Studievoortgangsbewaking 65
5.2.4 Ombudsdienst 66
5.3 Uitstroombegeleiding 66
5.3.1 Jobservice 66
5.3.2 Verderstudeerbeurs 67
5.3.3 Afgestudeerd. Wat nu?! 67
5.3.4 Procedure rond afhaken 67
6 DIVERSITEITSBELEID 67
6.1 Vernieuwde aanpak in 2017 67
6.2 Integratie Talent en diversiteit 68
6.3 Uitwerking strategische doelstellingen 68
6.4 Blik op de toekomst 69
7 TALENBELEID 69
7.1 Talenbeleid en taalondersteuning in Odisee 71
7.1.1 Implementeren en borgen van een visie op talenbeleid 71
7.1.2 Taalondersteuning voor studenten ontwikkelen en aanbieden 73
7.1.3 Professionalisering van docenten 75
7.1.4 Onderzoek 76
7.1.5 Taalondersteuning voor onderhoudsmedewerkers bij Odisee Campus Brussel 76
7.2 Het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands 76
7.2.1 Doelstellingen, resultaten en rechtsgrond 76
7.2.2 Anderstalige opleidingsonderdelen – Initiële opleidingen 78
7.2.3 Anderstalige opleidingsonderdelen – Odisee Advanced Education 80
7.2.4 Anderstalige opleidingen 80
7.2.5 Opleidingen met internationaal karakter 80
8 INTERNATIONALISERING 80
8.1 Visie en missie internationalisering Odisee 80
8.1.1 Doelstellingen 80
8.1.2 Internationalisering meten: indicatoren 81
8.1.3 Strategische vertaling van de doelstellingen van Odisee in de opleidingen 81
8.1.4 Internationale dimensie in het onderwijsbeleid 81
8.1.5 Internationale dimensie in het studentenbeleid 83
8.1.6 Internationale dimensie in het personeelsbeleid 84
8.2 Dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO) 84
8.3 Internationalisering in opleidingen en studiegebieden 85
8.3.1 Stuurgroep internationalisering 85
8.3.2 Ankerpersonen internationalisering 85
8.4 Internationaliseringsbeleid van Odisee: doelen en resultaten 85
8.4.1 Memo's en procedures 85
8.4.2 Resultaten 86
8.5 Internationale netwerken van Odisee 86
8.6 Samenwerkingsovereenkomsten met Hogeronderwijsinstellingen buiten Vlaanderen 87
8.7 Rapportering mobiliteit internationalisering Odisee 92
8.7.1 Uitgaande studentenmobiliteit 92
8.7.2 Inkomende studentenmobiliteit 94
8.7.3 Uitgaande personeelsmobiliteit 94
8.7.4 Inkomende personeelsmobiliteit 96

DEEL III – ONDERZOEK 99
1 ONDERZOEKSBELEID 99
2 UITVOERING 100
2.1 Organisatie 100
2.1.1 Algemeen 100
2.1.2 Onderzoeksbeleid per studiegebied 101
2.2 Personeel 102
3 KWALITEITSZORG 115
3.1 Impulsfinanciering 115
3.2 PWO-voorbereidingsprojecten 115
3.3 PWO-projecten 116
3.4 Andere projecten 116

4 BESTEDING PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN, EXTERN VERWORVEN MIDDELEN VOOR ONDERZOEK 116
4.1 Aanwending van de interne middelen voor onderzoek (PWO-middelen, defiscalisatiemiddelen, ...) 116
4.2 Projecten gefinancierd door externe opdrachtgevers 125
5 ONDERZOEKS- EN VALORISATIERESULTATEN 130
6 INTEGRATIE ONDERZOEK-ONDERWIJS 133

DEEL IV – PERSONEEL 137
1 PERSONEELSBELEID EN DE EFFECTEN ERVAN 137
1.1 Selectie en aanwerving 138
1.2 Onthaal en introductie van nieuwe personeelsleden 138
1.3 Bijscholing en professionalisering van het personeel 138
1.3.1 Individuele professionalisering 138
1.3.2 Beleidsgerichte professionalisering 139
1.3.3 Verantwoording in het HOC van de middelen uit het Vormingsfonds 139
1.4 Beloningssystemen en loopbaanmogelijkheden 140
1.4.1 Bevorderingen bij OP 140
1.4.2 Bevorderingen bij ATP (inclusief patrimoniumpersoneel) 140
1.4.3 Persoonlijke vergoedingen en mandaatvergoedingen 140
1.5 Taakinvulling 141
1.5.1 Taakinvulling van personeelsleden belast met onderwijs en aanverwante opdrachten 141
1.5.2 Taakinvulling van personeel van diensten 141
1.6 Overleg met personeel i.v.m. taakinhoud en ontwikkeling 141
1.7 Personeelsverloop 141
1.8 Welzijn op het werk 142
2 PERSONEELSBESTAND 143
2.1 Opsplitsing naar studiegebied en dienstencluster (in FTE - tewerkstelling) in 2017 144
2.1.1 Indeling personeel per studiegebied (in FTE - tewerkstelling) in 2017 145
2.1.2 Indeling personeel per dienstencluster (in FTE - tewerkstelling) in 2017 146
2.2 Indeling personeel volgens financieringsbron (in FTE - tewerkstelling) in 2017 147
2.3 Verdeling en benoemingspercentage personeel betaald ten laste van de werkingsuitkeringen 148
2.3.1 Verdeling van het statutair ATP kader (in FTE - tewerkstelling zonder CF) in 2017 148
2.3.2 Verdeling van het statutair OP kader (in FTE - tewerkstelling zonder CF) in 2017 149
2.3.3 Verdeling van het Opvoedend Hulppersoneel HOP (in FTE - tewerkstelling zonder CF) in 2017 150
2.3.4 Benoemingspercentage van het statutair ATP kader (in FTE Bezetting) in 2017 151
2.3.5 Benoemingspercentage van het statutair OP kader (in FTE) in 2017 152
2.4 Verdeling van het personeel ten laste van het Centraal Fonds (in FTE - tewerkstelling) in 2017 153
2.5 Verdeling van het patrimoniumpersoneel (in FTE - tewerkstelling) in 2017 154
2.6 Opsplitsing naar personeelsleden binnen en buiten formatie (in FTE) in 2017 155
2.7 Opsplitsing personeel naar geslacht (in absolute cijfers op over geheel 2017) 157
2.8 Aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden, exclusief gastprofessoren (in absolute cijfers) op 1/2/2017 158
2.9 Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren 159
2.10 Staat van personeelskosten 159

DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 163
1 DE BELEIDSDOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DEELNAME IN SPIN-OFFS EN RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN 163
1.1 Beleid inzake dienstverlening 163
1.2 Beleid t.a.v. de selectie van de projecten 164
1.3 Beleid t.a.v. de allocatie van personele middelen 164
1.4 Beleid t.a.v. de samenwerking met universiteiten, hogescholen en derden in binnen- en buitenland 164
1.5 Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn voor dienstverlening 164
1.6 Resultaten 165
2 EEN OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN 165
2.1 Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening 165
2.2 Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995 168
2.3 Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995 169
3 DE BESTEDING VAN DE MIDDELEN 169
4 HET PERSONEELSBESTAND IN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DE DEELNAME IN SPIN-OFFS EN DE RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN 169
4.1 Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening 169
4.2 Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995 169
4.3 Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995 170
5 GEBRUIKSRECHT LOKALEN, INFRASTRUCTUUR, DIENSTEN OF PERSONEEL DOOR RECHTSPERSONEN WAARIN DE HOGESCHOOL PARTICIPEERT 170

DEEL VI - STUDENTENVOORZIENINGEN 173
1 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN 174
2 WERKVELDEN 176
2.1 Studentenbegeleiding 176
2.2 Sociale dienstverlening 186
2.3 Studentenwerking 189
2.4 Voeding 196
2.5 Huisvesting 201
2.6 Vervoer 205

DEEL VII - FINANCIËN 211
1 INLEIDING 211
2 DE BALANS 211
2.1 DE ACTIVA 211
2.1.1 De vergelijking met de balans op 31/12/2016 211
2.1.2 De vergelijking met de begroting 212
2.2 DE PASSIVA 213
2.2.1 De vergelijking met de eindbalans op 31/12/2017 213
3 DE RESULTATENREKENING 214
3.1 De vergelijking met de resultaten 2016 214
3.2 De vergelijking met de begroting 2017 220
4 DE INVESTERINGEN 223
5 DE CASHFLOWS 224
6 DE RATIO'S 225
6.1 FINANCIELE RATIO'S 225
6.1.1 De liquiditeit 225
6.1.2 De solvabiliteit 226
6.1.3 Resultaatsratio's 226
7 CONCLUSIES 226

BIJLAGEN 231
1 BIJLAGEN BIJ DEEL IV – PERSONEEL 231
1.1 Bijlage 1 - Overzicht met het aantal uren gevolgde opleiding 231
1.2 Bijlage 2 - Verantwoording middelen Vormingsfonds Odisee 2016 en 2017 232
2 BIJLAGEN BIJ DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 235
2.1 Bijlage 1 - Intern reglement betreffende de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen door Odisee 235
2.2 Bijlage 2 Intern reglement betreffende de maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening 237
3 BIJLAGEN BIJ DEEL VII – FINANCIËN 242

Voorwoord

Begin september 2017 ontving Odisee een goed rapport van de NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditiatieorganisatie), de organisatie die toeziet op de kwaliteit van het hoger onderwijs in Vlaanderen en Nederland. De organisatie bracht in het najaar van 2016 twee bezoeken aan Odisee en alle andere Vlaamse hogescholen: een 'instellingsreview' om de kwaliteit van het onderwijsbeleid te toetsen. Het rapport van die review is voor Odisee positief.

De NVAO besluit dat Odisee een adequaat onderwijsbeleid heeft, en dat zij effectief en verbeteringsgericht uitvoert zodat zij, mede op basis van de heersende kwaliteitscultuur, kan garanderen dat de kwaliteit van haar onderwijs zich op een internationaal en maatschappelijk relevant niveau bevindt. Het besluit is gebaseerd op een positief oordeel van de reviewcommissie die de instelling vorig jaar bezocht. Het besluit is gebaseerd op een positief oordeel van de reviewcommissie die Odisee in het najaar van 2017 bezocht. Naast het evaluatierapport maakte de NVAO ook een adviesrapport over de manier waarop Odisee de kwaliteit van haar opleidingen bewaakt. Ook dat adviesrapport is uitermate positief voor Odisee.

Terugblikkend op de twee bezoeken en alle gesprekken die de commissie gevoerd heeft, komt ze tot de conclusie dat Odisee beschikt over een onderwijsvisie die tot stand gekomen is in een intensief participatief visieproces en daardoor breed gedragen wordt. De visie is duidelijk verwoord in aansluitend beleid, vindt de commissie. Het eigenaarschap dat alle betrokkenen daarbij voelen, zorgt voor veel positieve energie. Er is duidelijk sprake van een goed georganiseerde kwaliteitscyclus op alle niveaus en een doorleefde kwaliteitscultuur. De commissie concludeert dat Odisee aan de vier standaarden voldoet op het vlak van visie, beleid, evaluatie en verbetering. Ze adviseert Odisee krachtig door te gaan op de ingeslagen weg.

Die weg komt uitvoerig aan bod in voorliggend jaarverslag, waaruit mag blijken dat in 2016-2017 inderdaad hard is gewerkt aan de implementatie van de strategische speerpunten en de 'kwaliteitszorg in eigen regie'. Dit jaarverslag wil op die manier een staalkaart zijn van de realisaties in academiejaar 2016-2017. Ze bieden een stevig fundament om met volgehouden energie verder te bouwen aan een Odisee-gemeenschap waar collega's zich gewaardeerd weten en studenten zich thuis voelen, onze samenwerking zowel intern als extern wordt verdiept, de vele ingezette veranderingen worden geconsolideerd en tegelijkertijd kan worden ingezet op innovatie.

Joris Rossie
Algemeen directeur

Ann Demeulemeester
Voorzitter Raad van Bestuur


Deel I
Organisatiestructuur

DEEL I - ORGANISATIESTRUCTUUR

1 OVERZICHT EN ADRESSEN VAN VESTIGINGEN VAN DE HOGESCHOOL

Campus Brussel
Warmoesberg 26
1000 Brussel
02-210 12 11
info@odisee.be

Campus Brussel - Terranova
Blekerijstraat 23-29 bus 1
1000 Brussel
02-608 14 44
info@odisee.be

Campus Parnas
Stationsstraat 301
1700 Dilbeek
02-466 51 51
spp@odisee.be

Campus Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen
Huart Hamoirlaan 136
1030 Brussel
Tel.: 02-240 68 40-44
info.hig@odisee.be

Technologiecampus Gent
Gebroeders de Smetstraat 1
9000 Gent
09-265 86 10
info.gent@odisee.be

Campus Dirk Martens
Kwalestraat 154
9320 Aalst
053-72 71 70
info.aalst@odisee.be

Campus Waas
Hospitaalstraat 23
9100 Sint-Niklaas
03-776 43 48
info.waas@odisee.be

2 BESTUURLIJKE ORGANEN OP CENTRAAL NIVEAU

Op 23 juni 2010 keurde de Raad van Bestuur tijdens zijn vergadering het Intern Reglement van de Raad van Bestuur goed. Het reglement moet de raad in staat stellen zijn bevoegdheid ten volle uit te oefenen en de doeltreffendheid van de raad te verhogen.

De geactualiseerde versie van het Intern Reglement van de Raad van Bestuur voor het academiejaar 2016-2017 werd door de Raad van Bestuur goedgekeurd tijdens zijn vergadering van 23 juni 2016.

Zoals in het Intern Reglement van de Raad van Bestuur werd opgenomen brengt de hogeschool jaarlijks verslag uit van de belangrijkste aspecten van haar corporate governance-beleid in het jaarverslag van de hogeschool.

2.1 ALGEMENE VERGADERING

De samenstelling, bevoegdheden en werking van de Algemene Vergadering zijn vervat in de statuten van de vereniging.

Samenstelling
De vereniging telt werkende leden en toegetreden leden.

De werkende leden hebben stemrecht en behoren tot een van de volgende geledingen:
- een geleding die samengesteld is uit de hogescholen van de Associatie KU Leuven
- een geleding die de KU Leuven vertegenwoordigt
- een groep gecoöpteerde leden waaronder o.m. een groep onafhankelijke leden en de voorzitter van de associatie

De toegetreden leden hebben het recht aanwezig te zijn op de Algemene Vergadering, doch enkel met raadgevende stem. Zij behoren tot een van de volgende geledingen:
- natuurlijke personen die door de Algemene Vergadering van de vzw Odisee worden aanvaard op voordracht van de Raad van Bestuur;
- de Aartsbisschop van Mechelen-Brussel en de andere diocesane bisschoppen uit het Nederlandse taalgebied van België
- een vertegenwoordiger voorgesteld door het Katholiek Onderwijs Vlaanderen[1]
- belanghebbenden uit het middenveld[2]
- de rector van de KU Leuven

Door de beslissing van de Bijzondere Algemene Vergadering van 28 november 2012 om de statuten van de vzw te wijzigen conform de Modelstatuten Hogescholen Associatie KU Leuven is de samenstelling van de Algemene Vergadering voor elke instelling van de Associatie KU Leuven dezelfde. Per instelling kan er een andere voorzitter en ondervoorzitter zijn.

In academiejaar 2016-2017 was de Algemene Vergadering als volgt samengesteld:

Geleding universiteit
- KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN,
  vertegenwoordigd door Herman Daems, voorzitter

- VERTEGENWOORDIGERS KU LEUVEN:
  Herman Cousy, Jef Janssens, Ludo Melis, Pierre Verbaeten, Guido Verhoeven

Geleding hogescholen
- Jan Smets, voorzitter Odisee tot en met 31 december 2016
  Ann Demeulemeester, voorzitter Odisee met ingang van 1 januari 2017
  en Jean-Paul Bosteels, plaatsvervanger

- VZW UC LEUVEN,
  vertegenwoordigd door Jos Clijsters, voorzitter UC Leuven

- VZW UC LIMBURG,
  vertegenwoordigd door Jos Clijsters, voorzitter UC Limburg

- VZW LUCA School of Arts,
  vertegenwoordigd door Jean-Pierre Rammant, voorzitter LUCA Brussel en Sabine De Bethune, plaatsvervanger

[1] Deze vertegenwoordiger is dezelfde als deze die aanvaard is als toegetreden lid bij de Associatie KU Leuven vzw.
[2] Deze belanghebbenden zijn dezelfde als deze die aanvaard zijn als toegetreden lid bij de Associatie KU Leuven vzw.

- VZW THOMAS MORE Kempen,
  vertegenwoordigd door Koen Geens, voorzitter Thomas More Kempen en Pieter Kerremans, plaatsvervanger

- VZW THOMAS MORE MECHELEN - ANTWERPEN,
  vertegenwoordigd door Ludo Lauwers, voorzitter Thomas More Mechelen-Antwerpen en Pieter Kerremans, plaatsvervanger

- VZW VIVES NOORD,
  vertegenwoordigd door William De Groote, voorzitter Vives Noord en Herman Vanlerberghe, plaatsvervanger

- VZW VIVES ZUID
  vertegenwoordigd door Herman Vanlerberghe, voorzitter Vives Zuid en William De Groote, plaatsvervanger

Gecoöpteerde leden

- VOORZITTER ASSOCIATIE KU LEUVEN
  André Oosterlinck

- ONAFHANKELIJKEN:
  Luc Cortebeeck, Frank Donck, Hugo Leroi, Jan Meyers, Piet Vanthemse, Caroline Ven

Toegetreden leden van de Algemene Vergadering van Odisee:

- AARTSBISSCHOP MECHELEN-BRUSSEL EN DE ANDERE DIOCESANE BISSCHOPPEN UIT HET NEDERLANDSE TAALGEBIED VAN BELGIË
  Monseigneur Jozef De Kesel
  Monseigneur Lode Aerts
  Monseigneur Johan Bonny
  Monseigneur Patrick Hoogmartens
  Monseigneur Luc Van Looy

- RECTOR KU LEUVEN
  Rik Torfs

- DIRECTEUR-GENERAAL KATHOLIEK ONDERWIJS VLAANDEREN
  Lieven Boeve

Bevoegdheden

De Algemene Vergadering is bevoegd voor onder meer het opstellen en wijzigen van de statuten, het benoemen en afzetten van bestuurders, het goedkeuren van de begroting en de rekeningen en het goedkeuren van de verklaring over opdracht, identiteit en de algemene beleidsvisie van de vereniging.

Werking

De Algemene Vergadering komt ten minste tweemaal per jaar samen.
De Algemene Vergadering kan slechts geldig beraadslagen en besluiten indien ten minste de helft van de leden aanwezig of vertegenwoordigd is.
De besluiten van de Algemene Vergadering worden genomen met een gewone meerderheid van stemmen van de aanwezige en vertegenwoordigde leden[3]
In academiejaar 2016-2017 vergaderde de Algemene Vergadering op:

- 10 november 2016
- 30 maart 2017

En waren er twee schriftelijke procedures, namelijk op

- 9 december 2016
- 19 mei 2017

[3] Tenzij de vzw-wet van 27 juni 1921 een andere meerderheid voorschrijft en behoudens andersluidende bepalingen in de statuten.

2.2 RAAD VAN BESTUUR

De samenstelling, bevoegdheden en werking van de Raad van Bestuur zijn vervat in de statuten van de vereniging.

Samenstelling
De statuten bepalen dat de Raad van Bestuur samengesteld is uit ten minste drie bestuurders die door de Algemene Vergadering worden benoemd op voordracht van de Raad van Bestuur voor hernieuwbare termijnen van vijf jaar.

De Raad van Bestuur telt externe, interne en student-bestuurders.

De Raad van Bestuur evolueerde tijdens het academiejaar 2016-2017 als volgt:

- EXTERNE BESTUURDERS:
  Mark Block *(m.i.v. 10-11-2016)*, Jean-Paul Bosteels, Dirk De Ceulaer, Herlinde De Corte, Jean-Luc Demeere, Ann Demeulemeester *(m.i.v. 10-11-2016)*, Gilbert De Neve, Wouter De Ploey *(tot 30-03-2017)*, Raphaël De Rycke, Anita Dewispelaere, Georges Gielen, Denise Lanneau, Lieve Logghe, Jan Smets *(tot 31-12-2016)*, Jean-Paul Van Avermaet *(m.i.v. 10-11-2016)*, Johan Van Den Driessche, Luc Van der Sypt *(m.i.v. 10-11-2016)*, Charlotte Verhaeghe, Kristien Vermoesen

- INTERNE BESTUURDERS:
  Domien Dessein *(m.i.v. 30-03-2017)*, Greet Raspoet, Joris Rossie *(m.i.v. 01-06-2017)*, Mia Sas, Sandra Verbruggen *(tot 30-03-2017)*

- STUDENT-BESTUURDERS:
  Rachelle DuBois, Thomas Eeman

Naam	*Geboorte-jaar*	*Eerste benoeming*	*Professionele activiteit*
Mark BLOCK (E)	1950	2016	Voormalig bankdirecteur Bestuurder vzw Odisee m.i.v. 10-11-2016
Jean-Paul BOSTEELS (E)	1955	1995	Bedrijfsleider Ondervoorzitter Raad van Bestuur vzw Odisee
Dirk DE CEULAER (E)	1952	2010	Voormalig algemeen directeur Odisee
Herlinde DE CORTE (E)	1979	2014	Algemeen secretaris Beweging.net Ondervoorzitter Raad van Bestuur vzw Odisee
Jean-Luc DEMEERE (E)	1953	2010	Hoofdanesthesist Ziekenhuis Sint-Jan
Ann DEMEULEMEESTER (E)	1961	2010	Algemeen directeur Familiehulp Bestuurder vzw Odisee m.i.v. 10-11-2016 na onderbreking sinds mei 2013 Voorzitter Raad van Bestuur vzw Odisee m.i.v. 01-01-2017
Gilbert DE NEVE (E)	1949	2004	Voormalig adviseur-generaal Regie der Gebouwen
Wouter DE PLOEY (E)	1965	2010	CEO ZNA Sint-Elisabeth Antwerpen Bestuurder vzw Odisee t.e.m. 30-03-2017
Raphaël DE RYCKE (E)	1947	2010	Gedelegeerd bestuurder vzw Provincialaat der Broeders van Liefde
Domien DESSEIN	1968	2017	Personeelsdirecteur Odisee Bestuurder vzw Odisee m.i.v. 30-03-2017
Anita DEWISPELAERE (E)	1950	2010	Voormalig bestuurder Arcelor Mittal FCE Belgium Voorzitter Auditcomité Odisee Afgevaardigd bestuurder vzw Odisee m.i.v. 01-05-2017 t.e.m. 31-08-2017
Rachelle DUBOIS	1995	2015	Student-bestuurder Voorzitter Algemene Studentenraad Odisee
Thomas EEMAN	1993	2014	Student-bestuurder Studentenvertegenwoordiger
Georges GIELEN (E)	1963	2014	Vicerector Wetenschappen & Technologie KU Leuven

Denise LANNEAU (E)	1951	2010	Voormalig Personeelsdirecteur Odisee
Lieve LOGGHE (E)	1968	2015	CFO Flat Europe Arcelor Mittal
Greet RASPOET	1972	2014	Lid Directiecomité Odisee Algemeen beheerder Odisee
Joris ROSSIE	1967	2017	Algemeen directeur Odisee m.i.v. 01-06-2017 Bestuurder vzw Odisee m.i.v. 01-06-2017 Afgevaardigd bestuurder vzw Odisee m.i.v. 01-09-2017
Mia SAS	1954	2010	Algemeen directeur Odisee, voorzitter Directiecomité Odisee, en afgevaardigd bestuurder Odisee t.e.m. 30-04-2017
Jan SMETS (E)	1951	2010	Voorzitter Raad van Bestuur en Algemene Vergadering vzw Odisee en lid van de Raad van Bestuur vzw Odisee tot en met 31-12-2016 Gouverneur Nationale Bank van België
Jean-Paul VAN AVERMAET (E)	1967	2016	Cluster Managing Director G4S Belgium, France, Luxemburg en Marocco Bestuurder vzw Odisee m.i.v. 10-11-2016
Johan VAN DEN DRIESSCHE (E)	1953	2010	Bestuurder van Vennootschappen Fractievoorzitter Brussels Parlement
Luc VAN DER SYPT (E)	1962	2016	Directeur Onderhoud & Operational Development Volvo Cars Gent Bestuurder Odisee m.i.v. 10-11-2016
Sandra VERBRUGGEN	1972	2015	Voorzitter Professionele opleidingen Odisee, lid Directiecomité Odisee en bestuurder vzw Odisee tot 30-03-2017
Charlotte VERHAEGHE (E)	1980	2015	Advocaat aan de Nederlandstalige Balie te Brussel
Kristien VERMOESEN (E)	1975	2014	Managing partner communicatie- en PR-bureau FINN

Bevoegdheden

De Raad van Bestuur is het orgaan dat, in nauwe samenwerking met het Directiecomité en in overeenstemming met de decretale regels inzake interne besluitvorming,[4] het algemeen beleid van de instelling bepaalt. Hij neemt alle maatregelen die de missie van de instelling realiseren en de continuïteit van de instelling garanderen.

De Raad van Bestuur is bevoegd voor onder meer de goedkeuring en wijziging van het huishoudelijk reglement, het opstellen van het strategisch plan, de overdracht van onderwijsbevoegdheid aan andere instellingen of de stopzetting van opleidingen.

Werking

De Raad van Bestuur vergadert slechts geldig als ten minste de gewone meerderheid van de bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd is. De beslissingen worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen van de aanwezige en vertegenwoordigde bestuurders. Bij staking van stemmen wordt het voorstel verworpen.

Periodiciteit van de vergaderingen en deelname

De Raad van Bestuur kwam tijdens het academiejaar 2016-2017 acht keer samen.
De vergaderingen vonden plaats op 27 oktober 2016, 8 december 2016, 15 februari 2017, 15 maart 2017, 20 april 2017, 4 mei 2017, 22 juni 2017 en 20 september 2017.
Er was één schriftelijke procedure voor de Raad van Bestuur op 20 maart 2017.

Het globale aanwezigheidsniveau op de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor het academiejaar 2016-2017 bedraagt 78,8%.

In het academiejaar 2017-2018 zijn er zeven vergaderingen van de Raad van Bestuur gepland.

[4] Met betrekking tot bepaalde onderwerpen moet de RvB, vooraf, hetzij het advies inwinnen van, hetzij overleg plegen of onderhandelen met bepaalde medezeggenschaps- en onderhandelingsorganen, waarvan de bevoegdheden en de werking door de decreetgever zijn omschreven.

2.3 COMITÉS OPGERICHT DOOR DE RAAD VAN BESTUUR

De voorzitter van de Raad van Bestuur ziet erop toe dat de raad de leden en een voorzitter aanstelt voor elk comité. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het Auditcomité niet voor. Elk comité bestaat uit ten minste drie leden. De duur van het mandaat als lid van een comité mag de duur van het lidmaatschap van de Raad van Bestuur niet overtreffen. Bij het beslissen over de concrete samenstelling van een comité wordt er aandacht besteed aan de specifieke behoeften en kwaliteiten die nodig zijn voor de optimale werking van dat comité. Elk comité kan naar keuze niet-leden uitnodigen om de vergaderingen bij te wonen.

2.3.1 Auditcomité

Samenstelling
Het Auditcomité is opgericht door de Raad van Bestuur om haar bij te staan in haar toezichtfunctie. De leden en de voorzitter van het Auditcomité zijn externe bestuursleden en worden aangesteld door de Raad van Bestuur.
Het Auditcomité is als volgt samengesteld: Anita Dewispelaere (voorzitter), Raphaël De Rycke, Lieve Logghe en Jean-Paul Van Avermaet. De afgevaardigd bestuurder is waarnemend lid en de interne auditor is secretaris.

Bevoegdheden
Het Auditcomité rapporteert aan de Raad van Bestuur over de uitvoering van de volgende controletaken: monitoring van het financiële verslaggevingsproces, monitoring van de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer, monitoring van de interne audit en van zijn doeltreffendheid, monitoring van de wettelijke controle van de jaarrekening inclusief de opvolging van de vragen en aanbevelingen geformuleerd door de revisor en tot slot de beoordeling en monitoring van de onafhankelijkheid van de revisor.

Werking
Het Auditcomité vergadert minstens driemaal per jaar waarvan eenmaal ter bespreking van de jaarrekening en eenmaal ter bespreking van de begroting.
De voorzitter van het Auditcomité is verantwoordelijk voor de rapportering vanuit het Auditcomité aan de Raad van Bestuur en brengt aan de Raad van Bestuur verslag uit over de uitoefening van zijn taken bij de goedkeuring van de begroting en de jaarrekening.

Het Auditcomité vergaderde tijdens het academiejaar 2016-2017 op:
26 september 2016, 24 oktober 2016, 20 december 2016, 20 februari 2017, 10 maart 2017, 28 april 2017 en 2 juni 2017.

2.3.2 Benoemings- en evaluatiecomité

Samenstelling
De Raad van Bestuur richt een Benoemings- en evaluatiecomité op bestaande uit een meerderheid van externe bestuurders. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het comité voor.
Het Benoemingscomité is als volgt samengesteld: Jan Smets – voorzitter *(t.e.m. 31-12-2016)*, Ann Demeulemeester – voorzitter *(m.i.v. 15-02-2017)*, Jean-Paul Bosteels, Dirk De Ceulaer, Mia Sas, Johan Van den Driessche.

Bevoegdheden
Het benoemingscomité formuleert aanbevelingen aan de Raad van Bestuur inzake de benoeming van bestuurders. Ook zorgt het ervoor dat het benoemings- en herbenoemingsproces objectief en professioneel verloopt. Meer specifiek dient het benoemingscomité de benoemingsprocedures voor bestuurders uit te werken, periodiek de omvang en de samenstelling van de Raad van Bestuur te evalueren en aan de Raad van Bestuur aanbevelingen te doen aangaande wijzigingen ter zake, indien er openstaande bestuursmandaten zijn, kandidaten te zoeken en ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur voor te dragen en opvolgingskwesties terdege in overweging te nemen.

Het Benoemingscomité neemt de voorstellen in overweging die worden gedaan door de Directie.

Werking
Het Benoemingscomité vergadert minstens eenmaal per jaar op uitnodiging van de voorzitter. Een vergadering kan altijd worden bijeengeroepen op verzoek van een van zijn leden.

Wanneer de omstandigheden dit vereisen, kan de voorzitter van het Benoemingscomité bij hoogdringendheid een vergadering bijeenroepen of kan een schriftelijke (m.i.v. e-mail) vergaderprocedure worden georganiseerd.
Het Benoemingscomité kwam tijdens het academiejaar 2016-2017 samen op 1 december 2016 en op 15 maart 2017.

2.3.3 Remuneratiecomité

Samenstelling
De Raad van Bestuur richt een remuneratiecomité op bestaande uit ten minste drie externe bestuurders. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het comité voor.
Het Remuneratiecomité is als volgt samengesteld: Jan Smets – voorzitter *(t.e.m. 31-12-2016)*, Ann Demeulemeester – voorzitter *(m.i.v. 15-02-2017)*, , Johan Van den Driessche en Charlotte Verhaeghe.

Bevoegdheden
Het remuneratiecomité doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur inzake de waardering, verloning en mandaats-vergoedingen van directieleden.

Werking
Het Remuneratiecomité kwam in het academiejaar 2016-2017 niet samen.

2.4 DIRECTIECOMITÉ

Opdracht
Het Directiecomité:
- neemt alle nodige maatregelen om de uitbouw van Odisee als University College te verwezenlijken en de kwaliteit van het onderwijs, het wetenschappelijk onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening te bevorderen (cfr. opdracht UC-raad);
- bereidt de vergaderingen van de Raad van Bestuur voor en voert de beslissingen van de Raad uit;
- is verantwoordelijk voor het dagelijks beleid van het UC en voor de overeenkomsten die ter verwezenlijking van het beleid worden afgesloten; tot het dagelijks beleid behoren onder andere het personeelsbeleid, het studentenbeleid, het logistieke beleid, het financieel beleid; vooraleer het een overeenkomst van strategisch belang afsluit, legt het directiecomité een voorstel van beslissing voor aan de Raad van Bestuur;
- houdt toezicht op uitvoering van de bevoegdheid die de Raad van Bestuur aan bepaalde personen heeft verleend om de instelling ten aanzien van derden te vertegenwoordigen in aangelegenheden die betrekking hebben op het dagelijks beleid;
- handhaaft de academische orde en overlegt desgevallend over tuchtmaatregelen in overeenstemming met de vigerende tuchtreglementen.

Samenstelling
In academiejaar 2016-2017 was het Directiecomité als volgt samengesteld:
- Gertjan De Smet (directeur studiegebied Onderwijs en Campusdirecteur campus Waas)
- Gunter Elebaut (financieel directeur)
- Denise Lanneau (personeelsdirecteur tot 30-09-2016)
- Domien Dessein (waarnemend lid DC vanaf 03-06-2016 tot 30-09-2016 – personeelsdirecteur vanaf 01-10-2016)
- Greet Raspoet (algemeen beheerder)
- Mia Sas (algemeen directeur en voorzitter Directiecomité)
- Sandra Verbruggen (Voorzitter Professioneel Onderwijs tot 31-03-2017)
- Véronique Slagmulders (opdrachthouder Directiecomité en verslaggever Directiecomité)

Werking
Het Directiecomité vergadert wekelijks.
Het Directiecomité treedt op als een college. Het beslist bij consensus. Bij gebrek aan consensus beslist de voorzitter van het Directiecomité, na overleg met de voorzitter van de Raad van Bestuur.
De leden van het Directiecomité rapporteren aan de algemeen directeur, met uitzondering van de algemeen directeur die aan de voorzitter van de Raad van Bestuur rapporteert.
In het academiejaar 2016-2017 vonden er 39 vergaderingen van het Directiecomité plaats.

2.5 UC-RAAD

Opdracht

De UC-raad

- stelt alle nodige maatregelen voor om de uitbouw van Odisee als University College te verwezenlijken en de samenwerking tussen de diverse opleidingen te stimuleren en te coördineren;
- bereidt de vergaderingen van de Academische Raad inhoudelijk voor en bepaalt daartoe het UC-standpunt;
- is verantwoordelijk voor het ontwerpen en monitoren van het onderwijskundige, het onderzoeks-, het studenten- en het kwaliteitsbeleid van het UC;
- coördineert de academische kalenders en het taakinvullingsbeleid;
- bespreekt de implementatie van het personeelsbeleid;
- formuleert alle beleidsvoorstellen tot programmatie en rationalisatie, ter bespreking en bekrachtiging door de Academische Raad en Raad van Bestuur;
- bereidt de wijzigingen aan het reglement Bestuur, medezeggenschap en werking voor ter voorlegging aan de Raad van Bestuur;
- neemt kennis van de beslissingen die het Directiecomité binnen zijn hierboven beschreven bevoegdheid heeft genomen en beschikt over het initiatiefrecht om amendementen op de beslissingen voor te stellen.

Samenstelling

In academiejaar 2016-2017 was de UC-raad als volgt samengesteld:

- Jan De Bruyn – directeur Sint-Augustinus Instituut – vertegenwoordiger Bestuurscollege HBO5
- Gertjan De Smet – directeur studiegebied Onderwijs – campusdirecteur campus Waas
- Domien Dessein (waarnemend lid DC vanaf 03-06-2016 tot 30-09-2016 – personeelsdirecteur vanaf 01-10-2016)
- Candice De Windt – directeur studiegebied Gezondheidszorg
- Rachelle DuBois – voorzitter Algemene Studentenraad
- Gunter Elebaut – financieel directeur
- Paul Garré – directeur Onderwijs en Kwaliteit
- Denise Lanneau – personeelsdirecteur (tot 30-09-2016)
- Ann Martin – directeur studiegebied Onderwijs
- Ans Mouton – directeur studiegebied IWT Technologiecampus Gent
- Tanja Nuelant – directeur studiegebied Sociaal-Agogisch werk
- Harry Parys – directeur studiegebied Sociaal-Agogisch werk
- Jo Praet – directeur studiegebied Gezondheidszorg
- Greet Raspoet – algemeen beheerder – campusdirecteur campus Brussel
- Walter Roossens – directeur studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
- Mia Sas – algemeen directeur – voorzitter UC-Raad
- Luk Schoofs – directeur studiegebied IWT en Biotechniek campus Dirk Martens
- Dirk Smits – directeur Onderzoek en projectbeheer
- Sandra Verbruggen – voorzitter Professionele Opleidingen (tot 31-03-2017)
- Véronique Slagmulders – opdrachthouder Directiecomité – verslaggever UC-Raad

Werking

De UC-raad werkt beleidsvoorbereidend ten behoeve van de Academische Raad en de Raad van Bestuur. Hij neemt zijn beslissingen bij consensus. Bij gebrek aan consensus beslist het Directiecomité volgens de daar geldende beslissingsregels. De UC-raad vergadert in principe eenmaal in de maand.

In het academiejaar 2016-2017 vonden er tien vergaderingen van de UC-Raad plaats.

2.6 BESTUURSCOLLEGE PO

Opdracht

Het Bestuurscollege fungeert als een beleidsvoorbereidend en coördinerend orgaan voor de professionele opleidingen. Het bereidt inhoudelijk de vergaderingen van de UC-raad voor, brengt agendapunten aan voor het Directiecomité van het UC, bevordert de samenwerking tussen professionele opleidingen onderling enerzijds en professionele opleidingen en academische opleidingen anderzijds en werkt concrete initiatieven op dit terrein uit. Het Bestuurscollege bekrachtigt alle

beslissingen die door expertisecellen, door stuurgroepen en door de onderzoeksraad voorbereid werden en die een impact hebben op de werking van de opleidingen/clusters en studiegebieden.

Volgende thema's komen o.m. aan bod:
- het optimaliseren van de onderwijsorganisatie, de onderwijsleersituatie en de onderwijsontwikkeling;
- het ontwerpen van de academische kalender;
- het stroomlijnen van het taakinvullingsbeleid;
- het opvolgen en stimuleren van het kwaliteitsvol werken in de professionele opleidingen;
- de positionering t.o.v. het academisch onderwijs, de partners van de associatie en de partners in de regio;
- het inventariseren en verder uitbouwen van het aanbod van basisopleidingen, postgraduaatopleidingen en initiatieven van permanente vorming;
- het opvolgen van het praktijkgericht onderzoek;
- de uitbouw van de contacten met het werkveld;
- de internationalisering;
- de coördinatie van het HRM-beleid in de professionele opleidingen.

Samenstelling
- de voorzitter professionele opleidingen
- de studiegebieddirecteuren
- de directeur Onderwijs en Kwaliteit
- de directeur Onderzoek en projectbeheer

Naargelang het agendapunt kunnen deskundigen uitgenodigd worden.

In het academiejaar 2016-2017 was het Bestuurscollege PO als volgt samengesteld:
- Sandra Verbruggen (voorzitter tot maart 2017)
- Annelies Ghyselinck (verslaggever)
- Mieke Beckers
- Gertjan De Smet
- Ann Martin (voorzitter a.i. vanaf mei 2017)
- Candice De Windt
- Jo Praet
- Ans Mouton
- Luk Schoofs
- Tanja Nuelant
- Harry Parys
- Walter Roossens
- Paul Garré
- Dirk Smits

Werking
Het Bestuurscollege vergadert onder het voorzitterschap van de voorzitter professioneel onderwijs en in principe eenmaal per maand.

In academiejaar 2016-2017 vergaderde het Bestuurscollege op:
22 augustus 2016, 19 september 2016, 31 oktober 2016, 5 december 2016, 23 januari 2017, 13 februari 2017, 20 maart 2017, 8 mei 2017, 12 juni 2017, 5 juli 2017.

2.7 BESTUURSCOLLEGE HBO5

Opdracht
Het Bestuurscollege HBO5 fungeert als een beleidsvoorbereidend en coördinerend orgaan voor de opleidingen van het samenwerkingsverband HBO5 van Odisee. Het bevordert de samenwerking tussen alle leden van het samenwerkingsverband en de opleidingen die er onder ressorteren. Het werkt hiertoe concrete initiatieven uit. Het Bestuurscollege HBO5 bespreekt en bekrachtigt alle voorstellen die vanuit onderliggende werkgroepen worden voorbereid.

Richtinggevend voor de te bespreken thema's zijn de onderwerpen die bepaald zijn in het HBO5-decreet[5] en in de samenwerkingsovereenkomst HBO5 van Odisee,[6] alsook het voorontwerp van decreet betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en overdrachtsmaatregelen voor de lerarenopleidingen:

- de gezamenlijke organisatie van opleidingen van het hoger beroepsonderwijs
- het vastleggen van een gezamenlijke onderwijs- en examenregeling en evaluatiereglement
- het ontwikkelen van een gemeenschappelijk intern kwaliteitszorgsysteem voor de opleidingen van het hoger beroepsonderwijs
- het aanvragen van de accreditatie voor opleidingen van het hoger beroepsonderwijs als gezamenlijke opleidingen
- het indienen van dossiers voor de omvorming van de opleidingen, vermeld in art. 160 van het Decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs
- de ontwikkeling van het curriculum en het uittekenen van vervolgtrajecten in inhoudelijk aansluitende professionele bacheloropleidingen
- de optimalisering van de dienstverlening voor de cursisten
- de optimalisering van de inzetbaarheid en professionalisering van het personeel, binnen de grenzen van de regelgeving die op de betrokken personeelsleden van toepassing is
- de uitbouw van een cursistenbegeleiding
- het beschikbaar maken van de sociale voorzieningen voor de cursisten
- het uitwerken van de communicatie(strategie) over het aanbod hoger beroepsonderwijs
- de organisatie van de toelatingsproef, vermeld in artikel 34, §2 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs en artikel 15ter van het decreet van 30 april 2004 betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen en houdende dringende hogeronderwijsmaatregelen

Samenstelling

Het Bestuurscollege HBO5 is samengesteld uit:

- de voorzitter HBO5 (voorzitter)
- de directeuren van de studiegebieden van het professioneel onderwijs waarbij HBO5-opleidingen aansluiten
- de directeuren van de CVO's die participeren aan het samenwerkingsverband HBO5 van Odisee
- de directeuren van de secundaire scholen met een HBO5-opleiding Verpleegkunde die participeren aan het samenwerkingsverband HBO5 van Odisee

In het academiejaar 2016-2017 was het Bestuurscollege HBO5 als volgt samengesteld:

- Sandra Verbruggen (voorzitter)
- Kaya De Moor (verslaggever)
- Veerle Adams
- Candide Behets
- Evelyne Coucke
- Jan De Bruyn
- Herman De Cnijf
- Candice De Windt
- Stephan Devreese
- Dirk Flamant
- Walter Roossens
- Luk Schoofs
- Paul Van Hoey

Werking

Het Bestuurscollege HBO5 vergadert onder het voorzitterschap van de voorzitter professioneel onderwijs en in principe drie- à viermaal per academiejaar.

In academiejaar 2016-2017 vergaderde het Bestuurscollege HBO5 op:
20 september 2016, 29 november 2016, 25 april 2017 en 13 juni 2017.

[5] Artikel 51 van het decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs.

[6] Samenwerkingsovereenkomst houdende de oprichting en invulling van een samenwerkingsverband voor de organisatie van hoger beroepsonderwijs (HBO5).

3 INSPRAAK EN MEDEZEGGENSCHAPORGANEN

3.1 ACADEMISCHE RAAD

Samenstelling
De Academische Raad is samengesteld uit:

- vertegenwoordigers van het **instellingsbestuur**:
  - de algemeen directeur (voorzitter)
  - de algemeen beheerder (effectief lid)
  - de directeur professionele opleidingen (effectief lid)
  - drie studiegebieddirecteuren die jaarlijks of tweejaarlijks wisselen, waarbij het mandaat van de studiegebieddirecteur met het grootste aantal studenten de volledige mandaatsperiode effectief lid blijft (effectieve leden)
  - het diensthoofd Studentenadministratie (waarnemend lid)
  - de directeur Onderwijs en kwaliteit (waarnemend lid)
  - het diensthoofd van STUVO+ (waarnemend lid)
  - een vertegenwoordiger van het academisch onderwijs (waarnemend lid)
- vertegenwoordigers van het **personeel**:
  - twee vertegenwoordigers uit elk studiegebied (effectieve leden, gemandateerd door verkiezingen)
  - twee vertegenwoordigers van het administratief en technisch personeel (effectieve leden, gemandateerd door verkiezingen)
- vertegenwoordigers van de **studenten**:
  - vijf studenten uit het professioneel onderwijs, waarbij een goede verdeling tussen de studiegebieden wordt nagestreefd (effectieve leden)
  - een student uit het academisch onderwijs (waarnemend lid)
- vier ombudspersonen (waarnemende leden)

De Academische Raad is op 1 oktober 2016 als volgt samengesteld:
Vertegenwoordigers van het instellingsbestuur:
Ans Mouton, Harry Parys, Greet Raspoet, Walter Roossens, Mia Sas, Sandra Verbruggen
Vertegenwoordigers personeel:
Bart De Nul, Marijke Dierickx, Francine Dreesen, Lieve Duthoy, Marijke Goedemé, Martina Kaesteker, Erik Peeters, Hans Van Crombrugge, Katrien Van Hauwermeiren, Marleen Vercauteren
Plaatsvervangers: Pascal Lefever, Kathy Pletinckx, Annemie Samuel, Sara Van den Bulcke
Vertegenwoordigers studenten:
Dorien De Pauw, Rachelle DuBois, Joachim Langeraet, Zoë Skotnicki, David Vandepitte
Waarnemers:
Marijke Baeyens, Anja De Kimpe, Johan Eyckmans, Paul Garré, Marc Ophalvens, Ingrid Reniers, Erik Uytterhoeven, Els Vos

Bevoegdheden
De Academische Raad heeft informatierecht over alle aangelegenheden en advies- en overlegbevoegdheid over de onderwijskundige aspecten van bepaalde aangelegenheden. Over volgende onderwijskundige aspecten heeft de Academische Raad advies- of overlegbevoegdheid:

- <u>Adviesbevoegdheid:</u>
  - verandering van de doelstelling van de instelling;
  - uitbreiding, inkrimping of beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of een belangrijk onderdeel ervan;
  - bouwprojecten;
  - de vaststelling en de wijziging van het beleid inzake interne kwaliteitsbewaking met betrekking tot de onderwijs- en onderzoeksopdracht;
  - het onderzoeksbeleid van de instelling, het plan tot verwezenlijking van dit beleid en zijn jaarlijkse aanpassingen, waarin hij het beleid van de verschillende departementen coördineert;
  - de programmatie van de instelling.

- Overlegbevoegdheid:
    - beleid met betrekking tot de besteding en de verdeling van de middelen;
    - de vaststelling van de criteria voor de aanwending van de werkingsuitkering, de vaststelling van de begroting en de personeelsformatie;
    - de algemene organisatie van de werking van de instelling;
    - de vaststelling en de wijziging van het huishoudelijke reglement van de instelling;
    - de vaststelling en de wijziging van het globale beleid inzake onderwijs- en examenregeling;
    - de concrete vaststelling en de wijziging van de onderwijs- en examenregeling;
    - de deelname aan of de beëindiging van een onderwijsexperiment;
    - de vaststelling of de wijziging van het globale nascholingsbeleid van de instelling;
    - de vaststelling en de wijziging van het beleid met betrekking tot de sociale voorzieningen ten behoeve van de studenten;
    - het toezicht op, de evaluatie en de coördinatie van de opleidingsprogramma's en de studiebegeleiding;
    - de organisatie van het academiejaar met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling;
    - overdracht of fusie van de instelling.

De Academische Raad kan op vraag van het instellingsbestuur of op eigen initiatief adviezen verlenen met betrekking tot:
- de vaststelling van de pedagogische criteria met betrekking tot de besteding van de middelen;
- de vaststelling van de pedagogische criteria voor de taakverdeling van het personeel;
- de samenwerkingsakkoorden met derden;
- de algemene organisatie en de werking;
- de programmatie van de opleiding;
- de programmatie, de organisatie en de evaluatie van het onderzoeksbeleid;
- de goedkeuring van onderzoeksprojecten;
- de evaluatie van de onderzoeksactiviteiten;
- de vormgeving van de interne kwaliteitsbewaking met betrekking tot de onderwijs- en onderzoeksopdracht;
- de indeling van elke opleiding in opleidingsonderdelen en studiejaren;
- de uitdrukking van de studieomvang van elke opleiding in studiepunten;
- de onderwijs- en examenregeling;
- de vaststelling van de criteria voor het opstellen van de opleidingsprogramma's en de pedagogische methodes;
- de evaluatie van het onderwijs;
- de organisatie en de evaluatie van de studiebegeleiding;
- de organisatie van en de controle op de examens en de evaluatie van de examenregeling;
- het beleid inzake de permanente vorming;
- de oprichting van vaste of tijdelijke commissies en werkgroepen;
- de organisatie van de onderwijsactiviteiten.

De Academische Raad wordt door de algemeen directeur geïnformeerd over het gevolg dat aan zijn adviezen wordt gegeven. De Academische Raad bepaalt autonoom over welke aangelegenheden hij een advies nodig acht. Behoudens hoogdringendheid, is de Academische Raad verplicht het advies in te winnen van de Studentenraad en de kernteams over inhoudelijke en structurele wijzigingen in de curricula van de basisopleidingen.

Werking

De Academische Raad beslist bij gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen, waarbij de stemmen als volgt zijn verdeeld:
- Instellingsbestuur: 3/8 stemmen
- Personeel: 3/8 stemmen
- Studenten: 2/8 stemmen

Indien geen eenparigheid van stemmen werd bereikt, kan de minderheid – binnen drie werkdagen na de vergadering – bij de voorzitter van de Academische Raad een gemotiveerde nota neerleggen die bij het uitgebrachte advies wordt gevoegd. Om geldig te vergaderen moet het effectieve aantal stemgerechtigde aanwezigen minstens gelijk zijn aan de helft van het stemmentotaal. Is dit quorum niet bereikt, roept de voorzitter de Academische Raad opnieuw samen, minstens een week en hoogstens drie weken na de eerste vergadering. Op deze tweede vergadering kan geldig worden beslist, ongeacht het aantal aanwezigen. Elke afvaardiging (studenten, personeel, instellingsbestuur) moet evenwel vertegenwoordigd zijn.

De Academische Raad vergadert in principe vijfmaal per academiejaar.
In academiejaar 2016-2016 vergaderde de Academische Raad op:
20 oktober 2016, 22 december 2016, 23 februari 2017, 27 aprl 2017 en 22 juni 2017.
Er was een schriftelijke procedure voor de Academische Raad op 4 juli 2017.

3.2 HOGESCHOOLONDERHANDELINGSCOMITÉ (HOC)

Samenstelling
Op basis van artikel 303 van het hogescholendecreet bestaat het aantal effectieve afgevaardigden van het personeel in het HOC uit maximaal negen leden. De werkgeversdelegatie mag niet meer leden omvatten dan de werknemersdelegatie.

In het academiejaar 2016-2017 was het HOC als volgt samengesteld:

Werkgeversvertegenwoordiging effectief:
Gertjan De Smet, Denise Lanneau/Domien Dessein, Jo Praet, Greet Raspoet, Mia Sas, Sandra Verbruggen (tot 31-03-2017)

Plaatsvervangers:
Candice De Windt, Walter Roossens

Werknemersvertegenwoordiging effectief:
Liesbet Butaye, Guido De Corte, Jan Goossens, Ada Peeters, Heidi Poelman, Leen Trommelmans, Els Tryssesoone, Jan Vanneste, Patrick Van Nieuwenhuyze
Waarnemend lid: Eric Vekeman

Plaatsvervangers:
/

Technici:
Tom Vandersteene

Werking
Het HOC vergadert ten minste eenmaal per maand, met uitzondering van de maanden juli en augustus.
De bevoegdheden van het HOC worden geregeld door de artikelen 77, 85, 141, 157 en 302 van het decreet. Het HOC heeft:

- onderhandelingsbevoegdheid betreffende de materies bepaald in:
    - artikel 77 van het decreet (evaluatie)
    - de artikelen 2 en 11 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en de artikelen 3, 4, 5, 6 en 7 van het Koninklijk Besluit van 29 augustus 1985, die een nadere omschrijving geven van de grondregelen, zoals bepaald in de wet van 19 december 1974
    - het opstellen en/of wijzigen van het arbeidsreglement (artikel 302 § 1, eerste lid van het decreet)
- instemmingsbevoegdheid over:
    - de criteria voor het toekennen van premies op basis van persoonlijke verdiensten (art. 141 en 157 van het decreet)
    - de samenstelling van de colleges van beroep inzake tucht en inzake evaluatie (art. 85 en 77 van het decreet)
- informatierecht betreffende de materies bepaald in artikel 302 § 1, derde lid:
    - algemene informatie met betrekking tot de werking en de organisatie van het UC;
    - het organogram van het UC, met de interne organisatiestructuur, de bestuursstructuur, de verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
    - de statuten van het UC;
    - de begroting;
    - de meerjarenbegroting;
    - in voorkomend geval het financieringsplan bedoeld in artikel 232;
    - de jaarrekening;
    - het jaarverslag;

- een overzicht van de inkomsten van welke aard dan ook;
- de personeelsformatie;
- de evolutie van het aantal personeelsleden en de vooruitzichten met betrekking tot de tewerkstelling;
- de evolutie van de studentenaantallen en van de slaagcijfers per opleiding;
- de samenwerkingsakkoorden en de samenwerkingsverbanden bedoeld in artikel 283;
- de fysische inventaris van de onroerende goederen van het UC;
- een toelichting bij het systeem van enveloppefinanciering en het resultaat hiervan op het UC;
- de programmatieplannen en rationalisatieplannen met betrekking tot studiegebieden, opleidingen en opties;
- de inlichtingen met betrekking tot het nascholingsbeleid, het projectmatig wetenschappelijk onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening;
- de sociale voorzieningen voor de studenten;
- de prioriteiten inzake de uitrusting van het UC;
- de accommodatiemogelijkheden;
- de adviezen van de studentenraad, van de academische raad en in voorkomend geval van de departementale raden.

Op vraag van het hogeschoolonderhandelingscomité kan de bedrijfsrevisor verslag uitbrengen over alle financiële bescheiden.

In academiejaar 2016-2017 vergaderde het HOC op:
1 september 2016, 13 oktober 2016, 10 november 2016, 24 november 2016, 15 december 2016, 12 januari 2017, 2 februari 2017, 16 maart 2017, 20 april 2017, 11 mei 2017, 1 juni 2017, 29 juni 2017.

3.3 STUDIEGEBIEDONDERHANDELINGSCOMITÉ (SOC)

Samenstelling
Ieder SOC bestaat uit gemandateerde vertegenwoordigers van het hogeschoolbestuur en ten minste evenveel afgevaardigden van het personeel. De afvaardiging van het personeel bestaat uit maximaal zes effectieve vertegenwoordigers en zes plaatsvervangers.

Werking
De SOC's hebben informatie-, overleg- en adviesrecht.
In de schoot van het SOC kan worden onderhandeld over aangelegenheden waartoe het HOC het SOC mandateert (delegatie). Het SOC kan het HOC ook verzoeken om over bepaalde studiegebiedaangelegenheden te kunnen onderhandelen. Over de resultaten van die onderhandelingen kan het SOC ook een protocol afsluiten dat rechtsgeldig wordt mits een bekrachtiging door het HOC met een protocol van akkoord. Op die wijze wordt de coherentie gegarandeerd tussen de diverse protocols die in het UC worden afgesloten.

Studiegebiedoverstijgende problemen worden steeds op het HOC-niveau behandeld, tenzij het HOC dat anders bepaalt.

Overzicht per studiegebied:

Studiegebied Gezondheidszorg
Vergadering van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 6 juni 2017

Bij aanvang van het academiejaar bestond het SOC nog uit een te beperkt aantal leden waardoor er in 2017 nieuwe verkiezingen werden gehouden.

Samenstelling sinds juni 2017:
Werkgeverdelegatie: Jo Praet, Jos Parmentier, Kathy Pletinck, Katrien De Wilde, Anne Devesse (plaatsvervanger)
Werknemersdelegatie: Leen Trommelmans, Monique Michiels, Ives De Mil, Marijke Goedemé, Marleen Vercauteren

Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 20 februari 2017, 19 juni 2017 , 11 september 2017

Samenstelling:
Wergeversdelegatie: Walter Roossens, Katrijn Claes, Genoveva Ravijts, Yvan Rooseleer
Werknemersdelegatie: Herman Drieghe, Sigrid Roelandt

Studiegebied Industriële Wetenschappen en Biotechniek
Vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2016-2017: 17 november 2016, 19 januari 2017, 22 juni 2017

Samenstelling:
Werkgeversdelegatie: Ans Mouton, Luk Schoofs, Jos Van De Wielle, Patrick Demeyere (als waarnemer: Laetitia Gremonprez, Peter Demeester, Stef Aerts, Annemie Vermeyen, Sylvie De Muynck, Dirk Merckx, Jolien Maes)
Werknemersdelegatie: Brigitte Van Ursel, Liesbet Butaye, Guido Decorte, Caroline Van Assche, David Peeters, Anthony De Proft, Patrick Devoldere

Studiegebied Onderwijs
Vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 17 oktober 2016, 13 februari 2017, 8 mei 2017

Samenstelling:
Werkgeversdelegatie: Ward De Boe, Gertjan De Smet, Els Mertens, Ann Martin, Sander Van Acker
Werknemersdelegatie: Ada Peters, Geert Van Buynder, Nora Coulommier, Fernand Mesdom, Peter Van der Eedt, Filip Vandewiele, Marleen Vermeir

Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk
Er vonden geen vergaderingen van het Studiegebiedonderhandelingscomité plaats tijdens het academiejaar 2016-2017.

3.4 CAMPUSRAAD

Samenstelling
Er zijn in de instelling vier campussen waar een campusdirecteur aangesteld wordt (Campus Dirk Martens, Campus Brussel, Technologiecampus Gent en Campus Waas) en er zijn twee campussen waar een campuscoördinator aangesteld wordt (Campus Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen en Campus Parnas). Voor de zes campussen wordt een campusraad opgericht.
Op voorstel van de campusdirecteur stelt de Raad van Bestuur de campusraden samen. De campusraden zijn samengesteld als volgt:

- de campusdirecteur/-coördinator (voorzitter)
- een vertegenwoordiging van de STUVO en de dienst Facilitair management
- de vertegenwoordigers van het onderwijzend personeel en van het administratief personeel m.i.v. de vertegenwoordiger van het personeel in HOC en CPB van de betrokken campus (één vertegenwoordiger per studiegebied)
- de vertegenwoordiging van de studenten
- naargelang van het agendapunt: deskundigen

Werking
Op de vergaderingen van de campusraad wordt informatie verstrekt en overleg gestimuleerd. Er worden punten geagendeerd met betrekking tot het kwaliteitsvol opleiden en het samenleven op de campus:

- het dynamisch samenspel tussen studenten, docenten en medewerkers van onderwijsondersteunende diensten;
- de organisatie van gezamenlijke evenementen zoals infodagen, openlesdagen, kerstvieringen, …;
- het vergroten van de cohesie tussen studenten, docenten en medewerkers van de verschillende opleidingen;
- de uitrusting van de campus wat betreft facilitaire, logistieke en didactische aspecten;
- de interactie met de omgeving (stad, betrokken werkveld, …);
- …

De campusraad vergadert ten minste driemaal per academiejaar onder het voorzitterschap van de campusdirecteur.
Naar aanleiding van bepaalde agendapunten kunnen studiegebieddirecteuren en campusdecanen vragen om uitgenodigd te worden op de samenkomsten van de campusraden. In ieder geval krijgen zij steeds de agenda en het verslag van die vergaderingen.

Overzicht per campus:

Vergaderingen van de **Campusraad Brussel** tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 17 oktober 2016, 23 maart 2017, 19 juni 2017
In academiejaar 2016-2017 was de Campusraad Brussel als volgt samengesteld:
Marc Andries, Lieven Buysse, Bea De Rooms, Pieter De Smet, Rachelle Dubois, Jimmy Gorteman, Elke Lievens, Chris Oelbrandt, Jo Praet, Greet Raspoet, Mieke Schrooten, Joëlle Theunis, Erik Uytterhoeven, Anja Van den Broeck, Ann Van Tricht

Vergaderingen van de **Campusraad HIG** tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 25 oktober 2016, 21 januari 2017 en 02 mei 2017
In academiejaar 2016-2017 was de Campusraad HIG als volgt samengesteld: Hannah Adriaens (tot eind november 2016), Tine Cappellen, Anja Carels, Erika Declerck, Gerd De Clerck, Anja Matthys, Marie-Odette Moreau (vanaf eind november 2016), Tanja Nuelant, Ellen Van Houdenhove (vanaf januari 2017)

Vergaderingen van de **Campusraad Parnas** tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 4 oktober 2016, 31 januari 2017, 2 mei 2017
In academiejaar 2016-2017 was de Campusraad Parnas als volgt samengesteld: Bart De Nul, Stijn Depuydt, Annabel De Schrijver, Isabeau Ecker, Didier Galmart, Ghislaine Geerits, Hannah Hamal, Robbert Tas, Inge Verhaegen

Vergaderingen van de (Sociale**) Campusraad Aalst** tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 10 maart 2017 en 29 maart 2017
In academiejaar 2016-2017 was de Sociale Campusraad Aalst samengesteld als volgt:
Candice De Windt, Jerome Bossuyt, Chris Bourgeois, Sarah Coppens, Laura De Baene, Peter De Cooman, Lien De Meerleer, Jelke De Muylder, Katrien De Neef, Ivan Mertens, Tirsa Loubin, David Peters, Lena Schockaert, Sarah Smeesters, Roos Steeman, Koen Van de Moortele, Lien Van den Brande, Hilde Van Wesemael, Katrien Waegeman

Vergaderingen van de **Campusraad Sint-Niklaas** tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 17 oktober 2016, 24 april 2017
In academiejaar 2016-2017 was de Campusraad Sint-Niklaas samengesteld als volgt: Stef Aerts, Stijn Buysschaert, Catherine Decraene, Gianni De Leeuw, Gertjan De Smet, Katrien De Wilde, Charles Lauwers, Pascal Lefever, Caroline Sabbe, Geert Van Buynder, Sara Van den Bulcke, Sven Van der Kruisen, Paul Van Hoey, Daan Van Hooste, Carine Verdickt

Vergaderingen van de (Sociale) **Campusraad Technologiecampus** tijdens het academiejaar 2016-2017 op: 20 oktober 2016, 13 december 2016, 8 maart 2017, 9 mei 2017
In academiejaar 2016-2017 was de Campusraad Technologiecampus samengesteld als volgt: Benjamin Braet, Dimitri Coppens, Karen De Leenheer, Geert De Lepeleer, Hendrik Deleye, Pieter-Jan De Loore, Patrick Demeyere, Dorien De Pauw, Anthony De Proft, Michiel Keeris, Marleen Kielemoes, Joachim Langeraet, Olivier Libert, Martin Meganck, Ans Mouton, Filip Thomaes, Bie Van de Casteele, Hilde Vanderper, Aagje Vandewalle, Heleen Van Dromme, Jo Van Hoye, Jan Vermeir

3.5 STUDENTENRAAD

3.5.1 Algemene studentenraad

Samenstelling

De Algemene Studentenraad is de studentenraad op instellingsniveau zoals bepaald in het decreet en de campusstudentenraad van de KUL@Odisee. De Algemene studentenraad wordt rechtstreeks verkozen in de maand april van het academiejaar x-1. Het bestuur van de Algemene studentenraad wordt een maand later verkozen in mei van het academiejaar x-1.
De zetels in de Algemene Vergadering zijn verdeeld per opleiding. De stemverdeling is gebaseerd op een zetel per beginnende schijf van zeshonderd studenten. Deze schijf is bepaald op volgende principes: elke opleiding moet vertegenwoordigd zijn, het totaal aantal mandaten mag de vijftig niet overschrijden en de grote opleidingen krijgen meer mandaten.

In academiejaar 2016-2017 was de Algemene studentenraad als volgt samengesteld:
Maxime Leurquin, Gabriella Yalci, Dorien De Pauw, Joachim Langeraet, Seppe Willems, Argios Kollcaku, Bouckaert Jean Baptiste,Paula Martinez Tapia,Alina Arshi,Filip Galetic, Robin Goldhagen, Susanne Hosek, David King, Montfort Alvaro, Rodgers Magabo, Noella Mulaba, Andrea Ticu, Evelien Van Santfoort, Jonas Moons, Kyani Emmerechts, David Vandepitte, Ruth Vos, Floortje Merckx, Kumiko Steppe, Laura Van den Berghe, Stef Petit, Mario Vanderlinden, Stijn Schouppe, Bram Beirens, Laetitia Verhoeven, Thomas Eeman, Simon Thulie, Ilse Bohé, Hendrik Deleye, Michiel Vancraeyveld, Olivier Algoet, Olivier Libert, Hendrik Leuridan, Laura De Baene, Wendy Beerens, Nele Van Vaerenbergh, Phebe Gheldof, Osama i. Osarumen, Wim J.L. Knaepen, Patrisia Costenco, Adesoji Adegbulu, Sofie Pindsle, Ben Verheyen, Linde Thijs, Asher Serrana, Enya Vandewoude, Luka Roeland, Hannah Hamal, Margot Timmers, Sebastiaan Deketelaere, Lotte Goossens, Erik Schollaert, Suzan de Hoog, Jarno Willems, Kevin Cools, Zoë Skotnicki, Hajar Ibnouthen, Lotte Verstraeten, Dennis Gelders, Arjan Keijser, Rachelle DuBois, Robin Kelchtermans, Julien Lalmand, Stijn Pinkhof, Wouter Roozeleer, Maarten Wijnants, Jelke Demuylder, Melissa De Temmerman, Stephanie De Sterck, Sheila De Witte, Saskia Damiaens, Annemie Lambrechts, Mohamed Bouzouf

Werking
De ASR vergadert minimaal viermaal per academiejaar. Beslissingen worden genomen bij een gewone meerderheid. Beslissingen die enkel betrekking hebben op de professionele respectievelijk academische opleidingen worden genomen door de studenten van de respectievelijke opleidingen. Aanpassingen aan het werkingsreglement, het kiesreglement of het participatiereglement vereisen een drie vierde meerderheid. De definitieve uitsluiting van een lid vereist ook een drie vierde meerderheid.

Bevoegdheden
De Algemene Vergadering is verantwoordelijk voor de kiesprocedure, het mandateren van studentenvertegenwoordigers voor de verschillende mandaten en het uittekenen van de beleidsprincipes.

3.5.2 Dagelijks Bestuur

Samenstelling
Het Dagelijks Bestuur van de studentenraad bestaat uit de voorzitter, de vicevoorzitter en de bestuursleden. Het Dagelijks Bestuur telt minstens één student van de professionele opleidingen en minstens één student van de academische opleidingen.

In het academiejaar 2016-2017 bestond het Dagelijks bestuur uit:
- Voorzitter: Rachelle DuBois
- Student-bestuurder: Thomas Eeman & Rachelle DuBois
- Secretaris: Maxime Leurquin
- Communicatieverantwoordelijke: Phebe Gheldof
- IT-verantwoordelijke: Stijn Pinkhof
- Liaison officer: Arjan Keijser
- Beleidsadviseur en continuïteitscoördinator: Wouter Ommeslag

Werking
Het Dagelijks Bestuur kan beslissingen nemen bij hoogdringendheid, als de Algemene Studentenraad niet meer tijdig kan worden samengeroepen. Het Dagelijks Bestuur brengt hiervan op de eerstvolgende vergadering van de Algemene Studentenraad schriftelijk of mondeling verslag uit.

Bevoegdheden
Het Dagelijks Bestuur bereidt de vergaderingen van de Algemene Vergadering voor en coördineert de studentenvertegenwoordiging.

3.6 COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Samenstelling

Ten gevolge van de sociale verkiezingen in 2016 en het ontstaan van de fusiehogeschool op 1 januari 2014 zijn er in de hogeschool twee Comités PBW: één voor de campussen Gent-Aalst en één voor de campussen Waas-Brussel (inclusief HIG en Parnas).

Bevoegdheden

Het comité heeft als opdracht alle middelen te onderzoeken en voor te stellen en actief bij te dragen aan al wat ondernomen wordt om het fysieke en psychische welzijn van de werknemers te bevorderen bij de uitvoering van hun werk. Hiervoor brengt het comité adviezen uit en formuleert het voorstellen omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan. Het comité moet de activiteiten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk stimuleren en de werking ervan opvolgen.
Het comité moet samen met de bevoegde preventieadviseur en het bevoegde lid van de hiërarchische lijn periodiek en minstens eenmaal per jaar een grondig onderzoek instellen op al de werkplaatsen waar het comité bevoegd is.

Overzicht per comité:

CPBW Gent-Aalst:

Werknemersafvaardiging:
- Kathleen Van Damme (categorie arbeiders)
- Anthony De Proft (categorie bedienden)
- Herman Drieghe (categorie bedienden)
- Erik Peeters (categorie bedienden)
- Caroline Van Assche (categorie bedienden)
- Liesbet Butaye (categorie bedienden)

Plaatsvervanger:
- Piet Coussens (categorie bedienden)

Werkgeversafvaardiging:
- Greet Raspoet (voorzitter)
- Domien Dessein
- Wouter Ommeslag
- Candice De Windt
- Heleen Vandromme

Plaatsvervanger:
- Hilde Van Campenhout

CPBW Brussel-Waas:

Werknemersafvaardiging:
- Eric Vekeman (categorie arbeiders)
- Jan Goossens (categorie bedienden)
- Dirk Vermeir (categorie bedienden)
- Katrien De Wilde (categorie bedienden)
- Marijke Goedemé (categorie bedienden)
- Leen Trommelmans (categorie bedienden)
- Joris Van Hecke (categorie bedienden)
- Monique Michiels (categorie bedienden)

Werkgeversafvaardiging:
- Greet Raspoet (voorzitter)
- Domien Dessein (plaatsvervangend voorzitter)
- Wouter Ommeslag
- Gertjan De Smet
- Ghislaine Geerits

Tanja Nuelant

Plaatsvervangers:

Hilde Van Campenhout

Joëlle Theunis

Sinds de sociale verkiezingen van mei 2016 vergaderen de comités maandelijks, uitgezonderd de maanden juli en augustus. De comités vergaderen de ene maand afzonderlijk, de volgende maand gezamenlijk, en zo verder.

De vergaderkalender voor beide TBE's zag er in 2016-2017 als volgt uit:

12 september 2016 (TBE Gent-Aalst), 26 september 2016 (TBE Brussel-Waas), 24 oktober 2016 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 14 november 2016 (TBE Gent-Aalst), 28 november 2016 (TBE Brussel-Waas), 19 december 2016 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 16 januari 2017 (TBEGent-Aalst), 30 januari 2017 (TBE Brussel-Waas), 20 februari 2017 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 20 maart 2017 (TBE Gent-Aalst), 27 maart 2017 (TBE Brussel-Waas), 24 april 2017 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas), 22 mei 2017 (TBE Gent-Aalst), 29 mei 2017 (TBE Brussel-Waas), 26 juni 2017 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Waas)

4 VERGADERGROEPEN OP HET NIVEAU VAN HET UC

4.1 ALGEMENE STAFVERGADERING

Samenstelling

De Algemene Stafvergadering is samengesteld uit de algemeen directeur (voorzitter), de algemeen beheerder, de directeur Personeel, de directeur Financiën, de voorzitter Professionele opleidingen, de directeur Onderwijs en kwaliteit, de directeur Onderzoek en projectbeheer, de directeuren/diensthoofden Permanente Vorming, het diensthoofd Marketing & Communicatie, het diensthoofd STUVO+, het diensthoofd Studentenadministratie, het diensthoofd Bibliotheken, het diensthoofd ICT, het diensthoofd Facilitair Beheer en technische diensten, het diensthoofd Patrimonium, het diensthoofd Internationale Relaties, het diensthoofd Personeel en het diensthoofd Financiën en de campuscoördinator Campus Parnas.

Werking

De algemeen directeur heeft een algemeen coördinerende rol in de werking van de hogeschooloverkoepelende diensten en brengt op regelmatige basis de stafdiensten van de vijf directies bij elkaar voor overkoepelend overleg over hogeschoolbrede dossiers die alle diensten betreffen. Het overleg kan informatief zijn, maar ook beleidsvoorbereidend ten behoeve van de UC-raad, het Directiecomité en de Academische Raad.

De Algemene Stafvergadering vergaderde tijdens het academiejaar 2016-2017 op 26 augustus 2016, 30 september 2016, 21 oktober 2016, 18 november 2016, 16 december 2016, 10 februari 2017 en 21 april 2017.

4.2 STAFVERGADERING ALGEMEEN BEHEER

Samenstelling

De stafvergadering Algemeen Beheer is samengesteld uit de algemeen beheerder (voorzitter), het diensthoofd Studentenadministratie, het diensthoofd Bibliotheken, het diensthoofd ICT, het diensthoofd Facilitair Beheer en technische diensten, het diensthoofd Patrimonium, de clusterverantwoordelijke VGM, het diensthoofd Personeel, het diensthoofd Financiën en het het diensthoofd Planning.

Werking

In de stafvergadering Algemeen beheer staat de servicegedachte van de betrokken diensten ten behoeve van de core-activiteiten van het UC centraal. Daarbij zorgt het orgaan voor een optimale coördinatie van de dienstverlening op de verschillende campussen en bereidt het de strategische lijnen en visies voor van de dienstverlening ten behoeve van het Directiecomité en de Raad van Bestuur.

De Stafvergadering Algemeen Beheer vergaderde tijdens het academiejaar 2016-2017 op 12 september 2016, 3 oktober 2016, 24 oktober 2016, 14 november 2016, 16 januari 2017, 13 februari 2017, 3 april 2017, 24 april 2017, 15 mei 2017 en 12 juni 2017.

Onder de verantwoordelijkheid van de algemeen beheerder functioneert ook een Coördinatiecomité Algemeen Beheer, dat een advies- en overlegorgaan is ten behoeve van de optimale samenwerking tussen de betrokken diensten (diensthoofden) en de verantwoordelijken voor de campussen (campusdirecteuren) en een Forum Algemeen Beheer, dat een advies- en overlegorgaan is ten behoeve van de goede samenwerking tussen de diensten algemeen beheer (diensthoofden) en de opleidingen (studiegebieddirecteuren).

4.3 STAFVERGADERING PROFESSIONEEL ONDERWIJS

Samenstelling

De stafvergadering Professioneel Onderwijs is samengesteld uit de voorzitter professionele opleidingen (voorzitter), de directeur Onderzoek en projectbeheer, het diensthoofd Internationale Relaties, de beleidsmedewerker professionele opleidingen en de diensthoofden en directeuren permanente vorming.

Werking

De stafvergadering Professioneel onderwijs staat de voorzitter PO bij in het ontwerpen van beleidsvoorstellen m.b.t. internationalisering, onderzoek en projectbeheer, permanente vorming en algemene initiatieven t.b.v. het Bestuurscollege PO, het Bestuurscollege PO en de UC-raad.
De stafvergadering Professioneel onderwijs vergaderde tijdens het academiejaar 2016-2017 op 26 september 2016 en 22 februari 2017.

4.4 OVERLEG CAMPUSDIRECTEUREN EN-COÖRDINATOREN

Samenstelling

Het Overleg Campusdirecteuren en -coördinatoren is samengesteld uit de de algemeen directeur (voorzitter), de algemeen beheerder/de campusdirecteur Brussel, de campusdirecteur Aalst, de campusdirecteur Gent, de campusdirecteur Sint-Niklaas, de campuscoördinator Schaarbeek en de campuscoördinator Dilbeek.

Werking

Dit overleg richt zich voornamelijk op de vertegenwoordigende rol van de campusverantwoordelijken op en buiten de campus.
Het overleg campusdirecteuren en -coördinatoren vergaderde tijdens het academiejaar 2015-2016 op 29 september 2015, 8 december 2015, 1 maart 2016 en 7 juni 2016.

4.5 OVERLEGFORA

4.5.1 Onderwijsteams en kernteams

Samenstelling

Onderwijsteams zijn samengesteld uit:
- het opleidingshoofd (voorzitter)
- de studiegebieddirecteur
- alle docenten die verantwoordelijk zijn voor een onderwijsactiviteit in een opleiding zijn lid van een onderwijsteam; men kan lid zijn van verschillende onderwijsteams

Kernteams zijn samengesteld uit:
- het opleidingshoofd (voorzitter)
- de studiegebieddirecteur
- een aantal (vijf à acht) docenten die representatief genoemd kunnen worden voor het studieprogramma én de opleiding
- de studenten afgevaardigd door de Algemene Studentenraad

De samenstelling van het kernteam wordt jaarlijks op de eerste vergadering van het onderwijsteam bekrachtigd.

Indien de schaalgrootte van de opleiding het toelaat, wordt enkel een onderwijsteam samengesteld.

Werking

De onderwijsteams en de kernteams hebben een informatieverstrekkende, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie. De kernteams bereiden dossiers voor m.b.t. het onderwijscurriculum, die na bekrachtiging in het onderwijsteam in de Academische Raad behandeld worden. Daarenboven spelen de kernteams een belangrijke coördinerende rol in de uitvoering van de vastgelegde beleidsprioriteiten. In overleg met de directeur, desgevallend met de groepsvoorzitter en waar nodig met de bevoegde ankerpersonen en deskundigen van beleids- en onderwijsondersteunende cellen en diensten, werken zij de beleidsprioriteiten uit in concrete taakstellingen en volgen die op.

De kernteams en onderwijsteams ondersteunen binnen het kader van de afgesproken procedures de volgende kernfuncties:

A. Curriculumontwikkeling

- het profiel van een opleiding ontwikkelen en bewaken;
- voorbereiding van de interne en externe beoordelingen van de opleidingskwaliteit;
- extracurriculaire activiteiten ontwikkelen;
- het profiel van een specialisatie, afstudeerrichting, keuzetraject, postgraduaatsopleiding of internationaal programma ontwikkelen en bewaken.

B. Cursusontwikkeling en onderwijsuitvoering

- opleidingsspecifieke leerresultaten formuleren en actualiseren (rekening houdend met niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur);
- concretiseren van leerresultaten in kerndoelen gekoppeld aan opleidingsonderdelen: horizontale en verticale coördinatie en integratie van opleidingsonderdelen; binnen één opleidingsfase en over verschillende opleidingsfasen heen; binnen het vakgebied en/of de afstudeerrichting en/of de opleiding en erbuiten, bijvoorbeeld:
    - opleidingsonderdelen die in verschillende afstudeerrichtingen of keuzetrajecten gedoceerd worden (zelfde invulling, specifieke klemtonen?)
    - opleidingsonderdelen die in verschillende opleidingen gedoceerd worden (zelfde invulling, specifieke klemtonen?)
- de leermethoden optimaliseren, bijv. invoeren van alternatieve leerwegen zoals begeleide zelfstudie;
- de kwaliteit van het studiemateriaal verzekeren, bijvoorbeeld:
    - beschikbaarheid en kwaliteit schriftelijk studiemateriaal
    - andere media (video, projectiemateriaal, softwarepakketten, internet)
- de kwaliteit van de evaluatie van studenten borgen, uitbouwen van een toetsbeleid waar rekening gehouden wordt met bijvoorbeeld:
    - doelstellingenvaliditeit
    - evaluatietransparantie
    - betrouwbaarheid, objectiviteit ...
    - afstemming m.b.t. de voormelde topics tussen verschillende opleidingsonderdelen in een opleidingsfase met het oog op de realisatie van een coherent en studeerbaar aanbod voor de student
    - correcte en volledige informatie verstrekken over deze aspecten aan de studenten en het onderwijsbeleid/de onderwijsorganisatie, bijv. ECTS-fiches met inhoudelijke studie-informatie
- diverse vragen van diensten bespreken en beantwoorden;
- reflectie en ervaringsuitwisseling over ontwikkelingen in het vakgebied/de afstudeerrichting of het keuzetraject stimuleren;
- praktijkgericht onderzoek, permanente vorming en maatschappelijke dienstverlening in het verlengde van het onderwijsaanbod ontwikkelen.

C. Personeelsbeleid

Betrokken bij:

- selectie en aanwerving van nieuwe docenten;
- introductie en integratie van nieuwe docenten;
- deskundigheidsbevordering en navorming.

D. Informatiedoorstroming

- in zoverre dit niet mogelijk is via andere, meer aangewezen kanalen.

Een onderwijsteam en een kernteam worden voorgezeten door het opleidingshoofd, die hiertoe een mandaat krijgt van het instellingsbestuur. Bij afwezigheid van het opleidingshoofd wordt het voorzitterschap van het kernteam waargenomen door de directeur van het studiegebied/de opleiding, of bij diens afwezigheid, door de stagecoördinator.
De onderwijsteams en kernteams beslissen bij gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Alle vaste leden zijn stemgerechtigd. De studentvertegenwoordigers in de kernteams beschikken over een derde van de stemmen. Wanneer onvoldoende studenten bereid gevonden worden om op te treden als studentenvertegenwoordiger, kan het kernteam toch functioneren. De directeur van het studiegebied/de opleiding stemt enkel bij staking van stemmen; zijn stem is dan beslissend.
De kernteams en onderwijsteams kunnen maar geldig stemmen en maar een geldig advies formuleren indien ten minste de helft van de leden aanwezig is. Wordt dat quorum niet bereikt dan roept het opleidingshoofd de betrokken groep opnieuw samen, minstens een week en hoogstens twee weken na de eerste vergadering. Op deze tweede vergadering kan geldig worden beslist, wat het aantal aanwezigen ook is.

Agendapunten die voornamelijk het personeel aanbelangen en waarvan zowel het instellingsbestuur, de studenten als het personeel vinden dat zij zonder kwaliteitsverlies in afwezigheid van de studenten kunnen worden behandeld, kunnen apart worden geagendeerd. Dit gebeurt in alle openheid en na overleg met de studentenafvaardiging.

De onderwijsteams vergaderen minstens driemaal per academiejaar, de kernteams vergaderen maandelijks. De agenda wordt bepaald door de bevoegde voorzitter, steeds in overleg met de directeur van het studiegebied/de opleiding en de bevoegde ankerpersonen en/of deskundigen van beleids- en onderwijsondersteunende diensten of cellen.
De vergaderdata worden bij de aanvang van het academiejaar vastgelegd en meegedeeld aan de leden. De oproeping bevat de agenda en wordt een week voor de vergadering verzonden.
Bij de planning van de vergaderingen en de opmaak van de agenda wordt rekening gehouden met de specifieke context van de deeltijdse docenten in de instelling.
Ter ondersteuning van de opdrachten van het kernteam kan de opleiding werkgroepen samenstellen om taakstellingen te delegeren (stages, bachelorproeven, onderwijsontwikkeling, uitbouw van leerlijnen, vakwerkgroepen, vaardigheids-onderwijs ...).

4.5.2 Resonantieraden

Samenstelling
Er zijn resonantieraden samengesteld voor
- Studiegebied Biotechniek: Agro- en Biotechnologie (StN)
- Studiegebied Gezondheidszorg: Ergotherapie (B), Medische Beeldvorming (B), Optiek en Optometrie (B), Verpleegkunde (B, A, StN), Vroedkunde (StN), BanaBa Palliatieve Zorg (B), BanaBa Intensieve Zorgen en Spoedgevallenzorg (A), Biomedische Laboratoriumtechnologie (G), Voedings- en Dieetkunde (G)
- Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde: Bedrijfsmanagement (B, A), Office Management (B, A) en Toegepaste Informatica (B)
- Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie: Bouw (A), Chemie (G), Elektromechanica (A), Elektronica-ICT (G), Energietechnologie (G), Facilitair Management (G), Ontwerp- en productietechnologie (G), Vastgoed (A)
- Studiegebied Onderwijs: Kleuteronderwijs en Lager Onderwijs (B), Kleuteronderwijs (A), Lager Onderwijs (A) en Lager Onderwijs (StN), Secundair Onderwijs (Algemene Vakken en Plastische Opvoeding)(B), Secundair Onderwijs (Algemene Vakken en Lichamelijke Opvoeding) (StN), Secundair Onderwijs (Lichamelijke opvoeding) (D) en Schoolontwikkeling (B)
- Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk: Orthopedagogie (D), Sociaal Werk (B), Sociaal Werk voor Volwassenen (B), Gezinswetenschappen (S), BanaBa Psychosociale Gerontologie (S)

De samenstelling is als volgt:
- de directeur van het studiegebied/de opleiding (voorzitter)
- het opleidingshoofd (plaatsvervangend voorzitter en verslaggever)
- vertegenwoordigers van het kernteam of onderwijsteam (docenten en studenten)
- vertegenwoordigers van ondernemingen, ziekenhuizen, scholen of andere organisaties die bedrijvig zijn in de arbeidssector(en) waarop de opleiding of afstudeerrichting voorbereidt en/of academici van wie de professionele

bezigheden zich in de vakgebieden van de opleiding of afstudeerrichtingen situeren[7] en/of onderzoekers die zich verdiepen of verdiept hebben in voor de opleiding relevante materie

Werking
De resonantieraad waakt erover dat de opleiding aansluit bij de beroepspraktijk en geeft inspraak aan het werkveld. De resonantieraad is een adviesraad die tot taak heeft het curriculum van de opleiding te evalueren en voorstellen te doen ter optimalisering. De resonantieraad heeft in eerste instantie oog voor het algemeen profiel van de opleiding. Hij adviseert eveneens met betrekking tot de behaalde resultaten van de opleiding.

4.5.3 Overleg directeur(en)-opleidingshoofden (DIR-OH)

Samenstelling
- de directeuren van de studiegebieden/de opleiding (voorzitter)
- de opleidingshoofden
- naargelang van het agendapunt kunnen deskundigen uitgenodigd worden

Werking
Het overleg directeur-opleidingshoofden heeft een informatieverstrekkende, meningvormende, beleidsvoorbereidende en beleidsvoerende functie.
Volgende thema's worden opgenomen met een permanente aandacht voor 'aantrekkelijk' onderwijs in het betrokken studiegebied:
- de ontwikkeling en uitbouw van het onderwijs en het onderwijskundig beleid; coördinatie van de werking van de onderwijsteams (OT), de kernteams (KT) en de resonantieraden;
- het stimuleren van onderwijsvernieuwing en ervoor zorgen dat ingespeeld wordt op evoluties in de samenleving en in het betrokken werkveld;
- de uitvoering van de onderwijsregeling en het examenreglement;
- het opvolgen en verder uitbouwen van de internationalisering;
- het opvolgen en coördineren van samenwerkingsovereenkomsten;
- het bewaken en implementeren van kwaliteitsafspraken;
- het verzorgen van de communicatie met personeel en studenten;
- het opvolgen van het kwaliteitsbeleid;
- het opvolgen van het praktijkgericht onderzoek;
- het opvolgen van het onderwijsaanbod van basisopleidingen, afstudeerrichtingen, keuzetrajecten, postgraduaatsopleidingen en de programma's permanente vorming;
- het opvolgen van de ontwikkelingen m.b.t. het studiegebied/de opleiding binnen de Associatie KU Leuven;
- de externe vertegenwoordiging van het studiegebied/de opleiding.

Het overleg vergadert maandelijks onder het voorzitterschap van de directeur. Driemaal per academiejaar wordt vergaderd met alle directeuren en alle opleidingshoofden van het studiegebied onder het voorzitterschap van de directeur(en).

4.5.4 Overleg directeur PO - Studiegebieddirecteuren - Opleidingshoofden

Samenstelling
- de directeur professionele opleidingen (voorzitter)
- de studiegebieddirecteuren
- de opleidingshoofden
- de beleidsmedewerker professionele opleidingen
- medewerkers van de dienst Onderwijs en Kwaliteit
- naargelang het agendapunt kunnen deskundigen uitgenodigd worden

Werking
Het overleg directeur PO - studiegebieddirecteuren - opleidingshoofden heeft een informatieverstrekkende, meningvormende, beleidsvoorbereidende en beleidsvoerende functie.

[7] Externe kandidaten voor lidmaatschap worden aangezocht omwille van hun hoge deskundigheid en/of omwille van het belang van de organisatie die ze vertegenwoordigen.

Volgende studiegebiedoverschrijdende thema's komen aan bod:
- het afstemmen van de ontwikkeling en uitbouw van het onderwijs en het onderwijskundig beleid;
- de uitvoering van de onderwijsregeling en het examenreglement;
- de afspraken m.b.t. de academische planning;
- het bewaken en implementeren van kwaliteitsafspraken;
- het verzorgen van de communicatie met personeel en studenten;
- de bewaking van de opleidingskwaliteit;
- het opvolgen van het onderwijsaanbod van basisopleidingen, afstudeerrichtingen, keuzetrajecten, postgraduaatsopleidingen en de programma's permanente vorming;
- het opvolgen van het praktijkgericht onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening.

Het overleg vergadert viermaal per academiejaar.

4.5.5 Onderzoeksraad

Samenstelling
- de directeur onderzoek en projectbeheer (voorzitter)
- de stafmedewerker onderzoeksadministratie
- de verantwoordelijken van de onderzoeksgroepen (één per studiegebied)
- coördinatoren van kernen (Kenniscentrum Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen, MIRO, Salto, DuBIT)

Werking
De onderzoeksraad heeft een adviserende en signaliserende functie t.a.v. de directie en het Bestuurscollege voor materies i.v.m. onderzoek in de professionele bacheloropleidingen. De Onderzoeksraad tekent in samenwerking met het Bestuurscollege PO het onderzoeksbeleid in de professionele opleidingen uit, en stelt hiervoor onder meer een visie op korte en lange termijn op. Belangrijke aandachtspunten zijn het stimuleren van onderzoeksoutput gericht op werkveld en onderwijs, het verstrekken van de kwaliteit van het onderzoek, het signaleren en ondersteunen van noden van onderzoekers.
De onderzoeksraad vergadert hiertoe vijfmaal per academiejaar. Dit om met betrekking tot het praktijkgericht onderzoek de stand van zaken te bespreken, de ondersteuning aan onderzoekers en groepen van onderzoekers te optimaliseren, het opleidingsoverstijgend samenwerken te bevorderen, de interne en externe communicatie te stroomlijnen, de relatie tussen onderwijs en onderzoek te versterken, PWO-oproepen te organiseren, en wetenschapscommunicatie te stimuleren.

4.5.6 Stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit

Samenstelling
- de directeur Onderwijs en Kwaliteit (voorzitter)
- de verantwoordelijken en medewerkers Onderwijs en Kwaliteit (onderwijsbeleid en -ontwikkeling, onderwijskundige professionalisering, interne en externe kwaliteitszorg, statistische analyse en metingen)
- de beleidsmedewerker professionele opleidingen
- een medewerker ICTO (onderwijsondersteuning op het vlak van ICT in het onderwijs);
- een studentenvertegenwoordiger
- een of meerdere ankerpersonen van:
    - Studiegebied Biotechniek
    - Studiegebied Gezondheidszorg
    - Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
    - Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie
    - Studiegebied Onderwijs
    - Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

Werking
De stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit heeft een informatieverstrekkende, participatieve, meningvormende en beleidsontwikkelende functie. Ze reflecteert over het onderwijs- en kwaliteitsbeleid en formuleert voorstellen en adviezen voor de bevoegde besluitvormingsorganen. Op het niveau van de studiegebieden zijn dit de kernteams. Op het niveau van de instelling zijn dit de UC-raad, de Academische Raad en de Raad van Bestuur.

Elk studiegebied vaardigt een of meerdere vertegenwoordigers af in de stuurgroep, rekening houdend met de grootte van het studiegebied. De studiegebieden beslissen zelf of hun vertegenwoordiger(s) in de stuurgroep de beide thema's onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg behartigen, dan wel of ze onderling een taakverdeling afspreken.
Op die manier fungeren ze in de stuurgroep als klankbordgroep en dragen ze in hun studiegebied bij tot de implementatie van het onderwijs- en kwaliteitsbeleid.
De stuurgroep Onderwijs en Kwaliteit vergadert achtmaal per academiejaar en kan desgewenst een aantal opdrachten aan werkgroepen delegeren.

4.5.7 Stuurgroep Studentenbeleid

Samenstelling

- het diensthoofd STUVO+ (voorzitter)
- de algemeen directeur (waarnemer)
- de beleidsmedewerker zakelijk beheerder STUVO+
- de coördinatoren van de zeven domeinen van het studentenbeleid (ombuds, studentenbegeleiding, sociale dienst, studentenwerking, studie- en trajectbegeleiding, studieadvies & jobdienst, student facilities)
- de campuscoördinatoren van STUVO+
- één vertegenwoordiger van de Algemene Studentenraad

Werking

De stuurgroep Studentenbeleid garandeert een UC-breed beleid inzake de zeven hierboven genoemde domeinen van het studentenbeleid, voor zover het campusgebonden is. Ze stimuleert bovendien afstemming van het centrale studentenbeleid en de campuswerking op de studie- en trajectbegeleiding in de (professionele) opleidingen.
De stuurgroep Studentenbeleid is een platform voor expertise-uitwisseling.
De stuurgroep Studentenbeleid vergadert vijfmaal per academiejaar.

4.5.8 Stuurgroep Studietrajectbegeleiding

Samenstelling

- de directeur PO (voorzitter)
- het diensthoofd STUVO+
- het diensthoofd Studentenadministratie
- studietrajectbegeleiders van alle opleidingen

Werking

De stuurgroep Studietrajectbegeleiding garandeert een UC-breed beleid waarin instroom-, doorstroom- en uitstroombegeleiding kwaliteitsvol uitgewerkt zijn. Processen worden gestroomlijnd waar nodig en opportuun.
Op de vergaderingen wordt, naast het geven van informatie over ontwikkelingen in de instelling en in de associatie en nieuwe regelgeving van de overheid, nagedacht over de interpretatie van artikels uit het Onderwijs- en examenreglement (OER), gezocht naar de ideale mix van campusbreed verzorgde ondersteuning van het leerproces van de student versus de studiegebied- en opleidingsgebonden ondersteuning, geluisterd en gediscussieerd over goede praktijken die door collega's voorgelegd worden en gewerkt aan de professionalisering van de studietrajectbegeleiders. De professionalisering bestaat uit een opleiding m.b.t. het onderwijs- en examenreglement (noodzakelijk om de nodige handelingen te kunnen stellen in het administratief beheersysteem) en een meer algemene opleidingsdag.
De Stuurgroep Studietrajectbegeleiding vergadert vijfmaal per academiejaar.

4.5.9 Stuurgroep Onderwijs- en examenreglement

Samenstelling

- de directeur PO
- minstens één studiegebieddirecteur of trajectbegeleider per studiegebied
- de voorzitter van de Studentenraad
- een vertegenwoordiger van de Dienst Onderwijs en kwaliteit
- vertegenwoordigers van STUVO+
- vertegenwoordigers van de Dienst Studentenadministratie (voorzitter, secretaris en redacteur)

- de juridisch adviseur

Werking
De stuurgroep volgt de decretale wijzigingen en richtlijnen m.b.t. OER-aangelegenheden in ruime zin op. Zij volgt, o.a. via de deelname aan de Associatiewerkgroep OER, de evoluties die zich afspelen in het hoger onderwijslandschap op.
De stuurgroep ontwikkelt een eigen visie op deze wijzigingen, zet een beleid uit en doet concrete voorstellen voor implementatie in Odisee, steeds vertrekkend vanuit de missie en de speerpunten van de hogeschool. Als de voorstellen een grote impact hebben op de onderwijs- en examenorganisatie, toetst de stuurgroep die af in het Bestuurscollege PO.
Op de laatste vergadering finaliseert zij de tekst van het Onderwijs- en examenreglement voor het volgende academiejaar, dat daarna ter goedkeuring aan de bevoegde organen (Academische Raad, Raad van Bestuur) wordt voorgelegd.
De stuurgroep Onderwijs- en examenreglement vergadert minstens driemaal per jaar.

4.5.10 Stuurgroep Stages

Samenstelling
- de directeur professionele opleidingen (voorzitter)
- de stagecoördinator per opleiding of afstudeerrichting
- de beleidsmedewerker professionele opleidingen
- de administratieve verantwoordelijken voor de stages per studiegebied kunnen uitgenodigd worden

Werking
De stuurgroep heeft overleg- en adviesbevoegdheid over de administratieve aspecten en over het verloop en de kwaliteit van het stageproces.
De stuurgroep vergadert driemaal per academiejaar. Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd aan de verschillende onderwijsteams. Bij unanimiteit wordt een kwaliteitsdocument opgesteld dat na goedkeuring door het Bestuurscollege PO geregistreerd wordt in het kwaliteitsraamwerk.

4.5.11 Stuurgroep Bachelorproeven

Samenstelling
- een ankerpersoon Onderwijs & Kwaliteit (voorzitter)
- de directeur professionele opleidingen
- de bachelorproefcoördinatoren per opleiding of afstudeerrichting

Werking
De stuurgroep heeft overleg- en adviesbevoegdheid over de administratieve aspecten van de bachelorproef en over het verloop en de kwaliteit van het proces.
De stuurgroep organiseert twee informatiemomenten per academiejaar. Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd aan de verschillende onderwijsteams. Bij unanimiteit wordt een kwaliteitsdocument opgesteld dat na goedkeuring door het Bestuurscollege PO geregistreerd wordt in het kwaliteitsraamwerk.
Eenmaal per academiejaar wordt een inhoudelijke professionaliseringsdag georganiseerd.

4.5.12 Stuurgroep Internationalisering

Samenstelling
- het diensthoofd van de dienst Internationale Relaties/International Office (voorzitter)
- de vertegenwoordigers van de ankerpersonen internationalisering per studiegebied
- de directeur professionele opleidingen
- de medewerkers van DIRO worden uitgenodigd in functie van de agenda

Werking
De stuurgroep heeft een informatieverstrekkende, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.
Zowel de contacten met buitenlandse partners, de praktische organisatie van de internationale activiteiten, de indicatoren internationalisering, het inbouwen van mobiliteitsopties (= mobility windows) in het curriculum, de zichtbaarheid ervan op de diplomasupplementen, alsmede de praktische begeleiding van de inkomende en uitgaande studenten en personeelsleden en de organisatie van het academiejaar, zijn voorwerp van bespreking.

Alle adviezen worden verwerkt tot memo's die ter bespreking worden voorgelegd aan het Bestuurscollege PO. Bij goedkeuring worden deze geregistreerd in het kwaliteitsraamwerk.
De vergadering komt viermaal per academiejaar samen onder het voorzitterschap van het diensthoofd Internationale Relaties.
Driemaal per academiejaar worden alle ankerpersonen internationalisering uitgenodigd voor een informatievergadering.

4.5.13 Stuurgroep HBO5

(1) Stuurgroep HBO5-Verpleegkunde

Samenstelling
- de directeur professioneel onderwijs (voorzitter)
- de vertegenwoordigers van de HBO5-opleidingen Verpleegkunde
- de directeur van het studiegebied Gezondheidszorg (cluster Verpleegkunde-Vroedkunde)

Werking
Het overleg heeft een informatieverstrekkende, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.
De stuurgroep HBO5-verpleegkunde werkt de taakstellingen uit zoals die jaarlijks in een bijlage de samenwerkingsovereenkomst HBO5[8] worden vastgelegd.
Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd op het Bestuurscollege HBO5.
De vergadering komt vijfmaal per academiejaar samen.

(2) Stuurgroep HBO5-CVO's

Samenstelling
- de directeur professioneel onderwijs (voorzitter)
- de directeuren van de CVO's die participeren aan het samenwerkingsverband HBO5
- de vertegenwoordigers van de directeuren van de studiegebieden van het professioneel onderwijs waarbij HBO5-opleidingen aansluiten

Werking
Het overleg heeft een informatieverstrekkende, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.
De stuurgroep HBO5-CVO's werkt de taakstellingen uit zoals die jaarlijks in een bijlage de samenwerkingsovereenkomst HBO5[9] worden vastgelegd.
Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd op het Bestuurscollege HBO5.
De vergadering komt vijfmaal per academiejaar samen.

4.5.14 Stuurgroep Permanente Vorming Brussel

Het aanbod permanente vorming op de Brusselse campus wordt aangestuurd door een gezamenlijke Odisee-KU Leuven Stuurgroep Permanente Vorming.

Samenstelling
- de voorzitter van de Stuurgroep, aangesteld door de Afstemmingscommissie op voordracht van de KU Leuven en Odisee
- drie leden van de zijde van Odisee, namelijk de directeurs van de Brusselse PV-centra

[8] Samenwerkingsovereenkomst houdende de oprichting en invulling van een samenwerkingsverband voor de organisatie van hoger beroepsonderwijs (HBO5).
[9] Samenwerkingsovereenkomst houdende de oprichting en invulling van een samenwerkingsverband voor de organisatie van hoger beroepsonderwijs (HBO5).

- drie leden van de zijde van de KU Leuven, namelijk de verantwoordelijke Levenslang Leren, een vertegenwoordiger van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen en een vertegenwoordiger van de Faculteit Rechtsgeleerdheid (voor te dragen door de faculteitsbesturen)
- zowel Odisee als de KU Leuven kunnen bijkomende leden voorstellen die als waarnemer de vergaderingen van de stuurgroep bijwonen (w.o. het diensthoofd DVO)

Werking

De bevoegdheden van de Stuurgroep zijn (niet exhaustief):

- voorstellen en opvolgen van gemeenschappelijke strategische doelstellingen
- evalueren en optimaliseren van de portfolio van PV-initiatieven, in overleg met de opleidingscommissies
- coördineren van het kwaliteitsmanagement en de doelgroepafbakening, in overleg met de opleidingscommissies
- coördineren van de organisatie en de administratieve processen binnen de PV-centra
- bewaken van de evenwichtige samenstelling van de opleidingscommissies
- uitvoeren van het financieel beleid en toezicht op de begrotingen, inclusief de opvolging van de resultaatrekeningen van de PV-centra en de prijszetting in de programma's en de vergoeding van docenten
- uitbouwen van een netwerk met het werkveld, evalueren en opvolgen van de positionering en marketing van de PV
- rapporteren aan het Directiecomité (Odisee) en het Bureau Academische Opleidingen (KU Leuven) omtrent de financiële rapportering en inhoudelijke resultaten en koers van de lopende opleidingen, de opportuniteiten vanuit het werkveld, de samenwerkingsmogelijkheden, de beleidsopties inzake PV, etc.

De stuurgroep vergadert minstens viermaal per academiejaar.

4.5.15 Stuurgroep Diversiteit

Samenstelling

- de algemeen directeur (voorzitter)
- de coördinator diversiteit
- vertegenwoordigers van de studiegebieden
- vertegenwoordigers van de diensten (Personeel, Marketing en communicatie, Onderzoek en Studentenbeleid)
- de taalbeleidcoördinator
- een vertegenwoordiging van de Algemene Studentenraad

Werking

De stuurgroep functioneert als een platform voor uitwisseling van expertise. Binnen de stuurgroep worden UC-brede diversiteitgerelateerde onderwerpen besproken om gestalte te geven aan de ontwikkeling van een gedragen, UC-breed beleid. De vertegenwoordigers van de studiegebieden representeren hun opleidingen (of clusters) en zijn tegelijk verantwoordelijk voor de implementatie van de gemaakte afspraken op studiegebied- en opleidingsniveau. De stuurgroep behandelt ook beleidsdossiers die de opleidingen en studiegebieden overstijgen.

De stuurgroep vergadert zesmaal per academiejaar.

4.5.16 Stuurgroep Taalbeleid

Samenstelling

- de talenbeleidcoördinator (voorzitter)
- de ankerpersonen talenbeleid, i.e. vertegenwoordigers van de studiegebieden
- een vertegenwoordiger van de Algemene Studentenraad

Werking

De stuurgroep zorgt ervoor dat een UC-breed beleid op het vlak van talenbeleid is ontwikkeld en wordt uitgevoerd, conform de visietekst talenbeleid. De ankerpersonen talenbeleid vertegenwoordigen hun opleiding (of cluster) in de stuurgroep en zijn tegelijk verantwoordelijk voor de implementatie van de gemaakte afspraken op studiegebied- en opleidingsniveau.

De stuurgroep behandelt ook beleidsdossiers die de opleidingen en studiegebieden overstijgen en functioneert als een platform voor uitwisseling van expertise.

De Stuurgroep talenbeleid vergaderde op 7 oktober, 2 december 2016, 10 maart en 5 mei 2017 gedurende telkens drie uur.


Deelings
Onderwijs

DEEL II – ONDERWIJS

1 BELEIDSLIJNEN VOOR HET HOGESCHOOLONDERWIJS

1.1 KRACHTLIJNEN VAN HET ONDERWIJSBELEID VAN ODISEE

1.1.1 Onderwijsvisie

Sinds 2013-2014 werkt Odisee volgens een nieuwe onderwijsvisie. De centrale focus van die nieuwe onderwijsvisie kan als volgt omschreven worden:

De centrale focus van onze onderwijsgemeenschap bestaat erin een maatschappelijk-emancipatorische hefboomfunctie te vervullen door hoogopgeleide professionals en leergierige wereldburgers af te leveren met een 'superdiverse' achtergrond.

Daartoe (h)erkennen we de talenten van al onze studenten, waarderen hen in hun sterktes en dagen hen uit hun grenzen te verleggen.

Onze opleidingen staan open voor de bredere stedelijke, regionale en internationale omgeving om dit gemeenschappelijke streven vorm te geven.

Vanuit hun verbinding en interactie met het werkveld en het praktijkgericht onderzoek ontstaan authentieke, beklijvende en motiverende leerervaringen.

Zo ontkiemt het nieuwsgierige, kritische, levenslange leren.
Zo blijven we ook werken aan een state-of-the-art- en publiek gevalideerd onderwijs.

De onderwijsvisie wil een uitdagend, maar tegelijk open kader bieden omdat diverse uitwerkingen in de studiegebieden een rijkdom zijn en kansen bieden tot wederzijds leren en vernieuwen. Omdat de studiegebieden finaal eigenaar zijn van en verantwoordelijk zijn voor hun onderwijsbeleid, streeft de instellingsvisie geen volledigheid na: er is ruimte voor eigen accenten en inkleuringen. In een vijftal rubrieken verduidelijken we welke richting we uitgaan en welke thema's in alle opleidingen van de instelling de volgende vijf jaar bijzondere beleidsaandacht krijgen.

Kwaliteit#publiek gevalideerd

- Onze onderwijsteams weten waar het in hun domein om gaat (onze docenten zijn vakbekwame experten die 'mee' zijn met de huidige stand van het werkveld en de wetenschap) en waar ze voor staan (er is een gezamenlijk gedragen visie op de opleiding).
- Onze opleidingen springen eruit: ze hebben een kleur, bijvoorbeeld door een van de strategische speerpunten van de instelling op voorbeeldige wijze in praktijk te brengen of nog, door een eigen specifieke benadering of invalshoek op een kwaliteitsvolle manier neer te zetten.
- Relevantie en kwaliteit van ons onderwijs veronderstelt permanente aandacht voor validering door alle betrokken stakeholders, waaronder het personeel, de studenten, het werkveld. In samenwerking met een extern evaluatieorgaan betrekken we ook onafhankelijke peers bij de kwaliteitsbewaking van onze opleidingen.
- We geven nieuwe experimenten een kans.

Student#talent

- Naast de te bereiken leerresultaten van een opleiding, is ook de eigenheid van onze studenten en hun docenten een belangrijk uitgangspunt.
- Studenten ontdekken hun talenten in een vertrouwensvolle context: van alle instromende studenten wordt een talentenfoto gemaakt, ze worden zich bewust van wie ze zijn en wat hun ambities zijn. In heterogene groepen kunnen studenten ook elkaars talenten (helpen) ontdekken.
- Onze docenten en trajectbegeleiders bevestigen studenten in hun talenten vanuit een waarderende benadering, ze vertrekken van hun sterktes en mogelijkheden (en minder vanuit hun beperkingen). Hun studenten ervaren hen als inspirerende coaches.

- In die context dagen we studenten uit tot nieuwe ervaringen om het beste uit zichzelf te halen en ondersteunen we hen waar het moeilijk loopt. Iedere student doorloopt een doordacht talentontwikkelingstraject; betrokken actoren kunnen daarbij rekenen op digitale ondersteuning.
- Onze studenten zijn betrokken en verantwoordelijk, gericht op het halen van de beoogde leerresultaten met een redelijke studie-efficiëntie.

Curriculum#work
- Studenten komen in alle fasen van de opleiding en steeds intensiever in contact met het werkveld. Vanuit de confrontatie met authentieke leersituaties op de werkplek krijgen ze vanaf de start prikkels om hun grenzen te verleggen.
- Studenten en docenten verruimen hun blik door de kansen die ze krijgen om interprofessioneel samen te werken en internationale leerervaringen op te doen.
- Onze opleidingen, het werkveld waarop zij voorbereiden en het praktijkgericht onderzoek bevruchten elkaar in een continue, structurele en veelzijdige interactie (mogelijke ijkpunten zijn verwoord in het zelfevaluatie-instrument 'interactie met het werkveld').

Opleidingen#superdiversiteit
- Onze studenten kunnen gebruikmaken van een ruim aanbod van geïntegreerde en flexibele opleidingswegen.
- We stimuleren de inhoudelijke binding van de studenten met hun studies door hen eigenaar te maken van hun leerproces, onder andere door hen voldoende keuzemogelijkheden aan te bieden (zowel naar vorm als naar inhoud).
- Onze docenten reiken diverse inhoudelijke referentiekaders aan, rekening houdend met de globaliserende wereld en de toenemende diversiteit van de studentenpopulatie. Ze stimuleren een ruimdenkende houding en een brede kijk op de wereld.
- Studenten en docenten leren van en met elkaar, in een superdiverse context, met respect voor elkaars eigenheid.
- Open en creatieve opdrachten activeren de domeinspecifieke kennis en vaardigheden.

Onderwijsteams#multicampus
- We stimuleren campusoverstijgende samenwerking door zoveel mogelijk onderwijskundige opportuniteiten van de multicampusorganisatie te benutten.
- Daarbij gaat bijzondere aandacht uit naar gedragenheid van de initiatieven in de betrokken onderwijsteams. We vinden het belangrijk dat studenten en docenten voeling hebben met elkaar, hun opleiding en campus.
- We werken verder aan de afstemming van opleidingen met varianten op verschillende vestigingsplaatsen, maximaal gebruikmakend van elkaars sterke punten, werkend vanuit een in gezamenlijk overleg tot stand gekomen visie en planmatige aanpak.

1.1.2 Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden

Het strategisch plan van Odisee omvat de taakstellingen die aansluiten bij de vijf strategische speerpunten van de instelling. De speerpunten hebben betrekking op de beleidsperiode 2015-2019 en zijn hieronder opgenomen.
In juni 2016 werd de stand van zaken opgemaakt van de taakstellingen die betrekking hebben op het eerste deel van de beleidsperiode (2014-2015 en 2015-2016). In september 2016 werd het strategisch plan voor het tweede deel van de beleidsperiode opgemaakt (2016-2017 en 2017-2018).

Hierna wordt, per speerpunt, volgende informatie opgenomen:
- de beoogde output tegen eind 2019;
- een samenvatting van de realisaties 2014-2016;
- de actielijnen 2016-2018.

Speerpunt 1 - We bieden state-of-the-artonderwijs aan, publiek gevalideerd
Dat wil zeggen dat eind 2019:
- alle opleidingen op basis van externe opleidingsbeoordelingen (door een onafhankelijk evaluatieorgaan) minstens één score 'uitstekend' hebben behaald op een beoordelingscriterium dat nauw aansluit bij de strategische speerpunten;

- alle opleidingen op basis van een interne opleidingsevaluatie (door studenten en docenten), een score halen hoger dan 4.5 op 6 voor meer dan de helft van de items die rechtstreeks verband houden met de kenmerken 'state-of-the-artonderwijs' en 'publiek gevalideerd';
- alle opleidingen op basis van een beoordeling van de toetsing/examinering (door een externe toetscommissie), een score 'goed' krijgen voor meer dan de helft van de beoordeelde aspecten die betrekking hebben op het getoetste beheersingsniveau (VKS6) en de relevantie van de getoetste kennis en vaardigheden voor het werkveld.

Realisaties 2014-2016:
De indicatoren voor state-of-the-artonderwijs staan op groen (scores 'goed tot zeer goed' voor de pilootopleidingen in de ASTOR-cyclus: nieuwe aanpak kwaliteitsbewaking in eigen regie), meer dan 50% A-scores voor beheersingsniveau en werkveldrelevantie van de evaluatie door toetscommissies, gemiddelde score hoger van 4.5/6 voor de speerpuntgerelateerde items uit de opleidingsevaluatie. 'Publieke validering' is ingebouwd in de ASTOR-pilots (betrokkenheid van docenten, studenten, werkveld en externe peers is gegarandeerd in de kwaliteitsbewaking).

Actielijnen 2016-2018:
1.1 Kwaliteitsbewaking in eigen regie: ASTOR 2.0
1.1.1 Meer aandacht voor transversale thema's in kwaliteitsaudits en andere componenten van de ASTOR-cyclus
1.1.2 Optimaliseren assessment studiemateriaal: gebruiksvriendelijke methodiek, ondersteunende instrumenten
1.1.3 Werking analyseteams verder uitbouwen en integreren in de ASTOR-cyclus
1.1.4 Reflectiemomenten ASTOR bijsturen
1.1.5 Kwaliteitsprofielen van elke opleiding verder ontwikkelen

1.2 Ontwikkeling van curricula, studiemateriaal en leeromgeving
1.2.1 Check van de curriculumarchitectuur (samenhang, opbouw) en ECTS-fiches (inhoud, taalgebruik)
1.2.2 Assessments studiemateriaal uitvoeren zoals gepland in de ASTOR-cyclus en leerpunten aangrijpen
1.2.3 Inzetten op moderne media en innovatieve trends in de leefwereld van jongeren

1.3 Studenten als actieve partners in het onderwijs
1.3.1 Studentgericht vergaderen en studentenvertegenwoordiging optimaal faciliteren
1.3.2 BReed Evalueren met aandacht voor Eigenaarschap en Diversiteit van STudenten (OOF-project BREEDST)
1.3.3 Studentenbetrokkenheid verzekeren bij de nieuwe studentenbevraging 'Feedback aan je docent'

1.4 Ruimte creëren voor experimenten
1.4.1 Ontwikkelen van autonomieondersteunend leiderschap: bottom-up initiatieven en sturing op resultaat
1.4.2 Persoonlijke coaching rond werkorganisatie: waar is efficiëntiewinst mogelijk?
1.4.3 Proefproject rond persoonlijke initiatiefruimte in de taakinvulling
1.4.4 Randvoorwaarden creëren voor meer onderwijsontwikkelingsprojecten met externe middelen
1.4.5 Randvoorwaarden creëren voor meer professionalisering, met bijzondere aandacht voor tijd en middelen

Speerpunt 2 - Odisee ontwikkelt een integraal talentbeleid
Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:
- alle opleidingen de talentfoto's van hun eerstejaarsstudenten in teamverband bespreken en adviezen terugkoppelen naar hun studenten;
- studenten in alle opleidingen een doordacht talentontwikkelingstraject doorlopen, waarbinnen zowel uitdagende als ondersteunende componenten een plaats hebben, wat blijkt uit getuigenissen van studenten, docenten of alumni op de Odiseewebsite;
- alle studenten naast hun diploma ook een door Odisee gevalideerd talentprofiel meekrijgen bij afstuderen.

Realisaties 2014-2016:
Uitwerking conceptueel kader talent, contextanalyse en implementatiestrategie (uitgevoerd in elk studiegebied op de tweedaagse voor directeuren en opleidingshoofden in augustus 2015). Beschikbaar maken van bruikbare werkvormen, tools en inspirerende voorbeelden talentgericht werken via de inspiratiebox talent voor personeelsleden. OOF-project Talenten Ontwikkelen in het licht van toekomstige Professionele Identiteit (TOP-ID). Tal van professionaliseringsinitiatieven: onderwijsdag 2015 (instellingsbreed) en onderwijsdagen 2016 (niveau studiegebied), maattrajecten in elk studiegebied en open aanbod onderwijskundige professionalisering talent (vier nieuwe initiatieven

binnen speerpunt talent in 2015-2016), traject talentgericht leidinggeven voor directeuren, diensthoofden en teamcoördinatoren. Opstart van drie werkgroepen talent op niveau van studiegebieden. Opstart intern lerend netwerk talent met vorming en intervisie en opstart expertisegroepen talent voor interne adviseurs. Deelname aan extern lerend netwerk talent Kessels & Smith. Piloten talentgerichte onderwijsteams (TOT's) in verschillende opleidingen. Piloten talentfoto en talentprofiel in beperkt aantal opleidingen. Introductie van een nieuw sjabloon voor talentgerichte functioneringsgesprekken. Communicatie en sensibilisering op verschillende niveaus, intern en extern: werkgroepen studiegebieden, overleg VPO-DIR-OH, stafvergadering, talentzuil op alle campussen, extern via bijdrage studiedag secundaire scholen, vormingsdag mentoren werkveld, OOF disseminatie binnen de associatie KU Leuven.

Actielijnen 2016-2018

2.1 Communicatie en sensibilisering i.v.m. speerpunt talent

2.1.1 Versterking van de communicatie over ontwikkelingen en resultaten in verband met speerpunt talent

2.2 Talentgerichte professionalisering en HR-beleid

2.2.1 Verdere ontwikkeling van talentgericht HR-beleid met focus op de ontwikkelingscyclus van personeelsleden

2.2.2 Proeftuinen in diensten/opleidingen om methodieken te testen in het kader van talentgericht HR-beleid

2.2.3 Vorming rond talentgericht werken in de diensten en onderwijsteams

2.3 Talentfoto en talentprofiel

2.3.1 Verdere ontwikkeling van bruikbare tools voor een talentfoto, ook ter ondersteuning van de TOT's (al dan niet digitaal)

2.3.2 Handleiding TOT's ontwikkelen

2.3.3 Ontwikkeling van zinvolle tool(s) voor een talentprofiel na overleg met studenten, werkveld en projectgroep talent

2.4 Studieadvies en (her)oriëntering

2.4.1 Verdere concretisering en uitvoering van een instellingsbreed beleid inzake studieadvies en (her)oriëntering

2.4.2 Afstemming van dit beleid op de werking van de TOT's en vice versa

2.5 Evaluatie van het integraal talentbeleid

2.5.1 Nagaan hoe het integraal talentbeleid de motivatie van studenten en personeelsleden kan versterken

2.5.2 Speerpuntindicatoren integraal talentbeleid aanpassen, rekening houdend met ervaringen 2014-2016

Speerpunt 3 - We verankeren onze opleidingen in het werkveld en omgekeerd

Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

- alle opleidingen een nulmeting hebben uitgevoerd met een intern ontwikkeld en extern gevalideerd zelfevaluatie-instrument, daarbij vertegenwoordigers van het werkveld hebben betrokken of de resultaten van de meting hebben besproken in een resonantieraad en daarbij aansluitend een of meerdere taakstellingen hebben opgenomen in hun strategie- en werkingsplan;
- alle opleidingen ook een tweede meting hebben georganiseerd, waarbij progressie zichtbaar wordt in de globale score, berekend op basis van een eenvoudige sommering van de scores voor de twintig items van het zelfevaluatie-instrument.

Realisaties 2014-2016:

Alle opleidingen hebben in de loop van academiejaren 2014-2015 en 2015-2016 zelfevaluatiegesprekken gevoerd op basis van een zelfontwikkelde methodiek. Alle opleidingen kennen op die manier hun sterktes en zwaktes en expliciteren een eigen specifieke benadering van interactie met het werkveld. De gesprekken leren dat onze opleidingen rechtstreeks contact met het werkveld sterk hebben verankerd in hun curricula, met een weloverwogen opbouw van intensiteit en complexiteit. De meeste opleidingen scoren ook goed op het voorbereiden van de student op de veelzijdigheid van zijn of haar latere beroepsleven. Onze opleidingen hebben stevig geïnvesteerd in sterke partnerschappen in het kader van de organisatie van stages. Verschillende opleidingen hebben conclusies en aanbevelingen van hun zelfevaluaties omgezet in concrete verbeteracties.

Actielijnen 2016-2018:

3.1 Zelfevaluaties over interactie met het werkveld

3.1.1 Aftoetsing van het resultaat van de zelfevaluatie met het werkveld

3.2 Communicatie naar en met het werkveld
3.2.1 De uitstraling van onze hogeschool naar het werkveld in al haar facetten versterken

3.3 Personeels- en professionaliseringsbeleid rond werkveldervaring
3.3.1 De aanwezige werkveldervaring van docenten structureler delen binnen de onderwijsteams
3.3.2 De werkveldervaring van docenten valideerbaar maken in het individuele portfolio van de docent
3.3.3 Good practices van onderwijsteams op het vlak van actieve beroepservaring van het docentenkorps kenbaar maken

3.4 Interactie onderwijs, onderzoek en dienstverlening
3.4.1 Versterken van onderzoeksspeerpunten en -kernen, om zo een grotere interne en externe zichtbaarheid te bekomen
3.4.2 Nadenken over bachelorproef en wetenschappelijke vorming in relatie tot lopend onderzoek en beroepsprofiel

3.5 Alumnibeleid
3.5.1 Voorzien van een aantrekkelijke toegangspagina op de Odisee-website gericht naar de doelgroep 'oud-student'
3.5.2 Kort na het afstuderen gerichte acties opzetten (sociale media, contactgegevens, jobservice, navorming, …)
3.5.3 Betere benutting van sociale media en/of specifiek alumniplatform als communicatiemiddel naar alumni
3.5.4 Afname alumni-enquête

Speerpunt 4 - We stomen onze opleidingen klaar voor 'superdiversiteit' – ons credo is inclusie
Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:
- het personeel geïnformeerd is over en sensibel voor diversiteit. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar nieuwe vormen van (stedelijke) diversiteit en interculturele vaardigheden en in elk studiegebied wordt minstens één ondersteunend vormingstraject op maat uitgewerkt;
- de curricula inclusiever zijn geworden, met een ruim aanbod aan flexibele leerwegen, ondersteuningsmaatregelen en aandacht voor diverse inhoudelijke referentiekaders;
- de studentenpopulatie en het personeelsbestand gaandeweg een betere afspiegeling worden van de omringende maatschappelijke realiteit; ontwikkelingen ter zake gemonitord worden door de stuurgroep diversiteit, met waar nodig beleidsadviezen aan het instellingsbestuur (in de wetenschap dat dit voor het personeelsbestand minder voor de hand ligt en meer tijd zal vergen dan voor de studentenpopulatie);
- een diversiteitscultuur zichtbaar is door instellingsbrede of campusspecifieke diversiteitsacties (debatten, lezingen, tentoonstellingen …) en goede praktijken.

Realisaties 2014-2016:
Situatieanalysegesprekken (diversiteitsgesprekken) zijn uitgevoerd in de helft van de opleidingen. Sensibiliseringsacties hebben plaatsgevonden op verschillende niveaus (bv. naar aanleiding van opvang vluchtelingen, studiedagen, bijscholingen, tentoonstellingen, Onderwijsdag 2015, lunchdebatten, infonamiddag voor leerlingen in het kader van het BOOST-project, …).
Netwerking en leernetwerken zijn opgestart:
- Leernetwerk Brussel-Antwerpen-Rotterdam (BAR) (Odisee – Karel de Grote Hogeschool – Hogeschool Rotterdam): uitwisseling en deling van expertise rond diversiteitsvraagstukken en taalontwikkelend lesgeven.
- Samenwerking met Lucerna-college: samenwerking op verschillende niveaus (curriculum, projecten, naschoolse activiteiten, vacatures kenbaar maken bij elkaar.

Actielijnen 2016-2018:
4.1 Diversiteitsbeleid: gericht, tastbaar en open
4.1.1 Diversiteitsbeleid richten: van diversiteitsgesprekken naar maattrajecten
4.1.2 Diversiteitscultuur tastbaar maken door allerhande acties
4.1.3 Inzetten op een 'open en toegankelijk' imago zowel voor (kandidaat-)studenten als potentiële werknemers

4.2 Opleidingen klaar voor superdiversiteit: ons credo is inclusie
4.2.1 Analyse van het studierendement en begeleidingsmaatregelen die studiesucces verhogen
4.2.2 Inhoudelijke binding van de studenten met hun studies: eigenaarschap over het eigen leerproces
4.2.3 Onze curricula: blikverruiming door diverse referentiekaders
4.2.4 Internationalisation@home als superdiverse context, met aandacht voor interculturele communicatie

Speerpunt 5 - We bouwen aan een open, innovatieve en performante (onderwijs)gemeenschap
Dat wil zeggen dat tegen eind 2019:

- een instellingsevaluatie is gebeurd aan de hand van een onlinebevraging en focusgesprekken bij studenten, docenten en leidinggevenden;
- op basis van deze nulmeting en rekening houdend met de items die op dit speerpunt betrekking hebben (communicatie en participatie, performantie en innovatie), twee prioritaire actiedomeinen zijn afgebakend, actieteams zijn samengesteld en een actieprogramma uitgewerkt;
- over de voortgang van die taakstellingen is gerapporteerd in het strategie- en werkingsplan van Odisee, waarbij aan het eind van elke tweejaarlijkse referteperiode minstens 75% van de taakstellingen naar tevredenheid is afgewerkt;
- een psychosociale risicoanalyse is uitgevoerd en opgevolgd in het kader van het preventieplan van Odisee;
- een begin is gemaakt van een 'community-netwerk' voor alle stakeholders van de instelling. Jaarlijks wordt een goede praktijk uit de diensten en de opleidingen geselecteerd en voorgesteld aan de Raad van Bestuur.

Realisaties 2014-2016
Een instellingsevaluatie is gebeurd aan de hand van een onlinebevraging en focusgesprekken bij studenten, docenten en leidinggevenden. Op basis van deze nulmeting zijn twee prioritaire actiedomeinen afgebakend (informatiedoorstroming en interne communicatie), actieteams samengesteld en een actieprogramma uitgewerkt. Over de voortgang van die taakstellingen is gerapporteerd in het strategie- en werkingsplan van Odisee, waarbij aan het eind van elke tweejaarlijkse referteperiode minstens 75% van de taakstellingen naar tevredenheid is afgewerkt. Een psychosociale risicoanalyse is uitgevoerd.

Actielijnen 2016-2018:
5.1 Consolidatie van innovaties en speerpuntbeleid
5.1.1 Focus op zorgzame implementatie
5.1.2 Verder stimuleren van multicampuskansen
5.1.3 Verdere uitwerking van de kwaliteitsraamwerken

5.2 Verbetering van de samenwerking tussen opleidingen, diensten en stuurgroepen
5.2.1 Intensief maar efficiënt overleg (meer informeel vanuit de taken/projecten)
5.2.2 Samen groeien (verandering als functie- en unitoverstijgende co-creatie)
5.2.3 Professionalisering van leidinggevenden op vlak van coaching en feedback
5.2.4 Contactpunten tussen onderwijs en diensten verder uitbouwen
5.2.5 Interne mobiliteit en kruisbestuiving faciliteren (meeloopdagen, instellingsbrede projecten, jobrotatie, …)

5.3 Communicatie verder op punt stellen
5.3.1 Communicatie en opvolging van meetresultaten
5.3.2 Communicatie met personeel
5.3.3 Communicatie met studenten

5.4 Blik naar buiten
5.4.1 Participeren aan leernetwerken en met eigen expertise naar buiten treden
5.4.2 Campusgebonden events met regionale partners
5.4.3 Internationalisering en benchmarking

Een kwantitatief overzicht per speerpunt geeft de tussentijdse stand van zaken eind juni 2017 weer:

	N taakstellingen	Afgerond	Op schema	Vertraagd	Stopgezet	(Nog) geen rapportering	Uitstekend	Goed	Aanvaardbaar	Nog niets opgeleverd	(Nog) geen rapportering
Speerpunt 1	63	13	32	8		10	9	30	9	4	11
Speerpunt 2	40	12	21	1		6	5	17	3	2	13
Speerpunt 3	38	5	11	6		16	3	10	5	2	18
Speerpunt 4	33	6	12	6		9	4	10	4	2	13
Speerpunt 5	69	7	29	8	1	24	9	16	10	6	28
Totaal	243 100%	43 17.70%	105 43.21%	29 11.93%	1 0.41%	65 26.75%	30 12.34%	83 34.16%	31 12.76%	16 6.58%	83 34.16%

1.2 KWALITEITSZORG

1.2.1 Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg

Op 29 april 2015 werd de nieuwe visietekst Kwaliteitszorg van Odisee goedgekeurd door de Raad van Bestuur. De visietekst beschrijft hoe het kwaliteitsbeleid bijdraagt tot de realisatie van de missie en verduidelijkt hoe het kwaliteitsbeleid tastbaar wordt in een doorleefde kwaliteitscultuur die de hele Odisee-gemeenschap kenmerkt en haar kernwaarden weerspiegelt. Vervolgens wordt uitgelegd welke basisfuncties het kwaliteitsbeleid wil vervullen en op welke inhoudelijke aandachtsgebieden het zich richt. Ten slotte wordt kort geschetst hoe het gedocumenteerde kwaliteitsraamwerk van de hogeschool is opgebouwd.

Van missie naar kwaliteitsbeleid

De hoekstenen van de missie …	***Zijn de fundamenten van ons kwaliteitsbeleid***
We vormen hoogopgeleide professionals. We zijn trots op onze afgestudeerden.	De borging van het opleidingsniveau (VKS 6) van onze afgestudeerden is een belangrijke functie van het kwaliteitsbeleid.
We geloven in de kracht van mensen, hun talenten en ontwikkeling. Optimisme drijft ons in alles wat we doen.	Door mensen aan te spreken op hun interesses en talenten ontstaat kwaliteit en gedrevenheid.
We hebben vertrouwen in elkaar, delen ervaringen, kennis en vaardigheden in open netwerken.	Expertisedeling, binnen en buiten de organisatie, is een solide basis voor leren en ontwikkeling.
Denken, durven, doen, doorzetten én dromen vormen ons leidmotief.	Een opwaartse spiraal van visie naar beleidsuitvoering, evaluatie en bijsturing drijft ons naar permanente verbetering. Vanuit een waarderende benadering willen we prioriteit geven aan de verdere uitbouw van onze sterktes.
Door intensief samen te werken en actief te participeren gaan we voor hoge kwaliteit, halen we het beste uit onszelf en geven we richting aan de toekomst.	Kwaliteitsvol onderwijs realiseren is onmogelijk zonder intensieve samenwerking tussen en actieve participatie van alle betrokken actoren.
We reiken uitdagende kaders aan die ruimte bieden om te experimenteren en te vernieuwen.	Kwaliteit houdt meer in dan beantwoorden aan normen en standaarden. We durven nieuwe paden bewandelen. We stimuleren initiatief en creativiteit.

Van kwaliteitsbeleid naar kwaliteitscultuur

We vinden het belangrijk dat het kwaliteitsbeleid wordt gedragen door de hele onderwijsgemeenschap, leidinggevenden, personeel en studenten, onderwijs en diensten, opleidingen en werkveld. Door dit beleid samen in praktijk te brengen groeit wederzijds vertrouwen en ontstaat een doorleefde kwaliteitscultuur.

De kenmerken van onze kwaliteitscultuur …	***Weerspiegelen de kernwaarden van Odisee***
Actieve participatie van alle stakeholders Verschil als rijkdom Open communicatie Internationale horizon	Openstaan
Gemeenschappelijke doelen Proces- en systeemdenken Expertise-uitwisseling Samenwerking	Verbinden
Voorbeeldfunctie (als 'steunbron' en 'change agent') (Ver)sterk(t) eigenaarschap Kritisch bewustzijn Vertrouwen en dialoog	Emanciperen
Ondernemingszin Verantwoordelijkheid Experimenteerruimte Creativiteit	Grenzen verleggen

Onze kwaliteitscultuur gevat in de kernkwadranten van Daniel Ofman:			
Kernkwaliteit	*Valkuil*	*Allergie*	*Uitdaging*
Professionalisme	Complexiteit	Simplisme	Eenvoud
Een professionele aanpak is ons eigen …		*eenvoud is onze betrachting*	

Basisfuncties van het kwaliteitsbeleid

Zorg voor stabiliteit (verankeren)

De bestaande kwaliteit bestendigen, ervoor zorgen dat geen terugval optreedt.

Energie voor verandering (verbeteren en vernieuwen)

De kwaliteit optillen naar een hoger niveau. Daarbij gaat bijzondere aandacht naar permanente professionalisering van het personeel, expertisedeling in open (waar mogelijk internationale) netwerken en innovatieve experimenten.

Aandacht voor belanghebbenden (valideren en verantwoorden)

Rekenschap geven aan belanghebbenden: intern (studenten, personeel en bestuur) en extern (werkveld, partnerorganisaties en overheid). Hen ook een actieve rol laten spelen in de publieke validering van onze kwaliteitseisen en geleverde kwaliteit.

Aandachtsgebieden van het kwaliteitsbeleid

De uitbouw van kwaliteitsvol en duurzaam onderwijs

- competentiegericht en talentontwikkelend
- in een leerrijke context van diversiteit
- met gepaste begeleiding naar toenemende autonomie
- waar eigenaarschap over het eigen leerproces wordt versterkt
- met praktijk als oriëntatie en wetenschap als fundering
- in een intensieve interactie met werkveld, praktijkgericht onderzoek en dienstverlenende activiteiten
- met maatschappelijk verantwoord handelen en een leergierige, kritisch-reflectieve basishouding als generieke finaliteit

De uitbouw van een professionele organisatie

- toekomstgericht en effectief: er is een inspirerend en maatschappelijk relevant strategisch beleid dat doorwerkt tot in de haarvaten van de organisatie, met aantoonbare resultaten als gevolg
- transparant en efficiënt: met logische, goed werkende structuren, heldere communicatielijnen, duidelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- participatief en collaboratief: alle stakeholders werken waar nodig actief samen aan de ontwikkeling (en evaluatie) van het onderwijs, waardoor een stevig draagvlak ontstaat
- deskundig en innovatief: er is een beleidsondersteunend professionaliseringsaanbod op maat en er wordt actief geparticipeerd in instellingsoverstijgende leernetwerken, er wordt ook geleerd in creatieve proefprojecten

In het kader hiervan werd een kwaliteitsraamwerk uitgewerkt dat bestaat uit vier rubrieken.

(1) Beleid (PLAN): elk organisatieonderdeel beschrijft zijn profiel in termen van opdracht en ambities en kan in ontwikkelingsplannen verduidelijken welke concrete resultaten op middellange termijn moeten worden behaald.

(2) Werking (DO): de operationele werking van de instelling wordt beschreven in procedures, handleidingen en formulieren. Daarnaast zijn er ook formele reglementen en protocollen die in de daartoe bevoegde participatie- en beslissingsorganen moeten worden goedgekeurd. De organisatiestructuur wordt aanschouwelijk voorgesteld in organigrammen waarin zowel de samenstellende organisatiegeledingen als de verschillende functies en rapporteringslijnen in kaart gebracht kunnen worden.

(3) Evaluatie (CHECK): de periodiciteit van de metingen wordt vastgelegd in meetplannen. De resultaten van deze metingen worden opgenomen in rapporten en jaarlijks worden diverse kengetallen geregistreerd in indicatorenfiches.

(4) Opvolging (ACT): strategische taakstellingen, taakstellingen van dagelijkse werking, auditafspraken en aanbevelingen van visitatiecommissies/externe beoordelingen worden op regelmatige tijdstippen opgevolgd.

1.2.2 Omschrijving van de huidige externe kwaliteitszorg en deze van het volgende academiejaar

In overeenstemming met de decretale bepalingen liet de hogeschool de voorbije jaren haar onderwijsaanbod doorlichten door middel van opleidingsbeoordelingen. Een onderwijsvisitatie wordt voorbereid op basis van een zelfevaluatierapport dat wordt geschreven door de opleiding en is opgebouwd conform het visitatieprotocol van de VLUHR (Vlaamse universiteiten en hogescholenraad). Het doel van de onderwijsvisitatie is een sterkte-zwakteanalyse te maken van de opleiding en aanbevelingen ter verbetering te formuleren. Het visitatiebezoek resulteert in een openbaar en vergelijkend visitatierapport dat wordt geschreven door de visitatiecommissies en gepubliceerd door VLUHR.

In 2016-2017 vond de onderwijsvisitatie voor de opleiding Schoolontwikkeling (bachelor-na-bachelor) plaats, als laatste in de reeks voor Odisee.

Opleiding	Zelfevaluatierapport opsturen	Visitatiebezoek	Publicatie openbaar visitatierapport
PBA Kleuteronderwijs Aalst	30/06/2013	03-04/10/2013	08/09/2014
PBA Kleuteronderwijs Brussel	30/06/2013	09-10/12/2013	08/09/2014
BPA Lager Onderwijs Aalst en Sint-Niklaas	30/06/2013	02-03/12/2013	19/09/2014
PBA Lager Onderwijs Brussel	30/06/2013	07-08/10/2013	19/09/2014
PBA Secundair Onderwijs Sint-Niklaas	15/12/2013	07-08/05/2014	13/03/2015
PBA Secundair Onderwijs Brussel	15/12/2013	28-29/04/2014	13/03/2015
PBA Office Management Aalst en Brussel	15/12/2013	22-23/05/2014	19/02/2015
PBA Office Management Brussel	15/12/2013	12-13/05/2014	19/02/2015
PBA Vastgoed Aalst	15/12/2014	22-23/04/2015	02/02/2016
BnB Schoolontwikkeling Brussel	01/09/2016	05-06/12/2016	04/05/2017

In het kader van het gewijzigde visitatie- en accreditatiestelsel kiest Odisee voor de uitgebreide instellingsreview. De review vond plaats op 7, 8 en 30 november en op 1 en 2 december 2016. Die keuze heeft als consequentie dat de door VLUHR

gecoördineerde opleidingsvisitaties worden opgeschort. In ruil moet de instelling kunnen aantonen dat zij de bewaking van de opleidingskwaliteit 'in eigen regie' goed op orde heeft. Binnen Odisee werden afspraken gemaakt over de manier waarop de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie de komende jaren vorm zal krijgen.

De uitgangspunten voor de nieuwe manier van werken zijn:
(1) intern: de missie en strategische speerpunten, de onderwijsvisie en de visietekst kwaliteitszorg van Odisee;
(2) extern: de European Standards and Guidelines en de kwaliteitscode van de NVAO voor de uitgebreide instellingsreview.

Er werd een meetplan opgemaakt, uitgaande van een cyclus van zes jaar, met daarbinnen een optimale planning van evaluatiemomenten (ASTOR). De optimale opeenvolging voor een opleiding wordt hieronder beschreven.
(1) Kwaliteits**A**udit: een collegiaal intervisiemoment onder leiding van een duo van Odisee-kwaliteitsauditoren, in hoofdzaak gericht op de verdere uitbouw van de kwaliteitscultuur in de opleiding.
(2) Assessment van **S**tudiemateriaal: evaluatie van de kwaliteit van het studiemateriaal.
(3) **T**oetscommissie: evaluatie van de kwaliteit van de toetsing in de opleiding.
(4) **O**pleidingsevaluatie: online bevraging over de kwaliteit van de opleiding in al haar aspecten, indien nodig gevolgd door verdiepende bespreking van de resultaten in focusgesprekken.
(5) Interne **r**eflectie: diverse reflectiemomenten in verband met de specifieke profilering van de opleiding, haar sterktes, zwaktes, opportuniteiten, bedreigingen en een inventarisatie van beschikbare resultaten/outputs.
(6) Externe **R**eflectie: evaluatie van de kwaliteit van een opleiding door een onafhankelijk panel van externe deskundigen, in samenwerking met een onafhankelijk evaluatieorgaan.

In 2015-2016 namen de opleidingen Gezinswetenschappen, Toegepaste Informatica en Bouw deel aan een pilootproject.
In 2016-2017 waren vijf opleidingen aan de beurt: Elektronica-ICT, Energietechnologie, Bedrijfsmanagement, Sociaal Werk en Orthopedagogie. Eind 2016-2017 hadden deze opleidingen de verschillende stappen in het ASTOR-traject doorlopen, met als sluitstuk de externe reflectie. Voor academiejaar 2017-2018 staan de opleidingen Elektromechanica, Office managemnt, Optiek en optometrie, Voedings- en dieetkunde, Chemie en Biomedische laboratoriumtechnologie op het programma.

1.2.3 De maatregelen die de hogeschool heeft genomen of van plan is te nemen als reactie op de in de visitatierapporten gedane suggesties en aanbevelingen

In 2015-2016 werd het visitatierapport van de opleiding Schoolontwikkeling overhandigd.

Aanbevelingen ter verbetering visitatie Schoolontwikkeling (banaba) - Brussel (visitatierapport dd. 4 mei 2017)
GKW 1 – Beoogd eindniveau
- Zet in op verdere profilering en naambekendheid van de eigen opleiding.
- Zet in op verdere naambekendheid van de rol van schoolontwikkelaar. Blijf hiervoor samenwerken met de andere opleidingen.
- Ga proactiever om met het werkveld (bestaande netwerken en nieuwe netwerken) om de opleiding bekender te maken en om de vinger aan de pols te houden m.b.t. het profiel en de rol van de schoolontwikkelaar. Betrek alumni nog meer om zo de band met het werkveld te versterken en uit te breiden.
- Voer de plannen uit rond de resonantieraad en bewaak de werking ervan.
- Versterk en verbreed de internationalisering om voeling te houden met wat zich internationaal afspeelt en om tijdig nieuwe ontwikkelingen te capteren.

GKW 2 – Onderwijsleeromgeving
- Onderzoek op welke manier digitale didactiek/blended learning zinvol ingezet kan worden zonder afbreuk te doen aan de keuze voor contactonderwijs.
- Verken het portfolio-idee als werkvorm verder en heb daarbij aandacht voor het doortrekken van de leerlijn rond reflectie over de drie jaren heen.
- Blijf aandachtig voor de afstemming tussen de docenten over de inhouden en de opbouw van het programma.
- Blijf alert voor de lage studentenaantallen en de structurele drempels die studenten ondervinden om de opleiding te volgen.

- Overweeg om een tweesporenbeleid uit te werken om studenten aan te trekken: enerzijds een traject uitwerken voor studenten die uit eigen initiatief de opleiding willen volgen en anderzijds directies stimuleren om personeelsleden de opleiding te laten volgen.
- Zoek verder naar structurele maatregelen om het triangulatieproject te ondersteunen (bv. honoreren van docentenstage).
- Breid de samenwerking met de Marnix Academie verder uit zodat ook studenten (naast docenten) hiervan kunnen leren. Denk na over bijkomende initiatieven rond internationalisering.

GKW 3 – Gerealiseerd eindniveau
- Verantwoord ten aanzien van de studenten waarom overgestapt wordt naar een nieuw evaluatiesysteem (pass/fail).
- Maak inzichtelijk hoe de puntentoekenning van het afstudeerwerk tot stand komt.
- Voorzie structureel feedback na elke beoordeling. Maak feedback inherent aan alle aspecten van het leren.
- Verken het portfolio-idee in functie van geïntegreerd evalueren.
- Maak werk van een structureel alumnibeleid. Breid de bestaande alumniwerking van het postgraduaat mentoring & coaching uit naar de afgestudeerde schoolontwikkelaars.
- Neem nieuwe initiatieven voor meer naambekendheid en het verhogen van de studentenaantallen.
- Onderzoek hoe de resultaten van het praktijkonderzoek breder verspreid kunnen worden.

Na de overhandiging van het openbaar visitatierapport worden alle aanbevelingen uit het rapport op het personeelsportaal ingevoerd in een speciaal ontwikkelde opvolgingstool. De aanbevelingen kunnen op die manier systematisch opgevolgd worden door de opleiding.

Ook in de verslagen van de externe reflecties ter afsluiting van het ASTOR-traject, formuleerden de reflectiecommissies een aantal tips voor de opleidingen.

Tips van de commissie aan de opleiding naar aanleiding van de externe reflectie Elektronica-ICT - Gent (7 maart 2017)
- De commissie is van mening dat de opleiding de kracht van de combinatie van de twee afstudeerrichtingen nog meer kan gebruiken om zich te profileren.
- Hoewel in het curriculum de nodige aandacht wordt besteed aan projectmanagement en soft skills, blijkt dat niet uit het schema van het curriculum, m.a.w. op papier lijkt het curriculum louter te bestaan uit technische aspecten. De commissie adviseert de opleiding om dit meer zichtbaar te maken in het curriculum. Hetzelfde geldt voor het aspect internationalisering. De commissie stelde vast dat in praktijk meer gebeurt dan op papier wordt gepresenteerd.
- De verbindende schakel tussen de twee afstudeerrichtingen lijkt op dit moment te ontbreken in het curriculum. De commissie adviseert de opleiding hier aan tegemoet te komen, bv. door meer aandacht voor data sciences (niet alleen verzamelen, maar ook interpreteren en gebruiken van cijfers).
- Aangezien de opleiding recente evoluties snel opvolgt, bevindt ze zich in een continu proces van onderwijsontwikkeling. De commissie adviseert de opleiding de nodige aandacht te hebben voor continue monitoring en borging van die ontwikkelingen.
- De commissie adviseert de opleiding om voor Boot.ini nog meer samen te werken met bedrijven.
- De commissie is van mening dat de opleiding meer gebruik kan maken van de input van studenten-(vertegenwoordigers). Aangezien de opleiding snel inspeelt op evoluties in het werkveld is het belangrijk om hierover structureel inhoudelijke feedback te krijgen van studenten. Het zou goed zijn om een studentenvertegenwoordiger uit te nodigen voor het kernteam.
- De commissie adviseert de opleiding te bewaken dat de docenten voldoende tijd hebben om up-to-date te blijven, om bijscholingen te volgen, om te participeren in het werkveld, …
- De commissie adviseert de opleiding om verder in te zetten op het aantrekken van buitenlandse studenten, maar is zich tegelijkertijd bewust van de belemmeringen die er zijn voor het aanbieden van een Engelstalig curriculum.
- De commissie is van mening dat de ambitie van de opleiding met betrekking tot het aantal uitgaande docenten hoger mag liggen. De vraag kan gesteld worden of niet van alle docenten in het hoger onderwijs verwacht mag worden dat ze buitenlandse ervaring opdoen.

Tips van de commissie aan de opleiding naar aanleiding van de externe reflectie Energietechnologie - Gent (2 mei 2017)
- De commissie adviseert de opleiding om zich naar de toekomst toe te buigen over een aantal belangrijke en weloverwogen keuzes zodat de profilering van de opleiding nog scherper wordt, bv. breed opleiden in combinatie

met specialisatiekeuzes, welke energietechnologische vernieuwingen/evoluties uit de praktijk wel of niet opnemen in de opleiding. Om de groei van de opleiding vlot verder te zetten, dringen keuzes zich op om te vermijden dat een aantal sterktes en realisaties van vandaag verloren gaan. De commissie acht het belangrijk om in te zetten op een duidelijk actieplan (verder doelstellingen en prioriteiten stellen, keuzes maken, lijnen trekken).

- Afhankelijk van de inhoudelijke keuzes en prioriteiten suggereert de commissie om de kerndoelen deze keuzes te laten weerspiegelen. De brede competenties en soft skills zijn belangrijk, maar worden best in evenwicht gebracht met inhoudelijke en profilerende kerndoelen.
- Hoewel een aantal onderwerpen en/of technieken met betrekking tot de niet-elektrische kant van energie en hernieuwbare energie aan bod komen in o.a. de projecten, is de commissie van mening dat het goed zou zijn om deze zichtbaar te maken in het curriculum (bv. titels van vakken, opties, …).
- In een aantal geconsulteerde cursussen ontbreken de bronvermelding en referentielijsten van geraadpleegde literatuur. De commissie adviseert om dit op punt te stellen, dit wordt immers ook van studenten verwacht (cf. instructies bij de bachelorproef).
- De commissie is van mening dat er voor de toekomst verschillende opportuniteiten zijn voor (structurele) interdisciplinaire samenwerking met andere opleidingen binnen Odisee.
- De commissie vraagt zich af of het naar de toekomst toe niet mogelijk zou zijn om de stage en de bachelorproef van elkaar los te koppelen. Een aantal van de geconsulteerde bachelorproeven tonen te veel overeenkomst met een stageverslag. De neerslag voor het opleidingsonderdeel Projectmanagement lijkt meer te voldoen aan de eisen die voor niveau 6 aan een bachelorproef worden gesteld.
- Bewaken dat de intensieve studie- en trajectbegeleiding haalbaar blijft voor de betrokken begeleiders, in het bijzonder in functie van verdere groei en rekening houdend met o.a. onderzoek, werkdruk.
- De commissie adviseert de opleiding om verder te gaan bij het uitbouwen van netwerken.
- Het enthousiasme van het team houdt ook een belangrijk risico in. Het is belangrijk om blijvend aandacht te besteden aan de work-life balance voor alle teamleden.
- De alumniwerking van de opleiding kan nog verder worden uitgewerkt en worden aangewend bij bv. stages/ bachelorproeven of als gastdocenten.
- De commissie adviseert de opleiding om het beleid rond praktijkgericht onderzoek en dienstverlening verder te verfijnen in functie van duidelijke keuzes wat betreft de thema's waarrond de opleiding zich wil profileren op vlak van energietechnologisch praktijkgericht onderzoek in Vlaanderen.
- De commissie ziet verdere mogelijkheden om de aanpak bij de bachelorproef explicieter te koppelen aan praktijkgericht onderzoek en/of dienstverlening, bijvoorbeeld door de vorm van de bachelorproef te laten evolueren (verder weg van een stagerapport).

Tips van de commissie aan de opleiding naar aanleiding van de externe reflectie Bedrijfsmanagement - Aalst en Brussel (8 en 9 mei 2017)

- De commissie adviseert de opleiding in de toekomst blijvend aandacht te hebben voor de aansluiting tussen de opleiding en nieuwe ontwikkelingen in het werkveld.
- Wat betreft de bachelorproef is er nu al een goede handleiding beschikbaar voor studenten en docenten. De commissie stelde vast dat de opleiding nog verder zoekend is met betrekking tot de vorm van de bachelorproef. De verdere implementatie van de bachelorproef wordt volgens de commissie best gelinkt aan het talentenproject en aan ondernemerschap.
- De commissie adviseert de opleiding om de Odisee-visietekst over evaluatie te vertalen naar het niveau van de opleiding en/of de afstudeerrichtingen.
- De verdere ontwikkeling van het talentenproject houdt nog een uitdaging in voor campus Brussel: zoeken naar manieren om iedereen mee te krijgen in het verhaal, om duidelijk te maken wat beoogd wordt en vervolgens zichtbaar te maken dat wat bereikt moest worden ook effectief werd bereikt.
- Uit de gesprekken is gebleken dat de opleiding een duidelijke kijk heeft op de behoeften die er zijn op het vlak van gebruik en inrichting van lokalen, bv. in functie van interactief werken. De commissie adviseert de opleiding om deze visie kenbaar te maken op een hoger niveau binnen de instelling, eventueel in overleg met andere opleidingen (hogeschoolbreed).
- De commissie vraagt de opleiding in het bijzonder na te denken over manieren om de zelfredzaamheid van studenten te vergroten, bv. wat betreft het gebruik van ICT-toepassingen. De opleiding kan nog meer aandacht besteden aan de attitudes om levenslang te leren waarover afgestudeerden moeten beschikken.
- Tegemoetkomen aan de opmerkingen van studenten over bepaalde voorzieningen, bv. trage PC's, onvoldoende stopcontacten in de lokalen, ter beschikking stellen van lokalen voor groepswerk.

- Studenten merken op dat niet alle aangekochte handboeken worden gebruikt. De commissie adviseert de opleiding dan ook om de noodzaak van de aankoop van leermateriaal te evalueren.
- Blijvend aandacht besteden aan de structurele inbedding van studentenparticipatie in de opleiding. Zoeken naar *quick wins* op het vlak van studentenparticipatie, o.a. door studenten uitdrukkelijk te informeren over de wijze waarop met hun feedback, aandachtspunten werd omgegaan.
- Hoewel er al aandacht wordt besteed aan studentenparticipatie, is de commissie van mening dat op dit vlak nog een verbeterslag kan worden gemaakt, bv. aanwezigheid van studentenvertegenwoordigers op de kernteams.
- Hoewel de opleiding nu al een voortrekkersrol heeft met betrekking tot ondernemerschap, is de commissie van mening dat de zichtbaarheid van het speerpunt nog kan verhogen en dit zowel binnen Odisee als naar de buitenwereld toe.
- Het speerpunt duurzaamheid vraagt meer aandacht, o.a. versterken van het onderzoek rond duurzaamheid, maar ook bv. duurzaamheid meer systematisch in het curriculum brengen of uitzetten in een leerlijn.
- De commissie is van mening dat het aanwakkeren van onderzoeksvaardigheden bij studenten nog verder uitgerold kan worden. De optimalisering van de bachelorproef biedt op dit vlak mogelijkheden en uitdagingen.

Tips van de commissie aan de opleiding naar aanleiding van de externe reflectie Sociaal werk - Brussel (12 mei 2017)

- De commissie adviseert de opleiding om de nieuwe visie verder zichtbaar te maken in het curriculum en dit vanaf de eerste opleidingsfase.
- Scherpstellen van de profilering van Sociaal werk en de functies waarin de afgestudeerden terechtkomen, in vergelijking met verwante opleidingen uit het studiegebied Sociaal-agogisch werk.
- De commissie adviseert om de link tussen de opleiding en Brussel meer zichtbaar te maken in de leeromgeving (o.a. ECTS, leermaterialen, …).
- De commissie adviseert om het evaluatiebeleid verder uit te werken en te versterken, bv. breed en geïntegreerd evalueren, holistische benaderingen exploreren, minder evaluatiemomenten en de evaluatievormen daarop afstemmen, maximale begeleiding en feedback.
- De commissie is van mening dat geïntegreerd werken niet alleen in de projecten aan bod dient te komen en doorgetrokken kan worden in de hele opleiding.
- De commissie heeft de indruk dat de afstemming met het werkveld en de opvolging van evoluties in de verschillende domeinen soms (te veel) samenhangt met individuele interesses en engagement van docenten. Daarom adviseert de commissie om deze afstemming meer structureel te verankeren.
- De resonantieraad van de opleiding functioneert op dit moment niet optimaal. Daarom adviseert de commissie om na te denken over een herstructurering van de resonantieraad of nieuwe pistes te zoeken om het werkveld systematischer te betrekken (tot win-win voor beide).
- De initiatieven en activiteiten die plaatsvinden in de Brusselse context, vragen nog verankering en borging in het curriculum en de leeromgeving.
- De commissie adviseert de opleiding om na te denken over mogelijkheden om de onderzoeksleerlijn in het algemeen en de bachelorproef in het bijzonder dichter bij het praktijkgericht onderzoek te brengen, bv. door de link tussen stage en bachelorproef los te koppelen.
- Er is nood aan extra investering en de commissie adviseert de opleiding dan ook om verder actief op zoek te gaan naar middelen voor praktijkgericht onderzoek.

Tips van de commissie aan de opleiding naar aanleiding van de externe reflectie Orthopedagogie - Dilbeek (19 mei 2017)

- De commissie adviseert de opleiding om, met het oog op verdere afstemming op de visie, aandacht te besteden aan de bewustwording rond een aantal thema's, bv. de nadruk op inclusie en burgerschapsdenken in de visie tegenover doelgroepdenken in het curriculum.
- De commissie is van mening dat de opleiding nog kan werken aan de versterking van de profilering ten opzichte van andere opleidingen Orthopedagogie in Vlaanderen en ten opzichte van verwante opleidingen binnen het studiegebied Sociaal-agogisch werk. De commissie is ook van mening dat de opleiding de eigen sterktes nog meer in de verf mag zetten.
- De samenhang van de drie pijlers ten opzichte van elkaar, en in het bijzonder de plaats van muzisch-agogisch werken ten opzichte van de twee andere pijlers, vraagt nog verdere afstemming.
- Bewaken dat de doelstellingen rond diversiteit behaald worden. De commissie staat achter het integratief denken over diversiteit. Het is aan de opleiding om te bewaken dat de diversiteitslijn ook effectief terugkomt doorheen het curriculum.

- Een aantal innoverende initiatieven zijn nog nieuw in de opleiding. De commissie adviseert om voldoende aandacht te besteden aan de borging van deze initiatieven zodat ze op langere termijn structureel kunnen worden ingebouwd in het curriculum.
- De commissie stelde vast dat een aantal vernieuwende initiatieven nog sterk docentafhankelijk zijn. Dit vraagt verdere afstemming binnen het team, met aandacht voor het versterken van elkaars talenten als leden van het team.
- Hoewel de talentgerichtheid een sterkte is van de opleiding, zitten nog niet alle collega's op dezelfde lijn en is de commissie van mening dat de maturiteit binnen het team op dit vlak nog kan verhogen.
- De commissie vraagt de opleiding om na te denken over mogelijkheden om het holistisch evalueren blijvend te kunnen realiseren voor een groeiend aantal studenten en dit structureel in te bedden.
- De openheid naar diversiteit en de mogelijkheid tot flexibele aanpassingen kan best meer structureel ingebed worden.
- De commissie is van mening dat de opleiding nog verder moet nadenken over taalbeleid, o.a. wat betreft de afstemming tussen de aandacht voor diversiteit enerzijds en de focus op taal in de inschalingslijsten anderzijds.
- Borgen dat kwetsbare studenten (autisme, ADHD, …) op maat gecoacht en ondersteund worden, zodat zij evenveel kans hebben om een goede hulpverlener te worden dan studenten zonder deze kwetsbaarheid.
- De commissie stelde vast dat niet alle hyperlinks op Toledo correct werken en vraagt om dit in orde te brengen.
- Rekening houdend met de nadruk die in de opleiding wordt gelegd op talentwerking, is het belangrijk om er voor te zorgen dat het werkveld, en meer bepaald de stagementoren, worden meegenomen in dit verhaal.
- De commissie adviseert de opleiding om de formele vertegenwoordiging van hulpverleningsorganisaties in de resonantieraad uit te breiden met vertegenwoordigers van andere velden (bv. inclusief onderwijs, burgerschaps- en tewerkstellingsinitiatieven, lokale besturen, cliëntenorganisaties, …), zodat de visie van de opleiding ook zichtbaar wordt in de samenstelling van de resonantieraad.
- In de mate van het mogelijke aandacht hebben voor de weerspiegeling van een superdiverse samenleving in het docententeam.
- Uitbreiden van de professionalisering van het docententeam in verband met onderzoek en dit o.a. met het oog op de begeleiding van de bachelorproef door een grotere groep docenten.
- De commissie adviseert om beleidsmatig duidelijke keuzes te maken met betrekking tot de profilering van praktijkgericht onderzoek, met bijzondere aandacht voor de structurele verankering en aansluiting van onderzoek bij de drie pijlers.
- De kwaliteit van het resultaat van bachelorproeven voor de praktijk kan volgens de commissie beter bewaakt worden. Voeling van de student met de organisatie waarvoor het bachelorproefproject wordt uitgewerkt is daarbij onontbeerlijk. De commissie is van mening dat de opleiding moet nadenken over mogelijkheden om dit te garanderen, bv. contacttijd voorzien. Ook de keuze om stage en bachelorproef al dan niet op dezelfde plaats te laten doorgaan, kan in dit verband opnieuw ter sprake gebracht worden.

De betrokken opleidingshoofden en studiegebieddirecteuren maken afspraken over de opvolging van de tips naar aanleiding van de externe reflecties. Het verslag van de externe reflectie wordt gepubliceerd op de kwaliteitsblog http://blog.associatie.kuleuven.be/onderwijskwaliteitodisee/ en op de website van Odisee https://www.odisee.be/kwaliteitsvol-onderwijs-externe-reflecties.

2 OPLEIDINGSAANBOD

Het opleidingsaanbod is terug te vinden op de instellingswebsite (www.odisee.be) en de website Hogeronderwijsregister (www.hogeronderwijsregister.be).

3 PERMANENTE VORMING

3.1 GEZAMENLIJKE MISSIE PERMANENTE VORMING

In het kader van het 'levenslang leren' bieden de centra permanente vorming van Odisee (EHSAL Management School (EMS), Fiscale Hogeschool & Seminaries (FHS-SEM) en het Groepscentrum Permanente vorming (GPV) en de Dienst Voortgezette Opleidingen (DVO) – beide sinds kort samen opererend onder de merknaam Odisee Advaced Education

(OAE)) een ruim, gevarieerd en kwalitatief hoogstaand pakket van opleidingen aan die tegemoetkomen aan een maatschappelijk relevante vraag.
Het aanbod richt zich tot hoger geschoolden in Vlaanderen en Brussel (zowel pas afgestudeerden als professionals) en kan (parallel) georganiseerd worden op de diverse campussen (multicampus). Daarbij staat steeds de 'klant' centraal.
De centra permanente vorming creëren een netwerk tussen Odisee, de KU Leuven en het werkveld, om een maatschappelijk relevante bijdrage te leveren tot het levenslang leren in verschillende domeinen en geniet hiervoor binnen dat netwerk erkenning.

3.2 AANBOD OPLEIDINGEN 2016-2017

Postgraduaatopleidingen (PGO):

- Postgraduaat Marketingmanagement – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Bedrijfscommunicatie – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Digitale marketing en communicatie – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Humanresourcesmanagement – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Finance & securities – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat in het Industrieel ondernemingsbeleid – 20 SP (EMS)
- Postgraduaat IT-organisatie en management – 20 SP (EMS)
- Postgraduaat Finance – 20 SP (EMS)
- Postgraduaat Management in de gezondheids- en welzijnszorg – 24 SP (EMS)
- Postgraduaat Fiscaal Recht & Fiscale Praktijk – 45 SP (FHS)
- Postgraduaat Functional trainer – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Mentoring en coaching – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Nederlands voor anderstaligen – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Adventure education – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat ICT Infrastructure & network management – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Palliatieve zorg – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Radiotherapie – 20 SP (OAE)

Permanente vormingen met getuigschrift (PVG)

- Bedrijfskunde (EMS)
- Projectmanagement (EMS)
- Corporate performance management (EMS)
- IT-strategie en organisatie (EMS)
- Humanresourcesmanagement (EMS)
- Corporate finance (EMS)
- Financial controlling (EMS)
- Investment adviser (EMS)
- Digitale marketing en communicatie voor professionals (EMS)
- Algemeen management voor artsen-specialisten: Deskundig participeren in het ziekenhuisbeleid (EMS)
- Grondige snelcursus Personenbelasting (FHS)
- Grondige snelcursus Vennootschapsbelasting (FHS)
- Grondige snelcursus BTW (FHS)
- Grondige snelcursus Vennootschapsrecht (FHS)
- Masterclass Mentoring en coaching (OAE)
- Podotherapie (OAE)
- Palliatief referent (OAE)
- Werken met het ouder wordend brein (OAE)
- Blind positioneren en technologie van het beeld voor assistenten radiologie ASO (OAE)
- Blind positioneren – Sint-Jan Brugge (OAE)
- Examen Blind positioneren voor artsen (OAE)
- Blind positioneren voor conventionele skeletonderzoeken (OAE)
- NM01 Interconnecting Network Devices 1 (OAE)
- NM02 Interconnecting Network Devices 2 (OAE)
- NM03 Network Security (OAE)

NM04 Advanced Switching (OAE)
NM05 Advanced Routing (OAE)
NM06 System Virtualization (OAE)
NM07 System & Network Design Case study (OAE)

Permanente vormingen met attest van deelname (PVA)
Adviseur familiebedrijven (EMS)
Corporate governance: de effectieve bestuurder (EMS)
Praktische managementvaardigheden (EMS)
PMP-preparation courses: basic programme (EMS)
PMP-preparation courses: exam preparation (EMS)
Algemeen management voor artsen-specialisten: Persoonlijke financieel-fiscale planning (EMS)
Intensieve basiscursus sociaal recht (EMS)
Intensieve basiscursus Balanslezen en financiële analyse (EMS)
Intensieve basiscursus Management accounting (EMS)
Investeringscalculatie (EMS)
Kostprijscalculatie (EMS)
Financial engineering (EMS)
Treasury management (EMS)
Patrimonium en de opmaak van een persoonlijk financieel plan (EMS)
Milieucoördinator: overgangsniveau (EMS)
Fiscale infoclub (FHS-SEM)
Basisboekhouden voor juristen (FHS-SEM)
Is uw onderneming klaar voor de fiscale 'big brother'-test? (FHS-SEM)
Actualia inzake roerende voorheffing en roerende inkomsten (FHS-SEM)
Speculatietaks en de meerwaarden op aandelen in de personenbelasting (FHS-SEM)
Grondige snelcursus registratiebelasting (FHS-SEM)
Grondige snelcursus erfbelasting (FHS-SEM)
Crowdfunding (FHS-SEM)
Expertclass: holdings voor gevorderden (FHS-SEM)
De btw in de (para)medische sector: waar liggen de grenzen van de btw-heffing? (FHS-SEM)
Standpunten van VLABEL in de erf- en schenkbelasting: toepassingsgebied en ontsnappingsroutes (FHS-SEM)
(internationale) Dubbele belasting: recente ontwikkelingen (FHS-SEM)
Vermogensstructurering via de levensverzekering: hoe omgaan met de nieuwe standpunten van VLABEL? (FHS-SEM)
Sancties in het fiscaal recht (FHS-SEM)
Procedure inzake inkomstenbelastingen (FHS-SEM)
Aangifte 'speciaal' in de vennootschapsbelasting: geen eenvoudige zaak (FHS-SEM)
Doorrekening van kosten en diensten: btw en inkomstenbelastingen (FHS-SEM)
Kapitaalvermindering: het ene kapitaal is het andere niet (FHS-SEM)
Werken met zakelijke rechten: waarom ook niet? (FHS-SEM)
Sociaalrechtelijke aspecten van internationale samenwerking (FHS-SEM)
Kostendelende verenigingen: nieuwe btw-opportuniteiten (FHS-SEM)
Checklist optimalisatie vennootschap (FHS-SEM)
Jaaroverzicht fiscale rechtspraak en rulingbeleid (FHS-SEM)
Jaaroverzicht en actualiteit inzake inkomstenbelastingen (FHS-SEM)
Jaaroverzicht btw (FHS-SEM)
Jaaroverzicht boekhoudrecht en adviezen CBN (FHS-SEM)
Jaaroverzicht vennootschapsrecht (FHS-SEM)
Jaaroverzicht erf- en registratiebelasting (FHS-SEM)
Aangifte vennootschapsbelasting AJ 2017 (FHS-SEM)
Vennootschapsbelasting AJ 2017 – practicum (FHS-SEM)
Aangifte personenbelasting AJ 2017 (FHS-SEM)
Personenbelasting AJ 2017 – practicum (FHS-SEM)
De fiscale behandeling van vouchers en kortingbonnen: btw en inkomstenbelasting (FHS-SEM)
Btw-correcties (FHS-SEM)

Vruchtgebruik: nieuwe investeringsregels en ontwerp van rulingaanvraag (FHS-SEM)
Hoe bouw ik mijn successieplanning op na de recente VLABEL-standpunten? (FHS-SEM)
Vernieuwbouw versus nieuwbouw: inkomstenbelasting en btw (FHS-SEM)
Oplijsting maatregelen ter bestrijding van fiscale fraude (FHS-SEM)
Nieuwe fiscale (en sociale) regularisatie quater: zondaars bekeer u! (FHS-SEM)
De deeleconomie en e-commerce in btw en inkomstenbelastingen (FHS-SEM)
Toename van digitalisering zorgt voor vernieuwing in de fiscale procedure (FHS-SEM)
De innovatieaftrek (FHS-SEM)
Interne meerwaarden: nieuwe fiscale benadering vanaf 1 januari 2017 (FHS-SEM)
Einde van het opstalrecht en erfpachtrecht: wat nu? (FHS-SEM)
Roerende voorheffing: nieuw tarief en gevolgen voor de praktijk (FHS-SEM)
Woonfiscaliteit: federale en gewestelijke voordelen (FHS-SEM)
Horeca: btw en inkomstenbelastingen (FHS-SEM)
De nieuwe tax shelter en de recente uitbreiding naar de podiumwerken (FHS-SEM)
De vennootschap, haar bedrijfsleider en de fiscus (FHS-SEM)
Artikel 49 WIB92: de eeuwenoude fiscale eik binnen het continu wijzigende fiscale landschap (FHS-SEM)
Split taxation voor werknemers en bestuurders in internationale context: stand van zaken (FHS-SEM)
Loonoptimalisatie: de finesses (FHS-SEM)
Praktijkcursus reorganisatie van vennootschappen (FHS-SEM)
Huwelijksvermogensrecht en samenlevingsvermogensrecht (FHS-SEM)
Principes van erfrecht (FHS-SEM)
Principes van successierecht (FHS-SEM)
Het testament en huwelijkscontract als instrument van planning en overdracht (FHS-SEM)
De schenking als instrument van planning (FHS-SEM)
Aanwending van planningsinstrumenten in specifieke situaties (FHS-SEM)
Overdracht van familiale ondernemingen (FHS-SEM)
Controle via een stichting, maatschap of vennootschap (FHS-SEM)
Keuze tussen eenmanszaak of vennootschap (FHS-SEM)
Fiscale aspecten van het bezoldigingsbeleid (FHS-SEM)
Fiscale aspecten van de wijze van financiering van de onderneming (FHS-SEM)
Kapitaalvermindering, reorganisatie (fusie/splitsing), ontbinding en vereffening (FHS-SEM)
Werken met een holding – fiscale aspecten (FHS-SEM)
Internationaal ondernemen via dochter of vaste inrichting (FHS-SEM)
Overname en overdracht van een onderneming via asset- of share deal (FHS-SEM)
Verkrijging van onroerend goed met heffing van het registratierecht (FHS-SEM)
Verkrijging van onroerend goed met heffing van btw (FHS-SEM)
De patrimoniumvennootschap (FHS-SEM)
Onroerende leasing, sale en lease back-verrichtingen (FHS-SEM)
Verkrijging van een onroerend goed via een aanvullende pensioenregeling (FHS-SEM)
Gesplitste aankoop van onroerend goed (FHS-SEM)
Beëindiging van erfpacht- en opstalconstructies (FHS-SEM)
Meerwaarden bij de vervreemding van een onroerend goed (FHS-SEM)
Onttrekking van een onroerend goed aan een vennootschap (FHS-SEM)
Algemene principes van het internationaal fiscaal recht (FHS-SEM)
Principes van Europees fiscaal recht (FHS-SEM)
Internationale ondernemingswinsten (FHS-SEM)
Beleggingen en roerende inkomsten in Europees en internationaal perspectief (FHS-SEM)
Principes van transfer pricing (FHS-SEM)
Internationale tewerkstelling (FHS-SEM)
Internationale pensioenen (FHS-SEM)
Internationale herstructurering van vennootschappen (FHS-SEM)
Aspecten van internationale onroerend goed fiscaliteit (FHS-SEM)
Fiscale aandachtpunten bij grensoverschrijdende internationale fiscale planning (FHS-SEM)
Inspuittingstechnieken – Verpleging aan huis (OAE)
Verpleegtechnische vaardigheden – Sint Lucia (twee reeksen) (OAE)

Geneesmiddelengebruik in de WZC – Augustinus Halle (OAE)
Geneesmiddelenkennis: weet wat je geeft, weet wat het doet (OAE)
Polyfarmacie in de zorg: hoe multidisciplinair aanpakken? (OAE)
Ontsmetten: True or false? (OAE)
Wondzorg in de ouderenzorg (OAE)
Nieuwe inzichten en benaderingen in de wondzorg – Najaarssessie (OAE)
Nieuwe inzichten en benaderingen in de wondzorg – Voorjaarssessie (OAE)
Omgaan met conflicten binnen het zorgteam (OAE)
Slikstoornissen (OAE)
Congres 'Education in Palliative Care' (OAE)
Palliatieve zorg in woon- en zorgcentra (OAE)
Palliatieve zorg in de thuiszorg (OAE)
Palliatieve zorg bij personen met dementie (OAE)
Palliatieve zorg bij personen met neurodegeneratieve aandoening (OAE)
Palliatieve zorg bij kinderen (OAE)
Studiedag Palliatieve zorg 3 (OAE)
Studiedag Palliatieve zorg 4 (OAE)
Studiedag Palliatieve zorg 5 (OAE)
Stemmen uit het sluimerland (OAE)
Spiritualiteit van de zorgverlener/zorg voor spirituele pijn (OAE)
Bijzondere topics inzake levenseindebeslissingen (OAE)
Vormingsavond Optiek en optometrie (FR+NED) (OAE)
Optiek en optometrie – Ergra Engelen Franstalig seminarie (OAE)
Optiek en optometrie – Ergra Engelen Nederlandstalig seminarie (OAE)
Trefpunt Stralende beroepen 2017 (OAE)
Ethiek en begin van leven. Ethische kaders voor prenatale diagnostiek (OAE)
Echografie voor vroedvrouwen – twee sessies (OAE)
Oplossingsgerichte begeleidingsgesprekken voeren met studenten Medische Beeldvorming (OAE)
Reflectiegesprekken voeren met studenten in de Medische Beeldvorming (OAE)
Slechtnieuwsgesprekken voeren met studenten in Medische Beeldvorming (OAE)
Terugkomdag mentoren (OAE)
Hoe zorg dragen voor jezelf als hulpverlener? (OAE)
Geven van feedback – Mentorenvorming (OAE)
High-end US Seminar radiologist (OAE)
High-end US Seminar assistant (OAE)
Beltaday – Studiedag van de beroepsvereniging voor Vertalers en Tolken (OAE)
Rekenen op taal: taalbewust wiskundeonderwijs in de lagere school (OAE)
Syntonics (Halle) (OAE)
Schoolontwikkeling met stip op 1 (OAE)
Asielzoekers, vluchtelingen, … en jij? Maak het verschil! (OAE)
1+1= 3. De kracht van samen voor de klas (OAE)
Uitspraak Nederlands bij anderstaligen (OAE)
Omgaan met te mondige kinderen (twee sessies) (OAE)
Omgaan met buitengewoon gedrag (OAE)
Focusdag klasorganisatie zet aan tot leren (OAE)
LO – Stap- en loopfietstraining voor kleuters (OAE)
LO – Aangepaste bewegingsactiviteiten (OAE)
LO – Multi SkillZ (OAE)
Rekenen op taal: taalbewust wiskundeonderwijs in de lagere school (OAE)
Parnas danst (OAE)
Kaatje klank (OAE)
DOEWAP #1: Herfst en zo (OAE)
DOEWAP #3: De Sint (OAE)
DOEWAP #4: De Zomer (OAE)
ExploRatio. Onderzoek in de wetenschapsklas (OAE)

Dynamics: Actieve opdrachten die zorgen voor dynamiek in je groep (OAE)
Active reviewing (OAE)
Studiedag Iedereen veilig online (OAE)
Dag van het gezin (OAE)
Hooggevoelige kinderen opvoeden en kinderen hooggevoelig opvoeden (OAE)
Ethiek en begin van leven. Ethische kaders voor prenatale diagnostiek (OAE)
Generaties onder één dak: hoe blijft het gezellig? (OAE)
Een week mama, een week papa? Kinderen ondersteunen bij scheiding (OAE)
Begeleiden van moslimgezinnen bij het levenseinde (OAE)
Eigen Kracht-conferenties in de (jeugd)hulpverlening (OAE)
Moslimjongeren op school (OAE)
Boekvoorstelling 'Bemoeien met gezinnen' (OAE)
Islam en de handicap (OAE)
Boekvoorstelling 'Thuis in de stad' (OAE)
Studiedag L'aide aux justiciables BXL: un réseau solide: resultats, réflexions et future (OAE)
Studiedag JWW BXL: een sterk netwerk: resultaten, reflecties en toekomst (OAE)
Van lastige naar leerrijke collega's (OAE)
Schriftelijke communicatie voor welzijnswerkers – Workshop 1: Training van basisvaardigheden (OAE)
Schriftelijke communicatie voor welzijnswerkers – Workshop 2: Verdieping in rapportage (OAE)
Verlaat de klaagmuur (OAE)
Happify your life (OAE)
Motiveren = (waard)eren + delegeren (OAE)
Veerkracht en zelfzorg, buffers tegen burn-out (OAE)
Van een leuk idee tot een goed plan (OAE)
Non-violent resistance (OAE)
Er was eens … een verhaal (OAE)
Waarderend organiseren (OAE)
Verbeeldend bemiddelen (OAE)
Masterclass levensverhalen en digital storytelling (OAE)
Campuslezingen. Thema AJ 2016-2017: Emoties (OAE)
Meerstemmigheid en emoties in oude muziek (OAE)
Haat, woede en geweld (OAE)
Emoties en stedelijke architectuur (OAE)
Emoties en organisaties (OAE)
Emoties en zorg (OAE)
Ik proef, dus ik ben (OAE)
Wat na terreur? (OAE)
Emoties en menselijke waardigheid (OAE)
Stilte en stedelijk burgerschap (OAE)
Ik was vluchteling. Empathie en onderzoeksjournalistiek (OAE)
Dialoog en gastvrijheid (OAE)
Poëzie en emotie (OAE)
Sport en emotie (OAE)
Emoties en de toekomst van België (OAE)

Hogere Leergangen voor Fiscale Wetenschappen cvo
Fiscale wetenschappen – jaar 1480 lestijden (FHS)
Fiscale wetenschappen – jaar 2480 lestijden (FHS)

3.3 SAMENWERKINGSOVEREENKOMST PV BRUSSEL

Op 4 maart 2016 werd tussen Odisee en KU Leuven een samenwerkingsovereenkomst afgesloten inzake permanente vorming in Brussel. De samenwerking heeft betrekking op de activiteiten van EHSAL Management School, de Hogere Leergangen voor fiscale en sociale wetenschappen cvo (gekend onder de benaming Fiscale Hogeschool), Seminaries van

de Fiscale Hogeschool en het Groepscentrum Permanente Vorming. Met uitzondering van het GPV maken de centra in hun publicaties de samenwerking kenbaar door de vermelding 'is een samenwerking tussen Odisee en KU Leuven'.
In dit kader vindt ook gezamelijke certificering plaats als een programma beantwoordt aan het certificeringskader van zowel Odisee, als KU Leuven. De cursief aangeduide opleidingsprogramma's (PGO of PVG) in voorgaande lijst zijn opleidingen die genieten van volledige cocertificering door Odisee en door KU Leuven.

4 ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING

De onderwijs- en examenregeling is terug te vinden op de instellingswebsite https://www.odisee.be en het studentenportaal.

5 STUDIELOOPBAANBEGELEIDING EN OMBUDSDIENST

De **visietekst** op studieloopbaanbegeleiding, vormt nog steeds de basis van de werking en wordt door alle studiegebieden als leidraad gehanteerd. De definitie van instroom, doorstroom en uitstroom wordt scherpgesteld en vanaf het academiejaar 2013-2014 door iedereen op dezelfde manier gebruikt.
Odisee profileert zich in deze visie als een flexibele onderwijsorganisatie waar vrije keuzemogelijkheden en responsabilisering gekoppeld worden aan de studieloopbaanbegeleiding die dit vereist. Studentgecentreerd onderwijs veronderstelt een dynamische, continue en geïntegreerde begeleiding op maat, met aandacht voor 1) alle factoren die het studieproces kunnen beïnvloeden, 2) voor bijzondere begeleidingsbehoeften en 3) voor het wegwerken van drempels die van socioculturele, medisch-psychologische of financiële aard zijn. Deze begeleiding wordt vanuit een talentgerichte benadering vormgegeven, rekening houdend zowel met voorkennis, capaciteiten, competenties en motivatie als met interesse, persoonlijkheid en welbevinden. Odisee streeft bovendien naar een effectieve studieloopbaanbegeleiding waarbij kwalitatieve en talentgerichte (her)oriëntering en voldoende studie-efficiëntie duidelijke doelstellingen zijn. Actieve betrokkenheid en een duidelijk engagement van zowel studenten als andere betrokken actoren zijn hiertoe belangrijke voorwaarden. Odisee wil dan ook inzetten op responsabilisering van de student en blijvende professionalisering van de studieloopbaan- en studiekeuzebegeleider.

5.1 INSTROOMBEGELEIDING

De instellingsbrede instroombegeleidingsactiviteiten worden georganiseerd door het STUVO+-domeinteam 'Studieadvies en Jobservice', met medewerking van de opleidingen/studiegebieden. Zij zijn enerzijds gericht naar secundaire scholen en CLB's, als belangrijke actoren en intermediairen in het studiekeuzeproces en anderzijds naar onderwijszoekenden en hun ouders. De werking van het domein sluit aan bij het speerpunt integraal talentbeleid en de toenemende vragen rond studiekeuzebegeleiding onder meer via studieadvies@odisee.be. De uitbouw van een sterke talentgericht instroombegeleiding verstevigt bovendien onze marktpositie en visibiliteit.

Educatief aanbod
Odisee richtte voor leerlingen uit de derde graad secundair onderwijs diverse workshops in, die hen op een creatieve manier laten kennismaken met het hoger onderwijs en met de leerstof uit het secundair onderwijs. De communicatie over het Educatief aanbod werd gewijzigd. Het aanbod van het **Educatief aanbod voor derde graad secundair onderwijs academiejaar 2016-2017** werd voor het eerst online beschikbaar gesteld via https://www.odisee.be/nl/scholen#search-ik-ben-frm. Daarnaast werd een algemene folder verstuurd (2500 exemplaren) vóór de zomervakantie naar alle secundaire scholen met minstens derde graad aso en tso in Vlaanderen, waarin het principe van het Educatief aanbod wordt toegelicht en verwezen wordt naar de website en het e-mailadres educatiefaanbod@odisee.be. De flyer werd ook online verstuurd. Het aanbod richt zich voornamelijk tot leerkrachten die uit het aanbod een selectie kunnen maken. De workshops zijn onderverdeeld in vier domeinen: Wetenschappen en technologie, Welzijn en maatschappij, Economie en maatschappij en Studiekeuzebegeleiding. In totaal werden 71 workshops georganiseerd door docenten van de professionele bacheloropleidingen en 4 workshops rond studiekeuzebegeleiding.

Aantal leerlingen S.O. (uniek) dat participeerde aan de workshops in 2016-2017 (met uitzondering van studiekeuzebegeleiding):

Campus Dirk Martens (Aalst):	342 (11 scholen)
Campus Brussel:	621 (19 scholen)
Technologiecampus Gent:	1304 (58 scholen)
Campus Waas:	131 (6 scholen)
Totaal:	**2398 leerlingen**

Ambassadeurschap - Rolmodellenwerking

Het ambassadeurschap houdt in dat studenten naar hun vroegere secundaire school gaan om er als 'ervaringsdeskundige' hun opleiding en instelling voor te stellen. Voor studiekiezers is dit een belangrijke schakel in het studiekeuzeproces. Ze komen, wars van marketingpraatjes, te weten hoe generatiegenoten de overstap van secundair naar hoger onderwijs ervaren, hoe moeilijk de diverse vakken zijn, wat er verwacht wordt qua examens of taken en op welke begeleiding en ondersteuning ze kunnen rekenen. Dit alles wordt door de student-ambassadeur persoonlijk ingekleurd: hoe goed is het gelukt, wat liep er goed of fout, … en dat maakt het verhaal voor de leerlingen zeer herkenbaar en toegankelijk.

De procedure die het ambassadeurschap regelt, is voor alle campussen dezelfde. De bekendmaking gebeurt via affiches, website, Facebook, studietrajectbegeleiders … In het academiejaar 2016-2017 werden meer studenten aangemoedigd om als ambassadeur naar hun school te gaan. De aantallen verschillen van campus tot campus. In Brussel waren 42 studenten ambassadeur, in Aalst 7, in Gent 32 en in Sint-Niklaas 5, in totaal 87 (vorig jaar 57).
In 2016-2017 nam STUVO+, Odisee campus Gent voor het eerst deel aan het project 'rolmodellen', een samenwerkingsverband van de Gentse hogescholen en Universiteit Gent. Het project heeft als doel laatstejaarsleerlingen te sensibiliseren over leren en leven in het hoger onderwijs. Dit jaar traden 7 studenten op als rolmodel. In Brussel en Aalst werd het A-crew-project (rolmodellenproject) opgestart (Associatie KU Leuven). Volgend academiejaar zal ook Sint-Niklaas aansluiten bij het rolmodellenproject van Gent.

Infosessies studiekeuzebegeleiding en versterking netwering secundaire scholen

De medewerkers 'Studieadvies en Jobservice' namen deel aan **diverse infoavonden en -momenten** in secundaire scholen over heel Vlaanderen. De sessies '**Succesvol kiezen**' , '**Studeren in het hoger onderwijs**', '**Je slaagkansen bepaal je zelf**' of **'Kies met je hart, want dat klopt altijd'** die ze er verzorgden, hebben als doel leerlingen en/of hun ouders op een neutrale manier te informeren over de structuur van het hoger onderwijs, de flexibilisering, diverse aspecten van het studiekeuzeproces, het leerkrediet, de studievoortgangsmaatregelen en de studentenvoorzieningen. Er werd meestal op vraag van de school een specifiek programma uitgewerkt. In 2015-2016 zijn er in totaal 33 sessies doorgegaan.

We namen op vraag van secundaire scholen ook deel aan afstudeermarkten en gaven infosessies – op maat – aan leerkrachten over topics uit het hoger onderwijs en er werd een programma uitgewerkt om secundaire scholen en CLB te informeren over verder studeren. De versterking van het netwerk met SO is een belangrijk actiepunt voor de volgende academiejaren.

Samen met de KU Leuven organiseerden we de 'Start-to-Study'-avonden (Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant), eveneens bedoeld om leerlingen en hun ouders te informeren over alle aspecten van studeren in het hoger onderwijs. Op bepaalde avonden konden zij ook proeflessen volgen. Tussen oktober en februari gingen op verschillende locaties in Oost-Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams-Brabant 25 sessies door.

In Gent organiseert de scholengemeenschap De Bron tweemaal een infosessie over 'Studeren in het hoger onderwijs', samen met de Gentse hogeronderwijsinstellingen. Daarnaast zijn er initiatieven zoals Dag van de Welvaart (Lucerna), rondleidingen met info over het hoger onderwijs …

Samenwerkingsverbanden Stuurgroep SID-in

Een belangrijk informatiekanaal voor studiekiezers zijn de **Studie- en Informatiedagen** (SID-in), georganiseerd door de CLB-centra, met ondersteuning van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs. In 2016-2017 nam Odisee deel aan alle SID-in-beurzen in Vlaanderen met telkens vertegenwoordigers uit verschillende opleidingen en/of studiegebied. Er wordt eveneens een balie 'Studieadvies' opgesteld op de SID-in-beurzen in Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Vlaams-Brabant die bemand werd door een medewerker van het domein Studieadvies om specifieke vragen rond studiekeuze en studentenvoorzieningen te beantwoorden.

Odisee is lid van de stuurgroep SID-in Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Binnen die stuurgroep wordt o.m. gewerkt aan de organisatie van een jaarlijkse studiedag (Oost-Vlaanderen). Zo nam Odisee deel aan de organisatie van de studiedag rond diversiteit (oktober 2016 – SID-in Oost-Vlaanderen), georganiseerd door CLB's, studiebegeleiders van secundaire scholen en de onderwijsinstellingen van het hoger onderwijs in Oost-Vlaanderen.

Informatie over studieresultaten
Het verband tussen de gevolgde studierichting en de prestaties in het secundair onderwijs enerzijds en slagen in het hoger onderwijs anderzijds is een belangrijk thema bij studiekeuzebegeleiding. Daarom bezorgde Odisee in oktober 2016 aan alle secundaire scholen de studieresultaten van hun oud-leerlingen (die hiervoor hun toestemming hadden gegeven) in een opleiding aan de hogeschool. Soms werden persoonlijke schoolbezoeken afgelegd bij scholen die voor ons belangrijk zijn.

Communicatieacties naar onderwijszoekenden
De laatstejaarsleerlingen van het secundair onderwijs en onderwijszoekers worden via verschillende kanalen geïnformeerd over de studiemogelijkheden aan Odisee: infobrochures, website, direct mailing (gedrukt en digitaal), affiches, advertenties/baanaffiches, chatsessies … Ook via de sociale media Facebook, Instagram en Twitter wordt informatie verspreid.
In diverse folders wordt aandacht besteed aan studeren in bijzondere omstandigheden.
Daarnaast krijgen onderwijszoekenden tijdens infodagen en openlesdagen de gelegenheid om zich in een meer persoonlijk contact te informeren over wat hen te wachten staat. Via het mailadres studieadvies@odisee.be kunnen studiezoekers terecht met vragen i.v.m. hun studiekeuze. Leerlingen die dit wensen, kunnen bij een studentenbegeleider van STUVO+ of een studietrajectbegeleider terecht voor een individueel studiekeuzegesprek. In het academiejaar 2016-2017 hebben 107 individuele studiekeuzegesprekken met leerlingen en studenten (vooral in kader van heroriëntering) plaatsgevonden.

Algemene uitbreiding van het netwerk Secundair onderwijs
De volgende jaren zal bekeken worden hoe bestaande initiatieven kunnen uitgebreid worden naar secundaire scholen naar aanleiding van de dalende instroom. De regionale analyse leverde alvast relevante informatie op die als basis kan dienen.

5.2 DOORSTROOMBEGELEIDING

Studie- en trajectbegeleiding is in Odisee een **dynamisch samenspel** tussen de opleidingen en studiegebieden enerzijds en de Studentenadministratie en de dienst Studentenvoorzieningen STUVO+ anderzijds.

Alle actoren zijn nauw bij het proces betrokken, overleggen structureel, werken samen en ondersteunen elkaar. Voorbeeld hier zijn de vergaderingen en professionaliseringssessies voor alle trajectbegeleiders die georganiseerd worden en waar alle aspecten van studieloopbaanbegeleiding ook in verweven zijn. In het academiejaar 2015-2016 heeft STUVO+ het **Draaiboek (her)oriënteringsbeleid** ontwikkeld. Dit draaiboek is het resultaat van o.m. een hele reeks interviews met de studietrajectbegeleiders van de verschillende opleidingen. Hiermee willen we een minimaal kader en een praktische handleiding aanreiken voor alle Odisee-medewerkers die (her)oriëntering aan studenten aanbieden om een gestructureerd (her)oriënteringsbeleid te voeren voor ALLE Odisee-studenten:

- Elke Odisee-student moet **vanaf dag één in zijn/haar opleiding** weten dat Odisee studieadvies biedt, voornamelijk voor wie een (her)oriëntering overweegt en/of een bevestiging zoekt van de gemaakte keuze.
- Elke geweigerde student of student met een verwittiging t.g.v. studievoortgangsmaatregelen moet **na elke examenperiode** een beroep kunnen doen op dit studieadvies.
- Elke Odisee-student met studiekeuzevragen – dus ook de student met een niet-problematisch studieparcours – moet **op elk moment van het academiejaar** terechtkunnen bij STUVO+-Studieadvies.[10]
- Het draaiboek moet geëvalueerd worden naar toepasbaarheid en zinvolheid. Uit een rondvraag blijkt dat dit draaiboek in 2016-2017 weinig toegepast is.

[10] STUVO+-Studieadvies & Jobservice is één van de zes domeinen van STUVO+ en wordt o.a. bemand door de studiekeuzebegeleiders Inge De Schuyter en Leen Smisdom.

5.2.1 Studie- en trajectbegeleiding in de studiegebieden/opleidingen

De studie- en trajectbegeleiding binnen de studiegebieden/opleidingen van Odisee ondersteunt studenten naar groeiende zelfstandigheid om het eigen ontwikkelingsproces te sturen. Dergelijke begeleiding is proactief en de intensiteit ervan neemt af naarmate de student vordert in het traject en gemotiveerd eigen keuzes kan maken op basis van een realistische zelfinschatting. Een vroege realitycheck in de opleiding waarbij de verworven competenties geconfronteerd worden met de verwachte competenties, is noodzakelijk voor het verkrijgen van dergelijke zelfinschatting. Daarnaast wijzen voldoende strenge studievoortgangsmaatregelen studenten op de eigen verantwoordelijkheden voor studiesucces.

De **informatieverstrekking** omvat, onder andere, introductie en informatie voor instromers tijdens de onthaaldagen, met onder meer onthaal en wegwijs op de Campus, kennismaking met Odisee en meer in het bijzonder met de opleiding, uitdelen en toelichten van belangrijke documenten, wegwijs in ECTS-fiches, competentieprofiel en evaluatie, introductie ICTO met digitaal leerplatform, intranet, Toledo, studentenportaal, rondleiding op de campus, pakketverkoop cursussen, meedelen van de verwachte extra kosten, verbonden aan de eerste opleidingsfase, introductie door de studentencoach over studentenparticipatie, introductie van de werking en contactpersoon studentendienst. Deze kennismakingssessie verloopt vaak in leergroepen. Studenten vinden alle informatie op het Studentenportaal via https://student.odisee.be/nl/node/271.

Ook de onderweggers en afstudeerders worden in veel opleidingen onthaald met onder meer infosessies over stage, opstart bachelorproef, infosessie projecten, keuzevakken en verdiepingssporen. Studenten die een flexibel traject volgen, krijgen tijdens de week voor de start van het academiejaar verschillende mogelijkheden om een workshop te volgen waarin de aanpak en procedure wordt uitgelegd. In een persoonlijk gesprek wordt het ISP van deze studenten in overleg opgesteld. Valkuilen en opties worden besproken. In veel studiegebieden controleert de studentenadministratie de dossiers. Indien er onregelmatigheden worden vastgesteld, wordt er contact opgenomen met de student. Informatie over keuzetrajecten, studentenmobiliteit, stagemogelijkheden, verder studeren e.d. wordt via collectieve infosessies in de loop van het academiejaar en info op Toledo doorgegeven.

Alle studenten krijgen ook via de ECTS-fiches informatie over de onderwijsdoelstellingen, die elke docent bij aanvang van de eerste les toelicht. In de cursusomgeving op Toledo is er binnen elk opleidingsonderdeel een link te vinden naar de betrokken ECTS-fiche. De studenten worden uitgenodigd op informatiesessies over het OER en over de betekenis en mogelijke gevolgen van de behaalde resultaten (leerkrediet, inzetten van toleranties en FX-mogelijkheid …).
De begeleiding begint bij de aanvang van de opleiding. Tijdens de introductieweek (dus voor de start van het eigenlijke leerproces, maar na de inschrijving) worden een aantal screenings uitgevoerd. Sommige opleidingen bieden ter voorbereiding hiervoor sessies aan. Alle screenings willen startende studenten duidelijkheid geven over hun startpositie voor een aantal competenties of leergebieden. Geen enkele screening heeft als doel om studenten uit te sluiten van de opleiding. Sommige screenings zijn informatief, andere geven al de aanzet tot het bijwonen van specifieke monitoraten. Alle screenings hebben een adviserende functie (eventueel met externe doorverwijzing). Het divers instroomniveau voor taalbeheersing Nederlands bijvoorbeeld, vraagt een gedifferentieerde aanpak. Alle eerstejaarsstudenten in Odisee worden uitgenodigd om de screeningstest 'TaalVaST' (TaalVaardig aan de STart) in te vullen. Die test, ontwikkeld door de KU Leuven, brengt al vier jaar het taalpeil van de eerstejaars in kaart. Veel studenten leggen de Lemotest af waardoor ze inzicht krijgen in hun studiemethode en aangespoord worden om een haalbaar actieplan te formuleren voor zichzelf.

Vakinhoudelijke begeleiding wordt aangeboden; de student krijgt de kans om in een differentiatietraject te stappen of te werken met een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), teambuildingssessies worden georganiseerd. Individuele reflectiegesprekken en coachinggesprekken behoren tot het aanbod. Deze opsomming is slechts een greep uit de waaier die wordt aangeboden. In elke fase van de opleiding ontvangt de student regelmatig feedback over het eigen presteren.
Na elke examenperiode worden de studenten aangemoedigd om individueel bij de docent hun examens in te kijken en constructief te bespreken. Vooral starters en onderweggers maken hier gebruik van. Ze kunnen tegelijkertijd ook langs gaan bij hun trajectbegeleider om het globale resultaat te bespreken met concreet advies en een actieplan met een stimulerende blik op de toekomst en rekening houdend met studie-efficiëntie. Sinds 2015-2016 worden opleidingen gestimuleerd om Talentgerichte Onderwijsteams (TOT's) te houden. We zetten in op een integraal talentbeleid omdat we zo de intrinsieke motivatie van onze studenten prikkelen en aanzetten tot duurzaam leren. Er is een applicatie ontwikkeld om talent en niet-bindende studieadviezen voor studenten te registreren. In 2016-2017 werden 2012 adviezen geregistreerd.

5.2.2 Studentenbegeleiding door STUVO+

De dienstverlening van STUVO+ inzake studie- en trajectbegeleiding is campusgebonden en opleidingsoverschrijdend. Het betreft het aanbieden van gespecialiseerde tweedelijnsbegeleiding die complementair is aan het eerstelijnsbegeleidingsaanbod van de opleidingen en nauw samenhangt met de dienstverlening inzake studentenvoorzieningen. Om de structurele samenwerking te verankeren werden sinds academiejaar 2017-2018 trajectbegeleiders uit de verschillende opleidingen uitgenodigd in de Stuurgroep Studentenbeleid die de dienstverlening van STUVO+ uittekent.
In samenspraak met de studie- en trajectbegeleiders van de opleidingen neemt een team van professionele studentenbegeleiders de meer opleidingsonafhankelijke aspecten van begeleiding voor zijn rekening.
Op de campussen van Aalst, Brussel en Gent organiseren zij studievaardigheidssessies, waarin telkens een specifiek aspect van studeren in het hoger onderwijs behandeld wordt. Deze sessies worden aangeboden aan zowel Odisee- (PO) als de KU Leuven-studenten (AO) van de campus. De opleidingen van campus Waas organiseren deze studievaardigheidsbegeleiding zelf.

	Periode	Onderwerp	aantal sessies	aantal stud. PO	aantal stud. AO
Camp. Aalst		Altijd tijd te kort	1	4	0
	Jan-juni				
		Altijd tijd te kort (HAO)	Afgelast		
		Studeren kan je leren	1	12	0
		Studeren kan je leren (HAO)	Afgelast		
	Sept-dec	Geen sessies**			
Camp. Brussel	Jan-juni	Beter plannen en actiever studeren NL	3	29	7
		Beter plannen en actiever studeren (ENG)	1	0	3
		Beter plannen en actiever studeren (HIG)	0	0	nvt
		Beter plannen en actiever studeren (Parnas)	1	4	nvt
		Voorbereiding op examens NL	3	27	9
		Voorbereiding op examens (ENG)	2	0	8
		Voorbereiden op examens (HIG)	0	0	nvt
		Voorbereiden op examens (Parnas)	0	0	nvt
	Sept-dec	Plannen en actief studeren NL	7	67	60
		Plannen en actief studeren (ENG)	1	2	10
		Plannen en actief studeren (HIG)	4	97	nvt
		Plannen en actief studeren (Parnas)	2	41	Nvt
		Voorbereiding op examens NL	4	60	55
		Voorbereiding op examens (ENG)	1	5	5
		Voorbereiding op examens (HIG)	1	6	nvt
		Voorbereiding op examens (Parnas)*	2	160	nvt
Camp. Gent	Jan-juni	Efficiënte studiemethode Indiviuele studiebegeleiding	2	30 4	0 30 41 0
	Sept-dec	Efficiënte studiemethode Indiviuele studiebegeleiding	2	45	0

* Verplicht voor eerstejaarsstudenten
** Wegens personeelswissel

Daarnaast kunnen studenten van de professionele opleidingen bij de studentenbegeleider(s) van campus Aalst, Brussel en Gent individueel terecht voor advies en begeleiding bij studieproblemen en voor (her)oriëntering naar een meer geschikte studierichting, al dan niet op doorverwijzing door de studie- en trajectbegeleider van de opleiding. Op campus Waas nemen de studie- en trajectbegeleiders deze taak op zich. Op campus Brussel kunnen ook de KU Leuven-studenten zich individueel laten begeleiden door de studentenbegeleiders inzake algemene studiemethode en -planning. Een overzicht van het aantal begeleidingen:

		Totaal	Jan -jun	Sep-dec
Campus Aalst	PO	20	9	11
	AO	Opgenomen door monitoraat		
Campus Brussel	AO en PO samen	107*	70*	37*
Campus Gent	PO	65	28	37
	AO	Opgenomen door monitoraat		
Campus Waas	PO	Opgenomen door ST-begeleiders		

* In het registratiesysteem kunnen we per problematiek niet de verhouding AO-PO distilleren. Er kunnen ook meerdere problematieken per student aangeduid worden. Het is aannemelijk dat een aantal van deze studenten ook door de studentenpsychologen opgevolgd worden voor andere thema's/problematieken.

Conclusie: waar individuele begeleiding mogelijk is maken studenten er vaak gebruik van na het volgen van een collectieve studeervaardigheidssessie, die dus als een laagdrempelige instap naar meer doorgedreven begeleiding kunnen beschouwd worden.
Op campus Brussel waar studie- en studentenbegeleiding van oudsher geïntegreerd waren voeren de studentenbegeleiders ook nog talrijke korte individuele gesprekken met studenten die informatie vragen over studievoortgangsmaatregelen, advies over hoe examens aan te pakken, korte (her)oriënteringsgsprekken, telefoongesprekken met ouders die advies vragen, …
Deze kleinere interventies worden niet meegeteld in bovenstaande cijfers maar dragen ook in belangrijke mate bij aan de laagdrempeligheid van de meer doorgedreven psychologische begeleidingen die ze tevens voor hun rekening nemen (zie studentenvoorzieningen, psychologische en medische begeleiding).

5.2.3 Studievoortgangsbewaking

Het Onderwijs- en Examenreglement voorziet adviserende en dwingende studievoortgangsmaatregelen (SVM) die er op gericht zijn studenten met een lage studie-efficiëntie tijdig te heroriënteren.
Bij Odisee wordt herinschrijving aan studenten geweigerd wanneer zij

- als starter tweemaal na elkaar een jaarstudie-efficiëntie (SE) < 50% behaalden (starter)
- tweemaal niet slaagden voor hetzelfde OPO in combinatie met tweemaal na elkaar een jaarstudie-efficiëntie van < 50% SE (ter)
- driemaal niet geslaagd voor hetzelfde OPO ongeacht hun studie-efficiëntie (quater)
- geen of een onvoldoende leerkrediet hebben

De weigeringen gelden steeds voor één jaar en voor alle opleidingen van het studiegebied.

Na de septemberzittijd van AJ 2015-2016 werden volgende aantallen studenten met een weigering tot herschrijving geconfronteerd.

Soort blokkering	Aantal geweigerde studenten	Aantal aanvragen tot opheffing	Aantal toegelaten via de procedure
Totaal	**545**	**101**	**79**

Soort blokkering (opgelet: vermits sommige studenten om meerdere redenen werden geblokkeerd, ligt het totaal aantal hoger dan het aantal geweigerde studenten):

Starter: 192
Ter/quater: 394

Leerkrediet: 88
Geen inschrijving (n.a.v. bv zware fraude): 68

5.2.4 Ombudsdienst

De Ombudsdienst, één van de zes domeinteams van STUVO+, bemiddelt tussen de instelling en de student bij problemen i.v.m. onderwijsverstrekking, onderwijsorganisatie en examens. Studenten kunnen er terecht met allerlei klachten, opmerkingen en problemen i.v.m. het onderwijs- en examengebeuren. Hij neemt deze functie waar voor de Odisee-studenten op alle campussen en voor de KU Leuven-studenten van campus Brussel.

De ombudspersonen van de verschillende campussen worden door een centrale ombudscoördinator aangestuurd. In het overlegplatform wordt samen met alle medewerkers gezorgd dat het beleidsplan 'Ombudsdienst' vorm gegeven wordt. Hierin werden vijf doelstellingen centraal gesteld:

1. Studenten duidelijk en ondubbelzinnig informeren over werking en bereikbaarheid.
2. Nieuwe medewerkers inwerken in de algemene ombudsprincipes en concrete werking.
3. Opleidings- en campusoverkoepelende convergentie en continuïteit bevorderen.
4. Zorgen voor uniformiteit bij verslaggeving.
5. Alert blijven voor de problematiek van het aantal inhaalexamens en de ziektemeldingen van korte duur.

Vooral tijdens de examenperiode is de Ombudsdienst het centrale aanspreekpunt voor alle problemen die kunnen rijzen. Zowel voor problemen van eerder administratieve aard als voor klachten of opvang wanneer ze overstuur zijn, kunnen studenten er in deze stresserende periode terecht. Naar jaarlijkse traditie maken studenten veelvuldig gebruik van deze vorm van dienstverlening. Een vertegenwoordiger van de Ombudsdienst neemt deel aan de samenkomsten van de examencommissies. De Ombudsdienst bereidt tevens de bijzondere examencommissies voor t.b.v. studenten in ernstige overmachtssituaties en voor studenten bij wie onregelmatigheden werden vastgesteld. En zorgt voor het registreren en behandelen van examenklachten.
Verder is één van de ombudsleden lid van de interne beroepscommissie voor examenklachten en is de ombudscoördinator als adviseur betrokken bij het opstellen van de onderwijs- en examenregeling.
De Ombudsdienst heeft op Odisee krachtige bevoegdheden beschreven in het onderwijs- en examenreglement. De toekenning van deze bevoegdheid aan medewerkers van een dienst zorgt voor continuïteit en biedt kansen tot professionalisering van deze werking. Onder andere op deze wijze geeft Odisee gestalte aan haar studentgecentreerde visie.

Van de werking van de Ombudsdienst wordt een verslag opgemaakt dat wordt besproken met de opleidingsverantwoordelijken en waarin op basis van de gedetecteerde problemen suggesties voor verbetering worden gedaan die verder worden opgevolgd in de onderwijsteams.

5.3 UITSTROOMBEGELEIDING

5.3.1 Jobservice

De Jobservice op de verschillende campussen is een gratis dienstverlening voor alle laatstejaars om hen zo snel mogelijk op de arbeidsmarkt te lanceren. Bedrijven en/of organisaties uit de particuliere en openbare sector kunnen op verschillende manieren hun aanbod aan afstuderenden communiceren:

- via de website jobservice.odisee.be worden interessante vacatures/events/stages … bekendgemaakt;
- via de plaatsingsvalven op de campussen worden aanbiedingen en/of rekruteringsaffiches voor specifieke opleidingen verspreid;
- via de jaarlijkse jobfair waarvoor de Jobservice op campus Brussel elk jaar de mailinglist van bedrijven en/of organisaties aanlevert;
- via de jaarlijkse jobfair (maart 2017) in Brussel waar elk jaar een zeventigtal bedrijven aanwezig is;
- via de jobbeurs op de Technologiecampus Gent (maart 2017) waar meer dan honderd bedrijven/organisaties een standplaats hebben en met laatstejaarsstudenten in contact komen;
- via lijsten met contactgegevens van laatstejaars en alumni uit de professionele opleidingen, op voorwaarde dat de (oud-)studenten daarvoor hun toestemming gegeven hebben (privacywetgeving).

Verder worden in een aantal opleidingen, samen met bedrijven, sessies georganiseerd over 'Hoe goed solliciteren'. Studenten leren sollicitatiebrieven schrijven en leren via rollenspelen hoe ze een sollicitatiegesprek kunnen voeren. Op bepaalde campussen wordt dit aangevuld met de mogelijkheid om een loopbaanbegeleidingstraject te starten.

5.3.2 Verderstudeerbeurs

In maart 2017 nam Odisee deel aan de Verderstudeerbeurs van de KU Leuven in Leuven (Permanente Vorming). Op eigen initiatief organiseerde Odisee in maart 2016 op de Technologiecampus Gent een Verderstudeerbeurs voor haar studenten (vooral voor technologiestudenten Aalst en Gent).
Onze centra voor permanente vorming worden jaarlijks uitgenodigd om hun aanbod te komen toelichten aan de derdejaarsstudenten.

5.3.3 Afgestudeerd. Wat nu?!

De Sociale Dienst van STUVO+ verspreidde in mei/juni 2017 digitaal de folder met informatie over de verschillende mogelijkheden na je studie (werken, verder studeren …) en sociaal-juridische informatie die ermee samenhangt.

5.3.4 Procedure rond afhaken

Er zijn afhakers die definitief stoppen en dus uitschrijven; anderen blijven op de hogeschool ingeschreven maar verschijnen niet meer in de lessen en labo's. Deze laatste categorie studenten moet in eerste instantie gewezen worden op de gevolgen van hun de facto afhaken op hun leerkrediet, en dus op hun verdere studiekansen. Dat is een taak voor de opleidingen.

Via die eerste categorie kunnen we **zicht krijgen op het waarom van het afhaken** op het moment dat ze zich effectief uitschrijven. Studenten die zich wensen uit te schrijven, moeten langsgaan bij de Studentenadministratie van hun campus. De student vult een uitschrijvingsformulier in op basis waarvan de uitschrijving officieel geregistreerd wordt. Aan de student wordt gevraag om een online exit-vragenlijst in te vullen die peilt naar de reden van stopzetting. Bij een aantal opleidingen wordt gevraagd om vooraf een gesprek te hebben met de studietrajectbegeleider vooraleer uit te schrijven. Een informatiefolder, 'Stoppen met je studies, niet zomaar', opgemaakt door STUVO+, is ter beschikking op alle campussen en geeft informatie over alle gevolgen van uitschrijven (kinderbijslag, leerkrediet, inschrijvingsgeld …) en ook online te vinden op het studentenportaal.

6 DIVERSITEITSBELEID

Het diversiteitsbeleid kadert vanaf 2015 (cfr. strategisch plan van Odisee 2015-2019) binnen het speerpuntenbeleid. Diversiteit werd als een van de vijf speerpunten als volgt geformuleerd:

> We stomen onze opleidingen klaar voor 'superdiversiteit' – ons credo is inclusie. Dat wil zeggen dat eind 2019:
> 1. het personeel geïnformeerd is over en sensibel voor diversiteit. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar nieuwe vormen van (stedelijke) diversiteit en interculturele vaardigheden. In elk studiegebied wordt minstens één ondersteunend vormingstraject op maat uitgewerkt.
> 2. de curricula inclusiever zijn geworden, met een ruim aanbod aan flexibele leerwegen, ondersteuningsmaatregelen en aandacht voor diverse inhoudelijke referentiekaders.
> 3. de studentenpopulatie en het personeelsbestand gaandeweg een betere afspiegeling worden van de omringende maatschappelijke realiteit.
> 4. een diversiteitscultuur zichtbaar is door instellingsbrede of campusspecifieke diversiteitsacties (debatten, lezingen, tentoonstellingen …) en goede praktijken.

6.1 VERNIEUWDE AANPAK IN 2017

In april 2017 werd er een nieuwe diversiteitscoördinator aangesteld en het plan van aanpak gebaseerd op twee belangrijke doelstellingen:

1. Vraag naar meer **integratie** tussen taal, talent en diversiteit
    - Onderling sterk met elkaar verbonden

- Overlappende gebieden van expertise i.f.v. onderwijsconcept
- Drie belangrijke insteken om te groeien richting een inclusieve onderwijsgemeenschap

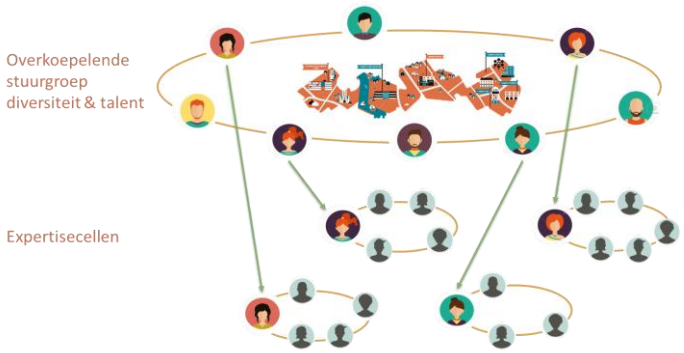
2. Meer **systematisch** werken volgens evidencebased kaders

De nadruk ligt dan ook op het creëren van een krachtige leeromgeving. Dit wil zeggen dat we groeien naar een inclusieve onderwijsgemeenschap voor elke student door een optimale integratie van diversiteit en talent.

6.2 INTEGRATIE TALENT EN DIVERSITEIT

De stuurgroep diversiteit en talent gingen geïntegreerd samenwerken omwille van de volgende drie redenen:

1. Inhoudelijke samenhang
   Talentgericht werken is dé manier om diverse kenmerken onder studenten en docenten te (h)erkennen
2. Maatschappelijke realiteit
   Diversiteit als norm = Talentgericht werken om elk soort leerpotentieel te laten floreren
3. Instellingsreview, geïntegreerde werking



Figuur 1. Nieuw model stuurgroep talent en diversiteit

Er werd gekozen voor een **overkoepelende stuurgroep** die zowel leden van de projectgroep talent als de stuurgroep diversiteit bevat en waar ieders expertise een plaats krijgt in een bottom-up- en top-downmodel. Hierbij stuurt de overkoepelende stuurgroep de **expertisecellen** aan door de thema's te bepalen. Waarop de expertisecellen de stuurgroep voeden met inhoudelijke input om beleidsvoorbereidend werk in de stuurgroep vorm te geven.

6.3 UITWERKING STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

De formulering van strategische doelstellingen kan vertaald worden naar een aantal actielijnen die verder werden opgevolgd in 2016-2017:

1. Het personeel is **geïnformeerd over en sensibel** voor diversiteit. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar nieuwe vormen van (stedelijke) diversiteit en interculturele vaardigheden. In elk studiegebied wordt minstens één ondersteunend vormingstraject op maat uitgewerkt.
   - Situatieanalysegesprekken brengen **professionaliseringsnoden** in kaart. Deze werden verdergezet in 2016-2017 op aanvraag van de opleidingen. De diversiteitscoördinator wordt dan uitgenodigd op een DIROH of OT om diversiteit ter sprake te brengen en actiepunten te formuleren rond sensibilisering.
   - In het kader van dit punt werd ook de **diversiteitsbelofte** gelanceerd die reeds plaatsvond in SAW, BAKO Aalst en op de onderwijsdag van GEZ.
   - Er was een **Odiseebreed professionaliseringsaanbod** rond sensibilisering: 'Wie is er bang van Fatima Sultan'.
   - **Opleidingspecifieke sensibilisering** gebeurde via de dagen van het studiegebied en onderwijsdagen in de verschillende opleidingen die reeds kozen voor een opleiding op maat: GEZ, SAW en HWBK.

2. De **curricula zijn inclusiever** geworden, met een ruim aanbod aan flexibele leerwegen, ondersteuningsmaatregelen en aandacht voor diverse inhoudelijke referentiekaders.

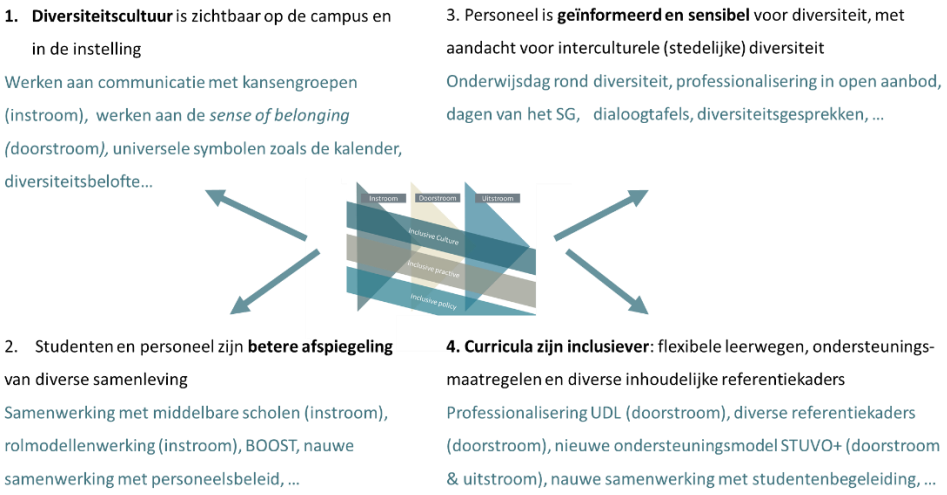
- Er is een nauwe **samenwerking gestart met STUVO**+ om te kunnen groeien naar een inclusief onderwijsgemeenschap gebaseerd op de principes van Universal design for Learning. Hierbij wordt er gekeken naar een inclusieve uitbouw van brede basiszorg in alle curricula.
- Er was **Odiseebrede professionalisering** rond UDL in de lespraktijk.

3. De **studentenpopulatie en het personeelsbestand** worden gaandeweg een betere afspiegeling van de omringende maatschappelijke realiteit.
   - Monitoring aan de hand van **diversiteitsindicatoren.**
   - Diversiteitsgesprekken met opleidingen en op onderwijsdagen over de stand van zaken.
   - Afstemming in kader van werkbezoeken Brussel-Antwerpen-Rotterdam.
   - Overleg en uitwisseling van expertise in relevant netwerk rond personeel en diversiteit (VVOB, beweging.net).
   - Oprichting van de **docenten voor diversiteit** als informeel netwerk om instroom, doorstroom en uitstroom van studenten uit kansengroepen te bevorderen.

4. Er is een diversiteitscultuur zichtbaar door **instellingsbrede of campusspecifieke diversiteitsacties** (debatten, lezingen, tentoonstellingen …) en goede praktijken.
   - Internationale kalender voor levensbeschouwelijkheid en religies
   - YOUCA-dag
   - Acties voor vluchtelingen
   - Aandacht voor interculturele diversiteit binnen externe opleidingen en acties

6.4 BLIK OP DE TOEKOMST

Binnen de nieuwe geïntegreerde aanpak werken we in de toekomst **systematisch** aan het diversiteitsbeleid volgens een negenveldenmatrix. Er zijn drie belangrijke **fases** waarop we moeten inzetten namelijk instroom, doorstroom en uitstroom van álle studenten met bijzondere aandacht voor studenten met diversiteitskenmerken. Wanneer we koers zetten richting een inclusieve onderwijsgemeenschap zijn er drie belangrijke pijlers die we moeten installeren om een **inclusieve onderwijsgemeenschap** te creëren (Booth et al., 2002). Concreet ziet dit model er dan zo uit, wanneer we er een aantal voorbeelden in plaatsen:



Figuur 2. Negenveldenmatrix diversiteitsbeleid

7 TALENBELEID

Stuurgroep talenbeleid

De hoofdactoren die moeten toezien op de uitvoering van het talenbeleid in alle opleidingen in Odisee zijn de ankerpersonen talenbeleid die op regelmatige basis vergaderen in een Stuurgroep talenbeleid met de

Talenbeleidcoördinator als voorzitter. Deze ankerpersonen zijn vertegenwoordigers van alle opleidingen/studiegebieden. Zij zorgen voor de nodige feedback en het noodzakelijke draagvlak. Deze stuurgroep ondersteunt de Odisee-overkoepelende taalbeleidsprojecten, wisselt good practices uit de opleidingen en studiedagen uit, en werkt daarbij samen met de Stuurgroep diversiteit en STUVO+.

De Stuurgroep talenbeleid vergaderde op 7 oktober, 2 december 2016, 10 maart en 5 mei 2017 gedurende telkens drie uur.

In 2015 kregen Vlaams minister Hilde Crevits en minister Jet Bussemaker, de toemalige Nederlandse minister van Onderwijs, het adviesrapport 'Vaart met taalvaardigheid. Nederlands in het hoger onderwijs' van de Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren. In dit rapport staat het talenbeleid van Odisee vermeld als één van de drie good practices in heel het Vlaams-Nederlandse hogeronderwijslandschap: http://taalunie.org/nieuws-en-pers/persberichten/vaart-met-taalvaardigheid-hoger-onderwijs.

Taken Talenbeleidcoördinator

1) Coördineren van het taalbeleid (Nederlands) binnen Odisee

- Ontwikkelen en implementeren van een instellingsbreed talenbeleid
- Inventariseren en indien nodig stroomlijnen van alle bestaande initiatieven rond talenbeleid binnen Odisee
- Voorzitten, aansturen en opvolgen van de Stuurgroep talenbeleid
- Ondersteunen bij de organisatie van de digitale instaptoets TaalVaST
- Opvolgen van onderzoek rond taalbeleidsaspecten (OOF- en PWO-onderzoek, …)

2) Bijdragen tot de professionalisering van docenten

- Ontwikkelen van een digitale leeromgeving met ondersteunend materiaal
- Communiceren over vormingsinitiatieven en studiedagen (intern en extern)
- Geven van maandelijkse taalprikkels
- Geven van taalworkshops, met onder meer de keuze uit:
    1) Hoe geef ik taalondersteuning?
    2) Hoe geef ik feedback bij schriftelijke taken?
    3) Hoe kan ik taalontwikkelend lesgeven?
    4) De mogelijkheden van writing to learn (WTL) voor kennisverankering van kernbegrippen voor de opleiding 'academisch schrijven'.
    5) Een workshop 'Bachelorproef schrijven' voor docenten of/en taalmonitoraat voor studenten.
    6) Instructies bij instructies (aan de hand van een kijkwijzer).
    7) Studenten talig sterk maken voor de bachelorproef (leerlijn en mogelijkheden rond taalcoaching). Dit kan gekoppeld worden aan
        a) een voorafgaande bevraging van het werkveld i.v.m. de communicatieopdrachten die onze studenten moeten kennen/kunnen; en
        b) opdrachten in de opleiding enerzijds en in het secundair onderwijs anderzijds als aanloop naar de oplijsting van voor het werkveld en de opleiding noodzakelijke taalcompetenties.

3) Ondersteunen van het talenbeleid in elke opleiding

- Ondersteuning bij het uittekenen van een leerlijn met aandacht voor taalvaardigheid.
- Ondersteuning bij de ontwikkeling van een kijkwijzer (checklist) bij onder meer verslagen, bachelorproeven, papers, opdrachten, projecten en mondelinge presentaties.
- Ondersteuning bij het voorbereiden van een agendapunt talenbeleid bij de eigen overlegorganen met het oog op professionalisering en sensibilisering rond taalbeleid en taalondersteuning.

4) Aanbieden van taalondersteuning voor studenten

Elke opleiding mag rekenen op de volgende ondersteuning:

- **Digitale ondersteuning** via de Community Odisee Taalondersteuning op het digitale leerplatform Toledo.
- Feedback naar de studenten toe: de Talenbeleidcoördinator stuurt begin november een e-mail naar alle studenten met een 'sensibiliserende uitnodiging' om taalondersteuningsoefeningen op deze Community te maken. Hierin wordt ook verwezen naar de ankerpersonen talenbeleid, een aantal kijkwijzers, de digitale

schrijfhulp https://ilt.kuleuven.be/schrijfhulp/ en de Facebookpagina 'Odisee Taalsterk' (met wekelijkse taaltips).
- Na de taalscreening kunnen de eerstejaarsstudenten per opleiding **een taalmonitoraat op maat** krijgen waarin de Talenbeleidcoördinator onder meer aantoont waar ze extra ondersteuning en hulp kunnen vinden.

5) Aanspreekpunt zijn voor alle stakeholders
- Ankerpersonen talenbeleid
- Studiegebieddirecteuren
- Huis van het Nederlands in Brussel
- CVO's in de buurt van de verschillende campussen
- Studenten
- NT2-studenten in campus Waas, Dirk Martens en Technologiecampus Gent

6) Expertise-uitbouw en vertegenwoordiging in diverse externe organen
- Nederlands/Vlaams Platform Taalbeleid Hoger Onderwijs
- Vlaams Forum voor taalbeleid en taalbegeleiding
- Werkgroep Taalbeheersing Nederlands van de Associatie KU Leuven
- Conferentie Het Schoolvak Nederlands (in het HO)
- Raad voor Nederlandse Taal en Letteren
- Netwerk Didactiek Nederlands

Taken van de ankerpersonen talenbeleid

- Bijwonen van de vergaderingen van de Stuurgroep talenbeleid (viermaal per jaar).
- Ervoor zorgen dat de eigen opleiding geraadpleegd wordt om de eigen inbreng in de stuurgroep voor te bereiden.
- Ervoor zorgen dat afspraken gemaakt in de Stuurgroep talenbeleid in de eigen opleiding worden uitgevoerd.
- In overleg met de Talenbeleidcoördinator concrete afspraken maken met andere betrokken partijen (CVO's, …).
- Stimuleren en sensibiliseren van docenten en studenten van het eigen team (door onder meer regelmatig een agendapunt 'Talenbeleid' op een vergadering van de eigen overlegorganen te agenderen).
- Implementeren van het talenbeleid in de eigen opleiding.
- Organiseren en opvolgen van de taalondersteuning in de eigen opleiding: planning van de taalscreening, ECTS-fiches, taalaandachtscontract/taalportfolio/POP, … indien van toepassing.
- Aanspreekpunt zijn voor talenbeleid- en taalondersteuningsaspecten in het eigen studiegebied of de eigen opleiding.

In elke opleiding is er een ankerpersoon talenbeleid. Voor de taakinvulling van de ankerpersonen taalbeleid wordt in de meeste opleidingen 5% toegekend, voor de betrokken taaldocenten 1%.

7.1 TALENBELEID EN TAALONDERSTEUNING IN ODISEE

7.1.1 Implementeren en borgen van een visie op talenbeleid

Na een consultatieronde in alle gremia van de hogeronderwijsinstelling keurde het Directiecomité van de toenmalige HUB en KAHO Sint-Lieven op 28 juni 2012 de '**Visietekst taalbeleid**' goed. Daarin wordt de visie omschreven dat 'taalbeleid en **diversiteitsbeleid**' met elkaar gemeen hebben dat ze erop moeten gericht zijn om de talenten van álle studenten te ontwikkelen. Een 'one size fits all'-aanpak werkt namelijk niet. Er wordt wel uitgegaan van een 'design for all'-aanpak, met specifieke ondersteuning van studenten uit kansengroepen, m.a.w. voor iedereen maar tegelijkertijd ook gedifferentieerd (waarbij bij de differentiatie keuzes moeten gemaakt worden). Het taalbeleid in Odisee beoogt daarom in de eerste plaats om alle studenten in staat te stellen de curriculumdoelstellingen te halen van de opleiding die ze volgen. Taalzwakke en anderstalige leerlingen die de schooltaal – in casu het Nederlands – onvoldoende beheersen, moeten de mogelijkheid hebben om taalondersteuning te krijgen om een voldoende kennis daarvan te verwerven. Het taalbeleid wil dat studenten in staat gesteld worden om de curriculumdoelstellingen van de opleiding die ze volgen, te halen en te beantwoorden aan de verwachtingen en de eisen van het werkveld. Dit laatste blijft toch de maatstaf voor elke opleiding.

In het academiejaar 2014-2015 werd nog een stap verder gezet en werd het taalbeleid van Odisee verruimd naar een talenbeleid. Dit staat omschreven in een **Visietekst talenbeleid** en een **Handleiding talenbeleid**. Odisee streeft daarmee naar een sterk talenbeleid dat inzet op **meertaligheid** en dat tegelijk **de kennis van het Nederlands op hoog niveau centraal** stelt als voorwaarde voor studiesucces en gelijke kansen. Alle beleidsdocumenten zijn te raadplegen via het intranet.

Het talenbeleid in Odisee omvat nu twee pijlers, gebaseerd op het fundamentele uitgangspunt dat we professioneel taalvaardige Nederlandssprekende beginnende beroepsbeoefenaars laten afstuderen die gedurende hun opleiding intens met andere talen in contact zijn gekomen. Beide pijlers richten zich zowel tot studenten als docenten. De eerste pijler heeft betrekking op een breed integraal taalbeleid in de onderwijstaal Nederlands. De tweede pijler omvat het beleid rond andere talen.

Odisee implementeert een talenbeleid dat nauw aansluit bij de noden van de student en dat ondersteund wordt door moderne, didactische ontwikkelingen rond onder meer **taalscreening, taalondersteuning en taalontwikkelend lesgeven**.

1) Taalbeleid

Het taalbeleid is gestoeld op **drie hoekstenen** en richt zich tot specifieke doelgroepen.
Hoeksteen 1: het taalbeleid moet zorgen voor het verhogen van de slaagkansen van de **studenten** door:
1) het bepalen van de starttaalcompetentie via een digitale taalscreening;
2) het opsporen van lacunes en sterktes op het vlak van taalvaardigheid; en
3) het in de mate van het mogelijke (aan)bieden van remediëring, taalondersteuning en verdieping (zodat ook de instroom en de doorstroom van studenten uit bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs bevorderd worden).

Hoeksteen 2: het taalbeleid moet de taalvaardigheid voor studie en beroep bevorderen door:
1) vanuit het uittekenen van een 'leerlijn professionele communicatie' of een leerlijn 'Taalsterk naar de bachelorproef'/... te evolueren naar een geïntegreerde aanpak van taal- en vakonderwijs;
2) het implementeren van taalontwikkelend lesgeven.

Hoeksteen 3: elke opleiding moet een coherent personeelsbeleid met aandacht voor taalcompetenties uittekenen door:
1) de aanwerving van taalvaardige docenten; en
2) het bewust maken en professionaliseren van docenten.

Deze hoekstenen en doelstellingen worden bewaakt en aan het einde van elk academiejaar geëvalueerd door de opleidingen zelf, door de talenbeleidcoördinator en de ankerpersonen taalbeleid. Daarvoor stellen ze jaarlijks een aantal actiepunten op die kaderen in het taalbeleidsplan per opleiding/studiegebied. Via regelmatig uitgevoerde effectmetingen worden de resultaten van taalbeleidsinitiatieven getoetst en nadien – indien nodig – bijgestuurd. Daarvoor moet ook werk worden gemaakt van het oplijsten van de professionele taaldoelen op het vlak van taalvaardigheid per opleiding of studiegebied.

2) Talenbeleid – conform de decretale vereisten

Odisee stimuleert alle studenten om een sterke internationale ambitie te koesteren, met een voldoende grote kennis van het Engels en andere vreemde talen, en voortbouwend op een hoogstaande beheersing van het Nederlands. Het bevorderen van meertaligheid is bovendien een fundamenteel onderdeel van het Europees beleid voor Hoger Onderwijs. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de decretaal verankerde taalregeling (art. 49 tot 70 van de Codex Hoger Onderwijs). Het uitgangspunt van de decreetgever daarbij is dat het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands ten dienste moet staan van de kwaliteit van de culturele en academische uitwisseling, en in functie van de meerwaarde voor het beroep.

Odisee wil een internationale leer- en leefomgeving creëren waarin alle personeelsleden internationale kennis en ervaring kunnen opdoen en daarbij ook ondersteund en gewaardeerd worden, en waarin studenten (gelijke) kansen krijgen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers.[11]

Anderstalige variant van opleidingen
We leggen in Odisee de lat hoog voor talen. Dit is mogelijk via het aanbod van een taalvariant van een opleiding of afstudeerrichting. Opleidingen worden aangemoedigd om te onderzoeken of dit voor hen zinvol en mogelijk is. De dienst Internationalisering en de Talenbeleidcoördinator ondersteunen opleidingen om Engelstalige modules in te richten waarmee buitenlandse uitwisselingstudenten aangetrokken kunnen worden. Via de 'Procedure ontwikkeling onderwijsaanbod' krijgen ze een stappenplan aangereikt voor het aanvragen van een taalvariant.

Docenten
Door de toenemende internationalisering wordt het steeds belangrijker dat ondersteunend en onderwijzend personeel meerdere talen spreekt. De voertaal draagt namelijk bij aan de cognitieve en culturele ontwikkeling van de studenten. Aankomende onderzoekers moeten bovendien voorbereid zijn op meertalige werksituaties. Het Decreet op de taalregeling stelt voorwaarden aan de talenkennis van docenten.[12] Hierbij is de belangrijkste eis dat de docenten zich vrij en zelfverzekerd kunnen bewegen in een andere taal dan het Nederlands en dat deze geen belemmering vormt bij het overbrengen van de lesstof.

Conform de decretale richtlijnen is er daarom in onze hogeronderwijsinstelling een taalondersteuningstraject met voorzieningen inzake taalcursussen en taalbegeleidingsmaatregelen voor de leden van het onderwijzend/academisch personeel.
Sinds het academiejaar 2013-2014 wordt bovendien voor academisch en onderwijzend personeel evenals administratieve staf bij procedures voor werving en promotie rekening gehouden met taalvaardigheid. Nieuwe docenten dienen bij voorkeur over een C1-certificaat Engels of Frans te beschikken of dienen zelf in te staan voor het behalen van dit certificaat. In het academiejaar 2016-2017 namen zeventien docenten deel aan een workshopreeks Engels voor docenten in campus Brussel.

Studenten
In Odisee krijgen alle studenten – zowel inkomende als uitgaande – kansen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers.[13] We vinden het dan ook belangrijk dat studenten leren communiceren in een vreemde taal, én dat ze zich bewust zijn van de kracht van meertaligheid.[14]

Er is niet alleen voor studenten die in het buitenland willen studeren of stage lopen taalbegeleiding voor de belangrijkste Europese talen voorzien, maar ook voor de studenten die gekozen hebben voor een anderstalige variant van hun opleiding.

Buitenlandse studenten moeten over een minimumtaalniveau Engels beschikken. Dit is omschreven in een interinstitutioneel akkoord met hun thuisinstelling en is normaal gezien B1. In de Technologiecampus Gent kunnen inkomende studenten een taaltraject Nederlands volgen voor 3 ECTS.

7.1.2 Taalondersteuning voor studenten ontwikkelen en aanbieden

Meten is weten. Alle professionele opleidingen van Odisee nemen daarom vanaf het academiejaar 2011-2012 een digitale taalscreening van de instromende studenten af.
De belangrijkste functie van deze taaltest in het begin van het eerste bachelorjaar is studenten een signaal geven dat taal belangrijk is om te slagen in het hoger onderwijs evenals dat er een significant verband is tussen taalvaardigheid en

[11] Actieplan internationalisering 2015-2018.

[12] Elk lid van het onderwijzend personeel en van het academisch personeel belast met een onderwijsopdracht moet daarom de onderwijstaal (Nederlands, Engels of een andere taal) waarin hij een OPO doceert, beheersen op het ERK-niveau C1. Het vereiste beheersingsniveau wordt vermoed aanwezig te zijn als het betrokken personeelslid een bachelor- of masterdiploma of doctoraat behaald heeft in de onderwijstaal waarin hij doceert, in een instelling waarin die taal de onderwijstaal is.
Anderstalige lesgevers die geen lessen in het Nederlands geven, moeten het Nederlands op ERK-niveau B2 beheersen, binnen de drie jaar na hun aanstelling of op het moment van hun benoeming.
Een diploma van een Nederlandstalige bachelor-, master- of doctoraatsopleiding volstaat als bewijs.

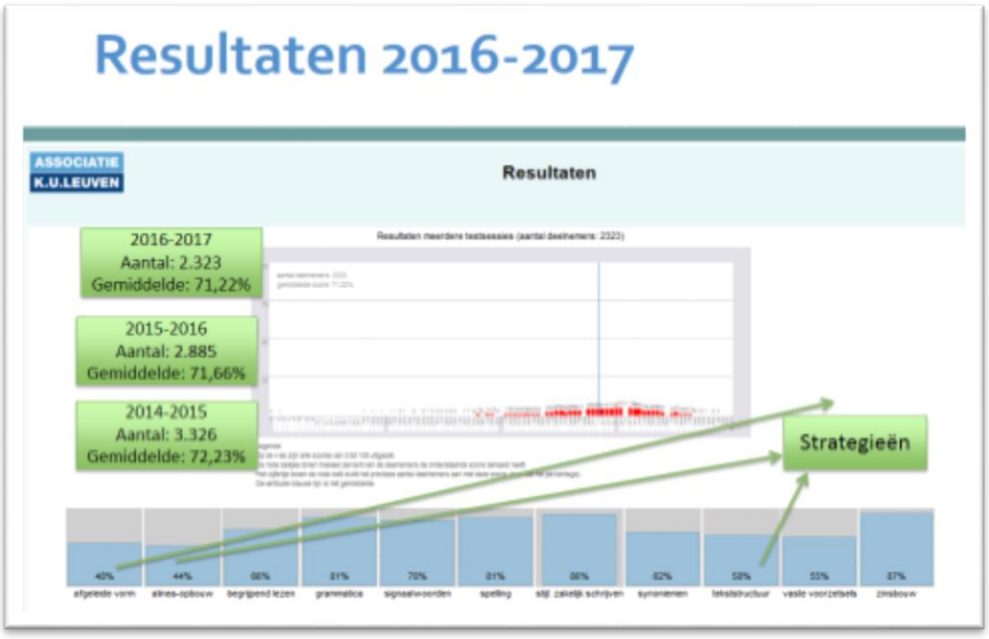
[13] Flamenco vzw (Flanders Agency for Mobility and Cooperation in Higher Education), Studiedag over 'internationale competenties' op 15 mei 2012.

[14] Meertaligheid betekent hier dat studenten zich kunnen verstaanbaar maken in meer dan één taal.

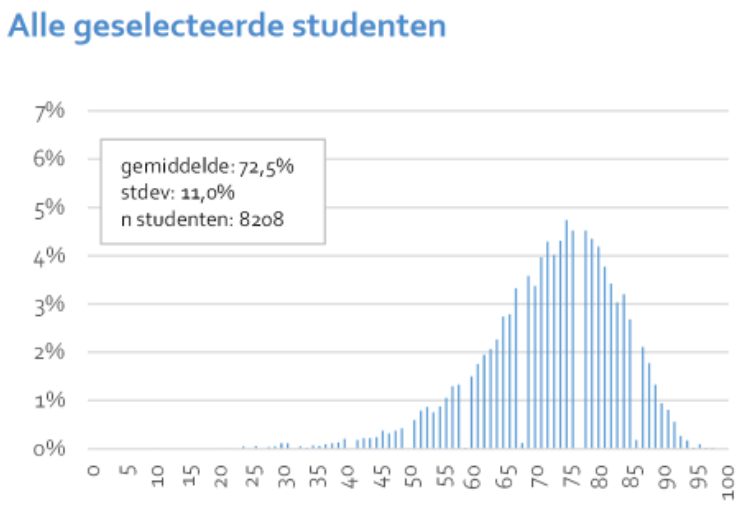
studiesucces. Bovendien krijgen studenten de boodschap dat 'bijspijkeren helpt'. De test heeft geen diagnostische functie maar is bedoeld om een beeld te geven van de algemene taalvaardigheid van de student: heeft de student voldoende taalcompetenties verworven om aan hogere studies te beginnen?
Het gemiddelde percentage van de taaltest daalt elk academiejaar licht:

Academiejaar	%	Aantal studenten
2016-2017	71,22	2323
2015-2016	71,66	2285
2014-2015	72,23	3326

Dit overzicht toont aan dat de gemiddelde taalvaardigheid elk jaar licht daalt.
Onderstaand staafdiagram toont dat de gemiddelde score van de taalscreening 71,22% bedraagt, i.e. net boven de cesuur van 70%. Bovendien blijkt dat de drie voornaamste probleemgebieden te maken hebben met taal- en denkstrategieën. Daarom wordt er sterk ingezet op de professionalisering van vakdocenten op het vlak van **taalontwikkelend lesgeven**.



Op verzoek van de Stuurgroep talenbeleid van Odisee vergeleek de dienst Onderwijs en Kwaliteit de resultaten van de taalscreenings van het academiejaar 2013-2014 tot en met 2016-2017 van alle eerstejaarsstudenten en opgesplitst naar vooropleiding van de student, het diploma van de moeder, of de student al dan niet een migratieachtergrond heeft en werd een link gemaakt met de onderwijsprestaties in 2015-2016. De studenten over wie deze analyse handelt, zijn nieuwe studenten, hebben een taalscreeningsscore behaald, zijn noch hogerafstandsstudenten noch studenten van het studiegebied Gezinswetenschappen, hebben zich niet uitgeschreven en hebben minimum één examen afgelegd. De studenten over wie onvoldoende informatie beschikbaar was om te bepalen of ze een migratieachtergrond hebben of niet, is uit de analyse gehaald.
Zoals in het staafdiagram hieronder te zien is, gaat het onderzoek om 8208 studenten die over de drie academiejaren in totaal gemiddeld 72,5% behaalden. Dat is net boven de cesuur die op 70% ligt en op basis waarvan de meeste opleidingen in Odisee hun taalondersteuningsinitiatieven baseren.



Om taalbegeleiding en het talenbeleid – conform de Visietekst talenbeleid – te behouden en verder te ontwikkelen vanaf 2012-2013 werd op de vergadering van de Projectgroep Diversiteit van 27 juni 2011 het volgende beslist:

- Het taalbeleid wordt verder centraal georganiseerd: tot het academiejaar 2014-2015 was dat 0,40 VTE, maar in 2015-2016 werd het uitgebreid tot 0,50%.
- De taalbegeleiding gebeurt decentraal: d.w.z. door de opleidingen zelf georganiseerd. De opleidingen bepalen dus zelf op welke manier de continuïteit en verdere ontwikkeling van de taalbegeleiding en ondersteuning in de opleiding gebeurt.

Voor elke student en in elke opleiding staat er vanaf het academiejaar 2011-2012 minimaal een gemeenschappelijk digitaal taalplatform – de **Community Taalondersteuning** – ontwikkeld door de KU Leuven ter beschikking ter ondersteuning van studenten die problemen hebben op het vlak van lezen, schrijven, luisteren, spreken en/of wetenschappelijke woorden. Dit is conform aan de twee belangrijkste strategische doelstellingen van het talenbeleidsplan van Odisee dat niet alleen wil fungeren als hefboom voor een verhoging van de slaagkansen van de studenten maar ook de taalvaardigheid voor studie en beroep wil helpen bevorderen.

Sinds het academiejaar 2015-2016 is er op elke campus en per studiegebied – soms per opleiding – een **Taalatelier** geïnstalleerd waar studenten taalcoaching kunnen krijgen van taalcoaches of ankerpersonen talenbeleid.

De Talenbeleidcoördinator gaf in het studiegebied Gezondheidszorg en aan enkele opleidingen van het studiegebied IWT aan eerstejaarsstudenten **taalmonitoraten** 'reflectieverslagen schrijven' of 'academisch schrijven', en aan laatstejaarsstudenten een taalmonitoraat 'academisch schrijven' met concrete tips ter voorbereiding van de bachelorproef.

Omdat meertaligheid belangrijk is, stelde de Talenbeleidcoördinator een **Talenbrochure** samen met concrete tips om te werken aan de taalkennis Frans, Engels, Duits, Portugees en Spaans. Alle tweedejaarsstudenten krijgen deze brochure.

Ten slotte werd binnen de Stuurgroep talenbeleid een '**Folder e-mailetiquette**' geschreven en door de dienst MARCOM vormgegeven. Deze folder ligt ter beschikking bij de StudentenAdministratie. Ankerpersonen verspreidden deze folder onder alle eerstejaarsstudenten en mobiliseren hun collega's om telkens met een begeleidend schrijven te e-mailen indien een student een 'foute e-mail' stuurt.

7.1.3 Professionalisering van docenten

Omdat docenten graag concrete voorbeelden rond taalontwikkelend lesgeven willen zien, sloeg de Talenbeleidcoördinator de handen in elkaar met collega's van de Arteveldehogeschool en met het cultureel genootschap de Orde van den Prince (dat voor de financiering zorgde). De ontwikkeling van een eerste didactisch pakket in 2012 met een reeks van vijf filmpjes 'Taalontwikkelend lesgeven: hoe doe je dat in de lerarenopleidingen?', gevolgd door een intensief professionaliseringstraject, bleek een schot in de roos. Omdat een aantal vakdocenten in het hoger onderwijs sceptisch bleek over de vertaling naar studenten, werkten dezelfde initiatiefnemers tijdens het academiejaar 2013-2014 het project 'Taalontwikkelend lesgeven: hoe doe je dat in het hoger onderwijs?' uit en brachten met een filmpje opgenomen tijdens

een les Voedings- en dieetkunde en een les Accountancy de didactiek op een toegankelijke en authentieke manier in beeld. Hierrond werd vervolgens samen met de Dienst professionalisering (GPV) een meerjarig professionaliseringstraject afgesproken.

Via een maandelijkse 'Taalprikkel' op het intranet en de agendering van taalbeleidsaspecten tijdens de OT's (opleidingsteams) worden alle docenten op regelmatige basis gesensibiliseerd rond talenbeleid en taalondersteuning.

7.1.4 Onderzoek

De resultaten van de taalscreenings van alle eerstejaarsstudenten worden bijgehouden in een databank, jaarlijks vergeleken en gekaderd in een groter onderzoek naar de taalvaardigheid van studenten gekoppeld aan een aantal diversiteitsindicatoren. Daarnaast was de stuurgroep ook betrokken bij het OOF-project *Breedst*.

7.1.5 Taalondersteuning voor onderhoudsmedewerkers bij Odisee Campus Brussel

De onderhoudsmedewerkers van Odisee campus Brussel die het Nederlands nog niet voldoende beheersen, werken sinds november 2011 volop aan hun taalvaardigheid.
Nieuwe medewerkers starten in eerste instantie met een vorming 'Starten met Proper Nederlands' georganiseerd door het Huis van het Nederlands: http://www.huisnederlandsbrussel.be/content/vorming-starten-met-proper-nederlands
Sommigen volgen bovendien lessen met een lesgever van het Centrum voor Basiseducatie.

Indien deze personeelsleden over een voldoende basis Nederlands beschikken, kunnen ze vervolgens deelnemen aan conversatietafels die jaarlijks door de personeelsdienst georganiseerd worden. Deze werkt hiervoor samen met het Huis van het Nederlands voor de niveaubepaling. De begeleiding gebeurt door twee docenten van de bachelor Sociaal Werk. De deelnemers oefenen er door o.a. te praten over alledaagse dingen en de krant te lezen en te bespreken. In het academiejaar 2016-2017 vond dit initiatief voor de zesde keer plaats. Er waren tien deelnemers waardoor de groep in twee moest gesplitst worden. Voor een sfeerbeeld, zie:
https://www.facebook.com/odiseebrussel/photos/pb.340776216085085.-2207520000.1452771113./504969322999106/?type=3&theater

7.2 HET GEBRUIK VAN EEN ANDERE ONDERWIJSTAAL DAN HET NEDERLANDS

In toepassing van:
- het Besluit van de Vlaamse Regering van 11 juni 2004 betreffende de regeling van de wijze van verantwoording voor het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands;
- het Decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, art. 91; en
- het Decreet van 13 juli 2012 betreffende de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten.

7.2.1 Doelstellingen, resultaten en rechtsgrond

Beleid/doelstellingen

Beslissingen m.b.t. de onderwijstaal worden genomen in functie van het internationaliseringsbeleid van de hogeschool en worden altijd getoetst aan de regelgeving ter zake (cfr. het Structuurdecreet i.v.m. de taalregeling).
M.b.t. het gebruik van een andere onderwijstaal dan het Nederlands zijn de volgende overwegingen van doorslaggevend belang:
- Om overeind te blijven in de Europese hogeronderwijsruimte is internationalisering van de opleidingen noodzakelijk. Dat betekent allereerst de plaatselijke studenten adequaat voorbereiden op de mondiale samenleving, onder andere door de deuren open te zetten voor buitenlands talent (studenten en docenten). Op die manier kunnen ook Vlaamse studenten delen in de rijkdom van andere taal- en cultuurgemeenschappen (en omgekeerd!) en de interculturele competentie verwerven. Daarvoor volstaat het Nederlands als enige onderwijstaal niet.
- Odisee stimuleert alle studenten om een sterke internationale ambitie te koesteren, met een voldoende grote kennis van het Engels en andere vreemde talen, en voortbouwend op een hoogstaande beheersing van het

Nederlands. Het bevorderen van meertaligheid is bovendien een fundamenteel onderdeel van het Europees beleid voor Hoger Onderwijs.

- In de opleidingsprofielen van Odisee is de competentie 'internationale gerichtheid' opgenomen. Deze competentie bevat in een aantal professionele opleidingen ook taalvaardigheid in andere talen dan de moedertaal. Daarnaast wordt de internationale gerichtheid (incl. de kennis van andere talen) gestimuleerd door bijvoorbeeld uitwisselingen met buitenlandse instellingen, stages in het buitenland, buitenlandse studiebezoeken, volgen van colleges in een andere taal dan het Nederlands, interactie met anderstalige studenten/docenten en anderstalig studie- en referentiemateriaal.
- Het Engels is niet alleen de lingua franca in de wetenschap en het wetenschappelijk onderzoek maar ook in vele economische, bedrijfstechnische en politieke relaties. Kennis van het Engels, naast kennis van de moedertaal, is daarom voor afgestudeerden haast een voorwaarde voor tewerkstelbaarheid.

Onder meer de volgende internationaliseringsdoelstellingen zijn in dit verband relevant:

- De Engelstalige programma's in Brussel zijn specifiek ontwikkeld ten behoeve van een internationaal publiek (expat community in Brussel en buitenlandse studenten die in Europa/Brussel willen studeren).
- De onderwijsleeromgeving en dienstverlening worden optimaal afgestemd op meertalige en anderstalige doelgroepen. De integratie van buitenlandse en Vlaamse studenten is een prioriteit, onder meer i.v.m. internationalisation@home. Tegelijk wordt werk gemaakt van het inzetten van anderstalig personeel en het verhogen van de vreemde taalcompetentie van Vlaamse lesgevers. Buitenlandse studenten kunnen in Odisee overal rekenen op professionele, klantgerichte én meertalige dienstverlening.
- Er is tegelijkertijd aandacht voor de ontwikkeling van de kennis van de Nederlandse taal van inkomende/anderstalige studenten via een aanbod van basislessen Nederlands om hen ook in de Nederlandstalige studieprogramma's maximale kansen te geven.
- Anderzijds krijgen Nederlandstalige studenten ruime kansen om hun kennis van andere talen te vergroten via allerlei initiatieven – naast opleidingsonderdelen – zoals conversatietafels, terugbetaling van lessen in een CVO en een aanbod gepromoot in een daarvoor ontwikkelde Talenbrochure.

Resultaten

- Er is een professionaliseringstraject voor docenten voor het behalen van het taalcertificaat C1-niveau Engels en C1 Frans.
- Binnen de professionele opleidingen wordt een aantal Engelstalige modules aangeboden aan inkomende uitwisselingsstudenten. Het volledige aanbod is terug te vinden op https://www.odisee.be/en/exchange-programme.
- Zie ook het hoofdstuk 'Anderstalige opleidingen' hieronder.

Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering

Onderwijzend personeel

In het kader van het 'Decreet op de taalregeling in het HO' werd door de Talenbeleidcoördinator een handleiding voor het behalen van het taalcertificaat C1-niveau Engels, en een handleiding voor C1 Frans ontwikkeld en voor raadpleging beschikbaar gesteld op het intranet. Daaraan gekoppeld werd in het academiejaar 2016-2017 nog een professionaliseringstraject georganiseerd voor Engels om docenten klaar te stomen voor het C1-taalexamen bij de British Council.
Adequate taalbeheersing vormt een onderdeel van de docentenevaluatie (evaluatie van het didactisch handelen) en ook de bijsturing op dat vlak gebeurt conform deze procedure.

Studenten

Odisee staat niet zelf in voor de afname van taalkennistoetsen. De student moet zijn taalkennis bewijzen aan de hand van originele bewijzen van voldoende taalkennis, uitgereikt door de gespecialiseerde en officieel erkende instanties zoals bijvoorbeeld de British Council.

Studenten beslissen op het examen of ze een anderstalig vak in een Nederlandstalige opleiding in het Nederlands wensen af te leggen. Dit recht is verwoord in het OER in artikel 49. Hierover worden geen cijfers bijgehouden. Er is ook geen procedure om dit aan te vragen omdat er tot hiertoe geen vraag naar was.

Gedragscode

De gedragscode (OER) zoals omschreven in artikel II.272 wordt ter beschikking gesteld op de website van de instelling. Het webadres met de gedragscode is: https://student.odisee.be/nl/oer (blzn. 83-84).

7.2.2 Anderstalige opleidingsonderdelen – Initiële opleidingen

Opleiding - DHO-code (tekst)	Opleiding	OPO	STPT OPO
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Aals)	An Introduction into IFRS and Consolidation	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Aals)	Summer school sustainable management	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	An introduction into IFRS and consolidation	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Dangerous Goods: IATA	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Dangerous Goods: ADR-IMDG	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Business Strategy	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Services Management	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Safety and Security in Logistics	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Business Projects	8
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Human resources management	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Financing growth and innovation in SME's	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Quality Management	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Real Estate Management	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Communication management	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Innovation and the young entrepreneur	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (Brus)	Doing business in the European Union	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (HAO) (Aalst)	HAO An introduction into IFRS and consolidation	3
bedrijfsmanagement	BA bedrijfsmanagement (HAO) (Aalst)	Summer school sustainable management	3
office management	BA office management (Brus)	Business Strategy	3
office management	BA office management (Brus)	Human resources management	3
office management	BA office management (Brus)	Quality Management	3
office management	BA office management (Brus)	ICT Organisation 3: Business Applications	3
office management	BA office management (Brus)	Communication management	3
office management	BA office management (Brus)	Content management	3
office management	BA office management (Brus)	Marketing management	3
office management	BA office management (Brus)	Doing business in the European Union	3
office management	BA office management (Brus)	Integrated digital marketing	3
onderwijs: kleuteronderwijs	BA kleuteronderwijs (Brus)	E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teaching	6
onderwijs: kleuteronderwijs	BA kleuteronderwijs (Brus)	E to the power of three: Professional teamwork	6
onderwijs: kleuteronderwijs	BA kleuteronderwijs (Brus)	E to the power of three: Communication in Education	6
onderwijs: kleuteronderwijs	BA kleuteronderwijs (Brus)	E to the power of three: Education for Citizenship	6
onderwijs: lager onderwijs	BA lager onderwijs (Brus)	E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teac	6
onderwijs: lager onderwijs	BA lager onderwijs (Brus)	E to the power of three: Professional teamwork	6
onderwijs: lager onderwijs	BA lager onderwijs (Brus)	E to the power of three: Communication in Education	6

onderwijs: lager onderwijs	BA lager onderwijs (Brus)	E to the power of three: Education for Citizenship	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (Brus)	E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teaching	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (Brus)	E to the power of three: Professional teamwork	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (Brus)	E to the power of three: Communication in Education	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (Brus)	E to the power of three: Education for Citizenship	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (StNi)	Educational Practice-Erasmus	3
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (StNi)	Educational Practice	15
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (StNi)	Philosophy-Ethics-Religion	3
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (StNi)	Cultural Project	3
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs (StNi)	Educational Science	3
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs LO (Dilb)	E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teac	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs LO (Dilb)	E to the power of three: Professional teamwork	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs LO (Dilb)	E to the power of three: Communication in Education	6
onderwijs: secundair onderwijs	BA secundair onderwijs LO (Dilb)	E to the power of three: Education for Citizenship	6
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	ICT Organisation 6: ICT Legal Issues	3
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Integration project software	9
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Integration project Internet and Cloud	9
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Advanced Routing	6
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Security Management 5 and Information Security	4
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	System Management 5 : Datacenter and cloud	4
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Mobile & Internet 5: Smart App	4
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Advanced Switching	6
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	ICT Organisation 3	4
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	ICT Organisation 3	4
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Information management 3	3
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	ICT Organisation 5: Creative Entrepreneurship	3
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Software Engineering 5: Software testing	4
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Content management	3
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Usability and Interaction Design	4
toegepaste informatica	BA toegepaste informatica (Brus)	Sales and customer interaction	3
verpleegkunde	BA verpleegkunde (afstandsonderwijs) 3J (Brus), in afbouw	Medical English	3
verpleegkunde	BA verpleegkunde (afstandsonderwijs) 3J (Brus), in afbouw	Français médical	3
verpleegkunde	BA verpleegkunde 3J opleiding (Aalst), in afbouw	Medical English	3
verpleegkunde	BA verpleegkunde 3J opleiding (StNi), in afbouw	Français médical	3

7.2.3 Anderstalige opleidingsonderdelen – Odisee Advanced Education

De Dienst Odisee Advanced Education organiseert slechts één anderstalige opleiding, namelijk een 'Postgraduate Course in Companion Animal Behaviour and Welfare'. Meer info is terug te vinden op http://www.odisee.be/ae.

7.2.4 Anderstalige opleidingen

Odisee biedt ook één volledig Engelstalige Bachelor of Business Management van drie jaar en goed voor 180 ECTS. Daarnaast is er een Internationaal traject voor Verpleegkunde. Een student die daarvoor kiest, zal naast de vakken in het Nederlands ook verschillende vakken in het Frans en in het Engels volgen, en dit al meteen vanaf het eerste opleidingsjaar. Vanaf zijn tweede jaar kan hij bovendien al op buitenlandse stage gaan en in zijn derde jaar doet hij een verplichte internationale ervaring op.

7.2.5 Opleidingen met internationaal karakter

Voor inkomende studenten stijgt elk jaar het aanbod met Engelstalige modules. Binnen de professionele opleidingen wordt een aantal Engelstalige modules aangeboden aan inkomende uitwisselingsstudenten. Het volledige aanbod is terug te vinden op https://www.odisee.be/en/exchange-programme.

8 INTERNATIONALISERING

In 2016-2017 werd de werking van Odisee op het vlak van internationalisering door de NVAO nader onder de loep genomen (cfr. Instellingsreview), zowel op het vlak van de organisatiestructuur, de missie en het beleid, als op het vlak van indicatoren en processen voor inkomende en uitgaande mobiliteit. In haar verslag looft de commissie de sterke organisatiestructuur en de instellingsbreed uitgebouwde processen. Maar de commissie meent dat een sterker mandaat vanuit het centrale management kan helpen om het internationaliseringsbeleid steviger te positioneren en meer samenhang in de veelheid aan initiatieven tot stand te brengen. Daarbij hoort ook de herijking van de lijst samenwerkingspartners (met minder partners meer samenwerken).

8.1 VISIE EN MISSIE INTERNATIONALISERING ODISEE

Als hogeronderwijsinstelling stimuleren we dat studenten en collega's met een open blik naar de wereld kijken, hun individuele leef- en denkwereld verruimen en hun verantwoordelijkheid opnemen in de uitdagingen waar de – steeds meer internationaal gerichte – wereld voor staat. Daarom werken we aan internationale curricula, een internationale leer- en leefomgeving met internationale studenten en personeel, en kansen om kennis van de wereld uit de eerste hand op te doen. Onze afgestudeerden die kozen voor een internationale ervaring zijn internationaal competente werknemers waaraan het werkveld behoefte heeft.

Odisee draagt op die manier bij tot de realisatie van de doelstellingen van de Europese Hoger Onderwijs- en Onderzoeksruimte: internationalisering staat er in functie van de creatie van een Europese samenwerking met het oog op de verhoging van de onderwijskwaliteit.

Niet enkel binnen Europa wordt deze dimensie en kwaliteitsgedachte uitgedragen, Odisee wil deze ook uitdragen buiten Europa. Odisee werkt intercontinentaal samen, verwelkomt studenten en personeelsleden uit alle werelddelen en hecht belang aan internationale solidariteit. Deze acties gaan uit van onze Vlaamse en Brusselse verankering, in een interculturele samenleving en in wederzijds respect met kwaliteitsvolle buitenlandse partners.

8.1.1 Doelstellingen

Odisee wil een internationale leer- en leefomgeving creëren waarin

- met gereputeerde lokale, regionale en **internationale organisaties** duurzaam samengewerkt wordt;
- mensen uit alle werelddelen werken, studeren en samenleven in een sfeer van **respect en met gelijke toegang** tot informatie en faciliteiten;

- **curricula** internationaal getoetst zijn en afgestemd op de ontwikkeling van internationale competenties;
- **studenten** (gelijke) kansen krijgen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers;
- alle **personeelsleden** internationale kennis en ervaring kunnen opdoen, en daarbij ook ondersteund en gewaardeerd worden.

8.1.2 Internationalisering meten: indicatoren

In Odisee meten we de volgende indicatoren internationalisering:

1. Aantal actieve structurele partnerschappen met buitenlandse instellingen.
2. Aantal *lesopdrachten (verblijven) in het buitenland* opgenomen door docenten in een bepaalde opleiding t.a.v. het totaal aantal docenten van die opleiding.
3. Aantal *lesopdrachten (verblijven) in de opleiding opgenomen door een buitenlandse docent* – absoluut aantal.
4. Aantal *afgestudeerden met een internationale ervaring in een bepaald academiejaar (minstens 15 studiepunten).*
5. Aantal *inkomende uitwisselingsstudenten* per opleiding (eventueel studiegebied/faculteit) in een bepaald jaar.

De resultaten van deze jaarlijks metingen bepalen het strategisch plan voor internationalisering en worden besproken in de kernteams/onderwijsteams van de verschillende opleidingen en worden digitaal bijgehouden op het kwaliteitsraamwerk (rubriek meetresultaten).

Beleidsmakers zijn overtuigd van de noodzaak van internationale verankering in de hogeschool. Dit resulteerde in scherpe internationale mobiliteitsdoelstellingen voor studenten: tegen 2020 zou minimum 20% van de studentenpopulatie een periode moeten doorbrengen in het buitenland (minstens 15 ECTS).

Deze doelstelling vereist een gestage vooruitgang op het gebied van de internationale samenwerking. Het in kaart brengen van indicatoren moet erop gericht zijn de internationalisering te verbeteren en te waarborgen.

8.1.3 Strategische vertaling van de doelstellingen van Odisee in de opleidingen

Om de doelstellingen in verband met internationalisering te realiseren, zijn er in Odisee memo's (= beleidsnota's) en praktische procedures (= afspraken tussen diverse actoren) rond internationalisering ontwikkeld:

- Memo Afspraken financiën internationalisering
- Memo Indicatoren internationalisering
- Memo Internationalisation@Home
- Memo Internationale reflectie van de opleiding bij personeelsmobiliteit
- Memo Kwaliteit van de stageplaats buiten Europa
- Memo Mobiliteitsopties en -beurzen
- Memo Partnercriteria
- Memo Personeelsmobiliteit - Internationalisering ATP
- Memo Structurele inbedding van internationalisering in de curricula van de opleiding
- Procedure voor personeelsmobiliteit
- Procedure voor uitgaande studentenmobiliteit
- Procedure voor inkomende studentenmobiliteit

Deze gemaakte afspraken hebben als doel om eenduidige en transparante bekendheid binnen de Odisee-gemeenschap te verwerven.

De internationale dimensie van de opleidingen wordt concreet vorm gegeven door middel van het gevoerde onderwijs- , studenten- en personeelsbeleid.

8.1.4 Internationale dimensie in het onderwijsbeleid

Odisee wil een internationale leer- en leefomgeving creëren met

- aandacht voor de kwaliteit en kwantiteit van internationale netwerken, akkoorden en cont(r)acten
- aandacht voor internationale competenties in de curricula
- laagdrempelig onderwijsaanbod voor buitenlandse studenten
- aandacht voor de specifieke begeleidingsbehoeften van buitenlandse studenten

8.1.4.1 Internationale netwerken, akkoorden en cont(r)acten

Het internationaliseringsbeleid heeft ook als doel om samenwerkingsverbanden te ontwikkelen en bestendigen tussen Odisee en (internationale) partners, deze te benutten om studenten en/of personeel uit te wisselen, elkaars werking te vergelijken (*benchmarking*) en eventueel zelfs gezamenlijk een onderwijsaanbod uit te bouwen.

We streven bovendien naar een kwalitatief, waardevol en stabiel studie-/stageaanbod in de vijf continenten met een concentratie in een beperkt aantal partnerinstellingen waar een aanbod is voor bijna alle opleidingen.

Om hun doelstellingen te bereiken, gaan de opleidingen strategische partnerschappen aan met buitenlandse partnerinstellingen (binnen het internationale netwerk waarvan de opleiding lid is). Ze gaan daarbij op zoek naar een internationale benchmark, namelijk een buitenlandse opleiding waarmee de eigen opleiding een groot aantal aspecten gemeen wil hebben. Zo proberen ze goede praktijken op relevante terreinen in kaart te brengen en daarvan te leren

- op organisatieniveau: bijvoorbeeld opleiding en beoordeling van personeel;
- op curriculumniveau: bijvoorbeeld opleidingsdoelen, systeem van beoordeling, de plaats van ICT in het onderwijs;
- op het niveau van een opleidingsonderdeel: bijvoorbeeld gebruikt lesmateriaal, gebruikte onderwijsvorm, aard en inhoud van het examen.

8.1.4.2 Internationalisering in de curricula en internationalisation@home

De internationale dimensie van de Odisee-opleiding blijkt o.a. uit het feit dat er in de studieprogramma's (het curriculum) mobiliteitsopties (mobility windows) zijn ingebouwd, opleidingsonderdelen worden uitgedrukt in studiepunten conform het European Credit Transfer System (ECTS) en het niveau dat de opleiding nastreeft zich richt naar niveau 6 van het Europees Kwalificatieraamwerk (European Quality Framework, EQF) en het Vlaamse Kwalificatiestelsel (VKS).

In onze instelling dienen alle studenten internationale competenties te kunnen ontwikkelen, zelfs wanneer ze niet deelnemen aan een mobiliteitsoptie. Het opleidingsprogramma moet daarom internationale en interculturele kennis en vaardigheden aanbieden die de student voorbereiden om in een internationale en interculturele context te handelen.Het is van belang om de juiste omgeving te creëren en ondersteuning te bieden om sociale interactie mogelijk te maken en te faciliteren tussen:

- de lokale studenten en de lokale gemeenschappen met multiculturele achtergrond;
- de lokale studenten en de buitenlandse studenten (inclusief uitwisselingsstudenten en studenten van de andere taalgemeenschappen).

8.1.4.3 Internationale competenties

In Odisee krijgen alle studenten kansen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers. Internationale competenties zijn competenties die afgestudeerden nodig hebben om in de huidige wereld te kunnen functioneren: persoonlijke groei, interculturaliteit, taalbeheersing en wereldburgerschapscompetenties.

Bronnen:
Flamenco vzw, Flanders Agency for Mobility and Cooperation in Higher Education), Studiedag over 'internationale competenties' op 15 mei 2012, Onderwijsontwikkelingsfonds van de K.U.Leuven: OOF 2011/27 ICOM: Internationale competenties.

Opleidingen dienen expliciet aandacht te besteden aan het realiseren van internationale competenties bij hun afgestudeerden. Dat betekent concreet dat internationale competenties deel uitmaken van de competentieprofielen, dat zij worden vertaald in kerndoelen, dat aan die kerndoelen in een of meer opleidingsonderdelen gewerkt wordt en dat de internationale competenties ook getoetst worden. Internationale competenties differentiëren binnen opleidingen en hoeven niet voor heel Odisee hetzelfde te zijn.

In internationale literatuur wordt m.b.t. internationale competenties vaak verwezen naar de publicatie van Leask, B., *Bridging the Gap: Internationalizing University Curricula* (Journal of studies in International Education. Volume 5, Number 2, Summer 2001). Hierin staat dat de afgestudeerde:

- een globale visie kan ontwikkelen en thema's vanuit een gedifferentieerd perspectief beschouwen;
- zich bewust is van de eigen cultuur en de daaraan verbonden inzichten alsook van andere culturen met andere inzichten;
- het verband kan waarderen dat er bestaat tussen de lokale studiegebieden en beroepsconventies in andere culturen;

- erkent dat interculturele thema's relevant zijn voor de uitoefening van een professionele activiteit, zowel binnen als buiten zijn/haar eigen cultuur;
- het belang aanvaardt van een multiculturele diversiteit voor de uitvoering van een beroep en voor het burgerzijn;
- de complexe en interactieve factoren die betrekking hebben op cultuur en culturele relaties naar waarde weet te schatten;
- de diversiteit in taal en cultuur weet te waarderen;
- de internationale standaard en praktijk van het beroepsleven naar waarde weet te schatten en ze ook zelf kan toepassen;
- zich bewust toont van de implicaties van lokale beslissingen en handelingen voor de internationale gemeenschap en van internationale beslissingen en handelingen voor de lokale gemeenschap.

De opleiding bepaalt in welke opleidingsonderdelen (OPO's) studenten de 'internationale competenties' ontwikkelen. In welomschreven OPO's denkt de student expliciet na (via inhouden – oefeningen – werkvormen en papers) over kwesties die de eigen onmiddellijke omgeving overstijgen, op een manier die rekening houdt met diverse locaties, perspectieven en bezorgdheden. De student treedt in discussie met anderen, komt in contact – minstens via interactieve media – met andere individuen of groepen met verschillende identiteit, waarden, levensstijl, religie, enz. Dat alles wordt expliciet omschreven in de ECTS-fiches van de betrokken OPO's.

8.1.5 Internationale dimensie in het studentenbeleid

Odisee wil studenten en personeel uit alle werelddelen gelijke toegang en faciliteiten bieden en in een sfeer van respect laten samen studeren en werken. Daarbij is er:
- aandacht voor een meertalige, klantvriendelijke dienstverlening;
- aandacht voor de sociale dimensie van internationale mobiliteit, bijvoorbeeld: taalondersteuning en integratie;
- aandacht voor de financiële aspecten van internationalisering, bijvoorbeeld: financiële ondersteuning van minder kapitaalkrachtige studenten.

Odisee wil studenten aanmoedigen om deel te nemen aan een mobiliteitsoptie en hen zo goed mogelijk ondersteunen voor, tijdens en na hun verblijf in het buitenland.

Odisee wil regelmatig communiceren met studenten om de zichtbaarheid van internationalisering in Odisee te verhogen. De rollen die de Dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO) en de ankerpersoon internationalisering daarbij spelen, moeten duidelijk gemaakt worden. De administratie die bij uitgaande en inkomende mobiliteit komt kijken, wordt beheerd door de DIRO. De ankerpersoon is voor de student het aanspreekpunt voor het inhoudelijk aanbod internationalisering van de opleiding.

Uitgaande studentenmobiliteit
Het volgen van een mobiliteitsoptie betreft het volgen van opleidingsonderdelen of stage lopen buiten Vlaanderen. Deze opties staan vermeld in de studieprogramma's van de opleiding.
De Vlaamse overheid moedigt instellingen voor Hoger Onderwijs aan om een uitgaande studentenmobiliteit te realiseren van 15% tegen 2015 en van 20% tegen 2020. Enkel de student die (cumulatief) tijdens zijn studie 15 SP buiten Vlaanderen aflegt, telt mee. In 2016-2017 deed 14,8% van de Odisee-afgestudeerden een significate internationale ervaring op. Dit is een stijging ten opzichte van het jaar ervoor. Toen bedroeg het percentage 13,28%.

Inkomende studentenmobiliteit
Een goed uitgebouwd (Engelstalig) onderwijsaanbod voor buitenlandse studenten stelt de opleidingen in staat inkomende (uitwisselings)studenten aan te trekken. Bovendien zorgt dit voor een grotere internationale bekendheid van de instelling en schept het een internationale leeromgeving waar interactie tussen de uitwisselingsstudenten en reguliere studenten mogelijk is.
Het onderwijsaanbod van Odisee voor inkomende uitwisselingsstudenten wordt weergegeven in een 'Course catalogue'. Hierin staan in het Engels de ECTS-fiches beschreven van de opleidingsonderdelen die inkomende studenten aan Odisee kunnen volgen.

Recognition outcomes
Het is van belang dat de evaluatieactiviteiten ook in een context van internationalisering effectief meten in welke mate de beoogde leerresultaten bereikt worden. Studiemobiliteit wordt geëvalueerd door de ontvangende instelling,

studieresultaten worden overgedragen via het document Recognition Outcomes (= Certificate of Attendance) én het Transcript of Records (ECTS).
Stagemobiliteit wordt beoordeeld op basis van een portfolio waarin de student aantoont dat hij gewerkt heeft aan internationale competenties en dat hij ze ook verworven heeft. Als een attitudeverandering wordt nagestreefd, moet ervoor gezorgd worden dat deze te meten is.

8.1.6 Internationale dimensie in het personeelsbeleid

Het personeelsbeleid ondersteunt het opdoen van internationale kennis en ervaring.
Er is aandacht voor:
- de waardering van de internationale competentie en activiteiten van personeel;
- internationale rekrutering;
- klantvriendelijke en meertalige communicatie en dienstverlening;
- de bevordering van deelname aan internationale onderzoeks- en dienstverleningsprojecten;
- sensibiliseringsinitiatieven en informatiebrochures op het vlak van personeelsmobiliteit;
- de integratie van deelname aan internationale activiteiten in de taakbelasting;
- de financiering van reis- en verblijfskosten (personeelsuitwisselingen in het kader van Erasmus komen ten laste van de begroting van DIRO, reizen om studenten te bezoeken in het buitenland worden begroot op kosten van het studiegebied).

Uitgaande personeelsmobiliteit

Voor opleidingen is het van belang dat de docenten deelnemen aan het programma voor docentenmobiliteit. Het is een manier om de expertise van de personeelsleden van de opleidingen te valoriseren doordat zij een bijdrage leveren aan de opleidingsprogramma's van de partnerinstellingen. De uitgaande docenten zijn bovendien een belangrijke factor in de ontwikkeling van internationalisering en van de partnerschappen doordat zij:
- (sociale) contacten leggen met buitenlandse collega's ter plaatse;
- mogelijkheden in verband met verdere samenwerking bespreken (mogelijkheden voor internationale benchmarking);
- indien van toepassing en indien mogelijk: contact opnemen met de eigen uitwisselingsstudenten ter plaatse (opvolging van werkveldervaring in het buitenland).

Inkomende personeelsmobiliteit

Idealiter ontvangt elke opleiding jaarlijks minimum één buitenlandse docent. Daarmee wordt internationalisation@home ook versterkt, zeker wanneer het programma van de inkomende docent binnen een opleidingsonderdeel van het reguliere programma valt en een duidelijke meerwaarde voor de betrokken studenten heeft.

8.2 DIENST INTERNATIONALE RELATIES/INTERNATIONAL RELATIONS OFFICE (DIRO)

Deze dienst:
- adviseert bij het inbouwen van mobiliteitsopties (mobility windows) in de studieprogramma's;
- adviseert bij de regelgeving zoals beschreven in het onderwijs- en examenreglement voor studenten die participeren aan een mobiliteitsoptie;
- is initiatiefnemer en beheerder van contracten met intracommunautaire en internationale partners;
- beheert de administratie in verband met de uitwisseling van studenten en personeel met deze partners;
- beheert de website, het intranet, het studentenportaal en de leeromgeving Toledo op het vlak van internationalisering;
- maakt alle administratieve documenten op die bij een uitwisselingsprogramma horen;
- actualiseert online informatie over studie- en stagemogelijkheden voor inkomende en uitgaande mobiliteitsstudenten;
- verzorgt de online registratie van inkomende studenten;
- verzorgt het onthaal van inkomende studenten;
- test het taalniveau van de uitgaande mobiliteitsstudenten;
- rapporteert de juiste gegevens van uitgaande studenten in de Database Hoger Onderwijs (DHO);
- begeleidt bij het vinden van huisvesting voor inkomende en uitgaande mobiliteitsstudenten;
- geeft praktische ondersteuning bij projectwerking en projectaanvragen voor internationale projecten;

- communiceert over de mobiliteitsprogramma's die toegankelijk zijn voor studenten en personeel;
- rapporteert over de indicatoren internationalisering;
- begroot de lidmaatschappen van internationale netwerken van Odisee-opleidingen en de deelname van ankerpersonen aan de congressen van deze netwerken;
- doet aan budgetbewaking.

8.3 INTERNATIONALISERING IN OPLEIDINGEN EN STUDIEGEBIEDEN

8.3.1 Stuurgroep internationalisering

Samenstelling en werking: zie Deel I - Organisatiestructuur 4.5.12

8.3.2 Ankerpersonen internationalisering

De ankerpersoon internationalisering:
- sensibiliseert docenten en studenten van het eigen team voor het internationaliseringsbeleid van de instelling;
- brengt de internationale bewegingen in de opleiding in kaart, stimuleert en volgt ze kritisch op;
- zet het thema internationalisering op de agenda van OT's en KT's;
- zorgt ervoor dat de afspraken gemaakt in de stuurgroep internationalisering PO in de eigen opleiding nagekomen worden;
- is aanspreekpunt voor docenten en studenten m.b.t. internationalisering;
- werkt het inhoudelijke programma van inkomende studenten uit;
- werkt het inhoudelijke programma voor uitgaande studenten uit (equivalentiedossier);
- is mentor voor uitgaande studenten;
- zorgt voor een actief lidmaatschap van een internationaal netwerk.

8.4 INTERNATIONALISERINGSBELEID VAN ODISEE: DOELEN EN RESULTATEN

8.4.1 Memo's en procedures

In Odisee zijn de volgende memo's (= beleidsteksten) en procedures die de taken van de verschillende actoren aflijnen, van kracht:
- Memo Afspraken financiën internationalisering
- Memo Indicatoren internationalisering
- Memo Internationalisering@Home
- Memo Internationale reflectie van de opleiding bij personeelsmobiliteit
- Memo Kwaliteit van de stageplaats buiten Europa
- Memo Mobiliteitsopties en -beurzen
- Memo Partnercriteria
- Memo Personeelsmobiliteit - Internationalisering ATP
- Memo Structurele inbedding van internationalisering in de curricula van de opleiding
- Procedure voor personeelsmobiliteit
- Procedure voor uitgaande studentenmobiliteit
- Procedure voor inkomende studentenmobiliteit

Om de internationale werking tussen de DIRO en de opleidingen efficiënt te laten verlopen, werd het 'Masterplan communicatie' opgesteld. De ankerpersonen kunnen al deze documenten terugvinden op de O-schijf die ook thuis via een VPN-verbinding te bereiken is.

Daarnaast kunnen alle personeelsleden onder een knop 'Internationalisering' op het intranet het Internationaliseringsbeleid terugvinden, evenals alle andere documenten die voor hen relevant zijn i.v.m. personeelsmobiliteit (procedure, brochure, presentatie, online tool om ter kandidaatstelling) en studentenmobiliteit (procedures, brochures). Ook het organogram van de Dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO), de contactgegevens van DIRO en van de ankerpersonen internationalisering zijn hier te vinden.

8.4.2 Resultaten

De doelstellingen van Odisee werden vertaald in een 'Actieplan 2015-2018'.

In 2016-2017 zijn bijkomend onderstaande acties uit het actieplan internationalisering 2015-2018 gerealiseerd:
- De indicatoren internationalisering voor het voorafgaand academiejaar zijn gemeten.
- DIRO sluit contracten af met partnerinstellingen buiten Europa waar meerdere opleidingen terechtkunnen. Opleidingen screenen de partners inhoudelijk.
- Opleidingen gaan op zoek naar een internationale partner die voor hen als voorbeeldfunctie fungeert inzake internationalisering (benchmarking internationalisering, partnerscreening).
- Een beleid opstellen dat erop gericht is de begeleiding van inkomende studenten te verbeteren.
- Organiseren van een Odisee internationale meerdaagse voor inkomend personeel.

Operationele doelstellingen Dienst Internationale relaties

In 2016-2017 zijn onderstaande acties uit het strategie- en werkingsplan van DIRO gerealiseerd:
- Odisee beschikt over een volledige Course catalogue waarin het aanbod voor inkomende studenten transparant wordt uiteengezet.
- In de Odisee-opleidingen die mobiliteitsoptie 3 en 6 aanbieden, wordt met generieke ECTS-fiches gewerkt.
- Het voorbereidend opleidingsonderdeel 'Buiten Europa: voorbereid op stage' gestalte geven in alle Odisee-opleidingen en met een aanbod verspreid op minimum twee campussen.
- KA107-uitwisselingen bekendmaken bij het Odisee-personeel en de -studenten, en deze realiseren.
- Stagemobiliteit: DIRO sluit contracten af met een beperkt aantal intermediaire of lokale organisaties waar indien mogelijk meerdere opleidingen terechtkunnen.

8.5 INTERNATIONALE NETWERKEN VAN ODISEE

Op instellingsniveau nemen DIRO-medewerkers regelmatig actief deel aan de beurzen van grote internationale organisaties zoals de European Association for International Education (EAIE) en de Association of International Educators (NAFSA) om er te netwerken. Het werkwoord *netwerken* wordt veelal gedefinieerd als: '*Het ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de organisatie, en deze benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.*'

In Odisee is er in de loop van de jaren een veelheid opgebouwd aan individuele en specifieke samenwerkingsverbanden, contacten en contracten. Om hun doelstellingen te bereiken, gaan Odisee-opleidingen strategische partnerschappen aan met buitenlandse partnerinstellingen binnen deze internationale netwerken.
Odisee streeft ernaar dat elke opleiding minstens van één internationaal netwerk lid is. Dit lidmaatschap heeft voor de onderwijsorganisatie tenminste twee doelstellingen:
- bijdragen tot de internationalisering van de opleiding; en
- bijdragen tot de professionalisering van wie participeert aan de bijeenkomsten of evenementen van de organisatie (en zijn of haar collega's).

Door lid te zijn van een internationaal netwerk vergroten en verbeteren de mobiliteitsopties van de studenten en personeelsleden. Effectiviteit van het lidmaatschap van een internationaal netwerk wordt vooral gemeten op basis van de het aangaan van nieuwe partnerschappen, het verbeteren van bestaande partnerschappen, meer uitwisselingsplaatsen voor studenten en docenten, een toename van inkomende docenten, enz.

De onderstaande tabel geeft weer van welk internationaal netwerk iedere opleiding van Odisee lid is:

Opleiding	Internationaal netwerk
BLT	European Academic Network of Biomedical Sciences
ERGO	European Network of Occupational Therapy in Higher Education (ENOTHE)
MB	Erasmus radiography group (ERG)
MB	European Federation of Radiographer Societies (EFRS)
MB	European Society of Radiology (ESR)
OPTO	European Academy of Optics and Optometry (EAOO)
VDK	Network in Dietetics (DIETS)
VDK	EFAD
VP/VK	The Florence Network for Nursing and Midwifery
HWBK	Businet
IWT (CH)	European Chemistry and Chemical Engineering Education Network
IWT (EM, EL, EL-ICT, OPT)	Euclides netwerk for engineering
BaKO, BaLO en BaSO	Association for Teacher Education in Europe (ATEE)
BaKO, BaLO en BaSO	European Teacher Education Network (ETEN)
BaKO, BaLO en BaSO	Kastalia
BaSO-LO	Association Internationale des Ecoles Supérieures d'Education Physique
	International Association for Physical Education in Higher Education (AIESEP)
GW	Association
	for Gerontology in Higher Education (AGHE)
ORTHO	Formation d'Educateurs Sociaux / Social Educators Training (FESET)
SW	European Association of Schools of Social Work (EASSW)

8.6 SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN MET HOGERONDERWIJSINSTELLINGEN BUITEN VLAANDEREN

Bij voorkeur binnen de internationale netwerken van Odisee wordt gezocht naar samenwerkingspartners waarmee Odisee een Inter-Institutioneel Akkoord (IIA) afsluit. Bij EU-partners wordt eerst nagegaan of de instelling beschikt over een European Charter for Higher Education (ECHE) en de ECTS-principes toepast. Bovendien is de gelijkwaardigheid (niveau) en compatibiliteit van de buitenlandse opleidingen met deze van Odisee belangrijk. Er moet een voldoende onderwijsaanbod voor onze studenten zijn en de onderwijsfilosofie dient voor een minimum in dezelfde lijn te liggen (onder meer i.v.m. ondernemend leren, projectgericht en activerende werkvormen).

Het groot aantal uitwisselingspartners van Odisee is het resultaat van meerdere fusies over de jaren heen. Gebaseerd op de student-/partner-ratio van enkele grote Vlaamse instellingen van hoger onderwijs zou Odisee in Europa idealiter over zeventig IIA's beschikken.
Op regelmatige basis worden de partnerinstellingen geëvalueerd, en in de loop van het laatste jaar van het IIA wordt de samenwerking grondig geëvalueerd, met het oog op een eventuele verlenging van het contract. Vanuit de vaststelling dat met dit aantal (waar meerdere opleidingen naartoe kunnen) een kwalitatief partnerschap beter gegarandeerd is, worden partners gescreend (door DIRO en ankerpersonen internationalisering) aan de hand van gezamenlijk ontwikkelde selectiecriteria zoals de kwaliteit van het onderwijs, de compatibiliteit van de opleiding (onderwijsaanbod en -vormen) en de kwalitatieve dienstverlening aan onze uitgaande studenten en docenten. Bovendien hechten wij bij de opvang van onze studenten en docenten – naast aan het studieprogramma – belang aan: onthaal, huisvesting, informatie vooraf, informatie ter plaatse, organisatie van colleges, organisatie van nevenactiviteiten. Ook belangrijk is dat de partnerinstellingen hun eigen studenten voldoende op de hoogte brengen van het onderwijssysteem in Vlaanderen, dat ze infopakketten doorgeven aan de studenten en hen begeleiden bij het invullen van *application forms* en de bijbehorende documenten.

Partners

Binnen Europa werkte Odisee dit academiejaar samen met 131 partners waarmee het een Inter-Institutioneel Akkoord (IIA) heeft afgesloten in het kader van het Erasmus⁺-programma.
Een IIA regelt het aantal studenten en personeelsleden dat de instellingen onderling willen uitwisselen. Het beleid is erop gericht met de bestaande partners de samenwerking te optimaliseren, eerder dan nog nieuwe partners aan te trekken.

Code en Land	Code instelling	Naam instelling	Opleiding
A Oostenrijk	A GRAZ 04	Pädagogische Hochschule Steiermark	BaLO
A Oostenrijk	A GRAZ 09	FH Joanneum	VDK
A Oostenrijk	A SALZBURG08	Fachhochschule Salzburg GmbH	BM, TI
A Oostenrijk	A WIEN09	Pädagogische Hochschule Wien	BaKO, BaLO, BaSO
A Oostenrijk	A WIEN63	FH Campus Wien	MB
B België	B BRUXEL 81	Haute Ecole de Bruxelles	BaKO, BaLO, BaSO, ORTHO, SW
B België	B BRUXEL82	Haute Ecole EPHEC (École Pratique des Hautes Études Commerciales)	BM
B België	B BRUXEL84	Institut Supérieur de Pédagogie Galilée	VP, BaKO, BaLO, BaSO
B België	B EUPEN 04	Autonome Hochschule	VP
B België	B LIEGE37	Haute Ecole ISELL / HelMO	BaKO, BaLO, BaSO, SW
B België	B LIEGE38	Haute Ecole de la Province de Liège	VK, BM
B België	B MONS22	Haute Ecole Louvain en Hainaut	BaKO, BaLO, BaSO, GW, SW, BW
B België	B NAMUR 15	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg (HENALLUX)	SW
BG Bulgarije	BG ROUSSE01	The University of Rousse	EL-ICT, VP
BG Bulgarije	BG VELIKO01	St. Cyril and St Metodius University of Veliko Turnovo	BaSO
CH Zwitserland	CH BERN12	Pädagogische Hochschule Bern	BaLO
CH Zwitserland	CH WINTERT03	Zurich University of Applied Sciences ZHAW	VK, VP
CZ Tsjechië	CZ BRNO05	Masaryk University	VK, VP
D Duitsland	D AALEN01	Hochschule Aalen	OPTO, EM, OPT
D Duitsland	D BERLIN05	Alice-Salomon-Fachhochschule	ERGO, BaKO, BaLO, GW, PG, SW, VP
D Duitsland	D BERLIN06	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	BM
D Duitsland	D BERLIN10	Evangelische Hochschule Berlin	VP
D Duitsland	D BRANDEN01	Fachhochschule Brandenburg	BM, OM, TI
D Duitsland	D DORTMUN02	Fachhochschule Dortmund	EL-ICT, GW
D Duitsland	D HILDESH01	Universität Hildesheim	BaKO, BaLO, BaSO, GW
D Duitsland	D KASSEL01	Universität Kassel	BaSO
D Duitsland	D KOLN04	Fachhochschule Köln	BM, OM, TI, GW
D Duitsland	D KOLN05	Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen	GW
D Duitsland	D MAINZ08	Fachhochschule Mainz - un. Of Applied Sciences	FM
D Duitsland	D MERSEB02	Hochschule Merseburg	EM, ET, OPT
D Duitsland	D REGENSB01	Universität Regensburg	BaSO
DK Denemarken	DK ESBJERG19	University College South Denmark	ERGO, BaKO
DK Denemarken	DK KOBENHA56	University College UCC	BaKO, BaLO, BaSO, GW, ORTHO, SW
DK Denemarken	DK ODENSE21	Lillebaelt Academy	BM

DK Denemarken	DK RISSKOV06	VIA University College	BW, EM, VG
DK Denemarken	DK VEJLE 06	University College Lillebaelt	VP, MB, BaKO, GW, SW
E Spanje	E BARCELO01	Universitat de Barcelona	ORTHO, SW, BaSO
E Spanje	E BARCELO02	Universitat Autonomà de Barcelona	BaKO, BaLO, GW
E Spanje	E BARCELO03	Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)	OPTO, CH, EM, ET
E Spanje	E BILBAO01	Universidad del Pais Vasco	CH, EM
E Spanje	E BURGOS01	Universidad de Burgos	ERGO, BM, OM
E Spanje	E CUIDADR01	Universidad de Castilla-la Mancha Cuidad Real	EM, BaSO, BaSO Sports Sciences
E Spanje	E GIRONA02	Universitat de Girona	CH, BM, BLT, VP, EM, OPT
E Spanje	E MADRID04	Universidad Autónoma de Madrid	BaKO, BaLO, BaSO, GW, ERGO, SW
E Spanje	E MONDRAG01	Mondragon University	BaLO, BaSO
E Spanje	E TARRAGO01	Universitat Rovira I Virgili	ORTHO, SW
E Spanje	E VALENCI02	Universidad Politechnica de Valencia	ET, EL-ICT, EM, BW
E Spanje	E VALLADO01	Universidad de Valladolid	BaSO
E Spanje	E VIGO01	ESEI, Universidade de Vigo	EL-ICT
E Spanje	E ZARAGOZ01	Universidad de Zaragoza	ERGO, VP, BaLO, BaSO
EE Estland	EE TALINN12	Tallina Tervishoiu Kõrgkool	OPTO
F Frankrijk	F CHAMBER06	Lycée Saint-Ambroise	BM
F Frankrijk	F LEVALLO05	Intitut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI)	VP
F Frankrijk	F LILLE01	Université des Sciences et Technologies de Lille	BM, CH, EM, EL-ICT, ET
F Frankrijk	F LILLE02	Université de Lille	BM
F Frankrijk	F LYON01	Université Claude Bernard Lyon 1	OPT, EM
F Frankrijk	F LYON10	Université Catholique de Lyon	BLT
F Frankrijk	F MARSEIL84	Aix-Marseille University (AMU)	BaKO, BaLO, BaSO
F Frankrijk	F PARIS012	UPEC	ERGO
F Frankrijk	F POINT-P05	Universite des Antilles et de la Guyane	BaLO, BaSO
F Frankrijk	F POITIER01	IUT de Poitièrs	BM
F Frankrijk	F TOULOUS02	Université Toulouse II ESPE	BaLO, BaSO
F Frankrijk	F VALENCI01	Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambresis	BM
G Griekenland	G ATHINE34	Technologiko Ekpaideftiko Idryma Athinas	MB
G Griekenland	G KRITIS 04	Technological Educational Institute of Crete	SW
HR Kroatië	HR SPLIT01	University of Split	EM, OPT
HR Kroatië	HR ZAGREB01	Universtiry of Zagreb	BM, TI
H Hongarije	HU BUDAPES08	Semmelweis University	OPTO, VP
H Hongarije	HU MISKOLC01	University of Miskolc	BM, EM
I Italië	I BOLOGNA01	Università di Bologna	BLT, VDK
I Italië	I MODENA01	Universita Degli Studi di Modena	VK
I Italië	I UDINE01	Università Degli Studi di Udine	ET, EM, VP

I Italië	I VERONA01	Trento	VP
IRL Ierland	IRL DUBLIN27	DIT Dublin	BLT
IRL Ierland	IRL DUBLIN34	St. Nicholas Montessori College	BaKO, BaLO, BaSO
LV Latvia	LV RIGA13	Banku Augustskola	BM
MT Malta	MT MALTA01	University of Malta	MB
N Noorwegen	N BERGEN05	Bergen University College	BaKO, BaLO, BaSO, MB
N Noorwegen	N KONGSBER02	Hogskolen i Buskerud og VESTFOLD	OPTO, BaSO, BaKO
N Noorwegen	N LILLEHA01	Høgskolen I Lillehammer	ORTHO, GW, SW
N Noorwegen	N OSLO56	Norges Informajonsteknologiske Hogskole	TI
N Noorwegen	N OSLO60	Oslo and Akershus University College	BaKO, BaLO, BaSO, ORTHO, GW, SW
NL Nederland	NL AMSTERD05	Hogeschool van Amsterdam	BaSO, ORTHO, GW, SW
NL Nederland	NL AMSTERD06	University of Applied Sciences iPabo	BaKO, BaLO
NL Nederland	NL ARNHEM27	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	SW
NL Nederland	NL DRONTEN01	CAH Vilentum	AB
NL Nederland	NL EINDHOV03	Fontys University of applied Sciences	BaLO, BaSO
NL Nederland	NL GOUDA03	Driestar educatief	GW, SW
NL Nederland	NL GRONING03	Hanzehogeschool Groningen	GW, VP
NL Nederland	NL LEEUWARD01	Noordelijke Hogeschool Leeuwarden	VP
NL Nederland	NL ROTTERD03	Hogeschool Rotterdam	BM, OM, TI, BaKO, BaLO, BaSO, ORTHO, SW
NL Nederland	NL S-GRAVE37	Hogeschool Inholland	MB, SW, ORTHO, VK
NL Nederland	NL UTRECHT24	Hogeschool Utrecht	GW, SW
NL Nederland	NL UTRECHT27	Marnix academie	BaKO, BaLO
NL Nederland	NL ZWOLLE 05	Christelijke Hogeschool Windesheim	GW, SW
NL Nederland	NL ZWOLLE 06	Training Institute Katholieke Pabo Zwolle	BaKO, BaLO
P Portugal	P BEJA01	Instituto Politechnico De Beja	BaKO, BaLO, BaSO
P Portugal	P FARO 02	Universidade do Algarve	VP, VK
P Portugal	P PORTO05	Instituto Politecnico de Porto (ESTSP)	ERGO, BLT, MB, EL-ICT, CH, EM
P Portugal	P VIANAD01	Instituto Politécnico de Viana do Castelo	BaSO
PL Polen	PL BIALYST02	Medical University of Bialystok	VP
PL Polen	PL KATOWIC02	The Karol Adamiecki University of Economics in Katowice	BM
PL Polen	PL OPOLE01	University of Opole	BLT, CH
PL Polen	PL WARSZAW02	Politechnika Warszawska	BLT, EL-ICT
PL Polen	PL WROCLAW08	University School of Physical Education Wroclaw	ERGO
RO Roemenië	RO CLUJNAP04	University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine Cluj Napoca	AB
RO Roemenië	RO SUCEAVA01	Stefan cel Mare University	OPT, EM
S Zweden	S JONKOPI01	Halsshogskolan I Jonkoping	VP, MB
S Zweden	S KARLSKR01	Blekinge Institute of Technology	EM

S Zweden	S LUND01	Lund University	BLT
S Zweden	S UPPSALA01	Uppsala University	BLT, CH
SF Finland	SF HAMEENL09	HAMK University of Applied Sciences	EL
SF Finland	SF HELSINK41	Helsinki Metropolia University	BLT
SF Finland	SF JOENSUU09	Karelia University of Applied Sciences	BM, OM, TI
SF Finland	SF KUOPIO12	University of Eastern Finland	BASO
SF Finland	SF LAHTI 11	Lahti University of Applied Sciences	GW, VP, EL-ICT
SF Finland	SF SEINAJO06	Seinäjoki University	OM, GW, SW, ORTHO
SF Finland	SF TAMPERE06	Tampere University of Applied Sciences	SW, MB, BLT, BW
SF Finland	SF TURKU05	Turku University of Applied Sciences	ERGO, MB, VP, GW
SK Slovakije	SK NITRA01	Constantine the philosopher University in Nitra	SW
SK Slovakije	SK PRESOV01	University of Presov	VP
SI Slovenië	SI LJUBLJA 01	University of Ljubljana	MB, VP, BaKO, BaLO, OPT
TR Turkije	TR ANKARA15	Yildirim Beyazit University	VP
TR Turkije	TR IZMIR01	Dokuz Universitesi	BaLO, BaSO, BM
TR Turkije	TR KOCAELI02	Koceali University	BaKO, BaLO, BaSO
UK Verenigd Koninkrijk	UK BELFAST05	St Mary's University College	BaSO
UK Verenigd Koninkrijk	UK CANTERB03	Canterbury Christ Chuch University	BaSO
UK Verenigd Koninkrijk	UK DERBY01	University of Derby	BaKO, BaLO
UK Verenigd Koninkrijk	UK DEESIDE01	Glyndwr University	VG
UK Verenigd Koninkrijk	UK IPSWITCH01	University Campus Suffolk	MB
UK Verenigd Koninkrijk	UK POOLE01	Bournemouth University	VDK

Sinds 2015 bestaat er onder Erasmus+ ook de mogelijkheid om studenten en personeel uit te wisselen met partners buiten de Europese Unie. Buiten de Europese Unie werkte Odisee dit academiejaar samen met negen partners waarmee het een Inter-Institutioneel Akkoord (IIA) heeft afgesloten in het kader van het Erasmus+-programma. Een IIA regelt het aantal studenten en personeelsleden dat de instellingen onderling willen uitwisselen.

Code en Land	Naam instelling	Opleiding
BA Bosnië en Herzegovina	University of Zenica	BaKO, BaLO, BaSO, BM, CH, EM, VK, VP
CN China	Kunming University of Science and Technology	BaSO, BM, EL, VK, VP
CR Costa Rica	Universidad de Costa Rica	
IN India	Chandigarh Group of Colleges	AB, BaLO, BaSO, BM, AL, AL-ICT, EM, TI
JO Jordan	German Jordanian University	BLT, BM, TI, BW, CH, EL, EL-ICT
MA Marokko	Sidi Mohammed Ben Abdellah University	EL-ICT, ET, OM, OPTO, AB, BLT, BM, CH, EM
NI Nicaragua	Universidad Politécnica de Nicaragua	
RU Russia	Peter the Great St.Petersburg Polytechnic University	BaSO, BM, BW, EL, EL-ICT, MB, OPTO, TI, VDK
US Verenigde Staten	University of the Incarnate Word	BLT, BaSO, BM, CH, EL, EL-ICT, MB, OPTO, TI, VDK

8.7 RAPPORTERING MOBILITEIT INTERNATIONALISERING ODISEE

Studenten worden aangemoedigd om deel te nemen aan één van de zes mobiliteitsopties die zijn ingebouwd in het studieprogramma van hun opleiding. Niet elke opleiding biedt alle opties aan. In de meeste opleidingen verzorgt de ankerpersoon een informatiesessie over de mobiliteitsopties. Daarnaast verzorgt DIRO per campus een aantal informatiesessies over de mobiliteitsopties, soms nog aangevuld met opleidingsgebonden informatie door de ankerpersonen internationalisering.
DIRO zorgt voor de verwerking van de dossiers en de begeleiding van kandidaat-uitgaande studenten.

De minimumduur van een door Erasmus+ gefinancierde studiemobiliteitsoptie bedraagt drie maanden en twee maanden voor stagemobiliteit. Kortere uitwisselingen van minimaal één maand voor studie of stage zijn ook mogelijk in sommige opleidingen. Deze financiert de student zelf.

Odisee verzekert de academische erkenning van de uitwisseling via de toepassing van het European Credit accumulation Transfer System (ECTS). Alle studentenuitwisselingen verlopen via ECTS-documenten: student application form, learning agreement, transcript of records.

Zowel voor uitgaande als inkomende studenten werden informatiebrochures ontwikkeld die op papier en elektronisch verspreid worden via onder meer het Studentenportaal en het digitale leerplatform Toledo:

- 'Verleg je grenzen': een informatiebrochure voor tweedejaarsstudenten met alle mobiliteitsopties, voorwaarden en procedures;
- 'Stageplaatsen in het zuiden': een brochure met informatie over alle stageplaatsen in het zuiden waaruit tweedejaarsstudenten kunnen kiezen;
- 'Vertrekkersgidsen voor studenten': informatie voor laatstejaarsstudenten over onder meer alle documenten, procedures, verzekeringsmodaliteiten en visaformaliteiten;
- 'Come & study @Odisee': een wervende folder voor inkomende studenten waarin de Engelstalige mobiliteitsopties van Odisee worden voorgesteld en meer informatie i.v.m. aanmelding te vinden is;
- 'Survival guide': een brochure voor inkomende studenten met een aparte versie voor studenten die ofwel in campus Brussel ofwel in een van de andere campussen komen studeren. Er zijn extra hoofdstukken met toeristische en praktische informatie zoals over STUVO+, het studentenportaal, de registratie van het ISP en een woordenlijst Nederlands.

DIRO werkt ook intensief met verschillende sociale media zoals WhatsApp, Instagram en Facebook om zoveel mogelijk studenten en collega's in binnen- en buitenland te bereiken naar aanleiding van nieuwe, recente of andere initiatieven of evenementen zoals onder meer de International Week. Nieuwe inkomende studenten worden bijvoorbeeld uitgenodigd om lid te worden van de Facebookpagina 'International students@Odisee' waar studenten elkaar al vóór de aankomst virtueel leren kennen en waar ook tijdens het verblijf tips en ideeën worden uitgewisseld.

De DIRO organiseert in het najaar Vertrekkersdagen voor alle vertrekkende studenten uit Odisee waarin voor Erasmus+ het mobiliteitscontract ondertekend wordt, de laatste praktische afspraken gemaakt worden, verzekeringsinfo meegedeeld wordt en studenten voorbereid worden op een eventuele 'cultuurshock'. Alle terugkerende studenten worden in de loop van de maand mei-juni uitgenodigd voor deelname aan één van de Terugkomdagen waar ze met medestudenten kunnen reflecteren over de voorbije ervaringen.

8.7.1 Uitgaande studentenmobiliteit

Dit academiejaar waren er in Odisee **290 uitgaande studenten** die deelnamen aan verschillende significant lange (> 15 SP) mobiliteitsopties. Onderstaande tabel geeft per opleiding het percentage (reëel aantal/totaal aantal afgestudeerden) van deze mobiliteiten weer.

Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - J. Praet		
BLT	Bachelor in de Biomedische Laboratoriumtechnologie	10,8% (9/83)
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	13,0% (6/46)
MB	Bachelor in de Medische Beeldvorming	10,2% (5/49)

O&O	Bachelor in de Optiek en de Optometrie	44,7% (17/38)
VDK	Bachelor in de Voedings- en dieetkunde	15,4% (6/39)
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 2 - C. De Windt		
VK	Bachelor in de Vroedkunde	40,9% (9/22)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Brussel	30,2% (13/43)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Dirk Martens	7,1% (3/42)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Waas	7,0% (3/43)
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - W. Roossens		
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Campus Brussel	20,8% (38/183)
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Campus DM	2,7% (1/37)
OM	Bachelor in het Office Management - Campus Brussel	43,5% (10/23)
OM	Bachelor in het Office Management - Campus DM	4,2% (1/24)
TI	Bachelor in de Toegepaste Informatica	12,5% (5/40)
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 1 - A. Mouton		
Chemie	Bachelor in de Chemie	25,6% (21/82)
EICT	Bachelor in de Elektronica - ICT	21,3% (16/75)
ET	Bachelor in de Energietechnologie	14,9% (7/47)
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	14,1% (10/71)
FM	Bachelor in het Facilitair Management	11,9% (5/42)
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 2 - L. Schoofs		
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	23,2% (13/56)
Bouw	Bachelor in de Bouw	20,7% (12/58)
ELM	Bachelor in de Elektromechanica	11,4% (5/44)
Vastgoed	Bachelor in het Vastgoed	0% (0/16)
Studiegebied Onderwijs - Cluster 1 - GJ. De Smet		2016-2017
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	6,3% (4/63)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs - Campus Dirk Martens	18,9% (17/90)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs - Campus Waas	3,0% (2/66)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	11,8% (10/85)
Studiegebied Onderwijs - Cluster 2 - A. Martin		
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	4,2% (1/24)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	17,9% (12/67)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	9,0% (8/89)
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - Cluster 1 - T. Nuelant		
GW	Bachelor in de Gezinswetenschappen	0% (0/123)
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - Cluster 2 - H. Parys		
ORTHO	Bachelor in de Orthopedagogie	17,1% (13/76)
SW	Bachelor in het Sociaal Werk	10,3% (8/78)

8.7.2 Inkomende studentenmobiliteit

Dit academiejaar waren er **in totaal 74 inkomende studenten**.
Onderstaande tabel geeft het aantal inkomende studenten per opleiding weer.

Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - J. Praet		
BLT	Bachelor in de Biomedische Laboratoriumtechnologie	5
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	2
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 2 - C. De Windt		
VK	Bachelor in de Vroedkunde	1
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Brussel	3
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Dirk Martens	3
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Waas	3
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - W. Roossens		
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Campus Brussel	24
OM	Bachelor in het Office Management - Campus Brussel	3
TI	Bachelor in de Toegepaste Informatica	1
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 1 - A. Mouton		
Chemie	Bachelor in de Chemie	4
EICT	Bachelor in de Elektronica - ICT	1
ET	Bachelor in de Energietechnologie	3
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	1
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 2 - L. Schoofs		
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	2
Bouw	Bachelor in de Bouw	3
ELM	Bachelor in de Elektromechanica	4
Studiegebied Onderwijs - Cluster 1 - GJ. De Smet		
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	1
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs - Campus Dirk Martens	1
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs - Campus Waas	1
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	1
Studiegebied Onderwijs - Cluster 2 - A. Martin		
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	1
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	1
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	2
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - Cluster 1 - T. Nuelant		
GW	Bachelor in de Gezinswetenschappen	3

8.7.3 Uitgaande personeelsmobiliteit

Dit academiejaarwaren in totaal **88 Odisee-personeelsleden** mobiel in het kader van het Erasmus+-programma. Onderstaande tabel geeft per opleiding het aantal weer.

	2016-2017
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - J. Praet	

BLT	Bachelor in de Biomedische Laboratoriumtechnologie	38,72% (6/15,50)
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	40,76% (3/7,36)
O&O	Bachelor in de Optiek en de Optometrie	19,40% (1/5,16)
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 2 - C. De Windt		
VK	Bachelor in de Vroedkunde	38,09% (2/5,25)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Brussel	86,23% (9/10,44)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Dirk Martens	10,48% (1/9,54)
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Waas	21,88% (3/13,71)
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - W. Roossens		
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Campus Brussel	37,11% (11/29,65)
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Campus Dirk Martens	13,48% (1/7,42)
OM	Bachelor in het Office Management - Campus Brussel	18,48% (1/5,41)
TI	Bachelor in de Toegepaste Informatica	75,33% (4/5,31)
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 1 - A. Mouton		
Chemie	Bachelor in de Chemie	54,69% (6/10,97)
EICT	Bachelor in de Elektronica - ICT	17,01% (3/17,64)
ET	Bachelor in de Energietechnologie	9,91% (1/10,09)
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	17,97% (2/11,13)
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 2 - L. Schoofs		
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	18,18% (2/11)
Studiegebied Onderwijs - Cluster 1 - GJ. De Smet		
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	4,98% (1/20,1)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs - Campus Waas	34,88% (6/17,2)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	26,91% (6/22,3)
Studiegebied Onderwijs - Cluster 2 - A. Martin		
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	10,64% (1/20,1)
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	6,39% (1/15,65)
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	40,12% (11/27,42)
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - Cluster 1 - T. Nuelant		
GW	Bachelor in de Gezinswetenschappen	8,85% (1/11,3)
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - Cluster 2 - H. Parys		
ORTHO	Bachelor in de Orthopedagogie	8,14% (1/12,29)

SW	Bachelor in het Sociaal Werk	27,57% (4/14,51)

8.7.4 Inkomende personeelsmobiliteit

Daarnaast heette Odisee dit jaar ook **45 inkomende personeelsleden** welkom. Onderstaande tabel geeft per opleiding het aantal weer.

		2016-2017
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - J. Praet		
BLT	Bachelor in de Biomedische Laboratoriumtechnologie	1
MB	Bachelor in de Medische Beeldvorming	1
O&O	Bachelor in de Optiek en de Optometrie	2
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 2 - C. De Windt		
VK	Bachelor in de Vroedkunde	2
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Brussel	2
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Dirk Martens	1
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - Campus Waas	2
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - W. Roossens		
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement - Campus Brussel	4
OM	Bachelor in het Office Management - Campus Brussel	1
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 1 - A. Mouton		
Chemie	Bachelor in de Chemie	1
EICT	Bachelor in de Elektronica - ICT	3
ET	Bachelor in de Energietechnologie	1
Studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie - Cluster 2 - L. Schoofs		
ELM	Bachelor in de Elektromechanica	2
Studiegebied Onderwijs - Cluster 1 - GJ. De Smet		
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	3
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs - Campus Dirk Martens	3
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs - Campus Waas	3
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	3
Studiegebied Onderwijs - Cluster 2 - A. Martin		
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	3
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	3
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	3
Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk - Cluster 1 - T. Nuelant		
GW	Bachelor in de Gezinswetenschappen	1



Deel III

Onderzoek

DEEL III – ONDERZOEK

1 ONDERZOEKSBELEID

Algemeen beleid en visie

De visie op onderzoek in de professionele bacheloropleidingen van Odisee stemt overeen met deze zoals uitgewerkt in de visietekst 'praktijkgericht onderzoek in het professioneel hoger onderwijs: een bijdrage tot innovatie en beroepsbewustzijn' (2006), en het 'raamreglement praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek' (2012) van de associatie KU Leuven. Belangrijke kenmerken van praktijkgericht onderzoek zijn:

a. het dient relevant te zijn voor een of meerdere opleidingen van de hogeschool;
b. het dient in te gaan op een vraag die relevant is voor het werkveld; en
c. er dient een wetenschappelijk verantwoorde methodologie gevolgd te worden bij het beantwoorden van deze vraag.

In volgende paragrafen wordt stilgestaan bij vier actiepunten uit 2017:

1. Versterken van interne en externe communicatie over praktijkgericht onderzoek aan Odisee:

De initiatieven opgestart in 2016 rond dit thema werden in 2017 verder uitgebouwd:

a. De dag van de wetenschap. In Brussel werd net zoals in Gent een wetenschapsfestival georganiseerd met alle Vlaamse hoger onderwijsinstellingen uit de stad. In Gent werken we reeds enige tijd met deze festivalformule, in Brussel was dit nieuw. In totaal bereikten we in Brussel meer dan 2000 bezoekers, en in Gent meer dan 2500. Op de campussen in Aalst en Sint-Niklaas werd een beperkt aanbod voorzien op deze dag. (www.wooowfestival)
b. De website PWO.odisee.be is aan vernieuwing toe. Hiertoe werd in overleg met de dienst marketing en ICT in 2016 al een eerste ontwerp van een nieuwe site gemaakt. In 2017 werden de portaalpagina's van de meeste onderzoekscentra overgezet naar de site www.odisee.be. In 2018-2019 wordt werk gemaakt van het overzetten van de projecten naar de nieuwe site.

2. Uitbouwen van databank met projecten en medewerkers.

Door de groei van het aantal projecten en medewerkers en de administratieve processen die ermee gepaard gaan, merkten we ruimte tot verbetering. Twee gegevensstromen zijn op administratief vlak van belang voor het administratief beheren van projecten: een stroom met projectinformatie: inhoud, looptijd, budget, financier, administratieve voorwaarden, rapportering, documenten … en een stroom met info over medewerkers: wie werkt op welk project in welke periode, welke taken/rollen neemt iemand op, vanuit welke bron worden de loonkosten betaald, etc. Beide zijn aan elkaar gerelateerd, maar werden tot op heden apart bewaard, wat zorgt voor dubbel werk.

In overleg met de dienst ICT werd een plan opgestart voor de opmaak van een relationele databank waarin al deze info voorhanden zal zijn, gekoppeld aan de personeelsdatabank en de boekhouding. In 2016 werden de randvoorwaarden, vereisten beschreven en een functionele analyse opgesteld. In 2017 werd de functionele analyse afgewerkt en werden de eerste schermen en modules uitgewerkt. In 2018 zal de nieuwe tool uitgetest en in gebruik genomen worden.

3. Stimuleren van extern gefinancierd onderzoek

Alle projectoproepen die de dienst Onderzoek en projectbeheer opspoort worden via het intranet of via mail gecommuniceerd naar de onderzoeksgroepen.

Om docenten te stimuleren dossiers op te stellen voor externe financieringskanalen werd een deel van de middelen verkregen door recuperatie van bedrijfsvoorheffing van onderzoekers aangewend ter financiering van voorbereidingsprojecten (€ 30.000 per studiegebied). Het gaat om eenjarige projecten waarvan de finaliteit is een beperkt aantal onderzoekstappen te zetten zodat er een aanvraag kan worden opgemaakt voor een extern financieringskanaal. De modaliteiten worden later in deze tekst uitgelegd.

Ook in 2017 werd zo'n oproep gelanceerd per studiegebied (november). De projecten resulterend uit de oproep van 2016 startten in 2017 (zie overzicht verderop). De selectie van de projecten was een verantwoordelijkheid van het studiegebied zelf. De procedures werden a priori gescreend door de onderzoeksraad in het najaar van 2017: elk studiegebied werkte een procedure uit die ervoor zorgt dat er enkel projecten geselecteerd worden die onderzoek betreffen, innovatief zijn, een goede *return on investment* ratio hebben, aansluiten bij het onderzoeksbeleid van het studiegebied en bij het vooropgestelde financieringskanaal. De jury bestond meestal uit de studiegebieddirectie, de verantwoordelijke onderzoek aangevuld met één of twee onafhankelijke leden, of uit onderzoekers.

4. Versterking kernen en speerpunten

Om de speerpunten en kernen te versterken werd in 2016, € 30.000 PWO-middelen per studiegebied gereserveerd. Deze konden gebruikt worden ter versterking van de voorbereidingsprojecten, om zo tot een budget te komen van maximum € 60.000 per jaar voor voorbereidingsprojecten (zie vorige paragraaf), of aangewend worden ter versterking/oprichting van een onderzoekskern. (Zie impuslfinanciering in rubriek 6.)
Het studiegebied Gezondheidszorg koos ervoor de middelen voor twee jaar te investeren in de uitbouw van een onderzoekscentrum rond ouderen, genaamd Exp-O. Het studiegebied Bedrijfskunde zet de middelen in om het speerpunt rond duurzaamheid en duurzaam ondernemen verder uit te bouwen, genaamd CSO of Center for Sustainability Odisee. Het studiegebied SAW zette deze middelen in voor een uitbouw van een kern rond internationaal sociaal werk en het studiegebied Onderwijs voor de uitbouw van een kern rond het thema 'taalontwikkeling bij het jonge kind'. In het studiegebied IWT-BT werd in de studiegebiedonderzoeksraad besloten om ook op één thema in te zetten in 2018. De zoektocht naar een gedragen thematiek en het uitwerken van een voorstel zou moeten afgerond zijn in voorjaar 2018.

5. PWO-oproep 2016-2017

In 2016 werd een nieuwe PWO-oproep gelanceerd. Na een preselectie stroomde 17 van de 29 initiële ideeën door naar de tweede ronde. In mei werden in totaal 15 projecten weerhouden die kunnen starten vanaf september 2017: zie overzicht projecten. De projecten zijn verspreid over alle 6 studiegebieden, en verschillende projecten overspannen meerdere studiegebieden.
De bijkomende PWO-middelen die in 2017 beschikbaar gesteld werden via het Vlaams ministerie van Economie, wetenschap en innovatie werden via deze ronde mee verdeeld (minimum € 600.000 extra t.o.v. het oorspronkelijk vooropgestelde budget). Het resterend deel wordt ingezet voor het versterken van het onderzoek en onderzoeksbeleid in de studiegebieden. Dat aspect werd in 2017 voorbereid op de onderzoeksraad en zal operationeel worden in 2018 (€ 400.000).

2 UITVOERING

2.1 ORGANISATIE

2.1.1 Algemeen

Odisee is opgedeeld in vijf onderzoeksgroepen. Per studiegebied in de PO is er één onderzoeksgroep: Gezondheidszorg, Bedrijfskunde, Industriële Wetenschappen en Technologie & Biotechniek (omvat twee studiegebieden, daar we maar één opleiding hebben binnen het studiegebied Biotechniek, wordt dit intern behandeld als één onderzoeksgroep), Onderwijs en Sociaal-Agogisch werk. Elke onderzoeksgroep heeft een verantwoordelijke onderzoek, die het onderzoek stimuleert, ondersteunt en mee opvolgt. De directeurs van de studiegebieden zijn verantwoordelijk voor het onderzoeksbeleid in de onderzoeksgroep.
Overkoepelend is er een onderzoeksraad. De onderzoeksraad PO heeft een adviserende functie t.a.v. het bestuurscollege PO en de directie voor alle materies met betrekking tot onderzoek in de professionele opleidingen van de Odisee. De onderzoeksraad PO is samengesteld uit de vijf verantwoordelijken van de onderzoeksgroepen, de coördinatoren van de kernen (onderzoekscentra), de stafmedewerker onderzoeksadministratie, een lid van de KU Leuven, campus Brussel, en een voorzitter (diensthoofd onderzoek en projectbeheer). In 2016 werd de onderzoeksraad met een lid uitgebreid, door de oprichting van de nieuwe kern Exploratio.

De onderzoeksraad PO kwam in 2017 vijfmaal samen. Volgende onderwerpen werden besproken tijdens de bijeenkomsten van de onderzoeksraad PO:

- Opvolgen van PWO-oproep 2016-2017.
- Stimuleren van extern gefinancierd onderzoek: uitwerken en lanceren van de vijfde ronde voor PWO-voorbereidingsprojecten, en grondig evalueren van de eerste drie rondes.
- Uitwerken van impulsfinanciering (versterking speerpunten en kernen), goedkeuring van eerste vier dossiers.
- Uitwerken van een werkwijze voor het verlengen van lopende PWO-projecten via een aanvraag bij de onderzoeksraad (zie rubriek kwaliteitszorg)
- Evaluatie intern event 'dag van het onderzoek' en opties voor een nieuwe editie in 2018.
- Verkennen van mogelijkheid tot uitbouwen van een commissie wetenschappelijke integriteit in overleg met de associatiepartners van de associatie KU Leuven.
- Verkennen van mogelijkheden om statuut van contractuele onderzoeker te verbeteren. Dit loopt verder in 2018.
- Opstart en opvolging bij uitbouw van de nieuwe website voor projecten.
- Terugkoppeling uit andere vergaderingen (Associatieraad voor Onderzoek en Innovatie, commissie wetenschapsbeleid VRWI en Werkgroep Onderzoek van VLHORA).

2.1.2 Onderzoeksbeleid per studiegebied

- ***Onderzoeksgroep SAW***

De onderzoeksgroep SAW omvat vier opleidingen. Onderzoekers uit de opleidingen Bachelor in de Gezinswetenschappen en Bachelor in de psychosociale gerontologie werken samen in de kern 'Kenniscentrum Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen'. Deze kern verricht onderzoek rond thema's als opvoeding, diversiteit, partnerrelaties, zingeving en ethiek, kwetsbare gezinnen en professionalisering. De onderzoekstopics omvatten o.a. professionele identiteit, (super)diversiteit, opvoedingsondersteuning aan ouders met suïcidale kinderen, de positie van kinderen bij echtscheiding, communicatie rond veilig internetgebruik, superdiversiteit, nieuwe en diverse woonvormen voor gezinnen, familieparticipatie in het jeugdwerk en ouderenzorg, draagkracht- en draaglast bij mantelzorg en relaties en seksualiteit bij ouderen.
Binnen de opleiding Bachelor in de orthopedagogie richt het onderzoek en dienstverlening zich reeds enkele jaren op het thema inclusie en netwerkversterking. Momenteel wordt sterk ingezet op activering van persoonlijke netwerken bij mensen met handicap en in de jeugdhulpverlening. Hetzelfde thema wordt ook opgenomen voor mensen in armoede i.s.m. HIG. Thema's omvatten verder inclusief onderwijs, universal design, zelfzorg bij sociale professionals en buddywerk bij niet-begeleide minderjarigen.
Binnen de opleiding Sociaal Werk is de rode draad het actieve burgerschap in verschillende sociale contexten, en Brussel in de eerste plaats. Samenwerken in kader van justitieel welzijnswerk, outreachend sociaal werk met mobiele leerlabs, digital storytelling, transnationaal sociaal werk waren opnieuw thema's waar burgers rond geactiveerd werden.

- ***Onderzoeksgroep Onderwijs***

De onderzoeksgroep Onderwijs omvat vier opleidingen: Bachelor kleuteronderwijs, Bachelor lager onderwijs, Bachelor secundair onderwijs en Bachelor na Bachelor schoolontwikkeling. In 2017 werd de aandacht gevestigd op het voeren van ontwerponderzoek (educational design research) met het oog op het realiseren van praktijkgericht didactisch materiaal dat breed kan toegepast worden in het onderwijswerkveld.
De onderzoekskern ExploRatio, die onderzoek doet naar *minds-on* STEM onderwijs, groeide verder en werkt in het onderzoek en de verschillende projecten aan het speerpunt Wetenschap en techniek. Tevens werd een tweede onderzoekskern, 'Taal bij het jonge kind', uitgewerkt vanuit het speerpunt 'taalontwikkeling'.
Het onderzoek in beide kernen, alsook daarbuiten, heeft vaak aandacht voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren. Daarmee sluit het onderzoek in het studiegebied ook aan bij het derde speerpunt van het studiegebied onderwijs: Diversiteit en inclusie. Ten slotte wordt in verschillende onderzoeksprojecten gewerkt aan het vierde en laatste speerpunt, SAMEN leren en werken.

- ***Onderzoeksgroep Gezondheidszorg***

Deze groep omvat negen opleidingen (Biomedische laboratoriumtechnieken, Ergotherapie, Medische beeldvorming, Optiek & optometrie, Verpleegkunde, Voedings- en dieetkunde, Vroedkunde, Intensieve zorgen en spoedgevallen zorg (banaba) en Palliatieve zorg (banaba)). Het onderzoek werd geclusterd in twee thema's.

- Onderwijsinnovatie en zorg. Hieronder vallen projecten die focussen op een versterking van het onderwijs aan onze bachelors uit het studiegebied gezondheidszorg.

- Optimalisatie van zorg. Hierbij focussen we op projecten die bepaalde handelingen en technieken evalueren en optimaliseren. Het kan zowel gaan om eerder technische of zorgverstrekkende handelingen als technologische elementen die de zorg voor patiënten verbeteren.

In 2017 werd het expertisecentrum Exp-O, dat al het onderzoek gerelateerd aan ouderenzorg bundelt, verder uitgebouwd. Er werd o.a. een website gelanceerd en de coördinator bouwde een uitgebreid netwerk uit i.v.m. ouderenzorg, zowel binnen als buiten de instelling. Daarnaast dienden er zich ook verschillende opportuniteiten aan om onderzoeksvoorstellen uit te werken rond ouderenzorg (o.a. Innoviris, Interreg, …). In 2018 wordt verder gewerkt aan het initiëren van nieuw onderzoek rond ouderenzorg.
Daarnaast werden er (i.s.m. IWT-BT) op de technologiecampus tweemaandelijkse lunchseminaries georganiseerd om onderzoekers samen te brengen, informatie te delen en nieuw onderzoek te stimuleren.

- ***Onderzoeksgroep Bedrijfskunde***

Deze groep omvat opleidingen in Bedrijfskunde, Office management en Toegepaste informatica. Hun onderzoeksfocus betreft 'ondernemerschap in KMO's en familiale ondernemingen' en het onderzoeksthema 'duurzaamheid'.
Vanuit het perspectief van ondernemerschap werd het Studiecentrum voor Ondernemerschap van KU Leuven overgenomen door Odisee en bundelt het alle onderzoek binnen het studiegebied m.b.t. intra- en entrepreneurship.
Voor het thema 'duurzaamheid' werd samenwerking tot stand gebracht met de onderzoeksgroep CEDON van de KU Leuven, Campus Brussel.
De belangrijkste taakstelling voor 2016 betrof het verder uitbouwen van het onderzoek en dienstverlening m.b.t. duurzaamheid. Er werden meerdere projectaanvragen ingediend met diverse partners uit het werkveld en de wetenschappelijke wereld. De focus lag sterk op (Europese) projecten die een directe meerwaarde opleveren voor de betrokken opleidingen.

- ***Onderzoeksgroep IWT & BT***

Deze groep omvat acht opleidingen uit het studiegebied IWT en één uit het studiegebied Biotechniek. Het onderzoek is voor een belangrijk deel gebundeld in twee kernen:

- SALTO, met een focus op duurzame, ethisch verantwoorde omgang met de hulpbronnen in agro- en biotechnologie;
- DUBIT, met een focus op energierationeel en duurzaam bouwen en het bouwteam.

In dit studiegebied wordt het onderzoeksbeleid gesteund door een studiegebiedonderzoeksraad waarin alle opleidingen vertegenwoordigd zijn.

In 2017 werden de eerste stappen gezet om een transversale onderzoekslijn uit te tekenen, die projecten tussen de verschillende campussen binnen het studiegebied faciliteert en stimuleert. Deze onderzoekslijn zal in 2018 verder inhoudelijk vorm krijgen.
Daarnaast werden er (i.s.m. Gezondheidszorg) op de technologiecampus tweemaandelijkse lunchseminaries georganiseerd om onderzoekers samen te brengen, informatie te delen en nieuw onderzoek te stimuleren.

2.2 PERSONEEL

De onderzoeksopdracht van personeelsleden wordt jaarlijks in de taakinvulling vastgelegd. Alle onderzoekers binnen de professionele opleidingen van de Odisee zijn verbonden aan één onderzoeksgroep (Onderwijs, Sociaal-Agogisch Werk, Bedrijfskunde, IWT-BT of Gezondheidszorg), of aan een onderzoekskern (i.e. Kenniscentrum Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen, SALTO, SVO, DUBIT of Exploratio). In totaal waren er 120 personeelsleden in dienst op 1 februari 2018 (referentiedatum) met een onderzoeksopdracht, voor een totaal van 40,38 voltijdsequivalenten. 90 hadden een onderzoeksopdracht van 20% of meer.

Bij aanwervingen wordt gestreefd naar een gezonde mix tussen onderzoeksgeoriënteerde medewerkers (bv. gedoctoreerden en masters) en professioneel georiënteerde medewerkers (ervaring in het werkveld). Dit laatste om de band met de wetenschappelijke wereld en de band met het werkveld maximaal te versterken. Op dit moment beschikt ongeveer 27% van de onderzoekers over een doctoraat, en 14% over enkel een bachelor-diploma, en de 58% over enkel een masterdiploma. Qua leeftijd en ervaring variëren de medewerkers van pas afgestudeerd tot meer dan twintig jaar ervaring in het werkveld of het onderwijs. Ongeveer driekwart van de onderzoekers zijn docenten uit de professionele opleidingen, die hun onderzoeksopdracht combineren met een

onderwijsopdracht. We kunnen op dit moment spreken van een divers samengesteld korps met daarbinnen een goed evenwicht tussen de onderzoeksoriëntatie en de oriëntatie op het werkveld.
In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het personeel met een onderzoeksopdracht of onderzoekondersteunende opdracht op 01/02/2018.

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
5	Abeel Thomas	m	PBA	Bachelor in de Agro- en biotechnologie, afstudeerrichting dierenzorg	nvt	BT	Waas	100%	100%
5	Adriaen Jurgen	m	U2C	Licentiaat in de Motorische Revalidatie en Kinesitherapie + Master of Science in Aquaculture	nvt	BT	Waas	100%	100%
5	Adriaens Elisabeth	v	U2C	Master in de Rechten	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	95%
1	Aerts Stefaan	m	PhD	Doctor in de Bio-ingenieurswetenschappen	nvt	BT	Waas	100%	20%
1	Algoet Marlies	v	U2C	Licentiaat in de Germaanse Filologie	nvt	Onderwijs	Brussel	70%	20%
5	Ampe Sophie	v	U2C	Master Logopedie en Audiologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	60%	60%
1	Arnouts Heidi	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	BT	Waas	50%	20%
1	Baeten Koen	m	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte en moraalwetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	60%	20%
1	Balck Christel	v	U2C	Licentiaat in de Wetenschappen, groep natuurkunde	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
5	Blancquaert Yves	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	nvt	IWT	Gent	100%	95%
5	Boel Carl		U2C		nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas		70%
1	Boeykens Annick	v	U2C	Industrieel ingenieur in de Chemie	nvt	IWT	Gent	100%	40%
1	Bombeke Eva		U2C	Master in de Meertalige communicatie	nvt	Onderwijs	Aalst	75%	20%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
5	Brabant Karen	v	U2C	Master in de Psychologie + Master of Management	nvt	HWBK	Aalst	100%	85%
5	Broekaert Wouter	m	U2C	Master of Science in Economics	nvt	HWBK	Brussel	100%	50%
1	Butaye Elisabeth	v	U2C	Industrieel ingenieur Elektriciteit	nvt	IWT	Gent	50%	5%
1	Callaert Jasmin	v	U2C		nvt	Onderwijs		100%	20%
5	Carlier Cathy	v	U2C	Licentiaat in de Toegepaste economische wetenschappen	nvt	HWBK	Aalst	50%	50%
	Catrysse Jimmy	m	U2C	Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen	nvt	HWBK	Brussel	55%	15%
1	Claes Erik	m	PhD	Doctor in de Rechten	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	50%
	Claes Freya	v	U2C	Master in de Onderwijskunde	nvt	Onderwijs	Brussel	60%	20%
5	Clayé Joachim	m	PBA	Bachelor Agro en bio	nvt	BT	Waas	100%	100%
5	Cornelissen Eef	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische en Psychologische Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Brussel	40%	40%
5	Crois Elien	v	U2C	Master in de Vergelijkende moderne letterkunde	nvt	HWBK	Aalst	90%	50%
1	Daman Caroline	v	U2C	Licentiaat in de Klinische psychologie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	70%	14%
5	Dauwe Stijn	m	U2C	Master of Science in de Industriële wetenschappen	nvt	IWT	Aalst	100%	100%
5	De Backere Ellen	v	PhD	Doctor in de Geschiedenis	nvt	HWBK	Brussel	15%	10%
5	De Bruecker Philippe	m	U2C	Master of Science Handelsingenieur	nvt	HWBK	Brussel	50%	50%
	De cang Lien	v	PhD	Doctor in de Media- en communicatiestudies		Onderwijs	Brussel	75%	30%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
5	De Cartier d'Yves Aymeline	v	U2C	Licencié en Sciences Psychologiques + Master in Science in Animal Welfare	nvt	BT	Waas	40%	40%
1	De Clercq Leen	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen		Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	20%
5	De Cock Laurens	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	nvt	IWT	Gent	100%	80%
1	De Coster Iris	v	U2C	Master in de Psychologie	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	100%	5%
1	De Couck Marijke		PhD	Doctor in de Medische wetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	40%	40%
1	De Mol Gwen	v	PBA	Gegradueerde in de Medische beeldvorming	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	50%	8%
5	De Schoenmacker Matthias	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	nvt	IWT	Gent	100%	60%
5	De Schrijver Jelle	m	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte	nvt	Onderwijs	Brussel	100%	60%
1	De Vos Sanne	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	80%
1	De Wilde Johan	m	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	20%
1	De Wilde Katrien	v	U2C	Licentiaat in de Medisch-sociale wetenschappen	Ja	Gezondheidszorg	Waas	100%	10%
1	De Winne Davy	m	PBA	Gegradueerde Elektronica	nvt	IWT	Gent	100%	70%
5	Debusschere Ruben	m	U2C	Master in de Sociale en culturele antropologie + Master in de Geschiedenis	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	90%
1	Decoster Robin	m	U2C	Master in het Management en het beleid van de gezondheidszorg	Ja	Gezondheidszorg	Brussel	100%	30%
1	Decroos Liesbet	v	U2c	Master in de Sociologie	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	5%
1	Deleenheer Griet	v	U2C	Licentiaat in de Sociologie	nvt	IWT	Aalst		10,0%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
1	Depauw Sarah	v	PhD	Doctor in de Diergeneeskundige wetenschappen	nvt	BT	Waas	100%	40%
1	Dewaele Bart	m	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	70%	11%
1	Dewispelaere Joris	m	PhD	Doctor in de Psychologische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	40%
5	Eeckhout Thijs	m	U2C		nvt	Onderwijs	Aalst		30%
1	Emmery Kathleen	v	U2C	Master in de Criminologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	30%
1	Fairchild Alea	v	PhD	Doctor in de Toegepaste economische wetenschappen	NVT	HWBK	Brussel	60%	5%
1	Feryn Sanne	v	U2C	Master of Science in de Educatieve studies	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	30%
1+5	Fierens Lieven	m	PBA	Bachelor in de Orthopedagogie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	90%	40%
5	Flachet Tom	m	U2C	Master Interieurarchitectuur	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	30%
1	François Hans	m	PBA	Master Bewegingswetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	100%	14%
1	Geldof Dirk	m	PhD	Doctor in de Sociale wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	50%	25%
5	Gielens Tim	m	U2C	Master in de Personeelswetenschappen/Psychologie	nvt	HWBK	Brussel	60%	60%
1	Gillis Katrin	v	U2C	Master of Science in de Verpleegkunde en Vroedkunde	nvt	Gezondheidszorg	Waas	50%	30%
5	Groeninck Mieke	v	PhD	Doctor in de Sociale en culturele antropologie		Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	80%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
5	Gulinck Nele	v	PBA	Bachelor Sociaal assistente	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	20%
1	Henssen Bart	m	PhD	Doctor Economische wetenschappen	nvt	HWBK	Brussel	100%	20%
5	Heremans Betty	v	U2C	Licentiaat in de Plantkundige wetenschappen + GHSO	nvt	BT	Waas	100%	15%
1	Jans Lysbeth	v	U2C	Licentiaat in de Taal- en letterkunde: Germaanse talen + Gediplomeerde in de Aanvullende studies van culturele Studies	nvt	Onderwijs	Brussel	80%	25%
5	Keygnaert Wim	m	U2C	Licentiaat in de Politieke wetenschappen	p	HWBK	Brussel	60%	60%
5	Kostet Imane	v	U2C	Master in de Sociologie	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	70%
5	Lecoyer Kim Annette	v	U2C	Licenciè en Sciences Psychologiques	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	90%
6	Luyten Dirk	m	PhD	Doctor in de Sociale wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	50%	40%
1	Meeus Steven	m	U2C	Bio-ingenieur in het Land- en bosbeheer	nvt	BT	Waas	100%	20%
5	Meeus Wouter	m	U2C	Licentiaat in de Biologie + gediplomeerde in de Aanvullende studies van aquacultuur + gediplomeerde in de Gespecialiseerde studies van aquacultuur	Ja	BT	Waas	80%	80%
1	Mennes Filip	m	U2C	Master in de Geografie	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Mertens Els	v	U2C	Licentiaat in de Godsdienstwetenschappen	nvt	Onderwijs	Brussel	100%	40%
1	Meurs Patrick	m	PhD	Doctor in de Psychologische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	55%	20%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
1	Michiels Daisy	v	U2C	Doctor in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	10%
1	Mol Harrie	m	U2C	Stralingsfysicus	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	50%	2,5%
5	Morreel Evelyn	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch Werk - HIG	Brussel	100%	80%
1	Musch Liza	v	U2C	Licentiaat in de Gerontologie	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	100%	80%
1+5	Naessens Liesbet	v	U2C	Master in het Sociaal werk	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	40%
1	Nys Kristien	v	PhD	Doctor in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	60%
5	Ooghe Lien	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Aalst	50%	20%
5	Peersman Wim	m	PhD	Doctor in de Medische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	20%
5	Peeters Els	v	U2C	Licentiaat in de Biologie	nvt	BT	Waas	90%	25%
1	Peeters Marcus	m	U2C	Burgerlijk ingenieur Bouwkunde	nvt	IWT	Aalst	100%	20%
1	Picalausa Kevin	m	PBA	Bachelor in de Elektronica – ICT	nvt	IWT	Gent	100%	23,5%
1	Pil Annelies	v	U2C	Licentiaat in de Biotechnologie + GHSO groep 2	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	85%	10%
5	Pinket An-Sofie	v	PhD	Doctor in Health science	nvt	Gezondheidszorg	Gent	40%	40,0%
1	Pletinckx Kathy	v	U2C	Master Management, zorg en beleid in de gerontologie, Master Sociale gezondheidswetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Brussel	100%	50%
5	Raemdonck André		PBA	Maatschappelijk assistent	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	55%	40%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
1	Reynders Alexandre	m	U2C	Master in de sociologie, Master in European integration and development	ja	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	60%
1	Rigo Adelheid	v	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	80%	20%
5	Robberecht Bram	m	U2C			Onderwijs	Sint-Niklaas		20%
1	Roels Nathalie	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Rooseleer Yvan	m	U2C	Licentiaat Germaanse filologie	nvt	HWBK	Brussel	80%	20%
5	Sannen Adinda	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	BT	Waas	75%	25%
1	Schrooten Mieke	v	U2C	Master in de Sociale en Culturele Antropologie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	35%
5	Sermeus Jan	m	PhD	PhD in de Fysica	nvt	Onderwijs	Brussel	100%	30%
1	Smits Dirk	m	PhD	Doctor in de Psychologische wetenschappen	nvt	Groep PO	Brussel	100%	10%
1	Taelman Helena	v	PhD	Doctor in de Taal- en letterkunde	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	65%
1	Temmerman Wim	v	U2C	Licentiaat in de Wetenschappen, groep natuurkunde	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	15%
1	Tency Inge	v	PhD	Doctor in de Medische wetenschappen	nvt	Gezondheidszorg	Waas	60%	50%
1	Tijtgat Pieter	m	PhD	Doctor in de Lichamelijke opvoeding	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	100%
5	Timmers Miet	v	U2C	Licentiaat in de Geschiedenis	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	65%	20%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
1	Van Acker Kaat	v	PhD	Doctor in de Psychologie	nvt	Sociaal-Agogisch Werk		50%	15%
1	Van Acker Sander	m	U2C	Licentiaat in de Psychologische en pedagogische wetenschappen	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Van Assche Kristien	v	U2C	Industrieel ingenieur Elektriciteit	nvt	IWT	Gent	100%	4%
1	Van Crombrugge Hans	m	PhD	Doctor in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	40%
5	Van den Berg Bauke	m	PBA	Bachelor in het Onderwijs	nvt	Onderwijs	Aalst	70%	70%
1	Van den Berghe Ellen	v	U2C	Master of Arts in de Meertalige bedrijfscommunicatie	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
5	Van den Broeck Tine	v	U2C	Licentiaat in de Lichamelijke opvoeding	nvt	Onderwijs	Brussel	100%	40%
1	Van Den Broecke Nina	v	U2C	Licentiaat in de Voedings- en dieetleer	nvt	Gezondheidszorg	Gent	75%	10%
5	Van der Meersch Stijn	m	U2C	Master of science in de Industriële wetenschappen: bouwkunde	nvt	IWT	Aalst	100%	30%
1	Van der Veken Jozef	m	PhD	Doctor in de Genees-, heel- en verloskunde	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	30%	25%
1	Van Geert David	m	U2C	Licentiaat in de Psychologie	nvt	Gezondheidszorg		100%	10%
5	Van Giels Kristof	m	PBA	Master of Science in de Industriële wetenschappen: Elektrotechniek	nvt	IWT	Gent	100%	100%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
1	Van Houcke Jannes	m	PBA	Bachelor in de Chemie - Biochemie	nvt	IWT	Gent	100%	25%
1	Van Houdenhove Ellen	v	PhD	Doctor in de Biomedische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	20%
5	Van Ighem Carine		PBA	Bachelor in de Gezinswetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	15%	15%
5	Van Impe Isabelle	v	PBA	Bachelor Agro en bio	nvt	BT	Waas	50%	50%
5	Van Langenhove filip	m	U2C	Architect	nvt	IWT	Aalst	60%	30%
1	Van Nieuwenhuyze Elke	v	U2C	Licentiaat in de Taal- en letterkunde: Germaanse talen + GHSO groep 2	nvt	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	5%
1	Van Puyenbroeck Joris	m	PhD	Doctor in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	100%	20%
1	Van Severen Lieve	v	PhD	Doctor in de Taal- en letterkunde	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	25%
1	Van Wichelen Ruth	v	U2C	Master of Arts in de Beeldende kunsten	nvt	Onderwijs	Brussel	100%	15%
5	Vanden Broucke Machteld	v	PBA	Bacherlor in de Chemie	Van	IWT	Gent	80%	50%
1+5	Vanden Eede Saskia	v	U2C	Licentiaat in de Toegepaste economische wetenschappen	nvt	HWBK	Aalst	85%	25%
1	Vanmol Steven	m	PBA	Bachlor Lager onderwijs	nvt	Onderwijs	Aalst	100%	50%
1	Verbeeck Katja	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	IWT	Gent	100%	25%
1	Verhaegen Inge	v	U2C	Licentiaat in de Sociale en culturele agogiek	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel		10%

Groep	Naam (achternaam, voornaam)	Geslacht	Diplomaniveau	Diploma(s)	Doctoraat in voorbereiding	Departement/Onderzoekseenheid**	Campus	Totale aanstelling in VTE aan hogeschool	Aanstelling onderzoek in VTE in departement op 1 februari 2013
1	Verheyen Wouter	m	PhD	Doctor in de Rechten	nvt	HWBK	Brussel	50%	10%
5	Verschooren Veerle	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	Onderwijs	Brussel	75%	60%
1	Verstraeten Katrien	v	U2C	Licentiaat in de Gerontologie	nvt	Gezondheidszorg	Aalst	100%	10%
1	Vervaecke Hilde	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	nvt	BT	Waas	100%	20%
1	Vicca Jo	v	PhD	Doctor in de Diergeneeskundige wetenschappen	nvt	BT	Waas	80%	30%
1	Vos Els	v	U2C		nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel		5%
1	Wiewauters Marie-Claire	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	90%	30%
5	Wilson Margarita	v	U2C	Master Handelswetenschappen	nvt	Sociaal-Agogisch Werk	Brussel	50%	50%
1	Withouck Hannes	m	PBA	Bachelor in de Chemie	nvt	IWT	Gent	100%	20%

Legende

	Gegevens van statutair personeel:
Groep 1	1. Praktijklectoren/hoofdpraktijklectoren/lectoren/hoofdlectoren (ev. docenten/hoofddocenten/hoogleraren) belast met onderzoek
	Gegevens van contractueel personeel:
Groep 5	5. Contractueel personeel: verbonden aan departement/studiegebied of onderzoeksgroep en gefinancierd met onderzoeksmiddelen

Diplomaniveau	
Doctoraat	PhD
Master of licentiaat	U2C
Professionele Bachelor, Hoger onderwijs 1 cyclus	PBA

3 KWALITEITSZORG

Binnen de associatie KU Leuven werd in 2004 een raamreglement opgesteld i.v.m. Praktijkgericht Wetenschappelijk Onderzoek. In 2012 werd dit raamreglement aangepast. Op basis van besprekingen in de Associatieraad voor Onderzoek en Innovatie werd dit reglement in 2014 aangevuld met een nieuwe visietekst. Deze werd in 2015 goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Associatie KU Leuven. Dit associatiereglement is binnen de hogeschool aangevuld met een eigen reglementair kader voor de besteding van de middelen voor Praktijkgericht Wetenschappelijk Onderzoek.

3.1 IMPULSFINANCIERING

In 2016 en 2017 werd extra ingezet op het versterken van kernen en consolideren van onderzoekslijnen. Hiertoe werd een 'impulsfinanciering' in het leven geroepen. De doelen zijn:

1. Nieuwe kernen opstarten door het bundelen van expertise en projecten uit de hogeschool tot een herkenbaar en voor het werkveld aanspreekbaar geheel.
2. Bestaande kernen ondersteunen in hun groei:
    a. Door extra mogelijkheden te creëren voor netwerking in functie van het verwerven van bijkomende onderzoekssamenwerkingen en extern gefinancierd onderzoek.
    b. Door nieuwe onderzoekslijnen op te starten of bestaande lijnen uit te breiden, beide met het doel nieuwe onderzoekssamenwerkingen en extern gefinancierd onderzoek op te zetten.

Via deze bijkomende middelen kan een studiegebied bijvoorbeeld een senior onderzoeker aanstellen om een nieuwe kern te creëren of een bestaande te versterken, of een netwerker/projectschrijver aanstellen, …
Voor elk studiegebied was € 30.000 beschikbaar. Dit kan ingezet worden als impulsfinanciering of toegevoegd worden aan de enveloppe voor voorbereidingsprojecten. Enkel het studiegebied IWT koos voor deze laatste optie. In het voorjaar van 2017 ontving de onderzoeksraad vier voorstellen voor impulsfinanciering, respectievelijk vanuit de studiegebieden Gezondheidszorg (thema ouderenzorg, start februari 2017), Onderwijs (thema taal van het jonge kind, start september 2017) en Sociaal-Agogisch werk (thema internationaal sociaal werk, start september 2017), en Bedrijfskunde (thema duurzaamheid en duurzaam humanresourcesmanagement, start september 2017). Elk voorstel werd ruim besproken, gescoord op de vijf vooropgestelde criteria (zie jaarverslag 2016) en zo nodig bijgeschaafd. Elk kreeg € 60.000 toegewezen gespreid over twee jaar. Vanuit het studiegebied IWT-BT wordt in 2018 ook een voorstel verwacht. Sterkte van deze financieringsvorm is dat expliciet ruimte vrijgemaakt wordt om onderzoek te bundelen en onderzoekslijnen uit te zetten, wat de herkenbaarheid van het onderzoek in het werkveld verhoogt.

3.2 PWO-VOORBEREIDINGSPROJECTEN

In 2017 was er een nieuwe oproep voor PWO-voorbereidingsprojecten, en werd de ronde uit 2016 afgerond. PWO-voorbereidingsprojecten worden gefinancierd met de PWO-middelen en/of de centrale middelen verkregen via de recuperatie van de bedrijfsvoorheffing van PWO-onderzoekers. In een PWO-voorbereidingsproject kunnen diverse onderzoeksdaden ontplooid worden dewelke noodzakelijk zijn om een degelijk onderbouwd onderzoeksvoorstel voor een extern financieringskanaal uit te werken. Het project duurt maximaal een jaar, en wordt opgevolgd door de verantwoordelijke onderzoek van het betrokken studiegebied. Het leidt minimaal tot het indienen van een degelijk uitgewerkt projectvoorstel bij een extern financieringskanaal. De selectiecriteria voor een PWO-voorbereidingsproject, zijn identiek aan deze van de vorige jaren. De selectie gebeurt steeds door onderzoekers of door de directie van het studiegebied, aangevuld met enkele leden met onderzoeksexpertise en onafhankelijk van het studiegebied.
Voor de oproep in 2017 werd in elk studiegebied een budget van € 30.000 voorzien, exclusief overhead.
De selectie van deze projecten verloopt per studiegebied aan de hand van een procedure opgesteld door het studiegebied, en bekrachtigd door de onderzoeksraad. Elke procedure waarborgt dat geselecteerde voorstellen aan bovenstaande voorwaarden zullen voldoen.
De onderzoeksraad ging na of bij de selectie de a priori opgestelde procedure gevolgd is en gaf een gunstig advies aan het bestuurscollege.

3.3 PWO-PROJECTEN

De inhoudelijke voortgang van elk PWO-project wordt opgevolgd door een stuurgroep per project met leden uit de wetenschappelijke wereld en het werkveld. De stuurgroep van elk PWO-project kwam minimaal eenmaal samen in 2017 en formuleerde adviezen met betrekking tot het onderzoek (evaluatie van afgewerkt deel en adviezen i.v.m. gepland onderzoek). Bijkomend werd tweemaal per jaar door de dienst onderzoek PO een verslag van de vorderingen in het project opgevraagd en vergeleken met de planning uit het voorstel.

In 2016 werd de PWO-oproep voor opstart- en continueringsprojecten voorbereid en gelanceerd in juni. Er werd een advies van de studiegebieddirecteur toegevoegd aan elk voorstel, m.b.t. tot de meerwaarde van het voorstel voor het onderwijs en de aansluiting bij het onderzoeksbeleid van het studiegebied. In november 2016 werden 29 voorstellen ingediend. 17 stroomden door naar de tweede ronde, met indiendatum voor het volwaardig PWO-voorstel op 15 maart 2017. Het grote aantal doorstromers is te wijten aan de hoge kwaliteit van de aanvragen en de budgetaire ruimte die ontstond door de bijkomende PWO-middelen vanuit EWI in 2017 en volgende jaren.
De PWO-voorstellen worden door een externe jury beoordeeld op volgende criteria:

a. Duidelijke en heldere probleemstelling en doelstellingen, adequaatheid en wetenschappelijke kwaliteit van plan van aanpak (40 punten).
b. Kwaliteit van integratie en toepasbaarheid/meerwaarde van onderzoek of resultaten ervan voor onderwijs binnen de hogeschool (10 punten).
c. Meerwaarde van project voor werkveld/maatschappij (20 punten).
d. Kwaliteit van disseminatiestrategie en valorisatietraject naar werkveld en/of wetenschappelijke wereld (20 punten).
e. Realistisch karakter en zinvolle verantwoording van projectbegroting en personeelsbezetting (10 punten).

Vijftien projecten werden goedgekeurd: zes grotere continueringsprojecten en negen opstartprojecten. Elk studiegebied was minimaal hoofdaanvrager van één project, zes projecten omvatten een personeelsinzet uit meerdere studiegebieden en zijn sterk multidisciplinair (een van de bonuscriteria uit de eerste ronde).

3.4 ANDERE PROJECTEN

Extern gefinancierde onderzoeksprojecten werden opgevolgd conform de overeenkomst met de financier. Voor onderzoekers gefinancierd via de werkingsuitkeringen of via de middelen verkregen via recuperatie van bedrijfsvoorheffing werd tegen oktober 2017 een verslag opgevraagd van de onderzoeksactiviteiten verricht in de periode september 2016 - september 2017. Tevens werd hen gevraagd dit verslag te staven met onderzoeksoutput, en de in 2017-2018 geplande onderzoeksactiviteiten te beschrijven in de vorm van een beknopt onderzoeksvoorstel.

4 BESTEDING PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN, EXTERN VERWORVEN MIDDELEN VOOR ONDERZOEK

4.1 AANWENDING VAN DE INTERNE MIDDELEN VOOR ONDERZOEK (PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN, …)

In 2017 werd het saldo van verkregen PWO-middelen besteed aan onderzoek en onderzoekscoördinatie. Deze enveloppe werd aangevuld met een deel van de middelen verkregen via de recuperatie van bedrijfsvoorheffing (terugvordering van bedrijfsvoorheffing van onderzoekers tewerkgesteld op PWO-middelen). De resterende middelen verkregen via recuperatie van bedrijfsvoorheffing werden binnen de onderzoeksgroepen besteed aan nieuw onderzoek.
Via de PWO-middelen werd een omkaderingsstructuur voor het praktijkgericht onderzoek gefinancierd: één overkoepelend diensthoofd voor het onderzoek in de professionele bacheloropleidingen van Odisee, één overkoepelende stafmedewerker, en vijf verantwoordelijken onderzoek (één per studiegebied). De loonmassa

voor de verantwoordelijken wordt gedeeltelijk gefinancierd via de PWO-middelen en gedeeltelijk via de werkingsuitkeringen van de studiegebieden.

In 2017 liepen er in totaal 55 PWO-projecten in Odisee, waarvan 26 voorbereidingsprojecten, 29 PWO-projecten en 2 starten begin 2018. In 2017 werd een overschot gerealiseerd op de PWO-middelen doordat de nieuwe projecten pas startten vanaf september 2017. Dit wordt overgedragen naar werkingsjaar 2018 en samen met dat van vorige jaren opgenomen in de begroting van de PWO-oproep 2017-2018 en volgende.
Eind januari 2016 werden twaalf voorbereidingsprojecten goedgekeurd. Deze liepen alle nog in 2017. Deze startten effectief op tussen februari 2016 en september 2016 en werden afgerond in 2017. Bijkomend startten in februari 2017 veertien nieuwe voorbereidingsprojecten. Doel is dat elk project minimaal in één externe projectaanvraag uitmondt. Dit element werd in 2017 geëvalueerd door de onderzoeksraad voor de oproepen uit 2013-2014, 2014-2015 en 2015-2016. Op basis van deze bevindingen werd er in 2016 en 2017 meer ingezet op grotere projecten, en werd de focus op een uitgewerkte planning en afgelijnde onderzoeksvraag verscherpt bij de jurering in een aantal studiegebieden.

De defiscalisatiemiddelen in de studiegebieden werden besteed als versterking van lopend onderzoek, om nieuw onderzoek op te starten en ook als overbrugging tussen onderzoeksprojecten. Per onderzoeksgroep waakt een commissie samengesteld uit de directeur(s) van het studiegebied, de verantwoordelijke onderzoek en de directeur onderzoek en projectbeheer over de besteding.

Voor elk project (inclusief PWO-projecten) worden overheadkosten aangerekend: 17% van personeels- en werkingsmiddelen, of het percentage opgelegd door de opdrachtgever. Deze worden aangewend om algemene kosten als bureauruimte, verwarming, elektriciteit, telefonie, ondersteuning door centrale diensten, etc. te dekken.

In het studiegebied IWT werd een bedrag van € 78.643,81, in het studiegebied Biotechniek € 174.352,58, in het studiegebied Onderwijs € 181.798,47 in het studiegebied Gezondheidszorg € 98.794,41 in het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk € 483.984,75 en in het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde € 52.331,34 afkomstig uit de werkingsuitkeringen en de middelen gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing van onderzoekers van de hogeschool, geïnvesteerd in praktijkgericht onderzoek, samen een investering van € 1.069.905,36 (bovenop de uitgaven in volgende tabel en de omzet uit extern gefinancierde projecten). De inkomsten gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing bedroegen € 503.590,00 (uitgezonderd de RBV middelen gegenereerd via PWO-projecten, zie volgende tabel).

Het saldo van de in 2017 beschikbare middelen wordt integraal over gedragen naar 2018, temeer daar enkele projecten later opstarten dan voorzien (2018), en de onkosten van de recent gestarte PWO-projecten vooral in 2018 en volgende zullen volgen.[15]

[15] Bedragen onder voorbehoud van goedkeuring van jaarrekening door directiecomité en Raad van Bestuur.

Tabel: Besteding PWO-middelen en middelen gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing 2015[1] (in €)	
Inkomsten: Totaal	€ 2.845.425,45
PWO-enveloppe	€ 2.562.765,69
RBV-middelen, gedeelte gegenereerd via PWO-projecten	€ 282.659,76
TOTAAL Bestedingen	€ 1.952.834,10
Structureel	
• Personeelskosten	€ 248.023,79
• Werking centrale onderzoekscoördinatie	€ 31.163,40
Projecten	
• Personeelskosten	€ 1038.435,54
• Werkingskosten en uitrustingskosten	€ 263.772,87
SUBTOTAAL	€ 1.581.395,60
Overhead (17/117 van PWO-middelen)	€ 371.438,50

De uitgaven op de PWO-projecten zijn als volgt verdeeld over de studiegebieden (excl. overhead):

- Biotechniek: € 194.789,97
- IWT: € 234.810,41
- Onderwijs: € 243.221,24
- Gezondheidszorg: € 184.542,63
- Sociaal-Agogisch werk: € 284.811,27
- Bedrijfskunde: € 160.032,89

De inkomsten verworven via externe financiers voor onderzoek voor het jaar 2017 worden per project besproken op de volgende bladzijden.
Een overzicht van in 2017 afgewerkte en lopende PWO-projecten staat hieronder, met het totale budget exclusief overhead. Voor een korte inhoud van de projecten: Zie website onderzoek van Odisee: http://pwo.odisee.be.

- *Studiegebied Gezondheidszorg*

Barometer vpk: Gezondheids- en werkbaarheidsbarometer voor verpleegkundigen
Medewerker: Marijke De Couck
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2016 – 15 september 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 15.000,00)

Correcte lengtebepaling van nasogastrische voedingssondes bij meerderjarige patiënten op hospitalisatieafdelingen in een algemeen ziekenhuis
Medewerker: Tim Torsy
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: september 2015 – december 2017
Partners: AZ Nikolaas (BE); Universitair Centrum voor Verpleegkunde en Vroedkunde UGent (BE)
PWO-opstartproject Odisee (€ 75.752,14)

Image quality in Medical Imaging. A matter of communication!
Medewerker: Robin Decoster, Harrie Mol
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: september 2015 – september 2018
Partners: University College Dublin (IE); Medisch Centrum Leeuwarden (NL); Centrum voor Industrieel Beleid KU Leuven (BE)
PWO-opstartproject Odisee (€ 135.553,56)

Radioprotectie
Medewerkers: Hans François, Gwen De Mol, Harrie Mol
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2016 – 15 september 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 15.000,00)

MemoryHome - Virtuele geheugenpaleizen
Medewerkers: Liza Musch, Katrien Verstraeten
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 15.000,00)

Perinatal Mental Health
Medewerkers: Katrien De Wilde
Studiegebied: gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 10.000,00)

Stressreductieprogramma voor borstkankerpatiënten en hun mantelzorger
Medewerkers: Marijke De Couck, Musch Liza, David Van Geert
Studiegebied: Gezondheidszorg
Partner: UZ Brussel, VUB
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject Odisee (€ 122.601,00)

PremApp (NeoParent)
Medewerkers: Inge Tency, Davy De Winne, Yves Blancquaert
Studiegebied: Gezondheidszorg, IWT
Partner: UGent - UZGent - UZBrussel - LUCA School of Arts
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject Odisee (€ 164.959,40)

MyFoodlog
Medewerkers: Davy De Winne, Nina Van Den Broucke
Studiegebied: Gezondheidszorg, IWT
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject Odisee (€ 164.274,41)

- ***Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde***

Cargo-bundling: katalysator voor KMO-export
Medewerker: Wouter Verheyden, Bart Henssen, Philippe De Bruecker
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: september 2015 – december 2017
Partner: Tri-Vizor, VOKA, KU Leuven
PWO-opstartproject Odisee (€ 136.701,44)

Directe verkoop
Medewerker: Wouter Broekaert
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 september 2016 – 31 augustus 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 10.000,00)

Duurzaamheidslabels
Medewerker: Elien Crois
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Looptijd: 1 oktober 2016 – 30 september 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 10.000,00)

E-commerce
Medewerker: Wouter Verheyen
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2016 – 15 september 2017
PWO-voorbereidingsproject 2016 Odisee (€ 10.000,00)

Duurzaamheidscompetenties
Medewerker: Elien Crois
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 10.000,00)

Duurzame logistiek voor Smart Cities
Medewerker: Philippe De Bruecker
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 10.000,00)

Ideeëngeneratie voor productinnovatie bij KMO's
Medewerker: Wim Keygnaert
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.665,97)

Gevangenissen als logistieke hubs voor e-commerce
Medewerkers: Wouter Verheyen, Liesbeth Naessens
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde + Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.985,92)

- ***Studiegebied IWT - Biotechniek***

Opsporing, bepaling en valorisatie van bioactieve fenolische componenten in nevenstromen in brouwerij en fruitteelt
Medewerker: Annick Boeykens, Hannes Withouck
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: september 2015 – september 2017
PWO-opstartproject 2015 Odisee (€ 160.000,00)

Appelpolyfenolen versus kwaliteitsparameters appelsappen
Medewerker: Annick Boeykens, Hannes Withouck
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: september 2017 – september 2019
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 244.789,18)

LotaBEL - Opstart en financiële analyse van de commerciële kweek van zoetwaterkabeljauw in België
Medewerkers: Jurgen Adriaen, Wouter Meeus, Stef Aerts, Jimmy Cattrysse
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: september 2015 – augustus 2018
PWO-continueringsproject 2015 Odisee (€ 239.996,78)

REH-APP
Medewerker: Filip Van Langenhove, Stijn Van der Meersch, Jasper Poppe, Marcus Peeters

Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: september 2015 – september 2018
Partner: CIB Oost-Vlaanderen, AGSA, SHM Denderstreek, KU Leuven (Technologiecampus Gent - onderzoeksgroep Beton), NAV, CEDUBO
PWO-continueringsproject Odisee (€ 237.815,00)

Sociaal succesmeter
Medewerker: Katja Verbeeck, Davy De Winne, Matthias De Schoenmacker, Frederik Lamote
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie + Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2015 – december 2017
PWO-opstartproject Odisee (€ 159.901,09)

ZorgBeest. Mens-dierrelatie in de zorgverlening: ontwikkeling van duurzame concepten met Villa Samson als case-in-point
Medewerker: Hilde Vervaecke, Aymeline De Cartier, Adinda Sannen, Jeroen Vos, Sibbel De Mits, Inge Tency
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie + Gezondheidszorg
Looptijd: september 2015 – september 2017
Partner: UZ Brussel, Danny Verbiest
PWO-opstartproject 2015 Odisee (€ 159.993,67)

Data Smart E-commerce
Medewerkers: Katja Verbeeck, Cathy Carlier, Matthias De Schoenmacker, Saskia Vanden Eede
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2017 – 31 augustus 2019
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 242.976,27)

Beestenbril
Medewerkers: Adinda Sannen, Aymeline de Cartier, Eef Cornelissen, Filip Mennes, Jelle De Schrijver
Studiegebied: Biotechniek + Onderwijs
Looptijd: september 217 – september 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.999,51)

PremApp (NeoParent)
Medewerkers: Inge Tency, Davy De Winne, Yves Blancquaert
Studiegebied: gezondheidszorg, IWT
Partner: UGent - UZGent - UZBrussel - LUCA School of Arts
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject Odisee (€ 164 959,40)

MyFoodlog
Medewerkers: Davy De Winne, Nina Van Den Broucke
Studiegebied: Gezondheidszorg, IWT
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject Odisee (€ 164.274,41)

Snoeiafval tegen bacterievuur en voor slim bouwmateriaal
Medewerker: Annick Boeykens
Studiegebied: IWT
Looptijd: 1 oktober 2017 – 30 september 2018
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 20.000,00)

Security Expertise Center for Web & Mobile Apps
Medewerker: Blancquaert Yves
Studiegebied: IWT
Looptijd: 1 november 2017 – 30 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 11.000,00)

Windbelasting op platte daken
Medewerker: Marcus Peeters
Studiegebied: IWT
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 5000,00)

PV zonnepaneelvelden op industriële platte daken
Medewerker: Marcus Peeters
Studiegebied: IWT
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 19.000,00)

Big Data & IOT: digitale gepersonaliseerde marketingstrategie
Medewerkers: Katja Verbeeck, Saskia Vanden Eede
Studiegebied: IWT + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 10.000,00)

- ***Studiegebied Onderwijs***

Bloggen in Europa
Medewerker: Helena Taelman
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 oktober 2016 – 30 september 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 10.000,00)

FiloZoo
Medewerker: Jelle De Schrijver, Annelies Pil, Jan Sermeus, Eef Cornelissen
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2015 – december 2017
PWO-opstartproject Odisee (€ 154.622,83)

Ideeënfabriek Natuurwetenschappen. Conceptbuilding: basisbegrippen in wetenschap en techniek
Medewerker: Christel Balck, Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2015 – september 2018 (
PWO-opstartproject Odisee (€ 144.955,60)

Samen Horen: Luistermethodiek
Medewerker: Dominique Temmerman
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2016 – 31 augustus 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 10.000,00)

STEM-didactiek
Medewerker: Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2016 – 15 september 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 10.000,00)

Support(eren) voor de startende leraar
Medewerker: Sanne De Vos, Johan De Wilde, Nele De Cock
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2015 – september 2018
PWO-opstartproject Odisee (€ 159.695,64)

Diversi-dating
Medewerker: Jasmin Callaert
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

STEAMkracht
Medewerker: Ruth Van Wichelen
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

STEM3D
Medewerker: Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 januari 2018 – 31 december 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 245.000)

Ethisch denken en interculturele dialoog in de wetenschapsklas
Medewerker: Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 januari 2018 – 31 december 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.999,61)

STEM op taal!
Medewerker: Thijs Eeckhout
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2017 – 15 september 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 148.369,85)

- ***Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk***

Over samenwerken in het sociaal werk: sterke netwerken voor het Brusselse justitieel welzijnswerk
Medewerkers: Liesbeth Naessens, Rachida Adouane
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2015 – augustus 2017
PWO-opstartproject 2015 Odisee (€ 121.520,80)

Internetgebruik
Medewerker: Katrien Symons
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 juni 2017 – 15 september 2017
PWO-voorbereidingsproject 2016 Odisee (€ 15.000,00)

Jongeren online! Een multi-actor studie bij gezinnen over de ouder-kind communicatie met betrekking tot sexting en cyberpesten
Medewerker: Katrien Symons, Koen Ponnet, Griet Frère
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk + Onderwijs
Looptijd: september 2015 – augustus 2017
PWO-opstartproject Odisee (€ 158.668,52)

L.INK. Actief netwerkgericht werken voor mensen met een beperking
Medewerker: Joris Van Puyenbroeck, Valerie Diels, Lieven Fierens, Inge Verhaeghe
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2015 – augustus 2018
Partners: Vives Hogeschool, UCLL Limburg, Vlaams Welzijnsverbond

PWO-continueringsproject Odisee (€ 240.000,00)

Ondersteuningskader relatie ouders - jeugdwerk
Medewerker: Evelyn Morreel, Kristien Nys
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2015 – september 2018
Partners: CGOP, KU Leuven, Agentschap Sociaal Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, Vlaamse Dienst voor Speelpleinwerking, Kazou vzw
PWO-continueringsproject (€ 259.118,16)

Sociaal succesmeter
Medewerker: Katja Verbeeck, Frederik Lamote, Davy De Winne
Studiegebied: IWT&Biotechniek, Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2015 – december 2017
PWO-opstartproject Odisee (€ 159.901,09)

Storytelling Insjalet
Medewerkers: Claes Erik, Gulinck Nele
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 oktober 2016 – 30 december 2017
PWO-voorbereidingsproject Odisee (€ 15.000,00)

Familieparticipatie in residentiële woonzorg
Medewerker: Ellen Van Houdenhove
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2017 – augustus 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

Superdiversiteit - grondhouding van openheid
Medewerker: Evelyn Morreel
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: september 2017 – augustus 2018
PWO-voorbereidingsproject 2017 Odisee (€ 15.000)

Gezinsondersteuning aan moslimgezinnen door zelforganisaties
Medewerker: Kim Lecoyer
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 februari 2018 – november 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 232.625,48)

Veerkracht in vluchtelingengezinnen preventief ondersteunen
Medewerker: Mieke Groeninck, Patrick Meurs
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 11 september 2017 – 10 september 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.984,53)

Normatieve professionalisering en professionele vorming van gezinswetenschappers
Medewerker: Hans Van Crombrugge, Ruben Debusschere
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 september 2015 – 31 augustus 2017
RBV-middelen Odisee

4.2 PROJECTEN GEFINANCIERD DOOR EXTERNE OPDRACHTGEVERS

Een overzicht van in 2017 afgewerkte en lopende projecten voor externe opdrachtgevers (open oproepen, geen contractonderzoek) staat hieronder. Voor meer informatie over de inhoud van de projecten, zie website onderzoek van Odisee: http://pwo.odisee.be.

- *Studiegebied Gezondheidszorg*

Integration of AAL components for innovative care pathways (REICAP)
Medewerkers: Filip Dumez, Ellen De Cuyper, Mieke Beckwé, Willem vanden Berg
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: januari 2015 – juli 2017
Partners: Nourish Care Systems Ltd (GB); Dorset County Council Reablement Service (GB); Instituto Pedro Nunes (PT); Associação de Desenvolvimento e Formação Profissional (PT); AlertiSugere Lda (PT); Huis voor Gezondheid (BE)
Financier: Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Innoviris) via EU – Horizon 2020 AAL: Active and Assisted Living Research and Development Programme
Inhoud: zie http://pwo.odisee.be/?q=projecten/integration-ambient-assisted-living-components-innovative-care-pathways

- *Studiegebied HWBK*

HECOS for Ethics
Medewerker: Bart Henssen, Elien Crois, Karen Brabant
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: oktober 2014 – september 2017
Partners: AICCRE VE (IT); OIKOS Onlus (IT); VOKA (BE); Uniflexis (HU); TUK (SK); PRSCCI (SK); STOCKHOLMS UNIVERSITET (SE); ROSTO SOLIDÁRIO (PT)
Financier: EU, Erasmus^{+} (€ 48.855,00)

Overdracht van je KMO – Al eens aan je werknemers gedacht?
Medewerkers: Bart Henssen, Johan Lambrecht, Wouter Broekaert
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 september 2015 – 31 augustus 2017
Financier: Febecoop Adviesbureau via ESF oproep 311 Innovatie, project nr 5451 (€ 39.286,00)

City4coEN
Medewerker: Karen Brabant
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: oktober 2016 – september 2018
Financier: Innoviris BHG / Anticipate 2016

LogILereN - Logistiek Interactief Lerend Netwerk
Medewerkers: Karen Brabant, Bart Henssen
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: sinds 2014
Financier: European Commission LifeLong Learning Programme - Education and Training

Ondernemend Aalst (BELFA2/Broeikas)
Medewerker: Joris De Lee
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 2014 – 2020
Financier: EFRO Vlaanderen 2014-2020 project 1004

- ***Studiegebied IWT-BT***

Aquacultuur-plantaardige voeders
Medewerker(s): Wouter Meeus
Studiegebied: Biotechniek
Partners: AVEVE NV, KU Leuven, UGent
Looptijd: juli 2012 – juli 2017
Financier: Agentschap IWT, Baekeland-fonds (€ 431.370,00)

Blended Aim
Medewerkers: Davy De Winne, Kristien Van Assche, Matthias De Schoenmacker
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: 1 oktober 2015 – 30 september 2018
Financier: EU, Erasmus^{+} KA203 013100

Bedrijven en Biodiversiteit
Medewerkers: Steven Meeus en Betty Heremans
Studiegebied: Biotechniek
Partners: PBA-opleidingen Landschaps- en Tuinarchitectuur en Agro- en Biotechnologie
Looptijd: 1 september 2016 – 30 september 2017
Financier: Vlaamse overheid, departement Leefmilieu, Natuur en Energie (€ 2360,00 BTW incl.)

DurOBet: Duurzaam ontwerpen van beton – chloride-indringing en carbonatatie (TETRA)
Medewerker: Stijn Van der Meersch
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Partners: KU Leuven (coördinator), Universiteit Gent (Labo Magnel voor Betononderzoek), WTCB
Looptijd: oktober 2015 – september 2017
Financier: 92,5% Vlaamse overheid, VLAIO, TETRA + 7,5% cofinanciering door gebruikersgroep (€ 47.500,50)

KMO Reno (TETRA)
Medewerker: Marcus Peeters, Stijn Dauwe
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Partners: WTCB, KU Leuven, UGent, UA
Looptijd: 12 december 2016 – 11 december 2018
Financier: Vlaamse overheid, VLAIO, TETRA (92,5%) + gebruikersgroep (7,5%) (€ 207.672,00)

NUTSCAN (TETRA) - Nutsvoorzieningen in bedrijven scannen, labelen en bewaken
Medewerkers: Jasper Bosman, Kristof Van Giels, Liesbet Butaye
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Looptijd: 1 januari 2017 – 31 december 2018
Financier: 92,5% Vlaamse overheid, VLAIO, TETRA + 7,5% cofinanciering door gebruikersgroep

Knelpuntziekten in de biologische geiten- en rundveehouderij
Medewerkers: Jo Vicca, Wim Govaerts
Studiegebied: Biotechniek
Partner: UGent - Faculteit Dierengeneeskunde
Looptijd: september 2015 – september 2017
Financier: CCBT Coördinatiecentrum praktijkgericht onderzoek en voorlichting Biologische Teelt vzw via Vlaamse overheid, Departement Landbouw & Visserij, Afdeling Duurzame Landbouwontwikkeling (€ 45.633,00)

Aqua-VLAN2
Medewerkers: Wouter Meeus, Wim Govaerts, Luk Sobry
Looptijd: 1 oktober 2016 – 30 september 2019
Financier: Interreg Vlaanderen-Nederland: EFRO, EU (50%) + Provincie Oost-Vlaanderen (25%) + Odisee (25%)

Mobiele slachteenheid - Operationele groep 2017 - dierlijke sector
Medewerkers: Hilde Vervaecke
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2019
Studiegebied: Biotechniek
Financier: Departement Landbouw en Visserij

Kattenmanagementsysteem (Flemish cat management project)
Medewerker: Els Peeters
Looptijd: 1 augustus 2017 – 31 oktober 2018
Financier: Universiteit Gent (via Vlaamse overheid, departement LNE)

Teelt van roodschaarkreeft
Medewerker: Thomas Abeel
Studiegebied: Biotechniek
Looptijd: 12 oktober 2017 –
Financier: Aqua4C

- ***Studiegebied Onderwijs***

Anders evalueren en rapporteren
Medewerkers: Meggie Verstichele, Sander Van Acker
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2015 – 15 september 2017
Financier: Werkingsuitkeringen Odisee

Breed evalueren
Medewerker: Katrien Vandenberghe
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2016 – 31 augustus 2017
Partner: Thomas More
Financier: Onderwijsontwikkelingsfonds Associatie KU Leuven – OOF (€ 90.984,05)

Odifiks-CluBXL Science Mundi
Medewerker: Jan Sermeus
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 juli 2016 – 30 juni 2017
Partner: Foyer
Financier: Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Innoviris, Science Mundi 2016 (€ 17.000,00)

Zet je EF-bril op
Medewerker: Sanne Feryn
Looptijd: 16 december 2015 – 31 augustus 2019
Studiegebied: Onderwijs
Partners: Stad Aalst, KU Leuven
Financier: Stad Aalst (€ 74.980,62)
Inhoud: http://www.ef-bril.be/

Kleine Kinderen Grote Kansen KKGK²
Medewerkers: Freya Claes, Steven Reniers
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 januari 2016 – 30 juni 2018
Financier: Koning Boudewijnstichting

Lerend Netwerk STEM SO
Medewerker: Jan Sermeus
Studiegebied: Onderwijs

Looptijd: 1 mei 2016 – 31 oktober 2017
Financier: UCLL (via Vlaamse overheid, dep. Onderwijs en Vorming)

Schoonheid kent geen beperkingen
Medewerker: Sander Van Acker, Alexia De Wandeleer
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2016 – 31 augustus 2017
Financier: Vlaamse overheid, departement Onderwijs, CANON Cultuurcel - dynamo3

Breed evalueren
Medewerker: Katrien Vandenberghe
Looptijd: 16 september 2016 – 15 september 2017
Studiegebied: Onderwijs
Financier: OnderwijsOntwikkelingsFonds Associatie KU Leuven

GOEDKEIR, Projectvoorstel leergemeenschap STEM++
Medewerker: Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2017 – 31 december 2018
Financier: Vlaamse overheid, departement onderwijs

Codescool: programmeren voor elk kind! (BOSA)
Medewerker: Geert Callebaut
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 januari 2017 – 30 november 2017
Financier: FOD BOSA (Beleid en Ondersteuning) na projectoproep 'Digital Belgium Skills Fund' van de Koning Boudewijnstichting

Bewegen op verwijzing
Medewerker: Hans François
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 11 mei 2017 – 31 december 2020
Financier: Vigez - Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie

Codescool: programmeren voor elk kind! (EWI)
Medewerker: Geert Callebaut, Lore Kesteloot, Jody Wynants
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2017 – 30 juni 2018
Financier: Vlaamse overheid, departement EWI

MyTalentCompass (OOF)
Medewerker: Steven Vanmol
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018
Financier: OnderwijsOntwikkelingsFonds van de Associatie KU Leuven

Lerarenopleidingen Verkort traject
Medewerker: Ann Martin
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018
Financier: School of Education Associatie KU Leuven

Wat als … elke instromende student een stem en gezicht had ?
Medewerker: Bart De Nul
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2017 – 31 augustus 2018

Financier: School of Education Associatie KU Leuven

Odifiks-cluBXL 2017-2018
Een STEM-academie voor maatschappelijk kwetsbare kinderen in Brussel
Medewerker: Jan Sermeus
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2017 – 30 juni 2018
Financier: Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Science Mundi 2017

Odifiks-cluBXL 2017
Medewerker: Pieter Tijtgat
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 januari 2017 – 31 december 2017
Financier: Vlaamse Gemeenschapscommissie VGC Brussel, CSL-project

- ***Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk***

TopID: Talenten Ontwikkelen in het licht van de toekomstige Professionele Identiteit
Medewerkers: Anik Stevens, Leen Sannen, Paul Thys, Annika Heremans, Griet Deleenheer, Iris De Coster, Lieselot Van Droogenbroeck, Hadewych Delbaere
Studiegebied: alle (GZHZ, IWT-BT, HWBK, OND, SAW)
Looptijd: 1 september 2015 – 31 augustus 2017
Financier: OnderwijsOntwikkelingsFonds Associatie KU Leuven

Innovatief wijkzorgmodel op maat van een kwetsbare buurt
Medewerker: Kathleen Emmery
Looptijd: december 2016 – november 2017
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Partner: EVA vzw
Financier: EVA vzw via ESF (€ 13.060,00 + BTW)

Levenslang Leren
Medewerker: Kathleen Emmery, André Raemdonck
Looptijd: 1 maart 2017 – 30 juni 2019
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Financiering: ESF-Vlaanderen – Transnationaliteit

Opvoedingsondersteuning aan ouders met een suïcidaal kind
Medewerker: Alexandre Reynders
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: december 2015 – maart 2018
Financier: Vlaamse overheid, Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (€ 119.680,00)

Diversi-date
Medewerker: Eline Mechels, Merel Van Hove
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 september 2016 – 31 augustus ? 2018
Financier: VGC Brussel, minderhedenbeleid - Samenlevingsinitiatieven - projecten

QoL bij persoonsvolgende financiering
Medewerker: Elke Emmers
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 16 september 2016 – 15 september 2017
Financier: VFG Vereniging personen met een handicap vzw

Innovatief wijkzorgmodel op maat van een kwetsbare buurt - ESF voor EVA vzw
Medewerker: Kathleen Emmery
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: december 2016 – november 2017
Financier: EVA vzw via ESF

Wetenschappelijk onderzoek naar modellen en kritische succesfactoren voor persoonlijke netwerkversterking bij mensen in armoede
Medewerker: Evelyn Morreel, Joris Van Puyenbroeck, Kristien Nys, Inge Verhaegen
Looptijd: 1 januari 2017 – 30 juni 2017
Financier: Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin - Afdeling Welzijn en Samenleving

Stilvallen geeft veerkracht
Medewerker: Bart Dewaele
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 april 2017 – 31 maart 2018
Financier: VGC Brussel

CONRAD
Medewerker: Erik Claes, Tom Flachet
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 mei 2017 – 30 april 2019
Financier: Belspo - Federaal Wetenschapsbeleid, BRAIN-be Oproep 2016

Sociaal isolement van kwetsbare Brusselaars tegengaan via buurtgericht werken
Medewerker: Jan Claeys
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Financier: Vlaamse Gemeenschapscommissie Brussel

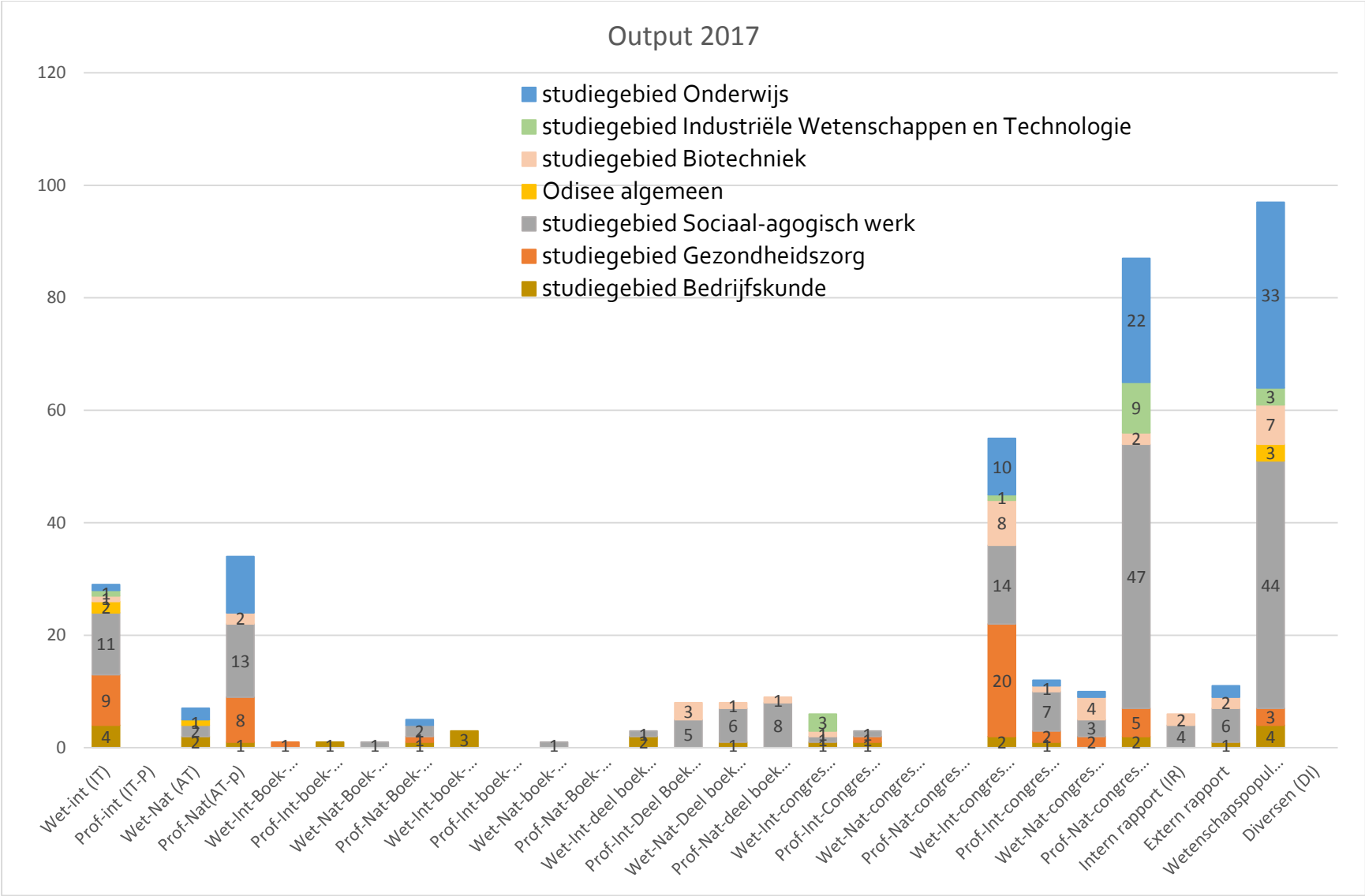
Ontwikkeling van een tool voor ondersteuningsplanning in het kader van de PVF
Medewerker: Joris Van Puyenbroeck
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Financier: Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)

Family Support (gezinsondersteuning bij radicalisering)
Medewerker: Kim Lecoyer
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd:
Financier: Koning Boudewijnstichting (opdracht van FOD Binnenlandse Zaken)

Evaluatie netwerkgericht werken in Jeugdhulp
Medewerker: Lieven Fierens, Joris Van Puyenbroeck
Studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk
Financier: Agentschap Jongerenwelzijn

5 ONDERZOEKS- EN VALORISATIERESULTATEN

In onderstaande tabel wordt een kwantitatief overzicht gegeven van de onderzoeksoutput per outputcategorie en per studiegebied. Inhoudelijk kan deze output geraadpleegd worden via https://lirias.kuleuven.be/cv?u=U0032261&allItems=true&personalLayout=Jaarverslag%202016&link=true.


Output 2017
studiegebied Onderwijs
studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie
studiegebied Biotechniek
Odisee algemeen
studiegebied Sociaal-agogisch werk
studiegebied Gezondheidszorg
studiegebied Bedrijfskunde
120
100
80
60
40
20
0
Wet-int (IT)
Prof-int (IT-P)
Wet-Nat (AT)
Prof-Nat(AT-p)
Wet-Int-Boek-...
Prof-Int-boek-...
Wet-Nat-Boek-...
Prof-Nat-Boek-...
Wet-Int-boek-...
Prof-Int-boek-...
Wet-Nat-boek-...
Prof-Nat-Boek-...
Wet-Int-deel boek...
Prof-Int-Deel Boek...
Wet-Nat-Deel boek...
Prof-Nat-deel boek...
Wet-Int-congres...
Prof-Int-Congres...
Wet-Nat-congres...
Prof-Nat-congres...
Wet-Int-congres...
Prof-Int-congres...
Wet-Nat-congres...
Prof-Nat-congres...
Intern rapport (IR)
Extern rapport
Wetenschapspopul...
Diversen (DI)

Afkortingen:

IT (Articles in internationally reviewed academic journals)
IT-p (Articles in internationally reviewed professionally oriented journals)
AT (Articles in other academic journals)
AT-p (Articles in other professionally oriented journals)
IBa (Academic books, internationally recognised scientific publisher; as author)
IBa-p (Professionally oriented books, internationally recognised publisher; as author)
ABa (Other academic books; as author)
ABa-p (Other professionally oriented books; as author)
IBe (Academic books, internationally recognised scientific publisher; as editor)
IBe-p (Professionally oriented books, internationally recognised publisher; as editor)
ABe (Other academic books; as editor)
ABe-p (Other professionally oriented books; as editor)
IHb (Article in academic book, internationally recognised scientific publisher)
IHb-p (Article in professionally oriented book, internationally recognised publisher)
AHb (Article in other academic book)
AHb-p (Article in other professionally oriented book)
IC (Papers at international scientific conferences and symposia, published in full in proceedings)
IC-p (Papers at international professionally oriented conferences and symposia, published in full in proceedings)
AC (Papers at other scientific conferences and symposia, published in full in proceedings)
AC-p (Papers at other professionally oriented conferences and symposia, published in full in proceedings)
IMa (Meeting abstracts, presented at international scientific conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
IMa-p (Meeting abstracts, presented at international professionally oriented conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
AMa (Meeting abstracts, presented at other scientific conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
AMa-p (Meeting abstracts, presented at other professionally oriented conferences and symposia, published or not published in proceedings or journals)
IR (Internal report)
ER (external reports: reports by order of – or published by – an external organisation)
WP (Science popularisation)
DI (Misc.)

6 INTEGRATIE ONDERZOEK-ONDERWIJS

Een belangrijke doelstelling van praktijkgericht onderzoek is het bereiken van een vlotte doorstroming van de kennis opgedaan in het onderzoek naar het onderwijs. Dit wordt nagestreefd via het opbouwen van intensieve contacten met de verschillende opleidingen. We pogen ervoor te zorgen dat een ruim aandeel van de onderzoekers ingeschakeld wordt of blijft in het onderwijs. Om dezelfde reden wordt het personeel van het aan het onderzoek gerelateerde studiegebied regelmatig ingelicht over de voortgang van het lopend onderzoek. Dit via een algemeen seminarie, via gerichte informatie verstrekt op vergaderingen van docenten uit de bij het onderzoek betrokken opleiding(en), en via gastcolleges in de opleidingen.
Indien mogelijk worden studenten, in het kader van hun opleiding, en docenten, op basis van hun expertise, betrokken bij het onderzoek. Dit om hen te laten kennis maken met wetenschappelijk onderzoek, en om de vaardigheid om praktijkgerelateerde problemen op een wetenschappelijk onderbouwde wijze op te lossen (innovatiegedachte) te vergroten. Hieronder geven we enkele prototypische voorbeelden.

- Meer dan 75% van de onderzoekers uit de professionele opleidingen van de Odisee hebben naast hun onderzoeksopdracht ook een lesopdracht. Kennis opgedaan in het onderzoek stroomt zo makkelijk door naar het onderwijs.
- In meerdere PWO-projecten werden studenten ingeschakeld om een deel van het onderzoek uit te voeren, om data te verzamelen, en ook om nieuwe onderzoekstopics te verkennen. Ook op het wetenschapsfeest werkten studenten actief mee aan workshops.
- Binnen het kenniscentrum HIG werd het onderzoek via middagseminaries aan het personeel van de opleiding en de hogeschool voorgesteld. Studenten worden via projectwerk ook betrokken bij lopend onderzoek.
- Het studiegebied bedrijfskunde richtte seminaries in voor ook onderwijzend personeel over lopend onderzoek en onderzoeksmethoden.
- Studenten van de lerarenopleiding in Aalst en Sint-Niklaas werken als stageopdracht mee aan de uitbouw van de STEM-academie. Ook in Brussel werd een STEM-academie opgestart met medewerking van de lerarenopleiding.

Het blijft voor de professionele bacheloropleidingen een uitdaging om het praktijkgericht onderzoek te stimuleren en te faciliteren voor alle medewerkers. Het geleverde onderzoekswerk inbedden in de praktijk en laten doorstromen naar het onderwijs is een conditio sine qua non.



Deel IV

Personeel

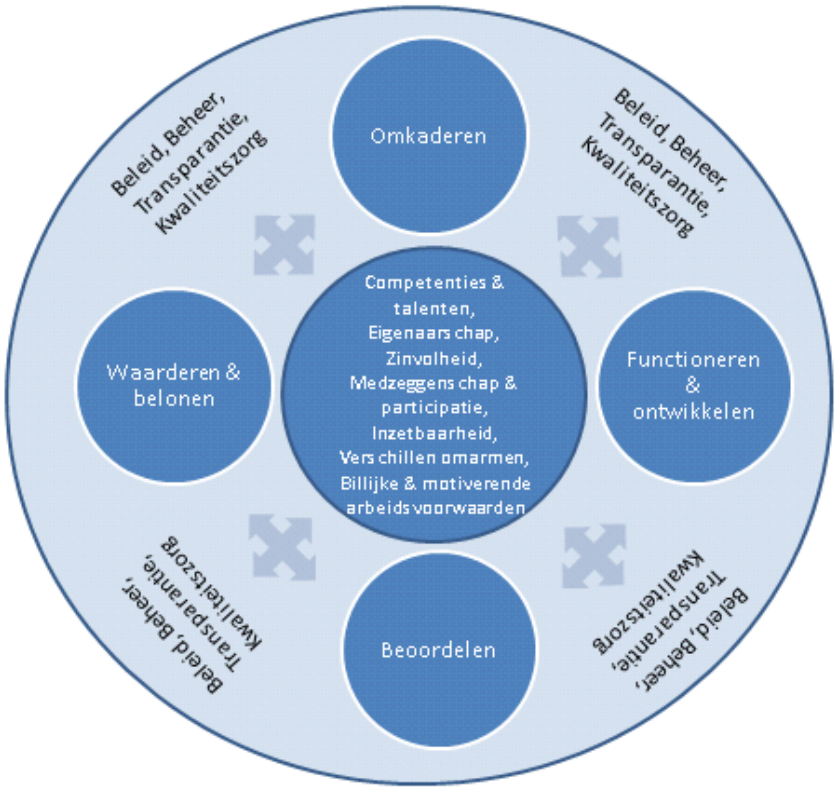
DEEL IV – PERSONEEL

1 PERSONEELSBELEID EN DE EFFECTEN ERVAN

Het personeelsbeleid van vzw Odisee is geënt op de missie, visie en strategische doelstellingen van de hogeschool. Om deze te realiseren bepaalt vzw Odisee jaarlijks de taakstellingen per strategische optie rond personeelsbeleid.
De vertaling van de nieuwe missie in een concreet personeelsbeleid gebeurde in 2014 en resulteerde in een personeelsbeleid met een dubbel doel: enerzijds het opbouwen van een ploeg van nieuwsgierige en bevlogen medewerkers, anderzijds het positioneren van Odisee als een aantrekkelijke werkgever.

Dit beleid werd vertaald in zeven uitgangspunten en vier inhoudelijke kernprocessen die in onderstaande figuur weergegeven worden.

Fig. 1: Visualisatie van de zeven essentiële uitgangspunten van het personeelsbeleid in relatie tot de vier inhoudelijke kernprocessen.



De personeelsdienst probeert het beleid te realiseren vanuit drie rollen:

- Als strategische partner
- Als managementpartner
- Als ondersteunende partner

In wat volgt proberen we de accenten en resultaten van 2017 aan te stippen zonder hierin volledig te willen zijn. Voor een volledig overzicht verwijzen we naar de jaarverslagen van 2015 en 2016 waar we enkele kernprocessen uitgebreid beschrijven. Deze worden ook in 2017 verder gebruikt en geoptimaliseerd.

1.1 SELECTIE EN AANWERVING

In 2017 werden er 109 externe vacatures en 6 interne vacatures gepubliceerd.
Voor de eerste keer publiceerden we een generieke vacature voor administratieve profielen. Dit past in de visie om mensen te selecteren en in te zetten op hun talenten en om meer aanbodgestuurd te werken. Wie heeft zin om bij Odisee aan de slag te gaan? Wat hebben zij ons te bieden? Op die manier proberen we ons ook te profileren op de arbeidsmarkt. 120 personen reageerden op deze vacature. Op basis van een prescreening op basis van CV, motivatiebrief en persoonlijkheidsbevraging, werden 50 kandidaten uitgenodigd voor een selectiegesprek. Op basis van de selectiegesprekken bleken 28 kandidaten een match met het profiel van een dynamisch administratief medewerker binnen Odisee. Aangezien de gesprekken plaatsvonden in november 2017, werden er in 2017 nog geen kandidaten uit de wervingsreserve aangesteld. In januari 2018 werden alvast 4 kandidaten aangeworven.

In de aanloop van het nieuwe academiejaar lanceerden we een oproep tot interne mobiliteit bij onze eigen administratieve medewerkers. Bedoeling was om de vacatures die zich ieder jaar terug aandienen in eerste instantie aan interne kandidaten aan te bieden. Op die manier proberen we intern talent maximaal aan bod te laten komen en proberen we ook interne verschuivingen een positief imago aan te meten. De open externe vacature sluit hier naadloos op aan.

1.2 ONTHAAL EN INTRODUCTIE VAN NIEUWE PERSONEELSLEDEN

Alle nieuwe personeelsleden gingen door het proces van onthaal en introductie. Dit proces bestaat uit introductiedagen en een peter/meter-traject. Het blijft een uitdaging om een introductietraject aan te bieden dat voldoende op maat van de individuele medewerker is gemaakt.

1.3 BIJSCHOLING EN PROFESSIONALISERING VAN HET PERSONEEL

Bijlage 1 op bladzijde 231 geeft een overzicht van het aantal uren gevolgde interne en externe opleiding in 2017, per Studiegebied en voor de centrale Diensten van Odisee. Daarnaast wordt ook het gemiddelde aantal uren gevolgde opleiding per VTE weergegeven. Bijlage 2 op bladzijde 232 is een Memo voor het HOC (Hogeschoolonderhandelingscomité), die gemaakt werd in functie van de rapportering over het resultaat van de vormingsinitiatieven van het voorbije begrotingsjaar. Deze rapportering moet, voor de verantwoording van de ontvangen middelen voor 2017 uit het Vormingsfonds van de Vlaamse Regering, opgenomen worden in het jaarverslag van de instelling. De Memo geeft ook een exemplarisch overzicht van de onderwerpen en thema's die aan bod gekomen zijn tijdens de interne opleidingen in 2017.

De bijscholing van het personeel omvat twee luiken: de individuele professionalisering enerzijds en de beleidsgerichte professionalisering anderzijds.

1.3.1 Individuele professionalisering

Medewerkers en docenten zijn verantwoordelijk voor hun eigen functie- en vakinhoudelijke deskundigheidsbevordering. Deze omvat niet alleen de loutere bijscholing, maar ook het bijhouden van vakliteratuur en nevenactiviteiten die kunnen bijdragen tot de professionalisering (bv. het optreden als spreker). Al deze activiteiten kan het personeelslid laten opnemen in zijn/haar opleidingsportfolio. De gegevens in deze portfolio kunnen, in zoverre ze relevant zijn voor de functie binnen vzw Odisee, aan bod komen bij audits, externe beoordelingen, functionerings- en evaluatiegesprekken of mee opgenomen worden in een evt. bevorderings- of benoemingsdossier.

In 2017 werden in het totaal 9140 uren externe opleiding gevolgd waarvan 2200 uren door medewerkers van de centrale en overkoepelende Diensten en 6940 uren door het onderwijzend personeel van de verschillende Studiegebieden.
In vergelijking met 2016 kennen twee van de vijf Studiegebieden een daling in het gemiddelde aantal uren gevolgde externe opleiding per VTE, Studiegebied IWT (een daling van 14,4 naar 11,9 uren) en Studiegebied OND (van 18,1 naar 15,1 uren). Voor HWBK is er een lichte stijging (van 10,0 naar 11,7 uren). Studiegebied SAW (12,3) en GZZ (19,4) kennen een status quo. Vooral Studiegebied GZZ (19,4) en in mindere mate OND (15,1) blijven stevig investeren in de externe opleiding van hun docenten. De investering vanuit de Studiegebieden IWT, SAW en HWBK ligt iets lager en is vergelijkbaar, een investering van ongeveer 12,0 uren per VTE.

De deelname vanuit de Centrale Diensten aan externe opleidingen is in 2017 licht gedaald in vergelijking met 2016. Het gemiddeld aantal uren gevolgde externe opleiding per VTE daalde van 8,4 uur naar 6,6, een cijfer dat opnieuw vergelijkbaar is met dat van 2015 (6,98).
Voor alle personeelscategorieën samen werd een bedrag van € 115.402 inclusief inschrijvings-, reis- en verblijfskosten aan externe professionalisering besteed.

1.3.2 Beleidsgerichte professionalisering

Vzw Odisee wil zich intens inzetten op het vlak van onderwijs- en organisatieontwikkeling. Een dergelijk opzet kan enkel slagen wanneer dit gepaard gaat met permanente navorming van de personeelsleden. Het beleid dient dan ook navormingsprioriteiten te bepalen die de hogeschool essentieel acht voor de verdere ontwikkeling van de organisatie en haar onderwijs. Op basis van die navormingsprioriteiten organiseert Odisee zelf een intern professionaliseringsaanbod dat gerealiseerd wordt via opleidingstrajecten, vormingssessies, studiedagen, opleidingen, … met interne of externe sprekers. Daarnaast worden ook externe opleidingen, studiedagen en workshops, die binnen de prioriteiten vallen, speciaal gepromoot door de medewerkers professionalisering. Ook deelname aan beleidsgerichte professionalisering wordt geregistreerd in de persoonlijke opleidingsportfolio's van alle personeelsleden.

In 2017 werden in het totaal 9482 uren interne opleiding gevolgd waarvan 1842 uren door medewerkers van de centrale Diensten en 7640 uren door het onderwijzend personeel van de verschillende Studiegebieden.
De belangrijkste vaststelling op het vlak van interne professionalisering is de enorme stijging van het gemiddeld aantal uren gevolgde interne opleiding per VTE binnen Studiegebied OND (van 5,6 naar 16,2 uren), daarnaast ook de daling binnen Studiegebied IWT (van 9,6 naar 7,4 uren), SAW (28,2 naar 23,0 uren) en HWBK (van 20,0 naar 17,0). De enorme stijging binnen Studiegebied OND verklaart op haar eentje waarom het totaal aantal uren gevolgde interne opleiding binnen de Studiegebieden in 2017, ondanks de daling binnen IWT, SAW en HWBK, toch gestegen is met 876 uren. Vooral Studiegebied SAW (23,0) en in mindere mate GZZ (20,2) blijven stevig investeren in de interne professionalisering van hun docenten. De investering vanuit de Studiegebieden HWBK en OND ligt iets lager en is vergelijkbaar, een investering van ongeveer 17 uren per VTE. Studiegebied IWT investeert gemiddeld 7,4 uren gevolgde interne opleiding per VTE. Voor de Centrale Diensten blijft het gemiddeld aantal uren gevolgde interne opleiding per VTE in 2017 (5,6 uren) status quo in vergelijking met 2016 (5,7 uren).

Voor alle personeelscategorieën samen werd € 99.573 aan organisatiekosten inzake interne professionalisering besteed, een stijging met € 36.000 in vergelijking met 2016.

In 2017 werden in het totaal, voor interne en externe professionalisering samen, 18.622 uren vorming en opleiding gevolgd binnen vzw Odisee. Dit komt overeen met een gemiddelde van 23,0 uren geregistreerde interne en externe professionalisering per VTE. In 2014 bedroeg dit gemiddelde 19,83 uren per VTE, in 2015 was dit 25,10 uren, in 2016 was dit gemiddeld 24,2 uren per VTE.
Het totaal van 18.622 uren gevolgde opleiding komt overeen met 11,6 VTE. Aan een gemiddelde loonkost van € 63.570 geeft dit een bedrag van € 737.412 dat bovenop bovenvermelde bedragen moet worden in rekening gebracht.

1.3.3 Verantwoording in het HOC van de middelen uit het Vormingsfonds

Jaarlijks wordt er in april/mei in het HOC een Memo voorgelegd ter verantwoording van de middelen die Odisee ontvangt vanuit het Vormingsfonds. Er wordt enerzijds gerapporteerd over de gerealiseerde vormingsactiviteiten van het voorbije academiejaar. Daarnaast wordt een overzicht voorgelegd van de nieuwe geplande vormingsactiviteiten voor het volgende academiejaar. De interne vormingsactiviteiten worden opgelijst, met telkens ook de vermelding van de doelgroep voor wie ze bestemd zijn. De Memo volgt de thematische structuur met zes deelthema's van het vroegere Verslag Vormingsfonds.
In Bijlage 2 op bladzijde 232 is Memo 'Verantwoording middelen Vormingsfonds Odisee 2016 en 2017' van het HOC Overleg van 11 mei 2017 opgenomen. Memo 'Verantwoording middelen Vormingsfonds Odisee 2017 en 2018' is geagendeerd op het HOC van mei 2018.

Odisee ontving in 2017 in het totaal € 32.747,63 aan middelen uit het Vormingsfonds. Daartegenover staat dat Odisee in 2017, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 214.975 heeft besteed aan interne en externe professionalisering (€ 115.402 inclusief inschrijvings-, reis- en verblijfskosten voor externe professionalisering en € 99.573 voor organisatiekosten inzake interne professionalisering). Ter vergelijking, in 2016 werd, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 185.889 besteed aan interne en externe professionalisering.

1.4 BELONINGSSYSTEMEN EN LOOPBAANMOGELIJKHEDEN

1.4.1 Bevorderingen bij OP

In 2017 organiseerden we geen bevorderingsprocedures voor OP.

1.4.2 Bevorderingen bij ATP (inclusief patrimoniumpersoneel)

Functieclassificatie en schaal-, graad- en niveauverhogingen bij ATP en bedienden

In 2016 werd een Odisee-breed protocol van functieclassificatie goedgekeurd dat alle voorgaande protocols opheft (m.n. Protocol 2016/06 van 7 juli 2016 betreffende het reglement functieclassificatie).

Volgens de loopbaanregels van de functieclassificatie en naar aanleiding van een interne/externe vacature werden in 2017:

- 8 schaalverhogingen toegekend, nl. 3 van C11 naar C12, 2 van B11 naar B12, 3 van A11 naar A12
- 12 graadverhogingen toegekend, nl. 4 van C12 naar C21, 5 van B12 naar B21, 3 van A11 naar A21
- 2 niveauverhogingen toegekend, nl. 1 van C22 naar B21, 1 van B22 naar A21

Functieclassificatie en weddeschaalverhogingen bij arbeiders

Protocol 2008/07 m.b.t. 'de invoering, de uitwerking en het onderhoud van de functieclassificatie voor de functies van onderhoudsmedewerker, technisch medewerker en gespecialiseerd technisch medewerker' (9 oktober 2008) regelt de loopbaan van onze arbeiders.

In 2017 kregen ten gevolge van de functieclassificatie vijf arbeiders een schaalverhoging toegekend.

1.4.3 Persoonlijke vergoedingen en mandaatvergoedingen

De relevante artikels uit het hogescholendecreet 162, 179 en 156 zijn door het hogeschoolbestuur van invulling voorzien door het protocol 2014/06. Ook in 2017 zijn persoonlijke vergoedingen en mandaatvergoedingen voorzien.

A. Persoonlijke vergoeding

In 2017 kenden we zowel persoonlijke vergoedingen toe aan medewerkers die actief waren in de permanente vorming (prestaties buiten de taakinvulling) als voor medewerkers die tijdelijk extra taken opnamen. Concreet gaat het over:

- Permanente vorming: 13 koppen, goed voor 26 premies met een totaal bedrag van € 29.371
- Extra onderwijsopdrachten buiten taakinvulling: 13 koppen goed voor 14 premies met een totaal bedrag van € 16.054
- Andere extra prestaties: 16 koppen goed voor 98 premies (veelal maandelijks) met een totaal bedrag van € 49.402

B. Mandaatvergoeding en niet-verworven weddeschaal

Het mandaat van diensthoofd of directeur wordt de eerste acht jaar op tijdelijke basis toegekend. De eraan verbonden mandaatvergoeding wordt toegekend onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Ook in 2017 gebruiken we dit systeem voor mandaten van diensthoofd en directeur.

Benoemingen

De hogeschool beschouwt de benoeming als een inherent onderdeel van haar waarderingsbeleid, waarbij ze t.a.v. kwaliteitsvolle medewerkers een expliciete appreciatie uitdrukt over het verloop van een positieve loopbaan binnen de hogeschool. Door de toekenning van een vaste benoeming geeft de hogeschool te kennen zich ten aanzien van de medewerker op lange termijn te willen engageren. De benoeming heeft daardoor ook sterke raakvlakken met de inzetbaarheid van het personeelslid, waar zowel de hogeschool als het personeelslid verantwoordelijk voor zijn. De hogeschool zal daarom haar personeel maximaal ondersteunen om hun competenties en talenten blijvend te ontwikkelen. Van het personeelslid verwacht de hogeschool engagement en enthousiasme om de geboden kansen te grijpen en op zelfstandige wijze de eigen inzetbaarheid te vergroten.

Bij de jaarlijkse opmaak van de begroting beslist de Raad van Bestuur op voorstel van het Directiecomité, of en hoeveel personeelsleden benoemd kunnen worden. De Raad van Bestuur benoemt de personeelsleden op voordracht van het Directiecomité, en motiveert deze benoeming. In 2017 werden 30,2 FTE benoemingen in het OP voorzien. In het ATP werden 16,5 FTE benoemingen voorzien. De benoemingen werden beslist op de RVB van 14 december 2017 en gingen alle in per 1 januari 2018.

1.5 TAAKINVULLING

1.5.1 Taakinvulling van personeelsleden belast met onderwijs en aanverwante opdrachten

In 2017 gebeurde een grondige evaluatie van het geldende taakinvullingssysteem voor onderwijzend personeel. Dit gebeurde aan de hand van een uitgebreide bevraging gericht aan al het onderwijzend personeel. De resultaten samengevat: Respondenten zijn het meest tevreden over het taakinvullingsproces, werk- en evaluatievormen zijn bepalend voor de workload en het OP ervaart weinig ruimte voor innovatie en professionalisering. In 2018 zullen we verder werken aan een aangepast taakinvullingssysteem dat tegemoetkomt aan de aandachtspunten uit de evaluatie.

1.5.2 Taakinvulling van personeel van diensten

Voor medewerkers van een dienst bepaalt het diensthoofd/de directeur de opdracht van de medewerker. De taakinhoud is beschreven in de beschrijvingen van de referentiefuncties en de functiekaarten.
De algemeen directeur of het bevoegde lid van het Directiecomité bepaalt de opdracht van de leden van het Directiecomité en van de diensthoofden die onder zijn bevoegdheid vallen.

1.6 OVERLEG MET PERSONEEL I.V.M. TAAKINHOUD EN ONTWIKKELING

Functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken zijn de momenten bij uitstek om het over taakinhoud en ontwikkeling te hebben. Om de nadruk te leggen op het talentgericht ontwikkelen van medewerkers stelde de personeelsdienst een sjabloon en een leidraad voor talentgerichte functioneringsgesprekken op. Beide worden actief gebruikt door het merendeel van de leidinggevenden. Naast vorming rond het voeren van kwalitatieve functioneringsgesprekken organiseerde de personeelsdienst in 2017 een vijfdaags traject rond 'groeien als inspirerende coach' om leidinggevenden te ondersteunen in hun coachende (gespreks)vaardigheden.

Om een goed beeld te krijgen over het functioneren van leidinggevenden organiseren we voor hen standaard bottom-up evaluaties. In 2017 werden één studiegebieddirecteur, één directeur, drie opleidingshoofden, één diensthoofd en één teamcoördinator bottom-up geëvalueerd.

1.7 PERSONEELSVERLOOP

In- en uitdiensttredingen 2017 (*)

Absol eenh	In dienst				Uit dienst			
	OP	ATP	VZW	**Totaal**	OP	ATP	VZW	**Totaal**
jan/17	2	0	13	**15**	1	0	6	**7**
feb/17	5	0	16	**21**	2	1	5	**8**
mrt/17	0	0	6	**6**	1	0	5	**6**
apr/17	1	0	9	**10**	3	2	4	**9**
mei/17	1	0	1	**2**	1	0	4	**5**
jun/17	0	0	15	**15**	0	1	15	**16**
jul/17	0	0	5	**5**	2	3	14	**19**
aug/17	1	1	21	**23**	4	3	11	**18**
sep/17	18	0	37	**55**	11	3	45	**59**
okt/17	5	5	18	**28**	5	0	4	**9**
nov/17	1	0	4	**5**	2	0	3	**5**
dec/17	2	0	4	**6**	1	0	6	**7**
	36	**6**	**149**	**191**	**33**	**13**	**122**	**168**

FTE	In dienst				Uit dienst			
	OP	ATP	VZW	**Totaal**	OP	ATP	VZW	**Totaal**
jan/17	1	0	9,35	10,35	1	0	3,8	**4,8**
feb/17	4,5	0	9,42	13,92	2	1	3,62	**6,62**
mrt/17	0	0	2,4	2,4	1	0	2,7	**3,7**
apr/17	1	0	5,93	6,93	3	2	4	**9**
mei/17	0,5	0	1	1,5	1	0	2,9	**3,9**
jun/17	0	0	13,8	13,8	0	0,5	8,95	**9,45**
jul/17	0	0	5	5	2	2,5	12,06	**16,56**
aug/17	1	1	20,6	22,6	3,4	3	10,1	**16,5**
sep/17	12,1	0	26,25	38,35	7,63	3	23,01	**33,64**
okt/17	2,45	4,5	7,17	14,12	2,75	0	1,82	**4,57**
nov/17	0,5	0	2,05	2,55	2	0	2,4	**4,4**
dec/17	1,4	0	1,6	3	0,5	0	3,8	**4,3**
	24,45	**5,5**	**104,57**	**134,52**	**26,28**	**12**	**79,16**	**117,44**

(*) Personeelsleden die veranderen van statuut worden niet behandeld als in- of uitdiensttreding. Personeelsleden van het Hulpopvoedend personeel worden bij de categorie ATP bijgeteld.

1.8 WELZIJN OP HET WERK

De gewijzigde wetgeving[16] rond psychosociaal welzijn op het werk behelst dat het geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, een specifiek onderdeel wordt van de (veel ruimer gedefinieerde) psychosociale risico's op het werk. Gekoppeld daaraan wordt een risicoanalyse opgelegd die slaat op alle psychosociale risico's op het werk. Deze stelt de werkgever in staat om passende primaire, secundaire en tertiaire preventiemaatregelen te treffen, om de psychosociale belasting te voorkomen of te beheersen op het niveau van de organisatie of van subgroepen.

In 2016 organiseerden we een uitgebreide bevraging die resulteerde in een concreet actieplan. In 2017 startten we de uitrol van het actieplan, met volgend resultaat:

Interne communicatie
In 2017 lanceerden we het nieuwe intranet. Een modern en vlot consulteerbaar intranet was één van de prioritaire noden die de klankbordgroep interne communicatie detecteerde. Het nieuwe intranet is ontstaan via een breed participatief traject. Tijdens de infosessies voor het personeel bij de start van het tweede semester werd het resultaat voorgesteld. De komende jaren voeden we het intranet verder met relevante info voor het personeel en zetten we in op continue optimalisatie.

Cultuur, interne (arbeids)organisatie (gelinkt aan werkdruk en werk-privébalans), samenwerking, …
In het voorjaar van 2017 startte een werkgroep op met als doelstelling geïnteresseerde medewerkers innovatieve voorstellen te laten formuleren rond bovenvermelde thema's. Deze werkgroep werkte volgens de appreciative inquiry methodiek. Als welzijnsambassadeurs ondernamen de leden van deze werkgroep alvast kleine acties om het eigen welbevinden en dat van hun collega's te verhogen. Na vier sessies leverden ze t.a.v. het directiecomité een overzicht op van mogelijke acties op organisatieniveau. Het directiecomité engageerde zich om hier verder mee aan de slag te gaan.

Andere concrete acties

1. In het CPBW werd een voorstel van burn-outplan besproken. Ondanks het feit dat Odisee relatief goed scoort op deze indicator van onwelbevinden, oordelen we immers dat iedere burn-out er één te veel is.

[16] Wet van 28 februari 2014 (aanvulling Welzijnswet), Wet van 28 maart 2014 (wijzigingen in de gerechtelijke procedures), K.B. van 10 april 2014 (concrete uitwerking van de Wet van 28 februari 2014).

2. Verder volgden we in het CPBW van nabij alle vragen, voorstellen en problemen i.v.m. de fysieke werkomgeving consequent op.
3. Het nieuwe arbeidsreglement – waarover in 2017 intensief onderhandeld werd – omvat enkele concrete voorstellen om tegemoet te komen aan de noden van onze arbeiders. Het is de bedoeling het arbeidsreglement in 2018 af te werken en in te voeren.
4. In 2017 lanceerden we een vacature voor een extra vertrouwenspersoon voor de campus te Gent. Deze zal in 2018 deze rol opnemen. We zullen dit momentum aangrijpen om verder te sensibiliseren rond ongewenst gedrag.
5. De opleiding 'coachend leidinggeven' past ook in het opzet om leidinggevenden verder te bekwamen in een coachende houding ten aanzien van medewerkers.

2 PERSONEELSBESTAND

De personeelsformatie (en daaraan gekoppeld de begroting van de personeelskosten) wordt jaarlijks opgemaakt. Uitgangspunt hierbij zijn de personeelsbehoeften die zijn vastgesteld:

- door het Directiecomité, door de directeurs van de verschillende studiegebieden en de opleidingshoofden. Zij bepalen de personeelsbehoeften in functie van de nodige omkadering voor de onderwijsactiviteiten en binnen de financiële ruimte die daarvoor ter beschikking is;
- door de directeurs en diensthoofden voor de verschillende diensten.

Op basis van de vastgestelde behoeften worden de eerste voorstellen geformuleerd. Het Directiecomité onderzoekt de financiële haalbaarheid van die voorstellen en toetst ze aan het personeelsbeleid. Op het HOC wordt de formatie toegelicht en worden de besprekingen afgerond met een protocol. De Raad van Bestuur beslist over de definitieve personeelsformatie.

Meer gedetailleerde info m.b.t. de samenstelling van het personeelsbestand is te vinden in onderstaande figuren. De berekeningen zijn steeds gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief ad interim en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen). Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld.

Verklaringen van enkele afkortingen die in 2.1 – 2.9 gebruikt zullen worden:

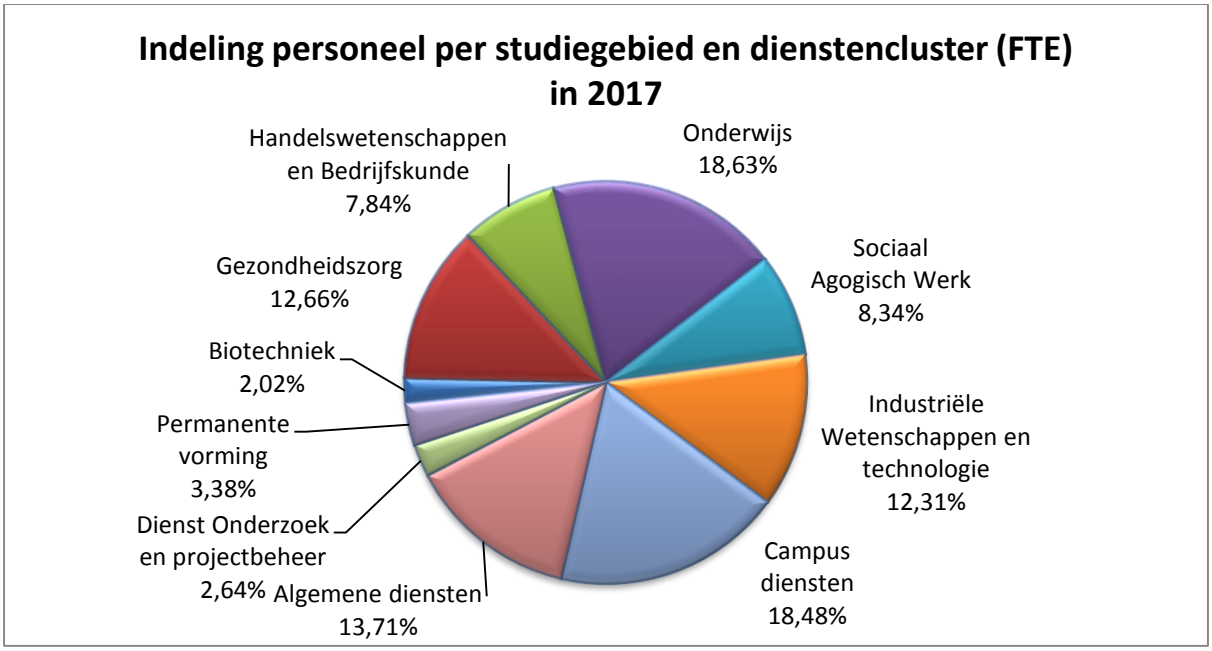
- ATP = Administratief en Technisch Personeel
- OP = Onderwijzend Personeel
- GP = Gastprofessoren betaald via het Departement Onderwijs
- GP vzw = Gastprofessoren betaald via de vzw ODISEE
- HOP = Hulpopvoedend Personeel
- CF = Personeel ten laste van het Centraal Fonds
- KF = Personeel ten laste van het Kinefonds
- VZW = Personeel betaald via de vzw Odisee ('patrimoniumpersoneel') (o.a. bedienden, arbeiders en gastprofessoren vzw)
- BT = studiegebied Biotechniek
- GEZ = studiegebied Gezondheidszorg
- HWBK = studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
- OND = studiegebied Onderwijs
- SAW = studiegebied Sociaal-Agogisch werk
- IWT = studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie
- CD = Campusdiensten
- AD = Algemene diensten
- DOP = Dienst Onderzoek en Projectbeheer
- PV = Permanente vorming

2.1 OPSPLITSING NAAR STUDIEGEBIED EN DIENSTENCLUSTER (IN FTE - TEWERKSTELLING) IN 2017[17]

[18]

	BT	GEZ	HWBK	OND	SAW	IWT	CD	AD	DOP[19]	PV	Totaal
OP	12,90	91,96	55,54	138,00	45,22	89,32	5,25	4,50	9,51	1,84	**454,04**
ATP	0,80	4,67	1,40	5,62	9,31	5,15	76,79	98,32	0,87	19,56	**222,49**
HOP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,05	0,45	0,00	0,00	**2,50**
GP	0,00	1,06	0,03	0,00	2,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	**3,73**
GP vzw	0,05	6,10	5,23	7,38	5,78	4,44	0,00	0,00	0,00	0,10	**29,08**
Bediende	2,88	0,67	2,50	2,66	5,90	2,62	25,13	9,83	11,44	6,28	**69,91**
Arbeider	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	43,24	0,00	0,00	0,00	**43,24**
Totaal	**16,63**	**104,46**	**64,70**	**153,66**	**68,77**	**101,53**	**152,46**	**113,10**	**21,82**	**27,86**	**824,99**

Totaal %	**2,02%**	**12,66%**	**7,84%**	**18,63%**	**8,34%**	**12,31%**	**18,48%**	**13,71%**	**2,64%**	**3,38%**	**100,00%**



[17] De berekeningen zijn gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief a.i. en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen. Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld).

[18] OP en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

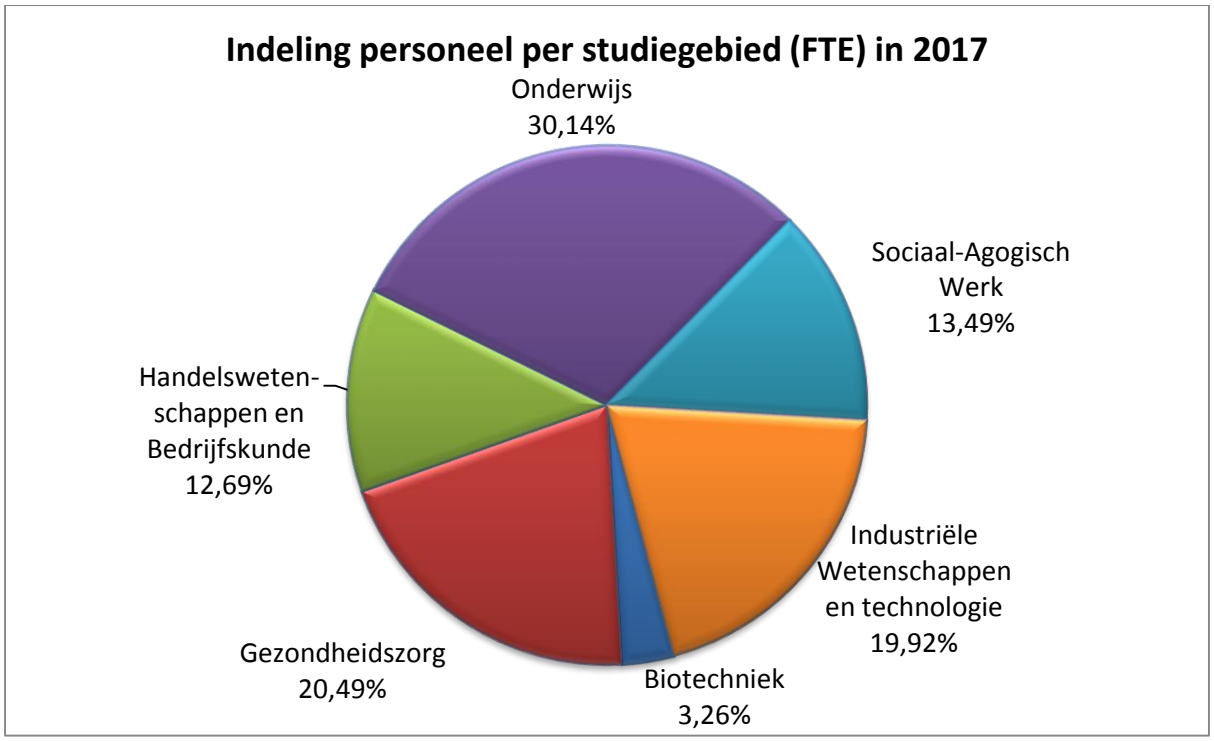
[19] Onderzoek en Projectbeheer omvat enerzijds de medewerkers en onderzoekers van de dienst Onderzoek en Projectbeheer en anderzijds de docenten die onderzoek verrichten gefinancierd via de PWO-middelen.

2.1.1 Indeling personeel per studiegebied (in FTE - tewerkstelling) in 2017

[20]

	BT	GEZ	HWBK	OND	SAW	IWT	Totaal
OP	12,90	91,96	55,54	138,00	45,22	89,32	**432,94**
ATP	0,80	4,67	1,40	5,62	9,31	5,15	**26,95**
HOP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
GP	0,00	1,06	0,03	0,00	2,56	0,00	**3,65**
GP vzw	0,05	6,10	5,23	7,38	5,78	4,44	**28,98**
Bediende	2,88	0,67	2,50	2,66	5,90	2,62	**17,23**
Arbeider	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Totaal	**16,63**	**104,46**	**64,70**	**153,66**	**68,77**	**101,53**	**509,75**

Totaal %	**3,26%**	**20,49%**	**12,69%**	**30,14%**	**13,49%**	**19,92%**	**100,00%**

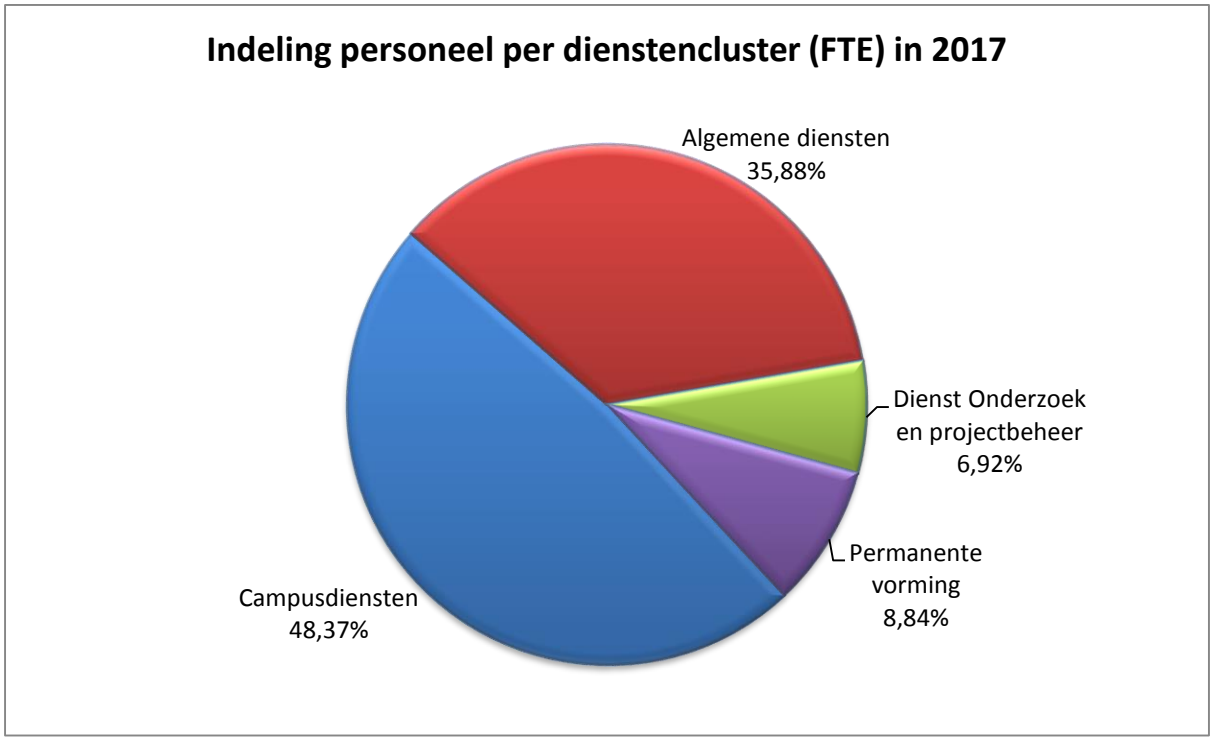


[20] OP en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

2.1.2 Indeling personeel per dienstencluster (in FTE - tewerkstelling) in 2017

	CD	AD	DOP[21]	PV	Totaal
OP	5,25	4,50	9,51	1,84	**21,10**
ATP	76,79	98,32	0,87	19,56	**195,54**
HOP	2,05	0,45	0,00	0,00	**2,50**
GP	0,00	0,00	0,00	0,08	**0,08**
GP vzw	0,00	0,00	0,00	0,10	**0,10**
Bediende	25,13	9,83	11,44	6,28	**52,68**
Arbeider	43,24	0,00	0,00	0,00	**43,24**
Totaal	**152,46**	**113,10**	**21,82**	**27,86**	**315,24**

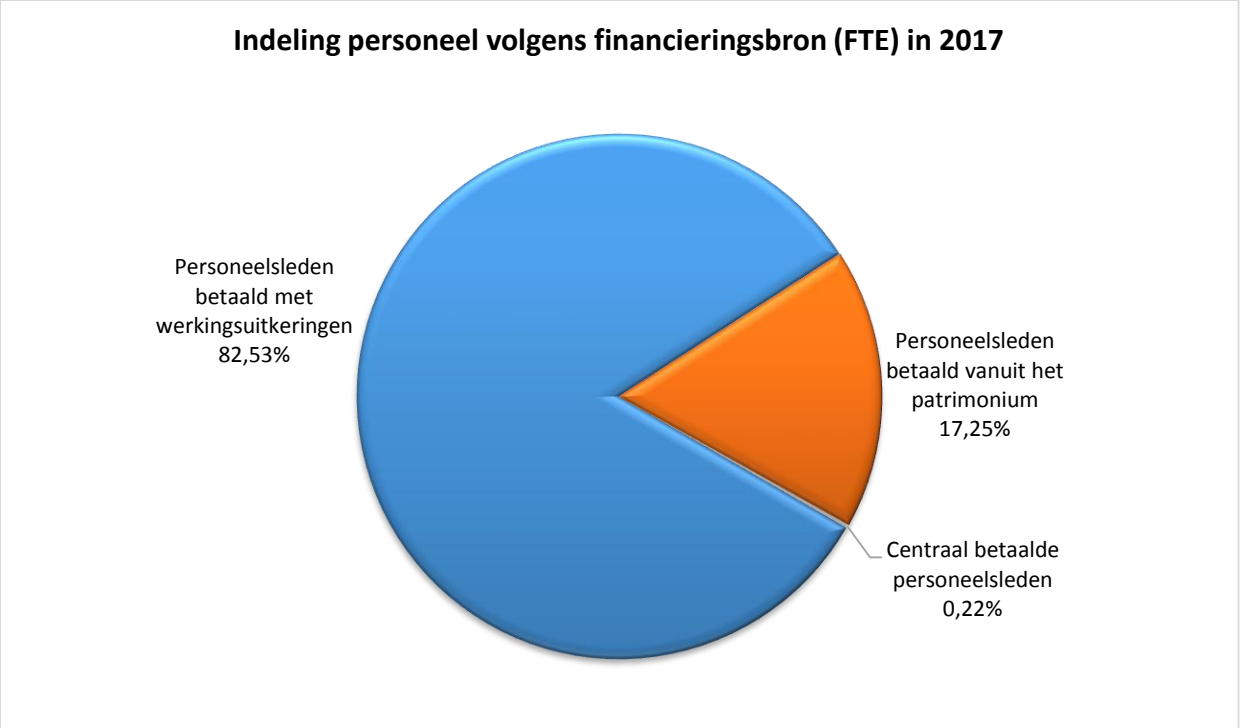
Totaal %	**48,37%**	**35,88%**	**6,92%**	**8,84%**	**100,00%**



[21] Onderzoek en Projectbeheer omvat enerzijds de medewerkers en onderzoekers van de dienst Onderzoek en Projectbeheer en anderzijds de docenten die onderzoek verrichten gefinancierd via de PWO-middelen.

2.2 INDELING PERSONEEL VOLGENS FINANCIERINGSBRON (IN FTE - TEWERKSTELLING) IN 2017

	Personeelsleden betaald met werkingsuitkeringen	Personeelsleden betaald vanuit het patrimonium	Centraal betaalde personeelsleden	Totaal
ATP	221,72	0,00	0,75	
OP	453,19	0,00	0,83	
GP	3,73	0,00	0,00	
HOP	2,25	0,00	0,25	
Arbeiders	0,00	43,24	0,00	
Bedienden	0,00	69,93	0,00	
GP vzw	0,00	29,10	0,00	
Totaal	**682,71**	**142,27**	**1,83**	**824.99**
Totaal %	82,53%	17,25%	0,22%	100,00%

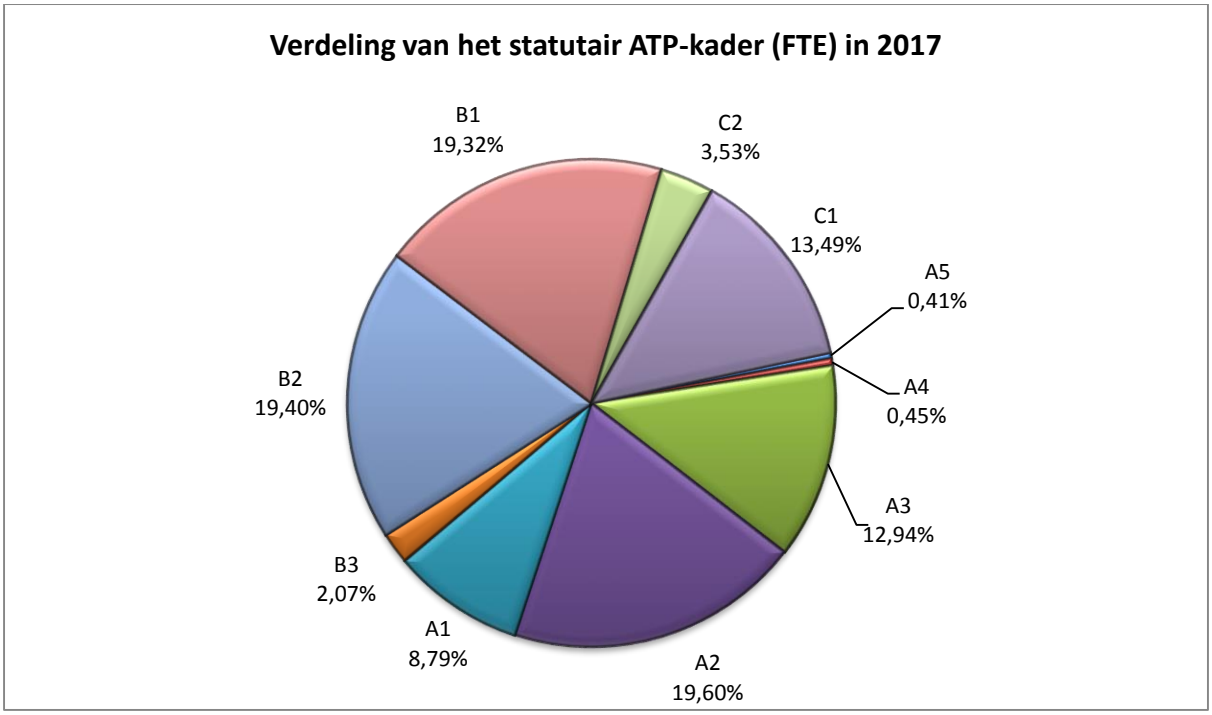


2.3 VERDELING EN BENOEMINGSPERCENTAGE PERSONEEL BETAALD TEN LASTE VAN DE WERKINGSUITKERINGEN

2.3.1 Verdeling van het statutair ATP kader (in FTE - tewerkstelling zonder CF) in 2017

A5	A4	A3	A2	A1	B3	B2	B1	C2	C1	Totaal
0,92	1,00	28,68	43,45	19,48	4.60	43,02	42,83	7,83	29,91	**221,72**

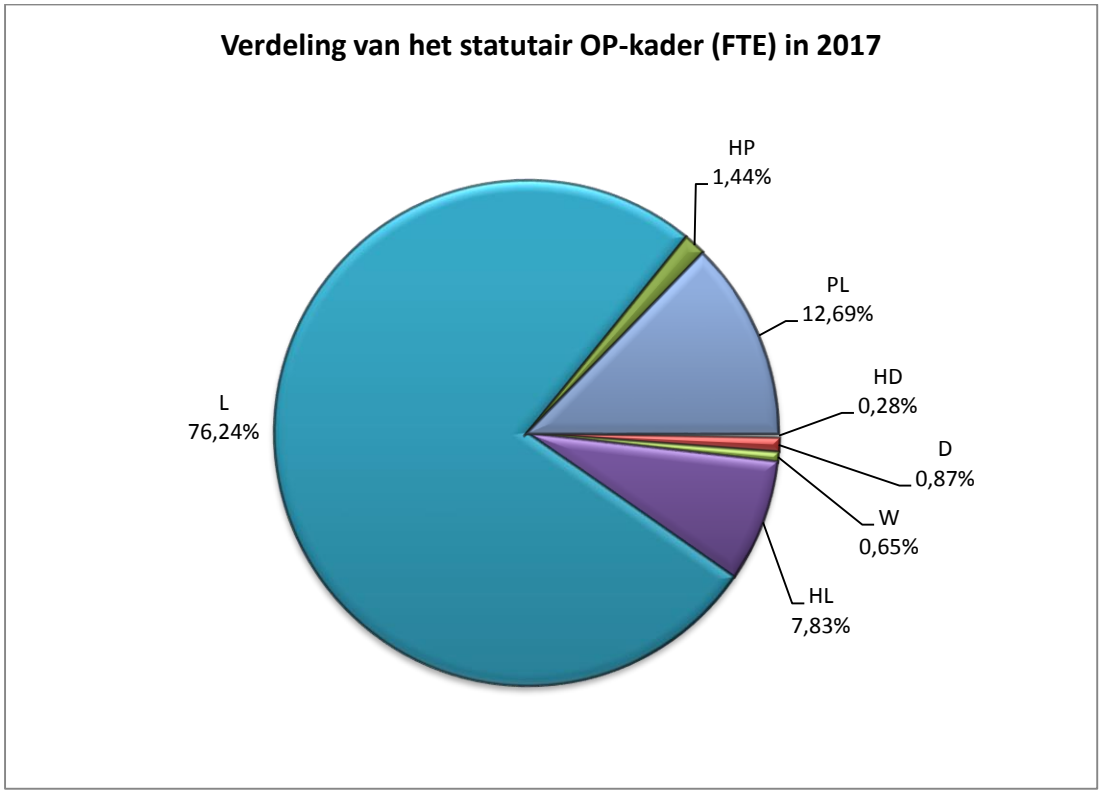
0,41%	0,45%	12,94%	19,60%	8,79%	2,07%	19,40%	19,32%	3,53%	13,49%	100,00%



2.3.2 Verdeling van het statutair OP kader (in FTE - tewerkstelling zonder CF) in 2017

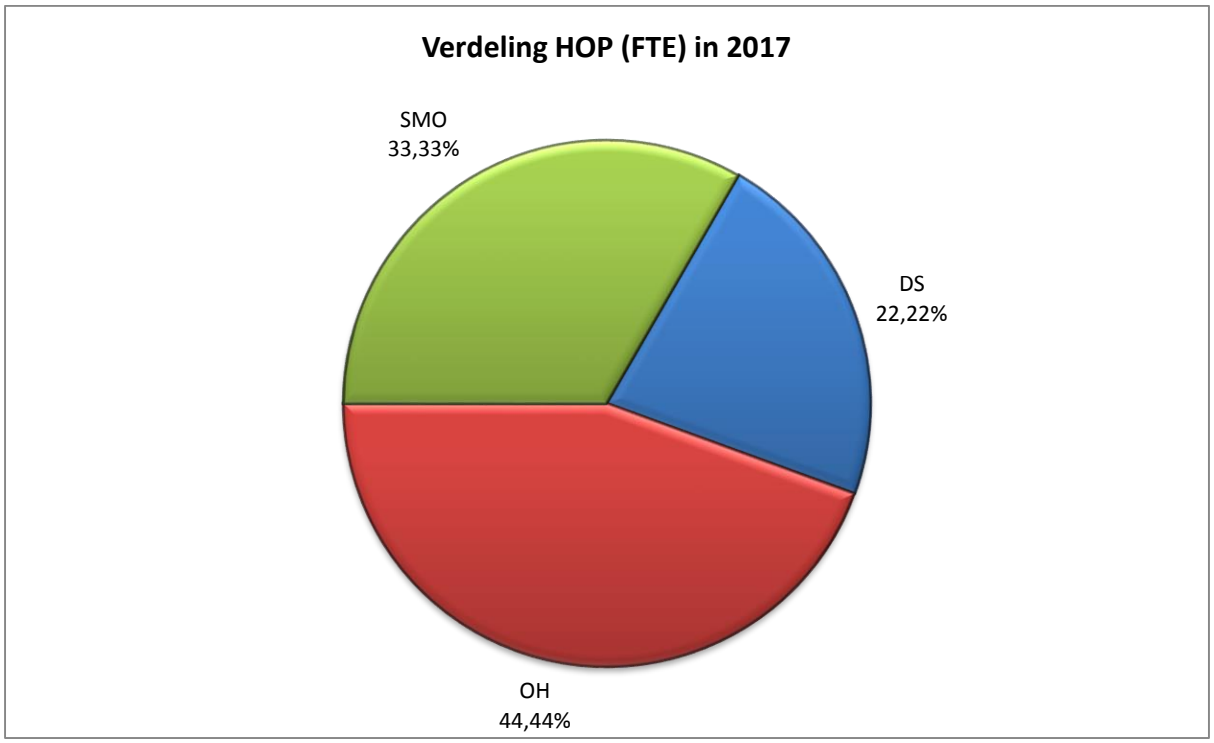
Hoofddocent	Docent	Werkleider	Hoofdlector	Lector	Hoofd-praktijklector	Praktijk-lector	
HD	**D**	**W**	**HL**	**L**	**HP**	**PL**	**Totaal**
1,25	3,95	2,95	35,49	345,49	6,53	57,53	**453,19**

0,28%	0,87%	0,65%	7,83%	76,24%	1,44%	12,69%	100,00%



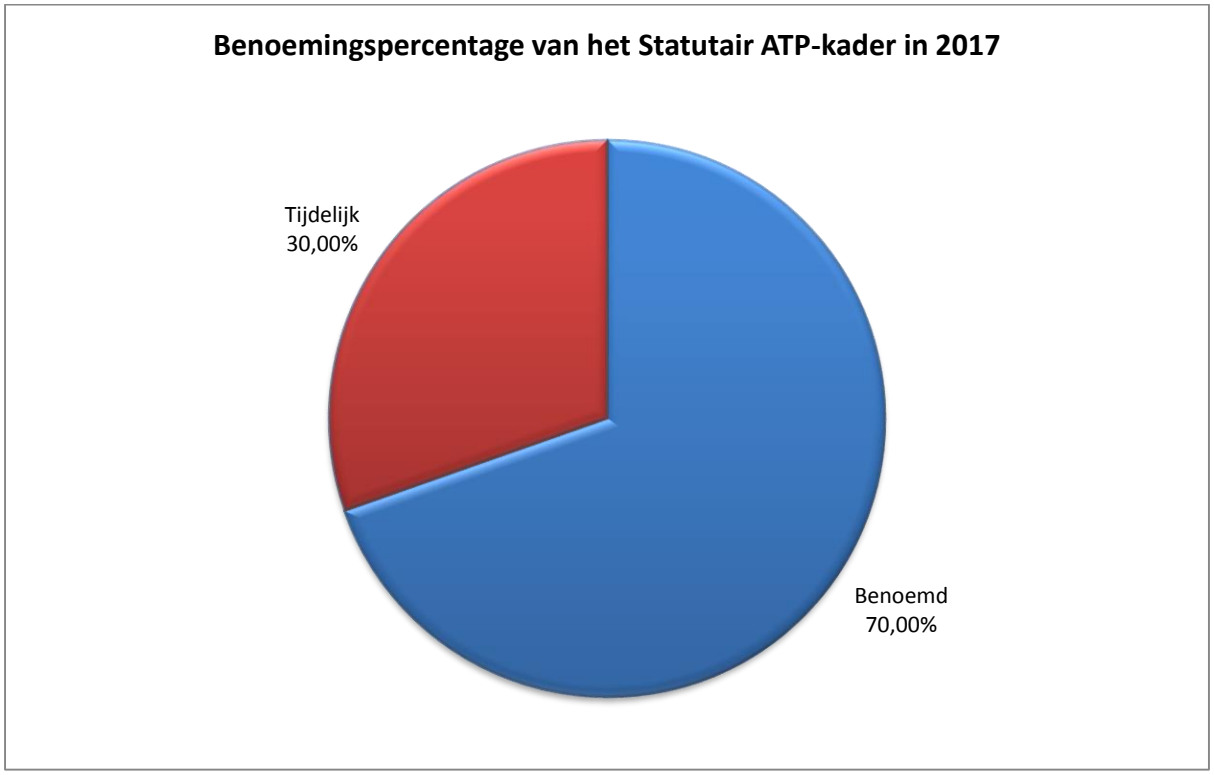
2.3.3 Verdeling van het Opvoedend Hulppersoneel HOP (in FTE - tewerkstelling zonder CF) in 2017

Directiesecretaresse	Opvoeder-huismeester	Studiemeester-Opvoeder	
DS	**OH**	**SMO**	**Totaal**
0,50	1	0,75	**2,25**
22,22%	44,44%	33,33%	100,00%



2.3.4 Benoemingspercentage van het statutair ATP kader (in FTE Bezetting) in 2017[22]

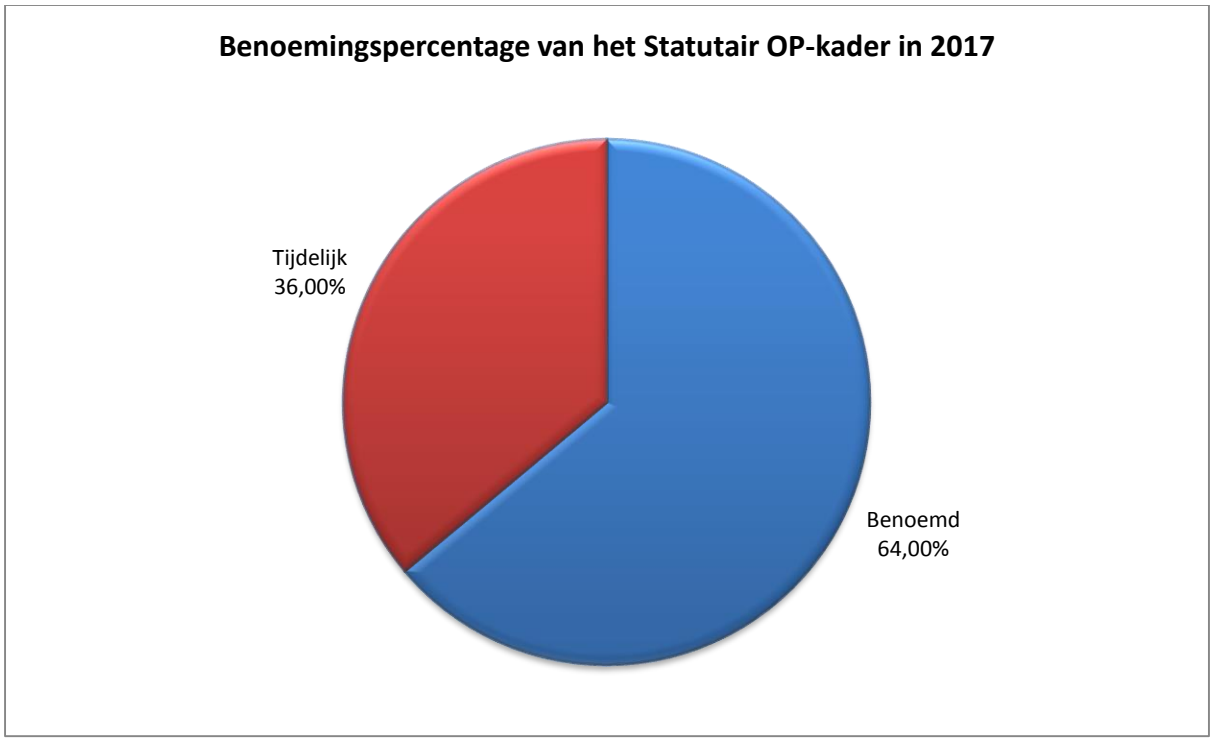
Benoemd	Tijdelijk	Totaal
169,82	74,11	**243,93**
70,00%	30,00%	100,00%



[22] Berekend op de personeelsformatie (incl. verlofstelsels en zonder interims). Het percentage van de ambtswijziging van benoemde personeelsleden wordt enkel geteld als benoemd. Bij de interne berekening van het benoemingspercentage van het ATP worden ook het HOP verrekend.

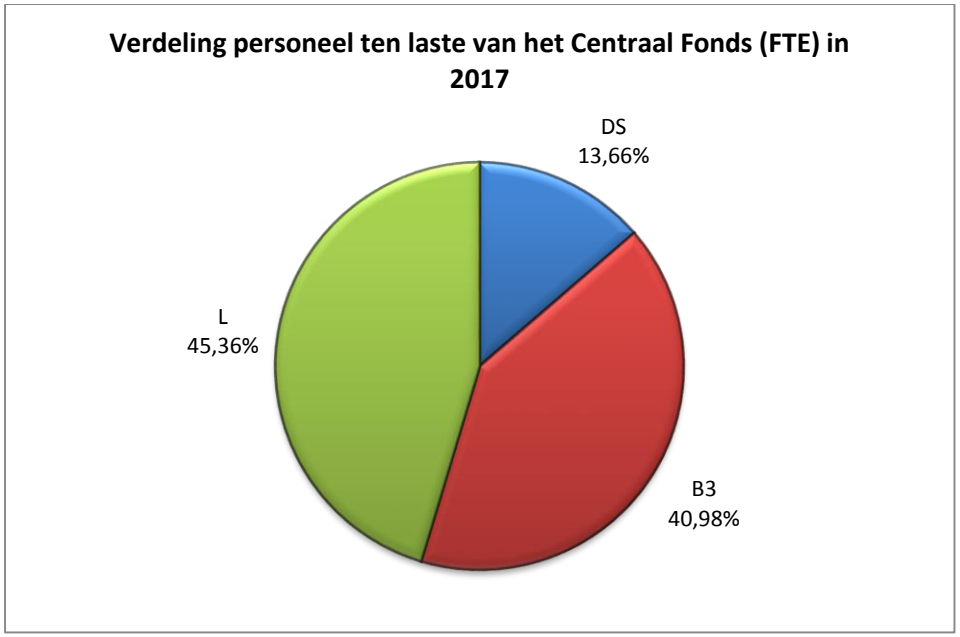
2.3.5 Benoemingspercentage van het statutair OP kader (in FTE) in 2017

Benoemd	Tijdelijk	Totaal
298,05	168,45	**466,50**
64,00%	36,00%	100,00%



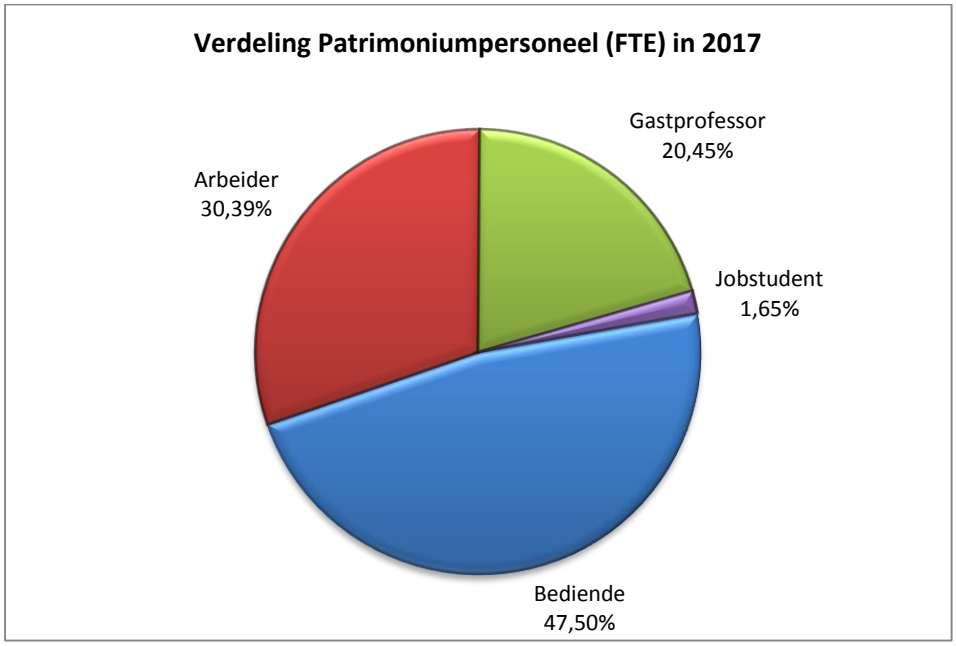
2.4 VERDELING VAN HET PERSONEEL TEN LASTE VAN HET CENTRAAL FONDS (IN FTE - TEWERKSTELLING) IN 2017

Directiesecretaris	ATP	Lector	
DS	B3	L	Totaal
0,25	0,75	0,83	**1,83**
13,66%	40,98%	45,36%	100,00%



2.5 VERDELING VAN HET PATRIMONIUMPERSONEEL (IN FTE - TEWERKSTELLING) IN 2017

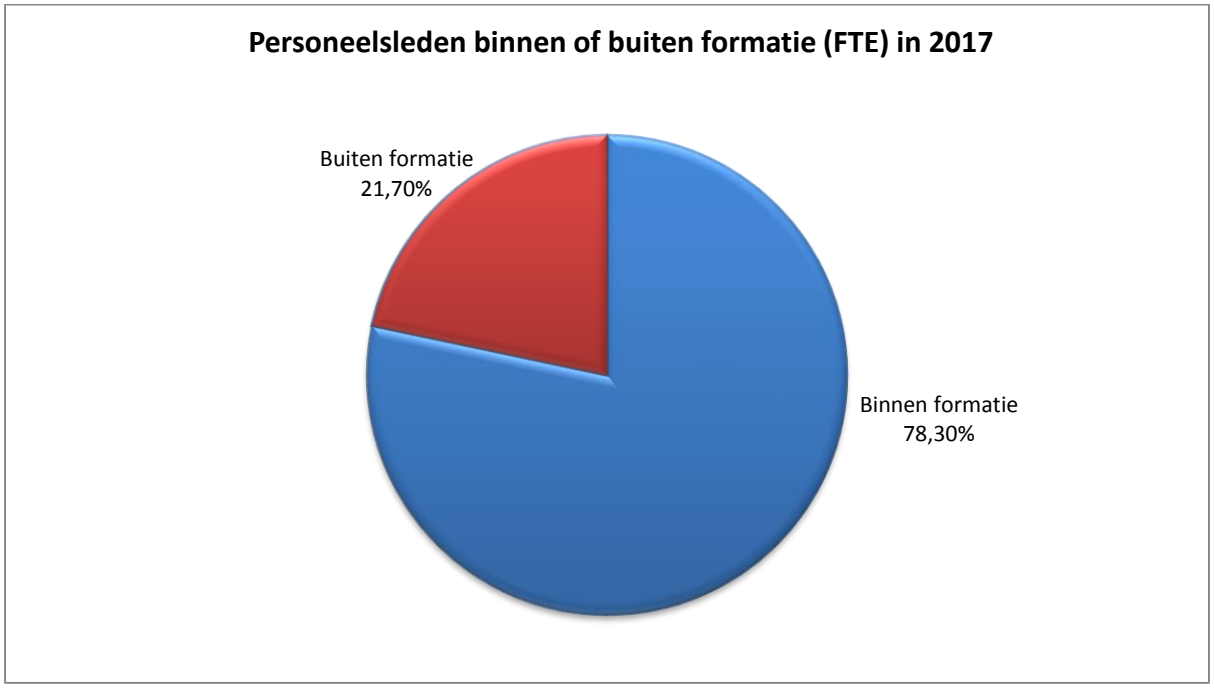
Bediende	Arbeider	Gastprofessor	Jobstudent	Totaal
67,58	43,24	29,10	2,35	**142,27**
47,50%	30,39%	20,45%	1,65%	100,00%



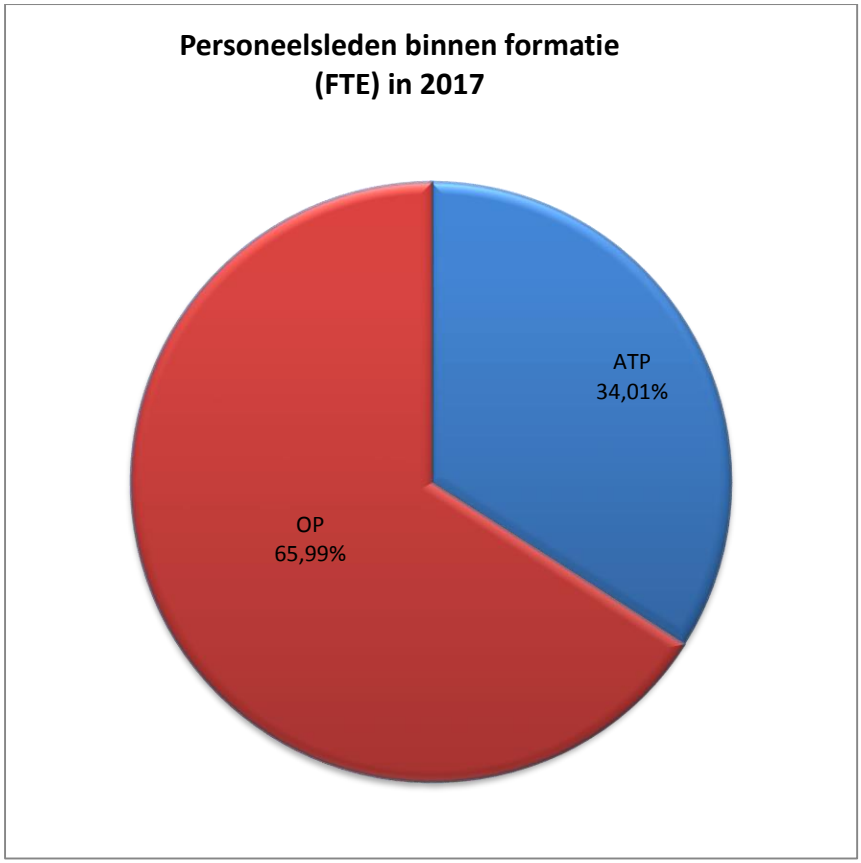
2.6 OPSPLITSING NAAR PERSONEELSLEDEN BINNEN EN BUITEN FORMATIE (IN FTE) IN 2017

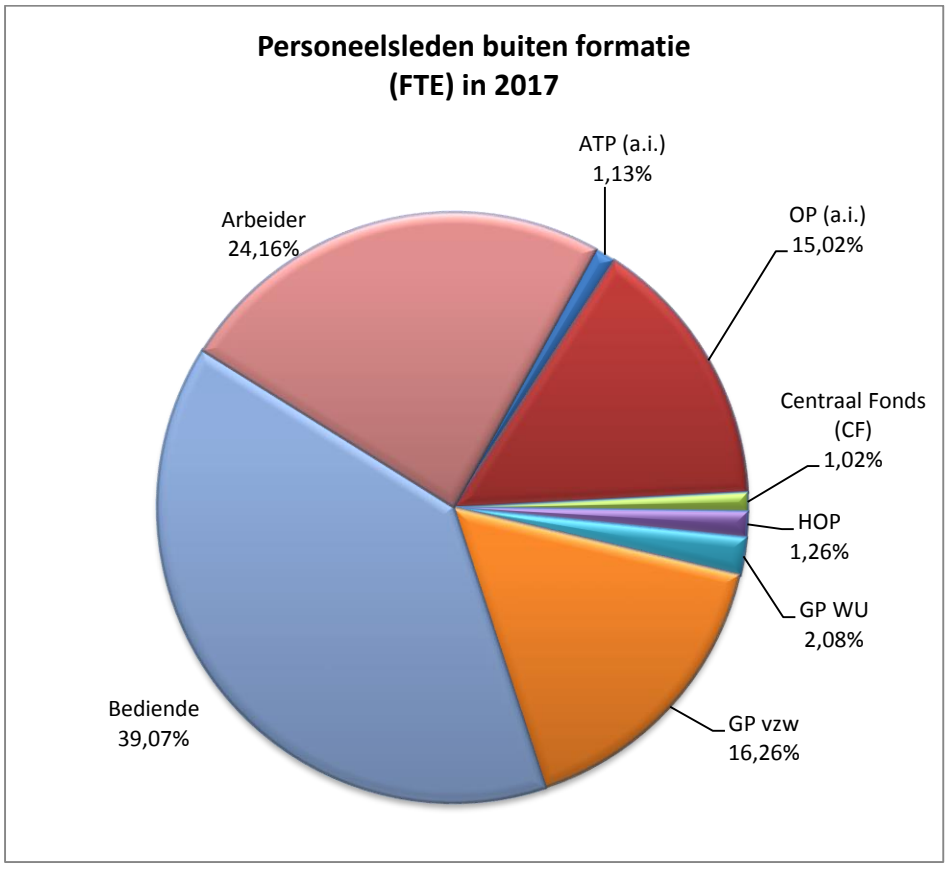
	Personeelsleden binnen formatie[23]	% berekend op totaal
ATP	219,67	**34,01%**
OP	426,29	**65,99%**
	645,96	**100%**

	Personeelsleden buiten formatie	% berekend op totaal
ATP (a.i.)	2,03	**1,13%**
OP (a.i.)	26,89	**15,02%**
Centraal Fonds (CF)	1,83	**1,02%**
HOP	2,25	**1,26%**
GP WU	3,73	**2,08%**
GP vzw	29,10	**16,26%**
Bediende	69,93	**39,07%**
Arbeider	43,24	**24,16%**
	179,00	**100%**



[23] Binnen formatie = enkel benoemd en tijdelijk personeel OP en ATP in een vacant ambt, berekend op effectieve tewerkstelling

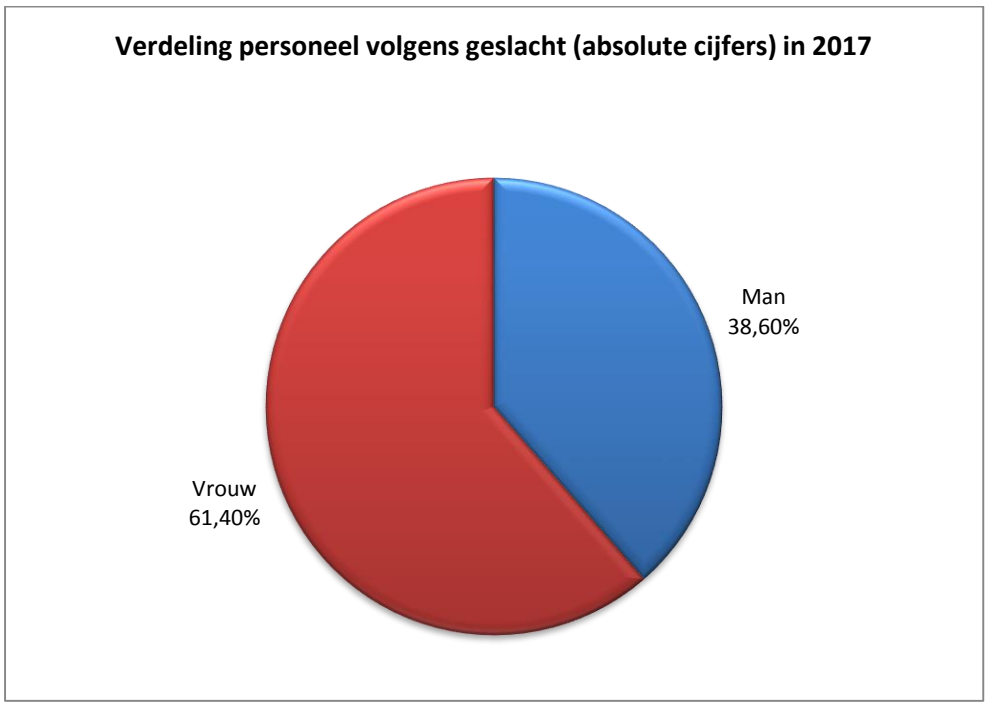

Personeelsleden binnen formatie
(FTE) in 2017
ATP
34,01%
OP
65,99%


Personeelsleden buiten formatie
(FTE) in 2017
ATP (a.i.)
1,13%
OP (a.i.)
15,02%
Centraal Fonds
(CF)
1,02%
HOP
1,26%
GP WU
2,08%
GP vzw
16,26%
Bediende
39,07%
Arbeider
24,16%

2.7 OPSPLITSING PERSONEEL NAAR GESLACHT[24] (IN ABSOLUTE CIJFERS OP OVER GEHEEL 2017)

	Man	Vrouw	Totaal
Administratief en technisch personeel (ATP)	81	192	**273**
Hulpopvoedend personeel (HOP)	1	3	**4**
Onderwijzend personeel (OP)	228	362	**590**
Gastprofessoren (GP) (WU en VZW)	79	105	**184**
Patrimoniumpersoneel bedienden (VZW)	65	84	**149**
Patrimoniumpersoneel arbeiders (VZW)	30	24	**54**
	484	**770**	**1.254**

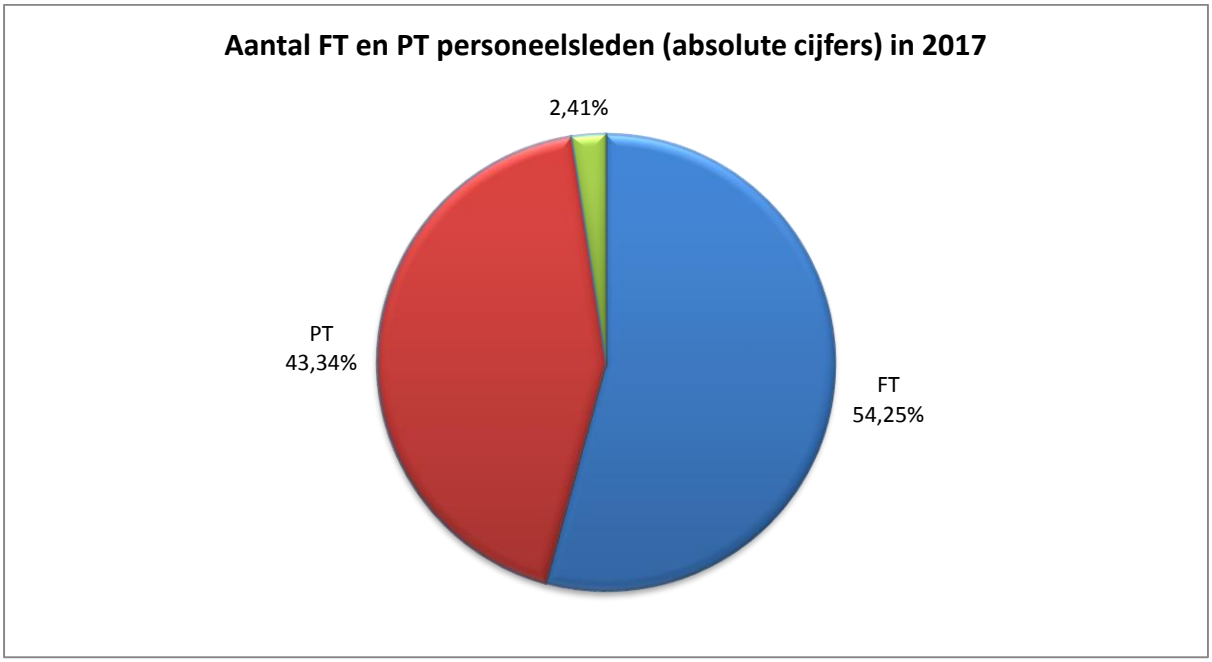
	38,60%	61,40%	100,00%



[24] Personeelsleden uit meerdere categoriën worden in elke categorie (dubbel) geteld.

2.8 AANTAL VOLTIJDSE EN DEELTIJDSE PERSONEELSLEDEN, EXCLUSIEF GASTPROFESSOREN (IN ABSOLUTE CIJFERS) OP 1/2/2017[25]

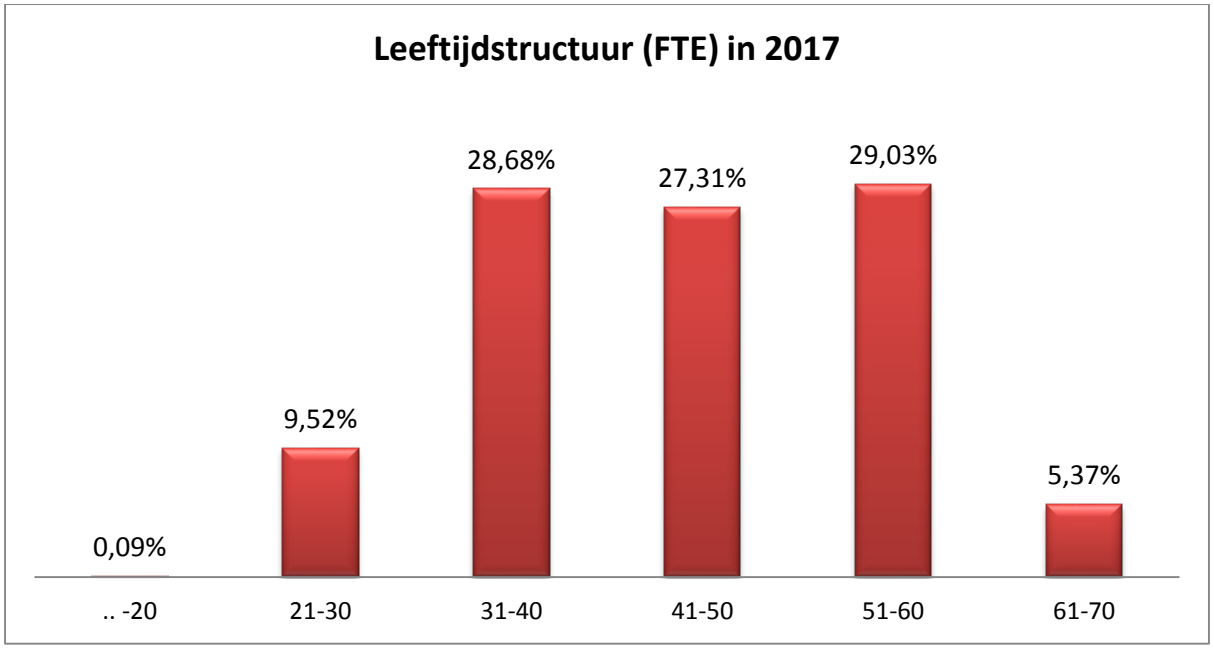
FT	PT	Volledige dienst-onderbreking	Totaal
517	413	23	**953**
54,25%	43,34%	2,41%	100,00%



Leeftijdsstructuur van het personeel (in FTE) berekend over het volledige kalenderjaar 2017

.. -20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Totaal
0,75	78,54	236,59	225,29	239,51	44,28	**824,96**
0,09%	9,52%	28,68%	27,31%	29,03%	5,37%	100,00%

[25] Voltijdse benoemde of aangestelde personeelsleden met verminderde prestaties worden als deeltijds beschouwd.



2.9 RATIOANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk VII. Financiën.

2.10 STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk VII. Financiën.



Deel V

Dienstverlening

DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

1 DE BELEIDSDOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DEELNAME IN SPIN-OFFS EN RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN

De hogeschool ontwikkelt knowhow (competenties) op diverse terreinen. Deze knowhow kan voor de lokale, regionale, internationale gemeenschap nuttig zijn. Organisaties uit de industrie, dienstensector of overheid kunnen er een beroep op doen en ons mits vergoeding met specifieke opdrachten belasten die aansluiten bij onze competenties. Deze vorm van transfer van knowhow noemen we 'maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening'.

Dergelijke opdrachten leiden tot een resultaat dat in de eerste plaats aan de behoefte van de opdrachtgever voldoet, maar zorgt bij voorkeur ook voor een return naar onderzoek of onderwijs voor de hogeschool als uitvoerder (een vergroting van de knowhow). Voorbeelden zijn: uitvoeren van enquêtes, haalbaarheidsstudies, expertises, onderzoek, maatopleidingen (contractonderwijs), advies- of begeleidingsopdrachten.

Onze hogeschool participeert ook op regelmatige basis in samenwerkingsprojecten die het gemeenschappelijk antwoord zijn van een consortium op een algemeen maatschappelijk probleem of behoefte. Meestal lanceert een overheid daarbij een oproep tot indienen van projectvoorstellen en financiert ze ook een gedeelte van de kosten van beloftevolle projecten (na selectieprocedure).

In zulke projecten zetten de partners hun (complementaire) knowhow in voor de gecombineerde eigen doelgroepen of voor nieuwe doelgroepen. De externe vergoeding voor dit soort projecten kan variëren (bepaald percentage van de volledige projectkost). Hoe groter de gevraagde eigen inbreng van de projectpartners in de totale kost, hoe groter de toegevoegde waarde van het project(resultaat) voor de uitvoerende partners.

Initiatieven m.b.t. transfer van knowhow (m.a.w. dienstverleningsprojecten) worden genomen door promotoren. Als promotor van een project van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening (transfer van knowhow) kan elk lid van het OP, elke directeur van een studiegebied, elke coördinator van een kern, elke verantwoordelijke onderzoek van een onderzoeksgroep optreden. Elk project ressorteert onder een kern, onderzoeksgroep of studiegebied waaraan de promotor op regelmatige basis verslag uitbrengt.

Over projecten ressorterend onder de noemer wetenschappelijke dienstverlening of praktijkgericht onderzoek wordt gerapporteerd in Hoofdstuk 3: Onderzoek. Hieronder focussen we op maatschappelijke dienstverlening.

1.1 BELEID INZAKE DIENSTVERLENING

Reglementen

Een Algemeen Onderzoeks- en Samenwerkingsreglement Associatie KU Leuven (goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Associatie KU Leuven, en laatst gewijzigd op 11 december 2015) regelt het algemeen onderzoeksbeleid in de Associatie, de identiteit en taakomschrijving van de voor valorisatie bevoegde dienst, de algemene en minimale regels betreffende het beleid inzake de aangelegenheden bedoeld in artikel 169ter van het universiteitsdecreet en artikel 215bis van het hogescholendecreet, de algemene en minimale regels inzake de samenwerking van instellingen met derden in dienstverleningscontracten in de zin van het decreet van 22 februari 1995, de algemene en minimale regels inzake de deelname van partners in rechtspersonen.

Een intern reglement regelt daarnaast voor Odisee de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen (zie bijlage 2.1 op bladzijde 235).

Het interne reglement betreffende de maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening, zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Odisee vzw op 27 april 2011, beschrijft de verantwoordelijkheden en wenselijke praktijken m.b.t. dienstverlening (zie bijlage 2.2 op bladzijde 237).

1.2 BELEID T.A.V. DE SELECTIE VAN DE PROJECTEN

Bij de ontwikkeling en uitvoering van dienstverleningsactiviteiten gelden met name (naast de specifieke doelstellingen) de volgende algemene principes.

De hogeschool erkent maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening als een van haar kernfuncties en engageert zich om maatschappelijke dienstverlening zowel te promoten binnen de instelling als bekend te maken naar buiten toe.

- Odisee vzw verleent diensten aan de gemeenschap op een manier die tegelijkertijd in overeenstemming is met haar missie, haar diverse beleidsverklaringen, haar strategie- en werkingsplan en de opdrachtverklaringen van de betrokken eenheden én tegemoetkomt aan de redelijke verwachtingen van de betrokken gemeenschappen.
- Odisee vzw verbindt zich ertoe om actief op zoek te gaan naar projecten waarin ook studenten kansen krijgen om hun betrokkenheid op de gemeenschap te vergroten en om te leren in samenwerkingsverband.
- De behoeften van de doelgroepen, inclusief de Odisee-gemeenschap, worden ingelost met op maat gemaakte oplossingen die in overleg met de begunstigden en betrokken partners tot stand komen. Via een actieve aanwezigheidspolitiek in relevante organen en externe organisaties houdt Odisee de vinger aan de pols van de doelgroepen.
- Bij de ontwikkeling van dienstverleningsprojecten gaat de hogeschool op een verantwoorde manier om met (gemeenschaps)middelen en ze organiseert haar dienstverleningsactiviteiten op een kostenefficiënte manier.

1.3 BELEID T.A.V. DE ALLOCATIE VAN PERSONELE MIDDELEN

Op initiatief van en op voorstel van de promotor van het project zal, in samenwerking met de Personeelsdienst, worden overgegaan tot de aanwerving van personeel, ten laste van het beschikbare budget. De beslissing tot aanwerving wordt genomen door het Directiecomité en de arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door de algemeen directeur, afgevaardigd bestuurder van de Odisee vzw.

De met het oog op de uitvoering van een dienstverleningsovereenkomst aangeworven personeelsleden vallen onder de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Indien in de dienstverleningsovereenkomst door de opdrachtgever een beding inzake de geheimhouding van de uitgevoerde onderzoekingen en de verkregen resultaten wordt opgenomen, zal een analoge bepaling in de arbeidsovereenkomst met de aangestelde personeelsleden worden opgenomen.

1.4 BELEID T.A.V. DE SAMENWERKING MET UNIVERSITEITEN, HOGESCHOLEN EN DERDEN IN BINNEN- EN BUITENLAND

Projectpartners worden zorgvuldig geselecteerd in functie van de doelstellingen van het project. Samenwerking kan bijvoorbeeld de expertise en competenties aanwezig in Odisee vzw aanvullen, het bereik van de hogeschool uitbreiden (disseminatie van projectresultaten) of het beschikbare budget vergroten. In elk geval streeft de hogeschool naar duurzame samenwerking, die ook op het vlak van onderwijs en onderzoek vruchten kan afwerpen.

1.5 BELEIDSDOELSTELLINGEN OP KORTE EN MIDDELLANGE TERMIJN VOOR DIENSTVERLENING

In de volgende jaren zal er werk gemaakt worden van:

- Een verdere uitwerking van een eenduidig afsprakenkader en procedures m.b.t. financiële en inhoudelijke opvolging van dienstverlenende en onderzoeksprojecten. Deze zijn geïmplementeerd voor alle dienstverlening. Voor permanente vorming worden deze in 2018 opnieuw bekeken.
- Een duidelijke communicatie en sensibilisering m.b.t. dienstverleningsbeleid en daaruit vloeiende procedures naar alle geledingen van de hogeschool. Dit verloopt in samenwerking met de financiële en juridische dienst.
- Verdere disseminatie van knowhow/expertise die ontstaan is door de participatie in onderzoeksprojecten en projecten binnen maatschappelijke dienstverlening.

1.6 RESULTATEN

Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening

Over de activiteiten van de onderzoekscentra op het vlak van Wetenschappelijke Dienstverlening wordt in het hoofdstuk Onderzoek gerapporteerd. Over de andere dienstverleningsprojecten wordt gerapporteerd in paragraaf 5.2.

Hoofdstuk 2 van het decreet van 22 februari 1995 – deelname in spin-offs

Odisee vzw heeft deelnemingen in volgende rechtspersonen:

- Debuut CVBA (sedert 2006) voor een bedrag van € 10.000

- NV Actief (sedert 19 maart 2010) voor een bedrag van € 30.000

- CVBA Cocom (sedert januari 2012) voor een bedrag van € 50.000

- REPRO PP CVBA (sedert 4 april 2006) voor een bedrag van € 200

De NV Actief is opgericht op 19 maart 2010 en heeft tot doel, in samenwerking met de onderwijsinstellingen die deel uitmaken van het samenwerkingsverband Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB), nieuwe activiteiten en/of ondernemingen op te zetten of bestaande activiteiten en/of ondernemingen te bevorderen en te ondersteunen, met het oog op de mogelijke creatie of de begeleiding van spin-offs op alle mogelijke vlakken van economische activiteit zoals bijvoorbeeld, en niet uitsluitend, nijverheid, handel en dienstverlening. De ondersteuning die de vennootschap biedt, bestaat uit de terbeschikkingstelling van kapitaal, financiële knowhow of management knowhow.

Hoofdstuk 3 van het decreet van 22 februari 1995 – deelname in spin-off ondersteunende bedrijven

Odisee vzw participeert noch in spin-off ondersteunende bedrijven type 1 (vennootschappen met als maatschappelijk doel de uitbouw, de uitbating en het beheer van incubatie- en innovatiecentra of van researchparken), noch in type 2 (vennootschappen met als maatschappelijk doel kapitaal, financiële knowhow of management knowhow ter beschikking te stellen van spin-offs), noch in type 3 (vennootschappen die een afsplitsing zijn van de bedrijfsactiviteiten ontwikkeld binnen de hogeschool).

Deelname in vzw's

Odisee vzw neemt deel in de instelling voor openbaar nut Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA), de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) en de vzw Associatie KU Leuven. De jaarrekeningen werden door de hogeschool ontvangen en ter kennisgeving aan de Raad van Bestuur bezorgd.

Sinds 8 september 2004 neemt Odisee vzw deel in de vzw Brussels Health and Education Centre Terranova, met als doel 'het oprichten en exploiteren van een lokaal gezondheids- en opleidingscentrum in Brussel, gericht op een diversiteit van doelgroepen, initiatieven om poliklinische activiteiten van preventieve en curatieve aard, onderwijsverstrekking, maatschappelijke dienstverlening en desgevallend toegepast wetenschappelijk onderzoek te organiseren'. De statuten werden gewijzigd op 8 juni 2005. Het jaarverslag en de jaarrekeningen werden op de Raad van Bestuur gerapporteerd.

Deelname in rechtspersonen: de binnen de associatie voor valorisatie bevoegde dienst

Conform het Algemeen Onderzoeks- en Samenwerkingsreglement van de Associatie, goedgekeurd op de Raad van Bestuur van de Associatie december 2015, kan Odisee vzw een beroep doen op de dienstverlening van Leuven Research and Development, de binnen de associatie voor valorisatie bevoegde dienst. Deze dienstverlening omvat: beschermen van intellectuele eigendom, valorisatie van intellectuele eigendom, juridische ondersteuning bij contractonderzoek.

2 EEN OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN

2.1 HOOFDSTUK 1 VAN HET DECREET VAN 22 FEBRUARI 1995 – WETENSCHAPPELIJKE OF MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

Inhoudelijke informatie over deze projecten vindt u terug op http://pwo.Odisee.be.

BEDRIJFSKUNDE

City Marketing with intelligent assistants and other digital instruments
Rol: Promotor
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Yvan Rooseleer
Looptijd: oktober 2016 – november 2017
Financier: Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Directie IT-Coördinatie
Projectoproep 'Hackathon' (€ 14.193,00)

Overdracht van je KMO - Al eens aan je werknemers gedacht?
Rol: Promotor
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Wouter Brouckaert
Looptijd: september 2015 – augustus 2017
Financier: ESF, Febecoop (€ 39.286,00)

Ondernemend Aalst
Rol: Partner
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Coördinator: Hogeschool Gent
Medewerker(s): Joris De Lee, Elien Crois
Looptijd: oktober 2016 – september 2018
Financier: EFRO (€ 52.000,00)

Summer School Sustainable Management
Rol: Promotor
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Bart Henssen, Elien Crois
Looptijd: zomer 2017
Financier: VHLUR (€ 15.000,00)

Werknemer wordt Overnemer ESF
Rol: Partner
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Coördinator: Zenitor vzw
Medewerker(s): Bart Henssen
Looptijd: september 2017 – februari 2018
Financier: ESF (€ 7675,00)

BIOTECHNIEK

AQUA-VLAN 2
Rol: Partner
Coördinator: Inagro vzw
Studiegebied: Biotechniek
Looptijd: oktober 2016 – september 2019
Financiering: Interreg V Vlaanderen - Nederland (€ 373.446,30)

GEZONDHEIDSZORG

CCNURCA: Competency Based Curriculum Reform in Nursing and Caring in Western Balkan Universities
Rol: Promotor
Medewerker(s): Belinda Drieghe, Willem vanden Berg
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: december 2013 – april 2017
Partners: University of East Sarajevo, University of Mostar, University of Zenica, University of Montenegro, Eqrem Çabej University of Gjirokastra, 'Fan S. Noli' University , University of Shkodra 'Luigj Gurakuqi', Hanze University of Applied Sciences, University of Presov, Ministry of Education and Culture of Republic of Srpska, Ministry of education, science, culture and sport of ZEDO Canton, Ministry of Education Montenegro, Ministry of Health and Welfare of Republic Srpska,

Ministry of Health Hercegovacko Neretvanski canton, Ministry of Health Zenica Doboj canton, Ministry of Health of Albania
Financier: EU Tempus (€ 156.530,00)

AAL: Integration of AAL Components for Innovative Care Pathways (Integraal)
Rol: Promotor
Medewerker(s): Ellen De Cuyper, Mieke Beckwé
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: januari 2015 – juni 2017
Financier: Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Innoviris) (€ 153.675,00)

Design, implementation and evaluation fo a blended mobility continouous education course for radiographers
Rol: Promotor
Medewerker(s): Hans François, Gwen De Mol
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: december 2017 – november 2019
Financier: EU Erasmus+ KA202 (€ 16.938,00)

LERARENOPLEIDING

Kleine Kinderen Grote Kansen
Medewerker(s): Els Mertens
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: januari 2016 – juni 2018
Partners: Karel de Grote Hogeschool, Arteveldehogeschool, Steunpunt Diversiteit en Leren van UGent
Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 80.401,08)

Student Tutoring (Aalst en Sint-Niklaas)
Medewerker(s): Steven Audenaert, Lieve Huysman
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2016 – augustus 2017
Financiering: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming (€ 15.246,32)

Student Tutoring Vas-y (Brussel)
Medewerker(s): Stephen Etordeu
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2016 – augustus 2017
Financiering: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming (€ 12.858,52)

Vlaams Lerend Netwerk STEM SO
Medewerker(s): Jan Sermeus
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: mei 2016 – oktober 2017
Partner: UCLL (coördinerende instelling)
Financier: UCLL via Vlaamse overheid, departement Onderwijs en Vorming (€ 7500,00) + cofinanciering Odisee (€ 7500,00)

A Blog as open learning platform for the field of Early Childhood Education about Research and Innovation to support Disadvantaged and Diverse children
Rol: Promotor
Medewerker(s): Helena Taelman, Eva Bombeke
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: december 2017 – augustus 2020
Financier: EU Erasmus+ KA201 (€ 60.468,00)

KBS CodesCool - Digital Belgium Skills Fund
Medewerker(s): Geert Callebaut, Lore Kesteloot, Jody Wynants
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: januari 2017 – oktober 2017
Financier: FOD Beleid en Ondersteuning - DG Digitale Transformatie (€ 51.444,00)

Science Mundi Odifiks 2017-2018
Medewerker(s): Jan Sermeus, Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2017 – juni 2018
Financier: Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Innoviris) (€ 17.000,00)

EWI Codescools - Vlaamse overheid
Medewerker(s): Geert Callebaut
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2017 – juni 2018
Financier: Vlaamse overheid departement EWI (€ 63.956,00)

SoE Lerarenopleidingen - Verkorte opleidingen
Medewerker(s): Ann Martin
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2017 – juni 2018
Financier: Expertisenetwerk 'School of Education Associatie KU Leuven' (€ 17.000,00)

SOCIAAL-AGOGISCH WERK

Busbegeleidingscursus
Rol: Promotor
Studiegebied: Sociaal-Agogisch werk
Looptijd: kalenderjaar 2017
Financiering: Departement Onderwijs en Vorming (€ 8806,00)

Diversi-date
Rol: Promotor
Medewerker(s): Kathleen Emmery
Studiegebied: Sociaal-Agogisch werk
Looptijd: september 2016 – augustus 2017
Financiering: VGC (€ 31.300,00)

Stilvallen geeft veerkracht
Rol: Promotor
Medewerker(s): Bart Dewaele en Caroline Daman
Studiegebied: Sociaal-Agogisch werk
Looptijd: 1 april 2016 – 31 maart 2017
Studiegebied: Sociaal-Agogisch werk
Financier: VGC (€ 28.000,00)

INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN EN TECHNOLOGIE

B-AIM: Blended Academic International Mobility
Rol: Partner
Studiegebied: Industriële Wetenschappen en Technologie
Medewerker(s): Davy De Winne, Kristien van Assche, Matthias De Schoenmacker
Partner: Instituto Superior de Engenharia do Porto ISEP (PT, coordinator) e.a.
Looptijd: oktober 2015 – september 2018
Financier: EU Erasmus+ KA203 (€ 40.498)

2.2 HOOFDSTUK 2 VAN HET DECREET VAN 22-2 1995

- Participatie cvba Debu(u)t
- Participatie NV Actief
- Participatie cvba REPRO PP

Voor de bedragen zie 5.1

2.3 HOOFDSTUK 3 VAN HET DECREET VAN 22-2-1995

- Participatie instelling voor openbaar nut VLHORA/VLUHR
- Participatie vzw Associatie KU Leuven
- Participatie vzw Brussels Health and Education Center Terranova Participatie vzw HUB-Patrimonium

3 DE BESTEDING VAN DE MIDDELEN

Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening
Bij contractactiviteiten staat de opdrachtgever in de regel in voor de vergoeding van alle kosten gemaakt in het kader van de dienstverleningsactiviteit, met inbegrip van de personeelskost en het forfait voor centrale beheers- en exploitatiekosten.

In cofinancieringsprojecten dragen alle partners een deel van de kosten, het overige gedeelte wordt extern gefinancierd (bron vermeld per project in 5.2).

Het budget per project verschilt sterk. In 5.1 is telkens het totale budget voor Odisee weergegeven. Dit is de totale projectkost in euro (wanneer Odisee promotor is van het project) of de projectkost voor Odisee in euro (wanneer Odisee vzw partner is in het project) over de duur van het project. Deze projectkost komt overeen met de begroting van het project in kwestie. De aanvraag van het project werd als uitgangsbasis genomen. De verdeling van de kosten over de jaren dat een project loopt, is meestal proportioneel aan het aantal maanden in dat specifiek jaar in verhouding tot de totale projectduur.

Projecten via Fiscale Hogeschool: zie rapportering Fiscale Hogeschool

Projecten via Ehsal Management School: zie rapportering Ehsal Management School

Projecten via Permanente Vorming: zie rapportering Permanente Vorming

Projecten via Dienst Onderzoek: zie hoofdstuk Onderzoek

4 HET PERSONEELSBESTAND IN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DE DEELNAME IN SPIN-OFFS EN DE RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN

Inzet van personele middelen, uitgedrukt in voltijdse eenheden voor de hele hogeschool: er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de groepen van personeelsleden zoals vermeld in artikel 101 van het decreet.

4.1 HOOFDSTUK 1 VAN HET DECREET VAN 22 FEBRUARI 1995 – WETENSCHAPPELIJKE OF MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

- Dienstverleningsprojecten via Dienst Onderzoek en Projectbeheer: DOP-projecten zijn cofinancieringsprojecten, geen contractactiviteiten (dienstverlening in decretale zin). Additionele personeelskost: 1.0 VTE administratieve ondersteuning.
- Projecten via Fiscale Hogeschool: zie rapportering Fiscale Hogeschool
- Projecten via Ehsal Management School: zie rapportering Ehsal Management School
- Projecten via Permanente Vorming: zie rapportering Permanente Vorming
- Onderzoeksprojecten en wetenschappelijke dienstverlening: zie hoofdstuk Onderzoek

4.2 HOOFDSTUK 2 VAN HET DECREET VAN 22-2 1995

- Participatie cvba Debu(u)t 0.1 VTE OP

4.3 HOOFDSTUK 3 VAN HET DECREET VAN 22-2-1995

- Participatie instelling voor openbaar nut VLHORA: Nihil
- Participatie vzw Associatie KU Leuven: Nihil
- Participatie vzw Brussels Health and Education Centre Terranova: 2 x OP x 0.05 VTE

5 GEBRUIKSRECHT LOKALEN, INFRASTRUCTUUR, DIENSTEN OF PERSONEEL DOOR RECHTSPERSONEN WAARIN DE HOGESCHOOL PARTICIPEERT



Deel VI

Studentenvoorzieningen

DEEL VI - STUDENTENVOORZIENINGEN

Inleiding

2017: STUVO+ werkt een eigen model uit voor begeleiding functiebeperkingen.

In 2017 werd opnieuw sterk ingezet op kwetsbare studenten. Omdat de overheid vanaf september 2017 bijkomende middelen voorzag voor begeleiding van studenten met een functiebeperking werkte STUVO+ daarvoor een eigen model uit voor studenten van Odisee, en werden er voor diezelfde doelgroep duidelijke afspraken gemaakt met de KU Leuven.

De matrixstructuur van STUVO+ bleef in 2017 dezelfde als voorheen:

- De ***dienstverlening*** wordt ***per campus*** verzekerd o.l.v. een **campuscoördinator** op Campus Aalst, Technologiecampus Gent, Campus Sint-Niklaas en Campus Brussel. Campus Brussel heeft daarnaast twee satellietcampussen, Parnas en HIG waar de dienstverlening aangeboden wordt met permanenties door medewerkers van Campus Brussel.
- De medewerkers van de dienst Studentenvoorzieningen werken samen in ***campusoverschrijdende domeinteams***, gebaseerd op een clustering van competenties en taken. Elk team wordt gecoördineerd door een **domeincoördinator.** Dit is een expert in de materie die het onderling afstemmen van de werkprocessen en het optimaliseren van de werking inhoudelijk aanstuurt.
  Het betreft de volgende zes domeinen:
  1. Het domein **studentenbegeleiding** heeft het welzijn en de ontwikkeling van de student als persoon voor ogen en begeleidt hem bij persoonsgebonden aspecten van het studeren. Het omvat volgende *Stuvotaken*: medische en psychologische begeleiding, begeleiding van studenten met een functiebeperking en interventies in het kader van de gezondheid van de student. Daarnaast verzorgen de leden van het studentenbegeleidingsteam ook *instellingstaken* zoals studenten begeleiden bij vakoverschrijdende studeervaardigheden, (her)oriëntering, interventies bij incidenten …
  2. **De Sociale Dienst** begeleidt studenten bij het financieren van hun studie, geeft advies over het sociaaljuridisch statuut van de student en ondersteunt de zoektocht naar een studentenjob. Het betreft uitsluitend *Stuvotaken*.
  3. Het domein **studentenwerking** omvat de volgende *Stuvotaken*: sport en topsport, cultuur, ondersteuning van de studentenverenigingen en het coachen van de studentendelegatie van sociale campusraden en neemt ook de *instellingstaak* coaching van de Algemene Studentenraad (ASR) op.
  4. **Student facilities** omvat zowel de dienstverlening als de managementtaken verbonden met de *Stuvowerkvelden* voeding, huisvesting en vervoer.
  5. De **ombuds** informeert studenten over hun rechten en plichten en bemiddelt tussen de student en de instelling/opleiding bij problemen i.v.m. onderwijsverstrekking, onderwijsorganisatie en examens. Het betreft uitsluitend de *instellingstaken*: examen- en onderwijsombuds.
  6. Het domein **studieadvies en jobservice** is gericht op contacten met secundaire scholen, abituriënten en onderwijszoekers, ondersteunt het studiekeuzeproces en biedt een jobdienst aan voor afgestudeerden. Het gaat hier uitsluitend om *instellingstaken.* Sinds het academiejaar 2015-2016 heeft de KU Leuven de jobservice in eigen beheer op de campussen waar dat voordien gebeurde door STUVO+.

Medewerkers die gemengde instellings- en Stuvotaken opnemen worden in samenspraak tussen de **Stuvoraad** en de personeelsdienst van Odisee met instellings- of Stuvomiddelen betaald, al naargelang de taakbelasting voor hun respectieve taken.
Over de instellingstaken die opgenomen worden door STUVO+ wordt onder punt II.5 van dit jaarverslag ' Studieloopbaanbegeleiding en ombuds' verslag uitgebracht.

STUVO+ is verankerd zowel in de instelling als op de campus. Verankering in de campussen wordt voorzien door participatie van de stuvocampuscoördinatoren in de campusraden van de instelling en door de sociale campusraden.

STUVO+ wordt aangestuurd door een **Stuurgroep Studentenbeleid**. De Stuurgroep bestaat naast het diensthoofd Studentenvoorzieningen die voorzitter is uit de zakelijk beheerder, de 4 campus- en de 6 domeincoördinatoren, 5 trajectbegeleiders (1 uit elk studiegebied) en een afgevaardigde van de **Algemene Studentenraad**. De algemeen directeur van Odisee wordt uitgenodigd als waarnemer. Deze groep vormt het dagelijks bestuur van STUVO+. De Stuurgroep volgt de uitvoering van het beleidsplan 2014-2018 en het actieplan, dat elk academiejaar geactualiseerd wordt, op de voet.

1 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

De **Stuurgroep Studentenbeleid** (SSB) werkte in 2014 een beleidsplan uit voor STUVO+, voor de periode tot 2018. Sinds het academiejaar 2014-2015 heeft de dienst ook een gezamenlijk jaarlijks actieplan. Op 5 oktober 2017 keurde de overkoepelende **Stuvoraad** het door de SSB voorbereide actieplan 2017-2018 goed, samen met de begroting 2018 en de meerjarenbegroting.
De essentie van het beleids- en actieplan blijft: STUVO+ wil bijdragen tot gelijkwaardige instroom- en doorstroomkansen voor alle (potentiële) studenten, ongeacht hun afkomst, financiële mogelijkheden of sociaal-cultureel milieu. Daarom voeren we een beleid dat enerzijds gericht is op het wegnemen van financiële, psychosociale, medische of sociaal-culturele barrières die het studeren belemmeren en anderzijds op het creëren van mogelijkheden tot ontwikkeling, ontmoeting en netwerking als basis voor verdere maatschappelijke integratie en loopbaankansen.

In de strategische beleidsdoelstellingen leggen we de volgende specifieke klemtonen:

- Omdat een sociaal 'studentenbeleid' verder gaat dan de werkvelden van de studentenvoorzieningen en omdat een wederzijdse optimale afstemming van het Stuvobeleid en het beleid van de instellingen de beste garanties biedt voor het effectief en efficiënt aanwenden van de beschikbare (personele) middelen en energie werden volgende werkveldoverkoepelende doelstellingen geformuleerd:

    - STUVO+ richt zich tot alle studenten van de campus, laat zich daarbij leiden door de visie, missie en waarden van Odisee en stemt er zijn beleid op af. Tevens heeft de dienst de nodige aandacht voor de eigen accenten die de KU Leuven wil leggen op de campussen waar STUVO+ de studentenvoorzieningen organiseert voor studenten van academische opleidingen.

    - STUVO+ draagt actief bij tot het studenten- en diversiteitsbeleid op de campus door proactieve samenwerking met de opleidingen en andere actoren op de campus om de dienstverlening bekend te maken, om afstemming en complementariteit te bewerkstelligen en om interne doorverwijzing te faciliteren.

- Onze focus ligt op een kwalitatieve en professionele dienstverlening waarin de student centraal staat en participeert aan de besluitvorming. Dit blijkt voornamelijk uit de volgende globale beleidsdoelstellingen:

    - STUVO+ voert een actief kwaliteitsbeleid en houdt de vinger aan de pols van de studentenpopulatie, o.a. door regelmatig de tevredenheid van studenten over de dienstverlening te bevragen.

    - STUVO+ gaat voor professionele dienstverlening en werking en zet hoog in op de professionalisering van de medewerkers.

- Tot slot wordt kwalitatieve communicatie met alle studenten centraal gesteld:

    - STUVO+ ontwikkelt initiatieven om de visibiliteit en herkenbaarheid van, en de participatie in de dienstverlening van zowel de hogeschool- als de KU Leuven-studenten op de campussen te vergroten.

Specifieke activiteiten die betrekking hebben op de realisatie van deze werkveldoverkoepelende doelstellingen worden hieronder vermeld. De doelstellingen die per werkveld geformuleerd werden in het beleidsplan worden in de gedetailleerde beschrijving van de werking weergegeven.

STUVO+ richt zich tot alle studenten van de campus, laat zich daarbij leiden door de visie, missie en waarden van Odisee en stemt er zijn beleid op af. Tegelijk heeft STUVO+ aandacht voor de visie, missie en waarden van de KU Leuven.

STUVO+ draagt actief bij tot het studenten- en diversiteitsbeleid op de campus.

De procedure '*Bewaking Studiekosten'* beoogt transparantie over de studiekosten in een opleiding. De studiekosten worden geïnventariseerd om de studenten correcte informatie te kunnen geven maar ze is tevens opgezet om de opleidingen ertoe aan te zetten de kosten voor het studiemateriaal te matigen. De recentste tweejaarlijkse studiekosteninventarisatie voor alle academische opleidingen vond plaats in het tweede semester van het academiejaar 2016-2017. De professionele

opleidingen hadden die inventarisering zelf al gedaan in het najaar van 2016; daarna deed STUVO+ alleen een steekproefonderzoek naar de betrouwbaarheid van de gemeten studiekosten.
Deze procedure ' bewaking studiekosten' werd ook opgenomen in het beleidsplan studentenbeleid KU Leuven 2015-2018.

Verder werkt de Sociale Dienst nauw samen met de dienst Studentenadministratie en de boekhouding met het oog op een snelle en efficiënte hulpverlening.

Op campus Aalst, campus Brussel en op Technologiecampus Gent zorgt STUVO+ voor een 'studeerruimte' tijdens de blok- en examenperiode, zodat studenten ongestoord en in groep kunnen studeren.

Een medewerker van STUVO+ participeert in de Stuurgroep Talent en Diversiteit van Odisee.

In 2017 participeerden twee medewerkers van het domein studieadvies en jobservice opnieuw in de Projectgroep Talenthogeschool die de nieuwe visie, missie en waarden van Odisee moet implementeren.

STUVO+ voert een actief kwaliteitsbeleid.

Alle kwaliteitsdocumenten werden de voorbije jaren opgeladen in het kwaliteitsraamwerk.
In 2014 vond er *een interne audit* van STUVO+ plaats. Het rapport van deze interne audit werd in het najaar van 2015 intern opgevolgd door de inhoudelijk en zakelijk beheerder.
In november 2015 vond er een kwaliteitsaudit plaats bij STUVO+. Het verslag van deze kwaliteitsaudit werd besproken in de Stuurgroep Studentenbeleid van 1 december 2015.STUVO+ houdt voortaan om de twee jaar een campusoverschrijdende bevraging over een werkdomein. De volgende is gepland in de lente van 2018 (studentenbegeleiding).

STUVO+ gaat voor professionele dienstverlening en werking en zet hoog in op de professionalisering van de medewerkers.

Door intern overleg in de domeinteamvergaderingen inspireren en leren de medewerkers van de diverse campussen (van) elkaar en wordt expertise uitgewisseld.
Hetzelfde gebeurde ook in de werkgroepen van de Associatie KU Leuven. Specifieke samenwerking is er in de Sportraad en de werkgroep Studie- en studentenbegeleiding van de Associatie KU Leuven en de cel ' Studeren met een functiebeperking' van de KU Leuven.

Verder houden de medewerkers de vinger aan de pols van evoluties in hun werkterrein door het volgen van interne en externe vormingen of studiedagen.

STUVO+ ontwikkelt initiatieven om de visibiliteit en herkenbaarheid van, en de participatie in de dienstverlening van zowel de Odisee- als de KU Leuven-studenten op alle campussen te vergroten.

STUVO+ heeft een duidelijk communicatiebeleid, zodat de studenten op alle campussen de weg naar de dienstverlening vinden. Centraal hierin staat een eigen, dynamische en interactieve website www.stuvoplus.be met informatie en contactgegevens over alle domeinen van de dienstverlening. De website is opgebouwd per campus en bevat o.a. een kalender met de activiteiten die we organiseren, het menu in het studentenrestaurant en nieuwsberichten. Ook kunnen de studenten online een afspraak maken. Op die manier is de dienstverlening nog laagdrempeliger. Vanuit de website worden links gelegd naar andere sociale media zoals de STUVO+-Facebookpagina's per campus.
Affiches, flyers, … worden volop ingezet om acties en initiatieven te promoten en zijn duidelijk herkenbaar aan de huisstijl en het logo.
De dienst heeft een communicatiecoördinator. Hij volgt alle interne en externe communicatie nauwgezet op in continu overleg met de inhoudelijk beheerder, de zakelijk beheerder en de campuscoördinatoren van de dienst. De communicatie wordt ook opgevolgd door een interne werkgroep communicatie.

Verder wordt de dienstverlening van STUVO+ aan (toekomstige) studenten gecommuniceerd op SID- ins, infodagen en onthaaldagen via flyers/folders rond specifieke thema's:

- Kansrijk en betaalbaar studeren voor iedereen
- Afgestudeerd, wat nu? (alleen als digitale folder)
- Jobfolder voor internationale studenten
- Centen voor Studenten
- Housing in Brussels, Op kot in Brussel, Gids en flyer voor kotstudenten (Kot@Gent)
- Folder Functiebeperkingen
- Flyer fietsverhuur StudentENmobiliteit/Fietsambassade

STUVO+ adviseert over het beleid inzake studentenvoorzieningen.

Het diensthoofd STUVO+ participeert in de overleggroep sociaal beleid van VLHORA, en zit deze voor sinds december 2017. De overleggroep sociaal beleid, bestaande uit verantwoordelijken sociaal beleid en studentenvoorzieningen van de Vlaamse hogescholen, wil de gelijkwaardige toegang tot en de deelname van alle studenten aan het hoger onderwijs bevorderen. De functie en de opdracht van deze overleggroep is het sociale karakter van het hoger onderwijs versterken en zo instaan voor een efficiëntere in-, door- en uitstroom van alle studenten, meer specifiek van ondervertegenwoordigde groepen.

De overleggroep wil vanuit de verschillende werkvelden van de studentenvoorzieningen én in overleg met de werkgroep onderwijsbeleid meewerken aan een geïntegreerd diversiteits- en kansenbeleid binnen de hogescholen. De werkgroep bewaakt de eigenheid van de studentenvoorzieningen en uiteraard wordt ook voorzien dat de werkgroep op eigen initiatief best practices kan bespreken.

Het is van cruciaal belang dat ook de studenten kunnen participeren aan dit overleg om snel te kunnen inspelen op de veranderde noden en gewoontes van de eigen doelgroep.

De overleggroep bespreekt de voorstellen die de overheid formuleert betreffende besluiten en decretale bepalingen inzake het sociaal beleid van de hogescholen. Er worden adviezen geformuleerd en voorgelegd aan de Raad van Bestuur van VLHORA.

2 WERKVELDEN

2.1 STUDENTENBEGELEIDING

Op elke campus wordt professionele psychologische dienstverlening aangeboden binnen een laagdrempelige en veilige context.

Alle medewerkers zijn door opleiding experts in de niet-inhoudelijke problemen die de studievoortgang of doorstroom kunnen hinderen. Ze houden de vinger aan de pols van evoluties in de kenmerken, behoeften en de leefwereld van de studenten. Studiegerelateerde problemen zoals problematisch uitstelgedrag, faalangst, concentratiestoornissen … vormen een bijzonder aandachtspunt voor studentenbegeleiders.

De studentenbegeleiding is gericht op het bevorderen van het psychisch welzijn en de veerkracht van de student. In de systematische en methodische begeleiding wordt hij gestimuleerd om - met groeiende zelfstandigheid - zijn ontwikkelingsproces in handen te nemen. Door een oplossingsgerichte en gestructureerde aanpak kunnen de medewerkers begeleiding bieden bij psychische problematieken die op middellange termijn veranderingsperspectief inhouden.

De laagdrempelige hulpverlening wordt gerealiseerd door nabijheid (op de campus zelf), de ruime praktische bereikbaarheid en de kosteloze dienstverlening. Op de campussen waar dit mogelijk is zijn de studentenbegeleiders in de dienstverlening aan studenten back-up voor elkaar. In noodgevallen is dat ook over de campussen heen het geval.
Er wordt gewerkt met een aanspreekpersoon per studiegebied/campus. Dat laat de studentenbegeleider toe zich te specialiseren in de problematieken die vaak voorkomen binnen de toegewezen groep studenten. Ook de buitenlandse studenten kunnen bij de betrokken studentenbegeleiders terecht. Studenten kunnen zich op eigen initiatief aanmelden of worden doorverwezen vanuit de opleidingen of door medestudenten. De studentenbegeleiders functioneren in hun begeleidingen onafhankelijk van de opleidingen en volgens een deontologische code waardoor een veilige context gegarandeerd is.

Wanneer met een student een begeleiding wordt opgestart, wordt een dossier opgemaakt dat bij elke interventie wordt aangevuld zodat een nauwgezette opvolging mogelijk is. Waar dit nodig/belangrijk is, wordt- na toestemming van de student indien het om persoonlijke gegevens gaat - overleg gepleegd met collega's om via intervisie een adequate oplossing uit te werken.
Alle studentenbegeleiders werken met een intern digitaal registratiesysteem. Hierbij worden alle individuele psychologische gesprekken met studenten geregistreerd (elke afspraak op datum, eventueel korte inhoud van gesprek, problematiek, eventuele doorverwijzing). Dit registratiesysteem biedt de mogelijkheid een beter overzicht te krijgen over het aantal gevoerde gesprekken per campus en een specifieker beeld te hebben van de aard van de problematieken waarmee studenten zich aanmelden.

Individuele begeleiding voor studiemethode- en studieplanning wordt op een aantal campussen opgevangen door de STUVO+- medewerkers die ook de studievaardigheidssessies verzorgen, vermeld in het jaarverslag van Odisee onder

studieloopbaanbegeleiding en ombudsdienst. Zij worden voor deze hogeschoolbegeleidingstaak vergoed door de instelling(en) waarvoor zij werken.
Hieronder vindt u een overzicht van het aantal individueel begeleide studenten, ingedeeld per problematiek en aanmeldingsperiode. Er is een overzicht voor de professionele en voor de academische opleidingen.
Korte informatieve en nabesprekingsgesprekken (deze laatste vooral na de bekendmaking van de resultaten na elke examenperiode) zijn niet opgenomen in deze aantallen, maar kunnen niettemin ook talrijk zijn tijdens specifieke periodes in het academiejaar.

Campus Aalst

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	1	51	52	137	13	1	19	5	0	6	9	7	10
okt - dec	1	38	39	77	11	2	17	7	0	6	4	6	7

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Campus Brussel (miv campus Parnas en campus HIG)

Aantal studenten				Aantal afspraken**	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	131	294	425	1026	79	57	30	14	7	27	45	14	78
okt - dec	82	173	255	482	47	28	14	11	10	19	22	10	45

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden
** inclusief begeleidingen rond studievaardigheden

Campus Gent

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	22	32	54	119	18	11	7	4	4	10	5	3	5
okt - dec	12	29	41	106	13	8	12	5	1	8	5	4	4

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Campus Sint-Niklaas

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faalangst	Uitstelgedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	0	47	47	152	14	7	12	2	2	8	13	2	14
okt - dec	0	36	36	74	5	5	11	0	1	5	6	0	16

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Op alle campussen hebben de begeleidingen in hoofdzaak betrekking op een individuele psychologische problematiek; in tweede instantie op studiegerelateerde problemen (faalangst of uitstelgedrag).

Op elke campus kunnen we een (sterke) stijging opmerken van het aantal begeleide studenten (zowel bij de AO als de PO studenten) t.o.v. de vorige academiejaren.

Doorverwijzingen

Op alle campussen worden studenten voor gespecialiseerde psychologische behandeling op langere termijn doorverwezen naar externe hulpverleners. Bij doorverwijzing blijft de studentenbegeleider contact- en vertrouwenspersoon voor de student binnen de instelling.
Op de campussen van Aalst, Gent en Sint-Niklaas wordt samengewerkt met een gekend netwerk (per regio) van gescreende therapeuten waarmee de studentenbegeleiders een persoonlijk contact onderhouden. De studentenbegeleiders onderhouden nauwe contacten met de therapeuten teneinde het doorverwijsnetwerk in de regio uit te breiden en/of up-to-date te houden. Op campus Waas waren er daarenboven bijeenkomsten met CGG/Stad St-Niklaas (dienst preventie)/LOGO om dit doorverwijsnetwerk en contacten zoveel mogelijk te bestendigen en op termijn eventueel mee deel te nemen aan initiatieven (bv. rond 10-daagse van de geestelijke gezondheid/veerkracht)
Op campus Brussel wordt doorverwezen naar een privétherapeut of centrum voor geestelijke gezondheidszorg dicht bij de verblijfplaats (thuis of op kot) van de student.
Bij doorverwijzing door de studentenbegeleider wordt financiële ondersteuning voor externe psychotherapie (bij een privé-therapeut) verleend voor maximaal 7 sessies à rato van de kostprijs - 5 euro remgeld (via facturatie aan STUVO+ als derde betaler). Indien meer sessies noodzakelijk worden geacht, zowel door de betrokken student als door de studentenbegeleider, kan bijkomende financiële ondersteuning worden toegekend via een sociaal dossier. Het betrof in 2017 volgende aantallen doorverwijzingen naar individuele therapie. We zien vooral voor campus Sint-Niklaas een sterke toename van het aantal doorverwijzingen.

		Aantal doorverwezen studenten	Aantal studenten die meer dan 7 sessies terugbetaald krijgen
Campus Aalst	PO	20	8
	AO	0	0
Campus Brussel	PO	6	0
	AO	7	1
Campus Gent	PO	13	2
	AO	3	3
Campus Sint-Niklaas	PO	22	7

Daarnaast is ook doorverwijzing mogelijk naar interne of externe psycho-educatieve sessies.

Medische begeleiding op de campus wordt niet aangeboden. De nood hiertoe wordt ook niet aangevoeld. Wanneer er occasioneel toch een vraag komt worden studenten ad hoc doorverwezen naar het medisch aanbod in de regio. Enkel op Campus Sint-Niklaas is er ten behoeve van de kotstudenten een regeling uitgewerkt met het wijkgezondheidscentrum De Vlier. Studenten kunnen tegen een derdebetalersregeling van het RIZIV een beroep doen op de huisartsen, verpleging en kinesitherapeuten van dit centrum, zonder dat ze zich hoeven in te schrijven.

Er is op elke campus een aanbod van psycho-educatieve sessies, trainingen en workshops.

De sessies worden afgestemd op de behoefte en de vraag van studenten van de campus en betreffen topics als faalangst, uitstelgedrag, relaxatie, presenteren met zelfvertrouwen, piekeren, ... Ze worden gegeven door de studentenbegeleiders of door externe trainers. Studenten kunnen ook doorverwezen worden naar een extern aanbod.
Voor de trainingen (vanaf 3 sessies) betaalt de student een bijdrage van € 5 per dagdeel. Deze bijdrage geldt als een betere garantie op aanwezigheid voor het geheel van de training. De rest van het aanbod (workshops en psycho-educatieve sessies) is gratis.

In onderstaand overzicht betreft het steeds éénmalige sessies, tenzij vermeld wordt dat het om trainingen (= meerdere opeenvolgende sessies) gaat.
Indien niet anders vermeld, worden alle sessies door de studentenbegeleiders van de campus verzorgd.

Campus Aalst

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Omgaan met studiestress	1	5
	Omgaan met uitstelgedrag	1	7
sep - dec	Omgaan met studiestress	1	3
	Omgaan met uitstelgedrag	1	5
	SOS Examenstress	1	3

De psycho-educatieve sessies kennen in Aalst een wisselend succes. Aangezien de workshops dit academiejaar opnieuw allemaal kunnen doorgaan met een voor campus Aalst goede opkomst, blijven we deze workshops graag verder aanbieden. Op die manier blijven we studenten die niet individueel de stap durven zetten, stimuleren om hulp te zoeken én kunnen we studenten met dezelfde problematiek blijven samenbrengen in een groepssessie zodat er meer ruimte blijft om individuele gesprekken te plannen.

Campus Brussel

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Faalangst	3	14
	Faalangst (Parnas)	1	2
	Fear of failure (ENG)	1	3
	Relaxatie	2	14
	Relaxation (ENG)	1	1
sep - dec	Faalangst	2	9
	Faalangst (Parnas)	1	3
	Faalangst (HIG)	3	10
	Fear of failure (ENG)	1	2
	Relaxatie	2	11
	Relaxation (ENG)	1	6
	Piekeren	2	14

Op campus Brussel wordt zonder inschrijvingen gewerkt. Dezelfde Nederlandstalige sessie wordt op verschillende tijdstippen aangeboden zodat de student kan kiezen welk moment hem het best uitkomt en niet overlapt met een college. Bijna alle sessies worden ook minstens 1 maal in het Engels aangeboden zodat ook de studenten uit de internationale programma's deze sessies kunnen bijwonen.

De topic 'uitstelgedrag' wordt op campus Brussel geïmplementeerd in de sessies 'studieplanning en studiemethode'.

Campus Gent

Sinds het najaar 2012 worden in Gent de trainingen aangeboden in samenwerking met LUCA-hogeschool.

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Training 'Zelfzeker presenteren' (externe trainer)	3	29
	Training 'Aan de slag met uitstelgedrag'	3	11
	Workshop 'Anders omgaan met studiestress'	1	10
	Workshop 'Last van uitstelgedrag?'	1	13
	Workshop 'Van perfectionisme naar studieplezier'	1	3
	Workshop 'Te streng voor jezelf?'	1	5
	Workshop 'S.O.S. Examenstress'	1	7
sep - dec	Training 'Zelfzeker presenteren' (externe trainer)	3	24
	Workshop 'Anders omgaan met studiestress'	2	7
	Workshop 'Last van uitstelgedrag?'	4	32
	Workshop 'Anders omgaan met piekeren'	1	3
	Workshop 'Zeg (niet) dat ik het kan! Anders motiveren met de growth mindset van Carol Dweck' (in kader van de Week van de Veerkracht: voor jongeren tussen 16 en 25 jaar oud en hun ouders)	1	23*
	Workshop 'SOS Examenstress'	1	3

*23 externe deelnemers

De sessies en trainingen gaan meestal 's avonds door wanneer de talrijke kotstudenten op deze campus vrij zijn.
Via de workshops rond uitstelgedrag wordt de grote vraag naar begeleiding van dit probleem op campus Gent opgevangen. Meerdere studenten kunnen dan tegelijkertijd aan het probleem werken en bovendien heeft het groepsproces een positieve invloed op de motivatie om er effectief iets aan te doen. De drempel om aan deze workshop deel te nemen is minder groot dan voor de workshop rond faalangst. Het aanbieden van trainingen van meerdere sessies wordt afgebouwd. Er is immers een duidelijke tendens merkbaar, waarbij de studenten van deze campus zich sneller engageren voor eenmalige workshops – eventueel met de mogelijkheid om nadien vrijblijvend een opvolgsessie te volgen – dan voor trainingen van meerdere sessies. De training rond 'Zelfzeker presenteren' vormt hier de uitzondering op de regel, maar deze wekt voornamelijk de interesse van studenten van LUCA-hogeschool Gent en in veel mindere mate van de Odisee- en KU Leuven-studenten van campus Gent

Campus Sint-Niklaas

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten
jan - jun	Faalangst (geannuleerd wegens te weinig inschrijvingen)	1	0
	Presenteren met zelfvertrouwen (externe trainer) (geannuleerd wegens te weinig inschrijvingen)	2	0
	Uitstelgedrag	1	5
sep - dec	Goed voorbereid naar de examens (*)	1	9
	Uitstelgedrag	1	8

(*) Er waren 27 inschrijvingen, maar wegens extreme weersomstandigheden (sneeuwval), konden maar 7 studenten aanwezig zijn. Op individuele vraag van enkele afwezige studenten werd de sessie nog eens kort herhaald, hierop waren 2 studenten aanwezig

De sessies en trainingen gaan 's avonds door of op zaterdag, omdat we zoveel mogelijk studenten willen bereiken (zodat ze geen les hebben). Anderzijds geven sommige studenten aan dat ze reeds vroeger gedaan hebben met de les en daardoor langer moeten wachten.
Uit de inschrijvingen blijkt dat er meer interesse is in de sessie rond uitstelgedrag dan in de sessie rond faalangst. Nochtans, bij een bevraging in het begin van het schooljaar blijkt dat een heel aantal eerstejaars ook geïnteresseerd zijn in de sessie rond faalangst. Daarnaast werd het bestaande aanbod in 2017-2018 uitgebreid met een sessie 'Goed voorbereid naar de examens' die in november gegeven werd. Op de campus worden gratis mindfulness sessies gegeven door een docent (mindfulness trainer). Vanuit STUVO+ wordt hiernaar doorverwezen.

Om gelijke kansen te realiseren voor studenten met een functiebeperking, wordt een beleid uitgewerkt waarbij redelijke aanpassingen op maat worden verleend.

De studentenbegeleiders staan ook in voor het begeleiden en ondersteunen van studenten met een functiebeperking en voor de zorgcoördinatie van deze studenten. Daarnaast sensibiliseren ze docenten en de hele organisatie voor de problematiek van studenten met een functiebeperking.

Voor de KU Leuven-studenten worden de richtlijnen gevolgd van de KU Leuven dienst 'Studeren en functiebeperking' m.b.t. de erkenning, het assessment en de aanvraag van onderwijs- en/of examenfaciliteiten.

Voor de Odisee-studenten wordt een hogeschoolbrede gelijkwaardige behandeling van studenten met een functiebeperking gegarandeerd door een gemeenschappelijke procedure m.b.t. de aanvraag van het statuut en de toekenning van de onderwijs- en examenfaciliteiten. Deze procedure is ook verankerd binnen het Onderwijs- en examenreglement.

Voor de validering van de dyslexie- en dyscalculieverslagen en de eventuele (her)testing wordt samengewerkt met het diagnostisch centrum PraxisP, verbonden aan de KU Leuven. Dit centrum wordt verplicht ingeschakeld voor de KU Leuven-studenten met bovenvermelde leerstoornissen; voor de Odisee-studenten wordt bij hertesting vaak ook beroep gedaan op andere diagnostische centra of logopediepraktijken in de buurt van de campus of woonplaats van de student.
STUVO+ betaalt de hiermee gepaard gaande kosten terug, voor een maximumbedrag van € 250.

Daarnaast omvat de zorgcoördinatie (in de periode januari-juni, vanaf oktober start werking zorgcoaches-zie verder) o.a. de contacten met de GON-begeleiding, overlegmomenten met de ouders en opleidingsverantwoordelijken, de inschakeling van schrijftolken via het departement onderwijs voor studenten met een auditieve beperking, ondersteuning bij de aanvraag van pedagogische hulp en het faciliteren van het gebruik van digitale cursussen en handboeken. Via de zorgcoördinatoren kan een student ook kosteloos (enkel waarborg te betalen) compenserende software (bv. Sprint of Kurzweill) ontlenen.
In onderstaande tabellen wordt het aantal studenten met een functiebeperking per campus en per studiegebied weergegeven.

Professionele opleidingen

Campus Aalst

Studie-gebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezond-heidszorg	Jan-Jun	0	0	0	3	5	3	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	15
	Sep-Dec	0	0	0	3	4	2	1	3	0	0	0	0	1	0	0	0	14
Onderwijs	Jan-Jun	0	0	0	8	21	7	1	6	0	1	1	0	6	2	0	0	53
	Sep-Dec	0	0	0	7	23	6	1	5	0	1	3	0	6	1	0	0	53
Bedrijfs-kunde	Jan-Jun	0	0	0	1	3	0	3	2	0	0	0	0	1	1	0	0	11
	Sep-Dec	0	1	0	2	6	0	2	3	0	0	0	0	1	1	0	0	16
Technologie	Jan-Jun	0	0	0	0	32	0	3	5	0	2	0	0	5	0	0	4	51
	Sep-Dec	0	0	0	0	37	0	5	7	0	1	0	0	5	0	0	4	59
Totaal	Jan-Jun	0	0	0	12	61	10	8	15	0	3	1	0	13	3	0	4	130
	Sep-Dec	0	1	0	12	70	8	9	18	0	2	3	0	13	2	0	4	142

Campus Brussel

Studie-gebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychia-trische	Overige	Meer-voudige	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezond-heidszorg	Jan-Jun	2	0	1	13	60	5	5	9	0	0	0	1	0	1	6	15	118
	Sep-Dec	0	0	1	12	55	5	4	12	0	0	0	1	2	1	9	15	117
Onderwijs	Jan-Jun	0	0	1	3	27	3	4	7	0	0	0	0	0	2	1	10	58
	Sep-Dec	0	1	1	3	25	4	6	11	0	0	0	0	0	1	1	6	59
Bedrijfs-kunde	Jan-Jun	0	3	0	12	14	1	8	4	0	0	0	0	0	1	1	5	49
	Sep-Dec	0	1	1	7	14	2	6	7	0	0	0	0	0	3	0	7	48
Sociaal-agogisch werk	Jan-Jun	2	4	2	15	44	3	1	14	0	0	0	0	0	1	3	8	97
	Sep-Dec	1	5	3	18	39	3	4	13	0	0	0	0	1	2	9	8	106
Totaal	Jan-Jun	4	7	4	43	145	12	18	34	0	0	0	1	0	5	11	38	322
	Sep-Dec	1	7	6	40	133	14	20	43	0	0	0	1	3	7	19	36	330

Campus Gent

Studie-gebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezond-heidszorg	Jan-Jun	2	0	0	6	31	0	3	5	0	0	0	1	0	1	0	0	49
	Sep-Dec	0	0	2	10	34	0	4	6	0	0	0	1	1	0	0	0	58
Technologie	Jan-Jun	0	2	1	5	93	0	22	17	0	6	0	0	4	1	0	0	151
	Sep-Dec	0	2	1	6	88	0	18	22	0	6	0	0	7	1	0	0	151
Totaal	Jan-Jun	2	2	1	11	124	0	25	22	0	6	0	1	4	2	0		200
	Sep-Dec	0	2	3	16	122	0	22	28	0	6	0	1	8	1	0	0	209

Campus Sint-Niklaas

Studie-gebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychi atr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezond-heidszorg	Jan-Jun	1	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
	Sep-Dec	1	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Onderwijs	Jan-Jun	3	0	1	1	9	4	0	2	0	1	0	0	2	0	0	1	24
	Sep-Dec	1	0	1	2	13	2	0	3	0	1	0	0	0	1	0	4	28
Biotechnie k	Jan-Jun	1	0	0	1	4	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	12
	Sep-Dec	0	0	0	4	6	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	14
Totaal	Jan-Jun	5	0	1	2	19	7	1	2	0	1	0	0	2	1	0	3	44
	Sep-Dec	2	0	1	7	25	2	2	3	0	1	0	0	0	2	0	5	50

Academische opleidingen

Faculteit	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
IWT Gent	Jan-Jun	1	2	0	6	38	0	4	14	0	0	1	1	4	1	0	1	73
	Sep-Dec	1	2	0	2	39	1	3	15	0	1	1	1	4	0	0	0	70
IWT Aalst	Jan-Jun	0	0	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6
	Sep-Dec	0	0	0	0	5	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	8
FEB	Jan-Jun	1	0	0	10	38	4	5	27	0	4	0	2	0	3	3	3	100
	Sep-Dec	1	0	1	8	33	2	6	28	0	4	0	2	0	4	1	3	93
Rechten	Jan-Jun	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	5
	Sep-Dec	0	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	6
Letteren	Jan-Jun	0	0	1	3	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	1	2	14
	Sep-Dec	0	0	0	4	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	2	12
Totaal	Jan-Jun	3	2	1	19	81	4	12	48	0	4	1	3	5	5	4	6	198
	Sep-Dec	2	2	1	16	79	3	12	50	0	5	1	3	4	4	2	5	189

Zowel voor de professionele opleidingen als de academische opleidingen op alle campussen zien we wederom een (fikse) toename van het aantal studenten met een functiebeperking dat zich aanmeldt en een statuut verkrijgt. Hiermee volgen we de algemene tendens die zich aftekent in het hoger onderwijs.
Enkel op campus Waas zien we een daling van het aantal studenten dat een statuut functiebeperking aanvraagt. Dit kan verklaard worden door de invoering van het UDL-principe in de studiegebieden Biotechniek en Gezondheidszorg wat betekent dat enkele faciliteiten structureel voorzien worden voor alle studenten binnen de opleiding. Hierdoor is het voor sommige studenten niet meer nodig om faciliteiten en een statuut functiebeperkingen aan te vragen.

Zorgcoaches
Sinds 1 september 2017 ging het nieuwe ondersteuningsmodel voor hoger onderwijs van start. De nieuwe regeling stelt dat de ondersteuning van studenten met een functiebeperking een duidelijke kerntaak wordt van het beleid van de instelling hoger onderwijs.
Odisee besliste om de middelen die hiervoor vrijgemaakt werden toe te kennen aan Stuvo+. Er werden drie VTE's (verdeeld over vier zorgcoaches) aangenomen voor vier campussen.
Binnen de nieuwe functie als 'zorgcoach' zorgen zij voor de handicapspecifieke en studentgerichte begeleiding van studenten met een functiebeperking. Binnen de verhoogde zorg voor die doelgroep werken ze intensief samen met de zorgcoördinatoren.
Door de inzet van de zorgcoach te integreren binnen de werking van Stuvo+ zet Odisee een belangrijke stap richting een volwaardig inclusief onderwijssysteem. De middelen kunnen efficiënter, flexibeler en meer op maat van de studenten worden ingezet.
De individuele coaching van studenten richt zich op vier domeinen binnen de onderwijscontext: Studietraject, mobiliteit en infrastructuur, onderwijsleermiddelen en studentenleven.
Naast de individuele begeleiding van studenten wordt er door de zorgcoaches ook ingezet op activiteiten en initiatieven die het draagvlak en expertise over studeren met een functiebeperking binnen de opleidingen vergroten. Zoals groepstrainingen, psycho-educatieve sessies, infosessies rond ASS en overleg rond redelijke aanpassingen en UDL.

Aalst

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal individuele begeleidingen
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheidsz.	Okt-Dec																		
Onderwijs	Okt-Dec					1		1				1		1				4	
Bedrijfskunde	Okt-Dec	2	1															3	
Technologie	Okt-Dec							4						1				5	
Totaal	Okt-Dec	2	1			1		5				1		2				12	59

Brussel

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal individuele begeleidingen
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheids.	Okt-Dec	1	1					5	3		3							9	
Onderwijs	Okt-Dec			1				3										4	
Bedrijfskunde	Okt-Dec			1				2										3	
Sociaal-agogisch werk	Okt-Dec	1	1	1				2	2		1							5	
Totaal	Okt-Dec	2	2	3				12	5		4							21	102

Gent

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal individuele begeleidingen
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheidsz.	Okt-Dec			1				3	1							1		5	
Technologie	Okt-Dec		2	1		2		13			2							18	
Totaal	Okt-Dec		2	2		2		16	1		2					1		23	146

Sint-Niklaas

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal individuele begeleidingen
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheidsz.	Okt-Dec																		
Onderwijs	Okt-Dec	1						2	1		1							3	
Biotechniek	Okt-Dec		1					3								2		6	
Totaal	Okt-Dec	1	1					5	1		1					2		9	54

Duiding

De zorgcoaches geven aan dat ze bij aanvang van hun aanstelling (begin oktober) prioriteit gaven aan het opstarten van de individuele begeleidingen, met als doel de studenten met een functiebeperking zo snel mogelijk te ondersteunen op verschillende domeinen. Omwille van het feit dat het een nieuwe functie betreft, was het op elke campus ook zoeken naar een goede afstemming met de zorgcoördinatoren. Er werd gekozen om driewekelijks een overleg te plannen tussen de zorgcoaches waardoor zowel intervisie, productontwikkeling, professionalisering als onderlinge afstemming mogelijk is. Er wordt gestreefd naar een zekere afstemming binnen de functie van zorgcoach, met respect voor de eigenheid van elke campus.

Naast de individuele begeleidingen werden ook reeds activiteiten aangeboden op maat van studenten met een functiebeperking. Het aanbod hiervan wordt in de toekomst nog verder uitgebreid. Ook werd er gewerkt aan een infosessie voor docenten rond het thema 'Studeren met ASS' die in maart 2018 zal worden gegeven.

In de registratiecijfers zien we enkele gelijkenissen tussen de verschillende campussen. Het aantal studenten met een functiebeperking dat ondersteuning krijgt, is ongeveer gelijk op de kleinere campussen (Aalst, Waas), alsook op de grotere campussen (Brussel, Gent). De studenten met ASS vormen op elke campus de grootste doelgroep. De verschillen in totaal aantal begeleidingen zijn niet eenduidig te verklaren. Factoren die hierin een rol kunnen spelen, zijn o.a. de ondersteuningsvraag van de student, de duur en intensiteit van de begeleiding, de mate waarin de zorgcoach reeds vertrouwd was met de campus, deelname aan en voorbereiding op activiteiten van Stuvo+ en vergaderingen, … Daarnaast wordt gewerkt aan een eenduidig registratiesysteem.

Er is aandacht voor sensibilisering van studenten en medewerkers voor psychologische en medische problematieken en voor gezondheidsvoorlichting.

Examenactie

Tijdens de examenacties op alle campussen georganiseerd door de medewerkers studentenwerking vestigden de studentenbegeleiders de aandacht op het belang van een goeie planning, gezonde voeding en gaven ze studeer- en anti-stresstips. Vaak werden extra activiteiten voorzien (Blokhut op campus Gent als gezellige ontmoetings en studeerplek, massages op campussen Waas, Aalst en Brussel) om de studenten een extra hart onder de riem te steken. Door te wijzen op de interne en externe (Teleblok) ondersteunings- en begeleidingsmogelijkheden wilden we de studenten meegeven dat ze er in deze periode niet alleen voor stonden.

Op campus Aalst werd ook de 'Take a break'-actie van beweging.net en Kazou Midden-Vlaanderen georganiseerd onder het motto 'Niet mokken, maar blokken'. Tijdens de middagpauze kregen de studenten een mini-verwenbeurt in de vorm van een kleine relaxatie en een mok hete soep.

Preventie en sensibilisering

Campus Aalst kleurde op 4 december oranje in het kader van Orange the world, een UN-actie rond 'Stop geweld tegen vrouwen'. STUVO+ zorgde voor mandarijntjes en affiches om de studenten te sensibiliseren.

Een "Kok op kot" ontbijtactie i.s.m. CM vond twee maal plaats.

Het pop-up café dat werd ingericht, had als doel de sociale cohesie tussen de studenten te stimuleren en het belang van sociale contacten met leeftijdsgenoten voor het mentaal welzijn te onderstrepen.

Op **campus Waas** werd in januari 2017 de actie 'Save a Life Friday' georganiseerd in samenwerking met enkele docenten. Dit met als doel studenten reanimatietechnieken bij te leren en hen meer bewust te maken van het belang hiervan. Er werd echter beslist dit niet verder te zetten wegens te beperkt succes, ondanks uitgebreide inspanningen naar bekendmaking toe.

In het kader van gezonde voeding werd in het voorjaar van 2017 een gezond ontbijt voorzien, om studenten te sensibiliseren dat ontbijten belangrijk is. Daarenboven werd een gezonde kookworkshop gegeven door de CM.

Tijdens de 10-daagse van de geestelijke gezondheid (1-10 oktober) werd elke dag minstens 1 activiteit georganiseerd, elk gekoppeld aan één tip van de 10 tips van de campagne 'Fit in je Hoofd'. Er werd o.a. een mindfulness sessie georganiseerd, een wensboom en een mood wall opgezet waarbij studenten aangesproken werden met de vraag hoe ze zich voelen. Ook enkele acties van andere domeinen werden gekaderd binnen deze 10-daagse (vb. escape room & bloed geven).

Tenslotte werd op het welcome festival in september ook aandacht besteed aan preventie door partnerorganisaties (CGG/Stad St-Niklaas, JAC,Oxfam,..). Daarbij kwamen onder andere preventie van alcoholmisbruik aan bod.

Op **campus Brussel** werd op de infobeurs bij de start van het academiejaar extra aandacht besteed aan de gevaren van alcoholmisbruik en 'veilig vrijen' i.s.m. het CAW Brussel.

Op **campus Gent** werden in de loop van het jaar twee Fit-in-je-hoofd-acties georganiseerd, waarbij studenten gesensibiliseerd werden rond thema's die betrekking hebben op hun welbevinden. De eerste actie in maart 2017 zette op een speelse manier het belang van bewegen in de verf, waarbij de studenten de mogelijkheid kregen om een booginitiatie te volgen onder het motto 'De boog kan niet altijd gespannen staan'. In het kader van de week van de Veerkracht vond in oktober 2017 een tweede actie plaats rond het thema 'Probeer iets nieuws'. Voor deze actie kreeg STUVO+ Gent in november 2017 de titel van 'Ambassadeur van de Veerkracht 2017' toegekend door Logo Gezond+ vzw. Daarnaast nemen de studentenbegeleiders van campus Gent sinds mei 2016 deel aan een subgroep van het project Warme Steden, waarbij alle Gentse instellingen voor hoger onderwijs de krachten bundelen in functie van het welbevinden van de Gentse studentenpopulatie.

Suïcidepreventie

In maart 2017 stelden twee studentenpsychologen het draaiboek voor op de professionaliseringsdag voor alle trajectbegeleiders van Odisee.

Bloedserieus

Op alle campussen worden de studenten aangespoord bloed te doneren tijdens de Bloedserieus-namiddagen. Deze acties worden georganiseerd i.s.m. het domein studentenwerking, Rode Kruis Vlaanderen en Bloedserieus vzw.

Mindmates

Het concept van deze workshops werd in 2017 verder uitgewerkt: er werd binnen het domein afgesproken een workshop van 2 uur te ontwikkelen met de focus op psycho-educatie. Een eerste uitrol zal in het voorjaar 2018 gebeuren op campus Brussel.

Vorming rond aanpak pestgedrag bij studenten

Alle studentenbegeleiders volgden een vorming in november 2017 van 1 dag met als externe spreker Gie Deboutte.

2.2 SOCIALE DIENSTVERLENING

De Sociale Dienst ondersteunt studenten met financiële problemen, zodat elke student over voldoende financiële middelen beschikt om te kunnen studeren.

Doorheen het hele academiejaar konden studenten op alle campussen terecht op de Sociale Dienst, tijdens de spreekuren of op afspraak wanneer ze het moeilijk hadden om hun studies te bekostigen. Dit kon resulteren in diverse vormen van financiële ondersteuning, afhankelijk van de situatie en de vraag van de student:

- voorschot op de studiefinanciering van de Vlaamse overheid
- maandelijkse en/of éénmalige financiële tussenkomst van STUVO+
- spreiding van betaling studiegeld
- korte- of langetermijnlening (o.a. voor aankoop duurzaam studiemateriaal (laptop,…), betaling studiegeld, studiereis,…)
- tussenkomst externe psychotherapie
- uitleen laptop voor langere termijn

N.a.v. de jaarlijkse expertise-uitwisseling in de werkgroep (STUFI) van de gebruikers van de Budgetstandaard van CEBUD (wetenschappelijke software voor de berekening van een sociale toelage) werden de afspraken m.b.t. het invullen van de werkvelden in de Budgetstandaard binnen de sociale dienst bijgestuurd.
Aan de hand van de Budgetstandaard kan men nagaan of een student en/of gezin al dan niet minvermogend is en wat het mogelijke tekort is in de leefeenheid of studiekosten om menswaardig te leven. Eenzelfde aanpak wordt op alle campussen gehanteerd en beslissingen worden, conform het stappenplan, genomen in een gezamenlijk Comité Studiefinanciering dat bestaat uit minstens drie leden van de Sociale Dienst. Deze werkwijze is erop gericht de gelijkwaardige en billijke behandeling van elke student campusoverschrijdend te optimaliseren en te verantwoorden. Uiteraard blijven individuele afwijkingen van het systeem steeds mogelijk.
Een STUVO+-toelage wordt in principe enkel verleend aan studenten die voldoen aan de nationaliteitsvoorwaarden van de afdeling School- en Studietoelagen van de Vlaamse Gemeenschap, of studenten met een precair verblijf in België (tenzij het om noodhulp gaat), die minstens 27 SP hebben opgenomen met een diploma- of creditcontract (tenzij het om een diplomajaar gaat) en nog geen twee bachelordiploma's en/of één masterdiploma hebben behaald.
Elke student krijgt een aanvraagformulier voor verminderd studiegeld en wordt geïnformeerd over de mogelijkheden m.b.t. de spreiding van betaling van het studiegeld, het aanvragen van een voorschot op de studietoelage van de Vlaamse Overheid en het aanvragen van een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst. Voortaan voegen we aan elke communicatie naar de student over het resultaat van de berekening voor verminderd studiegeld, ook steeds een aanvraagformulier voor een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst toe. Zo kunnen we de mogelijkheid voor financiële ondersteuning van studenten beter onder de aandacht brengen en onze dienstverlening kenbaar maken als sociaal en financieel ankerpunt voor de studenten.

De flyer 'Betaalbaar studeren' kreeg een nieuwe 'look and feel' conform de nieuwe communicatiehuisstijl van STUVO+ en werd verdeeld op de onthaaldagen op de campus in Aalst, Gent, Waas, Brussel en Parnas.

Overzicht van de goedgekeurde financiële tussenkomsten in 2017, opgesplitst in academische opleidingen en professionele opleidingen:

	AO		PO		Totaal	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL Vl. Gem.	63	65337.9	320	309589.6	383	374927.5
Toelage STUVO+	76	91932	188	180169	264	272101
Geweigerde toelagen	15		24		39	
Spreiding studiegeld	134		501		635	
KT-lening	1	900	0	0	1	900
LT-lening	2	2700	0	0	2	2700

Overzicht van de goedgekeurde financiële tussenkomsten in 2017 per campus:

	Aalst		Sint-Niklaas		Gent		Brussel	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL Vl. Gem.	22	23150	35	35285	36	45075	290	271417.5
Goedgekeurde Toelage STUVO	22	16006.3	34	31761	34	42995	174	181338.7
Geweigerde toelagen	5		1		3		29	
Spreiding studiegeld	77		65		76		417	
KT-lening	0	0	0	0	0	0	1	900
LT-lening	0	0	0	0	0	0	2	2700

In 2017 bereikten zowel het toegekend bedrag aan voorschotten als het aantal en het bedrag van de goedgekeurde financiële tussenkomsten een hoogtepunt. Het aantal toegestane spreidingen van betaling vertoont een lichte daling maar daar staat een stijging van het aantal sociale dossiers tegenover. Dit toont aan dat het steeds moeilijker wordt om de studiekosten bij aanvang van het academiejaar te betalen.
We merken dat de vraag naar een voorschot fors gestegen is, vooral bij de professionele opleidingen. Het aantal studenten aan wie een sociale toelage gegeven werd is aanzienlijk toegenomen zowel bij de academische als de professionele opleidingen. Deze toename is gelukkig niet evenredig met de meeruitgave aan sociale toelagen. Dit is te wijten aan de bijsturing van het 'Stappenplan' dat gehanteerd wordt door het Comité Studiefinanciering. De maximale toelage werd sinds het academiejaar 2016-2017 afgevlakt van 3966 EUR naar 2400 EUR. De toekenningen van STUVO+-toelagen aan PO-studenten ligt twee keer zo hoog als het bedrag toegekend aan AO-studenten. We merken ook dat de minvermogendheid zich alsmaar vaker situeert op het vlak van de leefeenheid, waardoor de studietoelage vaak opgaat in de leefkosten van het gezin/van de student.
De percentuele toestroom van de studenten naar de Sociale Dienst is groter in Brussel en Waas ondanks het feit dat de geleverde inspanningen en verstrekte informatie overal dezelfde zijn. In 2018-2019 trachten we de drempel naar de Sociale Dienst in Aalst en Gent nog te verkleinen door alle aanvraagformulieren digitaal beschikbaar te stellen (= pilootproject) op de STUVO+ website.
Aangezien de aanvragen voor spreiding van betaling nog steeds hoog zijn in 2017, werd in de werkgroep Sociale Dienstverlening van de Associatie KU Leuven een nota geschreven om de aanvraag en input van spreiding van betaling verder te automatiseren vanaf het academiejaar 2018-2019. Het is tot op heden nog niet duidelijk of dit verder zal geïmplementeerd worden.

De Sociale Dienst informeert studenten over sociaaljuridische aspecten die samenhangen met studeren, verwijst gericht door en intermedieert bij externe instanties.

Bij de Sociale Dienst kan men ook terecht voor sociaaljuridische informatie in verband met het studentenstatuut zoals kinderbijslag, studentenarbeid, onderhoudsplicht van de ouders, combinatie werken en studeren, aanvragen van leefloon bij het OCMW, studeren met behoud van werkloosheidsuitkering,…
Alle aspecten van het sociaaljuridische statuut van de student worden beknopt, maar zo volledig mogelijk, toegelicht in de brochure en op de website 'Centen voor Studenten', zowel in het Nederlands als in het Engels. Voor de jaarlijkse realisatie van deze brochure en website wordt Vlaanderenbreed samengewerkt met alle diensten voor studentenvoorzieningen van de hogescholen en universiteiten. Het spreekt voor zich dat de studenten voor deze en eventueel aanvullende informatie kunnen aankloppen bij de Sociale Dienst van STUVO+.
In 2017 nam de Sociale Dienst deel aan het rondetafelgesprek van de Vlaamse overheid met het oog op de hervorming van het betaald educatief verlof. Verder werd de samenwerking met de VDAB geïntensifieerd door drie opleidingen bijkomend open te stellen onder de vorm van een OKOT (onderwijskwalificerend opleidingstraject) door de VDAB en twee keer per jaar een overleg te organiseren met de VDAB op de campus waaraan de Sociale Dienst participeert.
Er werd een coördinerend medewerker aangesteld binnen Odisee m.b.t. het sociaaljuridisch statuut van de student om de expertise i.v.m. BEV, opleidingscheques, studeren met vrijstelling,… te centraliseren. Deze medewerker werkt nauw samen met de Sociale Dienst. De wetgeving m.b.t. deze statuten werd gecentraliseerd op de STUVO+-website, de expertise werd verder opgebouwd en hiaten of knelpunten kunnen gemakkelijker aangekaart worden in de Overleggroep Studentenstatuut (OGS) van de VLIR-VLHORA.

In 2017 werd er samen met het Bestuurscollege Professionele Opleidingen en de Studentenraad beslist om relevante informatie over de kostprijs van studeren openbaar te maken voor nieuwe en potentiële studenten. Hierbij wensen wij ook extra te benadrukken dat studenten steeds terecht kunnen bij de Sociale Dienst indien ze het financieel moeilijk hebben.

De medewerkers van de Sociale Dienst namen deel aan de introductiesessies die specifiek voor VDAB-studenten werden georganiseerd op de diverse campussen. Deze sessies beoogden om de stap naar de Sociale Dienst zo klein mogelijk te maken waardoor studeren met een werkloosheidsuitkering voor hen een haalbare zaak is en blijft.

De nieuwe wetgeving m.b.t vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor studie, opleiding of stage herzien door de Vlaamse Overheid n.a.v. de 6de staatshervorming (overheveling naar de Gewesten) wordt verder geïmplementeerd vanaf 1/1/2017. De nieuwigheden en aanpassingen worden strikt opgevolgd door de medewerkers van de Sociale Dienst.
Andere (sociale) problemen kunnen eveneens gemeld worden aan de Sociale Dienst. Indien de problematiek een specialistische aanpak vereist, wordt er samengewerkt met of doorverwezen naar gespecialiseerde centra en/of diensten. Het kan zowel om een interne (bv. studentenbegeleider) als om een externe (bv. CAW, OCMW) doorverwijzing gaan.

De Sociale Dienst draagt bij tot het vergroten van de sociale dimensie van de instelling.

Jaarlijks overlegt de Sociale Dienst met de dienst Studentenadministratie en de Financiële Dienst over een sociale inning en de berekening van de studiegelden (incl. aanvraag verminderd studiegeld). Vanaf 2014-2015 gebeurde dit alleen nog voor de professionele opleidingen aangezien de inning van de inschrijvingsgelden voor de academische studenten door de KU Leuven wordt aangestuurd.
Op de Associatievergadering Sociale Dienstverlening ijveren 2 medewerkers van de Sociale Dienst ervoor dezelfde sociaal geïnspireerde inningsprocedure ook voor de studenten van de Academische Opleidingen op onze campussen te kunnen toepassen. Om de financiële last die gepaard gaat met de betaling van de studiekosten te verzachten heeft de domeingroep van de Sociale Dienst alle studenten op alle campussen per e-mail aangeschreven over de dienstverlening van de Sociale Dienst. We hebben hen zo geïnformeerd over de mogelijkheden om hun studies makkelijker te bekostigen en hen op de hoogte gebracht dat ze steeds langs kunnen komen om te laten berekenen of ze eventueel in aanmerking komen voor een lager studiegeldtarief. Tevens hebben we zo de aandacht gevestigd op de mogelijkheid om een STUVO+-toelage aan te vragen als het moeilijk is om maandelijks de eindjes aan elkaar te knopen.
Studenten kunnen via de Sociale Dienst een laptop ontlenen van de instelling, voor een semester of voor een volledig academiejaar. We merken dat steeds meer studenten hiervan gebruikmaken (22 studenten in het 1ste semester van 2017-2018).
In 2017 behandelde de Sociale Dienst 262 aanvraagdossiers voor Erasmusbeurzen voor uitgaande uitwisselingsstudenten op vraag van DIRO (Dienst Internationale Relaties) van de professionele opleidingen, met het oog op een billijke verdeling van de Erasmusbeurzen van EPOS. Verder werden er nog 172 berekeningen gedaan voor de generieke beurzen van de Vlaamse overheid, ter beschikking gesteld voor studenten die een stage buiten Europa zullen doen. Dit aantal neemt steeds toe en dit kunnen we alleen maar toejuichen (brains on the move).

De Sociale Dienst ondersteunt studenten bij het zoeken naar een studentenjob.

STUVO+ participeert in het JOS-project: het JObStudentenSysteem van de studentenvoorzieningen van de hogescholen en de universiteiten i.s.m. de VDAB. Het biedt toegang tot alle specifieke vacatures voor jobstudenten in de verschillende provincies en biedt daarnaast ook sociaaljuridische informatie. Vacatures en/of stageplaatsen die door de Jobservice van Odisee worden ontvangen van bedrijven en instellingen, worden door de Jobservice gepubliceerd in de online vacaturedatabank jobservice.odisee.be. Studenten van KU Leuven Campus Brussel kunnen o.a. terecht op volgende websites: feb.careercorner.be of loopbaanlift.kuleuven.be. In 2017 werd ook de vacaturedatabank van het Student Career Center opengesteld voor de KU Leuven studenten op onze campus in Gent en Brussel. Via deze weg kunnen academische studenten studentenjobs raadplegen bij bedrijven, particulieren en aan de KU Leuven.
Studenten kunnen bij hun aanvraagformulier voor sociale toelage (voor een tussenkomst in hun studiekosten) aankruisen dat ze op de hoogte gehouden willen worden van jobs binnen onze instelling zodanig dat we interne vacatures gericht naar hen kunnen doorsturen om zo een centje bij te verdienen.
Voor internationale studenten werd in 2017 een internationale jobfolder opgesteld met als doelstelling de procedures te verduidelijken voor niet-EER studenten m.b.t. het aanvragen van een werkvergunning, noodzakelijk om een (studenten)job te kunnen uitoefenen in België tijdens hun studies.

De Sociale Dienst professionaliseert haar werking met het oog op de gelijkwaardige behandeling van alle studenten.

De domeincoördinator van de Sociale Dienst geeft jaarlijks aan de medewerkers een uiteenzetting over de nieuwigheden in de Budgetstandaard (software die gebruikt wordt om de minvermogendheid van de leefeenheid te berekenen) en brengt de medewerkers in de domeingroep Sociale Dienst op de hoogte van de nieuwigheden ten gevolge van decreetwijzigingen die invloed hebben op de studiefinanciering of overheidsmaatregelen die studeren faciliteren. Verder wordt de integratie van HBO5 in het hoger onderwijs op de voet gevolgd met het oog op een kwalitatieve en laagdrempelige dienstverlening voor alle doelgroepen.
De medewerkers van de Sociale Dienst participeren in de Overleggroep Studentenstatuut van de VLIR-VLHORA, de associatiewerkgroepen Sociale Dienstverlening en Studiefinanciering, de werkgroep Stufi webapplicatie Budgetstandaard, de werkgroep Centen voor Studenten en de werkgroep Studentenarbeid.
Sinds 2014 engageert een medewerker van de Sociale Dienst zich voor het updaten van de website van Centen voor Studenten en sinds 2016 geldt dit ook voor de Engelstalige teksten. Een medewerker is actief betrokken bij de werkgroep Centen voor Studenten voor de jaarlijkse update van de brochure.
Sinds 2014-2015 wordt er gewerkt met een gemeenschappelijk Comité Studiefinanciering en wordt er een viertal keer per jaar een domeingroep Sociale Dienst georganiseerd om de expertisedeling te optimaliseren binnen de Sociale Dienst.

Het stappenplan van het Comité Studiefinanciering voor de financiële tussenkomst van STUVO+ werd opnieuw geëvalueerd in de domeingroep Sociale dienst op het einde van 2016-2017 en de afrondingsregels en enkele parameters m.b.t de Budgetstandaard werden bijgesteld n.a.v. een overleg in de werkgroep Stufi van de webapplicatie Budgetstandaard.

2.3 STUDENTENWERKING

Binnen het domein studentenwerking streven we zowel naar een aanbod en werking per campus, als naar overkoepelende initiatieven. Met een divers aanbod streven we naar een sociale cohesie op de campus en over de campussen heen, met aandacht voor laagdrempeligheid en aansluitend bij de interesses van de studenten. Met de activiteiten binnen studentenwerking willen we de interesses van studenten prikkelen, hen stimuleren in de ontplooiing van hun talenten, ondersteunen in hun initiatieven en sensibiliseren voor maatschappelijke of persoonlijk relevante thema's.

STUVO+ wil op elke campus de sportparticipatie van de studenten faciliteren door een gevarieerd, laagdrempelig aanbod van recreatieve sporten die aansluiten bij de interessesfeer van de betrokken studenten.

Opmerking vooraf: de associatiesportraad

Een deel van de sportactiviteiten wordt gefinancierd met subsidies die STUVO+ ontvangt van de Associatie KU Leuven, die op haar beurt als gevolg van het Sportdecreet subsidies krijgt van de Vlaamse overheid voor de uitbouw, de coördinatie en de promotie van sport in het Hoger Onderwijs.

OVERKOEPELENDE ACTIVITEITEN

Associatie KU Leuven Tafeltennis Challenge
Studenten van iedere instelling van de associatie konden zich inschrijven om deel te nemen aan dit overkoepelende tafeltennistoernooi.

Antwerp 10 miles
Studenten konden zich via *Associatie KU Leuven loopt* voordelig inschrijven voor deelname aan de 10 miles in Antwerpen op 23 april 2017.

CAMPUSSPECIFIEKE ACTIVITEITEN:

Campus Aalst

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
29/03	Indoor ski en snowboard	42	€15	
27/04	Paintball	34	€15	
20/04	Adventure Day	25	€20	
21/04	City Light Run	5	Gratis	
23/11	E-Karting	16	€15	
20/11	Yoga	± 10 per les	Gratis	20/11, 27/11, 4/12, 11/12. Voor studenten en personeel.
24/11	Fluo Night Run	18	Gratis	
27/11	Zelfverdediging	15	Gratis	Organisatie SK Aalst i.s.m. STUVO+
19/12	Lasershooting	40	€5	

Vrije sportbeoefening, sporthal, uitleendienst, zwemkaarten
Studenten kunnen gratis gebruik maken van de sporthal op de campus (mits reservatie via STUVO+) en van tafelvoetbal- en pingpongtafels in de ontspanningsruimtes. Het nodige materiaal kunnen ze ontlenen in ruil voor hun studentenkaart. Studentenclub A Gogo heeft een wekelijks sportaanbod uitgewerkt waarbij ze één avond gebruik maakt van de sporthal en het materiaal. Studentenclub Lorem Ipsum reserveert occasioneel de sportzaal.
In 2017 werden nieuwe zaalvoetballen en tafeltennismateriaal aangeschaft incl. hoesjes om de bats bij uitlenen beter te beschermen. Er werd ook een outdoor tafeltennistafel aangekocht.
Zwemkaarten aan gereduceerd tarief kunnen eveneens aangekocht worden bij STUVO+.

Sportcentrum Fit to go
Bij de start van AJ 17-18 werd een samenwerking opgezet met Fit to go, een fitnesscentrum vlakbij de campus. In ruil voor bekendmaking op de campus konden onze studenten langer genieten van een voordelige studentenprijs.

Campus Brussel

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
02/03/2017	Badminton	36	Gratis	
23/03/2017	Badminton	28	Gratis	
25/04/2017	Strong Student Fun Run	125 KUL + 21 Odisee	€5	
27/04/2017	Yogasessie		Gratis	27/04, 04/05
27/04/2017	Zaalvoetbalcompetitie	98	€20/team	
04/05/2017	Tafeltenniscompetitie Jardin Rosé	24	Gratis	
28/05/2017	20 km van Brussel	124	€25	€15 terugbetaling bij effectieve deelname
01/06/2017	Examen yoga	Per sessie 6-14dln	Gratis	01/06, 08/06,
01/10/2017	(halve) Marathon Brussel	8		
16/10/2017	Tafeltenniscompetitie	89	Gratis	Afronding: 23/12/2017
21/10/2017	Brussels Canal Run	12	€4	
31/10/2017	Yoga on Campus		Gratis	31/10, 08/11,15/11,22/11
14/11/2017	Badminton	24	Gratis	
22/11/2017	Zaalvoetbalcompetitie	112	€15	
22/11/2017	FIFA-toernooi	13	€5	
01/12/2017	Student on Snow	42	€23	
14/12/2017	Lasershooting	60	€15	

Bijdrage KU Leuven sportkaarten
STUVO+ komt ook tussen in de aankoop van KU Leuven sportkaarten.

Vrije sportbeoefening en sportzalen
Studenten van campus Brussel kunnen gratis gebruik maken van de sportzalen van campus Parnas. Er werden 17 reservaties genoteerd. Wekelijks speelde een groep studenten zaalvoetbal.
De pingpongtafels in het Hermesgebouw (Brussel-centrum) en op Parnas zijn vrij te gebruiken. Op campus Parnas werd eveneens een nieuwe outdoor pingpongtafel geplaatst. Op campus Hermes is er ook een mogelijkheid om darts te spelen.

Campus Gent

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
15/02	Start wekelijkse sessies crossfit	± 15 per les	€3/les €20/semester	
15/02	Start wekelijkse sessies badminton	± 15 per les	€3/les €20/semester	
18/02	Halve finale zaalvoetbal	4 ploegen		
25/02	Finale zaalvoetbal	2 ploegen	€10/ploeg	
16/03	Snowhappening	51	€15	
21/03	Initiatie wielerpiste Eddy Merckx	24	€3	
26/04	Obstacle Challenge	n.v.t.	n.v.t.	Geannuleerd omwille van té slecht weer
17/10	Start voorrondes Zaalvoetbal	8 ploegen	€10/ploeg	
19/10	Yoga voor beginners	± 6/sessie	€3/les €20/semester	
26/10	Initiatie Muurklimmen	15	€3	
08/11	Paintball	22	€15	
23/11	E-Karting	31	€10	

Zwemkaarten
In 2017 werden in Gent 136 zwemkaarten aan gereduceerd tarief verkocht. Een student betaalt voor een zwemkaart €12 in plaats van €17.

Gentloopt
Studenten van Technologiecampus Gent kunnen bij *Gentloopt* inschrijven aan €15 in plaats van €20. Studenten zijn tevens verzekerd via de instelling en dienen dus ook via *Gentloopt* geen €6,5 verzekeringskosten te betalen.

Vrije sportbeoefening en sporthal
Elke dag van de week kunnen studenten op geregelde tijdstippen de sporthal en het bijhorende sportmateriaal afhuren. De sportagenda zit elke week zo goed als vol en studenten vinden gemakkelijk de weg naar deze interessante accommodatie.

Campus Sint-Niklaas

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
28/03	Snowhappening	43	€15	
24/04	Initiatie indoorcurling	±20	Gratis	
21/09	Welcome Festival	±200	Gratis	
09/10	Escape Room	13 teams	€15/team	Max. 5 personen in team
21/11	Building Run	/	Gratis	1 dag door overlijden studente
23/11	Internationale circusact	/	Gratis	Annulatie door overlijden van studente
12/12	Lasershooting	12	€10	
21/12	Kersthappening elandrodeo	±50	Gratis	

'Sport na school'-pas
Studenten van campus Sint-Niklaas kunnen een 'sport na school'-pas verkrijgen zowel voor een semester als voor een volledig academiejaar. Ze kunnen de SNS-pas rechtstreeks bestellen bij SVS.

Zwemkaarten
Studenten kunnen voor de prijs van €15 een 10-beurten zwemkaart aankopen bij STUVO+.

Fitness @ campus Waas
Studenten krijgen de kans om op verschillende donderdagen van de fitness op de campus gebruik te maken onder professionele begeleiding. Gemiddeld waren er een 10-tal studenten per sessie. In het eerste semester waren er 10 sessies waarbij de opkomst eerder aan de lage kant lag. In het tweede semester was dit toch een stuk beter voor de 8 sessies die werden georganiseerd.

Sportterrein op de campus
Studenten kunnen op de vrije momenten altijd gebruik maken van het sportterrein door gewoon het sportmateriaal te vragen aan het onthaal in ruil voor hun studentenkaart. Dit sportterrein wordt gehuurd van de vzw HIMM.

Vrije sportbeoefening en uitleendienst
Ten slotte kunnen studenten vrij gebruik maken van de tafeltennistafel in de binnentuin. Het materiaal kan gratis ontleend worden aan het onthaal.

STUVO+ wil de rekrutering & promotie van studentenkampioenschappen optimaliseren.

Ook in 2017 namen studenten deel aan VSSF-competities tussen de Vlaamse hogescholen en universiteiten, gericht op studenten die sporten op een hoger niveau.
STUVO+ kon ploegen samenstellen om te participeren aan volgende competities:

Datum	Sport	Ploeg/deelnemers
26/02/2017	Atletiek (indoor)	12
8/03/2017	Schaken	1
22/03/2017	Futsal	Heren
22/03/2017	Basketbal (GVSK)	Heren
26/04/2017	Volleybal (BUSF finale)	Dames
26/04/2017	Futsal (BUSF finale)	Heren
1/05/2017	Atletiek (outdoor)	11
27/06/2017	Wielrennen	1
13/12/2017	Badminton	1

In het damesvolleybal werd in 2016 een associatieploeg samengesteld met ook speelsters van Odisee die zich kon plaatsen voor het GVSK in maart 2017. De ploeg behaalde de eerste plaats en werd zo Vlaams kampioen volleybal dames.
STUVO+ was daarnaast ook medeorganisator van het Schaaktoernooi van de VSSF.

Aan de zomeruniversiade van 19 augustus 2017 - 23 augustus 2017 in Taipei namen 2 Odisee studenten deel.

STUVO+ stimuleert ontmoeting, actieve en passieve cultuurbeleving bij studenten.

Onthaal van (nieuwe) studenten
Op elke campus werden **onthaaldagen voor nieuwe studenten** georganiseerd bij de start van het academiejaar (september 2017). De eerstejaarsstudenten ontvingen een welkomstpakket met informatie over STUVO+ op hun campus, een STUVO+-drinkbus en -balpen aangevuld met nuttig geachte informatie over de stad en de campuswerking. In

samenspraak met de opleidingen van elke campus stelde STUVO+ bij de start van het academiejaar zijn dienstverlening voor in infosessies of in de klassen. Er werd een animatiefilmpje ontwikkeld om de algemene STUVO+-werking voor te stellen. Dit filmpje werd op alle campussen getoond tijdens deze infomomenten.

Op **campus Aalst en campus Sint-Niklaas** kregen studenten, naast het welkomstpakket, ook een soepbon voor het studentenrestaurant en in Aalst eveneens een bon voor een stuk fruit. Op **campus Brussel** ontvingen studenten een welkomstpakket. Daarnaast werd hen een pakje frieten en een drankje aangeboden op de infomarkt. De STUVO+-infomarkt werd georganiseerd i.s.m. studentenverenigingen, de Algemene Studentenraad en externe partnerorganisaties.
Op **campus Gent** werd er door STUVO+, in samenwerking met Sodexo een gratis ice-tea aangeboden om studenten naar het restaurant en de broodjesbar te lokken.
Daarnaast was er overal ook een ludiek welkom voor alle studenten, al dan niet samen met andere hogeronderwijsinstellingen en de stad. Zie hiervoor de activiteitenkalender per campus.

CAMPUSSPECIFIEKE ACTIVITEITEN:

Campus Aalst

Datum	Activiteit	Dlnrs	Deelnameprijs	Opmerkingen
15/02	BILL-actie	±50	Gratis	
27/03 – 31/03	Paaseieren zoektocht	150	Gratis	
29/03	Pop-Up café, campus brainstorm	±200	Gratis	Input, dromen,… van studenten voor campus Aalst.
28/09	Campus Kick Off	±200	Gratis	i.s.m. studentenclubs
4/10	Voorstelling "Het Schaap van Vlaanderen"	400	Gratis	
6/10	Foodtrucks @ campus Aalst	±400	€2 en €3	
16/10	Ukulele lessen	14	€10	16/10, 20/10, 6/11, 10/11
20/10	Dag van de jeugdbeweging	±100	Gratis	
26/10	Escape Room I	15	25€ per team	
16/11	Kwis	23 teams	12€ per team	SC Lorem Ipsum i.s.m. STUVO+
29/11	Escape Room II	15		
9/12	Kerstmarkt Keulen	37	€10 (student) €20 (externe)	
14/12	Kerstdrink	±250	Gratis	
18/12	Workshop zeefdruk	11	€8	

Boekenbeurs Antwerpen
Studenten die de Boekenbeurs in Antwerpen bezoeken kregen de prijs van een online ticket (€ 8) door STUVO+ terugbetaald op vertoon van het ticket. 28 studenten gingen in op dit aanbod.

Uitleendienst
Naast sportmateriaal kunnen studenten bij STUVO+ ook kaartspelen, een Kubbspel en enkele gezelschapspelen gratis ontlenen in ruil voor hun studentenkaart.

Cultuurkorting
In 2017 kregen studenten opnieuw 50% terugbetaald van maximum 2 gepersonaliseerde tickets die ze zich aanschaften voor een voorstelling uit het aanbod van een CC of GC op de ledenlijst van de Vereniging Vlaamse Cultuur- en Gemeenschapscentra.
In 2017 maakten 9 studenten gebruik van dit aanbod.

Paaszoektocht
In de week van 27/03 werden dagelijks 2 kartonnen eieren verstopt op en rond de campus. In de voor- en namiddag werd telkens een fototip gegeven op de Facebookpagina. Het gevonden ei kon ingeruild worden voor een mooie prijs (duo deelname aan een STUVO+ activiteit of bon voor soep, dagschotel en dessert in het studentenrestaurant).
Deze ludieke actie zorgde voor heel wat animatie op de campus en zette studenten ertoe aan andere plekken op de campus te verkennen en ook de buitenomgeving te ontdekken.

Student Comedy Night
In AJ 16/17 werd de Student Comedy Night (i.s.m. CC De Werf) bij wijze van test georganiseerd op 27/10. In AJ 17-18 zal deze avondactiviteit opnieuw doorgaan in de week voor de paasvakantie. In kalenderjaar 2017 was er geen Comedy Night aangezien deze opnieuw later in het AJ in 2018 doorgaat.

Week van de poëzie
Studenten konden hun teksten, gedichten… insturen. Tijdens de week van de poëzie eind januari werden in en rond Muntpunt te Brussel verschillende gedichten en teksten van onze studenten verspreid.

Piano in studentenrestaurant
Een piano in het studentenrestaurant staat ter beschikking voor iedereen die graag eens speelt op het instrument.

Boekenruilkast
In 2017 werd aan het onthaal een rek geplaatst waar boeken, strips… kunnen weggegeven of meegenomen worden.

Campus Brussel

Datum	Activiteit	Dlnrs	Deelnameprijs	Opmerkingen
16/02/2017	BILL actie: Deal the Hurricane	n.v.t.	Gratis	
17/02/2017	Jazz@Clubke	50	Gratis	I.k.v. 100 jaar jazz
21/02/2017	Workshop Ableton	25	Gratis	Leren muziek maken met je laptop
03/03/2017	Stuvo Goes Out	20	€5	Crevettenight Fuse
11/03/2017	Museum Night Fever	40	8 euro	I.s.m. ESN
28/04/2017	Lokale helden	±50	Gratis	I.s.m. Poppunt
03/05/2017	Stoemp Dutch Noris & Mambele	±100	Gratis	I.s.m. Poppunt
2-4/05/2017	Jardin Rosé	n.v.t.	Gratis	I.s.m. Aloisiana
20/05/2017	Pride Parade	30	Gratis	I.s.m. ASR
25/09/2017	Infomarkt campus Brussel + Kick-off Campus Brussel	±1500	Gratis	I.s.m. KVHV
28/09/2017	Pre Party Brussel Brost	±200	Gratis	I.s.m. KVHV
28/09/2017	Brussel Brost	n.v.t.	Gratis	I.s.m. Brik, EHB, LUCA en VUB
28/09/2017	Brussel Brost Hotel	25	Gratis	
29/09/2017	STUVO+ goes out: Fuse	40	€4	I.s.m. Perron 6
13/10/2017	STUVO+ goes Opera	20	€8	I.s.m. LUCA
20/10/2017	Dag van de jeugdbeweging	±80	Gratis	
10/11/2017	STUVO+ goes out: Bozar	30	€5	I.s.m. LUCA
14/11/2017	Slam Odisee	±50	Gratis	I.s.m. Pro Gaudio
21/11/2017	Docu Kakuma (i.k.v. de week van ontwikkelingssamenwerking)	50	Gratis	I.s.m. Honim
23/11/2017	Clubconcerts: Dhazed/Mathias Cuypers Trio	±50	Gratis	I.s.m. KUBA
30/11/2017	Students got Talent	±150	Gratis	
1/12/2017	STUVO+ goes out: Joris Voorn (Fuse)	10	€8	
09/12/2017	Kerstmarkt Keulen	307	Student: €12 Externe: €18	

Stuvocheque
De Stuvocheque is een kortingsbon van €10 die éénmalig gebruikt kan worden in volgende cultuurhuizen in Brussel: de Ancienne Belgique, de Botanique, de Beursschouwburg, het Kaaitheater, het Ritcscafé, het Kultuurkaffee en Cinema Ricts. Alle studenten van Odisee en KU Leuven campus Brussel kunnen een Stuvocheque verkrijgen, zolang de voorraad strekt. In totaal werden er 600 cheques uitgedeeld in 2017.

Stuvo goes out
Regelmatig selecteert STUVO+ campus Brussel een evenement in Brussel waarvoor we een extra korting voorzien voor onze studenten. Vaak zijn dit activiteiten of feestjes 's avonds en 's nachts om zo onze studenten het boeiende Brusselse nachtleven te laten ontdekken.

Rockrace
De Rockrace is een samenwerking tussen Brik, Stuvo LUCA, Stuvo EHB, het Kultuurkaffee en STUVO+. Deze muziekwedstrijd onder Brusselse studenten hoger onderwijs vond voor de 12e keer plaats. Na 2 voorrondes, met in totaal 12 bands, stonden 4 bands in de Ancienne Belgique voor de finale. Sinds dit academiejaar is de BXL Student DJ Contest een nieuwe muziekwedstrijd voor studenten dj's. De eerste editie had meer als 30 ingeschreven dj's waarvan er 5 een finaleplek kregen die plaatsvond in muziekcafé Bonnefooi.

Week van de poëzie
Studenten konden hun teksten, gedichten… insturen. Tijdens de week van de poëzie eind januari werden in en rond Muntpunt te Brussel verschillende gedichten en teksten van onze studenten verspreid.

Campus Gent

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
14/02	Student Cooking Class (wekelijks)	± 15/les	€3/les €25/semester	
16/02	Valentijn actie (i.s.m. Stad Gent)	± 250	Gratis	
17/02	BILL-actie	n.v.t.	Gratis	
23/02	Workshop Ableton	10	€3	
2 tot mei	Week van de Amateurkunsten	± 200	Gratis	
11/05	Fair Ontbijt	62	€3/student €5/personeel	
19/06	School's Out	269	€10/student €12,5/personeel	
12/10	Escape Room	6 ploegen	€25/ploeg	
16/10	Student Campus Quiz	n.v.t.	€5/ploeg	Geannuleerd
20/10	Dag van de jeugdbeweging	± 250	Gratis	
06/12	Zet je schoentje-actie	68	Gratis	

Democrazy
Door een samenwerking van STUVO+ met Democrazy kunnen studenten aan een gereduceerd tarief tickets kopen voor optredens, showcases, pop quiz, … De tickets kunnen onmiddellijk bij STUVO+ aangekocht worden.

Studio Skoop
We bieden tickets met een korting van €4 per ticket per student. De student kan 1 ticket per week aankopen en deze inruilen voor een film naar keuze op donderdagavond.

CAMPO
Studenten kunnen tickets kopen voor voorstellingen van CAMPO aan gereduceerd tarief. Studenten betalen €5 i.p.v. €7.

Ghent Cooking Class
Studenten kunnen tijdens lesperiodes elke dinsdagavond terecht in de leskeuken van de campus om er verfijnde gerechten te leren klaarmaken. Nadien kunnen ze samen eten en bijpraten. Een uniek moment om te netwerken met andere studenten en hun kooktalent te ontwikkelen.

Tumult FM
Ook in 2017 werd de steun aan het online media- en cultuurplatform Tumult.fm verdergezet. De organisatie promoot online en via de radio een ruim aanbod exposities, voorstellingen en evenementen in Gent.

Campus Sint-Niklaas

Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs	Opmerkingen
08/02	Kookworkshop	5	Gratis	
10/02	Gezond ontbijt	100	Vrije bijdrage	T.v.v. kom op tegen kanker
20/02	Have a ball with BILL	±50	Gratis	
21/03	Dien Dag	±200	Gratis	Voorstellingen en workshops
31/03	Galabal	±200	€12 vvk €15 add	Activiteit werd ondersteund door STUVO+
20/10	Dag van de jeugdbeweging	±30	Gratis	Boterkoeken-actie
02/10	Bloed geven	65	Gratis	
26/10	Odisee Quiz	35 ploegen	Vrije bijdrage	T.v.v. Make a wish
05/12	Sinterklaasontbijt	76	Vrije bijdrage	T.v.v. Make a wish
21/12	Kersthappening goochelact	n.v.t.	Gratis	

Recyclagekast
Sinds 2016 kunnen studenten spullen ruilen met andere items uit de ruilkast. Voorwaarde is dat het geen kledij of voeding is en het nog in bruikbare staat is.

Piano in studentenrestaurant
Tijdens de maand mei stond een piano ter beschikking in het studentenrestaurant voor iedereen die graag eens speelt op het instrument.

Kraak de code …!
In 2017 stond voor de eerste maal een 'kerstkoffer' met een cijferslot op de campus. De student die als eerst de code kon kraken ging aan de haal met 2 filmtickets.

Zuiddag
Naar jaarlijkse gewoonte ontving STUVO+ opnieuw een Zuiddag-leerling. Deze leerling zorgde voor extra ondersteuning bij de activiteiten.

STUVO+ ondersteunt de persoonlijke ontplooiing van studenten met bijzondere sportieve of culturele talenten.

Topsport- en cultuurstatuut

Studenten uit professionele opleidingen die hun studies combineren met sport of kunst op hoog niveau, kunnen via de medewerkers sport of cultuur het topsport- resp. cultuurstatuut aanvragen. Studenten uit de academische opleidingen doen dit via de procedure van de KU Leuven, maar zij kunnen ook terecht bij de medewerkers studentenwerking voor informatie en doorverwijzing.

- Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een **A-statuut en B-statuut** (met elk specifieke criteria) om de criteria voor toekenning van de statuten binnen de Associatie KU Leuven op elkaar af te stemmen. Beide statuten verlenen de student een aantal faciliteiten om topsport/kunst op hoog niveau en studies te combineren. Het qua criteria veeleisender A-statuut biedt de student meer faciliteiten.
- Om de opleidingen duidelijk te informeren over deze statuten wordt een **infodocument voor opleidingen** verdeeld met informatie over de toekenningsprocedure, de faciliteiten en de begeleiding van studenten met een topsportstatuut/cultuurstatuut.
- Ook **studenten** die een statuut hebben aangevraagd krijgen een **infodocument** waarop vermeld wordt welk statuut en welke faciliteiten hen werden toegekend, aangevuld met nuttige tips om studie en sport/kunstbeoefening te combineren.

Voor het academiejaar 2017-2018 hebben 44 studenten het topsportstatuut verkregen in verschillende sportdisciplines. Er waren geen aanvragen voor het cultuurstatuut.
Voor 1 student van campus Gent werd een topsportconvenant afgesloten tussen Sport Vlaanderen en de instelling.

	PO- Studenten met Topsportstatuut	PO- Studenten met Cultuurstatuut
Campus Aalst	8	0
Campus Brussel	8	2
Campus Gent	13	0
Campus Sint-Niklaas	15	0
TOTAAL	44	2

STUVO+ activeert het studentenleven op de campus door voldoende brede en relevante sportieve, socioculturele initiatieven van studenten, studentenverenigingen, (campus)-studentenraden en opleidingen, zowel logistiek als financieel te ondersteunen.

Financiële en logistieke ondersteuning van studentenverenigingen en studentenraden

Studentenverenigingen dienen erkend te zijn om een financiële tegemoetkoming van STUVO+ te kunnen ontvangen. Ook het drukwerk en de verzekeringspolissen die zij nodig hebben voor hun activiteiten worden financieel ondersteund volgens het subsidieformulier en het bijhorende reglement. Deze subsidieprocedure en het subsidiereglement gelden ook voor losse studenteninitiatieven.
Bij het begin van het academiejaar is er een contactmoment tussen de STUVO+-medewerker studentenwerking en de bestuursleden van de club om in de mate van het mogelijke STUVO+-activiteiten en clubactiviteiten op elkaar af te stemmen. De procedure voor erkenning en subsidiëring wordt dan ook toegelicht.

Op **campus Aalst** zijn 2 studentenverenigingen actief: A Gogo en Lorem Ipsum.
De studentenverenigingen hebben verschillende studentikoze activiteiten op hun programma. Waar nodig vinden zij de weg naar STUVO+ voor ondersteuning.
Ook studenten die een losse activiteit organiseren op de campus konden rekenen op steun van STUVO+, evenals de Algemene Studentenraad (ASR).
Op **campus Brussel** worden de 12 studentenverenigingen (Aloisiana, Honim, Pro Gaudio, Irioka, ESN, KUBA, Perkilo en Business Student Society, St.O.R.M., Capitant, Aiesec en KULbrusselsMUN, KVHV (overkoepelende studentenvereniging) en de Algemene Studentenraad (Odisee en campusraad KU Leuven) samengebracht in een Overkoepelende Kringraad (OK). STUVO+ voorziet een budget dat verdeeld wordt over de verschillende verenigingen volgens het subsidiereglement.

Als tegenprestatie wordt van de studentenorganisaties verwacht dat ze elk semester één activiteit organiseren met STUVO+.
Op **campus Gent** zijn 2 studentenraden actief: ASR Gent voor de professionele opleidingen en Ingenia voor de academische opleidingen. Beide studentenraden nemen initiatief om voor campusgerelateerde zaken samen te werken gezien de geringe omvang van de ASR Gent.
Ook zijn er op de campus 2 studentenclubs actief. Club Mega richt zich voornamelijk tot Odisee-studenten, Club Kila tot KU Leuven-studenten. In de praktijk hebben beide clubs een steeds gemengder publiek. Naast deze studentenverenigingen kunnen ook de werkgroep Solida en de Opleidingsstudentenraad Ontwikkelings- en Productietechnologie (OSR OPT) rekenen op financiële ondersteuning van STUVO+.
Op **campus Sint-Niklaas** is, behalve de ASR, ook studentenclub Agropitalica actief. STUVO+ ondersteunt de studentenclub o.a. bij de organisatie van het Sint-Niklaasbal en zorgt voor Sint- en pietenpakken en snoepgoed voor hun rondgang in de klassen.

STUVO+ wil studenten in het kader van hun ontwikkeling sensibiliseren voor maatschappelijk of persoonlijk relevante thema's.

Bloedinzameling op de campus i.s.m. Rode Kruis
Campus Aalst: op 21 maart 2017 konden we rekenen op 93 bloeddonoren (waarvan 60 nieuwe donoren), een stijging van het totaal aantal donoren ten opzichte van de vorige editie.
Naast het Rode Kruis bedankte ook STUVO+ iedere donor met een consumptiebon voor een blikje en chocoladekoek van het studentenrestaurant.
Campus Brussel: er werden 2 bloedinzamelacties georganiseerd in samenwerking met Bloedserieus op 22 februari en 4 oktober 2017.
Campus Gent: op 9 maart 2017 kwamen in totaal 97 studenten en personeelsleden bloed geven, waarvan 37 nieuwe donoren.
Campus Sint-Niklaas: op 2 oktober 2017 kwamen in totaal meer dan 65 donoren opdagen.

Examenactie
Op alle campussen worden voor de examenperiodes examenacties georganiseerd om studenten te sensibiliseren rond het belang van gezonde voeding, beweging, studieplanning en omgaan met stress. Studenten krijgen gratis fruit, yoghurt, blokplanners, markeerstiften, STUVO+-balpennen… Verschillende aanvullende initiatieven werden hierbij opgezet: de blokhut op campus Gent, stoelmassage en elektronische massagestoelen op campus Brussel en Aalst, een yoga tuturial. Ondersteuningsmogelijkheden van STUVO+ maar ook van Teleblok worden onder de aandacht van studenten gebracht.
Op campus Aalst werd op 16/05 de 'Take a Break'-actie van beweging.net en Kazou Midden-Vlaanderen georganiseerd onder het motto 'Niet mokken, maar blokken'. Tijdens de middagpauze kregen de studenten een mini-verwenbeurt in de vorm van een kleine relaxatie en een mok hete soep.

Gezonde voeding
Op Campus Sint-Niklaas werd in februari een "Week van de gezonde voeding" georganiseerd. Er was een gezond ontbijt en een kookworkshop. Het menu werd in die week ook heel bewust samengesteld en het aantal calorieën werd vermeld.
Op de andere campussen werd sensibilisering rond gezonde voeding en duurzaamheid opgenomen in STUVO+ activiteiten die meerdere werkvelden van STUVO+ in de kijker zetten.
Op de verschillende campussen ging een "Kok op kot" ontbijtactie i.s.m. CM door. Op campus Aalst op 20/03 (uitgestelde actie 2016) en op 17/10; op campus Gent ging deze actie door op 19/10; op campus Brussel op 17/20 en op campus Sint-Niklaas op 16/10.

Frietjes for Life
Op campus Gent werd ten voordele van Broederlijk Delen, een organisatie werkzaam in het kader van armoedebestrijding, een Frietjes for life-actie georganiseerd op 21/12 in samenwerking met de werkgroep Solida. Deze actie kaderde in de Music for Life week van Studio Brussel.

Orange the world
Campus Aalst kleurde op 4 december oranje in het kader van Orange the world, een UN-actie rond 'Stop geweld tegen vrouwen'. STUVO+ zorgde voor mandarijntjes en affiches om de studenten te sensibiliseren.

2.4 VOEDING

STUVO+ wil op al haar campussen een aangepast voedingsaanbod aanbieden aan studentvriendelijke prijzen en met inachtname van de principes van goed financieel beheer.

Het contract met cateraar Sodexo werd ook in 2017 verder gezet voor campussen Brussel, Aalst & Gent. Sodexo indexeerde haar prijzen volgens de gezondheidsindex met ingang in september 17. Deze indexatie werd door STUVO+ doorgerekend aan de eindconsument. Het contract met Sodexo loopt af op 31/08/2018; in de herfst van 2017 werd een werkgroep

opgestart om het traject naar een nieuw contract te begeleiden. De werkgroep werd gemengd samengesteld: STUVO+ collega's, collega's van het facilitair beheer en studentenvertegenwoordigers.
Op campus Waas werd verder beroep gedaan op de cateraar van HIMM vzw. Tenslotte werd voor de campussen Parnas en HIG de samenwerking met externe cateraars 't Schafthuis en Ely & Daniella sprl verder gezet.

Campus Brussel

Beide uitbatingen kenden in 2017 een daling van het aantal passages. Voor de Mineen is dit de eerste keer in vier jaar tijd. Daar er geen specifieke klachten ontvangen werden met betrekking tot de catering, vermoeden we dat dit het gevolg is van de dalende studentenaantallen op de campus. De daling van het aantal passages komt percentueel overeen met de daling van het studentenaantal. Opvallend is wel dat de daling zich hoofdzakelijk voordoet in de periode sept-dec. Een andere verschuiving, die we bij alle campussen terug vinden, is de toename van de verkopen in maart en tegelijk een daling in april. Dat is het gevolg van de Paasvakantie die in 2016 de laatste week van maart en de eerste week van april omvatte. In 2017 viel deze vakantie volledig in april.
Verder werd er ook in het studentenrestaurant een saladbar geïnstalleerd.

Broodjesbar	2015	2016	2017	Verschil '16-'17
januari	1.788	1.276	1.517	241
februari	4.407	4.788	4.619	-169
maart	7.320	5.974	7.203	1.229
april	3.678	4.711	2.984	-1.727
mei	4.100	3.573	4.499	926
juni	611	721	818	97
juli	-	-	-	-
augustus	-	-	-	-
september	2.445	2.281	1.420	-861
oktober	7.832	7.030	6.478	-552
november	5.402	6.311	6.126	-185
december	5.601	6.153	4.839	-1.314
Totaal	**43.184**	**42.818**	**40.503**	**-2.315**
Mineen	**2015**	**2016**	**2017**	**Verschil '16-'17**
januari	2.699	2.744	2.413	-331
februari	6.167	6.471	6.180	-291
maart	8.267	6.290	7.309	1.019
april	3.519	4.780	3.168	-1.612
mei	4.468	4.042	5.008	966
juni	1.990	1.950	1.633	-317
juli	-	-	-	-
augustus	-	-	-	-
september	2.889	3.122	1.602	-1.520
oktober	9.371	9.352	8.316	-1.036
november	5.836	7.905	7.241	-664
december	5.633	7.005	5.709	-1.296
Totaal	**50.839**	**53.661**	**48.579**	**-5.082**

Gedurende de zomer van 2017 werden de broodjesbar, het studentencafé en de aanverwante logistieke ruimten grondig gerenoveerd. STUVO+ financierde de installaties. Dit zorgde voor een betere infrastructuur voor de cateraar en een moderne, aangename omgeving voor de studenten.

Het studentencafé dat door Sodexo in concessie genomen werd blijf ook in 2017 een trefpunt voor de studenten. We merken echter een verdere daling van het aantal passages op. In de maand september is dit te wijten aan het feit dat er nog kleine afwerkingen werden uitgevoerd in kader van de renovatie. Daarna zien we terug een stijging van het totaal aantal passages voor de periode okt-dec, terug tot boven het aantal van 2015. De vernieuwde infrastructuur trekt dus aan.

Clubke	2015	2016	2017	Verschil '16-'17
januari	1.048	829	634	-195
februari	2.087	1.992	1.925	-67
maart	2.565	2.191	1.705	-486
april	921	1.523	578	-945
mei	1.005	742	640	-102
juni	282	698	119	-579
juli	-	-	-	-
augustus	-	-	-	-
september	1.881	1.735	524	-1.211
oktober	4.199	2.986	2.781	-205
november	2.309	2.101	2.731	630
december	2.301	2.048	2.263	215
Totaal	**18.598**	**16.845**	**13.900**	**-2.945**

Campus Parnas en HIG

STUVO+ subsidieert 0,75 € per broodje en/of soep en betaalt een personeelslid dat de broodjes verdeelt. Dit bedrag is met 0,25 euro verhoogd ten opzichte van 2015 om tegemoet te komen aan de vraag van de studenten. Voor campus Parnas kwam de totale bijdrage voor 2017 zo op € 5.692,35. Hierin zit enerzijds de bijdrage van STUVO+ in de voeding, en anderzijds de vergoeding voor het personeelslid van 't Schafthuis. Het totaal aantal verkochte broodjes kende dit jaar een daling, wellicht door een nevenaanbod door De Poel (zie onder).

't Schafthuis	2015	2016	2017	Verschil '16-'17
januari	109	86	62	-24
februari	405	386	386	-
maart	446	394	462	68
april	338	295	178	-117
mei	307	234	243	9
juni	91	29		-29
juli	42			-
augustus	60			-
september	270	217	188	-29
oktober	622	556	505	-51
november	302	503	385	-118
december	278	348	436	88
Totaal	**3.270**	**3.048**	**2.845**	**-203**

In 2017 werd er ook een overeenkomst afgesloten met De Poel vzw die broodjes op de campus verkoopt. STUVO liet hiervoor kleine aanpassingen uitvoeren om de keuken FAVV conform te maken, maar maakt in het kader van deze overeenkomst geen bijkomende kosten.

Campus Aalst

Campus Dirk Martens kende in 2017 een daling van het aantal passages. Uit meerdere enquêtes bleek dat de algemene tevredenheid over de kwaliteit van het eten significant lager was dan op de andere campussen. Na herhaaldelijke gesprekken met de gerante en de accountmanager van Sodexo was er geen verbetering merkbaar. Daarom werd beslist om vanaf sept 2017 een nieuwe gerante aan te stellen: Joke De Weirdt. Zij was reeds de gerante van de broodjesbar op campus Gent en kent bijgevolg het reilen en zeilen binnen Odisee. Sinds haar aanstelling ontvangen we positieve commentaren over de betere kwaliteit van de catering.

Aalst	2015	2016	2017	Verschil '16-'17
januari	-	2.754	2.209	-545
februari	-	4.851	5.483	632
maart	-	6.231	6.990	759
april	-	5.129	2.909	-2.220
mei	-	3.845	4.660	815
juni	-	2.230	1.746	-484
juli	-	-	-	-
augustus	-	-	-	-
september	5.254	4.944	3.238	-1.706
oktober	10.955	8.079	7.298	-781
november	6.444	6.871	6.680	-191
december	5.349	6.082	6.004	-78
Totaal	**28.002**	**51.016**	**47.217**	**-3.799**

Campus Gent

De passages in het studentenrestaurant blijven zoals verwacht verder dalen. Hiervoor zijn twee verklaringen. Ten eerste was er de renovatie van het restaurant waarbij ook een nieuwe keuken geïnstalleerd werd. Deze werken brachten zeer grote hinder met zich mee en werden pas eind 2017 volledig afgerond. Ten tweede zien we een verschuiving van de passages naar de broodjesbar Rabotaria.

Resto Gent	2015	2016	2017	Verschil '16-'17
januari	4.895	3.641	1.894	-1.747
februari	9.534	7.150	5.777	-1.373
maart	16.870	9.659	8.511	-1.148
april	8.819	8.054	1.894	-6.160
mei	9.855	6.460	5.754	-706
juni	3.790	2.408	2.039	-369
juli	192	57	323	266
augustus	1.280	737	1.117	380
september	8.037	5.241	4.124	-1.117
oktober	13.326	9.730	9.038	-692
november	9.152	8.308	8.146	-162
december	7.631	6.825	6.480	-345
Totaal	**93.381**	**68.270**	**55.097**	**-13.173**

De Rabotaria kent sinds haar opening in okt 2015 ieder jaar een toename van het aantal passages. Er is een substituuteffect met het studentenrestaurant, maar ook het aanbod aan 'TO GO' koude gerechten trekt meer en meer studenten aan.

Rabotaria	2015	2016	2017	Verschil '16-'17
januari	-	1.611	2.164	553
februari	-	2.921	4.534	1.613
maart	-	4.773	7.188	2.415
april	-	4.232	3.870	-362
mei	-	3.755	5.498	1.743
juni	-	1.674	1.678	4
juli	-	-	-	-
augustus	-	158	-	-158
september	-	3.403	1.892	-1.511
oktober	4.200	7.025	7.411	386
november	4.237	5.994	6.679	685
december	3.612	5.487	5.181	-306
Totaal	**12.049**	**41.033**	**46.095**	**5.062**

In het studentencafé was er een lichte stijging van het aantal passages.

Café Gent	2015	2016	2017	Verschil '16-'17
januari	-	601	490	-111
februari	-	1.051	891	-160
maart	-	1.547	1.364	-183
april	-	1.556	741	-815
mei	-	879	980	101
juni	-	511	311	-200
juli	-	-		-
augustus	-	-		-
september	-	763	599	-164
oktober	2.272	2.098	2.857	759
november	2.160	1.875	2.804	929
december	1.681	1.555	2.011	456
Totaal	**6.113**	**12.436**	**13.048**	**612**

Verder werd er in 2017 geïnvesteerd in nieuwe tuintafels.

Campus Waas

verkochte producten (aan studenten + docenten)	warme maaltijden		soepen		slaatjes
maand	2016	2017	2016	2017	2017
jan	814	688	1.131	930	
feb	1.134	886	2.041	1.696	
mrt	1.520	1.506	1.920	1.870	
apr	944	670	1.192	849	
mei	837	924	939	749	
jun	624	613	567	477	
totaal semester 1	**5.873**	**5.287**	**7.790**	**6.571**	
sep	989	941	2.618	2.432	
okt	1.750	1.657	2.284	2.161	462
nov	1.053	1.265	1.757	2.145	378
dec	999	1.259	1.236	1.366	273
totaal semester 2	**4.791**	**5.122**	**7.895**	**8.104**	1.113
totaal	**10.664**	**10.409**	**15.685**	**14.675**	1.113

Met ingang vanaf 1 januari 2017 betaalt STUVO+ een tussenkomst van € 2 voor 81% van de verkochte maaltijden aan studenten, en een tussenkomst van € 0,30 voor 81% van de verkochte soepen aan studenten. De verdeelsleutel wordt jaarlijks herzien op basis van het aantal ingeschreven campusstudenten Odisee en het aantal ingeschreven studenten HBO5 Verpleegkunde in december. In 2016 bedroeg de verdeelsleutel nog 75% voor de maaltijden, en 30% voor de soepen.
Vanaf 1 oktober wordt ook de saladbar gesubsidieerd door STUVO+: er wordt een tussenkomst betaald van € 1 voor 81% van de verkochte klein slaatjes aan studenten. Deze bijkomende subsidiëring heeft tot doel het aanbod van de saladbar uit te breiden; de prijs die de studenten betalen blijft behouden op € 2 per slaatje.

gesubsidieerde producten	warme maaltijden		soepen		slaatjes
maand	2016	2017	2016	2017	2017
jan	388	355	245	475	
feb	650	582	526	1.158	
mrt	930	940	482	1.267	
apr	464	324	287	506	
mei	402	565	212	404	
jun	226	324	113	258	
totaal semester 1	**3.059**	**3.091**	**1.865**	**4.068**	
sep	565	514	684	1.636	
okt	1.052	1.076	567	1.439	285
nov	617	756	451	1.435	215
dec	540	795	286	876	167
totaal semester 2	**2.774**	**3.142**	**1.989**	**5.385**	**667**
totaal	**5.833**	**6.233**	**3.854**	**9.453**	**667**

Het hoger aantal gesubsidieerde soepen in 2017 heeft te maken met de gewijzigde verdeelsleutel: in 2016 bedroeg deze 30% van de soepen verkocht aan studenten; met ingang van 1 januari 2017 werd deze verdeelsleutel opgetrokken naar 81%.
Sinds 2016 komt STUVO+ ook tussen in de kosten voor de schoonmaak van het studentenrestaurant. In 2017 bedroeg dit € 16.341,36.

STUVO+ houdt in haar voedingsaanbod rekening met de diversiteit van de studentenpopulatie, duurzaamheid en gezonde voeding.

Op alle campussen werden sensibiliseringsacties opgezet rond gezonde voeding, in de vorm van een gezond ontbijt en/of het verdelen van gratis fruit.
Het aanbod van de studentenrestaurants werd zo aangepast dat er op alle campussen dagelijks een vegetarische schotel te verkrijgen is. Op campus Brussel werd het 'donderdag veggiedag' project, in samenwerking met EVA vzw, verder gezet. In dat kader werd ook een sensibiliseringsactie ondernomen met een 'vegetarische proeverij'.

STUVO+ zorgt op al haar locaties, in samenspraak met het Algemeen Beheer van de instelling voor voldoende en aangename eet- en ontmoetingsruimtes voor studenten.

Alle campussen beschikken over één of meerdere eet- en ontmoetingsruimtes,
STUVO+ neemt in principe de inrichting (meubilair) en zo nodig de verfraaiing van deze ruimten voor haar rekening. Dit gebeurt in functie van een jaarplanning die uiteraard ook rekening houdt met de financiële draagkracht van STUVO+. De uitgaven worden in samenspraak met het Algemeen beheer gespreid over verschillende jaren.
In 2017 werden heel wat investeringen gedaan: het clubke en de broodjesbar in Brussel, het studentenrestaurant op campus Gent en de zitbanken buiten op campus Aalst.

2.5 HUISVESTING

STUVO+ investeert samen met het Algemeen Beheer in kwalitatieve en betaalbare huisvesting in eigen beheer, in de nabijheid van de campussen.

Campus Brussel

Het Meyboomproject, waarbij STUVO studentenkamers in eigen beheer zou verwerven, werd in de loop van 2017 stopgezet. Het gebouw werd overgedragen aan de KU Leuven.

Campus Gent

STUVO+ heeft in Gent een studentenhuis in eigen beheer in de nabijheid van de campus. Het studentenhuis in Wondelgemstraat 202-216 telt 16 kamers (8 grote en 8 kleine) en 6 studio's, waarvan 2 aangepast aan studenten met functiebeperking.
Bij de start van academiejaar 2017-2018 werden na indexering de huurprijzen aangepast. De huurprijs voor internationale short-stay studenten werd in 2015 aangepast om de leegstandkost, die samengaat met het huisvesten van korte verblijvers, zo veel mogelijk te beperken. (zie, bijzondere doelgroepen). Gezien de grote prijssprong toen werd deze huurprijs in 2016 niet opgetrokken. In 2017 echter wel.

Capaciteit	Maandhuurprijs (All-in)				Bezettingsgraad
	regulier Jan-juli	regulier Juli-Dec	short-stay Jan-juli	short-stay Juli-Dec	
16 kamers	€ 420,00	€ 430,00	€325 / €355	€332 / €362	96%
6 studio's	€ 490,00	€ 500,00	€ 430,00	€ 440,00	94%

STUVO+ doet het nodige om dit studentenhuis optimaal te onderhouden en de stedelijke voorschriften wat betreft brandveiligheid en comfort voor studenten te realiseren. Bijzondere aandacht wordt dus ook voorzien voor renovatie van het gebouw. In 2017 werden een aantal kleinere verbeteringswerken uitgevoerd en werden de werken aan de gevel en daken opgestart. In de conciërgewoning werden nog een aantal verbeterwerken uitgevoerd.
Voor de uitvoering van deze werken werd samengewerkt met MCS.
STUVO+ beschikt ook nog over een gebouw aan de Bargiekaai. Dit gebouw is in de huidige staat niet geschikt om studenten te huisvesten en bijgevolg worden er geen kamers meer verhuurd sinds de tweede jaarhelft van 2012. Begin 2014 is er een overeenkomst afgesloten met Entrakt, een organisatie voor tijdelijke bewoning, zodat het pand toch bewoond wordt. Dit initiatief werd genomen om krakers en vandalisme te vermijden. De toekomstige bestemming van het gebouw wordt bekeken in het kader van het globale masterplan voor de Technologiecampus Gent. Er werd een studie uitgevoerd om te bekijken wat de mogelijkheden zijn om er studentenhuisvesting te ontwikkelen. Deze studie wordt in 2018 verder gezet.

STUVO+ leidt studenten naar het aanbod op de private studentenhuisvestingsmarkt.

Campus Aalst

In Aalst worden er alleen kamers en studio's op de privémarkt aangeboden. Volgens het "Reglement op verhuur van kamerwoningen" van de stad Aalst moet iedere eigenaar die kamers verhuurt dit melden en deze kamers laten controleren op veiligheid en gezondheid. Na deze controle ontvangt de eigenaar van de stad de toelating tot verhuur. Alleen de kamers waarvan de eigenaars beschikken over deze toelating tot verhuur, komen op de kamerlijst voor de geïnteresseerde studenten. Deze lijst is jaarlijks opnieuw beschikbaar vanaf de infodag in april. Studenten kunnen op die dag ook intekenen om de updates van de kamerlijst per mail te ontvangen. De kamerlijst wordt zowel op papier als digitaal aangeboden en wordt doorheen het jaar up-to-date gehouden.
Op basis van de meest recente kamerlijst bedraagt de gemiddelde huurprijs van een studentenkamer in 2017 € 259 (tov €252 in 2016), Er worden ook studio's aangeboden, de gemiddelde huurprijs bedraagt € 286. Dit is een kleine daling tegenover vorig jaar (2016: € 293) In deze gemiddelde huurprijzen zijn de verbruikskosten niet inbegrepen. Het aanbod in 2017 was nog kleiner dat het voorgaande jaar. Het viel op dat sommige studenten geen accommodatie vonden die hun verwachting kon inlossen. Eigenaars maken meer en meer gebruik van zoeksites op het internet om hun aanbod kenbaar te maken waarbij ze ook foto's kunnen toevoegen (bijv. http://www.allekoten.be/kot-aalst , www.easykot.be ,...).

Campus Brussel

STUVO+ realiseert haar werking op het werkveld huisvesting hoofdzakelijk via de samenwerking met Brik – Student in Brussel vzw.
Brik beheert een kamerbestand van 4.349 units binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waarvan 419 eenheden in eigen beheer, verspreid over 20 panden binnen de historische vijfhoek en 2 huisvestingsinitiatieven buiten het centrum van Brussel (Jette en Sint-Gillis). De andere units zijn in privéhanden en worden samen met de kamers in eigen beheer via de online databank en smartphone applicatie "MyKot" ter beschikking gesteld van de studenten van alle participerende instellingen. Studenten kunnen via de website van Brik een gratis login en paswoord aanvragen dat hen via e-mail wordt doorgestuurd. Nadien hebben de studenten onbeperkt toegang tot het online bestand en kunnen zij de contactgegevens van de eigenaars raadplegen.

Daarnaast wordt in samenwerking met de privéeigenaars, via een kwaliteitslabel, een modelhuurcontract, kwaliteitscontroles, enz. gewerkt aan het optimaliseren van de huisvesting van de studenten in Brussel. Brik heeft ook 17 flats voor pas afgestudeerden die gehuurd kunnen worden tegen een budgetvriendelijk tarief.
De maandelijkse huurprijzen bij Brik (inclusief kosten) variëren van € 390 tot € 435, afhankelijk van het comfort, de grootte en de ligging van de kamer. Voor een studio betaalt een student minimaal €430 en maximaal €500. Ieder academiejaar worden de huurprijzen lichtjes geïndexeerd. Deze relatief hoge huurprijzen hebben te maken met de situering van de panden in het historisch centrum van Brussel, waar zich echter ook de meeste studenten bevinden. Aan de studenten, die via een sociaal dossier kunnen aantonen dat deze prijzen voor hen financieel moeilijk haalbaar zijn, wordt op individuele basis een financiële ondersteuning toegekend.
Brik biedt in haar kamers in eigen beheer twee formules aan. De 'Long Stay' formule staat voor de verhuur op basis van een huurovereenkomst van 12 maanden en is gericht op Belgische of buitenlandse studenten in de reguliere programma's. De 'Short Stay' formule richt zich specifiek tot stagiairs of uitwisselingsstudenten die in Brussel komen studeren voor een periode van 3 tot 6 maanden en beperkt zich tot de kamers in het internationaal studentenhuis 'Van Orley'.

	Units		Instelling	2017
Long Stay	283	Brik-kamers	Odisee	41
			KU Leuven Campus Brussel	100
	34	Spaarstraat	Odisee	20
			KU Leuven Campus Brussel	14
	21	Kothouse (Sint-Gillis)	Odisee	4
			KU Leuven Campus Brussel	2
Short Stay	62	Van Orley – spring 99 bedden	Odisee	3
			KU Leuven Campus Brussel	41
		Van Orley – summer 99 bedden	Odisee	0
			KU Leuven Campus Brussel	2
		Van Orley – autumn 99 bedden	Odisee	5
			KU Leuven Campus Brussel	47
Flats Jong Afgestudeerden (FJA)	17		Odisee	4
			KU Leuven Campus Brussel	1
Academic Housing	2		Odisee	1
			KU Leuven Campus Brussel	/
TOTAAL	419			286

Ten opzichte van 2016 zitten er in 2017 33 studenten van de instelling meer op kot in Brussel via Brik. We kunnen stellen dat de inspanningen die geleverd worden om de kamers van Brik te promoten, er opnieuw toe hebben geleid dat er een aanzienlijk aantal studenten een kot in eigen beheer van Brik huren. Hierdoor is de doelstelling om de bezettingsgraad van studenten in Brik te consolideren dit jaar opnieuw gehaald.

Campus Gent
STUVO+ is partner in Kot@Gent, samen met de stad Gent en de andere Gentse universiteiten en hogescholen. Kot@Gent vierde in 2014 haar 10 jarig bestaan met heel wat initiatieven: de ondertekening van een vernieuwd samenwerkingsprotocol voor studentenhuisvesting, een nieuwe website, een nieuw logo, een reclamecampagne via affiches en de sociale media, ...
Kot@Gent biedt een up-to-date databank van beschikbare studentenkamers en studio's uit de private sector. Eind 2017 zitten 1703 panden met 2897 kamers en 1170 studio's in de databank, met een gemiddelde all-in huurprijs van €363 voor een kamer en €490 voor een studio. Het aantal kamers en studio's in de database is licht gestegen. Er zou geen acuut tekort meer zijn aan studentenkamers op de Gentse markt. Bij aanvang van academiejaar 2017-2018 signaleerden echter heel wat studenten dat ze geen kot vonden op de private markt.
Daarnaast zet Kot@Gent zich in om de kwaliteit van de studentenwoningen hoog te houden, door het opnemen van een adviserende functie. Kot@Gent voorziet in dat kader onder meer een modelcontract, een model voor de plaatsbeschrijving, een infobrochure voor studenten en kotbazen en een digitale bevraging onder de Gentse studenten.
Er werd tevens een klachtenprocedure uitgewerkt voor studentonvriendelijke verhuurders.
In 2017 ging Kot@Gent ook een samenwerking aan met "Op Krot", een studentenvereniging voor huurgeschillen, voor en door studenten. Het doel van de vereniging is om gratis juridisch advies - of info over het recht an sich - te verlenen aan studenten die tijdens hun studies op kot verblijven.
Daarnaast werd ook de website vernieuwd.

Campus Waas
In Sint-Niklaas nemen toekomstige of nieuwe eigenaars regelmatig contact op met de STUVO+-medewerker huisvesting. Na goedkeuring van de kamers door de stad Sint-Niklaas worden deze kamers opgenomen op de kamerlijst van STUVO+ campus Waas. Momenteel wordt samengewerkt met 4 goedgekeurde verhuurders, en is er een voldoende ruim aanbod aan kamers op de privé-markt. Ook met de vzw Himm, die de peda op de campus uitbaat, wordt nauw samengewerkt voor de huisvesting van studenten. Een kort verblijf op peda kost € 310 per maand all in; voor een heel academiejaar bedraagt de huurprijs € 247 per maand. Deze prijzen zijn vast , verbruik van water, gas en elektriciteit zijn inbegrepen.

STUVO+ adviseert studenten omtrent huisvesting en bemiddelt waar nodig tussen studenten en interne en/of externe betrokkenen.

De medewerkers huisvesting van STUVO+ staan ter beschikking van elke student voor advies en bemiddeling bij eventuele huurproblemen. Studenten kunnen terecht bij de medewerker voor advies, informatie en de opvolging van de basisproblemen bij de huurwetgeving. Indien nodig worden zij doorverwezen naar de regionale partners (Brik, Kot@Gent) of naar de Huurdersbond. Dankzij het lidmaatschap van STUVO+ bij de huurdersbond kunnen de studenten een beroep doen op de specialisten van de huurdersbond betreffende juridische problemen.
In Brussel werd in 2017 werk gemaakt van een huurordonnantie. In de nieuwe huurordonnantie voorziet de Wetgever van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een specifiek hoofdstuk over studentenhuur. STUVO+ bracht advies uit m.b.t. de het ontwerp van ordonnantie. Die wordt van kracht op 1 januari 2018.

STUVO+ ontwikkelt een beleid voor doelgroepen die moeilijk of niet in het reguliere huisvestingscircuit terecht kunnen.

Minvermogende studenten kunnen op alle campussen via een sociaal dossier op individuele basis een financiële ondersteuning toegekend krijgen voor huisvestingskosten.
Studenten die zich in **een crisissituatie** bevinden, kunnen bij de huisvestingsmedewerkers terecht om geschikt onderdak te vinden.
Voor studenten met een **functiebeperking** beschikt het studentenhuis in de Wondelgemstraat over 2 aangepaste kamers. Studenten met een functiebeperking hebben voorrang voor een van deze aangepaste kamers. Momenteel wordt één van de aangepaste studio's gehuurd door een student met een fysieke beperking. Twee studenten met een andere beperking kregen voorrang voor het huren van één van de andere kamers.
Voor **kort verblijf** (short-stay) door (meestal) uitwisselingsstudenten worden op de campussen verschillende initiatieven genomen.

Campus Aalst
Voor de huisvesting van buitenlandse studenten huurt STUVO+ in Aalst de laatste jaren 2 standardkamers en 2 studio's met meer comfort In augustus 2017 is er beslist om enkel de huurcontracten van de studio's te verlengen voor AJ 17-18 aangezien de kamers niet meer aan de verwachtingen voldoen van de studenten en er slechts 1 buitenlandse student verwacht werd in het 1e semester. Dit heeft een positief effect gehad op de bezettingsgraad en de kosten voor leegstand.

2014		
verblijf + capaciteit	gemiddelde maandhuurprijs	bezettingsgraad
2 Standard	€ 290	44%
2 Comfort	€ 370	54%
1 Standard (1 maand)	€ 290	100%
2 Standard (6 maanden)	€ 290	40%

2015		
verblijf + capaciteit	gemiddelde maandhuurprijs	bezettingsgraad
2 Standard	€ 290	10%
2 Comfort	€ 390	54%

2016		
verblijf + capaciteit	gemiddelde maandhuurprijs	bezettingsgraad
2 Standard	€ 290	48,8%
2 Comfort	€ 390	42,5%

2017		
verblijf + capaciteit	gemiddelde maandhuurprijs	bezettingsgraad
2 Standard (1 semester)	€ 290	50%
2 Comfort (2 semesters)	€ 394	65%

De totale bezettingsgraad bedroeg in 2017 59,4%, dit is voor het tweede jaar op rij een stijging (vorig jaar : + 13,8%)
Het is nog steeds geen noodzaak om meer te investeren in de huisvesting voor buitenlandse studenten. Het is wel noodzakelijk om een alternatief te zoeken voor de 2 standaardkamers zodat het aanbod van 4 eenheden opnieuw kan gewaarborgd worden voor de huisvesting van buitenlandse studenten. Het voorstel om een appartement te huren met 2 slaapkamers in de nabijheid van de campus is afgesprongen. Einde 2017 werden we gecontacteerd door een projectontwikkelaar die plannen heeft om een studentenhuis op te richten in de buurt van het station. Hij gaf te kennen dat hij bereid is om ook kamers aan onze dienst te verhuren en een eventuele samenwerking wenst te bespreken. STUVO+ wacht voorlopig af of het project effectief gerealiseerd zal worden door de ontwikkelaar.

Campus Brussel
Studenten die in Brussel verblijven voor 'short stay' worden voornamelijk doorverwezen naar het internationale studentenhuis 'Van Orley' van Brik. Zij krijgen bij hun toelating tot de hoger onderwijsinstelling een uitgebreide communicatie over de verschillende mogelijkheden van kortverblijf in Brussel en hoe dit praktisch moet aangevraagd worden. Dit heeft als gevolg dat er elk jaar opnieuw een grote groep uitwisselingsstudenten een kamer huurt in Van Orley.
In 2017 verbleven er in totaal 90 studenten in het internationale studentenhuis waarvan 44 tijdens de periode februari t/m juli en 49 studenten in de periode augustus t/m december en dit op een totaal van telkens 99 bedden in 62 units
De uitwisselingsstudenten in Brussel blijken elk jaar opnieuw zonder problemen hun weg naar de short stay-formule van Brik of het private aanbod te vinden. We registreerden terzake geen klachten.

Campus Gent
In het studentenhuis van de Wondelgemstraat worden steeds een aantal kamers vrijgehouden voor korte termijn verhuur aan uitwisselingsstudenten.
Daarnaast huren we ook een aantal panden op de privémarkt voor short-stay.
Sinds september 2016 wordt 1 extra pand van 5 kamers gehuurd en 1 extra studio omwille van het groot aantal aanvragen vanuit de vernieuwde Erasmus Mundus opleiding. De huur van de extra studio was slechts tijdelijk en werd opgezegd bij de start van academiejaar 2017-2018.
Momenteel huren we 14 kamers op de private markt.

Sinds augustus 2015 kunnen buitenlandse studenten enkel per halve of volledige maand een kamer huren en dit voor ten minste 3 maanden. Dit systeem werd in 2017 behouden. De huurprijs voor short-stay verblijf werd in 2017 geïndexeerd.

Capaciteit	Prijs tem juli 2016	Prijs vanaf augustus 2016	Bezettingsgraad
GDS: 5 kamers	€ 420	€ 430	73%
TRI: 4 kamers	€ 420		69%
BASS: 5 kamers	€420	€ 430	73%
RIETSTR: 1 studio	€490	gestopt augustus 2017	75%

In totaal werden in Gent in de periode januari-juni 2017, 20 buitenlandse studenten gehuisvest en in de periode augustus-december 2017 waren dit er 21.

Campus Waas
Erasmusstudenten werden in 2017 ondergebracht op de peda en tekenen rechtstreeks hun contract met vzw HIMM. STUVO+ is hierbij tussenpersoon, en staat in voor de contacten met de buitenlandse studenten en de verhuur van een 'international student box' met beddengoed en keukengerief.

Verder huurt STUVO+ op jaarbasis 2 studentenkamers in Aalst voor studenten die in Aalsterse ziekenhuizen stage lopen. Studenten kunnen deze kamers bij STUVO+ huren voor de periode van hun stage. Omwille van ploegen is het immers niet altijd mogelijk om deze verplaatsingen met het openbaar vervoer te doen.

2.6 VERVOER

Het gebruik van het openbaar vervoer wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

Sinds de start van het academiejaar 14-15 werd de behandeling met betrekking tot de tussenkomst in het openbaar vervoer gelijkgeschakeld tussen de campussen. Voor een Lijnabonnement kan een student nu een korting van 35% krijgen.

Campus	Totaal 2015	Bedrag tussenkomst STUVO+ 2015 - 35%	Totaal 2016	Bedrag tussenkomst STUVO+ 2016 - 35%	Totaal 2017	Bedrag tussenkomst STUVO+ 2017 - 35%
Aalst	279	€ 16.816	263	€ 16.265	239	€ 14955.5
Gent	818	€ 49.643	766	€ 47.647	710	€ 45262.61
Sint-Niklaas	189	€ 11.942	175	€ 11.090	141	€ 9169.01
Brussel	227	€ 15.531	381	€ 25.809	350	€ 23577.86
Totaal	1.513	€ 93.932	1.585	€ 100.811	1440	€ 92.964.98

In 2017 werd er in totaal voor meer dan €90.000 aan tussenkomsten uitbetaald aan 1440 studenten. De afname in 2017 zou kunnen te wijten zijn aan een daling van het globaal aantal studenten. De daling van het aantal tussenkomsten is waarneembaar op alle campussen.

Campus Brussel

De MIVB is het grootste openbaar vervoersnetwerk in Brussel. Het MIVB-aanbod is voldoende uitgebreid om je binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te verplaatsen. Indien je jonger bent dan 25 jaar is een MIVB-schoolabonnement de goedkoopste formule. Voor €50 kan je je 12 maanden onbeperkt verplaatsen met metro, tram en bus in het Brussels hoofdstedelijk Gewest mede dankzij subsidies van de Vlaamse Gemeenschap. De statistieken van de MIVB laten niet toe te rapporteren hoeveel studenten van onze instellingen gebruik maakten van het goedkope MIVB-abonnement.

Het gebruik van de fiets wordt gestimuleerd en gefaciliteerd

STUVO+ stimuleert op alle campussen het gebruik van de fiets, ofwel door de verhuur van eigen fietsen of door samen te werken met een lokale partner.

Campus Aalst

Op Campus Aalst beschikt STUVO+ over 33 eigen fietsen die aan studenten verhuurd worden. Per semester bedraagt de huurprijs € 30, de waarborg bedraagt € 60. Studenten hebben de keuze om per semester of op jaarbasis te huren. Voor het jaarlijkse nazicht en onderhoud van de fietsen wordt samengewerkt met het sociaal tewerkstellingsproject De Fietserij. Slijtage wordt hersteld voor rekening van STUVO+. Verkeerd gebruik of vandalisme zijn ten koste van de huurder.
In de periode van januari – juni 2017 werden 17 fietsen verhuurd en in de periode september – december 2017 werden 13 fietsen verhuurd. Dit is vergelijkbaar met het totaal aantal van vorige jaren.

In 2017 is er 1 fiets niet meer hersteld wegens te hoge herstelkosten.

STUVO+ investeerde ook in de aankoop van een fietsherstelpaal. Deze bevindt zich in de fietsenkelder (verdieping -1). Studenten hebben zo de mogelijkheid om hun fiets aan de paal op te hangen en deze zelf te herstellen met de bijhorende tools.

Campus Brussel

Op de campussen in het Centrum van Brussel kunnen de studenten gebruik maken van Villo!-fietsen. Er is een Villo!-parkeermogelijkheid naast de studenteningang Campus Brussel, T'Serclaes en daarnaast liggen de stations op 400m van elkaar verspreid over het hele Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. Brik sensibiliseerde de studenten ingeschreven aan Brusselse onderwijsinstellingen om te fietsen door hen een jaarabonnement aan te bieden van de Villo!- fietsen aan **50% van die prijs** voor het 1ste jaar van het abonnement.

Brik continueerde in 2017 het initiatief van de BrikBike. Studenten krijgen hierdoor de kans om een studentenfiets te huren voor € 70 per academiejaar en € 45 per semester, inclusief onderhoud en slot. 4 Odisee-studenten (3 Nederlandstalige studenten en 1 Engelstalige student) en 9 studenten van KU Leuven Campus Brussel (5 Nederlandstalige studenten en 4 Engelstalige studenten) maakten gebruik van deze BrikBike.

De "BrikBike Tool", de fietsherstelzuil die Brik in de fietsenstalling op niveau -1 van de parking van T'Serclaes plaatste midden 2016 wordt regelmatig gebruikt door studenten/personeel die met de fiets naar de campus komen en handig genoeg zijn om zelf iets aan hun fiets te herstellen. Bij kleinere technische defecten aan de fiets, kunnen studenten/personeel de "Brik repair kit" uitlenen bij de medewerkers Studentenwerking van STUVO+ om het euvel te verhelpen.

Campus Gent

Op Campus Gent biedt het mobiliteitsproject van De Fietsambassade (voordien vzw StudentENmobiliteit) aan alle Gentse studenten de mogelijkheid om een fiets te huren aan een democratische prijs.
Op 1 juli 2017 ging De Fietsambassade operationeel van start. Dit ging gepaard met de nodige promo en nieuwe brochures. Aan de dienstverlening voor studenten is inhoudelijk niets gewijzigd.
Er is keuze tussen verschillende huurtermijnen en verschillende types fietsen en je kan vrijblijvend een verzekering afsluiten tegen diefstal & vandalisme. In 2017 waren net geen 7200 fietsen in verhuur. 182 studenten van Odisee en KU Leuven (technologiecampus Gent) huurden een fiets bij De Fietsambassade.
Daarnaast voorziet De Fietsambassade ook fietsherstelplaatsen. Sinds oktober 2014 is er op de Technologiecampus wekelijks een mobiele fietsherstelplaats op de campus aanwezig op dinsdag (tijdens lesweken). Fietsonderdelen kunnen aangekocht worden aan een studentvriendelijke prijs.
Om studenten uit de nood te kunnen helpen op momenten dat de mobiele fietsherstelplaats niet op de campus is, werd in 2016 een fietsherstelzuil geïnstalleerd. Aan deze paal kunnen ze hun fiets ophangen en zelf herstellen met de aan de paal bevestigde tools.
In 2017 werd een nieuwe fietsenstalling in gebruik genomen aan de sportzaal.
Bij verschillende acties rond fietsers werden ook fietsherstelkits, fietsverlichting en spaakreflectoren verdeeld. Zo was er in november de licht-op-met-je-fiets actie rond veilige fietsverlichting. Daarnaast stapten we ook mee in het Gentse project 'GoeGefietst'. Dit nieuwe project van Trein-Tram-Bus werd voor het eerst gelanceerd in 2017. Via een wedstrijd waarbij studenten individueel of in groep hun kilometers met de fiets konden registreren via de app had als doel de studenten ertoe aan te zetten hun fiets meer te gebruiken.

Campus Waas

In Sint-Niklaas zijn er 28 fietsen beschikbaar, in 2017 werden geen nieuwe fietsen aangekocht. De waarborg voor het huren van een fiets bedraagt € 100 en het huurgeld € 30 per semester en € 50 per academiejaar. De studenten die een fiets huren, krijgen een 25-beurtenkaart om hun fiets te stallen in de beveiligde fietsenstalling van het Fietsherstelpunt aan het station. Studenten van campus Waas kunnen hun fiets droog en op een veilige manier stallen in de ruime fietsenstelplaats die voorzien is in de kelder van de campus. Deze fietsenstelplaats is ook voorzien van camerabewaking.
Studenten kunnen terecht bij het Fietsherstelpunt aan het station voor herstellingen; in de fietsenstalling is in 2017 ook een STUVO+-fietspomp en fietsherstelpaal voor kleine herstellingen geïnstalleerd. Jaarlijks krijgen de fietsen een groot onderhoud door de medewerkers van de vzw Azalee. Er is een fietspomp aanwezig op school en een openbare fietspomp is geïnstalleerd tegenover de campus.
In 2017 werden ook 30 STUVO+-fietstassen aangekocht, die door studenten gehuurd kunnen worden.
In de periode januari – juni 2017 werden 24 fietsen verhuurd en in de periode september – december werden 25 fietsen verhuurd; uitzonderlijk hebben we ook nog 1 fiets verhuurd voor 1 maand.

Mobiliteitsactie veiligheid in het verkeer (17 oktober 2017)
De tweede mobiliteitsactie op campus Waas was opnieuw een succes. Het thema van de actie was veiligheid in het verkeer. Er werden 10 ABUS fietssloten verloot onder de studenten die met de fiets naar de campus komen. De dag zelf kregen alle fietsers op school een gadget aangeboden, er was keuze tussen spaakreflectoren, fietslichtjes, een fluohoes voor de rugzak of een fietsherstelkitje. De andere studenten mochten kiezen uit lichtjes die ze op hun rugzak/tas kunnen bevestigen of een fluohoes om over hun tas te trekken. De politie van Sint-Niklaas was aanwezig en heeft 36 fietsen gelabeld. De mobiliteitsactie viel samen met het gratis ontbijt dat door de CM aan de studenten werd aangeboden. Studenten kregen ook de mogelijkheid om een degelijk ABUS fietsslot aan te kopen aan een interessante prijs.

In het kader van duurzame mobiliteit wordt het gebruik van de wagen in principe afgeraden. Op campussen die een parking ter beschikking stellen van studenten, wordt ingezet op carpooling.

Campus Aalst

Op Campus Aalst kunnen studenten die samen met de auto naar de campus komen zich inschrijven in het carpoolproject. Ze ontvangen een parkeerkaart voor de carpoolparking met 37 voorbehouden parkeerplaatsen. Dit project is momenteel weinig succesvol.
Eind 2017 tellen we slechts 55 geregistreerde carpoolers. We stellen sinds vorig jaar nog steeds een dalende trend vast. De tijdelijke parking die in 2016 naar aanleiding van de grote wegeniswerken aan de ring in Aalst aan het kruispunt van de Kwalestraat met de Siesegemlaan aangelegd werd, is nog steeds in gebruik. De hogeschool heeft in 2017 het huurcontract overgenomen van het Agentschap Wegen en Verkeer. De bouwvergunning van de tijdelijke parking is nog geldig tot 16 april 2019, nadien zal de parking opgebroken worden. Onze studenten kunnen daar terecht wanneer de parking van de hogeschool volzet is. De capaciteit van beide parkings is meestal voldoende om vlot te kunnen parkeren waardoor de noodzaak om een carpoolplaats te bemachtigen momenteel quasi onbestaande is.

Campus Brussel

Op campus Brussel is er geen parkeergelegenheid voor studenten. Studenten wordt ten sterkste ontraden om met de auto naar Brussel te komen.

Campus Gent

In 2017 organiseerde STUVO+ Gent sensibiliseringsacties rond duurzame mobiliteit: op de Student Welcome bij aanvang van academiejaar 2017-2018 was er aandacht voor verkeersveiligheid en sensibilisering rond rijgedrag (o.a. door promillebril ervaring) . Maar er was ook extra aandacht voor de bereikbaarheid van de campus met het openbaar vervoer of de fiets. Op deze dag werd tevens een fietsgravering georganiseerd en waren zowel de mobiele De Lijn bus als de fietsherstelbus aanwezig. Studenten die hun fiets correct parkeerden konden nadien hun fietslabel inruilen voor een nuttig gadget als blijk van appreciatie. Daarnaast werd na overleg met de campus en andere betrokken partijen ook extra aandacht gevestigd op de nieuwe slagbomen en het parkeerreglement op de campus. Ook het project Campuspool werd voorgesteld tijdens de Student Welcome in het kader van het stimuleren van carpool. Hierbij werd aan alle chauffeurs een geurhanger van STUVO+ overhandigd bij aankomst op de campus en werd onder de carpoolende studenten een Bongobon Plankgas verloot.

In april 2017 trad ook het mobiliteitsplan in Gent in werking. Zowel voor studenten met de fiets als met de auto veranderden heel wat zaken. STUVO+ heeft sterk ingezet op het informeren van de studenten over de nieuwe regels, routes, sancties, parkings, fietsroutes,... Bij de start van academiejaar 2017-2018 ging op de campus ook een parkeerbeheerssysteem van start. Enkel studenten met een geregistreerde nummerplaat kunnen parkeren en bij een volle parking worden geen wagens meer toegelaten.
In 2017 waren 5475 fietsen in verhuur. 190 studenten van Odisee en KU Leuven* huurden een fiets bij De Fietsambassade.
(*KU Leuven zowel Technologiecampus Gent als campus Sint-Lucas Gent)

Campus Waas

Op campus Waas is er geen parkeergelegenheid voor dagstudenten. Studenten in het afstandsonderwijs kunnen na 18u wel gebruik maken van een parking.

Algemene conclusie

In 2016 tekenden zich enkele duidelijke tendenzen af: zo stelde het domein studentenbegeleiding een sterke stijging vast van het aantal studenten met een functiebeperking die zich aanmelden bij een zorgcoördinator. De sociale dienst zag dat steeds meer studenten een voorschot vragen op de studietoelage, spreiding van betaling van het inschrijvingsgeld of een financiële tussenkomst. Dat wijst erop dat een groeiende groep studenten het financieel moeilijk(er) heeft.
Deze tendenzen zetten zich door in 2017, ook omdat STUVO+ voortdurend gericht is op een drempelverlagende aanpak, waarbij studenten de weg naar ons makkelijk vinden en wij hen tegemoet komen. Sinds het najaar van 2017 wordt bovendien extra ingezet op begeleiding van studenten met een functiebeperking, door de aanwerving van zorgcoaches en het herdenken van het begeleidingsmodel voor deze studenten.
STUVO+ wil dezelfde kwaliteit van dienstverlening aanbieden aan alle studenten, ongeacht in welke opleiding of op welke campus ze studeren. Alle medewerkers van de dienst zijn gefocust op die gezamenlijke doelstelling, en hebben daarbij oog voor een zo groot mogelijke zichtbaarheid. STUVO+ wil er zijn voor de studentenpopulatie in al haar diversiteit, met bijzondere aandacht voor kwetsbare studenten.



Deel VII

Financiën

DEEL VII - FINANCIËN

1 INLEIDING

Het financieel jaarverslag beoogt om naast de opmaak van de officiële jaarrekening, waarvan de opmaak wettelijk is geregeld, een aantal relevante boekhoudkundige en financiële kengetallen wat meer uitgebreid toe te lichten.

Tevens wordt m.b.t. de balans en resultatenrekening van 2017 een vergelijking gemaakt met de begroting van 2017 en worden de onderscheiden rubrieken meer in detail besproken.

De beleidsdoelstellingen inzake financieel beheer kunnen als volgt worden samengevat:

- het efficiënt aanwenden van de beschikbare financiële middelen voor de realisatie van de opdrachtsverklaring van de hogeschool, waarbij de activiteiten inzake onderwijs, onderzoek, wetenschappelijke en maatschappelijke dienstverlening ontwikkeld worden tegen een voor de gemeenschap aanvaardbare kost.
- het verzekeren van een voldoende mate van financiële autonomie als garantie voor de continuïteit in het realiseren van de opdrachtsverklaring van de hogeschool.

In het financieel jaarverslag wordt achtereenvolgens aandacht besteed aan de balans, de resultatenrekening, de investeringen, de cashflows en een aantal financiële ratio's.

2 DE BALANS

2.1 DE ACTIVA

In Tabel 1 op blz 242 worden de activa bestanddelen van de balans weergegeven per 31/12/2017 met de vergelijkende cijfers van de balans op 31/12/2016 en met de overeenkomstige begrotingscijfers.

2.1.1 De vergelijking met de balans op 31/12/2016

Van de totale activa vormen de vaste activa het grootste gedeelte (80,5%).

De boekwaarde van de immateriële vaste activa neemt af met € 239.000, dit o.a. ten gevolge van de lopende afschrijvingen op de personeelsdatabank "Persona", die hoger zijn dan de investeringen in licenties en andere software.

De netto boekwaarde van de materiële vaste activa vormt het verschil tussen de aanschaffingswaarde en de gecumuleerde afschrijvingen.

De voornaamste rubriek van de materiële vaste activa heeft betrekking op '*Terreinen en gebouwen'*.
De netto boekwaarde eind 2017 is € 4,46 miljoen hoger dan 31/12/2016, wat betekent dat de investeringen in gebouwen en terreinen gedurende 2017 hoger zijn dan de afschrijvingslast in 2017, zijnde € 4,3 miljoen .

Met uitzondering van de gebouwen in erfpacht wordt er afgeschreven over 33 jaar.
De gebouwen in erfpacht worden afgeschreven over de duur van de erfpachtperiode.

De netto boekwaarde van de rubriek *"installaties, machines en uitrusting"* is met ongeveer € 2,7 miljoen toegenomen, o.a. door investeringsuitgaven in installaties voor meer dan € 4,5 miljoen.

Een volgende belangrijke rubriek onder de materiële vaste activa wordt gevormd door '*Meubilair en Rollend Materieel'*.[26]

[26] Onder deze rubriek worden ook investeringsuitgaven geboekt voor aankopen van materieel en computers.

Hier stellen we vast dat de netto-boekwaarde op 31/12/2017 toegenomen is in vergelijking met de netto-boekwaarde eind 2016 wat betekent dat de jaarlijkse investeringsuitgaven hoger liggen dan de jaarlijkse afschrijvingslast, met name een € 3,3 miljoen voor 2017.

Als gevolg van de verkoop van het gebouw "Meyboom", zijn de "vaste activa in aanbouw" volledig afgeboekt. Deze rubriek omvatte de studiekosten met betrekking tot die investeringsproject.

De afname van de rubriek "financiële vaste activa" met € 50.000 betreft een 100% afwaardering van de participatie in CVBA CoCom. De deelname in andere entiteiten is ongewijzigd t.o.v. 2016.

De investeringsuitgaven worden verder in het financieel jaarverslag in detail toegelicht.

De *vlottende activa* vormden in 2017 ongeveer 19,5% van de totale activa, waarbij de liquide middelen en geldbeleggingen ongeveer 75% vertegenwoordigen van deze vlottende activa.

Het saldo van *de vorderingen op meer dan één jaar* betreft een gestort werkkapitaal in het kader van de mede-eigendom bij de aankoop van het gebouw "Erasmus".

De *handelsvorderingen op ten hoogste één jaar* bedragen € 5,5 miljoen eind 2017 en omvat voornamelijk de openstaande vordering op de werkingsuitkering (€ 4,6 miljoen) en vordering op inschrijvingsgelden (€ 882.000).

De *overige vorderingen* eind 2017 voor een totaal bedrag van € 1,8 miljoen hebben betrekking op diverse 'klanten' waarop vorderingen werden geboekt ingevolge diverse overeenkomsten en projecten (€ 900.000) en op openstaande vorderingen aan derden (€ 594.000). Het saldo van de overige vorderingen eind 2017 is € 481.000 lager dan eind 2016.

De *geldbeleggingen en liquiditeiten* waren eind 2017 ongeveer € 1,1 miljoen hoger dan het saldo begin 2017.
De cashflowtabel verder in dit verslag geeft nadere toelichting omtrent de kasstromen in 2017.

De *overlopende rekeningen* zijn € 110.000 hoger dan eind 2016. De overlopende rekening omvat o.a. kosten van diverse facturen en afrekeningen die reeds ontvangen werden in 2017 maar de welke (gedeeltelijk) betrekking hebben op prestaties of diensten te leveren in 2018.
Daarnaast omvat de rekening de geactiveerde interesten m.b.t. de financiering van de aankoop van EHSAL 3. Dit laatste bedrag wordt elk jaar verminderd met de toegerekende financiële kosten die via de resultatenrekening ten laste worden genomen.

2.1.2 De vergelijking met de begroting

De netto boekwaarde van de *materiële vaste activa* is ongeveer € 2,9 miljoen lager dan initieel begroot. Dit is vooral het gevolg van de verkoop van het gebouw "Meyboom" aan de KU Leuven in juni 2017. Deze verkoop, niet opgenomen in de begroting 2017, heeft geleid tot een netto-uitboeking van 5,6 miljoen euro.

De deelnemingen in andere entiteiten waren eind 2017 € 50.000 lager dan de begroting 2017.De afwaardering van de CVBA COCOM was niet voorzien in de begroting 2017.

De vorderingen op meer dan één jaar waren € 510.000 lager dan begroot, dit ten gevolge de afboeking van de onterechte vorderingen op onderzoeksprojecten in 2016. Bij het opmaken van de begroting 2017 (eind 2016) was de jaarrekening 2016 nog in uitvoering en was deze afboeking bijgevolg nog niet voorzien.

De vorderingen op ten hoogste één jaar eind 2017 zijn € 1,7 miljoen lager begroting 2016.

De *liquide middelen* waren eind 2017 ongeveer € 13 miljoen hoger dan voorzien in de begroting, o.m. als gevolg van de verkoop van het gebouw "Meyboom" voor een bedrag € 7,2 miljoen en de opname van bijkomende financiering van € 4,5 miljoen euro voor de aankoop van Erasmus.
Bij de bespreking van de kasstromen wordt dit nog verder toegelicht.

2.2 DE PASSIVA

In Tabel 2 op blz. 243 worden de passiva-bestanddelen van de balans weergegeven per 31/12/2017, met de vergelijkende cijfers van de eindbalans op 31/12/2016. De overeenstemmende cijfers van de begroting zijn eveneens weergegeven.

2.2.1 De vergelijking met de eindbalans op 31/12/2017

De eigen middelen vormden in 2017 ongeveer 59 % van het balanstotaal, tegenover 58,8 % eind 2016.

Het eigen vermogen is in absolute waarde toegenomen ten opzichte van de eindbalans op 31/12/2016, met € 4,6 miljoen naar € 94,8 miljoen.

Dit wordt verklaard door:

- *toewijzing* van het positief resultaat van STUVO van 2017 aan het bestemd fonds STUVO voor een bedrag van € 32.000;
- een toename van het gecumuleerd resultaat als gevolg van een overgedragen winst van het boekjaar 2017 voor een bedrag van € 5,6 miljoen;
- *toevoeging* van bestemde fondsen voor € 752.000 resulterend uit positieve saldi van afgesloten projecten van maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening;
- *terugname* van bestemde fondsen voor een bedrag van € 134.000 als gevolg van besteding van aangelegde onderzoeksfondsen in het verleden;
- Het aanleggen van een bijkomend bestemd fonds "strategie 2027" van € 3 miljoen;
- een netto-afname van de kapitaalsubsidies voor een bedrag van € 1,5 miljoen.

De bestemde fondsen eind 2017 zijn bijgevolg als volgt samengesteld:

- Bestemd fonds STUVO € 7.720.422
- Bestemd fonds PWO € 1.782.596
- Bestemd fonds Onderwijsvernieuwing € 795.309
- Bestemd fonds Internationalisering € 368.850
- Bestemde fondsen onderzoek en MD € 508.106
- Bestemd fonds strategie 2027 € 3.000.000

Het netto bedrag van de kapitaalsubsidies was € 1,4 miljoen lager dan eind 2016.
Enerzijds werd een bijkomend bedrag van € 2 miljoen aan kapitaal- en intrestsubsidies geboekt, dat volledig in resultaat werd genomen via de boekhoudkundige verwerking in financiële opbrengsten en uitzonderlijke opbrengsten.
Bovendien werd a rato van de geboekte afschrijvingen ook nog een bedrag van ongeveer € 1,4 miljoen in mindering gebracht als verrekening op investeringssubsidies ontvangen in vorige jaren en verwerkt via de resultatenrekening onder de rubriek 'lidgelden, schenkingen, subsidies'.

De voorzieningen vormden eind 2017 ongeveer 1,4 % van het totale vermogen en omvatten uitsluitend een voorziening voor groot onderhoud en herstellingswerken voor een bedrag van € 2,2 miljoen.

De langlopende schulden namen toe met ongeveer € 1,6 miljoen. Er werd een nieuw investeringskrediet afgesloten voor een bedrag van € 4,5 miljoen voor de financiering van de aankoop van het Eramusgebouw, terwijl anderzijds de langlopende schuld werd verminderd met het gedeelte dat op korte termijn (in 2017) dient te worden terugbetaald.

De financiële schulden op korte termijn bedroegen eind 2017 € 2,7 miljoen.
Het betreft het kapitaalgedeelte van de lange termijn investeringskredieten die worden afgelost in 2018.

De handelsschulden waren eind 2017 € 748.000 hoger dan eind 2016. De saldo van de handelsschulden betreft een momentopname waarbij eind 2017 een aantal openstaande facturen met betrekking tot infrastructuurwerken pas begin 2018 werden betaald.

Eind 2017 bedroeg het totaal aan ontvangen vooruitbetalingen op projecten ongeveer € 1 miljoen tegenover € 912.000 eind 2016.

De totale schulden inzake belastingen en bezoldigingen waren eind 2016 ongeveer € 200.000 lager dan eind 2015 en omvatten de netto wedden, de verschuldigde bedrijfsvoorheffing en RSZ van de maand december en het vakantiegeld te betalen in 2017.

De *overige schulden* bedragen eind 2017 € 366.000 en zijn gedaald ten opzichte van de eindbalans 2016 met € 584.000. De daling is het gevolg van een provisie die eind 2016 werd aangelegd voor het toewijzen van het aandeel van KU Leuven in het nettoresultaat van permanente vorming te Brussel[27].

De *overlopende rekeningen* vertegenwoordigen ongeveer 4,8% van het balanstotaal, en hebben betrekking op over te dragen werkingsopbrengsten en op het gedeelte van de ontvangen studiegelden en inschrijvingsgelden (€ 4 miljoen) van het academiejaar 2017-2018 die worden toegerekend aan het boekjaar 2018.[28]
Daarnaast wordt vanaf boekjaar 2015 het saldo op de recuperatie bedrijfsvoorheffing overgedragen naar het volgend boekjaar via overlopende rekening in plaats van opname in een bestemd fonds. Voor 2017 bedroeg dit € 1,8 miljoen.

3 DE RESULTATENREKENING

In Tabel 3 op blz. 244 en 245 wordt in de *kolom "Odisee vzw TOTAAL"* de resultatenrekening van de VZW weergegeven m.b.t. 2017.
Het resultaat 2017 is het totaal van enerzijds het resultaat van STUVO en anderzijds het resultaat van de hogeschool excl. STUVO.
Alhoewel volledig geïntegreerd in de hogeschool sinds 2013, dienen de activiteiten van de STUVO nog steeds afzonderlijk te worden gerapporteerd en meer in het bijzonder de besteding van de sociale toelage. Het resultaat van STUVO dient bovendien toegewezen te worden aan een specifiek bestemd fonds.

3.1 DE VERGELIJKING MET DE RESULTATEN 2016

DE BEDRIJFSOPBRENGSTEN

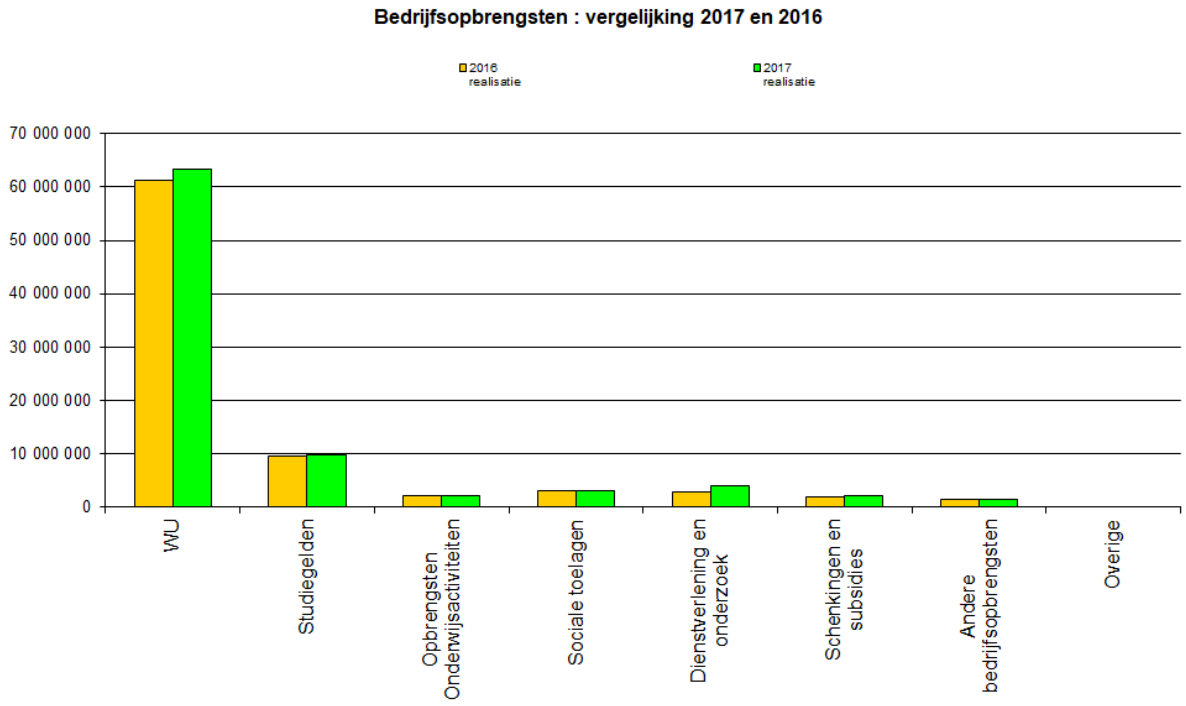
In 2017 waren de globale bedrijfsopbrengsten € 3,6 miljoen hoger dan in 2016. De werkingsuitkering, inclusief bijdrage gemengd van KU Leuven, is ongeveer € 2 miljoen hoger dan in 2016. Daarnaast zijn de opbrengsten uit studiegelden en inschrijvingsgelden € 217.000 hoger dan in 2016, maar zijn de opbrengsten uit onderwijsactiviteiten gedaald met € 65.000.

De globale werkingsuitkeringen (rubriek 700) bedragen € 63,2 miljoen, waarvan de effectieve werkingsmiddelen 82,1% vertegenwoordigen (€ 51,9 miljoen) en het Brusselfonds 2,6% (€ 1,6 miljoen).

De bijdrage gemengd, ter financiering van de het aandeel van de academische opleidingen in de gemengde kosten en opbrengsten bedraagt voor 2019 € 9,3 miljoen of een aandeel van 14,7% in de totale werkingsuitkeringen.

De studiegelden (rubriek 701) bedragen in totaal € 9,88 miljoen, wat een toename is tegenover 2016 met € 217.000. De inschrijvingsgelden van permanente vorming zijn toegenomen met € 355.000, de inschrijvingen uit de reguliere opleidingen bedragen € 6,1 miljoen, en zijn gedaald ten opzichte van 2016 met € 139.000.

[27] In 2016 werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen Odisee en KU Leuven met betrekking tot permanente vorming te Brussel. De overeenkomst bepaalt dat beide partijen voor 50% participeren in het resultaat, de kosten en de opbrengsten.
[28] Er wordt 8/12 van de studiegelden overgedragen naar het boekjaar 2018.



De opbrengsten van onderwijsactiviteiten (rubriek 702) bedragen in totaal € 2,20 miljoen, ongeveer € 65.000 lager dan 2016. Het betreft hier voornamelijk facturatie aan studenten van verbruik van materialen en producten in het kader van de opleidingen en extra-muros activiteiten. Daarnaast bevat dit ook de omzet uit de cateringactiviteiten van STUVO voor een totaal van € 1,15 miljoen.

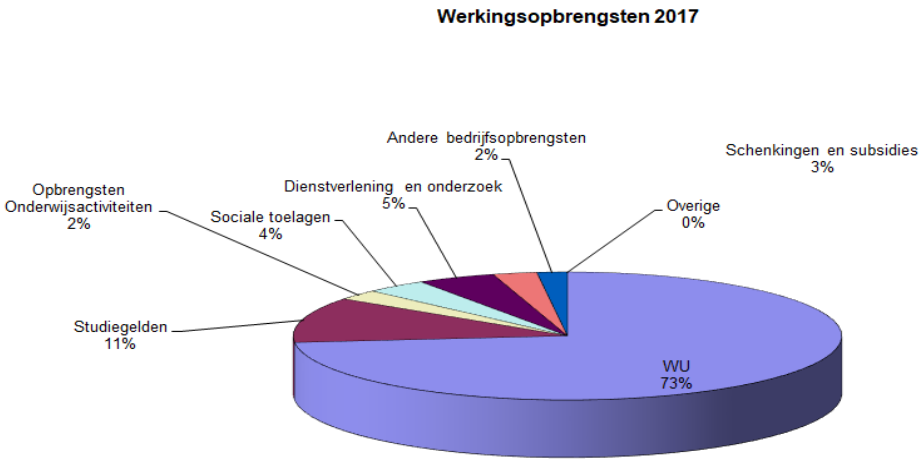
De sociale toelagen voor de studentenvoorzieningen (rubriek 703) bedroegen in 2017 € 3,15 miljoen.

De opbrengsten van dienstverlening en onderzoek (rubriek 704), in totaal € 4,1 miljoen, zijn een € 1,2 miljoen hoger dan in 2016. Dit omvat o.a. opbrengsten uit maatschappelijke dienstverlening (€ 1,54 miljoen) en de PWO-middelen (€ 2,56 miljoen). In 2017 werden er bijkomende PWO-middelen toegewezen voor een bedrag van € 930.000.

Onder de rubriek 73 'lidgelden, schenkingen en subsidies' worden niet alleen diverse (overheids)subsidies opgenomen voor een totaal van € 334.000, maar ook het gedeelte van de investeringssubsidies (voornamelijk AGION subsidies uit het verleden) dat effectief aangewend werd voor investeringsuitgaven en dat in resultaat wordt genomen a rato van de afschrijvingen op de betreffende investeringsuitgaven. Het gedeelte van deze laatste opbrengsten bedroeg in 2016 ongeveer € 1,4 miljoen.
De recuperatie inzake bedrijfsvoorheffing van onderzoekers wordt ook geboekt als een overheidssubsidie onder de rubriek 'lidgelden, schenkingen en subsidies'.
De opbrengsten toe te wijzen aan 2017 bedragen ongeveer € 398.000. De opbrengsten die nog niet kunnen worden geplaatst tegenover gerealiseerde kosten worden overgedragen naar volgend boekjaar via overlopende rekening. Deze overdracht bedraagt € 1,8 miljoen voor 2018.

Wat de 'andere bedrijfsopbrengsten' (rubriek 74) betreft werden in 2017 onder deze rubriek opgenomen: recuperaties van loonkosten van gedetacheerd personeel (€ 545.000) en recuperaties van kosten van het ter beschikking stellen van infrastructuur (€ 541.000). De overige bedrijfsopbrengsten (o.a. huuropbrengsten, facturatie aan derden) bedroegen €432.000.

De verdeling van de globale bedrijfsopbrengsten in 2017 in relatieve termen wordt in onderstaande figuur geïllustreerd.



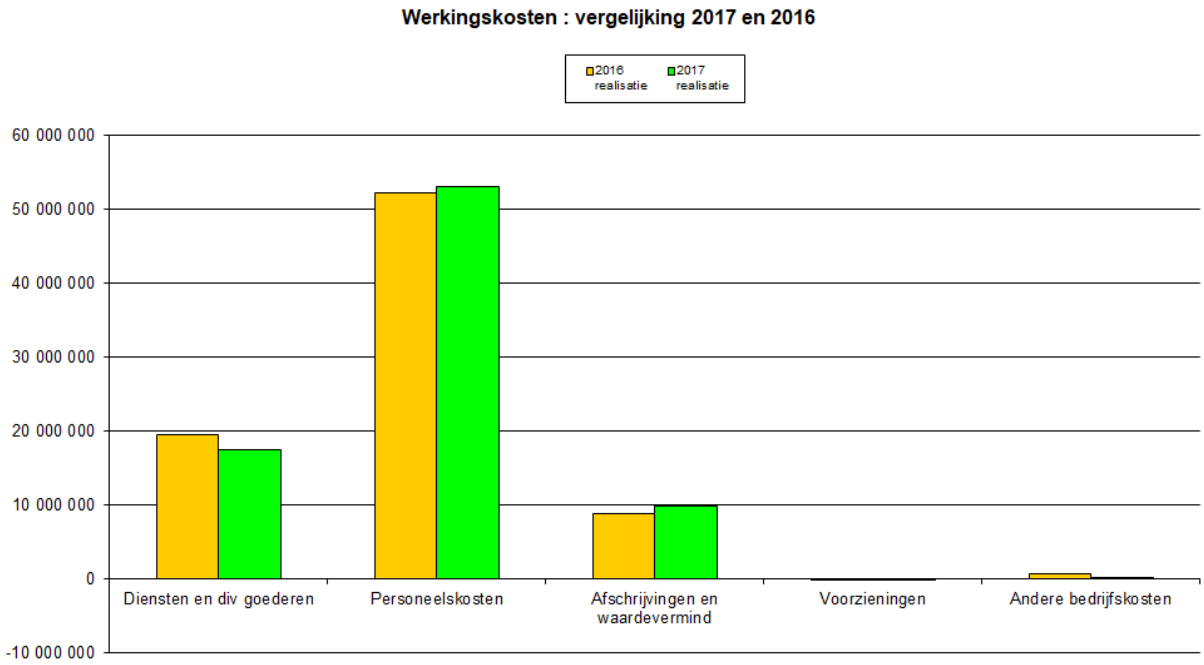
In 2017 vormden de werkingsuitkeringen 73% van de totale bedrijfsopbrengsten.

De studiegelden vertegenwoordigden ongeveer 11% van de bedrijfsopbrengsten.

DE BEDRIJFSKOSTEN

Tegenover een stijging van de globale bedrijfsopbrengsten met € 3,6 miljoen, zijn de totale bedrijfskosten gedaald met € 665.000 in vergelijking met 2016, waardoor per saldo het bedrijfsresultaat € 4,4 miljoen hoger is dan in 2016.

De voornaamste rubrieken van de bedrijfskosten zijn: personeelskosten, kosten van diensten en diverse goederen en afschrijvingen.



De kosten van diensten en diverse goederen, in totaal ongeveer € 17,5 miljoen, waren € 1,9 miljoen lager dan in 2016. Het aandeel van STUVO in deze werkingskosten bedraagt € 2,1 miljoen.

De voornaamste rubrieken binnen deze 'diensten en diverse goederen' hebben betrekking op kosten van onderhoud/huur/nutsvoorzieningen, marketing, diverse erelonen m.b.t. academische activiteiten en consulting, kosten van diverse projecten van maatschappelijke dienstverlening en van permanente vorming, informaticakosten, port- en telefoonkosten, representatiekosten, administratiekosten, bijdragen en lidgelden.

De belangrijkste werkingskosten per **kostensoort** voor 2017 zijn :

- Onderhoud/huur en nutsvoorzieningen onroerende goederen € 4,4 miljoen
- Presentiegelden, erelonen en diensten door derden € 4 miljoen
- Werkingskosten informatica € 2 miljoen
- Marketingkosten en representatiekosten € 1,7 miljoen
- Terugbetaling kosten aan derden/personeel € 1,3 miljoen
- Catering en receptiekosten € 838.000
- Administratiekosten € 740.000
- Kosten roerende goederen € 692.000
- Kosten opleidingen en sociale toelagen € 630.000
- Bijdragen en lidgelden € 603.000
- Kosten bibliotheek € 345.000

De belangrijkste werkingskosten per **kostenplaats** voor 2017 zijn :

- Ondersteunende diensten	€ 3,76 miljoen
- Facility en technieken	€ 4,88 miljoen
- ICT	€ 2,2 miljoen
- STUVO	€ 2,1 miljoen
- Permanente vorming	€ 1,8 miljoen
- Werkingskosten studiegebieden en onderzoek	€ 2 miljoen
- Gebouwen (huur)	€ 734.000

De personeelskosten bedroegen in 2017 € 53,1miljoen, waarvan het aandeel AHOVOKS € 45,5 miljoen bedraagt of 85 % van de totale loonkost.

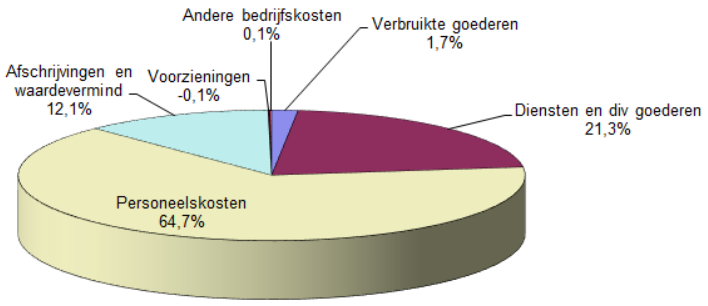
De afschrijvingen bedragen € 9,9 miljoen. De voornaamste afschrijvingskost heeft betrekking op gebouwen voor een totaalbedrag van € 4,3 miljoen. De afschrijvingen op meubilair en rollend materieel bedroegen € 3,2 miljoen, waarvan € 2,4 miljoen afschrijvingen op ICT-investeringen.

De kosten van voorzieningen waren in 2017 ongeveer € 54000 lager dan in 2016 als gevolg van de besteding voor een bedrag van € 92.000 en het niet meer aanleggen van bijkomende provisies conform de nieuwe waarderingsregels.

De andere bedrijfskosten bedroegen in 2017 € 92.000. Dit omvat o.a. roerende voorheffing en diverse belastingen, waaronder gewestbelasting.

De verdeling van de globale bedrijfskosten in 2017 in relatieve termen wordt in onderstaande figuur geïllustreerd.

Werkingskosten 2017



De *personeelskosten* vertegenwoordigden in 2017 ongeveer 64,7 % van de totale bedrijfskosten.[29]

De *kosten van diensten en diverse goederen* bedroegen 21,35 % van de totale bedrijfskosten in 2017.[30]

De *afschrijvingen* waren goed voor 12,1 % van de bedrijfskosten in 2017[31].

[29] Het gemiddeld ratio over alle hogescholen in 2015 bedroeg 72,26 %.
[30] Het gemiddeld percentage over alle hogescholen in 2015 bedroeg 17,96 %.
[31] Over alle hogescholen was het percentage in 2015 gelijk aan 7,75 %.

HET BEDRIJFSRESULTAAT

Het bedrijfsresultaat over 2017 bedroeg € 4,2 miljoen en is € 4,3 miljoen hoger dan in 2016, als gevolg van de hierboven vermelde toename in de bedrijfsopbrengsten en daling in de bedrijfskosten.

DE FINANCIELE RESULTATEN

De financiële opbrengsten waren in 2017 € 153.000 lager dan in 2016. Sinds boekjaar 2016 worden de ontvangen subsidies voor investeringsuitgaven toegewezen aan de terugbetaling van leninguitgaven, zijnde intrestlasten en terugbetaling van kapitaal . De intrestsubsidie bedroeg in 2017 € 824.000 tegenover 955.000 in 2016.

Wat de financiële kosten betreft, deze zijn lager dan in 2016 als gevolg van de herziening van de rentevoeten op lopende leningen en lage rentevoeten op nieuwe leningen en bedroegen in totaal € 2 miljoen, waarvan € 1,99 miljoen intrestlasten. Per saldo bedroeg het financieel resultaat ongeveer € 99.000 minder dan in 2016 .

DE WINST UIT DE GEWONE BEDRIJFSUITOEFENING

Het eerder besproken 'bedrijfsresultaat' dient nu te worden aangevuld met de financiële resultaten, om te komen tot de 'winst uit de gewone bedrijfsuitoefening'.

Het saldo bedroeg in 2017 ongeveer € 3 miljoen.

DE UITZONDERLIJKE RESULTATEN

De uitzonderlijke opbrengsten hadden betrekking op het gedeelte van de kapitaalsubsidies (€ 1,5 miljoen) dat werd aangewend voor het terugbetalen van kapitalen op vroegere leningen.
Daarnaast is er in 2017 een meerwaarde gerealiseerd bij de verkoop van het gebouw "Meyboom" voor een bedrag van € 1,58 miljoen.

De uitzonderlijke kosten bedragen € 114.000 en omvatten voornamelijk de minwaarde op openstaande vorderingen ouder dan 2015 en de waardevermindering op de aandelenparticipatie CVBA COCOM.

Per saldo was het uitzonderlijk resultaat gelijk aan € 3,2 miljoen.

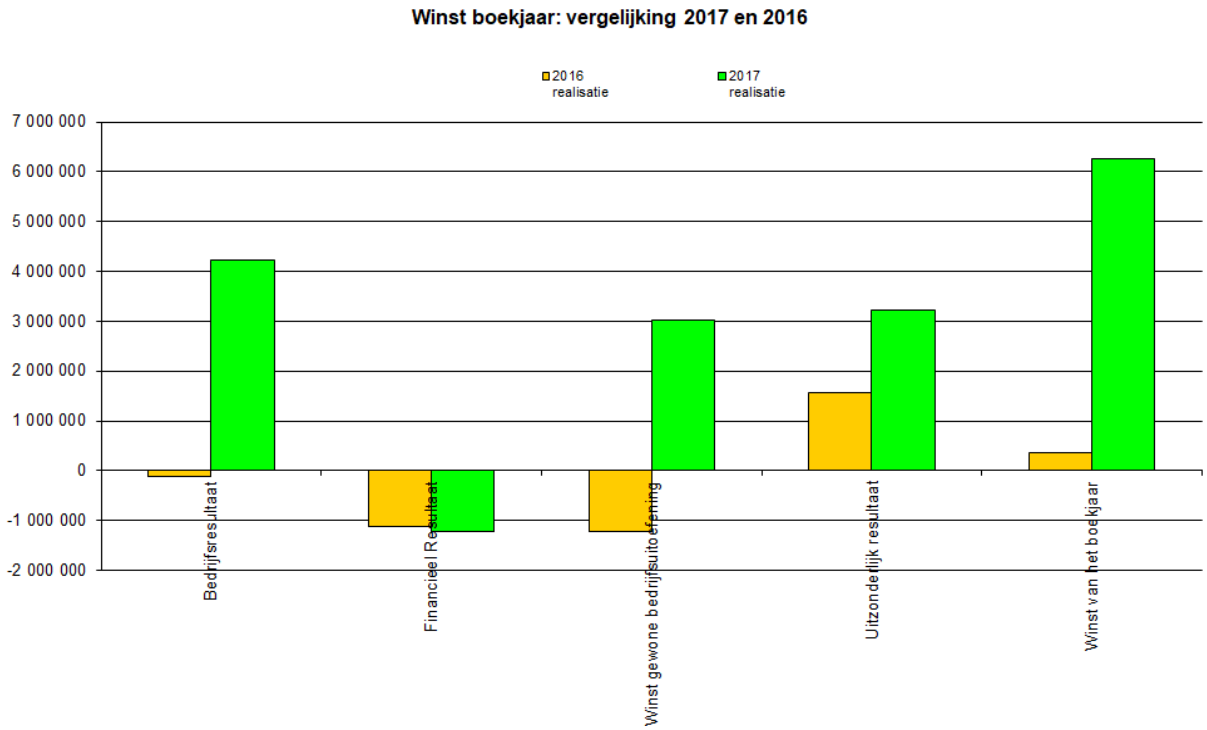
DE WINST/VERLIES VAN HET BOEKJAAR

Per saldo bedroeg de winst van het boekjaar € 6,2 miljoen t.o.v. een resultaat van 2016 van
€ 351.042.

Er wordt een bedrag van € 31.882, zijnde het positief resultaat van STUVO, toegevoegd aan het bestemd fonds STUVO en € 720.276 toegevoegd aan de bestemde fondsen voor onderzoeksprojecten. Daarnaast wordt er € 134.278 teruggenomen. De splitsing van het fonds internationalisering, waarbij er een overdracht is gebeurd naar KU Leuven conform de gemaakte afspraken in 2013, heeft ook geleid tot een daling van het bestemd fonds met € 131.150. Per saldo nemen de bestemde fondsen toe met € 486.730.

Het gecumuleerd resultaat stijgt met € 5.642.761.

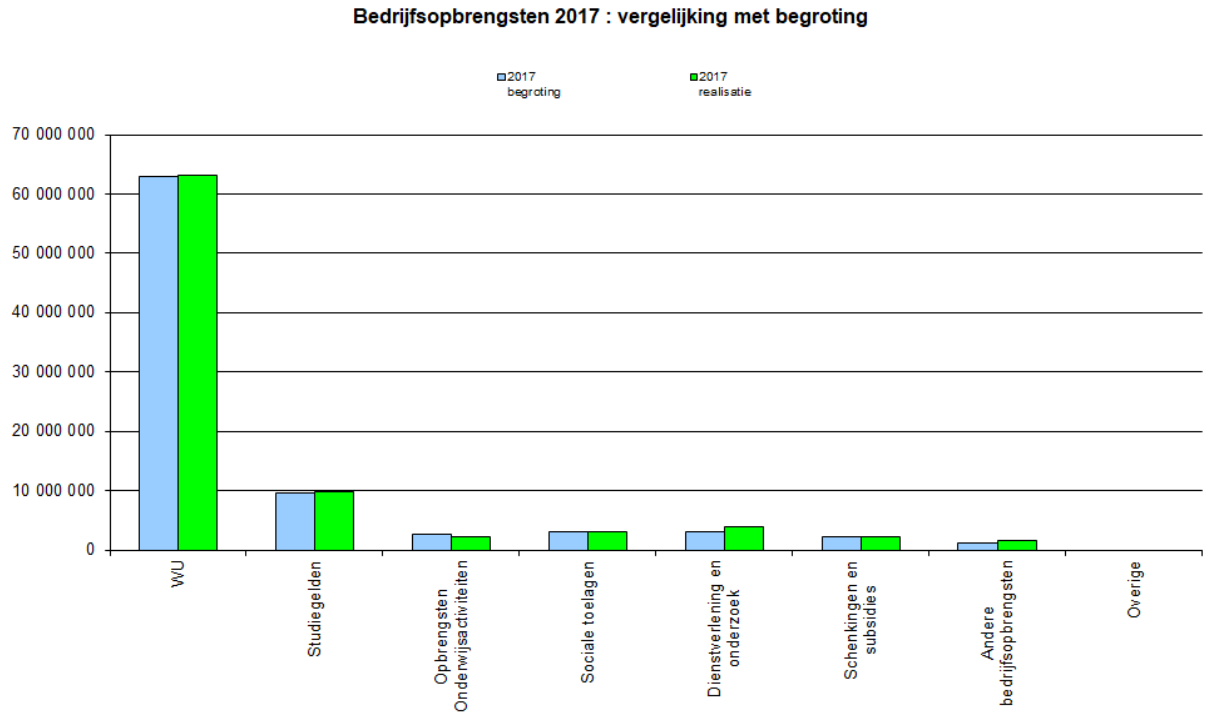
De deelrubrieken winst/verlies van het boekjaar worden geïllustreerd in onderstaande figuur.



3.2 DE VERGELIJKING MET DE BEGROTING 2017

DE BEDRIJFSOPBRENGSTEN

In 2017 waren de globale bedrijfsopbrengsten € 1,58 miljoen hoger dan begroot. De opbrengsten uit dienstverlening en onderzoek , samen met de subsidies, zijn € 930.000 hoger dan begroot, dit ten gevolge de toewijzingen van bijkomende PWO-middelen. De werkingsuitkeringen zijn € 207.000 hoger en de andere bedrijfsopbrengsten zijn € 310.000 hoger dan begroot .

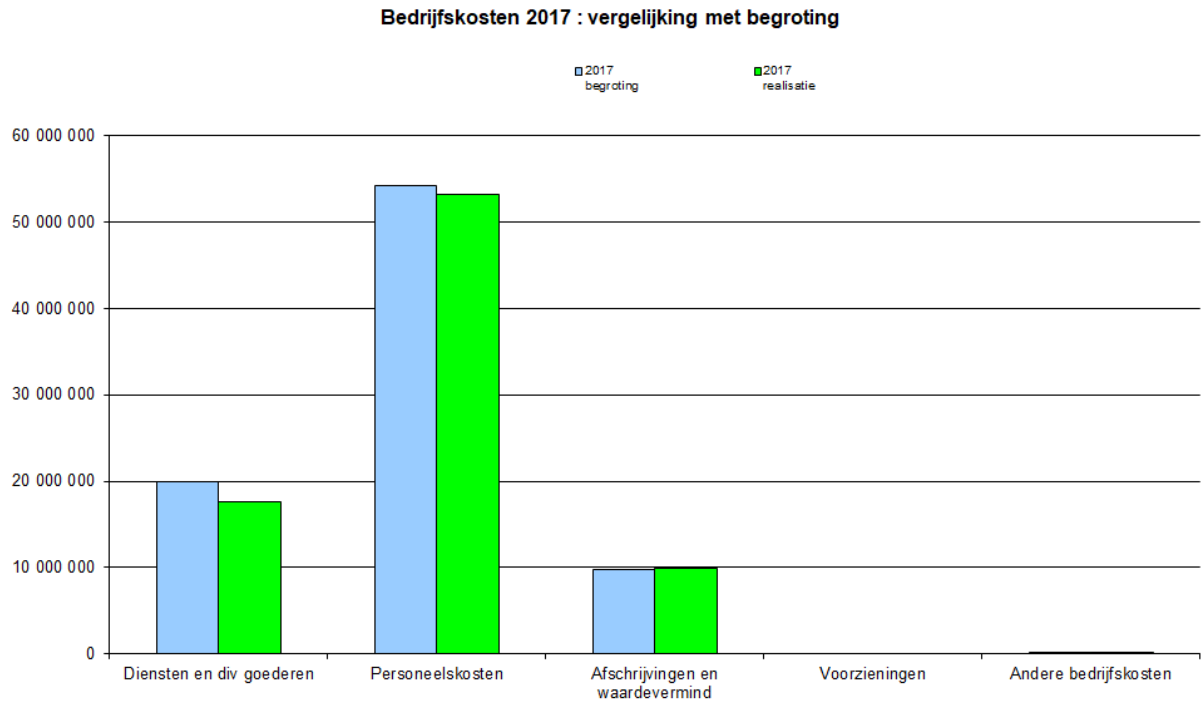


DE BEDRIJFSKOSTEN

Tegenover een stijging van de globale bedrijfsopbrengsten met € 1,58 miljoen, zijn de totale bedrijfskosten gedaald met € 3,7 miljoen in vergelijking met de begroting, waardoor per saldo het bedrijfsresultaat € 5,3 miljoen hoger was dan begroot.

De werkingskosten zijn ongeveer € 2,4 miljoen lager dan begroot in 2017

De personeelskosten zijn € 1,1 miljoen lager dan begroot. Er zijn twee grote redenen voor dit verschil. Enerzijds voerden we begin 2017 een inhaaloperatie van statutarisering door (vooral bij het OP) waardoor de patronale lasten verlaagden. Anderzijds stelden we vast dat de reserves voor het vervangen van langdurige zieken overschat werd. Deze reserves werden in de begroting 2018 al bijgesteld.



HET BEDRIJFSRESULTAAT

Het bedrijfsresultaat over 2017 bedroeg € 4,3 miljoen en is € 5,3 miljoen hoger dan begroot, als gevolg van de hierboven vermelde stijging in de bedrijfsopbrengsten en de lagere bedrijfskosten dan voorzien in de begroting.

DE FINANCIELE RESULTATEN

De financiële opbrengsten waren in 2017 € 210.000 lager dan voorzien in de begroting, het gevolg van de lagere toerekening van subsidies m.b.t. de interesten op vroeger afgesloten leningen en de lagere opbrengsten uit geldbeleggingen.

Wat de financiële kosten betreft, deze liggen in lijn met de begroting.

Per saldo bedroeg het financieel resultaat ongeveer € 234.000 lager dan begroot in 2016 .

DE WINST UIT DE GEWONE BEDRIJFSUITOEFENING

Het eerder besproken 'bedrijfsresultaat' dient nu te worden aangevuld met de financiële resultaten, om te komen tot de 'winst uit de gewone bedrijfsuitoefening'.

De winst uit de gewone bedrijfsoefening is een € 5 miljoen beter dan begroot in 2017.

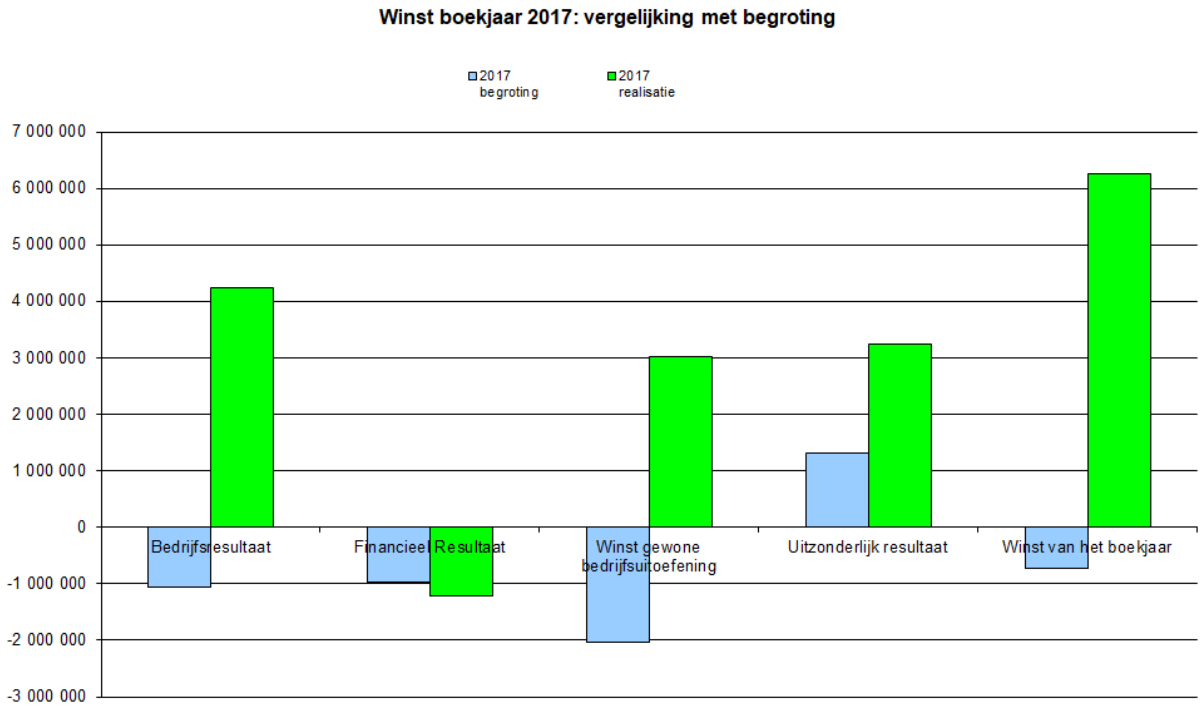
DE UITZONDERLIJKE RESULTATEN

De uitzonderlijke opbrengsten zijn € 2 miljoen beter dan begroot als gevolg van de gerealiseerde meerwaarde bij de verkoop van het gebouw "Meyboom", tegenover uitzonderlijke kosten van € 114.000

DE WINST/VERLIES VAN HET BOEKJAAR

Per saldo bedroeg de winst van het boekjaar € 6,2 miljoen t.o.v. een begroot resultaat van -€ 725.000.

De deelrubrieken winst/verlies van het boekjaar worden geïllustreerd in onderstaande figuur.



4 DE INVESTERINGEN

In Tabel 4 op blz. 246 wordt een overzicht gegeven van de investeringen in 2017 t.o.v. de investeringsuitgaven in 2016 en t.o.v. wat in de begroting was voorzien.

De totale *aanrekening aan het budget 2017* wordt weergegeven in de kolom "Totaal". De totale besteding is de som van enerzijds de investeringen die uitgevoerd werden in 2017 en anderzijds de bestellingen (openstaande orders) die nog geplaatst zijn in 2017 maar waarvan de levering of uitvoering pas in volgend boekjaar, zijnde 2018, gebeurt.

De vergelijking met 2016

De investeringen in ***immateriële vaste activa*** *in* 2017 voor een totaalbedrag van € 198.000 omvatten voornamelijk de aanschaf van licenties en software, o.a. ter ondersteuning van de malware en spammail.

Wat de investeringsuitgaven in ***gebouwen*** betreft werden in 2017 € 13,4 miljoen nieuwe investeringen gerealiseerd.

De investeringen in gebouwen per campus in 2017 is als volgt:

- Campus Brussel € 9,2 miljoen
- Campus Gent € 2,9 miljoen
- Campus Dilbeek € 882.000
- Campus Aalst € 482.000
- Overige campussen € 11.000

De voornaamste investering op **campus Brussel** betreft de aankoop van gebouw "Erasmus" voor een totaalbedrag van € 7,2 miljoen, inclusief aankoopkosten. Tot en met juni 2017 werd dit gebouw gehuurd. Voor de aankoop van dit gebouw werd een financiering afgesloten van € 4,5 miljoen over een periode van 15 jaar tegen een vaste rentevoet van 1,25% .
Een ander investeringsproject betrof de renovatie van de grote aula en sandwichbar en studentencafé ('t Clubke) voor een totaalbedrag van 1,4 miljoen in gebouw Hermes.

In juni 2017 werd tevens het zakelijk recht (erfpacht) op gebouw "Meyboom", afgesloten in 2010 met KU Leuven, terug overgedragen aan KU Leuven tegen een vergoeding van € 7,2 miljoen.

De voornaamste investering op **campus Gent** betreft het nieuw studentenrestaurant, welke gebudgetteerd is op € 4 miljoen, waarvan € 3 miljoen in onroerende investeringen en € 1 miljoen in inrichtingswerken. De inrichtingswerken worden ten laste genomen van het budget van STUVO. In 2016 werd voor een totaalbedrag van € 943.000 gefactureerd.
De oplevering van het project en facturatie van het resterend gedeelte voor een bedrag van 2,3 miljoen werd gerealiseerd in 2017.

Daarnaast zijn er op de campus te Gent renovatieprojecten uitgevoerd voor nieuwe sanitaire voorzieningen in blok B voor een totaalbedrag van € 107.000. Tot slot is de buitenaanleg gebeurd op campus Gent voor een totaalbedrag van € 151.000.

De voornaamste investering op **campus Dilbeek** betreft verdere afwerking van de gevelrenovatie voor een totaalbedrag van € 291.000 in 2017. Ook de omgevingsaanleg op deze campus werd uitgevoerd voor een totaalbedrag van € 349.000.

Op **campus Aalst** tenslotte zijn de belangrijkste investeringsuitgaven de opstart van de gevelrenovatie (€ 104.000), de herinrichting van lokalen en HVAC (€ 160.000) en de vernieuwing van sanitair (€32.000).

Daarnaast zijn er nog voor een bedrag van € 2,3 miljoen openstaande orders eind 2016. In totaal werd er dus € 15,7 miljoen aangerekend op het budget 2017.

Onder de rubriek **'*Installaties/machines/uitrusting*** werd € 4,5 miljoen geïnvesteerd over de verschillende campussen.

- Campus Gent € 2,4 miljoen
- Campus Aalst € 396.000
- Campus Dilbeek € 516.000
- Campus Terranova € 204.000
- Campus Brussel-centrum € 787.000
- Overige campussen € 138.000

Facility en Technieken staan in voor de voornaamste uitgaven voor een totaal van bijna € 3,1 miljoen.
De investeringen in installaties en uitrusting voor de studiegebieden bedroeg € 377.000, voornamelijk binnen de opleidingen van IWT op campus Gent en gezondheidszorg op campus Terranova.

Daarnaast zijn er nog voor een bedrag van € 637.000 openstaande orders eind 2017. In totaal werd er dus € 5,1 miljoen aangerekend op het budget 2016.

De rubriek **"meubilair en rollend materieel"** kan opsplitst worden in enerzijds investeringen in "meubilair, materiaal en rollend materieel" en anderzijds de investeringen in "ICT-hardware".

De investeringen in "meubilair, materialen en rollend materieel" bedragen in 2017
€ 1,4 miljoen.

De *ICT-investeringen* in *hardware* bedroegen in 2017 € 2,2 miljoen, waarvan "Service Desk" ongeveer € 938.000 heeft besteed.

Bijkomend zijn er nog de openstaande orders eind 2017 voor een totaal van € 365.000.
De totale investering in ICT-hardware die aangerekend wordt aan het budget 2017 bedraagt bijgevolg € 2,5 miljoen.

Rekening houdend met de ICT-investeringen in *immateriële vaste activa* bedraagt de totale investeringsuitgave voor ICT in 2017 ongeveer € 2,6 miljoen.

De investeringen in "overige materiële vaste activa" bedragen voor 2017 € 79.000. Het betreft hier voornamelijk investeringen in ons gebouw op de campus te Schaarbeek.

Per saldo bedragen investeringsuitgaven aangerekend op het budget 2017 € 25,2 miljoen tegenover € 17,4 miljoen in 2016.

5 DE CASHFLOWS

De cashflow geeft aan welke geldbewegingen in het voorbije jaar hebben plaatsgevonden.
Aangezien niet alle kosten aanleiding geven tot uitgaande geldbewegingen en niet alle opbrengsten resulteren in ontvangen geldbewegingen, is het aangewezen om op een bijkomende wijze een inzicht te verwerven in de wijze waarop geld werd ontvangen en besteed. Bovendien stelt het ons in staat om de resultaten te beoordelen onafhankelijk van bijvoorbeeld de waarderingsmethoden inzake afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen.
Het biedt dan ook de mogelijkheid om meer zinvolle vergelijkingen te maken met andere hogescholen.

Algemeen kan worden gesteld dat de globale cashflow kan worden verdeeld in vier componenten:

- een operationele kasstroom die verband houdt met de courante werking gedurende het jaar;
- een kasstroom die ontstaat als gevolg van investeringen, die moeten worden gefinancierd;
- een kasstroom die het gevolg is van financiële activiteiten (opname en aflossing van leningen);
- een kasstroom die het gevolg is van wijzigingen in het 'werkkapitaal', waarbij in principe toenames in passiva geld vrijmaken, dat kan worden besteed aan toenames in activabestanddelen.

De samenstelling van de diverse soorten cashflows wordt weergegeven in Tabel 5 op blz.247

Over 2017 werd een operationele cashflow[32] bekomen van ongeveer € 13 miljoen. De in de begroting 2017 geraamde cashflow bedroeg € 7,8 miljoen. Het verschil is het gevolg van het beter dan begroot bedrijfsresultaat voor een bedrag van € 5,2 miljoen.

De uitgaande kasstroom m.b.t. de investeringen bedroeg € 14,7 miljoen, tegenover een begrote cashflow van € -19 miljoen. Deze kasstroom omvat tevens de verkoop van het Meyboomgebouw voor een bedrag van € 7,2 miljoen.

Inzake *financiële kasstroom* kan worden vastgesteld dat € 2,65miljoen werd terugbetaald op vroeger afgesloten leningen. Bijkomend werd een nieuwe lening afgesloten voor een bedrag van € 4,5 miljoen.

De evolutie van het *netto werkkapitaal* resulteerde in een inkomende kasstroom van ongeveer € 1 miljoen.

De combinatie van bovenvermelde deelrubrieken van de kasstromen resulteert uiteindelijk in een positieve netto kasstroom van ongeveer € 1,1 miljoen. De begroting voorzag een negatieve kasstroom van € 6,5 miljoen, waarbij de desinvestering in de Meyboom niet opgenomen was in de begroting en een begrote operationele cashflow van € 7,8 miljoen.

6 DE RATIO'S

6.1 FINANCIELE RATIO'S

Absolute waarden van financiële cijfers zijn moeilijk vergelijkbaar, zowel in de tijd (horizontale analyse) als binnen de sector (verticale analyse).

Ratio's kunnen worden aangewend om met betrekking tot een aantal financiële indicatoren de evolutie van 'relatieve kengetallen' over de tijd te beoordelen en tevens om binnen de sector van de hogescholen de positie van Odisee vzw te evalueren.

Vaak ligt de moeilijkheid erin dat er zelden overeenstemming kan worden bereikt over de 'ideale' grootte van de meeste ratio's. Veelal dient immers een keuze te worden gemaakt tussen verschillende ratio's die soms tegenstrijdig zijn, waardoor aan optimalisatie dient te worden gedaan.

Anderzijds kan worden gesteld dat ratio's onder verschillende hogescholen niet altijd vergelijkbaar zijn, omdat sommige componenten ervan niet altijd in dezelfde mate relevant zijn, of omdat de boekhoudkundige waardering van sommige elementen sterk kan verschillen.[33]

Om echt significante besluiten te trekken bij de horizontale analyse, waarbij ratio's van een zelfde hogeschool in de tijd worden vergeleken, is uiteraard een voldoende lange periode nodig.

Uit de veelheid van mogelijke ratio's werd een beperkt aantal ratio's weerhouden [34], waarvan de waarde is weergegeven in Tabel 6 op blz. 248.

6.1.1 DE LIQUIDITEIT

In absolute waarde waren de beschikbare netto werkingsmiddelen[35] ruim voldoende op het einde van het boekjaar 2017.

De 'quick' ratio geeft ons een idee over de relatieve grootte van de liquiditeit, door de verhouding te maken tussen de kortlopende activa t.o.v. de schulden op korte termijn.

[32] In de schema's van het regeringscommissariaat wordt deze cashflow de 'cashflow van het boekjaar' genoemd.
[33] Zo bijvoorbeeld de onroerende goederen.
[34] Uit de ratio's die door het regeringscommissariaat voor alle hogescholen worden berekend, worden de meest interessante ratio's hierna besproken.
[35] Eenvoudig gesteld zijn de netto werkingsmiddelen gelijk aan het verschil tussen de vlottende activa en de schulden op korte termijn. Bij de hogescholen vormen de netto werkingsmiddelen een variante van het meer gebruikelijke 'werkkapitaal', waarbij met sommige schulden op korte termijn geen rekening wordt gehouden.

De quick ratio voor 2017 was gelijk aan 2,5 wat kan worden beschouwd als een vrij hoge waarde.[36]
Het aantal dagen leverancierskrediet of de gemiddelde betalingsperiode geeft een indicatie van de liquiditeit van de werkingsschulden. Het aantal dagen was eind 2017 gelijk aan 99, tegenover 77 dagen in 2016 en 83 dagen in 2015.[37]

6.1.2 DE SOLVABILITEIT

De solvabiliteit voegt de lange termijn component toe aan de liquiditeit, aangezien er wordt uitgedrukt in welke mate kan worden voldaan aan alle financiële verplichtingen verbonden aan alle schulden, inclusief de voorzieningen.

De graad van financiële onafhankelijkheid, gemeten door de verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal der passiva, geeft weer in welke mate de hogeschool afhankelijk is van vreemd vermogen. Die ratio bedroeg in 2017 ongeveer 59% t.o.v. 58,8% in 2016.[38]

Wat de algemene schuldgraad betreft (verhouding schulden t.o.v. eigen vermogen), kan uiteraard hier worden vastgesteld dat deze is gedaald in 2017 tot 69,4%.

6.1.3 RESULTAATSRATIO'S

Voor de resultatenratio's wordt voor de ratio bedrijfswinst t.o.v. bedrijfsopbrengsten een positieve waarde bekomen van 4,9%. Een zelfde vaststelling kan worden gemaakt m.b.t. de ratio bedrijfswinst t.o.v. de werkingsuitkeringen, waar deze ratio 6,7% bedraagt in 2017.

De winst van het boekjaar t.o.v. de bedrijfsopbrengsten bedraagt 7,3% in 2017, t.o.v.
0,4% in 2016 en 0,6% in 2015.

Wanneer de operationele cashflow wordt gerelateerd tot de werkingsuitkeringen, dan wordt hier een ratio bekomen die gelijk is aan 20,6% tegenover 13% in 2016 en
12,5% in 2015.

7 CONCLUSIES

Na 2015 en 2016 was het boekjaar 2017 het 3de jaar waar de hogeschool geconfronteerd werd met besparingsmaatregelen van de Vlaamse overheid. Het financieringsmodel als basis voor het toekennen van de werkingsuitkering heeft als kenmerk dat de werkingstoelage van de hogeschool pas met enkele jaren vertraging de groei van de studentenaantallen volgt. In 2017 hadden Odisee dus voluit de vruchten moeten plukken van de gerealiseerde groei in de periode 2011-2014.

Ondanks de besparingsmaatregelen zijn we erin geslaagd de financiële gezondheid van de hogeschool te bewaren. Dit is enerzijds het gevolg van een efficiënt beheer van de werkingskosten, door middel van een geïntegreerd aankoopbeheersysteem gekoppeld aan een strikt budget per budgethouder, en anderzijds een voorzichtig personeelsbeleid.
Daarnaast was 2017 ook het jaar van een aantal belangrijkste investeringsprojecten waaronder de grondige renovatie in gebouw Hermes maar vooral de aankoop van het Erasmusgebouw. Het volle eigenaarschap zal ons toelaten de komende jaren nieuwe vormen van leeromgevingen te implementeren. Daarnaast is er ook de overdracht geweest van het zakelijk recht op het Meyboomgebouw aan KU Leuven, wat ons toeliet de nodige liquide middelen vrij te maken voor de aankoop van het Eramusgebouw.

Wat resultaten betreft, sluit Odisee vzw af met een winst van € 6,2 miljoen, wat aanzienlijk beter is dan wat voorzien was in de begroting, zijnde een verlies van - € 725.000. Dit beter dan begroot resultaat vertaalt zich zowel aan de inkomsten- als

[36] In 2014 was het gemiddelde over alle hogescholen gelijk aan 2,89.
[37] Over het geheel van de hogescholen in 2014 bedroeg het aantal dagen leverancierskrediet 94 dagen.
[38] De gemiddelde ratio van de hogescholen in 2014 bedroeg 66,45 %.

uitgavenzijde. Een nieuw bestemd fonds werd aangelegd voor een bedrag van € 3 Mio voor de verdere uitbouw van onze strategie 2027 en nieuwe onderwijsvisie.

Een belangrijk aandeel in dit resultaat is de bijdrage gemengd van KU Leuven. Gezien het groot aandeel van academische studenten binnen onze campussen vertegenwoordigt dit bedrag (€ 9,3 miljoen) 14,7% van onze totale werkingsuitkeringen. Deze bijdrage gemengd werd destijds berekend op basis van reële uitgaven in 2012 voor academisch onderwijs. De resultaten van de voorbije twee boekjaren maken dan ook duidelijk dat deze cash-flow absoluut noodzakelijk is voor de financiële positie van onze instelling.
Vanaf 2018 wordt deze bijdrage gemengd vervangen worden door "managed services contracten" voor de diverse ondersteunende diensten. Gezien heel wat werkingskosten en personeelskosten een vaste kostenstructuur hebben zal dit dé uitdaging worden de komende jaren. De verwevenheid tussen Odisee en KU Leuven op de campussen te Gent en Brussel op het vlak van infrastructuur, diensten en personeel vereist constant overleg, zowel naar operationele als financiële impact. Het komen tot lange termijn engagementen tussen beide partijen is dan ook een belangrijke uitdaging om de financiële positie van de hogeschool op lange termijn te kunnen bepalen.

De financiële gezondheid van de VZW kan ook uitgedrukt worden in twee evenwichten, zijnde een kasevenwicht op korte termijn en een lange termijn structureel evenwicht.

Het kasevenwicht wordt bepaald door de netto-werkingsmiddelen (netto-werkkapitaal) waarover de VZW beschikt. Deze bedroegen eind 2017 € 18,5 miljoen. De liquide middelen eind 2017 bedroegen in totaal € 23,6 miljoen. De hogeschool beschikt nog over een financiële buffer maar hier dient rekening te worden gehouden met de aangelegde bestemde fondsen van € 11,1 miljoen.

Het structureel evenwicht gaat na of de VZW op lange termijn een gezond financieel beleid voert. Hier wordt o.a. abstractie gemaakt van de financiële reserves uit het verleden.
Het financieel draagvlak , of de financiële middelen waarvan de hogeschool op jaarbasis netto uit de exploitatie beschikt om zijn financiële verplichtingen na te komen, blijft positief met een saldo van € 12,5 miljoen. Dit saldo dient in eerste fase aangewend te worden voor het betalen van de rente- en kapitaalaflossingen op bestaande financieringen voor een totaalbedrag van € 4,6 miljoen in 2017. Het resterend bedrag zijnde de autofinancieringsmarge van € 7,9 miljoen, aangevuld met investeringssubsidies voor een bedrag van 2,2 miljoen euro, kan vervolgens aangewend worden voor investeringen en/of bijkomende financieringen.

Het bewaken van de autofinancieringsmarge (AFM) is de komende jaren dan ook noodzakelijk teneinde het aanwenden van deze reserves te beperken. De meerjarenbegroting 2018-2022 voorziet in een AFM van € 5,8 miljoen in 2018 naar € 7,3 miljoen in 2022. In de veronderstelling dat de inkomstenstroom gegarandeerd blijft en we de werkingskosten, inclusief personeel blijven beheersen, kunnen de financiële reserves behouden worden voor toekomstige projecten en is de VZW de komende jaren structureel financieel gezond.


Bijlagen

BIJLAGEN

1 BIJLAGEN BIJ DEEL IV – PERSONEEL

1.1 BIJLAGE 1 - OVERZICHT MET HET AANTAL UREN GEVOLGDE OPLEIDING

(Tussen haakjes het gemiddelde aantal uren gevolgde opleiding per VTE)

Externe en interne opleidingen
Per studiegebied en voor de centrale en overkoepelende Diensten

I Overzicht van de gevolgde opleidingen per Studiegebied					
		EXTERNE opleidingen	**INTERNE opleidingen**		**TOTAAL**
Studiegebied		Aantal uren	Aantal uren		Aantal uren
Studiegebied GEZ		1966 (19,4)	2050 (20,2)		4016 (39,6)
Studiegebied HWBK		748 (11,7)	1090 (17,0)		1838 (28,7)
Studiegebied IWT		1347 (11,9)	837 (7,4)		2184 (19,3)
Studiegebied OND		2174 (15,1)	2337 (16,2)		4511 (31,3)
Studiegebied SAW		705 (12,3)	1326 (23,0)		2031 (35,3)
TOTAAL		6940 (14,5)	7640 (15,9)		14.580 (30,4)
II Overzicht van het totaal van de gevolgde opleidingen					
		EXTERNE opleidingen	**INTERNE opleidingen**		**TOTAAL**
Diensten		2200 (6,6)	1842 (5,6)		4042 (12,2)
Studiegebieden[39]		6940 (14,5)	7640 (15,9)		14.580 (30,4)
TOTAAL		9140 (11,3)	9482 (11,7)		18.622 (23,0)
III Overzicht kostprijs gevolgde opleidingen					
Aantal uren vorming	18.622	Equivalent in FTE	11,6		
		Gemiddelde kostprijs 1 FTE	63.570		
Totale kostprijs uren deelnemers					€ 737.412
Kosten organisatie interne professionalisering					€ 99.573
Inschrijvings-, reis- en verblijfskosten externe professionalisering					€ 115.402 euro
TOTAAL					€ 952.387

[39] Gastdocenten inbegrepen.

1.2 BIJLAGE 2 - VERANTWOORDING MIDDELEN VORMINGSFONDS ODISEE 2016 EN 2017

1 Situering

Jaarlijks wordt er in april/mei in het HOC een Memo voorgelegd ter verantwoording van de middelen die Odisee ontvangt vanuit het Vormingsfonds. Er wordt enerzijds gerapporteerd over de gerealiseerde vormingsactiviteiten van het voorbije academiejaar. Daarnaast wordt een overzicht voorgelegd van de nieuwe geplande vormingsactiviteiten voor het volgende academiejaar. De interne vormingsactiviteiten worden opgelijst, met telkens ook de vermelding van de doelgroep voor wie ze bestemd zijn. De Memo volgt de thematische structuur met zes deelthema's van het vroegere Verslag Vormingsfonds.

2 Gerealiseerde activiteiten Odisee - Academiejaar 2016-2017

→ Niet gerealiseerd volgens onderstaande planning: Multiple Choice GZZ; Workshop Talenten ontdekken en integreren bij jezelf; Workshop Feedback en feedforward; Reflectiesessies Diversiteit GZZ, HWBK; Functioneringsbegeleiding en -opleiding in het kader van de fusie Odisee

→ Bijkomend gerealiseerd t.o.v. onderstaande planning: Introductie Waarderend Coachen; Pilootworkshop en Train-the-trainer Talentenkaart – talenten in team; Spreken voor grote groepen voor medewerkers van diensten en secretariaten; Onderzoeksdag PWOdisee; E-mail-etiquette-activiteit Week van het Nederlands; Taaltraining C1 Engels voor docenten; Professionaliseringsdag Trajectbegeleiders; Docententraining MS Dynamics NAV; Workshop Breed Evalueren; Groeien als inspirerende coach

1) Onthaal en introductie:
- Onthaaltraject: nieuwe personeelsleden Odisee

2) Diversiteit:
- Taalbeleid en taalondersteuning: open aanbod, uitwerking op maat
- Onderwijsdag Odisee: docenten en medewerkers Odisee
- Reflectiesessies diversiteit: docenten SAW, GZZ, HWBK
- Functiegerichte navorming, (team)begeleiding, … in het kader van het speerpunt Superdiversiteit

3) Management en leiderschapsvaardigheden, i.c. m.b.t. stress- en werkdrukverlaging:
- Traject Leiding geven: (studiegebied)directeurs/dienst- en opleidingshoofden/teamcoördinatoren
- Vorming, (team)begeleiding, … ter opvolging van de risicoanalyse psychosociale belasting op het werk

4) Functionering, evaluatie en people management:
- Traject Leiding geven aan leidinggevenden: directeurs/diensthoofden
- Traject Leiding geven aan docenten/onderzoekers: studiegebieddirecteuren/opleidingshoofden
- Traject Leiding geven als teamcoördinator: teamcoördinatoren
- Functioneringsbegeleiding en -opleiding in het kader van de fusie Odisee
- Vorming, (team)begeleiding, … ter opvolging van de risicoanalyse psychosociale belasting op het werk
- Functiegerichte navorming, (team)begeleiding, … in het kader van talentgericht personeelsbeleid

5) Selectietraining, loopbaanbegeleiding en outplacement tijdelijke onderzoeker

6) Ontwikkelen/bijsturen van jobgerelateerde competenties:
- Onderwijsdag Odisee: docenten en medewerkers Odisee
- ICTO basis- en op maat opleidingen: docenten en medewerkers Odisee
- Introductie ECTS, KWR en leerresultaten: beginnende docenten Odisee
- Vormingstraject voor beginnende docenten Odisee
- Leertraject Waarderend coachen: docenten Odisee
- Opleiding Van moetivatie naar goesting: docenten Odisee
- Workshop Talenten ontdekken en integreren bij jezelf: docenten Odisee
- Workshop Feedback en feedforward: docenten Odisee
- Opleiding Talentontwikkelend lesgeven: docenten Odisee
- Lerend Netwerk Talentontwikkeling: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Ontwikkel- en implementatietraject Talentontwikkeling (autonomieondersteuning): docenten IWT&BT

- Ontwikkelingstraject Breed en talentgericht evalueren: docenten OND
- Ontwikkelingstraject Waarderend coachen: docenten OND
- Multiple choice: docenten GZZ
- Ontwikkel- en implementatietraject Talentontwikkeling: docenten GZZ, SAW, HWBK
- Supervisie in een onderwijscontext: praktijkbegeleiders SAW
- Evidence Based Practice: docenten GZZ
- Competentieontwikkelend evalueren en toetsbeleid: docenten GZZ
- Opfrissingscursus EHBO-verantwoordelijke: vooraf vastgelegde doelgroep Odisee
- Opleiding Powerpoint, Excel, Word: docenten en medewerkers Odisee
- Conversatietafels Nederlands: onderhoudspersoneel Odisee
- Conversatietafels Engels: ATP-personeel Odisee
- Allerlei externe opleidings- en vormingsinitiatieven: docenten en medewerkers Odisee

3 Geplande activiteiten Odisee - Academiejaar 2017-2018

Deze planning is nog in ontwikkeling: De keuze voor bepaalde thema's kan in de loop van het academiejaar 2017-2018 nog evolueren. In april/mei 2018 wordt er binnen het HOC opnieuw gerapporteerd over de realisatie van onderstaand overzicht.

1) Onthaal en introductie:
- Onthaaltraject: nieuwe personeelsleden Odisee
- Intervisietraject: beginnende docenten Odisee
- Introductietraject Supervisie in een onderwijscontext: nieuwe praktijkbegeleiders SAW
- Introductie Competentieontwikkelend evalueren en toetsbeleid: nieuwe docenten SAW, HWBK

2) Diversiteit:
- Taalbeleid en taalondersteuning: open aanbod, uitwerking op maat
- Workshop Didactiek en diversiteit (klasmanagement, werkvormen, feedbackvormen): docenten Odisee
- Workshop Identiteitsinleving (mythes ontkrachten en attitudeontwikkeling): docenten Odisee
- Ontwikkelingstraject Diverse referentiekaders in studiemateriaal: docenten Odisee
- Lerend Netwerk Diversiteit: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Ontwikkelingstraject diversiteit: docenten SAW, GZZ, HWBK, OND, IWT&BT
- Functiegerichte navorming, (team)begeleiding, … in het kader van het speerpunt Superdiversiteit

3) Management en leiderschapsvaardigheden, i.c. m.b.t. stress- en werkdrukverlaging:
- Opleidingstraject Inspirerend Coachen voor Leidinggevenden
- Dag van de leidinggevende: (studiegebied)directeurs/dienst- en opleidingshoofden/teamcoördinatoren
- Vorming, (team)begeleiding, … ter opvolging van de risicoanalyse psychosociale belasting op het werk

4) Functionering, evaluatie en people management:
- Workshops Project Talentenkaart – talenten in team: docenten SAW, GZZ, IWT&BT, OND, Diensten
- Workshops en Onderwijsdag Duurzaamheid en HRM: docenten HWBK
- Functioneringsbegeleiding en -opleiding in het kader van de fusie Odisee
- Functiegerichte navorming, (team)begeleiding, … in het kader van talentgericht personeelsbeleid

5) Selectietraining, loopbaanbegeleiding en outplacement tijdelijke onderzoeker

6) Ontwikkelen/bijsturen van jobgerelateerde competenties:
- ICTO basis- en op maat opleidingen: docenten en medewerkers Odisee
- Introductie ECTS, KWR en leerresultaten: beginnende docenten Odisee
- Vormingstraject voor beginnende docenten Odisee
- Leertraject Waarderend coachen: docenten Odisee
- Workshop Waarderende Feedback en Feedforward: docenten Odisee
- Workshop Breed Evalueren: docenten Odisee
- Lerend Netwerk Talentontwikkeling: vaste doelgroep docenten en medewerkers

- Vervolgopleiding en intervisie Supervisie in een onderwijscontext: praktijkbegeleiders SAW
- Hands-on workshops 'Werkvormen' Curriculumontwikkeling: docenten VP/VK
- Ontwikkel- en implementatietraject Talentontwikkeling: docenten SAW, HWBK, GZZ, IWT&BT
- Opfrissingscursus EHBO-verantwoordelijke: vooraf vastgelegde doelgroep Odisee
- Opleiding Powerpoint, Excel, Word: docenten en medewerkers Odisee
- Conversatietafels Nederlands: onderhoudspersoneel Odisee
- Conversatietafels Engels: ATP-personeel Odisee
- Allerlei externe opleidings- en vormingsinitiatieven: docenten en medewerkers Odisee

2 BIJLAGEN BIJ DEEL V – MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

2.1 BIJLAGE 1 - INTERN REGLEMENT BETREFFENDE DE DEELNAME IN EN RELATIES MET VZW'S OF ANDERE RECHTSPERSONEN DOOR ODISEE

Bijlage 1 Intern reglement betreffende de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen door ODISEE

Dit reglement werd opgesteld in uitvoering van artikel 25 van het decreet van 22 februari 1995 betreffende de wetenschappelijke dienstverlening door de universiteiten of de hogescholen en betreffende de relaties van de universiteiten en de hogescholen met andere rechtspersonen.

1 Toepassingsgebied

Dit reglement is van toepassing op:

- elke deelname door Odisee of haar personeelsleden in de oprichting of werking van een andere rechtspersoon;
- elk gebruik door andere rechtspersonen van lokalen, infrastructuur of personeel van Odisee. Odisee kan slechts deelnemen, hetzij als rechtspersoon zelf, hetzij via uitdrukkelijk door haar aangewezen personen of organen in de oprichting of werking van rechtspersonen, zoals bepaald in artikel 20 van het decreet van 25 februari 1995.

2 Toestemming

2.1 Odisee kan slechts binnen de decretale beperkingen, op grond van een formele beslissing en op basis van een juridische of rationele verantwoording, deelnemen hetzij als rechtspersoon, hetzij via uitdrukkelijk door haar aangewezen personen of organen in de oprichting of de werking van een andere rechtspersoon.

2.2.1 Onverminderd de decretale bepalingen m.b.t. de cumulatie, kunnen de personeelsleden vrij ten persoonlijke titel deelnemen in de oprichting of werking van vzw's of andere rechtspersonen. Tenzij met de toestemming van het hogeschoolbestuur, zoals bepaald in punt 2.2.3. mag de vermelding van hun beroep in hun hoedanigheid van lid of bestuurslid of enige andere functie binnen die rechtspersoon geen verwijzing inhouden naar Odisee. In geen geval kunnen zij in hun voormelde hoedanigheid Odisee binden.

2.2.2 Indien het individuele personeelslid evenwel wenst deel te nemen in een vzw of andere rechtspersoon waarin de hogeschool niet zelf participeert, doch die activiteiten ontwikkelt die behoren tot activiteiten zoals bedoeld in artikel 21, 1e lid van het decreet van 22 februari 1995, dient het hiertoe vooraf de toelating te bekomen van het hogeschoolbestuur.

2.2.3 Personeelsleden die door derden worden verzocht om uit hoofde van hun specifieke functie of mandaat bij Odisee deel uit te maken van een vzw of andere rechtspersoon, kunnen hieraan slechts gevolg geven met voorafgaande toestemming van het hogeschoolbestuur. De deelname van deze personeelsleden gebeurt echter in hun persoonlijke naam, tenzij het hogeschoolbestuur anders beslist.

3 Criteria voor deelname

Elke deelname in of oprichting van een andere rechtspersoon moet getoetst worden aan de bepalingen van artikel 20 en 21 van het decreet van 22 februari 1995.

Daarenboven zal het hogeschoolbestuur nagaan of:

- de deelname in een andere rechtspersoon een toegevoegde waarde heeft voor de hogeschool;
- de belangen van de hogeschool niet worden geschaad door de deelname;
- de activiteiten van de andere rechtspersoon niet concurrentieel zijn met de activiteiten van de hogeschool.

Tevens waakt het hogeschoolbestuur over de toepassing van artikel 24 van het decreet van 22 februari 1995.

4 Overeenkomst tussen Odisee en een andere rechtspersoon

4. 1 Overeenkomst tussen Odisee en een andere rechtspersoon waarin Odisee deelneemt of die activiteiten ontwikkelt zoals bedoeld in artikel 21, 1e lid van het decreet (onderzoek, maatschappelijke dienstverlening, contractonderwijs, administratieve diensten of sociaal-culturele dienstverlening).

In dit geval dient een overeenkomst te worden opgesteld die voldoet aan de bepalingen van artikel 23 § 1 van het decreet van 22 februari 1995.

Deze overeenkomsten worden, na goedkeuring door het hogeschoolbestuur, ondertekend door de algemeen directeur, afgevaardigd beheerder van Odisee.

4. 2 Overeenkomst tussen Odisee en een andere rechtspersoon die enkel gebruik maakt van lokalen, infrastructuur, diensten of personeel van Odisee, zonder dat Odisee deelneemt in deze rechtspersoon of zonder dat deze rechtspersoon activiteiten van Odisee overneemt.

In dit geval dient een overeenkomst te worden opgesteld die voldoet aan de bepalingen van artikel 23 § 2 van het decreet van 22 februari 1995.

De overeenkomst wordt, na goedkeuring op het Directiecomité, ondertekend door de algemeen directeur, afgevaardigd beheerder van Odisee.

2.2 BIJLAGE 2 INTERN REGLEMENT BETREFFENDE DE MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

(Opgesteld in uitvoering van artikel 8 van het decreet van 22 februari 1995 betreffende de wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening door de universiteiten of de hogescholen en betreffende de relaties van de universiteiten en de hogescholen met andere rechtspersonen.)

1 Toepassingsgebied

1.1 Dit reglement is van toepassing op alle prestaties van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening zoals bedoeld in artikel 2 en volgende van het decreet van 22 februari 1995. Onder wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening wordt verstaan alle prestaties ten behoeve van derden tegen vergoeding geleverd door diensten van de instelling of door aan de instelling verbonden personen in de uitoefening van hun opdracht aan de instelling en die voortvloeien uit aan de instelling aanwezige kennis, resultaten van wetenschappelijk of projectmatig wetenschappelijk onderzoek of technologie.
Dit reglement kadert in het algemeen onderzoeks- en samenwerkingsreglement van de Associatie KU Leuven.
Het valorisatiereglement van de Associatie KU Leuven is van toepassing op de in dit reglement opgenomen overeenkomsten voor wat betreft valorisatiegerelateerde aangelegenheden.

1.2 Onderzoek en onderzoeksprojecten die rechtstreeks worden gefinancierd door de overheid onder de vorm van structurele basisfinanciering, evenals onderzoeksprojecten waarvan de financiële middelen beheerd worden aan een andere instelling vallen niet onder het beoogde toepassingsgebied.
Uit 1.1 volgt dat dit reglement niet van toepassing is op activiteiten gepresteerd door personen verbonden aan de instelling maar die niet worden gepresteerd uit hoofde van hun functie aan de instelling. Deze worden als toegestane nevenactiviteiten geregeld door het decreet van 13 juli 1994 en het Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 1995. Bij de uitvoering van deze activiteiten kan geen gebruik worden gemaakt van personeel, infrastructuur of diensten van de instelling, tenzij wanneer er dienaangaande een overeenkomst wordt afgesloten voor de volledige vergoeding van het gebruik van personeel, infrastructuur of diensten.

1.3 Bij onduidelijkheid of betwisting of een prestatie door een persoon verbonden aan de instelling aanzien moet worden als een prestatie van dienstverlening dan wel als een nevenactiviteit, wordt een beslissing genomen door het Directiecomité.

1.4 Definities:

- instelling: Odisee vzw
- promotor: een personeelslid van de instelling dat verantwoordelijk is voor het beheer en de uitvoering van de overeenkomst

2 Goedkeuring, voorbereiding, uitvoering en beheer van de Dienstverleningsovereenkomst

2.1 Als promotor van een project/overeenkomst van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening kan elk lid van het OP, elke directeur van een studiegebied, elke directeur van een (onderzoeks)centrum, elke voorzitter van een vakgroep van de instelling optreden.
Elk onderzoeksproject ressorteert onder een onderzoekscentrum, onderzoeksgroep of vakgroep waaraan de promotor op regelmatige basis verslag uitbrengt.

2.2 Voor elke dienstverleningsopdracht wordt een afzonderlijke overeenkomst afgesloten tussen enerzijds de instelling, vertegenwoordigd door de afgevaardigd bestuurder, aan wie de instelling haar bevoegdheid ter zake heeft gedelegeerd, en de promotor voor het project of van de overeenkomst; en anderzijds de contracterende derde(n), vertegenwoordigd door een daartoe bevoegd persoon (of bevoegde personen).

2.3 De promotor van het project, die de overeenkomst voorbereidt, ziet erop toe dat aan de volgende voorwaarden is voldaan:

2.3.1 Er is een begroting (incl. overheadkosten en BTW) opgemaakt in overleg met de dienst Financiën.

2.3.2 De uitvoering van de overeenkomst verhindert de goede werking van de instelling niet. In het bijzonder wordt het onderwijs als kerntaak gevrijwaard.

2.3.3 Indien zou geoordeeld worden dat de uitvoering de goede werking van de instelling zou verhinderen, wordt in samenwerking met de Personeelsdienst vastgesteld of personen kunnen worden aangetrokken die over de bekwaamheid beschikken om met de uitvoering van de overeenkomst te worden belast.

2.3.4 De voor de uitvoering van de overeenkomst benodigde lokalen, infrastructuur en diensten zijn beschikbaar.

2.3.5 Het voorwerp van de overeenkomst is in overeenstemming met de opdrachtverklaring en het algemeen beleid van de instelling, met de feitelijke onderwijs- en onderzoeksactiviteiten die in de instelling plaatsvinden, met het onderzoeksbeleid van de instelling en met de opdrachtverklaring van het centrum/ het studiegebied waaronder de promotor ressorteert.

2.3.6 Als de overeenkomst onderzoek betreft, houdt ze geen resultaatsverbintenis in.

2.3.7 Er dient te worden nagekeken of de medecontractant over een voldoende solvabiliteit beschikt.

2.3.8 Het ontwerp van overeenkomst is door de dienst Financiën en de juridische dienst goedgekeurd.

2.4 De promotor van het project, die de overeenkomst ondertekent samen met de afgevaardigd bestuurder, verbindt er zich toe om:

2.4.1 Het contract op te laten maken volgens de bepalingen in punt 2.3 van dit reglement.

2.4.2 Het origineel contract te bezorgen aan de dienst Financiën.

2.4.3 Een kopie van het contract bij te houden.

2.4.4 Toe te zien op de uitvoering van de overeenkomst en de naleving van de contractuele afspraken, met inbegrip van die m.b.t. tijdspad, rapportering, documentbeheer en vertrouwelijkheid.

2.4.5 Het budget te beheren conform de overeenkomst en in samenwerking met de dienst Financiën.

2.4.6 Rekening te houden met de vigerende volmachtenregeling m.b.t. bestellingen en goedkeuren van uitgaven.

2.4.7 Er in samenwerking met de Personeelsdienst op toe te zien dat de met het oog op de uitvoering van een dienstverleningsovereenkomst aangeworven personeelsleden tijdig worden opgezegd, rekening houdend met de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, met de looptijd van de dienstverleningsovereenkomst en met de beschikbare financiële middelen (zie 2.7).

2.4.8 In te staan voor zowel interne als externe inhoudelijke rapportering volgens de contractuele bepalingen. In samenspraak met de dienst Financiën wordt overeengekomen wie de financiële rapportering opmaakt. Deze rapportering dient in elk geval te worden goedgekeurd door de dienst Financiën.

2.5 De bepalingen vermeld onder 2.3.1, 2.3.7, 2.4.7 en 2.4.8 zijn niet van toepassing voor occasionele, eenvoudige en/of repetitieve prestaties. In die gevallen volstaat een door de opdrachtgever ondertekende bevestiging of bestelbon, gebaseerd op een voorstel of offerte vanwege de instelling. Dergelijk voorstel of offerte kan opgemaakt worden door wie als promotor voor de te leveren prestaties/diensten kan optreden. Hiertoe dient gebruik gemaakt van de tarievenlijst die op het intranet van de instelling kan worden geraadpleegd en die door de dienst Financiën wordt aangepast, indien nodig.

2.6. De dienst Financiën staat, samen met de promotor, in voor de financiële opvolging van alle overeenkomsten.

Alle inkomsten worden gestort aan de instelling op een rekening aangeduid en indien nodig speciaal voor de overeenkomst/het project geopend door de dienst Financiën, en de stortingen dienen te gebeuren conform de bepalingen vermeld in de overeenkomst.

2.7 Op initiatief van en op voorstel van de promotor van een project/overeenkomst kan, in samenwerking met de Personeelsdienst, worden overgegaan tot de aanwerving van personeel, ten laste van het beschikbare budget. De beslissing tot aanwerving wordt genomen door het Directiecomité, bekrachtigd door de Raad van Bestuur en de arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door de afgevaardigd bestuurder van de instelling.
De met het oog op de uitvoering van een dienstverleningsovereenkomst aangeworven personeelsleden vallen onder de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.
Indien in de dienstverleningsovereenkomst op vraag van de opdrachtgever een beding wordt opgenomen inzake geheimhouding van de uitgevoerde onderzoekingen en de bekomen resultaten, dan neemt de promotor hiervoor

tijdig contact op met de personeelsdienst, teneinde de nodige contractuele afspraken met de betrokken personeelsleden te kunnen maken.

3 Inhoud van een overeenkomst van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening

3.1 Behoudens andersluidende bepalingen in wetgeving en reglementering van overheidsinstanties of internationale organisaties, gelden de bepalingen zoals vermeld in de punten 3.2 t/m 3.6.

3.2 Volgende elementen dienen in ieder geval in de overeenkomst voor te komen:

- begin- en einddatum van de overeenkomst;
- een nauwkeurige omschrijving van het voorwerp van de overeenkomst, d.w.z. van de te leveren prestaties;
- de kostprijs van de te leveren prestaties (met afzonderlijke vermelding van de BTW die in rekening wordt gebracht), geventileerd over de verschillende kostensoorten (personeel, investeringsuitgaven, werkingskosten en overhead zie 3.3);
- de betalingsmodaliteiten (rekeningnummer, aantal schijven, facturatie op forfaitaire basis, enz.);
- de contactpersoon, die door de opdrachtgever wordt aangeduid;
- de periodiciteit en de inhoud van de wetenschappelijke en financiële verslaggeving over de uitvoering van de overeenkomst;
- de modaliteiten van beëindiging van de overeenkomst;
- de sanctie bij wanbetaling door de medecontractant;
- bij voorkeur het toepasselijk zijn van het Belgisch recht en de bevoegdheidsverklaring van de Belgische rechtbanken ingeval van betwisting.

Indien van toepassing dient de overeenkomst ook te bevatten:

- bepalingen i.v.m. de eigendom van de speciaal aangekochte investeringsgoederen;
- de uitrustingsgoederen en ander materiaal, boeken, tijdschriften en software die op de begroting van de overeenkomst worden aangekocht, worden na de beëindiging van de overeenkomst eigendom van de instelling, tenzij de overeenkomst andere bepalingen bevat;
- bepalingen aangaande mogelijke valorisatie (octrooien, licenties, royalities enz.), publicatie en wetenschappelijk gebruik of gebruik binnen de onderwijscontext van de instelling;
- de verbintenissen van de verschillende contracterende partijen op wetenschappelijk (o.a. rapporteringen) en technisch vlak;
- bepalingen i.v.m. niet-concurrentiebeding (o.a. de termijn waarvoor deze gelden).

3.3 Wat de direct toerekenbare kosten betreft, moeten alle kosten die rechtstreeks kunnen worden toegewezen aan de uitvoering van de dienstverleningsovereenkomst ingevolge het gebruik van lokalen, infrastructuur, diensten of personeel van de instelling en die door deze laatste eenduidig bepaald of gemeten kunnen worden, volledig ten laste worden gelegd van de opdrachtgever.
Voorbeelden van andere direct toerekenbare kosten zijn kopiekosten, documentatiekosten, drukwerk, verplaatsingskosten en verblijfskosten, representatiekosten, verzendingskosten, specifieke kosten van software en hardware.
De vergoeding voor personeelskosten moet de instelling eveneens in staat stellen om al haar verplichtingen als werkgever na te komen (dus inclusief het aanleggen van een provisie voor vakantiegeld en desgevallend ontslagvergoeding).

3.4 Wat de overheadkosten betreft, bepaalt de overeenkomst dat het bedrag van de direct toerekenbare kosten dat door de contractanten aan de uitvoering van de overeenkomst wordt besteed, met 17% wordt verhoogd als vergoeding voor de ter beschikkingstelling door de instelling van haar algemene infrastructuur en diensten en voor de kosten veroorzaakt door de uitvoering van de dienstverleningsovereenkomst die niet rechtstreeks kunnen

toegewezen worden. Dit bedrag dient desgevallend in de dienstverleningsovereenkomst te worden vermeld onder de rubriek centrale beheerskosten en algemene exploitatiekosten.

3.5 Wat het wetenschappelijk gebruik, publicatie en valorisatie van de resultaten van het onderzoek betreft, dient in de overeenkomst bepaald te worden onder welke voorwaarden de betrokken onderzoekers en de instelling de onderzoeksresultaten mogen publiceren en gebruiken in colleges of wetenschappelijke bijeenkomsten, evenals de voorwaarden waaronder de onderzoeksresultaten mogen worden gevaloriseerd. Indien de opdrachtgever dit eist, kan de overeenkomst bepalen dat de bekendmaking of het gebruik van de onderzoeksresultaten wordt uitgesteld met een redelijke termijn te rekenen vanaf de mededeling van de resultaten aan de opdrachtgever.
Indien de onderzoeksresultaten van de wetenschappelijke dienstverlening kunnen worden gevaloriseerd, onder meer door het nemen van octrooien, licenties of het vestigen van andere intellectuele rechten, moet de overeenkomst voorzien in een billijke verdeling van de inkomsten hiervan tussen de instelling en de opdrachtgever. Deze return kan niet alleen de vorm aannemen van een reële en billijke financiële vergoeding, maar ook van het gedeelde eigendomsrecht van de onderzoeksresultaten, zonder evenwel afbreuk te doen aan het geldende auteursrecht.

3.6 Wat de aansprakelijkheid voor de uitvoering van de overeenkomst betreft, wordt een bepaling opgenomen dat de overeenkomst zal worden uitgevoerd naar best vermogen van de opdrachtnemer van het project en van de bij de uitvoering betrokken personen. Behalve bij door de opdrachtgever aangetoonde opzet of grove nalatigheid zal de uitvoering van de overeenkomst geen aanleiding geven tot aansprakelijkheid van deze personen of van de instelling. De overeenkomsten die onderzoek betreffen mogen geen resultaatsverbintenis inhouden, aangezien het resultaat van het onderzoek immers niet te voorspellen is.

3.7 Wat het eigendomsrecht betreft, geldt – behoudens andersluidende bedingen in de overeenkomst – de regel dat de met de middelen voortvloeiend uit de dienstverlening aangeschafte uitrustingsgoederen, m.i.v. boeken en tijdschriftreeksen en software, na afloop van de overeenkomst eigendom zijn van de instelling en dat de promotor van het project er gebruik van kan blijven maken zolang die in dienst blijft van de instelling.

3.8 Een modelcontract Dienstverlening is beschikbaar op het intranet.

4. Berekening en bestemming van het resultaat

4.1 Na afloop van een project van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening bepaalt de promotor in overleg met de dienst Financiën het saldo van het project/de overeenkomst:

S = Bi – Dk - ov of

S = Bi – FC indien gebruik kan worden gemaakt van de full cost methode

waarbij

S = saldo

Bi = bruto-inkomsten (externe financiering) van het project/de overeenkomst

Ov = overhead (17% op Dk) als forfaitaire toerekening voor algemene kosten

Dk = directe kosten verbonden aan het project/de overeenkomst

Onder de directe personeelskosten wordt verstaan de weddekosten van personeelsleden die expliciet voor de uitvoering van het project werden belast of aangeworven. De weddekosten van personeelsleden betaald met werkingsuitkeringen dienen enkel in rekening te worden gebracht voor zover die aan de opdrachtgever van de overeenkomst moeten worden verantwoord.

FC = full cost van het project/de overeenkomst

Indien een overeenkomst m.b.t. occasionele en/of eenvoudige prestaties resulteert in een toegekende forfaitaire globale prijs vanwege de opdrachtgever, zonder dat een rapportering/verantwoording nodig is over de kostprijsberekening, wordt het overheadpercentage berekend op het bedrag van de bruto-opbrengst die in de overeenkomst wordt voorzien.

4.2 Bestemming van de saldi van projecten/overeenkomsten:

Saldi van projecten/overeenkomsten die in de loop van een boekjaar definitief kunnen worden afgerekend (omwille van de beëindiging ervan), kunnen ten behoeve van de promotor tijdens het jaar van ontvangst worden aangewend voor diverse uitgaven in het kader van onderzoek of onderwijs.

Bij elke jaarafsluiting worden de nog resterende saldi voorgelegd aan het Bureau Onderzoeksbeleid en aan het directiecomité. Na positief advies vanwege het directiecomité worden deze toegevoegd als een 'bestemd fonds' op naam van de onderzoeksgroep, (onderzoeks)centrum, studiegebied/opleiding waaronder de promotor ressorteert.

Een eventueel negatief advies vanwege het directiecomité m.b.t. het bestemmen van een saldo van een project dient op gemotiveerde wijze te worden uitgebracht.

De saldi van alle bestemde fondsen dienen jaarlijks door het directiecomité te worden goedgekeurd.

Deze bestemde fondsen worden analytisch bijgehouden op een balansrekening onder de 13-rekeningen. Zij kunnen nadien worden aangewend (boekhoudkundig 'teruggenomen') voor de voorfinanciering van uitgaven van mogelijk nieuwe dienstverlenings- of onderzoeksactiviteiten van de promotor, de onderzoeksgroep het (onderzoeks)centrum of de opleiding/het studiegebied binnen de instelling.

Dit reglement werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 2011-04-27 en vervangt het reglement d.d. 2005-05-06 van EHSAL vzw.

Het is van toepassing vanaf 1 januari 2011.

3 BIJLAGEN BIJ DEEL VII – FINANCIËN

	Code	balans 31/12/2016 Odisee vzw		begroting 31/12/2017 Odisee vzw	balans 31/12/2017 Odisee vzw	2017 in %	verschil 2016	verschil begroting
Tabel 1 : BALANS- ACTIVA								
VASTE ACTIVA	20/28	122.829.742	80,1%	132.518.201	129.191.155	80,5%	6.361.412	-3.327.046
I. Oprichtingskosten	*2*							
II. Immateriële vaste activa	*21*	538.107	0,4%	676.549	*298.654*	0,2%	-239.453	-377.895
III. Materiële vaste activa	*22/27*	*122.193.791*	79,7%	*131.746.868*	*128.836.669*	80,2%	6.642.877	-2.910.199
A. Terrreinen en gebouwen	22	105.800.104	69,0%	115.135.477	110.260.896	68,7%	4.460.793	-4.874.581
B. Installaties,machines en uitrusting	23	8.892.931	5,8%	9.584.631	11.607.445	7,2%	2.714.514	2.022.814
C. Meubilair en rollend materieel	24	6.287.671	4,1%	5.623.462	6.702.299	4,2%	414.627	1.078.837
D. Leasing en soortgelijke rechten	25							
E. Overige materiële vaste activa	26	343.633	0,2%	468.533	266.029	0,2%	-77.605	-202.504
F. Activa in aanbouw en vooruitbetalingen	27	869.452	0,6%	934.765			-869.452	-934.765
IV. Financiële vaste activa	*28*	*97.844*	0,1%	*94.784*	*55.832*	0,0%	-42.013	-38.952
A. Deelnemingen	280/1	65.000	0,0%	65.000	15.000	0,0%	-50.000	-50.000
B. Vorderingen	282/3							
C. Overige	284/8	32.844	0,0%	29.784	40.832	0,03%	7.988	11.048
VLOTTENDE ACTIVA	29/58	30.546.812	19,9%	20.184.780	31.387.672	19,5%	840.859	11.202.892
V. Vorderingen op meer dan 1 jaar	*29*			*530.000*	*19.413*	0,0%	19.413	-510.587
VI. Voorraden en bestellingen in uitvoering	*3*	*91.818*	0,1%	*44.981*	*106.181*	0,1%	14.364	61.200
A. Voorraden	*34*	39.402	0,0%		*30.383*		-9.020	30.383
B. Bestellingen in uitvoering	*37*	52.416	0,0%	*44.981*	*75.799*		23.383	30.818
VII. Vorderingen op ten hoogste 1 jaar	*40/41*	*7.739.242*	5,0%	*9.000.000*	*7.292.324*	4,5%	-446.917	-1.707.676
A. Handelsvorderingen < 1 Jaar	40	5.471.209	3,6%	7.000.000	5.506.083	3,4%	34.875	-1.493.917
B. Overige vorderingen < 1 jaar	41	2.268.033	1,5%	2.000.000	1.786.241	1,1%	-481.792	-213.759
VIII. Geldbeleggingen	*50/53*	1.372.751	0,9%		*7.272.108*	4,5%	5.899.357	7.272.108
IX. Liquide middelen	*54/58*	21.108.857	13,8%	*10.170.249*	*16.343.691*	10,2%	-4.765.167	6.173.442
X. Overlopende rekeningen	*490/1*	234.144	0,2%	*439.550*	*353.955*	0,2%	119.810	-85.595
Totaal activa	**20/58**	**153.376.555**	**100,0%**	**152.702.981**	**160.578.826**	**100%**	7.202.272	**7.875.845**

	Code	balans 31/12/2016 Odisee vzw		begroting 31/12/2017 Odisee vzw	balans 31/12/2017 Odisee vzw	2017 in %	verschil 2016	verschil begroting
Tabel 2 : BALANS - PASSIVA								
EIGEN VERMOGEN	10/15	90.181.145	58,8%	87.622.030	94.812.390	59,0%	4.631.244	7.190.360
I. Fondsen van de vereniging	*10*	17.406.034	11,3%	*17.406.034*	*17.406.034*	10,8%		0
IV. Bestemde Fondsen	*13*	10.688.552	7,0%	*10.371.823*	*14.175.282*	8,8%	3.486.731	3.803.459
V. Overgedragen resultaat	*14*	37.973.754	24,8%	*36.979.983*	*40.616.515*	25,3%	2.642.761	3.636.532
VI. Kapitaalsubsidies	*15*	24.112.806	15,7%	*22.864.190*	*22.614.559*	14,1%	-1.498.247	-249.631
VII. Voorzieningen risico's en kosten	*16*	*2.331.055*	1,5%	*2.329.272*	*2.238.714*	1,4%	-92.341	-90.558
A. Pensioenen en soortgelijke	160							
B. Groot onderhoud en herstellingen	162	2.331.055	1,5%	2.329.272	2.238.714	1,4%	-92.341	-90.558
C. Overige risico's en kosten	163/5							
SCHULDEN	17/49	60.864.354	39,7%	62.751.679	63.527.723	39,6%	2.663.368	776.044
VIII. Schulden > 1 jaar	*17*	41.915.328	27,3%	*47.135.620*	*43.613.289*	27,2%	1.697.962	-3.522.331
A. Financiële schulden > 1 jaar	170/4	41.915.328	27,3%	47.135.620	43.613.289	27,2%	1.697.962	-3.522.331
3. Kredietinstellingen > 1 jaar	173	41.667.434	27,2%	47.011.675	43.489.343	27,1%	1.821.909	-3.522.332
4. Overige leningen > 1 jaar	174	247.894	0,2%	123.945	123.947	0,1%	-123.947	2
IX. Schulden op ten hoogste 1 jaar	*42/48*	11.936.139	7,8%	*9.236.059*	*12.149.915*	7,6%	213.776	2.913.856
A. Schulden > 1 j. vervallend binnen het j.	42	2.561.119	1,7%	2.807.824	2.733.764	1,7%	172.645	-74.060
B. Financiële schulden < 1 jaar	43							
C. Handelsschulden < 1 Jaar	44	4.385.975	2,9%	2.655.700	5.134.236	3,2%	748.261	2.478.536
D. Ontvangen vooruitbetalingen	46	912.313	0,6%		1.036.290	0,6%	123.977	1.036.290
E. Schulden bezold belast en soc lasten	45	3.125.775	2,0%	2.784.535	2.879.302	1,8%	-246.473	94.767
a. Belastingen	450/3	216.210	0,1%		147.722	0,1%	-68.488	147.722
B. Bezoldigingen en sociale lasten	454/9	2.909.565	1,9%	2.784.535	2.731.580	1,7%	-177.985	-52.955
F. Overige schulden < 1 jaar	48	950.957	0,6%	988.000	366.322	0,2%	-584.634	-621.678
X. Overlopende rekeningen	*492/3*	7.012.888	4,6%	*6.380.000*	*7.764.518*	4,8%	751.630	1.384.518
Totaal passiva	**10/49**	**153.376.555**	**100,0%**	**152.702.981**	**160.578.826**	**100%**	**7.202.272**	**7.875.845**

Tabel 3 : Resultatenrekeningen	**code**	**2016 realisaties Odisee vzw**	**2016 in %**	**2017 begroting Odisee vzw**	**2017 BW Odisee vzw**	**2.017 STUVO**	**2017 Odisee vzw excl. STUVO**	**2017 Odisee vzw TOTAAL**	**2017 in %**	***verschil met 2016 realisaties***	***verschil met 2017 begroting***	**% verschil *met 2016 realisaties***	**% verschil *met 2017 begroting***
I. Bedrijfsopbrengsten	*70/74*	*82.562.945*	*100%*	*84.645.037*	*85.331.942*	*4.458.993*	*81.775.699*	*86.234.693*	*100%*	3.671.748	1.589.656	4,45%	*1,88%*
A.1. Werkingsuitkeringen	700	61.177.884	74,1%	63.039.167	63.175.717		63.246.586	63.246.586	73,3%	2.068.701	207.419	3,38%	*0,33%*
overheidssubsidies		51.676.711		53.703.480	53.840.030		53.910.898	53.910.898	62,5%	2.234.187	207.418	4,32%	*0,39%*
bijdrage gemengd		9.501.173		9.335.687	9.335.687		9.335.687	9.335.687	10,8%	-165.486	0	-1,74%	*0,00%*
A.2. Studiegelden en inschrijvingsgelden	701	9.665.268	11,7%	9.501.450	9.401.450		9.882.932	9.882.932	11,5%	217.664	381.482	2,25%	*4,01%*
A.3. Opbrengsten onderwijsactiviteiten	702	2.275.337	2,8%	2.554.874	2.275.000	1.059.281	1.150.615	2.209.897	2,6%	-65.440	-344.977	-2,88%	*-13,50%*
A.4. Sociale toelagen	703	3.124.168		3.055.716	3.065.201	3.152.685		3.152.685	3,7%	28.517	96.969	0,91%	*3,17%*
A.5 Dienstverlening en onderzoek	704	2.874.386	3,5%	2.542.022	3.472.766		4.112.168	4.112.168	4,8%	1.237.783	1.570.146	43,06%	*61,77%*
B. Voorraadwijzig en bestellingen in uitvoering	71	-420.894		420.000	420.000		-144.829	-144.829	-0,2%	276.066	-564.829	-65,59%	*-134,48%*
D. Lidgelden, schenkingen, subsidies	73	2.450.818	3,0%	2.298.283	2.298.283	30.703	2.200.821	2.231.525	2,6%	-219.293	-66.758	-8,95%	*-2,90%*
E. Andere bedrijfsopbrengsten	74	1.415.978	1,7%	1.233.525	1.223.525	216.324	1.327.405	1.543.729	1,8%	127.751	310.204	9,02%	*25,15%*
II. Bedrijfskosten	*60/64*	*82.664.463*	*100%*	*85.714.374*	*84.329.600*	*4.389.331*	*77.609.269*	*81.998.600*	*100%*	-665.863	-3.715.774	-0,81%	*-4,34%*
A. Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen	60	1.406.720	1,7%	1.602.952	1.502.852	490.737	882.076	1.372.813	1,7%	-33.907	-230.139	-2,41%	*-14,36%*
B. Diensten en diverse goederen	61	19.456.062	23,5%	19.937.733	19.419.265	2.138.241	15.401.723	17.539.965	21,4%	-1.916.098	-2.397.768	-9,85%	*-12,03%*
C. Bezoldigingen, soc lasten, pensioenen	62	52.305.234	63,3%	54.269.181	53.589.665	1.349.317	51.818.466	53.167.783	64,8%	862.550	-1.101.398	1,65%	*-2,03%*
D. Afschrijvingen en waardeverminderingen	63	8.899.754	10,8%	9.782.818	9.782.818	408.772	9.509.371	9.918.143	12,1%	1.018.389	135.325	11,44%	*1,38%*
E. Waardevermind op vlottende activa	631/4	1.974	0,0%							-1.974			
F. Voorzieningen voor risico's en kosten	635/7	-38.217	0,0%		-75.000		-92.341	-92.341	-0,1%	-54.124	-92.341	141,62%	
G. Andere bedrijfskosten	640/8	632.935	0,8%	121.690	110.000	2.264	89.973	92.237	0,1%	-540.698	-29.453	-85,43%	*-24,20%*
III. Bedrijfsresultaat	***70/64***	***-101.518***		***-1.069.337***	***1.002.342***	***69.663***	***4.166.430***	***4.236.093***		4.337.611	5.305.430	-4272,74%	*-496,14%*

Tabel 3 : Resultatenrekeningen	**code**	**2016 realisaties Odisee vzw**	**2016 in %**	**2017 begroting Odisee vzw**	**2017 BW Odisee vzw**	**2.017 STUVO**	**2017 Odisee vzw excl. STUVO**	**2017 Odisee vzw TOTAAL**	**2017 in %**	***verschil met 2016 realisaties***	***verschil met 2017 begroting***	**% verschil *met 2016 realisaties***	**% verschil *met 2017 begroting***
IV. Financiële Opbrengsten	*75*	*983.733*		*1.040.660*	*1.025.660*	*2.077*	*827.735*	*829.812*		-153.921	-210.848	-15,65%	*-20,26%*
A. Opbrengsten uit Financiële Vaste Activa	750												
B. Opbrengsten uit Vlottende activa	751	27.988		20.000	5.000	2.077	2.935	5.012		-22.976	-14.988	-82,09%	*-74,94%*
C. Andere financiële opbrengsten	752/9	955.745		1.020.660	1.020.660		824.800	824.800		-130.945	-195.860	-13,70%	*-19,19%*
V. Financiële kosten	*65*	*2.096.099*		*2.016.569*	*2.032.417*	*37.979*	*2.003.206*	*2.041.185*		-54.914	24.616	-2,62%	*1,22%*
A. Kosten van Schulden	650	2.044.205		1.976.716	1.992.564	7.665	1.988.904	1.996.569		-47.636	19.853	-2,33%	*1,00%*
B. Waardevermind op vl.act.andere dan IIE	651												
C. Andere financiële kosten	652/9	51.894		39.853	39.853	30.314	14.302	44.616		-7.279	4.763	-14,03%	*11,95%*
VI. Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening	***70/65***	***-1.213.885***		***-2.045.246***	***-4.415***	***33.761***	***2.990.959***	***3.024.719***		4.238.604	5.069.965	-349,18%	*-247,89%*
VII. Uitzonderlijke Opbrengsten	*76*	*1.933.148*		1.319.606	3.150.154	*20*	3.350.545	*3.350.565*		1.417.417	2.030.959	73,32%	*153,91%*
VIII. Uitzonderlijke kosten	*66*	*368.222*			*60.000*	*1.899*	112.744	*114.643*		-253.579	114.643	-68,87%	
IX. Winst van het boekjaar	**70/66**	**351.042**		**-725.640**	**3.085.739**	**31.882**	**6.228.760**	**6.260.641**		5.909.600	6.986.281	1683,45%	*-962,78%*
resultaatsverwerking													
Toevoeging bestemde fondsen		345.420			11.175.282	31.882	4.510.866	4.542.747					
Terugname bestemde fondsen		28.691					924.867	924.867					
Over te dragen resultaat		**34.313**					**2.642.761**	**2.642.761**					

Tabel 4: Investeringen	2016 realisaties	2017 begroting	overdrachten budget 2016	totaal beschikbaar budget 2017	2017			
					realisaties	vastleggingen	Totaal	UV %
Immateriële vaste activa	**246.883**	**672.759**	**0**	**672.759**	**198.161**	0	**198.161**	29%
Materiële vaste activa	**10.589.211**	**20.671.095**	**6.583.986**	**27.255.081**	**21.742.858**	**3.348.557**	**25.091.416**	80%
Terreinen en gebouwen	3.783.313	13.169.100	3.626.649	**16.795.749**	13.445.693	2.345.750	15.791.443	80%
Installaties, machines en uitrusting	3.808.994	3.983.953	2.624.222	**6.608.175**	4.493.790	637.231	5.131.020	68%
Meubilair en rollend materieel	2.946.825	3.340.817	333.115	**3.673.932**	3.723.921	365.577	4.089.498	101%
Overige materiële vaste activa	50.080	177.225		**177.225**	79.455		79.455	
Vaste activa in aanbouw	**16.952**	**100.000**	**0**	**100.000**	**0**	0	**0**	
Financiële vaste activa	**3.060**	**0**	**0**	**0**	**6.198**	0	**6.198**	
TOTAAL	**10.856.106**	**21.443.854**	**6.583.986**	**28.027.840**	**21.947.217**	**3.348.557**	**25.295.775**	**78%**

Tabel 5 : Cashflows	2016	2017 begroting	2017
1. Operationele cashflow	**7.963.963**	**7.819.015**	**13.057.648**
Nettoresultaat boekjaar	351.042	-725.640	6.260.641
Niet-kaskosten	*8.861.538*	*9.793.271*	*9.875.802*
Bedrijfs Niet-kaskosten	8.861.538	*9.782.818*	*9.825.802*
Financiële Niet-Kaskosten		10.453	
Uitzonderlijke niet-Kaskosten			50.000
Niet Kasopbrengsten	*1.248.616*	*1.248.616*	*3.078.795*
Investeringssubsidies aangerekend aan het resultaat	1.248.616	1.248.616	1.498.247
Overige niet kasopbrengsten			1.580.548
2. Cash flow uit investerings/desinvesterings-activiteiten	**-10.856.106**	**-19.943.854**	**-14.749.007**
Immateriële vaste activa	*-246.883*	*-672.759*	*-198.161*
Materiële vaste activa	*-10.539.131*	*-18.993.870*	*-14.463.404*
Terreinen en gebouwen	-3.783.313	-12.407.600	-6.245.693
Installaties Uitrusting en machines	-3.808.994	-3.483.953	-4.493.790
Meubilair en rollend materieel	*-2.946.825*	*-2.840.817*	-3.723.921
Activa in Leasing		-261.500	
Overige Materiële vaste activa	*-50.080*	*-177.225*	-79.455
Vaste activa in aanbouw	*-16.952*	*-100.000*	
Financiële vaste activa	*-3.060*		*-7.988*
3. Cash flow uit financiële activiteiten	**616.831**	**5.446.974**	**1.870.607**
Opname van Leningen	3.000.000	8.000.000	4.500.000
Aflossing van leningen	-2.383.169	-2.553.026	-2.629.393
4. Cash flow van diverse oorsprong			**-131.150**
5. Wijziging nettobehoeften bedrijfskapitaal	**4.078.057**	**120.769**	**1.086.092**
Voorraadwijzigingen	-18.799		-14.364
Werkingsvorderingen > 1 jaar	528.767	-1.233	-19.413
Werkingsvorderingen < 1 jaar	1.527.749	0	-34.875
Overige vorderingen < 1 jaar	-200.285		481.792
Overlopende actiefrekeningen	710.846	10.450	-119.810
Handelsschulden < 1 jaar	165.025	27.104	748.261
Ontvangen vooruitbetalingen	199.837		123.977
Schulden belastingen en bezoldigingen	-140.270	84.448	-246.473
Overige schulden < 1 jaar	674.992		-584.634
Overlopende passiefrekeningen	630.195		751.630
TOTALE CASH FLOW	**1.802.746**	**-6.557.096**	**1.134.190**

Tabel 6 : FINANCIELE RATIO'S				
LIQUIDITEIT	**2017**	**2016**	**2015**	**2014**
De netto werkingsmiddelen	18.566.419	18.108.796	19.200.308	20.515.641
Quick Ratio	2,50	2,5	2,7	2,4
Aantal dagen leverancierskrediet	99,1	76,7	83	74
SOLVABILITEIT				
Graad van financiële onafhankelijkheid (EV/TV)	59,0%	58,8%	59,9%	57,9%
Algemene schuldgraad (VV/EV)	69,4%	70,1%	67,1%	72,8%
Dekking VVLT. door de op.CF	28,5%	18,0%	17,1%	13,3%
RESULTATENRATIO'S				
Bedrijfswinst t.o.v. bedrijfsopbrengsten	4,9%	-0,1%	2,1%	2,3%
Winst boekjaar t.o.v. bedrijfsopbrengsten	7,3%	0,4%	0,6%	0,4%
Bedrijfswinst t.o.v. werkingsuitkeringen	6,7%	-0,2%	2,8%	3,1%
Operationele cashflow t.o.v. werkingsuitkeringen	20,6%	13,0%	12,5%	10,6%

CAMPUSSEN



- Campus Brussel
  Warmoesberg 26
  1000 Brussel
  02/210 12 11

- Campus Brussel - Terranova
  Blekerijstraat 23-29
  1000 Brussel
  02/608 14 44

- Campus Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen
  Huart Hamoirlaan 136
  1030 Brussel
  02/240 68 40

- Campus Waas
  Hospitaalstraat 23
  9100 Sint-Niklaas
  03/776 43 48

- Campus Dirk Martens
  Kwalestraat 154
  9320 Aalst-Nieuwerkerken
  053/72 71 70

- Technologiecampus Gent
  Gebroeders De Smetstraat 1
  9000 Gent
  09/265 86 10

- Campus Parnas
  Stationsstraat 301
  1700 Dilbeek
  02/466 51 51

odisee
HOGESCHOOL