

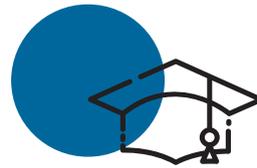
Jaarverslag 2020

ACADEMIEJAAR 2019-2020



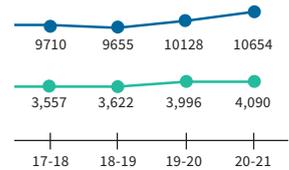
ODISEE 2020 IN CIJFERS

Naast het uitgebreide jaarverslag, presenteren we u enkele kerncijfers of opmerkelijke cijfers over de werking van de hogeschool in 2020 (en academiejaar 2019-2020).



10.854

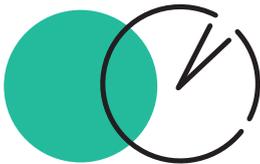
STUDENTEN IN GRADUATEN,
BACHELORS EN BANABA'S



● aantal studenten (alle studenten)
● aantal studenten (nieuw in de opleiding)

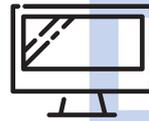
7,45%

MARKTAANDEEL
VAN ALLE VLAAMSE
HOGESCHOOLSTUDENTEN



676

PERSVERMELDINGEN
(+6% T.O.V. VORIG JAAR)

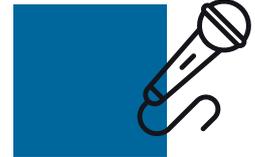


1.736.000

GEBRUIKERS WEBSITE
(+230% T.O.V. VORIG JAAR)
ODISEE DIGITALISEERT!

5.789

RESPONDENTEN VOOR
DRIE STUDENTEN-
BEVRAGINGEN.



AANTAL OPLEIDINGEN

- **9** GRADUATEN
- **25** PROFESSIONELE BACHELORS
- **3** BACHELORS-NA-BACHELORS
- **28** POSTGRADUATEN
- **204** OPLEIDINGEN EN SEMINARIES BIJ DE CENTRA PERMANENTE VORMING

56

ANKERS EN OPLEIDINGS-
HOOFDEN ZIJN GESTART MET
PROFESSIONALISERINGS-
TRAJECT IKCO



1

WERELDWIJDE
PANDEMIE:
HET COVID19
VIRUS



426

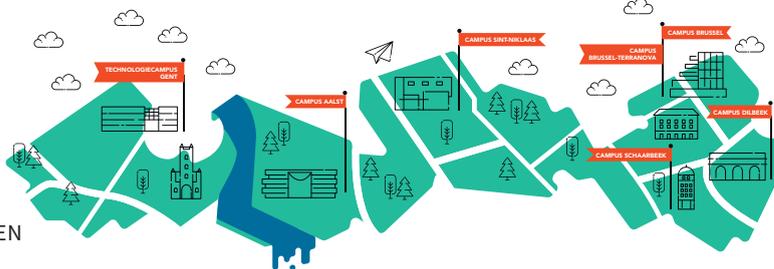
RESPONDENTEN VOOR
DOCENTENBEVRAGING

714

VOOR PERSONEELS-
BEVRAGING.

6

CAMPUSSEN IN
OOST-VLAANDEREN
EN BRUSSEL



2027

HET JAAR WAARIN ODISEE
EEN **DUURZAME, WENDBARE
EN INCLUSIVE** HOGESCHOOL
IN **CO**CREATIE IS.



-60,5%

MINDER GEREDEN
KILOMETERS
(T.O.V. VORIG JAAR DOOR
CORONAMAATREGELEN)
1.077.800KM IN 2019
424.161KM IN 2020

100

LAPTOPS AANGEKOCHT
VOOR SOCIAAL-ECONOMISCH
KWETSBARE STUDENTEN



196

STUVOTOELAGEN VOOR
SOCIAAL-ECONOMISCH
KWETSBARE STUDENTEN



1.566

GESPREKKEN MET
STUDENTENPSYCHOLOGEN

150

DEELNEMERS EN
2 VLAAMSE MINISTERS
AANWEZIG TIJDENS ONLINE
STAKEHOLDERSEVENT
MET LANCERING
'EEN LEVEN LANG LEREN
MET MYCOMPASS'



21

VERGADERINGEN VAN DE
ONDERWIJSRAAD



Odisee
DE CO-HOGESCHOOL

1.076 VOLTijdSE EN DEELTijdSE PERSONEELSLEDEN,
EXCLUSIEF GASTPROFESSOREN

Inhoud

1	Organisatiestructuur	11
1.1	Schematische weergave	12
1.2	Bestuurlijke organen	14
1.3	Inspraak- en medezeggenschapsorganen	14
1.4	Protocolakkoorden	14
1.5	Bijlagen	14
2	Onderwijs	15
2.1	Beleidslijn voor het hogeschoolonderwijs	16
2.1.1.	Studiegebied Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek	16
2.1.2.	Studiegebied Gezondheidszorg	17
2.1.3.	Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde	17
2.1.4.	Studiegebied Onderwijs	17
2.1.5.	Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk	18
2.2	De kwaliteitszorg in het hogeschoolonderwijs	19
2.2.1.	Stelsel van interne kwaliteitszorg	19
2.2.2.	Stelsel van externe kwaliteitszorg	19
2.2.3.	Opvolging aanbevelingen naar aanleiding van interne en externe kwaliteitszorg	19
2.3	Curriculumzorg	20
2.4	Het opleidingsaanbod	22
2.4.1.	Graduaats-, bachelor- en bachelor-na-bacheloropleidingen	22
2.4.2.	Opleidingen in de context van posthogeschoolvorming	22
2.5	Samenwerkingsverbanden in het kader van de onderwijsverstrekking	30
2.6	Activiteiten op het gebied van afstandsonderwijs	33
2.7	Onderwijs- en examenreglement (OER)	33
2.7.1.	Onderwijsreglement	33
2.7.2.	Examenreglement	33
2.8	Begeleidingsmaatregelen	34
2.8.1.	Instroombegeleiding	34
2.8.2.	Doorstroombegeleiding	35
2.8.3.	Uitstroombegeleiding	40

2.9	Studentengegevens	41
2.10	Gegevens over de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap	41
2.11	Internationale relaties	41
	2.11.1. Internationaliseringsbeleid	41
	2.11.2. Aantal partnerschappen met buitenlandse instellingen.....	41
	2.11.3. Gediplomeerden met een significante internationale ervaring.....	42
	2.11.4. Inkomende uitwisselingsstudenten.....	42
	2.11.5. Uitgaande en inkomende personeelsmobiliteit	43
	2.11.6. Deelname aan Europese onderwijsprogramma's en programma's voor ontwikkelingssamenwerking	43
	2.11.7. Bijlagen.....	45
3	Onderzoek	47
3.1	Algemeen beleid en visie	48
	3.1.1. Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (PWO)-oproep 2020-2021.....	48
	3.1.2. Versterking onderzoeksbeleid onderzoeksgroepen.....	48
	3.1.3. Ondersteunen van nieuwe onderzoekslijnen en -centra	49
	3.1.4. Merkenidentiteit en onderzoek	49
	3.1.5. Open science.....	49
3.2	Uitvoering	50
	3.2.1. Organisatie.....	50
	3.2.2. Onderzoeksbeleid per studiegebied	50
	3.2.3. Personeel	53
3.3	Kwaliteitszorg	53
	3.3.1. Onderzoeksmiddelen onder regie van onderzoeksgroep.....	53
	3.3.2. PWO-projecten.....	54
	3.3.3. Andere projecten.....	54
3.4	Besteding PWO-middelen, defiscalisatiemiddelen, extern verworven middelen voor onderzoek	54
	3.4.1. Aanwending van de interne middelen voor onderzoek (PWO-middelen, defiscalisatie-middelen ...)	54
	3.4.2. Aanwending van de externe middelen voor onderzoek.....	57
	3.4.3. Onderzoeksooutput	57
3.5	Integratie onderzoek-onderwijs	58
3.6	Bijlagen	58

4	Personeel	59
4.1	Beleid	60
4.1.1	Selectie en aanwerving	61
4.1.2	Onthaal en introductie van nieuwe personeelsleden	61
4.1.3	Bijscholing en professionalisering van het personeel	61
4.1.4	Beloningssystemen en loopbaanmogelijkheden	62
4.1.5	Taakinfilling	64
4.1.6	Welzijn op het werk	65
4.2	Personeelsbestand	65
4.2.1	Opsplitsing naar studiegebied en dienstencluster (in VTE-tewerkstelling) in 2020	67
4.2.2	Personeel volgens financieringsbron (in VTE-tewerkstelling) in 2020	70
4.2.3	Verdeling en benoemingspercentage personeel betaald ten laste van de werksuitkeringen	71
4.2.4	Benoemingspercentage van het statutair administratief en technisch personeel (ATP)-kader (in VTE-bezetting) in 2020	74
4.2.5	Benoemingspercentage van het statutair onderwijzend personeel (OP)-kader (in VTE) in 2020	75
4.2.6	Personeel ten laste van het Centraal Fonds (in VTE-tewerkstelling) in 2020	76
4.2.7	Patrimoniumpersoneel (in VTE-tewerkstelling) in 2020	77
4.2.8	Personeelsleden binnen en buiten formatie (in VTE) in 2020	78
4.2.9	Personeel naar geslacht (in absolute cijfers over heel 2020)	80
4.2.10	Leeftijdsstructuur (in VTE) berekend over het volledige kalenderjaar 2020	81
4.2.11	Aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden, exclusief gastprofessoren (in absolute cijfers) op 1/2/2020	81
4.2.12	Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren	82
4.2.13	Staat van personeelskosten	82
5	Maatschappelijke dienstverlening	83
5.1	Extern verworven middelen voor onderzoek	84
5.1.1	De beleidsdoelstellingen op het gebied van de maatschappelijke dienstverlening, deelname in spin-off bedrijven en relaties met vzw's en andere rechtspersonen	84
5.1.2	Beleid inzake dienstverlening	84
5.1.3	Beleid bij de selectie van projecten	85
5.1.4	Beleid bij de allocatie van personele middelen	85
5.1.5	Beleid bij de samenwerking met universiteiten, hogescholen en derden in binnen- en buitenland	85
5.1.6	Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn voor dienstverlening	85
5.1.7	Resultaten	86
5.2	Overzicht van de afgesloten overeenkomsten	87
5.2.1	Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening	87
5.2.2	Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995	87
5.2.3	Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995	87

5.3	De besteding van de middelen	87
5.4	Het personeelsbestand in de maatschappelijke dienstverlening, de deelname in spin-off bedrijven en de relaties met vzw's en andere rechtspersonen	88
5.4.1.	Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening	88
5.4.2.	Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995	88
5.4.3.	Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995.....	88
5.5	Gebruiksrecht lokalen, infrastructuur, diensten of personeel door rechtspersonen waarin de hogeschool participeert	89
5.6	Permanente vorming.....	89
5.7	Bijlagen.....	89
6	Financiën	91
6.1.	De balans	94
6.1.1.	De activa	96
6.1.2.	De passiva	100
6.2.	De resultatenrekening	106
6.2.1.	Bedrijfsopbrengsten	107
6.2.2.	Bedrijfskosten	111
6.2.3.	De financiële en uitzonderlijke resultaten.....	113
6.3.	De resultaatsbestemming	114
6.4.	De investeringen	115
6.5.	De kasstrooianalyse	117
6.6.	De ratio's	118
6.6.1.	Financiële ratio's.....	118
6.6.2.	Kasevenwicht (op korte termijn) en structureel evenwicht (op lange termijn)	121
6.7.	Naleving van de verplichtingen conform het nieuwe wetboek van vennootschappen en verenigingen	122
6.8.	Conclusies	123
6.9.	Bijlagen	124

7. Sociale voorzieningen	125
Inleiding - 2020: aandacht voor kwetsbare studenten in coronatijden	126
7.1. Beleidsdoelstellingen	127
7.2. Werkvelden	128
7.2.1. Studentenbegeleiding	128
7.2.2. Sociale dienstverlening	140
7.2.3. Studentenwerking	145
7.2.4. Voeding	150
7.2.5. Huisvesting	152
7.2.6. Vervoer	154
7.4. Algemene conclusie	156

Voorwoord

Het jaar 2020 stond voor Odisee in het teken van de wereldwijde coronapandemie. Niemand verwachtte dat de eerste voorzichtige signalen die we opvingen in januari enkele weken later zouden uitmonden in de eerste lockdown van onze samenleving sinds de Tweede Wereldoorlog. De dringende maatregelen die de overheid oplegde om de gezondheidszorg te vrijwaren, hadden een enorme impact op Odisee.

Zo werd ons hoger onderwijs dat gekenmerkt wordt door robuuste processen met systematische tussentijdse mijlpalen, bijzonder op de proef gesteld. Door de lockdown vanaf vrijdag 13 maart 2020 schakelden honderden docenten in een recordperiode over naar online onderwijs voor meer dan 10.000 Odisee-studenten.

Om die overschakeling technisch en organisatorisch mogelijk te maken, presteerden tientallen medewerkers van de campussen, de dienst ICT en de dienst Planning een huzarenstukje. Een omschakeling die normaal jaren zou duren, werd in enkele weken tot een goed einde gebracht. Honderden personeelsleden werkten van de ene op de andere dag thuis. Onze campussen waren tussen maart en mei quasi leeg. Daarna trokken alle personeelsleden van Odisee opnieuw een sprint om de juni-examens in te richten, digitaal of op de campus met strenge veiligheidsmaatregelen.

De inspanningen van onze medewerkers en met uitbreiding de hele samenleving, hadden succes: het aantal besmettingen daalde fors en ziekenhuisbedden werden terug beschikbaar voor niet-coronapatiënten. Na een korte zomervakantie leefde bij velen de hoop dat het ergste achter de rug was en dat een relatief normaal najaar mogelijk zou zijn.

De heropstart in september werd opnieuw een huzarenstukje door de uitrol van veiligheidsmaatregelen in alle geledingen van onze organisatie: van speciale lesplanningen tot de vele coronaveiligheidsmaatregelen en uitvoerige communicatie. Maar een tweede golf van coronabesmettingen dwong de overheid opnieuw om in te grijpen vanaf oktober. Onze hogeschool nam haar verantwoordelijkheid en bouwde de lessen op de campussen stelselmatig af tot onze gebouwen weer bijna leeg stonden en alles online verliep. Vanuit het Bestuursorgaan en het Directiecomité betuigen we onze oprechte waardering voor de veerkracht van onze medewerkers en onze studenten. Zij hebben een verre van evident jaar achter de rug. We investeerden daarom extra in psychosociale ondersteuning van studenten en medewerkers.

Toch zien we ook hoopvolle signalen. Zo verliep de uitbouw van de graduaatsopleidingen zoals gepland en bleven onze inschrijvingscijfers op peil. Ons Instellingsbreed kader voor curriculumontwerp (IKCO) werd verder uitgerold, net zoals alle andere projecten voor een duurzaam, inclusief en wendbaar Odisee tegen 2027.

Op bestuursvlak werden de nieuwe statuten geschreven en goedgekeurd. Ook de samenwerking in de Associatie KU Leuven verloopt goed. Zo nam onze hogeschool de leiding voor de uitrol van de regionale positionering van de gedeelde campussen. Daarnaast werden met de goedkeuring van het masterplan Bargiekaai en de erfpachtingregeling belangrijke stappen gezet om het katholiek hoger onderwijs in Gent te versterken, samen met de KU Leuven en LUCA.

Odisee bleef verder inzetten op efficiënt werken. Een belangrijke mijlpaal werd genomen bij de overschakeling naar een gecombineerd beleids- en begrotingsplan op kalenderjaar vanaf 2021. Op die manier wordt over strategische keuzes ruim een jaar op voorhand beslist zodat er voldoende tijd is om die te implementeren voor de start van het volgende academiejaar.

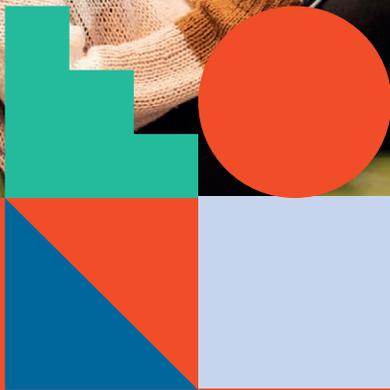
Na die gedeelde inspanningen nam de algemeen directeur een nieuwe uitdaging aan, nadat hij bijna vier jaar aan het roer van Odisee had gestaan. Het Bestuursorgaan en de vele collega's willen Joris Rossie uitdrukkelijk bedanken voor zijn vele inspanningen voor de hogeschool. De directeur Financiën en Juridische Zaken nam tijdelijk de fakkel over als waarnemend voorzitter van het Directiecomité. Mede dankzij onze robuuste organisatie en onze capabele medewerkers konden we de goede werking ononderbroken verderzetten.

Philippe Van Hellemont
 Waarnemend voorzitter Directiecomité

Terwijl we deze tekst schrijven, worden de coronavaccins geproduceerd in ons land en verdelen vliegtuigen deze over de hele wereld. In de vaccinatiecentra dicht bij huis melden vele Odisee studenten en medewerkers zich aan om te helpen. Een realisatie die enkel mogelijk is door wetenschappelijk vernuft en een sterk maatschappelijk engagement. Met Odisee willen we ons steentje bijdragen door kwaliteitsvol onderwijs dat dit mogelijk maakt. We zijn ervan overtuigd dat de helden van morgen afstuderen aan onze hogeschool. Onze toekomstige zorgkundigen, onderwijzers, wetenschappers, economen en agro- en biotechnologen zullen onze samenleving vorm geven.

We hebben vertrouwen in de toekomst.

Ann Demeulemeester
 Voorzitter Bestuursorgaan



Hoofdstuk 1

Organisatiestructuur

“ 2020 en de COVID-19 crisis hebben het begrip ‘wendbaarheid’ omgevormd van strategische doelstelling tot absolute en onmiddellijke noodzaak. Alle geledingen hebben zich co-creatief aangepast aan de nieuwe omstandigheden. Het ging niet enkel om het oplossen van probleemsituaties maar ook om het grijpen van opportuniteiten die zich in dit transformatieproces hebben aangeboden.

| Philippe Van Hellefont, waarnemend voorzitter directiecomité



1 Organisatiestructuur

1.1 Schematische weergave

ALGEMENE VERGADERING (AV)

BESTUURSORGAAN (BO)

ALGEMEEN DIRECTEUR | DIRECTIECOMITÉ

ALGEMEEN BELEID EN STRATEGIE

Odisee-brede domeinoverschrijdende beleidsvoorbereiding, beleidscoördinatie, beleidsondersteuning, beleidsmanagement, beleidscommunicatie, opvolging interne en externe beleidsorganen...

ONDERWIJS EN ONDERZOEK

Beleid inzake opleidingsaanbod, internationalisering, praktijkgericht onderzoek, dienstverlening, taakinvullingsbeleid, ondersteunende dienstverlening: stages en werkplekleren, ondernemerschap, sociaal statuut

ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

GEZ

HWBK

OND

Onderzoek

Graduaten

IWT-BT

SAW

ONDERWIJS-CLUSTER

PWO (praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek), onderzoek voor derden, wetenschappelijke dienstverlening, projecten (DOP)

Internationalisering (DIRO)

Onderwijs en kw

STUDENT EN TALENT

VW-domein: beleid inzake studentenwerving, studentenwelzijn, in-, door- en uitstroombegeleiding, talenbeleid, alumniwerking, ondersteunende dienstverlening: talenbeleid

ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

Dienst Planning

Dienst Studentenadministratie

PERSONEEL

VW-domein: beleid inzake human resources, VGM, personeelsadmin., professionalisering, werving en selectie

FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN
VW-domein

ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

Dienst Personeelsadministr. en HR

Dienst Veiligheid, gezondheid en milieu (VGM)

Dienst Financiën

Dienstverlening KU Leuven

O-Raad

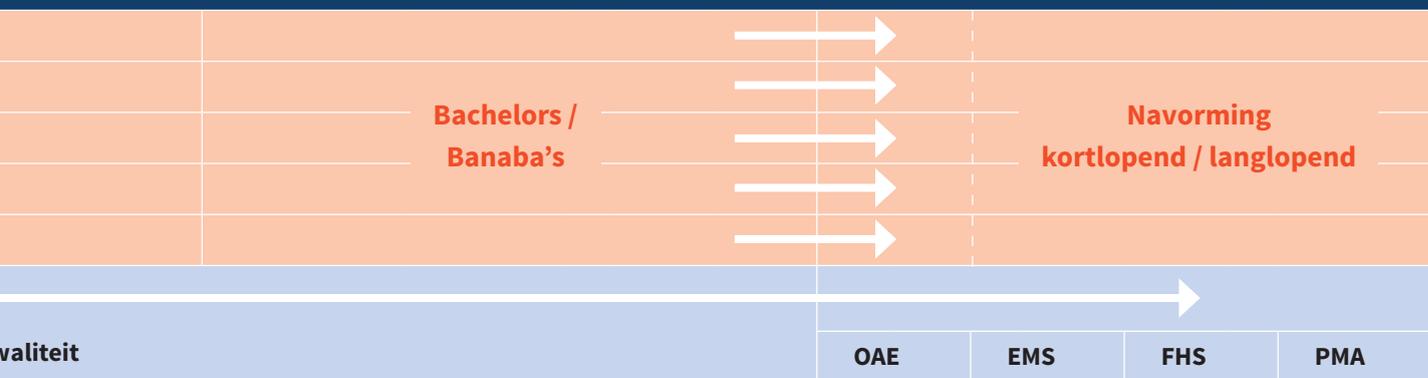
Uitgebreide O-Raad

CO-Raad

Medezeggenschap: Academische Raad, Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC), Studiegebiedonderhandelingscomité

INTERNE AUDIT	
---------------	--

PERMANENTE VORMING Beleid inzake levenslang leren
--



Dienst Marketing en communicatie	STUVO+
	Dienstverlening KU Leuven

ALGEMEEN BEHEER VW-domein: beleid inzake ICT en infrastructuur, dienstverlening aan derden					
Cel Juridische zaken en verzekeringen	Campus-beheer	Patri-monium en Infra-structuur	Aankoop	Facilitair en Technisch Beheer	Information Management
Dienstverlening KU Leuven					

1.2 Bestuurlijke organen

De organisatiestructuur wordt besproken in onze Handleiding Bestuur, medezeggenschap en werking (het BMW). Dit document wordt regelmatig geactualiseerd en is als bijlage 1.a opgenomen in deel 2 van dit jaarverslag. Daarin komen de bevoegdheden, inclusief de bevoegdheidsverdeling, aan bod van:

- de bestuurlijke organen op centraal niveau: Algemene Vergadering, Bestuursorgaan (Raad van Bestuur), Algemeen directeur, Directiecomité;
- de decentrale bestuurlijke organen: de studiegebieddirecteuren.

1.3 Inspraak- en medezeggenschapsorganen

In het bovenvermelde Reglement BMW worden de bevoegdheden en de werking besproken van de volgende inspraak- en medezeggenschapsorganen:

- Academische Raad
- Algemene Studentenraad (ASR)
- Campusraden
- Stuvoraad
- Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)
- Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC)
- Studiegebiedonderhandelingscomité (SOC)

De samenstelling van de bestuurlijke organen van de inspraak- en medezeggenschapsorganen is opgenomen in bijlage 1.b.

1.4 Protocolakkoorden

Bijlage 1.c

bevat de protocolakkoorden die in 2019-2020 werden afgesloten in het Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC).

1.5 Bijlagen

Bijlage 1.a

Handleiding bestuur, medezeggenschap en werking

Bijlage 1.b

Samenstelling en inspraak- en medezeggenschapsorganen

Bijlage 1.c

Protocollen 2019-2020 afgesloten in het Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC)



Hoofdstuk 2 Onderwijs

“ 2020 was voor onderwijs in onze hogeschool één van de meest uitdagende jaren: we schakelden massaal naar volledig online onderwijs en bouwden aan de expertise rond afstandsonderwijs. Veel van de leerlessen uit deze periode liggen in lijn met ons grootschalig project rond curriculumopbouw. Daarnaast spreken we met onze nieuwe graduaatsopleidingen ook een nieuwe doelgroep van studenten aan.

| Ann Martin, directeur Onderwijs



2 Onderwijs

2.1 Beleidslijn voor het hogeschoolonderwijs

In de loop van academiejaar 2017-2018 schreef Odisee een nieuwe visie: Odisee 2027. 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 het strategie- en werkingsrapport 2019-2020 (zie bijlage 2.a) wordt aangegeven hoe de strategische doelstellingen richting 2027 gaandeweg gerealiseerd worden aan de hand van:

- Instellingsbrede projecten (gedifferentieerd hoger onderwijs, coaching van studenten op basis van de coachingsmethodiek MyCompass, uitbouw van de graduaatsopleidingen, autonomie-ondersteunend leiderschap) (p. 3-7)
- Keuzeprojecten (Bring Your Own Device, col-laboratieve leerruimtes internationalisation@home, Odisee leest, de College Kick-off, student events, werkplekieren, leergroepen, duurzame partnerschappen) (p. 7-10)
- Analyseprojecten (multicampusmodel en opleidingsaanbod, allocatiemodel en gestroomlijnde beleidscyclus, duurzame campussen en studiemateriaal) (p. 10-11)

Meer informatie over onze missie, visie en strategie is terug te vinden op:

<https://www.odisee.be/nl/odisee-missie-0>

<https://www.odisee.be/sites/default/files/Odisee-visie.pdf>

<https://www.odisee.be/nl/strategie-strategische-projecten>

De Odisee-brede onderwijsdag die plaats vond op 10 januari 2020 stond in het teken van ‘Samen bouwen aan Odisee-onderwijs’. Na de lancering van het Instellingsbreed kader voor curriculumopbouw (IKCO, zie punt 2.3.3.) konden de aanwezigen intekenen op interactieve sessies en good practices die werden vormgegeven door een mix aan sprekers

uit het eigen Odisee-huis en uit de onderwijswereld. Bijna 500 deelnemers deden die dag heel wat inspiratie op.

In de komende jaren wordt verder gewerkt aan de realisatie van de strategische doelstellingen richting 2027.

Hierna volgen de doelstellingen die de studiegebieden zich voor het academiejaar 2019-2020 hadden gesteld.

2.1.1. Studiegebied Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek

- De graduaatsopleidingen Elektromechanische systemen en Werforganisatie zullen in co-creatie met het werkveld opgestart worden in de schoot van de respectieve professionele bacheloropleidingen Elektromechanica/Ontwerpen en productietechnologie en Bouw.
- Het omvormingsdossier van de graduaatsopleiding Hernieuwbare energiesystemen wordt grondig uitgewerkt in co-creatie met het werkveld en tijdig bij de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) ingediend.
- In het kader van het sociaal beleid binnen de onderwijsgroep Technologie, op vraag van de leden van het studiegebiedonderhandelingscomité (SOC), in het licht van de enquête rond psychosociaal welzijn en met de lancering van een specifieke webpagina rond veerkracht, zal specifiek voor de onderwijsgroep Technologie een beleidsnota rond burn-out en veerkracht uitgewerkt worden.
- In lijn met formatief evalueren en HILL (High impact learning that lasts) 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 minstens 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 IKCO (Instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling) zullen minstens zes opleidingen binnen de onderwijsgroep Technologie starten met de eerste fase van het project.

2.1.2. Studiegebied Gezondheidszorg

- Creëren van co-creatie tussen onderwijs, onderzoek en Odisee Advanced Education (OAE), keuzes maken, zichtbaar maken van expertise en overlegmomenten
- Verder realiseren en verfijnen van verlenen van vrijstellingen binnen het studiegebied Gezondheidszorg om verkorte trajecten van 120 studiepunten te kunnen realiseren
- IKCO (Instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling) introduceren via de ankerpersonen en 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 mogelijk 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

2.1.3. Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

- Realiseren van de eerste opleidingsfase van de nieuwe graduaatsopleidingen met bijzondere aandacht voor het onderdeel 'werkplekleren' en als piloot fungeren 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 studiege-

bied

- 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

2.1.4. Studiegebied Onderwijs

Strategische projecten binnen Odisee en instap vanuit studiegebied onderwijs:

- Interne professionalisering: het thema voor professionalisering binnen het studiegebied Onderwijs voor de periode 2018-2020 was differentiatie, we sluiten daarmee aan bij het strategisch project 'Gedifferentieerd onderwijs'
- IKCO (Instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling): we stappen met het hele studiegebied mee in de eerste fase van de verdere ontwikkeling van een instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling (IKCO)
- Leergroepen: het studiegebied stapt mee in het project leergroepen in het kader van het Onderwijsontwikkelingsfonds (OOF)
- MyCompass: de verschillende opleidingen binnen het studiegebied maken werk van de instap of verdere uitrol van MyCompass
- Autonomie-ondersteunend leiderschap: opleidingshoofden en studiegebieddirecteur volgen het professionaliseringstraject rond autonomie-ondersteunend leiderschap
- Internationalisation@home: in de evaluatie van het studiemateriaal én de opleidingsevaluatie geven studenten en docenten aan dat de internationale gerichtheid dikwijls ontbreekt. We ontwikkelden een degelijke visietekst omtrent internationalisation@home voor het eigen studiegebied en laten naast de reeds ingestapte opleiding ook een aantal andere lerarenopleidingen mee instappen in het strategisch project.

Samenwerking tussen de lerarenopleidingen, op campusniveau en campusoverstijgend:

- Samenwerking op elke campus tussen de opleidingen versterken, toewerken naar een vierjarige opleiding met twee diploma's (kleuter-lager onderwijs of 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 organiseren waar nodig
- Campus Dilbeek: voorstel om de bacheloropleiding Secundair onderwijs 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 en herclustering onderwijsvakken BASO: onderwijsvakken die meer dan drie of vier jaar op rij minder dan vijf studenten 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.
- Trajecten voor zij-instromers, volwassenen, werkende studenten, inclusief verdere uitbouw postgraduaten uitwerken en promoten

Communicatie en co-creatie met studenten, docenten en werkveld:

- Communicatie binnen elke opleiding: we houden van een transparante en open communicatie naar docenten in elke opleiding. Elke opleiding start 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: studenten en werkveld worden betrokken in de curriculumvernieuwing en een nauwere samenwerking tussen opleidingen wordt verkend. Elke opleiding geeft in een individueel jaarwerkplan aan hoe ze dit zullen doen.
- Promotie van onze opleidingen: telkens op cruciale momenten opleidingen extra in de kijker plaatsen (dag van de leraar, SID-ins, infodagen, openlesdagen ...) met extra aandacht voor Campus Brussel die het meest kampt met een dalend studentenaantal.

2.1.5. Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk

- 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 hen didactische, onderwijskundige vragen bekijkt
 - 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 ging aan de slag in 2019-2020: we kozen uitdrukkelijk voor heel wat deeltijdse docenten die hun opdracht bij Odisee 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’

De operationele werking wordt opgevolgd aan de hand van de jaarwerkplannen (zie bijlage 2.b).

Daarin zijn ook de belangrijkste risico's uit het strategie- en werkingsrapport 2018-2019 opgenomen.

2.2 De kwaliteitszorg in het hogeschoolonderwijs

2.2.1. Stelsel van interne kwaliteitszorg

De drie kernfuncties van kwaliteitszorg zijn:

- (1) Zorg voor stabiliteit (kwaliteit borgen) door de bestaande kwaliteit te bestendigen, ervoor te zorgen dat geen terugval optreedt en lopende processen en systemen te optimaliseren
- (2) Energie voor verandering (vernieuwen) door bestaande praktijken in vraag te stellen en 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 leggen ook rekenschap af aan onze belanghebbenden: intern (studenten, personeel en bestuur) en extern (werkveld, partnerorganisaties en overheid).

In 2019-2020 werd een eerste interne cyclus voor kwaliteitsbewaking in eigen regie afgerond, de zogenaamde ASTOR-cyclus.

In de loop van 2018-2019 werd een tweede cyclus 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 graduaaten, de ondersteunende diensten en de permanente vorming.

Vanaf het academiejaar 2019-2020 konden de eerste opleidingen aan de slag met de nieuwe VARIOSO-cyclus. Die bestaat uit zes stappen, gespreid over een viertal academiejaren:

- (1) Verkennen van noden en opportuniteiten met studenten en werkveldpartners
- (2) Analyseren van gegevens en screenen van onderwijskwaliteit
- (3) Interne reflecteren over het profiel van de opleiding, in termen van basiskwaliteit en de ambities van 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) Opvolgen van aanbevelingen met leidinggevenden

In het Strategie- en werkingsrapport 2019-2020 (zie bijlage 2.c), worden de ASTOR-methodiek (p. 51) en de VARIOSO-methodiek voor opleidingen (p. 52) beschreven.

2.2.2. Stelsel van externe kwaliteitszorg

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.

2.2.3. Opvolging aanbevelingen naar aanleiding van interne en externe kwaliteitszorg

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.

Tot slot maakt elke opleiding een opvolgingstabel met remediëringsacties, aansluitend op de aanbevelingen van externe peer review commissies. Die commissies hielden de opleidingen onder supervisie van de cel Kwaliteitszorg van de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) een spiegel voor aan het eind van de interne kwaliteitscyclus.

2.3 Curriculumzorg

In december 2019 werd in Odisee een kader voor curriculumopbouw en onderwijsorganisatie voorgesteld: het instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling of IKCO. Het bestaat uit bindende principes en criteria waaraan de curricula en de onderwijsorganisatie bij Odisee moeten voldoen. Het kader heeft als doel meer ruimte voor studenten en docenten te creëren om te experimenteren met de visie 2027.

Ten laatste in het academiejaar 2022-2023 hebben alle teams (professionele bachelors, graduat en banaba's) minstens een eerste stap gezet in de implementatie van dit kader. Dit houdt in dat teamleden geprofessionaliseerd zijn om het kader ingang te laten vinden.

De stand van zaken is als volgt:

- Het eerste beoogde resultaat is gerealiseerd. Het kader is afgewerkt en was het centrale thema van de Odisee-brede onderwijsdag op 10 januari 2020.
- Aan de hand van een IKCO-zelfscan maakten meerdere teams een eerste reflectie over de relatie tussen hun curriculum en de criteria van het IKCO.

Zowel de verslagen van de externe commissies (het sluitstuk van de kwaliteitsbewaking in eigen regie) als de opvolgingsrapporten van de opleidingen kunnen geraadpleegd worden op de website van Odisee.

Meer informatie over de instellingsreview (evaluatierapport, adviesrapporten besluit), methodieken, bevragingen en analyses voor interne kwaliteitszorg: <https://www.odisee.be/kwaliteitsvol-onderwijs>

Verslagen van focusgesprekken, interne reflecties en resultaten van analyses staan op de kwaliteitsblog: <https://blog.associatie.kuleuven.be/onderwijskwaliteitodisee>

- De onderwijskundige projectmanager begeleidde borgingssessies waarin de opleidingshoofden, ankerpersonen en de studiegebied-directeur reflecteerden over welke waardevolle initiatieven uit de coronaperiode we willen borgen en hoe die verbonden zijn met de IKCO-principes. De studiegebieden namen acties hierrond op in hun operationele doelstellingen. De projectmanager 'basisvoorwaarden' gebruikte die sessies bovendien als basis om de basisvoorwaarden beter in kaart te brengen. Daarnaast voerden de projectmanagers diverse voorbereidende begeleidingsgesprekken, onder meer met de pilootteams, in afwachting van de volledige opstart van het hieronder genoemde professionaliseringstraject, die door de coronapandemie wat verlaat werd.
- Via middelen uit het Onderwijsontwikkelingsfonds (OOF) werd in elk studiegebied een procesbegeleider aangesteld die de opleidingsteams ondersteunt om met IKCO aan de slag te gaan. Die procesbegeleiders komen maandelijks samen met de projectmanagers in een intervisiegroep om van elkaar te leren (bijvoorbeeld over de methodieken om teams te begeleiden, de afbakening van hun rol ...).

- In augustus 2020 startte het IKCO-professionaliseringstraject voor ankerpersonen en opleidingshoofden. Hierin krijgen zij inzichten en handvaten aangereikt om de curriculumvernieuwing in hun teams te realiseren. Ze ontwerpen vervolgens een eerste plan van aanpak en realiseren stap voor stap acties met hun team. 12 deelnemers uit de vier pilootopleidingen hebben aan vier sessies van het traject deelgenomen. 44 deelnemers uit de eerste volwaardige groep (uit de studiegebieden OND, GZZ, IWTBT) hebben aan een sessie deelgenomen. De aandacht ging vooral naar de ‘IKCO-mindset’ en naar concrete methodieken en tools om met de teams rond IKCO aan de slag te gaan. Aan het eind van elke sessie volgde een korte retrospectieve over de aanpak. Kort na de sessie komt een review-moment met de procesbegeleiders. Op basis van die feedback én van de verzamelde leervragen bij de deelnemers krijgt de volgende sessie inhoud en vorm. Ook met de studiegebieddirecteur van de betrokken studiegebieden wordt individueel tussentijds afgestemd. Die werkwijze maakt snelle aanpassingen mogelijk om tegemoet te komen aan de leervragen en wensen van de deelnemers.
- Om de baan vrij te maken voor de realisatie van IKCO moeten een aantal zogenaamde basisvoorwaarden vervuld worden, zoals wijzigingen op het vlak van onderwijsorganisatie, personeelsbeleid, administratieve flow, planning van het academiejaar ... Half juni (later dan initieel gepland door de coronapandemie) werd een eerste inventarisatie van die basisvoorwaarden opgeleverd die aansluit op de IKCO-criteria en een eerste oplistijng van mogelijke quick wins maakt. Hierbij werd ook rekening gehouden met de output van de hogergenoemde borgingssessies. Via formeel overleg en focusgesprekken met sleutelspelers in de organisatie werd toegewerkt naar een cultuuromslag en structuren die onontbeerlijk zullen zijn voor het realiseren van IKCO. Een belangrijke realisatie is de totstandkoming van het platform onderwijsorganisatie. Dit bestaat uit vertegenwoordigers van de belangrijkste rollen in de organisatie en heeft tot doel variabele thema’s op het raakvlak onderwijs/on-

derwijsondersteunende entiteiten te verkennen en in co-creatie tot oplossingen te komen.

- Er werd sterk ingezet op communicatie rond IKCO, bijvoorbeeld via infosessies voor de onderwijsondersteunende entiteiten, een reportage in het personeelsmagazine Cozine, een intranetpagina met kennisclips en inspirerende voorbeelden.
- 17 subteams van het Expertiseplatform voor innovatie en onderwijskwaliteit ontwikkelen en/of bieden ondersteuning om opleidingsteams op weg te zetten om met IKCO aan de slag te gaan. Ook het professionaliseringsbeleid wordt momenteel sterker op IKCO afgestemd.
- De onderwijsdag van het studiegebied Gezondheidszorg op 7 februari 2020 en van Sociaal-Agogisch Werk op 8 januari 2021 werd opgebouwd rond IKCO.

Om de kwaliteit van de curricula te monitoren en op peil te houden, worden periodiek bevestigingen georganiseerd bij studenten, docenten en externe betrokkenen.

Het strategie- en werkingsrapport 2019-2020 (zie bijlage) geeft een overzicht van de onderwijsgerelateerde bevestigingen en de belangrijkste resultaten:

- Coronabevestiging studenten: p. 57
- Coronabevestiging docenten: p. 58
- Alumni-enquête : p. 59
- Bachelorproefenquête : p. 63
- Feedback aan je docent: p. 64
- Opleidingsevaluaties: p. 66
- Stagebevestiging mentoren: p. 67
- Stagebevestiging studenten: p. 67
- Onderwijsgerelateerde aandachtspunten op basis van de rapportering door de mbudsdienst: p. 68
- Interne beroepen van studenten: p. 70
- Interne beroepen van studenten tegen studievoortgangsbeslissingen: p. 71

2.4 Het opleidingsaanbod

Het opleidingsaanbod heeft betrekking op graduaatsopleidingen, bacheloropleidingen, bachelor-na-bacheloropleidingen, postgraduaatsopleidingen, bijscholingen en activiteiten in de context van, posthogeschoolvorming en permanente vorming (bijscholingen en studiedagen).

Opleidingen of delen van opleidingen worden aangeboden in contactonderwijs, op afstand of in gemengde vorm (blended).

Bijlage 2.e geeft een overzicht van het opleidingsaanbod per vestigingsplaats/campus. De adressen zijn terug te vinden op de website van de hogeschool.

2.4.1. Graduaats-, bachelor- en bachelor-na-bacheloropleidingen

De opleidingsprogramma's van de graduaatsopleidingen en de bacheloropleidingen worden jaarlijks en per vestiging/campus opgenomen als bijlage bij het onderwijs- en examenreglement. Per studiegebied wordt aangegeven of het om dag- en/of avondtrajecten gaat. De programmabeschrijvingen (ECTS-fiches) vermelden per opleiding en opleidingsfase onder andere:

- De onderwijstaal (het Nederlands of een vreemde taal)
- Het aantal studiepunten per opleidingsonderdeel
- De doelstellingen

Voor gedetailleerde informatie over de graduaatsopleidingen, bacheloropleidingen en banaba-opleidingen verwijzen we naar:

- De programmagids/ECTS-fiches
 - [Programmagids / ECTS-fiches Odisee \(academiejaar 20-21\)](#)
 - [Archief Programmagids / ECTS-fiches](#)
 - [Overzicht van OPO's \(opleidingsonderdelen\) en OLA's \(opleidingsleeractiviteiten\) in de bijlagen van het Onderwijs- en examenreglement](#)

- De competentieprofielen / Opleidingsspecifieke leerresultaten
 - [ECTS – Competentieprofielen / Opleidingsspecifieke leerresultaten \(OLR\) \(odisee.be\)](#)
- Het opleidingsaanbod 2019-2020 per campus (bijlage 2.e.)
- De opleidingsprogramma's 2019-2020 per campus (bijlage 2.f)

2.4.2. Opleidingen in de context van posthogeschoolvorming

Missie van 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 die tegemoetkomen aan maatschappelijk relevante vragen 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 academiejaar 2019-2020 ook de Preventie & Milieu Academy (PMA). Zij maken evenwel juridisch deel uit van de vzw Odisee.

Die vier centra voor permanente vorming zorgen samen voor een indrukwekkend aanbod dat zich richt tot hoger geschoolden 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 ten westen (omgeving Gent) van Brussel. Eén Engelstalig postgraduaat wordt quasi volledig online aangeboden voor een internationaal doelpubliek en betreft een samenwerking met experts wereldwijd (zie ook het luik Internationalisering). Het volledige aanbod aan de opleidingen permanente vorm werd vanaf maart 2020 door de coronapandemie aangepast naar een gedigitaliseerde online vorm.

De centra voor permanente vorming creëren een netwerk tussen Odisee, KU Leuven en het werkveld die een maatschappelijk relevante bijdrage leveren aan levenslang leren in verschillende domeinen en geniet hiervoor binnen dat netwerk erkenning.

Het aanbod van de diverse centra voor permanente vorming omvat postgraduat (PGO) die beantwoorden aan de decretale vereisten ad hoc, permanente

vorming met getuigschrift (PVG) waarbij een vorm van evaluatie (examinering) leidt tot een attestering. Voor die opleidingen geldt dan ook het Onderwijs- en examenreglement voor permanente vorming. Daarnaast zijn er talloze initiatieven (seminaries, studiedagen, workshops, congressen ...) die vallen onder permanente vorming met attest van deelname (PVA). De centra voor permanente vorming ontwikkelden ook enkele opleidingstrajecten in het kader van contractonderwijs.

Postgraduat (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 welzijnzorg – 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) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Clinical animal behaviourist – 60 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Energiecoördinator – 20 SP (OAE)

Postgraduaat Mens- en milieuvriendelijk bouwen en wonen – 25 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Functional trainer – 20 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

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) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Hoofdverpleegkundige – 30 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Neurologische zorg – 20 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Ouderenzorg – 20 SP (OAE) – **geannuleerd**

Postgraduaat Palliatieve zorg – 20 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Prehospital life support – 20 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

Postgraduaat Wondzorg – 20 SP (OAE) – **deels vertraagd door corona**

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 (zowel fysiek als online)

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

Binnen OAE (opdeling PMA /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 + losse modules (OAE)
Radioprotectie (OAE)
Verslavingszorg – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
Wetgeving en sociale kaart – Module postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE) –
geannuleerd door corona
Referentieverpleegkundige wondzorg – Basismodule postgraduaat Wondzorg (OAE)
Verdiepingsmodule postgraduaat Wondzorg (OAE)
Revalidatie multidisciplinair (OAE) – **geannuleerd door corona**
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 programme 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 (tot maart 2020 in Brussel, Gent en Laakdal, nadien digitaal en online)

Aangifte en controle
Aangifte personenbelasting aanslagjaar 2020
Aangifte vennootschapsbelasting aanslagjaar 2020
Aanslag geheime commissielonen anno 2020: stand van zaken
Aanslagprocedure
Actualia huwelijksvermogensrecht
Algemene principes van internationaal fiscaal recht (2 sessies)
Artikel 15 of art. 1:24 in het Wetboek van Vennootschappen: de KMO-definitie in een nieuw jasje
Artikel 49 WIB92: to deduct or not to deduct – that is the question
Aspecten van internationale onroerend goed fiscaliteit
Auteursrechten: wat zijn de mogelijkheden anno 2019?
Basisboekhouden voor juristen en minder boekhoudkundig geschoolden
Beëindiging van erfpacht- en opstalconstructies
Beleggingen en roerende inkomsten in Europees en internationaal perspectief
Bewijs van de belastingschuld
Bezwaar en ontheffingsprocedure
Btw-belaste huur en de praktische implicaties
Btw-correcties (onttrekkingen, met diensten gelijkgestelde handelingen en herzieningen)

Btw-vrijstellingen: btw-aandachtspunten en veelvoorkomende problemen

Complexe handelingen in de btw

Controle en successieplanning via een stichting

Corporate mobility: nieuwe aandachtspunten en opportuniteiten sinds het WW

De aftrek voor innovatie-inkomsten: praktische toelichting

De antiwitwasrichtlijn: een stand van zaken voor cijferberoeperen

De btw-eenheid: niet-gepubliceerde of gewijzigde standpunten van de fiscus

De btw-verleggingsregeling en de bijzondere btw-aangifte

De commissionairsstructuur in perspectief: de impact van recente rechtspraak en beschouwingen omtrent de notie vaste inrichting

De indiciaire taxatie: fiscaal en strafrechtelijk

De keuze tussen éénmanszaak of vennootschap

De nieuwe aangifte vennootschapsbelasting gepubliceerd: praktische toelichting van de nieuwigheden

De nieuwe autofiscaliteit met ingang van 1 januari 2020

De nieuwe invorderingsprocedure inzake btw

De omzetting van de ATAD-richtlijn bekeken vanuit een praktische bril voor accountants en belastingadviseurs

De patrimoniumvennootschap

De schenking als instrument van planning en overdracht (2 sessies)

Digitale economie - Nieuwe reglementering diensten en afstandsverkopen van goederen (e-commerce): risico's ontrafeld

Dwingende bepalingen in het nieuw Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

Eén jaar na de inwerkingtreding van het nieuwe erfrecht: welke problemen zijn er tot nu toe al in de praktijk gerezen?

Een nieuwe verplichting voor tussenpersonen en adviseurs: de meldingsplicht voor grensoverschrijdende transacties (DAC 6)

Einde van een opstalrecht, erfpacht en vruchtgebruik

Einde van mijn beroepsloopbaan. wat nu?

Eindejaarsverrichtingen: nog snel enkele tips en tricks

Europees en internationaal fiscaal recht

Evenementen, kosten voor onthaal en publiciteitskosten

Expertclass - Hervorming Belgisch holdingstelsel voor gevorderden

Expertclass - Patrimoniumvennootschap voor gevorderden

Feitelijke vereniging versus vzw: inkomstenbelastingen en btw

Feitelijke vereniging versus vzw: nieuwe verenigingsrecht, bestuurdersaansprakelijkheid en btw

Financiële, sociale en fiscale maatregelen ter ondersteuning van innovatieve bedrijven

Fiscaal ondernemingsbeleid

Fiscaal strafrecht: algemeen deel

Fiscaal strafrecht: bijzonder deel - topics

Fiscale aandachtspunten bij grensoverschrijdende internationale fiscale planning

Fiscale aspecten van de wijze van financiering van de onderneming

Fiscale aspecten van het bezoldigingsbeleid (3 sessies)

Fiscale infoclub (volledige reeks)

Fiscale stimulansen voor de werkgever bij aanwerving

Fiscaliteit en onroerend goed

Gesplitste aankoop van onroerend goed

Globale oefeningensessie en planning in specifieke situaties

Hervorming van de vennootschapsbelasting - derde fase: opfrissing aan de hand van toepassingsvoorbeelden

Het begrip vaste inrichting in inkomstenbelastingen versus btw

Het hervormde ondernemings- en vennootschapsrecht

Het hervormde ondernemings- en vennootschapsrecht (WER en WWV): gevolgen voor het voeren van de boekhouding en het neerleggen van de jaarrekening
 Het huwelijkscontract als instrument van planning en overdracht
 Het nieuwe wetboek van invordering: inwerkingtreding 1 januari 2020
 Het testament als instrument van planning en overdracht
 Het UBO-register: nieuwigheden en nieuwe deadline
 Hoe de recentste antiwitwaswetgeving implementeren in de kantoren van de cijferberoepers
 Huwelijksvermogensrecht en samenlevingsvermogensrecht. Principes van erfrecht (2 sessies)
 Internationaal ondernemen via dochter of vaste inrichting
 Internationale herstructurering van vennootschappen
 Internationale ondernemingswinsten
 Internationale pensioenen
 Internationale tewerkstelling
 Invordering van de inkomstenbelasting
 Jaaroverzicht btw
 Jaaroverzicht fiscale rechtspraak en rulingbeleid
 Jaaroverzicht vennootschapsrecht
 Kapitaalvermindering, reorganisatie (fusie-splitsing), ontbinding en vereffening (2 sessies)
 Meerwaarde bij de vervreemding van een onroerend goed
 Nieuwe boeterichtlijnen sinds 1 januari 2018: complexer en strenger
 Nieuwe liquiditeits- en solvabiliteitstests in het Wetboek van Vennootschappen
 Onroerend goed in het buitenland
 Onroerend goed in registratie- en erfbelasting
 Onroerende leasing, fiscale aspecten
 Onttrekking van een onroerend goed aan de vennootschap
 OV en het KI van machines en gebouwen: gisteren, vandaag en morgen
 Over hoofdzaak, bijzaak, bundelen, gezamenlijk aanbod en doorfacturaties inzake btw
 Overdracht van familiale ondernemingen
 Overname en overdracht van een onderneming via asset- of sharedeal
 Overzicht van de voornaamste Europese nieuwigheden, quick fixes
 Personenbelasting aanslagjaar 2020 - practicum
 Practicum belastingvoordelen voor de hypothecaire leningen
 Praktijkdag btw
 Praktijkgevallen over onroerende verhuur: bekommernissen en oplossingen
 Principes van Europees fiscaal recht
 Principes van successierecht (2 sessies)
 Principes van transfer pricing
 Procedure inzake btw
 Procedure inzake registratie- en successierechten
 Procedure tot vermijding of verkorting van fiscale geschillen
 Recente fiscale maatregelen voor ondernemingen naar aanleiding van corona
 Samenwerkingsverbanden in de medische en paramedische sector: praktijkvoorbeelden ter verduidelijking
 Schenk- en erfbelasting bij rechtspersonen als controlestructuur bij vermogensplanning
 Uitkering van de liquidatiereserve: 5 voor 12 want 1 januari 2020 is in zicht!
 Uitkering van de liquidatiereserve: het is eindelijk 2020, bijna € 3 miljard uit te keren!
 Update en actualiteit inzake inkomstenbelastingen
 Vennootschapsbelasting aanslagjaar 2020 - practicum
 Vereffeningen in het nieuwe vennootschapsrecht: fiscale aspecten

Vereffeningen in het nieuwe vennootschapsrecht: vennootschapsrechtelijke aspecten
Verkrijging met heffing van de btw
Verkrijging van onroerend goed via een aanvullende pensioenregeling
Werken met een holding
Wie is schuldenaar van de roerende voorheffing: case studies
Woonfiscaliteit en de impact van het vermogensrecht

Binnen OAE (opdelen PMA/OAE)

Studiedag Update in de omgevingswetgeving (PMA)
Facility management – Losse modules (OAE)
Permanente vorming voor energiedeskundigen (OAE)
Behoud bijzondere beroepstitel Intensieve zorg en spoedgevallenzorg – 1 studiedag (OAE) – **geannuleerd door corona**
Behoud bijzondere beroepstitel Pediatrie en neonatologie – 4 studiedagen (OAE)
Verslavingszorg – Losse lesdagen in postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE)
Wetgeving en sociale kaart – Losse lesdagen in postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg (OAE) – **geannuleerd door corona**
Palliatieve zorg – Losse lesdagen in postgraduaat Palliatieve zorg (OAE)
Palliatieve zorg – Diverse cliëntgroepen (OAE) – geannuleerd door corona
Gespecialiseerde verpleegkundige Uro-oncologie – Losse modules (OAE)
Wondzorg: 2 studiedagen (OAE) – **geannuleerd door corona**
Wondzorg in de ouderenzorg (OAE) – **geannuleerd door corona**
Dynamics: actieve opdrachten die zorgen voor dynamiek in je groep (OAE) – **geannuleerd door corona**
Nieuwe autoriteit: een geweldloos antwoord in het omgaan met escalerende opvoedingssituaties (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**

Contractonderwijs

Binnen FHS

Nieuwe liquiditeits- en solvabiliteitstests in het Wetboek van Vennootschappen
Grondige cursus nieuw wetboek vennootschappen en verenigingen
Aangifte personenbelasting aanslagjaar 2020
Aangifte vennootschapsbelasting aanslagjaar 2020

Binnen OAE

Consultancy over medische beeldvorming
Executieve functies bij kleuters
Mentorenvorming voor opleiding Verpleegkunde
COVID-19 infectiepreventie: hoe kunnen we bewoners en personeel optimaal beschermen?
Bijscholing zorgkundigen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal opleidingstrajecten van de centra voor permanente vorming, opgedeeld in postgraduat (PGO), permanente vorming met getuigschrift (PVG) en permanente vorming met attest van deelname (PVA) voor elk studiegebied. Daarnaast ook info over de omvang (duur) van de opleidingen, kostprijzen en aantal deelnemers per opleidingssoort tijdens het academiejaar 2019-2020.

Aantal opleidingen/studiegebied	PGO	PVG	PVA
Bedrijfskunde	12	17	131
Gezondheidszorg	6	16	9
Onderwijs	6		7
SAW	1		5
IIW en biotech	3	17	2
Duur	20 – 60 STP	variabel	variabel
Kostprijs	795 – 7.500 (2j)	variabel	variabel
Aantal deelnemers	816	1.401	6.912

In het kader van de kwaliteitsopvolging in eigen regie (naar een co-creatieve kwaliteitscultuur) zullen de processen van de centra voor permanente vorming ook worden opgenomen in de VARIOSO-cyclus. Hiertoe werd een roadmap opgemaakt die in de loop van het volgende academiejaar zal worden afgewerkt. Met deelname aan de VARIOSO-cyclus wensen de centra voor permanente vorming zich niet alleen in te passen in de interne bewakingscyclus van Odisee, maar wensen zij hun werking nog beter af te stemmen op elkaar en op de algemene werking en dienstverlening van de hogeschool.

2.5 Samenwerkingsverbanden in het kader van de onderwijsverstrekking

Samenwerkingsverbanden zijn voor Odisee belangrijk, omdat co-creatie één van de grote kapstokken is van onze strategie Odisee 2027: duurzaam, inclusief, wendbaar in co-creatie. Odisee wil inzetten op co-creatie, “omdat excellente relaties met studenten en werkveld ons continu sensibel maken voor de groeiende diversiteit aan noden en behoeften. Die complexe uitdagingen van de toekomst kunnen we enkel succesvol aangaan samen met onze belanghebbenden” (zie webpagina Missie, strategie en kwaliteit). Die aandacht voor co-creatie en samenwerking met het werkveld vinden we ook terug in het instellingsbreed kader voor curriculumopbouw (IKCO). Eén van de vier ontwerpprincipes ervan is ‘actief leren in authentieke en co-creatieve contexten’, met daaronder als belangrijkste criterium het ‘groeipad naar co-creatie’. Ook alle overige criteria die aansluiten bij het genoemde ontwerpprincipe nodigen opleidingen uit om samen te werken met het werkveld.

Bij het vormgeven van samenwerkingsverbanden kan Odisee bogen op een rijk netwerk. Dit blijkt onder meer uit:

- Het stakeholdersevent van Odisee ‘Een leven lang leren met MyCompass’: hiervoor schreven meer dan 150 deelnemers in uit ongeveer 100 bedrijven en organisaties, gaande van kabinetten en overheden op verschillende niveaus over koepelorganisaties uit de wereld van werk en onderwijs (verschillende onderwijsniveaus) tot concrete ondernemingen.
- Een analyse van zijn netwerk en samenwerkingsverbanden die het studiegebied Gezondheidszorg dit academiejaar maakte. Die analyse toont aan hoe wijd vertakt dit netwerk is, zowel in Vlaanderen en Brussel als nationaal en internationaal. De kern ervan bestaat uit de ‘rechtstreekse’ werkveldpartners van de opleidingen van het studiegebied (zoals ziekenhuizen, woonzorgcentra, lokale dienstencentra, revalidatiecentra ...). Het netwerk gaat echter veel verder dan dat en omvat ook andere hoge-

ronderwijsinstellingen in binnen- en buitenland, secundaire scholen (met name voor HBO5 Verpleegkunde), leveranciers van medische apparatuur (onder meer voor de opleidingen zelf), beroepsfederaties en koepelorganisaties (zoals Voka Health Community, het internationaal Florence Network, beroepsfederaties wondzorg, palliatieve zorg ...), een groot aantal overheden (zoals de federale overheidsdienst Justitie, gemeentelijke overheid, VDAB, provincie ...), lokale samenwerkingsverbanden (met eerstelijnszones, ziekenhuisnetwerken) en organisaties waarmee samengewerkt wordt rond innovatie (zoals bijvoorbeeld organisaties met expertise in design en e-health).

Samenwerkingsverbanden in de context van onderwijsverstrekking nemen diverse vormen aan:

- Stages
- Bachelorproef (begeleiden of jury)
- Werkplekleren
- Gastdocentschap
- Projecten waarbij studenten voor en met een bedrijf een product, methodiek, proof of concept ... ontwikkelen
- Hackatons, projectweken, design labs ...
- Bedrijfsbezoeken en studenten die een opleiding volgen in een bedrijf of organisatie
- Studenten die deelnemen aan een onderzoek in het kader van hun opleiding

Al die samenwerkingsopportuniteiten werden in 2020 in een overzichtelijke en aantrekkelijke brochure voor partners samengebracht. Bovendien benadrukken we hierin dat Odisee steeds openstaat voor co-creatieve samenwerkingen op maat, in lijn met onze strategie en curriculumkader zoals hierboven vermeld.

Een aantal van die co-creatieve samenwerkingen brachten we in 2020 diepgaander in kaart, in functie van de deelname van Odisee aan de ‘systeembrede analyse van co-creatie met het werkveld’ van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie

(NVAO). Hierin zullen wij, in functie van wederzijdse inspiratie, praktijkvoorbeelden uitwisselen met andere hogeronderwijsinstellingen. Een aantal van die voorbeelden zijn: de ontwikkeling van de graduaatsopleiding Maatschappelijk werk, het integratieproject in de tweede fase van de bachelor Toegepaste informatica, #fab4+1, de International Summer School Sustainable Management, de verdiepingsweek rond sociale inclusie in de derde bachelor Orthopedagogie.

Twee corporate partnerschappen werden in 2020 sterker uitgebouwd, met name het partnerschap met Voka Metropolitan, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen (samenwerking rond werkplekklaren, ondernemerschap en innovatie) en het partnerschap met Colruyt Group (structurele band opbouwen met meerdere opleidingen en expertise uitwisselen). Verder vermelden we dat Blikopener voor Odisee een interessant bijkomend kanaal is om samenwerking uit te bouwen waarbij studenten aan de slag gaan met concrete innovatievragen uit bedrijven.

Tot slotte werken we ook samen met het werkveld bij de bewaking van de opleidingskwaliteit. In 2020 ronden we de ASTOR-cyclus af (kwaliteitsbewaking voor de periode 2014-2020). De samenwerking met het werkveld speelde een belangrijke rol in twee cruciale activiteiten binnen die cyclus:

- In de ASTOR-cyclus werden voor elke opleiding twee toetscommissies georganiseerd. Die hadden als opdracht een representatief geheel van toetsen en examens van een bepaalde opleiding op kritische wijze door te lichten. Een toetscommissie bestaat uit een mix van leden om de boordeling zo genuanceerd mogelijk te laten belichten vanuit verschillende invalshoeken: minimum twee vertegenwoordigers uit het werkveld, peers van eenzelfde of verwante opleiding, de directeur van het studiegebied en collega's van de dienst Onderwijs en Kwaliteit.
- De ASTOR-cyclus werd voor elke opleiding afgesloten met een externe reflectiecommissie. Die had als opdracht om, als onafhankelijk panel van deskundigen, de kwaliteit van de opleiding te evalueren. Het panel bestond uit een voorzit-

ter, een externe peer, een of meerdere werkveldvertegenwoordigers, een onderwijsdeskundige en een studentenvertegenwoordiger. Voor de organisatie van de externe reflectie werd samengewerkt met een onafhankelijk evaluatieorgaan, de cel Kwaliteitszorg van de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR).

Uit zes jaar ervaring met ASTOR (60 toetscommissies en 21 externe reflecties) blijkt dat het werkveld die samenwerking waardeert. Verschillende verslagen van de toetscommissies vermelden de appreciatie voor die samenwerking. De toetscommissies hadden regelmatig lof voor het niveau van de opleiding. Bijgevoegde blogberichten illustreren hoe zij waardevolle adviezen aanreiken aan de opleidingen: [toetscommissies Gezondheidszorg](#), [toetscommissies Technologie](#), [externe reflectie Energietechnologie](#), [externe reflectie Elektronica-ICT](#).

In de nieuwe cyclus van kwaliteitsbewaking, **VARIOSO** (2020-2026), staat de samenwerking met het werkveld dan ook opnieuw hoog op de agenda. In drie van de zes stappen is het werkveld betrokken bij het beantwoorden van drie onderzoeksvragen:

- **V**erkennen: wat zijn de belangrijkste opportuniteiten en noden volgens het werkveld en de studenten?
- **A**nalysen: welke info komt naar voor uit de gegevensanalyses en screening van de onderwijskwaliteit door interne peers en externe werkveldvertegenwoordigers?
- **R**eflecteren intern: welke ambities hebben we als opleiding voor de toekomst?
- **O**ptimaliseren: welke werkpunt selecteren we om te optimaliseren?
- **S**piegelen: hoe beoordeelt een extern panel de kwaliteit van onze opleiding?
- **O**pvolgen: hoe kijkt de directie naar de evolutie van de opleiding?

Alle samenwerkingsmogelijkheden worden uiteengezet in deze brochure die beschikbaar is op de website: <https://www.odisee.be/sites/default/files/Odisee-samenwerken.pdf>.

Verder werkt Odisee samen met KU Leuven en met de partnerhogescholen van de Associatie KU Leuven.

Binnen de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) werkt Odisee samen met alle Vlaamse hogescholen. Daarnaast bestaan nog heel concrete initiatieven rond onderwijsverstrekking:

- In het studiegebied Gezondheidszorg wordt samengewerkt met partners voor de postgraduaatsopleidingen:
 - Postgraduaat Palliatieve zorg: Erasmushogeschool en Forum Palliatieve Zorg
 - Postgraduaat Neurologische zorg: UCLL, Vives, Artevelde
 - Postgraduaat Hoofdverpleegkundige: NVKW
 - Postgraduaat Praktijkmanagement thuisverpleging: Mederi
 - Postgraduaat Prehospital life support: Cupola en AZ Sint-Blasius
 - Postgraduaat Sociale en geestelijke gezondheidszorg: Centrum voor geestelijke gezondheidszorg Dender en Waas, Psychiatrisch centrum Sint-Hiëronymus, Psychiatrisch centrum Sint-Lucia
 - Postgraduaat Wondzorg: Wondzorgvereniging CNC en vzw Centrum voor nascholing en posthogeschoolvorming (CNPV)
- In het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde wordt samengewerkt met de Haute Ecole Galilée aan een biddiplomeringsstraject voor de opleidingen Office Management en Bedrijfsmanagement.
- In het studiegebied Industriële wetenschappen en technologie wordt samengewerkt met de Firma Siemens voor de lessen rond programmable logic controllers (PLC's) voor Volvo.
- In het studiegebied Onderwijs wordt samengewerkt met:
 - Arteveldehogeschool voor de postgraduaatsopleidingen Leescoach
 - Hogeschool VIVES en FARO voor de opleiding Erfgoed en onderwijs
 - DAVALON, Knowledge in Pet Coaching (The Netherlands) voor de postgraduat Animal Behaviour Technician en Clinical Animal Behaviourist

- In het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk wordt samengewerkt met:
 - Erasmushogeschool Brussel voor de opleiding Sociaal werk voor volwassenen (biddiplomerings)
 - VGC voor het graduaat Maatschappelijk werk
 - EXPOO, Gezinsbond en DOMO vzw voor de opleiding Gezinswetenschappen, OPO project II)
 - Wijkacademie Molenbeek voor de opleiding Sociaal Werk, CSL
 - Minor Ndako voor het buddyproject bij Orthopedagogie en Sociaal werk
 - Cachet vzw en De Link vzw, deelwerking TAO voor de opleiding Orthopedagogie, voor verschillende opleidingsonderdelen

Tussen Odisee en KU Leuven werd ook een samenwerkingsovereenkomst afgesloten in verband met permanente vorming in Brussel. De samenwerking werd in 2018 verruimd met activiteiten i.v.m. preventieadviseur, milieucoördinator en veiligheidscoördinator. Tegelijk werden de vormingsactiviteiten die in het verlengde liggen van de professionele bacheloropleidingen van de studiegebieden van Odisee uit de samenwerking gelicht en opgenomen door Odisee Advanced Education (OAE).

Vanaf oktober 2019 is 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 en gegroepeerd werden onder OAE en anderzijds de trajecten die een samenwerking zijn tussen Odisee en KU Leuven (EMS, FHS en PMA).

2.6 Activiteiten op het gebied van afstandsonderwijs

Een aantal opleidingen worden aangeboden in afstandsonderwijs. Wanneer dat het geval is wordt dat aangeduid in de programmabeschrijvingen.

In alle opleidingen werd in 2019-2020 contactonderwijs gecombineerd met afstandsonderwijs. Dat was het rechtstreekse gevolg van de coronapandemie maar het is duidelijk dat het onderwijs in de toekomst een combinatie van contact- en afstandsonderwijs zal blijven

2.7 Onderwijs- en examenreglement (OER)

Er bestaat een onderwijs- en examenreglement (OER) voor de graduaatsopleidingen, bacheloropleidingen en banaba-opleidingen (zie bijlage 2.g) alsook een onderwijs- en examenreglement voor de opleidingen in de context van permanente vorming (zie bijlage 2.h).

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

De stuurgroep volgt de decretale wijzigingen en richtlijnen inzake OER-aangelegenheden in ruime zin op. Zij volgt, onder meer via de deelname aan de Associatiewerkgroep OER, de evoluties op 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 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 examenreglement voor het volgende academiejaar, die daarna ter goedkeuring aan de bevoegde organen (Academische Raad, het Bestuursorgaan) wordt voorgelegd.

2.7.1. Onderwijsreglement

Het onderwijsreglement is opgenomen als bijlage 2.g bij dit jaarverslag.

Voor de bepalingen over het studiegeld (inschrijvingsgelden) wordt verwezen naar Afdeling 2, art. 11 en voor het overzicht van de studiegelden (inschrijvingsgelden) wordt verwezen naar de 'Bijlage reglement studiegelden'

De toelatingsvoorwaarden, ook voor buitenlandse studenten, zijn opgenomen in afdeling 1, art. 1 tot en met art. 5.

Voor bijkomende gegevens in verband met de buitenlandse studenten (aantallen, land van herkomst, gevolgde opleiding ...) wordt verwezen naar de Databank Hoger Onderwijs (DHO).

Het beleid ten aanzien van de doorstroming van afgestudeerden is beschreven onder de titel uitstroombegeleiding.

2.7.2. Examenreglement

Het examenreglement is opgenomen als bijlage 2.g bij dit jaarverslag.

Het beleid over vrijstellingen wordt uiteengezet in art. 25 en 26.

In de loop van het academiejaar 2019-2020 werden het onderwijs- en examenreglement, in overleg met de studentenvertegenwoordigers, aangepast om te kunnen inspelen op de gevolgen van de coronacrisis. De aanpassingen zijn eveneens opgenomen in de genoemde bijlage.

2.8 Begeleidingsmaatregelen

2.8.1. Instroombegeleiding

De laatstejaarsleerlingen van het secundair onderwijs en andere onderwijszoekers worden via verschillende kanalen geïnformeerd over de studiemogelijkheden bij Odisee: infobrochures, website, direct mailings (gedrukt en digitaal), affiches, advertenties, baanaffiches, radiospots, digitale campagne, chatsessies ... Ook via de sociale media Facebook, Instagram en Twitter wordt informatie verspreid.

Infosessies in de provincies: de SID-ins

Een belangrijk informatiekanal voor studiekezers zijn de Studie- en informatiedagen (SID-in), georganiseerd door de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's) met ondersteuning van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs.

Odisee nam deel aan alle SID-in-beurzen met vertegenwoordigers uit verschillende opleidingen en/of studiegebieden. Op de SID-in-beurzen in Oost-Vlaanderen, Antwerpen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant beantwoordde een medewerker van het domein Studieadvies specifieke vragen rond studiekeuze en studentenvoorzieningen.

Odisee is lid van de stuurgroep SID-in Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Infosessies in de secundaire scholen

Samen met KU Leuven organiseert Odisee 'Start-to-study'-avonden, bedoeld om leerlingen en hun ouders te informeren over alle aspecten van studeren in het hoger onderwijs. Op bepaalde avonden konden de kandidaat-studenten ook proeflessen volgen. Tussen oktober en februari vonden op verschillende locaties in Oost-Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams-Brabant 22 sessies plaats.

De medewerkers van de dienst Studieadvies en jobservice namen ook deel aan (een 30-tal) infoavonden en markten 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' willen leerlingen en/of hun ouders op een neutrale manier informeren over onder andere de structuur van het hoger onderwijs, de flexibilisering, diverse aspecten van het studiekeuzeproces, het leerkrediet, de studievoortgangmaatregelen en de studentenvoorzieningen. Soms brengen zij ook infosessies op maat voor de leerkrachten. In Gent organiseert de scholengemeenschap De Bron in oktober bijvoorbeeld 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 ...

Als gevolg van de coronapandemie vonden heel wat infosessies in 2019-2020 online plaats en hebben we virtuele infosessies samengesteld: één voor laatstejaars en één voor ouders.

Rolmodellenwerking

Het project 'Rolmodellen', een samenwerkingsverband van de Gentse hogescholen en Universiteit Gent, heeft als doel laatstejaarsleerlingen te sensibiliseren over leren en leven in het hoger onderwijs. In 2019-2020 vonden acht rolmodellen plaats.

In Brussel neemt Odisee deel aan het A-crewproject (rolmodellenproject) van de Associatie KU Leuven.

De rolmodellenwerking heeft niet de bedoeling om te rekruteren.

Ambassadeurschap

Jaarlijks gaan Odisee-studenten naar hun vroegere secundaire school om er als ervaringsdeskundige en ambassadeur hun opleiding en hogeschool voor te stellen.

Voor studiekezers is dat een belangrijke schakel in het studiekeuzeproces. Ze komen te weten hoe

generatiegenoten de overstap van secundair naar hoger onderwijs ervaren, hoe moeilijk de diverse vakken en de examens zijn, welke opdrachten zij zullen krijgen en op welke begeleiding en ondersteuning ze kunnen rekenen. Dat 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.

Het initiatief wordt bekendgemaakt via affiches, website, Facebook, studietrajectbegeleiders ... Studenten worden actief aangemoedigd om als ambassadeur naar hun vroegere school te gaan.

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 bezorgt Odisee aan alle secundaire scholen de studieresultaten van hun oud-leerlingen die hiervoor hun toestemming gegeven hebben.

Educatief aanbod

Odisee organiseerde voor leerlingen uit de derde graad secundair onderwijs diverse workshops die hen via de leerstof uit het secundair onderwijs op een creatieve manier laten kennismaken met het hoger onderwijs. De workshops zijn onderverdeeld in vier domeinen: Wetenschappen en technologie, Welzijn en maatschappij, Economie en maatschappij en Studiekeuzebegeleiding.

De secundaire scholen die een derde graad ASO en TSO aanbieden en de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's) konden hierop intekenen. In de uitnodiging wordt het principe van het educatief aanbod toegelicht en wordt verwezen naar de website www.odisee.be/educatiefaanbod en het e-mailadres educatiefaanbod@odisee.be.

Infomomenten in de hogeschool

Onderwijszoekenden krijgen tijdens infomomenten en openlesmomenten in Odisee de gelegenheid om zich online of op de campus te informeren via een persoonlijk gesprek. Ze kunnen ook gebruik maken van het mailadres [see.be of kunnen terecht bij een studietrajectbegeleider voor een individueel studiekeuzegesprek.](mailto:studieadvies@odi-</p></div><div data-bbox=)

2.8.2. Doorstroombegeleiding

Maatregelen van studievoortgang

De maatregelen van studievoortgang zijn erop gericht om studenten met een lage studie- efficiëntie tijdig te heroriënteren. Zij zijn opgenomen in het onderwijsreglement, art. 27- art. 34 (zie bijlage 2g.).

College Kick-off voor startende studenten

De tweedaagse College Kick-off voor startende studenten vóór de start van het academiejaar wil:

- De academische, sociale en professionele integratie van beginnende studenten bevorderen en de integratie binnen de instelling vergemakkelijken
- Beginnende studenten en beter beeld geven van de opleidingen aan het hoger onderwijs
- Specifieke studeervaardigheden helpen ontwikkelen
- De binding met de hogeschool versterken

De opgedane ervaring rond taalbeleid en taalontwikkelen lesgeven wordt gedeeld met alle geïnteresseerden tijdens studiedagen en workshops voor onder andere scholen voor secundair onderwijs en via publicaties.

Taalbeleid en talenbeleid

De talenbeleidcoördinator werkt samen met de ankerpersonen Talenbeleid in de stuurgroep Talenbeleid. De werking van de stuurgroep Talenbeleid en de taken van de ankerpersonen Talenbeleid zijn omschreven in de Handleiding Bestuur, medezeggenschap en werking die opgenomen is als bijlage in deel 2 van dit jaarverslag.

De opgedane ervaring inzake taalbeleid en taalontwikkelen lesgeven wordt zowel in Vlaanderen, Nederland als Zuid-Afrika gedeeld met alle geïnteresseerden via publicaties maar ook tijdens studiedagen en workshops voor onder andere secundaire scholen.

Het taalbeleid heeft betrekking op het Nederlands. Alle eerstejaarsstudenten in Odisee worden uitgenodigd om een digitale taalscreening in te vullen. Die test, ontwikkeld door KU Leuven, brengt het taalpeil van de eerstejaarsstudenten in kaart. Op

basis daarvan wordt per studiegebied of per opleiding een taalondersteuningstraject georganiseerd.

De Nederlandse taalondersteuning is hoofdzakelijk gericht op het bevorderen van de taalvaardigheid voor studie en beroep, en op taalondersteuning. Zo zijn er bijvoorbeeld taalmonitoraten ‘reflectieverslagen schrijven’ of ‘academisch schrijven’.

Sinds 2018 voert Odisee een positief meertalenbeleid als belangrijke hefboom om de ramen en deuren van ons onderwijs wagenwijd open te gooien voor de meertalige en superdiverse realiteit in onze samenleving en onze hogeschool. Meertalige studenten moeten meer dan nu de mogelijkheid krijgen om hun meertaligheid als een talent te bekrachtigen en in te zetten in hun hogeronderwijsloopbaan. We beschouwen daarom de diverse taalachtergronden van studenten als een voordeel en een talent in plaats van een tekort of zelfs belemmering voor het onderwijzen en leren.

Studenten worden bovendien gestimuleerd om een internationale of anderstalige ervaring op te doen en krijgen hierbij ondersteuning. Zo is er bijvoorbeeld taalbegeleiding voor de belangrijkste Europese talen voor studenten die in het buitenland willen studeren of stage lopen. En studenten die in het buitenland gaan studeren of stage lopen kunnen ook een deel van de taallessen via een CVO of talencentrum terugbetaald krijgen.

De taalondersteuning voor docenten is enerzijds gericht op professionalisering rond taalontwikkelend of taalbewust lesgeven en anderzijds op het behalen van de decretaal voorgeschreven taalvereisten. In 2019-2020 namen acht docenten deel aan een workshopreeks C1 Engels.

Voor meer informatie over het taalbeleid, het talenbeleid en de taken van de talenbeleidcoördinator wordt verwezen naar bijlage 2.j

Het Strategie- en werkingsrapport¹ 2019-2020 in de bijlage geeft informatie over het gevoerde talenbeleid en de remediëring van eerstejaarsstudenten op basis van de jaarlijkse taalscreening.

Studie- en trajectbegeleiding in de studiegebieden/opleidingen

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.

Het gevoerde diversiteitsbeleid is gericht op de ondersteuning van kwetsbare studenten (om een vervroegde uitstroom zoveel mogelijk te vermijden) en op inclusie. Sinds 2018-2019 werden een aantal examenfaciliteiten inclusief gemaakt, dit wil zeggen opengesteld voor alle studenten (daar waar ze voordien voorbehouden waren voor studenten met een statuut ‘studeren met een functiebeperking’). UDL (Universal Design for Learning) 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, wat minder stigmatiserend is.

De studie- en trajectbegeleiding binnen de studiegebieden en 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 com-

1 Strategie- en werkingsrapport 2019-2020, hoofdstuk 2, Operationele indicatoren. Taalbeleid p. 39

petenties geconfronteerd worden met de verwachte competenties is noodzakelijk voor het verkrijgen van dergelijke zelfinschatting. Daarnaast wijzen voldoende strenge studievoortgangmaatregelen studenten op de eigen verantwoordelijkheid voor studiesucces.

De informatieverstrekking omvat, onder andere, een introductie en informatie voor instromers tijdens de onthaaldagen, met onder meer onthaal en wegwijst op de campus, kennismaking met Odisee en meer in het bijzonder met de opleiding, uitlezen en toelichten van belangrijke documenten, wegwijst 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 kennismakingsessie 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 dienst Studentenadministratie de dossiers. Indien onregelmatigheden worden vastgesteld, wordt contact opgenomen met de student. Informatie over keuzetrajecten, studentenmobiliteit, stagemogelijkheden, verder studeren en dergelijke 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 vindt de student binnen elk opleidingsonderdeel een link naar de betrokken ECTS-fiche. De studenten worden uitgenodigd op informatiesessies over het onderwijs- en examenreglement (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.

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) en teambuildingssessies worden georganiseerd. Individuele reflectiegesprekken en coachinggesprekken behoren tot het aanbod. Bovenstaande 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 ge-

bruik 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.

Het draaiboek (her)oriënteringsbeleid is het resultaat van een hele reeks interviews met de studietrajectbegeleiders van de verschillende opleidingen en wil een kader en praktische richtlijnen aanreiken voor een gestructureerd (her)oriënteringsbeleid voor alle Odisee-studenten. Het draaiboek wordt via mail ter beschikking gesteld van de medewerkers na de eerste en tweede examenperiode.

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 hangt nauw samen 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 zowel professionele Odisee- als academische KU Leuven-studenten van de campus. De opleidingen van campus Sint-Niklaas organiseren de studievaardigheidsbegeleiding zelf.

Bovendien kunnen studenten van de professionele opleidingen bij de studentenbegeleiders van campus 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 de KU Leuven-studenten zich individueel laten begeleiden door een medewerker Studieadvies KU Leuven.

Sporadisch komt dit thema ook nog aan bod bij de begeleidingen door de studentenbegeleiders van STUVO+. Een overzicht van het aantal begeleidingen (=aantal studenten waarbij 1 of meerdere gesprekken gevoerd worden):

		Totaal	Jan - sept	Okt - dec
Campus Aalst	PO	38	18	20
	AO	Opgenomen door monitoraat		
Campus Brussel	PO + AO	106*	60*	46*
Campus Gent	PO	70	51	19
	AO	Opgenomen door monitoraat en dienst Studieadvies KU Leuven		
Campus Sint-Niklaas	PO	Opgenomen door studietrajectbegeleiders		

* In het registratiesysteem kunnen we per problematiek niet de verhouding AO-PO (academische en professionele opleidingen) 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 of problematieken.

	Periode	Onderwerp	# sessies	# stud. PO	# stud. AO
Campus Aalst	Jan-juni	Beter plannen en actiever studeren	1	11	0
		Vorbereiding op examens (online sessie)	1	4	0
		(+ online filmpje beschikbaar op website)			
	Sept-dec	• Beter plannen en actiever studeren (+ online sessie campusoverkoepelend: zie campus Brussel)	1	17	0
		• Vorbereid op de examens (online sessie) (+ online sessie campus-overkoepelend: zie campus Brussel)	1	35	0
Campus Brussel	Jan-juni	Beter plannen en actiever studeren NL	2	19	4
		Beter plannen en actiever studeren (ENG)	1	4	5
		Vorbereiding op examens NL			
		(+ online filmpje beschikbaar op website)	0*		
		Preparing for exams ENG	0*		
		Vorbereiding op examens (Schaarbeek)	0*		
		(+ online filmpje beschikbaar op website)			
	Sept-dec	Plannen en actief studeren NL (on-campus)	1	Totaal: 45	
		Plannen en actief studeren (ENG) (on-campus)	1	Totaal: 8	
		Plannen en actief studeren (Schaarbeek) (online)	2	23	nvt
Over campussen online	Sept-dec	Planning NL	1	Totaal: 190	
		Studiemethode NL	1	Totaal: 197	
		Planning ENG	1	Totaal: 25	
		Studiemethode ENG	1	Totaal: 25	
		Vorbereiding op examens NL	1	Totaal: 99	
		Preparing for exams ENG	1	Totaal: 10	
Campus Gent	Jan-juni Sept-dec	<ul style="list-style-type: none"> • Naar een efficiënte studiemethode • Online-sessies over campussen 	2	27+6**	nvt

* De coronapandemie had een grote invloed op de organisatie van de sessies. De on-campus sessies werden sterk gelimiteerd of vervangen door een online aanbod. In de periode januari-juni gebeurde dat vooral door online filmpjes en studietips op de website van STUVO+ te voorzien. In de periode september-december werden ook campusoverkoepelende live online sessies aangeboden. Die werden opgenomen en achteraf op de website van STUVO+ geplaatst.

** onlinesessie

Conclusie: waar individuele begeleiding mogelijk is, maken studenten er vaak gebruik van na het volgen van een collectieve studeervaardigheidssessie. Die kan dus als een laagdrempelige instap naar meer doorgedreven begeleiding beschouwd worden.

Studentenbegeleiders voeren vaak nog 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 ook voor hun rekening nemen (zie studentenvoorzieningen, psychologische en medische begeleiding).

2.8.3. Uitstroombegeleiding

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 de reden waarom ze afhaken op het moment waarop ze zich effectief uitschrijven. Studenten die zich willen uitschrijven, moeten contact opnemen met de dienst Studentenadministratie van hun campus. De student bevestigt via mail de uitschrijving waarna die geregistreerd wordt. 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 beschik-

king 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).

Afgestudeerd. Wat nu?!

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

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:

- Op <https://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 Technologicampus Gent waar meer dan 100 bedrijven en 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.

Verderstudeerbeurs

Jaarlijks neemt Odisee deel aan de Verderstudeerbeurs van KU Leuven in Leuven (Odisee Advanced Education) en is er op de campus in Gent een Verderstudeerbeurs voor de technologiestudenten

van Aalst en Gent. In 2019-2020 was dat niet mogelijk omwille van de coronapandemie.

De centra voor permanente vorming van Odisee gaven wel toelichting bij hun aanbod voor de laatstejaars.

2.9 Studentengegevens

De gegevens over studenten zijn terug te vinden in de databank hoger onderwijs: <https://onderwijs.vlaanderen.be>

Jaarlijks geeft Odisee in het strategie- en werkingsrapport een stand van zaken in verband met de in-, door- en uitstroom in vergelijkend perspectief. Die informatie dient als input om het gevoerde beleid eventueel bij te sturen.

Het Strategie- en werkingsrapport 2019-2020 (zie bijlage 2.i) bevat informatie over:

- (Generatie)studenten: p. 19
- Marktaandeel Odisee: p. 19
- Studie-efficiëntie: p. 29
- Uitvallende studenten (met opsplitsing per diversiteitskenmerk): p. 31
- Gemiddelde studieduur: p. 31
- Heroriëntering binnen Odisee: p. 33
- Aantal gediplomeerden in relatie tot diversiteitskenmerken: p. 35

2.10 Gegevens over de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap

Niet van toepassing

2.11 Internationale relaties

2.11.1. Internationaliseringsbeleid

Odisee stimuleert studenten en collega's om met een open blik naar de wereld kijken, hun individuele leef- en denkwereld te verruimen en hun verantwoordelijkheid op te nemen in de uitdagingen waar de wereld voor staat. Een wereld die steeds meer internationaal gericht is. Daarom werkt Odisee 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.

2.11.2. Aantal partnerschappen met buitenlandse instellingen

Odisee had in 19-20 samenwerkingsovereenkomsten met 127 partners in het kader van het Erasmus+-programma of andere uitwisselingsprogramma's. Bijlage 2.k geeft een overzicht.

Een samenwerkingsovereenkomst 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. 59% van onze partners binnen Europa is een actieve partner waarmee de afgelopen vijf academiejaren een uitwisseling is gebeurd. Hierin zien we een lichte stijgende trend sinds academiejaar 2015-2016.

2.11.3. Gediplomeerden met een significante internationale ervaring

De meeste uitwisselingen waren reeds gestart bij de wereldwijde uitbraak van het coronavirus in maart 2020. Een groot deel van de uitwisselingen werd online afgewerkt en een ander deel heeft online of in België verdere opdrachten afgelegd in het kader van hun uitwisseling.

Percentage (en aantal) gediplomeerden met meer dan 20% gediplomeerden met significante buitenlandse ervaring in 2019-2020 in heel Odisee: 15%

Percentage van opleidingen met meer dan 20% gediplomeerden met significante buitenlandse ervaring in 2019-2020 per opleiding:

2.11.4. Inkomende uitwisselingsstudenten

Het aantal inkomende uitwisselingsstudenten fluctueerde de voorbije jaren rond 70 à 80 studenten (op een terugval in 2015-16 na, toen waren er slechts 56 inkomende studenten).

In 2019-2020 werden 63 studenten inkomende uitwisselingsstudenten verwacht waarvan er in totaal 22 studenten omwille van de coronacrisis terug naar huis vertrokken. Van die 22 hebben 11 studenten hun programma stopgezet en 11 studenten hebben het programma vanop afstand afgewerkt. Daarnaast waren er uiteindelijk vier studenten waarvan hun geplande uitwisseling niet kon starten.

Opleiding	Locatie	Percentage
BA Vroedkunde	Sint-Niklaas	50,0%
BA Verpleegkunde (4-jarige opleiding)	Brussel	38,1%
BA Bouw	Aalst	34,4%
BA Medische beeldvorming en radiotherapie	Brussel	34,1%
BA Onderwijs: secundair onderwijs	Brussel	33,3%
BA Onderwijs: secundair onderwijs	Sint-Niklaas	33,3%
BA Oogzorg	Brussel	29,7%
BA Biomedische laboratoriumtechnologie	Gent	25,0%
BA Sociaal werk	Brussel	22,0%
EBA Lager onderwijs	Sint-Niklaas	21,3%
BA Business Management	Brussel	20,9%
BA Bedrijfsmanagement	Brussel	20,1%
BA Office management	Brussel	20,0%
BA Verpleegkunde	Brussel	20,0%

2.11.5. Uitgaande en inkomende personeelsmobiliteit

Voor de uitgaande personeelsmobiliteit tellen we per opleiding hoeveel personeelsleden in het buitenland verbleven in het kader van het Erasmus + teaching of training programma of het Global Minds XREI-programma. Die aantallen sommen we vervolgens over de opleidingen/diensten heen. Tabel 19 toont dat er in 2016-2017 een stijging plaatsvond van dit soort opdrachten en die stijging werd ook de voorbije academiejaren bestendig. Ook in 2019-2020 was er een stijging gepland maar door de uitbraak van het coronavirus zijn er 55 mobiliteiten geannuleerd.

Uitgaande personeelsmobiliteit	
2013-14	61
2014-15	68
2015-16	70
2016-17	88
2017-18	96
2018-19	89
2019-20	39 (94 gepland)

Voor de inkomende personeelsmobiliteit (...) voor academiejaar 2019-2020 werden 41 inkomende personeelsleden verwacht maar werden er slechts 17 mobiliteiten echt gerealiseerd. De rest werd geannuleerd door de coronacrisis.

Inkomende personeelsmobiliteit	
2013-14	23
2014-15	16
2015-16	12
2016-17	57
2017-18	51
2018-19	22
2019-20	17 (41 gepland)

2.11.6. Deelname aan Europese onderwijsprogramma's en programma's voor ontwikkelingssamenwerking

Deelname aan Europese onderwijsprogramma's

Odisee kreeg een Erasmus Charter for Higher Education (ECHE) toegekend dat geldig is van 2014 tot en met 2023. Onder het ECHE-nummer 269503-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-ECHE, PIC 997590002 en Erasmus-code B BRUSSEL 48 neemt Odisee deel aan verschillende KA1- en KA2-projecten van het Erasmus+ programma. Binnen zowel KA103 (met programmalanden) als KA107 (met partnerlanden) worden studenten uitgestuurd en ontvangen voor stage (traineeships) en studie (study) alsook personeelsleden voor een lesopdracht (teaching) of voor professionalisering (training).

Door de coronacrisis is de activiteit binnen KA107 voor 2019-2020 zwaar teruggevallen. Er stonden drie mobiliteiten met Jordanië gepland, 1 met Rusland en 2 met Bosnië-Herzegovina. Die activiteiten werden allen geannuleerd en als force majeure gerapporteerd aan EPOS vzw.

Voor KA103 staan hieronder de (geplande) activiteiten voor 2019-2020 per type mobiliteit per lidstaat, zoals ook gerapporteerd aan EPOS vzw:

- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Austria 2
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Czech Republic 3
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Germany 3
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Denmark 6
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Greece 4
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Spain 6
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium France 3
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Croatia 2
- Student mobility for traineeships between

Programme Countries Belgium Ireland 3
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium Italy 2
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium Luxembourg 1
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium Malta 1
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium Netherlands 29
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium Norway 1
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium Portugal 2
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium Sweden 2
 Student mobility for traineeships between
 Programme Countries Belgium United Kingdom 6

Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Austria 2
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Germany 7
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Denmark 4
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Greece 2
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Spain 25
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Finland 7
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium France 5
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Croatia 3
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Hungary 2
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Ireland 4
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Italy 5
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Malta 1
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Netherlands 5
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Norway 9
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Poland 2

Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Portugal 6
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Sweden 8
 Student mobility for studies between
 Programme Countries Belgium Slovenia 1

Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Austria 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Greece 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Spain 7
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Finland 6
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium France 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Ireland 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Italy 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Latvia 2
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Netherlands 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Norway 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Poland 4
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Portugal 3
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Slovenia 1
 Staff mobility for teaching between
 Programme Countries Belgium Turkey 3
 Staff mobility for teaching between P
 rogramme Countries Belgium United Kingdom 1

Staff mobility for training between
 Programme Countries Belgium Austria 2
 Staff mobility for training between
 Programme Countries Belgium Germany 3
 Staff mobility for training between
 Programme Countries Belgium Denmark 2
 Staff mobility for training between
 Programme Countries Belgium Greece 2
 Staff mobility for training between
 Programme Countries Belgium Spain 2

Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Finland 9
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium France 1
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Hungary 2
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Ireland 4
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Iceland 2
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Italy 3
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Netherlands 5
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Poland 2
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Portugal 3
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium Sweden 1
 Staff mobility for training between Programme Countries Belgium United Kingdom 3

Deelname aan programma's voor Ontwikkelingssamenwerking

OdiSee is samen met alle andere Vlaamse Hogescholen ingestapt in het Global Minds-programma van VLIR-UOS. Het Global Minds-project loopt van 2017 tot 2021. Het doel is niet alleen om een stevig netwerk uit te bouwen maar ook om bij te dragen tot een verdere en betere implementatie van Zuidwerking in de hogescholen en zo een verbetering van het hoger onderwijs in het Zuiden te bekomen. Dit project zet in op capaciteitsversterking van de Vlaamse hogescholen met betrekking tot hun Zuidwerking en voorziet hierin beleidsondersteuning. Daarnaast staat het verhogen van de zichtbaarheid van die lopende projecten binnen de hogescholen centraal.

Naast de strategische en operationele ondersteuning van het Global Minds-project biedt de overleggroep Zuidwerking van de VLHORA ook een platform om gezamenlijke projectvoorstellen voor Zuidinitiatieven uit te werken.

De budgetten voor Global Minds werden in 2019-2020 door de coronacrisis niet optimaal benut. Er werd een herbepalingsplan uitgeschreven om de resterende budgetten van 2019-2020 nog verder in te zetten tot het einde van het project (31 december 2021)

Aantal geplande uitgaande studentenmobiliteiten binnen Global Minds: 18
 Aantal uitgevoerde uitgaande studentenmobiliteiten binnen Global Minds: 18
 Aantal geplande uitgaande personeelsmobiliteiten binnen Global Minds : 12
 Aantal uitgevoerde uitgaande personeelsmobiliteiten binnen Global Minds : 5

Aantal geplande inkomende personeelsmobiliteiten: 8
 Aantal uitgevoerde inkomende personeelsmobiliteiten: 4

Volgende indicatoren zijn opgenomen in het Strategie- en werkingsrapport¹ 2019-2020:

- Aantal en actieve structurele partnerschappen met buitenlandse instellingen
- Gediplomeerden met een significante internationale ervaring
- Inkomende uitwisselingsstudenten / uitgaande personeelsmobiliteit / inkomende personeelsmobiliteit

2.11.7. Bijlagen

Bijlage 2.a
 Strategie- en werkingsrapport 2019-2020 – Opvolging realisatie strategie

Bijlage 2.b
 Strategie- en werkingsrapport 2019-2020 – Realisatie jaarwerkplannen

Bijlage 2.c
 Strategie- en werkingsrapport 2019-2020 – Rapportering kwaliteitsborging in eigen regie

Bijlage 2.d
 Strategie- en werkingsrapport 2019-2020 – Rapportering organisatiebrede aandachtspunten

2 Strategie- en werkingsrapport 2019-2020, Deel 2, hoofdstuk 2, operationele indicatoren – internationalisering: p. 37-39

Bijlage 2.e

Opleidingsaanbod 2019-2020 per campus

Bijlage 2.f

Opleidingsprogramma's 2019-2020 per campus

Bijlage 2.g

Onderwijs- en examenreglement 2019-2020 voor
graduaten, bachelors en banaba's + aanpassingen
coronapandemie

Bijlage 2.h

Onderwijs- en examenreglement 2019-2020
voto permanente vorming + aanpassingen
coronapandemie

Bijlage 2.i

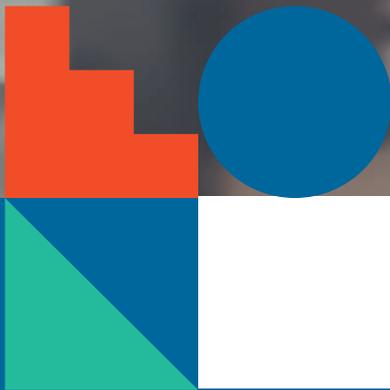
Strategie- en werkingsrapport 19-20 –Opvolging
operationele indicatoren

Bijlage 2.j

Taalbeleid en talenbeleid

Bijlage 2.k

Internationale relaties - partnerschappen 2019-2020



Hoofdstuk 3

Onderzoek

“ Het extern gefinancierd onderzoek is in 2020 sterk gegroeid. Het contact met bedrijven en het werkveld wordt intenser via ons onderzoek. Projecten zoals Blikopener (VLAIO) versterken deze band.

| Dirk Smits, directeur Onderzoek



3 Onderzoek

3.1 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 het ‘Raamreglement praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek’ van de Associatie KU Leuven (http://193.191.150.41/nieuwsbrief/2014-01-21/OV_2014-01-21_NE_01_PWO-Raamreglement.pdf).

Belangrijke kenmerken van praktijkgericht onderzoek zijn:

1. Het dient relevant te zijn voor een of meerdere opleidingen van de hogeschool
2. Het dient in te gaan op een vraag die relevant is voor het werkveld
3. Er dient een wetenschappelijk verantwoorde methodologie gevolgd te worden bij het beantwoorden van die vraag

In volgende paragrafen wordt stilgestaan bij vijf actiepunten uit 2020:

3.1.1. Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (PWO)-oproep 2020-2021

In september 2020 werd een nieuwe PWO-oproep gelanceerd. Die werd voorbereid door de Onderzoeksraad, na een grondige evaluatie van de oproep van 2018-2019, en na een reflectie met de Onderzoeksraad over de visie van Odisee inzake praktijkgericht onderzoek (zie <https://www.odisee.be/sites/default/files/Odisee-visie.pdf>).

We gingen in co-creatie met de onderzoekers na of we de doelen die we als Odisee nastreven met praktijkgericht onderzoek mee realiseren via onder meer deze vorm van PWO-oproep.

Thema's die aan bod kwamen zijn: de voor- en nadelen van het competitief verdelingsmechanisme, de kwaliteit van het onderzoek hoog houden, het

nut van een brede jury of een vakjury, selectie op preproposals of op proposals, de keuze voor een of twee selectierondes, het onderscheid tussen de ondersteuning van opstartende onderzoekers en de versterking van ervaren onderzoeksgroepen, tussen onderzoekslijnen bestendigen en nieuwe thema's verkennen, het leereffect dat volgt uit een al dan niet weerhouden voorstel en hoe dit te versterken, de wijze van feedback na selectie ...

De nieuwe oproep werd gefinaliseerd in juni 2020, goedgekeurd door het Directiecomité en gelanceerd in september 2020. De manier waarop de selectie gebeurde wordt verderop uitgelegd.

In reactie op de oproep werden 36 voorstellen ingediend. Een jury (die bestaat uit de voorzitter van de Onderzoeksraad, een directielid van Odisee en zes externen) beoordeelde de 36 ingediende voorstellen. Hiervan werden er 20 geselecteerd voor een tweede ronde: zij worden in het voorjaar van 2021 uitgewerkt tot volwaardige PWO-voorstellen.

Bij de selectie werd extra nadruk gelegd op projecten met een multidisciplinaire samenwerking en dus de studiegebieden overstijgen. Ook de samenwerking met het werkveld en met wetenschappelijke partners werd aangemoedigd. Ook het duurzame karakter van de voorgestelde benadering en oplossingen, in lijn met de visie op onderzoek van Odisee, en de kwaliteit van het onderzoek zijn belangrijke selectiecriteria.

3.1.2. Versterking onderzoeksbeleid onderzoeksgroepen

Een sterk onderzoeksbeleid vergt een bepaalde financieringszekerheid, met 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 door te kunnen overbruggen en zo verder.

Hiertoe voorzien we vanaf 2021 jaarlijks een sokkel van € 100.000 per studiegebied, aangevuld met een variabel deel van € 400.000 in totaal. Dit bedrag wordt verdeeld over de studiegebieden a rato van voltijds equivalent (VTE)-onderzoek dat gefinancierd wordt via werkingsuitkeringen en via extern gefinancierde onderzoeksprojecten in het vorig kalenderjaar. Die middelen kunnen aangewend worden om:

- Voorbereidend onderzoek voor dossiers voor externe financiers mogelijk te maken
- Projecten om onderzoeklijnen van kernen te versterken of nieuwe lijnen op te starten (elk project heeft minstens een budget van € 60.000 en duurt minstens twee jaar)
- Onderzoekscoördinerende of -ondersteunende taken zoals coördinatie van een onderzoekskern
- Eigen onderzoeksprojecten (PWO-projecten), geëvalueerd door een jury of de onderzoeksraad
- Cofinanciering bij lopende onderzoeksprojecten

De onderzoeksgroep bepaalt hoe men de middelen wil aanwenden naargelang de noden. De Onderzoeksraad van Odisee waakt erover dat die middelen enkel voor bovenstaande doelen gebruikt worden en kan ook fungeren als jury om de kwaliteit van voorgestelde projecten te beoordelen.

3.1.3. Ondersteunen van nieuwe onderzoeklijnen en -centra

Het studiegebied Gezondheidszorg start een nieuwe onderzoeklijn naar digitale zorginnovatie en het studiegebied Onderwijs naar het effectief implementeren van een beleid rond levenslang leren.

Binnen de Onderzoeksraad werd mee nagedacht over de onderzoeklijnen, de doelstellingen en het plan en financiering om dit waar te maken. Feedback werd gegeven aan de aanvragers. Bovendien werden ook twee nieuwe onderzoekscentra goedgekeurd: een centrum verbonden aan de ICT-Elektronica-opleidingen in Gent onder de naam UCE (user-centered design and experience:

<https://www.uce-odisee.be/ons-verhaal/>) en een centrum verbonden aan ouderenzorg. Dit laatste vormt een structureel onderdeel van het Expertisecentrum Ouderenzorg dat al langer bestond (Exp-O, <https://www.odisee.be/nl/expo>). De Onderzoeksraad gaf advies over de visie van beide centra en hun toekomstplannen.

3.1.4. Merkenidentiteit en onderzoek

In overleg met de marketingdienst werd bekeken hoe we de onderzoeksprojecten en -centra beter kunnen integreren in de website en ervoor kunnen zorgen dat het merk Odisee en onderzoek elkaar versterken. De resultaten worden meegenomen in de opbouw van de nieuwe website die start in het voorjaar van 2021.

3.1.5. Open science

Open science kent een toegenomen belang en de vereisten die die beweging met zich mee brengt hebben ook een sterke impact op praktijkgericht onderzoek. Om aan de verplichtingen van de overheid te kunnen voldoen, hebben de 13 Vlaamse hogescholen zich verenigd in een memorandum en een gezamenlijk project opgestart. Dat zal met steun van de Vlaamse overheid een digitaal platform uitbouwen dat onderzoekers zal ondersteunen richting open science (DOSP). In 2020 werkten we vanuit Odisee actief mee aan de modules rond data-integratie, de moderne werkplek en de onderzoeksoutput en -data.

Bovendien werd een introductie tot open science voorzien op de Onderzoeksraad en startten we met een onderzoek naar de mogelijkheid tot het uitwerken van datamanagementplannen bij PWO-projecten. Hierover werd in december 2020 een eerste vorming gegeven aan onderzoekers.

Binnen de Associatie KU Leuven werden de werkgroepen rond open science en datamanagement uitgebreid met medewerkers van de hogescholen om zo aan expertisedeling te kunnen doen. Dit proces werd eind 2020 opgestart.

3.2 Uitvoering

3.2.1. Organisatie

Odisee is opgedeeld in vijf onderzoeksgroepen. Elk studiegebied in de professionele opleidingen (PO) telt een onderzoeksgroep: Gezondheidszorg, Bedrijfskunde, Industriële Wetenschappen en Technologie & Biotechniek (dit behelst twee studiegebieden: omdat we slechts 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.

De Onderzoeksraad werkt overkoepelend. De onderzoeksraad PO heeft een adviserende functie tegenover de staf O&O, de O-raad en de directie voor alle materie met betrekking tot onderzoek in de professionele opleidingen van de Odisee. De Onderzoeksraad is samengesteld uit de vijf verantwoordelijken onderzoek, de coördinatoren van de kernen (onderzoekscentra, n=8), en een voorzitter (directeur onderzoek en projectbeheer).

De Onderzoeksraad PO kwam in 2020 zes keer samen. Daarop werden volgende onderwerpen besproken:

- Uitwerken van de PWO-oproep 2020-2021 en samenstelling jury
- Stimuleren van extern gefinancierd onderzoek: opvolgen en bekrachtigen van de selectie van voorbereidingsprojecten en projecten impulsfinanciering door onderzoeksgroepen
- Goedkeuren van projecten gefinancierd via PWO-middel van het studiegebied
- Beoordelen van verlengingen van PWO-projecten
- Introductie in open science en digital open science platform (DOSP)
- Indicatoren en output praktijkgericht onderzoek
- Verhouding tussen het merk Odisee en onderzoekscentra

- Terugkoppeling uit andere vergaderingen (Beleidsgroep Onderzoek Associatie KU Leuven, Werkgroep Onderzoeksbeleid van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA), stuurgroep en centrale werkgroep DOSP).

3.2.2. Onderzoeksbeleid per studiegebied

Onderzoeksgroep Sociaal-Agogisch Werk (SAW)

De onderzoeksgroep SAW omvat vier opleidingen. Onderzoekers uit de opleidingen Bachelor in de Gezinswetenschappen en Bachelor in de Psychosociale gerontologie werken samen in de kern Kenniscentrum 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, cultuursensitieve 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 in samenwerking met het Kenniscentrum Gezinswetenschappen. De opleiding is ook betrokken bij onderzoek naar het buurtgericht werken van welzijnsorganisaties in het tegengaan van sociaal isolement in Brussel (in samenwerking met 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. Daarnaast is er sinds 2019 ook een opleidingsoverstijgende onderzoekslijn 'Inclusief werkgeven' die reeds resulteerde in meerdere goedgekeurde en extern gefinancierde projecten.

Onderzoeksgroep Onderwijs

De onderzoeksgroep Onderwijs omvat vier opleidingen: Educatieve bachelor Kleuteronderwijs, Educatieve bachelor Lager onderwijs, Educatieve bachelor Secundair onderwijs en Bachelor-na-bachelor schoolontwikkeling. De focus ligt op het voeren van ontwerponderzoek (educational design research) met het oog op het realiseren van praktijkgericht didactisch materiaal en professionalisering, dat breed toegepast kan worden in het onderwijswerkveld. Nieuwe inzichten, instrumenten en methodieken komen tot stand via praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek in co-creatie met scholen en leerkrachten.

Momenteel wordt binnen het studiegebied vooral onderzoek gevoerd binnen de speerpunten Kritisch denken, Taal en Levenslang leren. Onderzoekscentrum ExploRatio richt zich op het stimuleren van kritisch en creatief denken over wetenschap en maatschappij bij leerlingen en studenten. Het onderzoekscentrum De Taalbouwers onderzoekt onderwijs in taal én taal in onderwijs. Het speerpunt Levenslang leren richt zich op professionalisering van leerkrachten. Ook buiten de onderzoekscentra zijn er onderzoeksprojecten mogelijk op initiatief van docenten en onderzoekers binnen de lerarenopleiding. In alle projecten is aandacht voor diversiteit en inclusie.

De samenwerking met andere onderzoeksgroepen binnen en buiten de eigen organisatie werd in 2020 versterkt en vertaald in nieuwe projecten en projectaanvragen. Het nieuwe beleidskader met een studiegebied-eigen reglement (middelen voor onderzoek ter beschikking voor het studiegebied) werd verder uitgerold, met als doelstelling alle onderzoeksprojecten binnen het studiegebied op niveau te laten evolueren naar de verschillende vereisten van praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek en ondersteunende maatregelen voor onderzoek te creëren.

Onderzoeksgroep Gezondheidszorg

De onderzoeksgroep Gezondheid omvat zeven opleidingen: Biomedische laboratoriumtechnieken, Ergotherapie, Medische beeldvorming en radiotherapie, Oogzorg, Verpleegkunde, Voedings- en dieetkunde en Vroedkunde.

Het onderzoek gebeurt hoofdzakelijk binnen twee thema's:

- Ouderenzorg: in 2020 werd binnen het Expertisecentrum Ouderenzorg (Exp-O), dat alle onderzoek, onderwijs en dienstverlening rond ouderenzorg bundelt, een onderzoekskern ouderenzorg opgericht. Dit geeft extra ondersteuning en richting aan bestaande en nieuwe projecten (o.a. PWO, Innoviris, Interreg, KBS ...). Die projecten benaderen ouderenzorg op een brede manier (thuiszorg én institutionele zorg, zorgverlener én zorgvrager) en gebeuren in nauw contact met het werkveld (woonzorgcentra, dienstencentra, ziekenhuizen ...) en met verschillende opleidingen (verpleegkunde, ergotherapie en voedings- en dieetkunde).
- Zorginnovatie: deze nieuwe onderzoekslijn richt zich op de implementatie van innovatie in zorgorganisaties voor een efficiënte, duurzame en mensgerichte zorgverlening. Projecten van verschillende opleidingen (verpleegkunde, vroedkunde, voedings- en dieetkunde) vormen de basis van die onderzoekslijn en dit wordt in 2021 verder uitgebreid, soms met een duidelijke link met ouderenzorg.

Daarbovenop lopen nog acht projecten buiten die twee thema's, met een duidelijke link naar de opleidingen Voedings- en dieetkunde, Medische beeldvorming en radiotherapie, Verpleegkunde en Vroedkunde.

Onderzoeksgroep Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

De onderzoeksgroep Handelswetenschappen en Bedrijfskunde omvat de opleidingen in Bedrijfskunde, Logistiek management, Office management en Toegepaste informatica. Hun onderzoeksfocus betreft duurzaam ondernemerschap binnen voornamelijk 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.

In 2020 werden de drie bestaande onderzoekspeerpunten aangevuld met een vierde:

- (1) duurzame bedrijfsvoering,
- (2) digitale- en deeleconomie,
- (3) competenties van de toekomst,
- (4) socio-economische duurzaamheid.

In dit nieuw speerpunt wil CenSE onderzoeken hoe het onderbenut sociaal kapitaal in de maatschappij geactiveerd kan worden via economische participatie en behandelt het topics zoals duurzaam HRM, de toekomst van jobs, werkbaar werk, inclusief ondernemen ... CenSE komt zo tegemoet aan de waarde van het humane en sociale aspect binnen duurzaam ondernemen. Bovendien werd in 2020 ook een extra invulling gegeven aan het tweede speerpunt 'digitale- en deeleconomie' door er het thema 'circulariteit' aan toe te voegen. Hiermee speelt CenSE in op het groeiend belang van de circulaire transitie in onze maatschappij en de daarmee gepaard gaande nood aan kennis en onderzoek.

Er werden binnen alle vier de speerpunten 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 zowel op Europese als op lokale projecten die een directe meerwaarde opleveren voor de betrokken opleidingen en het werkveld. Tot slot voerde CenSE in 2020 ook financieel onderzoek naar financiële rechtvaardigheid, financiële impact en financiële duurzaamheid, bijvoorbeeld door een studie en optimalisatie van het Odisee-allocatiemodel.

Onderzoeksgroep Industriële Wetenschappen en Technologie & Biotechniek

De onderzoeksgroep Industriële Wetenschappen en Technologie & Biotechniek (IWT-BT) omvat acht opleidingen uit het studiegebied IWT en één uit het

studiegebied Biotechniek. Het onderzoek is voor een belangrijk deel gebundeld in drie 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
- UCE (User-Centered Electronics & ICT), verbonden aan de opleiding Elektronica-ICT en opgericht in 2020. De nieuwe onderzoekskern zet steeds de eindgebruiker centraal, en dit binnen verschillende deeldisciplines: web & mobile, data, artificial intelligence, Internet of Things, sensornetwerken en infrastructuur. Het hart van die kern is het in 2020 aangekochte user experience labo.

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

In 2020 werd volop werk gemaakt van de uitvoering van de onderzoeksinfrastructuurdossiers (Aqua-erf, niet-destructieve testen op beton, user experience labo en analyseapparatuur chemie). Alle infrastructuur werd aangekocht en wordt (zij het met enige vertraging omwille van de coronapandemie) al ingezet voor onderzoek en dienstverlening.

Ook in het tweede jaar van Blikopener (gestart in 2019) bood dit project heel wat kansen voor IWT & BT. Ondanks de coronapandemie hebben collega's uit verschillende opleidingen bedrijven en andere organisaties kunnen helpen via sensibilisering, vraagarticulatie en eerstelijnsadvies. Vanaf september werden bijkomende schakelpersonen aangesteld binnen IWT-BT (Chemie en ICT) om nog sterker te kunnen inzetten op adviesverlening. De PWO-middelen van het studiegebied IWT-BT werden in 2020 ingezet om nieuwe projectideeën te ondersteunen (extra voorbereidingsprojecten en mini-PWO-projecten).

3.2.3. Personeel

De onderzoeksopdracht van personeelsleden wordt jaarlijks vastgelegd in hun taakinvoering. Alle onderzoekers binnen de professionele opleidingen van Odisee zijn verbonden aan één onderzoeksgroep (Onderwijs, Sociaal-Agogisch Werk, Bedrijfskunde, IWT-BT of Gezondheidszorg) of aan een onderzoekskern (zoals Kenniscentrum Gezinswetenschappen, SALTO, CenSe, DUBIT, UCE, Exp-O, Taalbouwers of Exploratio). In totaal waren er 146 personeelsleden in dienst op 1 februari 2021 (referentiedatum) met een onderzoeksopdracht, voor een totaal van 63,09 voltijdsequivalenten. 97 hadden een onderzoeksopdracht van 20% of meer.

Bij aanwervingen wordt gestreefd naar een gezonde mix tussen onderzoeksgeoriënteerde medewerkers (zoals gedoctoreerden en masters) en professioneel georiënteerde medewerkers (met

ervaring in het werkveld). Dit doen we om de band met de wetenschappelijke wereld en de band met het werkveld maximaal te versterken. Op dit moment beschikt ongeveer 25% van de onderzoekers over een doctoraat, 15% over een bachelor-diploma, en 60% over een masterdiploma. Qua leeftijd en ervaring variëren de medewerkers van pas afgestudeerd tot meer dan twintig jaar ervaring in het werkveld of het onderwijs. Driekwart van de onderzoekers zijn docenten uit de professionele opleidingen die hun onderzoeksopdracht combineren met een onderwijsopdracht. We kunnen op dit ogenblik spreken van een divers samengesteld korps met een goed evenwicht tussen de onderzoeksoriëntatie en de oriëntatie op het werkveld.

In de tabel in de bijlage wordt een overzicht gegeven van het personeel met een onderzoeksopdracht of onderzoekondersteunende opdracht op 01/02/2021.

3.3 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 PWO.

3.3.1. Onderzoeksmiddelen onder regie van onderzoeksgroep

Een onderzoeksgroep heeft een minimale basisfinanciering nodig om te groeien, te vernieuwen en continuïteit te kunnen verzekeren. Hiertoe wordt per onderzoeksgroep een sokkel voorzien van € 100.000 per jaar vanaf 2021 (€ 60.000 tot en met 2020). Dit wordt aangevuld met een variabel deel a

rato van de onderzoeksomvang van de groep. Het variabel deel bedraagt in totaal € 400.000 over alle groepen heen.

Dit budget kan aangewend worden voor:

- Voorbereidingsprojecten met als doel tijd en ruimte vrij te maken voor onderzoek ter voorbereiding op het uitwerken van externe financieringsdossiers. Het moet steeds gaan om voorbereidend onderzoek en de ratio tussen financiering en te bekomen financiering is minimaal 1 op 2.
- Impulsfinanciering met als doel bestaande onderzoeklijnen van onderzoekscentra te versterken of nieuwe lijnen op te starten. Een project duurt twee jaar en heeft een totaalbudget van min € 60.000
- Onderzoekondersteunende en -coördinerende taken zoals coördinator van een onderzoekskern
- Strategisch gekozen PWO-projecten: zij moeten evenwel geëvalueerd worden door een jury en

de procedure hiertoe moet bekrachtigd worden door de onderzoeksraad. De onderzoeksgroep kan vragen dat de Onderzoeksraad hier optreedt als jury.

Binnen het studiegebied Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek werd in 2020 vooral extra ingezet op voorbereidingsprojecten. Binnen Sociaal-Agogisch Werk werd ingezet op voorbereidingsprojecten, een verderzetting van de impulsfinanciering rond het thema de gedeelde buurt en op nieuwe PWO-projecten. Binnen Onderwijs werd vooral ingezet op bijkomende PWO-projecten en coördinerende taken voor de kerncoördinatoren. Hiervoor werd een eigen oproep en eigen reglement uitgewerkt met een deels externe jury. Binnen Handelswetenschappen en Bedrijfskunde werd ingezet op voorbereidingsprojecten en op een verderzetting van de impulsfinanciering rond het thema duurzaam HRM in familiebedrijven en op onderzoekscoördinerende taken (30% VTE). Binnen Gezondheidszorg werd ingezet op voorbereidingsprojecten, de verderzetting van de impulsfinanciering rond ouderenzorg en een nieuwe onderzoekslijn rond digitale zorginnovatie.

3.3.2. 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 in 2020 minstens één keer samen en formuleerde adviezen met betrekking tot het onderzoek (evaluatie van afgewerkt deel en adviezen voor gepland onderzoek). Bijkomend werd jaarlijks door de dienst Onderzoek en projectbeheer een verslag van de vorderingen in het project opgevraagd en vergeleken met de planning uit het voorstel. Dit laatste geldt zowel voor PWO-projecten als voor andere intern of extern gefinancierde projecten.

Voor een overzicht van de lopende PWO-projecten verwijzen we naar <http://praktijkgerichtonderzoek.odisee.be>.

3.3.3. 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 2020 een verslag opgevraagd van de onderzoeksactiviteiten verricht in de periode september 2019 - september 2020. Hen werd ook gevraagd om dit verslag te staven met onderzoeksoutput en om de in 2020-2021 geplande onderzoeksactiviteiten te beschrijven in de vorm van een beknopt onderzoeksvoorstel.

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

3.4.1. Aanwending van de interne middelen voor onderzoek (PWO-middelen, defiscalisatie-middelen ...)

In 2020 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, in de vorm van voorbereidingsprojecten, PWO-projecten of impulsfinanciering (zie rubriek 3.1).

Via de PWO-middelen werd een omkaderingsstructuur voor het praktijkgericht onderzoek gefinancierd: één overkoepelend directeur voor het onderzoek in de professionele bacheloropleidingen

van Odisee, drie VTE-stafmedewerkers 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 2020 werd een beperkt overschot gerealiseerd op de PWO-middelen (ongeveer € 10.000). Dat wordt overgedragen naar het werkingsjaar 2021 en wordt samen met dat van vorige jaren opgenomen in de begroting van de PWO-oproep 2020-2021 en volgende. In 2021 worden daarom meer projecten goedgekeurd 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 de personeels- en werkingsmiddelen of het percentage opgelegd door de opdrachtgever. Die worden aangewend om algemene kosten als kantooruimte, verwarming, elektriciteit, telefonie, ondersteuning door centrale diensten ... te dekken.

De inkomsten gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing bedroegen € 659.450,41 plus de RBV middelen gegenereerd via PWO-projecten € 554.729,70 (zie volgende tabel). Daarenboven werd een bedrag van € 651 486,44 in onderzoek geïnvesteerd vanuit de werkingsuitkeringen. Vooral in het studiegebied SAW en BT worden deze middelen mee ingezet als een stabiele onderzoeksfinanciering en via die weg dragen ze ook bij aan de verwevenheid van onderzoek en onderwijs (zie volgende tabel).

Het saldo van de in 2020 beschikbare middelen wordt integraal overgedragen naar 2021.³

Tabel: Besteding PWO-middelen en middelen gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing op PWO 2020/1 (in €)

Inkomsten: Totaal	€ 3.127.081,28
PWO-enveloppe	€ 2.572.351,58
RBV-middelen, gedeelte gegenereerd via PWO-projecten	€ 554.729,70
TOTAAL Bestedingen	€ 3.037.658
Structureel	
• Personeelskosten	€ 421.236,82
• Werking centrale onderzoekscoördinatie	€ 56.464,34
Projecten	
• Personeelskosten	€ 1.919.306,13
• Werkingskosten en uitrustingskosten	€ 266.890,55
Overhead (17/117 van PWO-middelen)	€ 373.760,49

³ Bedragen onder voorbehoud van goedkeuring van jaarrekening door het Directiecomité en Raad van Bestuur.

De uitgaven op de PWO-projecten zijn als volgt verdeeld over de studiegebieden:

	Personeel	Werking	Overhead	Totaal
Onderwijs	€ 445.513	€ 52.584	€ 84.676	€ 582.773
Sociaal-agogisch werk	€ 518.097	€ 6.807	€ 89.234	€ 614.138
Gezondheidszorg	€ 347.033	€ 43.183	€ 66.337	€ 456.553
Bedrijfskunde	€ 150.467	€ 8.342	€ 26.998	€ 185.806
Biotechniek	€ 198.577	€ 86.658	€ 48.490	€ 333.726
IWT	€ 259.619	€ 69.317	€ 55.919	€ 384.855

De uitgaven gefinancierd via RBV – middelen in het studiegebied worden in onderstaande tabel weergegeven

	Personeel	Werking	Totaal
Bedrijfskunde	€ 68.934,92	€ 3.455,01	€ 72.389,93
Gezondheidszorg	€ 40.159,83	€ 1.929,84	€ 42.089,67
Sociaal-Agogisch werk	€ 340.386,74	€ 7.430,11	€ 347.816,85
Biotechniek	€ 68.934,92	€ 3.455,01	€ 72.389,93
IWT	€ 99.190,45	€ 17.472,50	€ 116.662,95
Onderwijs	€ 5.125,54	€ 635,95	€ 5.761,49

De onderzoeksuitgaven gefinancierd via werkingsuitkeringen per studiegebied worden in onderstaande tabel weergegeven

	Personeel
Bedrijfskunde	€ 37 315,33
Gezondheidszorg	€ 26 330,12
Sociaal-Agogisch werk	€ 362 379,99
Biotechniek	€ 141 169,46
IWT	€ 63 449,93
Onderwijs	€ 20 841,61

3.4.2. Aanwending van de externe middelen voor onderzoek

De uitgaven gefinancierd via externe financiers voor onderzoek voor het jaar 2020 worden per studiegebied aangegeven in onderstaande tabel. Het merendeel van deze middelen is afkomstig van overheden (Vlaams, Federaal en Europees).

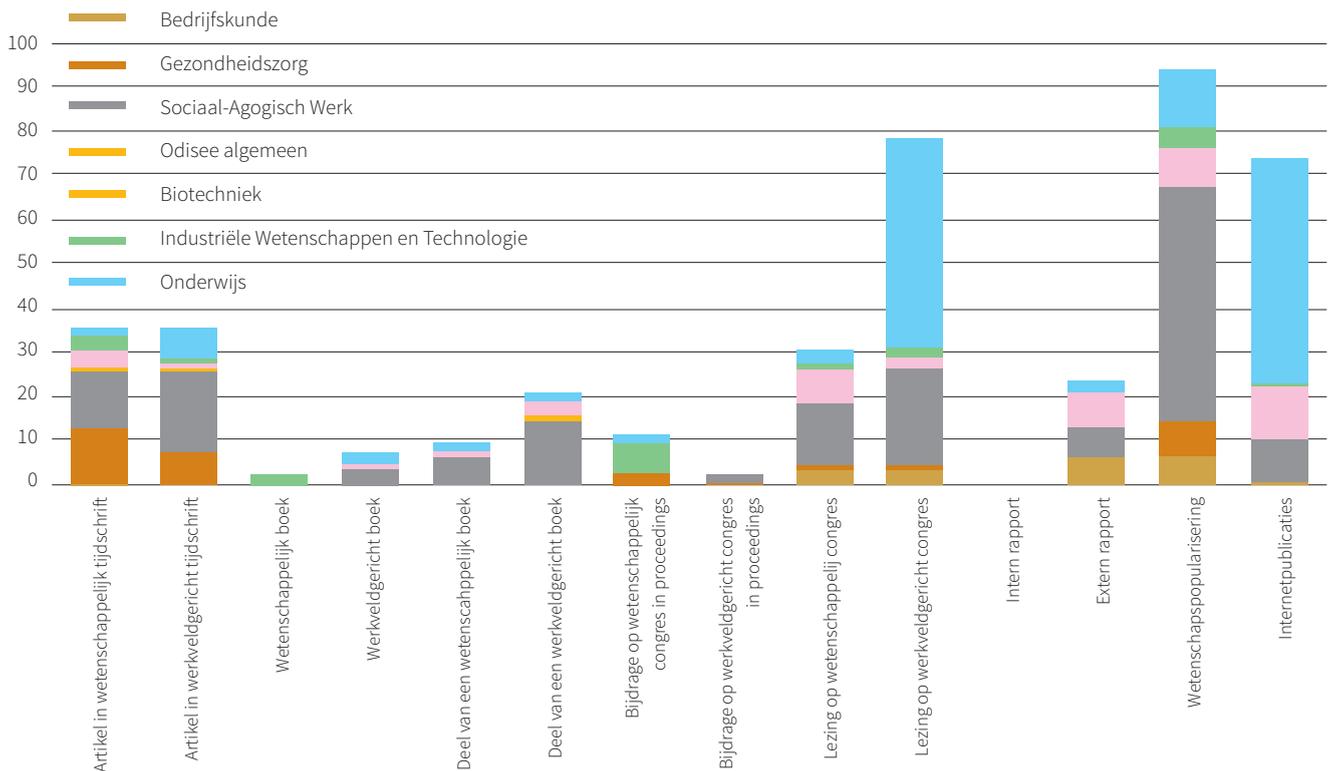
	Personeel	Werking +overhead	Totaal
Bedrijfskunde	€ 272.886	€ 68.006	€ 340.892
Gezondheidszorg	€ 110.090	€ 37.883	€ 147.973
Sociaal-Agogisch werk	€ 328.544	€ 195.770	€ 524.314
Biotechniek	€ 99.615	€ 176.280	€ 275.895
IWT	€ 260.552	€ 518.549	€ 779.100
Onderwijs	€ 370.415	€ 103.962	€ 474.376

Voor een overzicht van de lopende projecten verwijzen we naar de website <http://pwo.odisee.be>

3.4.3. Onderzoeksoutput

In onderstaande grafiek wordt een kwantitatief overzicht gegeven van de onderzoeksoutput per outputcategorie en per studiegebied. Inhoudelijk kan de output geraadpleegd worden op <https://lirias.kuleuven.be>.

Output 2020



3.5 Integratie onderzoek-onderwijs

Een belangrijke doelstelling van praktijkgericht onderzoek is dat de kennis opgedaan in onderzoek vlot kan doorstromen naar het onderwijs. Dit wordt nagestreefd door intensieve contacten op te bouwen 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 gebeurt via een algemeen seminarie, via gerichte informatie verstrekt op vergaderingen van docenten uit de bij het onderzoek betrokken opleiding(en) en via gast-colleges in de opleidingen.

Indien mogelijk worden studenten, in het kader van hun opleiding, en docenten, op basis van hun expertise, betrokken bij het onderzoek. Zo maken ze kennis met wetenschappelijk onderzoek en vergroten ze de vaardigheid om praktijkgerelateerde problemen op een wetenschappelijk onderbouwde wijze op te lossen (innovatiegedachte). Hieronder volgen enkele prototypische voorbeelden:

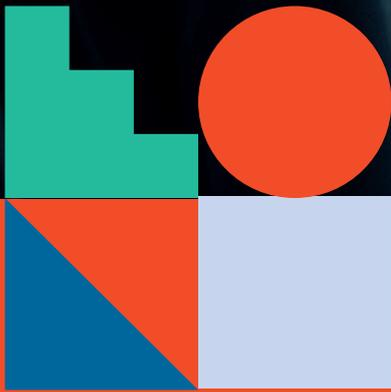
- Meer dan 80% van de onderzoekers uit de professionele opleidingen van Odisee hebben naast hun onderzoeksopdracht ook een lesopdracht. Zo stroomt de kennis opgedaan in het onderzoek makkelijk door naar het onderwijs.
- In meerdere PWO-projecten werden studenten ingeschakeld om een deel van het onderzoek uit te voeren, gegevens te verzamelen en ook nieuwe onderzoekstopics te verkennen. In de huidige PWO-ronde zitten diverse projectvoorstellen die actief verder werken op bachelorproeven en die studenten mee betrekken als onderzoekers.
- Ook masterstudenten van KU Leuven of UGent werden ingeschakeld in lopend onderzoek.
- Diverse projecten mondden uit in een actualisering of vernieuwing van leerinhouden voor professionele bachelorstudenten en voor permanente vorming.
- 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*.

3.5 Bijlage

Bijlage 3a

Personeel met onderzoeksopdracht of onderzoekondersteunende opdracht op 1.02.2021



Hoofdstuk 4

Personeel

“ Covid vroeg enorm veel van onze medewerkers, we zijn trots op de manier waarop ze dit aangepakt hebben en ongepland de ‘W’ van ‘wendbaar’ direct vol in praktijk brachten. We kunnen hen hiervoor niet genoeg danken!

| Domien Dessen, directeur Personeel



4 Personeel

4.1 Beleid

De Personeelsdienst onderschrijft de strategische doelen 2027 voluit. Dit vertaalt zich in drie belangrijke projecten en één belangrijk aandachtspunt.

Autonomie-ondersteunend leiderschap (AOL)

Alle strategische doelen hebben één ding gemeen: ze vragen een aangepast leiderschap. Daarom is het strategisch project AOL cruciaal voor een positieve, innovatieve en stimulerende bedrijfscultuur. We hebben immers nood aan leiderschap dat eigenaarschap en autonomie bij medewerkers ondersteunt.

In 2020 werd voor een pilootgroep van leidinggevenden (waaronder het voltallige Directiecomité) leiderschapsscans uitgevoerd. Het leiderschapscharter van Odisee vormde hierbij de leidraad. Aan de hand van het charter kreeg elke deelnemer 360° feedback over zijn/haar leiderschap en werd onder begeleiding van de personeelsdienst nagedacht over een persoonlijk leertraject, vertrekkend van de resultaten van de bevraging en de doelen die leidinggevenden zichzelf stellen om te groeien in hun leiderschap.

Naar een nieuwe feedbackcultuur

In dit project streven we naar een nieuw beleid rond prestatie management 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 zijn toegevoegde waarde voor de medewerkers en de organisatie kunnen aantonen.

In 2020 hebben wij vooral ingezet op het verwerven van wetenschappelijk gefundeerde inzichten en analyses en het creëren van een gemeenschappelijke taal en draagvlak rond prestatie management, onder andere op de Dag van de leidinggevende aan de hand van workshops en een keynote speech.

Personeelsdienst 2.0 als good practice

In 2020 startten we het project 'Personeelsdienst 2.0' dat alle verspilling overboord wil gooien, meer bepaald zaken die geen waarde hebben voor het team, de klant en de organisatie. Op die manier trachtten we in te zetten op ontwikkeling, experimenteren en het versterken van eigenaarschap op basis van eigen leren. De 'lean and agile'-methodieken en veranderingsprincipes vormen een leidraad doorheen die processen.

Een bedrijfscultuur met aandacht voor welzijn en welbevinden.

In 2020 organiseerde Odisee haar periodieke bevraging over welzijn op het werk. Onze externe preventiedienst Idewe zorgde voor de uitvoering en bereikte meer dan 650 medewerkers. Globaal kwam een positief beeld naar voor met heel veel elementen die zorgen voor tevreden en bevlogen medewerkers. We merkten dat respondenten veel beslissingsruimte ervaren, aanvoelen dat hun werk een beroep doet op al hun vaardigheden of capaciteiten, en dat ze zich gewaardeerd en gesteund voelen door zowel hun collega's als hun leidinggevende.

Vergeleken met de cijfers van de Odisee-bevraging in 2016 en de benchmark met andere Vlaamse organisaties zijn er duidelijke indicaties van verhoogde psychosociale belasting, met concreet een hoger risico op burn-out. We merken een sterke toename in emotionele uitputting en distantie, twee indicatoren voor burn-out risico. Als mogelijke oorzaken geven respondenten naast een hoge werkdruk aan dat zij hoge cognitieve eisen ervaren, een work-life interference en een hoge bereikbaarheidsdruk.

Odisee erkent de vraag naar aandacht voor psychosociaal welzijn en verankerde die in het beleidsplan voor 2021.

4.1.1. Selectie en aanwerving

In 2020 werden 85 externe vacatures gepubliceerd, waaronder 41 vacatures voor statutaire posities en 44 vacatures voor contractuele. Verder werden 12 interne vacatures gepubliceerd.

4.1.2. Onthaal en introductie van nieuwe personeelsleden

Alle nieuwe personeelsleden doorlopen een proces van onthaal en introductie. Dit proces bestaat uit introductiedagen en een peter/meter-traject. Het introductietraject, vernieuwd in 2018, bestond in 2020 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 bij hun opstart een goede begeleiding te bieden zodat ze vlot hun weg in het onderwijs kunnen vinden.

4.1.3. Bijscholing en professionalisering van het personeel

De bijscholing van het personeel omvat twee luiken: de individuele professionalisering en de beleidsgerichte professionalisering. Individuele en beleidsgerichte professionalisering staan niet los van elkaar. Vaak professionaliseren individuele collega's zich door aan beleidsgerichte professionaliseringsinitiatieven deel te nemen.

Individuele professionalisering

Medewerkers en docenten zijn verantwoordelijk voor hun eigen functie- en vakinhoudelijke deskundigheidsbevordering. Die omvat niet alleen loutere bijscholing maar ook vakliteratuur bijhouden en nevenactiviteiten die kunnen bijdragen tot de professionalisering (zoals het optreden als spreker). Al die activiteiten kan het personeelslid laten opnemen in zijn/haar opleidingsportfolio. De gegevens in het 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.

Beleidsgerichte professionalisering

Odisee wil intens inzetten op het vlak van 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, professionele leergemeenschappen, webinars ... met interne of externe sprekers. Daarnaast worden ook externe opleidingen, studiedagen en workshops, die binnen de prioriteiten vallen, speciaal gepromoot door de medewerker professionalisering. Ook deelname aan beleidsgerichte professionalisering wordt geregistreerd in de persoonlijke opleidingsportfolio's van alle personeelsleden.

In 2020 werd een professionaliseringstraject uitgetekend voor ankers en opleidingshoofden zodat Odisee met het instellingsbreed kader voor curriculumopbouw (IKCO) aan de slag kan gaan. In dit traject krijgen ankers en opleidingshoofden inzichten en eerste handvaten aangereikt om de curriculumvernieuwing in hun teams te realiseren. Ze ontwerpen vervolgens een eerste plan van aanpak en realiseren stap voor stap acties met hun team. Omwille van de coronapandemie werd het traject bijgestuurd. Halverwege 2020 heeft de projectmanager sessies begeleid waarin de opleidingshoofden, ankerpersonen en studiegebieddirecteurs reflecteerden over welke waardevolle initiatieven we uit de huidige periode wilden borgen en hoe die verbonden zijn met de IKCO-principes. De studiegebieden gingen in de daaropvolgende maanden aan de slag met kleine initiatieven die hieruit voortkwamen. Een pilootgroep startte met het oorspronkelijk geplande traject in augustus, de eerste volwaardige groep startte in november.

In dit licht werden in het najaar ook meerdere professionele leergemeenschappen opgestart, met als doel knowhow rond IKCO-thema's te verdiepen (thematisch verdiepende sprints). Die innovatieve

vorm van professionalisering kreeg in 2020 voor het eerst expliciet vorm in Odisee.

Verder is voor alle docenten die op een basisniveau met gedifferentieerd onderwijs willen kennismaken een brede professionalisering opgezet. Sinds september 2018 namen bijna 300 collega's deel aan die professionalisering. Ook voor andere niveaus (apprentice, practitioner, expert) werden de nodige professionaliseringsactiviteiten voorzien om borging te garanderen (vaak op vraag en op maat van teams).

In het project leergroepen werd een inspiratiepakket ontwikkeld, breed bekend gemaakt en in een professionaliseringstraject op de sporen gezet. Dit wordt eveneens op verschillende niveaus aangeboden. Aansluitend bij dit project en MyCompass werd professionalisering in het kader van coaching opgezet.

De dienst ICT in Onderwijs (ICTO) organiseerde een ruim aanbod aan professionalisering in verschillende vormen, waarop zeker tijdens in de coronapandemie sterk beroep werd gedaan. In totaal werden 1.059 sessies gegeven (591 uur professionalisering). 448 docenten volgden minstens één sessie. Die professionalisering had betrekking op volgende domeinen: learning analytics, Office 365, digitaal examineren, digitale leeromgeving, het gebruik van audiovisueel materiaal (AVM), Blended learning, Digitaal studiemateriaal, Didactische hardware en Mobile learning.

Met het project Internationalisation@home voorzag de dienst Internationale Relaties (DIRO) een vormingstraject om internationale competenties in het curriculum te verankeren. Tijdens een aantal begeleide workshops herbekeken de voorziene pilootopleidingen hun curriculum. Een verdere afstemming met het IKCO-traject en andere instellingsbrede professionaliseringsinitiatieven werd in 2020 opgestart.

Meerdere functiegerichte professionaliseringsinitiatieven werden gevolgd (opleidingsdag leidinggevenden, sessies rond psychosociaal welbevinden, inspirerend coachen ...).

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 gerapporteerd over de gerealiseerde vormingsactiviteiten van het voorbije academiejaar én er wordt een overzicht voorgelegd van de nieuwe geplande vormingsactiviteiten voor het volgende academiejaar. De interne vormingsactiviteiten worden opgelijst en vermelden telkens de doelgroep voor wie ze bestemd zijn.

Odisee ontving in 2020 in totaal € 26.862,56 aan middelen uit het Vormingsfonds. Daartegenover besteedde Odisee in 2020, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 113.910 aan interne en externe professionalisering (€ 64.714 voor externe professionalisering en € 49.196 voor interne professionalisering). Ter vergelijking: in 2019 werd, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 170.600 besteed aan interne en externe professionalisering.

4.1.4. Beloningssystemen en loopbaanmogelijkheden

Bevorderingen bij onderwijzend personeel (OP)

In 2020 organiseerden we geen bevorderingsprocedures.

Bevorderingen bij administratief en technisch personeel (ATP) (inclusief patrimonium-personeel)

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

Volgens de loopbaanregels van de functieclassificatie en naar aanleiding van een interne/externe vacature werden in 2020:

- Drie schaalverhogingen toegekend, met name 1 van C11 naar C12, 1 van B11 naar B12, 1 van A11 naar A12
- Vier graadverhogingen toegekend, met name 1 van C12 naar C21, 1 van B12 naar B21, 2 van A11 naar A21
- Geen niveauperhogingen toegekend

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 2020 kregen ten gevolge van de functieclassificatie 10 arbeiders een schaalverhoging toegekend:

- Vier schaalverhogingen voor technische medewerkers
- Zes schaalverhogingen voor onderhoudsmedewerkers

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 2020 kenden we persoonlijke vergoedingen toe aan:

- Docenten die buiten hun taakinfilling een onderwijs- of coördinatieopdracht vervulden in de permanente vorming
- Docenten die buiten hun taakinfilling een onderwijsopdracht opnamen ter vervanging van een afwezige collega

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 wel 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.

Benoemingen

De hogeschool beschouwt de benoeming als een inherent onderdeel van haar waarderingsbeleid, waarbij ze tegenover 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 dat ze zich ten aanzien van de medewerker op lange termijn wil engageren. De benoeming heeft daardoor ook sterke raakvlakken met de inzetbaarheid van het personeelslid, waarvoor zowel de hogeschool als het personeelslid verantwoordelijk 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 het Bestuursorgaan, op voorstel van het Directiecomité, of en hoeveel personeelsleden benoemd kunnen worden. Vervolgens benoemt het Bestuursorgaan de personeelsleden die door het Directiecomité worden voorgedragen, rekening houdend met de voorwaarden in het benoemingsprotocol. Voor het begrotings- en kalenderjaar 2021 werden 31,70 VTE-benoemingen in het onderwijzend personeel (OP) toegekend en 2,2 VTE-benoemingen in het administratief en technisch personeel (ATP). De benoemingen werden beslist op het Bestuursorgaan van 10 december 2020 en gaan in per 1 januari 2021.

4.1.5. Taakinving

Taakinving 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 taakinvingssysteem. Meerdere pistes werden verkend maar momenteel heeft dit nog niet geresulteerd in een nieuw systeem.

Taakinving van personeel van diensten

Voor medewerkers van een dienst bepaalt het diensthoofd/de directeur de opdracht van de medewerker. De taakinhoud staat 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.

Overleg met personeel over taakinhoud en ontwikkeling

Functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken vormen het moment 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, in casu het opleidingshoofd.

Tegelijk startte de personeelsdienst een project waarin wij op zoek gaan naar een nieuwe manier van evalueren die waarderend, motiverend, prestatie- en ontwikkelingsgericht is. We willen hierin ruimte bieden voor de ontwikkeling van een continue 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 zijn toegevoegde waarde voor de medewerkers en de organisatie kunnen aantonen.

In het kader van het stimuleren van ontwikkeling werd het vijfdaagse opleidingstraject rond 'Groeien als inspirerende coach' verdergezet evenals de opstart van de leiderschapsscans bij een 20-tal leidinggevenden. Die scans hebben als doelstelling het vormgeven van een persoonlijk leertraject, vertrekkend van de resultaten van de 360°-bevraging en de doelen die leidinggevenden zichzelf stellen om te groeien in hun leiderschap.

4.1.6. Welzijn op het werk

Op vlak van welzijn van het personeel stond 2020 voornamelijk in het teken van de opvolging van de coronapandemie en -maatregelen. Binnen de schoot van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) werd ook in 2020 intensief gewerkt aan het welzijn van alle medewerkers. Odisee-breed, campusoverschrijdend en binnen alle diensten en opleidingen werden veiligheids-, gezondheids- en milieuaspecten meegenomen.

Ondanks het feit dat niet alle geplande acties konden plaatsvinden, zijn in samenwerking met de dienst VGM onder meer volgende acties georganiseerd ter bevordering van het welzijn van alle personeelsleden en studenten:

- Uitrollen van een VGM-beleidsplan rond veiligheid, gezondheid en milieu 2018-2022
- Uitwerken en opvolgen van het Jaaractieplan 2020
- Maandelijks rapportering + opvolging van aspecten omtrent welzijn op het CPBW
- Onthaal en opleiding nieuwe medewerkers
- Beoordeling risicocategorieën personeelsleden, beoordeling risico's zwangerschappen ...
- Organisatie van griepvaccinatie voor vijftigplussers op alle campussen

- Risicoanalyse psychosociaal welzijn in maart 2020
- Opvolging aanwezigheidsbeleid
- Hernieuwing milieuvergunning gebouwen Terranova en Erasmus
- Opvolging milieuwetgeving en toepassing omgevingsvergunning
- Organiseren van structureel overleg op niveau van diensten en opleidingen betreffende VGM-aspecten en specifiek in het kader van de coronapandemie
- Oprichting werkgroep Ergonomie met een voorstel tot associatiebreed ergonomiebeleid
- Ergonomierondgang campussen Dilbeek en Schaarbeek
- VGM-rondgangen op de verschillende campussen
- Adviezen en sensibilisering telewerk en promotie ter beweging op het werk
- Crisismanagement in kader van de coronapandemie: sensibiliseringsacties, preventiemaatregelen, contact tracing ...
- Precaire projecten als asbestverwijdering, evacuatiecapaciteiten opgenomen via Project Office

Een meer gedetailleerde opvolging vindt u ook in het jaarverslag van de gemeenschappelijke dienst VGM van de Associatie KU Leuven.

4.2 Personeelsbestand

De personeelsformatie (en daaraan gekoppeld de begroting van de personeelskosten) wordt jaarlijks opgemaakt. Hierbij wordt uitgegaan van 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 diensthooften 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 Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC) wordt de formatie toegelicht en worden de besprekingen afgerond met een protocol. De Raad van Bestuur beslist over de definitieve personeelsformatie.

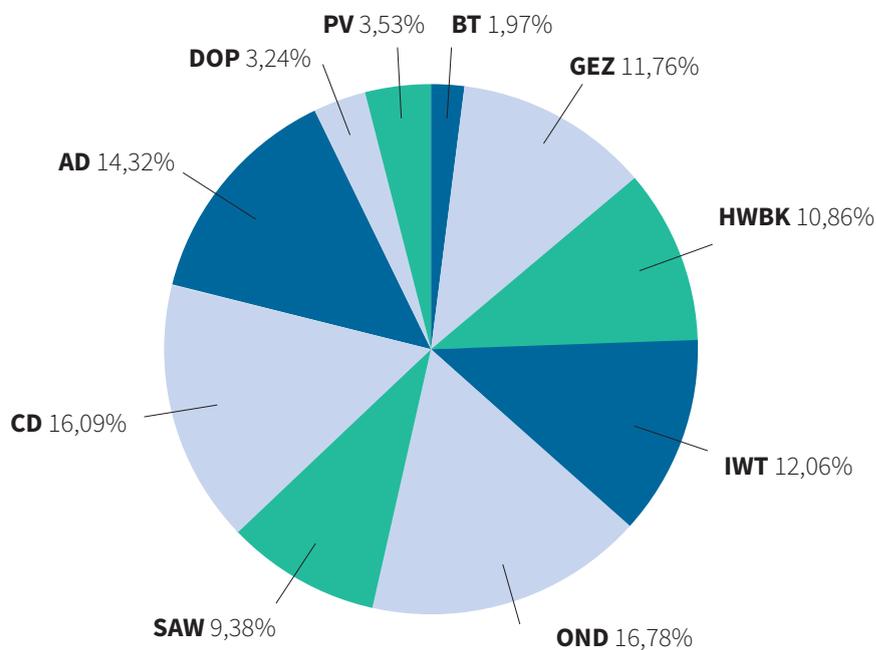
Meer gedetailleerde info over de samenstelling van het personeelsbestand is te vinden in onderstaande figuren. De berekeningen zijn steeds gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief ad interim en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen). Onbetaalde verlopen, terbeschikkingstellingen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

Verklaringen van enkele afkortingen:

- ATP = Administratief en technisch personeel
- OP = Onderwijzend personeel
- GP = Gastprofessoren betaald via het Departement Onderwijs
- GP vzw = Gastprofessoren betaald via de vzw Odisee
- HOP = Hulpvoedend personeel
- CF = Personeel ten laste van het Centraal Fonds
- 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

4.2.1 Opsplitsing naar studiegebied en dienstencluster (in VTE-tewerkstelling) in 2020⁴

⁵	BT	GEZ	HWBK	IWT	OND	SAW	CD	AD	DOP	PV	Totaal
OP	12,49	94,89	85,53	98,7	142,37	53,27	2,38	5,88	14,22	5,72	515,45
ATP	0,27	3,22	2,6	5,7	5,27	7,56	80,38	92,81	1	21,26	220,07
HOP							2,05				2,05
GP		0,5				1,67		0,0062		0,1	2,28
GP vzw	1,17	7,69	7,29	4,59	3,76	11,16		0,24		0,16	36,06
Bediende	4,35	2,36	5,15	2,67	3,98	12,64	22,05	33,12	14,75	5,46	106,53
Arbeider						0,5	42,11				42,61
CF		0,2						0,48			0,68
Totaal	18,28	108,86	100,57	111,66	155,38	86,8	148,97	132,54	29,97	32,7	925,73
Totaal %	1,97%	11,76%	10,86%	12,06%	16,78%	9,38%	16,09%	14,32%	3,24%	3,53%	100%

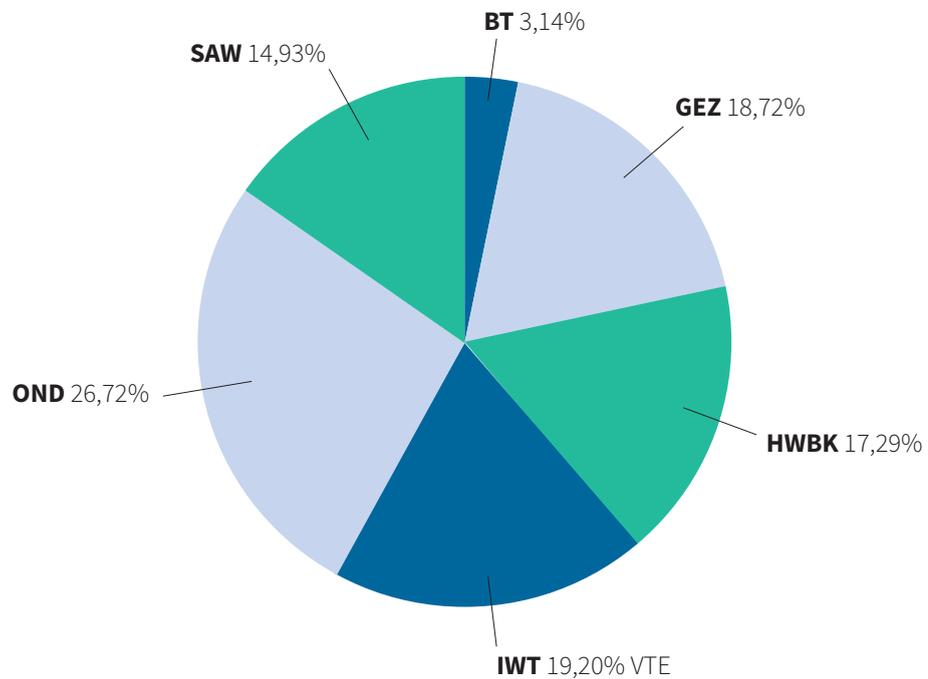


4 De berekeningen zijn gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief ad interim en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen. Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld).

5 Onderwijzend personeel en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

Personeel per studiegebied (in VTE-tewerkstelling) in 2020

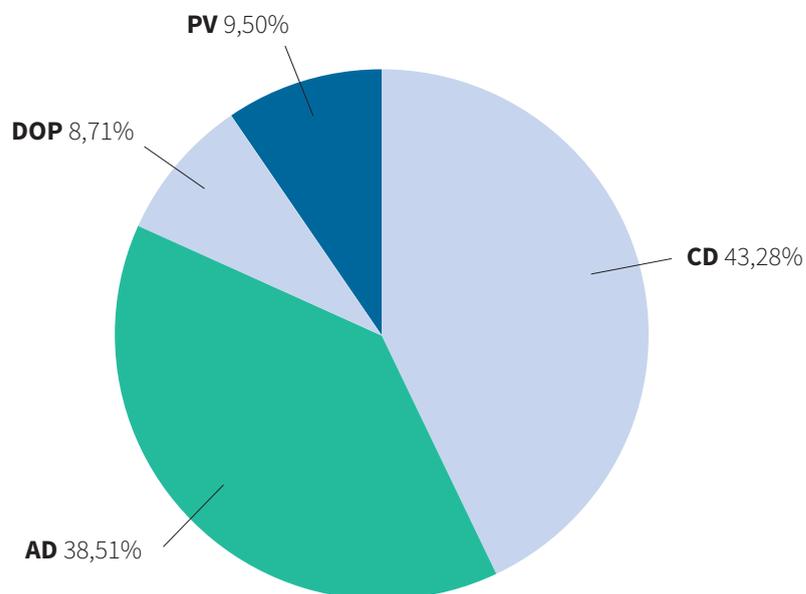
⁶	BT	GEZ	HWBK	IWT	OND	SAW	Totaal
OP	12,49	94,89	85,53	98,7	142,37	53,27	487,25
ATP	0,27	3,22	2,6	5,7	5,27	7,56	24,62
HOP							0,00
GP		0,5				1,67	2,17
GP vzw	1,17	7,69	7,29	4,59	3,76	11,16	35,66
Bediende	4,35	2,36	5,15	2,67	3,98	12,64	31,15
Arbeider						0,5	0,50
CF		0,2					0,20
Totaal	18,28	108,86	100,57	111,66	155,38	86,8	581,55
Totaal %	3,14%	18,72%	17,29%	19,20%	26,72%	14,93%	100%



⁶ Onderwijzend personeel (OP) en bedienden omvatten eveneens personeelsleden die onderzoek verrichten binnen het studiegebied.

Personeel per dienstencluster (in VTE-tewerkstelling) in 2020

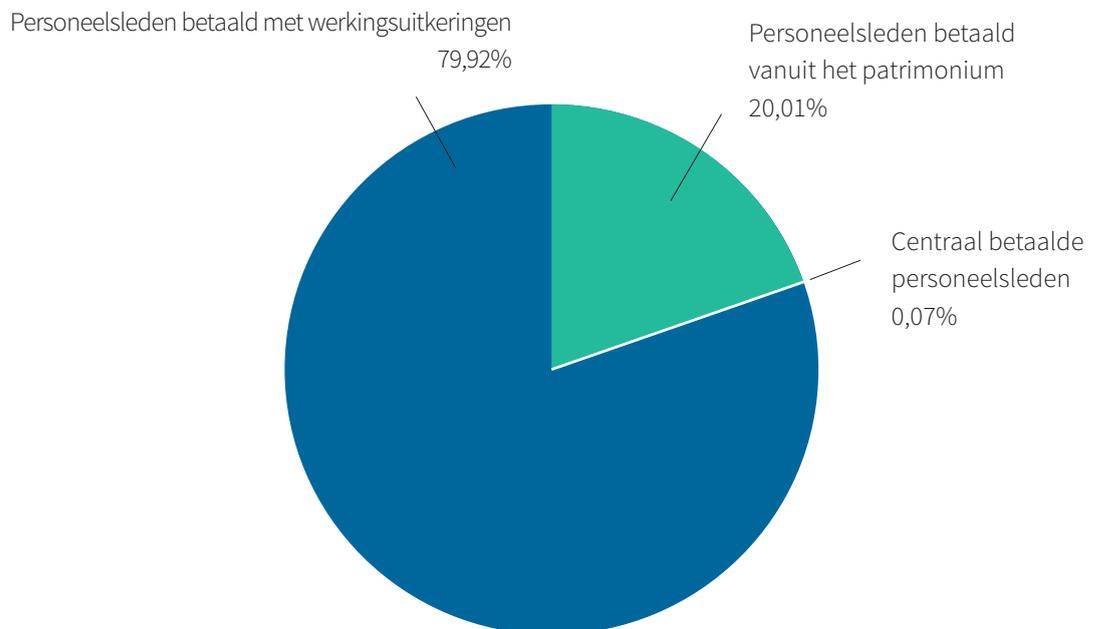
⁶	CD	AD	DOP ⁷	PV	Totaal
OP	2,38	5,88	14,22	5,72	28,20
ATP	80,38	92,81	1	21,26	195,45
HOP	2,05				2,05
GP		0,0062		0,1	0,11
GP vzw		0,24		0,16	0,40
Bediende	22,05	33,12	14,75	5,46	75,38
Arbeider	42,11				42,11
CF		0,48			0,48
Totaal	148,97	132,54	29,97	32,7	344,18
Totaal %	43,28%	38,51%	8,71%	9,50%	100%



⁶ 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 via de PWO-middelen.

4.2.2 Personeel volgens financieringsbron (in VTE-tewerkstelling) in 2020

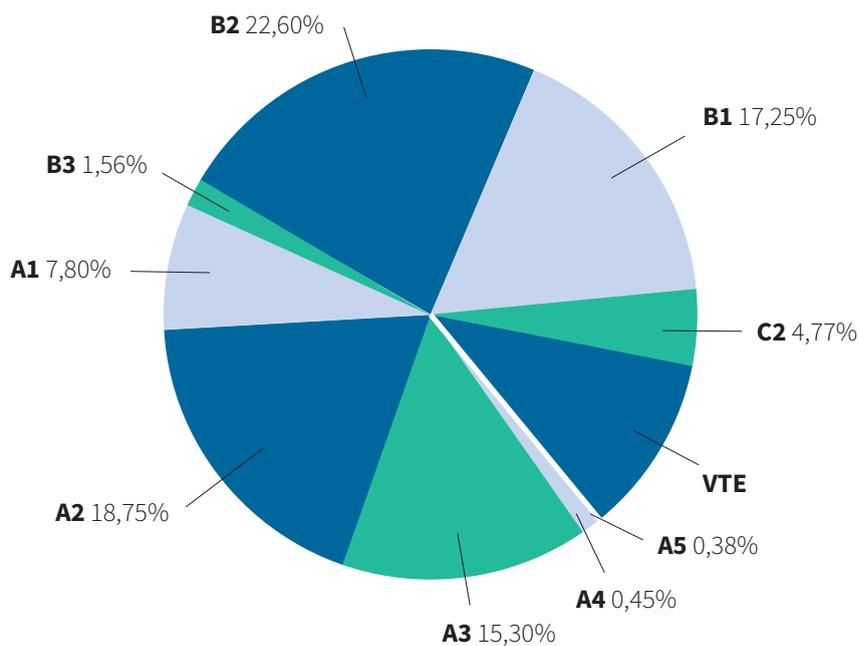
	Personeelsleden betaald met werkingsuitkeringen	Personeelsleden betaald vanuit het patrimonium	Centraal betaalde personeelsleden	Totaal
ATP	220,07			220,07
OP	515,43			515,43
GP	2,28			2,28
HOP	2,05			2,05
Arbeiders		42,61		42,61
Bedienden		106,56		106,56
GP vzw	0,004	36,05		36,05
CF			0,68	0,68
Totaal	739,83	185,22	0,68	925,73
Totaal %	79,92%	20,01%	0,07%	100%



4.2.3 Verdeling en benoemingspercentage personeel betaald ten laste van de werkingsuitkeringen

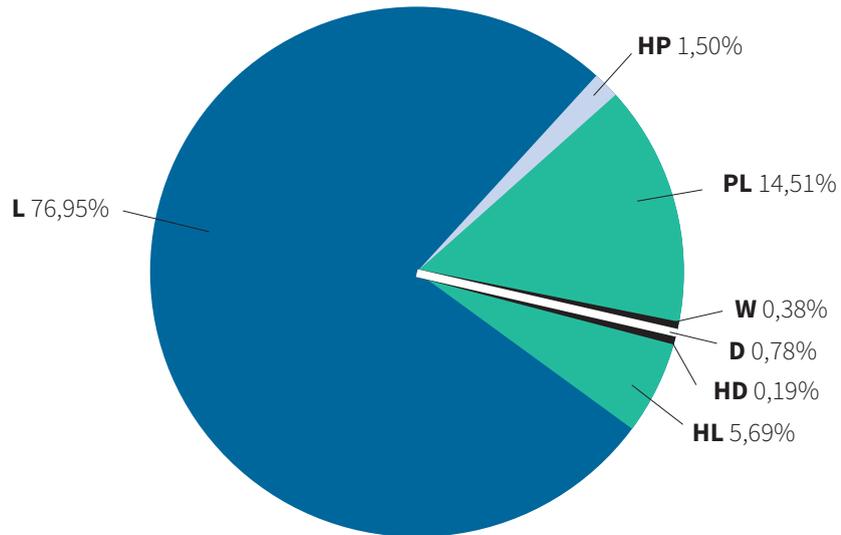
Verdeling van het statutair administratief en technisch personeel (ATP)-kader (in VTE-tewerkstelling zonder CF) in 2020

A5	A4	A3	A2	A1	B3	B2	B1	C2	C1	Totaal
0,83	1,00	33,68	41,27	17,17	3,43	49,74	37,96	10,50	24,48	220,06
0,38%	0,45%	15,30%	18,75%	7,80%	1,56%	22,60%	17,25%	4,77%	11,12%	100%



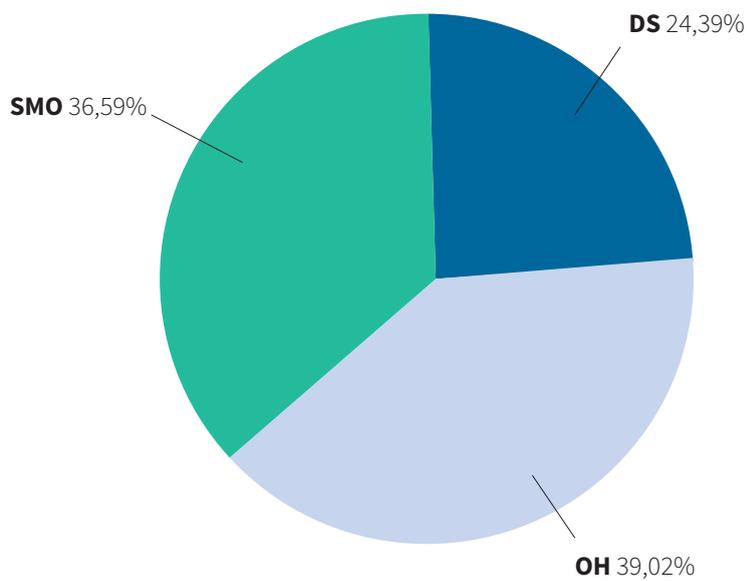
Verdeling van het statutair onderwijzend personeel (OP)-kader (in VTE-tewerkstelling zonder CF) in 2020

Hoofd- docent	Docent	Werkleider	Hoofd- lector	Lector	Hoofd- praktijk- lector	Praktijk- lector	Totaal
HD	D	W	HL	L	HP	PL	
1,00	4,00	1,95	29,35	396,61	7,72	74,80	515,43
0,19%	0,78%	0,38%	5,69%	76,95%	1,50%	14,51%	100%



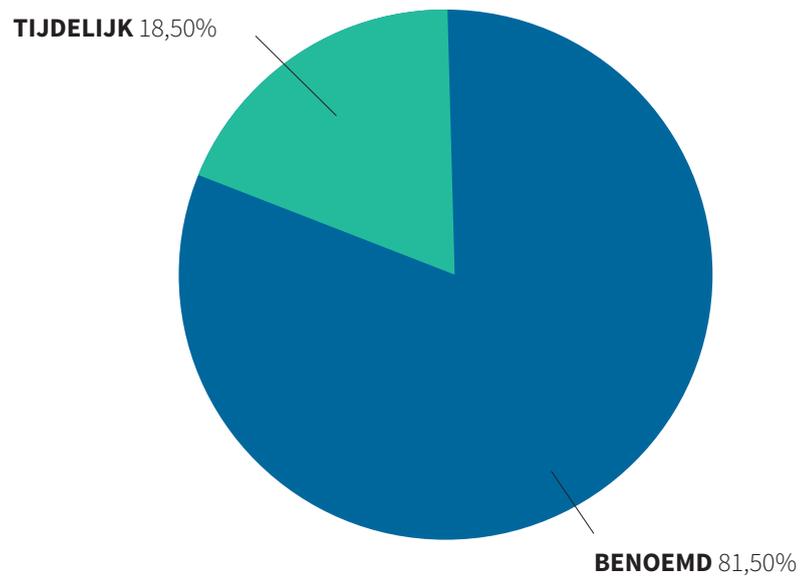
Verdeling van het hulpvoedend personeel (HOP) (in VTE-tewerkstelling zonder CF) in 2020

Directie- secretaresse	Opvoeder- huismeester	Studiemeester- opvoeder	
DS	OH	SMO	Totaal
0,50	0,80	0,75	2,05
24,39%	39,02%	36,59%	100%



4.2.4 Benoemingspercentage van het statutair administratief en technisch personeel (ATP)-kader (in VTE-bezetting) in 2020⁸

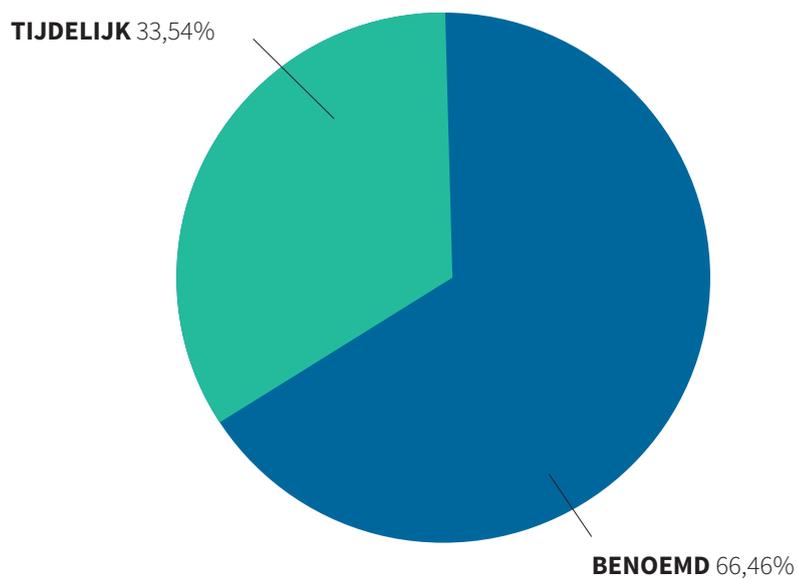
Benoemd	Tijdelijk	Totaal
192,08	43,59	235,67
81,50%	18,50%	100%



⁸ Berekend op de personeelsformatie (inclusief 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 administratief en technisch personeel (ATP) wordt ook het hulpvoedend personeel (HOP) verrekend.

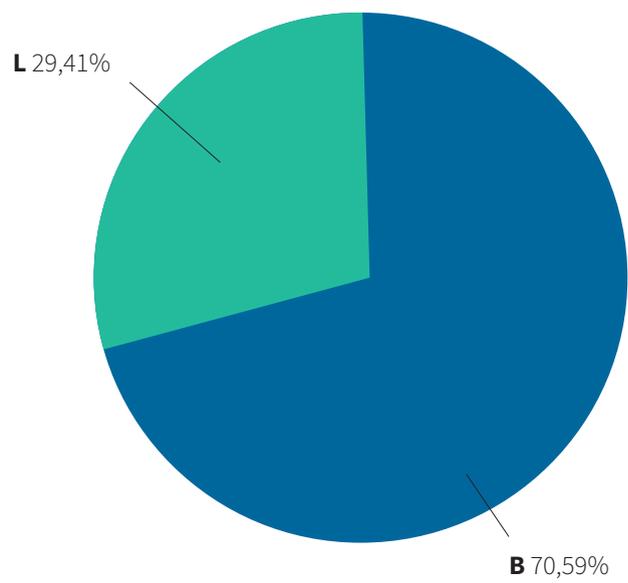
4.2.5 Benoemingspercentage van het statutair onderwijzend personeel (OP)-kader (in VTE) in 2020

Benoemd	Tijdelijk	Totaal
351,29	177,27	528,56
66,46%	33,54%	100%



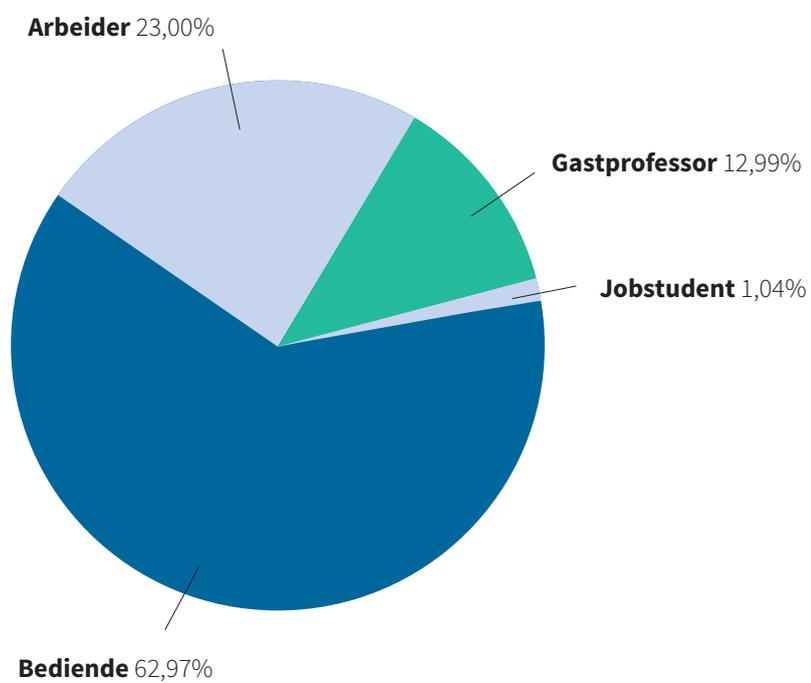
4.2.6 Personeel ten laste van het Centraal Fonds (in VTE-tewerkstelling) in 2020

ATP	Lector	Totaal
B3	L	
0,48	0,20	0,68
70,59%	29,41%	100%



4.2.7 Patrimoniumpersoneel (in VTE-tewerkstelling) in 2020

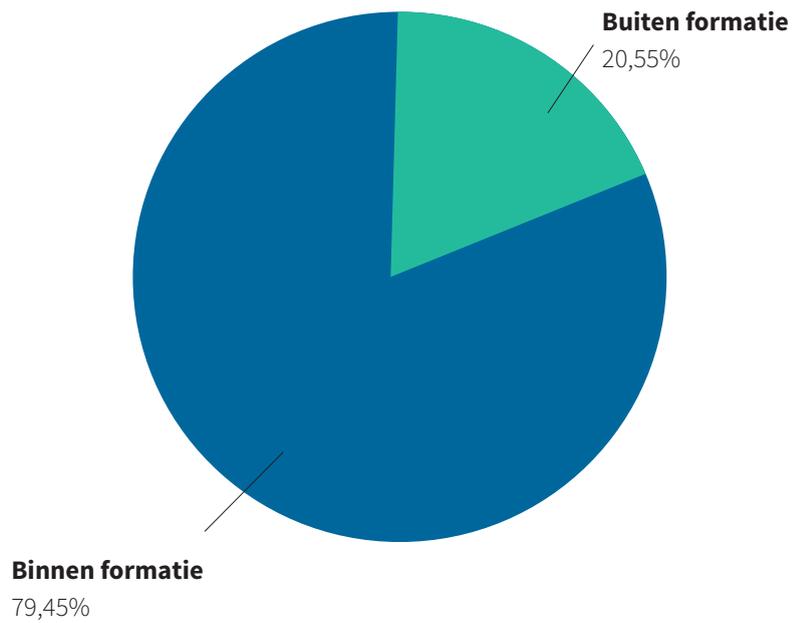
Bediende	Arbeider	Gastprofessor	Jobstudent	Totaal
116,64	42,61	24,06	1,92	185,23
62,97%	23,00%	12,99%	1,04%	100%



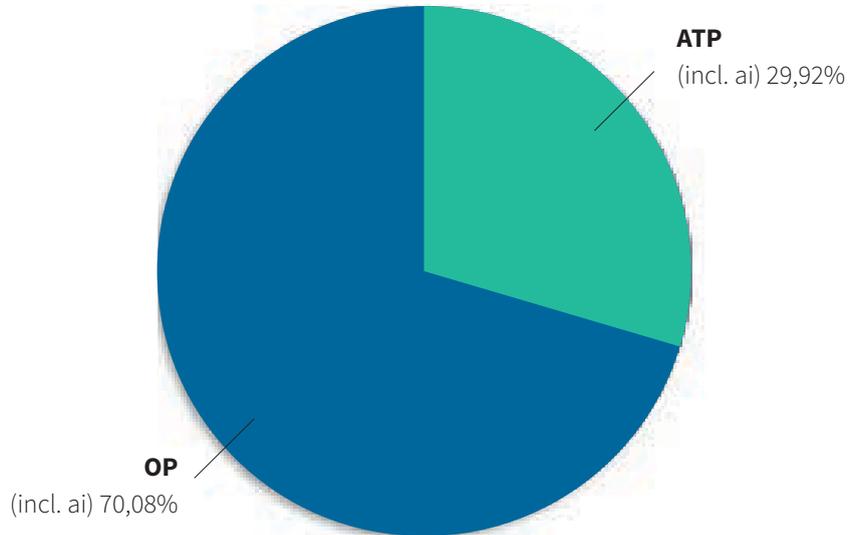
4.2.8 Personeelsleden binnen en buiten formatie (in VTE) in 2020

	Personeelsleden binnen formatie	% berekend op totaal
ATP (incl. ad interim)	220,07	29,92%
OP (incl. ad interim.)	515,43	70,08%
	735,50	100,00%

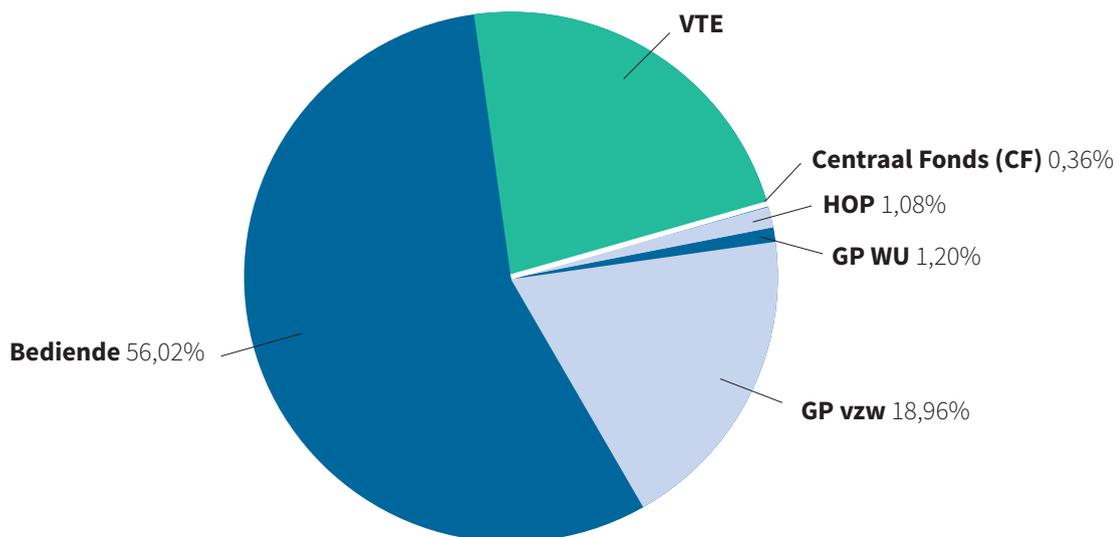
	Personeelsleden buiten formatie	% berekend op totaal
Centraal Fonds (CF)	0,68	0,36%
HOP	2,05	1,08%
GP WU	2,28	1,20%
GP vzw	36,06	18,96%
Bediende	106,56	56,02%
Arbeider	42,6	22,39%
	190,23	100,00%



VTE

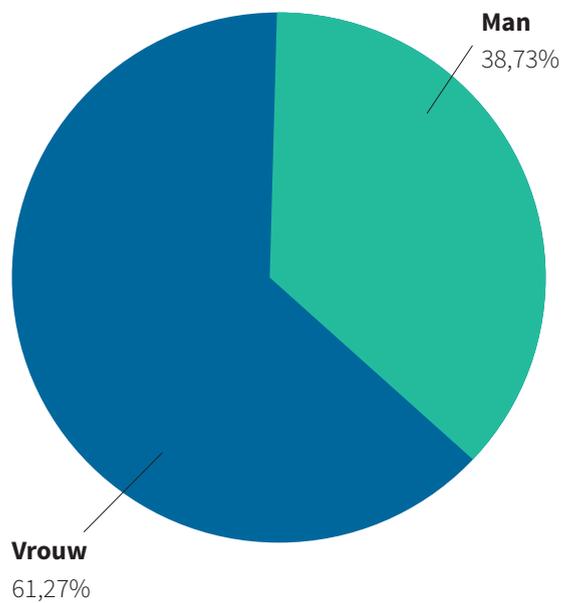


Personeelsleden buiten formatie (FTE) in 2020



4.2.9 Personeel naar geslacht⁹ (in absolute cijfers over heel 2020)

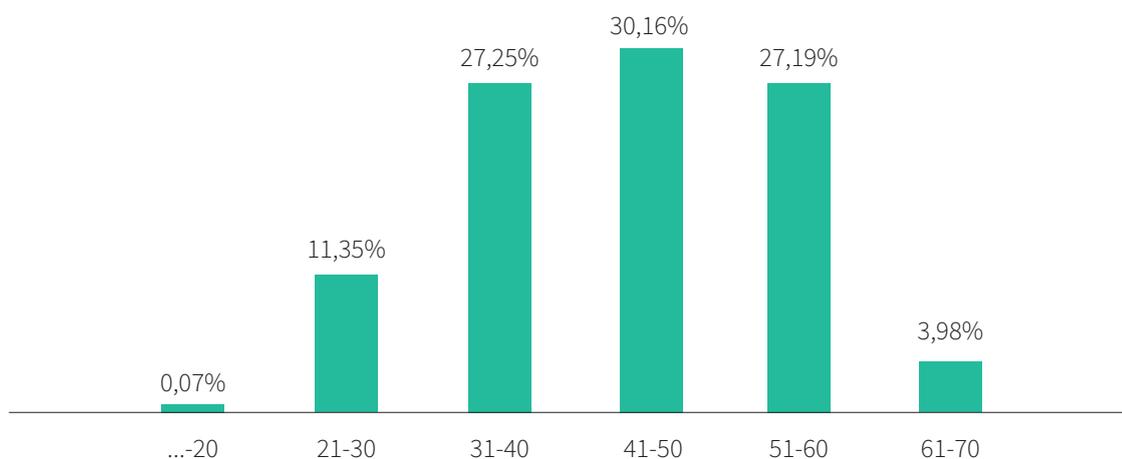
	Man	Vrouw	Totaal
Administratief en technisch personeel (ATP)	81	176	257
Hulpvoedend personeel (HOP)	1	2	3
Onderwijzend personeel (OP)	268	398	666
Gastprofessoren (GP) (WU en VZW)	88	120	208
Patrimoniumpersoneel bedienden (VZW)	62	108	170
Patrimoniumpersoneel arbeiders (VZW)	24	25	49
	524	829	1.353
	38,73%	61,27%	100%



⁹ Personeelsleden uit meerdere categorieën worden in elke categorie (dus eigenlijk dubbel) geteld.

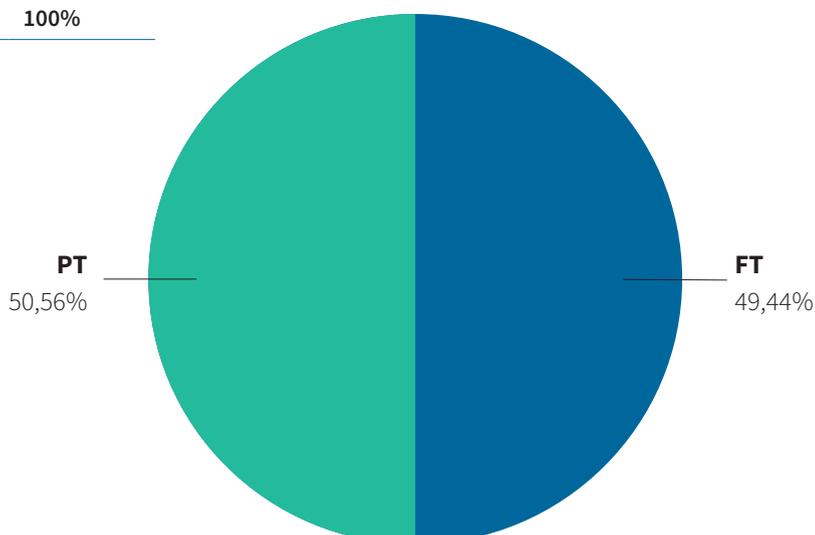
4.2.10 Leeftijdsstructuur (in VTE) berekend over het volledige kalenderjaar 2020

.. -20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Totaal
0,65	105,03	252,27	279,17	251,73	36,88	925,73
0,07%	11,35%	27,25%	30,16%	27,19%	3,98%	100%



4.2.11 Aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden, exclusief gastprofessoren (in absolute cijfers) op 1/2/2020

FT voltijds	PT deeltijds	Totaal
532	544	1076
49,44%	50,56%	100%

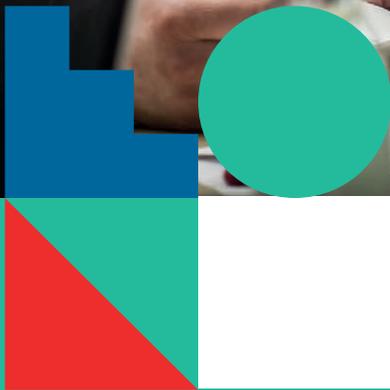


4.2.12 Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren

Voor de ratioanalyse over de laatste drie boekjaren verwijzen we naar hoofdstuk 7 Financiën.

4.2.13 Staat van personeelskosten

Voor de staat van personeelskosten verwijzen we naar hoofdstuk 7 Financiën.



Hoofdstuk 5

Maatschappelijke dienstverlening

“ Dankzij de onverdroten inzet van de medewerkers van de centra permanente vorming zijn we er in geslaagd om alle gastdocenten mee te nemen in een kwaliteitsvolle overstap naar online onderwijs en dit tot grote tevredenheid van onze studenten en deelnemers

| Jo Van den Bossche, directeur Permanente Vorming



5 Maatschappelijke dienstverlening

5.1 Extern verworven middelen voor onderzoek

5.1.1. 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 hierop een beroep 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'.

Odisee wil een voor de hand liggende partner 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 opdrachtgevers. Een tweede doel daarbij is echter ook het nastreven van een meerwaarde voor ons onderwijs (bijvoorbeeld een verrijking voor het curriculum, professionalisering van docenten ... zie de Visie 2027 van Odisee).

Onze hogeschool participeert ook op regelmatige basis in samenwerkingsprojecten die als consortium een gemeenschappelijk antwoord bieden 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 een 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 (een transfer van knowhow) kan elk lid van het onderwijzend personeel, 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 wordt gerapporteerd in Hoofdstuk 3: Onderzoek. Hieronder focussen we op maatschappelijke dienstverlening.

5.1.2. Beleid inzake dienstverlening

Een Algemeen Onderzoeks- en Samenwerkingsreglement Associatie KU Leuven (goedgekeurd door het Bestuursorgaan van de Associatie KU Leuven, en laatst gewijzigd op 11 december 2015) regelt het algemeen onderzoeksbeleid in de Associatie, de identiteit en taakomschrijving van de voor valorisatie bevoegde dienst, de algemene en minimale regels betreffende het beleid inzake de aangelegenheden bedoeld in artikel 169ter van het universiteitsdecreet en artikel 215bis van het hogescholendecreet, de algemene en minimale regels inzake de samenwerking van instellingen met derden in dienstverleningscontracten in de zin van het decreet van 22 februari 1995, de algemene en minimale regels inzake de deelname van partners in rechtspersonen.

Een intern reglement regelt daarnaast voor Odisee de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen (zie bijlage 5.a), eind dit hoofdstuk). Het intern reglement betreffende de maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening, zoals goedgekeurd door het Bestuursorgaan van Odisee vzw op 27 april 2011, beschrijft

de verantwoordelijkheden en wenselijke praktijken inzake dienstverlening (zie bijlage 5.b).

5.1.3. **Beleid bij de selectie van 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 te promoten binnen en buiten de instelling.
- 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 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 bij 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 organiseert ze haar dienstverleningsactiviteiten op een kostenefficiënte manier.

5.1.4. **Beleid bij de allocatie van personele middelen**

Op initiatief van en op voorstel van de promotor van het project zal, in samenwerking met de Per-

soneelsdienst, 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 onderzoeken en de verkregen resultaten wordt opgenomen, zal een analoge bepaling in de arbeidsovereenkomst met de aangestelde personeelsleden worden opgenomen.

5.1.5. **Beleid bij 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.

5.1.6. **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 over de financiële en inhoudelijke opvolging van dienstverlenende en onderzoeksprojecten.
- Een duidelijke communicatie en sensibilisering over de 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 ontstond door de participatie in onderzoeksprojecten en projecten binnen maatschappelijke dienstverlening.

5.1.7. 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 hoofdstuk het hoofdstuk Onderzoek gerapporteerd. Over de andere dienstverleningsprojecten wordt gerapporteerd in paragraaf 5.2.

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

Odisee vzw heeft deelnemingen in volgende rechtspersonen:

- Debuut CVBA (sedert 2006) voor een bedrag van € 10.000
- REPRO PP CVBA (sedert 2006) voor een bedrag van € 188,44
- Jobpunt Vlaanderen (sedert 2018) voor een bedrag van € 6.197,50

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 managementknowhow 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 het Bestuursorgaan bezorgd.

Sinds 8 september 2004 neemt Odisee vzw deel in de vzw Brussels Health and Education Centre Teranova, 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 het Bestuursorgaan gerapporteerd.

Deelname in rechtspersonen: de binnen de Associatie voor valorisatie bevoegde dienst

Conform het Algemeen Onderzoeks- en Samenwerkingsreglement van de Associatie, goedgekeurd op het Bestuursorgaan van de Associatie in 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 het beschermen van intellectuele eigendom, valorisatie van intellectuele eigendom en juridische ondersteuning bij contractonderzoek.

5.2 Overzicht van de afgesloten overeenkomsten

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

Inhoudelijke informatie over die projecten vindt u terug op <http://pwo.Odisee.be>

Handelwetenschappen en Bedrijfskunde

- From practice-oriented trainings to employable IT experts
- Lerende Euregio Scheldemond
- Sustainability makers: the way to SDG
- Development of practical and reflective learning materials that supports and promotes mental well-being (MWB) amongst entrepreneurs of Europe
- Develop national networks of adult education providers in the field of entrepreneurship
- FVG Go+Learn
- NECTAR, an EU curriculum for chef gastro-engineering in primary food care

Biotechniek

- Smart Aquaponics
- Aquaview

Gezondheidszorg

- Perinatal mental health
- Shift, sexual health in the over forty-fives
- Measuring and comparing achievements of learning outcomes in higher education in Europe

Onderwijs

- BECERID, a blog as open learning platform for the field of early childhood education about research and innovation to support disadvantaged and diverse children
- Professional development tools supporting participation rights in early childhood education

Sociaal-agogisch werk

- Urban diversities: challenges for social work

Industriële wetenschappen en technologie

- Global FemArt
- FemTalksForum
- Here4U, soft skills pack for caregivers of seniors

5.2.2. Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995

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

5.2.3. 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

5.3 De besteding van de middelen

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

Bij contractactiviteiten staat de opdrachtgever in de regel in voor de vergoeding van alle kosten gemaakt in het kader van de dienstverleningsactiviteit, met inbegrip van de personeelskost en het

forfait voor centrale beheers- en exploitatiekosten.

In cofinancieringsprojecten dragen alle partners een deel van de kosten, het overige gedeelte wordt extern gefinancierd (bron vermeld per project in 5.2).

Het budget per project verschilt sterk. In 5.1 is telkens het totale budget voor Odisee weergegeven.

Dit is de totale projectkost in euro (wanneer Odisee promotor is van het project) of de projectkost voor Odisee in euro (wanneer Odisee vzw partner is in het project) over de duur van het project. 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

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

Bij de inzet van personele middelen, uitgedrukt in voltijdse eenheden voor de hele hogeschool, moet een onderscheid gemaakt worden tussen de groepen van personeelsleden zoals vermeld in artikel 101 van het decreet.

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

- Dienstverleningsprojecten via de dienst Onderzoek en Projectbeheer: DOP-projecten zijn cofinancieringsprojecten, geen contractactiviteiten (dienstverlening in decretale zin). Additionele personeelskost: 1,0 VTE administratieve ondersteuning.
- Permanente vorming: zie verder in dit hoofdstuk
- Onderzoeksprojecten en wetenschappelijke dienstverlening: zie hoofdstuk Onderzoek

5.4.2. Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995

- Participatie cvba Debu(u)t: nihil

5.4.3. Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995

- Participatie instelling voor openbaar nut VLHORA: nihil
- Participatie vzw Associatie KU Leuven: nihil
- Participatie vzw Brussels Health and Education Centre Terranova: 2 x onderwijzend personeel (OP) x 0,05 VTE

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

Niet van toepassing.

5.6 Permanente vorming

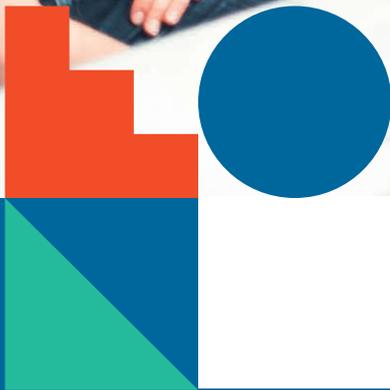
De initiatieven die Odisee neemt in de context van permanente vorming zijn ook vormen van maatschappelijke dienstverlening. In Hoofdstuk 2 (punt 2.3.3.) geven wij een overzicht van de activiteiten tijdens het academiejaar 2019-2020, zowel voor de opleidingen in open inschrijving als voor de oplei-

dingstrajecten in het kader van contractonderwijs voor specifieke organisaties. De eerste sluiten meer aan bij het luik inzake onderwijs en onderzoek, de laatste sluiten eerder aan bij de maatschappelijke dienstverlening.

5.7 Bijlagen

Bijlage 5a - Intern reglement relaties met vzw's

Bijlage 5b - Intern reglement maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening



Hoofdstuk 6 Financiën

“ De COVID-19 crisis gaat niet enkel om het oplossen van probleemsituaties maar ook om het grijpen van opportuniteiten die zich in dit transformatieproces aanbieden. Hierbij kunnen we rekenen op de steun van de Vlaamse overheid die ons de nodige financiële middelen hiertoe aanreikt. | Philippe Van Hellemont, directeur Juridische en Financiële Zaken

“ De COVID-19 pandemie heeft onze manier van leven, werken en onderwijzen veranderd. Naast de nieuwe uitdagingen heeft het tegelijk onze digitaliseringsstrategie scherper gesteld en versneld. | Greet Raspoet, directeur Algemeen Beheer

Inleiding

Het financieel jaarverslag 2020 beoogt om, naast de officiële jaarrekening waarvan de opmaak wettelijk is geregeld, ook een aantal relevante boekhoudkundige en financiële kengetallen wat uitgebreider 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 opdrachtverklaring 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 2020 geeft toelichting bij de cijfers van boekjaar 2020 in vergelijking met het vorige boekjaar en met de begroting. Voor de belangrijkste rubrieken zijn ter vergelijking ook de cijfers van de jaren 2017 en 2018 toegevoegd.

Boekjaar 2020 levert een overschot op van € 3,9 miljoen. Ten opzichte van het begrote verlies van € 2,4 miljoen is het resultaat merkkelijk beter dan verwacht (+ € 6,3 miljoen).

Dit gunstige resultaat in vergelijking met de begroting is het gevolg van de coronapandemie waarvan nog geen sprake was op het ogenblik van de opmaak en goedkeuring van de begroting alsmede van de doorgevoerde besparingsinspanningen.

De coronapandemie heeft in alle geledingen vanaf de maand maart 2020 een belangrijke en onmiddellijke impact gehad die zich heel het jaar doorzette:

- Onderwijs: online lessen en examens en een totaal verschillend planningsproces
- Studentenvoorzieningen: catering viel nage-

noeg stil, maar psychologische en materiële ondersteuning van studenten nam daarentegen sterk toe

- Stages dienden permanent te worden aangepast aan de nieuwe situatie
- Thuiswerk voor het administratief-technisch personeel
- Sterk verhoogde IT-investeringen ter ondersteuning van online onderwijs en thuiswerk
- Additionele kosten ten gevolge van de coronapandemie: hygiënemaatregelen, aanpassing van de infrastructuur, toezicht op het naleven van de voorschriften, annulering van reizen en seminars ...
- Wijziging van de kostenstructuur: besparing op catering, vervoerkosten, onderhoud ... tegenover hoge bijkomende investeringen in IT-infrastructuur

Het positieve resultaat van de hogeschool in vergelijking met de begroting is het gevolg van

- Hogere bedrijfsopbrengsten (€ 1,4 miljoen)
- Lagere bedrijfskosten (€ 4,7 miljoen)
- Hogere financiële en uitzonderlijke opbrengsten (samen € 0,3 miljoen)

Langs de kant van de opbrengsten noteren we:

- Hogere effectieve werkingsuitkeringen in tegenstelling tot hetgeen voor en zelfs tijdens het boekjaar werd verwacht: de besparingsmaatregelen van de overheid werden eind 2020 overgecompenseerd door financiële tegemoetkomingen verbonden aan de coronamaatregelen
- Hogere inschrijvingsgelden van reguliere en graduaatstudenten, lagere voor permanente vorming door annuleringen omwille van de coronapandemie
- Hogere toelagen voor graduaat dankzij de gunstige evolutie van het aantal inschrijvingen
- Hogere inkomsten uit onderzoeksprojecten en maatschappelijke dienstverlening in vergelijking met vorig jaar en met de begroting
- Hogere subsidies: de in resultaat name van investeringssubsidies is hoger dan voorzien
- Lagere inkomsten uit catering wegens quasi sluiting van de campussen gedurende een groot deel van het boekjaar

De personeelskosten stijgen met 8,7% omwille van de inkanteling van de graduaatsopleidingen waarvan het effect voor het eerst in een volledig boekjaar voelbaar is. Anderzijds liggen de werkingskosten gevoelig lager dan het voorbije jaar en dan begroot.

- De begroting hield – los van de coronapandemie – al rekening met een belangrijke besparingscomponent
- Sterk verlaagde vervoerkosten, cateringkosten, kosten van onderhoud en herstelling
- Lagere IT-werkingskosten
- Lagere catering-, representatie- en receptiekosten

Op vlak van investeringen lag – naast de recurrente en vervangingsinvesteringen – de nadruk op de gevelrenovatie van Campus Aalst. Daarnaast heeft de hogeschool haar budget voor IT-investeringen in de loop van het boekjaar significant verhoogd om aan de noden op vlak van afstandsonderwijs en thuiswerk te voldoen. Hiervoor kon zij gedeeltelijk beroep doen op steunmaatregelen van de overheid in het kader van de coronapandemie.

Thesauriematig doet Odisee het in 2020 significant beter dan begroot. De begroting voorzag een negatieve cash flow van € 2,6 miljoen, terwijl het boekjaar afsluit met een positieve cash flow van € 2,1 miljoen. Dit is te verklaren door de steunmaatregelen van de Vlaamse overheid en door lagere werkingskosten, beide in het kader van de coronapandemie en ondanks hogere investeringsuitgaven en de nog steeds hoge schuldenlast.

Uit de begroting 2020 onthouden we vooral dat de ondergefinancierde graduaatsopleidingen in de komende drie jaar deficitair zullen blijven. Om die reden heeft het Directiecomité van Odisee in 2019 aan het Bestuursorgaan voorgesteld om een bestemd fonds van € 2 miljoen aan te leggen om hieraan het hoofd te kunnen bieden tijdens de komende periode. De coronapandemie zal ook in 2021 impact blijven hebben op de werking van de hogeschool en op de kostenstructuur. Hoelang en in welke mate is momenteel moeilijk te voorspellen. Een actualisatie van de begroting tijdens het tweede kwartaal zal – net zoals vorig jaar – opnieuw aan de orde zijn.

Gelet op de uitdagingen die tijdens de komende periode op ons afkomen stelde het Directiecomité aan het Bestuursorgaan voor om een groot deel van de winst te bestemmen voor onderwijsvernieuwing, studentenvoorzieningen, de in resultaat genomen coronasubsidies voor IT-investeringen en het project ‘living campus & work space’ waarmee we onze campussen en werkplekken willen aanpassen aan de nieuwe noden en behoeften.

De Financiële dienst heeft haar processen in de loop van het boekjaar verder uitgebouwd om tegemoet te komen aan de behoeften op vlak van financiële rapportering en controle, en om de begroting en de opvolging ervan af te stemmen op het beleid. De geleverde inspanningen die in 2021 onverminderd worden verder gezet betreffen:

- Een meer granulair en hogeschoolbreed begrotingsproces gebaseerd op het operationeel model van Odisee
- Periodieke afsluitingen ter opvolging van de begroting
- Verdere ontwikkeling van een allocatiemodel
- Vereenvoudiging en digitalisering van de processen
- Stroomlijning en uitbreiding van de boekhoudkundige verwerking van vzw de Rand

De Juridische cel stond in 2020 voor een aantal uitdagingen en heeft zich hiertoe verder ontwikkeld en versterkt. Naast de klassieke taken van juridisch adviesverlening en de begeleiding en opvolging van gerechtelijke procedures binnen Odisee en vzw de Rand ging bijzonder veel aandacht naar:

- Interne en externe beroepsprocedures
- Informatieveiligheid en gegevensbescherming
- Implementatie van de nieuwe wetgeving op vennootschappen en verenigingen

Het jaarverslag werd in overeenstemming met de nieuwe wet op vennootschappen en verenigingen gebracht aan de hand van de aanbevelingen van het Instituut der Bedrijfsrevisoren. Waar mogelijk en aangewezen wordt overgegaan tot vereffening van de Rand vzw om die te integreren in Odisee.

6.1. De balans

ACTIVA	31/12/2019		Begroting 2020		31/12/2020		2020 vs 2019	2020 vs bg 2020
	€	%	€	%	€	%		
Vaste Activa	127.430.288	80,78%	127.556.788	84,31%	127.416.901	79,19%	-13.387	-139.888
<i>I. Oprichtingskosten</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
<i>II. Immateriële vaste activa</i>	344.117	0,22%	311.994	0,21%	346.347	0,22%	2.230	34.353
<i>III. Materiële vaste activa</i>	127.061.931	80,54%	127.218.396	84,09%	127.047.466	78,96%	-14.465	-170.931
A. Terreinen en gebouwen	107.885.518	68,39%	103.673.025	68,52%	106.763.144	66,35%	-1.122.374	3.090.119
B. Installaties, machines en uitrusting	12.012.426	7,61%	14.089.941	9,31%	11.615.962	7,22%	-396.464	-2.473.979
C. Meubilair en rollend materieel	6.614.963	4,19%	8.960.283	5,92%	8.142.668	5,06%	1.527.705	-817.615
D. Leasing en zakelijke rechten gebouwen	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
E. Overige materiële vaste activa	549.024	0,35%	495.148	0,33%	525.692	0,33%	-23.332	30.544
F. Activa in aanbouw en vooruitbetalingen	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
<i>IV. Financiële vaste activa</i>	24.240	0,02%	26.398	0,02%	23.088	0,01%	-1.153	-3.311
A. Deelnemingen	16.386	0,01%	16.398	0,01%	16.198	0,01%	-189	-201
B. Vorderingen	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
C. Overige	7.854	0,00%	10.000	0,01%	6.890	0,00%	-964	-3.110
Vlottende Activa	30.328.562	19,22%	23.740.578	15,69%	33.487.305	20,81%	3.158.743	9.746.727
<i>V. Vorderingen op meer dan 1 jaar</i>	32.995	0,02%	39.000	0,03%	37.934	0,02%	4.939	-1.066
<i>VI. Voorraden en bestellingen in uitvoering</i>	195.066	0,12%	230.000	0,15%	538.393	0,33%	343.327	308.393
A. Voorraden	42.904	0,03%	30.000	0,02%	50.402	0,03%	7.498	20.402
B. Bestellingen in uitvoering	152.162	0,10%	200.000	0,13%	487.991	0,30%	335.829	287.991
<i>VII. Vorderingen op ten hoogste 1 jaar</i>	7.907.111	5,01%	7.700.000	5,09%	8.237.658	5,12%	330.547	537.658
A. Handelsvorderingen < 1 jaar	6.006.567	3,81%	5.800.000	3,83%	5.138.533	3,19%	-868.034	-661.467
B. Overige vorderingen < 1 jaar	1.900.544	1,20%	1.900.000	1,26%	3.099.125	1,93%	1.198.581	1.199.125
<i>VIII. Geldbeleggingen</i>	3.272.146	2,07%	0	0,00%	2.522.165	1,57%	-749.981	2.522.165
<i>IX. Liquiditeiten</i>	18.787.948	11,91%	15.521.578	10,26%	21.597.666	13,42%	2.809.718	6.076.088
<i>X. Overlopende rekeningen</i>	133.296	0,08%	250.000	0,17%	553.489	0,34%	420.193	303.489
Totale Activa	157.758.850	100%	151.297.366	100%	160.904.206	100%	3.145.356	9.606.839

ACTIVA	31/12/2019		Begroting 2020		31/12/2020		2020 vs 2019	2020 vs bg 2020
	€	%	€	%	€	%		
Eigen vermogen	99.564.315	63,11%	94.331.175	62,35%	102.454.878	63,67%	2.890.563	8.123.703
I. Fondsen van de vereniging	17.406.034	11,03%	17.406.034	11,50%	17.406.034	10,82%	0	0
II. Bestemde fondsen (voorstel)	15.683.242	9,94%	12.427.876	8,21%	19.392.015	12,05%	3.708.773	6.964.139
V. Overgedragen resultaat (voorstel)	46.300.803	29,35%	45.346.340	29,97%	46.506.351	28,90%	205.548	1.160.011
VI. Kapitaalsubsidies	20.174.236	12,79%	19.150.925	12,66%	19.150.478	11,90%	-1.023.758	-447
VI. Voorzieningen risico's en kosten	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0

Schulden	58.194.535	36,89%	56.966.191	37,65%	58.449.328	36,33%	254.793	1.483.137
VIII. Schulden > 1 jaar	38.246.193	24,24%	37.102.182	24,52%	35.632.183	22,14%	-2.614.010	-1.469.999
A. Financiële schulden > 1 jaar	38.246.193	24,24%	37.102.182	24,52%	35.632.183	22,14%	-2.614.010	-1.469.999
3. Kredietinstellingen > 1 jaar	38.246.193	24,24%	35.632.182	23,55%	35.632.183	22,14%	-2.614.010	1
4. Overige leningen > 1 jaar	0	0,00%	1.470.000	0,97%	0	0,00%	0	-1.470.000
IX. Schulden op ten hoogste 1 jaar	11.785.950	7,47%	12.164.009	8,04%	14.469.452	8,99%	2.683.502	2.305.443
A. Schulden > 1 jaar vervallend binnen het jaar	2.610.144	1,65%	2.614.009	1,73%	2.614.009	1,62%	3.865	0
B. Financiële schulden < 1 jaar		0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
C. Handelsschulden < 1 jaar	3.530.592	2,24%	4.000.000	2,64%	3.493.300	2,17%	-37.292	-506.700
D. Ontvangen vooruitbetalingen	1.309.140	0,83%	900.000	0,59%	2.052.214	1,28%	743.074	1.152.214
E. Schulden, bezoldigingen, belastingen en sociale lasten	3.414.041	2,16%	3.650.000	2,41%	4.489.898	2,79%	1.075.857	839.898
a. Belastingen	161.677	0,10%	200.000	0,13%	279.653	0,17%	117.976	79.653
b. Bezoldigingen en sociale lasten	3.252.364	2,06%	3.450.000	2,28%	4.210.246	2,62%	957.882	760.246
F. Overige schulden < 1 jaar	922.033	0,58%	1.000.000	0,66%	1.820.030	1,13%	897.997	820.030
X. Overlopende rekeningen	8.162.392	5,17%	7.700.000	5,09%	8.347.693	5,19%	185.301	647.693

Totale Activa	157.758.850	100%	151.297.366	100%	160.904.206	100%	3.145.356	9.606.839
----------------------	-------------	------	-------------	------	-------------	------	-----------	-----------

6.1.1. 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	2020	2019	2018	2017
Vaste activa	84,31%	79,19%	80,78%	80,65%	80,45%
Vlottende activa	15,69%	20,81%	19,22%	19,35%	19,55%
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 2016-2020 constant rond ongeveer 80%.

In vergelijking met de begroting en met boekjaar 2019 is het gewicht van de vlottende activa hoger omdat de thesauriemiddelen op 31/12/2020 omvangrijker zijn dan begroot wegens de uitkering van additionele werkingsmiddelen op het einde van het jaar.

Vast 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	2020	2019	2018	2017
N.B.W. immateriële vaste activa	312	346	344	230	298

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 MyCompass.

Materiële vaste activa: terreinen en gebouwen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
N.B.W. terreinen en gebouwen	103,7	106,8	107,9	108,9	110,3

De N.B.W. van de terreinen en gebouwen bedraagt gemiddeld € 108 miljoen. In 2017 nam de N.B.W. toe tot € 110 miljoen door de aankoop van het Erasmus-gebouw voor een bedrag van € 7 miljoen en de uitboeking van het zakelijk recht van het Meyboom-gebouw voor een bedrag van € 4,75 miljoen.

Tijdens de daaropvolgende drie jaar is de netto-boekwaarde afgenomen omdat de afschrijvingen hoger lagen dan de bruto-investeringen. In 2020 bedroegen de bruto-investeringen € 3,1 miljoen tegenover € 3,5 miljoen in 2019. Daartegenover staan telkens € 4,2 miljoen aan afschrijvingen.

De rubriek 'Terreinen en Gebouwen' vertegenwoordigt in 2020 66,35% van het totaal actief bij Odisee.

Materiële vaste activa: installaties, machines en uitrusting

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
N.B.W. installaties	14,1	11,6	12,0	12,3	11,6

De N.B.W. van de installaties gaat in stijgende lijn sinds 2016 doch bleef stabiel tegenover vorig boekjaar. Er werden de voorbije jaren een aantal grote infrastructuurwerken uitgevoerd: renovatie van campus Dilbeek, studentenrestaurant van Techno-

logiecampus Gent, renovatie van het Hermes-gebouw en inrichting van het Erasmus-gebouw in Brussel. In 2020 werd € 1,6 miljoen geïnvesteerd in installaties tegenover € 1,9 miljoen afschrijvingen.

Materiële vaste activa : meubilair en rollend materieel (o.a. ICT-materiaal)

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
N.B.W. meubilair en rollend materieel	9,0	8,1	6,6	6,6	6,7

De N.B.W. van meubilair en rollend materieel steeg met € 1,5 miljoen in 2020. Deze post bevat eveneens het ICT-materiaal. De hogeschool heeft substantieel meer geïnvesteerd dan normaal om de transformatie naar digitaal onderwijs en thuiswerk te ondersteunen. Die investeringen werden deels

gefinancierd door de coronasteunmaatregelen van de Vlaamse overheid. De toegekende middelen worden op vraag van de regeringscommissarissen en de revisoren in resultaat en in een bestemd fonds opgenomen.

Materiële vaste activa: overige materiële vaste activa

In € 1000	Begroting	2020	2019	2018	2017
N.B.W. overige materiële vaste activa	495	526	549	532	266

Deze post betreft werken aan gebouwen in huur of niet in eigendom, zoals de gebouwen Sint-Joris en Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen.

De stijging in 2018 duidt op werken uitgevoerd aan het gebouw op de campus in Schaarbeek. Dit gebouw werd in erfpacht gegeven door de Gezinsbond via de vzw HIG. Tegenover de voorbije twee jaar bleef de N.B.W.

Financiële vaste activa: deelnemingen in andere instellingen

In € 1000	Begroting	2020	2019	2018	2017
N.B.W. financiële vaste activa	26	23	24	26	55

Vlottende Activa

Vorderingen op meer dan één jaar

In € 1000	Begroting	2020	2019	2018	2017
Vorderingen op meer dan één jaar	39	38	33	27	19

De vorderingen op meer dan één jaar bevatten een gestort werkkapitaal in het kader van de mede-eigendom bij de aankoop van het Erasmus-gebouw. Jaarlijks neemt dit bedrag toe. Er werd gestart met

de aanleg van een gestort werkkapitaal in 2017 in navolging van de aankoop van het Erasmus-gebouw.

Voorraden en bestellingen in uitvoering

In € 1000	Begroting	2020	2019	2018	2017
Voorraden	30	50	43	36	30
Bestellingen in uitvoering	200	488	152	196	76
Totaal	230	539	195	232	106

De voorraden bestaan uit boeken en cursussen. Daarnaast bevat deze rubriek ook onderzoekspro-

jecten in uitvoering (onder meer van het Nectar-project, zie ook overige vorderingen en schulden).

Handelsvorderingen op ten hoogste één jaar

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Werkingsuitkering	niet gedetailleerd	4,2	5,1	4,9	4,6
Inschrijvingsgelden reguliere studenten		0,6	0,6	0,6	0,6
Deelnemers permanente vorming		0,3	0,3	0,3	0,3
Totaal		5,8	5,1	5,8	5,5

Handelsvorderingen op ten hoogste één jaar bestaan vooral uit te ontvangen werkingsuitkeringen en inschrijvingsgelden van reguliere studenten en

van deelnemers aan permanente vormingsprogramma's.

Overige vorderingen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Overige vorderingen	1,9	3,1	1,9	2,0	1,8

De overige vorderingen hebben betrekking op klanten waarop vorderingen werden geboekt ingevolge diverse overeenkomsten en (internationale) projecten alsook op openstaande vorderingen aan derden. De sterke verhoging is grotendeels te wijten

aan het Nectar-onderzoeksproject binnen het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde. 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

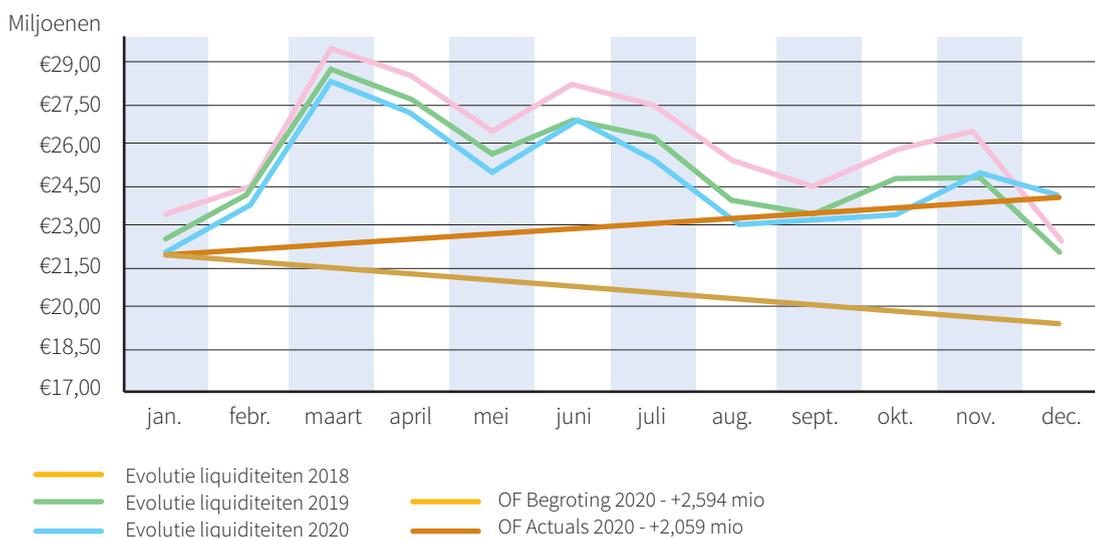
In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Geldbeleggingen	15,5	2,5	3,3	7,0	7,3
Liquide middelen		21,6	18,8	15,5	16,3
Totale liquide middelen	15,5	24,1	22,1	22,5	23,6

Over de jaren 2016 tot en met 2019 blijven de financiële middelen stabiel. Eind 2020 liggen ze € 2 miljoen hoger dan vorig jaar en significant hoger dan gebudgetteerd. De belangrijke afwijking tegenover de begroting is het gevolg van het gunstige nettoresultaat en van belangrijke extra inkomsten tijdens de maand december. Geldbeleggingen en liquide

middelen (directe liquiditeit) vertegenwoordigen 15 % van het balanstotaal van Odisee.

Onderstaande grafiek geeft de evolutie van onze thesauriemiddelen in 2018, 2019 en 2020 met haar typisch cyclisch verloop.

Evolutie liquiditeiten: jan-dec 2018, 2019 en 2020



Overlopende rekeningen

In € 1000	Begroting	2020	2019	2018	2017
Overlopende rekeningen	250	554	133	256	353

De overlopende rekeningen omvatten onder andere kosten van diverse facturen en afrekeningen die reeds ontvangen werden tijdens het lopende boekjaar maar die geheel of gedeeltelijk betrekking hebben op prestaties of diensten te leveren in het

daarop volgende boekjaar. Het bedrag fluctueert en wordt mee bepaald door het moment van de ontvangst van de facturen en inschrijvingsgelden gedurende het boekjaar.

6.1.2. 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.

Overlopende rekeningen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Eigen Vermogen	94,3	102,5	99,6	98,8	94,9
Voorzieningen	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2
Schulden	57,0	58,4	58,2	60,5	63,0
Totale passiva	151,3	160,9	157,8	159,4	160,1

De relatieve verhouding tussen eigen vermogen, voorzieningen en schulden tegenover de totale passiva is als volgt:

Overlopende rekeningen

	Begroting	2020	2019	2018	2017
Eigen Vermogen	62,35%	63,67%	63,11%	62,01%	59,04%
Voorzieningen	0,00%	0,00%	0,00%	0,08%	1,39%
Schulden	37,65%	36,33%	36,89%	37,91%	39,56%
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 64/36%. Indien we daarnaast rekening houden

met het schuldenvrij vast actief van € 15 miljoen dat geboekt is in de HUB/KUB brengt dit de verhouding op 68/32%.

Eigen vermogen

In absolute waarde is het eigen vermogen sinds 2016 geleidelijk toegenomen tot boven de € 100 miljoen wat in 2019 een totaal eigen vermogen oplevert van € 102,4 miljoen.

De stijging wordt verklaard door de aanleg van bestemde fondsen en de winstreservering.

Bestemde fondsen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Bestemde fondsen	12,4	19,4	15,7	14,0	14,2

Bestemde fondsen	1/01/2019	Toevoeging	Onttrekking	1/01/2020	Toevoeging	Onttrekking	1/01/2021
Internationalisering	368.850€	0	0	368.850€	0	0	368.850€
Onderwijs- vernieuwing	795.309€	0	0	795.309€	750.000€	0	1.545.309€
Onderzoeks- middelen	2.289.297€	236.990€	0	2.526.286€	0	32.349€	2.493.937€
Strategie 2027	3.000.000€	0	451.907€	2.548.093€	0	221.187€	2.326.906€
STUVO	7.597.427€	0	152.723€	7.444.703€	1.094.675€	0	8.539.378€
Graduaten	0	2.000.000€	0	2.000.000€	0	649.524€	1.350.476€
COVID-19 i nvesteringen				0	767.158€		767.158€
Living campus & workspace	0	0	0	0	2.000.000€	0	2.000.000€
Totaal	14.050.883€	<u>2.236.990€</u>	<u>604.630€</u>	15.683.242€	<u>4.611.833€</u>	<u>903.061€</u>	19.392.014€
		1.632.359€			3.708.772€		

Het saldo van de bestemde fondsen stijgt netto met € 3.708.772 tot € 19.392.014 door:

- Toevoeging van € 750.000 voor de geplande projecten van **onderwijsvernieuwing**:
 - Opstart van de opleiding Humanresourcesmanagement en afstudeerrichtingen

- Ontwikkeling van artificiële intelligentie in de studiegebieden Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek en Handelswetenschappen en Bedrijfskunde onder voorbehoud van goedkeuring door de Vlaamse overheid
- Ontwikkeling van afstandsonderwijs in het kader van het associatieproject

- Onttrekking van € 32.349 aan het bestemd fonds **onderzoek** resulterend uit negatieve saldi van afgesloten projecten van maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening
- Onttrekking van € 221.187 aan het bestemd fonds **strategie 2027**: ontwikkeling van MyCompass en loonkost van het project
- Toevoeging van € 1.094.675 aan het bestemd fonds **STUVO** conform de decretale voorschriften door het grotendeels wegvallen van cateringkosten
- Onttrekking van € 649.524 aan het bestemd fonds voor de **graduaten** (indirecte kosten)
- Creatie van een bestemd fonds van € 767.158 voor de in resultaat geboekte coronasubsidies voor IT-investeringen
- Creatie van een bestemd fonds van € 2.000.000 voor het **project 'living campus & work space'** waarmee we onze campussen en werkplekken willen aanpassen aan de nieuwe noden en behoeften

Overgedragen resultaat

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Overgedragen resultaat	45,4	46,5	46,3	41,6	40,6

Door winstreservering in combinatie met de aanleg van bestemde fondsen groeit het eigen vermogen van Odisee de voorbije jaren wat de noodzakelijke

buffer oplevert voor investeringen en onvoorziene omstandigheden.

Winstbestemming	2019	2020
Resultaat voor winstbestemming	1.900.252 €	3.914.322 €
Toevoeging aan de bestemde fondsen	1.632.359 €	3.708.722 €
Over te dragen resultaat	267.893 €	205.549 €

Rekening houdend met de voorgestelde aanleg van bestemde fondsen voor onderwijsvernieuwing, studentenvoorzieningen en infrastructuur stijgt de overgedragen winst met € 205.549 door:

- De winst van het boekjaar 2020: € 3.914.322 en
- Het saldo van de onttrekkingen en de toewijzingen aan de bestemde fondsen: € 3.708.772

Kapitaalsubsidies

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Kapitaalsubsidies	19,2	19,2	20,2	21,4	22,6

Het netto-bedrag van de kapitaalsubsidies ligt € 1,0 miljoen lager dan eind 2019. De investerings-subsidies (pro rata de afschrijvingen) ontvangen in

vorige jaren en verwerkt via de resultatenrekening onder de rubriek 'lidgelden, schenkingen, subsidies' werden verrekend.

Kapitaalsubsidies		€
Per 31/12/2019		20.174.236 €
Officieel goedgekeurde kapitaalsubsidies aangewend voor		
rentebetaling		764.662 €
kapitaalaflossing		1.785.850 €
investeringen		255.720 €
Totale toevoegingen		2.806.232 €
In resultaat opgenomen kapitaalsubsidies		
prorata afschrijvingen		-1.279.477 €
ter dekking van rentelasten		-764.662 €
ter dekking van kapitaalaflossing		-1.785.850 €
Totale onttrekkingen		-3.829.989 €
Per 31/12/2020		19.150.479 €

Voorzieningen voor risico's en kosten

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Voorzieningen	0	0	0	0,1	2,2

De voorziening voor groot onderhoud en herstel-
lingswerken van € 2,238 miljoen (jaarlijks aange-

legd tot jaar 2015) werd voor het volledige bedrag
in resultaat genomen in 2018.

Schulden op meer dan één jaar

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Schulden op meer dan één jaar	37,1	35,6	38,2	40,9	43,6

Schulden op meer dan één jaar vertegenwoordigen het uitstaand saldo van de langetermijnleningen. Het aandeel van de langetermijnschulden in het balanstotaal is verder gedaald tot 22,1% in 2020.

In 2017 was er een stijging van de langlopende schulden door de opname van een lange termijnkrediet van € 4,5 miljoen ter financiering van de aankoop van het Erasmus-gebouw. De afname

van de langlopende schulden in de daaropvolgende drie boekjaren met € 8,0 miljoen stemt overeen met de jaarlijkse aflossing van € 2,7 miljoen. De voorbije drie jaar werden alle investeringen gefinancierd uit eigen thesaurie. Het Bestuursorgaan heeft vanaf 2020 de mogelijkheid open gehouden om investeringen opnieuw te financieren met vreemde middelen. In 2020 werd in tegenstelling tot de begroting hiervan geen gebruik gemaakt omwille van de gunstige evolutie van de thesaurie.

Schulden op ten hoogste één jaar

De schulden op ten hoogste één jaar (inclusief overlopende rekeningen) vertegenwoordigen 9,0 % van het balanstotaal.

Handelsschulden

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Handelsschulden	4,0	3,5	3,5	4,0	5,1

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.

Ontvangen vooruitbetalingen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Ontvangen vooruitbetalingen	0,9	2,0	1,3	0,9	1,0

Deze post vertegenwoordigt voorschotten op projecten en vertoont een stijgende trend omwille van de groei in onderzoeksprojecten.

Schulden inzake belastingen en bezoldigingen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Schulden bezoldigingen	3,6	4,5	3,4	3,4	2,8

Het bedrag aan schulden inzake bezoldigingen omvat vnl. de provisie voor het vakantiegeld dat in het volgende jaar dient uitbetaald te worden.

Overige schulden

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Overige schulden	1,0	1,8	0,9	0,9	0,4

Overige schulden bestaan onder meer uit terug te betalen waarborgen aan studenten evenals door te storten Erasmusbeurzen en aan partners door te storten bedragen in het kader van onderzoeksprojecten. Het bedrag van de overige schulden blijft

een momentopname en is afhankelijk van het tijdstip van ontstaan van de schuld. Het hogere bedrag op het eind van 2020 heeft eveneens te maken met het Nectar-project.

Overlopende rekeningen

Overlopende rekeningen bestaan vooral uit over te dragen werkingsopbrengsten en bevatten onder meer:

- Het gedeelte van de ontvangen studiegelden en inschrijvingsgelden van het lopend acade-

miejaar dat wordt toegerekend aan het volgend boekjaar

- Het saldo op de recuperatie van de bedrijfsvoorheffing overgedragen naar het volgend boekjaar

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Studiegelden	niet	4,538	4,293	3,995	4,048
Recuperatie BV	gedetailleerd	2,108	1,978	1,631	1,806

6.2. De resultatenrekening

RESULTAATREKENING		2019		Begroting 2020		Resultaat 2020		% 2020 vs 2019	% Res vs BG 2020
		Resultaat	€	%	€	%	€		
Bedrijfsopbrengsten		89.860.712 €	92.303.075 €	100,00%	93.675.683 €	100,00%	93.675.683 €	104,25%	101,49%
A.1	Werkingsuitkeringen	65.344.150 €	67.787.174 €	73,44%	69.546.332 €	74,24%	69.546.332 €	106,43%	102,60%
	overheidssubsidies	56.583.751 €	58.992.398 €	63,91%	60.751.556 €	64,85%	60.751.556 €	107,37%	102,98%
	bijdrage KULeuven	8.760.399 €	8.794.776 €	9,53%	8.794.776 €	9,39%	8.794.776 €	100,39%	100,00%
A.2.	Studie- en inschrijvingsgelden	10.522.638 €	10.857.125 €	11,76%	10.329.382 €	11,03%	10.329.382 €	98,16%	95,14%
A.3.	Opbrengsten onderwijsactiviteiten	2.192.806 €	2.372.906 €	2,57%	934.401 €	1,00%	934.401 €	42,61%	39,38%
A.4.	Sociale toelagen	3.337.411 €	3.426.102 €	3,71%	4.046.588 €	4,32%	4.046.588 €	121,25%	118,11%
A.5.	Dienstverlening en onderzoek	4.322.753 €	4.125.792 €	4,47%	5.350.109 €	5,71%	5.350.109 €	123,77%	129,67%
B.	Voorraadwijzigingen (+,-)	-305.201 €	0 €	0,00%	-633.139 €	-0,68%	-633.139 €	207,45%	0
D.	Lidgelden, schenkingen, subsidies	2.919.675 €	2.254.871 €	2,44%	2.926.862 €	3,12%	2.926.862 €	100,25%	129,80%
E.	Andere bedrijfsopbrengsten	1.526.480 €	1.479.105 €	1,60%	1.175.148 €	1,25%	1.175.148 €	76,98%	79,45%
II.	Bedrijfskosten	88.657.072 €	95.345.707 €	103,30%	90.599.244 €	96,72%	90.599.244 €	102,19%	95,02%
A.	Handelsgoederen, grondstoffen	1.297.121 €	1.606.946 €	1,74%	533.227 €	0,57%	533.227 €	41,11%	33,18%
B.	Diensten en diverse goederen	18.105.781 €	19.318.202 €	20,93%	15.262.515 €	16,29%	15.262.515 €	84,30%	79,01%
C.	Bezoldigingen, sociale lasten, pensioenen	59.296.214 €	63.715.179 €	69,03%	64.458.325 €	68,81%	64.458.325 €	108,71%	101,17%
D.	Afschrijvingen/waardeverminderingen	10.044.897 €	10.655.051 €	11,54%	10.300.559 €	11,00%	10.300.559 €	102,55%	96,67%
G.	Andere bedrijfskosten	41.171 €	50.329 €	0,05%	44.618 €	0,05%	44.618 €	108,37%	88,65%
III.	Bedrijfsresultaat	1.203.640 €	-3.042.632 €	-3,30%	3.076.439 €	3,28%	3.076.439 €	255,59%	-101,11%
IV.	Financiële opbrengsten	923.042 €	1.041.495 €	1,13%	785.858 €	0,84%	785.858 €	85,14%	75,45%
B.	Opbrengsten uit vlottende activa	36.635 €	1.520 €	0,00%	18.818 €	0,02%	18.818 €	51,36%	1238,00%
C.	Andere financiële opbrengsten	886.407 €	1.039.975 €	1,13%	767.040 €	0,82%	767.040 €	86,53%	73,76%
V.	Financiële kosten	1.862.410 €	1.773.098 €	1,92%	1.727.668 €	1,84%	1.727.668 €	92,77%	97,44%
A.	Kosten van schulden	1.812.280 €	1.714.628 €	1,86%	1.690.639 €	1,80%	1.690.639 €	93,29%	98,60%
C.	Andere financiële kosten	50.130 €	58.470 €	0,06%	37.029 €	0,04%	37.029 €	73,87%	63,33%
VI.	Resultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening	264.272 €	-3.774.235 €	-4,09%	2.134.629 €	2,28%	2.134.629 €	807,74%	-56,56%
VII.	Uitzonderlijke opbrengsten	1.713.787 €	1.366.570 €	1,48%	1.932.726 €	2,06%	1.932.726 €	112,78%	141,43%
VIII.	Uitzonderlijke kosten	77.807 €	0 €	0,00%	153.033 €	0,16%	153.033 €	196,68%	
IX.	Resultaat van het boekjaar	1.900.252 €	-2.407.665 €	-2,61%	3.914.322 €	4,18%	3.914.322 €	205,99%	-162,58%

Schematische voorstelling van het resultaat van de voorbije vijf jaar

RESULTAATREKENING	2020					
	Begroting	Resultaat	2019	2018	2017	2016
I. Bedrijfsopbrengsten	92,3 €	93,7 €	89,9 €	88,3 €	86,2 €	82,6 €
II. Bedrijfskosten	95,3 €	90,6 €	88,7 €	83,8 €	82,0 €	82,7 €
III. Bedrijfsresultaat	-3,0 €	3,1 €	1,2 €	4,5 €	4,2 €	-0,1 €
IV. Financiële opbrengsten	1,0 €	0,8 €	0,9 €	0,8 €	0,8 €	0,8 €
V. Financiële kosten	1,8 €	1,7 €	1,9 €	2,0 €	2,0 €	2,0 €
VI. Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening	-3,8 €	2,1 €	0,3 €	3,3 €	3,0 €	-1,3 €
VII. Uitzonderlijke opbrengsten	1,4 €	1,9 €	1,7 €	2,0 €	3,4 €	3,4 €
VIII. Uitzonderlijke kosten	0,0 €	0,2 €	0,1 €	0,0 €	0,1 €	0,1 €
IX. Resultaat van het boekjaar	-2,4 €	3,9 €	1,9 €	5,3 €	6,3 €	1,9 €

6.2.1. Bedrijfsopbrengsten

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 96% van de bedrijfsopbrengsten en steeg met € 4,5 miljoen (5,2%).

Hieronder staat een vergelijking van de omzet over de jaren 2017 – 2020.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
1. Werkingsuitkeringen	67,787	69,546	65,344	63,604	63,246
2. Studiegelden en inschrijvingsgelden	10,857	10,329	10,523	9,814	9,882
3. Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop	2,373	0,934	2,193	2,241	2,209
4. Sociale toelage (STUVO)	3,426	4,047	3,337	3,286	3,152
5. Dienstverlening en onderzoek	4,126	5,350	4,322	4,387	4,112
Totale omzet	88,569	90,206	85,719	83,332	82,601

De werkingsuitkeringen

De werkingsuitkeringen maken het grootste deel (77 %) uit van de totale omzet en bestaan vooral uit werkingsmiddelen.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
1. Effectieve werkingsmiddelen	55,083	56,400	53,962	53,149	51,908
2. Bevallingsverloven	0,082	0,093	0,082	0,000	0,000
3. Toelage HBO5	2,023	2,128	0,709	0,061	0,111
4. Bijkomende financiering beurs	0,094	0,093	0,095	0,095	0,093
5. Vormingsfonds	0,032	0,027	0,032	0,032	0,032
6. Brusselmiddelen	1,678	1,658	1,691	1,695	1,672
7. Gemengde bijdrage KU Leuven	8,795	8,795	8,760	8,567	9,335
8. Overige	0,000	0,352	0,013	0,005	0,095
Totale werkingsuitkeringen	67,787	69,546	65,344	63,604	63,246

De werkingsuitkeringen bevatten eveneens de bijdrage van KU Leuven aan de gemengde campussen (€ 8,8 miljoen in 2020). Medio 2020 werd een significante vermindering van de werkingsmiddelen ten opzichte van de meerjarenbegroting in het vooruitzicht gesteld. Die vermindering werd evenwel volledig gecompenseerd door additionele middelen ingevolge de coronasteunmaatregelen

en aanpassing van de OBE (Onderwijsbelastingseenheden).

De middelen voor de graduaatopleidingen zijn toegenomen ingevolge de inkanteling tijdens het academiejaar 2019-2020. Daarenboven werd de uitkering gecorrigeerd eind 2020 wat € 109.000 additionele middelen opleverde.

Studiegelden en inschrijvingsgelden

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
1. Reguliere studenten	6,209	6,138	5,973	5,915	6,053
2. Deelname opleidingen permanente vorming	4,242	3,839	4,425	3,899	3,829
3. Graduatoren	0,406	0,353	0,125	0	0
Totaal	10,857	10,330	10,523	9,814	9,882

De studie- en inschrijvingsgelden bestaan hoofdzakelijk uit de inschrijvingsgelden van de reguliere studenten en de deelnamegelden van inschrijvers in programma's van permanente vorming.

Voor de bacheloropleidingen blijft dit bedrag nagenoeg stabiel 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 bacheloropleidingen (+1%) tegen de dalende marktrends in. Voor het academiejaar 2020-2021

bleef het aantal ingeschreven bachelorstudenten nagenoeg constant.

Vanaf 2019 komen de studiegelden van de graa-
aatstudenten erbij. Het effect in 2019 bleef beperkt ondanks het succes bij de lancering omdat dit slechts het laatste kwartaal van het boekjaar betrof maar in 2020 verhoogt het significant tot € 353.000.

De deelnamegelden van de permanente vorming daalden tot het niveau van 2018 ingevolge annuleringen door de coronapandemie.

Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop	2,373	0,934	2,193	2,241	2,209

Dit vertegenwoordigt vooral facturatie van verbruik van materialen en producten aan studenten in het kader van de opleidingen en extra-murosactiviteiten. Daarnaast bevat dit ook de omzet uit de cateringacti-

viteiten van STUVO. De opbrengsten blijven ongeveer gelijk over de jaren 2016 tot en met 2019. In 2020 vallen ze sterk terug door de quasisluiting van onze campussen ingevolge de coronapandemie.

Sociale toelagen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Sociale toelage (STUVO)	3,426	4,047	3,337	3,286	3,152

Deze sociale toelagen blijven ongeveer gelijk over de jaren 2016 tot en met 2019. In 2020 werden ad-

ditionele Stuvomiddelen toegekend in het kader van de coronasteunmaatregelen.

Dienstverlening en onderzoek

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Dienstverlening en onderzoek	4,126	5,350	4,322	4,387	4,112

De inkomsten uit onderzoek zijn sterk gestegen in 2020, onder meer door de subsidie voor onderzoeksinfrastructuur vanuit VLAIO, toegekend in 2019, en een toename van extern gefinancierd

onderzoek vanuit Europa, met name vanuit het Europees Sociaal Fonds, en vanuit diverse regionale overheden zoals BELSPO (federaal), VLAIO, VGC.

Lidgelden, schenkingen en subsidies

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
1. Investeringsubsidies à rato afschrijvingen	1,024	1,280	1,192	1,249	1,498
2. Recuperatie bedrijfsvoorheffing onderzoekers	0,865	1,160	807	1,120	0,389
3. Diverse overheidssubsidies	0,366	0,743	921	1,009	344
Totale lidgelden, schenkingen en subsidies	2,255	3,183	2,920	3,378	2,231

Deze rubriek bevat:

- Subsidies van de federale, de Vlaamse, de lokale en de Europese overheidsinstellingen
- Het gedeelte van de investeringsubsidies dat effectief aangewend werd voor investeringsuitgaven en in resultaat wordt genomen a rato van de afschrijvingen. Het betreft voornamelijk AGION(gebouwen)-subsidies uit het verleden
- De recuperatie inzake bedrijfsvoorheffing op het loon van onderzoekers waarmee het loon van toekomstige onderzoekers wordt gefinancierd

Andere bedrijfsopbrengsten

Deze bevatten onder meer:

- Recuperatie van loonkosten van gedetacheerd personeel
- Recuperatie van kosten van het ter beschikking stellen van infrastructuur
- Overige bedrijfsopbrengsten (waaronder huur-opbrengsten, facturatie aan derden)

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Recuperatie van loonkosten met betrekking tot detacheringen	400	372	544	541	545
Recuperatie van kosten met betrekking tot infrastructuur	487	336	541	528	541
Overige bedrijfsopbrengsten	426	463	413	447	432

6.2.2. Bedrijfskosten

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
1. Handelsgoederen	1,607	0,533	1,297	1,346	1,372
2. Diensten en goederen	19,318	15,262	18,106	18,482	17,539
3. Personeelskosten	63,715	64,458	59,296	55,622	53,167
4. Afschrijvingen	10,655	10,301	10,045	10,343	8,901
5. Voorzieningen	0,000	0,000	-0,128	-2.111	0
6. Andere bedrijfskosten	0,050	0,045	0,041	0,091	1,019
Totale bedrijfskosten	95,345	90,599	88,657	83,773	81,998

Handelsgoederen

Handelsgoederen bevatten de 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-murosactiviteiten en zijn gerelateerd aan de omzet van de cateringactiviteiten beheerd door STUVO. Tegenover die kosten staan ook opbrengsten zoals hierna weergegeven.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
1. Handelsgoederen	1,607	0,533	1,297	1,345	1,372
2. Opbrengsten onderwijsactiviteiten	2,373	0,934	2,193	2,241	2,209

De marge tussen aan- en verkopen wordt hoofdzakelijk toegeschreven aan de door STUVO beheerde cateringactiviteiten. Zowel de opbrengsten als de

kosten zijn significant lager dan andere jaren door de sterk verlaagde aanwezigheid op onze campusen omwille van de coronapandemie.

In miljoen €	2020	2019	2018	2017	2017
1. Handelsgoederen: aankopen catering	0,173	0,558	0,519	0,490	1,372
2. Opbrengsten verkopen catering	0,310	1,109	1,077	1,059	2,209

De marge tussen aan- en verkopen is hoog en blijft constant over de jaren. Uiteraard dient men nog rekening te houden met de werkingskosten van catering om een volledig beeld te kunnen vormen. In 2020 liggen inkomsten en uitgaven merkbaar lager door de sterk verlaagde aanwezigheid op onze campusen.

Diensten en goederen

De voornaamste rubrieken binnen diensten en diverse goederen zijn:

- Centrale kosten van diensten en studiegebieden zoals:
 - Onderhoud, huur, nutsvoorzieningen
 - Marketing

- Diverse erelonen voor academische activiteiten en consulting
- Informaticakosten
- Administratiekosten
- Kosten gedekt door andere inkomsten dan werkmiddelen: EMS, FHS, seminars en OAE
- Kosten van onderzoeksprojecten gefinancierd met externe middelen en/of onderzoeksmiddelen

In 2019 werd de nadruk gelegd op bezuiniging op werkkosten omwille van de verwachte moeilijke jaren 2020-2022 als gevolg van de inkanteling van de (ondergefinancierde) graduaatsopleidingen. Dit verklaart de afname in vergelijking met

2019. In 2020 liggen sommige uitgaven sterk beneden het normale peil (vervoerkosten, catering, events, onderhoudskosten). Daartegenover zijn uitzonderlijke uitgaven verbonden aan de hygiëne maatregelen omwille van de coronapandemie.

Personeelskosten

Binnen de personeelskosten zijn er twee categorieën: de kosten betaald via AHOVOKS en via Odisee.

Hieronder ziet u de evolutie van beide categorieën over de jaren 2016 tot en met 2019 en de begroting 2020 in € en als % van de totale loonkost (T.L.K.):

In miljoen €	Begroting	% T.L.K.	2020	% T.L.K.	2019	% T.L.K.	2018	% T.L.K.	2017	% T.L.K.
AHOVOKS	52,9	83%	53,1	82%	49,7	84%	46,8	85%	45,4	85%
Odisee	10,9	17%	11,4	18%	9,6	16%	8,8	15%	7,8	15%
Totaal	63,8	100%	64,5	100%	59,3	100%	55,6	100%	53,2	100%

De loonkost groeide fors in 2020, vooral door de aanwervingen met het oog op de inkanteling van de graduaatsopleidingen waarvan het effect voor het eerst in een volledig jaar voelbaar is.

De afschrijvingen

De afschrijvingen op materiële vaste activa bleven stabiel rond de € 10 miljoen tijdens de voorbije twee boekjaren.

Afschrijvingen in € 1000	2020	2019	2018
Licenties en software ICT	208,0	217,2	161,0
Gebouwen	4.221,9	4.459,7	4.455,0
Installaties	1.482,3	1.481,3	1.391,6
Meubilair	438,3	445,5	447,8
Materieel	287,3	169,2	138,8
Computers	2.636,8	2.303,0	2.847,2
Cafeteria	22,0	27,2	27,9
Dienstwagen	12,6	31,8	31,8
Uitrusting	274,9	306,6	334,8
Skillslabs	689,0	576,3	481,3
Overige	27,5	27,1	26,0
Totale afschrijvingen	10.300,6	10.044,9	10.343,2

Details met betrekking tot investeringen zijn weergegeven sub 4.

Voorzieningen

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Voorzieningen	0,000	0,000	-0,128	-2,110	-0,092

In het verleden werden provisies aangelegd voor groot onderhoud. De opbouw van die provisie stopte in 2015 en resulteerde in een totaal bedrag van € 2,3 miljoen. De aanwending van de provisie over de verschillende jaren is niet gebeurd. Omdat

in de volgende jaren de provisie niet meer aangewend zal 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.

6.2.3. De financiële en uitzonderlijke resultaten

Financiële opbrengsten

De financiële opbrengsten bevatten grotendeels subsidies voor investeringsuitgaven toegewezen

aan de terugbetaling van de intrestkosten van de leningen.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Financiële opbrengsten	1,042	0,765	0,876	0,778	0,822
Uitzonderlijke opbrengsten	1,367	1,786	1,688	1,485	1,580
Totaal subsidies investeringsuitgaven	2,409	2,551	2,564	2,263	2,402

Uitzonderlijke opbrengsten

De uitzonderlijke opbrengsten bevatten groten-

deels subsidies voor investeringsuitgaven toegewezen aan de terugbetaling van het kapitaal van de leningen.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Financiële opbrengsten	1,042	0,765	0,876	0,778	0,822
Uitzonderlijke opbrengsten	1,367	1,786	1,688	1,485	1,580
Totaal subsidies investeringsuitgaven	2,409	2,551	2,564	2,263	2,402

In 2018 werd ook nog een uitzonderlijke opbrengst gerealiseerd van € 500.000 als gevolg van een in-

gebrekestelling in verband met de meerprijs op de grond van HONIM via REVIVE.

Financiële kosten

Dit zijn de interestlasten van de leningen.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Vorzieningen	0,000	0,000	-0,128	-2,110	-0,092

De interestlasten 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 van aflossingen.

De rentekosten vertegenwoordigen voor Odisee in 2019 ongeveer 1,8% van de bedrijfsopbrengsten en 4,8% van de uitstaande leningen. Die extreem hoge interestlast in vergelijking met de huidige marktvoorwaarden is het gevolg van indekkingsoperaties in het verleden op een ogenblik waarin men het rentepercentage als minimaal heeft beschouwd.

6.3. De resultaatbestemming

Het Directiecomité van Odisee stelt aan het Bestuursorgaan voor om netto € 3.708.772 toe te voegen aan de bestemde fondsen waardoor die stijgen tot € 19.392.014 door:

- € 750.000 toe te voegen voor de geplande projecten van **onderwijsvernieuwing**:
 - Opstart van de opleiding Humanresourcesmanagement en afstudeerrichtingen Artificiële intelligentie in de studiegebieden Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek en Handelswetenschappen en Bedrijfskunde onder voorbehoud van goedkeuring door de Vlaamse overheid
 - Ontwikkeling van afstandsonderwijs in het kader van het associatieproject
- € 32.349 te onttrekken aan het bestemd fonds **onderzoek** resulterend uit negatieve saldi van afgesloten projecten van maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening

- € 221.187 te onttrekken aan het bestemd fonds **strategie 2027**: ontwikkeling van MyCompass en loonkost voor het project
- € 1.094.675 toe te voegen aan het bestemd fonds **STUVO** ingevolge het grotendeels wegvallen van cateringkosten conform de decretale voorschriften
- € 649.524 te onttrekken aan het bestemd fonds voor de **graduaten** (indirecte kosten)
- een bestemd fonds van € 767.158 aan te leggen voor de in resultaat geboekte **coronasubsidies** voor IT-investeringen
- een bestemd fonds van € 2.000.000 aan te leggen voor het **project 'living campus & work space'** waarmee we onze campussen en werkplekken willen aanpassen aan de nieuwe noden en behoeften.

De resterende € 205.549 wordt toegevoegd aan het overgedragen resultaat.

Winstbestemming	2019	2020
Resultaat voor winstbestemming	1.900.252 €	3.914.322 €
Toevoeging aan de bestemde fondsen	1.632.359 €	3.708.722 €
Over te dragen resultaat	267.893 €	205.549 €

6.4. De investeringen

Overzicht van de netto investeringen in de periode 2017-2020 en in de begroting 2020:

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Immateriële vaste activa	0,268	0,210	0,331	0,092	0,198
Materiële vaste activa	8,416	10,078	8,599	9,643	14,542
a. Terreinen en gebouwen	1,470	3,110	3,471	3,089	6,245
b. Installaties	2,425	1,612	1,767	2,611	4,493
c. Meubilair en rollend materieel	4,521	5,356	3,325	3,659	3,723
d. Overige materiële vaste activa	0,000	0,000	0,036	0,282	0,079
Totaal	8,684	10,288	8,930	9,735	14,749

In 2020 lagen de investeringen hoger dan initieel begroot omwille van versnelde investeringen in digitalisering teneinde de vraag naar online onderwijs en thuiswerk te kunnen beantwoorden.

Hiervoor kon de hogeschool gedeeltelijk beroep doen op coronasteunmaatregelen die op vraag van

de regeringscommissarissen en de revisoren in resultaat en in een bestemd fonds opgenomen zijn.

De voorbije drie jaar zijn alle investeringen – in tegenstelling tot het verleden – met eigen middelen en uit eigen thesaurie gefinancierd, wat toeliet om de hoge schuldenlast te reduceren.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Eigen middelen	7,214	9,265	8,930	9,735	10,249
Kapitaalsubsidies	0,000	1,023	0,000	0,000	0,000
Vreemde middelen	1,470	0,000	0,000	0,000	4,500
Totaal	8,684	10,288	8,930	9,735	14,749

De investeringen zijn als volgt verdeeld over diensten, campussen en studiegebieden:

Gerealiseerde investeringen (in € 1 000)

	Begroting investeringen 2020 goedgekeurd RvB 7/11/2019	Campus	FAC/TEC/GEBOUW	ICT	PV OAE	Onderzoek	Studiegebieden	Strategie	STUVO	Totaal
Software	268.000	-	-	200.203	-	-	3.708	6.325	-	210.237
Terreinen en gebouwen	1.470.000	-	3.062.298	48.002	-	-	-	-	-	3.110.300
Installaties en uitrusting	2.425.229	-	1.315.567	17.818	-	4.401	274.115	-	-	1.611.901
Meubilair/materieel/ICT	4.521.225	29.737	941.367	3.201.527	19.664	401.433	713.510	-	53.607	5.360.846
Overige materiële vaste activa	-	-	-5.103	-	-	-	-	-	-	-5.103
Totaal	8.684.454	29.737	5.314.128	3.467.552	19.664	405.834	991.333	6.325	53.607	10.288.180

De investeringen bestaan hoofdzakelijk uit investeringen in de materiële vaste activa.

- In 2019 gingen nog heel wat middelen naar de inrichting en uitrusting van het Erasmus-gebouw.
- In 2020 liggen de investeringen in terreinen en gebouwen alsook in installaties en uitrusting hoger dan begroot omwille van de gevelrenovatie van de campus in Aalst en de overdracht van een aantal investeringen van 2019.

- Meubilair, materieel en ICT liggen merkelijk hoger dan begroot en dan in 2019 omwille van de IT-investeringen ten behoeve van digitaal onderwijs en thuiswerk als gevolg van de coronapandemie.
- In de studiegebieden gingen de belangrijkste investeringen naar apparatuur in de kapitaalsintensieve opleidingen, zoals Medische beeldvorming en Industriële wetenschappen en technologie.

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
a. Terreinen en gebouwen	1,470	3,110	3,471	3,089	6,245
b. Installaties	2,425	1,612	1,767	2,611	4,493
Totaal infrastructuurwerken	3,896	4,722	5,238	5,700	10,738

6.5. De kasstroomanalyse

De kasstroomanalyse geeft een overzicht van geldbewegingen in het voorbije jaar.

Omdat 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 vijf 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. Kasstromen van diverse oorsprong
5. Een kasstroom die het gevolg is van wijzigingen in het werkkapitaal

KASSTROOMANALYSE	2019		2020	
	Begroting	Realisatie	Begroting	Realisatie
1. Operationele cashflow	8.216.354 €	10.625.328 €	7.223.638 €	13.191.122 €
Nettoresultaat boekjaar	-458.515 €	1.900.250 €	-2.407.655 €	3.914.322 €
+ Niet-kaskosten	9.866.514 €	9.916.785 €	10.655.051 €	10.300.559 €
<i>Bedrijfs niet-kaskosten</i>	9.866.514 €	10.044.897 €	10.655.051 €	10.300.559 €
<i>Uitzonderlijke niet-kaskosten</i>	0 €	-128.112 €	0 €	0 €
- Niet Kasopbrengsten	1.191.645 €	1.191.707 €	1.023.758 €	1.023.758 €
Investeringsubsidies aangerekend aan het resultaat	1.191.645 €	1.191.707 €	1.023.758 €	1.023.758 €
2. Cash flow uit investeringen / desinvesteringen	-8.478.476 €	-8.930.364 €	-8.684.454 €	-10.288.181 €
- Immateriële vaste activa	-178.000 €	-331.054 €	-268.000 €	-210.237 €
- Materiële vaste activa	-8.300.476 €	-8.599.310 €	-8.416.454 €	-10.077.944 €
<i>Terreinen en gebouwen</i>	-4.022.741 €	-3.471.083 €	-1.470.000 €	-3.110.300 €
<i>Installaties, uitrusting en machines</i>	-1.040.550 €	-1.767.137 €	-2.425.229 €	-1.611.901 €
<i>Meubilair en rollend materieel</i>	-2.539.685 €	-3.325.244 €	-4.521.225 €	-5.355.743 €
<i>Overige materiële vaste activa</i>	-97.500 €	-35.846 €	0 €	0 €
<i>Vaste activa in aanbouw</i>	-600.000 €	0 €	0 €	0 €
Financiële vaste activa	0 €	0 €	0 €	0 €
3. Cash flow uit financiële activiteiten	-2.755.849 €	-2.755.849 €	-1.140.144 €	-2.610.144 €
+ Opname van leningen	0 €	0 €	1.470.000 €	0 €
- Aflossing van leningen	-2.755.849 €	-2.755.849 €	-2.610.144 €	-2.610.144 €
4. Cash flow van diverse oorsprong	0 €	0 €	0 €	0 €
+ Kapitaalsubsidies	0 €	0 €	0 €	0 €
5. Wijziging van de nettobehoeften bedrijfskapitaal	850.655 €	581.545 €	6.676 €	1.766.939 €
TOTALE CASHFLOW	-2.167.316 €	-479.340 €	-2.594.284 €	2.059.737 €

In 2020 werd een operationele cashflow gerealiseerd van € 13,2 miljoen wat hoger ligt dan in 2019 (€ 10,6 miljoen) en substantieel hoger dan begroot. Dit is het gevolg van de hogere winst alsook van de coronasteunmaatregelen die op vraag van de regeringscommissarissen en van de revisoren vol-

ledig verrekend zijn in het resultaat, inclusief de IT-investeringen.

Evolutie van de operationele cashflow in de periode 2017-2020 en in de begroting 2020:

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
a. Terreinen en gebouwen	1,470	3,110	3,471	3,089	6,245
b. Installaties	2,425	1,612	1,767	2,611	4,493
Totaal infrastructuurwerken	3,896	4,722	5,238	5,700	10,738

De som van de deelrubrieken resulteert in onderstaande cashflow of netto-kasstroom over de jaren 2017 tot en met 2020 en begroting 2020:

In miljoen €	Begroting	2020	2019	2018	2017
Cashflow	-2,594	2,060	-0,479	-1,076	+1,134

De totale cashflow voor 2020 is significant beter dan begroot: er werd een netto-kasinstroom van meer dan € 2 miljoen genoteerd tegenover een verwachte kasuitstroom van € 2,6 miljoen in de begroting.

De positieve cashflow is het gevolg van de substantieel hogere winst alsook van de coronasteunmaat-

regelen en dit ondanks de zware aflossingen (€ 2,6 miljoen), de daaraan verbonden financiële lasten en de financiering van de investeringen uit eigen thesaurie. De mogelijkheid om in 2020 opnieuw beroep te doen op vreemde middelen is bijgevolg niet geactiveerd in 2020 maar blijft open in 2021.

6.6. De ratio's

6.6.1. 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 ook 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 verschillen¹⁰.

Om echt significante besluiten te trekken bij de horizontale analyse, waarbij ratio's van eenzelfde

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 weerhouden¹¹:

FINANCIELE RATIO'S	2020	2019	2018	2017
LIQUIDITEIT	€	€	€	€
De netto werkingsmiddelen	7.791.914	18.061.311	18.339.043	18.566.419
Quick Ratio	2,22	2,52	2,51	2,54
Aantal dagen leverancierskrediet	81	66	73	99,1
SOLVABILITEIT	%	%	%	%
Graad van financiële onafhankelijkheid (EV/TV)	63,7	63,1	62,0	59,0
Algemene schuldgraad (VV/EV)	57,0	58,4	62,1	69,4
Dekking VVLT. door de op.CF	34,2	27,8	30,0	28,5
RESULTATENRATIO'S	%	%	%	%
Bedrijfswinst t.o.v. bedrijfsopbrengsten	3,3	1,3	5,8	4,9
Winst boekjaar t.o.v. bedrijfsopbrengsten	4,2	2,1	6,0	7,3
Bedrijfswinst t.o.v. werkingsuitkeringen	4,4	1,8	7,0	6,7
Operationele cashflow t.o.v. werkingsuitkeringen	19,0	16,3	19,3	20,6

De liquiditeit

In absolute waarde waren de beschikbare netto-werkingsmiddelen¹² ruim voldoende op het einde van het boekjaar 2020.

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 2020 is gelijk aan 2,22 wat kan worden beschouwd als een vrij hoge

10 Zo bijvoorbeeld de onroerende goederen.

11 Uit de ratio's die door het regeringscommissariaat voor alle hogescholen worden berekend, worden de meest interessante ratio's hierna besproken.

12 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.

waarde. Ook in 2019 (2,52) en 2018 (2,51) 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 twee 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 2020 gelijk aan 81 dagen of bijna 3 maand. Dit is een vrij lang gemiddeld betalingsuitstel.

De solvabiliteit

De solvabiliteit voegt de langetermijncomponent toe aan de liquiditeit, aangezien er wordt uitgedrukt in welke mate kan worden voldaan aan alle financiële verplichtingen op lange termijn.

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 die ratio toegenomen wat betekent dat de solvabiliteit verbeterde. Dit laatste is het logische gevolg van het feit dat leningen werden afgelost terwijl het eigen vermogen toenam 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 op 68/32%.

Wat de algemene schuldgraad betreft (hier gedefinieerd als de verhouding schulden ten opzichte van eigen vermogen) kan worden vastgesteld dat die in 2020 daalde tot 57,0%.

Resultaatsratio's

De voorbije drie jaar boekte Odisee behoorlijke resultaten:

- In 2017: + € 6,2 miljoen
- In 2018: + € 5,2 miljoen
- In 2019: + € 1,9 miljoen
- In 2020: + € 3,9 miljoen

Dit resulteert in uiterst gunstige resultatenratio's.

De verhouding operationele cashflow ten opzichte van werkingsuitkeringen is 19,0% in 2020 tegenover 16,3% in 2019. In 2018 werden belangrijke uitzonderlijke opbrengsten geboekt onder de vorm van terugname van provisies voor groot onderhoud en herstellingen wat het uitzonderlijk niveau van de ratio in 2018 verklaart. De hogeschool slaagt erin om een hogere kasstroom te genereren in relatie tot haar werkingsuitkeringen.

6.6.2. 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 2020 (volgens de klassieke berekening) ongeveer € 10,7 miljoen. De liquide middelen eind 2020 bedroegen in totaal € 24,1 miljoen. De hogeschool beschikt dus over een financiële buffer.

Een belangrijke ratio om het structureel evenwicht weer te geven is de autofinancieringsmarge:

Autofinancieringsmarge	2020	2019	2018
Exploitatieontvangsten			
Bedrijfsopbrengsten	93.675.683,00	89.860.712,00	88.258.017,00
Kapitaalsubsidies	-1.279.477,00	-1.023.758,00	-1.248.616,00
Totale exploitatieontvangsten	92.396.206,00	88.836.954,00	87.009.401,00
Exploitatieuitgaven			
Bedrijfskosten	-90.599.244,00	-88.657.073,00	-83.772.794,00
afschrijvingen	10.300.599,00	10.044.897,00	10.343.275,00
voorzieningen	-	-128.112,00	-2.110.602,00
Totale exploitatieuitgaven	-80.298.645,00	-78.740.288,00	-75.540.121,00
Exploitatieresultaat	12.097.561,00	10.096.666,00	11.469.280,00
Aflossingen van leningen	-2.610.144,00	-2.755.849,00	-2.733.764,00
Kosten van schulden	-1.690.639,00	-1.812.280,00	-1.924.641,00
vervroegde aflossing	-	-1.104,00	-
Autofinancieringsmarge	7.796.778,00	5.527.433,00	6.810.875,00

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 (€ 7,8 miljoen) samen met de investeringssubsidies voor een bedrag van € 2,4 miljoen kan vervolgens aangewend worden voor investeringen en/of bijkomende financieringen.

Evolutie van de autofinancieringsmarge van 2017 tot en met 2020

In miljoen €	2020	2019	2018	2017
Autofinancieringsmarge	7,030	5,360	6,810	7,869

6.7. Naleving van de verplichtingen conform het nieuwe wetboek van vennootschappen en verenigingen

Het Instituut der Bedrijfsrevisoren heeft eind 2019 de verplichting om een jaarverslag op te stellen conform het nieuwe wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) verduidelijkt. Die verplichting is van toepassing op de vzw Odisee omdat:

- Odisee meer dan 50 werknemers tewerkstelt
- de jaaromzet € 9 miljoen overschrijdt
- het balanstotaal € 4,5 miljoen overschrijdt

Met de bedoeling om de verenigingssector te professionaliseren wordt een jaarverslag opgelegd aan de grote vzw's en stichtingen (art. 3/48 en 3/52 WVW).

Hierna toetsen we de praktijk binnen Odisee aan de wettelijke vereisten.

Artikel 3/48 WVW 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 personeels-aangelegenheden. In deze analyse verwijst het jaarverslag in voorkomend geval naar en aanvullende uitleg over de bedragen vermeld in de jaarrekening

- Het financieel jaarverslag 2020 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 2019 doch dit had een beperkt effect op het boekjaar 2019. De impact op het resultaat is daarentegen significant vanaf 2020 en verwerkt in de meerjarenbegroting.
- De coronapandemie is ook voor de hogeschool disruptief geweest: additionele kosten, gederfde inkomsten, noodzakelijke en versnelde investeringen in digitalisering. De steunmaatregelen van de Vlaamse overheid hebben Odisee in 2020 toegelaten om deze crisis door te komen.

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 voorzag echter verliezen tijdens de komende twee à drie academiejaren omwille van de inkanteling van de graduaatsopleidingen. Die genereren aanzienlijke opstartkosten tegenover beperkte werkingsuitkeringen in die periode. Om die reden besliste

het Bestuursorgaan om in 2019 een bestemd fonds aan te leggen teneinde de verwachte verliezen op de graduaatsopleidingen tijdens de komende periode op te vangen. Het structurele probleem van de graduaatopleidingen blijft een aandachtspunt voor de komende jaren. De onverwacht hoge winst in 2020 is het gevolg van onvoorziene omstandigheden die het structurele deficit van de graduaaten in 2020 op de achtergrond duwen.

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 risico-vrije instrumenten (spaar- en termijnrekeningen). De negatieve rente, vanaf 2020 van kracht, brengt tot hertoe slechts een zeer beperkte kost met zich mee.

6.8. Conclusies

De coronapandemie heeft vanaf maart 2020 in alle geledingen van de hogeschool een belangrijke en onmiddellijke impact gehad die zich heel het jaar heeft doorgezet. Digitaal onderwijs en thuiswerk hebben hun intrede gedaan en de kostenstructuur van de hogeschool heeft ingrijpende wijzigingen ondergaan: een besparing op werkingskosten tegenover hoge bijkomende investeringen in IT-infrastructuur en gederfde inkomsten, vooral in permanente vorming en studentenvoorzieningen.

Boekjaar 2020 levert een overschot op van € 3,9 miljoen tegenover een begroot deficit van € 2,4 miljoen, vooral als gevolg van de coronapandemie waarvan nog geen sprake was op het ogenblik van de opmaak en goedkeuring van de begroting maar ook van de besparingsmaatregelen die al in de tweede helft van 2019 zijn ingezet. Dankzij dit resultaat sluit Odisee het boekjaar af met een gezonde en verbeterde liquiditeit en solvabiliteit.

Reeds in 2019 is bij de opmaak van de meerjarenbegroting gebleken dat de komende drie à vier jaar een uitdaging vormen omwille van de onderfinanciering van de graduaatsopleidingen. Die zullen niet alleen aanzienlijke verliezen genereren maar ook de thesaurie van Odisee onder druk zetten. Het positieve resultaat voor het boekjaar 2020 doet geen afbreuk aan de noodzaak om de nodige maatregelen te nemen teneinde die structureel verlieslatende situatie te verbeteren. Daarenboven is de onzekerheid omtrent de verdere evolutie van de coronapandemie nog steeds bijzonder hoog, wat een permanente opvolging van de uitvoering van de begroting vereist alsook aanpassingen waar en wanneer nodig.

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 drie jaar heeft Odisee - naast de jaarlijkse aflossingen op langetermijnleningen - alle investeringen uit eigen thesaurie gefinancierd zonder dat dit de liquiditeiten significant heeft aangetast.

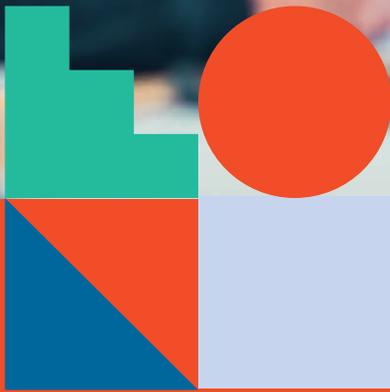
6.9. Bijlagen

Bijlage 6.a Besteding sociale toelage

Waakzaamheid is bijgevolg geboden. Om die reden alsook in het licht van toekomstige uitdagingen op vlak van onderwijs en infrastructuur heeft het Directiecomité van Odisee aan het Bestuursorgaan voorgesteld om het te bestemmen resultaat grotendeels toe te wijzen aan bestemde fondsen ter anticipatie. Tevens heeft het Bestuursorgaan van Odisee in de meerjarenbegroting 2021-2025 de mogelijkheid open gehouden om opnieuw een beroep te doen op externe middelen indien nodig.

Hierbij blijft de bewaking van de autofinancieringsmarge de komende jaren noodzakelijk om de aanwending 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.

De dienst Financiën en de Juridische cel hebben de nodige verdere stappen gezet om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdagingen die zich aanmelden.



Hoofdstuk 7

Sociale voorzieningen

“ Corona legde het sociale (studenten)leven stil. De hogeschool investeerde extra in psycho-educatie, in laptops voor kwetsbare studenten met de steun van de Vlaamse overheid en in studieruimtes op de campussen tijdens de examens. **”** | Harry Pary, directeur Student & Talent

Inleiding

2020: aandacht voor kwetsbare studenten in coronatijden

2020 werd het jaar waarin de coronapandemie ons overviel. We probeerden dit zo goed mogelijk op te vangen in onze werking, met bijzondere aandacht voor meest kwetsbare studenten.

De matrixstructuur van STUVO+ bleef in 2020 dezelfde als voorheen:

- De **dienstverlening** wordt **per campus** verzekerd o.l.v. een **campuscoördinator** op Campus Aalst, Technologicampus Gent, Campus Sint-Niklaas en Campus Brussel. Campus Brussel heeft daarnaast twee satellietcampussen, Parnas en Schaarbeek waar de dienstverlening aangeboden wordt met permanenties door medewerkers van Campus Brussel.
- De medewerkers van de dienst Studentenvoorzieningen werken samen in **campusoverschrijdende domeinteam**s, 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 studenten-

job. 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 van de examen- en onderwijsombuds.
6. Het domein **studieadvies en jobservice** is gericht op contacten met secundaire scholen, abiturienten en onderwijszoekers, ondersteunt het studiekeuzeprocess en biedt een jobdienst aan voor afgestudeerden. Het gaat hier uitsluitend om instellingstaken voor Odisee, niet voor de KU Leuven.

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 II.5 van dit jaarverslag 'Studieloopbaanbegeleiding en ombuds' verslag uitgebracht.

STUVO+ is verankerd zowel in de instelling als op de campus. Verankering in de campussen wordt voorzien door participatie van de stuvocampuscoördinatoren in de campusraden van de instelling.

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 en 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 vier 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.

7.1. 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 middel-

lange 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

7.2. Werkvelden

7.2.1. 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.

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.

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 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 specifiek 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 instellingsbegeleidingstaak 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		Faal-angst	Uitstel-gedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.						
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere	
jan - sep	1	40	41	114	14	5	15	6	1	5	10	5	6	
okt - dec	2	26	28	75	10	3	9	4	0	6	5	1	5	

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Campus Brussel (m.i.v. campus Dilbeek en campus Schaarbeek)

Aantal studenten				Aantal afspraken**	Aantal studenten per problematiek*									
Periode	AO	PO	Totaal		Faal-angst	Uitstel-gedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.						
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere	
jan - sep	88	178	266	652	72	37	34	19	6	28	25	8	81	
okt - dec	55	132	187	359	38	24	18	12	2	24	16	13	56	

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

** inclusief begeleidingen rond studievaardigheden

Campus Gent

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*									
Periode	AO	PO	Totaal		Faal-angst	Uitstel-gedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.						
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere	
jan - sep	11	37	48	111	9	4	3	7	1	8	5	4	19	
okt - dec	4	23	27	66	5	2	1	10	1	4	2	4	10	

*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

Campus Sint-Niklaas

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*								
Periode	AO	PO	Totaal		Faal-angst	Uitstel-gedrag	Rela. Probl.	Ind. Psy. Probl.					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. ZB	Rouw	Andere
jan - sep	0	48	48	112	12	0	7	5	3	9	7	0	11
okt - dec	0	25	25	77	5	0	9	4	1	2	7	0	9

*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 daling op van het aantal begeleide studenten t.o.v. het vorige academiejaar. Vermoedelijk zorgden de online aanmeldingen voor een iets grotere drempel. Ook in het aantal gesprekken zien we een daling (m.u.v. campus Aalst)

Ook de langdurige afwezigheid van een aantal studentenpsychologen (voornamelijk op campus Brussel en Gent en een vervanging op campus Sint-Niklaas) heeft mogelijks een impact op de cijfers.

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. Ook de tussenkomst van de mutualiteit wordt zoveel mogelijk in rekening gebracht om de bijkomende financiering vanuit STUVO+ te reduceren waar mogelijk. Het betrof in 2020 volgende aantallen doorverwijzingen naar individuele therapie.

		Aantal doorverwezen studenten	Aantal studenten die meer dan 7 sessies terugbetaald krijgen
Campus Aalst	PO	8	2
	AO	0	0
	GR	0	0
Campus Brussel	PO	26	4
	AO	9	1
	GR	2	0
Campus Gent	PO	16	5
	AO	4	2
	GR	0	0
Campus Sint-Niklaas	PO	16	5
	GR	0	0

We tekenen in 2020 in het algemeen genomen een lichte daling van doorverwijzingen op t.o.v. 2019. Het relatief aantal studenten dat meer dan 7 sessies terugbetaald krijgt, stijgt echter lichtjes. 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 aanvoeld. 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 (op campus Gent i.s.m. LUCA Gent). Studenten kunnen ook doorverwezen worden naar een extern aanbod.

Het aanbod (workshops en psycho-educatieve sessies) is gratis. 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-juni	On campus door Corona geannuleerd				
	online filmpjes uitstelgedrag en faalangst + individuele begeleiding				
sep-dec	online filmpjes uitstelgedrag en faalangst + individuele begeleiding				
	overkoepelende online sessies				

Campus Gent

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten AO	aantal studenten PO	aantal studenten GR
jan-juni	Last uitstelgedrag?	1	0	9	
	Zelfzeker Presenteren	Sessie 1		8	
		Sessie 2 online		5	
		Sessie 3 online		5	
	Uitstelgedrag in creatieve processen (online)	1 online tutorial			615 views
	Van perfectionisme naar studieplezier	1	7		
	Anders omgaan met faalangst en studiestress (online filmpjes)	live sessie gecancelld			
sep-dec	Zelfzeker Presenteren (org. LUCA)	1	0	1	
	Last van uitstelgedrag?	1	0	4	
	Uitstelgedrag in creatieve processen (org. LUCA)			8	
	Anders omgaan met faalangst en studiestress (online overkoepelend)	1	0		

Org. LUCA: Overkoepelend georganiseerd met LUCAGent/gegeven door lesgever LUCA

Op campus Gent wordt al verschillende jaren samengewerkt met STUVO LUCA. Wegens een groot aantal aanvragen naar begeleidingen rond uitstelgedrag, wordt er i.s.m. LUCA een extra aanbod voorzien.

Campus Sint-Niklaas

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten AO	aantal studenten PO	aantal studenten GR
jan-juni	Uitstelgedrag	0			
	studiestress	0			
sep-dec	opvolgsessie uitstelgedrag	1		2	
	Opvolgsessie studiestress	1		0	
	Opvolgsessie goed voorbereid naar de examens	1		0	

In maart konden de sessies rond uitstelgedrag en studiestress niet meer georganiseerd worden wegens de lockdown. Er werden wel digitale opnames gemaakt en online gezet.

In oktober-november werden digitale opvolgsessies georganiseerd waarbij de studenten eerst de digitale sessie dienden te bekijken alvorens deel te nemen aan de vragensessie. De sessies waren volzet (n=6) maar uiteindelijk kwamen heel weinig studenten opdagen.

Campus Brussel (** online overkoepelend aangeboden over alle campussen)

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal studenten*
jan-juni	online filmpjes uitstelgedrag en faalangst	0	
sep-dec	Me and my smartphone**	1	36
	Faalangst**	1	89
	Fear of failure**	1	9
	Faalangst (Schaarbeek) on-campus	1	4
	Faalangst (Schaarbeek) online	1	9

**De online sessies laten niet toe de aantallen studenten AO en PO apart te onderscheiden.

Campusoverkoepelend aanbod

Wegens de onverwachte start van de corona-epidemie in maart 2020 werden alle on-campus activiteiten grotendeels geannuleerd.

De studentenbegeleiders van de diverse campussen namen in het eerste jaardeel (jan-juni) online filmpjes over de thema's faalangst en uitstelgedrag en deze werden op de STUVO+ website geplaatst. In de tweede jaarhelft werden live online sessies gegeven waarbij alle studenten campusoverkoepelend konden aansluiten. Deze onlinesessies werden opgenomen en achteraf ter beschikking gesteld voor de studenten via de STUVO+ website.

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 2020 gecontinueerd.

Naast de inclusieve maatregelen binnen het universele ontwerp kunnen studenten met een functiebeperking vragen naar een individueel needs assessment. 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.

Daarnaast omvat de zorgcoördinatie o.a. overlegmomenten met de inclusiecoaches, ouders en opleidingsverantwoordelijken. 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				
Gezondheidszorg	Jan-Jun	0	0	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	10
	Sep-Dec	0	0	0	2	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7
Onderwijs	Jan-Jun	1	0	1	4	13	5	0	6	0	0	0	0	5	1	2	0	38
	Sep-Dec	3	0	1	6	13	6	4	8	0	1	0	0	9	1	1	0	53
Bedrijfskunde	Jan-Jun	2	1	0	4	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	13
	Sep-Dec	2	2	0	6	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	15
Technologie	Jan-Jun	0	0	0	0	17	0	3	3	0	0	0	0	6	1	0	0	30
	Sep-Dec	0	0	0	1	9	0	2	0	0	0	0	0	5	0	0	0	17
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	1	0	0	0	1
Totaal	Jan-Jun	3	1	1	11	34	5	6	11	0	1	0	0	13	2	2	1	91
	Sep-Dec	5	2	1	15	25	6	9	9	0	1	0	0	16	1	2	1	93

Campus Brussel

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	1	8	40	5	3	5	0	0	0	0	1	0	6	12	82
	Sep-Dec	1	1	1	8	34	3	3	5	0	0	0	0	1	0	3	13	73
Onderwijs	Jan-Jun	2	1	0	1	10	4	3	4	0	0	0	0	0	0	0	5	30
	Sep-Dec	0	0	0	2	6	1	3	2	0	0	0	0	1	0	1	10	26
Bedrijfskunde	Jan-Jun	1	0	1	7	13	2	4	7	0	1	0	0	0	1	1	6	44
	Sep-Dec	1	0	1	5	9	3	2	5	0	1	0	0	2	0	0	6	35
Technologie	Jan-Jun	5	4	2	25	22	4	2	7	0	0	0	1	2	12	10	9	105
	Sep-Dec	3	2	2	10	14	5	2	9	0	0	0	1	2	5	2	12	69
Graduaten	Jan-Jun	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6
	Sep-Dec	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	5	9
Totaal	Jan-Jun	10	5	4	43	86	15	12	23	0	1	0	1	3	13	17	34	267
	Sep-Dec	5	3	4	25	65	12	11	21	0	1	0	1	6	6	6	46	212

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	3	10	11	1	7	7	0	1	0	0	4	7	0	6	58
	Sep-Dec	1	0	2	8	8	2	7	3	0	1	0	0	3	4	0	3	42
Technologie	Jan-Jun	0	0	0	4	20	4	22	8	0	6	0	0	6	0	0	0	70
	Sep-Dec	0	0	0	3	21	3	23	9	0	6	1	0	7	2	0	1	76
Graduaten	Jan-Jun	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	5
	Sep-Dec	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	6
Totaal	Jan-Jun	1	0	3	14	32	5	30	15	0	7	1	0	10	8	0	7	133
	Sep-Dec	1	0	2	11	31	5	31	12	0	7	2	0	10	7	0	5	124

Campus Sint-Niklaas

Studiegebied	Periode	Mot	Aud	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot					
Gezondheidszorg	Jan-Jun	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	5	
	Sep-Dec	0	0	0	0	4	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	9	
Onderwijs	Jan-Jun	5	0	1	1	8	0	1	1	0	1	0	0	0	2	0	26	
	Sep-Dec	3	0	1	2	7	0	1	0	0	3	0	0	0	2	1	20	
Biotechniek	Jan-Jun	0	3	0	4	8	0	9	2	0	2	0	0	4	0	2	34	
	Sep-Dec	0	2	0	3	8	0	10	1	0	2	0	0	3	0	0	29	
Totaal	Jan-Jun	5	3	1	5	17	1	10	5	0	3	0	0	5	2	1	65	
	Sep-Dec	3	2	1	5	19	2	11	4	0	5	0	0	3	2	2	58	

Academische opleidingen campus Brussel*

Studiegebied	Periode	Mot	Aud	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb				
FEB	Jan-Jun	4	1	1	5	52	3	3	49	0	0	1	2	2	11	2	4	140
	Sep-Dec	2	1	2	11	47	2	5	42	0	3	0	0	0	3	1	12	131
Rechten	Jan-Jun	0	0	0	2	8	1	3	3	0	0	0	0	1	3	0	0	21
	Sep-Dec	0	0	0	0	13	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	18
Letteren	Jan-Jun	1	0	1	3	0	0	4	4	0	0	0	0	0	2	0	2	17
	Sep-Dec	0	0	1	2	0	0	4	3	0	0	0	0	0	2	0	1	13
Totaal	Jan-Jun	5	1	2	10	60	4	10	56	0	0	1	2	3	16	2	6	178
		2	1	3	13	60	2	9	49	0	3	0	0	0	5	1	14	162

*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 een daling van het aantal studenten met een functiebeperking die een statuut functiebeperking aanvragen. Tov vorig academiejaar zien we dat deze daling zich verderzet (m.u.v campus Gent). 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.

Inclusiecoaches

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 duidelijk-

ke 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 term '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).

In onderstaande tabellen wordt het aantal begeleidingen (gesprekken), het totaal aantal gesprekken en het aantal begeleide studenten weergegeven per campus. De vele korte telefoongesprekken en mails met docenten en studenten zijn hierin niet meegerekend.

Campus Aalst

Periode	Mot	Aud	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal studenten
					Dysl	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb					
Jan-Juli	3	8			16		85	29					3				144	16
Aug-Dec	18	5		4	3	2	62	7						9	8	101	15	

Campus Brussel

Periode	Mot	Aud	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal studenten
					Dysl	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb					
Jan-Juli	4	3	18			8	68	32		21			36			186	41	
Aug-Dec	4	3	12		3		77	35		19			33			186	52	

Campus Gent

Periode	Mot	Aud	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal studenten
					Dysl	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb					
Jan-Juli**																		
Aug-Dec	19			5	21		125	12		18	1		5	4	8	133	18	

**van de periode jan-juli zijn geen cijfers beschikbaar wegens een langdurige afwezigheid van de inclusiecoach in deze periode en de start van een nieuwe inclusiecoach vanaf augustus 2020. Een aantal begeleidingen werden in die periode opgenomen door de zorgcoördinator van de campus en de inclusiecoaches van de andere campussen.

Campus Sint-Niklaas

Periode	Mot	Aud	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal	Totaal aantal studenten
					Dysl	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb					
Jan-Juli	10	15	6				62	5		12				1	11		122	23
Aug-Dec	6	12	7		5	30	97	36	3	19				18	43		172	26

Duiding

*Wegens een mogelijke combinatie van functiebeperkingen bij een individuele student is dit totaal niet altijd gelijk aan de optelsom van het aantal begeleidingen per categorie

Vooraf op campus Waas zien we een sterke stijging zowel in het aantal studenten als in het aantal begeleidingen (met name in de tweede jaarhelft). Op campus Aalst en Brussel hebben we ongeveer een status-quo en een daling in Gent (hetgeen verklaard kan worden door de inwerking van een nieuwe inclusiecoach)

De studenten met ASS vormen op elke campus wederom de grootste doelgroep.

Het regelmatig overleg tussen de inclusiecoaches waarbij intervisie, productontwikkeling, professionalisering en onderlinge afstemming op de agenda staat, werd gecontinueerd.

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

Preventie en sensibilisering

De Coronacrisis zette ons dit jaar aan om heel wat projecten campusoverkoepelend digitaal uit te rollen. Daarnaast vonden sinds het najaar een aantal ideeën hun oorsprong in de overkoepelende werkgroep preventie. We zetten extra in op de bekendmaking van onze sociale media zodat onze boodschappen meer studenten bereikten.

- Motivatieposts m.b.t. Corona, mentaal welzijn en zelfzorg.
- **Samen veerkrachtig**, 10-daagse geestelijke gezondheid onder de aandacht brengen. Delen visuals rond jezelf zijn, groepsdruk, er zijn voor elkaar (campusoverkoepelend i.s.m. WG Preventie).
- Relevante initiatieven externe organisaties (bv. CM webinars, de Geluksdriehoek, Rode Kruis app Houvast...).
- Livestream: 'Bespreekbaar maken van mentale gezondheid bij studenten' met Jef Willem & Mahad Abdi
- Op 8 oktober was er een online meditatie sessie met Mindfulness expert David Dewulf. Zeven studenten namen deel en konden achteraf vragen stellen. De tevredenheid was groot.
- Nieuwsbrief STUVO+ rond welzijn, tips, ontspanning... op aantal campussen.
- Omwille van Corona werden een aantal activiteiten, zoals de bloedinzameling en een live examenactie, geannuleerd.

M.b.t. de examenactie: er werden online examen-tips gedeeld, gezonde voedingstips (WG preventie), blokplanners ter beschikking gesteld... Ook

Teleblok chat kreeg opnieuw de nodige aandacht.

Specifiek voor campus Aalst

- op 19/02 ondersteunden we de Move tegen pesten, een initiatief van opleidingen kleuter- en lager onderwijs.
- op 2/3 organiseerden we de Complimentenactie met als doel de studenten aan te zetten elkaar positief te benaderen en complimentjes te geven (verdeling ludieke complimentenstickers, snoepjes, folder fit in je hoofd en een bezoek van het complementariaat (2 dames die studenten kwamen verrassen en helpen elkaar een complement te geven) op de campus)
- de acteurs van 'De lachgasten' kwamen de studenten op een ludieke manier wijzen op het volgen van de regels in het studentenrestaurant bij de start van AJ20-21.

Specifiek voor campus Gent

- samenwerking met 'Warme stad Gent' werd gecontinueerd en monde uit in heel wat initiatieven (Walk in the park, KLIKapp, ...)

Specifiek voor campus Sint-Niklaas

- bij de start van academiejaar 2020-2021 probeerden we door middel van een zoekertjes-prikbord studenten die geen aansluiting vonden met medestudenten met elkaar in contact te brengen, op basis van gedeelde interesses.
- de acteurs van 'De lachgasten' kwamen de studenten op een ludieke manier wijzen op het volgen van de regels in het studentenrestaurant bij de start van AJ20-21.

in het kader van de gezonde week in maart 2020 werd een mentale fit-o-meter uitgewerkt. Studenten kunnen op deze manier oefeningen doen om veerkrachtiger te worden.

- in de week van de veerkracht werd een lezing van Michael Portzsky rond Veerkracht georganiseerd.

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.

In de tweede jaarhelft is de bloedactie niet kunnen doorgaan oww de coronacrisis.

Onderzoek naar de kwaliteit van het beleid van Vlaamse hogescholen m.b.t. situaties van ongewenst grensoverschrijdend gedrag waarbij studenten betrokken zijn

Een 2-tal medewerkers werken mee aan dit onderzoek van de UCLL aan de hand van focusgesprekken.

7.2.2. Sociale dienstverlening

De Sociale Dienst ondersteunt studenten met financiële problemen, zodat elke student over voldoende financiële middelen beschikt om te kunnen studeren.

In 2020 konden studenten op alle campussen terecht bij de Sociale Dienst, tijdens de spreekuren of op (digitale) afspraak (conform de geldende maatregelen in verband met thuiswerk omwille van COVID-19) wanneer ze het moeilijk hadden om hun studies te bekostigen. Zo'n hulpvraag kon resulteren in diverse vormen van financiële ondersteuning, afhankelijk van de situatie en de noden 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
- tussenkomst externe psychotherapie
- uitleen laptop voor langere termijn

Overzicht van het aantal en de goedgekeurde financiële tussenkomsten in € in 2020 per campus:

	Aalst		Sint-Niklaas		Gent		Brussel	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL Vl. Gem.	21	21150	19	19250	28	26150	235	242334
Goedgekeurde Toelage STUVO+	7	4970	25	19381	42	40325,11	195	170016,66
Geweigerde toelagen	6		10		11		30	
Spreiding studiegeld	85		63		43		427	
KT-lening	0	0	1	570	0	0	0	0
LT-lening	0	0	0	0	0	0	0	0

Er werden quasi evenveel spreidingen van betalingen aangevraagd als in 2019. Bij de graduaten maakt meer dan 10% hiervan gebruik. De voorschotten die verleend werden aan AO- en PO-studenten en de graduaten zijn gedaald. Zowel het aantal aangevraagde als goedgekeurde financiële tussenkomsten bereikte zijn hoogtepunt in 2020.

De afdeling Studietoelagen ging sinds juni 2020 radicaal digitaal. Bij de aanmaak van een profiel kan de student voortaan instellen dat het dossier elk academiejaar automatisch wordt opgestart.

Dit zou de doorlooptijd reduceren waardoor een dossier sneller afgehandeld zou kunnen worden.

Uit de behandeling van de sociale dossiers blijkt dat de minvermogendheid zich alsmaar vaker situeert op het vlak van de leefbaarheid, waardoor de studietoelage vaak wordt gebruikt om de leefkosten van het gezin/van de student te financieren.

De procentuele toestroom van de studenten naar de Sociale Dienst is het grootst in Brussel en Sint-Niklaas ondanks het feit dat de geleverde inspanningen en de verstrekte informatie op elke campus hetzelfde zijn. Campus Brussel (inclusief Schaarbeek en Dilbeek) beschikt immers ook over de hoogste percentages studenten die recht heb-

ben op verminderd studiegeld. 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. Deze wordt verder gecontinueerd in 2020-2021.

De graduaten maakten ook intensief gebruik van de dienstverlening van de sociale dienst. Deze is goed ingeburgerd bij de opleidingen waardoor er goed wordt doorverwezen en er goed wordt samengewerkt met de trajectbegeleiders.

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 Vlaanderen breed 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 kindbijslag 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 hiervan gebruik. 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. Voor het academiejaar 2020-2021 werd er voor gezorgd dat een automatisch attest gegenereerd kon worden voor Vlaams Opleidingsverlof.

Verder werd de samenwerking met de VDAB geïntensifieerd. Er werden 24 opleidingen binnen Odisee erkend als OKOT (Onderwijs Kwalificerend Opleidingstraject). Het aantal VDAB-studenten stijgt aanzienlijk.

De medewerkers van de sociale dienst namen deel aan de digitale infodagen van Odisee en woonden de onthaaldagen zoveel als mogelijk bij met als doel de stap naar de Sociale Dienst zo laagdrempel

peilig mogelijk te maken.

De Sociale Dienst heeft in 2020 ook extra inspanningen geleverd om de zij-instromers, die hoofdzakelijk inschrijven via afstandsonderwijs en/of aparte trajecten voor werkstudenten of OKOT, beter te informeren over de sociale wetgeving. Er werd in 2021 voor het eerst een digitale infodag voor volwassenen opgestart met een medewerker van de Sociale Dienst als informant.

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 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 en toelichting werking sociale dienst in informatiefilmpje voor ouders secundair onderwijs).

De sociale dienst is ook vertegenwoordigd in de STUVO+ werkgroep Preventie en sensibilisering.

In 2020 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 toÿt 2 âges).

Studenten kunnen via de Sociale Dienst (normaal enkel bij minvermogenheid) een laptop ontlend van de instelling, voor een semester of voor een volledig academiejaar. Tijdens de eerste lockdown omwille van de Corona-pandemie heeft Odisee zeer laagdrempelig laptops uitgeleend aan studenten die niet over een geschikte laptop beschikten en aangaven dat ze daardoor niet volwaardig konden deelnemen aan de digitale examens. We merkten dat steeds meer studenten van deze mogelijkheid gebruik maken (121 studenten in academiejaar 2019-2020). Dit was de aanleiding om samen met de dienst ICT en het directiecomité van Odisee een overeenkomst af te sluiten met Signpost om studenten te laten intekenen op een huur-koopformule. Via het huurmodel van Signpost kan iedere 1ste of 2de jaarsstudent toch over een nieuwe laptop beschikken en dit door een afbetaling van een kleine bijdrage per maand. Zo kan de student de betaling van een laptop spreiden en op het einde van de huurtermijn eigenaar worden van het toestel. Deze overeenkomst werd echter pas in de loop van het 1ste semester ondertekend waardoor studenten laattijdig en slechts gedurende 2 weken konden intekenen op deze formule. Hierdoor zijn er slechts 2 studenten ingegaan op dit aanbod.

In 2019-2020 werd een inventaris gemaakt van de studiekost van de graduaatsopleidingen van Odisee. Zo kon de werkelijke kostprijs voor de student ingebracht worden in een sociaal dossier en kon de Sociale Dienst erover waken dat alles financieel haalbaar bleef voor de student

Op vraag van DIRO (Dienst Internationale Relaties) werden er nog 68 berekeningen gedaan voor de generieke beurzen van de Vlaamse overheid, ter beschikking gesteld voor studenten die een stage buiten Europa willen doen.

De Sociale Dienst ondersteunt studenten bij het zoeken naar een studentenjob.

STUVO+ participeert in het JOS-project: het JOB-StudentenSysteem 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 campussen 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. Vanaf 1/1/2019 werd de aanvraag voor een werkvergunning voor niet-EER studenten 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 minvermogenheid van de leefbaarheid 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 hard ingezet op het kenbaar maken van de sociale dienst 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. Ondertussen zijn er twee medewerkers actief betrokken bij de werkgroep Centen voor Studenten voor de jaarlijkse update van de brochure en de website van Centen voor studenten.

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 en in gemeenschappelijk overleg oplossingen te zoeken voor vaak voorkomende probleemsituaties.

N.a.v. bijkomende middelen die elke dienst studentenvoorzieningen kreeg van de Overheid voor extra dienstverlening aan kwetsbare studenten in Coronatijden en de extra werklast om alles quasi enkel en alleen digitaal te verwerken kreeg de domeingroep Sociale Dienst op het einde van 2020 20%VTE bij (voorlopig tot eind december 2021).

7.2.3. 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 sterkere 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.

2020 was een ongewoon jaar omwille van Covid-19. Een studentenwerking zoals we die doorgaans kennen was niet aan de orde. Noodgedwongen werden initiatieven geannuleerd, waar mogelijk werden alternatieven uitgewerkt en (online) aangeboden. Daarnaast zette het domein zich volop mee in voor goede communicatie rond welbevinden, ontspanning... via de diverse STUVO+ kanalen.

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

Onthaal start AJ

De gebruikelijke onthaaldagen en initiatieven per campus met info- en welkomstmomenten konden niet worden georganiseerd. Studenten ontvingen wel een welkomstcadeautje: webcamcover "Don't forget your offline time". Zo wilden we studenten, die in corona tijden alles online voorgeschoteld krijgen, erop attent maken om ook aandacht te hebben voor offlinetijd.

In Sint-Niklaas werd (i.s.m. campus en opleidingen) door de eerstejaarsstudenten een stadsspel in kleine groepjes gespeeld als alternatief op het traditioneel welkomstfestival.

STUVO+ sport en cultuurcheque

Omwille van het stilvallen van de sport- en cultuursector werden deze minimaal benut door de studenten.

RIVAL College League (in september wijziging naam naar Belgian 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.

Gratis gebruik sportzalen, sportmateriaal en uitleendienst op de campussen

Verkoop zwemkaarten aan gunstig tarief.

Paasactie (april)

Actie via sociale media: raden gewicht van een vaas gevuld met paaseitjes. Per campus 10 prijzen (Netflix vouchers) voor studenten die het dichtst bij het werkelijke gewicht zaten (85 deelnemers).

Online game toernooi voor Odisee en KUL@Odisee

(i.s.m. 4Entertainment; organisator Belgian College League)

- 9/04 Mario Kart (geen deelnemers)
- 13/04 Warzone (2 teams)
- 8/05 FIFA (12 deelnemers)

MOOOV-filmfestival: korting op een film uit het online filmfestivalaanbod.

The Big Pursuit, online Escape room: Promo van dit gezamenlijk initiatief van enkele escape rooms in Vlaanderen: online escape room dat openbaar en gratis toegankelijk.

School's Out Livestream 1/07

Studenten DJ's speelden liveset via STUVO+ Facebookpagina's om het academiejaar toch op een leuke, muzikale manier af te sluiten.

Creatief met street art

“Don't forget your offline time”: studenten werden aangemoedigd om uit hun kot te komen en in een street art tour te doen (wandelen of fietsen) die beschikbaar zijn in diverse steden in het land of street art te spotten in eigen regio. Wie zin had kon eventueel zelf creatief aan de slag gaan met de gespote street art en ons het resultaat bezorgen (2 inzendingen).

Live sport sessions (2e semester 19-20)

Externe lesgever (i-Team Company) gaf via online livestream een reeks sportlessen.

Deze sportlessen werden initieel live georganiseerd op campus Brussel. De online lessen (omwille van Covid-19) werden opengesteld voor alle campussen.

April-mei: 18 lessen (2 à 3 per week).

Online sportaanbod associatie KUL (1e semester 20-21)

Het online sportaanbod van associatie KU Leuven staat open voor alle studenten van de partnerinstellingen, zo ook de Odisee en KUL studenten op onze campussen.

Aanbod: wekelijkse lessen diverse sporten, individuele trainingsschema's in diverse sporten.

One Million Step Challenge (i.s.m. Studentensport Vlaanderen)

Per team van 4 samen 1 miljoen stappen zetten in laatste weken van 2020. Stond zowel open voor studenten als personeel van Vlaamse hogescholen en universiteiten.

Bekendmaking initiatieven m.b.t. ontspanning, algemeen welzijn, sport, wandeltips, cultuur, muziek...

Op de STUVO+ kanalen (Facebook, Instagram en website) werden op regelmatige basis initiatieven van externe organisaties (al dan niet partners of openbare instellingen, regionaal of Vlaanderen breed) of andere tips gedeeld relevant voor studenten. Deze initiatieven konden studenten in de vreemde corona en lockdown tijden inspireren, zorgen voor ontspanning...

Campusspecifieke initiatieven

Onthaal start AJ

Heel wat geplande activiteiten werden omwille van COVID-19 noodgedwongen geannuleerd. Deze nemen we niet op in het overzicht.

Campus	Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs
AA	4/03	Indoor Ski en snowboard	23	€15
AA	14/10-9/11	Student got talent fotowedstrijd	10	Gratis
AA	10/12	Lockdown game	22	Gratis
AA	Dec.	HoHoHo brievenpost actie Kerst (welke medestudent verdient een warm gebaar, een opkikkertje)	70	Gratis
BXL	3/02	Monday badminton (6x) i.s.m. LUCA	10	Gratis
BXL	10/02	Bokslessen op de campus (13x voorzien, 5 kunnen doorgaan)	7	20€
BXL	10/02	Brussels' Student Futsal Cup (VUB, EHB, Odisee/KUL, LUCA) (beperkt doorgestaan)	6 teams Odisee/KUL	Gratis
BXL	9/11	Student got talent (i.s.m. Music on campus)	32	Gratis
BXL	Dec.	Online Language Tables (meerdere per week)	+100	Gratis
BXL	3/12	Lockdown game (voor 2 verenigingen)	2 spelcodes	Gratis
GE	18/02	Koken met Gilbert (2e sem ester 19-20) (12x voorzien, 4 kunnen doorgaan)	+12	Student: €3 Externe student: €5 Niet-student: €7
GE	19/02	Crossfit op woensdag, 2e semester 19-20 (11x voorzien, 2 kunnen doorgaan)	+11/les	Student: €3 Externe student: €4 Niet-student: €5
GE	20/02	Badminton op donderdag, 2e semester 19-20 (9x voorzien, 1 kunnen doorgaan)	+/- 12/les	Student: €3 Externe student: €4 Niet-student: €5
GE	27/02	Initiatie wielerpiste	12	€5
GE	5/03	Indoor ski en snowboard	44	€15
GE	1/10	Bubble bowling	7	€5
GE	7/10	Bootcamp outside (2x kunnen doorgaan)	+10/les	Student: €3 Externe student: €4 Niet-student: €5
GE	14/10-9/11	Student got talent fotowedstrijd	14	Gratis
SN	2/03	Initiatie katapultschieten (vrije middagactiviteit)	/	Gratis
SN	25/09-31/10	Zoekertjesprikbord: afspreken met medestudenten om samen iets te doen	8	Gratis
SN	9/11-30/11	Wandelzoektocht	5	Gratis
SN	18/11-6/12	Het grote Sinterklaasspel	20	Gratis

Andere

- **KU Leuven sportkaart:** bijdrage Campus Brussel voor studenten die sportkaart aanschaffen.
- **Fitness:** gebruik fitnessruimte op campus Dilbeek; bekendmaking studentenpromo Fit to go vlakbij campus Aalst.
- **Sport na school-pas:** bekendmaking aanbod SNS-pas in Sint-Niklaas.
- **Sound of sprouts:** promo muziekwedstrijd voor Brusselse studenten.
- **Black History Month:** posts sociale media rolmodellen, BHM bookclub (boekbespreking van een zwarte auteur) (campus Brussel)
- **Stuvo Goes Out:** 14/02 Bredren Invites at Fuse, korting voor studenten (Brussel)
- **Activiteiten PKV studenten Sint-Niklaas:** Haiku workshop +wedstrijd (7-9 deelnemers), X-mas Photobooth (2 deelnemers), kerstlezing (7 deelnemers) en ijslandse kerstventjes (2 deelnemers). De kerstlezing stond open voor alle campussen.
- **Sint-actie** campus Gent
- **Middagactie Chinees nieuwjaar** campus Brussel 11/02
- **Promo Canvas Cup**, quiz voor studenten opleidingsteams
- **Dag van de jeugdbeweging:** online bedanking i.p.v. live actie op de campussen.
- **Like Instagram actie** campus Aalst en Sint-Niklaas start AJ (Follow, tag and win)

STUVO+ wil de rekrutering, begeleiding en promotie van studentenkampioenschappen optimaliseren.

- Participatie in Studentensport Vlaanderen, ondersteuning en promo van studentenkampioenschappen: competities tussen hogeschool- en universiteitsstudenten.

- 19/02: organisatie BSK Schaken op campus Gent.
 - Table Tennis Challenge associatie KU Leuven : geannuleerd
- Omwille van de COVID-19 pandemie werden de sportcompetities noodgedwongen geannuleerd.

In december werd voor alle studenten (en personeelsleden) vanuit Studentensport Vlaanderen de **One Million Step challenge** gelanceerd. Inschrijven was gratis.

Doel: per team van 4 de laatste 4 weken van 2020 samen 1 miljoen stappen zetten.

Dit initiatief werd gepromoot bij studenten (en personeel).

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 AJ20-21 (t.e.m. december 2020) werd aan 28 studenten een topsportstatuut en aan 1 student een cultuurstatuut toegekend.

	Topsportstatuut			Cultuurstatuut	
	A-statuu	B-statuu	C-statuu	A-statuu	B-statuu
Aalst	2	5	0	0	0
Brussel	1	1	5	0	1
Gent	4	2	4	0	0
Sint-Niklaas	0	1	3	0	0

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 promotie-ondersteuning aan studentenverenigingen en losse studentengroepen die een actie, activiteit... willen organiseren voor en door studenten op of in nabijheid van de campus.

Omwille van Covid-19 waren studenten gelimiteerd in hun mogelijkheden zelf initiatieven op poten te zetten. Indien binnen de mogelijkheden en maatregelen toch activiteiten (online) werden georganiseerd konden zij rekenen op ondersteuning (bv. studentenverenigingen konden ook kosten m.b.t. zoomlicenties voor online activiteiten indienen).

Bij start AJ 20-21 werd een registratiesysteem opgesteld voor studenten(verenigingen) om hun initiatieven on en off campus aan te geven. Dit alles gelinkt aan de matrix studentenactiviteiten van de Vlaamse overheid. Bij een aanvraag tot organisatie 'on campus' verkregen we op deze manier de nodige info om het initiatief, in samenspraak met de campus, al dan niet goed te keuren.

Andere ondersteuning en/of bekendmaking initiatieven/activiteiten via STUVO+ kanalen van

- Algemene studentenraad (verkiezingen, Oddi-buddy project)
- Studentenverenigingen en studenteninitiatieven (activiteiten, debatten, lezingen, kennismaking met verenigingen...)
 - 1/12 "Meet your student clubs" campus Brussel (40 deelnemers)
 - 3/12 "Hoe start je je eigen studentenvereniging" campus Brussel (9 deelnemers)

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.

In deze uitzonderlijke COVID-19 periode werd vanuit domein studentenwerking erg ingezet op communicatie en bekendmaking van acties, initiatieven... m.b.t. (mentaal) welzijn.

- **Promo en bekendmaking online en opgenomen sessies** rond faalangst, piekeren, uitstelgedrag door studentenbegeleiders domein studentenbegeleiding (zie domein studentenbegeleiding).
- 16/12 Live online **Q&A rond metaal welzijn bij studenten** - Jef Willem (Onbespreekbaar) met student Mahad (i.s.m. WG Preventie).
Onbespreekbaar, in corona tijden ontstaan initiatief, populaire podcast en sociale mediakanaal rond mentale gezondheid, welzijn... vooral bij jongeren. Zij willen dit thema bespreekbaar maken en taboe doorbreken.
Via sociale media konden studenten vooraf vragen insturen. De live Q&A werd opgenomen zodat deze later kan bekeken worden door studenten op de website.
- Bekendmaking gratis **CM webinars** relevant voor studenten.
- **Bloedinzamelingen** georganiseerd op de campussen werden geannuleerd. Enkel 14/02 op campus Sint-Niklaas kon nog doorgaan.
- "Safe a life" sociale media actie Campus Aalst en Sint-Niklaas: studenten aanmoedigen bloed te geven in een donorcentrum in hun buurt.
- **Actie Paars** via sociale media (Wereldwijde scholencampagne die ook in Vlaanderen en Brussel zorgt voor meer verdraagzaamheid en respect voor LGBT+-jongeren)
- **Ambtenaar, de Lachgasten:** op ludieke wijze volgen van regels m.b.t. covid-19 in studentenrestaurant onder de aandacht brengen (campussen Aalst, Gent en Sint-Niklaas)
- **Samen veerkrachtig**, 10-daagse geestelijke gezondheid onder de aandacht brengen. Delen visuals rond jezelf zijn, groepsdruk, er zijn voor elkaar (i.s.m. WG Preventie)
- **Nieuwsbrief** STUVO+ rond welzijn, tips, ontspanning... vanuit STUVO+ campussen Aalst, Gent en Sint-Niklaas (nov, dec)

- **Examenactie en gerelateerd:** o.a. bekendmaking via sociale media, website
 - Bekendmaking en beheer rustige studieplekken op de campussen
 - Bekendmaking Teleblok chat in examenperiodes
 - “In uw kot blokfuif” Teleblok CM 14/05
- Studietips; Hoe samen online studeren (handleiding) (i.s.m. WG preventie)
- Examen ontspanningsbingo

Initiatieven in eigen organisatie of i.s.m. andere (domeinen, campus, opleidingen) of ondersteuning/faciliteren externe organisaties/partners):

AA	19/02	Move tegen pesten (i.s.m. opleidingen BAKO en BALO)
AA	2/03	Actie i.k.v. complimentendag (complementariaat, ludieke complimentenstickers en snoepjes gelinkt aan compliment, aandacht Fit in je hoofd campagne)
AA	9/03	Gratis lezing “Leven met een beperking” (34 deelnemers) i.s.m. opleiding verpleegkunde maar open voor iedereen.
SN	9/03 – 13/03	Gezonde week: gezond aanbod in studentenrestaurant, kookworkshop gezonde aperitiefhapjes (7 deelnemers)
Overk.	8/10	Online meditatiesessie (Mindfulness expert David Dewulf)
Overk.	19/11	Online sessie “Me and my smartphone”

Bekendmaking relevante initiatieven

via de STUVO+ communicatiekanalen.

Enkele voorbeelden (geen volledige opsomming):

- Dopjes inzameling t.v.v. Vrienden der Blinden op diverse campussen.
- 11/03 De vakbond van de 21e eeuw (bekendmaking initiatief KUL campus Brussel)
- 12/03 Café Recupel, Carrefour de l’Europe Brussel
- Student in Gent acties van stad Gent (mobiliteit, studentenwelzijn...)
- Blokradio “Stoorzender”, internet blokradio in december JOC Cinema Aalst
- Bekendmaking Studeerplekken in de campussteden en bij partners
- Bekendmaking iedereenok.be, geluksdriehoek.be
- ...

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.

7.2.4. Voeding

STUVO+ wil op elke campus een aangepast voedingsaanbod aanbieden aan studentvriendelijke prijzen en met inachtnaam van de principes van goed financieel beheer.

STUVO+ houdt in zijn voedingsaanbod rekening met de diversiteit van de studentenpopulatie, duurzaamheid en gezonde voeding.

STUVO+ zorgt op alle locaties, in samenspraak met het Algemeen Beheer van de instelling voor voldoende en aangename eet- en ontmoetingsruimtes voor studenten.

Het jaar 2020 werd, zeker rond voeding, heel erg gekleurd door de realiteit van de pandemie Covid 19. Half maart 2020 werden alle cateringdiensten op de verschillende campussen stopgezet. We volgden hiermee de richtlijnen vanuit de overheid.

De studentenresto's en broodjesbar, in beheer van Sodexo, werden gesloten. Er was een korte heropstart van september 2020 tot november 2020 met het 'To Go' aanbod in de broodjesbars op campus Aalst, Brussel en Gent. De studentenresto's op deze campussen bleven dicht tussen maart en december 2020. Enkel op campus Sint-Niklaas werd het studentenrestaurant, met een beperkt aanbod, opnieuw geopend in de periode september-november 2020. Deze cateringdienst wordt beheerd door HMM vzw. Op campus Dilbeek en Schaarbeek bleven de lopende overeenkomsten van kracht en konden studenten broodjes bestellen in de periodes waarin catering op de campussen toegestaan was.

Gezien het beperkt aantal openingsdagen en de uitzonderlijke omstandigheden, zou een diepgaandere analyse en vergelijking met de voorbije jaren (verkochte aantallen, omzet, top producten,...) zoals gebruikelijk in dit jaarverslag, weinig relevante info opleveren en geen toegevoegde waarde leveren. De financiële impact op het werkveld voeding is opgenomen in de financiële rapportering 2020 van dit werkveld (cf. tabellen regeringscommissaris).

Contract Sodexo

De huidige overeenkomst met Sodexo loopt van augustus 2018 tot augustus 2022. Contractueel zijn we dus gebonden aan deze overeenkomst, ook in de uitzonderlijke situatie waarbij de catering gesloten werd door Covid 19. De stuvoraad van 12/05/2020 besliste om niet in te gaan op het voorstel van Sodexo om het huidige contract tijdelijk on hold te zetten en de huidige aanbesteding te verlengen met een jaar. We onderhandelden met Sodexo een 'tussentijdse overeenkomst' waar we voor beide partijen tot een haalbaar compromis kwamen.

Dit voorstel omvatte een tussenkomst van STUVO+, in de maanden waarin de catering gesloten is, van ongeveer 1/3de in de personeelskosten en 1/2de in de beheerskosten (t.o.v. het lopende contract). De kosten voor STUVO+ werden hierdoor beduidend lager dan bepaald in het contract en opgenomen in de begroting 2020. Door deze tijdelijke contractuele aanpassing zal voeding in 2020 (op campus Aalst, Brussel en Gent) financieel minder zwaar doorwegen op de werking van STUVO+.

Inrichten eetruimtes

Bij de heropening van de eetruimtes tussen september en november werkte STUVO+ samen met de dienst algemeen beheer van Odisee, Sodexo en de preventiedienst aangepaste circulatieplannen en een Covid-proof beheersplan per site uit. Uiteraard werden hierin alle wettelijke verplichtingen, aanbevelingen rond voedselveiligheid en bereiding van producten, richtlijnen rond hygiëne en algemene Covid 19 richtlijnen, opgenomen. In code geel en oranje op de campussen konden studenten, mits rekening te houden met de richtlijnen, gebruik maken van de verschillende eetruimtes.

De eetruimtes werden heringericht en looprichtingen werden aangepast zodat er geen kruisende passages konden plaatsvinden. Door de toepassing van de afstandsregels waren er minder zitplaatsen ter beschikking van studenten en personeel.

De veiligheidsrichtlijnen voor studenten en personeel werden duidelijk gecommuniceerd op de verschillende campussen. Om studenten bewust te maken van de noodzaak van deze richtlijnen werd op campus Aalst, Sint-Niklaas en Gent gebruik gemaakt van de ‘Lachgasten’ die de studenten op een ludieke manier de richtlijnen kwamen toelichten in oktober 2020. Deze ludieke sensibiliseringsactie zorgde ervoor dat de Covid 19-richtlijnen (het belang van het afstand houden, mondmasker, handhygiëne,...) op een open manier besproken kon worden. Studenten werden tijdens deze actie op een niet-belerende manier herinnerd aan de afspraken. We merkten dat deze aanpak geapprecieerd werd door onze studenten.

Prijzsetting 2020-2021

Bij de start van het AJ 2020-2021 werden de prijzen geïndexeerd op campus Aalst, Brussel en Gent. Hier werd een indexering van 1,019 toegepast. Vanuit HIMM vzw kwam eveneens de vraag om de prijzen aan te passen en te indexeren. Aangezien dit de voorbije 5 jaar nog nooit gebeurd was werd hier een indexering van 1,020 voorgesteld. Beide prijsaanpassingen werden goedgekeurd op de stuvoraad van 12/05/2020 en ingevoerd in september 2020.

Sluiting Café Gent

Begin 2020 werd in onderling overleg met Sodexo, beslist het café op campus Gent te sluiten vanaf AJ 20-21. Voor STUVO+ betekent dit een besparing op de personeelskost voor het openhouden van het café.

Opstart proces herdenking cateringconcept

Naar aanleiding van het in 2022 aflopende cateringcontract gingen we in 2020 van start met het herdenken van ons cateringconcept. Het najaar 2020 werd benut om een marktanalyse/benchmarking uit te voeren en inspiratie op te doen. We bekeken concepten van studentencatering binnen hoger onderwijsinstellingen in binnen- en buitenland en namen contact op met verschillende experts om zicht te krijgen op de trends van de toekomst in de wereld van grootkeukens.

Dit resulteerde in november 2020 in een open inspiratiedag waar we aan de hand van enkele boeiende lezingen geprikkeld werden om los van bestaande concepten na te denken. Deze inspiratiedag was het startschot van een proces waar we met de verschillende stakeholders in 2021 verder aan de slag gaan om tot een gedragen cateringvisie en een programma van eisen te komen.

7.2.5. 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 studentenhuusvestingsmarkt.

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.

De werking rond huisvesting werd in 2020 op alle campussen in grote lijnen gecontinueerd. Op campus Aalst, de Brusselse campussen en campus Sint-Niklaas beschikken we niet over een eigen huisvesting maar werken we samen met lokale partners (Brik, Himm vzw,...) of eigenaars op de private markt. Op campus Gent hebben we een studentenhuus in eigen beheer en lopen er samenwerkingen met privé eigenaars. Op alle campussen leidt STUVO+ studenten toe naar het aanbod op de private huisvestingsmarkt en ondersteunen we studenten bij hun zoektocht naar een betaalbaar kwaliteitsvol kot.

Bijsturingen bij de start van AJ 20-21

Bij Brik werd in 2019 het contract rond de Spaarstraat opgezegd. Vanaf september 2020 ging dit in voege en werd STUVO+ niet meer financieel ver-

antwoordelijk gesteld bij leegstand. Voor de service aan studenten heeft dit verder geen gevolgen.

In Aalst huurt STUVO+ sinds september 2020 geen studio's meer op de private markt. Door een stijging van het aantal units studentenhuysvesting in Aalst leverde dit geen meerwaarde meer en kampen we vaak met leegstandkosten. Internationale studenten worden geholpen hun weg te vinden naar de private markt via kotlijsten.

Huisvesting en Covid 19

De volledige lockdown periode (maart- april 2020) en de daarop volgende weken brachten zowel voor kotstudenten als voor de medewerkers huisvesting verschillende uitdagingen met zich mee.

Tijdens de lockdownperiode kregen Belgische studenten de raad om, indien mogelijk, terug te keren naar hun hoofdverblijfplaats. Belgische studenten in onze eigen huisvesting, volgden deze raad massaal op. Na de lockdown kwam een deel van de studenten terug om opnieuw gebruik te maken van hun kot, voornamelijk tijdens de blok- en examenperiode. De medewerker huisvesting stond op dat moment in voor het ontwikkelen van richtlijnen en afspraken om samenleven op kot volgens alle geldende wetgeving en veiligheidsmaatregelen te laten verlopen. In navolging van de VLHORA richtlijnen werd een compensatie van 2 mnd. EGW (2 x €75= €150) voorzien voor alle studenten die huren bij STUVO+.

Internationale studenten, gehuisvest door STUVO+, werden constant op de hoogte gehouden van de actuele situatie en ondersteund waar mogelijk. Voor deze groep studenten was het mogelijk het huurcontract te verbreken indien de zedende instelling de studenten verplicht terugriep. Alle internationale studenten kregen eveneens dezelfde compensatieregeling van terugbetaling van 2 mnd. EGW zoals vastgelegd binnen VLHORA.

(Kot)studenten die het financieel zwaar kregen om de lopende kosten te dragen werden doorverwezen naar de Sociale dienst.

Door de grote onzekerheid rond de instroom van internationale studenten voor AJ 20-21 werd in juni 2020 beslist om (op campus Gent) 5 units, die we op de private markt huren voor internationale studenten, te verhuren aan Belgische studenten voor 1 jaar. Het aantal kamers voor internationale studenten werd hierdoor uitzonderlijk van 21 units gereduceerd naar 16 units voor AJ 20-21. Het betreft hier de duurdere kamers die we huren bij UpGrade estate – KaaiUpkot met een contract van 12 maanden.

In september 2020 onthaalden we verschillende internationale studenten uit 'rode zones' in onze eigen huisvesting. Een systeem van quarantainekamers werd ingevoerd en uitgerold zodat de verplichte quarantaine in veilige omstandigheden kon plaatsvinden voor zowel de betreffende studenten als de ander kotbewoners.

Zowel in Brussel (via de vertegenwoordiging van STUVO+ in Brik) als in Gent (via kot@Gent) werden de steeds veranderende richtlijnen rond wonen en studentenhuysvesting, in het Brussels hoofdstedelijk gewest en Vlaanderen, van nabij opgevolgd.

In Gent ontstond tijdens de coronacrisis een overleg (kernteam studenten) onder impuls van het kabinet van de Schepenen van Onderwijs. De studentenvoorzieningen van alles Gentse HOI en hun studentenvertegenwoordigers kwamen wekelijks kort samen om de vinger aan de pols te houden rond de noden en problemen van de Gentse studenten. Specifieke vragen of problemen van kot-studenten en internationale studenten werden hier aangekaart en aangepakt (cfr. communicatie rond testcentra, quarantainemaatregelen, bereikbaarheid kot tijdens lockdown, wegwijs maken internationale studenten, mentaal welbevinden,...).

7.2.6. 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 stellen van studenten wordt ingezet op carpooling.

De Lijn

STUVO+ voorziet sinds september 2020 een tussenkomst van 25% bij de kosten van een abonnement bij de Lijn (Omnipas of Buzzypas). In AJ 19-20 bedroeg de tussenkomst nog 35%.

De dalende trend in het aantal verkochte abonnementen zet zich ook in 2020 verder.

We vermoeden dat door Covid 19 studenten in september 2020 wat voorzichtiger waren met de aankoop van een jaarabonnement.

Fietsen

De werking rond fietsen werd gecontinueerd.

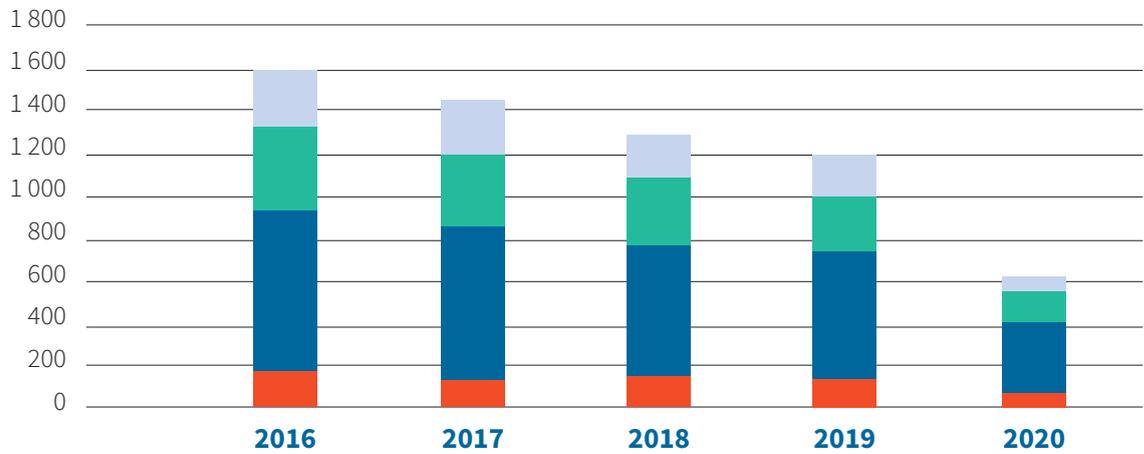
In Aalst en Sint-Niklaas beschikt STUVO+ over eigen fietsen die verhuurd worden aan studenten. In Brussel wordt het aanbod van MIVB, Villo! en Collecto gepromoot via de website.

In Gent is er een samenwerking met de Fietsambassade waar alle Gentse studenten een fiets kunnen huren en laten herstellen aan een democratische prijs.

Op alle campussen wordt, in overleg met Algemeen beheer Odisee, (mee)gewerkt aan fietsvriendelijke infrastructuur. In Sint-Niklaas werd in dit kader een compressor aangekocht voor het oppompen van fietsbanden.

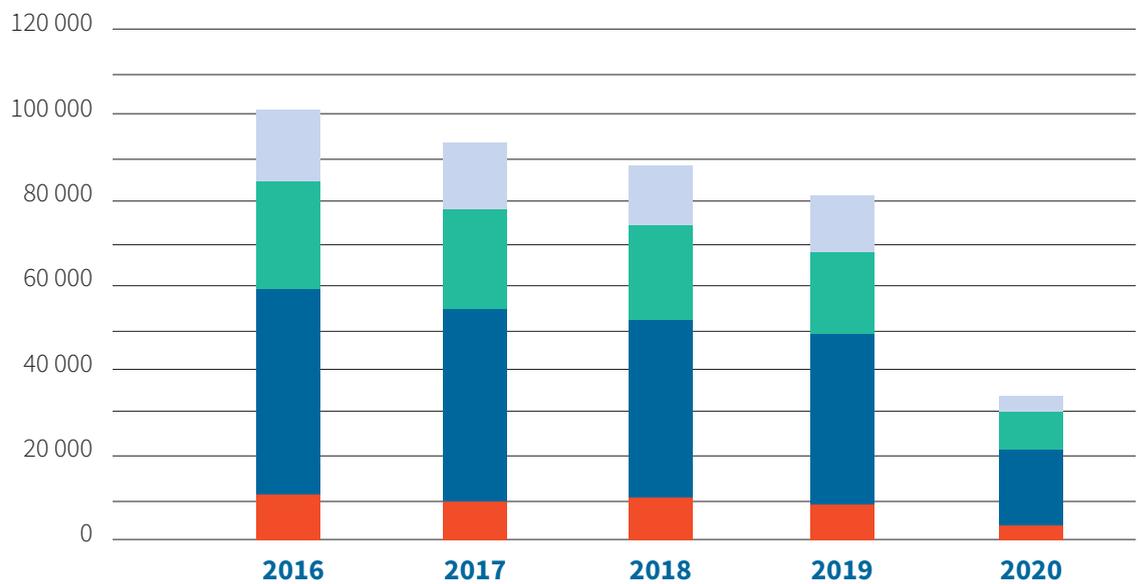
Door Covid 19 konden verschillende sensibiliserende acties niet plaatsvinden (cf. flikker op actie rond zichtbaarheid in het verkeer, mobiliteitsactiedag,...). Sensibiliseringcampagnes rond dit thema werden in 2020 voornamelijk online, via onze sociale mediakanalen, gevoerd.

Som van N Abonnementen De Lijn



	2016	2017	2018	2019	2020
Aalst	279	239	193	180	70
Brussel	381	239	315	277	147
Gent	766	710	627	606	338
Sint-Niklaas	175	141	153	132	72

Tussenkomst De Lijn



	2016	2017	2018	2019	2020
Aalst	16 265	14 955	13 995	11 917	3 409
Brussel	25 809	23 578	22 611	19 713	8 803
Gent	47 647	45 263	41 010	39 946	17 313
Sint-Niklaas	11 090	9 169	10 409	8 678	4 036

7.4. Algemene conclusie

Door Covid 19 werd 2020 een bijzonder jaar. In de studentenbegeleiding werd het online aanbod voor studenten (online filmpjes, live sessies rond bv. studeervaardigheden, digitale individuele begeleiding) versterkt. In de voorbije jaren 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. Het diensthoofd en de domeincoördinator studentenbegeleiding staan in voor de verdere professionalisering en stroomlijning van deze begeleiding, en leggen ook de link naar het inclusief examenbeleid van Odisee. Daarnaast zet STUVO+ nu en in de toekomst extra 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.

De bijzondere noden door afstandsonderwijs en digitale examens werden opgevangen door een groter aanbod aan uitleenlaptops.

Het domein studentenwerking blijft focussen op laagdrempelige activiteiten die de sociale cohesie op elke campus en voor beide instellingen versterken, maar werkt sinds enkele jaren meer vraagdan aanbodgestuurd. Het online aanbod werd uitgebreid o.w.v. Covid 19.

In de studentenrestaurants moesten we tijdens de lockdown eerst volledig sluiten, daarna overschakelen naar een beperkt aanbod, en in de laatste maanden van het jaar weer helemaal sluiten. Eind 2020 werd een proces opgestart om na te denken over de catering van de toekomst. We vertrokken daarbij vanuit een inspiratiedag.

In de domeinen huisvesting en vervoer werd het gevoerde beleid voortgezet.

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. We passen ons daarbij flexibel aan aan een moeilijke context, zoals de coronapandemie.

Odisee

DE CO-HOGESCHOOL

