Odisee
DE CO-HOGESCHOOL



Jaarverslag

ACADEMIEJAAR 2019

INHOUD

INHOUD II

VOORWOORD 1

DEEL I - ORGANISATIESTRUCTUUR 3

ALGEMEEN ORGANOGRAM ODISEE 3
1 ALGEMEEN ORGANOGRAM ODISEE 3
2 OVERZICHT EN ADRESSEN VAN VESTIGINGEN VAN DE HOGESCHOOL 4

BESTUUR 5
1 ALGEMENE VERGADERING 5
2 RAAD VAN BESTUUR 6
2.1 AUDITCOMITÉ 8
2.2 BENOEMINGS- EN EVALUATIECOMITÉ 9
2.3 REMUNERATIECOMITÉ 9
3 AFGEVAARDIGD BESTUURDER 9

MEDEZEGGENSCHAP 10
1 ACADEMISCHE RAAD 10
2 ONDERHANDELINGSCOMITÉS 12
2.1 HOGESCHOOLONDERHANDELINGSCOMITÉ (HOC) 12
2.2 STUDIEGEBIEDONDERHANDELINGSCOMITÉ (SOC) 13
3 STUVORAAD 14
4 CAMPUSRAAD 15
5 STUDENTENPARTICIPATIE 16
5.1 ALGEMENE VERGADERING 17
5.2 DAGELIJKS BESTUUR 17
6 COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 18

ALGEMENE DIRECTIE 19
1 FUNCTIES 19
1.1 ALGEMEEN DIRECTEUR 19
1.2 DIRECTEUR KWALITEIT EN BELEID 19
2 DIENSTEN IN HET DOMEIN ALGEMENE DIRECTIE 19
2.1 DIENST KWALITEIT EN BELEID 19
2.2 CEL ALGEMEEN DIRECTORAAT 20
2.3 INTERNE AUDIT 21
3 INTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 21
3.1 DIRECTIECOMITÉ 21
3.2 CO-RAAD 22
3.3 O-RAAD (ONDERWIJS- EN ONDERZOEKSRAAD) 22
3.4 D-RAAD (DIENSTENRAAD) 22
4 EXTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 23

ONDERWIJS & ONDERZOEK 23
1 FUNCTIES 23
1.1 DIRECTEUR ONDERWIJS EN ONDERZOEK 23
1.2 STUDIEGEBIEDDIRECTEUR 24
1.3 OPLEIDINGSHOOFD 24
1.4 PROGRAMMACOÖRDINATOR 25
1.5 COÖRDINATOR AFSTUDEERRICHTING EN KEUZETRAJECTEN 25
1.6 DIRECTEUR INTEGRATIE EN PROJECTEN 26
1.7 DIRECTEUR ONDERZOEK 26
1.8 VERANTWOORDELIJKE ONDERZOEK 26

2 DIENS TEN IN HET DOMEIN ONDERWIJS EN ONDERZOEK 26
2.1 DIENST INTERNATIONALE RELATIES / INTERNATIONAL RELATIONS OFFICE 26
2.2 DIENST ONDERZOEK EN PROJECTBEHEER 27
2.3 CEL ONDERWIJSONTWIKKELING EN -INNOVATIE 27
3 INTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 28
3.1 STAF ONDERWIJS 28
3.2 STAF ONDERWIJS EN ONDERZOEK 28
3.3 OVERLEG DIRECTEUR O&O - STUDIEGEBIEDDIRECTEURS - OPLEIDINGSHOOFDEN 29
3.4 OVERLEG BINNEN STUDIEGEBIEDEN 29
3.5 OVERLEG BINNEN OPLEIDINGEN 30
3.5.1 ONDERWIJSTEAM EN KERNTEAM 30
3.5.2 RESONANTIERAAD 31
3.6 ONDERZOEKSRAAD 32
3.7 STUURGROEPEN 32
3.7.1 STUURGROEP STAGES 32
3.7.2 STUURGROEP BACHELORPROEVEN 33
3.7.3 STUURGROEP INTERNATIONALISERING 33
3.7.4 STUURGROEP HBO5 VERPLEEGKUNDE 34
3.7.5 STUURGROEP ONDERNEMERSCHAP 34
3.7.6 STUURGROEP WERKPLEKLEREN/DUAAL LEREN 34
3.7.7 EXPERTISECEL INNOVATIE EN KWALITEIT 35
4 EXTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 35

PERMANENTE VORMING **36**
1 FUNCTIES 36
1.1 DIRECTEUR PERMANENTE VORMING 36
1.2 VERANTWOORDELIJKEN EMS, FHS, PMA EN OAE 36
2 DIENSTEN IN HET DOMEIN PERMANENTE VORMING 37
2.1 CENTRA VOOR PERMANENTE VORMING I.S.M. KU LEUVEN 37
2.2 ODISEE ADVANCED EDUCATION (OAE) 38
3 INTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 38
3.1 STAF PERMANENTE VORMING (PV) 38
3.2 OVERLEG MET KU LEUVEN: STUURGROEP PERMANENTE VORMING 38
3.3 OVERLEG MET DE STUDIEGEBIEDEN: STUURGROEP OAE 39
4 EXTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 39

STUDENT & TALENT **39**
1 FUNCTIES 40
1.1 DIRECTEUR STUDENT & TALENT 40
1.2 DIENSTHOOFDEN 40
2 DIENSTEN IN HET DOMEIN STUDENT & TALENT 40
2.1 MARCOM 40
2.2 STUVO+ 41
2.3 STUDENTENADMINISTRATIE 41
2.4 PLANNING 42
3 INTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 42
3.1 STAF STUDENT & TALENT (S&T) 42
3.2 STUURGROEP STUDENTENBELEID 43
3.3 STUURGROEP STUDIETRAJECTBEGELEIDING 43
3.4 STUURGROEP ONDERWIJS- EN EXAMENREGLEMENT 43
3.5 STUURGROEP TALENBELEID 43
4 EXTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 44

FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN **44**
1 FUNCTIES 44
1.1 DIRECTEUR FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN 44
1.2 DIENSTHOOFD FINANCIËLE DIENST 45

2 DIENSTEN IN HET DOMEIN FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN 45
2.1 DIENST FINANCIËN 45
2.2 JURIDISCHE CEL 45
3 INTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 46
3.1 STAF FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN 46
4 EXTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 46

PERSONEEL 46
1 FUNCTIES 46
1.1 DIRECTEUR PERSONEEL 46
1.2 DIENSTHOOFD PERSONEELSADMINISTRATIE 46
2 DIENSTEN IN HET DOMEIN PERSONEEL 47
2.1 DIENST PERSONEELSADMINISTRATIE 47
2.2 STAFMEDEWERKERS PERSONEEL 47
2.3 DIENST VGM 47
3 INTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 47
3.1 STAF PERSONEEL EN HR 47
4 EXTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 48

ALGEMEEN BEHEER 48
1 FUNCTIES 48
1.1 DIRECTEUR ALGEMEEN BEHEER 48
1.2 DIENSTHOOFDEN 48
1.3 CAMPUSBEHEERDERS 48
2 DIENSTEN IN HET DOMEIN ALGEMEEN BEHEER 49
2.1 DIENST ICT 49
2.2 DIENST FACILITAIR BEHEER EN TECHNISCHE DIENSTEN 49
2.3 DIENST BIBLIOTHEKEN 49
2.4 CEL AANKOOP 49
2.5 CEL PATRIMONIUM 50
2.6 CEL PROJECT OFFICE 50
2.7 CEL CAMPUSBEHEER 50
3 INTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 50
3.1 STAF ALGEMEEN BEHEER 50
3.2 FORUM ALGEMEEN BEHEER 51
3.3 COÖRDINATIECOMITÉ CAMPUSBEHEER 51
3.4 PROJECT OFFICE 51
4 EXTERNE OVERLEGSTRUCTUREN 51

DEEL II ACTIVITEITENVERSLAG 2019 54

HOOFDSTUK 1 – DOMEIN ALGEMENE DIRECTIE 54
1 DIENST KWALITEIT EN BELEID 54
2 CEL ALGEMEEN DIRECTORAAT 54

HOOFDSTUK 2 – DOMEIN ONDERWIJS & ONDERZOEK 56
1 ONDERWIJS ACADEMIEJAREN 2018-2019 EN 2019-2020 56
1.1 BELEIDSLIJNEN VOOR HET HOGESCHOOLONDERWIJS 56
1.1.1 STRATEGISCH BELEID 56
1.1.2 KWALITEITSZORG 57
1.2 STUDIEGEBIEDEN EN OPLEIDINGEN ACADEMIEJAREN 2018-2019 EN 2019-2020 58
1.2.1 STUDIEGEBIED INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN EN TECHNOLOGIE EN BIOTECHNIEK 58
1.2.2 STUDIEGEBIED GEZONDHEIDSZORG 59
1.2.3 STUDIEGEBIED HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE 59
1.2.4 STUDIEGEBIED ONDERWIJS 59
1.2.5 STUDIEGEBIED SOCIAAL-AGOGISCH WERK 60

1.3 ONDERWIJS- EN EXAMENREGLEMENT 61
2 ONDERZOEK 2019 62
2.1 ONDERZOEKSBELEID 62
2.2 UITVOERING 63
2.2.1 ORGANISATIE 63
2.2.2 PERSONEEL 65
2.3 KWALITEITSZORG 78
2.3.1 ONDERZOEKSMIDDELEN ONDER REGIE VAN ONDERZOEKSGROEP 78
2.3.2 PWO-PROJECTEN 78
2.3.3 ANDERE PROJECTEN 79
2.4 BESTEDING PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN, EXTERN VERWORVEN MIDDELEN VOOR ONDERZOEK 79
2.4.1 AANWENDING VAN DE INTERNE MIDDELEN VOOR ONDERZOEK (PWO-MIDDELEN, DEFISCALISATIEMIDDELEN…) 79
2.4.2 OVERZICHT VAN DE PROJECTEN 80
2.5 INTEGRATIE ONDERZOEK-ONDERWIJS 92
3 MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 2019 92
3.1 DE BELEIDSDOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DEELNAME IN SPIN-OFF BEDRIJVEN EN RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN 92
3.1.1 BELEID INZAKE DIENSTVERLENING 93
3.1.2 BELEID T.A.V. DE SELECTIE VAN DE PROJECTEN 93
3.1.3 BELEID T.A.V. DE ALLOCATIE VAN PERSONELE MIDDELEN 93
3.1.4 BELEID T.A.V. DE SAMENWERKING MET UNIVERSITEITEN, HOGESCHOLEN EN DERDEN IN BINNEN-EN BUITENLAND 94
3.1.5 BELEIDSDOELSTELLINGEN OP KORTE EN MIDDELLANGE TERMIJN VOOR DIENSTVERLENING 94
3.1.6 RESULTATEN 94
3.2 EEN OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN 95
3.2.1 HOOFDSTUK 1 VAN HET DECREET VAN 22 FEBRUARI 1995 – WETENSCHAPPELIJKE OF MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 95
3.2.2 HOOFDSTUK 2 VAN HET DECREET VAN 22-2 1995 102
3.2.3 HOOFDSTUK 3 VAN HET DECREET VAN 22-2-1995 102
3.3 DE BESTEDING VAN DE MIDDELEN 103
3.4 HET PERSONEELSBESTAND IN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, DE DEELNAME IN SPIN-OFF BEDRIJVEN EN DE RELATIES MET VZW'S EN ANDERE RECHTSPERSONEN 103
3.4.1 HOOFDSTUK 1 VAN HET DECREET VAN 22 FEBRUARI 1995 – WETENSCHAPPELIJKE OF MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 103
3.4.2 HOOFDSTUK 2 VAN HET DECREET VAN 22-2 1995 103
3.4.3 HOOFDSTUK 3 VAN HET DECREET VAN 22-2-1995 103
3.5 GEBRUIKSRECHT LOKALEN, INFRASTRUCTUUR, DIENSTEN OF PERSONEEL DOOR RECHTSPERSONEN WAARIN DE HOGESCHOOL PARTICIPEERT 103
4 INTERNATIONALISERING 104
4.1 VISIE EN MISSIE INTERNATIONALISERING ODISEE 104
4.1.1 DOELSTELLINGEN 104
4.1.2 INTERNATIONALISERING METEN: INDICATOREN 104
4.1.3 STRATEGISCHE VERTALING VAN DE DOELSTELLINGEN VAN ODISEE IN DE OPLEIDINGEN 105
4.1.4 INTERNATIONALE DIMENSIE IN HET ONDERWIJSBELEID 105
4.1.5 INTERNATIONALE DIMENSIE IN HET STUDENTENBELEID 107
4.1.6 INTERNATIONALE DIMENSIE IN HET PERSONEELSBELEID 107
4.2 DIENST INTERNATIONALE RELATIES/INTERNATIONAL RELATIONS OFFICE (DIRO) 108
4.3 INTERNATIONALISERING IN OPLEIDINGEN EN STUDIEGEBIEDEN 108
4.3.1 STUURGROEP INTERNATIONALISERING 108
4.3.2 ANKERPERSONEN INTERNATIONALISERING 109
4.4 INTERNATIONALISERINGSBELEID VAN ODISEE: DOELEN EN RESULTATEN 109
4.4.1 MEMO'S EN PROCEDURES 109
4.4.2 RESULTATEN 109
4.5 INTERNATIONALE NETWERKEN VAN ODISEE 110
4.6 SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN MET HOGERONDERWIJSINSTELLINGEN BUITEN VLAANDEREN 111

4.7 RAPPORTERING MOBILITEIT INTERNATIONALISERING ODISEE 117
4.7.1 UITGAANDE STUDENTENMOBILITEIT 117
4.7.2 INKOMENDE STUDENTENMOBILITEIT 119
4.7.3 UITGAANDE PERSONEELSMOBILITEIT 120
4.7.4 INKOMENDE PERSONEELSMOBILITEIT 121

HOOFDSTUK 3 – DOMEIN PERMANENTE VORMING 122
1 GEZAMENLIJKE MISSIE PERMANENTE VORMING 122
2 AANBOD OPLEIDINGEN 122
3 SAMENWERKINGSOVEREENKOMST PV ODISEE – KU LEUVEN 131

HOOFDSTUK 4 – DOMEIN STUDENT & TALENT 132
1 STUDIELOOPBAANBEGELEIDING EN OMBUDSDIENST 132
1.1 INSTROOMBEGELEIDING 132
1.2 DOORSTROOMBEGELEIDING 134
1.2.1 STUDIE- EN TRAJECTBEGELEIDING IN DE STUDIEGEBIEDEN/OPLEIDINGEN 134
1.2.2 STUDENTENBEGELEIDING DOOR STUVO+ 135
1.2.3 STUDIEVOORTGANGSBEWAKING 136
1.2.4 OMBUDSDIENST 137
1.3 UITSTROOMBEGELEIDING 137
1.3.1 JOBSERVICE 137
1.3.2 VERDERSTUDEERBEURS 138
1.3.3 AFGESTUDEERD. WAT NU?! 138
1.3.4 PROCEDURE ROND AFHAKEN 138
2 DIVERSITEITSBELEID 138
3 TALENBELEID 138
3.1 TALENBELEID EN TAALONDERSTEUNING IN ODISEE 140
3.1.1 IMPLEMENTEREN EN BORGEN VAN EEN VISIE OP TALENBELEID 140
3.1.2 TAALONDERSTEUNING VOOR STUDENTEN ONTWIKKELEN EN AANBIEDEN 143
3.1.3 PROFESSIONALISERING VAN DOCENTEN 145
3.1.4 ONDERZOEK 145
3.1.5 DIENSTVERLENING NAAR SECUNDAIRE SCHOLEN TOE 146
3.1.6 #ODISEELEEST 146
3.2 HET GEBRUIK VAN EEN ANDERE ONDERWIJSTAAL DAN HET NEDERLANDS 146
3.2.1 DOELSTELLINGEN, RESULTATEN EN RECHTSGROND 146
3.2.2 ANDERSTALIGE OPLEIDINGSONDERDELEN – INITIËLE OPLEIDINGEN – SITUATIE OP 1 DECEMBER 2019 148
3.2.3 ANDERSTALIGE OPLEIDINGSONDERDELEN – ODISEE ADVANCED EDUCATION 151
3.2.4 ANDERSTALIGE OPLEIDINGEN 151
3.2.5 OPLEIDINGEN MET INTERNATIONAAL KARAKTER 151
4 STUDENTENVOORZIENINGEN 151
4.1 BELEIDSDOELSTELLINGEN 152
4.2 WERKVELDEN 153
4.2.1 STUDENTENBEGELEIDING 153
4.2.2 SOCIALE DIENSTVERLENING 165
4.2.3 STUDENTENWERKING 169
4.2.4 VOEDING 173
4.2.5 HUISVESTING 178
4.2.6 VERVOER 180

HOOFDSTUK 5 – DOMEIN FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN 183
INLEIDING 183
1 DE BALANS 185
1.1 DE ACTIVA 187
1.1.1 VASTE ACTIVA 187
1.1.2 VLOTTENDE ACTIVA 189
1.2 DE PASSIVA 191
1.2.1 EIGEN VERMOGEN 191

1.2.2 SCHULDEN OP MEER DAN ÉÉN JAAR 192
1.2.3 SCHULDEN OP TEN HOOGSTE ÉÉN JAAR 193
2 DE RESULTATENREKENING 194
2.1 BEDRIJFSOPBRENGSTEN 195
2.1.1 OMZET 195
2.1.2 LIDGELDEN, SCHENKINGEN EN SUBSIDIES 197
2.1.3 ANDERE BEDRIJFSOPBRENGSTEN 197
2.2 BEDRIJFSKOSTEN 197
2.2.1 HANDELSGOEDEREN 198
2.2.2 DIENSTEN EN GOEDEREN 198
2.2.3 PERSONEELSKOSTEN 198
2.2.4 DE AFSCHRIJVINGEN 199
2.2.5 VOORZIENINGEN 199
2.3 DE FINANCIËLE EN UITZONDERLIJKE RESULTATEN 199
2.3.1 FINANCIËLE OPBRENGSTEN 199
2.3.2 UITZONDERLIJKE OPBRENGSTEN 199
2.3.3 FINANCIËLE KOSTEN 200
3 DE RESULTAATSBESTEMMING 201
4 DE INVESTERINGEN 202
5 DE KASSTROOMANALYSE 204
6 DE RATIO'S 206
6.1 FINANCIËLE RATIO'S 206
6.1.1 DE LIQUIDITEIT 207
6.1.2 DE SOLVABILITEIT 207
6.1.3 RESULTAATSRATIO'S 207
6.2 KASEVENWICHT (OP KORTE TERMIJN) EN STRUCTUREEL EVENWICHT (OP LANGE TERMIJN) 208
7 NALEVING VAN DE VERPLICHTINGEN CONFORM HET NIEUWE WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN EN VERENIGINGEN (W.V.V.) 209
8 JURIDISCHE ZAKEN 211
8.1 INTERNE EN EXTERNE BEROEPSPROCEDURES 211
8.2 TUCHTPROCEDURES STUDENTEN 211
8.3 GERECHTELIJKE PROCEDURES 211
8.4 INFORMATIEVEILIGHEID EN GEGEVENSBESCHERMING 212
8.5 OVERIGE JURIDISCHE ADVIESVERLENING 212
9 CONCLUSIES 213
BIJLAGE: STUVO (STUDENTENVOORZIENINGEN) 214

HOOFDSTUK 6 – DOMEIN PERSONEEL **221**
1 PERSONEELSBELEID 221
1.1 SELECTIE EN AANWERVING 221
1.2 ONTHAAL EN INTRODUCTIE VAN NIEUWE PERSONEELSLEDEN 221
1.3 BIJSCHOLING EN PROFESSIONALISERING VAN HET PERSONEEL 221
1.3.1 INDIVIDUELE PROFESSIONALISERING 221
1.3.2 BELEIDSGERICHTE PROFESSIONALISERING 222
1.3.3 VERANTWOORDING IN HET HOC VAN DE MIDDELEN UIT HET VORMINGSFONDS 222
1.4 BELONINGSSYSTEMEN EN LOOPBAANMOGELIJKHEDEN 222
1.4.1 BEVORDERINGEN BIJ OP 222
1.4.2 BEVORDERINGEN BIJ ATP (INCLUSIEF PATRIMONIUMPERSONEEL) 223
1.4.3 PERSOONLIJKE VERGOEDINGEN EN MANDAATVERGOEDINGEN 223
1.4.4 BENOEMINGEN 224
1.5 TAAKINVULLING 224
1.5.1 TAAKINVULLING VAN PERSONEELSLEDEN BELAST MET ONDERWIJS EN AANVERWANTE OPDRACHTEN 224
1.5.2 TAAKINVULLING VAN PERSONEEL VAN DIENSTEN 224
1.6 OVERLEG MET PERSONEEL I.V.M. TAAKINHOUD EN ONTWIKKELING 224
1.7 WELZIJN OP HET WERK 225
2 PERSONEELSBESTAND 225
2.1 OPSPLITSING NAAR STUDIEGEBIED EN DIENSTENCLUSTER (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2019 227

2.1.1 INDELING PERSONEEL PER STUDIEGEBIED (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2019 228
2.1.2 INDELING PERSONEEL PER DIENSTENCLUSTER (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2019 229
2.2 INDELING PERSONEEL VOLGENS FINANCIERINGSBRON (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2019 230
2.3 VERDELING EN BENOEMINGSPERCENTAGE PERSONEEL BETAALD TEN LASTE VAN DE WERKINGSUITKERINGEN 231
2.3.1 VERDELING VAN HET STATUTAIR ATP-KADER (IN FTE-TEWERKSTELLING ZONDER CF) IN 2019 231
2.3.2 VERDELING VAN HET STATUTAIR OP-KADER (IN FTE-TEWERKSTELLING ZONDER CF) IN 2019 232
2.3.3 VERDELING VAN HET OPVOEDEND HULPPERSONEEL HOP (IN FTE-TEWERKSTELLING ZONDER CF) IN 2019 233
2.3.4 BENOEMINGSPERCENTAGE VAN HET STATUTAIR ATP-KADER (IN FTE-BEZETTING) IN 2019 234
2.3.5 BENOEMINGSPERCENTAGE VAN HET STATUTAIR OP-KADER (IN FTE) IN 2019 235
2.4 VERDELING VAN HET PERSONEEL TEN LASTE VAN HET CENTRAAL FONDS (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2019 236
2.5 VERDELING VAN HET PATRIMONIUMPERSONEEL (IN FTE-TEWERKSTELLING) IN 2019 237
2.6 OPSPLITSING NAAR PERSONEELSLEDEN BINNEN EN BUITEN FORMATIE (IN FTE) IN 2019 238
2.7 OPSPLITSING PERSONEEL NAAR GESLACHT (IN ABSOLUTE CIJFERS OVER HEEL 2019) 240
2.8 LEEFTIJDSSTRUCTUUR VAN HET PERSONEEL (IN FTE) BEREKEND OVER HET VOLLEDIGE KALENDERJAAR 2019 241
2.9 AANTAL VOLTIJDSE EN DEELTIJDSE PERSONEELSLEDEN, EXCLUSIEF GASTPROFESSOREN (IN ABSOLUTE CIJFERS) OP 1/2/2019 241
2.10 RATIOANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN 242
2.11 STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN 242

HOOFDSTUK 7 – DOMEIN ALGEMEEN BEHEER 243
1 DIENST ICT 243
2 DIENST FACILITAIR EN TECHNISCH BEHEER 243
3 DIENST BIBLIOTHEKEN 244
4 DIENST PATRIMONIUM 244
5 CEL AANKOOP 245
6 CEL PROJECT OFFICE 245
7 CEL CAMPUSBEHEER 245

BIJLAGEN 247
BIJLAGE 1: OVERZICHT LEIDINGGEVENDEN ODISEE 247
BIJLAGE 2: INTERN REGLEMENT BETREFFENDE DE DEELNAME IN EN RELATIES MET VZW'S OF ANDERE RECHTSPERSONEN DOOR ODISEE 250
BIJLAGE 3: INTERN REGLEMENT BETREFFENDE DE MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE DIENST-VERLENING 252
BIJLAGE 4: OVERZICHT MET HET AANTAL UREN GEVOLGDE OPLEIDING IN 2019 256
BIJLAGE 5: VERANTWOORDING MIDDELEN VORMINGSFONDS ODISEE 2018 EN 2019 257

VOORWOORD

Naast onze reguliere onderzoeken en onderwijsactiviteiten kwamen in 2019 twee heel bijzondere activiteiten in de picture, nl. de integratie van de graduaatsopleidingen in de hogeschool en de verdere uitrol van de toekomstvisie 2027.

De integratie van de graduaatsopleidingen werd grondig voorbereid door een speciale taskforce waarin alle betrokken partijen vertegenwoordigd waren. Uiteindelijk werden 10 nieuwe graduaatsopleidingen aangeboden en schreven zich 452 studenten in (telling oktober). De HBO5-opleidingen (de opleidingen in afbouw) telden in oktober 279 studenten. In het totaal ging het dus over 731 studenten. Deze operatie had een bijzondere impact op Odisee. We hadden nooit kunnen voorzien dat er zo een grote groep studenten zich zou inschrijven en samen met het verlaten van de St Joris site en de renovatieperikelen van het Erasmusgebouw zorgde dit toch vooral in het najaar 2019 voor specifieke uitdagingen qua gebouwenbezetting. De inkanteling van de graduaten werd ook zichtbaar in het financieel resultaat van 2019 en zal ook in de komende jaren voelbaar zijn. Er is immers niet alleen een structurele onderfinanciering van de graduaten maar de groei van het aantal studenten wordt ook pas over enkele jaren financieel gehonoreerd.

De toekomstvisie 2027 werd concreter gemaakt aan de hand van analyseprojecten en strategische projecten. De analyseprojecten hebben tot doel om beleidsbeslissingen voor te bereiden en de positie van Odisee t.o.v. de andere hogescholen in Vlaanderen in kaart te brengen. De strategische projecten zetten beslissingen om in concrete acties.

Zo werden in het IKCO-project (Instellingsbreed Kader voor CurriculumOntwerp) de krijtlijnen vastgelegd voor de ontwikkeling van de curricula richting 2027. Odisee zet ten volle in op 'lean en wendbaar onderwijs' waarbij het leren gebeurt in een authentieke en co-creatieve context, het evalueren onderdeel is van het leerproces en de lerende steeds eigenaar blijft van zijn leerproces. Bij de concrete toepassing van die principes in de opleidingen zal de nodige ondersteuning en professionalisering voorzien worden.

Gedifferentieerd hoger onderwijs is een onderwijsaanpak die beoogt het leren van elke student te maximaliseren. Het strategisch project in dat verband wil dat steeds meer opleidingen stappen zetten in de implementatie van gedifferentieerd hoger onderwijs (i.e. teamleden zijn geprofessionaliseerd om het kader ingang te laten vinden).

Het strategisch project MyCompass werd verder uitgebouwd. Na alle onderzoek werd in 2019 de ICT-tool gebouwd en kregen opleidingen de coachingsmethodiek van MyCompass aangereikt. Dat houdt in dat teamleden geprofessionaliseerd zijn om het kader ingang te laten vinden. MyCompass beoogt studenten en (startende) werknemers de vaardigheid mee te geven om hun eigen (levenslang) leren te sturen en wil een vlotte overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt faciliteren.

Autonomie-ondersteunend leiderschap wil dat elke leidinggevende op termijn een ontwikkelingstraject doorlopen heeft om te groeien naar leiderschap dat autonomie ondersteunt. In 2019 werden verder inhoudelijk krijtlijnen uitgewerkt zodat in 2020 de effectieve uitrol versneld kan worden.

De hoger beschreven projecten vroegen de nodige tijd en energie maar stonden de reguliere werking van de hogeschool niet in de weg. We bouwden daarbij maximaal verder op onze sterktes en voerden verbeteracties uit bij de belangrijkste leerpunten. De missie van de hogeschool, die in 2013 werd bepaald, blijft onverkort als uitgangspunt gelden. Aangevuld met de veel recentere Visie 2027 Odisee kiest voluit voor 'klantenintimiteit' als leidmotief. Nog meer dan vandaag willen we een echte Odisee-gemeenschap vormen waarin onze studenten en het werkveld volwaardige partners zijn.

Joris Rossie

Algemeen directeur

Ann Demeulemeester

Voorzitter Bestuursorgaan

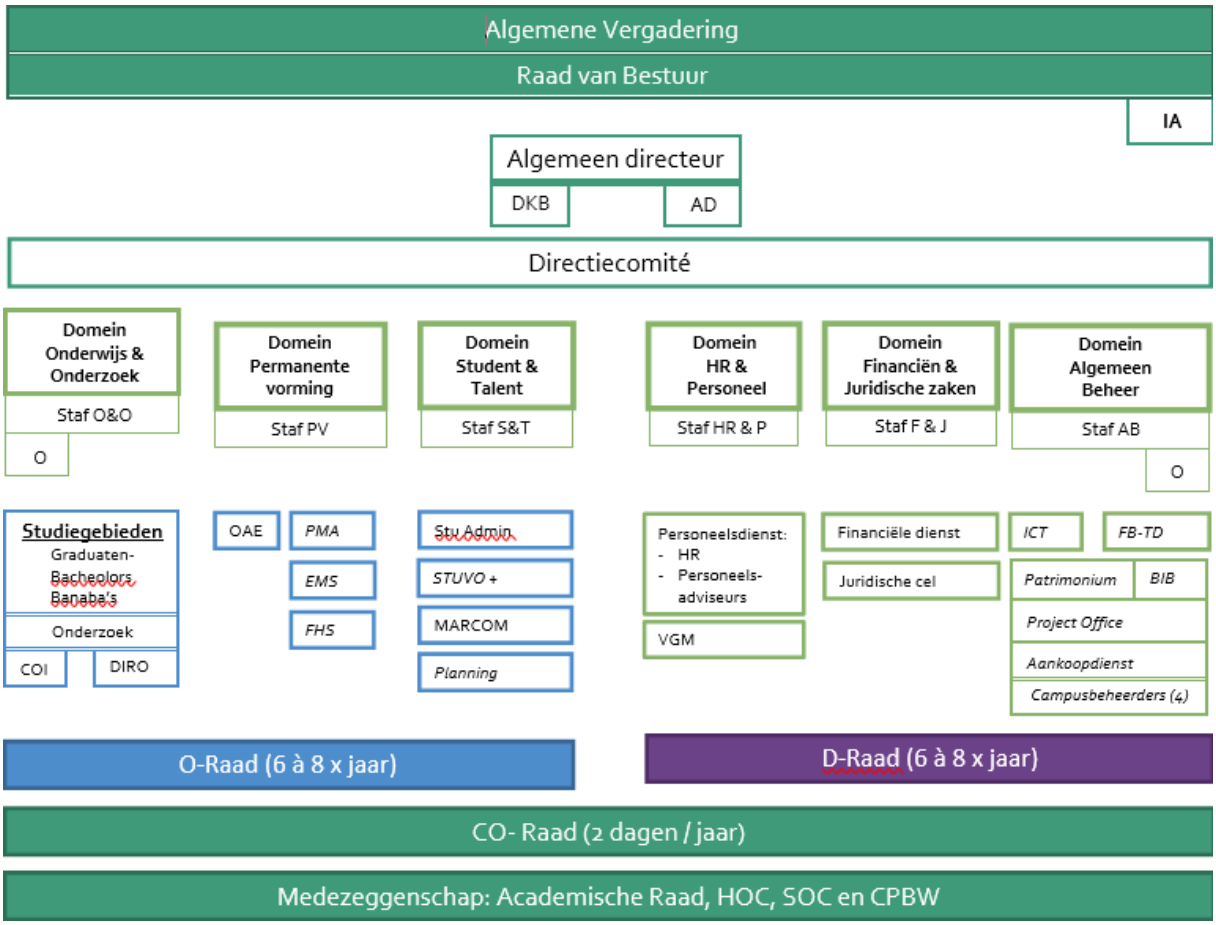


Deel I

Organisatiestructuur

DEEL I - ORGANISATIESTRUCTUUR

ALGEMEEN ORGANOGRAM ODISEE



1 ALGEMEEN ORGANOGRAM ODISEE

Odisee is een Vlaamse hogeschool met campussen in Aalst, Brussel, Dilbeek, Gent, Schaarbeek en Sint-Niklaas. Ze opereert in haar juridische vorm als een vereniging zonder winstoogmerk (vzw), met zetel in Brussel. Haar hoogste orgaan is de Algemene Vergadering. De vereniging wordt bestuurd door een Raad van Bestuur (RvB). De werking en samenstelling van beide organen worden geregeld door de wet van 27 juni 1921 en 2 mei 2002 en door de statuten van de vereniging. Odisee is partner van de Associatie KU Leuven, een structureel samenwerkingsverband waarin de partners (de universiteit en de leden hogescholen) intensief samenwerken om gestalte te geven aan één geïntegreerde hogeronderwijsruimte.
Deel I van dit document beschrijft de interne werking van Odisee. Het beschrijft haar bestuurs- en medezeggenschapsorganen alsook de overlegfora die een kwaliteitsvolle dagelijkse werking van de hogeschool verzekeren.

De organisatiestructuur van Odisee staat ten dienste van de realisatie van de visie en missie van de hogeschool:

WIJ ZIJN ODISEE.
WE VORMEN HOOGOPGELEIDE PROFESSIONALS.
WE ZIJN TROTS OP ONZE AFGESTUDEERDEN.
WE HEBBEN EEN OVERTUIGING.

WIJ, ODISEE…
GELOVEN IN DE KRACHT VAN MENSEN
ONZE FOCUS LIGT OP 'MENSEN', HUN TALENTEN EN ONTWIKKELING.
DAARBIJ STAAT DE STUDENT CENTRAAL.

OPTIMISME DRIJFT ONS IN ALLES WAT WE DOEN.
WE HEBBEN VERTROUWEN IN ELKAAR EN DELEN ERVARINGEN, KENNIS EN VAARDIGHEDEN IN OPEN NETWERKEN.
DENKEN, DURVEN, DOEN, DOORZETTEN ÉN DROMEN VORMEN ONS LEIDMOTIEF.
WE OMARMEN VERSCHILLEN. 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.

ONZE HOGESCHOOL IS EEN SPRINGPLANK NAAR NIEUWE WERELDEN WAARMEE WE IN DIALOOG GAAN, ZELFS IN CONFRONTATIE. WE REIKEN UITDAGENDE KADERS AAN DIE RUIMTE BIEDEN OM TE EXPERIMENTEREN EN TE VERNIEUWEN.

VANUIT VLAANDEREN EN BRUSSEL KIEZEN WE VOOR EUROPA EN DE WERELD.
VANUIT EEN CHRISTELIJKE TRADITIE STAAN WE OPEN VOOR IEDEREEN EN STIMULEREN WE EEN GELOOFWAARDIG MAATSCHAPPELIJK ENGAGEMENT.

ONZE WAARDEN ZIJN
OPENSTAAN
VERBINDEN
EMANCIPEREN
GRENZEN VERLEGGEN

ALS GEMEENSCHAP ZIJN WE
GEDREVEN
OPTIMISTISCH
NIEUWSGIERIG
RESPECTVOL
GEËNGAGEERD

2 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 Dilbeek, Stationsstraat 301, 1700 Dilbeek
02-466 51 51
onthaal.dilbeek@odisee.be

Campus Schaarbeek, Huart Hamoirlaan 136, 1030 Brussel
02-240 68 40
info.schaarbeek@odisee.be

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

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

Campus Sint-Niklaas, Hospitaalstraat 23, 9100 Sint-Niklaas
03-776 43 48
info.sint-niklaas@odisee.be

BESTUUR

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 2019 was de Algemene Vergadering als volgt samengesteld:

Geleding universiteit
- KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN,
  vertegenwoordigd door Herman Daems, voorzitter
- VERTEGENWOORDIGERS KU LEUVEN:
  Herman Cousy, Guy Mannaerts, Ludo Melis, Leen Van Molle, Pierre Verbaeten

Geleding hogescholen
- Ann Demeulemeester, voorzitter Odisee en Jean-Paul Bosteels, plaatsvervanger
- VZW UC LEUVEN,

[1] De vertegenwoordiger is dezelfde als hij die aanvaard werd als toegetreden lid bij de Associatie KU Leuven vzw.
[2] De belanghebbenden zijn dezelfde als zij die aanvaard werden als toegetreden lid bij de Associatie KU Leuven vzw.

vertegenwoordigd door Jos Clijsters, voorzitter UC Leuven en Jan Schrijnemakers, plaatsvervanger
- VZW UC LIMBURG,
  vertegenwoordigd door Jos Clijsters, voorzitter UC Limburg en Jan Schrijnemakers, plaatsvervanger
- VZW LUCA School of Arts,
  vertegenwoordigd door Jean-Pierre Rammant, voorzitter LUCA Brussel en Sabine De Bethune, plaatsvervanger
- 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 Lode Aerts
  Monseigneur Johan Bonny
  Monseigneur Jozef De Kesel
  Monseigneur Patrick Hoogmartens
  Monseigneur Luc Van Looy
- RECTOR KU LEUVEN:
  Luc Sels
- 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 twee keer 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.

In 2019 was er een schriftelijke procedure op 28 maart en vergaderde de Algemene Vergadering op 5 april en 7 november.

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 bestaat uit een voorzitter, een afgevaardigd bestuurder, externe bestuurders en student-bestuurders. De algemeen directeur neemt de functie van afgevaardigd bestuurder op.

De Raad van Bestuur evolueerde tijdens het jaar 2019 als volgt:

- EXTERNE BESTUURDERS:
  Tine Baelmans, Mark Block, Jean-Paul Bosteels, Jean-Luc Demeere, Ann Demeulemeester, Gilbert De Neve, Raphaël De Rycke, Anita Dewispelaere, Lieve Logghe, Jean-Paul Van Avermaet, Johan Van Den Driessche, Luc Van der Sypt, Charlotte Verhaeghe (tot 07-11-2019), Kristien Vermoesen, Fevzi Yildirim
- INTERNE BESTUURDER:
  Joris Rossie
- STUDENT-BESTUURDERS:
  Mohamed Bouzouf (tot 16-08-2019), Stijn Pinkhof (tot 16-08-2019), Jielke Nys (m.i.v. 16-08-2019), Aline Van de Keere (m.i.v. 28-10-2019)

Naam	*Geboorte-jaar*	*Eerste benoeming*	*Professionele activiteit*
Tine BAELMANS	1964	2017	Vicerector Onderwijsbeleid KU Leuven
Mark BLOCK	1950	2016	Voormalig bankdirecteur
Jean-Paul BOSTEELS	1955	1995	Bedrijfsleider Ondervoorzitter Raad van Bestuur vzw Odisee
Mohamed BOUZOUF	1994	2018	Student-bestuurder tot 16-08-2019 Voorzitter Algemene Studentenraad academiejaar 2018-2019
Jean-Luc DEMEERE	1953	2010	Hoofdanesthesist Ziekenhuis Sint-Jan
Ann DEMEULEMEESTER	1961	2010	Algemeen directeur Familiehulp Voorzitter Raad van Bestuur vzw Odisee
Gilbert DE NEVE	1949	2004	Voormalig adviseur-generaal Regie der Gebouwen
Raphaël DE RYCKE	1947	2010	Gedelegeerd bestuurder vzw Provincialaat der Broeders van Liefde
Anita DEWISPELAERE	1950	2010	Voormalig bestuurder Arcelor Mittal FCE Belgium Voorzitter Auditcomité Odisee
Lieve LOGGHE	1968	2015	CFO Flat Europe Arcelor Mittal
Jielke NYS	1999	2019	Student-bestuurder m.i.v. 16-08-2019 Voorzitter Algemene Studentenraad academiejaar 2019-2020
Stijn PINKHOF	1997	2017	Student-bestuurder tot 16-08-2019 Lid Algemene Studentenraad
Joris ROSSIE	1967	2017	Algemeen directeur Odisee Afgevaardigd bestuurder vzw Odisee
Jean-Paul VAN AVERMAET (E)	1967	2016	CEO Bpost
Aline VAN DE KEERE	1997	2019	Student-bestuurder m.i.v. 28-10-2019
Johan VAN DEN DRIESSCHE (E)	1953	2010	Bestuurder van Vennootschappen Fractievoorzitter Brussels Parlement
Luc VAN DER SYPT (E)	1962	2016	Maintenance Leader Tower Automotive Belgium
Charlotte VERHAEGHE (E)	1980	2015	Advocaat aan de Nederlandstalige Balie te Brussel (tot 07-11-2019)
Kristien VERMOESEN (E)	1975	2014	Managing partner communicatie- en PR-bureau FINN
Fevzi YLIDIRIM	1982	2018	Directeur Lucernacollege Brussel

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, 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.[3]
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 van de Associatie KU Leuven 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 in 2019 acht keer samen.
De vergaderingen vonden plaats op 7 februari, 12 maart, 24 april, 23 mei, 26 juni, 12 september, 28 oktober en 12 december 2019.
Het globale aanwezigheidsniveau op de vergaderingen van de Raad van Bestuur bedraagt 65,5% in 2019.

In de schoot van de Raad van Bestuur zijn verschillende comités opgericht. De voorzitter ziet erop toe dat de Raad de leden en de voorzitter aanstelt voor elk comité. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het Auditcomité niet voor. Elk comité bestaat uit minstens drie leden. De duur van het mandaat als lid van het 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 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.

2.1 Auditcomité

Opdracht

De opdracht van het Auditcomité, dat een comité is van de Raad van Bestuur, is de Raad van Bestuur bij te staan in haar toezichtsfunctie. Het Auditcomité vervult hiertoe de volgende taken:

- 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
- beoordeling en monitoring van de onafhankelijkheid van de revisor die instaat voor de controle van de jaarrekening, waarbij met name gelet wordt op de verlening van bijkomende diensten aan de hogeschool
- voordracht van benoeming en verlenging van het mandaat van de revisor aan de Raad van Bestuur

De opdracht, werking en bevoegdheden van het Auditcomité en de interne auditor staan beschreven in het auditcharter dat door het Auditcomité werd goedgekeurd op 15 april 2013.

Samenstelling

De Raad van Bestuur stelt de voorzitter en de leden van het Auditcomité aan. De afgevaardigd bestuurder is waarnemend lid en de interne auditor is secretaris van het Auditcomité.
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.

Werking

Het Auditcomité vergadert minstens 2 keer per jaar waarvan 1 keer ter bespreking van de jaarrekening en 1 keer ter bespreking van de begroting. De werking van het Auditcomité staat beschreven in het auditcharter.

[3] Met betrekking tot bepaalde onderwerpen moet de Raad van Bestuur 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.

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 in 2019 op 1 februari, 7 maart, 10 mei, 26 juni, 6 september, 24 oktober, 17 december.

2.2 Benoemings- en evaluatiecomité

Opdracht

Het Benoemingscomité formuleert aanbevelingen aan de Raad van Bestuur in verband met de benoeming van bestuurders (cf. punt 7 en 8 van het Interne Reglement van de Raad van Bestuur) en heeft in het bijzonder de volgende taken:

- het werkt de benoemingsprocedures voor bestuurders uit en legt die ter goedkeuring voor aan de Raad van Bestuur
- het draagt de gepaste kandidaten voor openstaande bestuursmandaten voor en het legt die ter goedkeuring voor aan de Raad van Bestuur
- het voert een periodieke evaluatie uit van de omvang en de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn comités en, indien nodig, formuleert het aanbevelingen om die te wijzigen

Samenstelling

De Raad van Bestuur richt een Benoemings- en evaluatiecomité op die bestaat uit een meerderheid van bestuurders.
Het Benoemings- en evaluatiecomité is als volgt samengesteld: Ann Demeulemeester (voorzitter), Jean-Paul Bosteels, Raphaël De Rycke, Joris Rossie, Johan Van den Driessche, Kristien Vermoesen.

Werking

Het Benoemingscomité vergadert in principe 1 keer per jaar op uitnodiging van de voorzitter. Een vergadering kan altijd worden bijeengeroepen op verzoek van één 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 Benoemings- en evaluatiecomité is in 2019 niet samengekomen.

2.3 Remuneratiecomité

Opdracht

Het Remuneratiecomité doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur inzake de waardering, verloning en mandaatsvergoedingen van directieleden.

Samenstelling

Het Remuneratiecomité bestaat uit ten minste drie bestuurders. De voorzitter van de Raad van Bestuur zit het comité voor.

Het Remuneratiecomité is als volgt samengesteld: Ann Demeulemeester (voorzitter), Raphaël De Rycke, Anita Dewispelaere, Johan Van den Driessche, Charlotte Verhaeghe.

Werking

Het Remuneratiecomité vergadert op uitnodiging van de voorzitter.

Het Remuneratiecomité is in 2019 niet samengekomen.

3 AFGEVAARDIGD BESTUURDER

De Raad van Bestuur duidt onder zijn leden een afgevaardigd bestuurder aan. Tenzij de Raad van Bestuur anders beslist, neemt de algemeen directeur het mandaat van afgevaardigd bestuurder waar.

In uitvoering van artikel 16 § 4 van de statuten machtigt de Raad van Bestuur de afgevaardigd bestuurder om, alleen optredend, door zijn handtekening de vereniging te verbinden in andere dan notariële akten.
Op regelmatige basis is er overleg tussen de algemeen directeur en de voorzitter van de Raad van Bestuur. Daar wordt onder andere de agenda van de Raad van Bestuur besproken.

Joris Rossie is afgevaardigd bestuurder en tevens algemeen directeur van Odisee.

MEDEZEGGENSCHAP

1 ACADEMISCHE RAAD

Samenstelling

De Academische Raad is samengesteld uit:
- vertegenwoordigers van het instellingsbestuur:
  - de algemeen directeur (voorzitter)
  - de directeur Permanente Vorming (effectief lid)
  - de directeur Onderwijs en Onderzoek (effectief lid)
  - de directeur Student en Talent (effectief lid)
  - de directeur Integratie en Projecten (effectief lid)
  - een studiegebieddirecteur (effectief lid)
  - het diensthoofd Studentenadministratie (waarnemend lid)
  - de directeur Kwaliteit en Beleid (waarnemend lid)
  - het diensthoofd van STUVO+ (waarnemend lid)
  - een vertegenwoordiger van het academisch onderwijs (waarnemend lid)
  - indien nodig kunnen waarnemers of effectieve leden worden aangeduid
- 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)
  - indien nodig kunnen waarnemers worden aangeduid
- vertegenwoordigers van de studenten:
  - vijf studenten, waarbij een goede verdeling tussen de studiegebieden, de professionele bacheloropleidingen en de graduaatsopleidingen wordt nagestreefd (effectieve leden)
  - een student uit de graduaatsopleidingen (waarnemend lid)
- de vijf ombudspersonen (waarnemende leden)

In 2019 is de Academische Raad als volgt samengesteld:
Vertegenwoordigers van het instellingsbestuur: Joris Rossie, Greet Raspoet (tot 01-10-2019), Candice De Windt, Harry Parys, Walter Roossens, Jo Praet, Jo Van den Bossche (vanaf 01-10-2019)
Vertegenwoordigers personeel: Francine Dreesen, Lieven Fierens, Erik Peeters, Miet Timmers, Aagje Vandewalle, Katrien Van Hauwermeiren, Joris Van Hecke, Silvie Vanoosthuyze
Plaatsvervangers: Annemie Samuel
Vertegenwoordigers studenten tot 1 oktober 2019: Ruben Adriaenssens, Mohamed Bouzouf, Ishah Challouki, Celien Van Impe, Jonas Vermeersch
Vertegenwoordigers studenten vanaf 1 oktober 2019:
Margot Buyl, Laurens Covens, Jielke Nys
Waarnemers: Marijke Baeyens, Anja De Kimpe, Johan Eyckmans, Paul Garré, Marc Ophalvens, Ingrid Reniers, Erik Uytterhoeven, Hilde Vanderper, 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:

Adviesbevoegdheid:

- 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 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 Algemene 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, dan roept de voorzitter de Academische Raad opnieuw samen, minstens een week en hoogstens drie weken na de eerste vergadering. Op die 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 5 keer per academiejaar.

In 2019 vergaderde de Academische Raad op 21 februari, 9 mei, 20 juni, 17 oktober en was er een schriftelijke procedure op 19 december.

2 ONDERHANDELINGSCOMITÉS

2.1 Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC)

Samenstelling

Op basis van artikel 303 van het hogescholendecreet bestaat het aantal effectieve afgevaardigden van het personeel in het HOC uit:

- maximum negen vertegenwoordigers van het personeel
- maximum evenveel afgevaardigden van het hogeschoolbestuur (voorzitter algemeen directeur)

In 2019 was het HOC als volgt samengesteld:

Werkgeversvertegenwoordiging effectief: Domien Dessein, Candice De Windt, Jo Praet, Greet Raspoet, Joris Rossie
Plaatsvervangers: Tanja Nuelant, Walter Roossens

Werknemersvertegenwoordiging effectief: Liesbet De Brouwer, Stijn De Norre, Jan Goossens, Ada Peters, Leen Trommelmans, Willem vanden Berg, Joeri Van Goethem, Joris Van Hecke, Patrick Van Nieuwenhuyze
Plaatsvervangers: Ives Demil, Serge Poplemon, Filip Vandewiele

Technici: Tom Vandersteene, Inge Vansweevelt

Bevoegdheden

Het HOC heeft:

onderhandelingsbevoegdheid betreffende de materies bepaald in:

- de evaluatieregeling, met inbegrip van de evaluatieprocedure en de werking van het college van beroep inzake evaluatie en de arbeidsvoorwaarden in het algemeen
- het opstellen en/of wijzigen van het arbeidsreglement

instemmingsbevoegdheid over:

- de criteria voor het toekennen van premies op basis van persoonlijke verdiensten
- de samenstelling van de colleges van beroep inzake tucht en inzake evaluatie

informatierecht betreffende:

- algemene informatie met betrekking tot de werking en de organisatie van de hogeschool
- het organogram van de hogeschool met de interne organisatiestructuur, de bestuursstructuur, de verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden
- de statuten van de hogeschool
- de begroting
- de meerjarenbegroting
- in voorkomend geval het financieringsplan
- 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
- de fysische inventaris van de onroerende goederen van de hogeschool
- een toelichting bij het systeem van enveloppefinanciering en het resultaat hiervan op de hogeschool

- de programmatieplannen en rationalisatieplannen met betrekking tot studiegebieden, opleidingen en opties
- de inlichtingen met betrekking tot het nascholingsbeleid, het praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening
- de sociale voorzieningen voor de studenten
- de prioriteiten inzake de uitrusting van de hogeschool
- de accommodatiemogelijkheden
- de adviezen van de Algemene Studentenraad, van de Academische Raad

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

Werking

Het HOC vergadert ten minste 1 keer per maand, met uitzondering van de maanden juli en augustus.
In 2019 vergaderde het HOC op 10 januari, 7 februari, 14 maart, 4 april, 2 mei, 6 juni, 27 juni, 2 september, 14 oktober, 4 november en 2 december.

2.2 Studiegebiedonderhandelingscomité (SOC)

Samenstelling

Ieder Studiegebiedonderhandelingscomité bestaat uit:
- maximum 6 afgevaardigden van het hogeschoolbestuur (met de studiegebieddirecteur als voorzitter)
- maximum 6 afgevaardigden (+6 plaatsvervangers) van het personeel waarbij er een goede verdeling is tussen het personeel van de professionele bacheloropleidingen en het personeel van de graduaatsopleidingen

Bevoegdheden

Het Studiegebiedonderhandelingscomité:
- verleent advies over studiegebiedgebonden aangelegenheden
- onderhandelt over personeelsgebonden studiegebiedaangelegenheden, voor zover die door het HOC aan het SOC worden gedelegeerd

In de schoot van het SOC kan worden onderhandeld over aangelegenheden waartoe het HOC het SOC mandateert (delegatie). Studiegebiedoverstijgende problemen worden steeds op het HOC-niveau behandeld, tenzij het HOC dat anders bepaalt.

Werking

Het SOC vergadert in principe drie keer per academiejaar.

<u>Overzicht per studiegebied:</u>
De vergaderingen van het SOC van het **studiegebied Gezondheidszorg** vonden plaats op 2 mei, 5 juni, 10 oktober en 12 december 2019.
Het SOC was als volgt samengesteld:
- werkgeversdelegatie: Karen Van Wassenhove (voorzitter), Jos Parmentier, Kathy Pletinckx, Katrien De Wilde
- werknemersdelegatie: Leen Trommelmans, Monique Michiels, Ives De Mil (secretaris), Marijke Goedemé, Marijke Marquebreuck, Elise Vanhoucke (tot 1 november 2019)

De vergaderingen van het SOC van het **studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde** vonden plaats op 18 maart, 3 juni en 21 november 2019.
Het SOC was als volgt samengesteld:
- werkgeversdelegatie: Jo Praet, Katrijn Claes, Machteld Van den Bogaerd
- werknemersdelegatie: Jimmy Cattrysse, Herman De Ridder, Herman Drieghe, Joris Van Hecke

De vergaderingen van het SOC van het **studiegebied Industriële wetenschappen en Biotechniek** vonden plaats op 28 februari, 16 mei en 25 november 2019.
Het SOC was als volgt samengesteld:
- werkgeversdelegatie: Luk Schoofs, Jos Van De Wielle, Patrick Demeyere (als waarnemer: Laetitia Gremonprez, Peter Demeester, Stef Aerts, Annemie Vermeyen, Sylvie De Muynck, Dirk Merckx, Abigail Swillens)
- werknemersdelegatie: Brigitte Van Ursel, Liesbet Butaye, Guido Decorte, Caroline Van Assche, David Peeters, Anthony De Proft, Patrick Devoldere

De vergaderingen van het SOC van het **studiegebied Onderwijs** vonden plaats op 2 februari en 14 mei 2019.
Het SOC was als volgt samengesteld:
- werkgeversdelegatie: Ward De Boe, Bart De Nul, Els Mertens, Ann Martin, Geert Van Buynder
- werknemersdelegatie: Ada Peters, Nora Coulommier, Peter Van der Eedt, Filip Vandewiele, Marleen Vermeir

De vergaderingen van het SOC van het **studiegebied Sociaal-agogisch werk** vonden plaats op 24 januari, 21 mei en 21 oktober 2019.
Het SOC was als volgt samengesteld:
- werkgeversdelegatie: Jan Claeys, Inge Verhaegen, Ellen Van Houdenhove, Tanja Nuelant
- werknemersdelegatie: Frank Meys, Lieve Roef, Joris Van Puyenbroeck

3 STUVORAAD

Samenstelling

De Stuvoraad bestaat uit de decretale Stuvoraad van de hogeschool en uit de deelstuvoraad KU Leuven op de campussen van Odisee.
De Stuvoraad is samengesteld uit:
- een studentendelegatie van 12 studenten waarbij zowel de correcte verhouding van studenten uit de graduaatsopleidingen, de professionele bacheloropleidingen en de academische opleidingen als de vertegenwoordiging van alle campussen gegarandeerd is:
  - 8 studenten van de graduaatsopleidingen en de professionele bacheloropleidingen samen: 4 van Campus Brussel, 2 van Technologiecampus Gent, 1 van Campus Aalst en 1 student van Campus Sint-Niklaas
  - 4 studenten van de academische opleidingen (KULLOC): 2 van Campus Brussel en 2 van Technologiecampus Gent
- een delegatie aangewezen door het instellingsbestuur (DC):
  - een vertegenwoordiger van het Directiecomité
  - het diensthoofd van STUVO+
  - de beleidsmedewerker zakelijk beheer van STUVO+
  - de campuscoördinatoren van de dienst Studentenvoorzieningen (STUVO+) van Aalst, Brussel, Gent en Sint-Niklaas
  - de directeur Student en Talent
  - een vertegenwoordiger van de hogeschool
- vertegenwoordigers van de KU Leuven

In 2019 is de Stuvoraad als volgt samengesteld:
- vertegenwoordigers van het instellingsbestuur:
  Odisee: Tanja Nuelant, Philippe Van Hellemont, Erik Uytterhoeven, Inge Maes, Harry Parys, Carine Verdickt, Karen De Leenheer, Aagje Vandewalle
  KU Leuven: Lieven De Strycker, Lieven Buysse, Tom Van Puyenbroeck, Ann Gaublomme
- vertegenwoordigers studenten:
  Odisee: Sarah Saidada, Koen Nguyen, Lennert Roelandt, Aline Van De Keere, Aurélie Vanhumbeck, Patricia Verbeelen, Janik Horckmans, Margot Buyl
  KU Leuven: Ambroos Broes, Brent Vervisch, Sarah Loos, Stijn Pinkhof
- waarnemers:
  Bert De Jonghe (KU Leuven), Jielke Nys (Odisee)

Bevoegdheden

De Stuvoraad bereidt conform het decreet op de studentenvoorzieningen het beleid voor inzake de studentenvoorzieningen voor de studenten van de graduaatsopleidingen, de professionele bacheloropleidingen en de academische opleidingen op de campussen van Odisee.
Dit betekent onder meer:
- het opstellen van een beleidsplan, een jaar- en meerjarenbegroting voor de werking en organisatie van studentenvoorzieningen dat ter goedkeuring aan het instellingsbestuur wordt voorgelegd
- het aanwenden van de sociale toelage, van de inkomsten uit de werking betreffende studentenvoorzieningen en van alle andere financiële middelen die de instelling ter beschikking stelt van studentenvoorzieningen, binnen het kader van het goedgekeurde beleidsplan en de goedgekeurde jaar- en meerjarenbegroting en de vastgelegde bestuurs- en beheersreglementen van de instelling
- het opstellen van het jaarverslag over de studentenvoorzieningen

- het doen van voorstellen aan het instellingsbestuur voor de functies en personeelsbezetting die hij nodig acht voor de werking en organisatie van de studentenvoorzieningen
- het optimaliseren van de dienstverlening voor de decretaal vastgelegde werkvelden waarvoor de instelling de sociale toelage ontvangt: voeding, huisvesting, vervoer, psychologische en medische begeleiding, sociale dienstverlening en studentenwerking
- het formuleren van voorstellen voor het sluiten van samenwerkingsovereenkomsten m.b.t. de vermelde werkvelden
- het constructief samenwerken met de Stuvoraad van de KU Leuven

Werking

De Stuvoraad komt minstens 4 keer per jaar samen en bijkomend wanneer 2 leden of de voorzitter hierom verzoeken.
De Stuvoraad heeft haar werking omstandig gedocumenteerd in een huishoudelijk reglement.
De Stuvoraad beslist in principe bij consensus maar het intern reglement voorziet ook een stemprocedure waarbij beide delegaties de helft van de stemmen hebben.
Tevens is een procedure voorzien wanneer het instellingsbestuur niet akkoord zou gaan met de door de Stuvoraad voorgestelde begroting en/of beleidsplan.
De stuurgroep Studentenbeleid bereidt de werking van de Stuvoraad voor. Dit beleidsvoorbereidend werk betreft zowel de decretale taken die de dienst Studentenvoorzieningen (STUVO+) op zich neemt op het vlak van studentenvoorzieningen als de door de instelling toevertrouwde bijkomende taken (studietrajectbegeleiding, studieadvies en jobservice). De stuurgroep is een adviserend orgaan.

In 2019 vergaderde de Stuvoraad op 26 februari, 14 mei, 27 juni en 15 oktober 2019.

4 CAMPUSRAAD

Samenstelling

Voor elke campus wordt een Campusraad georganiseerd. De campusbeheerder (Aalst, Brussel, Gent, Sint-Niklaas) of sitemanager (Dilbeek, Schaarbeek) wordt aangesteld als voorzitter.

De Campusraden zijn samengesteld als volgt:
- vertegenwoordigers van het onderwijzend personeel (één vertegenwoordiger per studiegebied) en van het administratief personeel (één vertegenwoordiger per dienst)
- de vertegenwoordiging van de studenten
- vertegenwoordigers van de Stuvoraad en de dienst Studentenvoorzieningen (STUVO+)
- naargelang het agendapunt: deskundigen

Voor de gemengde campussen zijn analoge vertegenwoordigers vanuit het academisch onderwijs opgenomen in de Campusraad.

Bevoegdheden

Op de vergaderingen van de Campusraad wordt informatie verstrekt en overleg gestimuleerd. Er worden punten geagendeerd met betrekking tot het kwaliteitsvol samenleven op de campus:
- het dynamisch samenspel tussen studenten, docenten en medewerkers van ondersteunende diensten
- de organisatie van gezamenlijke evenementen zoals infodagen, openlesdagen, vieringen...
- het vergroten van de cohesie tussen studenten, docenten en medewerkers van de verschillende opleidingen
- de interactie met de omgeving (stad, betrokken werkveld...)
- de specifieke aanpak per campus van een aantal deelwerkingen van de studentenvoorzieningen (huisvesting, voeding, mobiliteit...) en input aan de Stuvoraad inzake campusspecifieke behoeften en aangelegenheden

Werking

De Campusraad vergadert ten minste 3 keer per academiejaar.

Overzicht per campus
De vergaderingen van de **Campusraad Brussel** vonden plaats op 11 februari en 13 mei 2019.

In 2019 was de Campusraad Brussel als volgt samengesteld:
- personeel: Anja Van den Broeck, Ann Van Tricht, Bea De Rooms, Bert Keirsbilck, Elke Lievens, Erik Uytterhoeven, Erwin Snauwaert, Gertie De Pourcq, Greet Raspoet, Jan Van den Broeck, Jo Praet, Joëlle Theunis, Johan Eyckmans, Karen Van Den Bulcke, Kevin Picalausa, Lieven Buysse, Mar Andries, Pieter De Smedt, Ria De Sadeleer
- student: Mohamed Bouzouf

De vergaderingen van de **Campusraad Schaarbeek** vonden plaats op 29 januari, 7 mei en 19 november 2019.
In 2019 was de Campusraad Schaarbeek als volgt samengesteld:
- Personeel: Anja Carels, Gerd De Clerck, Karine De Staercke (vanaf 07-05-2019), Anja Matthys (tot 07-05-2019), Marie-Odette Moreau, Leen Paulussen, Ellen Van Houdenhove, Lieselot Van Droogenbroeck (vanaf 19-11-2019)

De vergaderingen van de **Campusraad Dilbeek** vonden plaats op 21 februari, 7 mei en 10 oktober 2019.
De Campusraad Dilbeek was als volgt samengesteld:
- personeelsleden: Peter Coosemans (tot 1 oktober), Bart De Nul, Stijn Depuydt, Ghislaine Geerits, Inge Verhaegen, Lieselot Van Droogenbroeck (vanaf 1 oktober)
- studenten tot 1 oktober: Hannah Hamal, Frone Struyk, Hannah Van Den Berghe
  student vanaf 1 oktober: Jasper De Swarte

De (Sociale) **Campusraad Aalst** werd in 2019 niet samengesteld.
Studenten en collega's hebben aandachtspunten in andere overlegorganen (o.a. sociale campusraad, teamvergaderingen) ter sprake gebracht.

Voor de **Campusraad Sint-Niklaas** waren er in het academiejaar 2018-2019 geen studenten kandidaat om te zetelen. Hierop is in overleg met de opleidingen besloten om de Campusraad tijdens het academiejaar 2018-2019 niet samen te roepen. Studenten en collega's hebben aandachtspunten in andere overlegorganen (o.a. sociale campusraad, teamvergaderingen) ter sprake gebracht.
Met ingang van het academiejaar 2019-2020 werden de Campusraad en Sociale Campusraad één orgaan dat als volgt werd samengesteld:
- personeel: Anja De Kimpe, Carine Verdickt, Sven Van der Kruisen, Caroline Sabbe, Peter Van der Eedt, Filip Vandewiele, Ruth Van Uytvanck, Katrien De Wilde, Catherine Decraene
- studenten: Charles Lauwers, Janik Horckmans, Evy Truyman, Quinty Welling, Cayley Smet,Femke Osselaer, Kaat Decleene, Robbe Van Leenput

De vergaderingen van de (Sociale) **Campusraad Technologiecampus Gent** vonden plaats op 12 maart, 21 mei en 3 december 2019.
In 2019 was de Campusraad Technologiecampus Gent als volgt samengesteld:
- personeel: Heleen Vandromme, Geert De Lepeleer, Ilse Roelandt, Filip Thomaes, Martin Meganck, Patrick Demeyere, Hilde Vanderper, Marleen Kielemoes, Anthony De Proft, Liesbet Butaye, Hannes Withouck, Marc Juwet, Hugo Coolens, Aagje Vandewalle, Benjamin Braet, Bie Van de Casteele, Jo Van Hoye, Mieke Vanhoorne, Steven Willems, Emmy Van Kerkvoorde
- studenten: Anthony Balcaen, Frederic Engelen, Pacifique Niyonsenga Irahoza, Milano Hussein, Ruben Adriaenssens, Jonas Vermeersch, Maxime De Huyvetter, Eliot De Houwer, Bram Simoen, Ferre Verstraete, Aurélie Vanhumbeck, Tarkild Leliaert, Chloé Deléhouzée, Michiel Vancraeyveld

5 STUDENTENPARTICIPATIE

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.

In het academiejaar 2018-2019 was de Algemene Studentenraad als volgt samengesteld:
Laurens Covens, Lennert Roelandt, Frederic Berge, Jolien Borremans, Pieterjan Rotsaert, Kathy Aldana Chavez, Sarah Saidada, Arthur Thumas, Koen Nguyen, Susan Northsield, Leila Aitdaoud, Amirah Skaikh, Lashna Gungaram, Danni Ginkova, Divya Kumarguru, Evert Coppieters, Fien Cox, Turkan Aykan, Margot Buyl, Nelsa Miguel, Tessa Kemme, Yasmina Elhadri, Romain Janssens, Silke Debaerdemaeker, Terry Casaer, Kevin Deblock, Claire Fosset, Arno Roelandts, Jenne Torbeyns, Kim Jaumain, Ella Clarck, Bram Vossen, Aline Vandekeere, Wout Dekinder, Aurelie Van Humbeck, Patricia

Verbeelen, Febe Vermandele, Priscillia Keuppens, Jielke Nys, Karima Elmokadem, Matthew Everaert, Nora Daelemans, Delphine Frankcaert, Elise Walschap, Quinty Welling, Evy Truyman, Stijn Pinkhof, Brent Vervisch, Sarah Loos, Adetunij Bello, Alba Emma Schirinzi, Behan Tofighi, Enriko Shkurti, Fabia Becaus, Frida Trepça, Kejsi Kollcaku, Kin Wa Lee, Klea Zyka, Mahrukh Inayat, Olena Kuzmych, Parsa Dezdar, Saqe Sara, Dante Lukacs, Raf Evers, Thibault Caeyers, Tom Peeters, Yassine El Machaoud, Yan Yin, Nikki Vandervorst, Maria Teodora Soare.

5.1 Algemene Vergadering

Samenstelling

De zetels in de Algemene Vergadering zijn verdeeld per opleiding. De stemverdeling is gebaseerd op een zetel per beginnende schijf van 600 studenten. Die schijf is bepaald op volgende principes: elke opleiding moet vertegenwoordigd zijn, het totaal aantal mandaten mag de 50 niet overschrijden en de grote opleidingen krijgen meer mandaten.

Bevoegdheden

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

Werking

De Algemene Studentenraad vergadert minstens 4 keer per academiejaar. Beslissingen worden genomen bij een gewone meerderheid. Beslissingen die enkel betrekking hebben op de graduaatsopleidingen, de professionele of de academische bacheloropleidingen worden genomen door de studenten van de respectieve opleidingen. Aanpassingen aan het werkingsreglement, het kiesreglement of het participatiereglement vereisen een ¾ meerderheid. De definitieve uitsluiting van een lid vereist ook een ¾ meerderheid.

5.2 Dagelijks Bestuur

Samenstelling

Het Dagelijks Bestuur van de Algemene Studentenraad bestaat uit de voorzitter, de vicevoorzitter en de bestuursleden. Het Dagelijks Bestuur telt minstens 1 student van de graduaatsopleidingen of van de bacheloropleidingen en minstens 1 student van de academische opleidingen.
Tot 1 oktober 2019 (academiejaar 2018-2019) bestond het Dagelijks Bestuur uit:

- voorzitter: Mohamed Bouzouf
- campusvoorzitter Gent: Aline Van de Keere & Eliot De Houwer
- campusvoorzitter Sint Niklaas: Janik Horckmans
- student-bestuurder: Stijn Pinkhof
- secretaris: Brent Vervisch
- communicatieverantwoordelijke: Celien Van Impe
- liaison officer: Celine Ibé & Burcu Özdemir
- voorzitter Internationale Studentenraad: Paula Tapia Martinez
- stafmedewerker studentenparticipatie/ participatiecoach: Depuydt Stijn

Vanaf 1 oktober 2019 (academiejaar 2019-2020) bestaat het Dagelijks Bestuur uit:

- voorzitter en student-bestuurder: Jielke Nys (Gezinswetenschappen)
- bestuurder Onderwijs: Margot Buyl (Secundair onderwijs)
- bestuurder Sociaal: Aurélie Vanhumbeck (Facilitair management)
- bestuurder Internationaal: Matthew Everaert (Agro- en biotechnologie)
- bestuurder Communicatie: Arno Roelandts (Orthopedagogie)
- campusvoorzitter Gent: Aline Van De Keere (Facilitair management)
- campusvoorzitter Sint-Niklaas: Janik Horckmans (Secundair onderwijs)
- liaison Internationale Studentenraad: Fabia Becaus (Business Administration)

Bevoegdheden

Het Dagelijks Bestuur bereidt de Algemene Vergaderingen voor en coördineert de studentenvertegenwoordiging.

Werking

Het Dagelijks Bestuur kan beslissingen nemen bij hoogdringendheid indien 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.

6 COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Samenstelling

Odisee telt twee technische bedrijfseenheden (TBE's) voor wat betreft de CPBW's. Omwille van de gemeenschappelijke risico's en specifieke veiligheidsnoden door de aanwezigheid van labo's op de campussen in Gent en Aalst werd op vraag van de plaatselijke werknemersafgevaardigden beslist om een tweede CPBW te installeren voor de campussen in Gent en Aalst samen. Beide campussen vormen zo samen één TBE. De vestigingen te Brussel, Schaarbeek, Dilbeek en Sint-Niklaas vormen de andere TBE.

Het CPBW Brussel-Sint-Niklaas bestaat uit:
- de werkgeversdelegatie: de directeur algemeen beheer (correctie materiële fout 04/09/2019), de betrokken campusbeheerders, de directeur Personeel (voorzitter) en een leidinggevende Facilitair en Technisch Beheer
- de preventieadviseur (secretaris)
- effectieve leden van de werknemersafvaardiging

Het CPBW Gent-Aalst bestaat uit:
- de werkgeversdelegatie: de directeur algemeen beheer, de betrokken campusbeheerders, de directeur Personeel (voorzitter) en een leidinggevende Facilitair en Technisch Beheer
- de preventieadviseur (secretaris)
- effectieve leden van de werknemersafvaardiging

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 1 keer per jaar een grondig onderzoek instellen op al de werkplaatsen waar het comité bevoegd is.

Werking

Het CPBW vergadert minstens één keer per maand met uitzondering van de maanden juli en augustus. Bedoeling is vanaf 2020 te evolueren naar één technische bedrijfseenheid zonder daarbij de lokale verankering uit het oog te verliezen. Daartoe zal er alternerend één afzonderlijke vergadering plaats hebben en één gezamenlijke vergadering.

<u>Overzicht per comité:</u>

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, Candice De Windt, Heleen Vandromme, Gertie De Pourcq
  Plaatsvervanger: Hilde Van Campenhout

CPBW Brussel-Sint-Niklaas:
- *werknemersafvaardiging*: 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), Gertie De Pourcq, Anja De Kimpe, Ghislaine Geerits, Tanja Nuelant
  Plaatsvervangers: Hilde Van Campenhout, Joëlle Theunis

Sinds de sociale verkiezingen van mei 2016 vergaderen de comités maandelijks met uitzondering van de maanden juli en augustus. De comités vergaderen de ene maand afzonderlijk, de volgende maand gezamenlijk, en zo verder.
De vergaderkalender voor beide technische bedrijfseenheden (TBE's) zag er in 2018-2019 als volgt uit:
14 januari 2019 (TBE Gent-Aalst), 28 januari 2019 (TBE Brussel-Sint-Niklaas), 18 februari 2019 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Sint-Niklaas), 18 maart 2019 (TBE Gent-Aalst), 29 april 2019 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Sint-Niklaas), 20 mei 2019 (TBE Gent-Aalst), 3 juni 2019 (TBE Brussel-Sint-Niklaas), 9 september 2019 (TBE Gent-Aalst), 7 oktober 2019 (TBE Brussel-Sint-Niklaas), 21 oktober 2019 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Sint-Niklaas), 18 november 2019 (TBE Gent-Aalst), 25 november 2019 (TBE Brussel-Sint-Niklaas), 16 december 2019 (TBE's Gent-Aalst en Brussel-Sint-Niklaas).

ALGEMENE DIRECTIE

1 FUNCTIES

1.1 Algemeen directeur

De algemeen directeur van Odisee is Joris Rossie.

De algemeen directeur:
- is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de hogeschool
- rapporteert aan de voorzitter van de Raad van Bestuur
- is voorzitter van het Directiecomité, de Academische Raad, de O-Raad, de D-Raad en de Co-Raad
- geeft leiding aan de stafdienst Kwaliteit en Beleid (DKB)
- oefent het mandaat uit van afgevaardigd bestuurder
- is verantwoordelijk voor het strategisch management en voor het bewaken van de langetermijndoelen van de hogeschool
- is verantwoordelijk voor de interne en externe communicatie en de externe relaties van de hogeschool
- is verantwoordelijk voor de uitvoering van en de rapportering over de beslissingen van de Raad van Bestuur
- is verantwoordelijk voor de coördinatie van de verschillende directies en de goede uitvoering van de kerntaken van de hogeschool (onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening)
- waakt over de verankering van de hogeschool in regionale en professionele werkvelden

1.2 Directeur Kwaliteit en Beleid

De directeur Kwaliteit en Beleid is Paul Garré.

De directeur Kwaliteit en Beleid:
- neemt de verantwoordelijkheid op voor de ontwikkeling van de dienstverlening op het vlak van algemeen beleid, kwaliteitszorg en accreditering, statistische analyse en metingen
- superviseert de medewerkers en de processen, stuurt het instellingsbeleid in voormelde domeinen aan en bewaakt, in overleg met leidinggevenden in diensten en opleidingen, de afstemming van alle werkzaamheden
- is voorzitter van EPIK en is betrokken in de relevante organen binnen de Vlaamse Hogescholenraad, de Vlaamse Universiteiten en Hogescholenraad en de Associatie KU Leuven

2 Diensten in het domein Algemene Directie

2.1 Dienst Kwaliteit en Beleid

De dienst Kwaliteit en Beleid heeft 4 verantwoordelijkheidsdomeinen.

1. Kwaliteitszorg, met name de kwaliteitsbewaking in eigen regie voor de professionele bacheloropleidingen, graduaatsopleidingen en ondersteunende diensten (Varioso-cyclus)
2. Statistische analyse en metingen, met name het uitvoeren van bevragingen bij stakeholders van Odisee, databankanalyses, ad hoc metingen en bevragingen…
3. Beleid: beleidsvoorbereiding en -ondersteuning rond strategie op lange termijn
4. Strategie: de opvolging van Visie 2027 als geheel en de uitwerking ervan in strategische projecten

De dienst voert die activiteiten uit ten behoeve van twee 'klanten': enerzijds zijn er de studiegebieden, de opleidingen maar ook de diverse diensten binnen Odisee, anderzijds zijn er de verschillende advies-, coördinatie- en vooral beslissingsorganen binnen Odisee.

2.2 Cel Algemeen Directoraat

Missie

De cel Algemeen Directoraat wordt verder uitgebouwd als een overkoepelend beleidsondersteunend orgaan binnen Odisee. De cel ondersteunt de algemeen directeur en via hem het Directiecomité en andere Odisee-brede advies-, coördinatie- en beslissingsorganen. Op die manier staat de cel mede ten dienste van de hele organisatie, de opleidingen en de diensten.
De cel speelt een ondersteunende rol op vlak van kennisdeling over evoluties in het hoger onderwijs, zorgt voor de (tweerichtings)doorstroming van beleidsinformatie en draagt bij tot de korte- en langetermijnbeleidsontwikkeling van de hogeschool. Ze ambieert de 'olie' in het raderwerk van de hogeschool te zijn door externe en interne beleidsontwikkelingen met elkaar te verbinden.

Doelstellingen van de cel

- De cel Algemeen Directoraat capteert kennis en expertise over (decretale) evoluties in het hoger onderwijs (incl. aanverwante domeinen) en ontwikkelingen aan andere hogeronderwijsinstellingen, zowel in Vlaanderen als daarbuiten, met de uitdrukkelijke bedoeling om die kennis en expertise daarna op een gerichte en relevante wijze te verspreiden binnen onze organisatie. Het is dan ook noodzakelijk dat de leden van de cel op voldoende wijze zelf kennis en expertise ontwikkelen in bovenstaande domeinen.
- De cel AD volgt zowel externe als interne advies- en beleidsorganen op en zorgt daarbij voor een optimale afstemming van alle beleidsinitiatieven binnen en buiten Odisee, zowel inhoudelijk als naar timing.
  - Extern:
    - Fora:
      - Associatie KU Leuven, VLHORA, Katholiek Onderwijs Vlaanderen: alle beleidsorganen (AV, RvB, Bestuurscomité…) maar ook alle fora waarvan de algemeen directeur ambtshalve lid is
      - Organisaties waarvan Odisee lid is en die niet gebonden zijn aan een specifiek directielid: VOKA, Etion, The Shift...
    - Verantwoordelijkheid:
      - De cel ondersteunt de algemeen directeur bij de voorbereiding, opvolging, informatiedoorstroming en zorgt ervoor dat alle betrokkenen binnen Odisee de relevante info krijgen, input kunnen aanleveren en op de hoogte zijn van de genomen beslissingen.
      - Ze zorgt voor een correcte dispatching en opvolging van externe vertegenwoordigingsvragen.
  - Intern:
    - De cel AD zorgt voor de coördinatie van de diverse thema's op interne beleids- en adviesorganen. Dat zijn minimaal de AV, RvB, AR, DC, O-raad, D-raad en CO-raad. Tijdelijk gaat het niet enkel over Odisee vzw maar ook nog over vzw KIHO en vzw HUB-KUB.
    - De cel bereidt die vergaderingen in overleg met de AD inhoudelijk voor en staat in voor communicatie over de beslissingen/adviezen.
    - Ze ondersteunt een gedegen beleidsvoorbereiding aan de hand van onderbouwde standpuntnota's, presentaties en vergaderdocumenten.
    - Ze capteert en stemt (mee) het beleidswerk binnen de 6 directies af op de Odisee-brede beleidsprocessen (inhoud en timing).
    - De cel staat in voor de (jaarlijkse) update van Odisee-brede documenten zoals de jaarkalender, de handleiding Bestuur, Medezeggenschap en Werking, het jaarverslag…
- De cel AD verzorgt de gehele communicatieflow (twee richtingen) over beleidsinformatie binnen de hogeschool, zowel over interne beleids- en adviesorganen als externe overlegorganen. Dat kan via gerichte persoonlijke berichten,

interne mailings, intranetberichten, beleidsnieuwsbrieven (Odisee-breed of gefocust)... Ze ontwikkelt daartoe een duidelijk plan van aanpak dat wordt afgestemd met de dienst Marketing en Communicatie (interne communicatie).
- De cel AD neemt (net als sommige andere diensten) een verantwoordelijkheid op binnen de dienst Kwaliteit en Beleid voor wat Strategie 2027 betreft. De leden van de cel AD kunnen daarbij specifieke programmalijnen (mee) opvolgen of bepaalde projecten zelf trekken. In eerste instantie gaat het dan over de Programmalijn 'Basisvoorwaarden' binnen Odisee 2027.
- De cel AD neemt ook alle administratieve processen voor haar rekening ter ondersteuning van haar werking.
- Opvragen agendapunten, opstellen van agenda's, verzamelen en verzenden vergaderdocumenten, logistieke organisatie, verslaggeving, verspreiding beslissingen, opvolging vergadering…
- De persoonlijke correspondentie, agenda… van de algemeen directeur alsook het budget van de cel AD.
- Alle administratieve, formele en wettelijke verplichtingen van de vzw Odisee (en aanverwante vzw's), mede in overleg met de Juridische cel.

Samenstelling

De cel AD bestaat op termijn uit drie personen: 2 beleidsmedewerkers en 1 ondersteunende secretariaatsmedewerker. In de overgangsjaren 2019 en 2020 bestaat de cel uit een medewerker die integraal de Algemene Vergadering, de Raad van Bestuur en de Academische Raad volgt, een beleidsmedewerker Expert en een beleidsmedewerker Coördinator.

2.3 Interne audit

Odisee beschikt over één interne auditor, met name Peter Moens. Hij werkt onder het inhoudelijke gezag van (de voorzitter van) het Auditcomité aan wie hij ook rapporteert. Operationeel kan hij terecht bij de algemeen directeur.

3 Interne overlegstructuren

3.1 Directiecomité

Het Directiecomité is statutair door de Raad van Bestuur belast met het dagelijks bestuur van de vereniging.

Samenstelling

De leden van het Directiecomité worden aangeduid door de Raad van Bestuur.

Het Directiecomité is samengesteld uit:
- de algemeen directeur (voorzitter) – Joris Rossie
- de directeur Algemeen Beheer – Greet Raspoet
- de directeur Onderwijs en Onderzoek – Candice De Windt
- de directeur Personeel – Domien Dessein
- de directeur Financiële en Juridische zaken – Philippe Van Hellemont
- de directeur Student en Talent – Harry Parys
- de directeur Permanente Vorming – Jo Van den Bossche

Bevoegdheden

Het Directiecomité is het hoogste operationele beslissingsorgaan binnen de organisatie. Het krijgt haar verantwoordelijkheid rechtstreeks van de Raad van Bestuur die het Directiecomité belast met de uitvoering van de strategische doelstellingen en het dagelijks bestuur van Odisee.
Het Directiecomité legt aan de Raad van Bestuur verantwoording af over de gedelegeerde bevoegdheden en informeert de Raad van Bestuur op een transparante wijze over haar werkzaamheden.
Het Directiecomité kan een deel van haar bevoegdheden verder delegeren binnen de organisatie op basis van een duidelijke bevoegdheidsdelegatie, gekoppeld aan de nood van verantwoording in verband met gedelegeerde bevoegdheden. Het Directiecomité blijft evenwel eindverantwoordelijke naar de Raad van Bestuur toe.
Iedere directiefunctie draagt een drievoudige verantwoordelijkheid: voor Odisee in haar totaliteit, voor zijn/haar eigen bevoegdheden, voor een aantal transversale bevoegdheden en desgevallend ook voor bijzondere projecten binnen het Directiecomité.
Niettegenstaande elk directielid de verantwoordelijkheid heeft om bij te dragen tot de transversale bevoegdheden is een aantal leden binnen het Directiecomité trekker voor één van die bevoegdheden en zal hij/zij tweejaarlijks hierover rapporteren op het Directiecomité.

De leden van het Directiecomité worden aangesteld door de Raad van Bestuur.

Werking

Het Directiecomité vergadert wekelijks.
Het Directiecomité streeft naar een collegiale besluitvorming die resulteert in een consensus. Indien een directielid niet akkoord kan gaan met een standpunt kan dit worden opgenomen in het verslag en/of meegedeeld worden aan de voorzitter van de Raad van Bestuur. Systematisch terugkerende bezwaren worden besproken met de voorzitter van de Raad van Bestuur en/of worden voorgelegd aan 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.

3.2 CO-raad

De CO-raad is samengesteld uit alle leidinggevenden[4] binnen Odisee. Dit zijn de leden van het Directiecomité, de O-Raad en de D-Raad, de opleidingshoofden en de campusbeheerders. De algemeen directeur is voorzitter van de CO-raad.

De CO-raad vergadert twee dagen per jaar en wordt ondersteund door de dienst Kwaliteit en Beleid en door de cel Algemeen Directoraat.

In 2019 kwam de CO-raad samen op 14 oktober en 2 december.

3.3 O-raad (Onderwijs- en onderzoeksraad)

De O-raad is samengesteld uit de betrokken leidinggevenden binnen de domeinen Algemene Directie, Onderwijs & Onderzoek, Permanente Vorming en Student & Talent.

Onderstaande samenstelling kan nog verder aangevuld worden in functie van noodwendigheden. Eveneens kunnen op agendabasis nog anderen betrokken worden.
- Algemene directie: algemeen directeur en directeur dienst Kwaliteit en Beleid
- Onderwijs en Onderzoek: directeur Onderwijs en Onderzoek, minimaal de studiegebieddirecteurs, directeur Onderzoek en projectbeheer, directeur Integratie en Projecten, diensthoofd DIRO (dienst Internationalisering – International Relations Office)
- Permanente Vorming: directeur Permanente Vorming, verantwoordelijken van OAE (Odisee Advanced Education), EMS (EHSAL Management School), PMA (Preventie en Milieu Academy) en FHS (Fiscale Hogeschool)
- Student & Talent: directeur Student & Talent, diensthoofden van Marketing & Communicatie, Studentenadministratie, Planning en STUVO+

De O-raad heeft een wisselend voorzitterschap.

Werking

De O-raad heeft een adviserende en coördinerende rol en wordt ondersteund door de cel Algemeen Directoraat.
De O-raad vergadert 6 keer per jaar.

In 2019 vonden de vergaderingen van de Onderwijsraad - die de voorganger was van de O-raad - plaats op 24 januari, 11 februari, 11 maart, 3 april, 20 mei, 4 juni en 1 juli. De O-raad vergaderde in 2019 op 2 september, 14 oktober en 2 december.

3.4 D-raad (Dienstenraad)

De D-raad is samengesteld uit de betrokken leidinggevenden binnen de domeinen Algemene Directie, Personeel, Algemeen Beheer en Financiële en Juridische zaken.

Onderstaande samenstelling kan nog verder aangevuld worden in functie van noodwendigheden. Eveneens kunnen op agendabasis nog anderen betrokken worden.
- Algemene Directie: algemeen directeur en directeur dienst Kwaliteit en Beleid

[4] De lijst van de leidinggevenden is als bijlage 1 toegevoegd aan het Jaarverslag 2019

- Personeel: directeur Personeel, diensthoofd Personeelsadministratie
- Algemeen Beheer: directeur Algemeen Beheer, diensthoofd FB/TB (Facilitair en Technisch Beheer), ICT, Bibliotheken
- Financiën: directeur Financiën en Juridische zaken, diensthoofd Financiële dienst

De D-raad heeft een wisselend voorzitterschap.

Werking

De D-raad vergadert 6 keer per jaar, heeft een adviserende en coördinerende rol en wordt ondersteund door de cel Algemeen Directoraat.

In 2019 vonden de vergaderingen van de Dienstenraad - die de voorganger was van de D-raad - plaats op 21 januari, 11 maart, 6 mei, 17 juni. De D-raad vergaderde in 2019 op 2 september, 14 oktober en 2 december.

4 Externe Overlegstructuren

Odisee is vertegenwoordigd in de VLHORA, de Associatie KU Leuven en het Katholiek Onderwijs Vlaanderen en ondersteunt het overleg in die organisaties.

De voorzitter van Odisee is lid van de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur van de Associatie KU Leuven.

De algemeen directeur is:
- lid van de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur van de VLHORA
- voorzitter van de Werkgroep Verpleegkunde en de Werkgroep Vroedkunde van de VLHORA
- waarnemend lid van de Algemene Vergadering en lid van de Raad van Bestuur en het Bestuurscomité van de Associatie KU Leuven
- voorzitter van het College van Algemeen directeurs van de Associatie KU Leuven
- voorzitter van de Beleidsgroep Regionale positionering
- voorzitter van de Adviescommissie Hoger Onderwijs van KOVlaanderen

ONDERWIJS & ONDERZOEK

Het domein Onderwijs en Onderzoek bestaat wat Onderwijs betreft uit 5 studiegebieden:
- Onderwijs
- Industriële wetenschappen en Biotechniek
- Sociaal-agogisch werk
- Handelswetenschappen en bedrijfskunde
- Gezondheidszorg

Een studiegebied bestaat uit bachelor- en graduaatsopleidingen, in verschillende mogelijke varianten, trajecten en op verschillende vestigingsplaatsen. Het totale studiegebied wordt aangestuurd door een studiegebieddirecteur, de dagdagelijkse aansturing van een opleiding is in handen van een opleidingshoofd.

1 Functies

1.1 Directeur Onderwijs en Onderzoek

De directeur Onderwijs en Onderzoek:
- is verantwoordelijk voor de decretale opdrachten Onderwijs en Onderzoek
- zorgt voor het sterk positioneren van Odisee op vlak van opleidingsaanbod, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening
- is voorzitter van de staf Onderwijs, de staf Onderwijs en Onderzoek, voorzitter van de stuurgroep Stages, voorzitter van de stuurgroep Ondernemerschap, lid van het Directiecomité, de Algemene Staf, de Academische Raad en het HOC

- geeft leiding aan de studiegebieden en de diensten DOP (onderzoek), DIRO (internationalisering) en de cel Onderwijsontwikkeling en -innovatie
- bouwt de samenwerking met de HBO5-partners Verpleegkunde verder uit
- stimuleert de structurele contacten met het werkveld, bouwt samen met de studiegebieddirecteurs een netwerk uit met strategische partners
- is verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling en onderwijsgerelateerde professionalisering
- is meeverantwoordelijk voor het organiseren van de link met het werkveld en de bredere buitenwereld (VLHORA, KOV, Associatie…)
- bewaakt het kwaliteitsbeleid binnen Onderwijs en Onderzoek
- organiseert, faciliteert en inspireert de onderwijsontwikkeling
- is verantwoordelijk voor de projecten rond internationalisering
- draagt mee zorg voor een optimale samenwerking met de ondersteunende diensten

1.2 Studiegebieddirecteur

De studiegebieddirecteur is verantwoordelijk voor de decretale taken onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening binnen zijn/haar studiegebied.

De studiegebieddirecteur:
- rapporteert aan de directeur Onderwijs en Onderzoek
- werkt collegiaal samen met de verschillende transversale coördinatoren van de directie Onderwijs en Onderzoek
- geeft leiding aan en coacht de opleidingshoofden, de programmacoördinatoren, de stafmedewerkers, de ankerpersonen en de andere hem/haar toegewezen medewerkers van het studiegebied
- is lid van de O-raad
- is lid van de staf Onderwijs
- is lid van de staf Onderwijs en Onderzoek
- is voorzitter dir-oh
- zorgt voor het sterk positioneren van de toegewezen opleidingen op vlak van opleidingsaanbod, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening
- werkt mee aan de (her)formulering en uitwerking van de strategische beleidsplannen, vertaalt en concretiseert de genomen beleidsopties voor het studiegebied, volgt de implementatie op, evalueert die en zorgt voor de vereiste (bij)sturing
- vertaalt de missie, visie en strategie van de instelling naar concrete doelstellingen voor het eigen studiegebied
- is verantwoordelijk voor het organiseren van de link met het werkveld en de bredere buitenwereld (VLHORA, KOV, Associatie…)
- bewaakt het kwaliteitsbeleid binnen het eigen studiegebied
- organiseert, faciliteert en inspireert de onderwijsontwikkeling
- zorgt voor een efficiënte en inspirerende organisatie binnen het studiegebied
- maakt de (personeels)begroting op voor het studiegebied, is budgethouder en budgetverantwoordelijke
- zorgt voor professionele omkadering en zorgt samen met het opleidingshoofd voor de aanwerving en selectie van onderwijzend personeel
- brengt de eigen deskundigheid in vergaderingen in, bestudeert de dossiers of problematieken, bepaalt standpunten, brengt diverse invalshoeken aan, schat consequenties in en formuleert adviezen
- monitort continu de opportuniteiten tot samenwerking binnen en buiten de instelling
- zorgt voor een systematische interne communicatie om zo een maximaal draagvlak binnen het studiegebied te bekomen

1.3 Opleidingshoofd

Het opleidingshoofd is verantwoordelijk voor de organisatie van een opleiding.

Het opleidingshoofd:
- rapporteert aan de directeur van een studiegebied
- geeft leiding aan en coacht de docenten en de andere hem/haar toegewezen medewerkers
- vertaalt de visie van de instelling en het studiegebied naar de eigen opleiding en bewaakt de implementatie ervan
- zorgt voor het sterk positioneren van de toegewezen opleidingen op vlak van opleidingsaanbod, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening

- is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding
- is verantwoordelijk voor een goede interne communicatie binnen de opleiding, inclusief de communicatie met alle andere stakeholders (hogeschool, studiegebied, studenten, werkveld, alumni)
- organiseert en stuurt de activiteiten van het onderwijsteam aan en is voorzitter van kern- en opleidingsteams
- begeleidt en stuurt de opbouw van het studieprogramma (programmawijzigingen, volgtijdelijkheid, de niet-tolereerbare opleidingsonderdelen) en de onderwijsvernieuwing
- is verantwoordelijk voor het opvolgen, controleren en bijsturen van de ECTS-fiches van de opleiding
- is verantwoordelijk voor het personeel van de opleiding als evaluator, coach van (nieuwe) docenten, als uitwerker van een professionaliseringsbeleid…
- is nauw betrokken bij de selectie en aanwerving van nieuwe docenten en onderzoekers en medewerkers verbonden aan de opleiding
- is actief betrokken bij de wijzigingen en aanpassingen van het onderwijs- en examenreglement
- betrekt de resonantieraad en het brede werkveld bij ontwikkelingen en innovaties
- is verantwoordelijk voor het proces van heroriëntering van studenten
- is via diverse gremia nauw betrokken bij het ontwikkelen van het beleid van het studiegebied, het onderwijsbeleid en het algemeen beleid van de hogeschool

1.4 Programmacoördinator

Per graduaatsopleiding kan een programmacoördinator worden aangesteld die het opleidingshoofd ondersteunt in de uitvoering van zijn/haar functie. Hij geeft mee vorm aan de visie van de instelling en van het studiegebied in de graduaatsopleidingen waarvoor hij verantwoordelijk is. Daartoe overlegt hij met het opleidingshoofd, docenten, studenten, werkveld en alumni. De programmacoördinator rapporteert aan het opleidingshoofd.

De programmacoördinator:
- vertaalt de visie van de instelling en het studiegebied naar de eigen opleiding en bewaakt de implementatie ervan
- staat in voor de kwaliteit van het opleidingsprogramma naar inhoud en vorm en de communicatie hierover (programmawijzigingen, volgtijdelijkheid, de niet-tolereerbare opleidingsonderdelen, ECTS-fiches…)
- is verantwoordelijk voor het opvolgen, controleren en bijsturen van de ECTS-fiches van de opleiding
- betrekt de resonantieraad en het brede werkveld bij ontwikkelingen en innovaties
- staat in voor een goede interne communicatie binnen de opleiding, inclusief de communicatie met alle andere stakeholders (hogeschool, studiegebied, studenten, werkveld, alumni)
- is nauw betrokken bij de selectie en aanwerving van nieuwe docenten en medewerkers verbonden aan de opleiding
- staat mee in voor oriëntering en heroriëntering van studenten
- is via diverse gremia nauw betrokken bij het ontwikkelen van het beleid van het studiegebied, het onderwijsbeleid en het algemeen beleid van de hogeschool

Voor het studiegebied Onderwijs spreken we van een OPLEIDINGSCOÖRDINATOR. Die neemt dezelfde taken op als een programmacoördinator maar rapporteert niet aan het opleidingshoofd maar wel aan de studiegebieddirecteur.

1.5 Coördinator Afstudeerrichting en keuzetrajecten

De coördinator Afstudeerrichtingen en keuzetrajecten ondersteunt het opleidingshoofd in de uitvoering van zijn functie. Hij geeft mee vorm aan de visie van de instelling en van de onderwijsgroep in de afstudeerrichtingen en keuzetrajecten waarvoor hij verantwoordelijk is. Daartoe overlegt hij met het opleidingshoofd, docenten, studenten, werkveld en alumni. De verantwoordelijke afstudeerrichtingen en keuzetrajecten rapporteert aan het opleidingshoofd.

De coördinator Afstudeerrichtingen en keuzetrajecten:
- biedt ondersteuning bij de planning, de coördinatie en de opvolging van de activiteiten van de afstudeerrichting (afstudeerrichtingen) en keuzetrajecten
- zorgt mee voor een correcte en volledige informatieverstrekking naar alle betrokkenen
- werkt mee aan de voorbereiding van de overlegmomenten van het onderwijsteam en het kernteam
- staat mee in voor de informatiedoorstroming naar alle betrokkenen
- helpt mee aan de opvolging, de controle en de bijsturing van de ECTS-fiches van de afstudeerrichting(en) en keuzetrajecten

1.6 Directeur Integratie en Projecten

De directeur Integratie en Projecten:
- fungeert als centraal aanspreekpunt binnen de instelling voor de graduaatsopleidingen
- is verantwoordelijk voor het opvolgen van de regelgeving en de evoluties in verband met de graduaatsopleidingen
- ontwikkelt, coördineert, evalueert het beleid in overleg met alle actoren en stuurt bij waar nodig
- begeleidt de omvormingsdossiers
- zit het overleg van de taskforce Werkplekleren voor
- rapporteert aan de O-Raad en het Directiecomité met betrekking tot de integratie van HBO5 in de hogeschool

1.7 Directeur Onderzoek

De directeur Onderzoek:
- neemt de verantwoordelijkheid op voor het hogeschoolbrede beleid met betrekking tot onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening, inclusief het administratief beheer van dienstverlenende en internationale projecten
- is voorzitter van de Onderzoeksraad
- fungeert als centraal aanspreekpunt binnen en buiten de instelling voor het onderzoek en projecten
- superviseert de medewerkers van de dienst Onderzoek en Projectbeheer, begeleidt de administratieve en organisatorische ondersteuning voor praktijkgericht onderzoek en projecten in overleg met de leidinggevenden in studiegebieden en diensten (die voor de hiërarchische leiding zorgen) en zorgt voor afstemming binnen de instelling
- stimuleert en ondersteunt de band tussen onderwijs en onderzoek, tussen onderzoek en permanente vorming, tussen onderzoek en dienstverlening en tussen projecten en onderwijs
- stemt initiatieven in de verschillende onderzoeksgroepen op elkaar af, clustert onderzoek en projecten en stimuleert mogelijke dwarsverbanden binnen de hogeschool
- stimuleert de kwaliteit van het onderzoek, o.m. via het ondersteunen van de evaluatie van de kernen en onderzoeksgroepen in samenwerking met de studiegebieddirecteurs
- is verantwoordelijk voor het organiseren en sturen van PWO-oproepen, het evalueren van lopende PWO-projecten, het opstellen en aanpassen van het PWO-reglement en de procedure voor toekenning en monitoring van PWO-projecten
- is verantwoordelijk voor het stimuleren van wetenschapscommunicatie

1.8 Verantwoordelijke Onderzoek

De verantwoordelijken Onderzoek:
- faciliteren onderzoek in het studiegebied
- volgen onderzoek en uitbouw van onderzoek in een studiegebied op
- stimuleren de integratie van onderzoek in de opleidingen
- zijn een aanspreekpunt voor onderzoek binnen het studiegebied, zowel intern als extern
- borgen intern onderzoeksresultaten (kennismanagement en -opbouw)
- zorgen voor de financiële/boekhoudkundige opvolging van onderzoeksprojecten uit het studiegebied
- zorgen voor het opvragen en opvolgen van verslaggeving over onderzoek in het studiegebied, registratie van output van onderzoek binnen het studiegebied…
- staan in voor de aanwerving van nieuwe onderzoekers in overleg met de studiegebieddirecteur, de projectleider /coördinator van de kern, de voorzitter van de Onderzoeksraad, de dienst Personeel en de dienst Financiën…
- geven het onderzoeksbeleid in de instelling mee vorm via een actieve inzet in de Onderzoeksraad
- geven het onderzoeksbeleid in het studiegebied mee vorm in samenwerking met de studiegebieddirecteur, de opleidingshoofden, de voorzitter van de Onderzoeksraad en de directeur Onderwijs en Onderzoek
- stellen interne onderzoeksoproep(en) mee op en organiseren ze

2 Diensten in het domein onderwijs en onderzoek

2.1 Dienst Internationale Relaties / International Relations Office

De dienst Internationale Relaties:
- 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 die komt kijken bij de uitwisseling van studenten en personeel met die partners
- begroot de lidmaatschappen van internationale netwerken van de Odisee-opleidingen en de deelname van ankerpersonen aan de congressen van die netwerken
- maakt alle administratieve documenten op die bij een uitwisselingsprogramma komen kijken
- communiceert over de mobiliteitsprogramma's die toegankelijk zijn voor studenten en personeel
- actualiseert online informatie over studie- en stagemogelijkheden voor inkomende en uitgaande mobiliteitsstudenten
- test het taalniveau van uitgaande mobiliteitsstudenten
- verzorgt de online registratie van inkomende studenten
- rapporteert over de indicatoren internationalisering
- rapporteert de juiste gegevens van uitgaande studenten in de Database Hoger Onderwijs (DHO)
- begeleidt bij het vinden van huisvesting voor inkomende en uitgaande mobiliteitsstudenten

2.2 Dienst Onderzoek en Projectbeheer

De dienst Onderzoek en Projectbeheer is een aanspreekpunt voor onderzoekers, projectmedewerkers, docenten en studiegebieden voor alle aspecten gerelateerd aan het initiëren, opstarten, uitvoeren, coördineren en afronden van praktijkgericht onderzoek. De tweede focus is het administratief beheer van extern gefinancierde projecten, waaronder ook dienstverleningsprojecten en internationale projecten. Een derde focus betreft wetenschapscommunicatie. De dienst werkt voor al die taken in nauw overleg met de studiegebieden en de diensten (inzonderheid financiële dienst en personeelsdienst).

De dienst:
- staat in voor begeleiding en ondersteuning van docenten en onderzoekers bij, opstarten, uitvoeren en afronden van praktijkgericht onderzoek
- ondersteunt projectleiders bij de administratieve aspecten van extern gefinancierd onderzoek en projecten
- stimuleert onderzoekers om het onderzoek en de resultaten ervan naar het werkveld, het onderwijs en het ruimere publiek te verspreiden, inclusief wetenschapscommunicatie
- ondersteunt de studiegebieden bij het initiëren en coördineren van het praktijkgericht onderzoek en projecten
- beheert i.s.m. de financiële dienst de contracten en overeenkomsten inzake extern gefinancierde projecten
- beheert i.s.m. de personeelsdienst en de studiegebieden de personeelsinformatie inzake praktijkgericht onderzoek en projectmedewerkers
- beheert en verdeelt de PWO-middelen en de centrale RBV-middelen van de hogeschool
- staat in voor de verslaggeving op niveau van de hogeschool inzake praktijkgericht onderzoek en maatschappelijke dienstverlening, dit laatste i.s.m. permanente vorming (jaarverslaggeving, OESO-enquête, rapportering RBV-middelen…)
- vertegenwoordigt de hogeschool in overlegorganen in de Associatie, bij VLHORA… in functie van het versterken van praktijkgericht onderzoek en maatschappelijke dienstverlening
- ondersteunt de werking van de onderzoeksraad en werkt mee aan een instellingsbreed onderzoeksbeleid. Het hoofd van de dienst Onderzoek is tevens de voorzitter van de onderzoeksraad.
- werkt mee aan een instellingsbreed beleid rond internationale projecten en maatschappelijke dienstverlening

2.3 Cel Onderwijsontwikkeling en -innovatie

De cel Onderwijsontwikkeling en -innovatie is de uitvalsbasis van de experten onderwijsontwikkeling en onderwijsprofessionalisering. De cel zorgt voor:
- initiatie en coördinatie van onderwijskundige innovatie binnen de studiegebieden
- coördinatie van maattrajecten onderwijskundige professionalisering in lijn met de strategische speerpunten
- de coördinatie van de programma's inzake onderwijskundige professionalisering (coördinatie van de programma's inzake functiegerichte professionalisering gebeurt door de personeelsdienst) en coördinatietaken inzake het algemeen beleid inzake interne en externe professionalisering
- neemt verantwoordelijkheid op voor de implementatie van het onderwijsbeleid
- coördineert dienst- en opleidingsoverstijgende project- en expertisegroepen in het domein van onderwijsontwikkeling zoals de stuurgroep en expertisecellen diversiteit en talent en projectgroepen in functie van de Odisee 2027-strategie (hybride leren, blended onderwijs, future classrooms…)

- coördineert onderwijsontwikkelingsprojecten (OOF en andere onderwijsontwikkelingsprojecten)
- volgt innovatieve internationale onderwijskundige ontwikkelingen alsook onderwijskundig wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek op in functie van aanbevelingen voor het onderwijsbeleid via literatuur, professionalisering, uitwisselingsprojecten en deelname aan externe overlegorganen en werkgroepen zoals LNO2
- neemt initiatieven inzake uitbouw en implementatie van de onderwijsvisie en de Odisee 2027-strategie
- overlegt met collega's om het aanbod onderwijskundige professionalisering af te stemmen op wenselijke onderwijsinnovatie

3 Interne overlegstructuren

3.1 Staf Onderwijs

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek
- de studiegebieddirecteurs

Werking

De stafvergadering Onderwijs zorgt voor het ontwerpen en voorbereiden van beleidsvoorstellen inzake de vormgeving van het onderwijsbeleid en optimalisering van de werking van de opleidingen en de studiegebieden.
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 inzake 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 voor permanente vorming

3.2 Staf Onderwijs en Onderzoek

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek
- de studiegebieddirecteurs
- de directeur Integratie en projecten
- een afvaardiging van de cel Onderwijsontwikkeling en -innovatie (COI)
- het diensthoofd Internationalisering
- een medewerker secretariaat

Werking

De stafvergadering Onderwijs en Onderzoek staat de directeur Onderwijs en Onderzoek bij in het ontwerpen van beleidsvoorstellen inzake internationalisering, onderzoek en projectbeheer, permanente vorming en algemene initiatieven t.b.v. de O-raad.
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 inzake 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

3.3 Overleg Directeur O&O - studiegebieddirecteurs - opleidingshoofden

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter)
- de studiegebieddirecteurs
- de opleidingshoofden
- medewerkers van de dienst Kwaliteit en Beleid
- medewerkers van de cel Onderwijsontwikkeling en -innovatie (COI)
- naargelang het agendapunt kunnen andere deskundigen uitgenodigd worden

Werking

Het overleg Directeur Onderwijs en Onderzoek - studiegebieddirecteurs - opleidingshoofden heeft een informatieverstrekkende, meningvormende, beleidsvoorbereidende en beleidsvoerende functie.
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 inzake 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 Directeur Onderwijs en Onderzoek - studiegebieddirecteurs - opleidingshoofden vindt 3 keer per academiejaar plaats.

3.4 Overleg binnen studiegebieden

Samenstelling

- de directeur van het studiegebied/de opleiding (voorzitter)
- de opleidingshoofden
- naargelang 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 binnen 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.

3.5 Overleg binnen opleidingen

3.5.1 Onderwijsteam en kernteam

Samenstelling

Onderwijsteams zijn samengesteld uit:
- het opleidingshoofd (voorzitter)
- de programmacoördinator (indien het om een graduaatsopleiding gaat)
- alle docenten die verantwoordelijk zijn voor een onderwijsactiviteit in een opleiding zijn lid van een onderwijsteam, een docent kan lid zijn van verschillende onderwijsteams

Kernteams zijn samengesteld uit:
- het opleidingshoofd (voorzitter)
- de programmacoördinator (indien het om een graduaatsopleiding gaat)
- een aantal (5 à 8) 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, aangevuld met de studenten afgevaardigd door de Algemene Studentenraad. De directeur van het studiegebied ontvangt alle uitnodigingen en verslagen en kan uitgenodigd worden of zichzelf uitnodigen op een vergadering van zowel kernteams als opleidingsteams.

Werking

De onderwijsteams en de kernteams hebben een informatieverstrekkende, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie. De kernteams bereiden dossiers voor over 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 studiegebieddirecteur, desgevallend met de directeur Onderwijs en Onderzoek 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:
- curriculumontwikkeling
- cursusontwikkeling en onderwijsuitvoering
- personeelsbeleid
- informatiedoorstroming

Een onderwijsteam en een kernteam worden voorgezeten door het opleidingshoofd, dat 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 voor de bacheloropleidingen en de programmacoördinator voor de graduaatsopleidingen.
De onderwijsteams en kernteams beslissen bij gewone meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Alle vaste leden zijn stemgerechtigd. De studentenvertegenwoordigers in de kernteams en onderwijsteams beschikken over een derde van de stemmen[5]. Wanneer onvoldoende studenten bereid gevonden worden om op te treden als studentenvertegenwoordiger, kan het kernteam toch functioneren. Bij staking van stemmen beslist het opleidingshoofd, desgevallend na terugkoppeling met de studiegebieddirecteur. Dergelijke gevallen worden in ieder geval gemeld en besproken met de studiegebieddirecteur.
De kernteams en onderwijsteams kunnen maar geldig stemmen en 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 die tweede vergadering kan geldig worden beslist, wat het aantal aanwezigen ook is.

[5] In overeenstemming met Art.II.314 van de Codex Hoger Onderwijs

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 organisatie van het aantal onderwijsteams/kernteams wordt bepaald door het opleidingshoofd. De agenda wordt bepaald door de bevoegde voorzitter, steeds in overleg met de directeur van het studiegebied 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 vóór 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, vaardigheidsonderwijs…).

3.5.2 Resonantieraad

Samenstelling

Er zijn resonantieraden samengesteld voor:
- Studiegebied Gezondheidszorg: Ergotherapie (B), Medische beeldvorming (B), Optiek en Optometrie (B), Verpleegkunde (B, A, SN), Vroedkunde (SN), Banaba Intensieve zorg en spoedgevallenzorg (A), Biomedische laboratoriumtechnologie (G), Voedings- en dieetkunde (G)
- Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde: Bedrijfsmanagement (B, A), Officemanagement (B, A) en Toegepaste informatica (B) en de graduaatsopleidingen: Accounting administration (B), Marketing- en communicatiesupport (B), Programmeren (B), Informatica (netwerkbeheer)
- 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), Agro- en biotechnologie (SN) en de graduaatsopleidingen Werforganisatie (A) en Elektromechanische systemen (A-G), Productiebeheer (SN)
- Studiegebied Onderwijs: Kleuteronderwijs en Lager onderwijs (B), Kleuteronderwijs (A), Lager onderwijs (A) en Lager onderwijs (SN), Secundair onderwijs (Algemene vakken en Plastische opvoeding)(B), Secundair onderwijs (Algemene vakken en Lichamelijke opvoeding) (SN), Secundair onderwijs (Lichamelijke opvoeding) (D) en Schoolontwikkeling (B) en de educatieve graduaatsopleiding Secundair onderwijs (B-A)
- Studiegebied Sociaal-agogisch Werk: Orthopedagogie (D), Sociaal werk (B), Sociaal werk voor volwassenen (B), Gezinswetenschappen (S), Banaba Psychosociale gerontologie (S) en de graduaatsopleiding Maatschappelijk werk (B)

De samenstelling is als volgt:
- de directeur van het studiegebied (voorzitter)
- het opleidingshoofd (plaatsvervangend voorzitter en verslaggever)
- de programmacoördinator (indien het om een graduaatsopleiding gaat)
- 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[6] 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. De raad adviseert eveneens met betrekking tot de behaalde resultaten van de opleiding.
Indien nodig of wenselijk kan de directeur van het studiegebied beslissen om de resonantieraad voor bepaalde bacheloropleidingen ook bevoegd te maken voor aanverwante bacheloropleidingen.

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

Indien ervoor gekozen wordt om voor een bacheloropleiding en de aanverwante graduaatsopleiding twee aparte resonantieraden op te richten, kunnen welbepaalde vergaderingen van die resonantieraden ook samen georganiseerd worden.

3.6 Onderzoeksraad

Samenstelling

- de directeur Onderzoek en Projectbeheer (voorzitter)
- verslaggever vanuit de dienst Onderzoek en Projectbeheer
- de verantwoordelijken van de onderzoeksgroepen (1 per studiegebied)
- coördinatoren van kernen (kenniscentrum Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen, MIRO, Salto, DuBIT…)

Werking

De Onderzoeksraad heeft een adviserende en signalerende functie t.a.v. de directie en de O-raad voor materies inzake onderzoek in de professionele bacheloropleidingen. De Onderzoeksraad tekent 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 versterken van de kwaliteit van het onderzoek, het signaleren en ondersteunen van noden van onderzoekers.
De Onderzoeksraad vergadert 5x per academiejaar met als doel de stand van zaken met betrekking tot het praktijkgericht onderzoek 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.

3.7 Stuurgroepen

3.7.1 Stuurgroep Stages

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter)
- de directeur Integratie en Projecten
- de vertegenwoordigers van de stagecoördinatoren per studiegebied
- een studentenvertegenwoordiger
- 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 drie keer per academiejaar. Alle adviezen worden ter bespreking voorgelegd aan de verschillende onderwijsteams. Bij unanimiteit wordt een kwaliteitsdocument opgesteld dat geregistreerd wordt in het kwaliteitsraamwerk.

De rol van de stagecoördinator

De stagecoördinator[7] werkt in samenspraak met het opleidingshoofd van de opleiding en de administratieve medewerkers van het studiegebied/de opleiding. De stagecoördinator:

- vertaalt de visie van de opleiding inzake het stagelopen in het stageproces en stimuleert en volgt op dat alle stagebegeleiders in dezelfde geest meewerken
- neemt verantwoordelijkheid op voor de kwaliteit van het stageproces ten opzichte van alle betrokkenen (instelling, opleiding, studenten en werkveld) en fungeert als aanspreekpunt

Om dit te kunnen realiseren:

- is de stagecoördinator lid van het kernteam en de resonantieraad van de opleiding en eventueel van de stuurgroep Stages

[7] Het woord ‘stage’ staat voor alle activiteiten die in samenwerking met het werkveld gebeuren om competenties te verwerven die een beginnend beroepsbeoefenaar nodig heeft. De opleidingen gebruiken verschillende termen zoals werkveldervaring, werkplekleren, stage, praktijkervaring, activiteiten in het kader van de bachelorproef…

- is de stagecoördinator voorzitter van de stagewerkgroep van de opleiding. Dit is de groep stagebegeleiders (eventueel ook docenten die enkel stagebezoeken uitvoeren) van de opleiding die het stagelopen voorbereiden en opvolgen

De stagecoördinator kan zich voor al die taken beroepen op de handleiding voor stagecoördinatoren. Elke opleiding kan de taken verder specifiëren.
Het werkplekleren/duaal leren wordt in het academiejaar 2019-2020 opgenomen door de Taskforce Duaal leren waarin de coördinatoren werkplekleren van de graduaatsopleidingen vertegenwoordigd zijn.

3.7.2 Stuurgroep Bachelorproeven

Samenstelling

- een ankerpersoon Onderwijs & Kwaliteit (voorzitter)
- de bachelorproefcoördinatoren per opleiding of afstudeerrichting
- een studentenvertegenwoordiger

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 geregistreerd wordt in het kwaliteitsraamwerk.

Eén keer per academiejaar wordt een inhoudelijke professionaliseringsdag georganiseerd.

De rol van de bachelorproefcoördinator

De bachelorproefcoördinator werkt samen met het opleidingshoofd en in overleg met de stuurgroep Bachelorproeven en:

- vertaalt de visie van de instelling met betrekking tot de bachelorproef naar de eigen opleiding, werkt in overleg met het kernteam een opleidingsspecifiek concept uit en bewaakt de kwalitatieve implementatie ervan
- stimuleert en ondersteunt de interne promotoren/begeleiders bij de uitvoering van hun taak
- informeert de studenten over het proces van de totstandkoming van de bachelorproef en geeft toelichting bij de afspraken die gemaakt worden rond het product
- fungeert als aanspreekpunt voor externe promotoren/begeleiders en juryleden van de bachelorproef
- bewaakt de disseminatie conform de afspraken in de procedure

3.7.3 Stuurgroep Internationalisering

Samenstelling

- het diensthoofd van de dienst Internationale Relaties / International Relations Office (DIRO) (voorzitter)
- de vertegenwoordigers van de ankerpersonen Internationalisering per studiegebied
- een studentenvertegenwoordiger
- 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 internationale 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 alsook 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 de O-raad. Bij goedkeuring worden ze geregistreerd in het kwaliteitsraamwerk.
De stuurgroep vergadert vier keer per academiejaar onder het voorzitterschap van het diensthoofd Internationale Relaties.
Drie keer per academiejaar worden alle ankerpersonen Internationalisering uitgenodigd voor een informatievergadering.

De rol van de ankerpersoon 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 ze en volgt ze kritisch op
- zet het thema internationalisering op de agenda van onderwijs- en kernteams
- zorgt ervoor dat de afspraken gemaakt in de stuurgroep Internationalisering in de eigen opleiding worden opgevolgd
- is aanspreekpunt voor docenten en studenten inzake internationalisering
- werkt het inhoudelijke programma van inkomende studenten uit
- werkt het inhoudelijke programma voor uitgaande studenten uit
- is mentor voor uitgaande studenten
- zorgt voor een actief lidmaatschap van een internationaal network

3.7.4 Stuurgroep HBO5 verpleegkunde

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter)
- de vertegenwoordigers van de HBO5-opleidingen Verpleegkunde
- de directeur van het studiegebied Gezondheidszorg

Werking

Het overleg heeft een informatieverstrekkende, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.
De stuurgroep werkt de taakstellingen uit zoals die jaarlijks in een bijlage in de samenwerkingsovereenkomst HBO5[8] worden vastgelegd.
De stuurgroep vergadert 5 keer per academiejaar.

3.7.5 Stuurgroep Ondernemerschap

Samenstelling

- de directeur Onderwijs en Onderzoek (voorzitter)
- de vertegenwoordigers ondernemerschap per studiegebied en campus

Werking

De stuurgroep heeft een informatieverstrekkende, meningvormende en beleidsvoorbereidende functie.
Zowel de contacten met externe partners, de praktische organisatie van de activiteiten inzake ondernemerschap, de uitbouw van het keuzeopleidingsonderdeel ESKI in de curricula, de zichtbaarheid van ondernemerschap… zijn voorwerp van bespreking.
Alle adviezen worden verwerkt tot memo's die ter bespreking worden voorgelegd aan de O-raad. Bij goedkeuring worden ze geregistreerd in het kwaliteitsraamwerk.
De stuurgroep vergadert vier keer per academiejaar onder het voorzitterschap van de directeur Onderwijs en Onderzoek.

3.7.6 Stuurgroep Werkplekleren/duaal leren

Samenstelling

- de directeur Integratie en Projecten (voorzitter)
- de directeur Onderwijs en Onderzoek
- de vertegenwoordigers van de opleidingen per studiegebied
- een afvaardiging van de cel Onderwijsontwikkeling en -innovatie (COI)

Werking

De focus van de stuurgroep Werkplekleren/duaal leren ligt op:
- de opvolging van de ontwikkelingen van het leren op de werkplek in de graduaatsopleidingen (intervisiemomenten)
- de visievorming in verband met duaal leren en de introductie ervan in de bacheloropleidingen

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

- de eindproeven in de graduaatsopleidingen, inclusief de eventuele coördinatie ervan en de plaats van het overleg inzake de eindproeven in de organisatie (bv. samen met de stuurgroep Bachelorproeven of in een aparte stuurgroep)

3.7.7 Expertisecel Innovatie en Kwaliteit

De ankerpersonen Onderwijs en Kwaliteit vervullen een belangrijke brugfunctie tussen EPIK en de directeur van het studiegebied en de opleidingshoofden. Zij zijn, samen met de directeur, de eerste contactpersoon binnen de onderwijsgroep wat betreft onderwijsontwikkeling, kwaliteitszorg en professionalisering. Zij volgen ook nieuwe/internationale ontwikkelingen op in de instelling en daarbuiten.

De ankerpersoon Onderwijs en Kwaliteit, aandachtspunt Onderwijs, fungeert als een klankbord voor thema's rond onderwijsontwikkeling en draagt binnen zijn studiegebied bij tot het faciliteren, stimuleren, eventueel aansturen en implementeren van onderwijsbeleid en onderwijsontwikkelingsplan, curriculumontwikkeling, innovatieprojecten en onderwijskundige professionalisering.

De ankerpersoon Onderwijs en Kwaliteit, aandachtspunt Kwaliteit, fungeert als een klankbord voor thema's rond kwaliteitszorg, zoals verbetering (quality improvement), verankering (quality assurance) en verantwoording (accountability). Hij draagt de gedachte van kwaliteitsverbetering, verankering en verantwoording uit naar de opleiding, ondersteunt alle acties inzake kwaliteit, staat mee in voor het beheer van het kwaliteitsraamwerk van het studiegebied, ondersteunt de leidinggevenden bij het opvolgen van de meetresultaten en is trekker bij interne en externe beoordelingen van de opleidingskwaliteit.

Hiertoe wordt sterk aanbevolen dat ankerpersonen Onderwijs en Kwaliteit met betrekking tot relevante agendapunten worden uitgenodigd voor het overleg met de directeur en opleidingshoofden van het studiegebied. Met betrekking tot agendapunten inzake onderwijsontwikkeling, kwaliteitszorg en professionalisering geven zij ook mee vorm aan de personeelsvergaderingen binnen het studiegebied. Zij bepalen mee de taakstellingen van het strategie- en werkingsplan en volgen ze mee op.

De functie van ankerpersoon kan gecombineerd worden met het begeleiden van docenten bij de implementatie van ECTS-richtlijnen (NL/E; taalkundig/inhoudelijk) en met de functie van kwaliteitsauditor en intern adviseur. Ankerpersonen zijn bij voorkeur ook lid van het analyseteam binnen het studiegebied.

4 Externe overlegstructuren

Odisee is lid van en voorziet vertegenwoordiging in volgende externe overlegorganen:

- VLHORA
  - onderwijsbeleid
    - werkgroep onderwijsbeleid
    - overleggroep sociaal beleid
    - ad hoc werkgroep Lerarenopleiding
    - ad hoc werkgroep Verpleegkunde
    - ad hoc werkgroep Vroedkunde
    - ad hoc werkgroep Kwaliteitszorg
    - adviesgroep DLR Graduaatsopleidingen
    - project Instaptoets
    - project Learning outcomes
    - project Lerende netwerken
  - onderzoek & innovatie
    - werkgroep Onderzoek & innovatie
  - internationalisering
    - werkgroep Internationalisering
    - werkgroep Zuidbeleid
- Associatie KU Leuven

PERMANENTE VORMING

Odisee stelt haar kennis ten dienste van mens en samenleving en wil mee bouwen aan een kennismaatschappij waarin 'levenslang leren' een centrale plaats inneemt. Professionals en andere geïnteresseerden ervaren meer dan ooit de nood aan actualisering, opfrissing, verdieping, verbreding of heroriëntering van hun verworven kennis en competenties.

Odisee wil haar unieke positie op het vlak van permanente vorming via haar centra permanente vorming consolideren en verder uitbouwen, dankzij het uitwerken van een gevarieerd en kwaliteitsvol aanbod van trajecten permanente vorming, zowel gericht op de noden vanuit het werkveld als op de verdere persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers.

Permanente vorming is het geheel van alle na- en bijscholing die een actualisering, verbreding of specialisatie beoogt van de kennis en competenties verworven bij de voltooiing van een opleiding hoger onderwijs of op basis van ervaring. Het omvat een brede waaier aan activiteiten, gaande van langlopende opleidingen (postgraduaten en andere) over intensieve trainingen tot korte eenmalige studiedagen, workshops en seminaries.

Permanente vorming omvat drie types:
- Postgraduaatsopleidingen (PGO), na een bachelor- of masteropleiding, min. 20 STP
- Permanente vorming met getuigschrift (PVG)
- Permanente vorming met attest van deelname (PVA)

Permanente vorming richt zich, mede door het vraaggerichte karakter, op een heterogeen publiek en op het werkveld met een mix van verschillende profielen (academisch en professioneel). Bovendien betreft het ook vaak discipline-overschrijdende en domeinoverschrijdende opleidingstrajecten. Daarbij is een verband met een basisopleiding, aanwezige kennis of expertise binnen de instelling een opportuniteit maar geen noodzaak. Het opleidingsaanbod situeert zich immers naast het opleidingsaanbod van de basisopleidingen.

1 Functies

1.1 Directeur Permanente Vorming

De directeur Permanente Vorming:
- is verantwoordelijk voor 'levenslang leren' en 'maatschappelijke dienstverlening' binnen de hogeschool
- is lid van het Directiecomité, van de O-raad en van de Academische Raad
- geeft leiding aan de EHSAL Management School (EMS), de Fiscale Hogeschool (FHS), de Preventie & Milieu Academy (PMA) en aan Odisee Advanced Education (OAE)
- fungeert als transitiemanager om de samenwerking tussen de vier centra voor permanente vorming te versterken en synergie te realiseren door zoveel mogelijk gelijklopende en gelijkaardige processen samen te organiseren
- is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van permanente vorming, eventueel in co-certificering met KU Leuven en zit de stuurgroep Permanente Vorming Brussel (i.s.m. KU Leuven) voor
- coördineert de decretale taak 'maatschappelijke dienstverlening'
- zoekt actief naar verdere groeimogelijkheden voor en nieuwe vormen van permanente vorming op basis van ontwikkelingen en nieuwe noden in het (internationale) werkveld
- coördineert de werking van de permanente vorming om een kwalitatieve en klantvriendelijke dienstverlening te verzekeren conform het onderwijsdecreet en andere wettelijke verplichtingen en afspraken binnen Associatie KU Leuven
- draagt mee zorg voor een optimale samenwerking met de ondersteunende diensten

1.2 Verantwoordelijken EMS, FHS, PMA en OAE

De verschillende centra voor permanente vorming (zie verder) worden geleid door een directeur/diensthoofd. Hij/zij staat in voor de dagelijkse leiding van het centrum voor permanente vorming. Het diensthoofd/de directeur:
- zorgt, in samenspraak met de opleidingscommissies, voor de ontwikkeling van een aanbod van kwalitatieve vraaggestuurde opleidingstrajecten
- heeft oog voor vernieuwing van het aanbod op inhoudelijk en onderwijstechnisch vlak

- onderhoudt daartoe contacten en overlegt met onderwijspartners (onderwijsgroepen, faculteiten en onderzoeksgroepen) en met het werkveld.
- onderhoudt contacten met gastdocenten en partners
- bouwt de administratieve organisatie uit en organiseert de kwaliteitscontrole
- werkt het marketingbeleid uit voor het centrum voor permanente vorming en waakt als budgethouder over de rendabiliteit van de initiatieven
- stimuleert en ondersteunt medewerkers in het streven naar een kwalitatieve en klantvriendelijke dienstverlening
- voert daartoe functionerings- en evaluatiegesprekken
- is lid van de stuurgroep Permanente Vorming Brussel (i.s.m. KU Leuven), van de Staf Permanente Vorming en van de O-raad

2 Diensten in het domein permanente vorming

De activiteiten inzake permanente vorming worden georganiseerd vanuit 4 centra, waarvan er 3 een samenwerkingsverband zijn met KU Leuven. De centra hebben volgende opdracht:
- het ontwikkelen en aanbieden van langlopende en kortlopende opleidingen, postgraduaten, studiedagen, seminaries, causerieën... over onderwerpen die aansluiten bij het onderwijs dat de hogeschool aanbiedt en die afgestudeerden en andere belangstellenden in staat stellen om hun kennis te actualiseren of nieuwe kennis op te doen in functie van hun bestaande of verwachte professionele noden
- het aantrekken van docenten uit het hoger (universitair of professioneel) onderwijs of uit het werkveld, die experten zijn in de materie waarover een opleiding wordt georganiseerd
- het onderhouden van contacten met het werkveld zodat programma's ontwikkeld worden die afgestemd zijn op de behoeften gesignaleerd door het werkveld
- de materiële organisatie van de opleidingen, ontwikkeld door de centra zelf of door de centra in samenwerking met een externe partner
- het ontwikkelen en permanent evalueren van administratieve processen voor een performante organisatie van alle centra voor permanente vorming binnen de hogeschool
- het ontwikkelen en permanent evalueren van processen en instrumenten die toelaten de kwaliteit van de aangeboden programma's bij te sturen

2.1 Centra voor permanente vorming i.s.m. KU Leuven

Er zijn drie centra voor permanente vorming die een samenwerking zijn tussen Odisee en KU Leuven:
- EHSAL Management School (EMS)
- Fiscale Hogeschool (incl. FHS-Seminaries) (FHS)
- Preventie & Milieu Academy (PMA)

Die samenwerking wordt geregeld in een afzonderlijke overeenkomst (met addendum) afgesloten tussen Odisee en KU Leuven. De overeenkomst voorziet in de oprichting van een stuurgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van Odisee en KU Leuven. De stuurgroep stimuleert en optimaliseert de samenwerking en evalueert de initiatieven van de centra. In uitvoering van de overeenkomst worden binnen de centra afzonderlijke opleidingscommissies opgericht, waarin vertegenwoordigers van Odisee, KU Leuven en het werkveld zetelen. De opleidingscommissies staan in voor de aangeboden kort- en langlopende opleidingen en bewaken de kwaliteit ervan.

Voorstelling van de centra:

EMS
EHSAL Management School (EMS) organiseert postgraduaten, langlopende opleidingen (met getuigschrift) en kortlopende initiatieven omtrent de diverse takken van de bedrijfseconomie en het management ten behoeve van professionals uit het bedrijfsleven en de socialprofitsector. EMS biedt daarnaast ook meerdere praktijk- en ervaringsgerichte postgraduate dagprogramma's aan voor pas afgestudeerden met een hoger onderwijsdiploma.

FHS
De Fiscale Hogeschool (FHS) verstrekt een uitgebreide, over twee jaar gespreide, diepgaande avondopleiding in het fiscaal recht, die resulteert in het Postgraduaat Fiscale wetenschappen. Het centrum biedt daarnaast ook een postgraduaat dagprogramma Fiscaal recht en fiscale praktijk dat zich richt tot jong afgestudeerden die in het bezit zijn van een hoger onderwijsdiploma en een grondige opleiding wensen waarin fiscale principes en fiscale praktijk verenigd worden.

Daarnaast wil de Fiscale Hogeschool (FHS) al haar afgestudeerden en alle professionals in het fiscale werkveld in staat stellen permanent op de hoogte te zijn van de meest recente ontwikkelingen in de fiscaliteit, het boekhoudrecht, het vennootschapsrecht en het vermogensrecht. Het centrum streeft ernaar om zowel juristen als niet-juristen (cijferberoepen) te informeren over al die domeinen via een uitgebreid aanbod van praktijkgerichte seminaries en opleidingen.

PMA

De Preventie & Milieu Academy (PMA) biedt, als enige opleider in Vlaanderen, het volledige scala van opleidingen tot preventieadviseur aan. Sommige trajecten worden ook aangeboden in blended learning. De erkende opleidingen tot milieucoördinator en veiligheidscoördinator vervolledigen het aanbod.

2.2 Odisee Advanced Education (OAE)

Naast de drie centra voor permanente vorming i.s.m. KU Leuven biedt Odisee ook nog talloze initiatieven inzake permanente vorming aan die in het verlengde liggen van haar basisopleidingen. Odisee Advanced Education (OAE) biedt kort- en langlopende opleidingen en vormingen aan over actuele thema's die gericht zijn op het beantwoorden van vormingsnoden binnen diverse werkvelden: bouw en energie, dierenzorg en dierenwelzijn, gezondheidszorg, ICT, onderwijs en sociaal-agogisch werk.

3 Interne overlegstructuren

3.1 Staf Permanente Vorming (PV)

Samenstelling

- de directeur Permanente Vorming
- de directeurs en diensthoofden van de centra voor permanente vorming

Werking

De stafvergadering Permanente Vorming stemt de werking van de vier centra voor permanente vorming op elkaar af. De groep bereidt de stuurgroep Permanente Vorming Brussel i.s.m. de KU Leuven voor en werkt de strategische en operationele taakstellingen uit.

3.2 Overleg met KU Leuven: stuurgroep Permanente Vorming

Het aanbod permanente vorming van de 3 centra die een samenwerking vormen tussen Odisee en KU Leuven worden 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 (momenteel de Directeur Permanente Vorming van Odisee)
- drie leden van de zijde van Odisee, met name de directeurs/diensthoofden van de Brusselse centra voor permanente vorming
- 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

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, 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…

De stuurgroep vergadert minstens vier keer per academiejaar.

3.3 Overleg met de studiegebieden: stuurgroep OAE

Samenstelling

- directeur Permanente Vorming
- directeur Onderwijs en Onderzoek
- diensthoofd OAE (voorzitter)
- een vertegenwoordiger per studiegebied
- directeur Onderzoek

Werking

De bevoegdheden van de stuurgroep zijn (niet exhaustief):
- 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 van OAE
- bewaken van de evenwichtige samenstelling van de opleidingscommissies
- uitvoeren van het financieel beleid en toezicht op de begrotingen, inclusief de opvolging van de resultaatrekeningen, de prijszetting van de programma's en de vergoeding van docenten van OAE
- uitbouwen van een netwerk met het werkveld, evalueren en opvolgen van de positionering en marketing van OAE

De stuurgroep OAE vergadert minstens twee keer per academiejaar.

4 Externe overlegstructuren

Associatie KU Leuven

De permanente vorming van Odisee werd voorheen vertegenwoordigd in de werkgroep Permanente Vorming van de Associatie. Die werkgroep werd intussen opgeheven en vervangen door een Beleidsgroep 'Innovatief inzetten op levenslang leren' en een daaronder opererende projectgroep Levenslang leren. Odisee permanente vorming is zowel vertegenwoordigd in de Beleidsgroep Levenslang leren (door de directeur PV) als in de projectgroep (door het diensthoofd PMA en OAE).

De doelstelling van die beleidsprioriteit binnen de Associatie is de realisatie van een onderwijsaanbod voor elke levenslang lerende, van low tot high end, door:
- het bestaande kwalitatieve aanbod van de partners te inventariseren, open te stellen, te optimaliseren, te ontwikkelen en te valoriseren binnen het hele netwerk
- een nieuw innovatief aanbod samen te ontwikkelen vanuit de valorisatie van fundamenteel en praktijkgericht onderzoek (bv. via educatieve technologie) en in de markt te zetten.

STUDENT & TALENT

Studenten zijn de belangrijkste stakeholders van onze hogeschool. Meer zelfs, ze zijn onze bestaansreden. We betrekken studenten intensief en effectief in de werking van onze instelling. Beleidsmatig gebeurt dit via de Raad van Bestuur, binnen de Academische Raad, in de Algemene Studentenraad en de Stuvoraad. Het domein Student & Talent waarborgt dat

studenten betrokken zijn en blijven bij de hogeschool. Ze zijn belangrijke partners bij co-creatie in de verdere ontwikkeling van de hogeschool.
Het domein Student & Talent draagt ertoe bij dat studenten hun studietraject in de meest optimale omstandigheden kunnen doorlopen zodat zij zich kunnen focussen op hun studie en op het ontwikkelen van hun talenten. Het domein Student & Talent draagt verantwoordelijkheid voor het volledige traject, van het aantrekken van abituriënten tot de alumniwerking en alle stappen hiertussen.

1 Functies

1.1 Directeur Student & Talent

De directeur Student & Talent:
- is verantwoordelijk voor de studenten van onze hogeschool
- is lid van het Directiecomité, de Onderwijsraad, de Academische Raad, de Stuvoraad
- geeft leiding aan de diensten STUVO+, Studentenadministratie, Planning en Marketing en Communicatie
- is de contactpersoon voor de Algemene Studentenraad (ASR)
- coördineert de werking van studentgerelateerde diensten om een kwalitatieve en klantvriendelijke dienstverlening te verzekeren, vanuit de missie van Odisee en steeds met de bril op van de student als Odisee-stakeholder
- is verantwoordelijk voor het leercomfort van onze studenten, onder andere via het ontwikkelen van open leercentra
- zorgt ervoor dat Odisee zich ten opzichte van de andere hogescholen onderscheidt op het vlak van talentgericht studentenbeleid
- stuurt het proces van werving van nieuwe studenten
- zorgt voor een verantwoorde en accurate doorstroom en uitstroom van de huidige studenten
- staat in nauw overleg en synergie met de verschillende opleidingen in voor de uitbouw van een goede alumniwerking
- draagt mee zorg voor een optimale samenwerking met de ondersteunende diensten

1.2 Diensthoofden

Elke dienst binnen het domein Student & Talent wordt geleid door een diensthoofd.
Het diensthoofd is verantwoordelijk voor het voorbereiden en uitvoeren van het beleid van de hogeschool in het algemeen en van de dienst in het bijzonder. Het hoofd geeft leiding aan de werkzaamheden van de dienst binnen het strategisch beleid van de hogeschool om bij te dragen aan de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen.
Het diensthoofd staat in voor:
- het uitwerken en ter goedkeuring voorleggen van een instellingsbreed beleid in het betrokken domein
- het waken over kostenefficiëntie van de dienst
- adviesverlening en behandeling van complexe dossiers en vragen
- het opstellen en opvolgen van operationele doelstellingen van de dienst
- het plannen, organiseren, coördineren, sturen en bijsturen van de werkzaamheden van de dienst
- het garanderen van de periodieke rapportering over werkzaamheden van de dienst
- het verzorgen van interne en externe communicatie en contacten
- het personeelsbeleid van de dienst (evaluatie, professionalisering, coaching…)

2 Diensten in het domein Student & Talent

2.1 Marcom

De dienst Marketing en Communicatie heeft als opdracht:
- het uitvoeren van het marketingbeleid (positionering, doelgroepen, acties i.f.v. naamsbekendheid en instroom)
- het uitvoeren en ondersteunen van het communicatiebeleid intern en extern i.f.v. diverse doelgroepen (huisstijlontwikkeling en -bewaking, interne communicatie, dienstverlening)
- het ondersteunen van het PR-beleid (events, pers…), ook d.m.v. regionale communicatie (campussen regionaal in de markt zetten)

2.2 STUVO+

De dienst Studentenvoorzieningen richt zich tot alle studenten van de campus, laat zich daarbij leiden door de visie, missie en waarden van Odisee en stemt er haar beleid op af. De dienst neemt een actief kwaliteitsbeleid als uitgangspunt, ze informeert en betrekt haar stakeholders regelmatig over en bij haar kwaliteitsbeleid en documenteert haar werking. De dienst ontwikkelt initiatieven om de visibiliteit en herkenbaarheid van, en de participatie aan de dienstverlening van zowel de Odisee- als de KU Leuven-studenten op de campussen te vergroten. De dienst biedt service in de volgende domeinen:

Studentenbegeleiding: heeft het welzijn en de ontwikkeling van de student als persoon voor ogen en begeleidt die 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 staan de leden van het studentenbegeleidingsteam ook in voor instellingstaken zoals studenten begeleiden bij vakoverschrijdende studeervaardigheden, (her)oriëntering, interventies bij incidenten…

Sociale dienstverlening: tracht alle studenten met financiële problemen en/of vragen te ondersteunen en waakt over de laagdrempeligheid en bereikbaarheid van de eigen dienstverlening alsook de toegankelijkheid naar de Vlaamse overheidsmaatregelen om studeren te faciliteren. Ze informeert studenten over sociaaljuridische aspecten die samenhangen met studeren, verwijst gericht door en intermedieert zo nodig bij externe instanties. De sociale dienst maakt haar dienstverlening op brede schaal bekend bij alle (kandidaat)studenten en personeel, zodat studenten vlot de weg vinden naar de correcte dienstverlening of vlot doorverwezen kunnen worden en draagt bij tot het vergroten van de sociale dimensie van de instellingen.

Studentenwerking: wil vrijetijdsbesteding, sportparticipatie, actieve en passieve cultuurbeleving en ontmoeting bij studenten faciliteren en stimuleren door een gevarieerd, laagdrempelig aanbod dat aansluit bij de interessesfeer van de betrokken studenten. De dienst optimaliseert de rekrutering, begeleiding en promotie van studentenkampioenschappen, sensibiliseert voor maatschappelijk of persoonlijk relevante thema's door het organiseren van acties rond mobiliteit, verkeersveiligheid, middelengebruik, duurzaamheid, ecologie, (psychische) gezondheid… in samenwerking met andere domeinen van STUVO+.

Student facilities: wil op elke campus een aangepast voedingsaanbod aanbieden aan studentvriendelijke prijzen en zorgt ervoor dat er, in samenspraak met de Algemeen Beheer voldoende aangename eetruimtes ter beschikking staan. Student facilities investeert samen met het Algemeen Beheer van de instellingen in kwalitatieve en betaalbare huisvesting in eigen beheer, in de nabijheid van de campussen. De werking leidt studenten naar het aanbod op de private studentenhuisvestingsmarkt en adviseert studenten omtrent huisvesting en bemiddelt waar nodig tussen studenten met interne en/of externe betrokkenen.

De ombudspersoon: informeert studenten over hun rechten en plichten en bemiddelt tussen de student en de instellingen/opleiding bij problemen inzake onderwijsverstrekking, onderwijsorganisatie en examens. De ombudspersoon bewaakt een gelijkwaardige behandeling van alle studenten op alle campussen en werkt preventief en informerend.

Studieadvies en jobservice: ondersteunt de studiekeuzebegeleiding in Odisee en in het secundair onderwijs, heeft daarbij aandacht voor uitstroombegeleiding door de verdere uitbouw van het heroriënteringsbeleid, in samenwerking met alle stakeholders en helpt studenten bij het vinden van een studentenjob of een geschikte job na het afstuderen.

2.3 Studentenadministratie

De dienst Studentenadministratie is verantwoordelijk voor het administratief beheer van het onderwijsaanbod, de toelating en inschrijving van studenten, de inning van de studiegelden, het administratief beheer van de individuele studieprogramma's, de examenverwerking, de diplomaopmaak, de rapportering van studentengegevens naar de overheid en de redactie van het Onderwijs- en examenreglement.

Professionele administratie
Het administratief beheer van de processen gebeurt op basis van een actuele en grondige kennis van zaken, kwaliteitsgericht, en met optimaal functioneel gebruik van ICT. De werkafspraken die tot stand komen in onderling overleg vormen de basis van de dagelijkse operationele werking en worden verankerd in het kwaliteitsraamwerk.

Klantgerichte dienstverlening
De dienst ontvangt studenten, docenten en alle andere collega's en bezoekers van de dienst op een klantgerichte wijze en draagt er zorg voor dat zij zich geholpen voelen.

Beleidsgerichte aanpak
De dienst denkt en handelt proactief beleidsondersteunend en beleidsvoorbereidend en doet gerichte voorstellen om beleid te maken of te verbeteren. Elke medewerker wordt uitgenodigd om vanuit de dagelijkse praktijk voorstellen te doen om te verbeteren. Elk voorstel vanuit het beleid wordt getoetst aan de effecten op de werkvloer.

2.4 Planning

De dienst Planning is een centraal aangestuurde beleidsondersteunende dienst met afdelingen op de campussen in Aalst, Brussel en Gent. Op de campussen in Dilbeek en Schaarbeek zijn er antennes. De dienst, inclusief de antennes, werkt op basis van eigen procedures. Het te volgen tijdspad wordt jaarlijks afgestemd met de opleidingen en de andere diensten.

De opdracht van de dienst Planning omvat een divers gamma aan activiteiten:
- De dienstverlening aan studenten staat centraal. Wij willen hen maximale kansen bieden om met succes hun studie te doorlopen door het ontwikkelen van een efficiënte college- en examenroostering die rekening houdt met diverse criteria en richtlijnen.
- De opmaak van planningen gebeurt steeds in overleg met studenten, docenten, studiegebieden en diverse diensten waaronder Studentenadministratie (inclusief de programma-administratie), STUVO+ en Algemeen Beheer.
- Om die processen in goede banen te leiden en indien aangewezen, is de dienst Planning aanwezig op diverse overlegorganen binnen de opleidingen. De dienst geeft advies aan de opleidingen rond de criteria die wenselijk zijn om het onderwijsaanbod om te zetten in een goede roostering, zowel op vlak van colleges als examens. De dienst is een vaste partner bij de uitrol van nieuwe processen op de campus.
- Samen met de dienst Studentenadministratie, de ombudsdienst en de ASR maakt de dienst een algemene academisch kalender voor Odisee op waarin de specifieke noden van de opleidingen en campussen worden ingebed, rekening houdende met diverse parameters en deadlines. Op basis hiervan worden, in overleg met opleidingen, specifieke kalenders opgemaakt per opleiding.
- Medewerkers van de dienst Planning volgen opleidingen en bijscholingen in planningsmaterie (zowel intern als extern, vooral ICTS KU Leuven) en wonen ervaringsuitwisselingen bij. De dienst maakt deel uit van diverse werk- en klankbordgroepen inzake planning zoals onder andere de Gebruikersgroep Planning, diverse werkgroepen zoals die over examensurveillantie, evenementen en rapporten in BI, vervroegde examenplanning, leverancierssoftware…
- De dienst Planning draagt zorg voor een efficiënte inzet van de beschikbare middelen met aandacht voor de diversiteit op de campus. Bij die processen is er oog voor een gezonde mix van professionalisme en studentgerichtheid en voor een tijdige en correcte communicatie.
- Specifiek voor Campus Brussel verzorgt de dienst ook het volledige lokaalbeheer op de campus inclusief boekingen voor zowel de interne als externe evenementen, vergaderingen… als de communicatie errond.
- Tot de randactiviteiten behoren o.a.:
    - het adviseren van het beleid inzake logistieke vraagstukken
    - het opvolgen van diverse vragen vanuit de opleidingen
    - de voorbereiding van de campusevacuatie i.s.m. de preventieadviseur
    - het wekelijks bezorgen van cijfers voor studentencatering aan de studentenrestaurantuitbater
    - het wekelijks opmaken en bezorgen van een aangepaste evenementkalender aan de dienst Facilitair Beheer

3 Interne overlegstructuren

3.1 Staf Student & Talent (S&T)

De staf S&T coördineert de werking van studentgerelateerde diensten om een kwalitatieve en klantvriendelijke dienstverlening te verzekeren conform het onderwijsdecreet en andere wettelijke verplichtingen, vanuit de missie van Odisee en steeds met de bril op van de student als Odisee-stakeholder. De staf draagt ertoe bij dat Odisee zich ten opzichte van de andere hogescholen onderscheidt op het vlak van talentgericht studentenbeleid.

3.2 Stuurgroep Studentenbeleid

De dienst Studentenvoorzieningen 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.

De dienst Studentenvoorzieningen wordt aangestuurd door de stuurgroep Studentenbeleid. De stuurgroep bestaat naast het diensthoofd, die inhoudelijk coördinator en voorzitter is, uit een zakelijk coördinator, de vier campus- en de zes domeincoördinatoren, een afgevaardigde van de Algemene Studentenraad en afgevaardigden van de trajectbegeleiding in de zes studiegebieden van Odisee.

De stuurgroep doet het beleidsvoorbereidende werk van de dienst Studentenvoorzieningen. Ze werkt de begroting, het beleidsplan, de jaarlijkse actieplannen en het jaarverslag van STUVO+ uit, waarna die voorgelegd worden aan de (overkoepelende) Stuvoraad.

De stuurgroep Studentenbeleid vergadert minstens vijf keer per academiejaar.

3.3 Stuurgroep Studietrajectbegeleiding

De stuurgroep Studietrajectbegeleiding garandeert een hogeschoolbreed 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), er wordt gezocht naar de ideale mix van campusbreed verzorgde ondersteuning van het leerproces van de student versus de studiegebied- en opleidingsgebonden ondersteuning, er wordt geluisterd naar en gediscussieerd over goede praktijken die door collega's voorgelegd worden en er wordt gewerkt aan de professionalisering van de studietrajectbegeleiders. Die professionalisering bestaat uit een opleiding inzake 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 2 keer per academiejaar.

3.4 Stuurgroep Onderwijs- en examenreglement

De stuurgroep Onderwijs- en examenreglement volgt de decretale wijzigingen en richtlijnen inzake OER-aangelegenheden in ruime zin op. De stuurgroep volgt, o.a. via de deelname aan de Associatiewerkgroep OER, de evoluties op die zich afspelen in het hogeronderwijslandschap. De stuurgroep ontwikkelt een eigen visie op die 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 de O-raad.
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 drie keer per jaar.

3.5 Stuurgroep Talenbeleid

Odisee streeft 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. Het talenbeleid in Odisee omvat twee pijlers, gebaseerd op het fundamentele uitgangspunt dat we professioneel taalvaardige Nederlandssprekende beginnende beroepsoefenaars laten afstuderen die gedurende hun opleiding met andere talen in contact zijn gekomen. Beide pijlers richten zich zowel tot studenten als docenten. De eerste pijler heeft betrekking op taalbeleid in de onderwijstaal Nederlands. De tweede pijler omvat het beleid rond andere talen.
De stuurgroep Talenbeleid is verantwoordelijk voor het uittekenen van het instellingsbreed talenbeleid, voor het uitwisselen van expertise, voor de bespreking van de resultaten van de digitale instaptoetsen en de opvolging ervan, voor het jaarlijks rapporteren aan de kernteams van alle taalacties en taalbeleidsinitiatieven en voor het jaarlijks rapporteren aan de O-raad.

De stuurgroep Talenbeleid bestaat uit de ankerpersonen Talenbeleid per studiegebied/opleiding en wordt voorgezeten door de Talenbeleidcoördinator.

De stuurgroep vergadert 4 keer per academiejaar.

De ankerpersoon Talenbeleid:
- sensibiliseert docenten en studenten van het eigen team voor het talenbeleid van de instelling
- organiseert de taalondersteuning in de eigen opleiding en volgt het op: planning van de taalscreening, ECTS-fiches, taalaandachtscontract / taalportfolio / POP... indien van toepassing
- zet het thema talenbeleid op de agenda van de onderwijs- en kernteams
- zorgt ervoor dat de afspraken gemaakt in de stuurgroep Talenbeleid in de eigen opleiding worden opgevolgd
- is een aanspreekpunt voor talenbeleid- en taalondersteuningsaspecten in het eigen studiegebied of de eigen opleiding
- maakt - in overleg met de Talenbeleidcoördinator - concrete afspraken met andere betrokken partijen (CVO's…)

4 Externe overlegstructuren

Odisee is lid van en/of voorziet vertegenwoordiging in de volgende externe overlegstructuren:
- Stuvo-overleg Associatie KU Leuven
- Overkoepelende Stuvoraad, KU Leuven
- Overleggroep Sociaal beleid, VLHORA
- Werkgroep Democratisering hoger onderwijs, VLIR
- BRIK
- Sociaal Verhuurkantoor voor Studenten/Agence Immobilière Sociale Etudiante (SVKS/AISE)
- Adviesraad Onderwijs & Studenten (AROS)
- Werkgroep Onderwijs-en examenreglement (expertise-uitwisseling hogescholen-universiteit inzake OER), Associatie KU Leuven
- SAP SLCM: PPO (portfolioprioriteringsoverleg inzake Onderwijs en Studenten) en workshops SAP
- Klankbordgroep DHO (opvolging en implementatie van ontwikkelingen inzake DHO), Overheid AHOVOKS
- werkgroep Toelatingsbeleid (expertise-uitwisseling hogescholen-universiteit en vastlegging van Associatiereglement inzake toelating van studenten met een niet-Vlaams diploma), Associatie KU Leuven

FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN

Het domein Financiën en Juridische zaken is (mede)verantwoordelijk voor:
- het strategische financiële management inclusief budgettering, ontwikkeling van een allocatiemodel en beheer van de financiële stromen
- de correcte bedrijfsvoering en adequate financiële rapportering
- het verlenen van juridische ondersteuning aan de directie, de diensten van de instelling en aan de leden van het onderwijzend personeel

1 Functies

1.1 Directeur Financiën en Juridische zaken

De directeur Financiën en Juridische zaken:
- formuleert strategische doelstellingen en is verantwoordelijk voor de (beleids)voorbereiding van alle dossiers inzake het financieel en juridisch beleid en beheer van de hogeschool
- vertaalt de genomen beleidsopties naar concrete actieplannen en zorgt voor de implementatie van beleidsopties, evaluatie, bijsturing en opvolging
- staat in voor externe vertegenwoordiging, belangenverdediging en netwerking inzake financiën (o.a. werkgroepen van de Associatie KU Leuven, VLHORA, IBR en Departement Onderwijs)
- liquiditeitenbeheer

- superviseert de werkzaamheden van de juridische cel, volgt de evolutie van de juridische dossiers met de juridische adviseurs en rapporteert waar en wanneer nodig aan het Directiecomité
- rapporteert als lid van het Directiecomité periodiek aan de Raad van Bestuur, het Auditcomité en informeert waar en wanneer nodig andere beleidsorganen van de hogeschool

1.2 Diensthoofd Financiële dienst

Het diensthoofd Financiële dienst:
- neemt de dagelijkse leiding van de financiële dienst waar en is verantwoordelijk voor de algemene coördinatie van de boekhouding op de verschillende campussen
- fungeert als financial controller
- neemt verantwoordelijkheid op inzake financieel beleid en beheer inzake opmaak en opvolging van de verschillende begrotingen, jaarrekeningen en andere rapporteringen
- voert financiële controles uit
- maakt financiële analyses op
- optimaliseert de bestaande administratieve processen binnen de financiële dienst
- beheert de financiële informaticatoepassingen en laat ze evolueren in functie van de behoeften

2 Diensten in het domein Financiën en Juridische zaken

2.1 Dienst Financiën

De dienst Financiën wordt aangestuurd door het diensthoofd Financiële dienst.

Volgende taken vallen onder de verantwoordelijkheid van de dienst Financiën:
- de uitwerking en de opvolging van diverse procedures inzake boekhouding en financiën: opmaak en opvolging begroting, opmaak jaarrekening, liquiditeitenbeheer
- het fungeren als een contactpunt voor alle financiële materies van collega's, studenten en externe klanten en leveranciers
- het correct registreren van alle verantwoordingsstukken in de boekhouding
- de ondersteuning van de diverse budgethouders bij budgettering en opvolging budgetten
- de financiële opvolging van contracten (met inbegrip van projectopvolging)
- de beleidsondersteuning en rapportering aan het Directiecomité en de Raad van Bestuur inzake boekhouding en financiën, voornamelijk rapportering over jaarrekening en begroting
- het proactief helpen ontwikkelen van reglementeringen inzake boekhouding en financiën voor de sector van het hoger onderwijs binnen de werkgroepen van de Associatie KU Leuven, VLHORA en VLUHR
- de opvolging en toepassing van de boekhoudregelgeving en btw-wetgeving

2.2 Juridische cel

De medewerkers van de juridische cel ressorteren onder de directeur Financiële en Juridische zaken en verlenen juridische ondersteuning bij het bestuur van de instelling aan de directie, de diensten van de instelling en aan de leden van het onderwijzend personeel. De ondersteuning omvat:
- het verstrekken van adviezen, voornamelijk inzake onderwijsrecht, verenigingsrecht, zakenrecht, overeenkomstenrecht en privacybescherming
- het meewerken aan de oplossing van studentengeschillen
- het verlenen van juridisch advies aan en de coördinatie over de redactie van beslissingen van de Interne Beroepsinstantie
- de redactie en het nazicht van overeenkomsten en de optimalisatie ervan
- het opvolgen, laten instellen en begeleiden van gerechtelijke procedures
- het opvolgen en begeleiden van handelingen voor notarissen en andere juridische actoren
- het uitoefenen van de functie van functionaris voor gegevensbescherming en informatieveiligheidsconsulent
- het deelnemen aan diverse juridische overlegfora
- het beheren van geschillen met betrekking tot verzekeringen

3 Interne overlegstructuren

3.1 Staf Financiën en Juridische zaken

De staf ondersteunt periodiek individueel en collectief het dagelijks beheer van de entiteit.

4 Externe overlegstructuren

Odisee is vertegenwoordigd en ondersteunt het overleg in de volgende externe overlegstructuren
- VLHORA: werkgroep Financiering
- Associatie KU Leuven: expertenforum Financiering
- Associatie KU Leuven: juristenoverleg

PERSONEEL

De medewerkers toegewezen aan het domein Personeel staan in voor het beheer van de personeelsdossiers en advies aan de personeelsleden, voor het ontwikkelen en uitvoeren van een performant HR-beleid en VGM-beleid, dit alles met een grondige juridische en reglementaire onderbouw als basis.

1 Functies

1.1 Directeur Personeel

De directeur Personeel:
- is verantwoordelijk voor de medewerkers van onze hogeschool
- is lid van het Directiecomité, het CPBW, de D-raad en het HOC
- geeft leiding aan de stafleden, aan het diensthoofd Personeelsadministratie en aan de coördinator VGM (Veiligheid, Gezondheid en Milieu)
- is verantwoordelijk voor de diverse HR-domeinen inclusief de interne organisatie
- fungeert als aanspreekpunt van de sociale partners en draagt de verantwoordelijkheid voor de voorbereiding van de personeelsmateries en de onderhandelingen in het HOC
- is verantwoordelijke voor de opmaak en opvolging van de (analytische) personeelsbegroting en -formatie
- is verantwoordelijke voor de payroll en zorgt voor correcte naleving van de sociale wetgeving en het statuut van het personeel van het onderwijs
- neemt initiatieven en maatregelen ter continue verbetering van de dienstverleningsprocessen

1.2 Diensthoofd Personeelsadministratie

Het diensthoofd Personeelsadministratie:
- plant, organiseert, coördineert en stuurt de werkzaamheden van de dienst Personeelsadministratie
- organiseert de adviesverlening en behandeling van de dossiers
- geeft leiding aan de personeelsadviseurs
- trekt het proces van de personeelsbegroting en opvolging van de jaarrekening
- trekt het proces van beleidsrapportering over het domein personeel
- coördineert de IT-processen van de dienst
- volgt de contacten met onze externe partners (Idewe, Liantis, Ahovoks…)
- organiseert de payroll
- …

2 Diensten in het domein Personeel

2.1 Dienst Personeelsadministratie

De dienst Personeelsadministratie staat in voor:
- een klantgerichte dienstverlening aan alle personeelsleden van Odisee op het vlak van dossierbeheer
- een proactieve adviesfunctie bij individuele personeelsvragen
- een accurate personeels- en loonadministratie
- het opmaken van de personeelsbegroting en opvolging van het boekjaar
- het opmaken van personeelsrapporten en de analyse van die rapporten
- het contact met de leidinggevenden bij de opmaak en opvolging van de personeelsbegroting en bij de opvolging van de personeelsdossiers
- …

2.2 Stafmedewerkers personeel

HR business partners:
- staan in voor de HR-ondersteuning van de leidinggevenden
- organiseren de HR-processen en de link met de personeelsadviseurs
- voeren HR-projecten uit
- organiseren het onthaal van nieuwe medewerkers en de professionalisering op vlak van HR
- behandelen complexe personeelsdossiers
- …

Het juridisch personeel:
- staat in voor een correcte vertaling van juridische en reglementaire bepalingen naar protocollen, (arbeids)reglementen, modelcontracten en kwaliteitsdocumenten
- geeft juridisch advies op het vlak van complexe personeelsdossiers en personeelsstatuten
- zorgt voor de correcte voorbereiding en vertaling van personeelsbeslissingen naar Directiecomité, Raad van Bestuur, ministerie…
- ontwerpt (samenwerkings)overeenkomsten voor personeel en stagiairs
- organiseert de sociale verkiezingen i.s.m. het diensthoofd Personeel
- formaliseert de beëindiging van tewerkstelling, tucht- en sanctiemaatregelen en volgt juridische procedures op

2.3 Dienst VGM

De dienst VGM (Veiligheid, Gezondheid en Milieu) is een gemeenschappelijke dienst binnen de Associatie Leuven en staat in voor:
- het uitwerken, implementeren en opvolgen van wettelijke en ondernemingseigen VGM-procedures
- het adviseren van de werkgever, de hiërarchische lijn en de werknemers op vlak van VGM-aspecten binnen de onderneming
- het ondersteuning bieden aan de werkgever bij de administratieve verplichtingen t.o.v. de overhead
- het ondersteuning bieden aan de VGM-antennes
- het ondersteuning bieden aan de diensten en de opleidingen op vlak van VGM-aspecten
- het opvolgen van de resultaten van interne en externe audits, metingen, keuringen…
- het organiseren en opvolgen van de nodige VGM-opleidingen
- het onderhouden van contacten met externe partners zoals EDPBW, EDTC, auditoren en de overheid

3 Interne overlegstructuren

3.1 Staf Personeel en HR

De staf overlegt maandelijks met HR-BP en het diensthoofd Personeelsadministratie.
De staf vergadert driemaandelijks met alle personeelsleden van het domein.

4 Externe overlegstructuren

Odisee is vertegenwoordigd en ondersteunt het overleg in de volgende externe overlegstructuren:
- VLHORA: werkgroep Personeel
- Associatie KU Leuven: ad hoc werkgroep Personeelsverantwoordelijken
- KOV: werkgroep Personeelszaken
- Persona-gebruikersgroep

ALGEMEEN BEHEER

De diensten van het Algemeen Beheer hebben tot doel ondersteunende dienstverlening te verzekeren voor het onderwijs en onderzoek van Odisee. Die ondersteuning wordt geleid door de directeur Algemeen Beheer die, in overleg met het Directiecomité en in opdracht van de Raad van Bestuur:
- waakt over het campusbeheer van de verschillende vestigingsplaatsen
- beleid voert inzake de digitale leer- en werkomgeving voor studenten en personeel
- toezicht houdt op het onroerend goed en de investeringsprojecten op de verschillende de sites
- waakt over de algemene logistieke en technische organisatie van Odisee

1 Functies

1.1 Directeur Algemeen Beheer

De directeur Algemeen Beheer:
- geeft leiding aan de domeinen campusbeheer, facilitair en technisch beheer, ICT, patrimonium, aankoop, bibliotheken, project office
- is verantwoordelijk voor de fysieke en digitale leer- en werkomgeving van studenten en medewerkers op de verschillende sites van Odisee
- neemt initiatieven en maatregelen ter continue verbetering van de dienstverleningsprocessen
- is verantwoordelijk voor de dienstverlening van Algemeen Beheer t.a.v. de academische opleidingen op de gemengde campussen van Odisee via de opvolging van SLA-contracten met KU Leuven
- is lid van het Directiecomité, de Dienstenraad, het College campusbeheerders en het HOC
- is voorzitter van de staf Algemeen Beheer, het coördinatiecomité Campusbeheer, het Forum Algemeen Beheer, het Project Office, de stuurgroepen en gebruikersgroepen ICT en FB-TD

1.2 Diensthoofden

De diensthoofden Algemeen Beheer staan in voor het voorbereiden en uitvoeren van het beleid van Odisee en van hun dienst in het bijzonder, alsmede het leidinggeven aan de werkzaamheden van de dienst binnen het strategisch beleid van Odisee teneinde bij te dragen aan de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen.
De diensthoofden staan in voor:
- het uitwerken en ter goedkeuring voorleggen van een instellingsbreed beleid in het betrokken domein
- het waken over kostenefficiëntie van de dienst
- adviesverlening en behandeling van complexe dossiers en vragen
- het opstellen en opvolgen van operationele doelstellingen van de dienst
- het plannen, organiseren, coördineren, sturen en bijsturen van de werkzaamheden van de dienst
- het garanderen van de periodieke rapportering over werkzaamheden van de dienst
- het verzorgen van interne en externe communicatie en contacten
- het personeelsbeleid van de dienst (evaluatie, professionalisering, coaching…)

1.3 Campusbeheerders

De campusbeheerders staan in voor het uitbouwen van de verschillende vestigingsplaatsen van Odisee tot ‘living campussen’. Ze organiseren overleg en gaan actief in verbinding met alle actoren om een campus te creëren waar

ontmoeting centraal staat. De campusbeheerders creëren bruggen tussen onderwijs en ondersteunende diensten en streven naar een optimalisering van campuswerking en -dienstverlening. Campusbeheerders zijn een aanspreekpunt en wegwijzer voor studenten en collega's op zoek naar de juiste dienstverlening op hun campus. Ze treden ook op als aanspreekpunt voor externen op de campus, de buurt en de lokale overheden.

2 Diensten in het domein Algemeen Beheer

2.1 Dienst ICT

De dienst ICT staat in voor de dienstverlening in vier domeinen: operations, ontwikkeling, service desk en ICTO.

- Operations: het beheer en exploitatie van het serverpark, applicaties en netwerken
- Ontwikkeling: het bouwen en onderhouden van applicaties en webtoepassingen
- Service desk: het ondersteunen van personeel, lesgevers en studenten inzake ICT-gerelateerde vragen en problemen. Zij beheren ook het aankoopproces van ICT-materiaal en licenties.
- ICTO: het adviseren en begeleiden van ICT-gerelateerde aanpassingen, wijzigingen of projecten die gedragen worden door of voor een opleiding, en ondersteuning voor docenten en studenten in digitale trajecten.

De dienst ICT staat ook in voor projectmanagement over de domeinen heen voor ICT en business-gerelateerde projecten.

2.2 Dienst Facilitair Beheer en Technische Diensten

De dienst staat in voor het logistiek management van de instelling. De dienst is georganiseerd volgens drie inhoudelijke domeinen: soft services, hard services en security. Elk domein heeft een domeincoördinator die de betrokken processen overkoepelend opvolgt:

- Soft services: schoonmaak en extern groenonderhoud, kantoormateriaal, post en transport, gsm- en telefoniecontracten, wagenpark
- Hard services: HVAC: verwarming, ventilatie, koeling: EGW of nutsvoorzieningen: elektriciteit, gas, water; teledistributie, liften, poorten, schuifdeuren, slagbomen
- Security: toegangscontrole, inbraakbeveiliging en alarmsystemen, doormelding, brandbeveiliging, parkeerbegeleidingssystemen

De operationele werking in ingedeeld in vier domeinen:

- Events-hospitality: evenementen, onthaal, stewards/conciërge
- Economaat: baliediensten, uitleendienst audiovisueel materiaal
- Onderhoud en herstellingen: klussen facilitair, klussen technisch
- Administratieve opvolging processen en dispatch

2.3 Dienst Bibliotheken

De dienst Bibliotheken staat in voor:

- het beheer van de globale werking van de bibliotheken
- de uitbouw van de fysieke bibliotheeklocaties, inclusief studie- en (groeps)werkplekken
- de verwerving i.s.m. de opleidingen, de verwerking (catalogus en Limo), de evaluatie en het beheer van papieren collecties en digitale collecties e-bronnen
- het ter beschikking stellen van collecties aan gebruikers en informatie geven over die collecties, zowel ter plekke als via digitale fora (o.a. bibsite)
- het uitlenen van materialen
- het interbibliothecair leenverkeer
- het bijdragen tot de vorming van informatievaardige gebruikers

2.4 Cel Aankoop

De cel Aankoop staat in voor:

- het aankoopbeleid: bestelaanvragen en -procedure
- de opvolging van de Wet op de Overheidsopdrachten

- het beheer van overeenkomsten, zowel raamovereenkomsten als -contracten)
- de opvolging van de dienstverlening inzake cursusdienst
- de opvolging van de dienstverlening inzake smartphonebeleid: contacten provider, nieuwe aansluitingen, afsluitingen, upgrades…

2.5 Cel Patrimonium

De cel Patrimonium staat in voor:
- de uitbouw, instandhouding, beheer en exploitatie van onroerende goederen
- het vastgoed- en ruimtebeleid bouwen, gebouwen, ruimte en energievoorzieningen
- het uitvoeren en opvolgen van bouw- en verbouwingswerken
- de planning, coördinatie en uitvoering van bouwprojecten
- de studies/masterplannen onroerend investeringsplan
- advies over bouwtechniek, architectuur, stedenbouw

2.6 Cel Project Office

De cel Project Office investeringen staat in voor:
- het opvolgen van de lopende investeringsprojecten, zowel qua timing als budget
- het opstellen van de begroting van dienstoverschrijdende projecten, zowel investeringen als werkingskosten
- het opstellen en opvolgen van een meerjarenplan inzake investeringen

2.7 Cel Campusbeheer

De cel Campusbeheer staat in voor zowel de dagelijkse interne opvolging als de externe uitstraling van de vestigingsplaatsen van Odisee (Aalst, Brussel, Gent en Sint-Niklaas). De principes van de 'living campus' zijn hierbij richtinggevend: Odisee wil brede campussen, die als open gemeenschap de blik naar buiten richten en diverse doelgroepen uit de omliggende gemeenschap aanspreken.

3 Interne overlegstructuren

De coördinatie binnen Algemeen Beheer verloopt via enkele specifieke overlegorganen:
- de staf Algemeen Beheer
- het forum Algemeen Beheer
- het Coördinatiecomité Campusbeheer
- het Project Office

3.1 Staf Algemeen Beheer

Samenstelling

- de directeur Algemeen Beheer (voorzitter)
- het diensthoofd ICT
- het diensthoofd Facilitair en Technisch Beheer
- het diensthoofd Bibliotheken
- het hoofd Aankoop
- het hoofd Patrimonium
- de campusbeheerder Aalst
- de campusbeheerder Brussel
- de campusbeheerder Gent
- de campusbeheerder Sint-Niklaas

Werking

De staf Algemeen Beheer is het forum waarin strategische lijnen en langetermijnvisies over de deeldomeinen heen worden uitgewerkt. In die stafvergadering staat de servicegedachte van de betrokken diensten ten behoeve van de kernactiviteiten van de hogeschool 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.

3.2 Forum Algemeen Beheer

Samenstelling

- de directeur Algemeen Beheer (voorzitter)
- de (dienst)hoofden Algemeen Beheer
- de studiegebieddirecteurs
- de campusbeheerders

Werking

Het forum Algemeen Beheer is een advies- en overlegorgaan ten behoeve van de goede samenwerking tussen de diensten algemeen beheer, de campussen en de opleidingen.

3.3 Coördinatiecomité Campusbeheer

Samenstelling

- de directeur Algemeen Beheer (voorzitter)
- de campusbeheerder Aalst
- de campusbeheerder Brussel
- de campusbeheerder Gent
- de campusbeheerder Sint-Niklaas

Werking

Het coördinatiecomité Campusbeheer is het forum waarin de beleidslijnen betreffende het concept van living campus wordt uitgewerkt en opgevolgd. In die vergadering staat de brugwerking tussen campus, medewerkers, studenten en lokale overheden centraal.

3.4 Project Office

Samenstelling

- de directeur Algemeen Beheer (voorzitter)
- het diensthoofd ICT (project officer)
- het diensthoofd Facilitair en Technisch Beheer
- het hoofd Aankoop
- het hoofd Patrimonium

Werking

Het Project Office buigt zich over de stand van zaken van de (investerings)projecten in opvolging van de begroting Algemeen Beheer. De vergadering wordt maandelijks uitgebreid met de projectleiders en de clusterverantwoordelijke VGM zodat de doorstroming van informatie naar de verschillende campussen gegarandeerd is. Afhankelijk van de agenda kunnen ook de campusbeheerders uitgenodigd worden.

Het Project Office vergadert in principe wekelijks.

4 Externe overlegstructuren

In het kader van de samenwerking met de KU Leuven en ter ondersteuning van de SLA's zijn twee gebruikersgroepen actief, met name de gebruikersgroep ICT en de gebruikersgroep FB-TD. Hierin zetelen vertegenwoordigers van de KU Leuven, campusdecanen en vertegenwoordigers van Odisee. De bedoeling is de werking van de bestaande SLA's te evalueren en eventuele bijsturingen ervan voor te bereiden.

In het kader van de samenwerking binnen de Associatie is een beleidsgroep Beheersprocessen actief. Bedoeling is om mogelijke synergieën betreffende Algemeen Beheer tussen de verschillende partners na te gaan en in functie daarvan concrete voorstellen ter optimalisering uit te werken.



Deel 2
Activiteitenverslag

DEEL II ACTIVITEITENVERSLAG 2019

HOOFDSTUK 1 – DOMEIN ALGEMENE DIRECTIE

1 Dienst Kwaliteit en beleid

De dienst Kwaliteit en Beleid coördineert het strategisch en kwaliteitsbeleid van Odisee. In 2018-2019 stonden volgende activiteiten centraal.

De dienst coördineerde in samenwerking met een strategisch programmateam een breed programma van strategische projecten, ingedeeld in vijf programmalijnen. Project- en programmamanagers volgden een intensief professionaliseringstraject. Na een grondige evaluatie van de project- en programmawerking werd meer focus aangebracht door vijf instellingsbrede projecten centraal te plaatsen en de andere projecten te positioneren als analyse- en keuzeprojecten. Met de instellingsbrede projecten maken we snelheid. We verwachten dat alle entiteiten binnen een tijdshorizon van drie jaar mee aan boord zijn. In de analyseprojecten voeren we verkennend onderzoek en verdiepend denkwerk. Er is nog grote onzekerheid over de keuzes die gemaakt kunnen/moeten worden. De keuzeprojecten worden niet meer opgevolgd door het strategisch programmateam. We zien dit als een experimenteerruimte waar we vooruitgang boeken op het ritme van de initiatief- en deelnemers.

In 2019-2020 zal verder werk worden gemaakt van een meer geïntegreerde beleids- en begrotingscyclus, zodat inhoudelijk en financieel beleid beter gekoppeld raken. De dienst Kwaliteit en Beleid zorgde in 2018-2019 ook voor een meer geïntegreerd overleg met de cel Onderwijsontwikkeling en de cel ICTO. Die drie entiteiten bereiden nu samen een maandelijks overleg met de ankerpersonen uit de studiegebieden voor.

In het kader van het kwaliteitsbeleid werd het globale concept en de concrete planning voor de nieuwe VARiOSO-cyclus (kwaliteitsbewaking in eigen regie) voor bachelors, graduaten en diensten goedgekeurd in de bevoegde overleg- en beslissingsorganen. Ondersteunende methodieken en instrumenten en specifieke invullingen voor graduaten en diensten worden nog verder uitgewerkt in 2019-2020. De dienst ondersteunde ook de omvorming van acht graduaatsopleidingen. Alle ingediende dossiers werden met goed gevolg afgerond.

Verder kreeg de dienst Kwaliteit en Beleid in het academiejaar 2018-2019 een rol toegewezen in het risicomanagement van Odisee (als verantwoordelijke actor in de ‘second line of defense’) en dit in nauw overleg met de interne auditor (als verantwoordelijke actor in de ‘third line of defense’). Risicodetectie, -evaluatie en -management kregen een duidelijke plaats binnen de lopende beleids- en kwaliteitscycli. Over gedetecteerde risico’s en de opvolging ervan wordt door de dienst Kwaliteit en Beleid gerapporteerd aan het Auditcomité en de directie, die ingrijpt waar nodig.

De dienst besteedde verder bijzondere aandacht aan transparantie en communicatie door (1) dit verantwoordelijkheidsgebied toe te wijzen aan een medewerker die hiervoor een jaarcommunicatieplan kwaliteit en strategie uitwerkte in overleg met andere actoren in de organisatie (2) door te onderzoeken hoe we het complexe en weinig gebruiksvriendelijke kwaliteitsraamwerk kunnen ombouwen naar een toegankelijk en aantrekkelijk personeelsplatform dat ontsluiting van informatie, communicatie, kennisdeling en community building integreert (3) door kwaliteitsresultaten online gaandeweg beter te ontsluiten via de WEBI-interface van de KU Leuven (4) door opvolgrapporten van aanbevelingen van externe peer reviewpanels te publiceren op de website.

Er werd een plan van aanpak uitgewerkt om bestaande kwaliteitsbevragingen grondig te herstructureren in thematische modules en tegelijk de bevraagde items beter af te stemmen op de nieuwe visie 2027. Wat betreft de ontwikkeling van nieuwe strategische indicatoren werd in 2018-2019 om die reden even getemporiseerd: zij worden in de loop van 2019-2020 grondig herwerkt.

2 Cel Algemeen Directoraat

Naast de reguliere werking zorgt de Cel AD voor de voorbereiding en ondersteuning van het beleidswerk in nauwe samenwerking met de algemeen directeur en de dienst Kwaliteit en beleid.

2019 stond in het teken van de verdere groei richting 2027.

De Cel AD stond onder meer in voor

- de ondersteuning van de strategische projecten;
- de opvolging / uitwerking van analyseprojecten: opleidingsaanbod, multicampusmodel, allocatiemodel en geïntegreerd begroting en beleid, studiemateriaal en het verduurzamen van campussen;
- de optimalisatie van de interne organisatiestructuur en de beschrijving ervan in de Handleiding Beleid, Medezeggenschap en Werking (Handleiding BMW).

In 2019 werden voor het eerst ook cocreatiedagen georganiseerd waarbij intensief overleg werd gepleegd met alle geledingen van de hogeschool.

De integratie van de graduaatsopleidingen in de hogeschool werd voorbereid in een Task Force HBO5 en er werden infosessies georganiseerd voor de personeelsleden van de CVO's.

Het 5-jarig bestaan van Odisee werd gevierd met een personeelsfeest dat om de twee jaar georganiseerd wordt en afgewisseld wordt met een stakeholdersevent.

HOOFDSTUK 2 – DOMEIN ONDERWIJS & ONDERZOEK

1 Onderwijs academiejaren 2018-2019 en 2019-2020

1.1 Beleidslijnen voor het hogeschoolonderwijs

1.1.1 Strategisch beleid

Visie 2027 en strategisch programma

In de loop van academiejaar 2017-2018 schreef Odisee een nieuwe visie. In de visie 2027 wordt duidelijk welke hogeschool Odisee wil worden. Onze kernwaarden openstaan, grenzen verleggen, verbinden en emanciperen vloeien er samen in een strategische focus op betrokken en ontwikkelgerichte co-creatie. Odisee wordt de co-hogeschool.

In 2018-2019 loodste het strategisch programmateam Odisee verder richting De Ideale Wereld: Duurzaam – Inclusief – Wendbaar. Vijf instellingsbrede strategische projecten vormen de kern van het strategisch programma: *(1) ontwikkeling en uitrol van een instellingsbreed kader voor curriculumopbouw, (2) vormgeving en ondersteuning van gedifferentieerd hoger onderwijs, (3) ontwikkeling en gebruik van MyCompass, een digitale coachingtool voor levenslang leren (4) screening en begeleiding van leidinggevenden op vlak van autonomie-ondersteunend leiderschap*. Daarnaast lopen ook nog enkele analyseprojecten en keuzeprojecten die nauw aansluiten bij de visie 2027. Om de realisatie van de inhoudelijke vernieuwingen alle kansen te geven, zetten we ook een traject in de steigers om de geschikte basisvoorwaarden te realiseren richting een meer lean en wendbaar onderwijs.

Meer informatie is raadpleegbaar op de website.

Opvolging van het strategisch beleid

In 2018-2019 werd de vorige beleidsperiode (2015-2019) afgesloten. Het Strategie- en werkingsrapport 2018-2019 rapporteert een laatste keer over de realisaties van die periode. De klemtoon ligt dat academiejaar ook al sterk op de opstart van het nieuwe strategisch programma Odisee 2027. De voortgang van die projecten wordt gemonitord door een strategisch programmateam dat hierover geregeld rapporteert aan de directie. Hieronder volgt een stand van zaken over de instellingsbrede projecten.

Gedifferentieerd onderwijs: studenten verschillen van elkaar in manier van leren, qua interesses en op gebied van voorkennis. Vanuit dit project denken we na hoe we elke student zoveel mogelijk kunnen laten groeien. Docenten krijgen concrete en eenvoudige handvaten aangereikt om gedifferentieerd aan de slag te gaan binnen de eigen OPO's. Daarnaast bekijkt de projectgroep ook hoe gedifferentieerd werken op opleidings- en/of curriculumniveau ingang kan vinden. Meer informatie is beschikbaar op de blog differentierenomteleren.be.

MyCompass: Odisee vormt professionals die het belang van levenslang leren hoog in het vaandel dragen. We vormen kritische burgers die vlot de omschakeling van onderwijs naar de arbeidsmarkt kunnen maken en een duidelijke (professionele) droom nastreven. MyCompass is de digitale tool die onze onderwijsvisie tastbaar maakt: wij plaatsen studenten aan het stuur van hun leer- en ontwikkeltraject. Zo stellen ze zich een aantal doelen die ze met behulp van de digitale leeromgeving tot een goed einde brengen. Coaches in de opleiding, op de werkplek of in het ruime netwerk van de student ondersteunen dit proces.

Uitbouw graduaatsopleidingen: de acht graduaten van Odisee bieden een nieuwe toegangspoort voor een publiek dat vroeger niet altijd de weg vond naar de hogeschool. Graduaatsopleidingen kenmerken zich door een sterke co-creatie met het werkveld, wat zich onder meer vertaalt in het werkplekleren. Dit project beoogt de ontwikkeling van een aangescherpte visie op het betreffende opleidingsaanbod en de uitwerking van een meerjarenplanning. Daarnaast staat het project in voor de procesmatige en inhoudelijke ondersteuning van de 'Toetsen nieuwe opleiding' (TNO's) die bij NVAO worden ingediend.

Autonomie-ondersteunend leiderschap: we willen dat alle medewerkers kunnen bijdragen aan de doelen van onze hogeschool in een sfeer van eigenaarschap en autonomie. In dit project zullen alle leidinggevenden van Odisee een ontwikkelingstraject doorlopen om te groeien naar leiderschap dat autonomie ondersteunt. Leidinggevenden leren zo meer autonomie en waardering te geven aan hun collega's, terwijl docenten en medewerkers een grote marge krijgen om hun dagelijkse activiteiten vorm te geven. Kortom: een win-win voor de hele Odisee-gemeenschap.

Instellingsbreed kader voor curriculumopbouw: IKCO is een hefboom om door te groeien naar duurzaam, wendbaar en inclusief hoger onderwijs. Het kader bestaat uit vier ontwerpprincipes en bijhorende criteria: (1) Lean en wendbaar onderwijs en dienstverlening (2) De lerende aan zet: eigenaarschap over de eigen competentieontwikkeling (3) Evalueren om te leren (4) Actief leren in authentieke en co-creatieve contexten. Het doel is alle studenten maximaal te laten leren, tijd en ruimte te creëren voor docenten en studenten om bezig te zijn met de kern en om te experimenteren met de visie 2027. Dit vraagt ontwikkelwerk in de opleidingen en co-creatie tussen diensten en onderwijs. Met dit kader gaan opleidingsteams aan de slag.

1.1.2 Kwaliteitszorg

Kwaliteitsbewaking in eigen regie

Ongeacht de nieuwe visie 2027 blijven de drie kernfuncties van kwaliteitszorg overeind. *(1) Zorg voor stabiliteit (kwaliteit borgen) door de bestaande kwaliteit te bestendigen, ervoor te zorgen dat geen terugval optreedt, lopende processen en systemen te optimaliseren (2) Energie voor verandering (vernieuwen) door bestaande praktijken in vraag te stellen, de organisatie en haar dienstverlening ten gronde te veranderen. Daarbij gaat bijzondere aandacht naar permanente professionalisering van het personeel, expertisedeling in open (waar mogelijk internationale) netwerken en innovatieve experimenten (3) Aandacht voor belanghebbenden (co-creëren en verantwoorden)* omdat studenten, onderwijs- en werkveldprofessionals samen onderwijs maken en onderzoek doen. Ze spelen een actieve rol in de publieke validering van onze kwaliteitseisen en geleverde kwaliteit. We geven tevens rekenschap aan onze belanghebbenden: intern (studenten, personeel en bestuur) en extern (werkveld, partnerorganisaties en overheid).

In het najaar 2016 vond een instellingsreview plaats in Odisee. De uitkomst was positief: de commissie adviseerde Odisee krachtig door te gaan op de ingeslagen weg. De volgende instellingsreview van Odisee is gepland in 2022-2023. In de tussenliggende periode wordt een eerste interne cyclus voor kwaliteitsbewaking in eigen regie afgerond, de zogenaamde ASTOR-cyclus. In de loop van 2018-2019 werd een volgende ronde voorbereid. Sterke punten uit de ASTOR-cyclus werden meegenomen, leerpunten gaven aanleiding tot bijsturing. Er werd ook een begin gemaakt met de uitbreiding van het stelsel naar de graduaten, de ondersteunende diensten en de permanente vorming. Met ingang van academiejaar 2019-2020 gaan de eerste opleidingen aan de slag met de VARiOSO-cyclus en dat in zes stappen, gespreid over een viertal academiejaren: *(1) Verkennen van noden en opportuniteiten met studenten en werkveldpartners (2) Analyse van gegevens en screening van onderwijskwaliteit (3) Interne reflectie over het profiel van de opleiding, in termen van basiskwaliteit en ambities 2027 (4) Optimaliseren van een kernthema of -proces (5) Spiegelen van het zelfbeeld aan het oordeel van externe peers, onder supervisie van VLUHR-cel Kwaliteitszorg (6) Opvolging van aanbevelingen met leidinggevenden.*

In 2018-2019 zetten de opleidingen Vroedkunde, Verpleegkunde, Ergotherapie, Medische beeldvorming, Agro- en biotechnologie, Facility management en Ontwerp- en productietechnologie de laatste stappen in de ASTOR-cyclus. In 2019-2020 wordt de ASTOR-cyclus finaal afgesloten met de lerarenopleidingen Kleuteronderwijs, Lager onderwijs en Secundair onderwijs, de opleiding Vastgoed en de banaba Psychosociale gerontologie. In datzelfde academiejaar trekken de opleidingen Bouw, Gezinswetenshappen, Orthopedagogie en Sociaal werk de VARiOSO-cyclus op gang.

Meer informatie is raadpleegbaar op de website.

Opvolging van het kwaliteitsbeleid

De opvolging van de leerpunten wordt geborgd op verschillende niveaus. Verbeteracties zijn als taakstelling verwerkt in de jaarwerkplannen van de diensten en opleidingen. Dienst- en opleidingshoofden zijn verantwoordelijk voor eerstelijnsopvolging. Over de voortgang wordt daarenboven jaarlijks gerapporteerd aan de directie en de Raad van Bestuur. De dienst Kwaliteit en Beleid superviseert dit proces. Verder is de directie ook betrokken in de kwaliteitscyclus van elke opleiding, meer bepaald ter afronding van de interne reflectie. Ten slotte maakt elke opleiding een opvolgingstabel met remediëringsacties aansluitend bij de aanbevelingen van externe peer review commissies. Die commissies hielden de opleidingen onder supervisie van de VLUHR-cel Kwaliteitszorg een spiegel voor aan het eind van de interne kwaliteitscyclus. Zowel de verslagen van de externe commissies (het sluitstuk van de kwaliteitsbewaking in eigen regie) als de opvolgingsrapporten van de opleidingen zijn raadpleegbaar op de website van Odisee.

Tijdens het academiejaar 2018-2019 kwamen de volgende externe reflecties online: Vroedkunde - Sint-Niklaas (28 februari 2019), Ontwerp- en productietechnologie - Gent (29 maart 2019), Ergotherapie - Brussel (7 mei 2019), Facility management - Gent (17 mei 2019), Agro- en biotechnologie - Sint-Niklaas (28 mei 2019), Medische beeldvorming - Brussel (29 mei 2019), Verpleegkunde - Aalst, Brussel en Sint-Niklaas (13 en 14 juni 2019).

Ten slotte begeleidde de dienst in 2018-2019 de succesvolle omvorming van acht graduaatsopleidingen, meer bepaald de opleidingen Werforganisatie, Elektromechanische systemen, Productiebeheer land- en tuinbouw, Accounting administration, Marketing- en communicatiesupport, Programmeren, Maatschappelijk werk en de Educatieve graduaatsopleiding.

1.2 Studiegebieden en opleidingen academiejaren 2018-2019 en 2019-2020

1.2.1 Studiegebied Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek

De focus lag tijdens de beleidsperiode 2018-2019 op volgende punten:

- Om ervoor te zorgen dat 'onderwijszoekers' tijdens informatiemomenten naar de juiste opleiding en het juiste opleidingsniveau geleid worden, dient iedereen binnen de onderwijsgroep Technologie over de juiste informatie te beschikken en die op een correcte en begrijpelijke manier te kunnen overbrengen. De coördinator HBO5 van de onderwijsgroep Technologie, de opleidingshoofden en de directeur zullen hiervoor samen werk maken van een (al dan niet informeel) professionaliseringstraject.
- Binnen de onderwijsgroep Technologie zullen de coördinator HBO5, de ankerpersonen Onderwijs & Kwaliteit, de opleidingshoofden en de directeur nagaan op welke manier de graduaatsopleidingen vorm kunnen krijgen in co-creatie met het werkveld.
- De omvormingsdossiers van de graduaatsopleidingen Werforganisatie, Productiebeheer land- en tuinbouw en Netwerkbeheer worden grondig uitgewerkt in co-creatie met het werkveld en tijdig bij de NVAO ingediend.
- Vermits de nieuwe graduaatsopleidingen binnen de onderwijsgroep dit werkjaar opgestart worden, is het noodzakelijk om een kader uit te werken waarbinnen die opleidingen opgestart kunnen worden. Meer in het bijzonder dient nagedacht te worden over de manier waarop die opleidingen vorm zullen krijgen binnen de werkingsstructuur van de onderwijsgroep Technologie. Hierbij is o.a. het uitwerken van de rol van de opleidingscoördinator (HBO5) t.o.v. het opleidingshoofd (PBa) van belang.
- Tijdens de vorige beleidsperiode is binnen de onderwijsgroep Technologie veel tijd geïnvesteerd in o.a. de strategische speerpunten 'talentgericht onderwijs', 'samenwerking met het werkveld' en 'state-of-the-art onderwijs'. Om de resultaten te borgen en tevens verder te integreren in de opleidingen zullen de bouwstenen uit HILL gebruikt worden als leidraad.
- Om het rendement van de onderwijsdagen te verhogen, is geopteerd om de aanpak te herzien. Daarom zal de eerste onderwijsdag in het teken staan van een (gedifferentieerde) uitstap naar een aantal Nederlandse hoger onderwijsinstellingen. Dit aanbod zal gelden voor alle personeelsleden van de onderwijsgroep Technologie. Binnen de onderwijsgroep Technologie zal de nadruk komen te liggen op cijferloze evaluatie (het creëren van een feedbackcultuur en het implementeren van assessment as learning).

In academiejaar 2019-2020 worden volgende klemtonen gelegd:

- De graduaatsopleidingen Elektromechanische Systemen en Werforganisatie zullen in co-creatie met het werkveld opgestart worden in de schoot van de respectieve professionele bacheloropleidingen Elektromechanica/Ontwerp- en productietechnologie en Bouw.
- Het omvormingsdossier van de graduaatsopleiding 'Hernieuwbare energiesystemen' wordt grondig uitgewerkt in co-creatie met het werkveld en tijdig bij de NVAO ingediend.
- In het kader van het sociaal beleid binnen de onderwijsgroep Technologie, op vraag van de leden van de SOC, in het licht van de enquête psychosociaal welzijn en met het lanceren van een specifieke webpagina rond veerkracht, zal specifiek voor de onderwijsgroep Technologie een beleidsnota rond burn-out en veerkracht uitgewerkt worden.
- In de lijn van formatief evalueren en HILL zullen de resultaten van het strategisch project 'Gedifferentieerd onderwijs' geïmplementeerd worden in de opleidingen van de onderwijsgroep Technologie. In het kader van formatief evalueren zal binnen elke opleiding van de onderwijsgroep Technologie minsten één pilootproject rond formatief evalueren opgestart worden.
- In het kader van het strategisch programma zal medewerking geboden worden aan de verschillende projecten die in dit kader opgestart worden. In het kader van het strategisch project 'Naar een instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling' zullen minstens 6 opleidingen binnen de onderwijsgroep Technologie starten met de eerste fase van het project.

1.2.2 Studiegebied Gezondheidszorg

Het studiegebied Gezondheidszorg formuleerde voor 2018-2019 volgende taakstellingen:

- Op de hoogte blijven van de voorbereiding van graduaatsopleidingen in het studiegebied
- Ontwikkelen van scenario's rond co-creatie (positieve mindset bij docenten o.a. via organiseren en invullen van onderwijsdagen en uitwisselen van good practices)
- Krijtlijnen uitzetten voor het uitwerken van verkorte programma's tussen opleidingen van het studiegebied
- Visie ontwikkelen op vrijstellingenbeleid
- Uittekenen overleg- en werkingsstructuur

Voor academiejaar 2019-2020 zijn volgende aandachtspunten geformuleerd:

- Creëren van co-creatie tussen onderwijs, onderzoek en OAE / keuzes maken / zichtbaar maken van expertise / overlegmomenten
- Verder realiseren en verfijnen van verlenen van vrijstellingen binnen het studiegebied Gezondheidszorg om verkorte trajecten van 120 studiepunten te kunnen realiseren
- IKCO introduceren via de ankerpersonen, afstemmen op studiegebiedniveau van de curriculumontwikkelingen binnen de opleidingen
- Professionaliseringstraject differentiëren en breed evalueren aanbieden voor onze docenten
- Exploreren van de noden omtrent e-health over de opleidingen heen in interactie met het studiegebied HWBK en mogelijks ook IWT, met aandacht voor interprofessionele samenwerking en met de optie van het realiseren van een virtueel zorgdorp
- Opvolgen van externe beoordelingen, destilleren van gemeenschappelijke resultaten en formuleren van actiepunten
- Verder zoeken naar een optimale werkings- en overlegstructuur binnen het studiegebied

1.2.3 Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

Tijdens academiejaar 2018-2019 lag de focus op volgende taakstellingen:

- Voorbereiden van een efficiënte inkanteling en kwalitatieve opstart van de graduaten binnen het studiegebied vanaf september 2019
- Verwerven van een positieve beoordeling van drie omvormingsdossiers voor de graduaatsopleidingen
- Actieve medewerking aan het OOF-project inzake gedifferentieerd onderwijs door het opzetten van pilots binnen verschillende opleidingen
- Voeren van een transparant personeelsbeleid binnen het studiegebied
- Optimaliseren van de organisatie en dagdagelijkse werking van het studiegebied.

In academiejaar 2019-2020 werd op hetzelfde elan verder gegaan en ligt de klemtoon op:

- Realiseren van de eerste opleidingsfase van de nieuwe graduaatsopleidingen met bijzondere aandacht voor het onderdeel 'werkplekleren' en piloot zijn voor de invoering van een flexibele examenorganisatie
- Bekomen van een positieve beoordeling voor het omvormingsdossier van het graduaat 'Systemen en netwerken'
- Mogelijkheden onderzoeken tot het opzetten van een assessmentcenter binnen het studiegebied
- Een grondige reflectie over het toekomstig opleidingsaanbod van het studiegebied voor de regio's Aalst en Brussel en het uittekenen van een meerjarenplan voor de implementatie van de strategische projecten 2027
- Zorg dragen voor een kwaliteitsvol personeelsbeleid binnen het studiegebied

1.2.4 Studiegebied Onderwijs

De opleidingen van het studiegebied Onderwijs hadden als focus in academiejaar 2018-2019:

- Trialoog en co-creatie tussen werkveld-student-opleiding: hoe kunnen we dit nog beter doen en nog meer versterken in onze opleidingen?
- Leer-en werkomgeving volgens de visie van studiegebied onderwijs: bepalende factor in het leren en werken van studenten en docenten - hoe met beperkte middelen volgende zaken mogelijk maken?
- Efficiëntiewinst in lijn met onze visie op kwaliteitsvol onderwijs binnen het studiegebied

Los daarvan dienden we op 15 oktober 2018 de 'Toets Nieuwe Opleiding' in voor de educatieve graduaatsopleiding en startten we in september 2019 met twee nieuwe opleidingen en één nieuw onderwijsvak binnen de bachelor Secundair onderwijs:

- Educatieve graduaatsopleiding voor praktijkleraar Secundair onderwijs (Campus Aalst en Brussel)
- Verkorte educatieve bachelor Secundair onderwijs (Campus Aalst en Brussel)
- Nieuw onderwijsvak op Campus Brussel in de bachelor Secundair onderwijs: Islam

In academiejaar 2019-2020 wordt ingezet op volgende thema's:

- Interne professionalisering: het thema voor de komende twee jaar is differentiatie, we sluiten daarmee aan bij het strategisch project 'gedifferentieerd hoger onderwijs'.
- IKCO: we stappen met het hele studiegebied mee in de eerste fase van de verdere ontwikkeling van een instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling.
- Leergroepen: het studiegebied stapt mee in het OOF-project leergroepen.
- MyCompass: de verschillende opleidingen binnen het studiegebied hebben aangegeven werk te maken van de instap of verdere uitrol van MyCompass.
- Autonomie-ondersteunend leiderschap: opleidingshoofden en studiegebieddirecteur volgen het professionalise-ringstraject rond autonomie-ondersteunend leiderschap mee.
- Samenwerking op elke campus tussen de opleidingen versterken en toewerken naar vierjarige opleiding met twee diploma's (kleuter-lager onderwijs; lager-secundair onderwijs) en die ook zo promoten. Elke campus werkt eveneens toe naar een eigen kleur, vanuit de visie van het studiegebied.
- Nieuwe (verkorte) opleidingen in Brussel en Aalst herorganiseren waar nodig.
- Campus Dilbeek: voorstel om BASO-Brussel te verhuizen naar Campus Dilbeek en zo één BASO-opleiding aan te bieden: studiegebieddirecteur en betrokken opleidingshoofd verkennen mogelijkheden en werken voorstel uit voor het Directiecomité.
- Rationalisering / herclustering onderwijsvakken BASO: onderwijsvakken die meer dan 3 of 4 jaar op rij minder dan 5 studenten als instroom hebben, worden geschrapt of geclusterd met een ander aansluitend onderwijsvak, er wordt toegewerkt naar een clustering die ook in de secundaire scholen in trek is.
- Communicatie binnen elke opleiding: we houden van een transparante en open communicatie naar docenten in elke opleiding, elke opleiding start dit academiejaar dan ook met een nieuwsbrief (wekelijks, tweewekelijks of maandelijks).
- Vrijstellingenbeleid: er worden verdere heldere afspraken over vrijstellingen gemaakt over de eigen opleidingen over de campussen heen, ook in overleg met andere verwante opleidingen binnen Odisee.
    - co-creatie: betrekken van studenten en werkveld in
    - curriculumvernieuwing
    - verkennen nauwere samenwerking tussen opleidingen
    - …

    Elke opleiding geeft in een individueel jaarwerkplan aan hoe ze dit zullen doen.

- Internationalisation@home:
  Uit de evaluatie van het studiemateriaal én de opleidingsevaluatie geven studenten en docenten aan dat de internationale gerichtheid dikwijls ontbreekt. Dit jaar maken we werk van een degelijke visietekst omtrent internationalisation@home en laten we naast de reeds ingestapte opleiding ook een aantal andere opleidingen instappen in het strategisch project.
- Trajecten voor zij-instromers, volwassenen, werkende studenten, inclusief verdere uitbouw postgraduaten uitwerken en promoten.
- Promotie van onze opleidingen: telkens op cruciale momenten opleidingen extra in de kijker plaatsen (dag van de leraar, voor SID-ins, voor infodagen, voor openlesdagen…) met extra aandacht voor Campus Brussel die het meest kampt met een dalend studentenaantal.

1.2.5 Studiegebied Sociaal-agogisch werk

Academiejaar 2018-2019:

- In 2018-2019 werd een proces opgestart om de profilering van het studiegebied scherp te zetten en zoeken we antwoord op een aantal vragen: welk studiegebied willen we zijn, hoe profileren de verschillende opleidingen zich hierin? Focus is de blik van de buitenwereld: hoe kunnen we toekomstige studenten leiden naar de juiste opleiding en hoe stemmen we de opleiding verder af op de vragen en noden van het werkveld (veranderend werkveld: specialisten/generalisten, geïntegreerde zorg en hulpverlening)?
- In de verschillende opleidingen werkten we aan een visie en actieplanonderzoek. Twee verkenningen van nieuw te ontwikkelen onderzoekslijnen studiegebiedbreed werden opgestart: één lijn over inclusie in de samenleving terwijl een andere lijn de expertise verkent inzake jeugdhulpverlening in het studiegebied en de vragen in het werkveld.

- Er werd uitdrukkelijk ingezet op het thema diversiteit: zowel onderwijskundig (in de werkgroep OOG of onderwijsontwikkelingsgroep) als op het niveau van het personeelsbeleid. In het OOG werd het actieplan diversiteit verder gemonitord (hervorming onthaaldagen, sense of belonging, vorming en professionaliseringstrajecten voor docenten en medewerkers). Wat het personeelsbeleid betreft zetten we het talentgericht en divers-sensitief personeelsbeleid verder, zowel op het niveau van nieuwe aanwervingen als naar huidige docenten en medewerkers.
- 2018-2019 was het jaar waarin de TNO voor het graduaat Maatschappelijk werk werd uitgewerkt, in sterke co-creatie met het Brusselse werkveld en in nauw overleg met de andere opleidingen uit het studiegebied. De komst van dit nieuwe graduaat opent ook vragen naar afstemming met het werkveld en verdere profilering (zie punt 1).

Academiejaar 2019-2020:

- We werken verder aan de profilering van het studiegebied en hebben dit in een actiegericht proces gezet: verschillende deelteams zijn aan de slag gegaan en werken concrete (kleine of grotere) acties uit. De profileringsoefening krijgt de werknaam 'co-housing SAW', waarbij een architectenbureau de renovatie van het SAW-huis verder uittekent.
- We maken ruimte voor experimenteren en leren van mekaar. We kozen ervoor om drie concrete projecten te laten lopen in één van de opleidingen en hierover onderling uit te wisselen:
    - in de opleiding Gezinswetenschappen werd een traject voor docentencoaching opgezet: docenten krijgen een coach/supporter die samen met hem/haar kijkt naar didactische, onderwijskundige vragen
    - in de opleiding Orthopedagogie focussen we op een nieuwe vergadercultuur: hoe kunnen we efficiënter vergaderen, eigenaarschap leggen waar het hoort, participatie bevorderen…
    - in de opleiding Sociaal werk worden actuafora georganiseerd: er wordt tijd en ruimte gemaakt om actuele vraagstukken als team uit te diepen (al dan niet samen met studenten)
- Het graduaat Maatschappelijk werk kent zijn eerste doorloopjaar: het nieuw didactisch concept wordt al doende verder ontwikkeld, met korte plan-do-check-act cyclussen en met blijvende aandacht voor de partners uit het werkveld die in co-creatie de opleiding mee uitbouwen + een volledig nieuw team is aan de slag gegaan in 2019-2020: we kozen uitdrukkelijk voor veel deeltijdse docenten die hun opdracht in de hogeschool combineren met een opdracht in het Brusselse werkveld.
- Opstart VARiOSO in de drie bacheloropleidingen Sociaal werk, Orthopedagogie en Gezinswetenschappen.
- We werken aan een explicitering van onze maatschappelijke dienstverlening en laten dit samensporen met het Odisee-brede project 'Duurzame partnerschappen'.

1.3 Onderwijs- en examenreglement

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

De OER wordt jaarlijks opgesteld door de stuurgroep Onderwijs- en examenreglement van Odisee. In de stuurgroep zijn alle betrokken geledingen van Odisee aanwezig: de studenten, de opleidingen/studiegebieden, de trajectbegeleiders, de ombudspersoon, de directie, de juristen, de dienst Studentenadministratie en Kwaliteit en Beleid.

De stuurgroep volgt de decretale wijzigingen en richtlijnen inzake OER-aangelegenheden in ruime zin op. Zij volgt, o.a. via de deelname aan de Associatiewerkgroep OER, de evoluties op die zich afspelen in het hoger onderwijslandschap. De stuurgroep ontwikkelt een eigen visie op die wijzigingen, zet een beleid uit en doet concrete voorstellen voor implementatie in Odisee, steeds vertrekkend vanuit de missie van de hogeschool. Als de voorstellen grote impact hebben op de onderwijs-en examenorganisatie toetst de stuurgroep die af in de O-raad.
Op de laatste vergadering finaliseert zij de tekst van de onderwijs-en examenregeling voor het volgende academiejaar, die daarna ter goedkeuring aan de bevoegde organen (Academische Raad, Raad van Bestuur) wordt voorgelegd.

De stuurgroep Onderwijs- en examenreglement vergaderde 2 keer voor de totstandkoming van het reglement van 2018-2019.

Er werd aandacht besteed aan het monitoringrapport studievoortgangsbewaking van de overheid en aan de nakende inkanteling van de HBO5/SLO-opleidingen in 2019-2020.

Er werden concrete aanpassingen doorgevoerd inzake:
- privacyverklaring voor de student in het kader van de nieuwe AVG
- Universal Design for Learning in het kader van diversiteit
- versoepeling van faciliteiten voor studentenvertegenwoordigers
- verduidelijking van de definitie examenfraude
- regeling van auteursrecht inzake werkstukken van studenten

2 Onderzoek 2019

2.1 Onderzoeksbeleid

Algemeen beleid en visie

De visie op onderzoek in de professionele bacheloropleidingen van Odisee stemt overeen met de visie zoals uitgewerkt in de visietekst 'Praktijkgericht onderzoek in het professioneel hoger onderwijs: een bijdrage tot innovatie en beroepsbewustzijn' (2006) en in 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
c. er dient een wetenschappelijk verantwoorde methodologie gevolgd te worden bij het beantwoorden van die vraag

In volgende paragrafen wordt stilgestaan bij vier actiepunten uit 2019.

1. PWO-oproep 2018-2019

In 2018 werd een nieuwe PWO-oproep gelanceerd. De oproep werd vorm gegeven door de Onderzoeksraad in het voorjaar van 2018, gelanceerd in juni 2018 en de preproposals werden ingezameld begin november 2018. Een jury bestaande uit de voorzitter van de Onderzoeksraad en 4 externen beoordeelde de 39 ingediende voorstellen. 20 van die voorstellen stroomden door naar de tweede ronde en werden in maart 2019 ingediend als volwaardige PWO-voorstellen. Bij de selectie werd extra nadruk gelegd op projecten in samenwerking met het werkveld of de wetenschappelijke wereld (co-creatie), op studiegebiedoverstijgende projecten, en op het duurzame karakter van de voorgestelde benadering en oplossingen, in lijn met de visie op onderzoek van Odisee. In mei 2019 beoordeelde een jury bestaande uit 6 externen (werkveld en wetenschap) en 1 intern lid (directie Odisee) de 20 voorstellen. In totaal werden 16 projecten goedgekeurd: De projecten zijn verspreid over 5 van de 6 studiegebieden, en 6 projecten overspannen meerdere studiegebieden. Er is een evenwicht tussen de grotere PWO-continueringsprojecten gericht op het ondersteunen van onderzoekslijnen van onderzoeksgroepen (6) en de PWO-opstartprojecten gericht op nieuwe thema's of eerder individuele onderzoekers (10).

2. Versterking onderzoeksbeleid onderzoeksgroepen

Een sterk onderzoeksbeleid vergt een beperkte financieringszekerheid, middelen die ingezet kunnen worden om nieuwe thema's te verkennen, om eigen onderzoeksprojecten uit te werken, als co-financiering bij specifieke projectoproepen, om onderzoekers tussen twee projecten te kunnen overbruggen… Tot in 2019 waren er 3 wegen om dit te bereiken: per studiegebied of onderzoeksgroep werd € 30.000 voorzien per jaar (voorbereidingsprojecten), te besteden aan voorbereidend onderzoek nodig voor het opstellen van dossiers voor externe financieringskanalen, en € 30.000 om een specifiek thema of kern gedurende minimaal twee jaar te versterken (impulsfinanciering). Daarbovenop wordt € 400.000 aan PWO-middelen verdeeld over de studiegebieden (naar rato van het aantal VTE onderzoek, PWO niet meegerekend) voor coördinerende taken of bijkomende onderzoeksprojecten. Dit werd in 2019 vereenvoudigd door de budgettaire grenzen tussen de verschillende interne kanalen die hierboven beschreven staan los te laten en het te reduceren tot een sokkel van € 60.000 per jaar per onderzoeksgroep, aangevuld met een variabel deel zoals hierboven aangegeven. Samen noemen we dit de PWO-studiegebiedmiddelen (PWO SG). Die middelen kunnen worden aangewend voor een of meerdere van onderstaande doelen:

- voorbereidend onderzoek voor dossiers voor externe financiers mogelijk maken
- projecten om onderzoekslijnen van kernen versterken of nieuwe lijnen opstarten (elk project heeft minstens een budget van € 60.000 en duurt minimum twee jaar)
- onderzoekscoördinerende of -ondersteunende taken zoals coördinatie van een onderzoekskern
- eigen onderzoeksprojecten (PWO-projecten), geëvalueerd door een jury of de Onderzoeksraad
- co-financiering bij lopende onderzoeksprojecten

De onderzoeksgroep bepaalt hoe men de middelen wil aanwenden naargelang de noden. De Onderzoeksraad van Odisee bewaakt dat die middelen enkel voor bovenstaande doelen gebruikt worden.

3. Evaluatie van PWO-oproep en uittekenen van een nieuwe oproep

Na juni 2019 werd de PWO-oproep 2018-2019 grondig geëvalueerd door de Onderzoeksraad. We bezonnen ons over of de doelen die we als Odisee nastreven met praktijkgericht onderzoek ook gerealiseerd worden via o.m. deze vorm van PWO-oproep. Thema's die aan bod kwamen zijn: de voor- en nadelen van het competitief verdelingsmechanisme, het nut van een brede jury of een vakjury, het nut van de twee rondes (preproposal, proposal), het onderscheid tussen opstartprojecten en continueringsprojecten, het leereffect dat volgt uit een al dan niet weerhouden voorstel en hoe dit te versterken, de wijze van feedback na selectie… Dit wordt nog verder opgenomen in het voorjaar van 2020 om in september 2020 te resulteren in een nieuwe PWO-oproep.

4. IP en open science

Valorisatie is een belangrijk element in het praktijkgericht onderzoek. Het kent echter vele vormen en een duidelijke visie hierop ontbrak binnen Odisee. Sinds februari 2019 zijn beide domeinen toegewezen aan 1 medewerker in de dienst Onderzoek en Projectbeheer. Dat leidde tot een eerste basisopleiding voor onderzoekers op vlak van IP, nieuwe modelcontracten en clausules i.v.m. IP, toegenomen kennis van Common-Creativeslicenties en een luik FAQ inzake IP op het intranet voor onderzoekers.
Eind 2019 werd een gelijkaardig traject opgestart voor open science, met als doel onderzoekers hier meer bewust van te maken en ook hiernaar te laten handelen, zonder het eigendomsrecht of de valoriseerbaarheid van het onderzoek in gevaar te brengen.

2.2 Uitvoering

2.2.1 Organisatie

Algemeen

Odisee is opgedeeld in vijf onderzoeksgroepen. Per studiegebied in de professionele opleidingen (PO) is er 1 onderzoeksgroep: Gezondheidszorg, Bedrijfskunde, Industriële wetenschappen en technologie & Biotechniek (omvat twee studiegebieden, maar omdat 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 inhoudelijk 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 materie 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, n=4), de stafmedewerker onderzoeksadministratie, een lid van de KU Leuven, Campus Brussel, en een voorzitter (directeur Onderzoek en Projectbeheer).

De Onderzoeksraad PO kwam in 2019 vijf keer samen. Volgende onderwerpen werden besproken tijdens de bijeenkomsten:
- opvolgen van de PWO-oproep 2018-2019
- evalueren van de PWO-oproep 2018-2019 en vorm geven van de nieuwe PWO-oproep 2020-2021
- stimuleren van extern gefinancierd onderzoek: opvolgen en bekrachtigen van selectie van voorbereidingsprojecten door onderzoeksgroepen
- evaluatie intern event ‘Dag van het onderzoek’
- goedkeuring van dossier impulsfinanciering van studiegebied HWBK en SAW
- goedkeuren van projecten gefinancierd via PWO SG
- goedkeuring plan toekenning PWO SG Onderwijs
- terugkoppeling uit andere vergaderingen (Associatieraad voor Onderzoek en Innovatie, Commissie Wetenschapsbeleid VRWI en Werkgroep Onderzoek van VLHORA)

Onderzoeksbeleid per studiegebied

- **Onderzoeksgroep Sociaal-agogisch werk**

De onderzoeksgroep SAW omvat 4 opleidingen. Onderzoekers uit de opleidingen Bachelor in de Gezinswetenschappen en Bachelor in de Psychosociale gerontologie werken samen in de kern ‘Kenniscentrum Gezinswetenschappen’ (het vroegere Kenniscentrum Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen). Die kern verricht onderzoek rond thema’s als opvoeding (opvoedingsondersteuning, opvoeding bij en na scheiding, opvoedingsondersteuning aan ouders met suïcidale kinderen, radicalisering, opvoeding en ouderschap), diversiteit (superdiversiteit, vluchtelingengezinnen, cultuur-sensitieve zorg), gezinsbeleid, combinatie arbeid-gezin, kwetsbare gezinnen, jeugdwerk, partnerrelaties, zingeving en ethiek, en professionalisering.
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 een beperking en in de jeugdhulpverlening en voor mensen in armoede i.s.m. het Kenniscentrum Gezinswetenschappen. De opleiding is ook betrokken bij onderzoek naar het buurtgericht werken van welzijnsorganisaties in het bestrijden van sociaal isolement in Brussel (i.s.m. de opleiding Sociaal werk).

De onderzoekers uit de opleiding Sociaal werk stellen de realisatie van grondrechten centraal en engageren zich voor sociale rechtvaardigheid, volwaardig burgerschap en menselijke waardigheid. Hierbij is de (Brusselse) grootstedelijke context hun focus. Er wordt gewerkt rond de volgende speerpunten: lerende gemeenschappen, burgerschap en andere verhalen.
Tot slot werd in 2019 werk gemaakt van een opleidingsoverstijgende onderzoekslijn 'inclusief werkgeven'. Dit resulteerde in 2019 al in twee goedgekeurde extern gefinancierde projecten.

- **Onderzoeksgroep Onderwijs**

De onderzoeksgroep Onderwijs omvat 4 opleidingen: Bachelor Kleuteronderwijs, Bachelor Lager onderwijs, Bachelor Secundair onderwijs en Bachelor-na-bachelor Schoolontwikkeling. De focus ligt hierbij op het voeren van ontwerponderzoek (educational design research) met het oog op het realiseren van praktijkgericht didactisch materiaal en professionalisering dat breed kan toegepast worden in het onderwijswerkveld.
De onderzoekskern ExploRatio doet onderzoek naar minds-on STEM-onderwijs en werkt in het onderzoek en de verschillende projecten aan het speerpunt wetenschap en techniek. De onderzoekskern 'Taal bij het jonge kind' zet verder in op 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.
De samenwerkingen met andere onderzoeksgroepen binnen en buiten de eigen organisatie werd in 2019 versterkt en vertaald in nieuwe projecten en projectaanvragen. Daarnaast werd een nieuw beleidskader opgesteld met een SGO-reglement (middelen voor onderzoek ter beschikking voor het studiegebied onderwijs) met als doelstelling alle onderzoeksprojecten binnen ons studiegebied nog meer op niveau van de PWO-projecten te laten evolueren (volgens de verschillende vereisten van praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek) en ondersteunende maatregelen voor onderzoek te creëren (SGO-fonds).

- **Onderzoeksgroep Gezondheidszorg**

De groep omvat 9 bacheloropleidingen: Biomedische laboratoriumtechnieken, Ergotherapie, Medische beeldvorming, Optiek & optometrie, Verpleegkunde, Voedings- en dieetkunde, Vroedkunde en de banaba's Intensieve zorgen en spoedgevallen zorg, Palliatieve zorg. Het onderzoek werd de afgelopen jaren reeds geclusterd in 3 thema's:

- Care in/at home: continuering van zorg, van een zorginstelling tot en met thuis en vice versa. Zorg wordt meer en meer op maat van de patiënt geboden, over de muren van een zorginstelling heen, bijvoorbeeld m.b.v. technologie (apps). Op die manier kan de zorg ononderbroken worden aangeboden wanneer de zorgvrager de zorginstelling verlaat, of kunnen positieve elementen van thuiszorg worden geïntegreerd in institutionele zorg. Dit sluit tevens aan bij het Vlaams en federaal beleid waar eerstelijnszorg een cruciaal element is.
- 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 om technologische elementen die de zorg voor patiënten verbeteren.

In 2019 werd het expertisecentrum Ouderenzorg (EXP-O), dat alle onderzoek, onderwijs en dienstverlening gerelateerd aan ouderenzorg bundelt, verder uitgebouwd. Dit leidde – net als de afgelopen jaren - tot nieuwe projecten (o.a. PWO, Innoviris, Interreg, KBS…) en extra connecties en samenwerking tussen collega's van Odisee die met de thematiek bezig zijn, zowel binnen het studiegebied Gezondheidszorg als daarbuiten. In 2020 zal EXP-O die activiteiten verderzetten, o.m. door de netwerkevents, maar zich tegelijkertijd ook meer richten naar een netwerk buiten Odisee.

- **Onderzoeksgroep Bedrijfskunde**

De groep omvat opleidingen in Bedrijfskunde, Logistiek management, Office management en Toegepaste informatica. Hun onderzoeksfocus ligt op duurzaam ondernemerschap binnen familiebedrijven en kmo's. Het onderzoek werd geconsolideerd in het Center for Sustainable Entrepreneurship (CenSE) en detecteert nieuwe trends en uitdagingen in de economie of maatschappij en hun impact op genoemde bedrijven.
De belangrijkste taakstelling betrof het bepalen van een missie, visie en strategie voor het centrum, en het uitbouwen van het onderzoek en dienstverlening inzake 3 onderzoeksspeerpunten: (1) duurzame bedrijfsvoering, (2) digitale- en deeleconomie en (3) competenties van de toekomst, waaronder duurzaamheidscompetenties, ondernemerscompetenties en digitale competenties, waarmee meteen de link werd gelegd naar diverse opleidingen in Odisee. Er werden meerdere projectaanvragen ingediend met diverse partners uit het werkveld en de wetenschappelijke wereld, wat resulteerde in diverse output (rapporten, workshops, studiedagen, papers…). De focus

lag sterk op (Europese) projecten die een directe meerwaarde opleveren voor de betrokken opleidingen en het werkveld.

- **Onderzoeksgroep IWT & BT**

De groep omvat 8 opleidingen uit het studiegebied Industriële wetenschappen en technologie 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 (SGOR) waarin alle opleidingen vertegenwoordigd zijn.

De lancering van het kennisdiffusie-instrument 'Blikopener' bood in 2019 heel wat kansen voor de onderzoeksgroep Technologie. Er werd een schakelpersoon vanuit Technologie aangesteld om bedrijven te sensibiliseren voor de mogelijkheden van Blikopener en van de onderzoeksgroep Technologie. Dit resulteerde in verschillende interne doorverwijzingen, het geven van heel wat eerstelijnsadviezen en meerdere doorverwijzingen naar lopende of opstartende projecten. Naast de activiteiten van de schakelpersoon gingen verschillende opleidingen zelf aan de slag met Blikopener, in het bijzonder OPT, Bouw, Chemie, ICT en SALTO.

De oproep voor onderzoeksinfrastructuur resulteerde in de aanvraag en goedkeuring van vier dossiers binnen Technologie: 1) uitbreidingen voor Aqua-erf 2) infrastructuur voor niet-destructieve testen op beton 3) user experience labo 4) uitbreiding analyseapparatuur BIT-O (nutriëntenanalyse, UHPLC-systeem, upscaling ultrasound assisted extraction).

Met de eigen middelen van de onderzoeksgroep Technologie (PWO-middelen) werd ervoor gekozen om een niet-geselecteerd PWO-project toch een bescheiden start te laten nemen (Cimorné Today) en om het user experience labo budget te geven om de opstart in goede banen te leiden.

De mogelijkheid tot de onderzoekslijn rond industrie 4.0 / AI die in 2018 voorzichtig verkend werd, kreeg in 2019 een iets concretere gestalte via de indiening van verschillende tetra-projecten rond die thematiek (Start2Aim - rond AI en digitale marketing; AISIBoCo - rond AI en draadloze energieoverdracht; Digitek 4.0 - rond maakindustrie). De projecten werden goedgekeurd en starten in de loop van 2020.

Binnen de onderzoeksgroep SALTO werd eind 2018 een 'onderzoeksvalorisator' aangenomen. Die bracht het voorbije jaar de SALTO-expertise nog meer naar buiten via studiedagen (vb. over duurzame dierproeven voor de veehouderij, welzijn in de zoo, gezonde opfok van biologische melkgeiten), opiniestukken, lobbywerk en voorbereiding van projectaanvragen (vb. rond vissenwelzijn).

2.2.2 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, Industriële wetenschappen en technologie & Biotechniek of Gezondheidszorg), of aan een onderzoekskern (i.e. Kenniscentrum Gezinswetenschappen, SALTO, CenSe, DUBIT, Taal bij het jonge kind of ExploRatio). In totaal waren er op 1 februari 2020 (referentiedatum) 145 personeelsleden in dienst met een onderzoeksopdracht, voor een totaal van 55,93 voltijdsequivalenten. 123 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 (met ervaring in het werkveld), die laatste om de band met de wetenschappelijke wereld en met het werkveld maximaal te versterken. Op dit moment heeft ongeveer 25% van de onderzoekers een doctoraat, 15% enkel een bachelordiploma en 60% een masterdiploma. Qua leeftijd en ervaring variëren de medewerkers van pas afgestudeerden tot personen met meer dan twintig jaar ervaring in het werkveld of het onderwijs. Drie vierde 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 volgende tabel wordt een overzicht gegeven van het personeel met een onderzoeksopdracht of een onderzoekondersteunende opdracht op 01/02/2019.

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 2019
5	Abeel Thomas	m	PBA	Bachelor in de Agro- en biotechnologie, afstudeerrichting Dierenzorg	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	100%
5	Adé Anne	v	U2C	Licentiaat in de Geschiedenis	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	40%	40%
5	Adriaen Jurgen	m	U2C	Licentiaat in de Motorische revalidatie en kinesitherapie + Master of science in Aquaculture	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	100%
5	Adriaens Elisabeth	v	U2C	Master in de Rechten	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	20%
1	Aerts Stefaan	m	PhD	Doctor in de Bio-ingenieurswetenschappen	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Alberts Ruth	v	U2C	Master of science in de Educatieve studies	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	80%	30%
1	Algoet Marlies	v	U2C	Licentiaat in de Germaanse filologie	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	70%	40%
1	Arnouts Heidi	v	PhD	Doctor in de Bio-ingenieurswetenschappen	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	50%	20%
5	Asselman Maayke	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen – afstudeerrichting Pedagogiek en onderwijskunde	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	100%
1	Audenaert Steven	m	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	10%
1	Balck Christel	v	U2C	Licentiaat in de Wetenschappen, groep Natuurkunde	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
5	Barette Charline	v	U2C	Master in Communicatiewetenschappen, Master in de Bedrijfskunde	n.v.t.	HWBK	Aalst	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 2019
5	Bisschop Leen	v	U2C	Diploma van leraar; Master of science in Conflict and Development + Master of arts in de Taal- en letterkunde	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Bochar Vera	v	U2C	Licentiaat Germaanse filologie	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	100%	5 %
1	Boderé Anneleen	v	PhD	Doctor in de Taalkunde	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	70%	20%
1	Boeykens Annick	v	U2C	Industrieel ingenieur in de Chemie	n.v.t.	IWT	Gent	100%	55%
5	Brabant Karen	v	U2C	Master in de Psychologie + Master of Management	n.v.t.	HWBK	Aalst	100%	75%
1	Broekaert Wouter	m	U2C	Master of science in Economics	n.v.t.	HWBK	Brussel	100%	50%
5	Brokken Florian	m	PBA	Bachelor in het Onderwijs: secundair onderwijs Informatica/Nederlands	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	30%	30%
1	Butaye Elisabeth	v	U2C	Industrieel ingenieur Elektriciteit	n.v.t.	IWT	Gent	50%	5%
5	Callaert Jasmin	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	20%
1	Claes Erik	m	PhD	Doctor in de Rechten	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	100%	40%
5	Claeyé Joachim	m	PBA	Bachelor Agro- en biotechnologie	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	100%
1	Claeys Jan	m	PhD	Doctor in de Sociale wetenschappen, Sociologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch Werk	Brussel	100%	20%
5	Cornelissen Eef	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische en psychologische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	60%	60%
5	Crois Elien	v	U2C	Master in de Vergelijkende moderne letterkunde	n.v.t.	HWBK	Aalst	50%	50%
1	Damman Caroline	v	U2C	Licentiaat in de Klinische psychologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	70%	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 2019
5	Dauwe Stijn	m	U2C	Master of science in de Industriële wetenschappen	n.v.t.	HWBK	Aalst	100%	50%
1	De Clerck Ilke	v	U2C	Master of arts in de Taal- en letterkunde: Nederlands	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	80%	10%
1	De Clercq Leen	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	20%
5	De Cock Laurens	m	PBA	Bachelor in de Elektronica	n.v.t.	IWT	Gent	100%	60%
5	De Coninck Arnout	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	n.v.t.	IWT	Gent	100%	30%
1	De Couck Marijke	v	PhD	Doctor in de Medische wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Aalst	60%	50%
1	De Cuyper Ellen	v	U2C	Master of science in Verpleegkunde en Vroedkunde	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	60%	20%
5	De Decker Audrey	v	U2C	PBA in Ergotherapie	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	20%	20%
1	De Ganseman Nele	v	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	70%	50%
5	De Groote Michèle	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	20%
1	De Koker Reninka	v	U2C	Gegradueerde in de Arbeidstherapie	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	100%	10%
1	De Mesmaeker Mathias	m	U2C	Master in de Biochemie en biotechnologie	n.v.t.	Gezondheidszorg	Gent	100%	20%
5	De Meyere Simon	m	PBA	Bachelor in de Elektronica-ICT	n.v.t.	IWT	Gent	100%	94%
1	De Schoenmacker Matthias	m	PBA	Bachelor in de Elektronica - ICT	n.v.t.	IWT	Gent	100%	20%
5	De Schrijver Jelle	m	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	100%	40%
1	De Wachter Evelien	v	U2C	Master in de Ergotherapeutische wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	80%	6%
1	De Wilde Johan	m	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	20%
1	De Winne Davy	m	PBA	Gegradueerde in Elektronica	n.v.t.	IWT	Gent	100%	35%

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 2019
5	Debackere Ellen	v	PhD	Doctor in de Geschiedenis	n.v.t.	HWBK	Brussel	40%	35%
5	Debille Mariella	v	U2C	Master in de Dierengeneeskunde	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	75%	75%
5	Debruyne Pascal	m	PhD	Politieke wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	80%	80%
5	Declercq Sibille	v	PBA	Maatschappelijk assistent	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	40%	40%
5	Deleu Harm	m	U2C	Master in de Politieke wetenschappen, bachelor in Sociaal werk	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	80%	80%
1	Depauw Sarah	v	PhD	Doctor in de Diergeneeskundige wetenschappen	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	60%
5	Dewaele Bart	m	U2C	Licentiaat in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch Werk	Brussel	90%	25%
1	Dewispelaere Joris	m	PhD	Doctor in de Psychologische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	30%
1	Diels Valerie	v	U2C	Geaggregeerde voor het secundair onderwijs – groep 2 Pedagogische wetenschappen en Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	100%	30%
5	Duytschaever Inge	v	U2C	Licentiaat in de Wijsbegeerte	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	20%	20%
5	Eeckhout Thijs	m	U2C	Master of science in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	20%
1	Emmery Kathleen	v	U2C	Master in de Criminologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	50%

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 2019
5	Fagardo Bo	v	U2C	Master in de Seksuologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	100%
1	Feryn Sanne	v	U2C	Master of science in de Educatieve studies	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	40%
1	Fierens Lieven	m	PBA	Bachelor in de Orthopedagogie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	100%	30%
1+5	Geldof Dirk	m	PhD	Doctor in de Sociale wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	70%	45%
5	Gielens Tim	m	U2C	Master in de Personeelswetenschappen/Psychologie	n.v.t.	HWBK	Brussel	75%	70%
1	Gillis Katrin	v	U2C	Master of science in Verpleegkunde en Vroedkunde	n.v.t.	Gezondheidszorg	Sint-Niklaas	100%	70%
1	Gobin Veerle	v	U2C	Master in de Farmaceutische wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Gent	70%	20%
1	Grimmonprez Joke	v	PBA	Bachelor in het Onderwijs	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
5	Groeninck Mieke	v	PhD	Doctor in de Sociale en culturele antropologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	20%	20%
5	Gulinck Nele	v	PBA	Bachelor Sociaal assistente	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	75%	20%
5	Haverbeke Anouk	v	PhD	Doctor in de Diergeneeskunde	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	20%	20%
1	Hebbrecht Jona	v	U2C	Licentiaat in de Taal- en letterkunde	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	80%	25%
1	Henssen Bart	m	PhD	Doctor in Economische wetenschappen	n.v.t.	HWBK	Brussel	100%	40%
5	Heremans Betty	v	U2C	Licentiaat in Plantkundige wetenschappen + GHSO	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	15%

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 2019
5	Humblet Diete	v	PhD	Doctor in de Criminologische wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	60%	50%
5	Jassogne Luana	v	PBA	Bachelor in Office management	n.v.t.	HWBK	Brussel	90%	90%
5	Kevelaerts Lennerd	m	PBA	Bachelor in het Bedrijfsmanagement - afstudeerrichting Marketing	n.v.t.	HWBK	Brussel	85%	50%
5	Keygnaert Wim	m	U2C	Licentiaat in de Politieke wetenschappen	n.v.t.	HWBK	Brussel	85%	10%
1	Lahaye Hilde	v	U2C	Licentiaat in de psychologie en Licentiaat in de criminologische wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Sint-Niklaas	20%	20%
1	Lambers Sabine	v	U2C	Licentiaat motorische revalidatie en kinesitherapie, Licentiaat in de Gerontologie	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	50%	20%
1	Lanoye Joke	v	U2C	Licentiaat in de Medisch-sociale wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Sint-Niklaas	50%	10%
5	Lecoyer Kim Annette	v	U2C	Licenciè en Sciences psychologiques	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	90%
5	Maes Stefanie	v	U2C	Master of science in de Criminologische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	80%	20%
1+5	Malfait Catherine	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	50%	30%
1	Meeus Steven	m	U2C	Bio-ingenieur in Land- en bosbeheer	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	10%
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	Sint-Nikklaas	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 2019
5	Meier Katharine	v	U2C	Master of science	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	100%	60%
1	Mennes Filip	m	U2C	Master in Geografie	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	80%	20%
1	Mettepenningen Evy	v	PhD	Doctor in Toegepaste biologische wetenschappen: landbouwkunde	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Minnaert Ben	m	PhD	Doctor of Engineering Technology, Doctor in de Ingenieurswetenschappen: toegepaste natuurkunde	n.v.t.	IWT	Gent	100%	21%
5	Moens Bart	m	PBA	Bachelor in de Gezinswetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	58%	38%
1	Moens Ellen	v	PhD	Doctor in de Psychologische wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Gent	80%	15%
1	Mol Harrie	m	U2C	Stralingsfysicus	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	50%	4%
5	Morreel Evelyn	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	70%
1	Musch Liza	v	U2C	Licentiaat in de Gerontologie	n.v.t.	Gezondheidszorg	Aalst	100%	90%
1	Naessens Liesbet	v	U2C	Master in het Sociaal werk	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	100%	10%
5	Naets Tiffany	v	U2C	Master in de Klinische psychologie	n.v.t.	Gezondheidszorg	Gent	75%	35%
1	Nys Kristien	v	PhD	Doctor in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	80%	60%
5	Oizaz Samira	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	80%	80%
5	Ooghe Lien	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	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 2019
5	Peersman Wim	m	PhD	Doctor in de Medische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	37%
1	Peeters Els	v	U2C	Licentiaat in de Biologie	n.v.t.	IWT	Aalst	90%	20%
1+5	Pepermans Sofie	v	U2C	Master in de Beeldende kunst, optie grafische en reclamevormgeving, en geaggregeerde voor het secundair onderwijs – groep 2	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	60%	10%
1	Pil Annelies	v	U2C	Licentiaat in de Biotechnologie + GHSO groep 2	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	85%	20%
5	Pinket An-Sofie	v	PhD	Doctor in Health science	n.v.t.	Gezondheidszorg	Gent	40%	45%
1	Raus Liesbeth	v	U2C	Licentiaat in Arabistiek en islamkunde, Licentiaat in Taal- en Letterkunde: Germaanse talen	n.v.t.	HWBK	Brussel	80%	10%
1	Reynders Alexandre	m	PhD	Doctor in de Biomedische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	60%
1	Rigo Adelheid	v	PhD	Doctor in de Wijsbegeerte	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	80%	20%
1	Sannen Adinda	v	PhD	Doctor in de wetenschappen	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	65%	20%
1	Schrooten Mieke	v	U2C	Master in de Sociale en culturele antropologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	100%	55%
5	Sermeus Jan	m	PhD	PhD in Fysica	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	85%
1	Stifkens Kathleen	v	U2C	Licentiaat in de Medisch-sociale wetenschappen, geaggregeerde voor het secundair onderwijs – groep 2 in de sociale gezondheidswetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Sint-Niklaas	80%	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 2019
1	Taelman Helena	v	PhD	Doctor in de Taal- en letterkunde	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	63%
5	Taspinar Birsen	v	U2C	Licentiaat in de psychologie, gediplomeerde in de aanvullende studies van Sociale en Culturele Antropologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	55%	35%
1	Temmerman Wim	v	U2C	Licentiaat in de Wetenschappen, groep natuurkunde	n.v.t.	Onderwijs	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Tency Inge	v	PhD	Doctor in de Medische wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Sint-Niklaas	90%	65%
1+5	Timmers Miet	v	U2C	Licentiaat in de Geschiedenis	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	65%	50%
5	Todd Martin	m	U2U	Major in Sociology (buitenlandse universiteit)	n.v.t.	HWBK	Brussel	75%	15%
1	Van Acker Kaat	v	PhD	Doctor in de Psychologie	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	50%	30%
1	Van Crombrugge Hans	m	PhD	Doctor in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	100%	40%
1	Van Delsen Bart	m	U2C	Bio-ingenieur in de Milieutechnologie	n.v.t.	IWT	Aalst	100%	10%
1	Van Den Broecke Nina	v	U2C	Licentiaat in de Voedings- en dieetleer	n.v.t.	Gezondheidszorg	Gent	60%	15%
1	Van der Meersch Stijn	m	U2C	Master of science in de Industriële wetenschappen: bouwkunde	n.v.t.	IWT	Aalst	100%	20%
1	Van der Veken Jozef	m	PhD	Doctor in de Genees-, heel- en verloskunde	n.v.t.	Gezondheidszorg	Aalst	30%	30%
5	Van Houcke Jannes	m	PBA	Bachelor in de Chemie - Biochemie	n.v.t.	IWT	Gent	85%	30%
5	Van Impe Isabelle	v	PBA	Bachelor Agro- en biotechnologie	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	50%	50%

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 2019
1	Van Puyenbroeck Joris	m	PhD	Doctor in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-Agogisch werk - HIG	Brussel	100%	55%
1	Van Rampelberg Sabien	v	U2C	Licentiaat in de Medische en sociale wetenschappen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Aalst	100%	10%
1	Van Severen Lieve	v	PhD	Doctor in de Taal- en letterkunde	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	45%
1	Van Wichelen Ruth	v	U2C	Master of arts in de Beeldende kunsten	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	100%	20%
5	Vanden Broucke Machteld	v	PBA	Bachelor in de Chemie	n.v.t.	IWT	Gent	80%	50%
5	Vanden Eede Saskia	v	U2C	Licentiaat in de Toegepaste economische wetenschappen	n.v.t.	HWBK	Aalst	85%	40%
1	Vandenberghe Tom	m	U2C	Licentiaat in de Sociale en culturele agogiek, geaggregeerde voor het onderwijs in de sociale en culturele agogiek	n.v.t.	Sociaal-Agogisch werk	Aalst	100%	10%
5	Vandepoel Jarno	m	PBA	Bachelor in de Agro-en biotechnologie	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	40%	40%
5	Vandewaerde Simonne	v	U2C	Licentiaat in de Politieke en sociale wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	80%	80%
1	Vanmol Steven	m	PBA	Bachelor in het Lager onderwijs	n.v.t.	Onderwijs	Aalst	100%	90%
1	Vanneste Barbara	v	U2C	Licentiaat in Arabistiek en islamkunde, Licentiaat in Taal- en letterkunde: Germaanse talen	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	80%	10%
1	Verbeeck Katja	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	n.v.t.	IWT	Gent	100%	35%
1	Verhaegen Inge	v	U2C	Licentiaat in de Sociale en culturele agogiek	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	100%	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 2019
1	Verheyden Tim	m	U2C	Master in de Industriële wetenschappen: elektrotechniek	n.v.t.	IWT	Aalst	100%	10%
5	Verschoren Veerle	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	n.v.t.	Onderwijs	Brussel	80%	35%
1	Verstraeten Katrien	v	U2C	Licentiaat in de Gerontologie	n.v.t.	Gezondheidszorg	Brussel	100%	20%
1	Vervaecke Hilde	v	PhD	Doctor in de Wetenschappen	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	20%
1	Vicca Jo	v	PhD	Doctor in de Diergeneeskundige wetenschappen	n.v.t.	BT	Sint-Niklaas	100%	70%
1	Vos Elsje	v	U2C	Licentiaat in de Communicatiewetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk	Brussel	100%	20%
1	Wiewauters Marie-Claire	v	U2C	Master in de Pedagogische wetenschappen	n.v.t.	Sociaal-agogisch werk - HIG	Brussel	90%	30%
1	Withouck Hannes	m	PBA	Bachelor in de Chemie	n.v.t.	IWT	Gent	100%	40%
1	Wittocx Lydia	v	U2C	Master in de Industriële wetenschappen: bouwkunde	n.v.t.	IWT	Aalst	100%	100%

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

2.3 Kwaliteitszorg

Binnen de Associatie KU Leuven werd in 2004 een raamreglement inzake praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (PWO) ingesteld. 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. Die 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.

2.3.1 Onderzoeksmiddelen onder regie van onderzoeksgroep

Een onderzoeksgroep heeft een minimale basisfinanciering nodig om te groeien, te vernieuwen en continuïteit te kunnen verzekeren. Hiertoe werden in het verleden enkele projectsoorten opgezet, met elk een eigen budget:

- voorbereidingsprojecten (€ 30.000 per onderzoeksgroep per jaar) met als doel tijd en ruimte vrij te maken voor onderzoek in voorbereiding op het uitwerken van externe financieringsdossiers, met indiendatum eind januari
- impulsfinanciering (€ 30.000 per onderzoeksgroep per jaar) met als doel bestaande onderzoekslijnen van onderzoekscentra te versterken of nieuwe lijnen op te starten. Een project duurt 2 jaar en heeft een totaalbudget van min € 60.000
- onderzoeksondersteunende en -coördinerende taken zoals coördinator van een onderzoekskern
- € 400.000 aan PWO-middelen wordt jaarlijks over de onderzoeksgroepen verdeeld naar rato van het gerealiseerd onderzoek (niet gefinancierd via PWO) en kan aangewend worden voor bovenstaande projecten of voor strategisch gekozen opstart- en continueringsprojecten. Ze moeten evenwel geëvalueerd worden door een jury en bekrachtigd worden door de Onderzoeksraad.

In het voorjaar van 2019 werd dit vereenvoudigd tot een sokkel van € 60.000 per onderzoeksgroep en een variabel deel van € 400.000 dat verdeeld blijft over de onderzoeksgroepen naar rato van de onderzoeksomvang.
De middelen kunnen aangewend worden voor PWO-projecten, voorbereidingsprojecten, impulsfinanciering of onderzoeksondersteunende taken. De grenzen tussen de 'kanalen' vallen weg. Elke groep kiest hoe de middelen binnen die grenzen te besteden, naargelang de eigen noden.
Binnen het studiegebied IWT-BT werd extra ingezet op voorbereidingsprojecten, werd niet ingezet op impulsfinanciering of onderzoeksondersteuning en werden 2 extra PWO-projecten opgestart (evaluatie door de Studiegebied-onderzoeksraad). Binnen het studiegebied SAW werd ingezet op voorbereidingsprojecten, een impulsfinanciering rond het thema 'de gedeelde buurt' en op 2 nieuwe PWO-projecten. Binnen Onderwijs werd vooral ingezet op bijkomende PWO-projecten. Hiervoor werd een eigen oproep en eigen reglement uitgewerkt met een deels externe jury. Binnen HWBK werd ingezet op voorbereidingsprojecten (3), een impulsfinanciering rond het thema 'duurzaam HRM in familiebedrijven' en op onderzoekscoördinerende taken (30% VTE). Binnen Gezondheidszorg werd ingezet op voorbereidingsprojecten en de lopende impulsfinanciering rond ouderenzorg.

2.3.2 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 minstens 1 keer samen in 2018 en formuleerde adviezen met betrekking tot het onderzoek (evaluatie van afgewerkt deel en adviezen inzake gepland onderzoek). Bijkomend werd 2 keer 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 mei 2019 werden 16 PWO-projecten geselecteerd na de oproep van 2018-2019: 10 opstartprojecten gericht op nieuwe thema's en 6 continueringsprojecten ter versterking van onderzoekslijnen van onderzoeksgroepen. Alle studiegebieden zijn betrokken in meerdere projecten. Enkel het studiegebied Bedrijfskunde heeft geen project waarvan het promotor is. De projecten starten vanaf september 2019. Voor een overzicht van de lopende PWO-projecten verwijzen we naar de website praktijkgerichtonderzoek.odisee.be.

2.3.3 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 2019 een verslag opgevraagd van de onderzoeksactiviteiten verricht in de periode september 2018-september 2019. Tevens werd hen gevraagd dit verslag te staven met onderzoeksoutput en de in 2018-2019 geplande onderzoeksactiviteiten te beschrijven in de vorm van een beknopt onderzoeksvoorstel.

2.4 Besteding PWO-middelen, defiscalisatiemiddelen, extern verworven middelen voor onderzoek

2.4.1 Aanwending van de interne middelen voor onderzoek (PWO-middelen, defiscalisatiemiddelen…)

In 2019 werd het saldo van verkregen PWO-middelen besteed aan onderzoek en onderzoekscoördinatie. Die 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 2019 liepen er in totaal 51 PWO-projecten in Odisee, waarvan 23 voorbereidingsprojecten, 28 PWO-projecten en 6 impulsfinancieringsprojecten (2 aflopend en 2 nieuwe). In 2019 werd een overschot gerealiseerd op de PWO-middelen. Dit wordt overgedragen naar werkingsjaar 2020 en samen met dat van vorige jaren opgenomen in de begroting van de PWO-oproep 2020-2021 en volgende. In 2020 en volgende is er hierdoor extra ruimte voor nieuwe onderzoeksprojecten in samenwerking met het werkveld.
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. Ze worden aangewend om algemene kosten als bureauruimte, verwarming, elektriciteit, telefonie, ondersteuning door centrale diensten… te dekken.

In het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde werd een bedrag van € 93.158, in het studiegebied Gezondheidzorg € 36.986, in het studiegebied Sociaal-agogisch werk € 698.829, in het studiegebied Biotechniek € 253.533, in het studiegebied Industriële wetenschappen en technologie € 95.649, en in het studiegebied Onderwijs € 147.388 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 € 1.325.543 (bovenop de uitgaven in volgende tabel en de omzet uit extern gefinancierde projecten). De inkomsten gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing (RBV) bedroegen € 719.621,55 (uitgezonderd de RBV-middelen gegenereerd via PWO-projecten (€ 427.324,90), zie volgende tabel).

Het saldo van de in 2019 beschikbare middelen wordt integraal overgedragen naar 2020.[9]

[9] Bedragen onder voorbehoud van goedkeuring van jaarrekening door het Directiecomité en de Raad van Bestuur.

Tabel: Besteding PWO-middelen en middelen gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing (RBV) op PWO 2019[1] (in €)	
Inkomsten: Totaal	€ 3.029.443,22
PWO-enveloppe	€ 2.602.118,32
RBV-middelen, gedeelte gegenereerd via PWO-projecten	€ 427.324,90
TOTAAL Bestedingen	€ 2.487.397,19
Structureel	
• Personeelskosten	€ 407.671,04
• Werking centrale onderzoekscoördinatie	€ 20.945,95
Projecten	
• Personeelskosten	€ 1.459.031,32
• Werkingskosten en uitrustingskosten	€ 221.663,31
SUBTOTAAL	€ 2.109.311,62
Overhead (17/117 van PWO-middelen)	€ 378.085,57

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

	Personeel	Werking	Overhead	Totaal
Bedrijfskunde	€ 156.146,31	€ 4.142,80	€ 27.249,15	€ 187.538,26
Gezondheidszorg	€ 217.505,31	€ 69.257,94	€ 48.749,75	€ 335.513,00
Sociaal-agogisch werk	€ 320.902,64	€ 44.422,65	€ 62.105,30	€ 427.430,59
Biotechniek	€ 238.741,54	€ 31.343,35	€ 45.914,43	€ 315.999,32
IWT	€ 256.605,54	€ 39.287,74	€ 50.301,86	€ 346.195,14
Onderwijs	€ 269.129,98	€ 33.208,83	€ 51.397,60	€ 353.736,41

De inkomsten verworven via externe financiers voor onderzoek voor het jaar 2018 worden per project besproken op de volgende bladzijden.

Een overzicht van in 2018 afgewerkte en lopende PWO-projecten staat hieronder, met het totale budget exclusief overhead. U kunt een korte inhoud van de projecten raadplegen op de Onderzoek-website van Odisee: pwo.odisee.be.

De uitgaven op de extern gefinancierde projecten zijn als volgt verdeeld over de studiegebieden: Bedrijfskunde € 209.714,34 - Gezondheidszorg € 85.112,29 - Sociaal-agogisch werk € 457.794,60 - Biotechniek € 270.884,38 - IWT € 308.907,74 - Onderwijs € 349.640,44. Samen is dit goed voor € 1.682.053,79, een bedrag ongeveer gelijk aan de investering in PWO-projecten.

2.4.2 Overzicht van de projecten

STUDIEGEBIED GEZONDHEIDSZORG

Active and healthy ageing for all (AHAA)
Medewerkers: Julie Vanderlinden, Reninka De Koker, Sabine Lambers, Liza Musch
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2021
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.964,95)

DNA-gemedieerde bepaling van notenallergenen
Medewerker: Mathias De Mesmaeker
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-middelen 2019 Odisee SG GZHZ (€ 15.000,00)

Expertisecentrum Ouderenzorg EXP-O
Medewerker: Audrey De Decker
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 1 oktober 2018 - 30 september 2020
PWO-impulsfinanciering Odisee (€ 60.000,00)

IoT-sensornetwerken voor de gezondheidszorg
Medewerker: Evelien De Wachter, Ben Minnaert
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020

MyFoodlog
Medewerkers: Davy De Winne, Nina Van Den Broecke, An-Sofie Pinket, Arnout De Coninck, Laurens De Cock
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Looptijd: 16 september 2017 - 15 september 2020
Partners: KU Leuven, VBVD (Vlaamse Beroepsvereniging van Voedingsdeskundigen en Diëtisten)
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164 274,41)

NeoParent (PremApp)
Medewerkers: Inge Tency, Davy De Winne, Arnout De Coninck, Laurens De Cock
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Partners: UGent - UZGent - UZBrussel - LUCA School of Arts
Looptijd: 16 september 2017 - 15 september 2020
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164 959,40)

NeoParent 2.0 Het gezin in de kijker op neonatologie
Medewerkers: Inge Tency, Laurens De Cock, Davy De Winne, Wim Keygnaert
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT + HWBK
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2021
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.982,96)

Niet-farmacologische interventies bij dementie
Medewerkers: Katrin Gillis, Hilde Lahaye, Kathleen Stifkens, Katrien Verstraeten
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 1 september 2019 - 30 september 2021
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.628,80)

Optimalisering van de implementatie van voorafgaande zorgplanning
Medewerkers: Wouter Coussement, Kathy Pletinckx, Diete Humblet
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 1 september 2018 - 31 december 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

Orthorexia Nervosa
Medewerkers: Ellen Moens, Tiffany Naets, An-Sofie Pinket, Nina Van Den Broecke
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2021
PWO-opstartproject 2019 (€ 161.814,86)

Penitentiaire ouderenzorg
Medewerkers: Katrin Gillis, Diete Humblet, Wim Peersman
Studiegebied: Gezondheidszorg + Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2022
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.931,86)

Snoeihout als bron van antioxidanten
Medewerkers: Hannes Withouck, Ilse Becue
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Looptijd: 16 september 2018 - 31 december 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 25.000,00)

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

Virtual reality in en pediatrische setting
Medewerkers: Joke Lanoye, Inge Tency
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 15.000,00)

Welzijnsprogramma voor jongdementen en hun mantelzorger
Medewerkers: Liza Musch
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee 2019 (€ 15.000,00)

Welzijnsprogramma voor de levenskwaliteit van oncopatiënten en hun partner/mantelzorger (kwalitatieve studie)
Medewerker: Liza Musch
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project in SG GZHZ 2018-2019 Odisee

Welzijnsverbetering voor kankerpatiënten en hun mantelzorger en zorgverleners
Medewerkers: Marijke De Couck, Liza Musch
Studiegebied: Gezondheidszorg
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2022
PWO-continueringsproject 2019 Odisee (€ 244.113,44)

STUDIEGEBIED HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE

Coöperaties voor arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroepen
Medewerker: Elien Crois
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2018 - 30 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 10.000,00)

Coördinatie Center for Sustainable Entrepreneurship
Medewerkers: Bart Henssen, Wim Keygnaert, Karen Brabant
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project in SG HWBK 2018-2019 Odisee

Data for Customer Experience in Horeca
Medewerker: Saskia Vanden Eede
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2019 - 30 september 2020
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 10.000,00)

Data Smart E-commerce in kmo's
Medewerkers: Katja Verbeeck, Cathy Carlier, Matthias De Schoenmacker, Saskia Vanden Eede, Arnout De Coninck, Lennerd Kevelaerts, Laurens De Cock
Studiegebied: Industriële wetenschappen en technologie + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2017 - 31 augustus 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 242.976,27)

Duurzaamheidscompetenties
Medewerkers: Tim Gielens, Wim Keygnaert
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 augustus 2017 - 30 september 2020
PWO-impulsfinanciering 2017 Odisee (€ 65.000,00)

Duurzaam HRM in de Belgische luchtvaartsector
Medewerker: Tim Gielens
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2018 - 30 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 10.000,00)

Duurzaam HRM in familiebedrijven
Medewerker: Bart Henssen
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2020
PWO-middelen 2018 Odisee

Duurzaam personeelsbeleid/HRM
Medewerkers: Tim Gielens, Wim Keygnaert
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2017 - 30 september 2019
PWO-impulsproject 2017 Odisee (€ 65.000,00)

Gevangenissen als logistieke hubs voor e-commerce
Medewerkers: Wouter Verheyen, Liesbeth Naessens, Alea Fairchild, Martin Todd
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde + Sociaal-Agogisch Werk
Looptijd: 1 september 2017 - 15 september 2020
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.985,92)

Impact van duurzaamheidseducatie vergroten
Medewerker: Elien Crois
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2019 - 30 september 2020
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 10.000,00)

Innovatie door samenwerking tussen gebruikers en bedrijven
Medewerker: Wouter Broekaert
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2018-– 15 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 10.000,00)

Klantgedreven ideeëngeneratie voor productinnovatie bij kmo's
Medewerker: Wim Keygnaert, Davy De Winne, Laurens De Cock, Wouter Broekaert, Karen Brabant
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 september 2017 - 31 augustus 2019
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.665,97)

NeoParent 2.0 Het gezin in de kijker op neonatologie
Medewerkers: Inge Tency, Arnout De Coninck, Davy De Winne, Wim Keygnaert
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT + HWBK
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2021
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.982,96)

Vlaamse rundveerassen voor een duurzame veehouderij
Medewerkers: Jo Vicca, Jarno Vandepoel, Lennerd Kevelaerts
Studiegebied: Biotechniek + HWBK
Looptijd: 1 september 2019 - 31 augustus 2022
PWO-continueringsproject 2019 Odisee (€ 245.000,00)

Waardengedreven ondernemerschap
Medewerker: Tim Gielens
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 1 oktober 2019 - 30 november 2019
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 10.000,00)

STUDIEGEBIED IWT – BIOTECHNIEK

Appelpolyfenolen versus kwaliteitsparameters appelsappen
Medewerker: Annick Boeykens, Hannes Withouck, Machteld Vanden Broucke
Studiegebied: Industriële wetenschappen en technologie
Looptijd: 16 september 2017 - 15 september 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 244.789,18)

Aroma's tijdens AAI
Medewerker: Anouk Haverbeke, Adinda Sannen
Studiegebied: Biotechniek
Looptijd: 1 maart 2019 - 29 februari 2020
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 20.000,00)

Balcon-e
Medewerker: Bart Craeye, Lydia Wittocx
Studiegebied: IWT
Looptijd: 1 september 2019 - 28 februari 2021
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.940,00)

Beestenbril (Dierenspiegel)
Medewerkers: Adinda Sannen, Aymeline de Cartier, Eef Cornelissen, Filip Mennes, Jelle De Schrijver
Studiegebied: Biotechniek + Onderwijs
Looptijd: 1 oktober 2017 - 30 juni 2020
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.999,51)

Browse silage: Het inkuilen van bladeren en twijgen als oplossing voor 'wintervoeding' bij browsers in dierentuinen
Medewerkers: Annick Boeykens, Heidi Arnouts, Jannes Van Houcke, Sarah Depauw
Studiegebied: IWT
Looptijd: 16 september 2017 - 15 september 2020
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.974,72)

Data Smart E-commerce in kmo's
Medewerkers: Katja Verbeeck, Cathy Carlier, Matthias De Schoenmacker, Saskia Vanden Eede, Arnout De Coninck, Lennerd Kevelaerts, Laurens De Cock
Studiegebied: IWT + Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Looptijd: 16 september 2017 - 31 augustus 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 242.976,27)

Draadloze energieoverdracht
Medewerker: Ben Minnaert
Studiegebied: IWT
Looptijd: 1 september 2019 - 31 augustus 2021
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.812,00)

Duurzame voeders voor aquacultuur
Medewerkers: Wouter Meeus, Thomas Abeel
Studiegebied: Biotechniek
Looptijd: 1 oktober 2019 - 30 juni 2022
PWO-continueringsproject 2019 Odisee (€ 244.879,00)

Foutopsporing via innovatieve data-analyse
Medewerker: Joachim Goeminne
Studiegebied: IWT
Looptijd: 1 februari 2018 - 30 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

IoT-sensornetwerken voor de gezondheidszorg
Medewerker: Evelien De Wachter, Ben Minnaert
Studiegebied Gezondheidszorg + IWT
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020

MyFoodlog
Medewerkers: Davy De Winne, Nina Van Den Broecke, An-Sofie Pinket, Arnout De Coninck, Laurens De Cock
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Looptijd: 16 september 2017 - 15 september 2020
Partners: KU Leuven, VBVD (Vlaamse Beroepsvereniging van Voedingsdeskundigen en Diëtisten)
PWO-opstartproject Odisee (€ 164.274,41)

NeoParent (PremApp)
Medewerkers: Inge Tency, Davy De Winne, Arnout De Coninck, Laurens De Cock
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Partners: UGent - UZGent - UZBrussel - LUCA School of Arts
Looptijd: 16 september 2017 - 15 september 2020
PWO-opstartproject Odisee (€ 164.959,40)

NeoParent 2.0 Het gezin in de kijker op neonatologie
Medewerkers: Inge Tency, Laurens De Cock, Davy De Winne
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2021
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.982,96)

LotaPLUS: Controle over de voortplanting van de zoetwaterkabeljauw om het pootvisaanbod te vergroten
Medewerkers: Jurgen Adriaen, Joost Rekkers, Bart Van Delsen, Heidi Arnouts, Joachim Claeyé, Stef Aerts, Tim Verheyen, Wouter Meeus, Jimmy Cattrysse
Studiegebied: IWT + HWBK
Looptijd: 1 januari 2018 - 31 december 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 244.906,83)

Omgevingsverrijking vissen
Medewerker: Mariella Debille
Studiegebied: Biotechniek
Looptijd: 1 maart 2019 - 31 mei 2019
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 10.000,00)

Snoeihout als bron van antioxidanten
Medewerkers: Hannes Withouck, Ilse Becue
Studiegebied: Gezondheidszorg + IWT
Looptijd: 16 september 2018 - 31 december 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 25.000,00)

Oost west, thuis geen asbest
Medewerker: Stijn Dauwe
Studiegebied: IWT
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 20.000,00)

Reh-App
Medewerker: Filip Van Langenhove, Stijn Van der Meersch, Laurens De Cock, Davy De Winne
Studiegebied: IWT
Looptijd: 1 september 2015 - 15 februari 2019
PWO-continueringsproject 2015 Odisee

Training ecologische zoekhond
Medewerker: Hilde Vervaecke
Studiegebied: Biotechniek
Looptijd: 16 februari 2019 - 15 juni 2019
PWO-voorbereidingsproject 2019 Odisee (€ 10.000)

Valorisatie van het onderzoek binnen de onderzoekskern Salto
Medewerker: Mariella Debille
Studiegebied: Biotechniek
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project in SG IWT-BT 2018-2019 Odisee

Vlaamse rundveerassen voor een duurzame veehouderij
Medewerkers: Jo Vicca, Jarno Vandepoel, Lennerd Kevelaerts
Studiegebied: Biotechniek + HWBK
Looptijd: 1 september 2019 - 31 augustus 2022
PWO-continueringsproject 2019 Odisee (€ 245.000,00)

STUDIEGEBIED ONDERWIJS

Beestenbril (Dierenspiegel)
Medewerkers: Adinda Sannen, Aymeline de Cartier, Eef Cornelissen, Filip Mennes, Jelle De Schrijver
Studiegebied: Biotechniek + Onderwijs
Looptijd: 1 oktober 2017 - 30 juni 2020
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.999,51)

Biomimicry in STEM secundair onderwijs
Medewerker: Wim Temmerman
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project in SG OND 2018-2019 Odisee

Interactiekwaliteit bij kleuteronderwijzers maximaliseren
Medewerker: Marlies Algoet, Helena Taelman
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 maart 2018 - 31 mei 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 20.000,00)

Leesdidactiek
Medewerker: Jona Hebbrecht
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 november 2019 - 31 augustus 2021
PWO-continueringsproject 2019 Odisee

MyTalentCompass (MTC)
Medewerker: Steven Vanmol, Tom Vandenberghe
Studiegebied: Onderwijs + SAW
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 156.572,18)

Onderzoek STEM en onderwijs
Medewerker: Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-project in SG OND Odisee

Reflectie in CSL
Medewerker: Steven Audenaert
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project in SG OND 2018-2019 Odisee

Startende leraren – voorbereiding continuering onderzoekslijn
Medewerker: Johan De Wilde
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project in SG OND 2018-2019 Odisee

STEM3D
Medewerkers: Jelle De Schrijver, Annelies Pil, Christel Balck, Eef Cornelissen, Jan Sermeus, Ruth Van Wichelen, Wim Temmerman
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2017 - september 2020
Partners: UGent, Vives, KU Leuven, Vicariaat Onderwijs, Universidad de Castilla - La Mancha
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 245.000)

Overgang van hoger onderwijs naar werkveld faciliteren
Medewerker: Steven Vanmol, Johan De Wilde
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2018 - 31 augustus 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 10.000,00)

STEM in de tweede graad secundair onderwijs
Medewerker: Annelies Pil
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project in SG OND 2018-2019 Odisee

STEM op taal!
Medewerkers: Thijs Eeckhout, Helena Taelman, Marlies Algoet, Ruth Van Wichelen
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2017 - 30 september 2020
Partners: ESERO, Onderwijscentrum Brussel, Taalcoach Stad Aalst, CTO KU Leuven
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 148.369,85)

Taal van het jonge kind

Medewerkers: Helena Taelman, Lieve Van Severen
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 september 2017 - 31 augustus 2020
PWO-impulsproject 2017 Odisee (€ 60.000,00)

Veerkracht in vluchtelingengezinnen preventief ondersteunen
Medewerkers: Mieke Groeninck, Patrick Meurs, Claire Wiewauters, Dirk Geldof, Lore Robeyns, Isabel Berckmans, Kaat Van Acker, Daisy Michiels
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk + Onderwijs
Looptijd: 11 september 2017 - 10 september 2019
Partners: Katholiek Onderwijs Vlaanderen; KU Leuven, Faculteit Psychologische wetenschappen, Onderzoekseenheid Educatie, Cultuur en Samenleving; Platform Kinderen op de Vlucht; Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil)
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.984,53)

WetenschapsBalans: Ethisch denken en interculturele dialoog in de wetenschapsklas
Medewerkers: Eef Cornelissen, Jan Sermeus, Jelle De Schrijver, Veerle Verschoren
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 1 januari 2018 - 30 september 2020
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.999,61)

Zet je EF-bril op Waas
Medewerker: Catherine Malfait
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2020
PWO-project in SG OND 2019-2020 Odisee

STUDIEGEBIED SOCIAAL-AGOGISCH WERK

Broodje MIXXL: combinatiestrategieën bij de Sandwichgeneratie
Medewerker: Miet Timmers
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 1 maart 2018 - 31 januari 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

Brussen en kinderen van iemand die aan suïcide denkt
Medewerker: Alexandre Reynders
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-project SG SAW 2018-2019 Odisee

CONRAD-afwerking
Medewerker: Erik Claes, Tom Flachet
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Partner: KU Leuven (coördinator)
Looptijd: 1 mei 2019 - 30 juni 2019
PWO-project SG SAW 2019 Odisee

De buurt als leer- en leefomgeving
Medewerker: Evelyn Morreel
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2021
PWO-impulsproject 2019-2021 Odisee

Gevangenisarbeid
Medewerker: Liesbet Naessens
Looptijd: 1 september 2017 - 15 september 2020
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
PWO-project opstartproject 2017 Odisee

Gezinsondersteuning aan moslimgezinnen door zelforganisaties
Medewerker: Kim Lecoyer, Hans Van Crombrugge, Kristien Nys, Samira Oizaz
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 1 februari 2018 - november 2020
PWO-continueringsproject 2017 Odisee (€ 232.625,48)

Grensoverschrijdend sociaal werk
Medewerker: Mieke Schrooten
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2017 - 15 september 2019
PWO-impulsproject 2017 Odisee (€ 60.000,00)

Herinnesteling bij gezinshereniging van erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden
Medewerkers: Mieke Groeninck, Pascal Debruyne, Claire Wiewauters
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2022
PWO-continueringsproject 2019 Odisee (€ 243.958,96)

MyTalentCompass (MTC)
Medewerker: Steven Vanmol, Tom Vandenberghe
Studiegebied: Onderwijs + Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 156.572,18)

Netwerkversterking voor mensen met een beperking
Medewerker: Joris Van Puyenbroeck
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2020
PWO-project SG SAW 2018-2020 Odisee

Noden van suïcidale jongeren en brussen
Medewerker: Alexandre Reynders
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2018 - 15 september 2019
PWO-voorbereidingsproject 2018 Odisee (€ 15.000,00)

Ondersteuningskader relatie ouders - jeugdwerk
Medewerker: Evelyn Morreel, Kristien Nys
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: september 2015 - februari 2019
Partners: CGOP, KU Leuven, Agentschap Sociaal Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, Vlaamse Dienst voor Speelpleinwerking, Kazou vzw
PWO-continueringsproject 2015 (€ 259.118,16)

Ondersteuningsplanning PVF
Medewerker: Sophie Ampe
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 1 februari 2018 - 31 januari 2019
PWO-project SG SAW 2018-2019 Odisee

Ouders – jeugdwerk deel 2
Medewerker: Evelyn Morreel, Kristien Nys
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 1 oktober 2017 - 28 februari 2019
PWO-project Odisee

Penitentiaire ouderenzorg
Medewerkers: Katrin Gillis, Diete Humblet, Wim Peersman
Studiegebied: Gezondheidszorg + Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2022
PWO-opstartproject 2019 Odisee (€ 164.931,86)

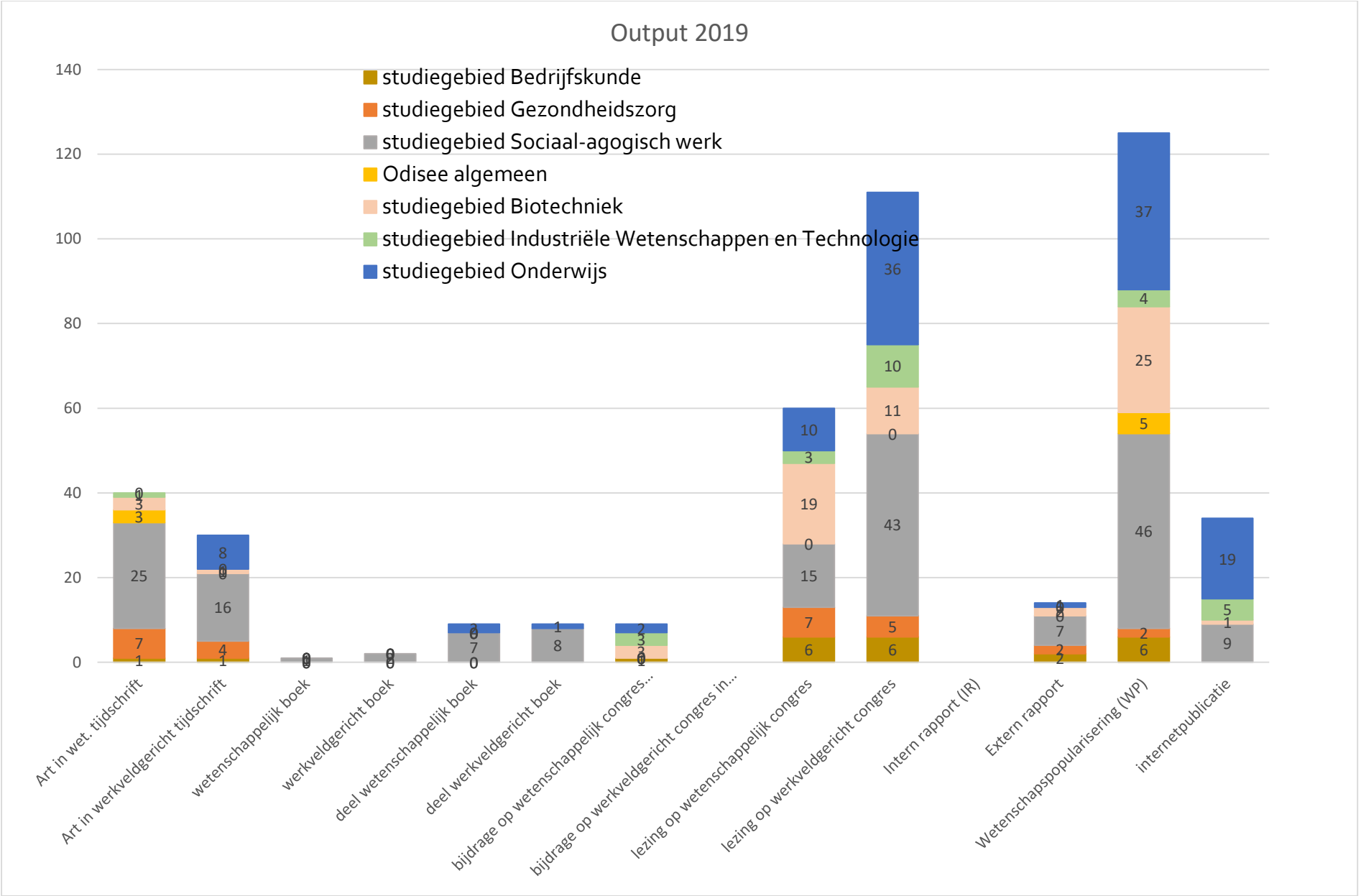
Radicalisering
Medewerker: Erik Claes
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2019 - 15 september 2020
PWO-project in SG SAW 2019-2020

Veerkracht in vluchtelingengezinnen preventief ondersteunen
Medewerkers: Mieke Groeninck, Patrick Meurs, Claire Wiewauters, Dirk Geldof, Lore Robeyns, Isabel Berckmans, Kaat Van Acker, Daisy Michiels
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk + Onderwijs
Looptijd: 11 september 2017 - 10 september 2019
Partners: Katholiek Onderwijs Vlaanderen; KU Leuven, Faculteit Psychologische wetenschappen, Onderzoekseenheid Educatie, Cultuur en Samenleving; Platform Kinderen op de Vlucht; Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil)
PWO-opstartproject 2017 Odisee (€ 164.984,53)

Verborgen thuisloosheid in het Brussels Gewest
Medewerkers: Mieke Schrooten, Harm Deleu
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: 16 september 2019 - 30 september 2022
PWO-continueringsproject 2019 Odisee (€ 244.573,51)

Een overzicht van in 2019 afgewerkte en lopende projecten voor externe opdrachtgevers (open oproepen, geen contractonderzoek) staat op de Onderzoek-website van Odisee: pwo.odisee.be

Onderzoeksoutput
In onderstaande grafiek wordt een kwantitatief overzicht gegeven van de onderzoeksoutput per outputcategorie en per studiegebied. Inhoudelijk kan die output geraadpleegd worden via lirias.kuleuven.be.


Output 2019
studiegebied Bedrijfskunde
studiegebied Gezondheidszorg
studiegebied Sociaal-agogisch werk
Odisee algemeen
studiegebied Biotechniek
studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie
studiegebied Onderwijs
140
120
100
80
60
40
20
0
Art in wet. tijdschrift
Art in werkveldgericht tijdschrift
wetenschappelijk boek
werkveldgericht boek
deel wetenschappelijk boek
deel werkveldgericht boek
bijdrage op wetenschappelijk congres...
bijdrage op werkveldgericht congres in...
lezing op wetenschappelijk congres
lezing op werkveldgericht congres
Intern rapport (IR)
Extern rapport
Wetenschapspopularisering (WP)
internetpublicatie

2.5 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 kan 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 kennismaken 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 80% van de onderzoekers uit de professionele opleidingen van de Odisee heeft 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.
- Studenten van de lerarenopleiding in Brussel, Aalst en Sint-Niklaas werken als stageopdracht mee aan de uitbouw van de STEM-academie.

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.

3 Maatschappelijke dienstverlening 2019

3.1 De beleidsdoelstellingen op het gebied van de maatschappelijke dienstverlening, deelname in spin-off bedrijven en relaties met vzw's en andere rechtspersonen

De hogeschool ontwikkelt knowhow (competenties) op diverse terreinen. Die 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. Die vorm van transfer van knowhow noemen we 'maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening'. Doel van Odisee is om een evidente partner te worden bij innovatie en vragen naar kennisdiffusie van het werkveld.

Onze focus ligt uiteraard op het uitwerken van een antwoord dat voldoet aan de noden van de opdrachtgevers. Een tweede doel is echter het nastreven van een meerwaarde voor ons onderwijs, zoals bijvoorbeeld verrijking van curriculum, professionalisering van docenten… (zie visie 2027 van Odisee).

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 inzake 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 die ressorteren onder de noemer wetenschappelijke dienstverlening of praktijkgericht onderzoek werd gerapporteerd in het vorig punt 2 'Onderzoek 2019'. Hieronder focussen we op maatschappelijke dienstverlening.

3.1.1 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 deel Bijlagen - bijlage 1)

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 inzake dienstverlening (zie deel Bijlagen - bijlage 2).

3.1.2 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 die tegemoet komt 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.

3.1.3 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.

3.1.4 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 en de complementariteit met de eigen expertise. 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.

3.1.5 Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn voor dienstverlening

In de volgende jaren zal werk gemaakt worden van:

- een verdere uitwerking van een eenduidig afsprakenkader en procedures inzake financiële en inhoudelijke opvolging van dienstverlenende - en onderzoeksprojecten. Die zijn geïmplementeerd voor alle dienstverlening. Voor permanente vorming werden ze in 2018-2019 opnieuw bekeken.
- een duidelijke communicatie en sensibilisering inzake dienstverleningsbeleid en daaruit vloeiende procedures naar alle geledingen van de hogeschool. Dit verloopt in samenwerking met de dienst Financiën en Juridische zaken
- verdere disseminatie van knowhow/expertise die ontstaan is door de participatie in onderzoeksprojecten en projecten binnen maatschappelijke dienstverlening.

3.1.6 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 vorig punt 2-Onderzoek 2019 gerapporteerd. Over de andere dienstverleningsprojecten wordt gerapporteerd in volgend punt 3.2- Overzicht van de afgesloten overeenkomsten.

Hoofdstuk 2 van het decreet van 22 februari 1995 – deelname in spin-off bedrijven

Odisee vzw heeft deelnemingen in volgende rechtspersonen:

- Debuut cvba (sedert 2006) voor een bedrag van 10.000 EUR
- REPRO PP cvba (sedert 4 april 2006) voor een bedrag van 188,44 euro
- Jobpunt Vlaanderen (sedert januari 2018) voor een bedrag van 6.197,50 euro

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-off bedrijven), 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 Center 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. Die dienstverlening omvat: beschermen van intellectuele eigendom, valorisatie van intellectuele eigendom, juridische ondersteuning bij contractonderzoek.

3.2 Een overzicht van de afgesloten overeenkomsten

3.2.1 Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening

Inhoudelijke informatie over de projecten vindt u terug op pwo.odisee.be.

BEDRIJFSKUNDE

Summer School Sustainable Management
Rol: Promotor
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Elien Crois, Ellen Debackere
Looptijd: zomer 2019
Financier: VLUHR (€ 15.000,00)

Anticipate city4coEN
Rol: Promotor
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Bart Henssen
Looptijd: januari 2019 - januari 2021
Financier: Innoviris (€ 120.453,00)

Marktonderzoek korte keten - producten in het BHG
Rol: Promotor
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Bart Henssen
Looptijd: maart 2019 - september 2019
Financier: Innoviris (€ 29.990,00)

From Practice-Oriented Trainings to Employable IT Experts
Rol: Partner
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Elien Crois, Wim Keygnaert
Looptijd: oktober 2018 - maart 2021
Financier: ESF (€ 47.671,20)

Broeikas
Rol: Partner
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Stijn Dauwe, Sabine Schuddingck
Looptijd: oktober 2018 - september 2020
Financier: EFRO (€ 56.520,00)

Lerende Euregio Scheldemond
Rol: Partner
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Luana Jassogne, Sabien Van Rampelberg
Looptijd: oktober 2018 - september 2020
Financier: Interreg Vlaanderen - Nederland (€ 99.035,00)

SusTAInability makeRs: the WAY to SDG
Rol: Partner
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Elien Crois
Looptijd: november 2019 - november 2021
Financier: Erasmus+ KA202 (€ 35.424,00)

FVG Go+ Learn
Rol: Partner
Studiegebied: Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Medewerker(s): Bart Henssen, Karen Brabant
Looptijd: oktober 2018 - juni 2021
Financier: ESF (€ 7.000,00)

BIOTECHNIEK

Aqua-Vlan 2
Rol: Partner
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Stef Aerts, Wouter Meeus, Thomas Abeel
Looptijd: oktober 2016 - december 2019
Financiering: Interreg Vlaanderen - Nederland (€ 373.446,30)

Smartaquaponics
Rol: Partner
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Thomas Abeel, Wouter Meeus, Willem vanden Berg
Looptijd: januari 2018 - december 2021
Financier: Interreg France-Wallonië-Vlaanderen (€ 41.608,47)

Aqua-view
Rol: Partner
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Thomas Abeel, Wouter Meeus, Willem vanden Berg
Looptijd: september 2019 - juli 2022
Financier: Erasmus+ KA2 (€ 46.260,00)

CheRas Australische roodschaarkreeft in recirculatiesystemen
Rol: Promotor
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Thomas Abeel, Stef Aerts
Looptijd: januari 2019 - december 2020
Financier: Vlaamse overheid – Departement Landbouw en Visserij (€ 169.643,64)

Roterend begrazen
Rol: Promotor
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Jo Vicca
Looptijd: juni 2019 - juni 2021
Financier: Vlaamse overheid – Departement Omgeving (€ 19.320,70)

Biokoe gezond droog
Rol: Partner
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Jo Vicca
Looptijd: juli 2019 - juli 2021
Financier: Vlaamse overheid – Departement Landbouw en Visserij (€ 5.000,00)

Duurzame veehouderij
Rol: Promotor
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Jo Vicca, Saskia Vandeneede
Looptijd: september 2019 - augustus 2023
Financier: Vlaamse overheid – Departement Landbouw en Visserij (€ 233.099,60)

Popcat
Rol: Promotor
Studiegebied: Biotechniek
Medewerker(s): Els Peeters
Looptijd: augustus 2019 - januari 2020
Financier: Vlaamse overheid – Departement Omgeving (€ 5.292,04)

GEZONDHEIDSZORG

Design, implementation and evaluation fo a blended mobility continuous education course for radiographers
Rol: Promotor
Studiegebied: Gezondheidszorg
Medewerker(s): Hans François, Gwen De Mol, Harrie Mol
Looptijd: december 2017 - december 2019
Financier: EU Erasmus+ KA202 (€ 66.860,00)

Perinatal Mental Health
Rol: Promotor
Studiegebied: Gezondheidszorg
Medewerker(s): Inge Tency
Looptijd: februari 2019 - september 2022
Financier: Interreg 2 Seas (€ 97.484,50)

Sexual health in the over forty-fives
Rol: Promotor
Studiegebied: Gezondheidszorg
Medewerker(s): Kate Meier
Looptijd: maart 2019 - september 2022
Financier: Interreg 2 Seas (€ 106.525,00)

Voorafgaande zorgplanning
Rol: Promotor
Studiegebied: Gezondheidszorg
Medewerker(s): Kathy Pletinckx, Wouter Coussement
Looptijd: september 2018 - december 2019
Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 25.000,00)

MaN'AiGE
Rol: Promotor
Studiegebied: Gezondheidszorg
Medewerker(s): Kate Meier
Looptijd: september 2019 - september 2022
Financier: Innoviris BHG (€ 136.431,19)

ONDERWIJS

Kleine Kinderen Grote Kansen
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Els Mertens
Looptijd: januari 2016 - augustus 2018
Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 80.401,08)

Zet je EF-bril op
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Sanne Feryn
Looptijd: december 2015 - december 2019
Financier: Stad Aalst (€ 74.980,62)

Zet je EF-bril op
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Joke Grimmonprez
Looptijd: 2018 - 2019
Financier: Stad Sint-Niklaas (€ 20.000)

I Love Science Festival 2019 - Filomobiel
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Jelle De Schrijver
Looptijd: januari 2019 - mei 2019
Financier: Innoviris (€ 12.336,00)

I Love Science Festival 2019 – I Love Amper Slim
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Pieter Tijtgat, Jelle De Schrijver
Looptijd: januari 2019 - mei 2019
Financier: Innoviris (€ 11.663,00)

GelijkgeSTEMd
Rol: Partner
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Pieter Tijtgat
Looptijd: oktober 2019 - oktober 2021
Financier: VLAIO (€ 77.000,00)

CodeFun
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Geert Callebaut
Looptijd: september 2019 - juni 2020
Financier: Innoviris (€ 15.000,00)

Bewegen op verwijzing
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Hans François
Looptijd: mei 2017 - december 2020
Financier: Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie (€ 7.800,00)

Stad Aalst Boekenhouder
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Jaantje Verbruggen
Looptijd: september 2018 - december 2019
Financier: Stad Aalst (€ 20.000,00)

Student Tutoring
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Steven Audenaert, Lieve Huysman
Looptijd: september 2019 - augustus 2020
Financiering: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming (€ 19.602,10)

Student Tutoring
Rol: Promotor
Studiegebied: Onderwijs
Medewerker(s): Steven Audenaert, Lieve Huysman
Looptijd: september 2018 - augustus 2019
Financiering: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming (€ 19.602,91)

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 (€ 76.468,00)

Professional development tools supporting participation rights in Early Childhood Education
Rol: Promotor
Medewerker(s): Helena Taelman, Anneleen Boderé
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2019 - augustus 2022
Financier: EU Erasmus+ KA201 (€ 85 507,00)

CodesCools
Rol: Promotor
Medewerker(s): Geert Callebaut
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: december 2018 - september 2019
Financier: Ministerie van werk, economie, innovatie en sport (€ 64.350,00)

STEMC denkende doener
Rol: Promotor
Medewerker(s): Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2019 - juni 2020
Financier: Innoviris (€ 6.000,00)

Odifiks 2.0
Rol: Promotor
Medewerker(s): Sara Van Poecke
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: november 2019 - april 2020
Financier: Provincie Oost-Vlaanderen (€ 14.300,00)

WetenschapsSalon des sciences Science Mundi III
Rol: Promotor
Medewerker(s): Jan Sermeus, Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: juli 2018 - juni 2019
Financier: Innoviris BHG (€ 14.000,00)

Katholieke dialoogschool en de lerarenopleiding
Rol: Promotor
Medewerker(s): Jan Blancke, Jan Sermeus
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: juli 2017 - juni 2021
Financier: Katholiek Onderwijs Vlaanderen (€ 52.000,00)

Omgaan met differentiatie: Onderwijs op maat
Rol: Promotor
Medewerker(s): Hadewijch De Doncker
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2018 - augustus 2019
Financier: Associatie KU Leuven (€ 91.373,97)

Samen uit in Brussel
Rol: Promotor
Medewerker(s): Dominique Temmerman, Jan Sermeus
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: september 2018 - juni 2019
Financier: Vlaamse overheid – Agentschap Binnenlands Bestuur (€ 28.000,00)

Lerende Netwerken Lerarenopleiding: Diversiteit als troef & accent op taal
Rol: Partner
Medewerker(s): Els Mertens
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: december 2018 - november 2019
Financier: VLHORA (€ 3.500,00)

Lerende Netwerken Lerarenopleiding: Liefde voor het vak – Spannende verhalen voor de lessen Frans
Rol: Promotor
Medewerker(s): Bart De Winter
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: juni 2018 - november 2019
Financier: VLHORA (€ 20.000,00)

Lerende Netwerken 18-19
Rol: Partner
Medewerker(s): Hilde Vanderhaeghen, Katrijn D'Herdt
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: december 2018 - november 2019
Financier: VLHORA (€ 51.213,00)

STEMBASISnet Vlaanderen
Rol: Partner
Medewerker(s): Jelle De Schrijver
Studiegebied: Onderwijs
Looptijd: januari 2019 - augustus 2020
Financier: Vlaamse overheid – Departement Onderwijs en Vorming (€ 34.861,20)

SOCIAAL-AGOGISCH WERK

Zomercampus Refugee Children and Families in Europe
Rol: Promotor
Medewerker(s): Jan Claes
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: juni 2019 - juli 2019
Financier: VLUHR (€ 15.000,00)

Conrad Belspo BRAIN-be
Rol: Partner
Medewerker(s): Erik Claes
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: mei 2017 - september 2019
Financier: Belspo (€ 154.623,00)

Coaching programma ter ondersteuning van kwetsbare volwassen studenten
Rol: Promotor
Medewerker(s): Miet Timmers
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: oktober 2018 - september 2021
Financier: ESF (€ 252.304,82)

Broodje MIXXL – Time4Help
Rol: Promotor
Medewerker(s): Kathleen Emmery
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: oktober 2018 - maart 2021
Financier: ESF (€ 190.429,72)

Disability Inclusive Job Crafting
Rol: Promotor
Medewerker(s): Bart Moens
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: december 2019 - december 2021
Financier: ESF (€ 293.581,28)

Gezinsconferentie
Rol: Promotor
Medewerker(s): Kathleen Emmery
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: juli 2018 - maart 2019
Financier: Kind & Gezin (€ 30.000,00)

Persoonlijke netwerkversterking voor mensen in armoede
Rol: Partner
Medewerker(s): Joris Van Puyenbroeck
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: april 2019 - december 2021
Financier: Vlaamse overheid – Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (€ 16.000,00)

Stuyfplekken
Rol: Partner
Medewerker(s): Joris Dewispelaere
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: oktober 2019 - december 2021
Financier: ESF (€ 26.255,29)

Urban diversities: challenges for social work
Rol: Promotor
Medewerker(s): Mieke Schrooten, Erik Claes
Studiegebied: Sociaal-agogisch werk
Looptijd: september 2019 - augustus 2021
Financier: Erasmus+ KA203 (€ 29.507,00)

INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN EN TECHNOLOGIE

Fonds Hoogveld – Off-grid systeem
Rol: Promotor
Studiegebied: Industriële wetenschappen en technologie
Medewerker(s): Joachim Goeminne
Looptijd: september 2018 - december 2019
Financier: Koning Boudewijnstichting (€ 10.000,00)

Global FemArt
Rol: Partner
Studiegebied: Industriële wetenschappen en technologie
Medewerker(s): Laurens De Cock, Davy De Winne
Looptijd: november 2018 - april 2021
Financier: EU Erasmus+ KA202 (€ 39.490,00)

FemTalks Forum
Rol: Partner
Studiegebied: Industriële wetenschappen en technologie
Medewerker(s): Davy De Winne
Looptijd: oktober 2018 - augustus 2021
Financier: EU Erasmus+ KA204 (€ 45.790,00)

Here for You - Soft Skills Pack for Caregivers of Seniors
Rol: Partner
Studiegebied: Industriële wetenschappen en technologie
Medewerker(s): Davy De Winne
Looptijd: oktober 2019 - september 2021
Financier: EU Erasmus+ KA2 (€ 47.927,00)

3.2.2 Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995

- Participatie cvba Debu(u)t
- Participatie cvba REPRO PP

Voor de bijdrage zie punt 3.1. van dit hoofdstuk.

3.2.3 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

3.3 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 3.2).

Het budget per project verschilt sterk. In 3.1 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. Die 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

3.4 Het personeelsbestand in de maatschappelijke dienstverlening, de deelname in spin-off bedrijven en de relaties met vzw's en andere rechtspersonen

Inzet van personele middelen, uitgedrukt in voltijdse eenheden (VTE) voor de hele hogeschool: er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de groepen van personeelsleden zoals vermeld in artikel 101 van het decreet.

3.4.1 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

3.4.2 Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995

- Participatie cvba Debu(u)t: nihil

3.4.3 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 Center Terranova: 2 x OP x 0.05 VTE

3.5 Gebruiksrecht lokalen, infrastructuur, diensten of personeel door rechtspersonen waarin de hogeschool participeert

/

4 Internationalisering

4.1 Visie en missie internationalisering Odisee

"Internationalisation is the intentional process of integrating an international, intercultural or global dimension into the purpose, functions and delivery of post-secondary education, in order to enhance the quality of education and research for all students and staff, and to make a meaningful contribution to society."[10]

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 wereld voor staat. Een wereld die steeds meer internationaal gericht is. 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 die dimensie en kwaliteitsgedachte uitgedragen, Odisee wil ze ook uitdragen buiten Europa. Odisee werkt intercontinentaal samen, verwelkomt studenten en docenten uit alle werelddelen en hecht belang aan internationale solidariteit. Onze acties gaan uit van onze Vlaamse en Brusselse verankering in een multiculturele samenleving en in wederzijds respect met kwaliteitsvolle buitenlandse partners.

4.1.1 Doelstellingen

Odisee wil een internationale leer- en leefomgeving creëren waarin:
- duurzaam samengewerkt wordt met gereputeerde lokale, regionale en **internationale organisaties**
- 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

4.1.2 Internationalisering meten: indicatoren

In Odisee meten we de volgende indicatoren internationalisering:
- aantal actieve structurele partnerschappen met buitenlandse instellingen
- aantal lesopdrachten (verblijven) in het buitenland opgenomen door docenten in een bepaalde opleiding
- aantal lesopdrachten (verblijven) in de opleiding opgenomen door een buitenlandse docent – absoluut aantal
- aantal afgestudeerden met een internationale ervaring in een bepaald academiejaar (minstens 15 studiepunten)
- aantal inkomende uitwisselingsstudenten per opleiding (eventueel studiegebied/faculteit) in een bepaald jaar

De resultaten van die jaarlijkse 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).

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

[10] Bron: Jane Knight (2004) *Internationalization Remodeled: Definition, Approaches, and Rationales*, Journal of Studies in International Education, vol. 8, no. 1, pp. 5-31.

4.1.3 Strategische vertaling van de doelstellingen van Odisee in de opleidingen

Om de doelstellingen inzake 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

Die gemaakte afspraken hebben als doel 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.

4.1.4 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

4.1.4.1 Internationale netwerken, akkoorden en cont(r)acten

Het internationaliseringsbeleid heeft ook als doel om samenwerkingsverbanden te ontwikkelen en te bestendigen tussen Odisee en (internationale) partners, die 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

4.1.4.2 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, dat opleidingsonderdelen worden uitgedrukt in studiepunten conform het European Credit Transfer System (ECTS) en dat het niveau dat de opleiding nastreeft zich richt op 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.

In 2018-2019 startte binnen Odisee een strategisch pilootproject rond internationalisation@home. Zes opleidingen binnen Odisee gingen na waar in het curriculum aandacht is voor het werken aan het ontwikkelen van internationale competenties. Dit kadert binnen de curriculumvernieuwing die in het kader van Odisee 2027 zal opgestart worden.

4.1.4.3 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 wereldburgerschaps-competenties.

Bronnen:
Flamenco vzw (Flanders Agency for Mobility and Cooperation in Higher Education), Studiedag over internationale competenties op 15 mei 2012, Onderwijsontwikkelingsfonds van de KU 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 dezelfde te zijn.

In internationale literatuur over internationale competenties wordt 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 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… Dit alles wordt expliciet omschreven in de ECTS-fiches van de betrokken OPO's.

4.1.5 Internationale dimensie in het studentenbeleid

Odisee wil studenten en personeel uit alle werelddelen gelijke toegang en faciliteiten bieden en in een sfeer van respect samen laten 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. Die 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 2018-2019 deed 16,3% van de Odisee-afgestudeerden een significante internationale ervaring op. Dit is een stijging ten opzichte van het jaar ervoor toen het percentage 15,2% bedroeg.

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 of 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. Bij de evaluatie wordt ook inhoudelijke commentaar op het Traineeship Certificate in overweging genomen. Als een attitudeverandering wordt nagestreefd, moet ervoor gezorgd worden dat die te meten is.

4.1.6 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)

Odisee werkt daarnaast ook aan de internationalisering van het administratief-technisch personeel.

Een beleid dat internationalisering van studenten én personeelsleden stimuleert, erkent en waardeert kan onze instelling helpen om zich voor te bereiden op het snel veranderende en concurrentiële onderwijslandschap waarin we actief zijn en op de diverse en multiculturele samenleving. Wij hebben niet enkel de verplichting aan de maatschappij om onze studenten voor te bereiden op een arbeidsmarkt gekenmerkt door diversiteit . Onze werknemers verder professionaliseren op vlak van diversiteit en interculturaliteit ligt aan de basis hiervan en draagt tegelijkertijd bij tot de bestendiging ervan.

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.

4.2 Dienst Internationale Relaties/International Relations Office (DIRO)

De dienst DIRO:
- 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 die 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 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 die netwerken
- bewaakt het budget

4.3 Internationalisering in opleidingen en studiegebieden

4.3.1 Stuurgroep Internationalisering

Samenstelling en werking: zie Deel I - Organisatiestructuur 3.7.3

4.3.2 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 ze 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 inzake 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

4.4 Internationaliseringsbeleid van Odisee: doelen en resultaten

4.4.1 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

Alle personeelsleden kunnen onder de knop 'Internationalisering' op het intranet het internationaliseringsbeleid terugvinden, evenals alle andere documenten die voor hen relevant zijn inzake personeelsmobiliteit (procedure, brochure, presentatie, online tool 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 zijn hier te vinden.

4.4.2 Resultaten

In 2018-2019 werden volgende doelstellingen inzake internationalisering gerealiseerd:
- een pilootproject rond Internationalisation@home is opgestart: zes opleidingen binnen Odisee gingen na waar in het curriculum aandacht is voor het werken aan het ontwikkelen van internationale competenties.
- studentenmobiliteit: de verschillende beursmogelijkheden en -criteria werden op elkaar afgestemd in de stuurgroep Internationalisering ter voorbereiding van de ontwikkeling van een online tool om beurzen aan te vragen
- studentenmobiliteit: het mobiliteitsaanbod werd gedigitaliseerd op odiseegoesabroad.odisee.be en ook de kandidaatstelling werd gedigitaliseerd
- personeelsmobiliteit: een International Week werd georganiseerd, 15 opleidingen binnen Odisee namen deel
- alle communicatie naar uitgaande studenten en personeelsleden wordt naast het Nederlands nu ook in het Engels aangeboden
- het partneraanbod buiten Europa werd uitgebreid in overleg met verschillende opleidingen/studiegebieden binnen Odisee. Met die preferentiële partners werd er een interinstitutioneel akkoord of een memorandum of understanding afgesloten.

4.5 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 die 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 samenwerkings-verbanden, contacten en contracten. Om hun doelstellingen te bereiken, gaan Odisee-opleidingen strategische partnerschappen aan met buitenlandse partnerinstellingen binnen die 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
- 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 het aangaan van nieuwe partnerschappen, het verbeteren van bestaande partnerschappen, meer uitwisselingsplaatsen voor studenten en docenten, een toename van inkomende docenten…

De volgende 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	European Federation of Association of Dietitians (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 network 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)

4.6 Samenwerkingsovereenkomsten met hogeronderwijsinstellingen buiten Vlaanderen

Bij voorkeur binnen de internationale netwerken van Odisee wordt gezocht naar samenwerkingspartners waarmee Odisee een Interinstitutioneel 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 de compatibiliteit van de buitenlandse opleidingen met die 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 inzake ondernemend leren, projectgericht en activerende werkvormen).

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 de 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 – bovenop 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

Odisee werkte dit academiejaar samen met 123 partners waarmee het een Interinstitutioneel 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.

Land	Partnerinstelling	Opleiding
Austria	Pädagogische Hochschule Steiermark	Lager onderwijs, Secundair onderwijs
Austria	FH Joanneum	Voedings- en dieetkunde , Biomedische laboratoriumtechnologie
Austria	Fachhochschule Salzburg	Toegepaste informatica, Bedrijfsmanagement
Austria	FH Campus Wien	Medische beeldvorming
Belgium	Haute Ecole de Bruxelles-Brabant	Sociaal werk, Orthopedagogie, Gezinswetenschappen
Belgium	Haute Ecole EPHEC (Ecole Pratique des Hautes Etudes Commerciales)	Bedrijfsmanagement
Belgium	Institut Supérieur de Pédagogie Galilée	Secundair onderwijs, Lager onderwijs, Office management
Belgium	Haute Ecole Leonard de Vinci (IPL)	Medische beeldvorming
Belgium	Haute Ecole Louvain en Hainaut	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Bouw
Belgium	Henallux	Sociaal werk
Switzerland	Berner Fachhochschule (Gesundheit)	Vroedkunde
Switzerland	Pädagogische Hochschule Bern	Lager onderwijs, Secundair onderwijs
Switzerland	Zurich University of Applied Sciences ZHAW	Vroedkunde, Verpleegkunde

Czech Republic	Masaryk University	Vroedkunde, Verpleegkunde
Germany	Hochschule Aalen	Optiek & Optometrie, Elektromechanica, Ontwerp- en productietechnologie
Germany	Alice-Salomon Fachhochschule	Gezinswetenschappen, Sociaal werk
Germany	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin	Bedrijfsmanagement
Germany	Fachhochschule Brandenburg	Toegepaste informatica, Office management, Bedrijfsmanagement
Germany	Fachhochschule Dortmund	Gezinswetenschappen, Elektronica ICT
Germany	Universität Hildesheim	Lager onderwijs, Secundair onderwijs
Germany	Fachhochschule Köln	Toegepaste informatica, Office management, Bedrijfsmanagement
Germany	Fachhochschule Mainz – Univ. of Applied Sciences	Facilitair management
Germany	Hochschule Merseburg	Elektromechanica, Energietechnologie, Ontwerp- en productietechnologie
Germany	Universität Regensburg	Secundair onderwijs
Denmark	University College South Denmark	Biomedische laboratoriumtechnologie, Ergotherapie, Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Orthopedagogie, Sociaal werk
Denmark	VIA University College	Bouw, Elektromechanica, Orthopedagogie, Ontwerp- en productietechnologie
Denmark	University College Lillebaelt	Verpleegkunde, Medische beeldvorming, Sociaal werk, Gezinswetenschappen, Orthopedagogie
Spain	Universitat de Barcelona	Secundair onderwijs, Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Sociaal werk
Spain	Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)	Optiek & Optometrie, Chemie, Elektromechanica, Energietechnologie, Elektronica, Ontwerp- en Productietechnologie
Spain	Universidad del Pais Vasco	Chemie, Elektromechanica
Spain	Universidad de Burgos	Ergotherapie, Bedrijfsmanagement
Spain	Universitat de Girona	Chemie, Verpleegkunde, Energietechnologie, Ontwerp- en productietechnologie, Secundair onderwijs, Sociaal werk, Biomedische laboratoriumtechnologie, Bedrijfsmanagement
Spain	Universidad Autónoma de Madrid	Kleuteronderwijs, Secundair onderwijs, Ergotherapie, Gezinswetenschappen
Spain	Universitat Politècnica de Valencia	Elektronica, Elektronica ICT, Elektromechanica, Bouw
Spain	Universidad de Zaragoza	Ergotherapie, Verpleegkunde

France	Université de Cergy-Pontoise (UCP)	Lager onderwijs, Secundair onderwijs
France	Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI)	Verpleegkunde
France	IUT A Université de Lille	Bedrijfsmanagement, Chemie, Elektromechanica
France	Université Claude Bernard Lyon 1	Ontwerp- en productietechnologie, Elektromechanica
France	Université Catholique de Lyon	Biomedische laboratoriumtechnologie
France	Aix-Marseille University (AMU)	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs
France	Université d'Orléans ESPE	Lager onderwijs, Secundair onderwijs
France	Université des Antilles et de la Guyane	Lager onderwijs, Secundair onderwijs
France	IUT de Poitiers	Bedrijfsmanagement
France	Université Toulouse II ESPE	Lager onderwijs, Secundair onderwijs
France	Université Paul Sabatier Toulouse	Bouw
France	Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis	Bedrijfsmanagement
Greece	Technological Educational Institute of Crete	Elektronica, Sociaal werk
Croatia	University of Split	Elektromechanica, Ontwerp- en productietechnologie
Croatia	University of Zagreb	Bedrijfsmanagement, Toegepaste informatica
Hungary	Semmelweis University	Optiek & Optometrie
Hungary	University of Miskolc	Bedrijfsmanagement
Italy	Università di Bologna	Biomedische laboratoriumtechnologie, Voedings- en dieetkunde, Medische beeldvorming
Italy	Università Degli Studi di Modena	Vroedkunde
Italy	Università Degli Studi di Udine	Verpleegkunde, Energietechnologie, Ontwerp- en productietechnologie
Ireland	University College Dublin	Medische beeldvorming
Ireland	DIT Dublin	Biomedische laboratoriumtechnologie
Ireland	Technical University Dublin	Chemie
Ireland	St. Nicholas Montessori College	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs
Ireland	Institute of Technology Tallaght	Office management, Bedrijfsmanagement, Toegepaste informatica
Latvia	Banku Augustskola	Bedrijfsmanagement
Malta	University of Malta	Medische beeldvorming
Malta	Malta College of Arts, Science and Technology	Bedrijfsmanagement, Office management, Toegepaste informatica, Elektronica ICT
Norway	Western Norway University of Applied Sciences	Medische beeldvorming
Norway	Westerdals School of Arts, Communication and Technology / Kristiania University College	Toegepaste informatica, Bedrijfsmanagement

Norway	Oslo Metropolitan University	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Orthopedagogie, Sociaal werk, Gezinswetenschappen
the Netherlands	Hogeschool van Amsterdam	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Orthopedagogie, Sociaal werk
the Netherlands	University of Applied Sciences iPabo	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs
the Netherlands	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Sociaal werk, Orthopedagogie
the Netherlands	Aeres	Agro- en biotechnologie
the Netherlands	Fontys Hogescholen	Lager onderwijs, Vastgoed
the Netherlands	Driestar educatief	Gezinswetenschappen
the Netherlands	Hanzehogeschool Groningen	Verpleegkunde
the Netherlands	Noordelijke Hogeschool Leeuwarden	Verpleegkunde, Secundair onderwijs
the Netherlands	Hogeschool Rotterdam	Bedrijfsmanagement, Office management, Toegepaste informatica, Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Orthopedagogie, Sociaal werk, Gezinswetenschappen, Elektronica ICT
the Netherlands	Hogeschool Inholland	Medische beeldvorming, Sociaal werk
the Netherlands	Hogeschool Utrecht	Gezinswetenschappen, Sociaal werk, Optiek & Optometrie
the Netherlands	Marnix Academie	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs
the Netherlands	Christelijke Hogeschool Windesheim	Gezinswetenschappen
the Netherlands	Training Institute Katholieke Pabo Zwolle	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs
Portugal	Universidade de Aveiro	Vroedkunde
Portugal	Instituto Politécnico de Beja	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Bedrijfsmanagement, Office management, Toegepaste informatica
Portugal	Universidade do Algarve	Vroedkunde, Verpleegkunde
Portugal	Instituto Politécnico de Porto (ESTSP)	Ergotherapie, Biomedische laboratoriumtechnologie, Medische beeldvorming
Portugal	Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP)	Elektronica ICT, Chemie, Bouw, Toegepaste informatica
Portugal	Setúbal Polytechnic Institute	Verpleegkunde
Poland	Karol Adamiecki University of Economics in Katowice	Bedrijfsmanagement
Poland	University of Opole	Chemie
Poland	Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu	Ergotherapie
Romania	University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine Cluj Napoca	Agro- en biotechnologie
Romania	Stefan cel Mare University	Ontwerp- en productietechnologie, Elektromechanica

Sweden	Högskolan i Gävle	Bedrijfsmanagement, Office management, Elektronica ICT, Elektromechanica
Sweden	Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg	Vroedkunde, Verpleegkunde
Sweden	Halsshogskolan I Jonkoping	Verpleegkunde, Medische beeldvorming
Sweden	Umea Universitet	Orthopedagogie, Sociaal werk
Sweden	Uppsala University	Biomedische laboratoriumtechnologie, Chemie
Finland	HAMK University of Applied Sciences	Elektronica, Energietechnologie
Finland	Helsinki Metropolia University	Biomedische laboratoriumtechnologie, Verpleegkunde, Bedrijfsmanagement, Office management, Toegepaste informatica
Finland	University of Eastern Finland	Secundair onderwijs
Finland	Lahti University of Applied Sciences	Elektronica ICT, Gezinswetenschappen, Verpleegkunde
Finland	South-Eastern Finland University of Applied Sciences, XAMK	Verpleegkunde
Finland	Tampere University of Applied Sciences	Medische beeldvorming, Biomedische laboratoriumtechnologie, Bouw
Finland	Turku University of Applied Sciences	Ergotherapie, Medische beeldvorming, Verpleegkunde
Slovenia	University of Ljubljana	Medische beeldvorming
Turkey	Dokuz Universitesi	Bedrijfsmanagement
Turkey	Istanbul Medipol University	Ergotherapie
United Kingdom	St Mary's University College	Secundair onderwijs
United Kingdom	Canterbury Christ Church University	Secundair onderwijs
United Kingdom	Colchester Institute	Bedrijfsmanagement, Office management, Toegepaste informatica
United Kingdom	University of Ulster	Medische beeldvorming
United Kingdom	University of Derby	Lager onderwijs
United Kingdom	University Campus Suffolk	Medische beeldvorming
Bosnia and Herzegovina	University of Zenica	Kleuteronderwijs, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Bedrijfsmanagement, Chemie, Elektromechanica, Verpleegkunde, Vroedkunde
China	Kunming University of Science and Technology	Secundair onderwijs, Bedrijfsmanagement, Elektronica, Verpleegkunde, Vroedkunde
Costa Rica	Universidad de Costa Rica	Bedrijfsmanagement, Office management, Agro- en biotechnologie, Chemie, Elektronica ICT, Elektromechanica, Energietechnologie, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Sociaal werk, Toegepaste informatica, Bouw, Ontwerp- en productietechnologie, Facilitair management, Medische

		beeldvorming, Verpleegkunde, Voedings- en dieetkunde
Ecuador	Universidad de Cuenca	Toegepaste informatica, Biomedische laboratoriumtechnologie, Bedrijfsmanagement, Chemie, Elektromechanica, Elektronica ICT, Medische beeldvorming, Voedings- en dieetkunde, Verpleegkunde, Office management, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Sociaal werk
Ecuador	Universidad de Técnica de Manabí	Toegepaste informatica, Biomedische laboratoriumtechnologie, Bedrijfsmanagement, Chemie, Bouw, Elektronica ICT, Kleuteronderwijs, Verpleegkunde, Voedings- en dieetkunde, Office management, Optiek & Optometrie, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Sociaal werk
India	Chandigarh Group of Colleges	Agro- en biotechnologie, Lager onderwijs, Secundair onderwijs, Bedrijfsmanagement, Elektronica, Elektronica ICT, Elektromechanica, Toegepaste informatica
Jordan	German Jordanian University	Biomedische laboratoriumtechnologie, Bedrijfsmanagement, Facilitair management, Toegepaste informatica, Bouw, Chemie, Elektronica ICT, Energietechnologie
Morocco	Sidi Mohammed Ben Abdellah University	Secundair onderwijs, Elektronica ICT, Energietechnologie, Agro- en biotechnologie, Biomedische laboratoriumtechnologie, Bedrijfsmanagement, Chemie, Elektromechanica
Nicaragua	Universidad Politécnica de Nicaragua	Bedrijfsmanagement, Elektronica, Elektronica ICT, Elektromechanica, Energietechnologie, Ontwerp- en productietechnologie, Toegepaste informatica
Russia	Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University	Secundair onderwijs, Bedrijfsmanagement, Bouw, Ontwerp- en productietechnologie, Energietechnologie
South Africa	Cape Peninsula University of Technology	Bedrijfsmanagement, Medische beeldvorming
South Africa	Durban University of Technology	Agro- en biotechnologie, Biomedische laboratoriumtechnologie, Bedrijfsmanagement, Chemie, Elektromechanica, Ontwerp- en productietechnologie, Elektronica, Vroedkunde, Verpleegkunde, Voedings- en dieetkunde, Office management, Secundair onderwijs, Lager onderwijs, Kleuteronderwijs

4.7 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. Die 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:

- 'Je grenzen verleggen': een informatiebrochure voor tweedejaarsstudenten met alle mobiliteitsopties, voorwaarden en procedures
- 'Stage buiten Europa': een brochure met informatie over alle stageplaatsen in het zuiden waaruit tweedejaarsstudenten kunnen kiezen
- 'Vertrekkersgids': informatie voor studenten over onder meer alle documenten, procedures, verzekeringsmodaliteiten en visaformaliteiten
- 'Course catalogue Odisee': een uitgebreide brochure waarin het aanbod van de Odisee-opleidingen voor inkomende studenten (Engelstalige mobiliteitsopties) wordt voorgesteld (incl. links naar de programmagids)

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 Facebook-pagina 'International students@Odisee' waar studenten elkaar al vóór de aankomst virtueel leren kennen en waar ook tijdens het verblijf tips en ideeën worden uitgewisseld.

DIRO organiseert in het najaar Vertrekkersdagen voor alle vertrekkende studenten uit Odisee, waar de nodige administratie toegelicht wordt, de laatste praktische afspraken gemaakt worden, verzekeringsinfo meegedeeld wordt en studenten workshops in het kader van hun mobiliteit kunnen volgen. 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.

4.7.1 Uitgaande studentenmobiliteit

Dit academiejaar waren er in Odisee 301 uitgaande studenten die deelnamen aan verschillende significant lange (> 15 SP) mobiliteitsopties. Onderstaande tabel geeft per opleiding het percentage (reëel aantal/totaal aantal afgestudeerden) van die mobiliteit weer.

Diploma	Hoofdlocatie	Student	Inter. ervar.	
BA Agro- en biotechnologie (SN)	Sint-Niklaas	55	12	21,8%
BA Bedrijfsmanagement	Brussel	193	34	17,6%
BA Biomedische laboratoriumtechnologie (Gent)	Gent	102	16	15,7%
BA Bouw (Aalst)	Aalst	62	22	35,5%
BA Business Management	Brussel	59	25	42,4%

BA Chemie (Gent)	Gent	83	23	27,7%
BA Elektromechanica (Aalst)	Aalst	44	3	6,8%
BA Elektronica-ICT (Gent)	Gent	75	9	12,0%
BA Energietechnologie (Gent)	Gent	51	8	15,7%
BA Ergotherapie (Brus)	Brussel	35	1	2,9%
BA Facility management (Gent)	Gent	30	3	10,0%
BA Gezinswetenschappen (Scha)	Schaarbeek	138	1	0,7%
BA Kleuteronderwijs	Aalst	51	3	5,9%
BA Kleuteronderwijs	Brussel	13	1	7,7%
BA Lager onderwijs	Sint-Niklaas	47	9	19,1%
BA Lager onderwijs	Aalst	101	19	18,8%
BA Lager onderwijs	Brussel	44	6	13,6%
BA Medische beeldvorming (Brus)	Brussel	30	8	26,7%
BA Office management	Aalst	16	1	6,3%
BA Office management	Brussel	18	5	27,8%
BA Ontwerp- en productietechnologie (Gent)	Gent	42	11	26,2%
BA Optiek en optometrie (Brus)	Brussel	32	14	43,8%
BA Orthopedagogie (Dilb)	Dilbeek	65	5	7,7%
BA Secundair onderwijs	Sint-Niklaas	87	18	20,7%
BA Secundair onderwijs	Brussel	41	7	17,1%
BA Sociaal werk (Brus)	Brussel	79	11	13,9%
BA Toegepaste informatica (Brus)	Brussel	36	3	8,3%
BA Verpleegkunde	Sint-Niklaas	26	3	11,5%
BA Verpleegkunde	Aalst	16	1	6,3%
BA Verpleegkunde	Brussel	27	4	14,8%
BA Voedings- en dieetkunde (Gent)	Gent	49	12	24,5%
BA Vroedkunde (SN)	Sint-Niklaas	8	3	37,5%
		1841	301	16,3%

4.7.2 Inkomende studentenmobiliteit

In academiejaar 2018-2019 waren er in totaal 66 inkomende studenten.

Onderstaande tabel geeft het aantal inkomende studenten per opleiding weer.

Studiegebieden Biotechniek en Industriële wetenschappen en technologie - L. Schoofs		2018-2019
ABT	Bachelor in de Agro- en biotechnologie	1
Chemie	Bachelor in de Chemie	2
ELM	Bachelor in de Elektromechanica	2
ET	Bachelor in de Energietechnologie	1
OPT	Bachelor in de Ontwerp- en productietechnologie	1
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - K. Van Wassenhove		2018-2019
BLT	Bachelor in de Biomedische laboratoriumtechnologie	6
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	2
MB	Bachelor in de Medische beeldvorming	8
VK	Bachelor in de Vroedkunde	1
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - A	3
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - B	6
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - SN	6
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - J. Praet		2018-2019
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – B	20
OM	Bachelor in het Office management – B	2
Studiegebied Onderwijs – A. Martin		2018-2019
BaSO	Bachelor in het onderwijs: Secundair onderwijs - B	3
BaSO	Bachelor in het onderwijs: Secundair onderwijs - SN	2

4.7.3 Uitgaande personeelsmobiliteit

Dit academiejaar waren in totaal 89 Odisee-personeelsleden mobiel in het kader van het Erasmus+-programma. Onderstaande tabel geeft per opleiding het aantal weer.

Studiegebieden Biotechniek en Industriële wetenschappen en technologie - L. Schoofs		2018-2019
Bachelor in de Agro- en biotechnologie		2
Bachelor in de Elektronica - ICT		1
Bachelor in de Energietechnologie		4
Bachelor in de Chemie		5
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - K. Van Wassenhove		2018-2019
Bachelor in de Biomedische laboratoriumtechnologie		5
Bachelor in de Ergotherapie		4
Bachelor in de Voedings- en dieetkunde		2
Bachelor in de Vroedkunde		3
Bachelor in de Verpleegkunde - B		3
Bachelor in de Verpleegkunde - SN		3
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - J. Praet		2018-2019
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – B	15
TI	Bachelor in de Toegepaste informatica	3
OM	Bachelor in het Office management - A	1
Studiegebied Onderwijs – A. Martin		2018-2019
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – A	2
BaKO	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs – B	3
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – A	4
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – B	2
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – SN	6
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – B + D	6
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – SN	14

Studiegebied Sociaal-agogisch werk - T. Nuelant		2018-2019
SW	Bachelor in het Sociaal werk	1

4.7.4 Inkomende personeelsmobiliteit

Daarnaast heette Odisee dit jaar ook **20 inkomende personeelsleden** welkom.

Onderstaande tabel geeft per opleiding het aantal weer.

Studiegebieden Biotechniek en Industriële wetenschappen en technologie - L. Schoofs		2018-2019
ET	Bachelor in de Energietechnologie	2
Studiegebied Gezondheidszorg - Cluster 1 - K. Van Wassenhove		2018-2019
ERGO	Bachelor in de Ergotherapie	2
MB	Bachelor in de Medische beeldvorming	1
VP	Bachelor in de Verpleegkunde - SN	1
Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde - J. Praet		2018-2019
BM	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – B	4
OM	Bachelor in het Office management – B	1
Studiegebied Onderwijs – A. Martin		2018-2019
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – B	3
BaLO	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs – SN	2
BaSO	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs – B + D	1
Studiegebied Sociaal-agogisch werk - T. Nuelant		2018-2019
GW	Bachelor in de Gezinswetenschappen	3

HOOFDSTUK 3 – DOMEIN PERMANENTE VORMING

1 Gezamenlijke missie permanente vorming

In het kader van levenslang leren biedt Odisee onder de merknaam Odisee Advanced Education (OAE) een ruim, gevarieerd en kwalitatief hoogstaand pakket van opleidingen aan die tegemoetkomen aan een maatschappelijk relevante vraag en die in het verlengde liggen van de opleidingen van de diverse studiegebieden.

Daarnaast zijn er ook drie centra voor permanente vorming die een samenwerking zijn tussen Odisee en KU Leuven, met name EHSAL Management School (EMS), de Fiscale Hogeschool (FHS) en vanaf het academiejaar 2019-2020 ook de Preventie & Milieu Academy (PMA).

Die vier centra voor permanente vorming zorgen zo voor een indrukwekkend aanbod dat zich richt tot hogergeschoolden in Vlaanderen en Brussel (zowel pas afgestudeerden als professionals). Het wordt niet enkel (parallel) georganiseerd op de diverse campussen van Odisee (multicampus) maar ook op diverse externe locaties ten oosten (Laakdal) en westen (omgeving Gent) van Brussel. Eén Engelstalig postgraduaat wordt quasi volledig online aangeboden voor een internationaal doelpubliek en is een samenwerking met experten wereldwijd (cfr. Luik Internationalisering).

De Centra Permanente Vorming creëren een netwerk tussen Odisee Hogeschool, 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.

2 Aanbod opleidingen

Het aanbod van de diverse centra voor permanente vorming omvat: postgraduaten (PGO) die beantwoorden aan de decretale vereisten ad hoc en permanente vorming met getuigschrift (PVG) waarbij een vorm van evaluatie (examinering) leidt tot een attestering. Voor die opleidingen geldt dan ook het OER permanente vorming. Daarnaast zijn er talloze initiatieven (seminaries, studiedagen, workshops, congressen…) die vallen onder permanente vorming met attest van deelname (PVA).

De avondopleiding Fiscale wetenschappen (door de Fiscale Hogeschool) was een 2-jarige graduaatsopleiding. Ze werd evenwel omgezet naar een 2-jarig postgraduaat i.s.m. met KU Leuven, waarvan het eerste jaar van start ging september 2018.

ACADEMIEJAAR 2018-2019

Postgraduaten (PGO)

Binnen EMS

- Postgraduaat Marketingmanagement – 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)

Binnen FHS

- Postgraduaat Fiscaal recht & fiscale praktijk – 45 SP (FHS)
- Postgraduaat Fiscale wetenschappen - 2 x 30 STP (FHS)

Binnen OAE

- Postgraduaat Companion animal behaviour and welfare (OAE) – *uitdovend*
- Postgraduaat Animal behaviour technician – 40 SP (OAE) – **NIEUW**
- Postgraduaat Clinical animal behaviourist – 60 SP (OAE) – **NIEUW**
- Postgraduaat Energiecoördinator – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Mens- en milieuvriendelijk bouwen en wonen – 25 SP (OAE)
- Postgraduaat Functional trainer – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Mentoring en coaching – 20 SP (OAE) – **NIEUW**

Postgraduaat Nederlands voor anderstaligen – 20 SP (OAE)
Postgraduaat Leescoach – 20 SP (OAE) – **NIEUW**
Postgraduaat Adventure education – 26 SP (OAE)
Postgraduaat Information systems management – 30 SP (OAE)
Postgraduaat Hoofdverpleegkundige – 30 SP (OAE) - **NIEUW**
Postgraduaat Neurologische zorg – 20 SP (OAE) - **NIEUW**
Postgraduaat Ouderenzorg – 20 SP (OAE)
Postgraduaat Palliatieve zorg – 20 SP (OAE)
Postgraduaat Prehospital life support – 20 SP (OAE) – **NIEUW**
Postgraduaat Wondzorg – 20 SP (OAE) - **NIEUW**
Postgraduaat Sales & business development – 30 SP (OAE)

Permanente vormingen met getuigschrift (PVG)

Binnen EMS
Bedrijfskunde (EMS)
Projectmanagement (EMS)
Corporate performance management (EMS)
IT-strategie en organisatie (EMS)
Humanresourcesmanagement (EMS)
Corporate finance (EMS)
Financial controlling (EMS)
Financial accounting (EMS)
Investment adviser (EMS)
Digitale marketing (EMS)
Praktische managementvaardigheden (EMS)
Algemeen management voor artsen-specialisten: Deskundig participeren in het ziekenhuisbeleid (EMS)

Binnen FHS
Grondige snelcursus Personenbelasting (FHS)
Grondige snelcursus Vennootschapsbelasting (FHS)
Grondige snelcursus BTW (FHS)
Grondige snelcursus Vennootschapsrecht (FHS)

Binnen OAE
Preventieadviseur multidisciplinaire basismodule (dagonderwijs + online-opleiding) (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 2 (dagonderwijs + online-opleiding) (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 1 Multidisciplinair (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule Psychosociale aspecten van de arbeid (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule Ergonomie (OAE)
Milieucoördinator niveau A
Milieucoördinator niveau B
Aquacultuur: Basis/Specialisatiecursus (OAE)
Barefoot paardadviseur (OAE) **– NIEUW**
Introduction to the scientific study of companion animal behaviour (OAE) – **NIEUW**
Dog assisted interactions – Werken met honden binnen gezondheidszorg en hulpverlening (OAE)
Facility management voor professionals (OAE)
Rescert warmtepompen: Opleiding en/of examen (OAE)
Koeltechnieken: Certificatie (Cat I, II, III, IV en V) (OAE)
Koeltechnieken: Actualisatie-examen (OAE)
Van CV-technicus tot warmtepomptechnicus (OAE)
Energiedeskundige Type A (OAE)
Energiedeskundige Type C (OAE)
Airco-energiedeskundige (OAE)
EPB-verslaggever: Opleiding en/of examen (OAE)
Palliatief referent – Basismodule postgraduaat Palliatieve zorg (OAE)
Palliatief deskundige – Verdiepingsmodule postgraduaat Palliatieve zorg (OAE)
Blind positioneren en kwaliteit van het beeld voor assistenten radiologie ASO (OAE)
Blind positioneren voor conventionele skeletonderzoeken (OAE)
Radioprotectie (OAE)
Zorg voor psychisch kwetsbare ouderen – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)

Ethiek en zelfzorg – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
Referentieverpleegkundige continentiezorg (OAE)
Referentieverpleegkundige wondzorg – Basismodule postgraduaat Wondzorg (OAE)
Referentieverpleegkundige pijn (OAE)
Nefrologische verpleegkunde (OAE)
Nutritie (OAE)
Ouderen in de samenleving – Module postgraduaat Ouderenzorg (OAE)
Ouderen met psychische problemen – Module postgraduaat Ouderenzorg (OAE)
Farmaceutisch technisch assistent (OAE)
Voeding jonge kind en adolescent (OAE)

Permanente vormingen met attest van deelname (PVA)

Binnen EMS

Adviseur familiebedrijven (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)
Milieucoördinator: overgangsniveau (EMS)

Binnen FHS-Seminaries

Aspecten van internationale onroerendgoedfiscaliteit (FHS-Sem)
Internationale herstructurering van vennootschappen (FHS-Sem)
Internationale pensioenen (FHS-Sem)
Principes van transfer pricing (FHS-Sem)
Internationale tewerkstelling (FHS-Sem)
Beleggingen en roerende inkomsten in Europees en internationaal perspectief (FHS-Sem)
Internationale ondernemingswinsten (FHS-Sem)
Principes van Europees fiscaal recht (FHS-Sem)
Algemene principes van internationaal fiscaal recht (FHS-Sem)
Onttrekking van een onroerend goed aan de vennootschap (FHS-Sem)
Meerwaarde bij de vervreemding van een onroerend goed (FHS-Sem)
Beëindiging van erfpacht- en opstalconstructies (FHS-Sem)
Gesplitste aankoop van onroerend goed (FHS-Sem)
Verkrijging van onroerend goed via een aanvullende pensioenregeling (FHS-Sem)
Onroerende leasing, sale and lease back-verrichtingen (FHS-Sem)
De patrimoniumvennootschap (FHS-Sem)
Verkrijging met heffing van de btw (FHS-Sem)
Verkrijging met heffing van het registratierecht (FHS-Sem)
Overname en overdracht van een onderneming via asset- of sharedeal (FHS-Sem)
Internationaal ondernemen via dochter of vaste inrichting (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 (FHS-Sem)
De keuze tussen éénmanszaak of vennootschap (FHS-Sem)
Fiscale aspecten van het bezoldigingsbeleid (FHS-Sem)
Overdracht van familiale ondernemingen (FHS-Sem)
Controle via een stichting, maatschap of vennootschap (FHS-Sem)
De schenking als instrument van planning en overdracht (FHS-Sem)
Het huwelijkscontract als instrument van planning en overdracht (FHS-Sem)
Het testament als instrument van planning en overdracht (FHS-Sem)
Principes van successierecht (FHS-Sem)
Huwelijksvermogensrecht en samenlevingsvermogensrecht – Principes van erfrecht (FHS-Sem)

Onroerende verhuur met btw: bent u er klaar voor? (FHS-Sem)
Onroerend goed in registratie- en erfbelasting (FHS-Sem)
Onroerend goed in het buitenland (FHS-Sem)
Onttrekking van onroerend goed aan de vennootschap (FHS-Sem)
Onroerend goed en btw (FHS-Sem)
Onroerend goed en de patrimoniumvennootschap (FHS-Sem)
Onroerend goed en de vestiging van zakelijke rechten (FHS-Sem)
Praktijkdag 'Actualia onroerend goed fiscaliteit' (FHS-Sem)
Autonome gemeente- en provinciebedrijven: hoe de btw/belastingen effectief beheersen (FHS-Sem)
Aangifte & woonfiscaliteit: opfrissing van 'capita selecta' (FHS-Sem)
Aanvullende pensioenen voor zelfstandigen: actualia (FHS-Sem)
Fiscaliteit van de bedrijfswagen n.a.v. recente wetswijzigingen (FHS-Sem)
Schenkingen en erfovereenkomsten (FHS-Sem)
Familiaal vermogensrecht (FHS-Sem)
Managementvergoedingen: een verwittigd man is er twee waard (FHS-Sem)
Hervorming van het Wetboek van Vennootschappen (FHS-Sem)
Fiscale formulieren op juiste wijze interpreteren en invullen (FHS-Sem)
Workshop vennootschapsbelasting 'De 9 bewerkingen' – Nieuw berekeningsschema n.a.v. de Zomerwetgeving (FHS-Sem)
Artikel 49 WIB92: de eeuwenoude fiscale eik binnenin het continu wijzigende fiscale landschap (FHS-Sem)
Voordelen voor startende ondernemingen: een globaal overzicht is verrijkend (FHS-Sem)
De aftrek voor innovatie-inkomsten: nieuwe inzichten (FHS-Sem)
Afsluiting van de jaarrekening: nog snel enkele tips en tricks (FHS-Sem)
De kapitaalvermindering krijgt een complex fiscaal prijskaartje (FHS-Sem)
Grondige vernieuwing van de Wet op de Continuïteit voor Ondernemingen en de Faillissementswet – Insolventiewet (FHS-Sem)
Praktijkvoorbeelden hervorming vennootschapsbelasting n.a.v. definitieve teksten (FHS-Sem)
Update jaaroverzicht lokale belastingen (FHS-Sem)
Jaaroverzicht BNI (FHS-Sem)
Jaaroverzicht erf- en registratiebelasting (FHS-Sem)
Personenbelasting aanslagjaar 2018 – practicum (FHS-Sem)
Vennootschapsbelasting aanslagjaar 2018 – practicum (FHS-Sem)
Aangifte personenbelasting aanslagjaar 2018 (FHS-Sem)
Fiscale aandachtspunten bij grensoverschrijdende internationale fiscale planning (FHS-Sem)
Aangifte vennootschapsbelasting aanslagjaar 2018 (FHS-Sem)
Jaaroverzicht vennootschapsrecht (FHS-Sem)
Jaaroverzicht btw (FHS-Sem)
Jaaroverzicht boekhoudrecht en CBN-adviezen (FHS-Sem)
Nieuwe circulaire licht de toepassingsmodaliteiten voor de horeca toe (FHS-Sem)
De hervorming van de vennootschapsbelasting en de begeleidende maatregelen (FHS-Sem)
Grondige hervorming van het erfrecht (FHS-Sem)
Verliezen van de vennootschap: (on)beperkte verrekening? (On)voorwaardelijke tenlasteneming (FHS-Sem)
Jaaroverzicht en actualiteit inzake inkomstenbelasting (FHS-Sem)
Voordelen en kosten eigen aan de werkgever (FHS-Sem)
Termijnen inzake vestiging en invordering van de belastingen – een update n.a.v. recente wettelijke ingrepen (FHS-Sem)
Fiscale emigratie van natuurlijke personen (FHS-Sem)
Jaaroverzicht fiscale rechtspraak en rulingbeleid (FHS-Sem)
Zelfstandige groeperingen, kostendelende verenigingen, associaties en maatschappen (FHS-Sem)
De rekening-courant: fiscale interpretatie van debet- en creditverrichtingen (FHS-Sem)
Kapitaal verminderen vandaag en morgen: welk kapitaal (FHS-Sem)
Het organiseren van evenementen door verenigingen – inkomstenbelastingen en btw (FHS-Sem)
Mobiliteitsbeleid van de onderneming en de fiscus (FHS-Sem)
Basiscursus lokale belastingen (FHS-Sem)
Inkoop eigen aandelen: verschillende partijen – verschillende kwalificaties? (FHS-Sem)
Vruchtgebruik, erfpacht en opstal/fiscale aspecten bij beëindiging (FHS-Sem)
Wijziging in de antiwitwasrichtlijn (FHS-Sem)
Fiscaal optimaliseren met eindejaarsverrichtingen (FHS-Sem)
De indiciaire taxatie (FHS-Sem)
De holding (FHS-Sem)

Hervorming van insolventierecht (FHS-Sem)
Bedrijfsopvolging: schenken en vererven van familiale vennootschappen – Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest (FHS-Sem)
Fiscale bemiddeling in opmars: praktische ervaringen en aanbevelingen (FHS-Sem)
Workshop vennootschapsbelasting 'De 9 bewerkingen' (FHS-Sem)
Procedures tot vermijding of verkorting van fiscale geschillen (FHS-Sem)
Fiscaal strafrecht: bijzonder deel (FHS-Sem)
Procedure inzake registratierechten (FHS-Sem)
Procedure inzake btw (FHS-Sem)
Invordering van de inkomstenbelastingen (FHS-Sem)
Bewijs van de belastingschuld (FHS-Sem)
Bezwaar en ontheffingsprocedure (FHS-Sem)
Aanslagprocedure (FHS-Sem)
Aangifte en controle (FHS-Sem)
Interne meerwaarden: ongewenste neveneffecten van nieuwe regels (FHS-Sem)
Basisboekhouden voor niet-specialisten of voor juristen (FHS-Sem)
Btw-correcties (onttrekkingen, met diensten gelijkgestelde handelingen en herzieningen) (FHS-Sem)

Binnen OAE

Facility management – Losse modules (OAE)
Studiedag Update in de milieuwetgeving (OAE)
Permanente vorming voor energiedeskundigen Type A (OAE)
Behoud bijzondere beroepstitel Intensieve zorg en spoedgevallenzorg – 2 studiedagen (OAE)
Behoud bijzondere beroepstitel Pediatrie en neonatologie – 4 studiedagen (OAE)
Behoud bijzondere beroepstitel/bekwaamheid Geriatrie – 3 studiedagen (OAE)
Ethiek en zelfzorg – Losse lesdagen in PG Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
Zorg voor psychisch kwetsbare ouderen – Losse lesdagen in PG Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
Palliatieve zorg – Losse lesdagen in PG palliatieve zorg (OAE)
Palliatieve zorg – Diverse cliëntgroepen (OAE)
Education in Palliative Care: Congres (OAE)
Ouderenzorg – Losse lesdagen in PG Ouderenzorg (OAE)
Gespecialiseerde verpleegkundige continentiezorg – Losse modules (OAE)
MUG-verpleegkundige (OAE)
Echografie voor vroedvrouwen (OAE)
High-end US Seminar – Radiologists for radiologists (OAE)
Wondzorg: 5 studiedagen (OAE)
Wondzorg in de ouderenzorg (OAE)
Permanente vorming voor zorgkundigen – op maat (OAE)
Mentorenvorming – op maat (OAE)
Medisch dringende hulp – op maat (OAE)
Studiedag i.s.m. HIG: Kinderen verstrikt in verbinding. Gewone en moeizame aanpassing van kinderen bij scheiding (OAE)
Studiedag i.s.m. HIG: Het gezin herenigd: eind goed, al goed? (OAE)
Studiedag i.s.m. HIG: Gezinnen en het nieuwe erfrecht: meer vrijheid, gelijkheid… en blijheid? (OAE)
Projectvoorstellingen Postgraduaat Adventure education (OAE)
Active reviewing (OAE)
Dynamics: actieve opdrachten die zorgen voor dynamiek in je groep (OAE)
Nieuwe autoriteit – Een geweldloos antwoord in het omgaan met escalerende opvoedingssituaties (OAE)
Samen bouwen aan morgen: projectmatig werken met bijzondere aandacht voor participatie (OAE)
Schriftelijke communicatie voor welzijnswerkers: 2 workshops (OAE)
Veerkracht en zelfzorg voor hulpverleners (OAE) – NIEUW
Veerkracht en zelfzorg voor leidinggevenden (OAE) – NIEUW
Verlaat de klaagmuur – Opleiding op maat (OAE)
Co-teaching voor inclusie (OAE)
Toverbos (OAE)
Kaatje klank (OAE)
Rekenen op taal (OAE)
Vakdidactische kennis in LO: diverse sessies
Nu even niets. Aandacht, ontspanning en contact trainen met jongeren (OAE)
Executieve functies bij kleuters: opleidingen in open aanbod + op maat (OAE)

Hogere Leergangen voor fiscale wetenschappen cvo

Fiscale wetenschappen – Jaar 480 lestijden (FHS): afbouw

ACADEMIEJAAR 2019-2020

Postgraduaten (PGO)

Binnen EMS

- Postgraduaat Digitaal business management – **NIEUW**, 40 STP (EMS)
- Postgraduaat Marketingmanagement – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Digitale marketing en communicatie – 40 SP (EMS), - **NIEUW: 2 varianten**: met bedrijfsopdrachten of met werkplekleren (Duaal digitaal)
- Postgraduaat Humanresourcesmanagement – 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Vermogensbeheer – **NIEUW**, 40 SP (EMS)
- Postgraduaat Sales & business development – **NIEUW**, 30 STP (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)

Binnen FHS

- Postgraduaat Fiscaal recht & fiscale praktijk – 45 SP (FHS)
- Postgraduaat Fiscale wetenschappen – 2 x 30 STP (FHS)

Binnen OAE

- Postgraduaat Animal behaviour technician – 40 SP (OAE)
- Postgraduaat Clinical animal behaviourist – 60 SP (OAE)
- Postgraduaat Energiecoördinator – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Mens- en milieuvriendelijk bouwen en wonen – 25 SP (OAE)
- Postgraduaat Functional trainer – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Mentoring en coaching – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Nederlands voor anderstaligen – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Leescoach lager onderwijs – 20 SP (OAE) – **NIEUW**
- Postgraduaat Leescoach secundair onderwijs – 20 SP (OAE) – **NIEUW**
- Postgraduaat Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers – 20 SP – **NIEUW**
- Postgraduaat Adventure education – 26 SP (OAE)
- Postgraduaat Hoofdverpleegkundige – 30 SP (OAE)
- Postgraduaat Neurologische zorg – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Ouderenzorg – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Palliatieve zorg – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Prehospital life support – 20 SP (OAE)
- Postgraduaat Wondzorg – 20 SP (OAE)

Permanente vormingen met getuigschrift (PVG)

Binnen EMS

- 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 (EMS)
- Praktische managementvaardigheden (EMS)
- Gezondheidseconomie (EMS)
- Ziekenhuismanagement voor artsen-specialisten (EMS)

Binnen FHS

- Grondige snelcursus Personenbelasting (FHS)
- Grondige snelcursus Vennootschapsbelasting (FHS)
- Grondige snelcursus BTW (FHS)
- Grondige snelcursus Vennootschapsrecht (FHS)

Binnen OAE

- Preventieadviseur multidisciplinaire basismodule (dagonderwijs + online-opleiding) (OAE)

Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 2 (dagonderwijs + online-opleiding) (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 1 Multidisciplinair (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 1 Psychosociale aspecten van de arbeid (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule Ergonomie (OAE)
Preventieadviseur specialisatiemodule Arbeidshygiëne (OAE)
Meetmodule chemische agentia (OAE) – **NIEUW**
Aquacultuur: Basis (OAE)
Barefoot paardadviseur (OAE)
Introduction to the scientific study of companion animal behaviour (OAE)
Dog assisted interactions – Werken met honden binnen gezondheidszorg en hulpverlening (OAE)
Facility management (OAE)
Rescert warmtepompen: Opleiding en/of examen (OAE)
Koeltechnieken: Certificatie (Cat I, II, III, IV en V) (OAE)
Koeltechnieken: Actualisatie-examen (OAE)
Energiedeskundige Type A (OAE)
Energiedeskundige Type C (OAE)
Airco-energiedeskundige (OAE)
EPB-verslaggever: Opleiding en/of examen (OAE)
Gespecialiseerde voetzorg (OAE)
Palliatief referent – Basismodule postgraduaat Palliatieve zorg (OAE)
Palliatief deskundige – Verdiepingsmodule postgraduaat Palliatieve zorg (OAE)
Blind positioneren en kwaliteit van het beeld voor assistenten radiologie ASO (OAE)
Examen Blind positioneren voor artsen (OAE)
Blind positioneren voor conventionele skeletonderzoeken (OAE)
Gespecialiseerde verpleegkundige Uro-oncologie (OAE)
Radioprotectie (OAE)
Verslavingszorg – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
Wetgeving en sociale kaart – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
Referentieverpleegkundige wondzorg – Basismodule postgraduaat Wondzorg (OAE)
Verdiepingsmodule postgraduaat Wondzorg (OAE)
Revalidatie multidisciplinair (OAE)
Gespecialiseerd verpleegkundige Uro-oncologie (OAE)
Farmaceutisch technisch assistent (OAE)
Praktijkmanagement voor thuisverpleegkundigen (OAE) – **NIEUW**

Permanente vormingen met attest van deelname (PVA)

Binnen EMS

Digitale transitie (EMS) - **NIEUW**
Adviseur familiebedrijven (EMS)
PMP-preparation courses: basic programme (EMS)
PMP-preparation courses: exam preparation (EMS)
Persoonlijke financieel-fiscale planning voor artsen-specialisten (EMS)
International program Sustainable management - **NIEUW**
Intensieve basiscursus Sociaal recht in essentie (EMS)
Intensieve basiscursus Algemeen boekhouden in essentie (EMS)
Intensieve basiscursus Balanslezen en financiële analyse in essentie (EMS)
Intensieve basiscursus Management accounting (EMS)
Investeringscalculatie (EMS)
Kostprijscalculatie (EMS)
Financial engineering (EMS)
Behavioral finance (EMS)

Binnen FHS-Seminaries ((x) = aantal locaties)

1 jaar na de inwerkingtreding van het nieuwe erfrecht: wat zijn de problemen in de praktijk? (3)
Aangifte personenbelasting - AJ 2020 (5)
Aangifte vennootschapsbelasting - AJ 2020 (5)
Aanslag geheime commissielonen anno 2019: stand van zaken (3)
Art. 49 WIB92: to deduct or not to deduct - that is the question (3)
Artikel 15 W. Venn. of art. 1:24 WVV (3)

Auteursrechten: wat zijn de mogelijkheden anno 2019? (3)
Basisboekhouden voor juristen en minder boekhoudkundig geschoolden (5)
Bezoldigingstechnieken anno 2020 (3)
Btw-eenheid (3)
Cafetariaplannen (3)
Corporate mobility: nieuwe aandachtspunten en opportuniteiten sinds het WVV (3)
De aftrek voor innovatie-inkomsten: praktische toelichting (3)
De antiwitwasrichtlijn: een stand van zaken voor cijferberoepers (3)
De BBI komt op bezoek (3)
De impact van Europese en internationale evoluties op de Belgische vennootschapsbelasting (3)
De indiciaire taxatie: fiscaal en strafrechtelijk (3)
De nieuwe aangifte vennootschapsbelasting gepubliceerd: praktische toelichting van de nieuwigheden (3)
De nieuwe autofiscaliteit met ingang van 1 januari 2020 (3)
De nieuwe invorderingsprocedure inzake btw (3)
De omzetting van de ATAD-richtlijn bekeken vanuit een praktische bril voor gecertificeerde accountants en belastingadviseurs (3)
De overgang van RPB naar Ven. B. en vice versa (3)
Dwingende bepalingen in het nieuwe WVV (3)
Een nieuwe verplichting voor tussenpersonen en adviseurs: de meldingsplicht voor grensoverschrijdende transacties (3)
Een stand van zaken inzake 'fiscaal misbruik' in registratiebelasting en erfbelasting, van een theoretische beschouwing sinds 2012, naar de praktijk in 2019 (3)
EIFR Algemene principes van internationaal fiscaal recht
EIFR Aspecten van internationale onroerendgoedfiscaliteit
EIFR Beleggingen en roerende inkomsten in Europees en internationaal perspectief
EIFR Fiscale aandachtspunten bij grensoverschrijdende internationale fiscale planning
EIFR Internationale herstructurering van vennootschappen
EIFR Internationale ondernemingswinsten
EIFR Internationale pensioenen
EIFR Internationale tewerkstelling
EIFR Principes Europees fiscaal recht
EIFR Principes van transfer pricing
Einde van mijn beroepsloopbaan. Wat nu? (3)
Eindejaarsverrichtingen: nog snel enkele tips en tricks (3)
Expertclass: Hervorming Belgisch holdingstelsel voor gevorderden (3)
Expertclass: Patrimoniumvennootschap voor gevorderden (3)
Feitelijke vereniging versus vzw: nieuw verenigingsrecht, bestuurdersaansprakelijkheid en btw (3)
Financiële, sociale en fiscale maatregelingen ter ondersteuning van innovatieve bedrijven (3)
Fiscale infoclub (8)
Fiscale stimulansen voor de werkgever bij aanwerving (3)
FOB De keuze tussen een éénmanszaak of een vennootschap
FOB Fiscale aspecten van de wijze van financiering van de onderneming
FOB Fiscale aspecten van het bezoldigingsbeleid (3)
FOB Internationaal ondernemen via dochter of vaste inrichting
FOB Kapitaalvermindering, reorganisatie (fusie-splitsing), Ontbinding en vereffening (1)
FOB Kapitaalvermindering, reorganisatie (fusie-splitsing), Ontbinding en vereffening
FOB Overname en overdracht van een onderneming via asset- of sharedeal
FOB Werken met een holding
FOG Beëindiging van erfpacht- en opstalconstructies
FOG De patrimoniumvennootschap
FOG Gesplitste aankoop van OG
FOG Meerwaarde bij de vervreemding van een OG
FOG Onroerende leasing. Fiscale aspecten
FOG Onttrekking van een OG aan de vennootschap
FOG Verkrijging met heffing van de btw
FOG Verkrijging van OG via een aanvullende pensioenregeling
FP Aangifte en controle
FP Aanslagprocedure

- FP Bewijs van belastingschuld
- FP Bezwaar en ontheffingsprocedure
- FP Fiscaal strafrecht- Algemeen deel
- FP Fiscaal strafrecht- Bijzonder deel - topics
- FP Invordering van de inkomstenbelastingen
- FP Procedure inzake btw
- FP Procedure inzake registratie- en successierechten
- FP Procedure tot vermijding of verkorting van fiscale geschillen
- Hervorming van de vennootschapsbelasting - 3e fase: opfrissing a.d.h.v. toepassingsvoorbeelden (3)
- Het begrip vaste inrichting in inkomstenbelastingen versus btw (3)
- Het hervormde ondernemings- en vennootschapsrecht (WER en WVV): gevolgen voor het voeren van de boekhouding en het neerleggen van de jaarrekening (3)
- Het nieuwe wetboek van invordering: inwerkingtreding 1 januari 2020 (3)
- Het UBO-register: nieuwigheden en nieuwe deadline (3)
- Het vernieuwde ondernemingsrecht (3)
- Jaaroverzicht btw (3)
- Jaaroverzicht fiscale rechtspraak (3)
- Jaaroverzicht vennootschapsrecht (3)
- Kaaimantaks voor cijferberoepers + BOEK (3)
- Nieuwe liquiditeits- en solvabiliteitstests in het Wetboek van Vennootschappen (3)
- Onbelast bijverdienen de ‘way to go’ of zijn er alternatieven? (3)
- Onroerend goed in het buitenland (3)
- Optimalisatie van de belastingvoordelen: Vlaanderen houdt grote schoonmaak (3)
- Over hoofdzaak, bijzaak, bundelen, gezamenlijk aanbod en doorfacturatie inzake btw (3)
- Practicum PB. - AJ 2020 (3)
- Practicum Ven. B. - AJ 2020 (3)
- Praktijkdag btw
- Praktijkdag Onroerend goed
- Praktijkgevallen over onroerende verhuur: bekommernissen en oplossingen (3)
- Quick fixes voor intracommunautaire goederenhandel vanaf 1/1/2020 (3)
- Samenwerkingsverbanden in de medische en paramedische sector: praktijkvoorbeelden ter verduidelijking (3)
- Schenk- en erfbelasting bij rechtspersonen als controlestructuur bij vermogensplanning (3)
- SUCC Principes van successierecht (1)
- SUCC Controle en successieplanning via een maatschap
- SUCC Controle en successieplanning via een stichting
- SUCC De schenking als instrument van planning en overdracht (2)
- SUCC Globale oefeningensessie en planning in specifieke situaties
- SUCC Het huwelijkscontract als instrument van planning en overdracht
- SUCC Het testament als instrument van planning en overdracht
- SUCC Huwelijksvermogensrecht en samenlevingsvermogensrecht. Principes van erfrecht
- SUCC Overdracht van familiale ondernemingen
- Tweede pensioenpijler: nieuwigheden (3)
- Uitkering van de liquidatiereserve: 5 voor 12 (3)
- Update en actualiteit inzake inkomstenbelastingen (3)
- Vereffeningen in het nieuwe vennootschapsrecht: fiscaal luik (3)
- Vereffeningen in het nieuwe vennootschapsrecht: vennootschapsrechtelijk luik (3)
- Welke vennootschapsvorm past het beste bij mijn onderneming? (3)
- Wie is schuldenaar van de roerende voorheffing - Casestudy's (3)

Binnen OAE

- Facility management – Losse modules (OAE)
- Studiedag Update in de milieuwetgeving (OAE)
- Permanente vorming voor energiedeskundigen (OAE)
- Behoud bijzondere beroepstitel Intensieve zorg en spoedgevallenzorg – 2 studiedagen (OAE)
- Behoud bijzondere beroepstitel Pediatrie en neonatologie – 4 studiedagen (OAE)
- Verslavingszorg – Losse lesdagen in PG Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
- Wetgeving en sociale kaart – Losse lesdagen in PG Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
- Palliatieve zorg – Losse lesdagen in PG palliatieve zorg (OAE)
- Palliatieve zorg – Diverse cliëntgroepen (OAE)

Gespecialiseerde verpleegkundige Uro-oncologie – Losse modules (OAE)
Wondzorg: 5 studiedagen (OAE)
Wondzorg in de ouderenzorg (OAE)
Permanente vorming voor zorgkundigen – Op maat (OAE)
Dynamics: actieve opdrachten die zorgen voor dynamiek in je groep (OAE)
Nieuwe autoriteit – Een geweldloos antwoord in het omgaan met escalerende opvoedingssituaties (OAE)
Samen bouwen aan morgen: projectmatig werken met bijzondere aandacht voor participatie (OAE)
Levensverhalen: een mozaïek van herinneringen (OAE) – **NIEUW**
Stilvallen geeft veerkracht (OAE) – **NIEUW**
Veerkracht en zelfzorg voor hulpverleners (OAE)
Veerkracht en zelfzorg voor leidinggevenden (OAE)
Levenslang LO: diverse sessies
Toverbos
Executieve functies bij kleuters: opleidingen in open aanbod + op maat (OAE)
Executieve functies bij lagere schoolkinderen (OAE) – **NIEUW**
Aan de slag met het STEM-kompas – **NIEUW**
STEM op taal – **NIEUW**
Erfgoed en onderwijs – **NIEUW**
Hoe omgaan met verhalen en kwetsbaarheden van vluchtelingen? (OAE) – **NIEUW**
Storytelling: hoe Franse lessen dynamischer maken? (OAE) – **NIEUW**

3 Samenwerkingsovereenkomst PV Odisee – KU Leuven

Op 4 maart 2016 werd tussen Odisee Hogeschool en KU Leuven een samenwerkingsovereenkomst afgesloten inzake permanente vorming in Brussel. Conform de bepalingen van de samenwerkingsovereenkomst werd ze geëvalueerd. Op 19 juni 2018 werd door de bestuursorganen van zowel Odisee als KU Leuven beslist om de samenwerking te verlengen.

In afwachting van de opmaak van een nieuwe samenwerkingsovereenkomst (voorzien voorjaar 2020) werd op 20 augustus 2018 een addendum bij de bestaande samenwerkingsovereenkomst opgemaakt om die nauwer te laten aansluiten bij de werking op het terrein. Dit addendum verruimt enerzijds de samenwerking door de activiteiten inzake Preventieadviseur, milieucoördinator en veiligheidscoördinator die i.s.m. de KU Leuven worden aangeboden te integreren, maar licht tegelijk de activiteiten van het Groepscentrum voor Permanente Vorming (GPV) - waarvan de opleidingen in het verlengde liggen van de professionele bacheloropleidingen van de studiegebieden van Odisee – uit de samenwerking. De initiatieven inzake permanente vorming van het GPV zijn geïntegreerd in Odisee Advanced Education (OAE).

Door dit addendum is vanaf oktober 2019 het aanbod aan permanente vorming rationeel opgedeeld tussen enerzijds de trajecten die louter aansluiten op de professionele bacheloropleidingen en graduaatsopleidingen van de studiegebieden van Odisee, gegroepeerd onder OAE, en anderzijds de trajecten die een samenwerking zijn tussen Odisee en KU Leuven (EMS, FHS en PMA).

HOOFDSTUK 4 – DOMEIN STUDENT & TALENT

1 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 scherp gesteld en vanaf het academiejaar 2013-2014 door iedereen op dezelfde manier gebruikt.
Odisee profileert zich in die 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. Die begeleiding wordt vanuit een talentgerichte benadering vorm gegeven, rekening houdend met zowel 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.

1.1 Instroombegeleiding

De instellingsbrede instroombegeleidingsactiviteiten worden georganiseerd door het domeinteam 'Studieadvies en Jobservice' van het STUVO+, 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 talentgerichte instroombegeleiding verstevigt bovendien onze marktpositie en visibiliteit.

Educatief aanbod
Odisee organiseerde voor leerlingen uit de derde graad secundair onderwijs diverse workshops 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 **Educatief aanbod voor derde graad secundair onderwijs academiejaar 2018-2019** werd online beschikbaar gesteld via www.odisee.be. Er werd een algemene folder verstuurd (2.500 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 www.odisee.be/educatiefaanbod en het e-mailadres educatiefaanbod@odisee.be. De flyer werd ook online verstuurd naar scholen, CLB's en leraren. 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 81 workshops georganiseerd door docenten van de professionele bacheloropleidingen en 4 workshops rond studiekeuzebegeleiding.

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… 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… Studenten worden actief aangemoedigd om als ambassadeur naar hun vroegere school te gaan. De aantallen verschillen van campus tot campus. Zo'n 90 studenten gaven zich op als ambassadeur.

In 2018-2019 nam STUVO+ Technologiecampus Gent opnieuw 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. In Brussel en Aalst nemen we deel aan het A-crew project (rolmodellenproject) van de Associatie KU Leuven).

Infosessies studiekeuzebegeleiding en versterking netwerking 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 2018-2019 vonden in totaal 34 sessies plaats.

We namen op vraag van secundaire scholen ook deel aan afstudeermarkten en gaven infosessies – op maat – aan leerkrachten over topics uit het hoger onderwijs. Er werd een programma uitgewerkt om secundaire scholen en CLB's te informeren over verder studeren. De versterking van het netwerk met het secundair onderwijs is een belangrijk actiepunt voor de volgende academiejaren. Met de integratie van het hoger beroepsonderwijs in Odisee zal een bijkomende presentatie die meer inzoomt op de graduaatsopleidingen wenselijk zijn. Op die manier kunnen ook tso-richtingen (uitstroomrichtingen) meer aangesproken worden.

Samen met de KU Leuven organiseerden we de 'Start-to-study'-avonden (Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant), 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 vonden op verschillende locaties in Oost-Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams-Brabant sessies plaats.

In Gent organiseert de scholengemeenschap De Bron twee keer 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, middagsessies in secundaire scholen…

Samenwerkingsverbanden stuurgroep SID-in

Een belangrijk informatiekanaal voor studiekiezers zijn de **Studie- en informatiedagen** (SID-in), georganiseerd door de CLB's, met ondersteuning van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs. In 2018-2019 nam Odisee deel aan alle SID-in-beurzen in Vlaanderen met telkens vertegenwoordigers uit verschillende opleidingen en/of studiegebieden. Er werd ook 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 'Instroom versterken in het hoger onderwijs' (ijkingstoetsen, instaptoets lerarenopleiding, artistieke toelatingsproeven…) (oktober 2018 – 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 2018 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, radiospots, digitale campagne, 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 via een meer persoonlijk contact te informeren over wat hen te wachten staat. Via het mailadres studieadvies@odisee.be kunnen studiezoekers terecht met vragen over hun studiekeuze. Leerlingen die dit wensen, kunnen bij een studentenbegeleider van STUVO+ of een

studietrajectbegeleider terecht voor een individueel studiekeuzegesprek. Specifieke communicatie naar onderwijszoekenden wordt gerealiseerd en gecoördineerd door de dienst Marketing & Communicatie.

Algemene uitbreiding van het netwerk Secundair onderwijs
De volgende jaren zal bekeken worden hoe bestaande initiatieven kunnen worden uitgebreid naar secundaire scholen naar aanleiding van de dalende instroom. Binnen het domein 'Studieadvies' zal het subdomein van relaties met het secundair onderwijs overgeheveld worden naar de dienst Marketing en Communicatie. De dienst Studieadvies blijft onder STUVO+ ondergebracht en richt zich vooral op individuele studiekeuzegesprekken en het geven van inhoudelijke informatie aan secundaire scholen en andere partners over studeren in het hoger onderwijs.

1.2 Doorstroombegeleiding

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

Alle actoren zijn nauw bij het proces betrokken, overleggen structureel, werken samen en ondersteunen elkaar. Voorbeeld hiervan zijn de vergaderingen en professionaliseringssessies voor alle trajectbegeleiders die georganiseerd worden en waarin alle aspecten van studieloopbaanbegeleiding ook 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. Het draaiboek wordt bekend gemaakt via mail na de eerste en tweede examenperiode. Een bevraging naar de zinvolheid en het gebruik ervan is noodzakelijk.

1.2.1 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 reality check 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 de contactpersoon studentendienst. Die kennismakingssessie verloopt vaak in leergroepen. Studenten vinden alle informatie op het studentenportaal.

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 individueel studieprogramma (ISP) van die studenten in overleg opgesteld. Valkuilen en opties worden besproken. In veel studiegebieden controleert de studentenadministratie de dossiers. Indien onregelmatigheden worden vastgesteld, wordt 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 via 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 de onderwijs-en examenregeling (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 hiervan 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 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 eerstejaarsstudenten in kaart. Veel studenten leggen de Lemo-test 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. Die opsomming is slechts een greep uit de waaier die wordt aangeboden. In elke fase van de opleiding ontvangt de student regelmatig feedback over de eigen prestaties.

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.

1.2.2 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. Die sessies worden aangeboden aan de studenten van zowel Odisee (PO) als KU Leuven (AO) op de campus. De opleidingen van Campus Sint-Niklaas organiseren die studievaardigheidsbegeleiding zelf.

	Periode	Onderwerp	Aantal sessies	Aantal stud. PO	Aantal stud. AO
Campus Aalst					
	Jan-juni	Beter plannen en actiever studeren*	1	24	0
		Voorbereid op de examens*	1	2	0
	Sept-dec	Beter plannen en actiever studeren*	1	17	0
		Voorbereid op de examens*	1	10	0
Campus Brussel	Jan-juni	Beter plannen en actiever studeren (NL)	4	39	8
		Beter plannen en actiever studeren (ENG)	1	5	6
		Voorbereiding op examens (NL)	3	17	4
		Voorbereiding op examens (ENG)	2	1	2
		Voorbereiding op examens (Schaarbeek)	1	4	n.v.t.
	Sept-dec	Plannen en actief studeren (NL)	4	36**	43
		Plannen en actief studeren (ENG)	1	9	9
		Plannen en actief studeren (Schaarbeek)	3	26	n.v.t.
		Plannen en actief studeren (Dilbeek)	2	25	n.v.t.
Technologie-campus Gent		Voorbereiding op examens (NL)	5	43	33
		Voorbereiding op examens (ENG)	1	6	5
		Voorbereiding op examens (Schaarbeek)	1	15	n.v.t.
		Voorbereiding op examens (Dilbeek)	2	+/-120***	n.v.t.

Jan-juni	Op zoek naar een efficiënte studiemethode	2	24	n.v.t.
Sept-dec	Op zoek naar een efficiënte studiemethode	2	45	n.v.t.

* Inclusief HAO-studenten

** Er werd bijkomend een aparte sessie gegeven voor de graduaatsstudenten Accounting (n=34 studenten) / op de sessies die opengesteld werden voor alle studenten waren 3 graduaatsstudenten aanwezig.

*** Verplichte sessie voor alle eerstejaarsstudenten

Daarnaast kunnen studenten van de professionele opleidingen bij de studentenbegeleider(s) van de campussen in Aalst, Brussel en Gent individueel terecht voor advies en begeleiding bij studieproblemen, al dan niet op doorverwijzing door de studie- en trajectbegeleider van de opleiding. Op Campus Sint-Niklaas nemen de studie- en trajectbegeleiders die taak op zich. Op Campus Brussel kunnen ook de KU Leuven-studenten zich individueel laten begeleiden door de studentenbegeleiders inzake algemene studiemethode en -planning. Vanaf september 2018 is een medewerker Studieadvies KU Leuven op Campus Brussel aangeworven die die begeleidingen voor de AO-studenten mee op zich zal nemen. Een overzicht van het aantal begeleidingen (=aantal studenten waarbij één of meerdere gesprekken gevoerd worden):

		Totaal	Jan-sep	Okt-dec
Campus Aalst	PO	42	24	18
	AO	Opgenomen door monitoraat		
Campus Brussel	AO en PO samen	117*	74*	43*
Technologiecampus Gent	PO	73	26	47
	AO	Opgenomen door monitoraat en dienst Studieadvies KU Leuven		
Campus Sint-Niklaas	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 die 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 beschouwd kan 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)oriënteringsgesprekken, telefoongesprekken met ouders die advies vragen… Die 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).

1.2.3 Studievoortgangsbewaking

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

- als starter twee keer na elkaar een jaarstudie-efficiëntie (SE) < 50% behaalden (starter)
- twee keer niet slaagden voor hetzelfde opleidingsonderdeel (OPO) in combinatie met twee keer na elkaar een jaarstudie-efficiëntie van < 50% SE (ter)
- drie keer niet slaagden 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.

In 2019 werden volgende aantallen studenten met een weigering tot herschrijving geconfronteerd.
- Aantal aanvragen: 125
- Weigering bevestigd: 22
- Weigering opgeheven: 103

1.2.4 Ombudsdienst

De Ombudsdienst, één van de zes domeinteams van STUVO+, bemiddelt tussen de instelling en de student bij problemen inzake onderwijsverstrekking, onderwijsorganisatie en examens. Studenten kunnen er terecht met allerlei klachten, opmerkingen en problemen inzake het onderwijs- en examengebeuren. De dienst neemt die 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 de 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 zich kunnen stellen. Zowel voor problemen van eerder administratieve aard als voor klachten of opvang wanneer ze overstuur zijn, kunnen studenten er in die stresserende periode terecht. Naar jaarlijkse traditie maken studenten veelvuldig gebruik van die 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. Het 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, die beschreven staan in het onderwijs- en examenreglement. De toekenning van die bevoegdheid aan medewerkers van een dienst zorgt voor continuïteit en biedt kansen tot professionalisering van de werking. Onder andere zo geeft Odisee gestalte aan haar studentgecentreerde visie.

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

1.3 Uitstroombegeleiding

1.3.1 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 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 in Brussel waar elk jaar een zeventigtal bedrijven aanwezig is
- via de jobbeurs op de Technologiecampus Gent waar meer dan 100 bedrijven/organisaties een standplaats hebben en met laatstejaarsstudenten in contact komen

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.

1.3.2 Verderstudeerbeurs

In maart 2019 nam Odisee deel aan de Verderstudeerbeurs van KU Leuven in Leuven (Odisee Advanced Education). Op eigen initiatief organiseerde Odisee in maart 2019 op de Technologiecampus Gent een Verderstudeerbeurs voor haar studenten gericht op de technologiestudenten van Aalst en Gent.
Onze Centra voor Permanente Vorming worden jaarlijks uitgenodigd om hun aanbod te komen toelichten aan de laatstejaarsstudenten.

1.3.3 Afgestudeerd. Wat nu?!

De sociale dienst van STUVO+ verspreidt jaarlijks digitaal een folder met informatie over de verschillende mogelijkheden na je studie (werken, verder studeren…) en sociaal-juridische informatie die daarmee samenhangt.

1.3.4 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. Die 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 gevraagd 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…). Informatie is ook te vinden via info.odisee.be/nl/stopzetten-van-je-studie (studentenportaal).

2 DIVERSITEITSBELEID

Acties en evoluties

Binnen de governance-oefening nam de Raad van Bestuur de beslissing om het thema diversiteit als transversaal thema toe te wijzen aan een lid van het Directiecomité. In 2018 nam de personeelsdirecteur dit op. In het academiejaar 2018-2019 werd dit een gedeelde verantwoordelijkheid met de directeur Student & Talent.

In het academiejaar 2018-2019 ging een werkgroep aan de slag om mogelijkheden te verkennen hoe kwetsbare studenten bij aanvang adequaat kunnen worden begeleid met als doel vervroegde uitstroom te vermijden. Om die doelstelling te realiseren werd de werkgroep uitgebreid met stakeholders buiten Odisee (intermediairen die een sleutelrol spelen in het proces van de doorstroom secundair onderwijs naar het hoger onderwijs). De werkgroep bekeek bestaande initiatieven in binnen- en buitenland en werkte een eigen methodiek uit die zal worden ingezet bij aanvang van het academiejaar 2019-2020 op Campus Brussel.

Er werden maatregelen uitgewerkt die kaderen in de vernieuwde onderwijsvisie om inclusief te werken. Odisee besliste vanaf het academiejaar 2018-2019 een aantal examenfaciliteiten inclusief te maken, d.w.z. open te stellen voor alle studenten (waar ze voordien voorbehouden werden voor studenten met een statuut 'studeren met een functiebeperking'). Een heel aantal van onze studenten met het statuut functiebeperking maakt immers gebruik van onderwijs- en examenfaciliteiten. Het universeel ontwerp gaat ervan uit dat een aantal redelijke aanpassingen voor studenten met een functiebeperking ook bruikbaar en zinvol kunnen zijn voor studenten die een andere (leer)nood hebben maar daarvoor niet over een attest met diagnose beschikken. Op die manier wordt ook niet-geattesteerde studenten steun geboden en hebben studenten met een beperking minder het gevoel telkens een uitzondering te moeten vragen (minder stigmatiserend). Op die manier komt Odisee tegemoet aan de noden van een diverse studentenpopulatie.

3 TALENBELEID

In 2015 kregen Vlaams minister Hilde Crevits en Jet Bussemaker, de toenmalige Nederlandse minister van Onderwijs, het adviesrapport 'Vaart met taalvaardigheid. Nederlands in het hoger onderwijs[11]' van de Raad voor de Nederlandse Taal en

[11] http://taalunie.org/nieuws-en-pers/persberichten/vaart-met-taalvaardigheid-hoger-onderwijs

Letteren. In dit rapport staat het talenbeleid van Odisee vermeld als één van de drie best practices in heel het Vlaams-Nederlandse hogeronderwijslandschap.

Stuurgroep Talenbeleid

De stuurgroep Talenbeleid vergaderde op 26 oktober, 30 november 2018, 29 maart en 24 mei 2019 telkens drie uur.

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. Die ankerpersonen zijn vertegenwoordigers van alle opleidingen en studiegebieden. Zij zorgen voor de nodige feedback en het noodzakelijke draagvlak. Tijdens de stuurgroepvergaderingen ondersteunen ze de Odisee-overkoepelende taalbeleidsprojecten, wisselen goede voorbeelden uit de opleidingen en studiedagen uit, en werken daarbij samen met de directeur Student & Talent naast STUVO+.

Taken van de 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 taalscreening voor eerstejaarsstudenten
- 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)
- Organiseren van workshops rond non-directieve taalcoaching
- Geven van maandelijkse taalprikkels
- Geven van taalworkshops, met onder meer de keuze uit:
  1) Hoe geef ik taalondersteuning?
  2) Hoe geef ik (non-directieve) feedback bij schriftelijke taken?
  3) Hoe kan ik taalontwikkelend lesgeven?
  4) De mogelijkheden van writing to learn (WTL) voor kennisverankering van kernbegrippen voor de vaardigheid 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 over de communicatieopdrachten die onze studenten moeten kennen/kunnen
     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

- Ondersteunen bij het uittekenen van een leerlijn met aandacht voor taalvaardigheid
- Ondersteunen 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: de Talenbeleidcoördinator stuurt begin november een e-mail naar alle studenten met een ‘sensibiliserende uitnodiging’ om taalondersteuningsoefeningen op die community te maken. Hierin wordt ook verwezen naar de ankerpersonen Talenbeleid, een aantal kijkwijzers, de digitale schrijfhulp ilt.kuleuven.be/schrijfhulp/ en de Facebook-pagina ‘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
- In een aantal opleidingen geeft de Talenbeleidcoördinator ook een taalmonitoraat aan laatstejaarsstudenten ter voorbereiding van hun bachelorproef

5. Aanspreekpunt zijn voor alle stakeholders
- Ankerpersonen Talenbeleid
- Studiegebieddirecteurs
- CVO's in de buurt van de verschillende campussen
- Studenten
- Secundaire scholen en onderwijskoepels
- NT2-studenten in Campus Aalst, Sint-Niklaas 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 (4 keer 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 Talenbeleid wordt in de meeste opleidingen 5% toegekend, voor de betrokken taaldocenten 1%.

3.1 Talenbeleid en taalondersteuning in Odisee

3.1.1 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 gericht moeten 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 worden gemaakt). 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 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.

Globalisatie en migratie doen de diversiteit in het onderwijs toenemen. In Vlaamse hogeronderwijsinstellingen zorgde een toename van het aantal inschrijvingen de afgelopen decennia ook voor een stijging van de (talige) diversiteit (Glorieux, Laurijsen & Sobczyk, 2014)[12]. In het academiejaar 2017-2018 werd daarom de eerste aanzet geschreven voor een Meertalenbeleidsplan en werd daarrond een consultatieronde opgestart met als deadline het academiejaar 2018-2019 voor de start van de implementatie. Dit beleidsplan is een aanvulling bij de Visietekst talenbeleid[13] en heeft tot doel de beleidsdoelstellingen en beoogde resultaten in het kader van een meertalenbeleid voor de periode 2018-2027 weer te geven. Het laat toe het geheel te overschouwen, de samenhang te bewaken en de voortgang ervan te monitoren.

Odisee implementeert een talenbeleid dat nauw aansluit bij de noden én talenten van elke 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
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
2) het bewust maken en professionaliseren van docenten

Die hoekstenen en doelstellingen worden bewaakt en aan het einde van elk academiejaar geëvalueerd door de opleidingen zelf, door de Talenbeleidcoördinator en de ankerpersonen Talenbeleid. 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.

[12] Glorieux, I., Laurijssen, I. & Sobczyk, O. (2014). De instroom in het hoger onderwijs in Vlaanderen. Een beschrijving van de huidige instroompopulatie en een analyse van de overgang van secundair onderwijs naar hoger onderwijs. Steunpunt SSL, Leuven.

[13] portal.odisee.be/Universitycollege/AlgemeneDirectie/UCTaalbeleid/Kwaliteitsraamwerk/beheer/Profiel/Visietekst%20talenbeleid.pdf

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.[14]

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.

Om ervoor te zorgen dat dat de certificering is van het anderstalig opleidingspersoneel en van titularissen van anderstalige opleidingen conform het Decreet op de taalregeling in het hoger onderwijs, keurde de UC-raad op 15 december 2016 de Memo 'Stappenplan i.v.m. de certificering OP n.a.v. Decreet op de taalregeling' goed. Die memo omschrijft de stappenplannen om op structurele wijze te waarborgen dat in Odisee:

- elk lid van het OP dat anderstalige opleidingsonderdelen doceert de onderwijstaal op adequate wijze beheerst (i.e. op ERK-niveau C1), ideaal van bij de aanstelling
- elke anderstalige docent het Nederlands na twee jaar minimaal op ERK-niveau A2 beheerst en op niveau B2 binnen de 5 jaar na zijn aanstelling of op het moment van zijn benoeming (art. II.270,§2 CHO) via een integratietraject.

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.[15] Hierbij is de belangrijkste eis dat de docenten zich vrij en zelfverzekerd kunnen bewegen in een andere taal dan het Nederlands en dat die 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. In het academiejaar 2018-2019 namen twaalf docenten deel aan een workshopreeks C1 Engels voor docenten in Campus Brussel.

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.

Studenten

In Odisee krijgen alle studenten – zowel inkomende als uitgaande – kansen om zich te ontwikkelen tot internationaal competente werknemers en burgers.[16] 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.[17]

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.

---

14 Actieplan internationalisering 2015-2018

15 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 opleidingsonderdeel 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 na twee jaar minimaal op ERK-niveau Nederlands op A2-niveau beheersen en op niveau B2 binnen de 5 jaar na hun aanstelling of op het moment van hun benoeming (art. II.270,§2 CHO) via een integratietraject.

Een diploma van een Nederlandstalige bachelor-, master- of doctoraatsopleiding volstaat als bewijs.

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

17 Meertaligheid betekent hier dat studenten zich verstaanbaar kunnen maken in meer dan één taal.

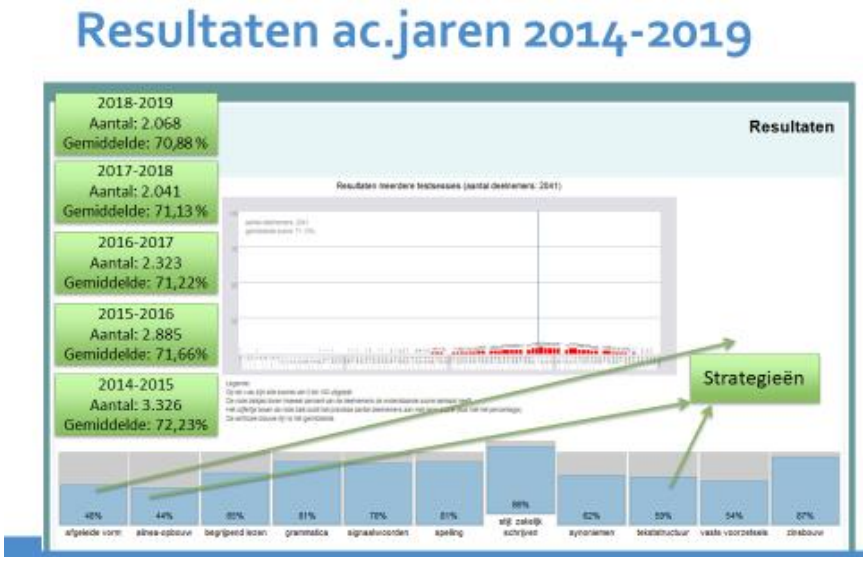
3.1.2 Taalondersteuning voor studenten ontwikkelen en aanbieden

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 die taaltest in het begin van het eerste bachelorjaar is studenten een signaal geven dat taal belangrijk is om te slagen in het hoger onderwijs en dat er een significant verband is tussen taalvaardigheid en 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?

Dit overzicht toont aan dat de gemiddelde taalvaardigheid elk jaar licht daalt bij eerstejaarsstudenten:

Academiejaar	%	Aantal studenten
2018-2019	70,88	2.068
2016-2017	71,22	2.323
2015-2016	71,66	2.285
2014-2015	72,23	3.326

Onderstaand staafdiagram toont dat de gemiddelde score van de taalscreening voor alle eerstejaarsstudenten binnen Odisee 70,88% 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 ingezet op de professionalisering van vakdocenten op het vlak van taalontwikkelend lesgeven.

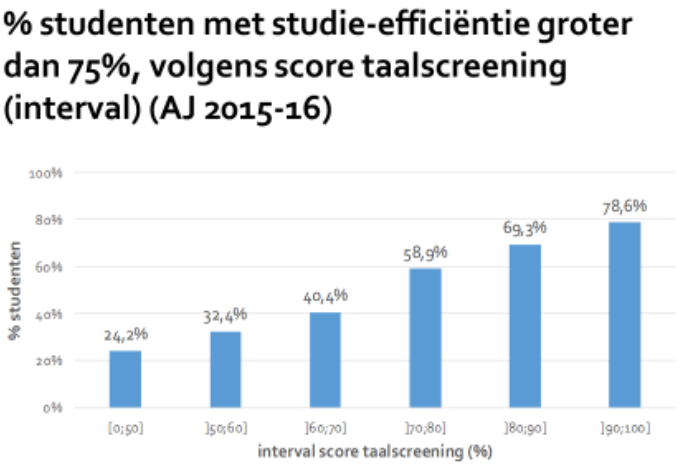


Op verzoek van de stuurgroep Talenbeleid van Odisee vergeleek de dienst Onderwijs en Kwaliteit de resultaten van de taalscreenings van het academiejaar 2013-2014 tot en met 2016-2017 van alle eerstejaarsstudenten en opgesplitst naar vooropleiding van de student, het diploma van de moeder, of de student al dan niet een migratieachtergrond heeft en er werd een link gemaakt met de onderwijsprestaties in 2015-2016. De 8.208 studenten over wie die 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.

Uit de hieronder volgende grafiek blijkt een duidelijk verband tussen de behaalde score op de taalscreening en de uiteindelijk in dat jaar behaalde studie-efficiëntie (SE). Hoe hoger de behaalde score, hoe meer studenten een SE hoger dan 75% halen. 6 op 10 van de studenten die een score van [70;80] scoorden op de taalscreening heeft een SE hoger dan 75% (dat betekent anderzijds ook wel dat 4 op 10 uit die groep die drempel niet halen). Bij de studenten met een score [70;80] zijn er dat 7 op 10. De cesuur op basis waarvan de meeste opleidingen in Odisee hun initiatieven op het vlak van taalondersteuning baseren ligt op 70%. Wat met studenten die minder halen dan die cesuur van 70%? Bij de studenten met score [60;70] haalt 4 op 10

studenten die SE, bij de studenten met score [50;60] is dat iets meer dan 3 op 10. Van de studenten die niet meer dan de helft juist hadden op de taaltest haalt 24,2% een SE hoger dan 75%. Dit betekent dat toch een kwart van degenen die zwak scoren op de taaltest (score van maximum dan 50%) nog een SE haalt die uitzicht biedt op het behalen van een diploma. Op zich is dat goed nieuws: het betekent dat taal niet predetermineert, dat ook studenten die zwak scoren op de taaltest nog een kans maken. Het duidelijke verschil tussen de categorieën [70;80] en [60;70] bekrachtigt trouwens de keuze van Odisee om taalondersteuning toe te spitsen op studenten met een score op de taalscreening lager dan 70% en de cesuur te leggen op die grens. Dit betekent dat studenten die onder die cesuur scoorden in de meeste Odisee-campussen extra taalondersteuning (kunnen) krijgen.

Het werkt trouwens ook in de andere richting: 78,6% van de studenten die een score van 90% of meer behaalt op de taaltest haalt een SE van meer dan 75% (het gaat wel slechts om 28 studenten). Dit bevestigt de literatuur rond taaltesten aan de poort dat studiesucces een complexe variabele is die door heel wat aspecten wordt beïnvloed zoals onder meer motivatie en belangstelling voor de studie (Lacante et al., 2007). Uiteraard is taalondersteuning niet zaligmakend maar ze zal voor sommige studenten waarschijnlijk wel mee het verschil maken. De score op de taalscreening geeft een indicatie voor de te verwachten SE van een student. Toch hebben studenten die een zwakke score nog een kans en mogen studenten met een hoge score niet op hun lauweren rusten.



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 die brochure.

Ten slotte werd binnen de stuurgroep Talenbeleid een folder 'E-mailetiquette' geschreven en door de dienst MARCOM vormgegeven. Die folder ligt ter beschikking bij de Studentenadministratie. Ankerpersonen verspreiden de 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.

3.1.3 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 ontwikkelden dezelfde initiatiefnemers tijdens het academiejaar 2013-2014 het project 'Taalontwikkelend lesgeven: hoe doe je dat in het hoger onderwijs?' 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. Op 27 juni 2019 gaf de Talenbeleidcoördinator op de Onderwijsdag van het studiegebied Onderwijs een workshop taalontwikkelend lesgeven. Alle nieuwe docenten krijgen vanaf het academiejaar 2018-2019 in het traject 'Start to teach' een workshop met concrete handvaten rond taalontwikkelend lesgeven.

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

3.1.4 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. De stuurgroep nam bovendien het initiatief voor een tweedaagse College Kick-off voor startende studenten vóór de start van het academiejaar. We laten ons voor de College Kick-off inspireren door de ervaring van onder meer de Nederlandse Hogescholen Windesheim en InHolland, de Erasmus Universiteit Rotterdam evenals de Karel de Grote Hogeschool en de Zuid-Afrikaanse Cape Peninsula University of Technology Campus Wellington[18]. Ter voorbereiding van die zomertweedaagse – die voor het eerst plaatsvond op 16 en 17 september 2019 - vonden 7 werkgroepvergaderingen plaats. Voor dit project wordt samengewerkt met Tracé Brussel en Brusselse secundaire scholen.
Daarnaast was de stuurgroep ook betrokken bij het OOF-project Breedst en bij het OOF-project rond Leergroepen.
Op 20 juni 2019 gaf de Talenbeleidcoördinator samen met een docent uit het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde tijdens de jaarlijkse studiedag van het Vlaams Forum Taalbeleid een workshop met als titel 'Taal telt in Odisee'. De inhoud ervan was gebaseerd op het verslag van een onderzoek naar de correlatie tussen taalvaardigheid en studiesucces bij meer dan 8.000 eerstejaarsstudenten door Tom Colpaert en An De Moor in het congresboek van het Vlaamse Forum: "Taal telt. Ook bij Odisee-studenten. De Moor, A. en Colpaert T. (2019)." Verschenen in: Forum Taalbeleid en Taalondersteuning Hoger Onderwijs. "Taalbeleid en taalondersteuning: wat werkt? Inspiratie en praktijkvoorbeelden uit het hoger onderwijs (2019). LannooCampus, mei 2019."

[18] **VOETNOTEN**

Uit een onderzoek over de binding van aankomende studenten via een zomercursus in Hogeschool InHolland door Carlijn Knuiman en Rutger Kappe in juni 2018 blijken de volgende positieve resultaten:

- studenten ervaren meer academische, sociale en professionele integratie naast integratie binnen de instelling
- studenten zijn tevreden over de zomercursus en beoordelen die met een 7,9
- studenten geven aan dat ze een beter beeld van de opleiding hebben gekregen, specifieke vaardigheden hebben ontwikkeld, de school en nieuwe mensen hebben leren kennen, en hebben kunnen wennen aan studeren
- de ervaren mate van binding is direct na afloop van de zomercursus gestegen. Enkele weken na deelname is de toename nog zichtbaar bij sociale integratie en integratie binnen de instelling. In vergelijking tot de controlegroep ervaren deelnemers voorafgaand aan de introductie alleen maar sociale integratie.

Sanne van Herpen (Erasmus Universiteit Rotterdam) publiceerde op 21 juni haar proefschrift over de overgang van secundair naar hoger onderwijs met o.a. een onderzoek naar de effecten van een 'Pre Academic Programme'. Zij besluit dat "een dergelijk programma studenten een goede start lijkt te geven, omdat het kan helpen om contact te leggen en te onderhouden met docenten en medestudenten zodat een positieve dialoog ontstaat over de studie en het studeren, en dat kan bijdragen aan hun academische prestaties in het eerste jaar op de universiteit". Zie linkedin.com/pulse/een-vliegende-start-het-hoger-onderwijs-sanne-van-herpen/[5]http://www.cput.ac.za/students/about/first-years

In het kader van het VLIR-UOS-TEAM-project rond talenbeleid en leesvaardigheid nam de Talenbeleidcoördinator samen met de projectpartners van UGent, HOWEST, de Cape Peninsula University of Technology en University of the Western Cape deel aan een studiereis naar Kaapstad, Wellington en Stellenbosch University van 8 maart tot 16 maart 2019. Ze gaf daar een workshop over het talenbeleid en de taalondersteuning in Odisee.

3.1.5 Dienstverlening naar secundaire scholen toe

De Talenbeleidcoördinator gaf een workshop of lezing over taalontwikkelend lesgeven of academische taalvaardigheid in het hoger onderwijs voor actoren in het secundair onderwijs:
- op 22 november georganiseerd door het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen
- op 25 juni op uitnodiging van de Kennisacademie van de Vlaamse Onderwijsinspectie

3.1.6 #Odiseeleest

Het project #Odiseeleest heeft als doel een hefboom en verpakkingselement te zijn om te laten zien dat er een bewust talenbeleid in Odisee is. Daarnaast is het de bedoeling om het leesplezier van eigen en toekomstige studenten naast personeelsleden te verhogen als reactie op het negatief PIRLS-rapport over de dalende leesvaardigheid in Vlaanderen. Er vonden een heel academiejaar lang op alle campussen diverse leesinitiatieven plaats.
Voor de lancering van dit initiatief werd er meegesurft op de Taalunie-communicatie tijdens de Week van het Nederlands: op 11 oktober waren er onder het motto “Van twaalf tot een leest iedereen” tegelijkertijd op alle campussen leesmomenten. De regionale tv-zender AVS wijdde er zelfs een nieuwsbericht aan.
In de laatste week van december lazen studenten tijdens een les aan medestudenten op een andere campus kerstwensen voor. Op 14 februari 2019 lazen studenten ‘warme wensen’ voor aan andere mensen: in Campus Brussel waren dat bijvoorbeeld minister-president Geert Bourgeois, minister Sven Gatz, minister Hilde Crevits, staatssecretaris Bianca Debaets en de Nederlandse minister Ingrid van Engelshoven. Studenten van Campus Dilbeek lazen valentijnsgedichten voor aan senioren van Residentie Wivina. Studenten van Campus Sint-Niklaas lazen liefdesgedichten voor tijdens de wekelijkse markt en aan de burgemeester.
In mei vonden #Odiseeleest-evenementen een hele week lang en i.s.m. elk van de 4 campussen plaats, namelijk op maandag 20 mei in De Krook in Gent, dinsdag 21 mei in de stadsbibliotheek van Sint-Niklaas, woensdag 22 mei in Campus Brussel i.s.m. Muntpunt en donderdag 23 mei in bibliotheek Utopia in Aalst. Daarbij werden de O-experience en ‘Het verhaal dat je schrijft’ gekoppeld aan lees- en taalvaardigheid evenals de vier waarden in de Odisee-missie, namelijk emanciperen, verbinden, openstaan en grenzen verleggen. Op woensdag 22 mei 2018 werd de leesactiviteit in Brussel gekoppeld aan de lancering van het postgraduaat Leescoach met een leesbuffet, boekenbeurs en podcastruimte. Werkten hieraan ook mee: DeBuren, Muntpunt, Passa Porta en geprefereerde partners uit het secundair onderwijs.

3.2 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 -het Decreet van 13 juli 2012 betreffende de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten

3.2.1 Doelstellingen, resultaten en rechtsgrond

Beleid/doelstellingen
Beslissingen over 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).
Voor 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 interculturele competentie verwerven. Daartoe 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. Die 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 (de 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 vreemdetaalcompetentie 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 taalcertificaatniveau C1 Engels en C1 Frans. Er is daarnaast ondersteuning – vraaggestuurd – mogelijk voor anderstalige docenten die een A2- of B2-certificaat voor Nederlands moeten kunnen aantonen.
- Binnen de professionele opleidingen wordt een aantal Engelstalige modules aangeboden aan inkomende uitwisselingsstudenten. Het volledige aanbod is terug te vinden op 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 taalcertificaatniveau C1 Engels én Frans ontwikkeld. Dit is voor raadpleging beschikbaar gesteld op het intranet. Daaraan gekoppeld werd in het academiejaar 2017-2018 nog een professionaliseringstraject voor Engels georganiseerd 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 die 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 105. 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: student.odisee.be/nl/oer (blz. 81-82).

3.2.2 Anderstalige opleidingsonderdelen – initiële opleidingen – situatie op 1 december 2019

BA Bedrijfsmanagement
An introduction into IFRS and consolidation
5 An introduction into IFRS and consolidation
5 HAO An introduction into IFRS and consolidation
International short intensive project
Business strategy
Services management
Quality management
Human resources management
Communication management
BA of Business management
Financial business management
Business strategy
Creative thinking
Intercommunity mobility
International project
Short mobility
Study mobility inside or outside Europe
Traineeship mobility in Europe
Traineeship mobility outside Europe
Traineeship short mobility
Workplacement in Flanders
International marketing
Marketing insights
Sales management
Services management
Marketing
Commercial budgeting and account management
Micro- and macroeconomics

Research skills
Human resources management
Quality management
English communication advanced 1
English communication advanced 2
ICT and marketing
Marketing planning and marketing mix strategies
Academic writing
Business communication and reporting techniques
Exploring the world of business 1
Marketing communication & digital marketing
Retail, non-profit and social marketing
BA of Office management
Business strategy
Marketing management
Internationale projecten
Human resources management
Quality management
Communication management
Content management
BA Toegepaste informatica
Mobile & internet 5: smart apps
ICT organisation 5: innovation
Content management
Software engineering 5: software testing
Usability and interaction design
BA Medische beeldvorming
PACS management
Management and HICT
BA Verpleegkunde

1 Verpleegkundige praktijk-a / 1 Les compétences pratiques e
2 Grow 2 Nurse
4 Grow 2 Nurse
International nursing education programme (INEP)
Medical English
Français médical
1 Biochemie, microbiologie en hygiëne / 1 Biochemistry, micr
1 Evidence-based practice / 1 Evidence-based practice
1 Grow 2 Nurse
2 Evidence-based practice abroad / 2 Evidence-based practice
3 Grow 2 Nurse
Reading and evaluating scientific literature in English
BA Secundair onderwijs
E to the power of three: Education for citizenship
E to the power of three: Communication in education
E to the power of three: Professional teamwork
E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teaching
BA Lager onderwijs
E to the power of three: Education for citizenship
E to the power of three: Communication in education
E to the power of three: Professional teamwork
E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teaching
BA Kleuteronderwijs
E to the power of three: Teaching in Europe - Europe in teaching
E to the power of three: Professional teamwork
E to the power of three: Communication in education
E to the power of three: Education for citizenship

3.2.3 Anderstalige opleidingsonderdelen – Odisee Advanced Education

Odisee Advanced Education organiseert twee anderstalige (online) opleidingen, namelijk 'Postgraduate Course in Companion Animal Behaviour' (60 SP) en 'Postgraduate Course Animal Behaviour Technician' (40 SP). Meer info is terug te vinden op odisee.be/ae. Die opleidingen vervangen de 'Postgraduate Course in Companion Animal Behaviour and Welfare' die uitdoofde in 2018-2019.
Ze trekken cursisten aan uit diverse landen binnen Europa (Finland, UK, Nederland, Slovenië…). Het biedt hen de kans zich te verdiepen in gedragstherapie bij dieren en dierenwelzijn via online lessen van vele vooraanstaande internationale experten binnen dit domein. In beide opleidingen is een praktijkworkshop van 5 dagen per jaar voorzien (in Dierenbeschermingscentrum Born, Nederlands Limburg).

3.2.4 Anderstalige opleidingen

Odisee biedt ook één volledig Engelstalige Bachelor of Business Management aan van drie jaar en goed voor 180 ECTS-punten. Daarnaast is er een internationaal traject voor Verpleegkunde van vier jaar en voor 240 studiepunten. Een student die daarvoor kiest, loopt in de eerste en de tweede opleidingsfase stages in Franstalige afdelingen van Brusselse ziekenhuizen. Over de vier jaren heen krijgt hij leerinhouden in het Frans en in het Engels aangereikt. In het derde en het vierde jaar kan hij bovendien deelnemen aan Engelstalige of Franstalige keuze-opleidingsonderdelen waaronder een projectweek in samenwerking met een Finse opleiding verpleegkunde. In de tweede opleidingsfase kan deelgenomen worden aan een internationaal project of kan hij al een korte stage in Europa lopen. In het derde jaar zijn er tal van mogelijkheden om voor een korte of langere periode in of buiten Europa stage te doen. In het vierde jaar kan een student kiezen voor een stage in het buitenland gedurende een volledig semester.

3.2.5 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 odisee.be/en/exchange-programme.

4 STUDENTENVOORZIENINGEN

Inleiding

2019: STUVO+ blijft zich inzetten voor kwetsbare studenten.

In 2019 werd opnieuw sterk gefocust op kwetsbare studenten. Een voorbeeld daarvan is de verdere verfijning van het begeleidingsmodel voor studenten met een functiebeperking.

De matrixstructuur van STUVO+ bleef in 2019 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 de studentenvertegenwoordigers van Odisee en KU Leuven.
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 met instellings- of Stuvomiddelen betaald, al naargelang de taakbelasting voor hun respectieve taken.

Over de instellingstaken die opgenomen worden door STUVO+ wordt onder punt 1 van hoofdstuk 4 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, een afgevaardigde van de **Algemene Studentenraad**. De algemeen directeur van Odisee wordt uitgenodigd als waarnemer, net als vertegenwoordigers van de vijf studiegebieden van Odisee en vertegenwoordigers van de faculteiten van de KU Leuven waarvoor STUVO+ dienstverlening aanbiedt. De Stuurgroep vormt het dagelijks bestuur van STUVO+. Ze volgt de uitvoering van het beleidsplan 2019-2023 en het actieplan, dat elk academiejaar geactualiseerd wordt, op de voet.

4.1 Beleidsdoelstellingen

De essentie van de middellange- en kortetermijndoelstellingen in het beleids- en actieplan kan als volgt samengevat worden: 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 het beleidsplan 2019 – 2023 vinden we de volgende specifieke klemtonen, die los staan van de afzonderlijke decretale stuvodomeinen en de werking van STUVO+ op elke campus:

- STUVO+ zet in op nieuwe doelgroepen, o.a. de graduaatstudenten.
- STUVO+ draagt actief bij tot het studenten- en diversiteitsbeleid op de campussen.
  Daarbij focust de dienst op de superdiverse studentenpopulatie (m.i.v. studenten met een functiebeperking, late instromers, deeltijdse en afstandsstudenten, alleenstaanden, kansarmen, pioniersstudenten, internationale studenten …)
- STUVO+ zet meer in op preventie en duurzaamheid, maar blijft tegelijk een respons bieden op de problemen van studenten.
- STUVO+ professionaliseert zijn werking met het oog op een optimale werking en dienstverlening. Daarbij gaat ook meer aandacht naar zelfzorg voor elke medewerker, naar mogelijkheden om deel te nemen aan internationalisering, naar het individuele welbevinden van elke medewerker én student. Zowel op korte als op middellange termijn wordt een andere indeling van de werkplekken overwogen, al dan niet in samenwerking met andere ondersteunende diensten.
- STUVO+ streeft steeds naar administratieve vereenvoudiging, minimale bureaucratie, maximale service in een voor de student vertrouwde omgeving.
- STUVO+ werkt niet alleen voor maar ook en vooral met de studenten en de docenten. De dienst wil meewerken aan sociale binding, het creëren van een echt 'thuisgevoel', o.a. door gezellige, warme plekjes/hoekjes op elke campus.
- STUVO+ werkt aan de verdere digitalisering van de service en de kwaliteit van de communicatie(kanalen) maar blijft inzetten op persoonlijke contacten. Ook houdt STUVO+ rekening met de evoluties in het hoger-onderwijslandschap, met name in de onderwijsvisie, de didactische aanpak, de gekozen evaluatiemodellen en de leer- en werkomgeving van de toekomstige hogeschool of universiteit.
- STUVO+ ontwikkelt initiatieven om de visibiliteit, de laagdrempeligheid, bereikbaarheid en herkenbaarheid van en de participatie aan de dienstverlening op de campussen te vergroten, voor zowel studenten van de KU Leuven als van Odisee.

De dienst streeft daarbij naar de best mogelijke samenwerking met andere ondersteunende diensten en met de opleidingen.
- Door een laagdrempelig aanbod wil het domein studentenwerking van STUVO+ alle studenten makkelijker de weg laten vinden naar de andere domeinen en hun dienstverlening.
- STUVO+ voert een actief kwaliteitsbeleid.
- STUVO+ neemt deel aan overlegorganen die zich buigen over beleidsmatige onderwerpen gerelateerd aan de verschillende domeinen.
- 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.

4.2 Werkvelden

4.2.1 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	0	51	51	91	21	6	13	3	1	6	8	5	4
okt - dec	0	41	44**	94	12	3	15	2	0	7	15	3	13

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden
**waaronder 3 graduaatstudenten

Campus Brussel (miv campus Dilbeek en campus Schaarbeek)

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	118	251	369	924	56	37	26	22	7	28	27	23	75
okt - dec	104	144	255***	493	40	30	21	21	3	21	17	8	56

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden
** inclusief begeleidingen rond studievaardigheden
*** waaronder 7 graduaatstudenten

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	26	45	71	222	21	17	18	8	3	9	9	8	13
okt - dec	15	41	56	107	25	13	13	3	3	9	12	1	12

*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	63	63	148	12	10	8	6	3	8	10	4	16
okt - dec	0	38	38	93	12	5	4	2	0	9	8	2	8

*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 alle campussen tekenen we een stijging op van zowel het aantal afspraken als het aantal begeleide studenten t.o.v. het vorige academiejaar (m.u.v. campus Aalst, jan-sept)

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 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. Sinds oktober 2019 wordt ook de tussenkomst van de mutualiteit zoveel mogelijk in rekening gebracht om de bijkomende financiering vanuit STUVO +te reduceren waar mogelijk. Het betrof in 2019 volgende aantallen doorverwijzingen naar individuele therapie.

		Aantal doorverwezen studenten	Aantal studenten die meer dan 7 sessies terugbetaald krijgen
Campus Aalst	PO	15	5
	AO	0	0
	GR	0	0
Campus Brussel	PO	23	7
	AO	12	3
	GR	0	0
Campus Gent	PO	21	1
	AO	8	1
	GR	0	0
Campus Sint-Niklaas	PO	15	4
	GR	0	0

We zien in 2019 voor campus Brussel-zowel voor de professionele als de academische opleidingen- een toename van het aantal doorverwijzingen. Op campus Gent tekenen we een verdriedubbeling op t.o.v. vorig academiejaar. Voor campus Sint-Niklaas en campus Aalst zien we ongeveer een status-quo.

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 toch een vraag komt worden studenten ad hoc doorverwezen naar het medisch aanbod in de regio. Voor campus Brussel is ten behoeve van de internationale studenten op de website uitgebreide info terug te vinden over de mogelijkheden tot

Engelstalige medische hulpverlening. 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.
Het aanbod (workshops en psycho-educatieve sessies) is gratis. Voor de training In Gent (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.
In onderstaand overzicht betreft het steeds éénmalige sessies, tenzij vermeld wordt dat het om training (= 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 AO	aantal studenten PO	aantal studenten GR
jan - jun	Bouwen aan zelfvertrouwen	1	0	25	0
	SOS Examenstress	1	0	1	0
	Omgaan met uitstelgedrag	1	0	14	0
sep - dec	Bouwen aan zelfvertrouwen	1	0	17	0
	Omgaan met uitstelgedrag	1	0	12	0
	Beter uitgerust om anderen bij te staan	1	0	14	0

De psycho-educatieve sessies kennen in Aalst een wisselend succes.
De sessies gaan door na de lessen om zoveel mogelijk studenten te bereiken. We blijven deze workshops graag verder aanbieden. Op deze manier worden de studenten die niet individueel de stap durven zetten, gestimuleerd om hulp te zoeken én worden de studenten met dezelfde problematiek samengebracht in een groepssessie zodat er meer ruimte blijft om individuele gesprekken te plannen. Voor sommige sessies wordt er gewerkt zonder inschrijving, op die manier hopen we de drempel te verlagen en meer studenten te bereiken. Voor bepaalde sessies waar er meer interactie wordt verwacht, is het wel belangrijk om te weten hoeveel studenten we kunnen verwachten zodat we ons doel bereiken.

Campus Brussel

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten AO	aantal studenten PO	aantal studenten GR
jan - jun	Piekeren, leren loslaten	1	2	13	nvt
	Faalangst/Fear of failure	2	1	7	nvt
	Beter uitgerust om anderen te helpen	4	1	30	nvt
	Relaxatie/Relaxation	3	2	12	nvt
sep - dec	Me and my smartphone	4	8	12	0
	Faalangst/Fear of failure	3	9	22	0

	Relaxatie/Relaxation	2	4	8	0
	Piekeren, leren loslaten	2	9	30	0
	Beter uitgerust om anderen te helpen	1	1	3	0
	Faalangst (Schaarbeek)	3	nvt	9	nvt
	Faalangst (Dilbeek)	1	nvt	15	nvt
	Piekeren, leren loslaten (Schaarbeek)	1	nvt	2	nvt

Op campus Brussel wordt zonder inschrijvingen gewerkt, behalve voor de sessie Relaxatie/Relaxation omwille van praktische redenen. 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. Een aantal 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'.
I.s.m. een medewerker Studie-advies van de KU Leuven werd de sessie 'Me and my smartphone' voor de eerste maal uitgerold.

Campus Gent

Sinds het najaar 2012 wordt in Gent de training aangeboden in samenwerking met LUCA-hogeschool.

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten AO	aantal studenten PO	aantal studenten GR
jan-juni	Workshop 'Last van uitstelgedrag?'	2	2	7	0
	Workshop 'Uitstelgedrag in creatieve processen"	1	1	4	0
	Workshop 'Anders omgaan met faalangst en studiestress'	1	2	8	0
	Workshop 'Van perfectionisme naar studieplezier'	1	5	3	0
	workshop "Beter uitgerust om anderen bij te staan"	1	0	5	0
	Workshop 'Goed voorbereid naar de examens'	1	0	6	0
sep - dec	Training 'Zelfzeker presenteren' (externe trainer)	3	2	3	0
	Workshop 'Last van uitstelgedrag?'	4	3	13	0
	Workshop 'Anders omgaan met faalangst en studiestress'	1	1	17	0
	Workshop 'Van perfectionisme naar studieplezier'	1	0	10	0
	Workshop 'Uitstelgedrag in creatieve processen"	1	2	9	0
	Workshop 'Goed voorbereid naar de examens'	1	0	20	0

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. 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.

Campus Sint-Niklaas

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten AO	aantal studenten PO	aantal studenten GR
jan - jun	Presenteren met zelfvertrouwen	1	0	13	0
	Uitstelgedrag	1	0	11	0
	Faalangst	1	0	9	0
sep - dec	Goed Voorbereid naar de examens	2	0	31	0
	Faalangst	1	0	5	0
	Uitstelgedrag	1	0	17	0

De sessies gaan ’s avonds door of op zaterdag, omdat we zoveel mogelijk studenten willen bereiken . De sessie ‘goed voorbereid naar de examens’ spreekt veel studenten aan en heeft een grote opkomst.

Om gelijke kansen te realiseren voor studenten met een functiebeperking wordt een inclusief beleid uitgewerkt met enerzijds een universeel ontwerp en waarbij anderzijds redelijke aanpassingen op maat worden verleend.

De studentenbegeleiders fungeren ook als zorgcoördinator voor 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 inclusieve aanpak van studenten met een functiebeperking gegarandeerd door een tweesporenbeleid. Stuvo+ ondersteunt daarbij de uitwerking in nauwe samenwerking met de opleidingen en studenten. Binnen de universele aanpak adviseerde Stuvo+ in 2018 het instellingsbeleid zes inclusieve examenmaatregelen, die voor alle opleidingen verplicht geïmplementeerd werden. Daarnaast werden een aantal niet-verplichte maatregelen geadviseerd. Alle studenten werden van de verplichte inclusieve maatregelen op de hoogte gebracht. Dit beleid werd in 2019 gecontinueerd.

Naast de inclusieve maatregelen binnen het universele ontwerp kunnen studenten met een functiebeperking vragen naar een individueel needsassessment. Op basis van dit assessment en de bijhorende attestering wordt bepaald of een student het statuut 'studeren met een functiebeperking' krijgt. De redelijke aanpassingen die voor de betrokken student nodig zijn om gelijkwaardige kansen te hebben worden vastgelegd in een faciliteitenattest. De procedure is verankerd in 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 een 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 € 125 (vanaf oktober 2019).

Daarnaast omvat de zorgcoördinatie o.a. overlegmomenten met de inclusiecoaches, ouders en opleidings-verantwoordelijken. Via de zorgcoördinatoren (of inclusiecoaches) 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

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezondheids-zorg	Jan-Jun	0	0	0	2	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	9
	Sep-Dec	0	0	0	3	3	0	1	3	0	1	0	0	2	0	0	0	13
Onderwijs	Jan-Jun	1	1	0	1	7	8	0	5	0	0	0	0	3	0	0	0	26
	Sep-Dec	1	0	1	4	9	6	0	5	0	0	0	0	5	1	2	1	35
Bedrijfskunde	Jan-Jun	1	1	0	5	1	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	3	16
	Sep-Dec	1	1	0	5	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	2	14
Technologie	Jan-Jun	0	0	0	0	29	0	4	6	0	1	0	0	7	2	0	0	49
	Sep-Dec	0	0	0	0	17	0	2	3	0	0	0	0	6	1	0	0	29
Graduaten	Jan-Jun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sep-Dec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	Jan-Jun	2	2	0	8	42	8	6	14	0	2	0	0	11	2	0	3	100
	Sep-Dec	2	1	1	12	30	6	5	12	0	2	0	0	13	2	2	3	91

Campus Brussel

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatrische	Overige	Meervoudige	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezondheids-zorg	Jan-Jun	1	0	0	14	43	7	4	10	1	0	0	1	0	2	10	12	105
	Sep-Dec	1	0	1	8	39	5	3	5	0	0	0	0	0	0	6	12	80
Onderwijs	Jan-Jun	0	1	0	3	15	7	4	7	0	0	0	0	0	1	1	6	45
	Sep-Dec	2	1	0	1	10	4	1	4	0	0	0	0	0	0	0	4	27
Bedrijfskunde	Jan-Jun	0	1	1	9	14	3	6	10	0	1	0	0	0	6	0	7	58
	Sep-Dec	0	0	1	7	13	2	4	7	0	0	1	0	0	1	1	6	43
Sociaal-agogisch werk	Jan-Jun	3	6	2	24	27	2	3	11	0	0	0	1	3	9	8	7	106
	Sep-Dec	4	4	2	20	23	3	1	7	0	0	0	1	0	10	9	8	92
Graduaten	Jan-Jun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sep-Dec	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5
Totaal	Jan-Jun	4	8	3	50	99	19	17	38	1	1	0	2	3	18	19	32	314
	Sep-Dec	8	5	4	37	86	14	9	23	0	0	1	1	0	11	16	32	247

Campus Gent

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
Gezondheidszorg	Jan-Jun	1	0	2	11	12	0	6	7	0	1	0	0	3	5	0	4	**52**
	Sep-Dec	1	0	3	9	12	0	9	6	0	1	0	0	4	4	0	5	**54**
Technologie	Jan-Jun	0	2	1	5	19	0	25	9	0	7	0	0	4	1	0	0	**73**
	Sep-Dec	0	0	0	4	21	0	21	7	0	6	0	0	8	0	0	0	**67**
Graduaten	Jan-Jun	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
	Sep-Dec	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	**5**
Totaal	Jan-Jun	**1**	**2**	**3**	**16**	**31**	**0**	**31**	**16**	**0**	**8**	**0**	**0**	**7**	**6**	**0**	**4**	**125**
	Sep-Dec	**1**	**0**	**3**	**13**	**34**	**0**	**31**	**13**	**0**	**7**	**1**	**0**	**12**	**5**	**0**	**6**	**126**

Campus Sint-Niklaas

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings								Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot				
Gezondheids-zorg	Jan-Jun	0	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	**6**
	Sep-Dec	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	**5**
Onderwijs	Jan-Jun	4	0	1	2	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	**13**
	Sep-Dec	5	0	1	0	7	0	0	1	0	1	0	0	1	2	0	**18**
Biotechniek	Jan-Jun	0	3	0	4	4	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2	**17**
	Sep-Dec	0	3	0	4	9	0	6	1	0	0	0	0	5	0	3	**31**
Graduaten	Jan-Jun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
	Sep-Dec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Totaal	Jan-Jun	**4**	**3**	**1**	**7**	**9**	**1**	**3**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**4**	**36**
	Sep-Dec	**5**	**3**	**1**	**4**	**17**	**1**	**6**	**4**	**0**	**1**	**0**	**0**	**7**	**2**	**3**	**54**

Academische opleidingen *

Faculteit	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.				
FEB	Jan-Jun	1	0	0	10	47	1	3	38	0	3	0	2	1	5	2	4	117
	Sep-Dec	4	1	1	4	46	2	3	40	0	0	1	2	2	6	2	4	118
Rechten	Jan-Jun	1	0	1	0	3	2	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	12
	Sep-Dec	0	0	0	2	7	1	2	2	0	0	0	0	1	2	0	0	17
Letteren	Jan-Jun	0	0	1	2	0	0	6	4	0	0	0	0	0	1	1	2	17
	Sep-Dec	0	0	1	3	0	0	3	4	0	0	0	0	0	1	0	2	14
Totaal	Jan-Jun	2	0	2	12	50	3	11	44	0	3	0	2	1	7	3	6	146
	Sep-Dec	4	1	2	9	53	3	8	46	0	0	1	2	3	9	2	6	149

*Vanaf september 2018 nam KU Leuven de functie als zorgcoördinator voor studenten met een functiebeperking over van STUVO+ op de campussen Gent en Aalst. Dit totaal omvat dus enkel de academische studenten van campus Brussel waarvoor STUVO+ nog steeds als zorgcoördinator fungeert.

Voor de academische opleidingen zien we opnieuw een toename van het aantal studenten met een functiebeperking dat zich aanmeldt en een statuut verkrijgt.

Na de implementatie van de inclusieve examenfaciliteiten, zien we in de professionele opleidingen (m.u.v campus Sint-Niklaas waar we op jaarbasis ongeveer een status-quo optekenen) een daling van het aantal studenten met een functiebeperking die een statuut functiebeperking aanvroegen. Door deze invoering krijgen alle studenten van Odisee immers bepaalde examenfaciliteiten en is het voor een heel aantal studenten niet meer nodig een statuut functiebeperking en bijhorende faciliteiten aan te vragen. Niettemin blijven de aantallen studenten met een statuut nog wel talrijk wat erop wijst dat redelijke aanpassingen nodig blijven.

Zorgcoaches/inclusiecoaches (naamswijziging sinds september 2019)

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 inclusiecoaches) aangenomen voor vier campussen.
Binnen de functie als 'inclusiecoach' zorgen zij voor de handicapspecifieke en studentgerichte begeleiding van studenten met een functiebeperking. Met de naamswijziging naar 'inclusiecoach' willen we de klemtoon –naast de nodige zorg voor de studenten- leggen op de empowerment van deze groep studenten en ernaar streven dat zij zo volledig mogelijk participeren. Ook 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 valt binnen hun takenpakket. Binnen de verhoogde zorg voor die doelgroep werken ze intensief samen met de zorgcoördinatoren. De middelen worden efficiënt, flexibel en op maat van de studenten ingezet.
De individuele coaching van studenten richt zich op vier domeinen binnen de onderwijscontext: studietraject, mobiliteit-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 (bv. stagebegeleidingen).

De beleidsmedewerker inclusie (die in juli 2019 uit dienst trad en niet vervangen werd) stelde een rapport op over de evaluatie van de implementatie van de inclusieve examenfaciliteiten. Dit rapport werd verspreid binnen alle opleidingen en toegelicht binnen de Onderwijsraad van Odisee.

In onderstaande tabellen wordt het aantal begeleidingen, het totaal aantal gesprekken en het aantal begeleide studenten weergegeven per campus.

Aalst

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud.	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheids-zorg	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Aug-Dec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	2	
Onderwijs	Jan-Juli	0	0	0	0	2	0	19	0	0	0		0	0	0	0	0	3	
	Aug-Dec	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	9	0	0	0	5	
Bedrijfskunde	Jan-Juli	14	12	0	0	2	0	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	
	Aug-Dec	5	13	0	0	0	0	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
Technologie	Jan-Juli	0	0	0	0	3	0	5	2	0	0	0	0	4	0	0	0	5	
	Aug-Dec	0	0	0	0	2	0	14	1	0	0	0	0	9	0	0	0	7	
Totaal	Jan-Juli	14	12	0	0	7	0	75	2	0	0	0	0	4	0	0	0	15	112
	Aug-Dec	5	13	0	0	2	0	59	1	0	0	0	0	32	0	0	0	19	111

Brussel

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud.	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheids-zorg	Jan-Juli	0	8	8	10	5	0	41	1	0	0	0	0	0	0	1	0	17	
	Aug-Dec	0	3	5	14	3	0	31	0	0	0	0	0	0	5	10	0	20	
Onderwijs	Jan-Juli	0	0	0	0	1	0	9	5	0	0	0	0	0	0	0	0	6	
	Aug-Dec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bedrijfskunde	Jan-Juli	3	0	0	0	0	0	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	
	Aug-Dec	0	0	0	1	0	0	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	
Soc werk	Jan-Juli	0	0	15	0	0	0	23	4	0	10	0	0	0	0	0	0	7	
	Aug-Dec	0	0	11	0	1	0	6	3	6	0	0	0	0	0	0	0	8	
Totaal	Jan-Juli	3	8	23	10	6	0	108	10	0	10	0	0	0	0	1	0	42	221
	Aug-Dec	0	3	16	15	4	0	74	3	6	0	0	0	0	5	10	0	36	172

Gent

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheid-zorg	Jan-Juli							19						1			3	4	
	Aug-Dec							26						28			14	11	
Technologie	Jan-Juli		4	1				119			7	5		32		1	1	26	
	Aug-Dec		1					78			4	4		39		2	3	30	
Totaal	Jan-Juli		**4**	**1**				**138**			**7**	**5**		**33**		**1**	**4**	**30**	193
	Aug-Dec		**1**					**104**			**4**	**4**		**67**		**2**	**17**	**41**	199

Sint-Niklaas

Studiegebied	Periode	Mot.	Aud.	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal stud	Totaal bgl
						Dysl.	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb.					
Gezondheids-zorg	Jan-Juli	0	0	0	0	0	0	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
	Aug-Dec	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	0	0	0	**0**	0	0	2	
Onderwijs	Jan-Juli	0	0	12	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	Aug-Dec	10	0	7	0	0	0	6	0	0	3	0	0	4	**0**	0	0	5	
Biotechniek	Jan-Juli	0	12	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	16	12	0	2	11	
	Aug-Dec	0	11	0	0	0	0	26	0	0	1	0	0	28	**8**	2	1	16	
Totaal	Jan-Juli	**0**	**12**	**12**	**0**	**0**	**0**	**47**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**16**	**12**	**0**	**2**	**16**	**102**
	Aug-Dec	**10**	**11**	**7**	**0**	**0**	**0**	**34**	**8**	**0**	**4**	**0**	**0**	**32**	**8**	**2**	**1**	**23**	**117**

Duiding

Sinds hun aanwerving in oktober 2017, zien we bij de inclusiecoaches een toename van het aantal begeleide studenten alsook van het aantal gesprekken. Het driewekelijks overleg tussen de inclusiecoaches waarbij intervisie, productontwikkeling, professionalisering en onderlinge afstemming op de agenda staat, werd gecontinueerd.
Naast de individuele begeleidingen werden ook activiteiten aangeboden op maat van studenten met een functiebeperking. Op campus Aalst werden 2 groepssessies aangeboden: “Infosessie Sprint” en “Wijzer op weg: studeren en dyslexie” (3 bijeenkomsten). Er waren bij elk initiatief twee studenten aanwezig. Op campus Gent gingen ook 2 groepssessies door: ”Verder studeren met ASS” en “Uitwisselingsmoment: ASS en examens”. Er waren bij deze initiatieven respectievelijk 7 en 6 studenten aanwezig.
Het aantal studenten met een functiebeperking dat ondersteuning krijgt, is in verhouding tot het totaal aantal studenten op de campus, ongeveer gelijk op elke campus. De studenten met ASS vormen op elke campus de grootste doelgroep.

Er is aandacht voor sensibilisering van studenten en medewerkers voor psychologische en medische problematieken en voor gezondheidsvoorlichting.

Examenactie

Tijdens de examenacties op alle campussen mede georganiseerd door de medewerkers studentenwerking vestigden de studentenbegeleiders de aandacht op het belang van een goede planning, gezonde voeding en gaven ze studeer- en anti-stresstips. Er worden vaak een aantal gadgets uitgedeeld zoals markeerstiften en blokplanners. Vaak werden ook bijkomende activiteiten voorzien om de studenten een extra hart onder de riem te steken (massagestoelen, wandeling, …). In mei 2019 nodigden alle campussen een aantal begeleiders en hun 'knuffelhonden' uit i.s.m. vzw AAP (Animal Assisted Projects). Dit initiatief was een groot succes en kon ook op media-aandacht rekenen.

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.

Preventie en sensibilisering

Op **campus Aalst** wilde STUVO+ samen met de opleidingen, en met het promomateriaal van het Vlaams Netwerk 'Kies kleur tegen pesten', in de week tegen pesten laten zien dat we deze actie volop steunen. We ondertekenden samen met alle studenten van het studiegebied onderwijs van Aalst het Manipest. Deze week werd afgesloten met een complimentenactie waarbij we de complimentenman uitnodigden en heel genereus iedereen complimentenstickertjes lieten uitdelen.
Tijdens de student kick-off was STUVO+ betrokken bij de organisatie en kozen we ervoor om studenten te sensibiliseren wat betreft alcoholgebruik. We zetten hiertoe de Promillebrillen in. Het zorgt voor een bewustwording op een heel ludieke manier.
In november steunden de we Rode Neuzen actie. In het kader van het thema 'psychosociaal welbevinden bij jongeren' organiseerden we een middagje verzoekradio (Radio haha) waarbij nadruk gelegd werd op de nood aan praten over problemen. Er werden interviews afgenomen op een luchtige, positieve manier en het ondersteunende promomateriaal (kaartjes en stickers) werd uitgedeeld. Het kaderde ook in het bredere thema van 'fit in je hoofd' en veerkracht en was de aanloop naar onze examenactie van december, waar dan weer de nadruk werd gelegd op bewegen en studeren in balans.

Op **campus Waas** werd in het kader van de gezonde week in maart 2019 enerzijds stilgestaan bij het thema gezonde voeding: er werd een gezond ontbijt georganiseerd, er werd een gezonde kookworkshop gegeven door de CM. In de keuken werd gezonder voedsel voorzien, en werd het aantal calorieën per gerecht vermeld.
Anderzijds werd er ook stilgestaan bij de negatieve impact van alcohol op de gezondheid: er werd een actie op poten gezet met behulp van promillebrillen. Studenten konden op die manier ervaren wat de effecten van alcohol zijn op verschillende taken en motorische handelingen.
Tijdens de gezonde week werd er een complimentendag georganiseerd waar er over de campus heen scheurkalenders met complimenten gehangen werden, stickers verspreid werden en complimentenblaadjes rond de fietsen gehangen werden.
Op de dag van de diversiteit waren er verschillende workshops, waaronder een lezing van iemand met een beperking, een getuigenis rond alcoholmisbruik/verslaving, stress & relaxatie, gezonde voeding en genderdiversiteit.
Tijdens de 10-daagse van de geestelijke gezondheid (1-10 oktober) werden activiteiten georganiseerd rond de tip 'Beweeg'. Er waren actieve spelletjes op de WII-fit, er was een conditietest beschikbaar en er werd een wandelactie gehouden waarbij studenten wandelroutes kregen. Zij konden een activity tracker winnen als ze een foto van hun wandeling opstuurden.
Op het Welcome festival in september werd ook aandacht besteed aan preventie door partnerorganisaties (CGG/Stad St-Niklaas, Oxfam, Rode kruis..). Tenslotte werd in november de rode neuzendag in de kijker gezet aan de hand van affiches.

Op **campus Brussel** werd op de infomarkt bij de start van het academiejaar extra aandacht besteed aan de gevaren van alcoholmisbruik en was er aandacht voor 'veilig vrijen' i.s.m. het CAW Brussel.
De VAD-campagne "Student zijn is" werd via posters op de campussen en via promovideo's op social media kanalen gedeeld. In de campagne 'Student zijn is meer dan zuipen' tonen studenten wat het studentenleven allemaal te bieden heeft en hoe relatief alcohol daarin is. Op die manier versterken ze de norm dat de meeste studenten verstandig omgaan met alcohol en zorg dragen voor elkaar. Deze campagne wil het draagvlak onder studenten vergroten om kritisch te blijven kijken naar de rol en plaats van alcohol.
STUVO+ organiseerde de "Participatiedag studentenverenigingen": ze konden hierbij kiezen uit verschillende workshops rond het studentenleven. De workshop 'Hoe sta je medestudenten bij' werd gegeven door één van de studentenpsychologen. 'Middelengebruik in je vereniging' werd verzorgd door CGG Brussel.
Op de Wereld aids dag werden gratis condooms (& info rond veilig vrijen) uitgedeeld om deze dag in de kijker te plaatsen.
In het kader van gezonde voeding werden i.s.m. Green Office campus Brussel de workshops 'Make your own veganspreads' & 'Make your own Floorarium' georganiseerd.
In samenwerking met The International Student Council en ASR werkte STUVO+ de "Pride Week at Campus Brussels" uit.

Tot slot nam één van de studentenpsychologen deel aan 'Facebook-live' georganiseerd door de CM. Daarbij konden studenten rechtstreeks via Facebook studiegerelateerde vragen stellen aan de studentenpsycholoog.

Op **campus Gent** werd in februari Warme William na de lesvrije week in de kijker gezet. De studenten kregen gratis poffertjes en werden opgeroepen om elkaars Warme William te zijn. Warme William roept op om naar elkaar te luisteren want praten helpt, lucht op en werkt verbindend. Vanuit de campus in Gent ondersteunen we de Warme William-campagne samen met de andere Gentse hogeronderwijsinstellingen.
In maart werd een Fit-in-je-hoofd-actie georganiseerd. Dit was de zevende actie op rij waarbij studenten gesensibiliseerd worden rond thema's die betrekking hebben op hun welbevinden. De tip "Ga ervoor" werd speels vertaald naar 'Gaan met die banaan', de studenten kregen een gratis banaan en met een ludieke boodschap werden studenten opgeroepen om engagement op te nemen en voor iets te gaan. Door in iets op te gaan, kan afstand genomen worden van moeilijkheden, kan gepieker doorbroken worden en kan meer ontspannen worden.
In december werd een actiedag georganiseerd in het kader van Rode Neuzen voor het mentaal welzijn van jongeren op school. In samenwerking met de studentenclub konden verzoekplaatjes tijdens de middagpauze aangevraagd worden en tips voor een beter mentaal welbevinden werden verspreid.
Daarnaast nemen de studentenbegeleiders van campus Gent sinds mei 2016 deel aan een subgroep van het project Warme Steden, 'Student in Warme Stad Gent', waarbij alle Gentse instellingen voor hoger onderwijs de krachten bundelen in functie van het welbevinden van de Gentse studentenpopulatie.
Na in 2018 de studentenapp 'Klik' te hebben ontwikkeld maakten we in 2019 werk van de website www.contentingent.be. Studenten vinden op deze website tips rond goed in je vel zitten, een bundeling van de organisaties waar je als student terecht kan rond psychosociaal welbevinden binnen de stad Gent, een overzicht van wat te doen en waar je terecht kan bij crisissituaties, een handige tool met wat je kan doen als je bezorgd bent om een vriend,… De verder uitrol en bekendmaking van deze website volgt in 2020.

Suïcidepreventie

Het draaiboek suïcidepreventie werd gefinaliseerd, gedrukt en verspreid over alle opleidingen en faculteiten. Voor opleidingen die dat wensen, voorzien de studentenpsychologen een korte presentatie over het gebruik van dit draaiboek.

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.

Vorming "omgaan met uitstelgedrag"

In november 2019 volgden de studentenbegeleiders een vorming van ½ dag omtrent de aanpak van uitstelgedrag vanuit ACT en een oplossingsgericht perspectief met als externe spreker Anne-Marie Desmet van LUCA-Gent.

Sensoa-grensoverschrijdend gedrag

In mei 2019 was er 1 bijeenkomst met een aantal studentenpsychologen en een beleidsmedewerker van Sensoa. Er werden aandachtspunten qua preventie en sensibilisering besproken.
Verdere opvolging door Sensoa is mogelijk in de toekomst.

4.2.2 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 laptop, betaling studiegeld, studiereis, buitenlandse studie of stage, …)
- tussenkomst externe psychotherapie
- uitleen laptop voor langere termijn

N.a.v. de jaarlijkse expertise-uitwisseling in de (STUFI) werkgroep van de gebruikers van de Budgetstandaard van CEBUD (wetenschappelijke software voor de berekening van een financiële tussenkomst) 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 eventuele tekort is in de leefeenheid om minimaal rond te komen of om de studiekosten te kunnen betalen. Eenzelfde beleid hieromtrent wordt op alle campussen gevolgd en beslissingen in verband met de financiële tussenkomsten van de Sociale Dienst worden, conform het interne 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 stappenplan 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 studiepunten hebben opgenomen met een diploma- of creditcontract (tenzij het om een diplomajaar gaat en/of overmacht) en nog geen twee bachelordiploma's en/of één masterdiploma hebben behaald.
Daarenboven krijgt elke student een bericht met verwijzing naar het aanvraagformulier voor verminderd studiegeld en wordt hij/zij 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.
De aanvraagformulieren voor een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst werden voor alle campussen online gezet op de STUVO+ website teneinde op alle campussen de drempel naar de Sociale Dienst te verlagen.

Overzicht van de goedgekeurde financiële tussenkomsten in 2019, opgesplitst in academische opleidingen en professionele opleidingen:

	AO		**PO**		**GRAD**		**Totaal**	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL Vl. Gem.	63	71066.6	290	294657.40	40	36721.60	393	402445.60
Toelage STUVO+	71	80038.8	167	153790.89	10	3654,4	248	237484.09
Geweigerde toelagen	12		45		3		60	
Spreiding studiegeld	94		473		34		601	
KT-lening	1	250	1	1600			2	1850
LT-lening			1	1000			1	1000

Overzicht van de goedgekeurde financiële tussenkomsten in 2019 per campus:

	Aalst		**Sint-Niklaas**		**Gent**		**Brussel**	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL Vl. Gem.	33	31850	33	34500	26	27900	301	308195.60
Goedgekeurde Toelage STUVO	15	12835	26	18228.50	40	40727,40	167	165693,19
Geweigerde toelagen	2		5		15		38	
Spreiding studiegeld	79		78		59		385	
KT-lening	0	0	0	0	0	0	2	1850
LT-lening	1	1000	0	0	0	0	0	0

De hogere studiegelden raken stilaan ingebed bij de AO-opleidingen. Bij de PO- en de graduaatsopleidingen merken we dat er vaker een beroep gedaan wordt op de mogelijkheid om het studiegeld gespreid te betalen. Het aantal en het bedrag van de voorschotten bereiken een hoogtepunt. De voorschotten die verleend werden aan de graduaten maken daarbij het verschil. De goedgekeurde financiële tussenkomsten zijn dalende alhoewel het aantal aanvragen zijn hoogtepunt bereikt.

De afdeling Studietoelagen startte in 2019-2020 reeds in oktober met de automatisch opgestarte dossiers waar volop gebruik van werd gemaakt.

Het bedrag van de toegekende STUVO+-toelagen aan PO-studenten ligt ongeveer twee keer zo hoog als het bedrag toegekend aan AO-studenten. Uit de behandeling van de sociale dossiers blijkt 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 procentuele toestroom van de studenten naar de Sociale Dienst is groter in Brussel en Sint-Niklaas ondanks het feit dat de geleverde inspanningen en de verstrekte informatie op elke campus hetzelfde zijn. Uit het grote aantal geweigerde toelagen kunnen we afleiden dat de werking van de Sociale Dienst op de verschillende campussen voldoende laagdrempelig is.
Er wordt een functionele analyse uitgevoerd met het oog op administratieve vereenvoudiging zowel voor de dienst als voor de student.
De graduaten maakten ook intensief gebruik van onze dienstverlening.

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/groeipakket, werken als student, 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. Twee medewerkers van de Sociale Dienst engageerden zich voor de redactie van de brochure en het up-to-date houden van de website. Het spreekt voor zich dat de studenten voor deze en eventueel aanvullende informatie kunnen aankloppen bij de Sociale Dienst van STUVO+.

Op 1/1/2020 veranderde de wetgeving van de kinderbijslag in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Wallonië. Deze veranderingen werden op de voet gevolgd. De wetgeving m.b.t. sociaaljuridische materie werd gecentraliseerd op de STUVO+-website, de expertise werd verder opgebouwd en hiaten, onduidelijkheden of knelpunten werden aangekaart in de Overleggroep Studentenstatuut (OGS) van de VLIR-VLHORA.

In 2019-2020 konden studenten voor het eerst een beroep doen op het Vlaams Opleidingsverlof (Vlaamse tegenhanger van het Betaald Educatief Verlof). Menig student maakte hier gebruik van. De studiefinanciering voor graduaats- en lerarenopleidingen werd vanaf 2019-2020 ingevoerd/herzien. De medewerkers van de Sociale Dienst zijn op de hoogte van de vernieuwde wetgeving.

Verder werd de samenwerking met de VDAB geïntensifieerd aangezien een 10-tal graduaatsopleidingen erkend werden als OKOT (Onderwijs Kwalificerend Opleidingstraject).

De medewerkers van de Sociale Dienst namen deel aan de introductiesessies die specifiek voor CVO-studenten werden georganiseerd op de diverse campussen om de overstap naar de graduaten te faciliteren. Deze sessies hadden als doel de stap naar de Sociale Dienst zo laagdrempelig mogelijk te maken waardoor studeren met een werkloosheidsuitkering en/of combinatie studeren en werken een haalbare zaak is en blijft.

De medewerkers van de Sociale Dienst hebben in 2019 ook extra inspanningen geleverd om de zij-instromers, die hoofdzakelijk inschrijven via afstandsonderwijs en/of aparte trajecten voor werkstudenten, beter te informeren over de sociale wetgeving. Waar mogelijk werden de onthaalsessies bijgewoond door 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.

Een collega van de Sociale Dienst engageerde zich om de diversiteit meer in de verf te zetten binnen Odisee. (deelname aan opname van promotiefilmpje voor de infodagen van 2020).

In 2019 probeerden we mee de sociale huisvesting in Brussel in kaart te brengen en te promoten voor onze studenten (Sociaal Verhuurkantoor voor Studenten (SVKS) en 1 toît 2 âges).

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 hier gebruik van maken (38 studenten in het 1ste semester van 2019-2020).

Er zal in 2019-2020 een inventarisatie gebeuren van de studiekost van de graduaten van Odisee zodanig dat we een idee krijgen van de werkelijke kostprijs voor de student en erover kunnen waken dat alles financieel haalbaar blijft voor de student.

Op vraag van DIRO (Dienst Internationale Relaties) behandelde de Sociale Dienst in 2019, 220 aanvraagdossiers voor Erasmusbeurzen voor uitgaande uitwisselingsstudenten van de professionele opleidingen, met het oog op een billijke verdeling van de Erasmusbeurzen van EPOS. Verder werden er nog 113 berekeningen gedaan voor de generieke beurzen van de Vlaamse overheid, ter beschikking gesteld voor studenten die een stage buiten Europa zullen doen.

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. 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 op het aanvraagformulier voor een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst aankruisen dat ze op de hoogte gehouden willen worden van jobs binnen de instelling zodanig dat we interne vacatures gericht naar hen kunnen doorsturen.
Voor internationale studenten wordt jaarlijks een internationale jobfolder opgesteld met als doel de wetgeving omtrent studentenarbeid in België te verduidelijken en de procedures uit te leggen 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. Vanaf 1/1/2019 werd de werkvergunning afgeschaft en is het recht om te mogen werken gekoppeld aan de tijdelijke verblijfskaart.

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 werd 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. Twee medewerkers zijn actief betrokken bij de werkgroep Centen voor Studenten voor de jaarlijkse update van de brochure.
Er wordt over de campussen heen gewerkt met een gemeenschappelijk Comité Studiefinanciering en een viertal keer per jaar wordt er 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 2018-2019 en de afrondingsregels en enkele parameters m.b.t de Budgetstandaard werden bijgesteld n.a.v. de besparingsronde in 2020.

4.2.3 Studentenwerking

Binnen het domein studentenwerking streven we zowel naar een aanbod en werking per campus, als naar overkoepelende initiatieven. Met een divers aanbod ambiëren we 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 vrijetijdsbesteding, sportparticipatie, actieve en passieve cultuurbeleving en ontmoeting bij studenten faciliteren en stimuleren door een gevarieerd, laagdrempelig aanbod dat aansluit bij de interessesfeer van de betrokken studenten.

OVERKOEPELENDE INITIATIEVEN

Onthaaldagen start AJ: per campus worden info- en welkomstmomenten georganiseerd (infomarkt, STUVO+ welkom, kick-off) en ontvangen nieuwe studenten een welkomstpakket.

Associatie KU Leuven Tafeltennis Challenge: gratis tornooi op een associatielocatie naar keuze voor zowel studenten als personeel binnen de associatie.

STUVO+ Sportcheque: 20% tussenkomst met een max. van €30.

STUVO+ Cultuurcheque: Campus Brussel heeft een samenwerking met Brusselse cultuurhuizen waar studenten de cheque als 10€ korting kunnen gebruiken voor aankoop van een ticket.
Campussen Aalst, Gent en Sint-Niklaas geven een tussenkomst van 50% na indienen van een ticket aangekocht voor een voorstelling in een CC, GC of kunstencentrum.

Gebruik 2019	Cultuurcheque	Sportcheque
Aalst	18	7
Brussel	76	28
Gent	1	2
Sint-Niklaas	3	7

Gratis gebruik sportzalen, sportmateriaal en uitleendienst
- Uitlenen van een divers aanbod op de campussen (o.a. sport en spelmateriaal...)
- Aalst, Gent, Dilbeek: gratis reservatie van sportzaal en gebruik sport/spelmateriaal
- Gebruik pingpongtafels in Aalst, Gent, Brussel Hermesgebouw, Dilbeek en Sint-Niklaas
- Outdoor multisportterrein Sint-Niklaas

Ventseek: samenwerking externe partner waarbij festivaltickets voor diverse festivals mogen weggegeven worden.

RIVAL College League: studenten kunnen gratis deelnemen aan het esports tornooi waarin deelnemers van verschillende hogescholen en universiteiten het tegen elkaar opnemen, individueel of in een schoolteam in 3 games.

CAMPUSSPECIFIEKE INITIATIEVEN

Campus	Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs
Aalst	22/03	Student Comedy Night (i.s.m. CC De Werf)	±500	€10
Aalst	25/03	Paasactie (t.e.m. 4/04)	±50	Gratis
Aalst	27/03	Indoor Ski en snowboard	21	€15
Aalst	7/05	Paintball	15	€15
Aalst	26/04 9/11 21/12	City Light Run Aalst Fluo Night Run Dendermonde Santa Run Aalst	16	Gratis
Aalst	20/06	Adventure day @ The Outsider Aalst	16	€10
Aalst	17/10	Ukelele initiatiereeks (4 lessen)	10	€10
Aalst	23/10	Jumpsky trampolinepark	15	€5
Aalst	14/11	E-karting	33	€15
Aalst	20/11	Escape Room	25	€25 per team
Aalst	18/12	Lasershooting	40	€5
Brussel	27/03	Panna Cup (i.s.m. studenten Projectmanagement)	40	Gratis

Brussel	1/04	Monday Badminton (3x) i.s.m. LUCA	10	€1
Brussel	25/04	Crossfit on campus (i.s.m. ESN)	±20 per sessie	Gratis
Brussel	16/05	Iftar	75	€5
Brussel	19/05	20km van Brussel (i.s.m. BRIK) (open voor alle campussen)	41	10€ korting
Brussel	26/09	Thursday night Sports (12x)	Gem. 20	Gratis
Brussel	8/10	Expo Brancusi @ Bozar (i.s.m. LUCA)	8	€2
Brussel	10/10	Hiphop concert van student 'Axelence' @ 't Clubke (i.s.m. Growfunding Brussels)	±50	Gratis
Brussel	15/10	Stoemp: Bel Air concert in 't Clubke (i.s.m. Poppunt vzw)	±75	Gratis
Brussel	18/10	STUVO+ goes out: Bredren Invites The North Quarter	19	€5 korting
Brussel	Nov-dec	Student got talent: fotografie wedstrijd	34 inzendingen ±200 stemmen	Gratis
Gent	13/02	Crossfit op woensdag (19x)	±11 per sessie	Student: €3 Externe student: €4 Niet-student: €5
Gent	14/02	Badminton op donderdag (18x)	±12 per sessie	Student: €3 Externe student: €4 Niet-student: €5
Gent	19/02	Koken met Gilbert (16x)	±12 per les	Student: €3 Externe student: €5 Niet-student: €7
Gent	28/02	Jumpsky trampolinepark	13	€10
Gent	14/03	Indoor Ski en Snowboard	45	€15
Gent	28/03	Workshop Albleton	7	Student: €5 Externe student: €15
Gent	24/06 28/06	School's out / Take Off: afscheidsevent met BBQ voor laatstejaars	212 Odisee/ 123 KULeuven	Student: €12 Niet-student: €15
Gent	3/10	Bowling night	10	€5
Gent	22/10	Initiatie muurklimmen	16	€5
Gent	7/11	Paintball	20	€15
Gent	12/11	Escape Room	30	€25 per team
Gent	21/11	E-karting	16	€15
Sint-Niklaas	21/02	Gezonde week: kookworkshop lekker & doordeweekse veggie	11	Gratis
Sint-Niklaas	21/02	Gezond ontbijt	44	Vrije bijdrage t.v.v. de Warmste Week
Sint-Niklaas	13/03	Diendag: lezingen, workshops… (i.s.m. de opleidingen)	236	Gratis
Sint-Niklaas	28/03	Broodje Cultuur: optreden	±100	Gratis
Sint-Niklaas	28/03	Indoor ski en snowboard	42	€15
Sint-Niklaas	2/03	Building Run	±100	Gratis
Sint-Niklaas	14 en 16/05	Sporten in de binnentuin	±30	Gratis
Sint-Niklaas	3/10	Fitness met begeleiding (9x)	Gem. 5	Gratis
Sint-Niklaas	24/10	Odisee Quiz (t.v.v. de Warmste Week)	136	Student: €2 Niet-student: €3
Sint-Niklaas	21/10	Lasershooting	26	€10
Sint-Niklaas	3/12	Indoor Soccer	4 teams	€5
Sint-Niklaas	6/12	Sinterklaasontbijt (t.v.v. de Warmste Week)	135	Vrije bijdrage
Sint-Niklaas	13/12	Kersthappening: event met reuze-gezelschapsspellen	±50	Gratis

Andere:

- **KU Leuven sportkaarten**: bijdrage Campus Brussel voor studenten die een KUL Sportkaart aanschaffen.
- **Verkoop zwemkaarten** aan een gunstig tarief in Gent, Aalst en Sint-Niklaas.
- **Fitness**: met begeleiding op een aantal donderdagen op campus Sint-Niklaas; gebruik fitnessruimte op campus Dilbeek; bekendmaking Fit to go (vlakbij campus Aalst) studentenpromo.

- **Gentloopt**: Studenten Technologiecampus Gent kunnen bij Gentloopt inschrijven aan €15 in plaats van €20. Studenten zijn verzekerd via de instelling en dienen dus via Gentloopt geen verzekeringskost te betalen.
- **Foot-a-five, Brussels' Student Footbal Cup**: competitie voor Brusselse studenten. Samenwerking Odisee, KU Leuven campus Brussel, LUCA, VUB en EHB.
- **Strong Student Fun Run 30/04**: participatie en promo opblaasbaar hindernissenparcours voor studenten in Brussel.
- **Sport na school-pas**: bekendmaking aanbod SNS-pas in Sint-Niklaas.
- **Sound of sprouts**: promo muziekwedstrijd voor Brusselse studenten.
- **Stoemp**: promo Stoemp concerten in Brussel.
- **Brussel Brost**: promo gratis studentenfestival bij start van het academiejaar.
- **Dag van de Jeugdbeweging**: actie op campussen Aalst, Dilbeek, Gent en Sint-Niklaas.
- **Sint-actie**: "zet je schoentje" op campus Gent.
- **Radio Stuvo**: plaatjes voor en door studenten in het studentenrestaurant, elke donderdag op campus Gent.
- **Kerstdrink en STUVO+ drink** op campus Aalst en in het Clubke op campus Brussel.
- **Boekenbeurs**: terugbetaling ticket studententarief op campus Aast.
- **Tumult vzw:** ondersteuning Tumult vzw die online en via de radio een ruim aanbod exposities, voorstellingen en evenementen in Gent promoot.
- **Boekenruilkast** op campussen Aalst en Sint-Niklaas.
- **Samenwerking LUCA** voor bepaalde activiteiten in Gent en Brussel.

Lokale of nationale initiatieven, events… die we als interessant beschouwen voor onze studenten worden ook opgepikt en gedeeld via onze kanalen.

STUVO+ wil de rekrutering, begeleiding en promotie van studentenkampioenschappen optimaliseren.

- Participatie in Studentensport Vlaanderen, ondersteuning en promo van studentenkampioenschappen: competities tussen hogeschool- en universiteitsstudenten.
- Bij voldoende interesse samenstellen en ondersteunen ploegen.
- Organisatie BSK Schaken op campus Gent.
- Ondersteuning €100 aan 1 student Gent voor deelname met het KUL-badmintonteam aan WK voor studentenploegen in buitenland.
- Deelname competities 2019:

Datum	Sport	Ploeg/deelnemers
27/02	Schaken	2
27/02	Judo individueel	3
11/03	Atletiek indoor	9
1/05	Atletiek outdoor	6
6/11	Voetbal	Ploeg heren
7/11	Badminton	2
27/02 (finale) 4/12	Basketbal	Ploeg heren
11/12	Futsal	Ploeg heren
20/11	Hockey	Ploeg heren
27/11	Volleybal	Ploeg dames

STUVO+ ondersteunt de persoonlijke ontplooiing van studenten.

Studenten uit professionele opleidingen die hun studies combineren met sport of kunst op hoog niveau, kunnen het topsport- of 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.

Bij de start van AJ19-20 (t.e.m. december 2019) werd aan 35 studenten een topsportstatuut en aan 6 studenten een cultuurstatuut toegekend.

		Topsportstatuut			Cultuurstatuut	
		A-statuut	**B-statuut**	**C-statuut**	**A-statuut**	**B-statuut**
Aalst		5	5	1	0	1
Brussel		1	7	1	2	1
Gent		4	5	3	0	1
Sint-Niklaas		1	0	2	0	1

STUVO+ activeert het studentenleven op de campussen door gedragen sportieve, socioculturele initiatieven van studenten, studentenverenigingen, de algemene studentenraad en opleidingen te ondersteunen.

Ondersteuning studenteninitiatieven

We bieden financiële, logistieke en/of promotionele ondersteuning aan studentenverenigingen en losse studentengroepen die een actie, activiteit… willen organiseren voor en door studenten op of in nabijheid van de campus. Max. ondersteuning per initiatief: €200.

We ondersteunen zowel de initiatieven van de erkende studentenverenigingen verbonden aan onze campus als andere studenteninitiatieven. In totaal werden er meer dan 75 studentenevents ondersteunt op de verschillende campussen.

Enkele voorbeelden van activiteiten die financiële, promotionele en/of financiële ondersteuning kregen op diverse campussen:

- Promo verkiezingen ASR
- Ondersteuning initiatieven op campussen Schaarbeek en Dilbeek
- Ondersteuning en/of promo allerhande initiatieven en activiteiten van studentenverenigingen en andere studenten:
  - Ondersteuning en promo Waasbal (organisatie Agropitalica, Sint-Niklaas)
  - Kick off The Green Office for KU Leuven, campus Brussel
  - Escape the Odyssey Escape Room (organisatie studenten Office Management Aalst)
  - Silent Disco, SODA (organisatie studenten Office Management Aalst)
  - Dress to progress (organisatie Business Management Brussel)
  - Lezing “Wat met print in een digitale wereld?” i.s.m. EMS Brussel
  - Promo Groot Gents Studentendictee
  - Warmoesparc: acties autovrij maken van de Warmoesberg i.s.m. studenten SCW
  - Bezoek Kerstmarkt Keulen i.s.m. Honim + bezoek kerstmarkt Luxemburg i.s.m. ESN
  - Stress Relief day op campus Brussel i.s.m. ASR international
  - Language Café in Het Clubke i.s.m. ESN en Pro Gaudio
  - Campus Brussels Book Club i.s.m. Rotaract
  - Music on campus (muziekclub) i.s.m. AIESEC
  - Lezingen: Pepsico, Xerius, Ambassadeur van Pakistan, Go Green, Deltaworx, International Entrepeneurship, The future of work
  - Kerstdiner in Afrikaanse stijl op campus Brussel i.s.m. African Student Association
  - …

Participatiedag 4/10

Een namiddag waarin verschillende sessies werden aangeboden voor presidia studentenverenigingen en studentenvertegenwoordigers. De thema’s sluiten aan bij de bezigheden en interesses van de studenten/verenigingen, geven hen inspiratie, nieuwe kennis of de mogelijkheid om kennis, ervaringen en good practices met elkaar te delen. Op deze eerste editie waren 64 studenten aanwezig van 3 campussen (Brussel, Gent en Aalst).
De namiddag werd afgesloten met een ontspannen netwerkmoment met pastabuffet.

Doopcharters

De doopcharters op elke campus werden onder de loep genomen. Waar geen stadscharter van toepassing was (Brussel en Sint-Niklaas) werd een vernieuwd campuscharter opgesteld.

STUVO+ wil studenten sensibiliseren voor maatschappelijk of persoonlijk relevante thema's door het organiseren van acties rond thema's als mobiliteit, verkeersveiligheid, middelengebruik, duurzaamheid, ecologie, (psychische) gezondheid… in samenwerking met andere STUVO+ domeinen.

Initiatieven in eigen organisatie (soms i.s.m. andere domeinen, campus, opleidingen) of ondersteuning/faciliteren externen:

Aalst	25/02 - 1/03	Actie Week tegen pesten (i.s.m. opleidingen)
Aalst	1/03	Actie i.k.v. complimentendag
Aalst	13/05	Promo politiek debat op de campus
Aalst	13/11	Gezond Ontbijt campus Aalst
Aalst	25/09	Sensibilisering alcohol (promillebrillen) op Student Kick Off
Aalst	5/10	Promo Levensloop team Odisee/KUL campus Aalst
Aalst	16/10	Actie 'Soep op de stoep" (Dag van de armoede) t.v.v. Welzijnszorg
Brussel	19/02	Lezing "Omgaan sociale media"
Brussel	16/05	Iftar: kennismaken met avondmaaltijd die moslims tijdens de Ramadan nuttigen. Open voor alle studenten en personeelsleden campus Brussel
Brussel	13-18/05	Ondersteuning Pride week i.s.m. ASR, open voor alle studenten
Brussel	5, 8, 12, 15/11	Promo "Infosessie Me and my smartphone"
Brussel	9/12	Debat "Diversiteit binnen verenigingen"
Gent	14/03	Promo lezing "Actief Wereldburgerschap" door Nic Balthazar open voor alle studenten
Gent	19/03	Voorstelling "De kiezer beslist" i.s.m. Cultuurbeleid KU Leuven
Gent	7/05	Fair Ontbijt campus
Gent	12/12	Frietjes for life: t.v.v. de Warmste Week van Studio Brussel
Aalst Brussel	16/10 24/10	Floor: gratis florarium maken op de campus. Actie van VLAM.
Aalst Gent	28/11 28/11	Radio Haha: verzoekradio t.v.v. Rode Neuzen Dag
Sint-Niklaas	18/02	Gezonde week: gezond aanbod in studentenrestaurant, kookworkshop en gezond ontbijt 21/02, mocktailrecepten, sensibilisering alcoholpreventie
Sint-Niklaas	16/10	Lanceren "Beweeg en Win": studenten aanmoedigen een wandeling te doen in de regio.
Sint-Niklaas	24/10	Mobiliteitsactie

Andere:

- Bloedinzameling op de campus:Gent 21/02, Brussel 26/02 en 22/10, Aalst, Sint-Niklaas 14/02 en 30/09.
- Ondersteuning examenacties, fit in je hoofd acties… op diverse campussen i.s.m. domein studentenbegeleiding.
- Promo en ondersteuning sensibiliseringsacties externe organisaties: Sensoa, World Aids Day, CM, Tournée Pedale, Tournée Minerale, Mei Plasticvrij…
- Dopjes inzameling t.v.v Vrienden der Blinden op diverse campussen.
- …

STUVO+ wil aandacht hebben voor sociale cohesie en welzijn op en buiten de verschillende campussen voor alle studenten.

Met alle eigen initiatieven of ondersteuning van anderen hebben we er aandacht voor dat deze bijdragen tot de sociale cohesie op de campussen of tussen studenten onderling. We willen studenten samenbrengen, op de campus en daarbuiten. We participeren in gesprekken of initiatieven om de campussen tot een aangename plek te maken waar studenten graag vertoeven.

4.2.4 Voeding

STUVO+ wil op al haar campussen een aangepast voedingsaanbod aanbieden aan studentvriendelijke prijzen en met inachtname van de principes van goed financieel beheer.

STUVO+ houdt in haar voedingsaanbod rekening met de diversiteit van de studentenpopulatie, duurzaamheid en gezonde voeding.

STUVO+ zorgt op al haar locaties, in samenspraak met het Algemeen Beheer van de instelling voor voldoende en aangename eet- en ontmoetingsruimtes voor studenten.

Campus Aalst – Brussel - Gent

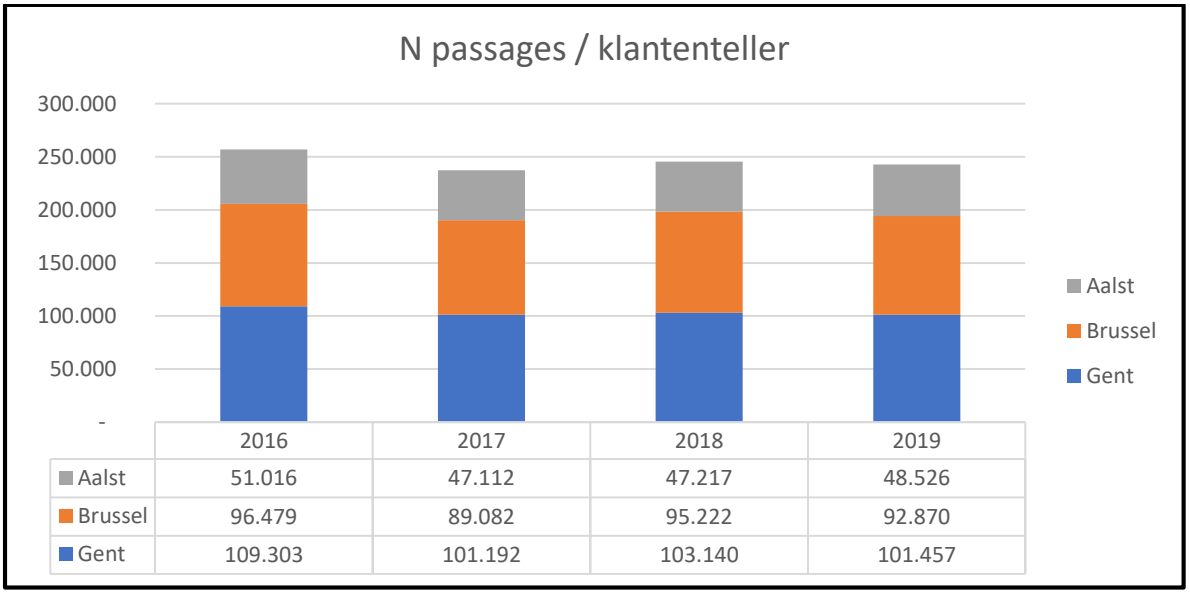
Prijszetting 2019-2020

Sinds het nieuwe contract (september 2018) werken we voor het bepalen van de productprijzen met een aantal basisprincipes waarop we de prijsbepaling baseren.

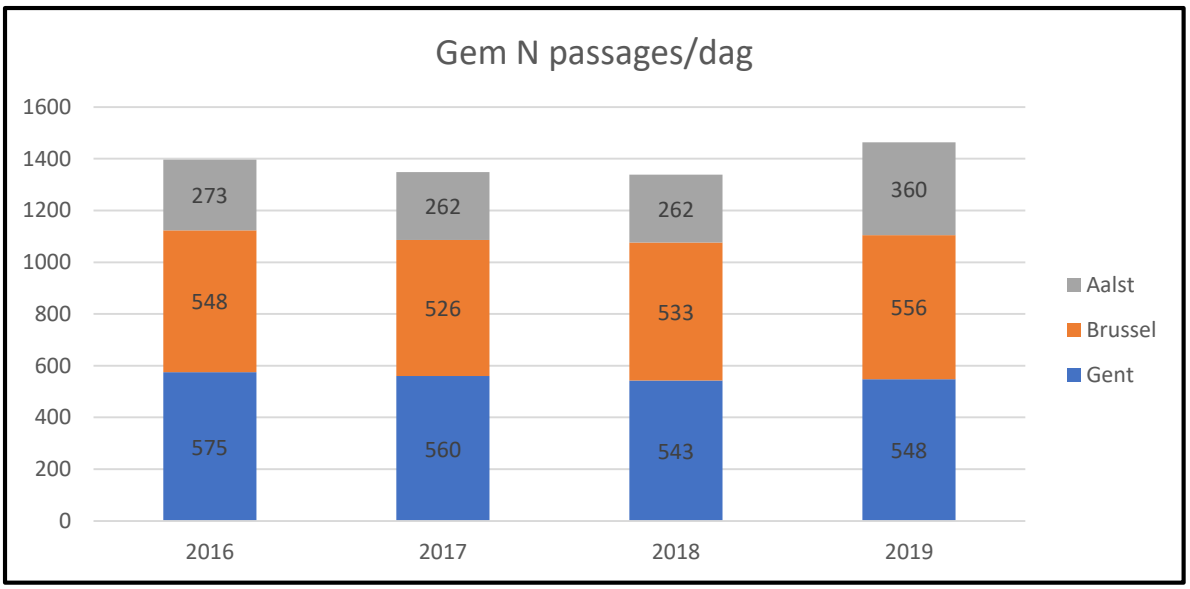
- Streven naar betaalbare, gezonde basisproducten: we kiezen ervoor om, binnen een ruimer assortiment, een basisaanbod zo goedkoop mogelijk aan te bieden. We willen het voor iedereen mogelijk maken een gezonde, gevarieerde maaltijd aan een studentvriendelijke prijs te nuttigen.
  Basisproducten: dagsoep, (veggie) dagschotel, dagdessert, basis belegd broodje met groentjes
- Gezond is goedkoop – minder gezond is duurder

Sinds 2018 komen we tegemoet aan de vraag van de studenten om eenzelfde prijzenbeleid te voeren overheen de verschillende campussen en uitbatingen. In 2019 werd deze lijn verder gezet.
In 2019 maakten we opnieuw een aantal minder gezonde producten duurder en gezondere producten relatief goedkoper.
De verkoopprijs voor niet-studenten werd in 2019 opgetrokken. We nemen nu de 'studentenprijs *1,4 als richtlijn.

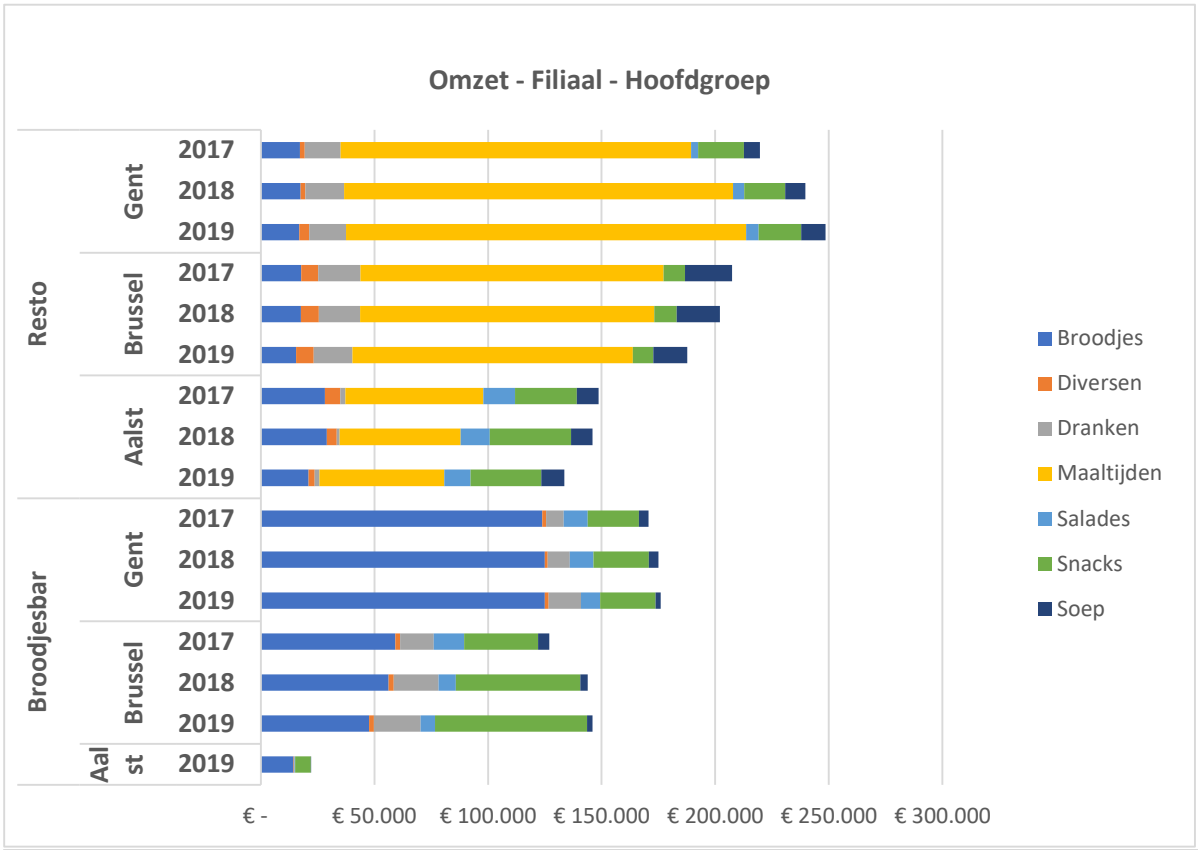
Aantal passages

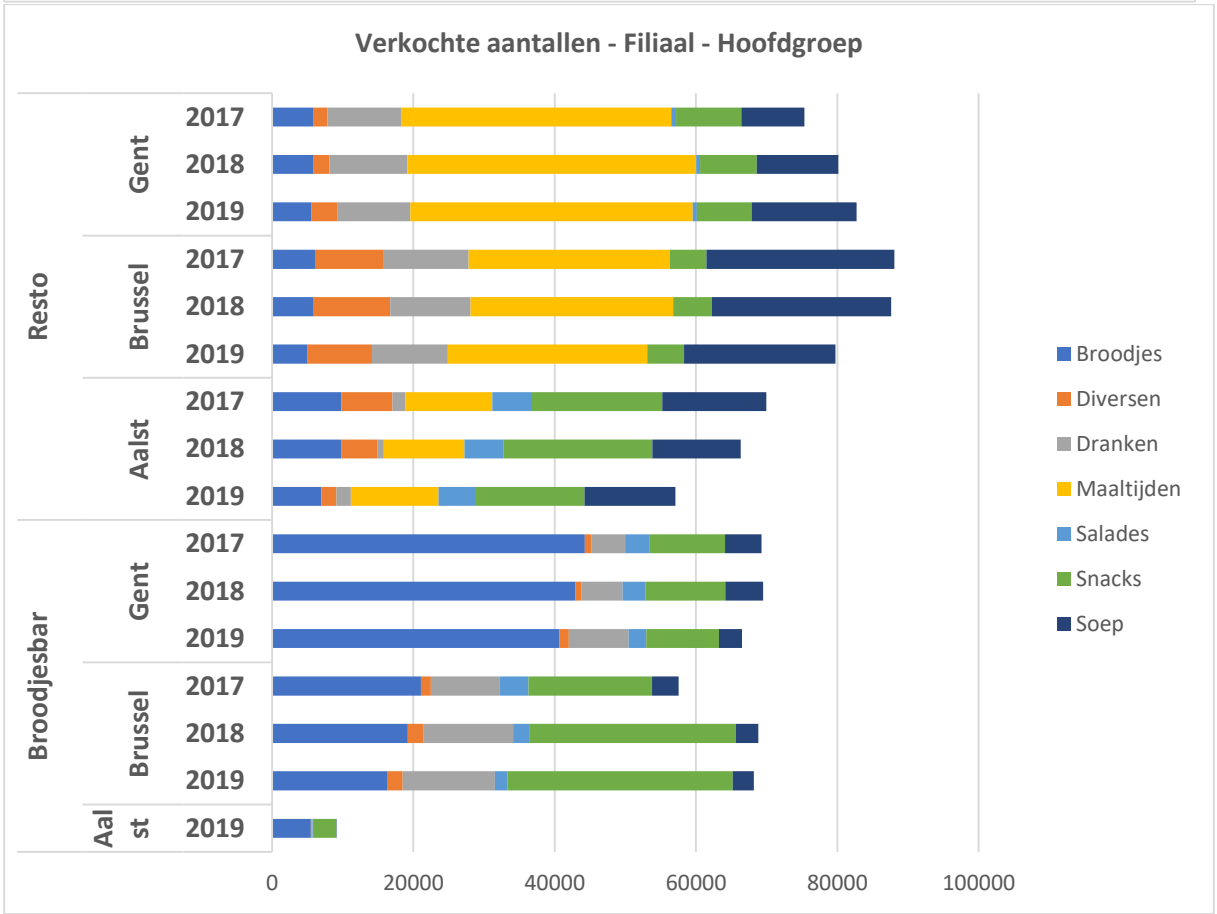


	2016	2017	2018	2019
Aalst	51.016	47.112	47.217	48.526
Brussel	96.479	89.082	95.222	92.870
Gent	109.303	101.192	103.140	101.457



Aalst - Top 5 resto			Brussel - Top 5 resto			Gent - Top 5 resto		
1	Frituursnack	7203	1	Soep	17532	1	Dagschotel	14574
2	Soep	7181	2	Weekschotel	7343	2	Soep	11991
3	Pasta normaal	5180	3	Dagschotel	7164	3	Pasta normaal	9183
4	1/2 L Soep to go	4317	4	Pasta normaal	7148	4	Vegetarische schotel	7734
5	Saladbar	3391	5	Frisdrank (50cl)	5123	5	Frisdrank (50cl)	5930


Omzet - Filiaal - Hoofdgroep
Resto
Broodjesbar
Gent
Brussel
Aalst
2017
2018
2019
Broodjes
Diversen
Dranken
Maaltijden
Salades
Snacks
Soep
€ -
€ 50.000
€ 100.000
€ 150.000
€ 200.000
€ 250.000
€ 300.000


Verkochte aantallen - Filiaal - Hoofdgroep
Resto
Broodjesbar
Gent
Brussel
Aalst
2017
2018
2019
Broodjes
Diversen
Dranken
Maaltijden
Salades
Snacks
Soep
0
20000
40000
60000
80000
100000

Op campus Aalst werd in oktober 2019 een broodjesbar geopend. Vanuit STUVO+ investeerden we €68.058. De broodjesbar zorgt voor een kwaliteitsvoller aanbod van belegde broodjes. De organisatie van de doorstroom van het studentenrestaurant werd naar aanleiding hiervan bijgestuurd. Deze aanpassing zorgt voor minder lange wachttijden in het restaurant. De eerste maanden liep de broodjesbar bijzonder goed en resulteert dit in een stijging van het aantal passages. Het project rond het studentikozer maken van de eetruimte werd in 2019 verder gezet met de aankoop van hoge tafels en picknicktafels voor de buitenruimte. (€81.100)

Op campus Gent voerden we in 2019 een optimalisering van de inzet van de automaten door. We reduceerden het aantal automaten van 21 naar 15. Twee kassa's moesten in het studentenrestaurant vervangen worden €9.950.

Campus Sint-Niklaas

verkochte producten (aan studenten + docenten)	warme maaltijden			soepen			slaatjes		
maand	2018	2019	verschil	2018	2019	verschil	2018	2019	verschil
totaal semester 1	**5072**	**5054**	-0,4%	**6798**	**7047**	4%	**1826**	**2084**	14%
totaal semester 2	**5027**	**5224**	4%	**7693**	**7400**	-4%	**1069**	**1357**	27%
totaal	**10099**	**10278**	2%	**14491**	**14447**	-0,3%	**2895**	**3441**	19%

In 2019 betaalde STUVO+ een tussenkomst van €2 voor - 81% van de verkochte maaltijden aan studenten, een tussenkomst van €0,30 voor 81% van de verkochte soepen aan studenten, en een tussenkomst van €1 voor 81% van de verkochte slaatjes 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 2017 bedroeg deze verdeelsleutel 81% en in 2018 was dit 80%.

De tussenkomst van de maaltijden, soepen en slaatjes bedraagt voor 2019 € 15.479,67 (in 2018 was dit € 16.030).

STUVO+ betaalt huur voor het gebruik van de cafetaria (€ 21.026,65) en betaalt de kosten voor de schoonmaak van deze ruimte (€ 17.128)

De totale tussenkomst voor voeding op campus Sint-Niklaas blijft stabiel. (in 2019 € 53.634 , in 2018 €54 000, in 2017: €53 000.

Campus Dilbeek

Tot en met april 2019 werkten we samen met 't Schafthuis voor het leveren van broodjes. We kwamen in deze periode tussen in de aankoop van de broodjes en de kosten voor een personeelslid bij de verdeling over de middag. (€2.080).

Sinds mei 2019 werken we samen met Snacky. Op de website van STUVO+ Dilbeek werd een bestelmodule geïmplementeerd zodat studenten de dag zelf online een broodje, pasta,… kunnen bestellen. Gezien de studentvriendelijke prijzen komen we niet tussen in de prijs van de producten. STUVO+ draagt enkel de kosten bij het niet-afhalen van deze producten (€115: periode mei-december).

In de eetruimte voorzien we automaten en dragen de kosten voor de DJ-Matic (€ 470 herstellingen) en de digitale televisie (€ 1800).

Campus Schaarbeek

Tussenkomst door STUVO+ in de broodjes en soep. (€ 4440).
We herbekeken de inrichting van de eetruimte en kochten 120 nieuwe stoelen aan (€ 11.820).

Campus Terranova

Op campus Terranova voorziet STUVO+ automaten. We betaalden hiervoor €1 090.

4.2.5 Huisvesting

STUVO+ investeert samen met het Algemeen Beheer van de instellingen in kwalitatieve en betaalbare huisvesting in eigen beheer, in de nabijheid van de campussen.

STUVO+ leidt studenten naar het aanbod op de private studentenhuisvestingsmarkt.

STUVO+ adviseert studenten omtrent huisvesting en bemiddelt waar nodig tussen studenten en interne en/of externe betrokkenen.

STUVO+ ontwikkelt een beleid voor doelgroepen die moeilijk of niet in het reguliere huisvestingscircuit terecht kunnen.

Campus Aalst

In Aalst worden er alleen kamers en studio's op de privémarkt aangeboden voor de reguliere studenten. We werken hiervoor samen met de Stad Aalst in de vorm van een kamerlijst die ter beschikking gesteld wordt voor studenten. Deze lijst is jaarlijks opnieuw beschikbaar vanaf de infodag in april.

Voor internationale studenten huurde STUVO+ Aalst in 2019 2 studio's op de private markt.

Aalst	2016	2017	2018	2019
Uitgaven	€ 13 083	€ 10 600	€ 7 463	€ 7 215
Inkomsten	€ 5 412	€ 5 282	€ 5 262	€ 3 792
	€ -7 671	€ -5 318	€ -2 201	€ -3 423

Campus Brussel

STUVO+ realiseert zijn werking op het werkveld huisvesting hoofdzakelijk via de samenwerking met Brik-Student in Brussel vzw.

Brik beheert een kamerbestand van 4.816 units binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waarvan 383 eenheden in eigen beheer. De andere units zijn in privéhanden en worden via de online databank en smartphone applicatie "MyKot" ter beschikking gesteld van de studenten van alle participerende instellingen.

De maandelijkse huurprijzen variëren van €390 tot € 435 voor een kamer, €430-€500 voor een studio.

2019	Units	Odisee	KU Leuven (BXL)
Long Stay	302	35	126
Short Stay (3 periodes - 62 units)	186	9	127
Flats jong afgestudeerden	19	0	4
Academic Housing	0	0	0
	383	**44**	**257**

Long Stay: verhuur op basis van een huurovereenkomst van 12 maand. Gericht op Belgische of buitenlandse studenten in de reguliere programma's.

Short Stay: gericht op stagiairs of uitwisselingsstudenten die in Brussel komen studeren voor een periode van 3 tot 6 maanden.

257 studenten van campus Brussel maakten in 2018 gebruik van dit aanbod.

	2016	2017	2018	2019*
Bijdrage Brik	€ 83 200	€ 80 420	€ 79 130	€ 80 000
* factuur 2019 nog niet ontvangen				

Campus Gent

STUVO+ is partner in Kot@Gent, samen met de stad Gent en de andere Gentse universiteiten en hogescholen.

Kot@Gent biedt een up-to-date databank van beschikbare studentenkamers en studio's aan uit de private sector. 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, volgt het Vlaamse woonbeleid op,…

Studentenhuisvesting in eigen beheer

Het Studentenhuis in de Wondelgemstraat telt 16 kamers en 6 studio's, waarvan 2 aangepast aan studenten met een functiebeperking.
Maandelijkse huurprijzen (10 maand huur, all-in) variëren van €345 voor een kamer tot €475 voor een studio.

Studentenhuisvesting via externe panden

Voor internationale studenten huurde STUVO+ Gent het afgelopen jaar 15 studentenkamers op de private markt. We proberen de bezettingsgraad zo hoog mogelijk te houden en de leegstandkosten te beperken.

De all-in huurprijzen voor internationale studenten variëren tussen €446 voor een kamer en €520 voor een studio.

Gent: externe panden	2016	2017	2018	2019
Uitgaven	€ 45 990	€ 63 180	€ 61 150	€ 64 360
Inkomsten	€ 39 020	€ 51 990	€ 53 940	€ 52 160
	€ -6 970	€ -11 190	€ -7 210	€ -12 200

Bargiekaai

STUVO+ beschikt nog over een gebouw aan de Bargiekaai. Dit gebouw is in de huidige staat niet geschikt om studenten te huisvesten. Entrakt, een organisatie voor tijdelijke bewoning, staat in voor de tijdelijke bewoning van de panden om krakers en vandalisme te vermijden.

De studie en ontwikkeling van deze panden wordt vanaf nu mee opgenomen in de algemene plannen rond de ontwikkeling van de Technologiecampus Gent.

Campus Sint-Niklaas

In Sint-Niklaas werken we met een kamerlijst die ter beschikking gesteld wordt van de studenten. Kamers verhuurd op de privémarkt worden op de lijst opgenomen na goedkeuring door de stad Sint-Niklaas.

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 € 325 per maand all-in; voor een heel academiejaar bedraagt de huurprijs € 259 per maand. Deze prijzen zijn vast, verbruik van water, gas en elektriciteit zijn inbegrepen.

De meeste internationale studenten werden in 2019 ondergebracht in de peda en tekenden 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. Wegens een tekort aan kamers werden 2 studenten via hospitawonen gehuisvest. STUVO+ is hierbij tussenpersoon en staat in voor de verhuur van een 'international student box' met beddengoed en keukengerief.

Verder huurt STUVO+ op jaarbasis 2 studentenkamers in Aalst voor studenten die in ziekenhuizen in Aalst stagelopen. 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.

Sint-Niklaas: externe panden	2017	2018	2019
Uitgaven	€ 5.062	€ 4.846	€ 4.700
Inkomsten	€ 3.115	€ 1.240	€ 2.590
	-€ 1.947	-€ 3.606	-€ 2.110

4.2.6 Vervoer

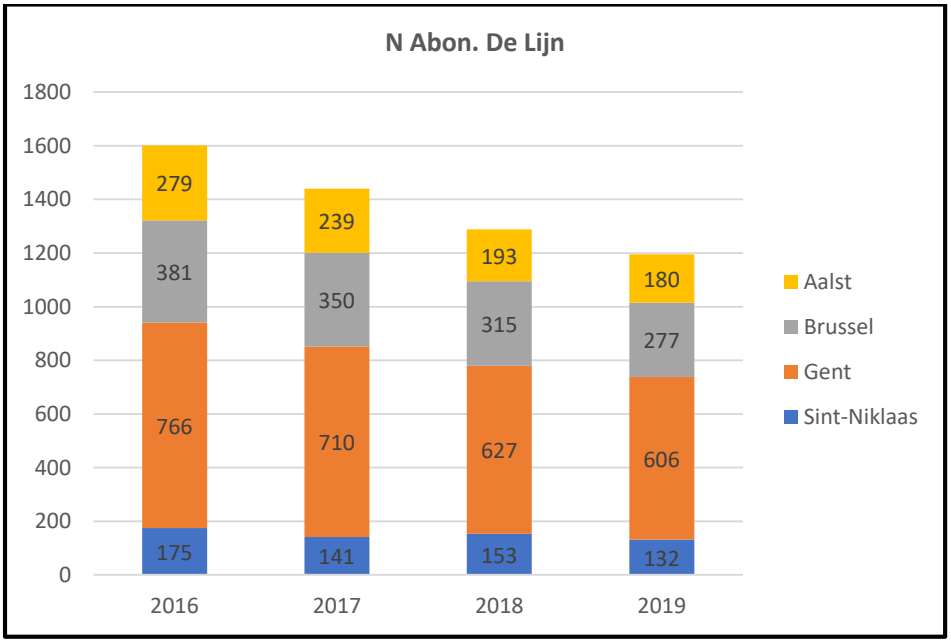
Het gebruik van het openbaar vervoer wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

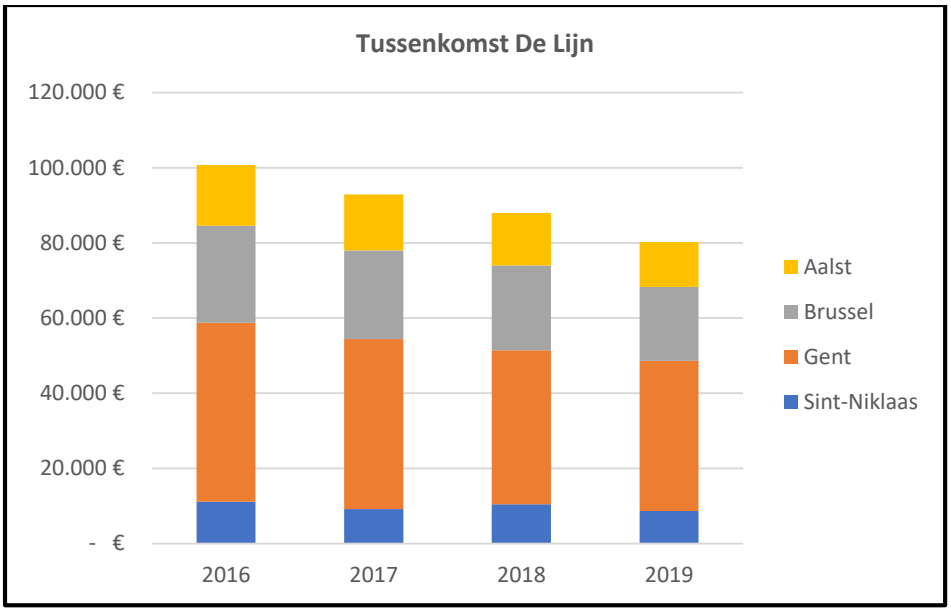
Het gebruik van de fiets wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

In het kader van duurzame mobiliteit wordt het gebruik van de wagen in principe afgeraden. Op campussen die een parking ter beschikking stsellen van studenten wordt ingezet op carpooling.

De Lijn:

STUVO+ voorziet een tussenkomst van 35% bij de kosten van een abonnement bij de Lijn (Omnipas of Buzzypas).





Er is een daling in het aantal aangekochte abonnementen. We merken dat deze daling samengaat met een daling in de studentenaantallen.

Campus Aalst

Eigen fietsen

STUVO+ beschikt over eigen fietsen die aan studenten verhuurd worden.
In 2019 werd er € 1190 besteed aan herstellingen en onderhoud van deze fietsen. We ontvingen €420 huurinkomsten.
We maakten de studentenfietsenstalling gebruiksvriendelijker en investeerden hierin € 3.715.

Bekendmaking, sensibilisering en acties

Op campus Aalst wordt voornamelijk ingezet op het stimuleren van Carpool en het faciliteren van het gebruik van de fiets.

Campus Brussel

Bekendmaking en sensibilisering

Op campus Brussel wordt het aanbod van MIVB, Villo! en Collecto gepromoot via de website.
Er is een fietsherstelzuil beschikbaar in de fietsenstalling
Via de samenwerking met **Brik** wordt mobiliteit onder de aandacht gebracht van de studenten in Brussel.

Campus Gent

De Fietsambassade

Bij de Fietsambassade kunnen alle Gentse studenten een fiets te huren en laten herstellen aan een democratische prijs. Deze samenwerking werd ook in 2019 gecontinueerd.
Bijdrage 2019: €5090 (2018: : €4 468.12)

Bekendmaking, sensibilisering en acties

STUVO+ Gent zet voornamelijk in op bewustmaking rond veilig fietsen en duurzaam vervoer.
Er werden verschillende fietsacties gevoerd in de wintermaanden rond zichtbaarheid in het verkeer. Hiervoor werden verschillende gadgets aangekocht en uitgedeeld.

Campus Sint-Niklaas

Eigen fietsen

STUVO+ beschikt over 33 eigen fietsen die aan studenten verhuurd worden.
In 2019 werd er €576 besteed aan herstellingen en onderhoud van deze fietsen.
Alle fietsen werden dit academiejaar verhuurd..
Studenten kunnen terecht bij het Fietsherstelpunt aan het station voor herstellingen, in de fietsenstalling werd ook een STUVO+ fietspomp en fietsherstelpaal voor kleine herstellingen geïnstalleerd.

Bekendmaking, sensibilisering en acties

Op campus Sint-Niklaas wordt voornamelijk ingezet op veilig fietsen en duurzaam vervoer.
Op de mobiliteitsactiedag werd de nadruk gelegd op zichtbaarheid in het verkeer. Hiervoor werden verschillende gadgets aangekocht en uitgedeeld.

Algemene conclusie

In de voorbije jaren, vanaf 2017, werd een model uitgewerkt voor begeleiding van studenten met een functiebeperking: de zorgcoördinatoren doen de eerstelijnszorg en verwijzen door naar de inclusiecoach van de campus voor studenten waarvoor verhoogde zorg aangewezen is. De samenwerking met de beleidsmedewerker inclusief hoger onderwijs werd niet verlengd, maar het diensthoofd en de domeincoördinator studentenbegeleiding staan in voor de verdere professionalisering en stroomlijning van de begeleiding. Daarnaast zet het domein studentenbegeleiding meer dan vroeger in op sensibilisering en preventie.

De sociale dienst constateert dat een groeiende groep studenten sociaal-economisch kwetsbaar is, waaronder ook een aanzienlijk deel van de graduaatsstudenten. De sociale dienst zet, net als STUVO+ in zijn geheel, in op administratieve vereenvoudiging en digitalisering.

Het domein studentenwerking blijft focussen op laagdrempelige activiteiten die de sociale cohesie op elke campus en voor beide instellingen versterken, maar werkt voortaan meer vraag- dan aanbodgestuurd. In 2019 werd voor het eerst een participatiedag georganiseerd voor studentenverenigingen en -vertegenwoordigers.

In de uitbating van de studentenrestaurants gaat de aandacht zoals voordien naar een gezond en gevarieerd aanbod aan betaalbare prijzen, en een betere kostenbeheersing. Dat laatste geldt ook voor de drankautomaten. In Aalst werd een broodjesbar geopend en werd de ‘flow’ van het studentenrestaurant herbekeken.

In de domeinen huisvesting en vervoer werd het gevoerde beleid bestendigd.

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.

HOOFDSTUK 5 – DOMEIN FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN

INLEIDING

Het financieel jaarverslag 2019 beoogt om naast de officiële jaarrekening, waarvan de opmaak wettelijk is geregeld, een aantal relevante boekhoudkundige en financiële kengetallen wat meer uitgebreid toe te lichten.

De beleidsdoelstellingen inzake financieel beheer van de hogeschool kunnen als volgt worden samengevat:

- het efficiënt aanwenden van de beschikbare financiële middelen voor de realisatie van de opdracht verklaring 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 opdracht verklaring van de hogeschool.

Het financieel jaarverslag 2019 geeft toelichting bij de cijfers van boekjaar 2019 in vergelijking met het vorige boekjaar en met de begroting 2019. Voor de belangrijkste rubrieken zijn ter vergelijking ook de cijfers van de jaren 2016 en 2017 toegevoegd.

Boekjaar 2019 levert een overschot op van € 1,9 miljoen. In tegenstelling tot 2017 en 2018 zijn er geen belangrijke uitzonderlijke opbrengsten. Ten opzichte van het begrote verlies van € 0,5 miljoen is het resultaat merkelijk beter dan verwacht (+ € 2,4 miljoen).

Dit gunstige resultaat in vergelijking met de begroting vloeit voort uit:
- hogere bedrijfsopbrengsten (€ 1,2 miljoen);
- lagere bedrijfskosten (€ 0,8 miljoen);
- hogere financiële en uitzonderlijke opbrengsten (samen € 0,4 miljoen).

Langs de kant van de opbrengsten noteren we:
- lagere effectieve werkingsuitkeringen dan verwacht als logisch gevolg van besparingsmaatregelen van de overheid;
- hogere inschrijvingsgelden in permanente vorming en dankzij de opstart van de graduaatsopleidingen;
- hogere toelagen voor graduaten omdat het aantal inschrijvingen dubbel zo hoog lag dan verwacht;
- hogere bijdrage van KULeuven voor de gemengde campussen;
- hogere inkomsten dan begroot uit onderzoeksprojecten en maatschappelijke dienstverlening;
- hogere in resultaat name van kapitaalsubsidies dan voorzien.

Langs de kant van de uitgaven hebben de bezuinigingsmaatregelen geresulteerd in
- lagere kosten voor groot onderhoud en herstellingen;
- lagere onkostenvergoedingen (verplaatsingen, congressen en seminaries);
- lagere IT werkingskosten;
- lagere catering en receptiekosten.

De hogere financiële en uitzonderlijke opbrengsten zijn te danken aan hogere subsidies voor investeringskosten toegewezen aan de terugbetaling van leningen in kapitaal en intrest.

Op vlak van investeringen lag – naast de recurrente en vervangingsinvesteringen – de nadruk op de inrichting van het Erasmusgebouw. Eind 2019 liepen een aantal investeringen vertraging op (o.m. omwille van de latere opstart van de renovatie van campus Aalst alsmede het tijdelijk tekort aan projectleiders) hetgeen een verschuiving van kas uitstromen naar 2020 voor gevolg heeft.

Thesauriematig doet Odisee het in 2019 beter dan begroot. De negatieve cash flow is beperkt tot minder dan - € 0,5 miljoen tegenover -€ 2,2 miljoen in de begroting en dit terwijl alle investeringen uit eigen thesaurie zijn gefinancierd.

Uit de begroting 2020 onthouden we vooral dat de de ondergefinancierde graduaatsopleidingen tijdens de komende drie jaar deficitair zullen zijn. Om die reden heeft het directiecomité van Odisee aan het Bestuursorgaan voorgesteld om een bestemd fonds van € 2 miljoen aan te leggen teneinde hieraan het hoofd te kunnen bieden tijdens de komende periode.

De financiële dienst heeft haar processen in de loop van het boekjaar verder uitgebouwd teneinde tegemoet te komen aan de behoeften op vlak financiële rapportering en controle en om de begroting en de opvolging ervan af te stemmen op het beleid. De geleverde inspanningen betreffen:

- een meer granulair en hogeschool breed begrotingsproces gebaseerd op het operationeel model van Odisee;
- periodieke afsluitingen ter opvolging van de begroting;
- ontwikkeling van een allocatiemodel teneinde de financiële stromen binnen de hogeschool zichtbaar te maken;
- vereenvoudiging en digitalisering van de processen;
- stroomlijning en uitbreiding van de boekhoudkundige verwerking van de rand vzw.

Deze inspanningen worden in 2020 onverminderd verder gezet.

De juridische cel stond in 2019 voor een aantal uitdagingen en heeft zich hiertoe verder ontwikkeld. Naast de klassieke taken van juridisch adviesverlening en de begeleiding en opvolging van gerechtelijke procedures binnen Odisee en rand vzw ging bijzonder veel aandacht naar:
- interne en externe beroepsprocedures,
- informatieveiligheid en gegevensbescherming,
- de implementatie van de nieuwe wetgeving voor vennootschappen en verenigingen.

Het jaarverslag is tevens in overeenstemming met nieuwe wet op vennootschappen en verenigingen gebracht aan de hand van de aanbevelingen van het Instituut der Bedrijfsrevisoren.

1 DE BALANS

ACTIVA		31/12/2018		31/12/2019			Δ 2019 vs 2018	Δ 2019 vs begroting
		€	%	begroting	€	%		
VASTE ACTIVA		**128.557.265**	**80,65%**	**126.259.480**	**127.430.288**	**80,78%**	**-1.126.977**	**1.170.808**
I.	*Oprichtingskosten*	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0
II.	*Immateriële vaste activa*	230.231	0,14%	205.045	344.117	0,22%	113.886	139.072
III.	*Materiële vaste activa*	128.297.492	80,48%	126.024.893	127.061.931	80,54%	-1.235.561	1.037.038
A.	Terreinen en gebouwen	108.884.891	68,31%	69.675.895	107.885.518	68,39%	-999.373	38.209.623
B.	Installaties, machines en uitrusting	12.264.781	7,69%	10.525.195	12.012.426	7,61%	-252.355	1.487.231
C.	Meubilair en rollend materieel	6.616.262	4,15%	5.078.389	6.614.963	4,19%	-1.299	1.536.574
D.	Leasing en zakelijke rechten gebouwen	0	0,00%	39.727.812	0	0,00%	0	-39.727.812
E.	Overige matteriële vaste activa	531.558	0,33%	417.602	549.024	0,35%	17.466	131.422
F.	Activa in aanbouw en vooruitbetalingen	0	0,00%	600.000	0	0,00%	0	-600.000
IV.	*Financiele vaste activa*	29.542	0,02%	29.542	24.240	0,02%	-5.302	-5.302
A.	Deelnemingen	16.398	0,01%	16.398	16.386	0,01%	-12	-12
B.	Vorderingen	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0
C.	Overige	13.144	0,01%	13.144	7.854	0,00%	-5.290	-5.290
VLOTTENDE ACTIVA		**30.851.301**	**19,35%**	**25.646.089**	**30.328.562**	**19,22%**	**-522.739**	**4.682.473**
V.	*Vorderingen op meer dan 1 jaar*	27.315	0,02%	23.364	32.995	0,02%	5.680	9.631
VI.	*Voorraden en bestellingen in uitvoering*	231.786	0,15%	30.000	195.066	0,12%	-36.720	165.066
A.	Voorraden	35.444	0,02%	30.000	42.904	0,03%	7.460	12.904
B.	Bestellingen in uitvoering	196.342	0,12%	0	152.162	0,10%	-44.180	152.162
VII.	*Vorderingen op ten hoogste 1 jaar*	7.796.535	4,89%	7.100.000	7.907.111	5,01%	110.576	807.111
A.	Handelsvorderingen < 1 jaar	5.799.720	3,64%	5.300.000	6.006.567	3,81%	206.847	706.567
B.	Overige vorderingen < 1 jaar	1.996.815	1,25%	1.800.000	1.900.544	1,20%	-96.271	100.544
VIII.	*Geldbeleggingen*	7.022.127	4,41%	0	3.272.146	2,07%	-3.749.981	3.272.146
IX.	*Liquiditeiten*	15.517.309	9,73%	18.142.725	18.787.948	11,91%	3.270.639	645.223
X.	*Overlopende rekeningen*	256.229	0,16%	350.000	133.296	0,08%	-122.933	-216.704
Totaal activa		**159.408.566**	**100,00%**	**151.905.569**	**157.758.850**	**100,00%**	**-1.649.716**	**5.853.281**

PASSIVA		31/12/2018		31/12/2019			Δ 2019 vs 2018	Δ 2019 vs begroting
		€	%	begroting	€	%		
EIGEN VERMOGEN		98.855.771	62,01%	93.128.016	99.564.315	63,11%	708.544	6.436.299
I.	*Fondsen van de vereniging*	17.406.034	10,92%	17.406.033	17.406.034	11,03%	0	1
II.	*Bestemde fondsen*	14.050.883	8,81%	13.355.991	15.683.242	9,94%	1.632.359	2.327.251
V.	*Overgedragen resultaat*	46.032.911	28,88%	42.191.310	46.300.803	29,35%	267.892	4.109.493
VI.	*Kapitaalsubsidies*	21.365.943	13,40%	20.174.682	20.174.236	12,79%	-1.191.707	-446
VII.	*Voorzieningen risico's en kosten*	128.112	0,08%	2.238.714	0	0,00%	-128.112	-2.238.714
A.	Financiële schulden > 1 jaar	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0
B	Groot onderhoud en herstellingen	0	0,00%	2.238.714	0	0,00%	0	-2.238.714
C.	Overige risico's en kosten	128.112	0,08%	0	0	0,00%	-128.112	0
SCHULDEN		**60.424.683**	**37,91%**	**56.538.839**	**58.194.535**	**36,89%**	**-2.230.148**	**1.655.696**
VIII.	*Schulden > 1 jaar*	40.857.441	25,63%	38.251.200	38.246.193	24,24%	-2.611.248	-5.007
A.	Financiële schulden > 1 jaar	40.857.441	25,63%	38.251.200	38.246.193	24,24%	-2.611.248	-5.007
3.	Kredietinstellingen > 1 jaar	40.857.441	25,63%	38.251.200	38.246.193	24,24%	-2.611.248	-5.007
4.	Overige leningen > 1 jaar	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0
IX.	*Schulden op ten hoogste 1 jaar*	11.973.938	7,51%	10.987.639	11.785.950	7,47%	-187.988	798.311
A.	Schulden > 1 jaar vervallend binnen het jaar	2.755.849	1,73%	2.606.241	2.610.144	1,65%	-145.705	3.903
B.	Financiële schulden < 1 jaar	0	0,00%	0		0,00%	0	0
C.	Handelschulden < 1 jaar	3.982.326	2,50%	3.765.000	3.530.592	2,24%	-451.734	-234.408
D.	Ontvangen vooruitbetalingen	918.251	0,58%		1.309.140	0,83%	390.889	1.309.140
E.	Schulden, bezoldigingen, belastingen en sociale lasten	3.444.778	2,16%	3.616.398	3.414.041	2,16%	-30.737	-202.357
a.	Belastingen	212.925	0,13%	150.000	161.677	0,10%	-51.248	11.677
b.	Bezoldigingen en sociale lasten	3.231.853	2,03%	3.466.398	3.252.364	2,06%	20.511	-214.034
F.	Overige schulden < 1 jaar	872.734	0,55%	1.000.000	922.033	0,58%	49.299	-77.967
X.	*Overlopende rekeningen*	7.593.304	4,76%	7.300.000	8.162.392	5,17%	569.088	862.392
Totaal passiva		**159.408.566**	**100,00%**	**151.905.569**	**157.758.850**	**100,00%**	**-1.649.716**	**5.853.281**

1.1 De activa

De totale activa bestaan uit vaste activa en vlottende activa.

De verhouding vaste en vlottende activa tegenover de totale activa wordt weergegeven in onderstaande tabel:

	Begroting	2019	2018	2017	2016
Vaste activa	83,12%	80,78%	80,65%	80,45%	80,08%
Vlottende activa	16,88%	19,22%	19,35%	19,55%	19,92%
Totale activa	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

De verhouding tussen vaste en vlottende activa tegenover de totale activa blijft over de jaren 2016-2019 constant op ongeveer 80,5%.

In vergelijking met de begroting is het gewicht van de vlottende activa hoger omdat de thesauriemiddelen per 31/12/2019 omvangrijker zijn dan begroot wegens vertraging en/of uitstel van investeringen.

1.1.1 Vaste activa

Op de balans wordt de netto boekwaarde (N.B.W.) weergegeven van de vaste activa. De N.B.W. is het verschil tussen de aanschafwaarde en de gecumuleerde afschrijvingen. De investeringen komen aan bod sub 4.

Immateriële vaste activa: software, licenties.

In € 1000	Begroting	2019	2018	2017	2016
N.B.W. immateriële vaste activa	205	344	230	298	537

In 2016 werd de personeelsdatabank 'Persona' geactiveerd wat resulteerde in een hoger investeringsbedrag dan de gecumuleerde afschrijvingen. In 2019 is de verhoging grotendeels te wijten aan de ontwikkeling van de applicatie "My Talent Compass".

Materiële vaste activa: terreinen en gebouwen:

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
N.B.W. terreinen en gebouwen	69,7	107,9	108,9	110,3	105,8

De N.B.W. van de terreinen en gebouwen bedraagt gemiddeld € 108 miljoen. In 2017 is de N.B.W. toegenomen tot € 110 miljoen omwille van de aankoop van het Erasmusgebouw voor een bedrag van € 7 miljoen en de uitboeking van het zakelijk recht Meyboom gebouw voor een bedrag van € 4,750 miljoen.

Tijdens de daaropvolgende twee jaar is de netto-boekwaarde afgenomen omdat de afschrijvingen hoger lagen dan de bruto investeringen. In 2019 bedroegen de bruto-investeringen € 3,5 miljoen ten opzichte van € 3,1 in 2018. Daartegenover staan telkens € 4,5 miljoen aan afschrijvingen.

De rubriek "Terreinen en Gebouwen" vertegenwoordigt in 2018 en in 2019 ongeveer 68% van het totaal actief bij Odisee.

Het grote verschil tussen de N.B.W. in 2019 en de begroting is te verklaren door de opsplitsing in "Terreinen en Gebouwen" en "Leasing en zakelijke rechten gebouwen" resp. begroot op € 69,7 miljoen en € 39,7 miljoen, gezamenlijk € 109,4 miljoen. De reële N.B.W. ligt € 1,5 miljoen lager dan begroot omwille van vertraging in en/of uitstel van enkele investeringen naar het boekjaar 2020 alsmede het tijdelijk tekort aan projectleiders.

Materiële vaste activa: installaties, machines en uitrusting

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
N.B.W. installaties	10.5	12,0	12,3	11,6	8,9

De N.B.W. van de installaties is in stijgende lijn sinds 2016 doch bleef stabiel ten opzichte van vorig boekjaar. Er werden de voorbije jaren een aantal grote infrastructuurwerken uitgevoerd (renovatie van campus Dilbeek, studentenrestaurant van campus Gent, renovatie van het Hermes gebouw en inrichting van het Erasmusgebouw in Brussel). In 2019 is € 1,8 miljoen geïnvesteerd in installaties tegenover € 2 miljoen afschrijvingen.

Materiële vaste activa : meubilair en rollend materieel (o.a. ICT materiaal)

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
N.B.W. meubilair en rollend materieel	5,1	6,6	6,6	6,7	6,5

De N.B.W. van Meubilair en Rollend Materieel blijft stabiel over de periode 2016 - 2019.

Materiële vaste activa: leasing en soortgelijke rechten

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
N.B.W. leasing en soortgelijke rechten	39,7	0	0	0	0

Cf. opmerking sub “Terreinen en gebouwen”.

Materiële vaste activa: overige materiële vaste activa

In € 1000	Begroting	2019	2018	2017	2016
N.B.W. overige materiële vaste activa	418	549	532	266	343

Deze post betreft werken aan gebouwen in huur of niet in eigendom, i.e. de gehuurde gebouwen Sint-Joris en Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen.

De daling van 2016 naar 2017 duidt op het feit dat in 2017 het gebouw Erasmus werd aangekocht en dus niet meer werd gehuurd. Hierdoor dalen de overige materiële vaste activa. De stijging van 2017 naar 2018 duidt dan weer op werken die zijn uitgevoerd aan het gebouw op de campus te Schaarbeek (dit gebouw is in erfpacht gegeven door de Gezinsbond via de V.Z.W. HIG). Ten opzichte van vorig jaar is de N.B.W. stabiel gebleven.

Financiële vaste activa. (deelnemingen in andere instellingen

In € 1000	Begroting	2019	2018	2017	2016
N.B.W. financiële vaste activa	29	24	26	55	97

In 2017 zijn de financiële vaste activa gedaald tegenover 2016 door de 100% afwaardering van de participatie in de C.V.B.A. CoCom, terwijl in boekjaar 2018 de daling te wijten is aan de ontbinding van de N.V. Actief (waarin het aandeel van Odisee € 30.000,- bedroeg). In 2019 is N.B.W. zo goed als ongewijzigd gebleven.

Momenteel vertegenwoordigt deze post participaties in Jobpunt Vlaanderen, Debuut en Repro PP C.V.B.A evenals enkele borgtochten van beperkte omvang.

1.1.2 Vlottende activa

Vorderingen op meer dan één jaar

In € 1000	Begroting	2019	2018	2017	2016
Vorderingen op meer dan één jaar	23	33	27	19	0

De vorderingen op meer dan één jaar bevatten een gestort werkkapitaal in het kader van de mede-eigendom bij de aankoop van het gebouw “Erasmus”. Jaarlijks neemt dit bedrag toe. Er werd gestart met de aanleg van een gestort werkkapitaal in 2017 in navolging van de aankoop van het Erasmusgebouw.

Voorraden en bestellingen in uitvoering

In € 1000	Begroting	2019	2018	2017	2016
Voorraden	30	43	36	30	39
Bestellingen in uitvoering	0	152	196	76	53
Totaal	30	195	232	106	92

De voorraden bestaan uit boeken en cursussen. Daarnaast bevat deze rubriek ook projecten in uitvoering.

Handelsvorderingen op ten hoogste één jaar

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Werkingsuitkering	niet gedetailleerd	5,1	4,9	4,6	4,8
Inschrijvingsgelden reguliere studenten		0,6	0,6	0,6	0,6
Deelnemers permanente vorming		0,3	0,3	0,3	0,3
Handelsvorderingen op ten hoogste één jaar	5,3	6,0	5,8	5,5	5,5

Handelsvorderingen op ten hoogste één jaar bestaan vnl. uit de te ontvangen werkingsuitkeringen en inschrijvingsgelden van reguliere studenten en van deelnemers aan permanente vormingsprogramma’s. Ze blijven ongeveer constant over de jaren 2016-2018.

Overige vorderingen:

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Overige vorderingen	1,8	1,9	2,0	1,8	2,3

De overige vorderingen hebben betrekking op klanten waarop vorderingen werden geboekt ingevolge diverse overeenkomsten en (internationale) projecten en op openstaande vorderingen aan derden. Ook het bedrag van de te recupereren bedrijfsvoorheffing voor de maanden oktober, november en december zit vervat in de overige vorderingen.

Geldbeleggingen en liquide middelen

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Geldbeleggingen	18,1	3,3	7,0	7,3	1,4
Liquide middelen		18,8	15,5	16,3	21,1
Totale liquide middelen	**18,1**	**22,1**	**22,5**	**23,6**	**22,5**

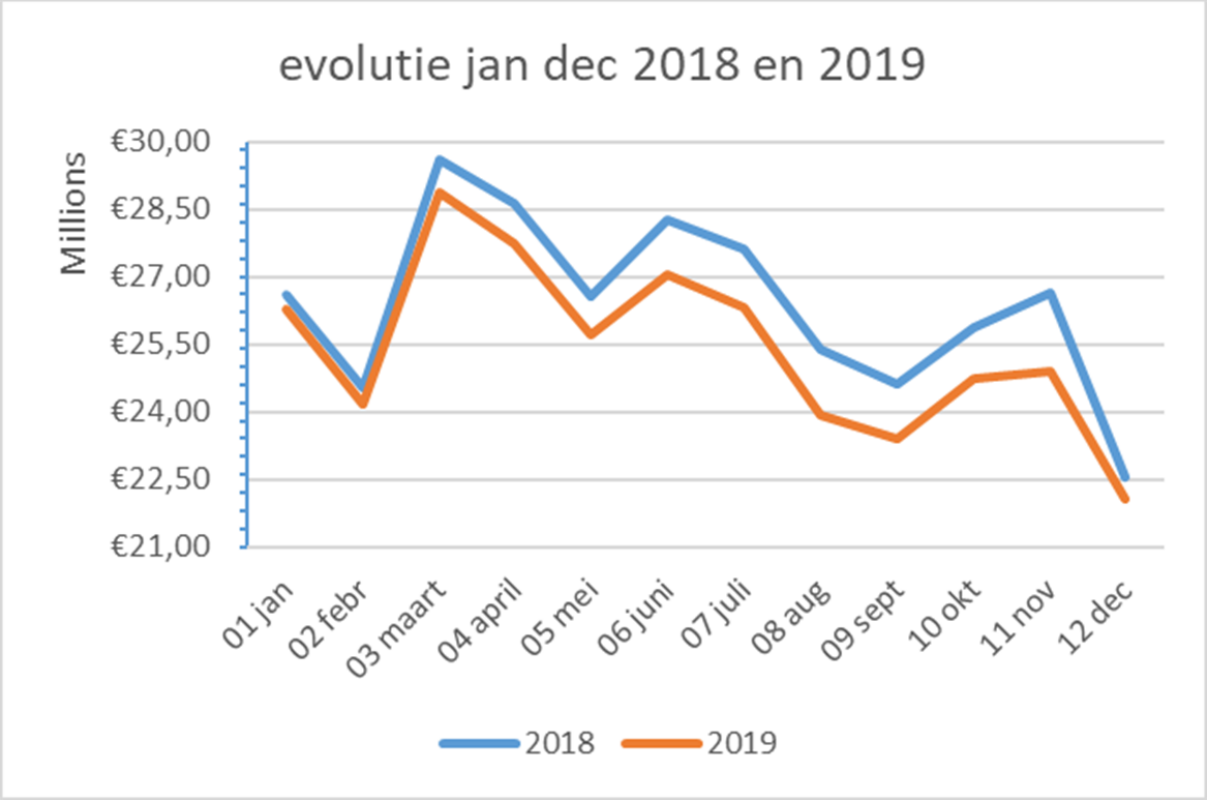
Over de jaren 2016 tot en met 2019 blijven de financiële middelen stabiel (> € 20 miljoen). Bij de vergelijking tussen begroting 2019 en realisatie 2018 zijn de liquide middelen € 4 miljoen hoger dan voorzien in de begroting.

Een aantal investeringsuitgaven zullen in 2020 plaatshebben in plaats van in 2019 zoals begroot. Dit beïnvloedt de cash positie in gunstige zin in 2019.

De hoger kaspositie op het einde van boekjaar 2019 is het gevolg van
- het betere resultaat 2019 omwille van hogere inkomsten (cf. 2.1) en lagere uitgaven (cf. 2.2);
- vertraagde of uitgestelde investeringen.

Geldbeleggingen en liquide middelen (directe liquiditeit) vertegenwoordigen 14 % van het balanstotaal van Odisee.

Onderstaande grafiek geeft de evolutie van onze thesauriemiddelen in 2018 en 2019 met haar typisch cyclisch verloop.



Overlopende rekeningen

In € 1000	Begroting	2019	2018	2017	2016
Overlopende rekeningen	350	133	256	353	243

De overlopende rekeningen omvatten o.a. kosten van diverse facturen en afrekeningen die reeds ontvangen werden tijdens het lopende boek jaar maar die geheel of gedeeltelijk betrekking hebben op prestaties of diensten te leveren in het daarop volgende boekjaar Het bedrag fluctueert en wordt mede bepaald door het moment van de ontvangst van de facturen gedurende het boekjaar.

1.2 De passiva

De totale passiva bestaan uit eigen vermogen, voorzieningen en schulden.

De onderstaande tabel geeft de verhouding in absolute waarde weer tussen eigen vermogen, voorzieningen en schulden.

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Eigen Vermogen	93,1	99,6	98,8	94,9	90,2
Voorzieningen	2,2	0,0	0,1	2,2	2,2
Schulden	56,6	58,2	60,5	63,0	61,0
Totale passiva	**151,9**	**157,8**	**159,4**	**160,1**	**153,4**

De relatieve verhouding (%) tussen eigen vermogen, voorzieningen en schulden tegenover de totale passiva is als volgt:

	Begroting	2019	2018	2017	2016
Eigen Vermogen	61,31%	63,11%	62,01%	59,04%	58,80%
Voorzieningen	1,47%	0,00%	0,08%	1,39%	1,52%
Schulden	37,22%	36,89%	37,91%	39,56%	39,68%
Totale passiva	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

De verhouding eigen vermogen/vreemd vermogen is over de laatste jaren verbeterd van 60% / 40% naar 63% / 37%. Indien we daarnaast rekening houden met het schuldenvrij vast actief van € 15 miljoen dat geboekt is in de HUB/KUB brengt dit deze verhouding tot 67% / 33%.

1.2.1 Eigen vermogen

In absolute waarde is het eigen vermogen sinds 2016 stelselmatig toegenomen wat in 2019 een totaal eigen vermogen oplevert van € 99,6 miljoen.

De stijging wordt verklaard door:

Bestemde fondsen

Bestemde fondsen	2018	Toevoeging	Onttrekking	2019
Internationalisering	368.850	0	0	368.850
Onderwijsvernieuwing	795.309	0	0	795.309
PWO Project Aqua	108.149	0	0	108.149
Onderzoeksmiddelen	2.181.148	236.990		2.418.137
Strategie 2027	3.000.000	0	451.907	2.548.093
STUVO	7.597.427	0	152.723	7.444.703
Graduaten	0	2.000.000		2.000.000
Totaal	14.050.883	2.236.990	604.630	15.683.242
		1.632.359		

Het saldo van de bestemde fondsen stijgt netto met € 1.632.359,- tot € 15.683.242,- door

- toevoeging van € 232.990,- aan het bestemd fonds Onderzoek resulterend uit positieve saldi van afgesloten projecten van maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening;

- onttrekking van € 451.907,- aan het bestemd fonds Strategie 2027: ontwikkeling van My Talent Compass en opstart van de graduaatsopleidingen in 2019;
- onttrekking aan het bestemd fonds STUVO met negatief resultaat: € 152.724,-;
- creatie van een bestemd fonds Graduaten van € 2.000.000,- teneinde de onderfinanciering van de graduaatopleidingen in de komende periode op te vangen.

Overgedragen resultaat

De overgedragen winst stijgt met € 267.891,- ingevolge
- de winst van het boekjaar 2019: € 1.900.250,- en
- het saldo van de onttrekkingen en de toewijzingen aan de bestemde fondsen: € 1.632.359,- .

Kapitaalsubsidies

Het netto bedrag van de kapitaalsubsidies is € 1,2 miljoen lager dan eind 2018 omwille van de verrekening van investeringssubsidies (pro rata de afschrijvingen) ontvangen in vorige jaren en verwerkt via de resultatenrekening onder de rubriek 'lidgelden, schenkingen, subsidies'.

Anderzijds werd een bijkomend bedrag van € 2,6 miljoen aan kapitaal- en intrestsubsidies volledig in resultaat genomen via financiële en uitzonderlijke opbrengsten.

KAPITAALSUBSIDIES	€
Per 31/12/2018	**21.365.943**
Officieel goedgekeurde kapitaalsubsidies aangewend voor	
rentebetaling	875.734
kapitaalaflossing	1.688.205
Totale toevoegingen	**2.563.939**
In resultaat opgenomen kapitaalsubsidies :	
prorata afschrijvingen	-1.191.707
ter dekking van rentelasten	-875.734
ter dekking van kapitaalaflossing	-1.688.205
Totale onttrekkingen	**-3.439.673**
Per 31/12/2019	**20.490.209**

Voorzieningen voor risico's en kosten

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Voorzieningen	2,2	0	0,1	2,2	2,4

De voorziening voor groot onderhoud en herstellingswerken van € 2,238 miljoen (jaarlijks aangelegd tot jaar 2015) werd voor het volledige bedrag in resultaat genomen in 2018. In de begroting 2019 was deze terugname echter nog niet opgenomen.

1.2.2 Schulden op meer dan één jaar

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Schulden op meer dan één jaar	38,2	38,2	40,9	43,6	41,9

Schulden op meer dan één jaar vertegenwoordigen het uitstaand saldo van de lange termijn leningen. Het aandeel van de lange termijn schulden in het balanstotaal is gedaald tot 24,2% in 2019.

Van 2016 naar 2017 is er een stijging de langlopende schulden door de opnamen van een lange termijnkrediet van € 4,5 miljoen ter financiering van de aankoop van het Erasmusgebouw. De afname van de langlopende schulden in de daarop volgende 2 boekjaren met € 5,4 miljoen stemt overeen met de jaarlijkse aflossing van € 2,7 miljoen. De voorbije twee jaar zijn alle investeringen gefinancierd uit eigen thesaurie. Het bestuursorgaan heeft vanaf 2020 de mogelijkheid open gehouden om investeringen opnieuw te financieren met vreemde middelen.

1.2.3 Schulden op ten hoogste één jaar

De schulden op ten hoogste één jaar (inclusief overlopende rekeningen) vertegenwoordigen net zoals vorig jaar 7,5 % van het balanstotaal.

Handelsschulden

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Handelsschulden	3,7	3,5	4,0	5,1	4,4

Deze post geeft de nog openstaande facturen op balansdatum. Het saldo van de handelsschulden is een momentopname en wordt mede bepaald door het tijdstip van betaling van de openstaande facturen.

Schulden inzake belastingen en bezoldigingen

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Schulden bezoldigingen	3,6	3,4	3,4	2,8	2,8

Het bedrag aan schulden inzake bezoldigingen is constant gebleven ten opzichte van vorig jaar. Het bedrag omvat vnl. de provisie voor het vakantiegeld dat in het volgende jaar dient uitbetaald te worden.

Overige schulden

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Overige schulden	1,0	0,9	0,9	0,4	1,0

Overige schulden bestaan o.m. uit terug te betalen waarborgen aan studenten evenals door te storten Erasmusbeurzen. Het bedrag van de overige schulden blijft een momentopname en is afhankelijk van het tijdstip van ontstaan van de schuld.

Overlopende rekeningen

Overlopende rekeningen bestaan vnl. uit over te dragen werkingsopbrengsten en bevatten o.m.

- het gedeelte van de ontvangen studiegelden en inschrijvingsgelden van het lopend academiejaar dat wordt toegerekend aan het volgend boekjaar;
- het saldo op de recuperatie van de bedrijfsvoorheffing overgedragen naar het volgend boekjaar.

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Bedrag studiegelden	niet gedetailleerd	4,293	3,995	4,048	4,447
Bedrag recuperatie BV		1,978	1,631	1,806	1,366

2 De RESULTATENREKENING

RESULTAATREKENING			2018	2019		Δ € 2019 vs	Δ % 2019 vs
			Resultaat	Begroting	Resultaat	begroting	begroting
I.		***Bedrijfsopbrengsten***	***88.258.017***	***88.666.603***	***89.860.712***	***1.194.109***	***42,40%***
	A.1.	Werkingsuitkeringen	63.604.140	65.535.587	65.344.150	-191.437	0,25%
		overheidssubsidies	55.037.613	56.835.587	56.583.751	-251.836	-0,44%
		bijdrage KULeuven	8.566.527	8.700.000	8.760.399	60.399	0,69%
	A.2.	Studie- en inschrijvingsgelden	9.813.699	9.967.877	10.522.638	554.761	5,57%
	A.3.	Opbrengsten onderwijsactiviteiten	2.241.299	2.223.130	2.192.806	-30.324	-1,36%
	A.4.	Sociale toelagen	3.286.266	3.329.119	3.337.411	8.292	0,25%
	A.5.	Dienstverlening en onderzoek	4.386.995	3.643.774	4.322.753	678.979	18,63%
	B.	Voorraadwijzigingen (+,-)			-305.201	-305.201	
	D.	Lidgelden, schenkingen, subsidies	3.378.286	2.400.000	2.919.675	519.675	21,65%
	E.	Andere bedrijfsopbrengsten	1.547.332	1.567.116	1.526.480	-40.636	-2,59%
II.		***Bedrijfskosten***	***83.772.793***	***89.438.508***	***88.657.072***	***-781.436***	***-0,87%***
	A.	Handelsgoederen, grondstoffen	1.345.587	1.393.437	1.297.121	-96.316	-6,91%
	B.	Diensten en diverse goederen	18.481.780	19.016.469	18.105.781	-910.688	-4,79%
	C.	Bezoldigingen, sociale lasten, pensioenen	55.622.143	59.115.049	59.296.214	181.165	0,31%
	D	Afschrijvingen/waardeverminderingen	10.343.275	9.865.322	10.044.897	179.575	1,82%
	E.	Waardeverminderingen op vlottende activa				0	
	F.	Voorzieningen voor risico's en kostren	-2.110.602		-128.112	-128.112	
	G.	Andere bedrijfskosten	90.610	48.231	41.171	-7.060	-14,64%
III.		***Bedrijfsresultaat***	***4.485.224***	***-771.905***	***1.203.640***	***1.975.545***	***-255,93%***
IV.		***Financiële opbrengsten***	***786.840***	***677.222***	***923.042***	***245.820***	***36,30%***
	B.	Opbrengsten uit vlottende activa	5.466	5.000	36.635	31.635	632,70%
	C.	Andere financiële opbrengsten	781.374	672.222	886.407	214.185	31,86%
V.		***Financiële kosten***	***1.989.508***	***1.863.110***	***1.862.410***	***-700***	***-0,04%***
	A.	Kosten van schulden	1.924.641	1.815.111	1.812.280	-2.831	-0,16%
	B.	Waardeverminderingen op vlottende activa				0	
	C.	Andere financiële kosten	64.867	47.999	50.130	2.131	4,44%
VI.		***Resultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening***	***3.282.556***	***-1.957.793***	***264.272***	***2.222.065***	***-113,50%***
VII.		Uitzonderlijke opbrengsten	2.011.011	1.499.279	1.713.787	214.508	14,31%
VIII.		Uitzonderlijke kosten	1.569	0	77.807	77.807	
IX.		***Resultaat van het boekjaar***	***5.291.998***	***-458.514***	***1.900.252***	***2.358.766***	***-514,44%***

Schematische voorstelling

RESULTAATREKENING		2019		2018	2017	2016
		Begroting	Resultaat			
I.	Bedrijfsopbrengsten	88,667	89,861	88,258	86,234	82,562
II.	Bedrijfskosten	89,439	88,657	83,773	81,998	82,664
III.	***Bedrijfsresultaat***	***-0,772***	***1,204***	***4,485***	***4,236***	***-0,102***
IV.	Financiële opbrengsten	0,677	0,923	0,787	0,829	0,829
V.	Financiële kosten	1,863	1,862	1,990	2,041	2,041
VI.	***Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening***	***-1,958***	***0,264***	***3,283***	***3,024***	***-1,314***
VII.	Uitzonderlijke opbrengsten	1,499	1,714	2,011	3,350	3,350
VIII.	Uitzonderlijke kosten	0,000	0,078	0,002	0,114	0,114
IX.	***Resultaat van het boekjaar***	***-0,459***	***1,900***	***5,292***	***6,260***	***1,922***

2.1 Bedrijfsopbrengsten

2.1.1 Omzet

De omzet bevat de componenten eigen aan de werking van de hogeschool:
- werkingsuitkeringen,
- studiegelden en inschrijvingsgelden,
- opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop,
- sociale toelage STUVO),
- dienstverlening en onderzoek.

De omzet vertegenwoordigt in 2019 ongeveer 95,4% van de bedrijfsopbrengsten en steeg met € 2,4 miljoen of 2,8%. In vergelijking met de begroting ligt de omzet € 1 miljoen hoger. Hogere studiegelden voor permanente vorming en dubbel zoveel graduaatstudenten dan voorzien liggen aan de basis.
Hieronder een vergelijking van de omzet over de jaren 2016 – 2019 in absolute waarden:

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
1. Werkingsuitkeringen	65,536	65,344	63,604	63,246	61,177
2. Studiegelden en inschrijvingsgelden	9,968	10,523	9,814	9,882	9,665
3. Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop	2,223	2,193	2,241	2,209	2,275
4. Sociale toelage (STUVO)	3,329	3,337	3,286	3,152	3,124
5. Dienstverlening en onderzoek	3,644	4,322	4,387	4,112	2,874
Totale omzet	**84,700**	**85,719**	**83,332**	**82,601**	**79,115**

De werkingsuitkeringen

De werkingsuitkeringen maken het grootste deel (76,2 %) uit van de totale omzet en bestaan vnl. uit werkingsmiddelen.

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
1. Effectieve werkingsmiddelen	54,091	53,962	53,149	51,908	49,767
2. Bevallingsverloven	0,084	0,082	0	0	0
3. Toelage HBO5	0,778	0,709	0,061	0,111	0,124
4. Bijkomende financiering beurs	0,095	0,095	0,095	0,093	0,090
5. Vormingsfonds	0,032	0,032	0,032	0,032	0,031
6. Brusselmiddelen	1,695	1,691	1,695	1,672	1,622
7. Gemengde bijdrage KU Leuven	8,760	8,760	8,567	9,335	9,501
8. Overige	0	0,013	0,005	0,095	0,042
Totale werkingsuitkeringen	**65.535**	**65,344**	**63,604**	**63,246**	**61,177**

De werkingsuitkering bevatten eveneens de bijdrage van KUL Leuven aan de gemengde campussen (€ 8,7 miljoen in 2019).

Studiegelden en inschrijvingsgelden

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
1. Reguliere studenten	5,860	5,973	5,915	6,051	6,157
2. Deelname opleidingen permanente vorming	4,097	4,425	3,899	3,829	3,507
3. Graduaten	0,011	0,125	0	0	0
Totaal	**9,968**	**10,523**	**9,814**	**9,880**	**9,664**

De studie- en inschrijvingsgelden bestaan hoofdzakelijk uit de inschrijvingsgelden van de reguliere studenten en de deelnamegelden van de inschrijvers permanente vorming.

Voor de bachelor opleidingen blijft dit bedrag nagenoeg onveranderd over de verschillende jaren (+/- € 6 miljoen) omwille van het stabiele aantal inschrijvingen. In 2019 noteerde Odisee voor het eerst sinds lang een stijging van het aantal inschrijvingen in de bachelor opleidingen (+1%) tegen de dalende markttendens in.

Vanaf 2019 komen de studiegelden van de graduaatstudenten erbij. Het effect in 2019 is beperkt niettegenstaande het succes bij de lancering omdat dit slechts het laatste kwartaal van het boekjaar betreft maar zal vanaf 2020 verhogen.

De deelnamegelden van de permanente vorming kenden in 2019 een significante toename met 13,5%.

Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop	2,223	2,193	2,241	2,209	2,275

Dit zijn vnl. facturatie van verbruik van materialen en producten aan studenten in het kader van de opleidingen en extra-muros activiteiten. Daarnaast bevat dit ook de omzet uit de cateringactiviteiten van STUVO. De opbrengsten blijven ongeveer gelijk over de jaren 2016 tot en met 2019.

Sociale toelagen

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Sociale toelage (STUVO)	3,329	3,337	3,286	3,152	3,124

Deze toelagen blijven ongeveer gelijk over de jaren 2016 tot en met 2019.

Dienstverlening en Onderzoek

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Dienstverlening en onderzoek	3,644	4,322	4,387	4,112	2,874

In het jaar 2017 is er een sterke stijging (€ + 1,3 miljoen) van de middelen geweest. In 2018 en 2019 bedragen de onderzoeksmiddelen € 4,3 miljoen per jaar.

2.1.2 Lidgelden, schenkingen en subsidies

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
1. Investeringssubsidies à rato afschrijvingen	1,192	1,192	1,249	1,498	1,248
2. Recuperatie bedrijfsvoorheffing onderzoekers	450	807	1,120	0,389	0,416
3. Diverse overheidssubsidies	758	921	1,009	344	370
Totale lidgelden, schenkingen en subsidies	**2,400**	**2,920**	**3,378**	**2,231**	**2,034**

Deze rubriek bevat:
- subsidies van de federale, de Vlaamse, de lokale en de Europese overheidsinstellingen;
- het gedeelte van de investeringssubsidies dat effectief aangewend werd voor investeringsuitgaven en dat in resultaat wordt genomen a rato van de afschrijvingen hierop; het betreft voornamelijk AGION (gebouwen) subsidies uit het verleden;
- de recuperatie inzake bedrijfsvoorheffing op het loon van onderzoekers. Met deze recuperatie wordt het loon van toekomstige onderzoekers gefinancierd.

In 2019 lag het bedrag van de opbrengsten recuperatie bedrijfsvoorheffing lager dan in 2018. Tegenover het bedrag dat als opbrengst wordt opgenomen staat een gelijkaardig bedrag aan loonkost.

2.1.3 Andere bedrijfsopbrengsten

Deze bevatten o.a.:
- de recuperatie van loonkosten van gedetacheerd personeel;
- recuperaties van kosten van het ter beschikking stellen van infrastructuur;
- overige bedrijfsopbrengsten (o.a. huuropbrengsten, facturatie aan derden).

In € 1000	Begroting	2019	2018	2017	2016
1. Recuperatie van loonkosten met betrekking tot detacheringen	425	544	541	545	560
2. Recuperatie van kosten met betrekking tot infrastructuur	543	541	528	541	537
3. Overige bedrijfsopbrengsten	565	413	447	432	472

2.2 Bedrijfskosten

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
1. Handelsgoederen	1,393	1,297	1,346	1,372	1,406
2. Diensten en goederen	19,017	18,106	18,482	17,539	19,456
3. Personeelskosten	59,115	59,296	55,622	53,167	52,305
4. Afschrijvingen	9,865	10,045	10,343	8,901	8,196
5. Voorzieningen	0	-0,128	-2.111	0	0
6. Andere bedrijfskosten	0,048	0,041	0,091	1,019	1,301
Totale bedrijfskosten	**89,438**	**88,657**	**83,773**	**81,998**	**82,664**

2.2.1 Handelsgoederen

Betreft goederen en diensten die gefactureerd worden aan de studenten. Zij betreffen het verbruik van materialen en producten in het kader van de opleidingen en de extra muros activiteiten en zijn gerelateerd aan de omzet van de cateringactiviteiten beheerd door STUVO. Tegenover deze kosten staan ook opbrengsten .

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
1. Handelsgoederen	1,393	1,297	1,345	1,372	1,406
2. Opbrengsten onderwijsactiviteiten	2,223	2,193	2,241	2,209	2,275

De marge tussen aan- en verkopen wordt hoofdzakelijk toegeschreven aan de door STUVO beheerde cateringactiviteiten.

In miljoen €	2019	2018	2017	2016
1. Handelsgoederen: aankopen catering	0,558	0,519	0,490	0,525
2. Opbrengsten onderwijsactiviteiten: verkopen catering	1,109	1,077	1,059	1,116

De marge tussen aan- en verkopen is hoog en blijft constant over de jaren 2016 tot en met 2019. Uiteraard dient men nog rekening te houden met de werkingskosten catering om een volledig beeld te kunnen vormen.

2.2.2 Diensten en goederen

De voornaamste rubrieken binnen deze diensten en diverse goederen zijn de volgende;

- Centrale kosten van diensten en studiegebieden zoals:
  - onderhoud, huur, nutsvoorzieningen
  - marketing
  - diverse erelonen m.b.t. academische activiteiten en consulting
  - informaticakosten
  - administratiekosten
- Kosten die gedekt zijn door andere inkomsten dan werkingsmiddelen: EMS, FHS, Seminaries en OAE.
- Kosten van onderzoeksprojecten gefinancierd met externe middelen en/of onderzoeksmiddelen.

In 2019 is de nadruk gelegd op bezuiniging op vlak van werkingskosten omwille van de verwachte moeilijke jaren 2020-2022 als gevolg van de inkanteling van de (ondergefinancierde) graduaatsopleidingen. Dit verklaart de afname in vergelijking met de werkingskosten in 2018.

2.2.3 Personeelskosten

Binnen de personeelskosten zijn er 2 categorieën: de kosten verbonden aan statutaire en aan contractuele personeelsleden.

Hieronder de evolutie van deze 2 categorieën over de jaren 2016 tot en met 2019 en de begroting 2019 in € en als % van de totale loonkost (T.L.K.):

In miljoen €	Begroting	2019	% T.L.K.	2018	% T.L.K.	2017	% T.L.K.	2016	% T.L.K.
Statutairen	48,6	49,7	84%	46,8	84%	45,5	85%	42,7	82%
Contractuelen	10,5	9,6	16%	8,8	16%	7,6	15%	9,5	18%
Totaal	**59,1**	**59,3**	**100%**	**55,6**	**100%**	**53,1**	**100%**	**52,3**	**100%**

De loonkost is fors gegroeid in 2019 doch eindigt helemaal in lijn met de begroting. De verwachte toename is het gevolg van aanwervingen met het oog op inkanteling van de graduaatsopleidingen en van de indexverhoging.

2.2.4 De afschrijvingen

De afschrijvingen op materiële vaste activa zijn stabiel rond de € 10 miljoen gebleven tijdens de voorbije twee boekjaren.

Afschrijvingen in € 1000	2019	2018
Licenties en software ICT	217,2	161,0
Gebouwen	4.459,7	4.455,0
Installaties	1.481,3	1.391,6
Meubilair	445,5	447,8
Materieel	169,2	138,8
Computers	2.303,0	2.847,2
Cafetaria	27,2	27,9
Dienstwagen	31,8	31,8
Uitrusting	306,6	334,8
Skillslabs	576,3	481,3
Overige	27,1	26,0
Totale afschrijvingen	**10.044,9**	**10.343,2**

Details met betrekking tot investeringen zijn weergegeven sub 4.

2.2.5 Voorzieningen

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Voorzieningen		-0,128	-2,110	-0,092	0

In het verleden werden er provisies aangelegd voor groot onderhoud. De opbouw van deze provisie is gestopt in 2015 en resulteert in een totaal bedrag van € 2,3 miljoen. De aanwending van de provisie over de verschillende jaren is niet gebeurd. Aangezien in de volgende jaren de provisie niet meer zal aangewend worden voor het voorziene doel, werd de provisie vorig boekjaar afgeboekt en in resultaat genomen. Dit verklaart onder meer de uitzonderlijk hoge winst in 2018.

2.3 De financiële en uitzonderlijke resultaten

2.3.1 Financiële opbrengsten

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Financiële opbrengsten	**0,672**	**0,876**	**0,778**	**0,822**	**0,951**
Uitzonderlijke opbrengsten	1,499	1,688	1,485	1,580	1,445
Totaal subsidies investeringsuitgaven	**2,171**	**2,564**	**2,263**	**2,402**	**2,396**

De financiële opbrengsten bevatten grotendeels subsidies voor investeringsuitgaven toegewezen aan de terugbetaling van de intrestkosten van de leningen.

2.3.2 Uitzonderlijke opbrengsten

De uitzonderlijke opbrengsten bevatten grotendeels subsidies voor investeringsuitgaven toegewezen aan de terugbetaling van het kapitaal van de leningen.

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Financiële opbrengsten	0,672	0,876	0,778	0,822	0,951
Uitzonderlijke opbrengsten	**1,499**	**1,688**	**1,485**	**1,580**	**1,445**
Totaal subsidies investeringsuitgaven	**2,171**	**2,564**	**2,263**	**2,402**	**2,396**

In 2018 werd ook nog een uitzonderlijke opbrengst gerealiseerd van € 500.000,- als gevolg van een ingebrekestelling in verband met de meerprijs op de grond HONIM via REVIVE.

2.3.3 Financiële kosten

De intrestlasten van de leningen.

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Intrestlasten leningen	1,815	1,812	1,918	2,029	2,128

De intrestlasten zijn gedaald van 2016 naar 2017 als gevolg van de herziening van de rentevoeten op de lopende leningen, de lage rentevoeten op nieuwe leningen en lagere uitstaande saldi omwille aflossingen.

De rentekosten vertegenwoordigen voor Odisee in 2019 ongeveer 2% van de bedrijfsopbrengsten en 4,4% van de uitstaande leningen. Deze hoge intrestlast in vergelijking met de huidige marktvoorwaarden is het gevolg van indekkingsoperaties in het verleden op een ogenblik waarin men het rentepeil als minimaal heeft beschouwd.

3 DE RESULTAATSBESTEMMING

Bestemde fondsen	2018	Toevoeging	Onttrekking	2019
Internationalisering	368.850	0	0	368.850
Onderwijsvernieuwing	795.309	0	0	795.309
PWO Project Aqua	108.149	0	0	108.149
Onderzoeksmiddelen	2.181.148	236.990		2.418.137
Strategie 2027	3.000.000	0	451.907	2.548.093
STUVO	7.597.427	0	152.723	7.444.703
Graduaten	0	2.000.000		2.000.000
Totaal	**14.050.883**	**2.236.990**	**604.630**	**15.683.242**
		1.632.359		

Het Directiecomité van Odisee stelt aan het Bestuursorgaan voor om netto € 1.632.359,- toe te voegen aan de bestemde fondsen waaronder € 2.000.000,- aan een te creeëren bestemd fonds voor graduaten.

De resterende € 267.893,- worden toegevoegd aan het overgedragen resultaat.

Winstbestemming	2.019
Resultaat voor winstbestemming	1.900.252
Toevoeging aan de bestemde fondsen	1.632.359
Over te dragen resultaat	267.893

4 DE INVESTERINGEN

Overzicht van de netto investeringen in de periode 2016-2019 en in de begroting 2019:

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Immateriële vaste activa	0,178	0,331	0,092	0,198	0,246
Materiële vaste activa	8,300	8,599	9,643	14,542	10,606
a. Terreinen en gebouwen	4,023	3,471	3,089	6,245	3,783
b. Installaties	1,040	1,767	2,611	4,493	3,808
c. Meubilair en rollend materieel	2,540	3,325	3,659	3,723	2,946
d. Leasing			-	-	-
e. Overige materiële vaste activa	0,097	0,036	0,282	0,079	0,050
f. Activa in aanbouw	0,600				
Totaal	**8,478**	**8,930**	**9,735**	**14,749**	**10,853**

In 2019 lagen de investeringen iets hoger dan initieel begroot hetgeen reeds was meegenomen in de actualisatie van de begroting in de maand maart 2019.

De voorbije twee jaar zijn alle investeringen – in tegenstelling tot het verleden – uit eigen thesaurie gefinancierd.

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Eigen middelen	8,478	8,930	9,735	10,249	7,853
Vreemde middelen			-	4,500	3,000
Totaal	**8,478**	**8,930**	**9,735**	**14,749**	**10,853**

De investeringen zijn als volgt verdeeld over diensten, campussen en studiegebieden:

Investeringen in € 1000	2019		Algemeen beheer					Onderz.	Studie gebieden	Strategie	STUVO	Overige
	Begroting	Effectief	Campus	Facilities	Techn.	Gebouw	ICT					
Software	178,0	331,1	0,0	5,4	0,0	0,0	85,9	0,0	0,0	239,8	0,0	0,0
Terreinen en gebouwen	4.022,7	3.471,1	0,0	219,2	2.719,5	384,0	21,0	0,0	0,0	0,0	127,4	0,0
Installaties en uitrusting	1.040,6	1.767,1	20,3	168,0	833,5	32,7	0,0	0,0	607,9	0,0	57,8	20,3
Meubilair en rollend materieel	2.539,7	3.325,2	11,4	272,4	97,1	12,1	1.982,2	155,8	558,7	0,0	186,0	11,4
Overige materiële vaste activa	97,5	35,8	0,0	0,0	10,9	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vaste activa in aanbouw (Bargie)	600,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale investeringen	8.478,5	8.930,4	31,7	665,0	3.661,0	453,8	2.089,1	155,8	1.166,6	239,8	371,2	31,7

De investeringen bestaan hoofdzakelijk uit investeringen in de Materiële Vaste Activa.

In 2017 werd de aankoop van het gebouw Erasmus gerealiseerd (+ € 7 miljoen) en tegelijkertijd werd ook het zakelijk recht (erfpacht) op het gebouw 'Meyboom', afgesloten in 2010 met KU Leuven, terug overgedragen aan deze laatste. De waarde van de erfpacht verdwijnt uit de balans (- € 4 miljoen) hetgeen in een netto toename van + € 3 miljoen resulteerde.

Ook in 2019 gingen heel wat middelen naar de inrichting en uitrusting van het Erasmus gebouw. In de studiegebieden gingen de belangrijkste investeringen naar apparatuur in de kapitaalsintensieve opleidingen, i.e. medische beeldvorming en industriële wetenschappen en technologie.

Het realiseren van de infrastructuurwerken betekent een investering in terreinen en gebouwen maar ook in installaties en uitrusting.

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
a. Terreinen en gebouwen	4,023	3,471	3,089	6,245	3,783
b. Installaties	1,040	1,767	2,611	4,493	3,808
Totaal infrastructuurwerken	**5,063**	**5,238**	**5,700**	**10,738**	**7,591**

Binnen Algemeen Beheer werden een aantal investeringen noodgedwongen uitgesteld en doorgeschoven naar het boekjaar 2020 om diverse redenen.

- Fase 1 van de renovatie van de geven Aalst kon pas eind december 2019 in uitvoering gaan.
- Verschillende projecten op campus Brussel en Gent konden niet tijdig opgestart of opgeleverd worden waardoor de facturatie en betaling verschuiven naar volgend boekjaar.
- Tijdelijk tekort aan projectleiders.

5 DE KASSTROOMANALYSE

De cashflow geeft een overzicht van geldbewegingen in het voorbije jaar weer.

Aangezien niet alle kosten aanleiding geven tot uitgaven en niet alle opbrengsten resulteren in ontvangsten tijdens het boekjaar, is het aangewezen om naast de berekening van het resultaat 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 de waarderingsmethoden inzake afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen.

De cashflow kan worden verdeeld in vier componenten:

1. een operationele kasstroom die verband houdt met de courante werking gedurende het jaar;
2. een kasstroom die ontstaat als gevolg van investeringen;;
3. een kasstroom die het gevolg is van financiële activiteiten (opname en aflossing van leningen);
4. een kasstroom die het gevolg is van wijzigingen in het werkkapitaal, waarbij in principe toenamen in passiva geld vrijmaken, dat kan worden besteed aan toenamen in activabestanddelen.

	KASSTROOMANALYSE	2018	2019	
			Begroting	Realisatie
1.	**Operationele cashflow**	**12.278.450**	**8.216.354**	**10.625.328**
	Nettoresultaat boekjaar	5.291.997	-458.515	1.900.250
+	*Niet-kaskosten*	*8.232.673*	*9.866.514*	*9.916.785*
	Bedrijfs niet-kaskosten	*10.343.275*	*9.866.514*	*10.044.897*
	Financiële niet-kaskosten	0	0	0
	Uitzonderlijke niet-kaskosten	*-2.110.602*	*0*	*-128.112*
-	*Niet Kasopbrengsten*	*1.246.220*	*1.191.645*	*1.191.707*
	Investeringssubsidies aangerekend aan het resultaat	*1.246.220*	*1.191.645*	*1.191.707*
	Overige niet kasopbrengsten	0	0	0
2.	**Cash flow uit investeringen / desinvesteringen**	**-9.739.518**	**-8.478.476**	**-8.930.364**
	Immateriële vaste activa	-92.573	-178.000	-331.054
	Materiële vaste activa	-9.643.235	-8.300.476	-8.599.310
	Terreinen en gebouwen	*-3.089.817*	*-4.022.741*	*-3.471.083*
	Installaties, uitrusting en machines	*-2.611.154*	*-1.040.550*	*-1.767.137*
	Meubilair en rollend materieel	*-3.659.438*	*-2.539.685*	*-3.325.244*
	Activa in Leasing	*0*	*0*	*0*
	Overige materiële vaste activa	*-282.826*	*-97.500*	*-35.846*
	Vaste activa in aanbouw	0	*-600.000*	*0*
	Financiële vaste activa	-3.710	0	0
3.	**Cash flow uit financiële activiteiten**	**-2.733.764**	**-2.755.849**	**-2.755.849**
+	Opname van leningen	0	0	0
-	Aflossing van leningen	-2.733.764	-2.755.849	-2.755.849
5.	**Wijziging van de nettobehoeften bedrijfskapitaal**	**-881.531**	**850.655**	**581.545**
	TOTALE CASH FLOW	**-1.076.363**	**-2.167.316**	**-479.340**

In 2019 werd een operationele cashflow gerealiseerd van € 10,6 miljoen wat lager ligt dan in 2018 (€ 12,2 miljoen). Vorig jaar heeft de terugname van de voorziening voor grote herstellings- en onderhoudswerken (€ 2,1 miljoen) een belangrijke positieve impact gehad op het bedrijfsresultaat hetgeen de daling ervan volledig verklaart.

In vergelijking met de begroting ligt het resultaat 2,4 miljoen hoger ingevolge hogere inkomsten en lagere werkingskosten dan voorzien.

Evolutie van de operationele cashflow in de periode 2016-2019 en in de begroting 2019:

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Operationele cashflow	8,216	10,625	12,278	13,057	7,062
Netto resultaat	-0,458	1,900	5,292	6,260	-1,432
Niet kaskosten/opbrengsten	8,675	8,725	6,986	6,797	8,494

De som van de deelrubrieken resulteert in onderstaande cashflow of netto kasstroom over de jaren 2016 tot en met 2019 en begroting 2019:

In miljoen €	Begroting	2019	2018	2017	2016
Cashflow	-2,167	-0,479	-1,076	+1,134	+1,802

De totale cash flow voor 2019 is beter dan begroot: de kas uitstroom is beperkt gebleven tot ongeveer 0,5 miljoen tegenover een verwachte kas uitstroom van € 2,2 miljoen in de begroting 2019.

De negatieve cash flow is het gevolg van de zware aflossingen (€ 2,8 miljoen) en van de financiering van de investeringen uit eigen thesaurie. Aangezien een aantal investeringsprojecten vertraging hebben opgelopen en doorschuiven naar 2020 verwachten we een hogere negatieve cash flow in 2020. Om die reden houdt het bestuursorgaan van Odisee de mogelijkheid open om in 2020 opnieuw beroep te doen op vreemde middelen.

6 DE RATIO'S

6.1 Financiële ratio's

Absolute waarden van financiële cijfers zijn moeilijk vergelijkbaar, zowel in de tijd, als binnen de sector. 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 te evalueren .

Vaak ligt de moeilijkheid in het bepalen van de ideale waarde 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.[19]

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 [20]:

FINANCIELE RATIO'S				
LIQUIDITEIT	**2019**	**2018**	**2017**	**2016**
De netto werkingsmiddelen (*)	€ 18.061.311	€ 18.339.043	€ 18.566.419	€ 18.108.796
Quick Ratio	2,52	2,51	2,54	2,53
Aantal dagen leverancierskrediet	66	73	99,1	76,7
SOLVABILITEIT				
Graad van financiële onafhankelijkheid (EV/TV)	63,1%	62,0%	59,0%	58,8%
Algemene schuldgraad (VV/EV)	58,4%	62,1%	69,4%	70,1%
Dekking VVLT. door de op.CF	27,8%	30,0%	28,5%	18,0%
RESULTATENRATIO'S				
Bedrijfswinst t.o.v. bedrijfsopbrengsten	1,3%	5,&%	4,9%	-0,1%
Winst boekjaar t.o.v. bedrijfsopbrengsten	2,1%	6,0%	7,3%	0,4%
Bedrijfswinst t.o.v. werkingsuitkeringen	1,8%	7,0%	6,7%	-0,2%
Operationele cashflow t.o.v. werkingsuitkeringen	16,3%	19,3%	20,6%	13,0%

(*) deze waarden werden berekend aan de hand van de tabellen van de regeringscommissaris, maar wijken sterk af van de klassieke benadering van het overeenstemmende netto bedrijfskapitaal (doordat bepaalde overlopende rekeningen, zowel van actief- als van passiefzijde, niet meegenomen werden in de berekening). Volgens de klassieke berekening bedraagt deze waarde slechts € 10.380.220,- voor 2019 en € 11.284.059,- voor 2018.

[19] Zo bijvoorbeeld de onroerende goederen.

[20] Uit de ratio's die door het regeringscommissariaat voor alle hogescholen worden berekend, worden de meest interessante ratio's hierna besproken.

6.1.1 De liquiditeit

In absolute waarde waren de beschikbare netto werkingsmiddelen[21] ruim voldoende op het einde van het boekjaar 2019.

De 'quick' ratio, de verhouding tussen de kortlopende activa ten opzichte van de schulden op korte termijn, geeft de relatieve grootte van de liquiditeit weer,

De quick ratio (ook wel acid test ratio of liquiditeit in enge zin genaamd) voor 2019 is gelijk aan 2,52 wat kan worden beschouwd als een vrij hoge waarde. Ook in 2018 (2,51) en 2017 (2,54) lag deze waarde vergelijkbaar hoog. Dit duidt op een zeer goede onmiddellijke liquiditeit. De som van de beschikbare geldbeleggingen en liquide middelen, samen met het te gelde maken van vorderingen biedt meer dan 2,5 keer de mogelijkheid om de kortlopende schulden te honoreren.

Het aantal dagen leverancierskrediet of de gemiddelde betalingsperiode geeft een indicatie van de liquiditeit van de werkingsschulden. Het aantal dagen was eind 2019 gelijk aan 66 dagen of meer dan 2 maand. Dit is een vrij lang gemiddeld betalingsuitstel.

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 vreemd vermogen.

De graad van financiële onafhankelijkheid, gemeten door de verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal passief, geeft weer in welke mate de hogeschool afhankelijk is van vreemd vermogen. De voorbije twee jaar is deze ratio toegenomen hetgeen betekent dat de solvabiliteit verbeterd is. Dit laatste is het logische gevolg van het feit dat leningen zijn afgelost terwijl het eigen vermogen is toegenomen door winstreservering en aanleg van bestemde fondsen. Indien we nog rekening houden met het schuldenvrij vast actief van € 15 miljoen dat geboekt is in de HUB/KUB brengt dit de verhouding eigen vermogen / vreemd vermogen tot 67% / 33%.

Wat de algemene schuldgraad betreft (hier gedefinieerd als de verhouding schulden ten opzichte van eigen vermogen), kan worden vastgesteld dat deze is gedaald in 2019 tot 58,4 %,.

6.1.3 Resultaatsratio's

De voorbije drie jaar heeft Odisee behoorlijke resultaten geboekt.
- In 2017: + € 6,2 miljoen
- In 2018: + € 5,2 miljoen
- In 2019: + € 1,9 miljoen

Dit resulteert in gunstige resultatenratio's in vergelijking met deze van 2015 en 2016.

De verhouding operationele cashflow ten opzichte van werkingsuitkeringen is 16,30% ten opzichte van 19,3% in 2018. In 2018 werden belangrijke uitzonderlijke opbrengsten geboekt onder de vorm van terugname van provisies voor groot onderhoud en herstellingen hetgeen het uitzonderlijk niveau van de ratio in 2018 verklaart. De hogeschool slaagt er in om een hogere kasstroom te genereren in relatie tot haar werkingsuitkeringen.

[21] 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.

6.2 Kasevenwicht (op korte termijn) en structureel evenwicht (op lange termijn)

Deze indicatoren weerspiegelen de financiële gezondheid van de hogeschool.

Het kasevenwicht wordt bepaald door de netto-werkingsmiddelen (netto-werkkapitaal). Dit bedroeg eind 2018 (volgens de klassieke berekening) ongeveer € 10,4 miljoen. De liquide middelen eind 2018 bedroegen in totaal € 22,1 miljoen. Deze bedragen zijn tevens ongeveer gelijk aan deze voor 2018. De hogeschool beschikt dus over een financiële buffer.

Een belangrijke ratio om het structureel evenwicht weer te geven is de autofinancieringsmarge:

Autofinancieringsmarge (€)	**2019**	**2018**
Exploitatieontvangsten		
Bedrijfsopbrengsten	89.860.712	88.258.017
Kapitaalsubsidies	-1.191.707	-1.248.616
Totale exploitatieontvangsten	**88.669.005**	**87.009.401**
Exploitatieuitgaven		
Bedrijfskosten	-88.657.073	-83.772.794
Afschrijvingen	10.044.897	10.343.275
Voorzieningen	-128.112	-2.110.602
Totale exploitatieuitgaven	**-78.740.287**	**-75.540.121**
Exploitatieresultaat	**9.928.718**	**11.469.280**
Aflossingen van leningen	-2.755.849	-2.733.764
Kosten van schulden	-1.812.280	-1.924.641
Vervroegde aflossing	-1.104	0
Autofinancieringsmarge	**5.359.485**	**6.810.875**

Het exploitatieresultaat (ook het financieel draagvlak genoemd) zijn de financiële middelen waarover de hogeschool op jaarbasis netto uit de exploitatie beschikt om zijn financiële verplichtingen na te komen.

Het bedrag van de autofinancieringsmarge (€ 5,36 miljoen) samen met de investeringssubsidies voor een bedrag van € 2,56 miljoen kan vervolgens aangewend worden voor investeringen en/of bijkomende financieringen.

Evolutie van de autofinancieringsmarge van 2016 tot en met 2019

In miljoen €	**2019**	**2018**	**2017**	**2016**
Autofinancieringsmarge	5,360	6,810	7,869	3,086

7 NALEVING VAN DE VERPLICHTINGEN CONFORM HET NIEUWE WETBOEK VAN VENNOOT-SCHAPPEN EN VERENIGINGEN (W.V.V.)

Het Instituut der Bedrijfsrevisoren heeft eind 2019 de verplichting om een jaarverslag op te stellen conform de nieuwe wet op vennootschappen en verenigingen verduidelijkt. Deze verplichting is van toepassing op de V.Z.W. Odisee aangezien:

- zij meer dan 50 werknemers tewerkstelt;
- de jaaromzet € 9 miljoen overschrijdt;
- het balanstotaal € 4,5 miljoen overschrijdt.

Met de bedoeling om de verenigingssector te professionaliseren, is er een jaarverslag opgelegd aan de grote (V.Z.W. en stichtingen (art. 3/48 en 3/52 W.V.V.).

Hierna toetsen we de praktijk binnen Odisee aan de wettelijke vereisten.

Artikel 3/48 WVV3 stelt:

§ 1. De bestuursorganen stellen een verslag op waarin zij rekenschap geven van hun beleid.

- Odisee publiceert een jaarverslag dat hieraan voldoet.

§ 2. Het jaarverslag bedoeld in paragraaf 1 bevat:

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van de activiteiten en van de positie van de vereniging, evenals een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij wordt geconfronteerd. Dit overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van de activiteiten en van de positie van de vereniging die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van deze activiteiten. In zoverre noodzakelijk voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vereniging, omvat de analyse zowel financiële als, in voorkomend geval, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op de specifieke activiteiten van de vereniging, met inbegrip van informatie over milieu en personeelsaangelegenheden. In deze analyse verwijst het jaarverslag in voorkomend geval naar en aanvullende uitleg over de bedragen vermeld in de jaarrekening;

- Het financieel jaarverslag 2019 beoogt om naast de opmaak van de officiële jaarrekening, waarvan de opmaak wettelijk is geregeld, een aantal relevante boekhoudkundige en financiële kengetallen toe te lichten.

2° informatie over de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;

- Er hebben zich geen belangrijke gebeurtenissen na het einde van het boekjaar voorgedaan.

3° inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vereniging aanmerkelijk kunnen beïnvloeden, voor zover deze inlichtingen niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vereniging;

- Odisee is vanaf academiejaar 2019-2020 gestart met het verstrekken van graduaatopleidingen. Twee keer meer studenten dan verwacht hebben zich ingeschreven in september doch dit heeft een beperkt effect gehad op het boekjaar 2019. De impact op het resultaat tijdens de volgende twee academiejaren is daarentegen significant en verwerkt in de meerjarenbegroting 2020-2024.

4° informatie over de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;

- Er zijn geen werkzaamheden op vlak van onderzoek en ontwikkeling buiten de onderzoeksprojecten die in het kader van de normale bedrijfsvoering en onderwijsmissie van Odisee vallen.

5° gegevens over het bestaan van bijkantoren van de vereniging;

- Er zijn geen bijkantoren binnen Odisee.

6° ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit;

- Odisee heeft de voorbije drie boekjaren met winst afgesloten en hierdoor haar bestemde fondsen en overgedragen resultaat verstevigd. De meerjarenbegroting voorziet echter verliezen tijdens de komende 2 à 3 academiejaren omwille van de inkanteling van de graduaatsopleidingen. Deze genereren aanzienlijke opstartkosten tegenover beperkte werkingsuitkeringen in die periode. Om die reden stelt het Directiecomité van Odisee aan het Bestuursorgaan voor om een bestemd fonds aan te leggen teneinde de verwachte verliezen op de graduaatsopleidingen tijdens de komende periode op te vangen.

7° *wat betreft het gebruik door de vereniging van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat: a) de doelstellingen en het beleid van de vereniging inzake de beheersing van het financieel risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook b) het door de vereniging gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico."*

- Odisee belegt haar liquide middelen in risicovrije instrumenten (spaar- en termijnrekeningen). De negatieve rente, vanaf 2020 van kracht, zal slechts een zeer beperkte kost met zich meebrengen.

8 JURIDISCHE ZAKEN

De juridische cel verleent juridische ondersteuning bij het bestuur van de instelling aan de directie, de diensten van de instelling en aan de leden van het onderwijzend personeel. Het takenpakket van de juridische cel is ruim en zeer divers. Hieronder wordt niet-limitatief gerapporteerd over een aantal kenmerkende evoluties in het jaar 2019.

8.1 Interne en externe beroepsprocedures

De juridische cel verleent juridisch advies aan en coördineert de redactie van de beslissingen van de Interne Beroepsinstantie. Daarnaast staan de twee medewerkers van de juridische cel in voor de opvolging en samenstelling van dossiers wanneer er een extern beroep werd ingesteld bij de Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen (hierna: 'de Raad').

De juridische cel houdt per academiejaar (en dus niet per kalenderjaar) een overzicht van de interne en externe beroepen bij. Er worden hierbij twee grote categorieën onderscheiden: 1) interne en externe beroepen van studenten tegen studievoortgangsbeslissingen en 2) beroepen tot teruggave van leerkrediet ten gevolge van overmacht in hoofde van de student.

1) Interne en externe beroepen van studenten tegen studievoortgangsbeslissingen

In het academiejaar 2018-2019 werd, wat deze eerste categorie betreft, een recordaantal interne beroepen geteld: de juridische cel behandelde maar liefst 64 interne beroepen van studenten tegen studievoortgangsbeslissingen (ter vergelijking: in het academiejaar 2017-2018 waren dat er 29). Daartegenover staan echter slechts 3 externe beroepen. Dit betekent dat maar 3 van de 64 studenten die een intern beroep instelden het niet (volledig) eens waren met de uitspraak van de Interne Beroepsinstantie en tegen deze beslissing opnieuw een beroep instelden. De Interne Beroepsinstantie verklaarde van de 64 interne beroepen 2 interne beroepen 'gegrond' en 8 interne beroepen 'deels gegrond'. De overige beroepen waren ofwel 'ongegrond' (35) ofwel 'onontvankelijk' (6). Er waren ook 13 studenten die afstand deden van hun beroep. Van de 3 externe beroepen werd geen enkel beroep gegrond verklaard door de Raad.

De juridische cel maakte in het academiejaar 2018-2019 voor de eerste keer een rapport voor het Directiecomité met 'knelpunten' die werden vastgesteld tijdens het behandelen van de interne beroepen. Uit het rapport bleek vooral het belang van goede nabesprekingen, schriftelijke, aantoonbare feedback en correcte, duidelijke ECTS-fiches.

2) Beroepen tot teruggave van leerkrediet ten gevolge van overmacht in hoofde van de student

Studenten of gewezen studenten kunnen daarnaast ingezet leerkrediet terugvragen aan de Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen wanneer zij om redenen van overmacht een examenkans niet hebben kunnen benutten. In deze procedures dient de juridische cel verplicht informatie ter beschikking te stellen aan de Raad. Ook dit soort beroepen piekte met 21 procedures in het academiejaar 2018-2019.

8.2 Tuchtprocedures studenten

De juridische cel adviseerde in 2019 in 3 tuchtprocedures die overeenkomstig het Onderwijs- en Examenreglement werden ingesteld tegen studenten. In het totaal werden in 2019 3 tuchtmaatregelen en 1 ordemaatregel opgelegd aan studenten die het Tuchtreglement hadden overtreden. Ook dit is meer dan vorige jaren, waarin er nooit meer dan 2 tuchtprocedures werden geregistreerd.

8.3 Gerechtelijke procedures

Hoewel uiteraard zo veel mogelijk wordt getracht om gerechtelijke procedures te vermijden, staat de juridische cel wanneer dit noodzakelijk geacht wordt ook in voor het opvolgen, laten instellen en begeleiden van gerechtelijke procedures.

Naast de lopende procedures volgde de juridische cel in 2019 3 nieuwe fiscale of gerechtelijke procedures op.

8.4 Informatieveiligheid en gegevensbescherming

Naast de functie van jurist oefent één medewerker van de juridische cel de functie van informatieveiligheidsconsulent uit en de andere medewerker de functie van functionaris voor gegevensbescherming.
De functionaris voor gegevensbescherming heeft tot taak te waken over de naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming ('AVG' of beter bekend onder de Engelse afkorting 'GDPR' ('General Data Protection Regulation')) en adviezen over de AVG te verlenen. De functionaris voor gegevensbescherming staat daarnaast in voor gebeurlijke communicatie met de Gegevensbeschermingsautoriteit.
De functionaris voor gegevensbescherming kreeg in 2019 bijna dagelijks adviesvragen. Deze vragen kunnen worden gecategoriseerd van zeer korte en eenvoudige adviesvragen tot inschattingen over de AVG-implementatie in grotere Odisee-projecten.
De meeste adviesvragen gingen over verplichte AVG-vermeldingen op inschrijvingsformulieren, in reglementen, privacy verklaringen etc.
De functionaris voor gegevensbescherming zorgde ook voor advies over en nazicht van tal van verwerkersovereenkomsten.
Bovendien moet elke situatie die mogelijks als een 'data lek' kan gepercipieerd worden door haar worden geanalyseerd en vormt zij het aanspreekpunt voor betrokkenen die hun rechten op basis van de AVG wensen uit te oefenen.
Naast adviezen over de AVG zelf verstrekte de functionaris voor gegevensbescherming in 2019 ook adviezen over federale en Vlaamse regelgeving omtrent privacy, zoals de in 2018 gewijzigde Camerawet.
Waar adviesvragen over AVG ook een informatieveiligheidsaspect hebben wordt de functionaris voor gegevensbescherming bijgestaan door de informatieveiligheidsconsulent.
De functionaris voor gegevensbescherming en informatieveiligheidsconsulent zijn respectievelijk voorzitter en lid van het Projectteam Algemene Verordening Gegevensbescherming.
In 2019 heeft het Projectteam vooral ingezet op (verdere) sensibilisering van het personeel met betrekking tot de AVG.
De functionaris van gegevensbescherming gaf verschillende toelichtingen in diverse interne overlegorganen.
Daarnaast werden maar liefst 39 infosessies voor de verschillende studiegebieden, campussen en diensten gegeven door een lid van het Projectteam AVG.
Op advies van en in nauw overleg met de informatieveiligheidsconsulent werd in 2019 ook prioritair ingezet op technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen. Zo werd onder andere gestart met het encrypteren van laptops en het aanbieden van geëncrypteerde USB-sticks en werd een beleid rond veilig printen gelanceerd.
Er werd een 'GDPR meldpunt' ontwikkeld, een intranet-pagina waarop personeelsleden vragen kunnen stellen over de AVG of (mogelijke) datalekken kunnen melden aan de functionaris voor gegevensbescherming. Via een zoekfunctie op de pagina kunnen personeelsleden ook gemakkelijk antwoorden op eerder gestelde vragen terugvinden.

8.5 Overige juridische adviesverlening

Naast bovenstaande specifieke thema's verleent de juridische cel ook dagelijks adviezen over onder andere onderwijsrecht, verenigingsrecht, zakenrecht, verbintenissenrecht, huurrecht,… en kijkt zij overeenkomsten na.
Opvallend in 2019 was vooral de stijging van gevraagde adviezen inzake bouw- en aannemingsrecht.
De juridische cel dient zich – om een accurate adviesverlening te waarborgen - ook blijvend zelfstandig bij te scholen in de steeds wijzigende regelgeving. In 2019 veranderde onder andere de huurwetgeving met het nieuwe Vlaams Woninghuurdecreet. Daarnaast was ook de analyse en implementatie van het Decreet betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten van 4 mei 2018 één van de lijvigere adviesdossiers in 2019.
Nog ingrijpender is echter de komst van het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen waardoor ook de vzw-wetgeving ingrijpend is gewijzigd. Aangezien de instelling een vzw is onderzocht de juridische cel dan ook de implicaties van de gewijzigde regelgeving en rapporteerde zij hierover aan het Directiecomité.
Tot slot nam de juridische cel ook deel aan tal van interne (zoals bv. de stuurgroep Onderwijs- en examenreglement) en externe (zoals bv. het Expertenforum juridisch over leg van de associatie) overlegorganen.

9 CONCLUSIES

Ondanks de besparingsmaatregelen vanwege de Vlaamse overheid, die zich al enige jaren doorzetten, is Odisee erin geslaagd de financiële gezondheid van de hogeschool te bewaren. Dit is onder meer dank zij een efficiënt beheer van de werkingskosten.

Odisee sluit af met een winst van € 1,9 miljoen, substantieel beter dan voorzien in de begroting, zijnde een verlies van € 0,5 miljoen. Dit beter dan begroot resultaat vertaalt zich zowel aan de inkomsten- als aan de uitgavenzijde en de belangrijkste drivers hiervoor werden in dit financieel verslag geduid..

Odisee sluit het boekjaar 2019 af in een gezonde financiële situatie op vlak van rendabiliteit, liquiditeit en solvabiliteit.

Bij de opmaak van de meerjarenbegroting is gebleken dat de komende drie jaar een uitdaging vormen omwille van de onderfinanciering van de graduaatsopleidingen. Deze zullen niet alleen aanzienlijke verliezen genereren maar ook de thesaurie van Odisee onder druk zetten. De financiële middelen van Odisee dragen nog steeds het gewicht van zware vastgoedinvesteringen in het verleden, gekoppeld aan een hoge schuldenlast in kapitaal en intrest en in een context van overheidsbesparingen. De voorbije twee jaar heeft Odisee - naast de jaarlijkse aflossingen op lange termijn leningen - alle investeringen uit eigen thesaurie gefinancierd zonder dat dit de liquiditeiten significant heeft aangetast.

Waakzaamheid is bijgevolg geboden en om die reden heeft het Directiecomité van Odisee aan het Bestuursorgaan voorgesteld om het te bestemmen resultaat grotendeels toe te wijzen aan een bestemd fonds ter anticipatie van het verwachte deficit in de komende periode. Tevens heeft het Bestuursorgaan van Odisee in de meerjarenbegroting 2020-2024 de mogelijkheid open gehouden om opnieuw beroep te doen op externe middelen indien nodig.

De financiële dienst en de juridische cel hebben de nodige stappen gezet om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdagingen die zich aanmelden.

Hierbij is ook het bewaken van de autofinancieringsmarge de komende jaren noodzakelijk teneinde het aanwenden van de reserves te beperken en het eigen vermogen te vrijwaren. In de veronderstelling dat de inkomstenstroom gegarandeerd blijft en Odisee de werkingskosten, inclusief personeel blijft beheersen, kunnen de financiële reserves behouden worden voor toekomstige projecten en is de hogeschool de komende jaren structureel financieel gezond.

BIJLAGE: STUVO (STUDENTENVOORZIENINGEN)

STUVO is sinds 2013 volledig geïntegreerd in de hogeschool. Toch dienen de activiteiten van STUVO nog steeds afzonderlijk te worden gerapporteerd en meer in het bijzonder de besteding van de sociale toelage.

STUVO ontvangt jaarlijks een sociale toelage die wordt gebruikt voor een aantal werkvelden:

1. Voeding
2. Huisvesting
3. Sociale dienstverlening
4. Medische en psychosociale dienstverlening
5. Vervoer
6. Studentenwerking
7. Algemeen

Alle kosten en opbrengsten en ook de investeringen worden toegewezen aan een welbepaald werkveld.

Het resultaat van STUVO is € -152.723 en wordt verrekend via een specifiek decretaal bepaald bestemd fonds (cf 1.2.1.)

In het bestand van de jaarrekening Hogeschool van het regeringscommissariaat zijn een aantal tabellen opgenomen om de nodige rapporteringen te kunnen doen. De belangrijkste worden hierna opgenomen.

STUVO: RESULTAATREKENING

(eenheden euro)		codes	JR - Boekjaar 2019	JR - Boekjaar 2018
I.	**Bedrijfsopbrengsten**	**70/74**	**4.669.185**	**4.591.830**
A.	Omzet	70	4.446.920	4.364.105
B.	Wijziging in de voorraad goederen in bewerking en gereed product en in de bestellingen in uitvoering (toename +, afname -)	71		
C.	Geproduceerde vaste activa	72		
D.	Lidgeld, schenkingen, legaten en subsidies	73	33.188	30.378
E.	Andere bedrijfsopbrengsten	74	189.077	197.346
II.	**Bedrijfskosten** **(-)**	**60/64**	**(4.798.306)**	**(4.683.723)**
A.	Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen	60	515.361	519.079
1.	Inkopen	600/8	515.361	519.079
2.	Wijzigingen in de voorraad (toename -, afname +)	609		
B.	Diensten en diverse goederen	61	2.206.364	2.199.374
C.	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	62	1.633.056	1.544.996
D.	Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	630	436.944	416.894
E.	Waardeverminderingen op voorraden, bestellingen in uitvoering en handelsvorderingen (toevoegingen +, terugnemingen -)	631/4		
F.	Voorzieningen voor risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen en terugnemingen -)	635/8		
G.	Andere bedrijfskosten	640/8	6.582	3.380
H.	Als herstructureringskosten geactiveerde bedrijfskosten (-)	649		
III.	**Bedrijfswinst** **(+)**	**70/64**	**0**	**0**
	Bedrijfsverlies **(-)**	**64/70**	**(129.121)**	**(91.894)**
IV.	**Financiële opbrengsten**	**75**	**10.432**	**1.521**
A.	Opbrengsten uit financiële vaste activa	750		
B.	Opbrengsten uit vlottende activa	751	10.432	1.521
C.	Andere financiële opbrengsten	752/9		
V.	**Financiële kosten** **(-)**	**65**	**(33.975)**	**(32.273)**
A.	Kosten van schulden	650	1.234	1.655
B.	Waardeverminderingen op andere vlottende activa dan bedoeld onder II. E (toevoegingen +, terugnemingen -)	651		
C.	Andere financiële kosten	652/9	32.741	30.618
VI.	**Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening** **(+)**	**70/65**	**0**	**0**
	Verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening **(-)**	**65/70**	**(152.665)**	**(122.645)**
VII.	**Uitzonderlijke opbrengsten**	**76**	**50**	**0**
A.	Terugneming van afschrijvingen en van waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa	760		
B.	Terugneming van waardeverminderingen op financiële vaste activa	761		
C.	Terugneming van voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten	762		
D.	Meerwaarden bij de realisatie van vaste activa	763		
E.	Andere uitzonderlijke opbrengsten	764/9	50	
VIII.	**Uitzonderlijke kosten** **(-)**	**66**	**(109)**	**(350)**
A.	Uitzonderlijke afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	660		
B.	Waardeverminderingen op financiële vaste activa	661		
C.	Voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen -)	662		
D.	Minderwaarden bj de realisatie van vaste activa	663		
E.	Andere uitzonderlijke kosten	664/8	109	350
F.	Als herstructureringskosten geactiveerde uitzonderlijke kosten	669		
IX	**Winst van het boekjaar** **(+)**	**70/66**	**0**	**0**
	Verlies van het boekjaar **(-)**	**66/70**	**(152.723)**	**(122.995)**

STUVO: BRUTO INVESTERINGEN EN FINANCIERING

(eenheden euro)	codes	JR - Boekjaar 2019	JR - Boekjaar 2018
BRUTO-INVESTERINGEN			
I. Oprichtingskosten	8002		
II. Immateriële vaste activa	802		
III. Materiële vaste activa	816	**371.198**	**105.157**
A. Terreinen en gebouwen		127.370	10.608
B. Installaties, machines en uitrusting		57.791	26.227
C. Meubilair en rollend materieel		186.038	68.321
D. Leasing en soortgelijke rechten			
E. Overige materiële vaste activa			
F. Activa in aanbouw en vooruitbetalingen			
IV. Financiële vaste activa	836-858	**0**	**0**
A. Verbonden entiteiten			
B. Andere vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat			
C. Andere financiële vaste activa			
Totaal bruto-investeringen		**371.198**	**105.157**
FINANCIERING			
I. Eigen middelen		**371.198**	**105.157**
II. Vreemde middelen			
III. Kapitaalsubsidies			
IV. Andere			
Totaal financiering		**371.198**	**105.157**

STUVO: INVESTERINGEN PER WERKVELD

(eenheden euro)

JR - Boekjaar
2019

ANALYTISCHE INDELING (volgens vastgelegde werkvelden) - Investeringen

	Bruto-investering per werkveld	
Werkvelden	1. Voeding	170.896
	2. Huisvesting	15.728
	3. Sociale dienstverlening	
	4. Medische en psychologische dienstverlening	
	5. Vervoer	6.405
	6. Studentenwerking	
	Algemene kostenplaats	178.168
	Totaal bruto-investeringen	**371.198**

	Desinvestering per werkveld	
Werkvelden	1. Voeding	
	2. Huisvesting	
	3. Sociale dienstverlening	
	4. Medische en psychologische dienstverlening	
	5. Vervoer	
	6. Studentenwerking	
	Algemene kostenplaats	
	Totaal desinvesteringen	**0**

	Netto-investering per werkveld	
Werkvelden	1. Voeding	**170.896**
	2. Huisvesting	**15.728**
	3. Sociale dienstverlening	**0**
	4. Medische en psychologische dienstverlening	**0**
	5. Vervoer	**6.405**
	6. Studentenwerking	**0**
	Algemene kostenplaats	**178.168**
	Totaal netto-investeringen	**371.198**

STUVO: BEDRIJFSOPBRENGSTEN EN KOSTEN PER WERKVELD

(eenheden euro)

codes	JR - Boekjaar 2019

ANALYTISCHE INDELING (volgens de decretaal vastgelegde werkvelden) - Bedrijfsopbrengsten (exclusief sociale toelagen)

	Bedrijfsopbrengsten - exclusief "Sociale toelagen RR |703|"	70/74	
Werkvelden	1. Voeding		1.109.401
	2. Huisvesting		143.737
	3. Sociale dienstverlening		1.150
	4. Medische en psychologische dienstverlening		1.276
	5. Vervoer		2.157
	6. Studentenwerking		64.299
	Algemene kostenplaats		9.752
	Totaal		**1.331.774**

	Bedrijfskosten	60/64	
Werkvelden	1. Voeding		2.286.999
	2. Huisvesting		379.047
	3. Sociale dienstverlening		486.714
	4. Medische en psychologische dienstverlening		795.079
	5. Vervoer		117.929
	6. Studentenwerking		317.891
	Algemene kostenplaats		414.647
	Totaal		**4.798.306**

STUVO: PERSONEELSKOSTEN EN AFSCHRIJVINGEN PER WERKVELD

ANALYTISCHE INDELING (volgens de decretaal vastgelegde werkvelden) - Personeelskosten en afschrijvingen

	Personeelskosten RR |61| en RR |62| - Personeel tewerkgesteld bij de dienst studentenvoorzieningen		
Werkvelden	1. Voeding		37.025
	2. Huisvesting		135.815
	3. Sociale dienstverlening		261.570
	4. Medische en psychologische dienstverlening		748.777
	5. Vervoer		22.599
	6. Studentenwerking		200.187
	Algemene kostenplaats		321.314
	Totaal		**1.727.288**

	Afschrijvingskosten RR |630| - Investeringen studentenvoorzieningen		
Werkvelden	1. Voeding		357.567
	2. Huisvesting		41.878
	3. Sociale dienstverlening		
	4. Medische en psychologische dienstverlening		82
	5. Vervoer		1.748
	6. Studentenwerking		3.492
	Algemene kostenplaats		32.177
	Totaal		**436.944**

STUVO: BEDRIJFSRESULTAAT PER WERKVELD

(eenheden euro)	codes	JR - Boekjaar 2019

ANALYTISCHE INDELING (volgens de decretaal vastgelegde werkvelden) - Bedrijfswinst/-verlies

	Bedrijfswinst/-verlies	70/64	
Werkvelden	1. Voeding		(1.177.598)
	2. Huisvesting		(235.309)
	3. Sociale dienstverlening		(485.564)
	4. Medische en psychologische dienstverlening		(793.803)
	5. Vervoer		(115.772)
	6. Studentenwerking		(253.592)
	Algemene kostenplaats		(404.894)
	Totaal		**(3.466.533)**

	Sociale toelage	**703**	**3.337.411**

	Bedrijfswinst	**70/64**	**0**
	Bedrijfsverlies	**64/70**	**(129.121)**

STUVO: INGEZETTE FINANCIELE MIDDELEN PER WERKVELD

(eenheden euro)

JR - Boekjaar
2019

ANALYTISCHE INDELING (volgens de decretaal vastgelegde werkvelden) - Totaal ingezette financiële middelen

1. Voeding	
. Bruto-investeringen	170.896
. Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	1.892.407
. Personeelskosten RR |61| en RR |62|	37.025
Totaal	**2.100.328**

2. Huisvesting	
. Bruto-investeringen	15.728
. Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	201.353
. Personeelskosten RR |61| en RR |62|	135.815
Totaal	**352.897**

3. Sociale dienstverlening	
. Bruto-investeringen	0
. Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	225.144
. Personeelskosten RR |61| en RR |62|	261.570
Totaal	**486.714**

4. Medische en psychologische dienstverlening	
. Bruto-investeringen	0
. Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	46.220
. Personeelskosten RR |61| en RR |62|	748.777
Totaal	**794.997**

5. Vervoer	
. Bruto-investeringen	6.405
. Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	93.582
. Personeelskosten RR |61| en RR |62|	22.599
Totaal	**122.586**

6. Studentenwerking	
. Bruto-investeringen	0
. Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	114.212
. Personeelskosten RR |61| en RR |62|	200.187
Totaal	**314.399**

Algemene kostenplaats	
. Bruto-investeringen	178.168
. Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	61.156
. Personeelskosten RR |61| en RR |62|	321.314
Totaal	**560.638**

HOOFDSTUK 6 – DOMEIN PERSONEEL

1 PERSONEELSBELEID

Momenteel werken wij naar de visie 2027 aan de hand van 5 instellingsbrede projecten. Het project autonomie-ondersteunend leiderschap streeft ernaar dat alle medewerkers kunnen bijdragen aan de doelen van onze hogeschool in een sfeer van eigenaarschap en autonomie. In het project rond leiderschap zullen alle leidinggevenden van Odisee een ontwikkeltraject doorlopen om te groeien naar leiderschap dat autonomie ondersteunt. Leidinggevenden leren zo meer autonomie en waardering te geven aan hun collega's, terwijl docenten en medewerkers een grote marge krijgen om hun dagelijkse activiteiten vorm te geven.

1.1 Selectie en aanwerving

In 2019 werden 127 externe vacatures gepubliceerd, waaronder 66 vacatures voor statutaire posities en 61 vacatures voor contractuele. Verder werden 24 interne vacatures gepubliceerd.

Vanaf september 2019 werd de Specifieke Lerarenopleiding, i.c. de educatieve graduaatsopleiding en de verkorte educatieve bachelor, overgeheveld naar het regulier hoger onderwijs. Daarnaast werden enkele gloednieuwe graduaatsopleidingen opgestart. Bij die bewegingen werden op 1 september 2019 31 personen vanuit CVO Lethas en CVO Kisp overgenomen door Odisee (i.c. 15,21 VTE). Daarnaast werden extra wervingen gedaan om de onderwijsprogramma's te verzorgen wat resulteerde in een totaal van 79 personen die vanaf 1 september 2019 werden ingezet in de graduaatsopleidingen en de verkorte educatieve bachelors (i.c. 36,77 VTE).

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. In 2018 introduceerden we een vernieuwd introductietraject voor beginnende docenten. Dit traject bestaat uit onder andere vijf onderwijskundige workshops@Odisee, online KU Leuven-modules (Traject Didactische bekwaamheid) en een open vormingsaanbod. Dit komt tegemoet aan de nood om beginnende docenten vooral in de eerste jaren goed te begeleiden zodat ze vlot hun weg in het onderwijs kunnen vinden.

1.3 Bijscholing en professionalisering van het personeel

Deel Bijlagen - bijlage 4 geeft een overzicht van het aantal uren gevolgde interne en externe opleiding in 2019, per studiegebied en voor de ondersteunende diensten. Daarnaast wordt ook het gemiddelde aantal gevolgde uren opleiding per VTE weergegeven. Deel Bijlagen – bijlage 5 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. Die rapportering moet, voor de verantwoording van de ontvangen middelen voor 2019 uit het Vormingfonds 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 kwamen tijdens de interne opleidingen in 2019.
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. Die 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 die activiteiten kan het personeelslid laten opnemen in zijn/haar opleidingsportfolio. De gegevens in portfolio kunnen, in zoverre ze relevant zijn voor de functie binnen Odisee, aan bod komen bij audits, externe beoordelingen, functionerings- en evaluatiegesprekken of mee opgenomen worden in een eventueel bevorderings- of benoemingsdossier.
In 2019 werden in totaal 10.232 uren externe opleiding gevolgd waarvan 2.140 uren door medewerkers van de ondersteunende diensten en 8.092 uren door het onderwijzend personeel van de verschillende studiegebieden.
Voor alle personeelscategorieën samen werd een bedrag van € 113.856 inclusief inschrijvings-, reis- en verblijfskosten aan externe professionalisering besteed.

In vergelijking met 2017 (in 2018 werd geen gedetailleerde rapportering gemaakt) kennen drie van de vijf studiegebieden een lichte daling in het gemiddelde aantal uren gevolgde externe opleiding per VTE, namelijk het studiegebied GEZ (van 19,4 naar 17,0), HWBK (van 11,7 naar 11,0), en IWT (van 11,9 naar 10,6). Voor het studiegebied OND is er een duidelijke stijging (van 15,1 naar 19,1). Voor het studiegebied SAW is die stijging iets kleiner (van 12,3 naar 14,5).

1.3.2 Beleidsgerichte professionalisering

Odisee wil intens inzetten op onderwijs- en organisatieontwikkeling. Dat kan enkel slagen wanneer het 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.
De belangrijkste vaststelling op het vlak van interne professionalisering is de enorme daling van het gemiddeld aantal uren gevolgde interne opleiding per VTE. Voor alle studiegebieden is er een grote daling van het aantal uren interne vorming in vergelijking met 2017. De daling is het kleinst in het studiegebied IWT (van 7,4 naar 5,6). Het studiegebied SAW investeert relatief het meest in de interne professionalisering van de docenten maar kent een zeer grote daling tegenover 2017 (van 23,0 naar 8,2). Voor de andere studiegebieden is er eveneens een sterke daling: voor GEZ (van 20,2 naar 3,6), voor HWBK (van 17,0 naar 3,3) en iets minder sterk voor OND (van 16,2 naar 9,9). Mogelijke verklaring voor die significante daling is de grotere focus op strategische projecten. De projectgroepen, die heel tijdsintensief waren, en in se ook een vorm van professionalisering, werden vaak niet geregistreerd in de professionaliseringstool. Bij ICTO werd vaker ingezet op 1-op-1 gesprekken die ook niet werden geregistreerd.
Voor alle personeelscategorieën samen werd € 56.745 besteed aan organisatiekosten inzake interne professionalisering, een daling met € 28.977 in vergelijking met 2018. In 2019 werden in totaal, voor interne en externe professionalisering samen, 15.121 uren vorming en opleiding gevolgd binnen vzw Odisee. De grote daling in interne professionalisering wordt dus slechts voor een beperkt deel gecompenseerd door een toename in het aantal uren gevolgde externe opleidingen.
Het totaal van 15.121 uren gevolgde opleiding komt overeen met 9,45 VTE. Aan een gemiddelde loonkost van € 64.841 geeft dit een bedrag van € 612.747 dat bovenop bovenvermelde bedragen in rekening moet worden gebracht.

1.3.3 Verantwoording in het HOC van de middelen uit het Vormingsfonds

Jaarlijks wordt 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.
Deel Bijlagen – bijlage 5 is de memo 'Verantwoording middelen Vormingsfonds Odisee 2017 en 2018' van het HOC-overleg van 3 mei 2018.

Odisee ontving in 2019 in totaal € 31.684,03 aan middelen uit het Vormingsfonds. Daartegenover staat dat Odisee in 2019, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 170.601,22 heeft besteed aan interne en externe professionalisering (€ 113.856.33 inclusief inschrijvings-, reis- en verblijfskosten voor externe professionalisering en € 56.711,89 voor organisatiekosten inzake interne professionalisering). Ter vergelijking: in 2018 werd, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 201.192,87 besteed aan interne en externe professionalisering.

1.4 Beloningssystemen en loopbaanmogelijkheden

1.4.1 Bevorderingen bij OP

In 2019 organiseerden we geen bevorderingsprocedures.

1.4.2 Bevorderingen bij ATP (inclusief patrimoniumpersoneel)

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

Volgens de loopbaanregels van de functieclassificatie en naar aanleiding van een interne/externe vacature werden in 2019:

- schaalverhogingen toegekend, nl. 1 van C11 naar C12, 1 van B11 naar B12, 2 van A11 naar A12
- graadverhogingen toegekend, nl. 1 van C12 naar C21, 2 van B12 naar B21, 1 van A11 naar A21
- niveauverhogingen toegekend, nl. 2 van C12 naar B11

Functieclassificatie en weddeschaalverhogingen bij arbeiders

Protocol 2008/07 over '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 2019 kregen ten gevolge van de functieclassificatie 9 arbeiders een schaalverhoging toegekend:
- schaalverhogingen voor technische medewerkers
- schaalverhogingen voor onderhoudsmedewerkers

1.4.3 Persoonlijke vergoedingen en mandaatvergoedingen

In Protocol 2018/05 van 25 oktober 2018 werd een aanpassing gemaakt aan protocol 2014-06 betreffende de toekenning van persoonlijke vergoedingen aan leden van het onderwijzend personeel en van het administratief en technisch personeel in toepassing van de artikelen V. 162, §2 en V.179, tweede lid van de Codex Hoger Onderwijs van 20 december 2013 en betreffende de toekenning van een mandaatvergoeding aan de opleidingshoofden. In uitwerking daarvan wordt de verloning van het opleidingshoofd voortaan uitsluitend bepaald in het protocol betreffende het reglement functieclassificatie dat hiertoe werd aangepast.

A. Persoonlijke vergoeding

In 2019 kenden we persoonlijke vergoedingen toe:
- aan docenten die buiten hun taakinvulling een onderwijs- of coördinatieopdracht vervulden in de permanente vorming
- aan docenten die buiten hun taakinvulling een onderwijsopdracht opnamen ter vervanging van een afwezige collega
- aan medewerkers van de diensten die tijdelijk extra taken opnamen bv. Campuscoördinatie.

B. Mandaatvergoeding en niet-verworven weddeschaal

Leidinggevende functies of mandaten worden de eerste acht jaar op tijdelijke basis toegekend. De eraan verbonden mandaatvergoedingen worden toegekend via een niet-verworven weddeschaal. Ook in 2018 werd dit systeem gehanteerd maar dan geactualiseerd door het protocol 2018-06 'Aanpassing van protocol 2016-06 betreffende het reglement functieclassificatie'.

Voor de volledige duur van hun functie krijgen de opleidingshoofden de weddeschaal A31 onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Opleidingshoofden kunnen die weddeschaal nooit verwerven maar na acht jaar anciënniteit als opleidingshoofd en mits gunstige evaluatie verkrijgen ze een aanstelling van onbepaalde duur of een benoeming als hoofdlector of als hoofdpraktijklector.

De directeurs van studiegebieden worden gedurende de eerste acht jaar van hun functie aangesteld in weddeschaal A33; voor benoemde personeelsleden gebeurt de aanstelling in weddeschaal A33 via ambtswijziging. Gedurende die periode worden ze vergoed met een mandaatvergoeding A34 via een niet-verworven weddeschaal. Zij verwerven de weddeschaal A34 na acht jaar de functie van directeur van een studiegebied te hebben uitgeoefend en mits gunstige evaluatie.

De directeurs, niet-leden van het Directiecomité, worden gedurende de eerste acht jaar van hun functie als directeur aangesteld of benoemd in graad A2 en krijgen gedurende die periode de weddeschaal A33 onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Zij verwerven de weddeschaal A33 na acht jaar de functie te hebben uitgeoefend en mits gunstige evaluatie.

De diensthoofden worden gedurende de eerste acht jaar van hun functie als diensthoofd aangesteld of benoemd in graad A2 en krijgen gedurende die periode de weddeschaal A31 onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Bij het behalen

van acht jaar anciënniteit als diensthoofd en mits gunstige evaluatie verkrijgen de diensthoofden een aanstelling van onbepaalde duur of een benoeming in graad A3, weddeschaal A31.

1.4.4 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 de benoeming. In 2019 werden 33,45 FTE-benoemingen in het OP voorzien. Om het groeiende onevenwicht in benoemingsgraad tussen de verschillende studiegebieden tegen te gaan, werden in studiegebieden met een benoemingsgraad vanaf 75% geen verdere benoemingen uitgevoerd. Daardoor werd, op een rechtzetting uit het verleden na, niemand uit het studiegebied Onderwijs benoemd. In het ATP werden 16,2 FTE-benoemingen voorzien. De benoemingen werden beslist op de Raad van Bestuur van 12 december 2019 en gingen alle in op 1 januari 2020.

1.5 Taakinvulling

1.5.1 Taakinvulling van personeelsleden belast met onderwijs en aanverwante opdrachten

Na een grondige evaluatie in 2017 werd in 2018 in een ad hoc werkgroep discreet verder gewerkt aan mogelijke aanpassingen van het taakinvullingssysteem. Verschillende opties werden verkend en besproken. In 2020 wordt de werkgroep, inclusief een lid van het HOC, en de staf O&O opnieuw samengeroepen om het taakinvullingsbeleid te bespreken. De voorstellen zullen in 2020 na validatie door het Directiecomité met het HOC besproken worden en desgevallend in een protocol vastgelegd worden.

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. Vanaf 2019 werd in de opleidingsteams de volledige verantwoordelijkheid voor die gesprekken doorgegeven aan de directe leidinggevende, i.c. het opleidingshoofd. Vanuit de personeelsdienst startten wij eind 2019 een project op waarin wij op zoek gaan naar een nieuwe manier van evalueren. Hierbij streven we naar een nieuw beleid rond prestatiemanagement dat waarderend, motiverend, prestatie- en ontwikkelingsgericht is. Dit beleid moet ruimte bieden voor de ontwikkeling van een continu feedback-ondersteunende werkomgeving die focust op de vooruitgang van de medewerkers, hun sterktes en meer zelfsturing. Daarnaast moet het nieuwe proces vooral lichter en flexibeler worden en haar toegevoegde waarde voor de medewerkers en de organisatie kunnen aantonen. Met de syndicale afvaardiging werd ook afgesproken dat er op het einde van academiejaar 2020-2021 een nieuw evaluatiereglement onderhandeld en goedgekeurd is.

In het kader van het stimuleren van ontwikkeling werd in 2019 beslist om drie sessies van het vijfdaagse opleidingstraject rond ‘groeien als inspirerende coach’, dat een zeer groot succes kende, te organiseren. Zowel leidinggevenden als docenten en medewerkers van diensten konden aan die sessies deelnemen.

Om een goed beeld te krijgen over het functioneren van leidinggevenden organiseren we voor hen standaard bottom-up feedback. In 2019 gebeurde dit voor drie directeurs en één opleidingshoofd.

1.7 Welzijn op het werk

Binnen de schoot van de verschillende CPBW's werd ook in 2019 intensief gewerkt aan het welzijn van alle medewerkers. Voortbouwend op de resultaten van de bevraging rond psychosociaal welzijn van 2016 werd verder actie ondernomen.

Belangrijkste acties waren:
- Maandelijkse rapportering + opvolging van aspecten omtrent psychosociaal welzijn op het CPBW
- Yogasessies voor personeel (op Technologiecampus Gent)
- Aanwezigheidsbeleid opstellen en re-integratie van werknemers
- Project 'autonomie ondersteunend leiderschap'
- Uitrollen burn-outplan

In samenwerking met de dienst VGM werden onder meer volgende acties georganiseerd ter bevordering van het welzijn van alle personeelsleden en studenten:
- Uitrollen VGM-beleidsplan 2018-2022
- Uitwerken en opvolgen van het Jaaractieplan 2019
- Organiseren van structureel overleg op niveau van diensten en opleidingen betreffende VGM-aspecten
- Organisatie van de Welzijnsdag met opleidingen omtrent diverse onderwerpen: omgaan met agressie, kantoorergonomie, vitaliteit, reanimatie en EHBO, gezond bewegen, stress en burn-out…
- Oprichting werkgroep Ergonomie tot het uitwerken van een associatiebreed ergonomiebeleid
- Organisatie van griepvaccinatie op alle campussen
- Organisatie van evacuatieoefeningen op alle campussen
- Onthaal en opleiding nieuwe medewerkers
- Beoordeling risicocategorieën personeelsleden, beoordeling risico's zwangerschappen…
- Milieuaudit van de campussen in Gent en Aalst
- Opvolging milieuwetgeving en toepassing omgevingsvergunning
- Rondgangen en sensibilisering kantoorergonomie + promotie van beweging op het werk
- …

Daarnaast werd zowel binnen de governance-oefening en de strategie-oefening als binnen het nieuwe arbeidsreglement het welzijn van onze medewerkers als belangrijke leidraad meegenomen. De herwaardering van de veeleisende functie van opleidingshoofd, het traject rond autonomie-ondersteunend leiderschap en de sfeer van vertrouwen die de basis vormt van ons nieuwe arbeidsreglement passen hierin. De effecten ervan zullen we kunnen meten naar aanleiding van de nieuwe bevraging over psychosociaal welzijn die in maart 2020 gepland is.

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 informatie over 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, tenzij anders vermeld.

Verklaringen van enkele afkortingen die in 2.1 – 2.8 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

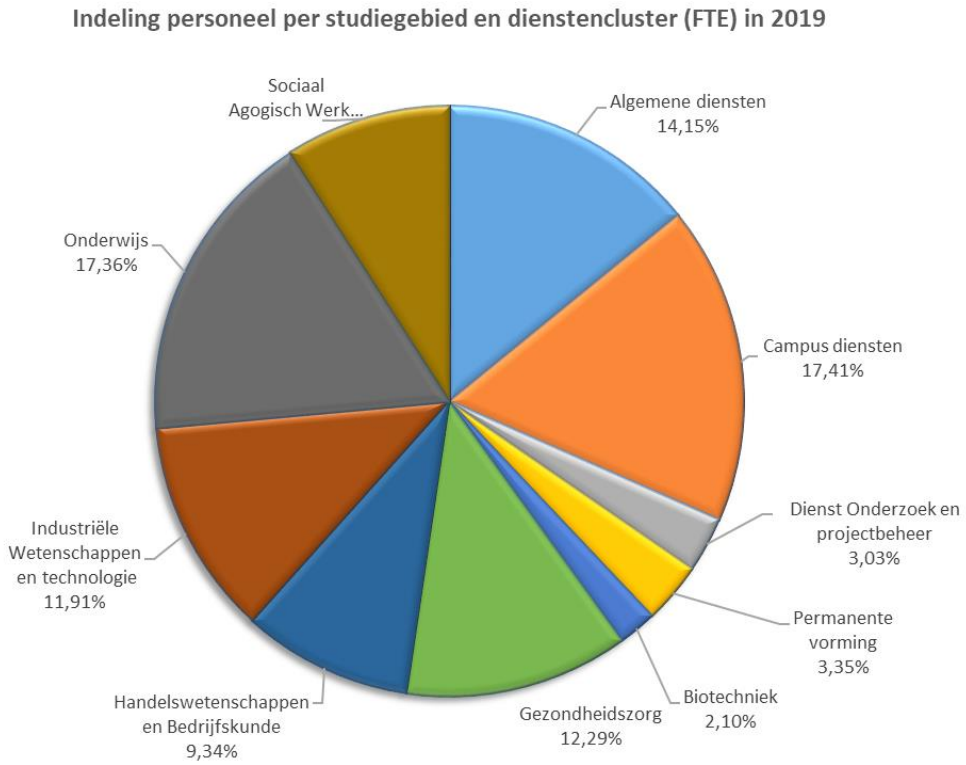
DOP = Dienst Onderzoek en Projectbeheer

PV = Permanente vorming

2.1 Opsplitsing naar studiegebied en dienstencluster (in FTE-tewerkstelling) in 2019[22]

[23]	BT	GEZ	HWBK	OND	SAW	IWT	CD	AD	DOP[24]	PV	Totaal
OP	12,51	94,85	68,95	139,55	48,36	91,79	4,02	5,33	13,38	3,45	**482,19**
ATP	1	4,2	3,26	4,74	8,68	5,87	81,64	97,89	1	19,4	**227,68**
HOP							2,05				**2,05**
GP		0,8			2,16					0,1	**3,06**
GP vzw	0,92	6,88	6,58	4,66	9,06	5,4		0,31		0,1	**33,91**
Bediende	3,99	0,9	3,17	3,46	10,81	1,44	22,11	19,97	12,25	6,36	**84,46**
Arbeider					0,5		42,97				**43,47**
CF		0,2						0,68			**0,88**
Totaal	**18,42**	**107,83**	**81,96**	**152,41**	**79,57**	**104,5**	**152,79**	**124,18**	**26,63**	**29,41**	**877,70**

Totaal %	**2,10%**	**12,29%**	**9,34%**	**17,36%**	**9,07%**	**11,91%**	**17,41%**	**14,15%**	**3,03%**	**3,35%**	**100,00%**



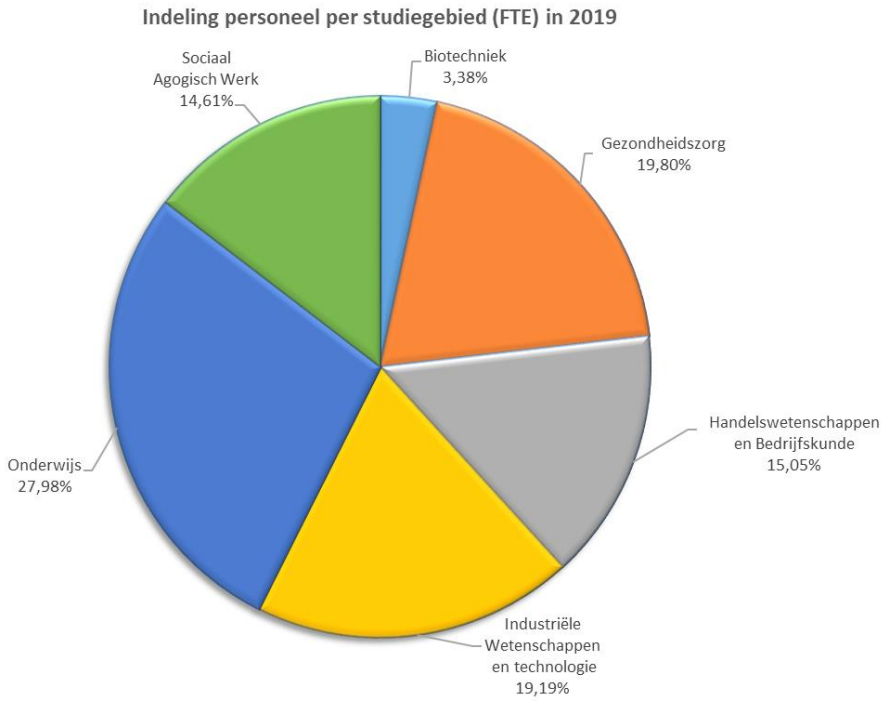
22 De berekeningen zijn gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief ad interim en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen. Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld).

23 OP en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

24 Onderzoek en Projectbeheer omvat enerzijds de medewerkers en onderzoekers van de dienst Onderzoek en Projectbeheer en anderzijds de docenten die onderzoek verrichten vanuit een studiegebied maar gefinancierd worden via de PWO-middelen.

2.1.1 Indeling personeel per studiegebied (in FTE-tewerkstelling) in 2019

[25]	BT	GEZ	HWBK	OND	SAW	IWT	Totaal
OP	12,51	94,85	68,95	139,55	48,36	91,79	**456,01**
ATP	1	4,2	3,26	4,74	8,68	5,87	**27,75**
HOP							**0**
GP		0,8			2,16		**2,96**
GP vzw	0,92	6,88	6,58	4,66	9,06	5,4	**33,5**
Bediende	3,99	0,9	3,17	3,46	10,81	1,44	**23,77**
Arbeider					0,5		**0,5**
CF		0,2					**0,2**
Totaal	**18,42**	**107,83**	**81,96**	**152,41**	**79,57**	**104,5**	**544,69**
Totaal %	**3,38%**	**19,80%**	**15,05%**	**27,98%**	**14,61%**	**19,19%**	**100,00%**

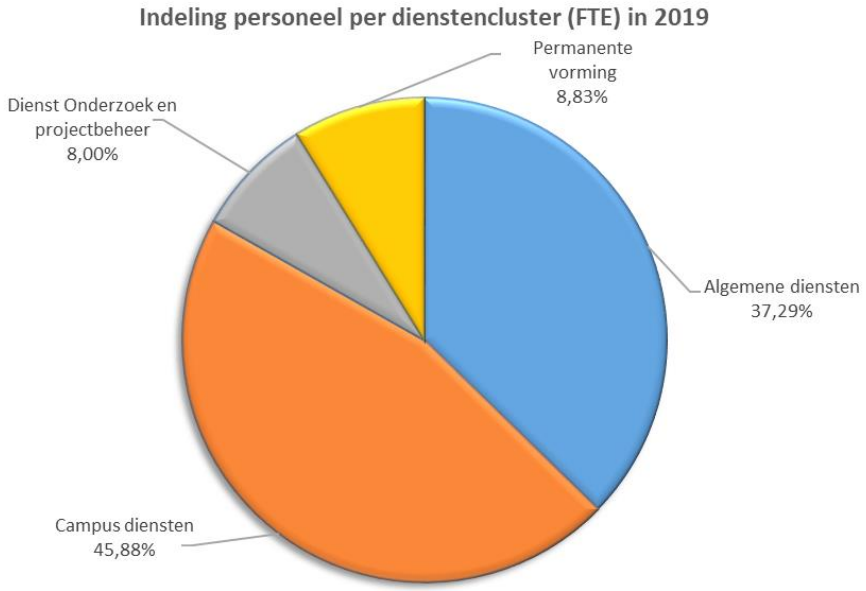


[25] OP en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

2.1.2 Indeling personeel per dienstencluster (in FTE-tewerkstelling) in 2019

	CD	AD	DOP[26]	PV	Totaal
OP	4,02	5,33	13,38	3,45	**26,18**
ATP	81,64	97,89	1	19,4	**199,93**
HOP	2,05				**2,05**
GP				0,1	**0,1**
GP vzw		0,31		0,1	**0,41**
Bediende	22,11	19,97	12,25	6,36	**60,69**
Arbeider	42,97				**42,97**
CF		0,68			**0,68**
Totaal	**152,79**	**124,18**	**26,63**	**29,41**	**333,01**

Totaal %	**45,88%**	**37,29%**	**8,00%**	**8,83%**	**100,00%**

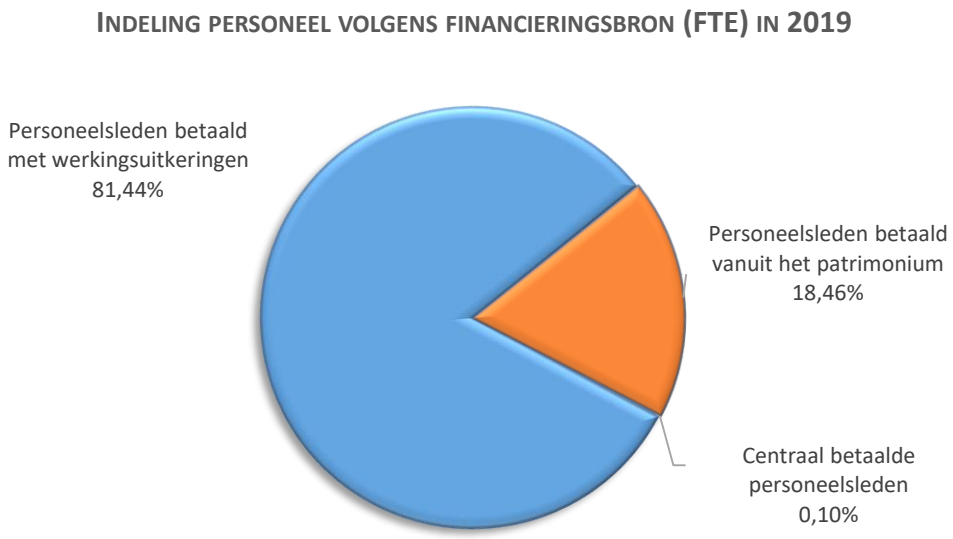


[26] Onderzoek en Projectbeheer omvat enerzijds de medewerkers en onderzoekers van de dienst Onderzoek en Projectbeheer en anderzijds de docenten die onderzoek verrichten vanuit het studiegebied maar gefinancierd worden via de PWO-middelen.

2.2 Indeling personeel volgens financieringsbron (in FTE-tewerkstelling) in 2019

	Personeelsleden betaald met werkingsuitkeringen	Personeelsleden betaald vanuit het patrimonium	Centraal betaalde personeelsleden	Totaal
ATP	227,58	0,1		**227,68**
OP	482,13	0,07		**482,2**
GP	3,06			**3,06**
HOP	2,05			**2,05**
Arbeiders			0,88	**0,88**
Bedienden		43,47		**43,47**
GP vzw		84,47		**84,47**
CF		33,9		**33,9**
Totaal	**714,82**	**162,01**	**0,88**	**877,71**

Totaal %	**81,44%**	**18,46%**	**0,10%**	**100,00%**

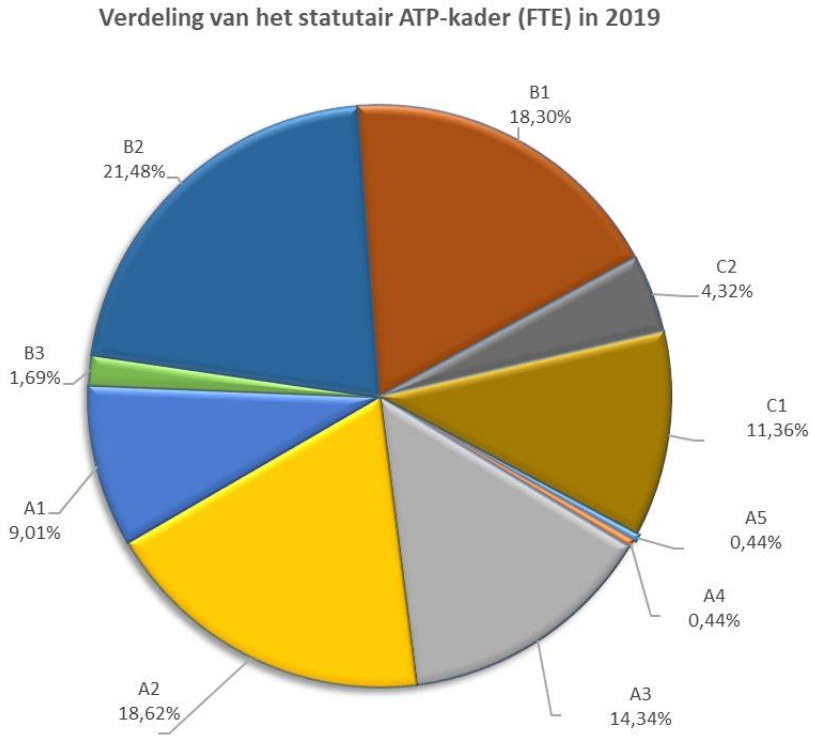


2.3 Verdeling en benoemingspercentage personeel betaald ten laste van de werkingsuitkeringen

2.3.1 Verdeling van het statutair ATP-kader (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2019

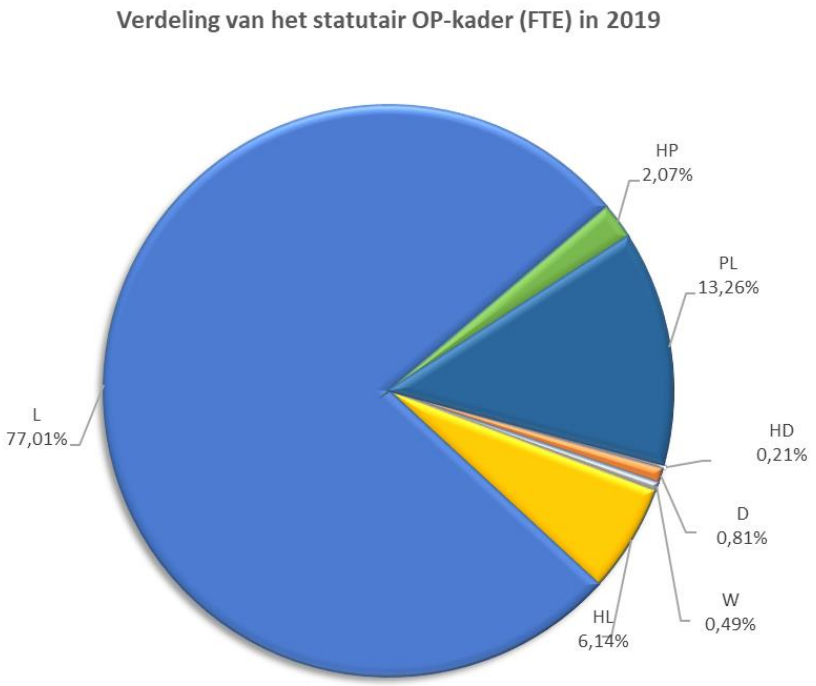
A5	A4	A3	A2	A1	B3	B2	B1	C2	C1	Totaal
1,00	1,00	32,64	42,40	20,51	3,85	48,91	41,67	9,83	25,87	227,68

0,44%	0,44%	14,34%	18,62%	9,01%	1,69%	21,48%	18,30%	4,32%	11,36%	100,00%



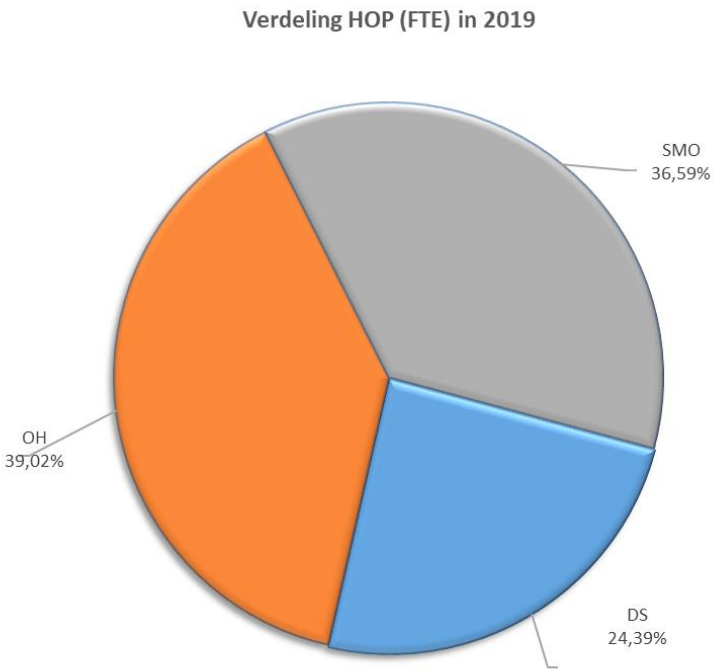
2.3.2 Verdeling van het statutair OP-kader (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2019

Hoofddocent	Docent	Werkleider	Hoofdlector	Lector	Hoofd-praktijklector	Praktijk-lector	
HD	D	W	HL	L	HP	PL	Totaal
1,00	3,92	2,37	29,63	371,36	9,97	63,95	**482,20**
0,21%	0,81%	0,49%	6,14%	77,01%	2,07%	13,26%	**100,00%**



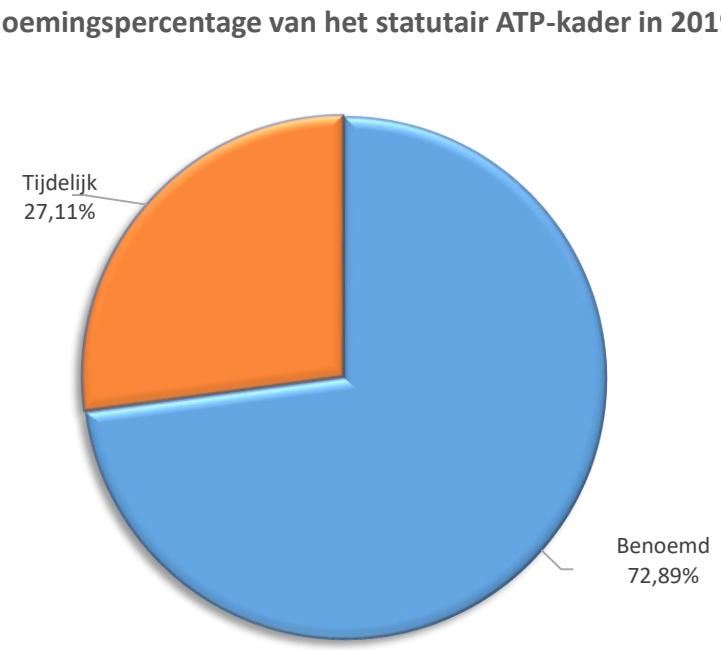
2.3.3 Verdeling van het Opvoedend hulppersoneel HOP (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2019

Directiesecretaresse	Opvoeder-huismeester	Studiemeester-opvoeder	
DS	**OH**	**SMO**	**Totaal**
0,5	0,8	0,75	**2,05**
24,39%	39,02%	36,59%	**100,00%**



2.3.4 Benoemingspercentage van het statutair ATP-kader (in FTE-bezetting) in 2019[27]

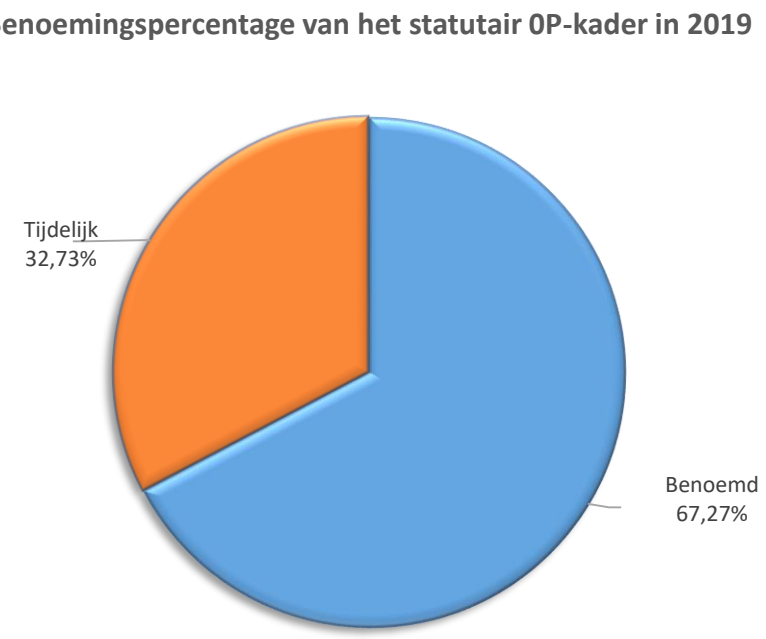
Benoemd	Tijdelijk	Totaal
182,94	68,04	**250,98**
72,89%	27,11%	**100,00%**



[27] 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 wordt ook het HOP verrekend.

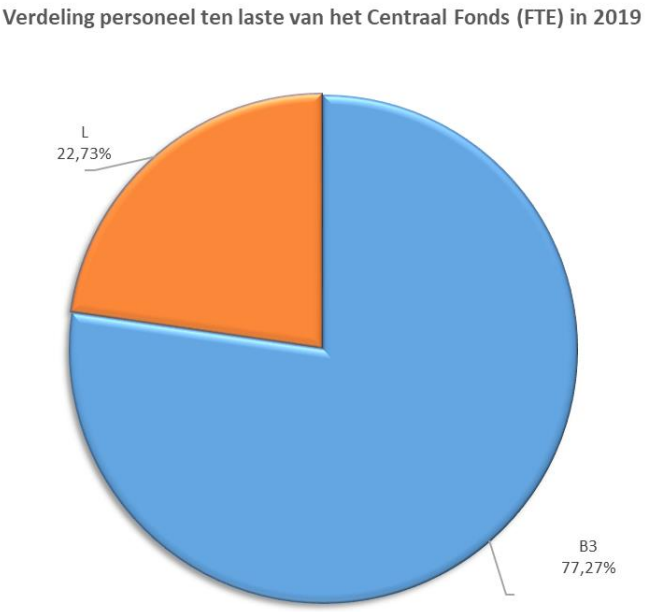
2.3.5 Benoemingspercentage van het statutair OP-kader (in FTE) in 2019

Benoemd	Tijdelijk	Totaal
333,27	162,13	**495,4**
67,27%	32,73%	**100,00%**



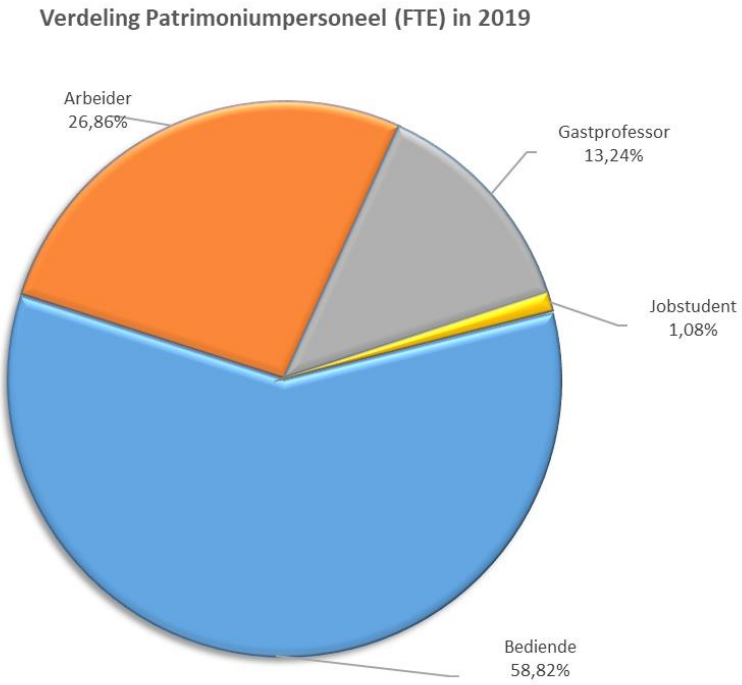
2.4 Verdeling van het personeel ten laste van het Centraal Fonds (in FTE-tewerkstelling) in 2019

ATP	Lector	
B3	L	Totaal
0,68	0,20	**0,88**
77,27%	22,73%	**100,00%**



2.5 Verdeling van het patrimoniumpersoneel (in FTE-tewerkstelling) in 2019

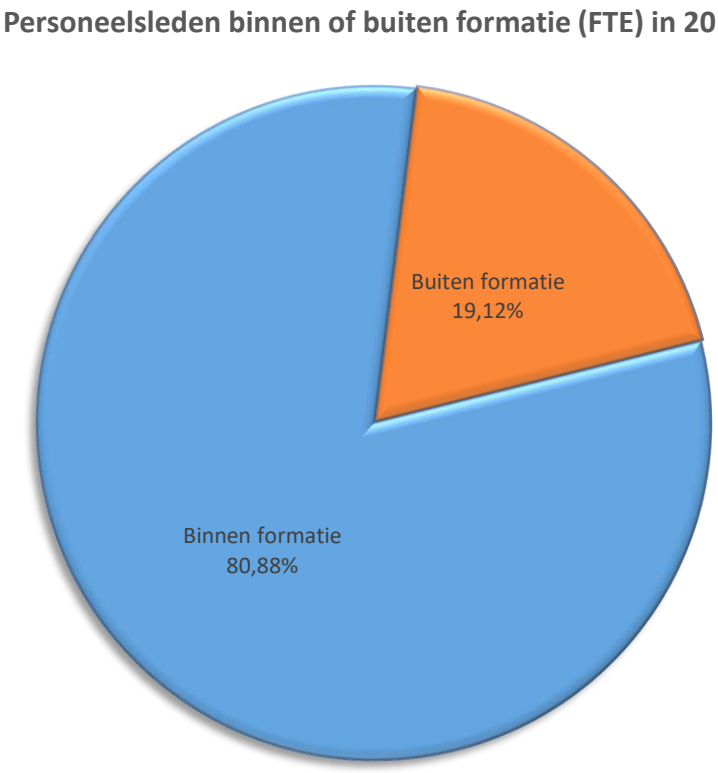
Bediende	Arbeider	Gastprofessor	Jobstudent	Totaal
95,19	43,47	21,42	1,75	**161,83**
58,82%	26,86%	13,24%	1,08%	**100,00%**



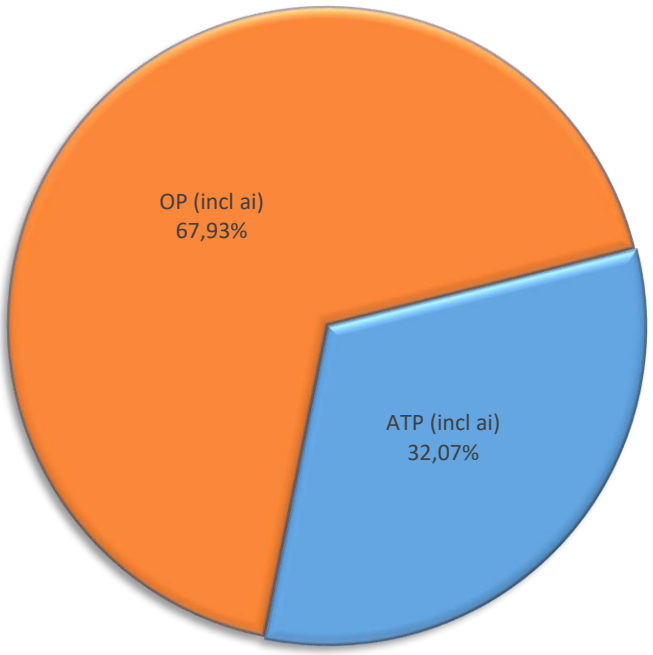
2.6 Opsplitsing naar personeelsleden binnen en buiten formatie (in FTE) in 2019

	Personeelsleden binnen formatie	% berekend op totaal
ATP (incl a.i.)	227,68	**32,07%**
OP (incl a.i.)	482,20	**67,93%**
	709,88	**100%**

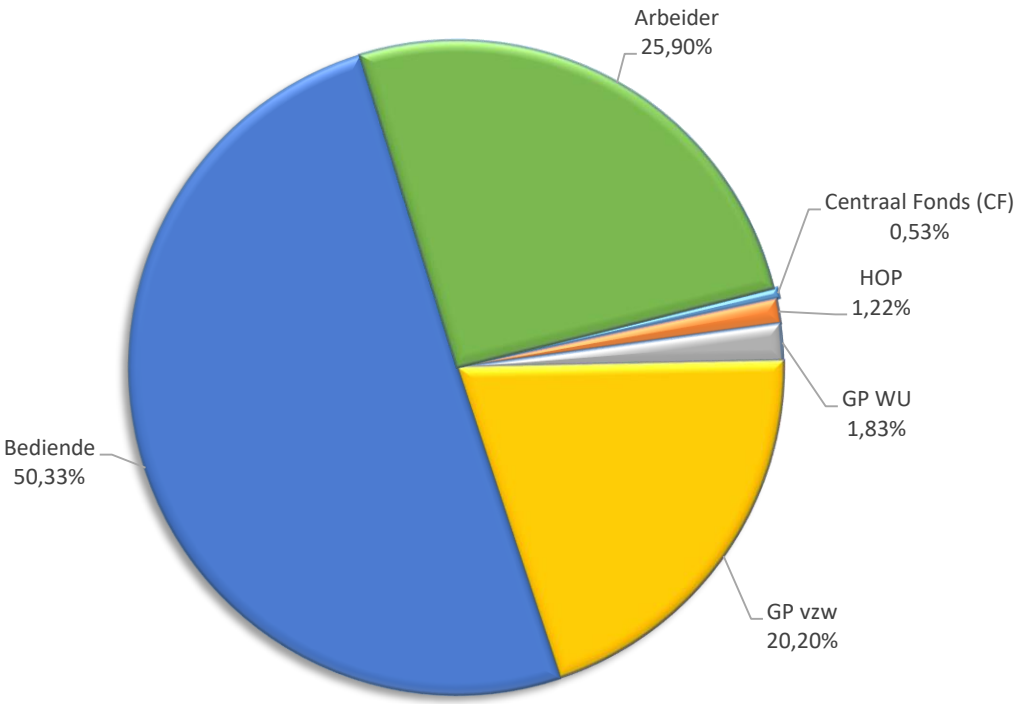
	Personeelsleden buiten formatie	% berekend op totaal
Centraal Fonds (CF)	0,88	0,53%
HOP	2,05	1,22%
GP WU	3,06	1,83%
GP vzw	33,9	20,20%
Bediende	84,47	50,33%
Arbeider	43,47	25,90%
	167,83	**100%**



Personeelsleden binnen formatie (FTE) in 2019



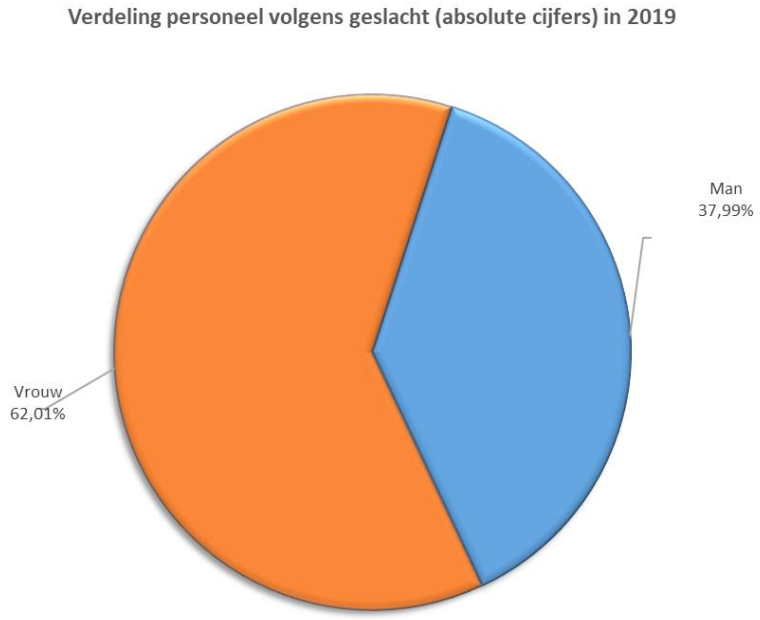
Personeelsleden buiten formatie (FTE) in 2019



2.7 Opsplitsing personeel naar geslacht[28] (in absolute cijfers over heel 2019)

	Man	Vrouw	Totaal
Administratief en technisch personeel (ATP)	81	193	**274**
Hulpopvoedend personeel (HOP)	1	2	**3**
Onderwijzend personeel (OP)	255	415	**670**
Gastprofessoren (GP) (WU en VZW)	81	106	**187**
Patrimoniumpersoneel bedienden (VZW)	73	102	**175**
Patrimoniumpersoneel arbeiders (VZW)	26	26	**52**
	517	**844**	**1.361**

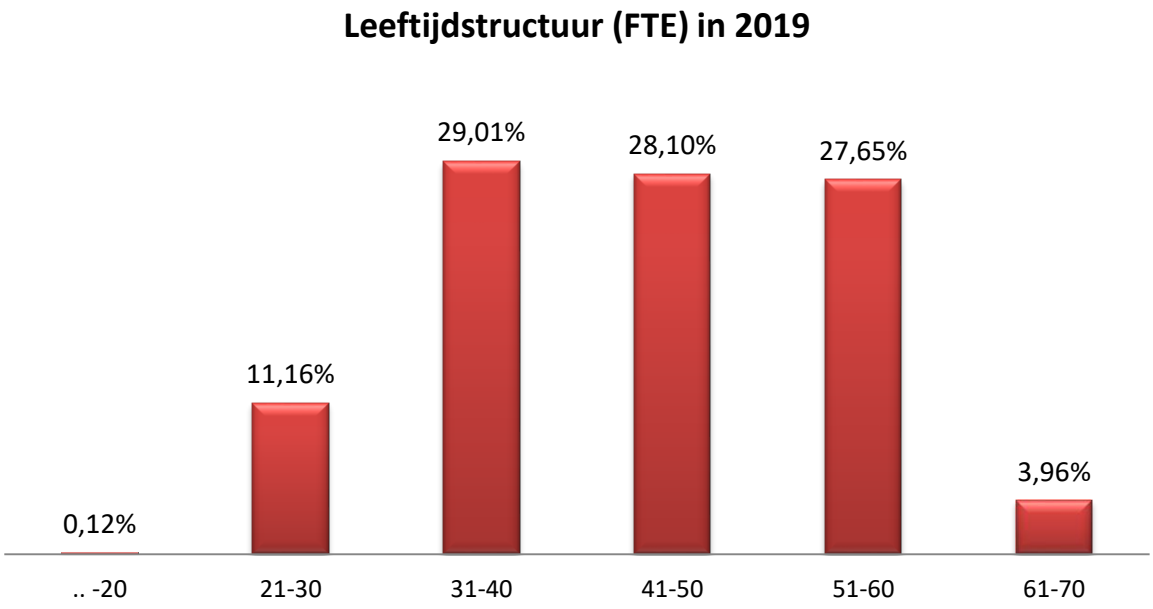
	37,99%	62,01%	**100,00%**



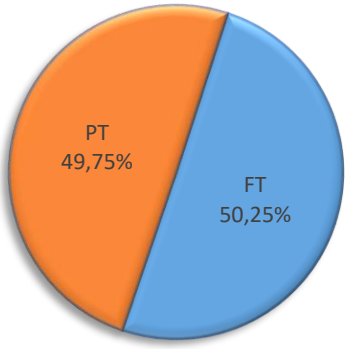
[28] Personeelsleden uit meerdere categorieën worden in elke categorie (dus eigenlijk dubbel) geteld.

2.8 Leeftijdsstructuur van het personeel (in FTE) berekend over het volledige kalenderjaar 2019

.. -20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Totaal
1,02	97,98	254,59	246,64	242,72	34,77	**877,72**
0,12%	11,16%	29,01%	28,10%	27,65%	3,96%	**100,00%**



2.9 Aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden, exclusief gastprofessoren (in absolute cijfers) op 1/2/2019



FT	PT	Totaal
506	501	**1.007**
50,25%	49,75%	**100,00%**

2.10 Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk V Domein Financiën en Juridische zaken.

2.11 Staat van personeelskosten

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk V Domein Financiën en Juridische zaken.

HOOFDSTUK 7 – DOMEIN ALGEMEEN BEHEER

1 Dienst ICT

De ICT-dienst bestaat uit vier afdelingen: Service Desk, Operations, Development en ICTO (ICT in het Onderwijs). De afdelingen worden ondersteund door een overkoepelende cel ICT-projectmanagement.

De focus op gebied van infrastructuur lag in 2019 – naast het periodiek vernieuwen van materiaal – hoofdzakelijk op (meerjaren)projecten die de dienstverlening, gebruiksgemak en flexibiliteit bij studenten en personeel verbeteren en in lijn liggen met de strategie 2027. De uitrol van een BYOD (Bring Your Own Device) policy is gestart en laat studenten toe om binnen de gebouwen van Odisee met hun eigen toestel (laptop, tablet) te werken en lessen te volgen. Een pilootfase rond het uitbouwen van collaboratieve lesruimtes die ook digitaal 'innovatief' zijn, loopt. Fase 1 van de implementatie van de 'digitale werkplek' voor personeel en studenten op basis van Office 365 is opgestart, met name het overzetten van mailboxen en folders naar de cloud, en een adoptietraject zal gebruikers begeleiden in de transformatie.

De focus op gebied van applicatieve projecten lag in 2019 op de uitrol van tools voor werkplekleren en stage-administratie (zeker ook in het kader van HBO5), de verdere ondersteuning van GDPR (privacywetgeving), de analyse van enkele strategische projecten (relatiebeheer, een nieuw kwaliteitsraamwerk en personeelsportaal, de uitwerking van een visie rond toekomstig studiemateriaal), de uitbouw van een nieuw eLoket (administratie van uurrooster, verlof en ziektemeldingen, in samenwerking met andere hogescholen) en de verdere evolutie van het studentenportaal.

De focus bij ICTO lag in 2019 op de uitwerking/ondersteuning van een aantal strategische projecten (collaboratieve leerruimtes, studiemateriaal, Bring Your Own Device), het verhogen van de digitale bekwaamheid bij docenten en studenten, onderzoek naar efficiëntiewinst door onderwijstechnologie en het optimaliseren van portfolioprocessen per opleiding / studiegebied. Ook werden een aantal tools vernieuwd of geïmplementeerd (eBooks, Kaltura als lesopnameplatform…).

2 Dienst Facilitair en Technisch Beheer

Naast de continue opvolging van de facilitaire dienstverlening en het technisch beheer van onze installaties vroegen in 2019 een aantal projecten meer dan gemiddeld aandacht binnen het domein Facilitair en Technisch Beheer.

Zo was er de totaalrenovatie van het Erasmusgebouw in Brussel en de incorporatie van de Sint-Jorissite op onze centrumcampus. Vanaf het begin van het jaar werd alles in het werk gesteld om de uithuizing bij de renovatie van het Erasmusgebouw in Brussel zo vlot mogelijk te laten verlopen. De studenten werden tijdelijk naar andere studieplekken geleid en er werden extra pop-up werkplekken voorzien voor collega's.

In 2019 werden naast de inrichting van nieuwe kantoorruimtes in het C-blok van het T'Serclaes-gebouw n.a.v. de incorporatie van de Sint-Jorissite ook de verschillende verdiepingen van het Erasmusgebouw grondig onder handen genomen.

Door de nalatigheid van de hoofdaannemer van fase 1 (studielandschap op verdiepingen 0 en 1) liet het resultaat van alle inspanningen jammer genoeg op zich wachten. De dienst blijft – samen met de juridische dienst – het dossier nauwgezet opvolgen zodat dit project zo snel en efficiënt mogelijk finaal afgerond kan worden.
Hoewel de technische installaties nog niet volledig op punt staan, slaagden we erin verdiepingen 2 tot 6 bij aanvang van huidig academiejaar in gebruik te nemen. Dankzij de opengetrokken ruimtes en het hogere plafond is de ruimtebeleving in het gebouw veel aangenamer dan voordien. De klimatiseringinstallatie blijft voorlopig een pijnpunt en wordt nauwlettend verder opgevolgd.

Op de Technologiecampus Gent werd de werkplaats van de technische dienst omgebouwd tot een labo Onderhoudstechnieken ('de galvanolijn') om zo de acute ruimtenoden voor onderwijs op te vangen. Om voldoende stockage- en werkruimte voor de technische dienst te behouden werd een gedeelte van de sporthal toegevoegd aan de 'technische zone' van dit gebouw.

Binnen de begroting van het Project Office werden een aantal projecten verwezenlijkt binnen het kader van het duurzamer maken van onze campussen. Zo werden nieuwe fietsenstallingen voorzien op de campussen Dilbeek en Schaarbeek met de nodige voorzieningen om (in de toekomst) het opladen van elektrische fietsen mogelijk te maken. Op de daken van Campus Sint-Niklaas en Schaarbeek zijn fotovoltaïsche zonnepanelen geplaatst en op nagenoeg elke campus werd een relighting van diverse lokalen uitgevoerd.

Daarnaast werd bij de uitwerking van de overige projecten steeds de nodige aandacht besteed aan energie-efficiëntie. Bij de renovatie van het Erasmusgebouw is gekozen voor warmte- en koude-opwekking d.m.v. een lucht-water-warmtepomp. Het

toegepaste concept maakt het mogelijk om de warmtevraag van de noordgevel te dekken met het teveel aan warmte aan de zuidgevel. In Aalst werd de luchtgroep die de klimatisering van de sporthal verzorgt vervangen door een energiezuinig exemplaar met warmteterugwinning en frequentiegestuurde ventilatoren.

In samenwerking met de dienst Patrimonium en VGM werd ook werk gemaakt van asbestverwijdering. In Gent werd het asbesthoudend dak van het containerpark vernieuwd en bij de renovatie van Erasmus werd er nauwlettend op toegezien dat alle asbesthoudende elementen volgens de regels van de kunst verwijderd werden.

Eind 2019 raakte het kernteam Facilitair en Technisch Beheer eindelijk opnieuw volledig bemand: samen met de personeelsdienst slaagden we erin de laatste openstaande vacatures (Projectcoördinator Facility Management en Ingenieur Hard Services) in te vullen. Die versterking was meer dan welkom gezien die aanwervingen de dienst in staat stelt actuele items structureel aan te pakken.

In 2019 werden reeds studies opgestart die de basis zullen vormen voor het toekomstige beleid betreffende 'digitaliseren van toegangscontrole' en 'wayfinding' op de Odisee-campussen. Het resultaat van die studies wordt verwacht in de loop van 2020.

3 Dienst Bibliotheken

Naast de reguliere werking van de bibliotheken op de verschillende campussen werd nagedacht hoe de ideale 'bibliotheek van de toekomst' eruit moet zien. Doelstelling is om, met de aanzet die werd gegeven in 2019, tegen eind 2020 een nieuwe visie te hebben over de bibliotheek/leercentrum van de toekomst. Vooral op de gemengde campussen is dat een complexe uitdaging. De noden van de verschillende partners worden daartoe momenteel bestudeerd.

Na de comprimering van de bibliotheekruimte in Brussel (de eerste en tweede verdieping maken sinds 2019 niet langer deel uit van de bibliotheek) en de opstart van het Meyboom-project van KU Leuven stelt zich concreet de vraag hoe de toekomstige bibliotheekwerking in Brussel geïntegreerd kan worden binnen de dienstverlening van andere eenheden. Ook op de andere campussen stelt zich eenzelfde vraag. Voor Gent lopen de gesprekken ook met andere Associatiepartners omwille van het vooruitzicht dat in het masterplan voor de nieuwbouw aan de Bargiekaai een open leercentrum zal worden opgenomen. Dit zal een dienstverlening zijn waar KU Leuven, LUCA en Odisee de krachten bundelen.

4 Dienst Patrimonium

Naast de continue instandhouding van het Odisee-patrimonium en het opvolgen van een groot aantal investeringsprojecten bood de dienst Patrimonium in 2019 ondersteuning bij een aantal belangrijke renovatieprojecten:

- Duurzame gevelrenovatie Aalst

Odisee heeft in het verleden op haar Campus Aalst een oud administratief gebouw van de Generale-Bankmaatschappij omgebouwd tot een schoolgebouw. Het gebouw dateert uit de jaren 70 en de gevelopbouw vertoonde meer en meer gebreken waardoor een duurzame renovatie zich opdrong. De gevelplaten werden uit voorzorg verwijderd en sinds april 2019 vormt het kunstwerk 'A Time and Space Odisee' van Gilles Van Schuylenbergh het nieuwe gevelbeeld van Campus Aalst in afwachting van de totaalrenovatie. Het resultaat van het studiewerk van die totaalrenovatie zal begin 2020 zichtbaar worden door de uitvoering van de eerste fase, met name de renovatie van het buitenschrijnwerk.

- Mobiliteitsinfrastructuur

Steeds meer studenten en collega's maken gebruik van elektrische (bak)fietsen, elektrische steps… De huidige mobiliteitsinfrastructuur van onze campussen wordt momenteel aangepast om in te spelen op die nieuwe noden en gebruiken. Het plaatsen van nieuwe afgesloten fietsenstallingen of het plaatsen van oplaadpunten is op verschillende campussen (in Gent, Dilbeek…) reeds uitgevoerd in 2019 en zal verder uitgebreid worden de komende jaren.

- Masterplan Bargiekaai

Samen met BRUT, DELVA en Mint nv en 3E is in 2019, samen met KU Leuven, het startschot gegeven voor de opmaak van een masterplan voor de transformatie van de Technologiecampus Gent. Er wordt gestreefd naar een campus die inzet op duurzame mobiliteit, een aangename groene omgeving en buitenruimte. De bestaande gebouwen aan de Bargiekaai voldoen niet langer aan onze noden en vormen het uitgangspunt voor het eerste nieuwbouwproject dat gerealiseerd zal worden en ruimte biedt aan zowel opleidingen van KU Leuven en Odisee als LUCA School of Arts.

5 Cel Aankoop

Sinds september 2019 is het aankoopteam versterkt met een extra medewerker en werd de structuur voor de goedkeuring van de bestelaanvragen in functie daarvan aangepast.

1. Om de werking van de aankoopdienst te verbeteren. Elke medewerker kreeg een aantal organisatie-eenheden toegewezen.
2. Om te zorgen dat de medewerker een globaal overzicht krijgt van de aankopen voor haar toegewezen organisatie-eenheden.

In 2019 werden door de aankoopdienst 3.225 bestelaanvragen gecontroleerd en goedgekeurd. Daarvan werd 50 % van alle bestelaanvragen ingevoerd door het aankoopteam.

In 2019 werden 14 openbare procedures gevoerd en worden meer dan 200 actieve overeenkomsten beheerd.

De aankoopprocedure werd geüpdatet naar de aanpassingen in de wetgeving op overheidsopdrachten en de inhoud werd duidelijker en overzichtelijker geformuleerd.

6 Cel Project Office

De cel Project Office heeft als doel om alle gebudgetteerde investeringsprojecten binnen Algemeen Beheer te coördineren en financieel op te volgen, en zodoende ook de projectmanagers te ondersteunen.

De Project Officer houdt een dashboard up to date met alle relevante informatie over (100+) projecten per jaar: status, fase, budget versus actuals en forecast per project. Via voortgangsrapporten wordt periodiek ook aan het Directie- en Auditcomité gerapporteerd.

Het Project Office vergadert op wekelijkse basis met het kernteam en op maandelijkse basis met alle betrokken projectleiders en campuscoördinatoren. Op die overlegmomenten worden alle projecten besproken en wordt bijgestuurd waar nodig.

7 Cel Campusbeheer

In 2019 werd een nieuwe organisatiestructuur uitgerold waarbij de functie van campusbeheerder Aalst, Brussel, Gent en Sint-Niklaas werd ingevoerd met als doelstelling onze vestigingsplaatsen verder te ontwikkelen tot bruisende living campussen. In de korte tijdspanne die de campusbeheerders in 2019 ter beschikking hadden sinds de start van hun opdracht lag de focus op het vormgeven van een aantal concrete acties binnen de drie pijlers van het campusgebeuren:

Het uitbouwen van duurzame en aantrekkelijke campussen:

- Inzetten op gezellige plekken op de campus
- Creëren van goede studielandschappen
- Promoten/stimuleren van het gebruik van fiets en openbaar vervoer
- Stimuleren van groen op de campus
- Investeren in zonnepanelen en regenwaterputten
- Ontwikkelen van een duurzaam (afval)beleid: glazen flessen, drinkwaterfonteinen, sorteervuilbakken…
- Bevorderen van welzijn van collega's op het werk door de organisatie van informele momenten (Take-a-break, Fit op het werk, afterwork, Sinterklaas, nieuwjaarsrecepties…)
- Realiseren van prikkelarme ruimtes op vraag van STUVO+
- …

Het creëren van een plek voor co-creatie:

- Organiseren van campusraden zodat onderwijs en diensten verbindend en afgestemd op mekaar samenwerken om een duurzaam en inclusief onderwijs te faciliteren
- Samen uitwerken van actuele en maatschappelijke thema's over onze vestigingsplaatsen heen (zoals bijvoorbeeld tentoonstellingen, lunch-lezingen, Natuurpunt-acties, begeleid werken…)
- Faciliteren bij het ontwikkelen van collaboratieve leerruimtes op de verschillende campussen
- Creëren van open campussen voor externe stakeholders via vormingen, lezingen, politieke debatten, Dag van de Wetenschap…
- …

Het bouwen van bruggen:

- Fungeren als aanspreekpunt en facilitator voor Odisee- en KU Leuven-collega's en studenten zodat samenleven op de campussen vlot kan verlopen



Bijlagen

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: OVERZICHT LEIDINGGEVENDEN ODISEE

Directiecomité

- Algemeen directeur: Joris Rossie
- Directeur Personeel: Domien Dessein
- Directeur Onderwijs en Onderzoek: Candice De Windt
- Directeur Student & Talent: Harry Parys
- Directeur Algemeen Beheer: Greet Raspoet
- Directeur Permanente Vorming: Jo Van Den Bossche
- Directeur Financiën en Juridische zaken: Philippe Van Hellemont

Directeuren en diensthoofden

- Dienst Internationale Relaties / International Relations Office: Bart Hempen
- Directeur Dienst Kwaliteit en Beleid: Paul Garré
- Directeur Dienst Onderzoek en projectbeheer: Dirk Smits
- Centrum Permanente Vorming FHS: Herman De Cnijf
- Centrum Permanente Vorming PMA en OAE: Heleen Vandromme
- Dienst Marketing & Communicatie: Filip Salmon
- Dienst STUVO(+): Erik Uytterhoeven
- Dienst Studentenadministratie: Ingrid Reniers
- Dienst Planning: Bea De Rooms
- Dienst Financiën: Lieve Timmermans
- Dienst Personeelsadministratie: Hilde Van Campenhout
- Dienst VGM: Karen Van de Bulcke
- Dienst ICT: Dirk Schellinck
- Dienst Facilitair Beheer en Technische Diensten: Gertie De Pourcq
- Dienst Gebouwen en Projecten: Inge Francois
- Dienst Bibliotheken: Erika Meel (tot 01-10-2019), vacature

Campusbeheerders

- Campus Aalst: Marcus Peeters
- Campus Brussel: Lieselot Van Droogenbroeck
- Technologiecampus Gent: Sylvie De Muynck
- Campus Sint-Niklaas: Anja De Kimpe

Studiegebieddirecteurs en opleidingshoofden

- Zie volgend overzicht van de opleidingen in Odisee

Legende:

B	Campus Brussel
A	Campus Aalst
SN	Campus Sint-Niklaas
BT	Campus Brussel-Terranova
G	Technologiecampus Gent
D	Campus Dilbeek
S	Campus Schaarbeek
OH	Opleidingshoofd
zwart	**bachelor**
blauw	**graduaat**
groen	**postgraduaat**
paars	**banaba**
bruin	**navormingstraject**

Opleidingen bij Odisee - Bachelors, graduaten, banaba's en postgraduaten

Studiegebied	Opleiding (naam)	Afstudeerrichting	Type opleiding	aanspreekpunt opleiding	ook in afstandsonderwijs?	aanspreekpunt afstandsonderwijs	Campus						
							A	B	BT	D	G	S	SN
Bedrijfskunde	Bedrijfsmanagement	Accountancy-fiscaliteit	bachelor	Katrijn Claes (B) Machteld Van den Bogaerd (A)	Ja, alleen in Aalst	Leo Jansegers	A	B					
Jo Praet		Financie-en verzekeringswezen	bachelor	Katrijn Claes				B					
		Logistiek Management	bachelor	Katrijn Claes				B					
		Marketing	bachelor	Katrijn Claes (B) Machteld Van den Bogaerd (A)	Ja, alleen in Aalst	Leo Jansegers	A	B					
	Business mangement	Marketing	bachelor	Koen Coonen				B					
	Office management		bachelor	Véronique Graind'Orge			A	B					
	Office management	Health Care Management	bachelor	Sabien Van Rampelberg	Ja	Leo Jansegers	A						
		Business & Laguages	bachelor	Machteld Van den Bogaerd (A)	Ja, alleen in Aalst	Leo Jansegers	A						
	Toegepaste Informatica		bachelor	Kevin Picalausa				B					
	Accounting Administration		graduaat	Katrijn Claes				B					
	Marketing- en communicatiesupport	Communicatiesupport	graduaat	Véronique Graind'Orge				B					
		Marketingsupport	graduaat	Véronique Graind'Orge				B					
	Informatica - Netwerken & Systemen		graduaat	Kevin Picalausa				B					
	Programmeren		graduaat	Kevin Picalausa				B					
Biotechniek	Agro- en biotechnologie	Voedingstechnologie	bachelor	Stef Aerts	Ja								SN
Luk Schoofs		Dierenzorg	bachelor	Stef Aerts	Ja								SN
		Groenmanagement	bachelor	Stef Aerts	Ja								SN
		Landbouw	bachelor	Stef Aerts	Ja								SN
	Productiebeheer land & tuinbouw (nog niet goedgekeurd)		graduaat	Stef Aerts									SN
	Clinical animal behaviourist (EN)		postgraduaat	Heidi Poelman	Ja								SN
	Animal behaviour technician (EN)		postgraduaat	Heidi Poelman	Ja								SN
Gezondheidszorg	Biomedische Laboratoriumtechnologie	Farmaceutische en biologische laboratoriumtechnologie	bachelor	Jos Parmentier	In afbouw						G		
Karen Van Wassenhove		Medische laboratoriumtechnologie	bachelor	Jos Parmentier	In afbouw						G		
	Ergotherapie		bachelor	Jeroen Vos					BT				
	Medische beeldvorming & radiotherapie		bachelor	Anne Devesse					BT				
	Oogzorg		bachelor	Marijke Dierickx					BT				
	Voedings-en dieetkunde		bachelor	Kathleen Temmerman	Ja	Isabelle De Jonghe					G		
	Verpleegkunde		bachelor	? (A) Katrien De Wilde (SN) Kathy Pletinckx (BT)	In afbouw enkel in SN		A		BT				SN
	Verpleegkunde brugprogramma		bachelor	? (A) Katrien De Wilde (SN)			A						SN
	Vroedkunde		bachelor	Katrien De Wilde	Ja	Katrien De Wilde							SN
	Hoofdverpleegkundigen		postgraduaat	Ann Jaques				B					
	Intensieve zorg en spoedgevallenzorg		banaba	?			A						
	Neurologische zorg		postgraduaat	Ann Jaques				B					
	Ouderenzorg		postgraduaat	Ann Jaques				B					
	Palliatieve zorg		postgraduaat	Ann Jaques				B					
	PACS		postgraduaat	Ann Jaques					BT				
	Prehospital life support		postgraduaat	Ann Jaques			A						
	Sociale en geestelijke gezondheidszorg		postgraduaat	Ann Jaques									SN
	Wondzorg		postgraduaat	Ann Jaques			A						SN

Studiegebied	Opleiding (naam)	Afstudeerrichting	Type opleiding	aanspreekpunt opleiding	ook in afstandsonderwijs?	aanspreekpunt afstandsonderwijs	Campus						
							A	B	BT	D	G	S	SN
Lerarenopleiding	Kleuteronderwijs		bachelor	Ward De Boe (A) Els Mertens (B)	Ja, alleen in Aalst	Evelien Wijnant Annemie Merckx	A	B					
Ann Martin	Lager onderwijs		bachelor	Ward De Boe (A) Ria De Sadeleer (B) Geert Van Buynder (SN)	Ja, alleen in Aalst en Sint-Niklaas	Sarah Helon (SN)	A	B					SN
	Lager Onderwijs - Verkort		bachelor	Gert Bourgeois (60 sp) Ria De Sadeleer (120 sp)	Ja, alleen in Brussel	Gert Bourgeois		B					
	Secundair onderwijs		bachelor	Bart De Nul (B, D) Stijn Buysschaert (SN)	Ja, alleen in Sint-Niklaas	Stijn Buysschaert		B	D				SN
	Secundair onderwijs - Verkort		bachelor	Hilde Van der Haegen (B) Katrijn D'herdt (A)	Ja, alleen in Aalst	Hilde Van der Haegen (B) Katrijn D'herdt (A)	A	B					
	Educatief graduaat in het Secundair onderwijs		graduaat	Hilde Van der Haegen (B) Katrijn D'herdt (A)			A	B					
	Schoolontwikkeling		banaba	Ria De Sadeleer				B					
	Leescoach		postgraduaat	Laura Demunter				B					
	Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers		postgraduaat	Laura Demunter				B					
	Leraar Nederlands voor Anderstaligen		postgraduaat	Laura Demunter				B					
	Mentoring en coaching		postgraduaat	Laura Demunter				B					
	Functional trainer		postgraduaat	Laura Demunter				B					
	Erfgoed en onderwijs		navormingstraject	Laura Demunter				B					
Sociaal-Agogisch werk	Orthopedagogie		bachelor	Inge Verhaegen					D				
Tanja Nuelant	Sociaal werk	Maatschappelijk werk	bachelor	Jan Claeys				B					
		Personeelswerk	bachelor	Jan Claeys				B					
		Sociaal-cultureel werk	bachelor	Jan Claeys				B					
	Sociaal werk traject voor volwassenen		bachelor	Jan Claeys				B					
	Gezinswetenschappen traject voor		bachelor	Ellen Van Houdenhove								S	
	Gezinswetenschappen traject voor		bachelor	Ellen Van Houdenhove								S	
	Maatschappelijk Werk		graduaat	Joke Stubbe				B					
	Adventure education		postgraduaat	Laura Demunter				B					
	Psychosociale gerontologie		banaba	Ellen Van Houdenhove								S	
Technologie	Bouw		bachelor	Jos Van De Wielle	Ja	Jos Van De Wielle	A						
Luk Schoofs	Chemie	Chemie	bachelor	Patrick Demeyere	In afbouw						G		
		Biochemie	bachelor	Patrick Demeyere	In afbouw						G		
		Milieutechnologie	bachelor	Patrick Demeyere	In afbouw						G		
	Elektromechanica	Elektromechanica	bachelor	Annemie Vermeyen	Ja	Joeri Van Goethem	A						
		Klimatisering	bachelor	Annemie Vermeyen	Ja		A						
	Elektronica-ICT	ICT	bachelor	Peter Demeester							G		
		Elektronica	bachelor	Peter Demeester							G		
	Energietechnologie		bachelor	Patrick Plovyt							G		
	Ontwerp en productietechnologie		bachelor	Dirk Merckx							G		
	Vastgoed		bachelor	Laetitia Gremonprez	Ja	Jan Uyttersprot	A						
	Elektromechanische Systemen	Meet- en regeltechnieken	graduaat	Annemie Vermeyen (OH)			A						
		Onderhoudstechnieken	graduaat	Dirk Merckx (OH)							G		
	Werforganisatie	Wegenbouw	graduaat	Jos Van De Wielle (OH)			A						
		Woningbouw	graduaat	Jos Van De Wielle (OH)			A						
	Facility Management		bachelor	Tilly Baute	Ja	Evelyne Bossaert					G		
	Energiecoördinator		postgraduaat	Danny Verhertbrugge			A						
	Bio-ecologisch bouwen en wonen		postgraduaat	Heidi Poelman							G		

BIJLAGE 2: 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 die 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.

Die 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 die rechtspersoon of zonder dat die 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.

BIJLAGE 3: 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 valorisatie-gerelateerde 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. Die 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 die 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 terzake 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 geoordeeld zou 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 Juridische zaken 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. Die 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 op 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…)
- 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, royalties…), 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 die 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 die 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. Die 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 beste 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 die 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 - 0v 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 die 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.

Die 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.

BIJLAGE 4: OVERZICHT MET HET AANTAL UREN GEVOLGDE OPLEIDING IN 2019

(Tussen haakjes het gemiddelde aantal uren gevolgde opleiding per VTE)

Externe en interne opleidingen
Per studiegebied en voor de ondersteunende diensten

I Overzicht van de gevolgde opleidingen per studiegebied					
		EXTERNE opleidingen	**INTERNE opleidingen**		**TOTAAL**
Studiegebied		Aantal uren	Aantal uren		Aantal uren
Studiegebied GEZ		1.828 (17,0)	391 (3,6)		2.219 (20,6)
Studiegebied HWBK		901 (11,0)	269 (3,3)		1.170 (14,3)
Studiegebied IWT		1.299 (10,6)	686 (5,6)		1.985 (16,1)
Studiegebied OND		2.913 (19,1)	1.512 (9,9)		4.425 (29,0)
Studiegebied SAW		1.151 (14,5)	653 (8,2)		1.804 (22,7)
TOTAAL		8.092 (14,9)	3.511 (6,4)		11.603 (21,3)
II Overzicht van het totaal van de gevolgde opleidingen					
		EXTERNE opleidingen	**INTERNE opleidingen**		**TOTAAL**
Diensten		2.140 (6,4)	1.378 (4,1)		3.518 (10,6)
Studiegebieden[29]		8.092 (14,9)	3.511 (6,4)		11.603 (21,3)
TOTAAL		10.232 (11,7)	4.889 (5,6)		15.121 (17,2)
III Overzicht kostprijs gevolgde opleidingen					
Aantal uren vorming	15.121	Equivalent in FTE	9,45		
		Gemiddelde kostprijs 1 FTE	€ 64.841		
Totale kostprijs uren deelnemers					€ 612.747
Kosten organisatie interne professionalisering					€ 56.745
Inschrijvings-, reis- en verblijfskosten externe professionalisering					€ 113.856
TOTAAL					€ 783.348

[29] Gastdocenten inbegrepen.

BIJLAGE 5: VERANTWOORDING MIDDELEN VORMINGSFONDS ODISEE 2018 EN 2019

MEMO

DATUM VAN
6 juni 2019 Miranda Thys, Domien Dessein

AAN
HOC

Onderwerp
Verantwoording middelen Vormingsfonds Odisee 2018 en 2019

1. Situering

Jaarlijks wordt er 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 6 deelthema's van het vroegere Verslag Vormingsfonds.

2. Gerealiseerde activiteiten Odisee - Academiejaar 2018-2019

- Niet gerealiseerd volgens onderstaande planning: Intervisiecafé Good practices Diversiteit; Intervisiecafé Waarderend coachen; Lerend Netwerk Talentontwikkeling; Workshop Waarderende Feedback en Betrokken Confronteren; Entrepreneurscaffee Ondernemerschap en ondernemend leren (wel informeel ideeën uitgewisseld); Vormingsdag Studietrajectbegeleiding; Vervolgtraject Conversatietafels Nederlands: onderhoudspersoneel Odisee; Workshops Project Talentenkaart – talenten in team: Diensten
- Bijkomend gerealiseerd t.o.v. onderstaande planning: Het onthaaltraject krijgt concreet vorm in het start-to- teach@Odisee traject (m.i.v. het intervisietraject beginnende docenten Odisee), waarin 5 workshops centraal staan (ECTS-fiches en competentiegericht evalueren, activerende leeromgeving met ICT-ondersteuning, breed evalueren, coaching van studenten, taalontwikkelend lesgeven); Onderwijskundige intervisie voor startende docenten; Ontwikkelingstraject Taalsensitief lesgeven en CSL met het accent op meertaligheid: bevat traject taalsensitief lesgeven, traject co-creatie: werkveldbezoekenweek Gluren bij de Buren, onderwijsdag gericht op diversiteit (docenten OND); Ontwikkelingstraject Breed evalueren (docenten OND); Intervisietraject Inspirerend coachen; Workshops activerende werkvormen en evalueren: docenten en opleidingshoofden graduaats- en bacheloropleidingen; Workshop werkplekleren
  - specifieke methodieken die ingezet kunnen worden bij de voorbereiding op, begeleiding van en evaluatie van competenties van studenten op de hogeschool en op de leerwerkplek (docenten en opleidingshoofden graduaats- en bacheloropleidingen); Vorming en intervisie leergroep begeleiding (GZZ)

1) Onthaal en introductie:
   - Onthaaltraject: nieuwe personeelsleden Odisee
   - Intervisietraject: beginnende docenten Odisee
   - Introductie Competentie-ontwikkelend evalueren en toetsbeleid: nieuwe docenten Odisee

Odisee
Warmoesberg 26, 1000 Brussel
T +32 (0)2-210 12 11
www.odisee.be

2) Diversiteit:

- Taalbeleid en taalondersteuning: open aanbod, uitwerking op maat
- Masterclass Universal Design for Learning: docenten Odisee
- Intervisiecafé Good practices Diversiteit: docenten Odisee
- Workshop Handelingskader ethische en normatieve vraagstukken: leidinggevenden/docenten Odisee
- Lerend Netwerk Diversiteit: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Ontwikkelingstraject Talent & diversiteit: docenten SAW, GZZ, HWBK

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: diensten
- Opleiding Leiderschap in het kader van het governancetraject
- Functiegerichte navorming, (team) begeleiding… in het kader van talentgericht personeelsbeleid

5) Selectietraining, loopbaanbegeleiding en outplacement tijdelijke onderzoeker

6) Ontwikkelen/bijsturen van jobgerelateerde competenties:

- ICTO-basisopleidingen en opleidingen op maat: docenten en medewerkers Odisee
- Introductie ECTS, KWR en leerresultaten: beginnende docenten Odisee
- Vormingstraject voor beginnende docenten Odisee
- Workshop Waarderende feedback en betrokken confronteren: docenten Odisee
- Intervisiecafé Waarderend coachen: docenten Odisee
- Lerend Netwerk Talentontwikkeling: vaste doelgroep docenten en medewerkers
- Entrepreneurskaffee Ondernemerschap en ondernemend leren: docenten en medewerkers Odisee
- Vormingsdag Studietrajectbegeleiding: studietrajectbegeleiders Odisee
- Gespreksforum De nieuwe onderwijsvisie van Odisee: docenten Odisee
- Workshop MyTalentCompass: docenten Odisee
- Ontwikkelingstraject Omgaan met differentiatie in de onderwijsleersituatie: docenten OND en Odisee
- Vervolgopleiding en intervisie Supervisie in een onderwijscontext: praktijkbegeleiders SAW
- Ondersteuningssessies Curriculumontwikkeling: docenten VP/VK
- Ontwikkelingstraject HILL (High Impact Learning that Lasts): docenten IWT-BT
- Ontwikkelingstraject Talent & diversiteit: docenten SAW, GZZ, HWBK
- Opfrissingscursus EHBO-verantwoordelijke: vooraf vastgelegde doelgroep Odisee
- Opleiding Powerpoint, Excel, WORD: docenten en medewerkers Odisee
- Vervolgtraject Conversatietafels Nederlands: onderhoudspersoneel Odisee

3. Geplande activiteiten Odisee - Academiejaar 2019-2020

De planning is nog in ontwikkeling: de keuze voor bepaalde thema's kan in de loop van het academiejaar 2019-2020 nog evolueren. In april/mei 2020 wordt binnen het HOC opnieuw gerapporteerd over de realisatie van onderstaand overzicht.

1) Onthaal en introductie:

- Onthaaltraject: nieuwe personeelsleden Odisee: onthaaldag/start-to-teach@Odisee
- 5 start-to-teach@Odisee-workshops:
    1. ECTS-fiches en competentiegericht evalueren
    2. activerende leeromgeving met ICT-ondersteuning
    3. breed evalueren
    4. coaching van studenten
    5. taalontwikkelend lesgeven
- onderwijskundige intervisie voor startende Odisee-docenten

2) Diversiteit:

- Ontwikkelingstraject taalsensitief lesgeven en CSL: docenten OND
- Intervisie/supervisie diversiteitscompetenties bij docenten (focus op diverssensitief studiemateriaal): docenten SAW

3) Management en leiderschapsvaardigheden, i.c. m.b.t. stress- en werkdrukverlaging:

- Opleidingstraject Inspirerend coachen voor leidinggevenden en medewerkers
- Intervisietraject Inspirerend coachen
- Dag van de leidinggevende: (studiegebied)directeurs/dienst- en opleidingshoofden/teamcoördinatoren
- Vorming, (team)begeleiding… ter opvolging van de risicoanalyse psychosociale belasting op het werk
- Traject Vergadercultuur: SAW

4) Ontwikkelen/bijsturen van jobgerelateerde competenties:

- ICTO-basisopleidingen en opleidingen op maat: docenten en medewerkers Odisee
- Ontwikkelingstraject gedifferentieerd hoger onderwijs: docenten en opleidingshoofden, ankerpersonen OND, SAW, HWBK, IWT, GZZ
- Teach-the-trainer traject gedifferentieerd hoger onderwijs: experten in de studiegebieden (ankerpersonen Onderwijs en Kwaliteit, projectleden OOF-project 2018-2019)
- Intensief traject gedifferentieerd hoger onderwijs: individuele docenten
- Professionalisering m.b.t. coaching in het kader van MTC: ankerpersonen Onderwijs en Kwaliteit
- Vervolgopleiding en intervisie Supervisie in een onderwijscontext: praktijkbegeleiders SAW
- Ontwikkelingstraject breed en geïntegreerd evalueren: docenten en opleidingshoofden, ankerpersonen OND, SAW, HWBK, IWT, GZZ

- Centrale onderwijsdag gedifferentieerd hoger onderwijs en breed/geïntegreerd evalueren
- Workshops activerende werkvormen en evalueren: docenten en opleidingshoofden graduaats- en bacheloropleidingen
- Workshop werkplekleren - specifieke methodieken die ingezet kunnen worden bij de voorbereiding op, begeleiding van en evaluatie van competenties van studenten op de hogeschool en op de leerwerkplek: docenten en opleidingshoofden graduaats- en bacheloropleidingen
- MyTalentCompass-inbeddingstrajecten: MTC-pioniersopleidingen en nieuwe opleidingen
- Workshop ondernemende vaardigheden
- Intervisie/workshop Waarderende feedback en betrokken confronteren: docenten Odisee
- Workshop Toetsrevolutie: studiegebieddirecteurs, opleidingshoofden, ankerpersonen, docenten
- Intervisietraject communicatie met studenten: GZZ
- Opfrissingscursus EHBO-verantwoordelijke: vooraf vastgelegde doelgroep Odisee
- Allerlei externe opleidings- en vormingsinitiatieven: docenten en medewerkers Odisee

CAMPUSSEN



- Campus Brussel
  Warmoesberg 26
  1000 Brussel
  02/210 12 11

- Campus Brussel -
  Terranova
  Blekerijstraat 23-29
  1000 Brussel
  02/608 14 44

- Campus Schaarbeek
  Huart Hamoirlaan 136
  1030 Brussel
  02/240 68 40

- Campus Sint-Niklaas
  Hospitaalstraat 23
  9100 Sint-Niklaas
  03/776 43 48

- Campus Aalst
  Kwalestraat 154
  9320 Aalst-Nieuwerkerken
  053/72 71 70

- Technologiecampus Gent
  Gebroeders De Smetstraat 1
  9000 Gent
  09/265 86 10

- Campus Dilbeek
  Stationsstraat 301
  1700 Dilbeek
  02/466 51 51

Odisee
DE CO-HOGESCHOOL