



# Jaarverslag 2021

ACADEMIEJAAR 2020-2021



## ODISEE 2021 IN CIJFERS

Naast het uitgebreide jaarverslag, presenteren we u enkele kerncijfers of opmerkelijke cijfers over de werking van de hogeschool in 2021 (en academiejaar 2020-2021).

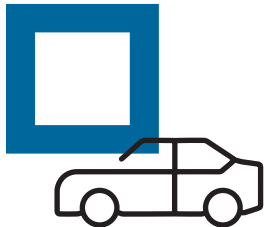


**135**

ONDERZOEK: AANTAL  
LEZINGEN VOOR  
HET WERKVELD

**108**

ONDERZOEK: AANTAL  
ARTIKELS GEPUBLICEERD



**335.800**  
TERUGBETAALDE  
AUTOKILOMETERS =

**-21%**

T.O.V. 2020



**269.579**  
BETAALDE  
FIETSKILOMETERS =

**+34%**

T.O.V. 2020

### KLIMAATUITSTOOT



**43.654**

TON CO2  
KLIMAATUITSTOOT  
DOOR ENERGIEVERBRUIK  
GEBOUWEN



**2.967**

TON CO2  
KLIMAATUITSTOOT  
DOOR VERPLAATSINGEN  
MET DE AUTO VOOR  
DIENSTVERPLAATSINGEN  
EN WOONWERKVERKEER



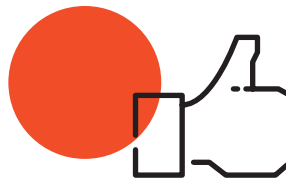
**ONDERZOEK LOOPT  
NAAR KLIMAATUITSTOOT**

DOOR VERPLAATSINGEN  
MET VLIEGTUIG,  
PAPIERVERBRUIK  
EN CATERING:



**16**

STRATEGISCHE  
DOELSTELLINGEN



WAARUIT

**7** PRIORITAIRE  
KEUZES WORDEN

**32**

IKCO-TEAMS RONDEN HUN  
PROFESSIONALISERINGS-  
TRAJECT AF. DE LAATSTE 16  
VOLGEN IN 2022.



**196**

STUDENTEN KREGEN  
SOCIALE TOELAGE

**-6**

DOSSIERS  
T.O.V. VORIG  
JAAR



**31**

STUDENTEN KREGEN  
GRATIS TOEGANG  
TOT DE SOCIALE KRUIDENIER



**355**

HISTORISCH  
RECORD

VOORSCHOTTEN  
UITGESCHREVEN OP DE  
STUDIETOELAGE VAN DE  
VLAAMSE OVERHEID VOOR  
ODISEE-STUDENTEN



**1.815**

GESPREKKEN MET  
STUDENTENPSYCHOLOGEN

ZOWEL  
ONLINE ALS  
ON CAMPUS

**+16%**

T.O.V. VORIG JAAR



**14**

KOTSTUDENTEN  
ONTVINGEN EEN  
COVID 19-PREMIE



**9.784**

BACHELOR  
STUDENTEN

**751**

GRADUAATS-  
STUDENTEN

**1** STUDENTENRAAD

**55** STUVERS

EN TIENTALLEN PIZZA'S



# Inhoud

<b>1</b>	<b>Organisatiestructuur</b>	11
1.1	Schematische weergave	12
1.2	Bestuurlijke organen	14
1.3	Inpraak- en medezeggenschapsorganen	14
1.4	Protocolakkoorden	14
1.5	Bijlagen	14
<b>2</b>	<b>Onderwijs</b>	15
2.1	<b>Beleidslijn voor het hogeschoolonderwijs</b>	16
2.1.1.	Studiegebied Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek	17
2.1.2.	Studiegebied Gezondheidszorg	19
2.1.3.	Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde	19
2.1.4.	Studiegebied Onderwijs	20
2.1.5.	Studiegebied Sociaal-Agogisch Werk	21
2.2	<b>De kwaliteitszorg in het hogeschoolonderwijs</b>	22
2.2.1.	Stelsel van interne kwaliteitszorg	22
2.2.2.	Stelsel van externe kwaliteitszorg	24
2.2.3.	Opvolging aanbevelingen naar aanleiding van interne en externe kwaliteitszorg	24
2.3	<b>Curriculumzorg</b>	25
2.4	<b>Het opleidingsaanbod</b>	26
2.4.1.	Graduaats-, bachelor- en bachelor-na-bacheloropleidingen	26
2.4.2.	Opleidingen in de context van posthogeschoolvorming	27
2.5	<b>Samenwerkingsverbanden in het kader van de onderwijsverstrekking</b>	36
2.6	<b>Activiteiten op het gebied van afstandsonderwijs</b>	39
2.7	<b>Onderwijs- en examenreglement (OER)</b>	39
2.7.1.	Onderwijsreglement	39
2.7.2.	Examenreglement	39
2.8	<b>Begeleidingsmaatregelen</b>	40
2.8.1.	Instroombegeleiding	40
2.8.2.	Doorstroombegeleiding	41
2.8.3.	Uitstroombegeleiding	46

<b>22.9</b>	<b>Studentengegevens</b> .....	47
<b>2.10</b>	<b>Gegevens over de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap</b> .....	47
<b>2.11</b>	<b>Internationale relaties</b> .....	48
	2.11.1. Internationaliseringsbeleid .....	48
	2.11.2. Aantal partnerschappen met buitenlandse instellingen.....	48
	2.11.3. Gediplomeerden met een significante internationale ervaring.....	48
	2.11.4. Inkomende uitwisselingsstudenten .....	49
	2.11.5. Uitgaande en inkomende personeelsmobiliteit .....	49
	2.11.6. Deelname aan Europese onderwijsprogramma's en programma's voor ontwikkelingssamenwerking .....	49
	2.11.7. Bijlagen.....	51
<b>3</b>	<b>Onderzoek</b> .....	53
<b>3.1</b>	<b>Algemeen beleid en visie</b> .....	54
	3.1.1. COVID-19: invloed op onderzoek .....	54
	3.1.2. Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek of PWO-oproep 2020-2021 .....	54
	3.1.3. Versterking onderzoeksbeleid onderzoeksgroepen .....	55
	3.1.4. Versterken aandacht wetenschappelijke integriteit .....	55
	3.1.5. Open science.....	56
	3.1.5. Impact .....	56
<b>3.2</b>	<b>Uitvoering</b> .....	56
	3.2.1. Organisatie.....	56
	3.2.2. Onderzoeksbeleid per studiegebied .....	57
	3.2.3. Personeel .....	59
<b>3.3</b>	<b>Kwaliteitszorg</b> .....	60
	3.3.1. Onderzoeksmiddelen onder regie van onderzoeksgroep.....	60
	3.3.2. PWO-projecten.....	60
	3.3.3. Andere projecten.....	60
<b>3.4</b>	<b>Besteding PWO-middelen, defiscalisatiemiddelen, extern verworven middelen voor onderzoek</b> .....	61
	3.4.1. Aanwending van de interne middelen voor onderzoek (PWO-middelen, defiscalisatie-middelen ...) .....	61
	3.4.2. Aanwending van de externe middelen voor onderzoek.....	63
	3.4.3. Onderzoeksoutput .....	64
<b>3.5</b>	<b>Integratie onderzoek-onderwijs</b> .....	65
<b>3.6</b>	<b>Bijlagen</b> .....	65

<b>4</b>	<b>Personeel</b> .....	67
<b>4.1</b>	<b>Personeelsbeleid</b> .....	68
4.1.1	Selectie en aanwerving .....	68
4.1.2	Onthaal en introductie van nieuwe personeelsleden .....	68
4.1.3	Bijscholing en professionalisering van het personeel .....	69
4.1.4	Beloningssystemen en loopbaanmogelijkheden .....	70
4.1.5	Taakinvulling .....	71
4.1.6	Overleg met personeel over taakhoud en ontwikkeling .....	72
4.1.7	Welzijn op het werk .....	72
<b>4.2</b>	<b>Personeelsbestand</b> .....	72
4.2.1	Opsplitsing naar studiegebied en dienstencluster (in VTE-tewerkstelling) in 2020 .....	74
4.2.2	Personeel volgens financieringsbron (in VTE-tewerkstelling) in 2021 .....	77
4.2.3	Verdeling en benoemingspercentage personeel betaald ten laste van de werkingssuitkeringen .....	78
4.2.4	Benoemingspercentage van het statutair administratief en technisch personeel (ATP)-kader (in VTE-bezetting) in 2020 .....	81
4.2.5	Benoemingspercentage van het statutair onderwijzend personeel (OP)-kader (in VTE) in 2021 .....	82
4.2.6	Verdeling personeel ten laste van het Centraal Fonds (FTE) in 2021 .....	83
4.2.7	Patrimoniumpersoneel (in VTE-tewerkstelling) in 2021 .....	84
4.2.8	Personeelsleden binnen en buiten formatie (in VTE) in 2021 .....	85
4.2.9	Personeel naar geslacht (in absolute cijfers over heel 2021) .....	87
4.2.10	Leeftijdsstructuur (in VTE) berekend over het volledige kalenderjaar 2020 .....	88
4.2.11	Aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden, exclusief gastprofessoren (in absolute cijfers) op 1/2/2021 .....	88
4.2.12	Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren .....	89
4.2.13	Staat van personeelskosten .....	89
<b>5</b>	<b>Maatschappelijke dienstverlening</b> .....	91
<b>5.1</b>	<b>Extern verworven middelen voor onderzoek</b> .....	92
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 .....	92
5.1.2	Beleid inzake dienstverlening .....	92
<b>5.2</b>	<b>Overzicht van de afgesloten overeenkomsten</b> .....	94
5.2.1	Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening .....	94
5.2.2	Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995 .....	95
5.2.3	Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995 .....	95

<b>5.3</b>	<b>De besteding van de middelen</b> .....	95
5.3.1.	Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening .....	95
<b>5.4</b>	<b>Het personeelsbestand in de maatschappelijke dienstverlening, de deelname in spin-off bedrijven en de relaties met vzw's en andere rechtspersonen</b> .....	96
5.4.1.	Hoofdstuk 1 van het decreet van 22 februari 1995 – wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening .....	96
5.4.2.	Hoofdstuk 2 van het decreet van 22-2 1995 .....	96
5.4.3.	Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995.....	96
<b>5.5</b>	<b>Gebruiksrecht lokalen, infrastructuur, diensten of personeel door rechtspersonen waarin de hogeschool participeert</b> .....	96
<b>5.6</b>	<b>Permanente vorming</b> .....	96
<b>5.7</b>	<b>Bijlagen</b> .....	96
<b>6</b>	<b>Financiën</b> .....	97
<b>6.1.</b>	<b>De balans</b> .....	100
6.1.1.	De activa .....	102
6.1.2.	De passiva .....	106
<b>6.2.</b>	<b>De resultatenrekening</b> .....	112
6.2.1.	Bedrijfsopbrengsten .....	113
6.2.2.	Bedrijfskosten .....	117
6.2.3.	De financiële en uitzonderlijke resultaten.....	120
<b>6.3.</b>	<b>De resultaatsbestemming</b> .....	121
<b>6.4.</b>	<b>De investeringen</b> .....	123
<b>6.5.</b>	<b>De kasstroomanalyse</b> .....	125
<b>6.6.</b>	<b>De ratio's</b> .....	126
6.6.1.	Financiële ratio's.....	126
6.6.2.	Kasevenwicht (op korte termijn) en structureel evenwicht (op lange termijn) ....	129
<b>6.7.</b>	<b>Naleving van de verplichtingen conform het nieuwe wetboek van vennootschappen en verenigingen</b> .....	130
<b>6.8.</b>	<b>Conclusies</b> .....	131
<b>6.9.</b>	<b>Bijlagen</b> .....	132

<b>7. Sociale voorzieningen</b> .....	133
<b>7.1. Inleiding 2021: een jaar van flexibiliteit op vele vlakken</b> .....	134
<b>7.2. Beleidsdoelstellingen</b> .....	135
<b>7.3. Werkvelden</b> .....	136
7.3.1. Studentenbegeleiding .....	136
7.3.2. Sociale dienstverlening .....	151
7.3.3. Studentenwerking .....	156
7.3.4. Voeding .....	163
7.3.5. Huisvesting .....	165
7.3.6. Vervoer .....	166
<b>7.4. Algemene conclusie</b> .....	169
<b>Bijlage STUVO</b> .....	171
<b>Veel gebruikte afkortingen en acroniemen</b> .....	179



# Voorwoord

Onze hogeschool begon het jaar 2021 zoals elke hogeronderwijsinstelling met strenge coronamaatregelen van de overheid. Toch werd dit dankzij het verantwoordelijkheidsgevoel van studenten en medewerkers in goede banen geleid, onder het waarnemend voorzitterschap van het Directiecomité door de directeur Financiën en Juridische Zaken. Tijdens de eerste maanden van het jaar liep de aanwervingsprocedure voor een nieuwe algemeen directeur en halverwege april nam Ann Verreth officieel de fakkel over. Later op het jaar werd ook de samenstelling van het Directiecomité gefinaliseerd, waardoor de hogeschool op bestuurs- en directievlak in staat is om de komende jaren de vele uitdagingen aan te gaan.

Als co-hogeschool pakken we uitdagingen altijd samen aan. Samen met onze studenten dus, die we unieke studentenjaren willen aanbieden, met kwaliteitsvol onderwijs, op aangename campussen, waar leren en studentenleven hand in hand gaan. Dat kan alleen maar als we onze studenten systematisch bij alle aspecten van de hogeschool betrekken. We gaan ook in co-creatie met alle actoren uit de omgeving waarin onze campussen ingebed zijn, zoals beleidsmakers, bedrijven en buurtverenigingen.

In het Vlaamse hoger onderwijs bleef Odisee haar verantwoordelijkheid opnemen binnen de VLHORA, waarin we steeds een constructieve rol spelen. Daarnaast werd de samenwerking tussen de partners van de Associatie KU Leuven verder verdiept. Die samenwerking is er niet enkel op bestuursniveau: we voerden ook samen projecten uit en bekeken gezamenlijke win-wins. Zo werden in 2021 de nieuwe plannen voor Technologicampus Gent met een samenwerking tussen Odisee,

KU Leuven en LUCA steeds concreter. Onder tussen worden diverse masterplannen voor de campussen opgeleverd, zoals het nieuwe masterplan voor Aalst. Andere masterplannen voor Sint-Niklaas, Schaarbeek en Dilbeek werden ingepland. Na de aankoop van het Pacheco-gebouw door KU Leuven wordt ook in Brussel de opmaak van een masterplan in het vooruitzicht gesteld.

Ons Odisee-beleid richting uitvoering van Visie 2027 komt verder op kruissnelheid: als hogeschool zetten we de nodige stappen naar een duurzame, inclusieve en wendbare hogeschool waar co-creatie de norm is.

Op het vlak van duurzaamheid ondernamen we verschillende acties, zoals het energiezuinig maken van onze gebouwen, het ontmoeden van onnodige verplaatsingen, maar ook de aandacht voor nieuwe maatschappelijke uitdagingen in een robuust onderwijscurriculum. Op het vlak van inclusie werden verschillende ondersteunende maatregelen genomen om alle studenten en personeel zich thuis te laten voelen, ongeacht afkomst, religie, geaardheid, leeftijd en mogelijke beperking. Want Odisee kiest ervoor om actief bij te dragen aan een warme samenleving. Ook op het vlak van wendbaarheid realiseerde de hogeschool heel wat, zoals de stroom aan digitalisering, het omgaan met nieuwe coronarichtlijnen, de focus op mentaal welzijn, het aanpassen van het patrimonium om leren en ontmoeten te bevorderen, het indienen van tientallen projecten voor het Voorsprongfonds van de Vlaamse overheid en het afsluiten van oudere vzw's om een meer gestroomlijnde organisatie te bewerkstelligen.

Dit gebeurde allemaal in een wereld waarin, door de opeenvolgende coronagolven, onze medewerkers en studenten herhaaldelijk moesten schakelen. We trekken ook duurzame lessen en benutten kansen door de coronapandemie: het veelvuldig thuis les volgen en thuiswerken bleek ideaal om dieper na te denken over nieuwe manieren van werken op onze campussen, met een grote focus op ontmoeting, met elkaar en met de buitenwereld.

Dit gebeurde steeds in co-creatie. Dankzij de nauwe betrokkenheid van de studenten konden we succesvol schakelen van digitaal naar fysiek onderwijs en terug. Dankzij onze goede banden met bedrijven en de samenle-

**Ann Verreth**

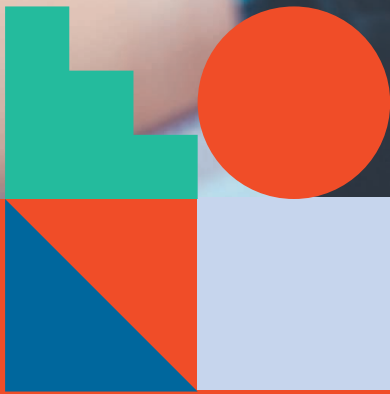
Algemeen Directeur

ving konden we ons onderwijs hoogstaand en relevant houden, terwijl we tegelijk state-of-the-art professioneel onderzoek opleverden dat ons onderwijs en levenslang leren steeds verder voedt. Onze diep doordrongen cultuur van samenwerking met alle mogelijke actoren van de samenleving en op alle niveaus zal ons in staat stellen om als gedragen hogeschool onze rol in de samenleving ten volle waar te maken.

Dit jaarverslag toont het indrukwekkende parcours dat onze Odisee-gemeenschap aflegde in 2021. We willen iedereen hiervoor oprecht danken.

**Ann Demeulemeester**

Voorzitter Bestuursorgaan



# Hoofdstuk 1

## Organisatiestructuur

**“ Zelfs tijdens het noodzakelijke maar energievretende coronaschakelen waren onze mensen zelf de verandering die we samen met Strategie Odisee 2027 beogen. Het is indrukwekkend welke realisaties we als hogeschoolgemeenschap kunnen voorleggen in moeilijke omstandigheden.**

| Ann Verreth, algemeen directeur



# 1 Organisatiestructuur

## 1.1 Schematische weergave

### ALGEMENE VERGADERING (AV)

### BESTUURSORGAAN (BO)

### ALGEMEEN DIRECTEUR | DIRECTIECOMITÉ

#### ALGEMEEN BELEID EN STRATEGIE

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

### ONDERWIJS EN ONDERZOEK

Beleid inzake opleidingsaanbod, internationalisering, praktijkgericht onderzoek, dienstverlening, taakinfillingsbeleid, ondersteunende dienstverlening; stages en werkplekleren, ondernemerschap, sociaal statuut

### ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

<b>GEZ</b>			
<b>HWBK</b>			
<b>OND</b>	<b>Onderzoek</b>		<b>Graduaten</b>
<b>IWT-BT</b>			
<b>SAW</b>			
<b>ONDERWIJS-CLUSTER</b>	<b>PWO</b> (praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek), onderzoek voor derden, wetenschappelijke dienstverlening, projecten (DOP)	<b>Internatio- nalisering (DIRO)</b>	<b>Onderwijs en kv</b>

### STUDENT EN TALENT

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

### ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

<b>Dienst Planning</b>	<b>Dienst Studentenadministratie</b>
------------------------	--------------------------------------

### PERSONEEL

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

### FINANCIËN EN JURIDISCHE ZAKEN VW-domein

### ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

<b>Dienst Personeelsadministr. en HR</b>	<b>Dienst Veiligheid, gezondheid en milieu (VGM)</b>	<b>Dienst Financiën</b>
		<b>Dienstverlening KU Leuven</b>

### O-Raad

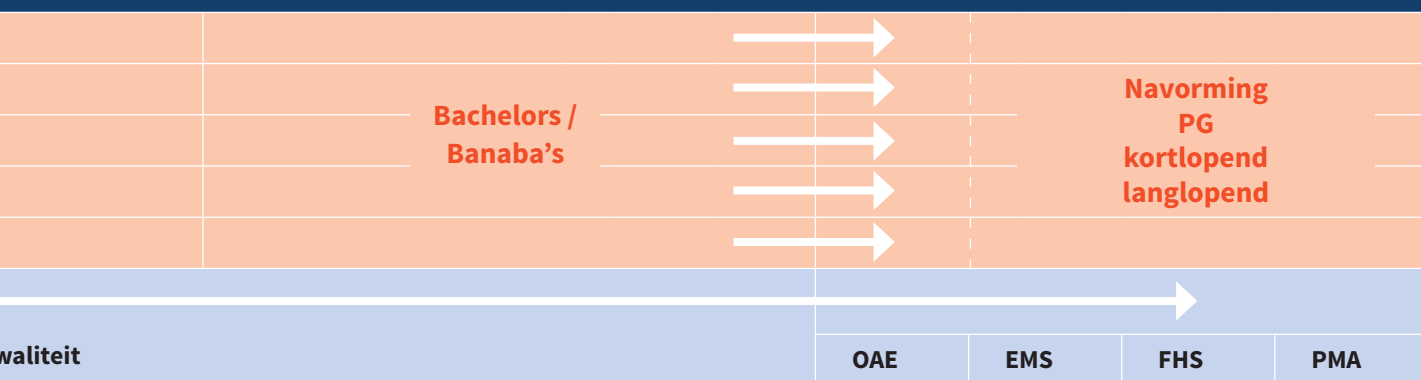
**Uitgebreide O-Raad**

### CO-Raad

**Medezeggenschap:** Academische Raad, Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC), Studiegebiedonderhandelings

<b>INTERNE AUDIT</b>	
----------------------	--

<b>PERMANENTE VORMING</b> Beleid inzake levenslang leren
---



<b>Dienst Marketing en communicatie</b>	<b>STUVO</b>
	<b>Dienstverlening KU Leuven</b>

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

comité (SOC), Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

## 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 studiegebieddirecteurs

## 1.3 Inspraak- en medezeggenschapsorganen

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

- Academische Raad
- Algemene Studentenraad (ASR)
- Campusraden
- STUVO-raad
- 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 2020-2021 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 2020-2021 afgesloten in het Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC)



## Hoofdstuk 2 Onderwijs

**“** In 2021 hebben we getracht de leerlessen vanuit de afgelopen COVID-periode met betrekking tot blended en hybride onderwijs te verankeren. Daarnaast namen we ons opleidingsaanbod onder de loep en maakten we werk van een toekomstbestendig plan per studiegebied, alsook over de studiegebieden heen.

| Ann Martin, directeur Onderwijs



## 2 Onderwijs

### 2.1 Beleidslijn voor het hogeschoolonderwijs

Op 21 februari 2018 trapte de Odisee-gemeenschap met een heus toekomstfestival een ambitieus strategisch programma op gang. Een paar boeiende jaren en vele co-creatieve teamsessies later werd in 2021 al heel wat gerealiseerd:

- We vertaalden **een instellingsbreed kader om onze curricula te ontwikkelen (IKCO)** in vier ontwerpprincipes: (1) lean en wendbaar onderwijs, (2) de lerende aan zet, (3) actief leren in authentieke en co-creatieve contexten en (4) evalueren om te leren.
- Onze opleidingen én diensten **startten IKCO-teams op**, professionele leergemeenschappen die actief aan de slag gaan met de vier ontwerpprincipes.
- Een **project rond basisvoorwaarden** gaat na wat nodig is om IKCO te kunnen uitrollen in alle geledingen van de organisatie en hoe de nodige basisvoorwaarden hiervoor geschept kunnen worden.
- Het **professionele en praktijkgerichte karakter** van onze graduaats- en bacheloropleidingen werd opnieuw onder de loep genomen. Acht graduaatsopleidingen zijn geënt op doorgedreven **werkplekieren**. Binnen twee bacheloropleidingen wordt werk gemaakt van **duaal leren**, om van daaruit te leren voor andere opleidingen in onze instelling. De staf Onderwijs & Onderzoek liet verder eenduidige en vlot toegankelijke **informatie over stage en werkplekieren** op het nieuwe personeelsplatform plaatsen.
- Ons **professionaliseringsbeleid** kreeg verder vorm, vanuit een uitgesproken visie op levenslang leren van al onze personeelsleden. Zo liepen er in het kader van IKCO een aantal sprints, met uitgewerkte inspiratiepakketten en -blogs rond gedifferentieerd onderwijs, leergroepen, onthaaltrajecten ...
- Er werd een degelijke **technische en onderwijskundige ondersteuning** opgezet op het vlak van blended/hybride leren.

- **Levenslang leren** komt **als beleidsdomein** helderder naar voor:
  - Een aantal eerste microcredentials en micro-degrees werden ontwikkeld.
  - We maakten werk van een transparant vrijstellingenbeleid zodat pas afgestudeerden op een snelle manier een tweede bachelordiploma kunnen behalen.
  - Het aanbod voor zij-instromers werd herbekeken en aantrekkelijker gemaakt
  - ...
- Onze **kwaliteitsbewaking in eigen regie** hebben **we verweven met onze ontwikkelgerichte onderwijsvisie**.
- Binnen de staf Onderzoek & Ontwikkeling vond overleg plaats over **rationalisatie en reorganisatie van het onderwijsaanbod**. Elke cluster stelde een **zuurstofplan** op. Die zuurstofplannen vormen één van de bronnen voor de projecten binnen het Voorsprongfonds (zie verder).

En tot slot stelden we onze ambities voor 2027 nog wat verder scherp:

#### Odisee 2027





We vatten de essentie van onze ambitie samen in een beperkt aantal strategische indicatoren die onze vooruitgang richting 2027 zichtbaar maken:

Duurzaam - Inclusief	Wendbaar
<b>Instream - Doorstroom - Uitstroom</b>	<b>Toekomstbestendig</b>
<p><b>Een breder scala aan lerenden</b></p> <p>Een motiverend leerklimaat als basis voor zo veel mogelijk studiesucces bij zo veel mogelijk lerenden (geen enkele student valt onnodig uit, breder scala aan afstuderenden)</p>	<p><b>DIW-competenties voor de 21ste eeuw</b></p> <p>Regisseur van eigen leren en loopbaan</p> <p>Voeling met nieuwe evoluties, antennes naar buiten gericht</p>

Co-creatie is voor ons een hefboom om future-proof of toekomstbestendig te zijn. We hebben vertrouwen in elkaar en delen ervaringen, kennis en vaardigheden in open netwerken. We omarmen

verschillen. Door intensief samen te werken, gaan we voor hoge kwaliteit en geven we richting aan de toekomst.

De realiteitswaarde en geloofwaardigheid van dit statement lezen we af uit de 'net promotor score' die studenten en partners ons toekennen.

Duurzaam - Inclusief	Wendbaar
<b>Instream - Doorstroom - Uitstroom</b>	<b>Toekomstbestendig</b>
<p><b>Customer-intimate / Co-creatief</b></p> <p>'Net promotor score' studenten: zou je Odisee aanraden aan andere studenten?</p> <p>'Net promotor score' partners: zou je samenwerking met Odisee aanraden aan andere organisaties?</p>	

Op basis hiervan kozen we in 2021 voor projecten die onze hogere DIW-doelstellingen ondersteunen. Als co-hogeschool zetten we ook sterk in op samenwerkingsprojecten met andere instellingen (zoals VLHORA, in associatieverband en in samenwerking met de vrije hogescholen). Zo kregen we de kans om in september 2021 via het Voorsprongfonds van de Vlaamse overheid 2.179.000 euro aan te vragen voor projecten gericht op verdere optimalisatie en rationalisatie van het onderwijsaanbod, digitalisering en levenslang leren. Alle 25 ingediende projecten werden goedgekeurd en gingen in oktober 2021 van start.

Meer informatie over onze missie, visie en strategie is terug te vinden op: <https://www.odisee.be/onze-waarden-onze-missie-onze-visie>

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

Hierna volgen de operationele doelstellingen die de studiegebieden zich voor het academiejaar 2020-2021 hadden gesteld.

### 2.1.1. Studiegebied Industriële wetenschappen en technologie en Biotechniek

Onderwijs is binnen de cluster (Bio)Technologie al van bij de start gestoeld op het aanleren van dege-lijke technologische kennis, de daarbij aansluitende vaardigheden en de nodige werkattitudes, zonder daarbij het maatschappelijk aspect uit het oog te verliezen. Vanuit de vorige beleidscyclus hebben

binnen de opleidingen van de cluster onder andere de autonomieversterkende leeromgeving en een pragmatische talentwerking ter ondersteuning van de intrinsieke motivatie van studenten hun in-trede gedaan. Vanuit de overtuiging om in de toekomst zo veel mogelijk kwaliteitsvolle technologische profielen vanuit Odisee te laten uitstromen, werd beslist om in de komende periode voluit te focussen op het strategisch programma 2027 en de daaruit voortvloeiende strategische projecten. Hieronder worden de voornaamste onderdelen van het onderwijsbeleid binnen de cluster (Bio) Technologie opgesomd:

- De focus zal de komende jaren vooral liggen op de implementatie en de uitrol van het strategisch project IKCO (Instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling). Op korte termijn ligt de focus vooral op de professionalisering van de opleidingsteams in de nieuwe onderwijskundige elementen uit het instellingsbrede kader. Er wordt ook gestart met de implementatie van IKCO aan de hand van het uitwerken van de nodige ondersteunende beleidsteksten (rond onder andere keuze- en toetsbeleid) en door de aanpassing van het onderwijsaanbod.
- Twee projecten die bij de implementatie van IKCO in het oog springen zijn ‘gedifferentieerd onderwijs’ en ‘geïntegreerd evalueren’. Beiden spelen een cruciale rol in de implementatie van het instellingsbreed onderwijskader en ze zullen de opleidingen binnen (Bio)Technologie in staat stellen om inclusie en diversiteit nog beter vorm te geven.
- De focus van het onderwijs binnen (Bio)Technologie komt nog meer te liggen op autonoom leren en eigenaarschap bij de student leggen. Hierbij zal digitalisering een belangrijke rol spelen.
- Het strategisch project rond de graduaatsopleidingen krijgt verder vorm binnen (Bio)Technologie door het uitwerken en implementeren van de kwaliteitszorg. De eerste fase van de accreditatie van de reeds opgestarte graduaatsopleidingen binnen de cluster ging hierbij van start.
- In de komende periode wordt het aanbod aan graduaatsopleidingen binnen de cluster verder gediversifieerd. Daarbij wordt onderzocht of nieuwe graduaatsopleidingen moeten aangevraagd en opgestart worden om het aanbod te

vervolledigen. Zo wordt momenteel onderzocht of de (nog onbestaande) graduaatsopleiding Assistent-brouwer aangevraagd kan worden in samenwerking met HOGent en de nodige werkveldpartners.

- Er werd geïnvesteerd in onderwijsondersteuning voor de cluster met drie halftijdse ankers onderwijs en kwaliteit. Zij richten zich op de ondersteuning van zowel de professionele bacheloropleidingen als de graduaatsopleidingen. Naast de grote onderwijskundige projecten - zoals IKCO, gedifferentieerd onderwijs, leergroepen ... - zullen de ankers ook de digitalisering in het onderwijs van de cluster ondersteunen.

Onderzoek is binnen de cluster (Bio)Technologie de motor voor innovatie. Die innovatie zorgt voor een doorgedreven professionalisering van het onderwijzend personeel en wapent studenten met state-of-the-art technieken die in het werkveld sterk gewaardeerd worden. Het is ook een manier om vanuit de cluster (Bio)Technologie nieuwe kennis te creëren en te injecteren in het werkveld. Dit geeft naast een onderwijskundige ook een maatschappelijke meerwaarde aan de verworven kennis en vaardigheden. Dit zijn de voornaamste pijlers in het onderzoeksbeleid binnen de cluster (Bio)Technologie:

- De consolidatie en borging van de onderzoeksactiviteiten, partnerschappen en maatschappelijke dienstverlening van de bestaande onderzoekskernen Salto (Sint-Niklaas), DuBIT (Aalst) en UCE (Gent). Focus ligt op het behoud van de externe financiering om de omkadering en de investeringen op peil te houden.
- De onderzoeksinfrastructuur en het partnernetwerk dienen verder verstevigd en uitgebouwd te worden. Het is van cruciaal belang om de financiering te laten groeien, zowel intern via projecten PWO (praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek) en RBV-middelen (recuperatie bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers) als extern via extern gefinancierde onderzoeksprojecten als maatschappelijke dienstverlening.
- Het doel is om het aandeel extern gefinancierde projecten te laten groeien in co-creatie met het werkveld en andere onderzoeksinstellingen. Ook de samenwerking met andere onderzoekskernen

- binnen Odisee zou op termijn moeten verhogen.
- Nog meer dan nu het geval is moeten onderzoeksresultaten doorstromen naar de verschillende opleidingen (binnen en buiten) de cluster. Het aantal studenten dat (via bijvoorbeeld bachelorproeven) meewerkt in onderzoeksprojecten zal toenemen. Ook de link met permanente vorming zal meer gelegd worden, door het opstarten van nieuwe opleidingsinitiatieven.
  - Om kennis en innovatie zo ver mogelijk te laten doordringen tot bij alle stakeholders, is de verspreiding van onderzoeksresultaten een aandachtspunt. We focussen daarbij op een stijging van het aantal wetenschappelijke en vulgariserende artikels en lezingen.

### 2.1.2. Studiegebied Gezondheidszorg

- De opleidingshoofden en onderwijsankerpersonen hebben het **professionaliseringstraject rond IKCO** (instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling) doorlopen.
- Er werden stappen gezet voor de vorming van **drie professionele leergemeenschappen** binnen het studiegebied: IKCO-teams per opleiding, onderwijsontwikkeling (onderwijsankerpersonen) en de onderzoeksspeerpunten 'ouderenzorg' en 'digitale zorginnovatie'.
- Over de opleidingen heen werden allerlei initiatieven genomen naar **implementatie van de drie rode krijtlijnen**:
  - Lean werken rond de professionele kern
  - Competentiegericht, efficiënt en geïntegreerd evalueren
  - Vormgeving van het onthaaltraject
- Alle leidinggevendenden namen volgens de vooropgestelde timing deel aan **Autonomie-ondersteunend leiderschap**.
- De opleiding Verpleegkunde realiseerde een nieuwe visietekst en zelfevaluatierapport in het kader van de **opleidingsbeoordeling Verpleegkunde**. De mondelinge rapportering was alvast zeer positief.
- Alle opleidingen in het studiegebied Gezondheidszorg werkten een concrete visie uit op **'Onderwijs na corona'**. Alle opleidingen zullen digitaal onderwijs verder blijven inzetten, met een gemiddelde van 30 % digitaal onderwijs. Sommige opleidingen werken met online en

offline dagen. Die omschakelingen werden al volledig geïntegreerd in de TOA van alle opleidingen.

- De opleidingshoofden en onderwijsankerpersonen kregen een professionalisering rond **duurzaam partnerschap**. De partnerschappen van het studiegebied, zowel in onderwijs, onderzoek als permanente vorming, werden in kaart gebracht. Na een gesprek met het MIRA-ziekenhuisnetwerk en na analyse bleek MIRA het netwerk met het grootste aanbod aan stageplaatsen over de negen opleidingen van het studiegebied Gezondheidszorg van Odisee heen.

### 2.1.3. Studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde

- De 'professionele leergemeenschap' werd verder vorm gegeven met de opleidingshoofden, de ankerpersonen Onderwijs en Kwaliteit en de studiegebieddirecteur.
- Er wordt geïnvesteerd in de opleiding van een procesbegeleider voor het IKCO-traject (instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling).
- Verder inzetten op interne professionalisering (onder meer met de organisatie van een interne professionaliseringsweek) zodat de teams voorbereid worden om het IKCO-proces te doorlopen.
- Een pilootproject opzetten rond de creatie van een microdegree.
- Implementeren van het assessment center in kader van het vrijstellingenbeleid.
- Verder overleggen met onder andere de diensten Algemeen Beheer en Planning rond beschikbare infrastructuur, vooral op Campus Brussel en in eerste instantie voor de groep van de informatica-opleidingen die een grote groei kennen.
- Concrete acties formuleren per onderwijsteam op basis van de resultaten van de bevraging rond psychosociaal welzijn en de getrokken lessen uit de coronapandemie (borgingsessies).
- Realiseren van de tweede opleidingsfase van de vier graduaatsopleidingen. Evalueren en bijsturen waar nodig, in het bijzonder het toetsbeleid en het werkplekleren.
- Behalen van de goedkeuring van het Toets Nieuwe Opleiding of TNO-dossier voor de graduaatsopleiding Systeem- en netwerkbeheer.

- Uitwerken van de aansluiting tussen graduaat en bachelor in beide richtingen.
- Formuleren van een voorstel rond het aanbod van graduaatsopleidingen op Campus Aalst.
- Uitrollen van het Bring your own device of BYOD-project in het hele studiegebied.

#### 2.1.4. Studiegebied Onderwijs

##### Strategische projecten binnen Odisee en instap vanuit studiegebied onderwijs:

- **IKCO (Instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling):** het hele studiegebied stapte mee in de tweede fase van de verdere ontwikkeling van een instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling. Nu ligt de focus op het bepalen van professionele kern- en leeruitkomsten, met daarnaast ook aandacht voor differentiatie en de ontwikkeling van een onthaaltraject op elke campus.
- **Autonomie-ondersteunend leiderschap:** de opleidingshoofden en de studiegebieddirecteur volgen het professionaliseringstraject rond autonomie-ondersteunend leiderschap en doorlopen ook de leiderschapsscan.
- **Professionaliseringsplan voor het studiegebied:** we ontwikkelden onder begeleiding van de medewerker professionalisering een plan voor het hele studiegebied, met focus op het kunnen bepalen van professionele kern- en leeruitkomsten als basis voor verder curriculumontwerp. In professionalisering in teams werden aspecten van IKCO uitgediept, onder meer rond goed feedback geven, aandacht voor digitale skills (onder meer een goede kennisclip maken) ...
- Los daarvan ging ook in 2020-2021 veel aandacht naar **zelf- en teamzorg**, ook omwille van de resultaten bij de personeelsbevraging waar verhoogde werkdruk naar voor kwam voor het studiegebied. De teams kregen hiervoor een kader aangereikt (Kopmanwiel), waarmee elk team acties ondernam.

##### Samenwerking tussen de lerarenopleidingen, op campusniveau en campusoverstijgend:

- **Samenwerking op elke campus** tussen de opleidingen versterken, werken naar een vierjarige opleiding met twee diploma's (kleuter-lager

onderwijs of lager-secundair onderwijs) en die ook zo promoten. Elke campus werkt eveneens naar een eigen identiteit, vanuit de visie van het studiegebied.

- **Rationalisering en herclustering de onderwijsvakken secundair onderwijs (SO):** 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 gewerkt naar een clustering die ook in de secundaire scholen populair is. Daarnaast werd geëxperimenteerd om een aantal onderwijsvakken nog slechts op één campus te organiseren (Brussel of Sint-Niklaas) maar studenten van beide campussen hierop te laten intekenen. Er wordt voor deze SO-opleidingen ook werk gemaakt van professionalisering van docenten op het vlak van modernisering.
- **Uitwerken en promoten van trajecten voor zij-instromers, volwassenen, werkende studenten, inclusief verdere uitbouw (post)graduaten.**
- **Een volledig afstandstraject voor het educatieve graduaat** (over campussen heen) uitbouwen.

##### 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 werkt met een nieuwsbrief (wekelijks, tweewekelijks of maandelijks). Daarnaast bekijken we hoe er sneller en laagdrempeliger kennis kan worden gedeeld – op overlegmomenten met de teams.
- **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.
- **Promotie van onze opleidingen:** op cruciale momenten onze opleidingen telkens 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

In 2020-2021 legden we binnen het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk (SAW) sterk de focus op bewustwording en vertaling van het IKCO-kader (Instellingsbreed kader voor curriculumontwikkeling) en bijhorende criteria. Hiertoe werden verschillende sporen gevolgd:

We gingen **concreet aan de slag** met een aantal criteria, bijvoorbeeld:

- Er werden leergroepen geïnstalleerd in alle opleidingen (in de eerste opleidingsfase) en er werd studiegebiedbreed ingezet op professionalisering van de leergroepbegeleiders, uitwisseling tussen collega's en opleidingen en evaluaties.
- Onthaaltrajecten werden hertekend, met een focus op een 'sense of belonging'. In het algemeen is er bijvoorbeeld het onthaaltraject voor alle eerstejaarsstudenten, maar in de opleiding Gezinswetenschappen werd bijzondere aandacht besteed aan het onthaaltraject voor studenten die instromen via een verkort traject.

Er werd ingezet op **professionalisering van de teams**:

- Op 8 januari 2021 organiseerden we onze SAW-onderwijsdag met verschillende werksessies, begeleid door SAW-collega's en IKCO-sprinttrekkers: algemene IKCO-sessies, eigenaarschap, evalueren om te leren, actief leren in authentieke contexten, lean en wendbaar werken, casussessies.
- Op 28 mei 2021 organiseerden we onze traditionele Dag van het Studiegebied en focusten we op onthaaltrajecten, leergroepen, casusgericht werken en op diversiteit en taal. Niet omgezet in SAW-brede professionaliseringsprogramma's, maar just-in-time en naargelang de noden van docenten werd in verschillende onderwijsteams ook aandacht besteed aan het lesgeven in online tijden, hybride leslokalen, begeleiding en ondersteuning van studenten ... Zo was er binnen ieder team aandacht voor de zorg voor

studenten, op het niveau van leren maar ook rond (over)leven in coronatijden.

Door het inzetten op verschillende projecten gaven we in het studiegebied ook invulling aan de strategische doelstelling '**breder scala aan lerenden en afstuderenden**':

- Er werd verder vorm gegeven aan het graduaat Maatschappelijk Werk. De investering van 1,20 VTE vanuit de algemene SAW-personeelsbelegting laat toe om collega's ontwikkelingstijd te geven. Op basis van ervaringen en feedback vanuit het werkveld wordt het pedagogisch concept verder ontwikkeld op het vlak van evenwicht tussen werkplekleren en schools leren. Het is zorgvuldig maar intens zoeken naar een evenwicht tussen basisvoorwaarden en pedagogisch concept.
- Het project 'Kwalificerende trajecten voor werkenden' van het Europees Sociaal Fonds (ESF) is opgestart samen met partners uit het werkveld. Er werden twee proeftuinen ontwikkeld. De eerste 'Durven starten', met focus op vindplaatsgericht rekruteren, werd aangepast aan de corona-omstandigheden, de tweede 'Ge-start' ging effectief van start in september (met 10 deelnemers). Het ESF-project kan rekenen op een ruime belangstelling van het sociale werkveld, we werken verder onder de naam 'GE\_START|EN\_AVANT'.
- De verschillende opleidingen werkten leerlad- ders uit voor de graduaatsstudenten Maatschappelijk Werk, alsook verkorte trajecten voor instromers die al beschikken over een graduaats-, bachelor- of masterdiploma. We organiseerden voor onze eerste lichter afstuderenden binnen het graduaat een informatieavond over verder studeren.

In volle coronatijd en aansluitend bij de operationele doelstelling 'Op basis van de enquête psychosociaal welzijn de hefboomen in kaart brengen die zorgen voor het welbevinden van medewerkers en de resultaten bespreken' organiseerden we in de lesvrije week in februari 2021 een SAWelzijnsweek, met yoga-startsessies, workshops rond lean werken, teammanagement, teamzorg, zelfzorg ... In ieder opleidingsteam werd ook ingezet op het

thema (her)connecteren met collega's: in juni maar ook bij de heropstart in september werd hier expliciet aandacht aan besteed, met wisselend succes. Het bereiken van alle collega's lijkt moeilijk en een aanbod dat beantwoordt aan de noden van verschillende collega's en tegelijk een antwoord geeft op de teamnoden is moeilijk. Het is duidelijk voor alle leidinggevenden dat zorg voor de student, zorg voor collega's en zorg voor onszelf (terug) in evenwicht moet komen en dat dit onze bijzondere aandacht zal blijven vragen.

In het academiejaar 2020-2021 doorliepen we drie bacheloropleidingen (Gezinswetenschappen, Orthopedagogie en Sociaal Werk) een aantal fasen in de VARIOSO-cyclus. Eind juni-begin augustus 2021 werden de uitdagingen besproken in de interne reflectiefase en werken de opleidingen verder aan optimalisatieplannen en drivers om antwoorden te bieden aan die uitdagingen.

## 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, 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).

### Kwaliteitsbewaking in eigen regie

In het academiejaar 2019-2020 werd de kwaliteitsbewakingscyclus **ASTOR** afgerond (periode 2014-2020). Omwille van de coronapandemie kwam de laatste stap van onderstaande opleidingen (externe reflectie) uitgesteld aan bod in het eerste semester van het academiejaar 2020-2021:

- Bachelor Kleuteronderwijs/Bachelor Lager Onderwijs/ Bachelor Secundair Onderwijs
- Bachelor Vastgoed
- Banaba Psychosociale Gerontologie

Vanaf het academiejaar 2019-2020 startten ook de eerste opleidingen met de nieuwe zesjarige kwaliteitsbewakingscyclus, **VARIOSO** (periode 2019-2027). Die bestaat per opleiding uit zes stappen, gespreid over vier academiejaren:

1. Verkennen van noden en opportuniteiten met studenten en werkveldpartners
2. Analyseren van gegevens en screenen van onderwijskwaliteit
3. Intern 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 de VLUHR-cel Kwaliteitszorg
6. Opvolgen van aanbevelingen met leidinggevenden

## De VARIOSO-cyclus



- Conform European Standards and Guidelines
- Cocreatie met stakeholders centraal.
- Zesjarige kwaliteitscyclus in verbinding met continue beleidscyclus.
- Focus op innovatie, verbetering en ontwikkeling.
- Aandacht voor opvolging van leerpunten en publieke transparantie.

Meer informatie op de publieke website:

<https://www.odisee.be/kwaliteitsvol-onderwijs>

We beschikken voor de uitvoering ervan over ondersteunende documenten waaronder voornamelijk de VARIOSO-planning, VARIOSO-handleiding en de VARIOSO-tools per stap.

In het academiejaar 2020-2021 zijn volgende opleidingen betrokken in volgende stappen:

- Bachelor Bouw (V,A,Ri,O,S,O)
- Bachelor Gezinswetenschappen, Sociaal Werk en Orthopedagogie (V,A,Ri,O,S,O)
- Bachelor Electronica-ICT, Energietechnologie, Bedrijfsmanagement, Organisatie en Management (vóór 2021-22 'Office Management'), Toegepaste Informatica (V,A,Ri,O,S,O)
- Graduaat in Accounting Administration, graduaat Werforganisatie (V,A,Ri,O,S,O)

### Bevragingen

De dienst Onderwijs en Kwaliteit coördineert en rapporteert een aantal bevragingen die waardevolle beleidsinformatie opleveren voor verschillende geledingen binnen de hogeschool (zoals opleidingen, clusters, diensten, directie). Een kort overzicht van die bevragingen:

- De 'O-experience' studenten (waarbij 'O' staat voor Odisee): de bevraging die peilt naar verschillende aspecten van studeren aan Odisee werd voor het eerst afgenomen in mei 2020. Bedoeling is om dit elk jaar te herhalen. De bevraging wordt afgenomen bij nieuwe studenten en bij studenten die kunnen afstuderen.
- De 'alumniebevraging': elk jaar bevragen we onze alumni van de professionele bacheloropleidingen die anderhalf jaar eerder afstudeerden (in december 2020 werden de alumni van diplomajaar 2019 bevraagd). De vragenlijst

bestaat uit twee delen: eventuele intrede op de arbeidsmarkt (of vervolgopleidingen) enerzijds en terugblik op de studies anderzijds.

- ‘Feedback aan je docent’: in deze semestriële bevraging maken opleidingshoofden een selectie van vakken/docenten waarvoor aan de betrokken studenten feedback gevraagd wordt.
- ‘Bachelorproefbevraging’: studenten die hun bachelorproef indienen, krijgen een vragenlijst die peilt naar verschillende aspecten van het proces rond het maken van een bachelorproef.

Naast bovenstaande structurele jaarlijkse bevragingen zijn er nog een aantal kleinere bevragingen die op vraag van een opleiding opgezet kunnen worden, zoals de bevraging stage/werkplekieren (zowel bij studenten als mentoren). Daarnaast krijgen studenten die zich formeel uitschrijven ook de vraag om een exit-enquête in te vullen.

### 2.2.2. Stelsel van externe kwaliteitszorg

De externe kwaliteitsbewaking voor de bacheloropleiding Verpleegkunde staat gepland in het academiejaar 2021-2022. De dienst Onderwijs en Kwaliteit ondersteunt de opleiding bij het opstellen van het dossier. De opleiding kan gebruik maken van het reflectierapport dat werd opgesteld in het kader van de ASTOR-cyclus.

De volgende instellingsreview van Odisee is gepland in 2022-2023. De dienst Onderwijs en Kwaliteit heeft een ruw plan opgesteld om de instellingsreview voor te bereiden.

### 2.2.3. Opvolging aanbevelingen naar aanleiding van interne en externe kwaliteitszorg

De opvolging van de resultaten van de VARIO-SO-cyclus wordt gegarandeerd op drie niveaus:

- **Niveau van de opleiding:** het opleidingshoofd houdt de opvolgpunten waarmee de opleiding wenst verder te werken per stap bij in een roadmap per opleiding. De VARIO-SO-roadmap wordt ook in het afsluitende opvolgingsgesprek met de directie besproken.

- **Niveau van de onderwijscluster:** de directeur Onderwijsontwikkeling en Kwaliteitszorg signaleert in een jaarlijks overzicht (in juni), gericht aan de directeur van de onderwijscluster, de belangrijkste realisaties en uitdagingen of risico's. De directeur zorgt voor meetbare opvolging in de operationele doelstellingen van de onderwijscluster.
- **Niveau van de instelling:** de directeur Onderwijsontwikkeling en Kwaliteitszorg signaleert in een jaarlijks overzicht (in juni), gericht aan het Directiecomité, de belangrijkste instellingsbrede realisaties en uitdagingen of risico's. De bevoegde directieleden zorgen voor meetbare opvolging in hun operationele doelstellingen.
- De Algemene Studentenraad (SAR) krijgt ook een jaarlijkse update van de gelopen stappen, met aandachtspunten.

De resultaten uit de VARIO-SO-cyclus en van de externe kwaliteitsbewaking worden transparant gecommuniceerd via:

- **de publieke website** (verslagen externe commissie en opvolgrapport + jaarlijks een vulgariserend artikel met grote lijnen in de resultaten).
  - Zie [odisee.be/kwaliteitscultuur](https://odisee.be/kwaliteitscultuur)
  - Elke opleiding beschikt over een eigen kwaliteitsfiche, terug te vinden op de kwaliteitspagina van de opleiding. Vorm de url [odisee.be/kwaliteit-bedrijfsmanagement](https://odisee.be/kwaliteit-bedrijfsmanagement) (en vervang ‘bedrijfsmanagement’ door de naam van de gezochte opleiding).
- **het personeels- en studentenportaal** (alle verslaggeving voor interne stakeholders)



## 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 te creëren voor studenten en docenten 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.
- De onderwijskundige projectmanager begeleidde borgingssessies waarin de opleidingshoofden, ankerpersonen en de studiegebied-directeur reflecteerden over welke waardevolle initiatieven uit de coronaperiode ze willen borgen en hoe die verbonden zijn met de IKCO-principes. De studiegebieden namen acties hier rond 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. Twaalf deelnemers uit de vier pilootopleidingen hebben aan vier sessies van het traject deelgenomen. 44 deelnemers uit de eerste volwaardige groep (uit de studiegebieden Onderwijs, Gezondheidszorg en Industriële Wetenschappen en Technologie en Biotechniek) 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 volgt 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 studiegebied-directeurs 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 boringsessies.

Via formeel overleg en focusgesprekken met sleutelspelers in de organisatie werd toegewerkt naar een cultuuromslag en structuren die onontbeerlijk zijn voor het realiseren van IKCO. Een belangrijke verwezenlijking is de totstandkoming van het platform onderwijsorganisatie. Dat bestaat uit vertegenwoordigers van de belangrijkste rollen in de organisatie en heeft tot doel variabele thema's op het raakvlak onderwijs/onderwijs-ondersteunende entiteiten te verkennen en in co-creatie tot oplossingen te komen.

- Er werd sterk ingezet op communicatie rond IKCO, bijvoorbeeld via infosessies voor de onderwijs-ondersteunende 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 ombudsdienst: 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. (OER) Per studiegebied wordt aangegeven of het om dagen/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 graduaats-opleidingen, bacheloropleidingen en banaba-opleidingen verwijzen we naar:

- De programmagids / ECTS-fiches
  - [Programmagids / ECTS-fiches Odisee \(academiejaar 2020-2021\)](#)
  - [Archief Programmagids / ECTS-fiches](#)
  - [Overzicht van opleidingsonderdelen \(OPO's\) en opleidingsleeractiviteiten \(OLA's\) in de bijlagen van het onderwijs- en examenreglement](#)
- De competentieprofielen / Opleidingsspecifieke leerresultaten
  - [ECTS – Competentieprofielen / Opleidings-specifieke 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 een maatschappelijk relevante vraag en die in het verlengde liggen van de opleidingen van de diverse clusters.

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

### Postgraduat (PGO)

#### Binnen EMS

Postgraduaat Digitaal Business Management – 40 SP (EMS)

Postgraduaat Digitale Marketing en Communicatie – 40 SP (EMS) + **NIEUW**: in werkplekleren (Duaal digitaal)

Postgraduaat Humanresourcesmanagement – 40 SP (EMS)

Postgraduaat Vermogensbeheer, 40 SP (EMS)

Postgraduaat Marketing en Business Development, 40 STP (EMS) - **NIEUW**

de Preventie & Milieu Academy (PMA). Zij maken evenwel juridisch deel uit van de vzw Odisee.

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

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

Het aanbod van de diverse centra voor permanente vorming omvat postgraduat (PGO) die beantwoorden aan de decretale vereisten ad hoc en permanente vorming met getuigschrift (PVG) waarbij een vorm van evaluatie (examinering) leidt tot een attestering. Voor die opleidingen geldt dan ook het onderwijs- en examenreglement 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.

Postgraduaat in het Industrieel Ondernemingsbeleid – 20 SP (EMS)  
Postgraduaat IT-organisatie en Management – 20 SP (EMS)  
Postgraduaat Finance – 20 SP (EMS)  
Postgraduaat Humanresourcesmanagement – 20 SP (EMS)

### **Binnen FHS**

Postgraduaat Fiscaal Recht en Fiscale Praktijk – 45 SP (FHS)  
Postgraduaat Fiscale Wetenschappen – 2 x 30 SP (FHS)

### **Binnen OAE**

Postgraduaat Adventure Education – 26 SP (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
Postgraduaat Animal Behaviour Technician – 40 SP (OAE)  
Postgraduaat Clinical Animal Behaviourist – 60 SP (OAE)  
Postgraduaat Energiecoördinator – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Expertleraar – 20 SP (OAE) - **geannuleerd**  
Postgraduaat Functional Trainer – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Mentoring en Coaching – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Nederlands voor Anderstaligen – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Leescoach Lager Onderwijs – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Leescoach Secundair Onderwijs – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Onthaalonderwijs voor Anderstalige Nieuwkomers – 20 SP  
Postgraduaat Hoofdverpleegkundige – 30 SP (OAE)  
Postgraduaat Neurologische Zorg – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Palliatieve Zorg – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Praktijkmanagement Thuisverpleegkundige – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Prehospital Life Support – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Sociale en Geestelijke Gezondheidszorg – 20 SP (OAE) - **NIEUW**  
Postgraduaat Wondzorg – 20 SP (OAE)  
Postgraduaat Ondernemen – 20 SP (OAE) - **NIEUW**  
**Permanente vormingen met getuigschrift (PVG)**

### **Binnen EMS**

Bedrijfskunde (EMS)  
Projectmanagement (EMS)  
Corporate Performance Management (EMS)  
IT-strategie en organisatie (EMS)  
Financial Accounting (EMS)  
Corporate Finance (EMS)  
Financial Controlling (EMS)  
Investment Adviser (EMS)  
Digitale Marketing (EMS)  
Praktische Managementvaardigheden (EMS)  
Ziekenhuismanagement voor Artsen-specialisten (EMS)

### **Binnen FHS**

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

### **Binnen PMA**

Preventieadviseur multidisciplinaire basismodule (dagonderwijs + online-opleiding) (PMA)  
Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 2 (dagonderwijs + online-opleiding) (PMA)  
Preventieadviseur specialisatiemodule niveau 1 (PMA)  
Preventieadviseur specialisatiemodule Psychosociale aspecten van de arbeid (PMA)  
Preventieadviseur specialisatiemodule Ergonomie (PMA) - geannuleerd  
Preventieadviseur specialisatiemodule Arbeidshygiëne (PMA)

### **Binnen OAE**

Barefoot Paardadviseur (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
Introduction to the scientific study of companion animal behaviour (OAE)  
Dog-assisted interactions – Werken met honden binnen gezondheidszorg en hulpverlening (OAE) –  
**geannuleerd wegens coronapandemie**  
Facility Management (OAE)  
Rescert-warmtepompen: Opleiding en/of examen (OAE)  
Koeltechnieken: Certificatie (Cat I, II, III, IV en V) (OAE)  
Koeltechnieken: Actualisatie-examen (OAE)  
Van CV-technicus tot warmtepomptechnicus (OAE)  
Energiedeskundige Type A: Opleiding en/of examen (OAE)  
Examen Energiedeskundige Type C (OAE)  
Airco-energiedeskundige (OAE)  
EPB-verslaggever: Opleiding en/of examen (OAE) - **geannuleerd**  
Gespecialiseerde Voetzorg (OAE)  
Referentieverpleegkundige Continentiezorg (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
Palliatief Referent – Basismodule postgraduaat Palliatieve Zorg (OAE)  
Palliatief Deskundige – Verdiepingsmodule postgraduaat Palliatieve Zorg (OAE) –  
**geannuleerd wegens coronapandemie**  
Blind positioneren en kwaliteit van het beeld voor assistenten radiologie ASO (OAE)  
Examen Blind positioneren voor artsen (OAE)  
Radioprotectie (OAE)  
Armoede en gezondheid – Module postgraduaat Sociale en Geestelijke Gezondheidszorg (OAE)  
Zorg voor psychisch kwetsbare ouderen – Module postgraduaat Sociale en Geestelijke Gezondheidszorg (OAE)  
Wetgeving en sociale kaart – Module postgraduaat Sociale en Geestelijke Gezondheidszorg (OAE) – **NIEUW**  
Referentieverpleegkundige wondzorg – Basismodule postgraduaat Wondzorg (OAE)  
Verdiepingsmodule postgraduaat Wondzorg (OAE)  
Nutritie (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
Referentieverpleegkundige pijn (OAE)  
Revalidatie multidisciplinair (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
Nefrologische zorg (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
Voeding jonge kind en adolescent (OAE)  
Farmaceutisch technisch assistent (OAE)

## Permanente vormingen met attest van deelname (PVA)

### Binnen EMS

Digital business transformation (EMS)  
Adviseur familiebedrijven (EMS)  
PMP-preparation courses: basic programme (EMS)  
PMP-preparation courses: exam preparation (EMS)  
Persoonlijke financieel-fiscale planning voor artsen-specialisten (EMS)  
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

Aangifte en controle - E-SEMINARIE  
Aangifte personenbelasting aanslagjaar 2021 - E-SEMINARIE  
Aangifte vennootschapsbelasting aanslagjaar 2021 - E-SEMINARIE  
Aanpassing btw-vrijstelling voor medische en paramedische beroepen - E-SEMINARIE  
Aanpassing insolventierecht ondernemingen (KB 15) - E-SEMINARIE  
Aanslagprocedure - E-SEMINARIE  
Algemene principes van internationaal fiscaal recht (2 sessies) - E-SEMINARIE  
Alternatieve schenkingsvormen voor aandelen op naam - E-SEMINARIE  
Analyse van de fiscale gevolgen naar aanleiding van de uitbreiding van de lijst met belastingparadijzen - E-SEMINARIE  
Artikel 15 W.Venn. of art. 1:24 WWV: de KMO-definitie in een nieuw jasje - E-SEMINARIE  
Aspecten van internationale onroerend-goedfiscaliteit - E-SEMINARIE  
Auteursrechten: waar liggen de opportuniteiten anno 2021 - E-SEMINARIE  
Basisboekhouden voor juristen en minder boekhoudkundig geschoolden - BRUSSEL  
Beëindiging van erfpacht- en opstalconstructies - E-SEMINARIE  
Beheer van privévermogen, speculatieve verrichtingen en beroepsbezigheden, hobby en bijklussen - E-SEMINARIE  
Beleggingen en roerende inkomsten in Europees en internationaal perspectief - E-SEMINARIE  
BENEFITSEMINARIE - Vervangingsinkomsten: de spelregels uitgelegd - E-SEMINARIE  
Beroepsgeheim en aansprakelijkheid van de beroepsbeoefenaar: zwijgen is goud, spreken is stout! - E-SEMINARIE  
Bewijs van de belastingschuld - E-SEMINARIE  
Bezoldigingstechnieken anno 2020 - E-SEMINARIE  
Bezwaar en ontheffingsprocedure - E-SEMINARIE  
Brexit: fiscale gevolgen inzake indirecte belastingen - E-SEMINARIE  
Brexit: gevolgen inzake directe belastingen - E-SEMINARIE  
Btw-aandachtspunten bij aanvang en stopzetting van een beroepsactiviteit - E-SEMINARIE  
Btw-vrijstellingen: btw-aandachtspunten en veelvoorkomende problemen - E-SEMINARIE  
Buitenlands vastgoed - KI binnenkort ook daar de hoeksteen voor de belastbare grondslag - E-SEMINARIE  
Cliënteel van de onderneming: problematieken - E-SEMINARIE  
Complexe handelingen in de btw - E-SEMINARIE

Controle en successieplanning via een maatschap - E-SEMINARIE  
 Controle en successieplanning via een stichting - E-SEMINARIE  
 Cryptomunten en de fiscus - E-SEMINARIE  
 De aftrek voor innovatie-inkomsten: praktische toelichting rond de laatste ontwikkelingen - E-SEMINARIE  
 De bedrijfsleider en de gratis terbeschikkingstelling van OG: wat kan nu (nog) op vandaag? - E-SEMINARIE  
 De bedrijfsleider(-svergoeding) in het vizier: recente tendensen - E-SEMINARIE  
 De beheervolmacht als alternatief voor de maatschap - E-SEMINARIE  
 De besloten vennootschap in het kader van vermogens- en successieplanning - E-SEMINARIE  
 De btw-eenheid: niet-gepubliceerde of gewijzigde standpunten van de fiscus - E-SEMINARIE  
 De btw-verleggingsregeling en de bijzondere btw-aangifte - E-SEMINARIE  
 De commissionairsstructuur in perspectief: de impact van recente rechtspraak en beschouwingen omtrent de notie vaste inrichting - E-SEMINARIE  
 De fiscale gevolgen van het wijzigen van het boekjaar en/of het leven met een gebroken boekjaar - E-SEMINARIE  
 De huidige en toekomstige (groene) fiscaliteit van de bedrijfswagen - E-SEMINARIE  
 De indiciaire taxatie: fiscaal en strafrechtelijk - E-SEMINARIE  
 De kaasroute is niet meer ... - E-SEMINARIE  
 De keuze tussen éénmanszaak of vennootschap - E-SEMINARIE  
 De margeregeling inzake btw voor tweedehandsgoederen - E-SEMINARIE  
 De mobilisatie van vrijgestelde reserves: tijdelijk gunstregime - E-SEMINARIE  
 De nieuwe aangifte vennootschapsbelasting gepubliceerd: praktische toelichting - E-SEMINARIE  
 De nieuwe invorderingsprocedure inzake btw - E-SEMINARIE  
 De nieuwe jaarlijkse taks op de effectenrekeningen - E-SEMINARIE  
 De nieuwe reisebureauregeling vanaf 2022 - E-SEMINARIE  
 De nieuwe witwaspreventiewet: waarmee moet u als beroepsbeoefenaar rekening houden in uw dagelijkse praktijk? - E-SEMINARIE  
 De patrimoniumvennootschap - E-SEMINARIE  
 De rekening-courant: wat is een overdreven interest? -E-SEMINARIE  
 De reparatiewetgeving bij het WWV - E-SEMINARIE  
 De schenking als instrument van planning en overdracht (2 sessies) - E-SEMINARIE  
 Digitale economie - Nieuwe reglementering diensten en afstandsverkopen van goederen (E-commerce): Risico's ontrafeld - E-SEMINARIE  
 Dividenduitkeringen: nieuwe inzichten bij o.a. liquidatiereserve en WPRbis - E-SEMINARIE  
 Dwingende bepalingen in het nieuw Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen - E-SEMINARIE  
 Een nieuwe verplichting voor tussenpersonen en adviseurs: de meldingsplicht voor grensoverschrijdende transacties (DAC6) - E-SEMINARIE  
 Een onroerend goed ter beschikking krijgen van uw vennootschap, het kan: een stand van zaken - E-SEMINARIE - **AFGELAST**  
 Einde van een opstalrecht, erfpacht en vruchtgebruik: stand van zaken - E-SEMINARIE  
 Eindejaarsverrichtingen: nog snel enkele tips en tricks - E-SEMINARIE  
 Erfovereenkomsten onder het vernieuwde erfrecht - E-SEMINARIE  
 Europees en internationaal fiscaal recht - E-SEMINARIES  
 Evenementen, kosten voor onthaal en publiciteitskosten - E-SEMINARIE  
 Expertclass - Hervorming Belgisch holdingstelsel voor gevorderden - E-SEMINARIE  
 Expertclass - Patrimoniumvennootschap voor gevorderden - E-SEMINARIE  
 Expertclass - De VOF en de maatschap: onbekend maakt niet onbemind - E-SEMINARIE  
 Feitelijke vereniging versus vzw: inkomstenbelastingen en btw - E-SEMINARIE  
 Financiële, sociale en fiscale maatregelen ter ondersteuning van innovatieve bedrijven - E-SEMINARIE  
 Fiscaal ondernemingsbeleid - E-SEMINARIES  
 Fiscaal statuut van de sportsector - E-SEMINARIE

Fiscaal strafrecht - Algemeen deel - E-SEMINARIE

Fiscaal strafrecht - Bijzonder deel - topics - E-SEMINARIE

Fiscale aandachtspunten bij de overdracht van een kmo: waarop moet ik letten? - E-SEMINARIE

Fiscale aandachtspunten bij grensoverschrijdende internationale fiscale planning - E-SEMINARIE

Fiscale aspecten van de wijze van financiering van de onderneming - E-SEMINARIE

Fiscale aspecten van het bezoldigingsbeleid (3 sessies) - E-SEMINARIE

Fiscale behandeling in België van Nederlandse pensioenen: een praktische analyse - E-SEMINARIE

Fiscale consolidatie: (on)duidelijkheid maakt troef - E-SEMINARIE

Fiscale controles: een goed begin is het halve werk - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 1 - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 2 - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 3 - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 4 - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 5 - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 6 - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 7 - E-SEMINARIE

Fiscale infoclub 8 - E-SEMINARIE

Fiscale regularisatie: kroniek van een aangekondigde dood - E-SEMINARIE

Fiscale revival van de 'Inkoop eigen aandelen' door het nieuwe WWV - E-SEMINARIE

Fiscaliteit en onroerend goed - E-SEMINARIES

Fusies en splitsingen in het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen: wat is nieuw? - E-SEMINARIE

Gesplitste aankoop en gesplitste inschrijving in het Vlaams, Waals en Brussels Gewest - E-SEMINARIE

Gesplitste aankoop van onroerend goed - E-SEMINARIE

Grondige studie van de fiscale procedure - E-SEMINARIES

Het beding van aanwas en terugval als planningsinstrument voor onroerend en roerend vermogen: een actuele stand van zaken - E-SEMINARIE

Het begrip kapitaal na de invoering van het WWV - E-SEMINARIE

Het begrip vaste inrichting in inkomstenbelastingen versus btw - E-SEMINARIE

Het fenomeen influencers en influencer marketing: hoe ziet de fiscale behandeling eruit? - E-SEMINARIE

Het huwelijkscontract als instrument van planning en overdracht E-SEMINARIE

Het juiste huwelijkscontract als sleutel voor een optimale vermogensplanning - E-SEMINARIE

Het testament als instrument van planning en overdracht - E-SEMINARIE

Huwelijksvermogensrecht en samenlevingsvermogensrecht - Principes van erfrecht (2 sessies) - E-SEMINARIE

Inbreng in natura en quasi inbreng: de vennootschapsrechtelijke en fiscale aspecten toegelicht - E-SEMINARIE

Internationaal ondernemen via dochter- of vaste inrichting - E-SEMINARIE

Internationale herstructurering van vennootschappen - E-SEMINARIE

Internationale ondernemingswinsten - E-SEMINARIE

Internationale pensioenen - E-SEMINARIE

Internationale tewerkstelling - E-SEMINARIE

Intracommunautaire goederentransacties: een grondige analyse van de huidige btw-regeling - E-SEMINARIE

Investeren in een (innovatieve) kmo: wat zijn de mogelijkheden? - E-SEMINARIE

Investeringsaftrek: wie ziet door de bomen het bos nog? - E-SEMINARIE

Invordering van de inkomstenbelastingen - E-SEMINARIE

Kaaimantaks voor cijferberoepers - E-SEMINARIE

Kapitaalvermindering, reorganisatie (fusie-splitsing) - Ontbinding en vereffening (2 sessies) - E-SEMINARIE

Kostenaftrek in de vennootschapsbelasting: de fiscale fata morgana - E-SEMINARIE



Lijfrente gevestigd bij de eigen vennootschap - E-SEMINARIE  
Liquidatiereserve: 2020 annus horribilis in plaats van feestjaar - E-SEMINARIE  
Masterclass waarderingstechnieken van MVA, IMVA en FVA - E-SEMINARIE  
Meerwaarde bij de vervreemding van een onroerend goed - E-SEMINARIE  
Mijn rechten als aandeelhouder onder het nieuwe WV - E-SEMINARIE  
Neerleggen van een foutieve jaarrekening: WV-boekhouding en fiscaal - E-SEMINARIE  
Nieuw Wetboek Vennootschappen en Verenigingen - Najaar 2021  
Nieuwe btw-regeling voor webshops - E-SEMINARIE  
Nieuwe formaliteiten inzake verslaggeving met ingang van 1 januari 2020 - E-SEMINARIE  
Nieuwigheden inzake successie/registratierechten - E-SEMINARIE  
Onroerend goed en btw (o.a. btw en onroerende verhuur) - E-SEMINARIE  
Onroerende leasing en directe belastingen - E-SEMINARIE  
Onroerende leasing, fiscale aspecten - E-SEMINARIE  
Onttrekking van een onroerend goed aan de vennootschap - E-SEMINARIE  
Opfrissing derde en laatste fase van de hervorming van de Ven.B. - Inzichten en adviezen - E-SEMINARIE  
OV en het KI van machines en gebouwen: gisteren, vandaag en morgen - E-SEMINARIE  
Over hoofdzaak, bijzaak, bundelen, gezamenlijk aanbod en doorfacturaties inzake btw - E-SEMINARIE  
Overdracht van familiale ondernemingen - E-SEMINARIE  
Overgangsprikelen na de inwerkingtreding van het WV: een overzicht - E-SEMINARIE  
Overname en overdracht van een onderneming via asset- of shared deal - E-SEMINARIE  
Personenbelasting aanslagjaar 2021 - practicum - E-SEMINARIE  
Practicum belastingvoordelen voor de hypothecaire leningen - E-SEMINARIE  
Practicum herzieningsregels en onttrekkingen voor medewerkers - E-SEMINARIE  
Practicum opstellen financieel plan: van A tot Z voor medewerkers - E-SEMINARIE  
Principes van Europees fiscaal recht - E-SEMINARIE  
Principes van successierecht (2 sessies) - E-SEMINARIE  
Principes van transfer pricing - E-SEMINARIE  
Procedure inzake btw - E-SEMINARIE  
Procedure inzake registratie- en successierechten - E-SEMINARIE  
Procedure tot vermijding of verkorting van fiscale geschillen - E-SEMINARIE  
Rest in peace 'duolegaat' en maak plaats voor het vriendenlegaat: stand van zaken - E-SEMINARIE  
Samen een woning kopen: hoe zit de puzzel in elkaar? - E-SEMINARIE  
Schenk- en erfbelasting bij rechtspersonen als controlestructuur bij vermogensplanning - E-SEMINARIE  
Schenken in Vlaanderen: updateseminarie - E-SEMINARIE  
Successieplanning - E-SEMINARIES  
Terbeschikkingstelling van onroerend goed - E-SEMINARIE  
UBO-register: stand van zaken, twee jaar na de invoering - E-SEMINARIE  
Uitbreng van onroerend goed naar aanleiding van kapitaalvermindering of liquidatie - E-SEMINARIE  
Uitkeringen in de BV en de CV: boekhoudkundig - E-SEMINARIE  
Uitstel algemene vergadering en schriftelijke besluitvorming - E-SEMINARIE  
Update btw-vrijstellingen - E-SEMINARIE  
Update en jaaroverzicht actualiteit inzake inkomstenbelastingen - E-SEMINARIE  
Update en jaaroverzicht boekhoud- en jaarrekeningrecht en CBN-adviezen - E-SEMINARIE  
Update en jaaroverzicht btw - E-SEMINARIE  
Update en jaaroverzicht fiscale rechtspraak - E-SEMINARIE  
Update en jaaroverzicht lokale belastingen - E-SEMINARIE  
Update en jaaroverzicht vennootschapsrecht 2020 - E-SEMINARIE  
Vastgoed in de vennootschap: diverse mogelijkheden, elk met hun eigen fiscale behandeling - E-SEMINARIE

Vastgoedfinanciering via de tweede pensioenpijler - E-SEMINARIE  
 Vennootschapsbelasting aanslagjaar 2021 - practicum - E-SEMINARIE  
 Vereffeningen in het nieuwe vennootschapsrecht: vennootschapsrechtelijk en fiscaal (2 sessies) - E-SEMINARIE  
 Vereffeningen in het nieuwe vennootschapsrecht: fiscale aspecten - E-SEMINARIE  
 Vereffeningen in het nieuwe vennootschapsrecht: vennootschapsrechtelijke aspecten - E-SEMINARIE  
 Verkrijging met heffing van de btw - E-SEMINARIE  
 Verkrijging met heffing van het registratierecht (2 sessies) - E-SEMINARIE  
 Verkrijging van een onroerend goed via een aanvullende pensioenregeling - E-SEMINARIE  
 Verlaagd btw-tarief afbraak en wederopbouw - E-SEMINARIE  
 Vestiging van een vruchtgebruik, erfpacht of opstal en al dan niet belastbaarheid bij kosteloze verkrijging: fiscale aspecten - E-SEMINARIE  
 Vestiging van een vruchtgebruik, erfpacht of opstal: btw-aspecten - E-SEMINARIE  
 Vestiging van een vruchtgebruik, erfpacht of opstal: burgerlijke aspecten - E-SEMINARIE  
 Vijf jaar aftrek voor innovatie-inkomsten: uitdagingen en opportuniteiten - E-SEMINARIE  
 Vrijstellingen in de bedrijfsvoorheffing: onzichtbare onduidelijkheden - E-SEMINARIE  
 Vrijstellingen in de bedrijfsvoorheffing: update anno 2021 - E-SEMINARIE  
 WPRbis-regime: wat is de impact van het WWV? - E-SEMINARIE  
 Welke vennootschapsvorm past het best bij mijn onderneming? - E-SEMINARIE  
 Werken met een holding - E-SEMINARIE  
 Wie is schuldenaar van de roerende voorheffing - Casestudy's - E-SEMINARIE  
 Woonfiscaliteit en de impact van het vermogensrecht - E-SEMINARIE  
 Zakelijke rechten en nieuwe goederenrecht - E-SEMINARIE

### **Binnen PMA**

Studiedag Update in de omgevingswetgeving (PMA)

### **Binnen OAE (opdelen PMA/OAE)**

Facility management – Losse modules (OAE)  
 Permanente vorming voor energiedeskundigen (OAE)  
 Behoud bijzondere beroepstitel Intensieve Zorg en Spoedgevallenzorg – 2 studiedagen (OAE)  
 Behoud bijzondere beroepstitel Pediatrie en Neonatologie – 1 studiedag (OAE)  
 Behoud bijzondere beroepstitel Geriatrie – 2 studiedagen (OAE)  
 2 studiedagen voor Technologen Medische Beeldvorming (OAE) – NIEUW  
 Armoede en gezondheid – Losse lesdagen in postgraduaat Sociale en Geestelijke Gezondheidszorg (OAE)  
 Psychisch kwetsbare ouderen – Losse lesdagen in postgraduaat Sociale en Geestelijke Gezondheidszorg (OAE)  
 Wetgeving en sociale kaart – Losse lesdagen in postgraduaat Sociale en Geestelijke Gezondheidszorg (OAE) – **NIEUW**  
 Palliatieve zorg – Losse lesdagen in postgraduaat Palliatieve Zorg (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
 Wondzorg – Losse lesdagen in postgraduaat Wondzorg (OAE)  
 Wondzorg – Vier studiedagen (OAE) – 2 studiedagen - **geannuleerd wegens coronapandemie**  
 Wondzorg in de ouderenzorg (OAE)  
 Referentieverpleegkundige Continentiezorg (OAE) – Losse lesdagen – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
 Voeding jonge kind en adolescent – Losse lesdagen (OAE)  
 Levensverhalen: een mozaïek van herinneringen (OAE)  
 Stilvallen geeft veerkracht (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**  
 Veerkracht en zelfzorg voor hulpverleners (OAE)  
 Veerkracht en zelfzorg voor leidinggevenden (OAE)

- Wortelen in nieuwe aarde: inzetten op veerkracht bij kinderen en jongeren met een vluchtverhaal
- Online voorstelling e-learning pakket voor professionals bij scheiding
- Integrating work and home in COVID-19 times
- Hulpverlening en racisme. Gezinnen begeleiden bij racisme
- Omgaan met diversiteit in de hulpverleningsrelatie
- Een djinn in de wachtkamer
- Euthanasie en palliatieve sedatie: twee experts aan het woord
- Patiëntenrechten voor ouderen: broos, maar levendig?
- Het gebruik van sociaal-ondersteunende robots in de zorg voor ouderen
- Palliatieve zorg in diversiteit. Een introductie in cultuursensitief werken
- Levenslang LO: diverse sessies (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**
- Startende leraren en aanvangsbegeleiding (OAE)
- Executieve functies bij kleuters: opleidingen in open aanbod + op maat (OAE)
- Executieve functies bij lagereschoolkinderen: opleidingen in open aanbod + op maat (OAE)
- Co-teaching voor inclusie (OAE)
- Storytelling (OAE) - **geannuleerd**
- Studiedag Binnenklasdifferentiatie (open aanbod en op maat) – **NIEUW**
- STEM op taal (OAE)
- Erfgoed en onderwijs (OAE)
- Hoe omgaan met verhalen en kwetsbaarheden van vluchtelingen? (OAE)
- Storytelling: hoe Franse lessen dynamischer maken? (OAE) – **geannuleerd wegens coronapandemie**
- (Met) boeken wérken in de kleuterklas – **NIEUW**

## Contractonderwijs

### Binnen OAE

- Executieve functies bij kleuters (OAE)
- Executieve functies bij lagereschoolkinderen (OAE)
- Kaatje klank: verklanken voor kleuters (op maat) (OAE)
- Leesbevordering (OAE) - **NIEUW**
- COVID-19 Infectiepreventie: hoe kunnen we bewoners en personeel optimaal beschermen?

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal unieke opleidingstrajecten van Odisee Advanced Education, opgedeeld in postgraduat (PGO), permanente vorming met getuigschrift (PVG) en permanente vorming met attest van deelname (PVA) voor elke cluster. Het vermeldt ook de omvang (duur) van de opleidingen, kostprijs en aantal deelnemers per opleidingssoort tijdens het academiejaar 2020-2021.

Aantal opleidingen/studiegebied	PGO	PVG	PVA
Bedrijfskunde	1	1	0
Gezondheidszorg	5	10	16
Onderwijs	6	4	10
SAW	1	0	16
(Bio)Technologie	2	10	17
Duur	20 – 60 STP	variabel	variabel
Kostprijs	795 – 7.500 (2j)	variabel	variabel
Aantal deelnemers	374	611	2988

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 VARIO-SO-cyclus. Met deelname aan de VARIO-SO-cyclus

willen de centra voor permanente vorming zich niet alleen inpassen in de interne bewakingscyclus van Odisee, maar ook hun werking nog beter afstemmen 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 pijlers is van onze strategische Visie 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.
- De analyse van het 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 verder dan dat en omvat ook andere hogeronderwijsinstellingen 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
- Bachelorproeven (begeleiden of jury)
- Werkpleklers
- Gastdocentschap
- Projecten waarbij studenten voor en met een bedrijf onder andere een product, methodiek of 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 ‘systeem-brede 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 slot 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 voorzitter, 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 Hogescholenraad (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**nyseren: 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
  - vPostgraduaat Hoofdverpleegkundige: NVKW
  - Postgraduaat Praktijkmanagement Thuisverpleging: Mederi
  - Postgraduaat Prehospital Life Support: Culpola 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 Bedrijfskunde wordt samengewerkt met de Haute Ecole Galilée aan een bacheloringstraject voor de opleidingen Organisatie en Management en Bedrijfsmanagement.
- In het studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie wordt samengewerkt met Sie-

mens voor lessen rond de 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 (Nederland) 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 (bidiplomerend)
  - 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 rond permanente vorming in Brussel. De samenwerking werd in 2018 verruimd met activiteiten inzake 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 het 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 het Overlegplatform Onderwijsorganisatie (OPOO) van Odisee. In het OPOO zetelen alle betrokken geledingen van Odisee: studenten, opleidingen/clusters, trajectbegeleiders, de ombudspersoon, juristen en de ondersteunende diensten.

Het OPOO 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. Het OPOO 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 het OPOO die af in de O-Raad.

Het OPOO finaliseert 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 wordt 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.

Sinds het academiejaar 2019-2020 werd het onderwijs- en examenreglement, in overleg met de studentenvertegenwoordigers, aangepast om te kunnen inspelen op de gevolgen van de coronapandemie.

## 2.8 Begeleidingsmaatregelen

### 2.8.1. Instroombegeleiding

De volgende jaren wordt bekeken hoe bestaande initiatieven kunnen worden uitgebreid naar secundaire scholen naar aanleiding van de dalende instroom. Binnen het domein Studieadvies en Jobservice werden de acties en activiteiten die betrekking hebben op de relaties met het secundair onderwijs en het rekruteren van onderzoekers overgeheveld naar de dienst Marketing en Communicatie. De dienst Studieadvies blijft onder STUVO ondergebracht en richt zich vooral op individuele studiekeuzegesprekken van toekomstige en huidige studenten, het beantwoorden van de toenemende vragen (onder meer via studieadvies@odisee.be), de rolmodellenwerking en het geven van inhoudelijke informatie aan secundaire scholen en andere partners over studeren in het hoger onderwijs.

De acties en activiteiten die vallen onder het domein Relaties secundair onderwijs van de dienst Marketing en Communicatie zijn enerzijds gericht naar secundaire scholen en centra voor leerlingenbegeleiding, als belangrijke actoren en intermediairen in het studiekeuzeproces, en anderzijds naar onderzoekers en hun ouders. De uitbouw van een sterke talentgerichte instroombegeleiding versterkt bovendien onze marktpositie en visibiliteit.

#### **Communicatie-acties en ondersteuningsacties naar secundaire scholen (dienst Marketing en Communicatie)**

##### **Educatief aanbod**

Odisee organiseerde voor leerlingen uit de derde graad secundair onderwijs diverse workshops die hen op een creatieve manier laten kennismaken met het hoger onderwijs en met de leerstof uit het secundair onderwijs. Door de coronapandemie konden heel wat workshops fysiek niet doorgaan. Er werd wel een digitaal aanbod aangeboden.

Het Educatief aanbod voor de derde graad secundair onderwijs wordt online beschikbaar gesteld via [odisee.be/samenwerking-met-scholen](https://odisee.be/samenwerking-met-scholen).

Het educatief aanbod werd online verstuurd in juni en september 2021, alsook naar alle secundaire scholen met minstens een derde graad aso en tso in Vlaanderen, alsook centra voor leerlingenbegeleiding en leraren. In de mail wordt het principe van het educatief aanbod toegelicht en wordt verwezen naar de website [odisee.be/samenwerking-met-scholen](https://odisee.be/samenwerking-met-scholen) en het e-mailadres [educatiefaanbod@odisee.be](mailto:educatiefaanbod@odisee.be). Het aanbod richt zich vooral tot leerkrachten die hieruit een selectie kunnen maken. Het aanbod is geëvalueerd en als gevolg daarvan werden nieuwe workshops aangeboden en andere, minder succesvolle workshops geschrapt.

De workshops zijn onderverdeeld in vier domeinen: Wetenschappen en technologie, Welzijn en maatschappij, Economie en maatschappij en Studiekeuzebegeleiding.

In september 2021 werd voor het eerst een gedrukte poster met het volledige aanbod verspreid naar relevante secundaire scholen.

##### **Ambassadeurschap**

Het ambassadeurschap houdt in dat Odisee-studenten naar hun vroegere secundaire school gaan om er als ervaringsdeskundige hun opleiding en hogeschool voor te stellen. Voor studiekeuzers is dit 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 zijn, wat er verwacht wordt qua examens of taken en op welke begeleiding en ondersteuning ze kunnen rekenen. Dit alles wordt door de student-ambassadeur persoonlijk ingekleurd: hoe goed is het gelukt, wat liep er goed of fout ... Dat maakt het verhaal voor de leerlingen zeer herkenbaar en toegankelijk.

Het initiatief wordt bekendgemaakt via affiches, website, Facebook, studietrajectbegeleiders ... Studenten worden actief aangemoedigd om als ambassadeur naar hun vroegere school te gaan. Door de pandemie gingen een aantal bezoeken



digitaal door maar er werden ook veel bezoeken, noodgedwongen, uitgesteld.

### Rolmodellenwerking

STUVO Technologicampus Gent neemt deel aan het project 'Rolmodellen', een samenwerkingsverband van de Gentse hogescholen en Universiteit Gent. Het project heeft als doel laatstejaarsleerlingen te sensibiliseren over leren en leven in het hoger onderwijs. Door de pandemie zijn de bezoeken in 2020-2021 niet allemaal doorgegaan. Aan de scholen werd wel een digitaal aanbod voorgesteld. In Brussel nemen we deel aan het A-crewproject (rolmodellenproject) van de Associatie KU Leuven. De rolmodellenwerking heeft niet de bedoeling om rekruterend te werken. Het initiatief wordt georganiseerd vanuit de Associatie Gent en Leuven.

### Infosessies studiekeuzebegeleiding en versterking netwerking secundaire scholen

De medewerkers 'Studieadvies en Jobservice' namen deel aan **diverse infoavonden en -momenten** in (een 30-tal) secundaire scholen over heel Vlaanderen. Hun sessies '**Succesvol kiezen**', '**Studeren in het hoger onderwijs**', '**Je slaagkanzen bepaal je zelf**' of '**Kies met je hart want dat klopt altijd**' hebben als doel leerlingen en/of hun ouders op een neutrale manier te informeren over de structuur van het hoger onderwijs, de flexibilisering, diverse aspecten van het studiekeuzeproces, het leerkrediet, de studievoortgangmaatregelen en de studentenvoorzieningen. Omdat fysieke infosessies niet toegelaten waren op secundaire scholen, werden drie video's gemaakt over studiekeuze en studeren in het hoger onderwijs gericht naar leerlingen, ouders en volwassenen. Die video's werden ingezet om de fysieke bezoeken te vervangen. Na het bekijken van de video werd een chatsessie georganiseerd waarbij vragen gesteld konden worden.

De medewerkers 'Studieadvies en Jobservice' namen op vraag van secundaire scholen ook deel aan afstudeermarkten en gaven infosessies – op maat – aan leerkrachten over topics uit het hoger onderwijs. Er werd een programma uitgewerkt om secundaire scholen en centra voor leerlingenbegeleiding te informeren over verder studeren.

De versterking van het netwerk met het secundair onderwijs is een belangrijk actiepoint voor de volgende academiejaren.

Als gevolg van de integratie van graduatanten in Odisee werd de presentatie aangepast en kunnen we nu ook tso- en bso-richtingen (uitstroomrichtingen) richter informeren. Volgend academiejaar zal dit meer gepromoot worden.

Samen met KU Leuven organiseerden we de 'Start-to-study'-avonden (in Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant), bedoeld om leerlingen en hun ouders te informeren over alle aspecten van studeren in het hoger onderwijs. Op bepaalde avonden konden zij ook proeflessen volgen. Tussen oktober en februari vonden op verschillende locaties in Oost-Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams-Brabant sessies plaats. Opnieuw werkten we ook een digitale versie uit waarop praktisch alle scholen hebben ingetekend.

### Samenwerkingsverbanden stuurgroep SID-in

Een belangrijk informatiekanaal voor studiekeuzers zijn de **Studie- en informatiedagen (SID-in)**, georganiseerd door de centra voor leerlingenbegeleiding, met ondersteuning van het departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Odisee nam deel aan alle SID-in-beurzen in Vlaanderen met telkens vertegenwoordigers uit verschillende opleidingen en/of studiegebieden. Op de SID-in-beurzen in Oost-Vlaanderen, Antwerpen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant beantwoorde een medewerker 'Studieadvies' specifieke vragen rond studiekeuze en studentenvoorzieningen. Alle SID-in-beurzen vonden dit jaar digitaal plaats.

Odisee is lid van de stuurgroep SID-in Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Binnen die stuurgroep wordt onder meer gewerkt aan de organisatie van een jaarlijkse studiedag (Oost-Vlaanderen). Die studiedag werd niet georganiseerd door de coronapandemie.

### 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 oud-leerlingen die hiervoor hun toestemming gaven.

### Communicatie-acties naar onderwijszoekenden

De laatstejaarsleerlingen van het secundair onderwijs en onderwijszoekers worden via verschillende kanalen geïnformeerd over de studiemogelijkheden bij Odisee: infobrochures, website, direct mailing (gedrukt en digitaal), affiches, advertenties/baanaffiches, radiospots, digitale campagne, chatsessies ... Ook via de sociale media Facebook, Instagram en Twitter wordt informatie verspreid. In diverse folders wordt aandacht besteed aan studenten in bijzondere omstandigheden.

Daarnaast krijgen onderwijszoekenden tijdens infodagen en openlesdagen de gelegenheid om zich via een meer persoonlijk contact te informeren over wat hen te wachten staat. Via het mailadres [studieadvies@odisee.be](mailto:studieadvies@odisee.be) kunnen studievoorzitters vragen stellen rond hun studiekeuze. Leerlingen die dit wensen, kunnen bij een studietrajectbegeleider terecht voor een individueel studiekeuzegeprek. Specifieke communicatie naar onderwijszoekenden wordt gerealiseerd en gecoördineerd door de dienst Marketing & Communicatie.

## 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 centrum voor volwassenenonderwijs of talencentrum terugbetaald krijgen.

De taalondersteuning voor docenten is enerzijds gericht op professionalisering rond taalontwikkellend 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 werkingsrapport<sup>1</sup> 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 competenties geconfronteerd worden met de verwachte competenties is noodzakelijk voor het verkrijgen van dergelijke zelfinschatting. Daarnaast wijzen voldoende strenge studievoortgangsmatregelen 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 wegwijs op de campus, kennismaking met Odisee en meer in het bijzonder met de opleiding, uitdelen en toelichten van belangrijke documenten, wegwijs in ECTS-fiches, competentieprofiel en evaluatie, introductie ICTO met digitaal leerplatform, intranet, Toledo, studentenportaal, rondleiding op de campus, pakketverkoop cursussen, meedelen van de verwachte extra kosten verbonden aan de

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

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, stage-mogelijkheden, 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 gebruik van. Ze kunnen tegelijkertijd ook langs gaan bij hun trajectbegeleider om het globale resultaat te bespreken met concreet advies en een actieplan met een stimulerende blik op de toekomst en rekening houdend met studie-efficiëntie. Sinds 2015-2016 worden opleidingen gestimuleerd om talentgerichte onderwijsteams (TOT's) te houden. We zetten in op een integraal talentbeleid omdat we zo de intrinsieke motivatie van onze studenten prikkelen en aanzetten tot duurzaam leren.

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 de dienst Studenten-voorzieningen (STUVO) inzake studie- en traject-begeleiding is campusgebonden en opleidings-overschrijdend. Het betreft het aanbieden van gespecialiseerde tweedelijnsbegeleiding die complementair is aan het eerstelijnsbegeleidings-aanbod van de opleidingen en nauw samenhangt met de dienstverlening inzake studentenvoor-zieningen. 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 trajectbege-leiders van de opleidingen neemt een team van professionele studentenbegeleiders de meer op-leidingsonafhankelijke aspecten van begeleiding

voor zijn rekening. Op de campussen van Aalst, Brussel en Gent organiseren zij studievaardig-heidsessies, waarin telkens een specifiek aspect van studeren in het hoger onderwijs behandeld wordt. Die sessies worden aangeboden aan zowel Odisee- (PO) als KU Leuven-studenten (AO) van de campus. De opleidingen van Campus Sint-Niklaas organiseren de studievaardigheidsbegeleiding zelf, maar studenten kunnen uiteraard ook aansluiten bij het online aanbod van STUVO.

Omwille van de blijvende impact van de co-ronapandemie werd ervoor geopteerd het aanbod van groepsessies volledig online én campusover-koepelend (in plaats van campusgebonden) aan te bieden. Het online aanbod staat ook permanent ter beschikking van de studenten op de website en het studentenplatform zodat zij op elk moment naar keuze de sessies kunnen herbekijken.

	Periode	Onderwerp	# sessies	# stud.*
<b>Campus-overkoepelend</b>	jan. - juni**	Studiemethode (NL)	1	27
		Vorbereiding op de examens (NL)	1	7
<b>Online</b>	sept.-dec.	Planning (NL)	1	35
		Planning (ENG)	1	7
		Studiemethode (NL)	1	62
		Studiemethode (ENG)	1	13
		Vorbereiding op examens (NL)	1	117
		Vorbereiding op examens (ENG)	1	16

\* Door het online aanbod kan er geen opsplitsing tussen Odisee-en KU Leuven-studenten gemaakt worden

\*\* In dit semester werd ervoor geopteerd slechts 2 online 'live' sessies te voorzien omdat het aanbod van het eerste semester permanent beschikbaar werd gesteld op de website.

Daarnaast kunnen studenten van de professionele opleidingen bij de studentenbegeleider(s) van Cam-pus Aalst, Brussel en Gent individueel terecht voor advies en begeleiding bij studieproblemen, al dan niet op doorverwijzing door de studie- en trajectbe-geleider van de opleiding. Op Campus Sint-Niklaas nemen de studie- en trajectbegeleiders die taak op zich. Op Campus Brussel en Gent 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 één of meerdere ge-sprekken gevoerd worden):

		Totaal	Jan - sept	Okt - dec
<b>Campus Aalst</b>	PO	15	9	6
	AO	Opgenomen door Studieadvies KU Leuven		
<b>Campus Brussel</b>	PO	64	34	30
	AO	Opgenomen door Studieadvies KU Leuven		
<b>Campus Gent</b>	PO	92	39	53
	AO	Opgenomen door monitoraat en dienst Studieadvies KU Leuven		
<b>Campus Sint-Niklaas</b>	PO	Opgenomen door studietrajectbegeleiders		

Op Campus Aalst en Brussel liggen het aantal begeleidingen qua studiemethode en planning wat lager dan voorgaande jaren. Het feit dat de sessies permanent online beschikbaar waren heeft waarschijnlijk als gevolg dat studenten minder nood hadden aan een persoonlijk individueel gesprek rond dit thema. Bijkomend was op Campus Aalst in de periode oktober-december wegens uitdienst-treding geen studiebegeleider aanwezig en namen de studentenpsychologen die begeleidingen over.

Studentenbegeleiders voeren vaak nog korte individuele gesprekken met studenten die informatie vragen over studievoortgangmaatregelen, advies over hoe examens aan te pakken, korte (her)oriënteringsgesprekken, telefoongesprekken met ouders die advies vragen ... Die kleinere interventies worden niet meegeteld in bovenstaande cijfers maar dragen ook in belangrijke mate bij aan de laagdrempeligheid van de meer doorgedreven psychologische begeleidingen die ze 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 de eerste categorie kunnen we zicht krijgen waarom ze afhaken op het ogenblik dat ze zich effectief uitschrijven. Studenten die zich willen uitschrijven, moeten langsgaan bij de dienst Studentenadministratie van hun campus. De student vult een uitschrijvingsformulier in op basis waarvan de uitschrijving officieel geregistreerd wordt. Aan de student wordt gevraagd om een online exit-vragenlijst in te vullen die peilt naar de reden van stopzetting. Bij een aantal opleidingen wordt gevraagd om vooraf een gesprek te hebben met de studietrajectbegeleider vooraleer uit te schrijven.

Studenten die willen uitschrijven kunnen informatie vinden via het studentenportaal. Informatie is ook te vinden via [info.odisee.be/nl/stopzetten-van-je-studie](http://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:

- Via [https://jobservice.odisee.be/worden-interessante vacatures/events/stages](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 Technologicampus Gent waar meer dan 100 bedrijven en organisaties een standplaats hebben en met laatstejaarsstudenten in contact komen. Door de pandemie gingen de jobbeurzen in 2020 niet door, en in 2021 gebeurde dat online.

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.

## 2.9 Studentengegevens

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

## 2.10 Gegevens over de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap

Niet van toepassing

## Verderstudeerbeurs

In maart 2021 nam Odisee deel aan de Verderstudeerbeurs van KU Leuven. De beurs verliep online en bood afstuderende studenten de kans om opportuniteiten om verder te studeren te verkennen.

Op eigen initiatief organiseerde Technologicampus Gent Odisee in samenwerking met de faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen van KU Leuven in maart 2021 ook een jobbeurs en verderstudeerbeurs voor haar studenten. De beurs heeft tot doel om de technologiestudenten van de campussen in Aalst en Gent in contact te brengen met potentiële werkgevers en/of hen informatie te bezorgen over verder studeren, schakelen, of doctoreren.

Onze Centra voor Permanente Vorming worden ook jaarlijks uitgenodigd om hun aanbod te komen toelichten aan de laatstejaarsstudenten.

## 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 het realiseren van de doelstellingen van de Europese Hoger Onderwijs- en Onderzoekruimte: internationalisering staat 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 2020-2021 samenwerkingsovereenkomsten met 135 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 samen-

werking te optimaliseren, eerder dan nog nieuwe partners aan te trekken.

Pre-corona was 59% van onze partners binnen Europa een actieve partner waarmee in de afgelopen vijf academiejaren tenminste driemaal een uitwisseling gebeurde. Hierin was de laatste jaren telkens een lichte stijgende trend te zien.

Voor 2020-2021 werd het percentage actieve partnerschappen niet bepaald omdat de beperkte mobiliteit ten gevolge van de coronapandemie geen vergelijkbare gegevens oplevert ten opzichte van de percentages uit de pre-coronaperiode.

### 2.11.3. Gediplomeerden met een significante internationale ervaring

Odisee streeft ernaar om tenminste 20% van onze afgestudeerden een significante internationale ervaring te laten opdoen tijdens hun opleiding. Studenten doen een significante internationale ervaring op wanneer ze 15 studiepunten buiten Vlaanderen verwerven. Pre-corona nam dit percentage per academiejaar gestaag toe. Ten gevolge van de coronapandemie is het aantal internationale uitwisselingen sterk afgenomen. In dit licht zijn de cijfers van 2020-2021 niet te vergelijken met die van de pre-corona tijd. Toch slaagden enkele opleidingen erin om het streefcijfer van 20% te behalen.

Het gemiddeld percentage gediplomeerden dat meer dan 20% significante internationale ervaring opdeed in 2020-2021 in Odisee bedroeg 8,9% (pre-corona 15%).

Percentage van opleidingen met meer dan 20% gediplomeerden met significante internationale ervaring in 2020-2021:

Opleiding	Locatie	Percentage
BA Bouw	Aalst	23,2%
BA Chemie	Gent	21,3%
BA Vroedkunde	Sint-Niklaas	20,0%



#### 2.11.4. Inkomende uitwisselingsstudenten

Pre-corona fluctueerde het aantal inkomende uitwisselingsstudenten de voorbije jaren rond de 70 à 80 studenten. In 2020-2021 verwelkomde Odisee ondanks de coronapandemie toch nog 32 inkomende uitwisselingsstudenten waarvan één student omwille van de coronapandemie terug naar huis trok.

#### 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+-programma of het Global Minds XREI-programma. Die aantallen sommeren we vervolgens over de opleidingen en diensten heen. Onderstaande tabel toont dat er pre-corona veelal een stijging te zien was in het aantal personeelsmobiliteiten. Ook in 2020-2021 was een stijging gepland maar door de coronapandemie gingen 94 mobiliteiten niet fysiek door.

Uitgaande personeelsmobiliteit	
2014-15	68
2015-16	70
2016-17	88
2017-18	96
2018-19	89
2019-20	39 (94 gepland)
2020-21	4 (99 gepland)

Net als in het eerste coronajaar 2019-2020 bleef de inkomende personeelsmobiliteit beperkt. In het academiejaar 2020-2021 verwelkomde Odisee slechts 14 inkomende personeelsleden, waarvan er 12 virtueel mobiel waren. Zij gaven online les binnen de opleidingsonderdelen van de Engelstalige mobiliteitsopties.

Inkomende personeelsmobiliteit	
2014-15	16
2015-16	12
2016-17	57
2017-18	51
2018-19	22
2019-20	17
2020-21	14 (waarvan 12 virtueel)

#### 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 viel de activiteit binnen KA107 voor 2020-2021 sterk terug. We telden drie inkomende studenten naar Odisee, één uit Rusland en twee uit Vietnam en er ging één uitgaande personeelsmobiliteit door naar Bosnië-Herzegovina.

Voor KA103 staan hieronder de activiteiten voor 2020-2021 per type mobiliteit per lidstaat, zoals ook gerapporteerd aan EPOS vzw:

- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Croatia 2
- Student mobility for traineeships between Programme Countries Belgium Denmark 3
- Student mobility for traineeships between

Programme Countries Belgium France 1  
 Student mobility for traineeships between  
 Programme Countries Belgium Germany 1  
 Student mobility for traineeships between  
 Programme Countries Belgium Greece 5  
 Student mobility for traineeships between  
 Programme Countries Belgium Iceland 1  
 Student mobility for traineeships between  
 Programme Countries Belgium Ireland 1  
 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 17  
 Student mobility for traineeships between  
 Programme Countries Belgium Spain 2  
 Student mobility for traineeships between  
 Programme Countries Belgium Sweden 2  
 Student mobility for traineeships between  
 Programme Countries Belgium UK 2

Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Austria 3  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Croatia 1  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Denmark 3  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Finland 5  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium France 6  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Germany 4  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Greece 2  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Ireland 3  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Netherlands 2  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Norway 6  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Poland 3  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Portugal 8

Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Spain 12  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium Sweden 5  
 Student mobility for studies between  
 Programme Countries Belgium UK 1

Staff mobility for teaching between  
 Programme Countries Belgium Spain 1

Staff mobility for training between  
 Programme Countries Belgium Iceland 1  
 Staff mobility for training between  
 Programme Countries Belgium Netherlands 1

### Deelname aan programma's voor Ontwikkelingssamenwerking

Odisee stapte samen met alle andere Vlaamse Hogescholen 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 het hoger onderwijs in het Zuiden te verbeteren. 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 Vlohra ook een platform om gezamenlijke projectvoorstellen voor Zuidinitiatieven uit te werken.

De budgetten voor Global Minds werden in 2020-2021 door de coronacrisis niet optimaal benut. Er werd een herbepalingsplan uitgeschreven om de resterende budgetten van 2020-2021 nog verder in te zetten tot het einde van het project (31 augustus 2022).

Ten gevolge van de coronapandemie en de opgelegde reisbeperkingen waren er in 2020-2021 geen mobiliteiten buiten Europa met het Global Minds-programma.

Volgende indicatoren zijn opgenomen in het Strategie- en werkingsrapport 2020-2021:

- 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

#### **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 2020-2021





## Hoofdstuk 3 Onderzoek

**“Onderzoekers toonden hun creativiteit in het overwinnen van problemen veroorzaakt door de COVID-crisis. Daarnaast maakte corona duidelijk dat Internationalisation@home extra belangrijk werd.**

| Dirk Smits, directeur Onderzoek & Internationalisering



## 3 Onderzoek

### 3.1 Algemeen beleid en visie

De visie op onderzoek in de professionele bacheloropleidingen van Odisee (zie <https://www.odisee.be/sites/default/files/Odisee-visie.pdf>) 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](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 in te gaan op een vraag die relevant is voor het werkveld.
2. Het dient relevant te zijn voor een of meerdere opleidingen van de hogeschool.
3. Er dient een wetenschappelijk verantwoorde methodologie gevolgd te worden bij het beantwoorden van die vraag.

In volgende paragrafen wordt stilgestaan bij zes actiepunten uit 2021.

#### 3.1.1. COVID-19: invloed op onderzoek

Corona had zeker een invloed op het onderzoek in termen van planning en toegankelijkheid van bepaalde doelgroepen. Hiertoe werden in 2021 de nodige maatregelen genomen zoals het verlengen van intern gefinancierde projecten indien nodig, het versterken van faciliteiten voor digitaal overleg...

#### 3.1.2. Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek of PWO-oproep 2020-2021

In september 2020 werd een nieuwe PWO-oproep gelanceerd. Die oproep tot praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek werd voorbereid door en de uitrol ervan werd opgevolgd door de Onderzoeksraad. In reactie op de oproep werden 36 voorstellen ingediend eind 2020. 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 werden in het voorjaar van 2021 uitgewerkt tot volwaardige PWO-voorstellen.

Voor elk van die voorstellen werd een deels interne, deels externe begeleidingscommissie opgesteld. Doel is te komen tot een begeleidingscommissie die de wetenschappelijke kwaliteit en de werkveldgerichtheid van de voorstellen kan beoordelen per project en ook advies kan geven voor de opstart van het project of indien nodig voor een gerichte herwerking. Om de jury samen te stellen, volgden we volgende werkwijze:

1. De aanvrager mag twee juryleden aanbrengen die niet betrokken zijn bij de aanvraag zelf.
2. De Onderzoeksraad stelt minimaal twee bijkomende juryleden voor. Zij kunnen deels intern zijn (uit een ander studiegebied) en deels extern (bijvoorbeeld uit een andere hogeschool).
3. De voorzitter van de Onderzoeksraad is lid van elke jury. Hij zorgt er onder andere dat de lat gelijk ligt voor alle projecten.

De jury beslist na lezing van de voorstellen en een vraag-antwoordgesprek met de indieners of hun voorstel:

- Voldoende kwaliteitsvol is om vanaf september 2021 te starten.
- Voldoende kwaliteitsvol is maar op enkele punten herwerkt moet worden.
- Nog onvoldoende kwaliteitsvol is.

In de twee laatste gevallen krijgen de aanvragers de kans het voorstel te herwerken en word een nieuwe jurydatum afgesproken. Indien een voorstel dan niet voldoende scoort, wordt het definitief geweigerd. In het eerste geval krijgt de aanvrager ook gerichte feedback om het voorstel te versterken. Die feedback dient opgenomen te worden bij de uitvoering van het onderzoek.

Voor interne juryleden is dit een sterke professionalisering in het beoordelen en coachen van collega's en onderzoek, terwijl de externe inbreng ook nodig om het project de nodige peer review te laten krijgen. Voor projectaanvragers is dit een leerschool in het proces van peer review. Voor Odisee garanderen we zo dat onderzoekers zichzelf kunnen versterken en ook dat de kwaliteit van het onderzoek hoog blijft conform onze missie.

Alle ontvankelijk verklaarde PWO-voorstellen werden door de begeleidingscommissie beoordeeld op basis van hun scores op volgende criteria (voor een totaal op 100):

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

Een voorstel behaalde een aanvaardbare kwaliteit als het een score haalt van minimaal 60 op 100 op bovenstaande criteria en meer dan de helft op elk criterium afzonderlijk.

14 van de 20 voorstellen werden onmiddellijk als voldoende kwaliteitsvol beoordeeld, 5 voorstellen werden op een beperkt aantal punten herwerkt en één voorstel werd grondig herwerkt. Na herwerking werden alle voorstellen goedgekeurd. Negen van de 20 voorstellen omvatten meerdere studiegebieden. Elk studiegebied is in meerdere aanvragen betrokken.

### **3.1.3. 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 voorzagen 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 voor:

- Voorbereidend onderzoek dat dossiers voor externe financiers mogelijk maakt
- 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.

### **3.1.4. Versterken aandacht wetenschappelijke integriteit**

Samen met de partners uit de associatie KU Leuven werkten we in 2021 een sensibiliseringsaanbod uit rond topics zoals auteurschap, de Alleea code of conduct, belangenconflicten en dienstverlening, research data management. Per topic werd in juni een online sessie georganiseerd met een expert en inhoud op maat van hogescholen. De sessies werden opgenomen en ruim verspreid naar de onderzoekers: <https://associatie.kuleuven.be/events/toolbox-wetenschappelijke-integriteit>

### 3.1.5. Open science

Open science neemt toe aan belang en de vereisten die de beweging met zich meebrengt 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. In 2021 werd in diverse werkgroepen in overleg met VLHORA, de andere hogescholen en CTG werk gemaakt van de bouw van dit digital open science platform (DOSP). In 2021 werkten we vanuit Odisee actief mee aan de modules rond project- en ideemanagement, output en de koppelingen met human resources en finance.

Om open science verder te stimuleren werd in het voorjaar gestart met een interne nieuwsbrief rond onderzoek. Hierbij wordt telkens aandacht gegeven aan open science. Verder zal voor elk startend

PWO-project (zie eerder) een datamanagement-plan opgesteld worden. Om dit als leermoment te gebruiken, worden de plannen afgetoetst met de datasteward van KU Leuven en zullen ze nadien als voorbeeld beschikbaar zijn voor collega-onderzoekers uit de hogeschool.

### 3.1.6. Impact

Sinds de zomer van 2021 staat ook het thema ‘impact van praktijkgericht onderzoek’ meer op de agenda. Binnen VLHORA startten we met een studie hiernaar onder begeleiding van scienceworks. Intern organiseerden we in september een denkdag met alle geïnteresseerde onderzoekers rond dit thema. We dachten op de Onderzoeksraad na over de rol en functie van een onderzoekscentrum. Ook verkenden we hoe we de link tussen permanente vorming en onderzoek verder kunnen versterken om zo de onderzoeksresultaten nog beter te ontsluiten en verspreiden.

## 3.2 Uitvoering

### 3.2.1. Organisatie

Odisee is opgedeeld in vijf onderzoeksgroepen: Gezondheidszorg, Bedrijfskunde, Industriële Wetenschappen en Technologie & Biotechniek (dit omvat 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. Het heeft een adviserende functie tegenover de staf O&O, de O-raad en de directie voor alle materie met betrekking tot onderzoek in Odisee. De Onderzoeksraad is samengesteld uit de vijf verantwoordelijken onderzoek, de coördinatoren van de onderzoekscentra (n=8) en een voorzitter (directeur onderzoek en internationalisering).

De Onderzoeksraad van de professionele opleidingen kwam in 2020 zes keer samen. Daarop werden volgende onderwerpen besproken:

- Opvolgen van de PWO-oproep 2020-2021 en samenstelling van de vakjury's
- Stimuleren van extern gefinancierd onderzoek: opvolgen en bekrachtigen van de selectie van voorbereidingsprojecten en projecten impulsfinanciering door onderzoeksgroepen
- Goedkeuren van projecten gefinancierd via PWO SG
- Beoordelen van verlengingen van PWO-projecten
- Introductie in open science en digital open science platform (DOSP)
- Maatschappelijke impact onderzoek
- 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, vluchtelinggezinnen, cultuursensitieve zorg), gezinsbeleid, combinatie arbeid-gezin, kwetsbare gezinnen, jeugdwerk, partnerrelaties, zingeving en ethiek, en professionalisering. Binnen de bacheloropleiding Orthopedagogie richt het onderzoek en dienstverlening zich reeds enkele jaren op de thema's inclusie en netwerkversterking. Momenteel wordt sterk ingezet op het buurtgericht werken van welzijnsorganisaties in het tegengaan van sociaal isolement in Brussel (in samenwerking met de opleiding Sociaal Werk) en op het stimuleren van veerkracht bij hulpverleners.

De onderzoekers uit de opleiding Sociaal Werk, gegroepeerd binnen het onderzoekscentrum 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. Een andere belangrijke pijler binnen dit onderzoekscentrum is de onderzoeklijn 'inclusief werkgeven' dat reeds resulteerde in meerdere goedgekeurde extern gefinancierde projecten.

#### Onderzoeksgroep Onderwijs

De onderzoeksgroep Onderwijs omvat 4 opleidingen: Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs, Educatieve Bachelor Lager Onderwijs, Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs en Bachelor-na-ba-

chelor 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.

Op dit ogenblik 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 samenwerkingen met andere onderzoeksgroepen binnen en buiten de eigen organisatie werd in 2021 versterkt en vertaald in nieuwe projecten en projectaanvragen. Het beleidskader met een cluster-eigen SGO-reglement (middelen voor onderzoek voor het studiegebied of cluster Onderwijs) werd verder uitgerold, met als doel alle onderzoeksprojecten binnen ons 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 onderzoeksprojecten die gekoppeld zijn aan 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 (13 projecten): binnen het Expertisecentrum Ouderenzorg (Exp-O), dat alle

onderzoek, onderwijs en dienstverlening rond ouderenzorg bundelt, gaf de onderzoekskern ouderenzorg dit jaar extra ondersteuning en richting aan bestaande en nieuwe projecten (onder andere 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 (6 projecten): deze onderzoekslijn richt zich op de implementatie van innovatie in zorgorganisaties voor een efficiënte, duurzame en mensgerichte zorgverlening. Projecten van verschillende opleidingen (Ergotherapie, Verpleegkunde, Vroedkunde, Voedings- en dieetkunde) vormen de basis van die onderzoekslijn die in 2021 verder werd uitgebreid, soms met een duidelijke link met ouderenzorg.

Daarbovenop liepen dit jaar nog 12 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 in de cluster Business omvat de opleidingen in Bedrijfskunde, Logistiek Management, Office Management en Toegepaste Informatica. Hun onderzoeksfocus betreft duurzaam ondernemerschap, voornamelijk in familiebedrijven en kmo's. Het onderzoek is 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 2021 werden de onderzoeksspeerpunten uitgediept en werd de focus van het speerpunt digitale- en deeleconomie verschoven naar digitale en circulaire economie. 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.

Dit zijn de speerpunten:

- Duurzame bedrijfsvoering
- Digitale- en deeleconomie > digitale en circulaire economie
- Competenties van de toekomst
- Socio-economische duurzaamheid

Per speerpunt werd een speerpuntcoördinator aangeduid, die als opdracht heeft samen met hun subteam een kennisnetwerk met het werkveld uit te bouwen, onderzoeksgelden aan te trekken en advies te verlenen aan bedrijven en organisaties, voornamelijk in het kader van Blikopener Vlaanderen. 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 werd in 2021 de samenwerking met het werkveld geïntensifieerd, wat leidde tot duurzame partnerschappen met bedrijven en organisaties, waaronder Colruyt Group, Woonzorgcentrum De Foyer, Beaulieu International Group, en vele andere.

### Onderzoeksgroep Industriële Wetenschappen en Technologie & Biotechniek

De groep omvat acht opleidingen uit het studiegebied IWT en één uit het studiegebied Biotechniek. Het onderzoek is in belangrijke mate gebundeld in drie kernen:

- SALTO focust op duurzame, ethisch verantwoorde omgang met de hulpbronnen in agro- en biotechnologie.
- DUBIT focust op energierationeel en duurzaam bouwen en het bouwteam.
- UCE (User-Centered Electronics & ICT) is verbonden aan de opleiding Elektronica-ICT en werd opgericht in 2020. De onderzoekskern zet steeds de eindgebruiker centraal binnen verschillende deeldisciplines: web & mobile, data/AI, IoT- en sensornetwerken, en infrastructuur. Het hart van de kern is het in 2020 aangekochte user experience of UX-labo.
- BIT-O, de onderzoeksgroep rond biochemische

innovatie, is een eerder kleine kern (minder dan 3 VTE). Gezien haar lange bestaan en geleidelijke groei tijdens de voorbije jaren (met aankoop onderzoeksinfrastructuur, toenemend aantal projecten dat gelijktijdig loopt, toenemende inzet voor dienstverlening) vermelden we de groep ook in dit jaaroverzicht.

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

In 2021 werd volop werk gemaakt van het inzetten van de recente onderzoeksinfrastructuur (Aqua-erf, niet-destructieve testen op beton, user experience labo en analyseapparatuur chemie) voor onderzoek en dienstverlening.

Voor Aqua-erf werd een nieuwe locatie gevonden en zetten we de eerste stappen om dit te concretiseren. Er werd ook een nieuw onderzoeksinfrastructuurdossier voor Aqua-erf bij VLAIO ingediend én goedgekeurd. Dit wordt, samen met de verdere voorbereiding van een verhuizing, uitgevoerd in 2022.

Ook in het derde jaar van Blikopener (gestart in 2019) bood dit kennisdiffusieproject heel wat kansen voor IWT & BT. Ondanks de coronapandemie konden collega's uit verschillende opleidingen bedrijven en andere organisaties helpen via sensibilisering, vraagarticulatie en eerstelijnsadvies. Het inzetten van bijkomende schakelpersonen binnen (bio-)technologie (Chemie en ICT) leidde tot een toename aan contractopdrachten voor het UX-labo en rond aspecten van chemie.

De PWO-middelen van de cluster (Bio-)Technologie werden in 2021 ingezet om nieuwe projectideeën te ondersteunen (extra voorbereidingsprojecten en mini-PWO-projecten). Daarnaast werden twee impulsprojecten goedgekeurd, rond additive manufacturing (OPT) en circulair bouwen (DUBiT). Na een relatief lange zoektocht naar geschikte projectmedewerkers starten de impulsprojecten in 2022.

### 3.2.3. Personeel

De onderzoeksopdracht van personeelsleden wordt jaarlijks vastgelegd in hun taakinvulling. 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 op 1 februari 2022 (referentiedatum) 132 personeelsleden in dienst met een onderzoeksopdracht hoger dan 20% VTE, voor een totaal van 65,63 voltijdsequivalenten.

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 én met het werkveld maximaal te versterken. Op dit moment beschikt ongeveer 27% van de onderzoekers over een doctoraat, 15% over een bachelordiploma en 58% over een masterdiploma. Qua leeftijd en ervaring variëren de medewerkers van pas afgestudeerd tot mensen met 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 1 februari 2022.

### 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. In 2021 startten we in de associatie met een werkgroep/lerend netwerk rond kwaliteitszorg in onderzoek. Selectieprocedures voor PWO-projecten werden gedeeld en becommentarieerd.

#### 3.3.1. Onderzoeksmiddelen onder regie van onderzoeksgroep

Een onderzoeksgroep heeft een minimale basisfinanciering nodig om te groeien, te vernieuwen en continuïteit te verzekeren. Hiertoe wordt per onderzoeksgroep een sokkel voorzien van € 100.000 per jaar vanaf 2021. 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 van 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 onderzoekslijnen van onderzoekscentra te versterken of nieuwe lijnen op te starten. Een project duurt twee jaar en heeft een totaalbudget van minimum € 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 2021 extra ingezet op het starten van een onderzoekslijn rond additive manufacturing en rond circular bouwen, binnen SAW rond politisering en hybridisering, en binnen Handelswetenschappen en Bedrijfskunde rond duurzaam HR (allen impulsfinancieringsprojecten) en de versterking van de speerpunten van CenSE. Binnen Onderwijs werd gemikt op bijkomende projecten in lijn met beide kernen. Binnen gezondheidszorg werd de lijn rond ouderenzorg aangescherpt.

#### 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 2021 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 [odisee.be/onderzoeksprojecten-thema](https://odisee.be/onderzoeksprojecten-thema)

#### 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 2021 een verslag opgevraagd van de onderzoeksactiviteiten verricht in de periode september 2020- september 2021. Hen werd ook gevraagd om dit verslag te staven met onderzoeksoutput. Voor nieuwe projecten werd gevraagd de

in 2020-2021 geplande onderzoeksactiviteiten te beschrijven in de vorm van een beknopt onderzoeksvoorstel of dit te stofferen met een (extern) goedgekeurd 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 2021 werd het saldo van verkregen PWO-middelen besteed aan onderzoek en onderzoescoördinatie. Die enveloppe werd aangevuld met een deel van de middelen verkregen via RBV of recuperatie van bedrijfsvoorheffing (de 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, drie VTE-stafmedewerkers en vijf verantwoordelijken onderzoek (één per studiegebied). Twee bijkomende stafmedewerkers worden gefinancierd via de werkingsuitkeringen en overhead aangerekend op onderzoeksprojecten.

In 2021 werd een beperkt overschot gerealiseerd op de PWO-middelen (€ 71.708). Die wordt overgedragen naar het werkingsjaar 2022 en wordt samen met dat van vorige jaren opgenomen in de begroting van de huidige en volgende PWO-oproepen.

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 kantoorruimte, verwarming, elektriciteit, telefonie, ondersteuning door centrale diensten ... te dekken.

De inkomsten gegenereerd via recuperatie van bedrijfsvoorheffing bedroegen € 1.365.358, waarvan € 571.011 gegenereerd via onderzoekers tewerkgesteld op PWO-projecten (zie volgende tabel). Daarenboven werd een bedrag van € 616.496 in onderzoek geïnvesteerd vanuit de werkingsuitkeringen. Vooral in het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk en Biotechniek 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 2022.<sup>1</sup>

1 Bedragen onder voorbehoud van goedkeuring van jaarrekening door het Directiecomité en het Bestuursorgaan.

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

<b>Inkomsten: Totaal</b>	<b>€ 3.112.658</b>
PWO-enveloppe	€ 2.541.648
RBV-middelen, gedeelte gegenereerd via PWO-projecten	€ 571.011
<b>TOTAAL Bestedingen</b>	<b>€ 3.001.977</b>
<b>Structureel</b>	
• Personeelskosten	€ 447.381
• Werking centrale onderzoekscoördinatie	€ 54.738
<b>Projecten</b>	
• Personeelskosten	€ 1.831.418
• Werkingskosten en uitrustingskosten	€ 299.140
<b>Overhead (17/117 van PWO-middelen)</b>	<b>€ 369.299</b>

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

	Personeel	Werking	Overhead	Totaal
<b>Onderwijs</b>	€ 492.929	€ 26.218	€ 88.255	€ 607.402
<b>Sociaal-agogisch werk</b>	€ 561.939	€ 22.998	€ 99.439	€ 684.376
<b>Gezondheidszorg</b>	€ 393.100	€ 85.907	€ 81.431	€ 560.438
<b>Bedrijfskunde</b>	€ 92.276	€ 3.367	€ 16.259	€ 111.902
<b>Biotechniek</b>	€ 80.985	€ 69.116	€ 25.517	€ 175.618
<b>IWT</b>	€ 210.190	€ 91.534	€ 51.293	€ 353.017

<sup>1</sup> Bedragen onder voorbehoud van goedkeuring van jaarrekening door het Directiecomité en het Bestuursorgaan.

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

	Personeel	Werking	Totaal
Onderwijs	€ 17.644	€ 1.025	€ 18.669
Sociaal-Agogisch Werk	€ 339.335	€ 0	€ 339.335
Gezondheidszorg	€ 60.660	€ 953	€ 61.613
Bedrijfskunde	€ 57.569	€ 4.497	€ 62.066
Biotechniek	€ 94.824	€ 12.805	€ 107.629
IWT	€ 21.975	€ 17.035	€ 39.010

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

	Personeel
Onderwijs	€ 12.320
Sociaal-Agogisch Werk	€ 316.284
Gezondheidszorg	€ 36.881
Bedrijfskunde	€ 51.280
Biotechniek	€ 124.187
IWT	€ 75.544

### 3.4.2. Aanwending van de externe middelen voor onderzoek

De uitgaven gefinancierd via externe financiers voor onderzoek voor het jaar 2021 worden per studiegebied aangegeven in onderstaande tabel. Het merendeel van die middelen is afkomstig van overheden (Vlaams, Federaal en Europees). De omzet steeg tegenover 2020 tot ongeveer 2,8 miljoen euro.

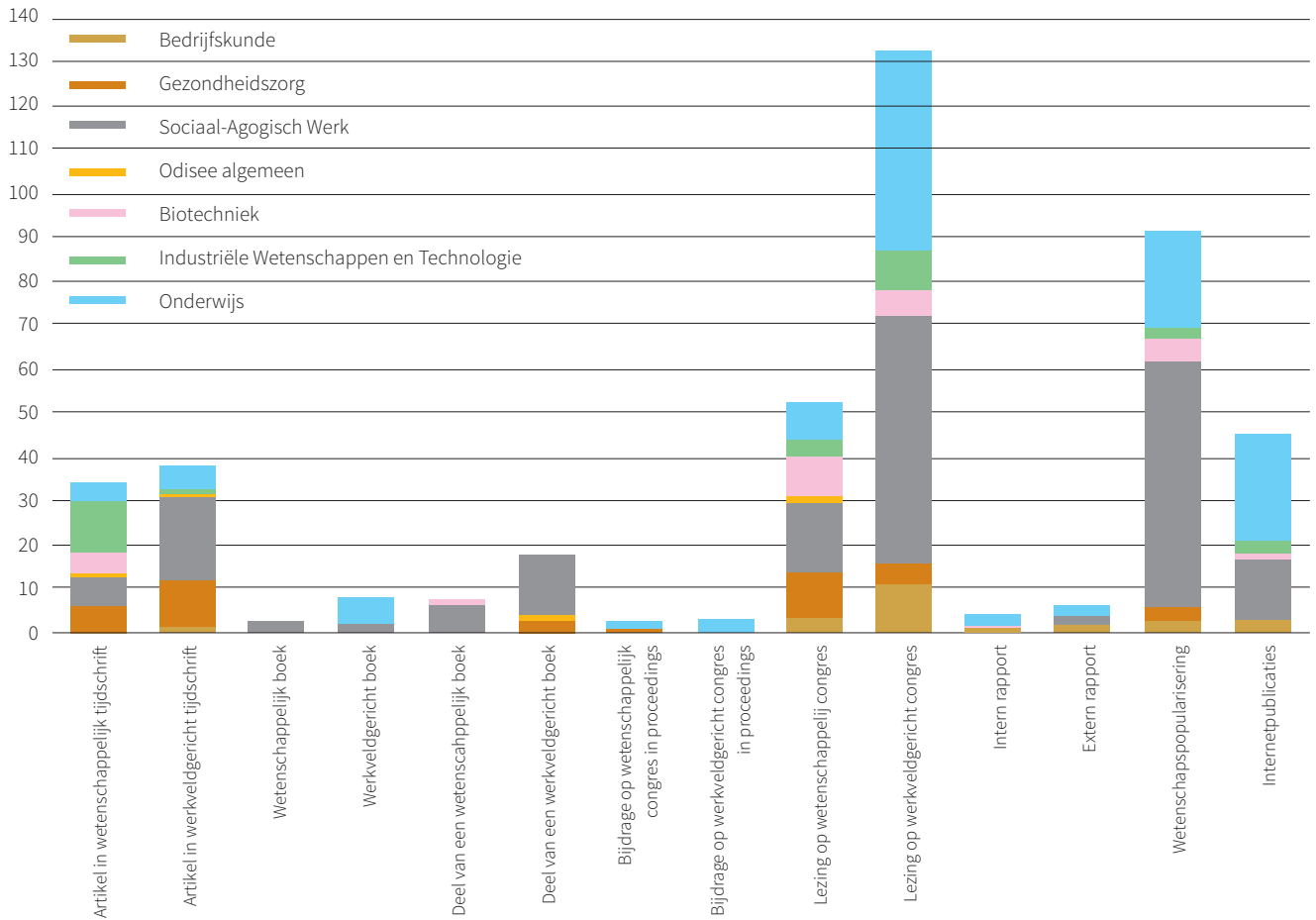
	Personeel	Werking +overhead	Totaal
Onderwijs	€ 524.175	€ 166.189	€ 690.364
Sociaal-Agogisch Werk	€ 547.544	€ 120.850	€ 668.394
Gezondheidszorg	€ 204.226	€ 33.675	€ 237.901
Bedrijfskunde	€ 324.466	€ 71.894	€ 396.359
Biotechniek	€ 125.435	€ 83.524	€ 208.958
IWT	€ 484.886	€ 145.911	€ 630.797

Voor een overzicht van de lopende projecten verwijzen we naar de website [odisee.be/onderzoeksprojecten-thema](https://odisee.be/onderzoeksprojecten-thema)

### 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 2021





### 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. Dit resulteert in een gemiddeld aanstellingspercentage van onderzoekers van rond de 30% VTE. 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 gastcolleges in de opleidingen.

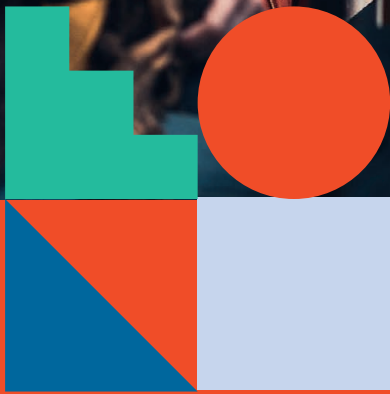
Indien mogelijk worden studenten, in het kader van hun opleiding, en docenten, op basis van hun expertise, betrokken bij het onderzoek. Zo maken ze kennis met wetenschappelijk onderzoek en vergroten ze de vaardigheid om praktijkgerelateerde problemen op een wetenschappelijk onderbouwde wijze op te lossen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

- Relevantie voor het onderwijs is een belangrijk selectie criterium bij PWO-projecten.
- 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.
- Onderzoeksprojecten staan regelmatig in de kijker op het personeelsplatform en op het overleg van alle opleidingshoofden.
- Studenten van de lerarenopleiding in Brussel, Aalst en Sint-Niklaas werken als stageopdracht mee aan de uitbouw van de STEM-academie.

### 3.5 Bijlage

**Bijlage 3a** - Personeel met onderzoeksopdracht of onderzoekondersteunende opdracht op 1.02.2022





## Hoofdstuk 4 **Personeel**

**“ Een co-hogeschool vraagt een co-personeelsbeleid. Ook in 2021 zetten we stappen in die richting.**

| Domien Dessen, directeur Personeel



## 4 Personeel

### 4.1 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid in Odisee vertrekt vanuit de strategische doelen van onze organisatie. Als co-hogeschool willen we volop inzetten op een co-creatief personeelsbeleid. Concreet stellen we een beleid voorop waarbij we collega's stimuleren en ondersteunen om samen, vanuit ieders expertise, oplossingen te bedenken voor complexe uitdagingen. Co-creatie is per definitie oplossings-, toekomst- en actiegericht en maakt actief gebruik van het sociaal kapitaal in onze hogeschool. Om dit te realiseren zijn naast een juiste mindset de aangepaste procedures en gehanteerde methodieken belangrijk. Een screening en optimalisatie van de bestaande HR-instrumenten zijn cruciaal om een co-creatief personeelsbeleid te ondersteunen. In het kader hiervan hebben we de intentie om bevorderingen voor hoofdlectoren en hoofdpraktijklectoren, momenteel op basis van het primus-inter-pares principe, niet langer te organiseren. Dit systeem werkt demotiverend en sluit niet aan bij het idee van co-creatief teamwork. Een volgende stap richting co-creatief personeelsbeleid is het verkleinen van de loonkloof tussen lectoren en praktijklectoren aangezien de taken van deze groepen steeds minder onderscheiden kunnen worden. Om dit te realiseren onderzoeken we de mogelijkheid om een functionele loopbaan te creëren voor praktijklectoren waardoor zij op een eenvoudige manier op het einde van de loopbaan als hoofdpraktijklector worden aangesteld of benoemd.

We blijven inzetten op autonomie-ondersteunend leiderschap om te zorgen dat collega's meer verantwoordelijkheden en eigenaarschap kunnen opnemen. In het kader van het creëren van een positieve, innovatieve en stimulerende bedrijfscultuur is dit project cruciaal. In 2021 werden in het kader van dit project verschillende leiderschaps-scans uitgevoerd bij onze leidinggevenden. Het leiderschapscharter van Odisee was hierbij de leidraad. Aan de hand daarvan kreeg elke deelnemer 360° feedback omtrent zijn/haar leiderschap en werd er onder begeleiding van HR gereflecteerd over een persoonlijk leertraject, vertrekkend van de resultaten van de bevraging en de doelen die

de leidinggevenden zichzelf stellen om te groeien in hun leiderschap.

Werken in een autonomie-ondersteunende omgeving legt een grote focus op feedback: innovatie en verbetering is enkel mogelijk in een feedback-ondersteunende werkomgeving. Daarom zetten we in op de ontwikkeling van een nieuw evaluatie- en feedbacksysteem. We streven naar een prestatie-managementbeleid dat waarderend, motiverend, prestatie- en ontwikkelingsgericht is. Dit moet ruimte bieden voor de ontwikkeling van een continu feedback-ondersteunende werkomgeving die focust op de vooruitgang van de medewerkers, hun sterktes en op meer zelfsturing. Daarnaast moet het nieuwe proces vooral lichter en flexibeler worden en zijn toegevoegde waarde voor de medewerkers en de organisatie kunnen aantonen. Tenslotte blijven we inzetten op het welzijn van de medewerkers, extra belangrijk tijdens de voorbije Covid-pandemie. Verschillende initiatieven werden hiertoe opgezet (opleidingen, buddy-systeem, ...).

#### 4.1.1. Selectie en aanwerving

In 2021 werden 122 externe vacatures gepubliceerd, waaronder 43 vacatures voor statutaire posities en 79 vacatures voor contractuele posities. Verder werden 20 interne vacatures gepubliceerd.

#### 4.1.2. Onthaal en introductie van nieuwe personeelsleden

Alle nieuwe personeelsleden werden uitgenodigd voor onthaal- en opleidingsactiviteiten. We organiseerden twee informatiesessies, een welkomtour op de verschillende campussen in combinatie met een uitgewerkt opleidingstraject 'Start-To-Teach@Odisee'. Dit traject bestaat uit interviewsessies gecombineerd met specifieke vakinhoudelijke Odisee- en Associatiemodules. Verschillende collega's staan klaar om nieuwe docenten/collega's te begeleiden tijdens hun start in onze hogeschool, meer concreet de leidinggevende, meter/peter, coach per campus, en de ankerpersonen onderwijsontwikkeling.

### 4.1.3. Bijscholing en professionalisering van het personeel

Odisee is een lerende organisatie. Per team vindt op geregelde basis een grondige beleidsmatige reflectie over professionalisering plaats. Daarnaast zijn medewerkers en docenten verantwoordelijk voor hun eigen functie- en vakinhoudelijke deskundigheidsbevordering. Die omvat niet alleen de professionalisering via interne en externe activiteiten met als primair doel leren (formeel leren), maar ook nevenactiviteiten die tot leren kunnen bijdragen (informeel leren). 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.

Deel Bijlagen – **bijlage x** geeft een overzicht van het aantal uren gevolgde interne en externe opleiding in 2021, per onderwijscluster en voor de ondersteunende diensten. Daarnaast wordt ook het gemiddelde aantal uren gevolgde professionalisering per VTE weergegeven. Voor bepaalde professionaliseringsactiviteiten, bijv. het doorlopen van interne e-courses of gratis externe webinars of professionaliseringsactiviteiten op het niveau van opleidingsteams, was registratie niet verplicht. Daarenboven wordt vaak informeel geleerd in activiteiten die niet in de eerste plaats op leren gericht zijn. Omwille van deze twee redenen zijn de cijfers een onderschatting van het aantal uren professionalisering.

Deel Bijlagen – **bijlage xx** is een memo voor het HOC (hogeschoolonderhandelingscomité) die gemaakt werd in functie van de kwalitatieve rapportering over het professionaliseringsbeleid in Odisee in de academiejaren 2020-2021 en 2021-2022. Die rapportering bevat eveneens een overzicht van

de gerealiseerde en geplande professionaliseringsactiviteiten. Voor de verantwoording van de ontvangen middelen voor 2021 uit het Vormingsfonds van de Vlaamse regering, dient ze te worden opgenomen in het jaarverslag van de instelling.

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

#### Interne, beleidsgerichte professionalisering

Odisee wil intens inzetten op het vlak van onderwijs- en organisatieontwikkeling. Een dergelijk opzet kan enkel slagen wanneer het gepaard gaat met permanente navorming van de personeelsleden. Het beleid bepaalt vanuit de visie en de strategie Odisee 2027 dan ook navormingsprioriteiten 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 – vaak gevoed vanuit de innovatieve IKCO-sprints – dat gerealiseerd wordt via trajecten voor collega's met specifieke rollen (o.a. procesbegeleiders IKCO, ankerpersonen OO...), basis- en verdiepingsmodules, sessies op maat van teams, studiedagen, professionele leergemeenschappen, webinars, IC-TO-sessies<sup>1</sup>..., voornamelijk met interne maar waar opportuun ook met externe sprekers. Daarnaast worden externe opleidingen, studiedagen en workshops, die binnen de prioriteiten vallen, door de coördinator professionalisering gepromoot.

In 2021 werden in totaal 6653 uren interne opleiding geregistreerd, waarvan 479 uren door medewerkers van de ondersteunende diensten gevolgd werden en 6174 uren door het personeel van de onderwijsclusters. Voor alle personeelscategorieën samen werd 14.002 euro besteed aan organisatiekosten inzake interne professionalisering.

<sup>1</sup> In totaal werden door de Dienst ICT in Onderwijs (ICTO) 624 sessies gegeven (323u25 professionalisering). Deze professionalisering had betrekking op volgende domeinen: Learning Analytics, Office 365, Digitaal Examineren, Digitale Leeromgeving, AVM, Blended Learning, Digitaal Studiemateriaal, Didactische hardware en Mobile Learning.

### Externe professionalisering

In 2021 werden in totaal 5771 uren externe opleiding geregistreerd waarvan 1084 uren door medewerkers van de ondersteunende diensten en 4688 uren door het personeel van de verschillende onderwijsclusters.

Voor alle personeelscategorieën samen werd een bedrag van 60.052 euro inclusief inschrijvings-, reis- en verblijfskosten aan externe professionalisering besteed.

In 2021 werden in totaal, voor interne en externe professionalisering samen, 12.424 uren vorming en opleiding geregistreerd binnen Odisee vzw. Het gemiddeld aantal uren gevolgd professionalisering voor 1 VTE bedraagt 13,0.

### Verantwoording in het HOC van de middelen uit het Vormingsfonds

Jaarlijks, in april/mei, wordt in het HOC een memo voorgelegd ter verantwoording van de middelen die Odisee ontvangt vanuit het Vormingsfonds. Er wordt enerzijds gerapporteerd over de gerealiseerde vormingsactiviteiten van het voorbije academiejaar. Daarnaast wordt een overzicht voorgelegd van de nieuwe geplande professionaliseringsactiviteiten voor het volgende academiejaar.

Vanaf academiejaar 2020-2021 wordt in het HOC jaarlijks kwalitatief gerapporteerd over het gehele professionaliseringsbeleid in Odisee. Die rapportering bevat eveneens een overzicht van de gerealiseerde en geplande professionaliseringsactiviteiten.

Odisee ontving in 2021 in totaal €26.430 aan middelen uit het Vormingsfonds. Daartegenover staat dat Odisee in 2021, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van €74.054 heeft besteed aan interne en externe professionalisering (€60.052 voor externe professionalisering en €14.002 voor interne professionalisering). Ter vergelijking: in 2020 werd, voor alle personeelscategorieën samen, een totaalbedrag van € 113.910 besteed aan interne en externe professionalisering.

## 4.1.4. Beloningssystemen en loopbaanmogelijkheden

### Bevorderingen bij OP

In 2021 organiseerden we geen bevorderingsprocedures.

### Bevorderingen bij ATP (inclusief patrimoniumpersoneel)

#### Funcieclassificatie en schaal-, graad- en niveauverhogingen bij ATP en bedienden

Volgens de loopbaanregels van de functieclassificatie en/of naar aanleiding van een interne/externe vacature werden in 2021:

- 8 schaalverhogingen toegekend, nl. 1 van C11 naar C12, 4 van B11 naar B12, 3 van A11 naar A12
- 2 graadverhogingen toegekend, nl. 2 van A11 naar A21
- 7 niveauverhogingen toegekend, nl. 2 van coördinerende B naar A, 1 van gespecialiseerde B naar A, en 4 van gespecialiseerde B naar coördinerende B

#### Funcieclassificatie en weddeschaalverhogingen bij arbeiders

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

In 2021 kregen ten gevolge van de functieclassificatie 7 arbeiders een schaalverhoging toegekend:

- 2 schaalverhogingen voor technische medewerkers
- 3 schaalverhogingen voor onderhoudsmedewerkers
- 2 schaalverhogingen voor facilitaire medewerkers

### Persoonlijke vergoedingen en mandaatvergoedingen

#### Persoonlijke vergoeding

In 2021 kenden we persoonlijke vergoedingen toe:

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

### **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 2021 werd dit systeem gehanteerd door het protocol 2018-06 'Aanpassing van protocol 2016-06 betreffende het reglement functieclassificatie'.

Gedurende de eerste acht jaar van hun functie als opleidingshoofd zijn of worden deze aangesteld of benoemd als lector of praktijklector. Voor de volledige duur van hun functie krijgen de opleidingshoofden de weddeschaal A31 onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal. Na acht jaar anciënniteit als opleidingshoofd en mits gunstige evaluatie verkrijgen de opleidingshoofden een aanstelling van onbepaalde duur of een benoeming als hoofdlector of hoofdpraktijklector.

De directeurs van clusters 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 cluster 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.

De leden van het Directiecomité, met uitzondering van de algemeen directeur, worden gedurende de eerste acht jaar van hun lidmaatschap van het directiecomité aangesteld of benoemd in A33 of als hoofddocent en krijgen naargelang het gewicht van hun functie een mandaatvergoeding onder de vorm van een niet-verworven weddeschaal, ofwel in A34 ofwel in A41. Zij verwerven, met uitzondering van de algemeen directeur, de weddeschaal A34 of A41 na acht jaar de functie te hebben uitgeoefend en mits gunstige evaluatie. De algemeen directeur verwerft na acht jaar de weddeschaal van gewoon hoogleraar of A51.

### **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 gebod 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. Taakinulling**

#### **Taakinulling van personeelsleden belast met onderwijs en aanverwante opdrachten**

De eindverantwoordelijke voor de taakinulling van een individueel personeelslid is de directeur van de cluster. Taakinullingen van het onderwijzend personeel worden toegekend op basis van het protocol 'Taakinulling OP' (gecoördineerd op 02/03/2020).

### Taakinulling van personeel van diensten

Voor medewerkers van een dienst bepaalt het diensthoofd/de directeur de opdracht van de medewerker. De taakinhoud is beschreven in de beschrijvingen van de referentiefuncties en de functiekaarten.

De algemeen directeur of het bevoegde lid van het Directiecomité bepaalt de opdracht van de leden van het Directiecomité en van de diensthoofden die onder zijn bevoegdheid vallen.

#### 4.1.6. Overleg met personeel over taakinhoud en ontwikkeling

Feedbackgesprekken in de vorm van functionerings- of evaluatiegesprekken zijn de momenten bij uitstek om het over taakinhoud en ontwikkeling te hebben. De volledige verantwoordelijkheid voor deze gesprekken ligt in de onderwijsteams bij de directe leidinggevende, i.c. het opleidingshoofd. In onderwijsondersteunende teams wordt deze bevoegdheid verdeeld tussen de directe leidinggevende en/of het bevoegde diensthoofd/directeur. Om het waarderend, motiverend, prestatie- en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid te versterken, werkt de personeelsdienst momenteel een project uit rond feedback en evaluatie. In dit project onderzoeken zij de mogelijkheden van een

feedback-ondersteunende werkomgeving die focust op de vooruitgang van de medewerkers, hun sterktes en meer zelfsturing. Daarnaast moet het nieuwe proces vooral lichter en flexibeler worden en haar toegevoegde waarde voor de medewerkers en de organisatie aantonen.

#### 4.1.7. Welzijn op het werk

In 2021 lag de nadruk van het wettelijk voorziene jaaractieplan op het verder stroomlijnen van het managen van VGM. Zowel het directiecomité, het auditcomité als de uitgebreide O-raad werden in het traject meegenomen; in 2022 volgt de verdere uitrol doorheen de volledige organisatie. Dit traject heeft tot doel om de verantwoordelijkheden en afspraken op het vlak van VGM terug “top of mind” te brengen en waar nodig te verduidelijken. De dienst VGM zorgt hierbij voor het nodige overleg en de nodige opleiding.

Daarnaast benam Covid veel tijd en inspanning, en er werd voortdurend advies verstrekt over de te nemen maatregelen.

In 2021 werd tenslotte ook een audit psychosociaal welzijn georganiseerd in de dienst FTB van de campus te Brussel; op basis van de resultaten werd een concreet actieplan opgesteld dat verder uitgerold wordt in 2022.

## 4.2 Personeelsbestand

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

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

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

Meer gedetailleerde info m.b.t. de samenstelling van het personeelsbestand is te vinden in onderstaande figuren. De berekeningen zijn steeds ge-



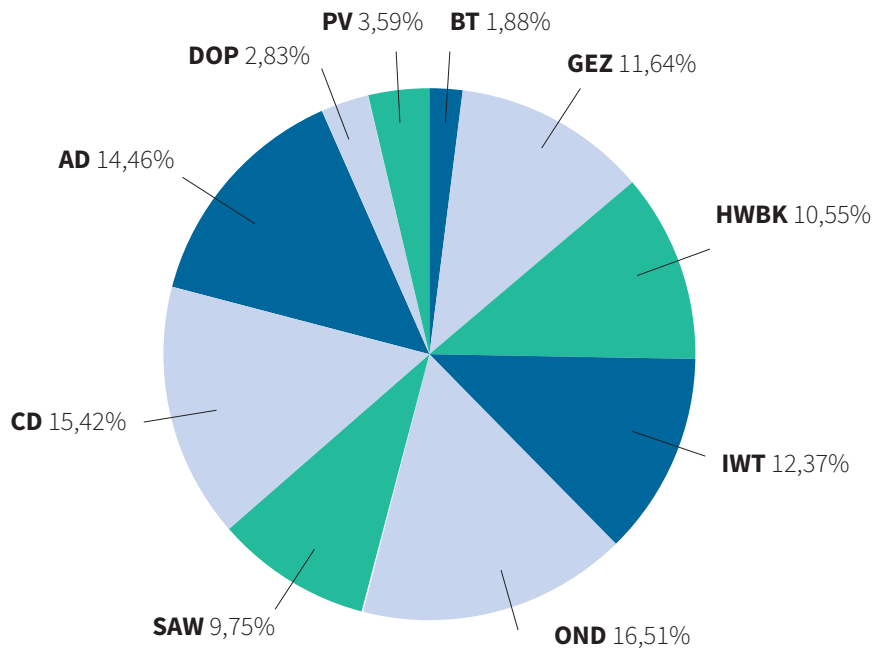
maakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief ad interim en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen). Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld, tenzij anders vermeld.

Verklaringen van enkele afkortingen die in 2.1 – 2.8 gebruikt zullen worden:

- ATP = Administratief en Technisch Personeel
- OP = Onderwijzend Personeel
- GP = Gastprofessoren betaald via het Departement Onderwijs
- GP vzw = Gastprofessoren betaald via de vzw Odisee
- HOP = Hulpopvoedend Personeel
- CF = Personeel ten laste van het Centraal Fonds
- 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 2021<sup>2</sup>

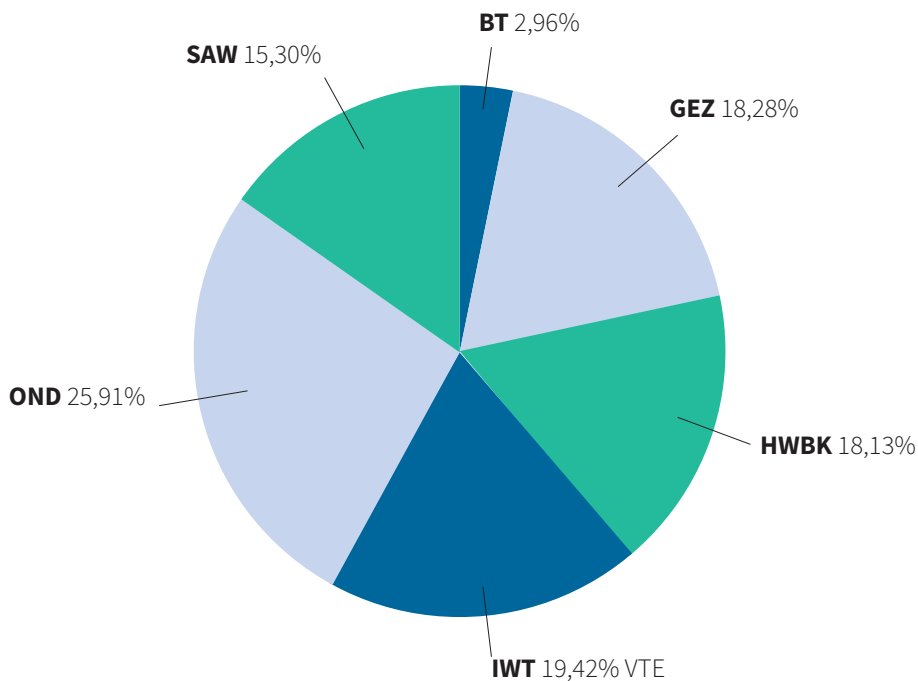
	BT	GEZ	HWBK	IWT	OND	SAW	CD	AD	DOP	PV	Totaal
<b>OP</b>	12,35	93,41	92,58	102,27	142,64	57,89	3,35	5,83	14,3	5,75	<b>530,37</b>
<b>ATP</b>	0,15	2,89	2,57	5,7	4,81	8,08	76,86	98,65	1	22,97	<b>223,68</b>
<b>OHP</b>							1,3	0,67			<b>1,97</b>
<b>GP WEU</b>		0,41				1,31				0,12	<b>1,84</b>
<b>GP VZW</b>	1,53	10,27	8,66	4,37	4,66	10,38		0,04		0,22	<b>40,13</b>
<b>BED</b>	3,86	3,51	5,93	5,24	4,74	14,45	23,97	32	11,55	5,09	<b>110,34</b>
<b>ARB</b>						0,5	41,08				<b>41,58</b>
<b>CF</b>		0,17						0,22			<b>0,39</b>
<b>Totaal</b>	17,89	110,66	109,74	117,58	156,85	92,61	146,56	137,41	26,85	34,15	<b>950,30</b>
<b>Totaal %</b>	1,88%	11,64%	11,55%	12,37%	16,51%	9,75%	15,42%	14,46%	2,83%	3,59%	<b>100,00%</b>



<sup>2</sup> De berekeningen zijn gemaakt op basis van de effectieve tewerkstelling (inclusief a.i. en gedetacheerde personeelsleden naar andere instellingen. Onbetaalde verloven, terbeschikkingstellingen en verminderde prestaties werden niet meegeteld).

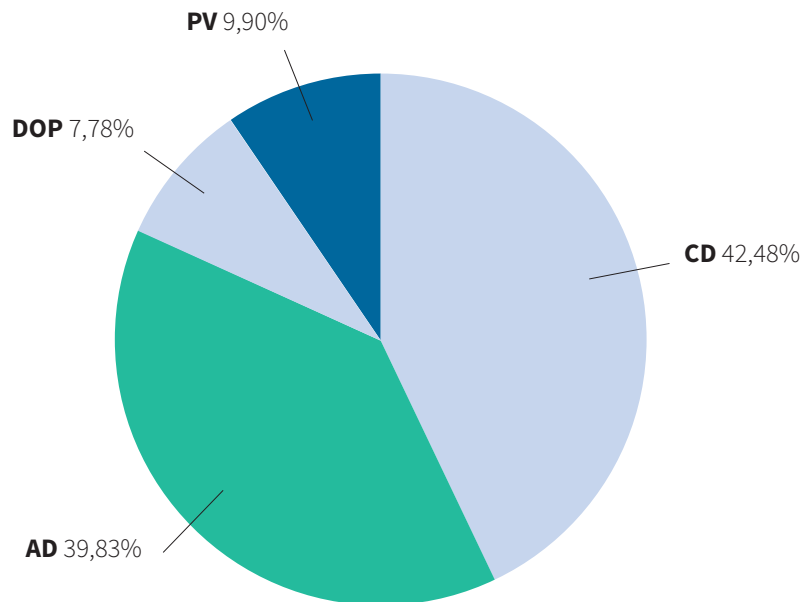
## Indeling personeel per studiegebied (in FTE-tewerkstelling) in 2021

	BT	GEZ	HWBK	IWT	OND	SAW	Totaal
<b>OP</b>	12,35	93,41	92,58	102,27	142,64	57,89	<b>501,14</b>
<b>ATP</b>	0,15	2,89	2,57	5,7	4,81	8,08	<b>24,20</b>
<b>OHP</b>							<b>0,00</b>
<b>GP WEU</b>		0,41				1,31	<b>1,72</b>
<b>GP VZW</b>	1,53	10,27	8,66	4,37	4,66	10,38	<b>39,87</b>
<b>BED</b>	3,86	3,51	5,93	5,24	4,74	14,45	<b>37,73</b>
<b>ARB</b>						0,5	<b>0,50</b>
<b>CF</b>		0,17					<b>0,17</b>
<b>Totaal</b>	17,89	110,66	109,74	117,58	156,85	92,61	<b>605,33</b>
<b>Totaal %</b>	2,96%	18,28%	18,13%	19,42%	25,91%	15,30%	<b>100%</b>



## Indeling personeel per dienstencluster (in FTE-tewerkstelling) in 2021

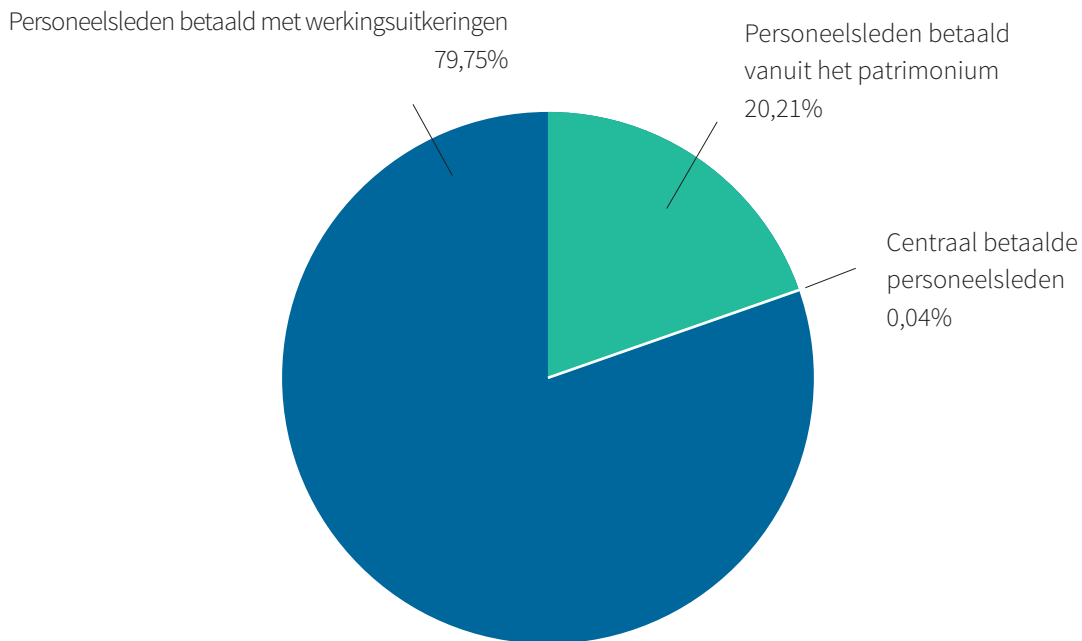
<sup>6</sup>	CD	AD	DOP <sup>7</sup>	PV	Totaal
OP	3,35	5,83	14,3	5,75	<b>29,23</b>
ATP	76,86	98,65	1	22,97	<b>199,48</b>
OHP	1,3	0,67			<b>1,97</b>
GP WEU				0,12	<b>0,12</b>
GP VZW		0,04		0,22	<b>0,26</b>
BED	23,97	32	11,55	5,09	<b>72,61</b>
ARB	41,08				<b>41,08</b>
CF		0,22			<b>0,22</b>
<b>Totaal</b>	<b>146,56</b>	<b>137,41</b>	<b>26,85</b>	<b>34,15</b>	<b>344,97</b>
<b>Totaal %</b>	<b>42,48%</b>	<b>39,83%</b>	<b>7,78%</b>	<b>9,90%</b>	<b>100%</b>



<sup>6</sup> 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 2021

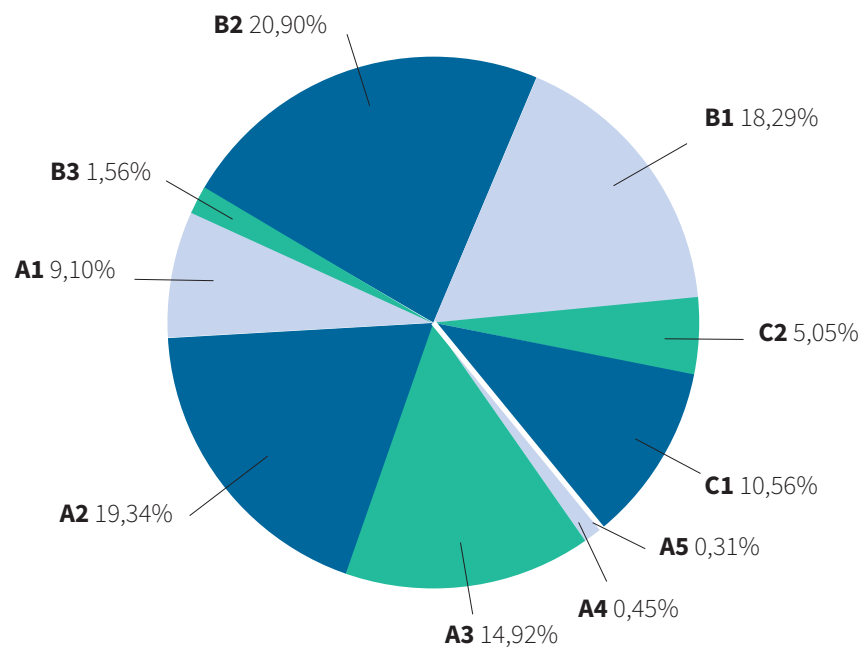
	Personeelsleden betaald met werkingsuitkeringen	Personeelsleden betaald vanuit het patrimonium	Centraal betaalde personeelsleden	Totaal
ATP	223,68			<b>223,68</b>
OP	530,35	0,01		<b>530,36</b>
GP	1,85			<b>1,85</b>
HOP	1,97			<b>1,97</b>
ARB		41,58		<b>41,58</b>
BED		110,35		<b>110,35</b>
GP VZW		40,14		<b>40,14</b>
CF			0,38	<b>0,38</b>
<b>Totaal</b>	757,85	192,08	0,38	<b>950,31</b>
<b>Totaal %</b>	79,75%	20,21%	0,04%	<b>100%</b>



### 4.2.3 Verdeling en benoemingspercentage personeel betaald ten laste van de werkingsuitkeringen

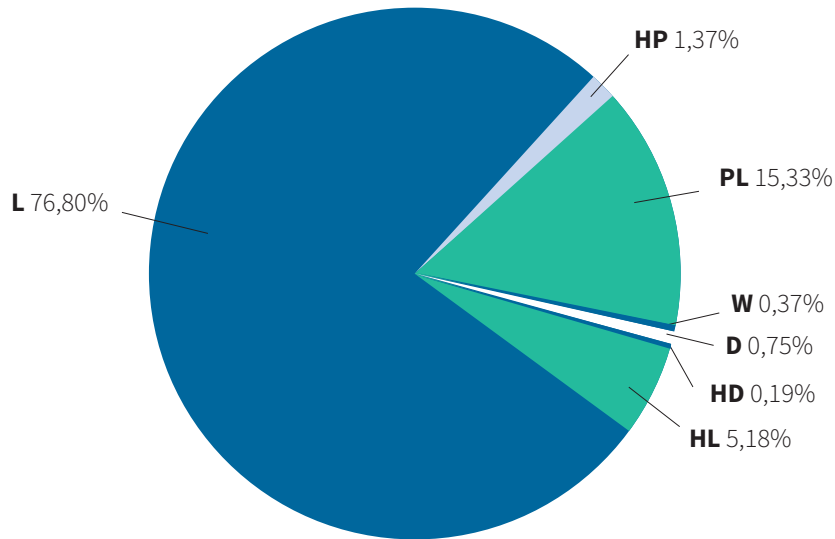
#### Verdeling van het statutair ATP-kader (in FTE-tewerkstelling zonder CF) in 2021

A5	A4	A3	A2	A1	B3	B2	B1	C2	C1	Totaal
0,70	1,00	33,36	43,25	20,35	2,45	46,74	40,90	11,30	23,61	<b>223,66</b>
0,31%	0,45%	14,92%	19,34%	9,10%	1,10%	20,90%	18,29%	5,05%	10,56%	<b>100%</b>



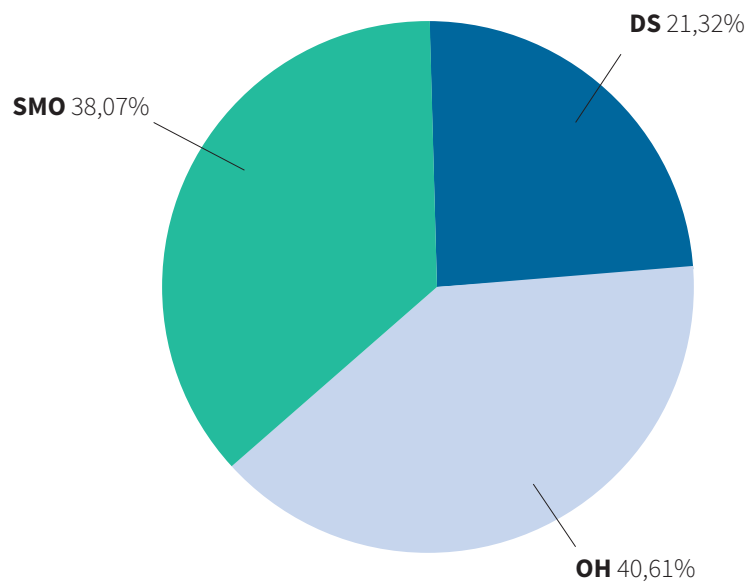
**Verdeling van het statutair onderwijzend personeel (OP)-kader  
(in VTE-tewerkstelling zonder CF) in 2021**

HD	D	W	HL	L	HP	PL	Totaal
1,00	4,00	1,95	27,46	407,34	7,29	81,32	<b>530,36</b>
0,19%	0,75%	0,37%	5,18%	76,80%	1,37%	15,33%	<b>100%</b>



## Verdeling van het hulpvoedend personeel (HOP) (in VTE-tewerkstelling zonder CF) in 2021

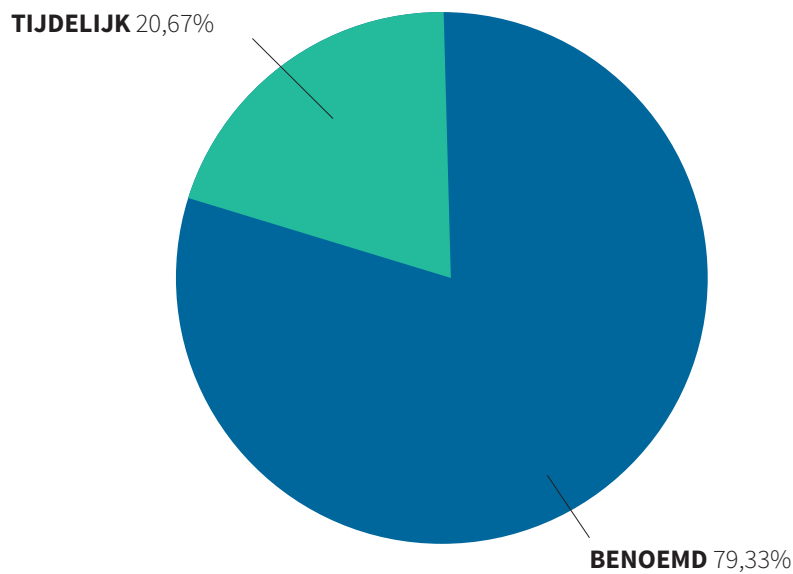
Directie- secretaresse	Opvoeder- huismeester	Studiemeester- opvoeder	Totaal
DS	OH	SMO	Totaal
0,42	0,80	0,75	<b>1,97</b>
21,32%	40,61%	38,07%	<b>100%</b>





#### 4.2.4 Benoemingspercentage van het statutair administratief en technisch personeel (ATP)-kader (in VTE-bezetting) in 2021<sup>3</sup>

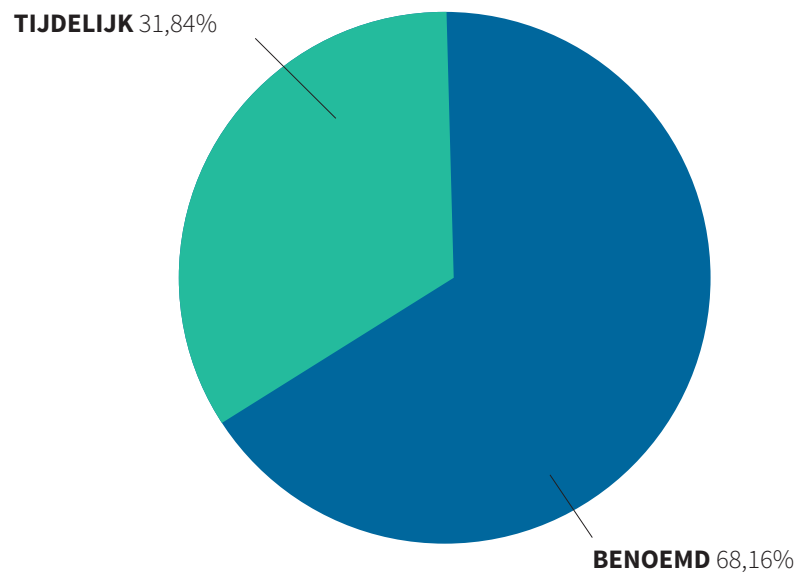
Benoemd	Tijdelijk	Totaal
190,32	49,59	<b>239,91</b>
79,33%	20,67%	<b>100%</b>



<sup>3</sup> Berekend op de personeelsformatie (incl. verlofstelsels en zonder interims). Het percentage van de amtswijziging van benoemde personeelsleden wordt enkel geteld als benoemd. Bij de interne berekening van het benoemingspercentage van het ATP wordt ook het HOP verrekend.

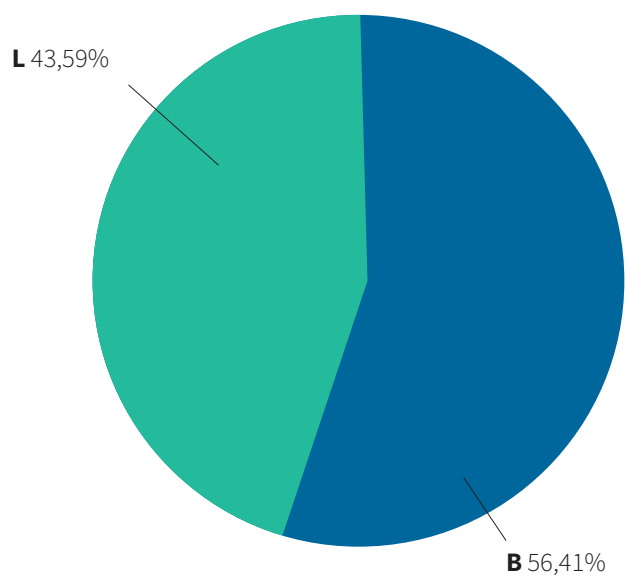
#### 4.2.5 Benoemingspercentage van het statutair OP-kader (in VTE) in 2021

Benoemd	Tijdelijk	Totaal
372,51	173,98	<b>546,49</b>
68,16%	31,84%	<b>100%</b>



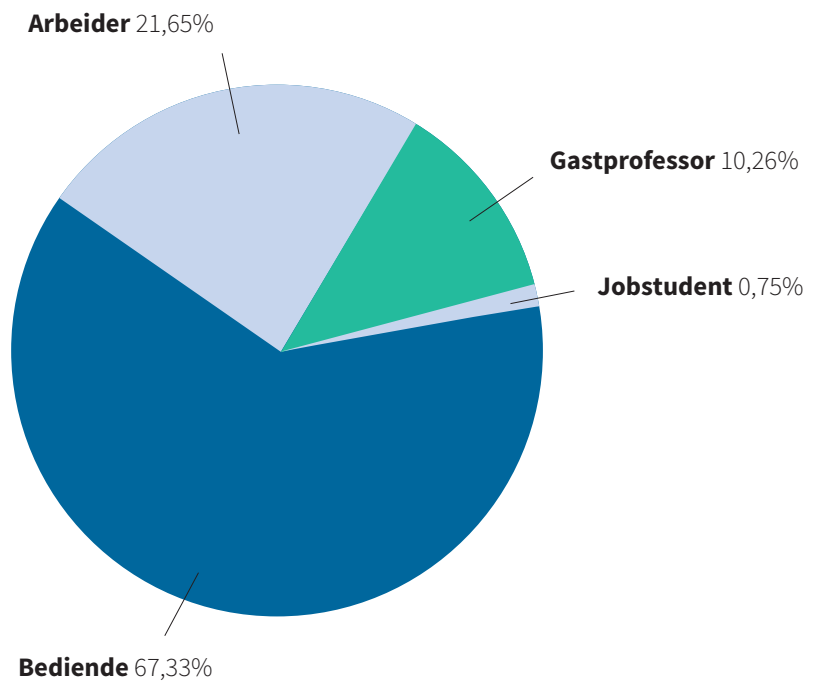
#### 4.2.6 Verdeling personeel ten laste van het Centraal Fonds (FTE) in 2021

B3	L	Totaal
0,22	0,17	<b>0,39</b>
56,41%	43,59%	<b>100%</b>



#### 4.2.7 Verdeling Patrimoniumpersoneel (FTE) in 2021

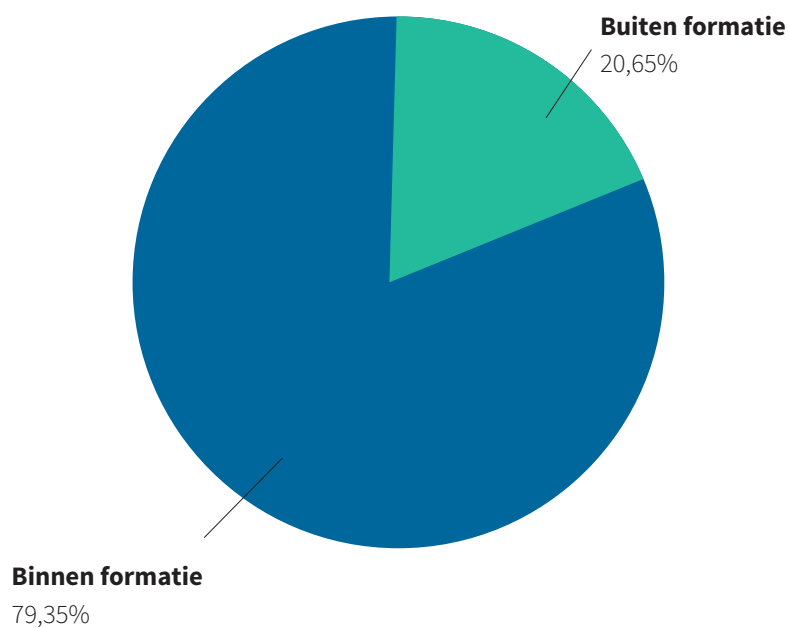
Bediende	Arbeider	Gastprofessor	Jobstudent	Totaal
129,32	41,58	19,71	1,45	<b>192,06</b>
67,33%	21,65%	10,26%	0,75%	<b>100%</b>



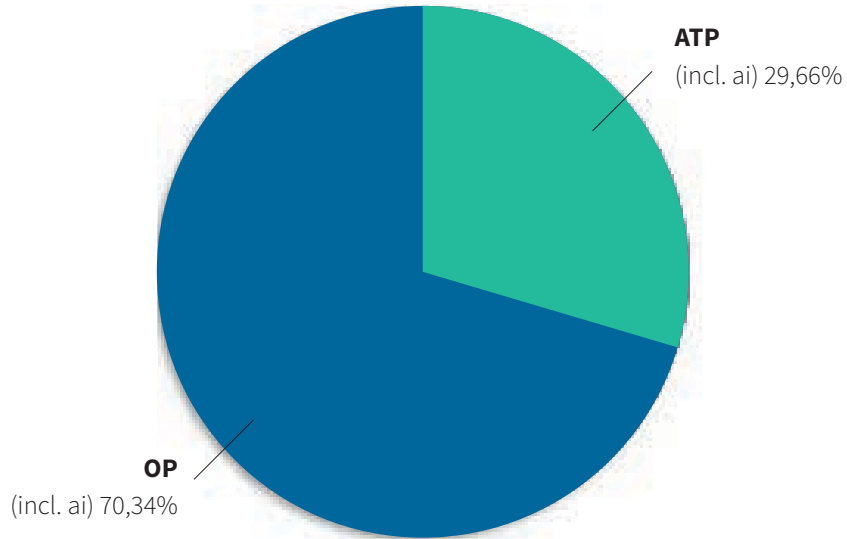
#### 4.2.8 Personeelsleden binnen en buiten formatie (in VTE) in 2021

	Personeelsleden binnen formatie	% berekend op totaal
ATP (incl. ad interim)	223,68	29,66%
OP (incl. ad interim.)	530,36	70,34%
	754,04	100,00%

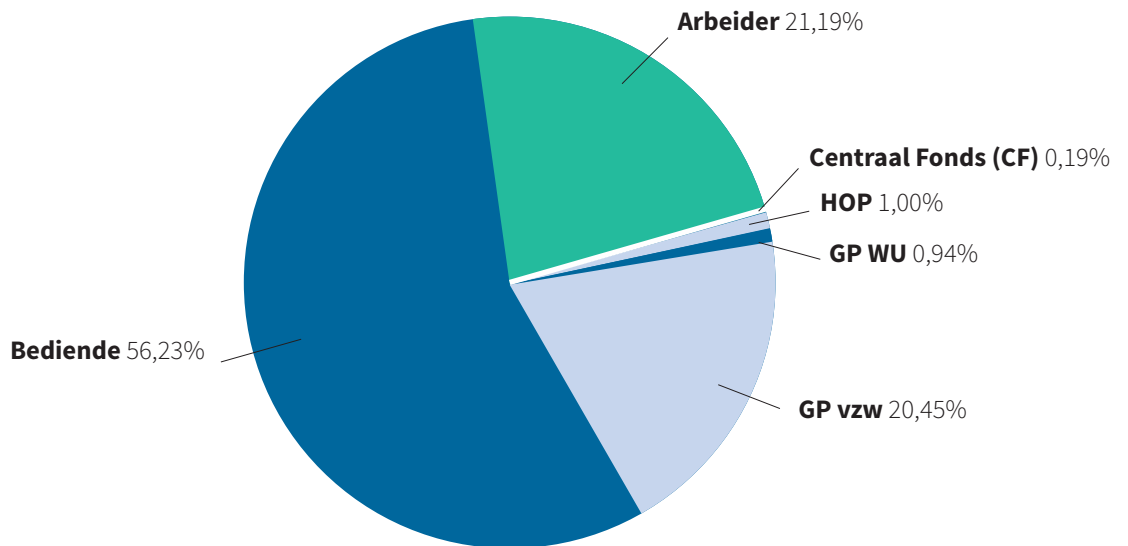
	Personeelsleden buiten formatie	% berekend op totaal
Centraal Fonds (CF)	0,38	0,19%
HOP	1,97	1,00%
GP WU	1,84	0,94%
GP vzw	40,14	20,45%
Bediende	110,35	56,23%
Arbeider	41,58	21,19%
	196,26	100,00%



### Personeelsleden binnen formatie (FTE) in 2021

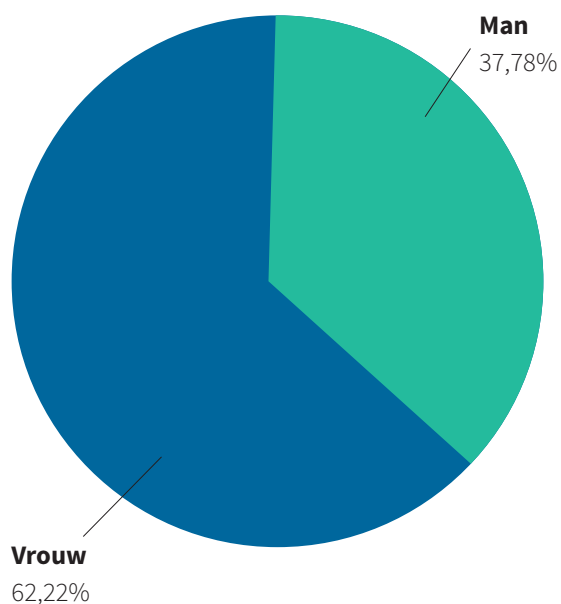


### Personeelsleden buiten formatie (FTE) in 2021



#### 4.2.9 Personeel naar geslacht<sup>4</sup> (in absolute cijfers over heel 2021)

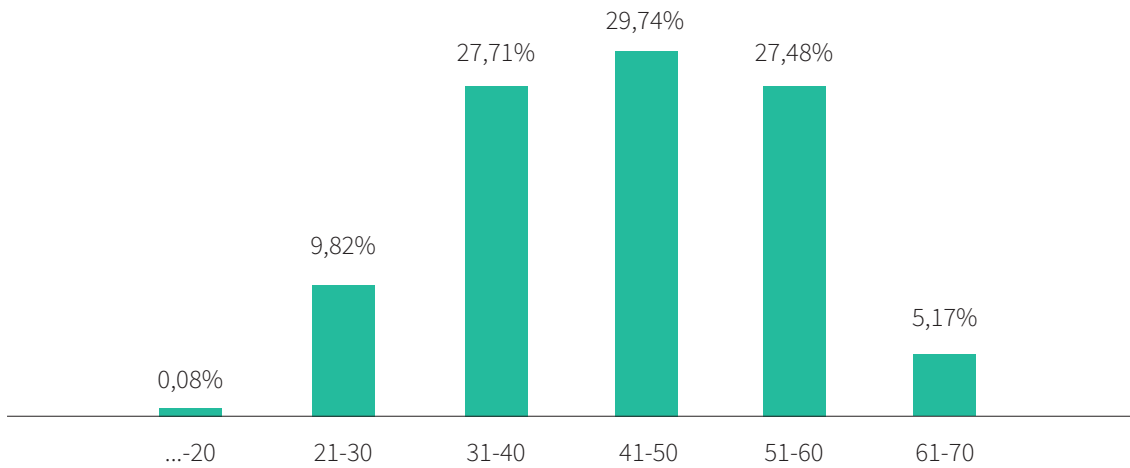
	Man	Vrouw	Totaal
Administratief en technisch personeel (ATP)	80	180	260
Hulpvoedend personeel (HOP)	1	2	3
Onderwijzend personeel (OP)	272	414	686
Gastprofessoren (GP) (WU en VZW)	93	134	227
Patrimoniumpersoneel bedienden (VZW)	70	130	200
Patrimoniumpersoneel arbeiders (VZW)	22	26	48
	538	886	1.424
	37,78%	62,22%	100%



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

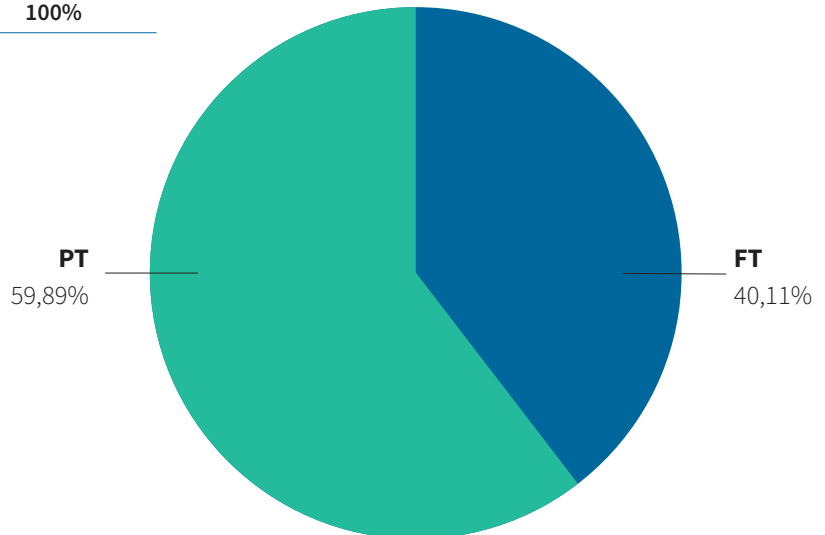
#### 4.2.10 Leeftijdsstructuur van het personeel (in VTE) berekend over het volledige kalenderjaar 2021

.. -20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Totaal
0,78	93,34	263,31	282,60	261,17	49,11	<b>950,31</b>
0,08%	9,82%	27,71%	29,74%	27,48%	5,17%	<b>100%</b>



#### 4.2.11 Aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden, exclusief gastprofessoren (in absolute cijfers) op 1/2/2021

FT voltijds	PT deeltijds	Totaal
497	742	<b>1239</b>
40,11%	59,89%	<b>100%</b>





#### **4.2.12 Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren**

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk VII. Financiën.

#### **4.2.13 Staat van personeelskosten**

Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk VII. Financiën.





## Hoofdstuk 5

# Maatschappelijke dienstverlening

**“** In 2021 maakten we versneld werk van de beleidsmatige integratie tussen Levenslang Leren, Onderwijs en Onderzoek. Hiermee versterken we de maatschappelijke dienstverlening en maken we onze hogeschool veerkrachtiger voor de toekomst.

| Luk Schoofs, directeur Levenslang leren



## 5 Maatschappelijke dienstverlening

### 5.1 Extern verworven middelen

#### 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. Deze knowhow kan voor de lokale, regionale, internationale gemeenschap nuttig zijn. Organisaties uit de industrie, dienstensector of overheid kunnen er een beroep op doen en ons mits vergoeding met specifieke opdrachten belasten die aansluiten bij onze competenties. Deze vorm van transfer van knowhow noemen we 'maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening'. Doel van Odisee is om een evidente partner te worden bij innovatie en vragen naar kennisdiffusie van het werkveld.

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

Onze hogeschool participeert ook op regelmatige basis in samenwerkingsprojecten die het gemeenschappelijk antwoord zijn van een consortium op een algemeen maatschappelijk probleem of behoefte. Meestal lanceert een overheid daarbij een oproep tot indienen van projectvoorstellen en financiert ze ook een gedeelte van de kosten van beloftevolle projecten (na selectieprocedure). In zulke projecten zetten de partners hun (complementaire) knowhow in voor de gecombineerde eigen doelgroepen en/of voor nieuwe doelgroepen. De externe vergoeding voor dit soort projecten kan variëren (bepaald percentage van de volledige projectkost). Hoe groter de gevraagde eigen inbreng van de projectpartners in de totale kost, hoe groter de toegevoegde waarde van het project(resultaat) voor de uitvoerende partners.

Initiatieven m.b.t. transfer van knowhow (m.a.w. dienstverleningsprojecten) worden genomen door promotoren. Als promotor van een project van maatschappelijke of wetenschappelijke dienstverlening (transfer van knowhow) kan elk lid van het OP, elke directeur van een cluster, elke coördinator van een kern, elke verantwoordelijke onderzoeker van een onderzoeksgroep optreden. Elk project ressorteert onder een kern, onderzoeksgroep of cluster waaraan de promotor op regelmatige basis verslag uitbrengt.

Over projecten ressorterend onder de noemer wetenschappelijke dienstverlening of praktijkgericht onderzoek wordt gerapporteerd in Hoofdstuk 3: Onderzoek. Hieronder focussen we op maatschappelijke dienstverlening.

#### 5.1.2. Beleid inzake dienstverlening

##### Reglementen

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

**Een intern reglement** regelt daarnaast voor Odisee de deelname in en relaties met vzw's of andere rechtspersonen (zie bijlage 1, eind dit hoofdstuk).

**Het interne reglement betreffende de maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening**, zoals goedgekeurd door de Raad van

Bestuur van Odisee vzw op 27 april 2011, beschrijft de verantwoordelijkheden en wenselijke praktijken m.b.t. dienstverlening (zie bijlage 2).

### **Beleid t.a.v. de selectie van de projecten**

Bij de ontwikkeling en uitvoering van dienstverleningsactiviteiten gelden met name (naast de specifieke doelstellingen) de volgende algemene principes.

De hogeschool erkent maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening als een van haar kernfuncties en engageert zich om maatschappelijke dienstverlening zowel te promoten binnen de instelling als bekend te maken naar buiten toe.

- Odisee vzw verleent diensten aan de gemeenschap op een manier die tegelijkertijd in overeenstemming is met haar missie, haar diverse beleidsverklaringen, haar strategie- en werkingsplan en de opdrachtverklaringen van de betrokken eenheden én tegemoet komt aan de redelijke verwachtingen van de betrokken gemeenschappen.
- Odisee vzw verbindt zich ertoe om actief op zoek te gaan naar projecten waarin ook studenten kansen krijgen om hun betrokkenheid op de gemeenschap te vergroten en om te leren in samenwerkingsverband.
- De behoeften van de doelgroepen, inclusief de Odisee-gemeenschap, worden ingelost met op maat gemaakte oplossingen die in overleg met de begunstigden en betrokken partners tot stand komen. Via een actieve aanwezigheidspolitiek in relevante organen en externe organisaties houdt Odisee de vinger aan de pols van de doelgroepen.
- Bij de ontwikkeling van dienstverleningsprojecten gaat de hogeschool op een verantwoorde manier om met (gemeenschaps)middelen en ze organiseert haar dienstverleningsactiviteiten op een kostenefficiënte manier.

### **Beleid t.a.v. de allocatie van personele middelen**

Bij de ontwikkeling en uitvoering van dienstverleningsactiviteiten gelden met name (naast de specifieke doelstellingen) de volgende algemene principes.

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.

### **Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn voor dienstverlening**

In de vorige jaren werd werk gemaakt van:

- Continue aanscherping van het afsprakenkader en procedures m.b.t. financiële en inhoudelijke opvolging van dienstverlenende - en onderzoeksprojecten. Deze worden jaarlijks geüpdated.
- Een duidelijke communicatie en sensibilisering m.b.t. dienstverleningsbeleid en daaruit vloeiende procedures naar alle geledingen van de hogeschool. Dit verloopt in samenwerking met de financiële en juridische dienst.

In de komende jaren zetten we in op

- Een duidelijke link tussen onderzoek, dienstverlening en permanente vorming. Dit wordt aangescherpt door een gemeenschappelijke stafvergadering met alle clusters waarop al deze topics aan bod komen
- Verdere uitbouw van dienstverlening mede in functie van het verspreiden en implementeren van onderzoeksresultaten in het werkveld, dit evenwel zonder marktverstorend te werken (vb aan marktconforme tarieven), en dit mede onder impuls van het blikopener-programma van VLAIO.

### **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 volgende paragraaf

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

Odisee vzw heeft deelnemingen in volgende rechtspersonen:

- Jobpunt Vlaanderen (sedert jan 2018) voor een bedrag van 6.197,50 euro

### **Hoofdstuk 3 van het decreet van 22 februari 1995 – deelname in spin-off ondersteunende bedrijven**

Odisee vzw participeert noch in spin-off ondersteunende bedrijven type 1 (vennootschappen met als maatschappelijk doel de uitbouw, de uitbating en het beheer van incubatie- en innovatiecentra of van researchparken), noch in type 2 (vennootschappen met als maatschappelijk doel kapitaal, financiële knowhow of management knowhow ter beschikking te stellen van spin-off bedrijven), noch in type 3 (vennootschappen die een afsplitsing zijn van de bedrijfsactiviteiten ontwikkeld binnen de hogeschool).

#### **Deelname in vzw's**

Odisee vzw neemt deel in de instelling voor openbaar nut Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA), de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) en de vzw Associatie KU Leuven. De jaarrekeningen werden door de hogeschool ontvangen en ter kennisgeving aan de Raad van Bestuur bezorgd.

Sinds 8 september 2004 neemt Odisee vzw deel in de vzw Brussels Health and Education Centre Terranova, met als doel 'het oprichten en exploiteren van een lokaal gezondheids- en opleidingscentrum in Brussel, gericht op een diversiteit van doelgroepen, initiatieven om poliklinische activiteiten van preventieve en curatieve aard, onderwijsverstrekking, maatschappelijke dienstverlening en desgevallend toegepast wetenschappelijk onderzoek te organiseren'. De statuten werden gewijzigd op 8 juni 2005. Het jaarverslag en de jaarrekeningen werden op de Raad van Bestuur gerapporteerd.

#### **Deelname in rechtspersonen: de binnen de associatie voor valorisatie bevoegde dienst**

Conform het Algemeen Onderzoeks- en Samenwerkingsreglement van de Associatie, goedgekeurd op de Raad van Bestuur van de Associatie december 2015, kan Odisee vzw een beroep doen op de dienstverlening van Leuven Research and Development, de binnen de associatie voor valorisatie bevoegde dienst. Deze dienstverlening omvat: beschermen van intellectuele eigendom, valorisatie van intellectuele eigendom, juridische ondersteuning bij contractonderzoek.

## **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 deze projecten vindt u terug op <https://www.odisee.be/onderzoeksprojecten>. Hieronder focussen we op overeenkomsten met een internationaal netwerk.

#### **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
- aN Eu Curriculum for chef gasTro-engineering in primAry food care
- Circulaire en sociale ecosystemen met het oog op doorstroom naar betaalde arbeid
- Pilot VET mobility scheme for the Western Balkans

## Biotechniek

- Smartaquaponics
- Aqua-view

## Gezondheidszorg

- Perinatal Mental Health
- Sexual Health in the over Forty-Fives
- Measuring and Comparing Achievements of Learning Outcomes in Higher Education in Europe

## Onderwijs

- Professional development tools supporting participation rights in early childhood education

## Sociaal-agogisch werk

- Diversi date - Applying creative methods in a learning context

## Technologie

- Global FemArt
- FemTalks Forum
- Here for You - Soft Skills Pack for Caregivers of Seniors
- Big Data For All

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

### 5.2.3. Hoofdstuk 3 van het decreet van 22-2-1995

- Participatie instelling voor openbaar nut VLHORA/VLUHR
- Participatie vzw Associatie K.U.Leuven
- Participatie vzw Brussels Health and Education Center Terranova Participatie vzw HUB-Patrimonium

## 5.3 De besteding van de middelen

### 5.3.1 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.

#### 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

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

- Permanente vorming: zie hoofdstuk onderwijs
- Onderzoeksprojecten en wetenschappelijke dienstverlening: zie hoofdstuk Onderzoek

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

- Dienstverleningsprojecten via Dienst Onderzoek en Projectbeheer: Additionele personeelskost: 4 VTE administratieve ondersteuning, een halve VTE per cluster voor inhoudelijke ondersteuning (2,5 VTE).

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

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

- Participatie instelling voor openbaar nut VLHORA: Nihil
- Participatie vzw Associatie K.U.Leuven : Nihil
- Participatie vzw Brussels Health and Education Centre Terranova: 2 x OP x 0.05 VTE

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

### 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 2020-2021, zowel voor de opleidingen in open inschrijving als voor

de opleidingstrajecten 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

**“** Investering in de toekomst, daar hebben we in 2021 hard aan gewerkt. Zo maken we ons onderwijs en onze infrastructuur toekomstbestendig

| Philippe Van Hellemont, directeur Financiën en Juridische Zaken

| Greet Raspoet, directeur Algemeen Beheer

## Inleiding

Het financieel jaarverslag 2021 beoogt om naast de officiële jaarrekening, waarvan de opmaak wettelijk is geregeld, een aantal relevante boekhoudkundige en financiële kengetallen wat meer uitgebreid toe te lichten.

De beleidsdoelstellingen inzake financieel beheer van de hogeschool kunnen als volgt worden samengevat:

- het efficiënt aanwenden van de beschikbare financiële middelen voor de realisatie van de 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 opdrachtverklaring van de hogeschool.

Het financieel jaarverslag 2021 geeft toelichting bij de cijfers van boekjaar 2021 in vergelijking met het vorige boekjaar en met de begroting. Voor de belangrijkste rubrieken zijn ter vergelijking ook de cijfers van de jaren 2018 en 2019 toegevoegd.

Boekjaar 2021 levert een netto overschot op van € 1,2 miljoen. Ten opzichte van het begrote verlies van € 3,3 miljoen is het resultaat merkbaar beter dan verwacht (+ € 4,5 miljoen). Daartegenover staat dat het bedrijfsresultaat (€ 0,2 miljoen) merkbaar lager ligt dan de vorige jaren.

Dit gunstige resultaat in vergelijking met de begroting is het gevolg van de COVID-19 die langer dan verwacht bij de opmaak en goedkeuring van de begroting blijft woeden alsmede van de doorgevoerde besparingsinspanningen.

De COVID-19 crisis die zich ook dit jaar heeft doorgezet, heeft in alle geledingen een belangrijke en onmiddellijke impact:

- onderwijs: on line lessen en examens en een totaal verschillend planningsproces;
- studentenvoorzieningen: catering is zo goed

als stilgevallen, psychologische en materiële ondersteuning van studenten zijn daarentegen toegenomen;

- stages dienen 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 COVID-19 virus (hygiëne maatregelen, 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;
- algemene vertraging bij de oplevering van projecten met onderbenutting van het investeringsbudget als gevolg.

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

- hogere bedrijfsopbrengsten (€ 1,0 miljoen);
- lagere bedrijfskosten (€ 3,3 miljoen);
- hogere financiële en uitzonderlijke opbrengsten (samen € 0,2 miljoen).

Langs de kant van de opbrengsten noteren we:

- hogere effectieve werkingsuitkeringen omwille van compensaties voor de CAO VI en de loonindexaties;
- hogere inschrijvingsgelden van reguliere en graduaatstudenten;
- hogere inkomsten uit onderzoeksprojecten en maatschappelijke dienstverlening in vergelijking met vorig jaar en met de begroting;
- lagere inkomsten uit catering wegens de quasi sluiting van de campussen gedurende een groot deel van het boekjaar.

De nodige inspanningen werden geleverd om de voorziene personeelsbesparing door te voeren hetgeen niet heeft belet dat de personeelskosten met 4,2% zijn gestegen omwille van de indexaties, de effecten van CAO VI en de sterk toenemende onderzoeksactiviteiten. Hiertegenover staan inkomsten en/of compensaties vanuit de overheid.

Anderzijds liggen de werkingskosten gevoelig lager dan begroot.

- sterk verlaagde vervoerkosten, cateringkosten, kosten van onderhoud en herstelling ingevolge COVID-19;
- lagere catering, representatie- en receptiekosten.

De (gerealiseerde) investeringen liggen significant lager dan begroot. Omwille van de COVID-19 crisis en de bevoorradingsproblemen in de bouwsector lopen projecten vertraging op. Hierdoor verschuiven investeringsuitgaven naar 2022, een trend die wellicht nog een tijd zal aanhouden.

Cash flow- en thesauriematig doet Odisee het in 2021 significant beter dan begroot. De begroting voorzag een negatieve cash flow van € 3,2 miljoen, terwijl het boekjaar afsluit met een positieve cash flow van € 7,8 miljoen. De thesaurie eind 2021 bereikt een recordhoogte van € 31,9 miljoen. Deze cijfers geven evenwel een vertekend beeld want de thesaurie bevat:

- het vereffeningssaldo van IM Vlekho bestemd voor de optopping van gebouw P in Gent (€ 2,6 miljoen),
- gelden bestemd voor in 2021 gecontracteerde doch in 2022 op te leveren investeringen (€ 4 miljoen),
- compensaties voor toekomstige besparingen voor de graduaatopleidingen (€ 0,8 miljoen),
- nog niet bestede gelden vanuit het voorsprongfonds (€ 1,5 miljoen van de toegekende € 2,2 miljoen),
- te besteden fondsen voor onderwijsvernieuwing en living campus & workspace (€ 3 miljoen).

In 2019 heeft Odisee een bestemd fonds van € 2 miljoen aangelegd teneinde de onderfinanciering van de graduaatopleidingen tijdens de daaropvolgende drie jaar op te vangen. Eind 2021 is de helft van dit bestemd fonds reeds besteed. De graduaatopleidingen blijven een aandachtspunt tijdens de komende jaren want de besparingsmaatregelen van de Vlaamse overheid zijn toegespitst op deze opleidingen. Voor 2022 en 2023 is het effect van de besparingen geneutraliseerd door compensaties (€ 0,8 miljoen) maar vanaf 2024 wordt het effect structureel.

In 2020 heeft Odisee beslist een groot deel van de winst te bestemmen aan onderwijsvernieuwing, studentenvoorzieningen, de in resultaat genomen COVID-19 subsidies voor IT investeringen en het project living campus & work space waarmee we onze campussen en werkplekken willen aanpassen aan de nieuwe noden en behoeften.

In 2021 wenst Odisee de helft van de het te bestemmen resultaat te wijden aan het project cybersecurity, aan de te leveren inspanningen m.b.t. de instroom van studenten en de verbreding van de relaties met de stakeholders van de hogeschool.

De financiële dienst heeft haar processen in de loop van het boekjaar verder uitgebouwd teneinde tegemoet te komen aan de behoeften op vlak financiële rapportering alsmede controle en om de begroting en de opvolging ervan af te stemmen op het beleid. De geleverde inspanningen die in 2022 onverminderd worden verder gezet betreffen:

- een meer granulair en hogeschool breed begrotingsproces gebaseerd op het operationeel model van Odisee met het duidelijk onderscheid tussen recurrent en niet-recurrent resultaat met het oog op maximale transparantie;
- periodieke afsluitingen ter opvolging van de begroting;
- inbouwen van een incentivesysteem gebonden aan de instroom en de onderwijsvernieuwing als vertrekbasis voor de begrotingscyclus 2023-2027;
- vereenvoudiging en digitalisering van de processen;
- stroomlijning en uitbreiding van de boekhoudkundige verwerking van de rand vzw;
- vereffening en ontbinding van de vzw die geen activiteiten meer voeren.

De statuten en het jaarverslag zijn tevens in overeenstemming met 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 rand vzw om deze te integreren in Odisee.

## 6.1. De balans

ACTIVA	31/12/2020		Begroting 2021		31/12/2021		2021 vs 2020	2021 vs bg 2021
	€	%	€	%	€	%		
<b>Vaste Activa</b>	127.416.901	79,19%	126.244.443	84,67%	123.135.225	74,74%	- 4.281.676	- 3.109.218
<i>I. Oprichtingskosten</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0
<i>II. Immateriële vaste activa</i>	346.347	0,22%	321.763	0,22%	400.418	0,24%	54.071	78.655
<i>III. Materiële vaste activa</i>	127.047.466	78,96%	125.896.482	84,44%	122.718.257	74,49%	- 4.329.209	- 3.178.225
A. Terreinen en gebouwen	106.763.144	66,35%	103.505.745	69,42%	103.186.904	62,64%	-3.576.241	-€ 318.841
B. Installaties, machines en uitrusting	11.615.962	7,22%	13.552.845	9,09%	11.477.095	6,97%	- 138.867	- 2.075.750
C. Meubilair en rollend materieel	8.142.668	5,06%	7.725.633	5,18%	7.540.720	4,58%	- 601.948	- 184.913
E. Overige materiële vaste activa	525.692	0,33%	512.259	0,34%	509.356	0,31%	- 16.337	- 2.903
F. Activa in aanbouw en vooruitbetalingen	0	0,00%	600.000	0,40%	4.183	0,00%	4.183	- 595.817
<i>IV. Financiële vaste activa</i>	23.088	0,01%	26.198	0,02%	16.550	0,01%	- 6.538	- 9.648
A. Deelnemingen	16.198	0,01%	16.198	0,01%	6.198	0,00%	- 10.000	- 10.001
C. Overige	6.890	0,00%	10.000	0,01%	10.352	0,01%	€ 3.462	€ 352
<b>Vlottende Activa</b>	33.487.305	20,81%	22.857.279	15,33%	41.606.199	25,26%	8.118.895	18.748.920
<i>V. Vorderingen op meer dan 1 jaar</i>	37.934	0,02%	44.995	0,03%	42.873	0,03%	4.939	- 2.122
<i>VI. Voorraden en bestellingen in uitvoering</i>	538.393	0,33%	202.904	0,14%	612.062	0,37%	73.669	409.158
A. Voorraden	50.402	0,03%	42.904	0,03%	65.607	0,04%	15.205	22.703
B. Bestellingen in uitvoering	487.991	0,30%	160.000	0,11%	546.455	0,33%	58.463	386.455
<i>VII. Vorderingen op ten hoogste 1 jaar</i>	8.237.658	5,12%	7.700.000	5,16%	€8.820.200	5,35%	582.543	1.120.200
A. Handelsvorderingen < 1 jaar	5.138.533	3,19%	5.800.000	3,89%	5.036.102	3,06%	-102.431	- 763.898
B. Overige vorderingen < 1 jaar	3.099.125	1,93%	1.900.000	1,27%	3.784.099	2,30%	684.974	1.884.099
<i>VIII. Geldbeleggingen</i>	2.522.165	1,57%		0,00%	2.522.184	1,53%	19	2.522.184
<i>IX. Liquiditeiten</i>	21.597.666	13,42%	14.759.380	9,90%	29.407.764	17,85%	7.810.098	14.648.384
<i>X. Overlopende rekeningen</i>	553.489	0,34%	150.000	0,10%	201.117	0,12%	- 352.373	51.117
<b>Totale Activa</b>	160.904.206	100%	149.101.722	100%	164.741.425	100%	3.837.219	15.639.703

ACTIVA	31/12/2019		Begroting 2020		31/12/2020		2020 vs 2019	2020 vs bg 2020
	€	%	€	%	€	%		
<b>Eigen vermogen</b>	102.454.878	63,67%	93.769.539	62,89%	105.218.112	63,87%	2.763.234	11.448.573
<i>I. Fondsen van de vereniging</i>	17.406.034	10,82%	17.406.034	11,67%	17.406.034	10,57%	0	0
<i>II. Bestemde fondsen (voorstel)</i>	19.392.015	12,05%	11.933.367	8,00%	19.588.363	11,89%	196.348	7.654.996
<i>V. Overgedragen resultaat (voorstel)</i>	46.506.351	28,90%	46.303.418	31,05%	47.493.598	28,83%	987.247	1.190.180
<i>VI. Kapitaalsubsidies</i>	19.150.478	11,90%	18.126.720	12,16%	20.730.117	12,58%	1.579.639	2.603.397

<b>Schulden</b>	58.449.328	36,33%	€55.332.183	37,11%	59.523.314	36,13%	1.073.986	4.191.131
<i>VIII. Schulden &gt; 1 jaar</i>	35.632.183	22,14%	35.430.504	23,76%	32.960.504	20,01%	-2.671.679	-2.470.000
A. Financiële schulden > 1 jaar	35.632.183	22,14%	35.430.504	23,76%	32.960.504	20,01%	-2.671.679	-2.470.000
3. Kredietinstellingen > 1 jaar	35.632.183	22,14%	35.430.504	23,76%	32.960.504	20,01%	-2.671.679	-2.470.000
<i>IX. Schulden op ten hoogste 1 jaar</i>	14.469.452	8,99%	11.901.679	7,98%	17.346.206	10,53%	2.876.754	5.444.527
A. Schulden > 1 jaar vervallend binnen het jaar	2.614.009	1,62%	2.801.679	1,88%	2.671.679	1,62%	57.670	-130.000
C. Handelsschulden < 1 jaar	3.493.300	2,17%	3.500.000	2,35%	2.864.142	1,74%	-629.158	-635.858
D. Ontvangen vooruitbetalingen	2.052.214	1,28%	1.000.000	0,67%	4.853.420	2,95%	2.801.206	3.853.420
E. Schulden, bezoldigingen, belastingen en sociale lasten	4.489.898	2,79%	3.600.000	2,41%	4.709.871	2,86%	219.973	1.109.871
a. Belastingen	279.653	0,17%	150.000	0,10%	249.339	0,15%	-30.314	99.339
b. Bezoldigingen en sociale lasten	4.210.246	2,62%	3.450.000	2,31%	4.460.532	2,71%	250.287	1.010.532
F. Overige schulden < 1 jaar	1.820.030	1,13%	1.000.000	0,67%	2.247.093	1,36%	427.063	1.247.093
<i>X. Overlopende rekeningen</i>	8.347.693	5,19%	8.000.000	5,37%	9.216.604	5,59%	868.911	1.216.604

<b>Totale Activa</b>	160.904.206	100%	149.101.722	100%	164.741.425	100%	3.837.220	15.639.703
----------------------	-------------	------	-------------	------	-------------	------	-----------	------------

### 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	2021	2020	2019	2018
Vaste activa	84,67 %	74,74 %	79,19 %	80,78 %	80,65 %
Vlottende activa	15,33%	25,26 %	20,81 %	19,22 %	19,35 %
<b>Totale activa</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

De verhouding tussen vaste en vlottende activa tegenover de totale activa bleef over de jaren 2016-2020 constant rond ongeveer 80%. In 2021 verandert deze verhouding omdat:

- de investeringen significant lager waren omwille van de COVID-19 crisis en de bevoorradingsproblemen in de bouwsector; hierdoor liepen

projecten vertraging op en verschuiven de opleveringen en facturatie naar 2022, een trend die wellicht nog een tijd zal aanhouden.

- de thesaurie een recordhoogte bereikt omwille van uitzonderlijke inkomsten en in de toekomst reeds geplande en gecontracteerde uitgaven.

#### 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	2021	2020	2019	2018
N.B.W. immateriële vaste activa	322	400	346	344	230

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	2021	2020	2019	2018
N.B.W. terreinen en gebouwen	103,5	103,1	106,8	107,9	108,9

De netto-boekwaarde is afgenomen omdat de afschrijvingen hoger lagen dan de bruto investeringen. Daarenboven genereert de vertraging in de oplevering van projecten een significante daling

in 2021. Deze achterstand zal in de komende jaren opgehaald worden.

De rubriek "Terreinen en Gebouwen" vertegenwoordigt in 2020 62,64% van het totaal actief bij Odisee.

### Materiële vaste activa: installaties, machines en uitrusting

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
N.B.W. installaties	13,6	11,5	11,6	12,0	12,3

De N.B.W. van de installaties is in stijgende lijn sinds 2016 doch bleef stabiel ten opzichte van vorig boekjaar. Er werden de voorbije jaren een aantal grote infrastructuurwerken uitgevoerd (renovatie van campus Dilbeek, studentenrestaurant van

campus Gent, renovatie van het Hermes gebouw en inrichting van het Erasmusgebouw in Brussel). In 2021 is € 2,0 miljoen geïnvesteerd in installaties tegenover € 1,9 miljoen afschrijvingen.

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

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
N.B.W. meubilair en rollend materieel	7,7	7,5	8,1	6,6	6,6

De N.B.W. van meubilair en rollend materieel daalt licht in 2021, maar blijft hoger dan de voorgaande jaren. Deze post bevat eveneens het ICT materiaal. De hogeschool heeft de voorbije twee jaar substantieel meer geïnvesteerd dan normaal ten einde de transformatie naar digitaal onderwijs en thuiswerk te ondersteunen. Deze investeringen zijn

deels gefinancierd door de COVID-19 steunmaatregelen van de Vlaamse overheid. De toegekende middelen worden op vraag van de regeringscommissarissen en de revisoren in het resultaat en in een bestemd fonds opgenomen en worden afgebouwd over de periode 2020-2023.

### Materiële vaste activa: overige materiële vaste activa

In € 1000	Begroting	2021	2020	2019	2018
N.B.W. overige materiële vaste activa	512	509	526	549	532

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

De stijging in 2018 duidt op werken uitgevoerd aan het gebouw op de campus te Schaarbeek. Dit gebouw is in erfpacht gegeven door de Gezinsbond via de V.Z.W. HIG. Ten opzichte van de voorbije drie jaar is de N.B.W. stabiel gebleven.

### Financiële vaste activa: deelnemingen in andere instellingen

In € 1000	Begroting	2021	2020	2019	2018
N.B.W. financiële vaste activa	26	16	23	24	26

## Vlottende Activa

### Vorderingen op meer dan één jaar

In € 1000	Begroting	2021	2020	2019	2018
Vorderingen op meer dan één jaar	45	43	38	33	27

De vorderingen op meer dan één jaar bevatten het gestort werkkapitaal in het kader van de mede-eigendom bij de aankoop van het gebouw "Erasmus". Jaarlijks neemt dit bedrag met € 6.000,-

toe. Er werd gestart met de aanleg van een gestort werkkapitaal in 2017 in navolging van de aankoop van het gebouw.

### Voorraden en bestellingen in uitvoering

In € 1000	Begroting	2021	2020	2019	2018
Voorraden	43	66	50	43	36
Bestellingen in uitvoering	160	546	488	152	196
Totaal	203	612	539	195	232

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

projecten in uitvoering.

### Handelsvorderingen op ten hoogste één jaar

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Werkingsuitkering		4,2	4,2	5,1	4,9
Inschrijvingsgelden reguliere studenten	niet gedetailleerd	0,6	0,6	0,6	0,6
Deelnemers permanente vorming		0,2	0,3	0,3	0,3
Totaal	5,8	5,0	5,1	6,0	5,8

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

van deelnemers aan permanente vormingsprogramma's.



## Overige vorderingen

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Overige vorderingen	1,9	3,8	3,1	1,9	2,0

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

wijten aan het Nectar onderzoeksproject binnen het studiegebied HWBK. 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	2021	2020	2019	2018
Geldbeleggingen	niet	2,5	2,5	3,3	7,0
Liquide middelen	gedetailleerd	29,4	21,6	18,8	15,5
<b>Totale liquide middelen</b>		<b>14,8</b>	<b>31,9</b>	<b>22,1</b>	<b>22,5</b>

Over de jaren 2016 tot en met 2019 blijven de financiële middelen stabiel. De voorbije twee jaar zijn de thesauriemiddelen significant toegenomen in vergelijking met de voorgaande jaren. Deze cijfers, die een momentopname zijn, geven evenwel een vertekend beeld want de thesaurie bevat:

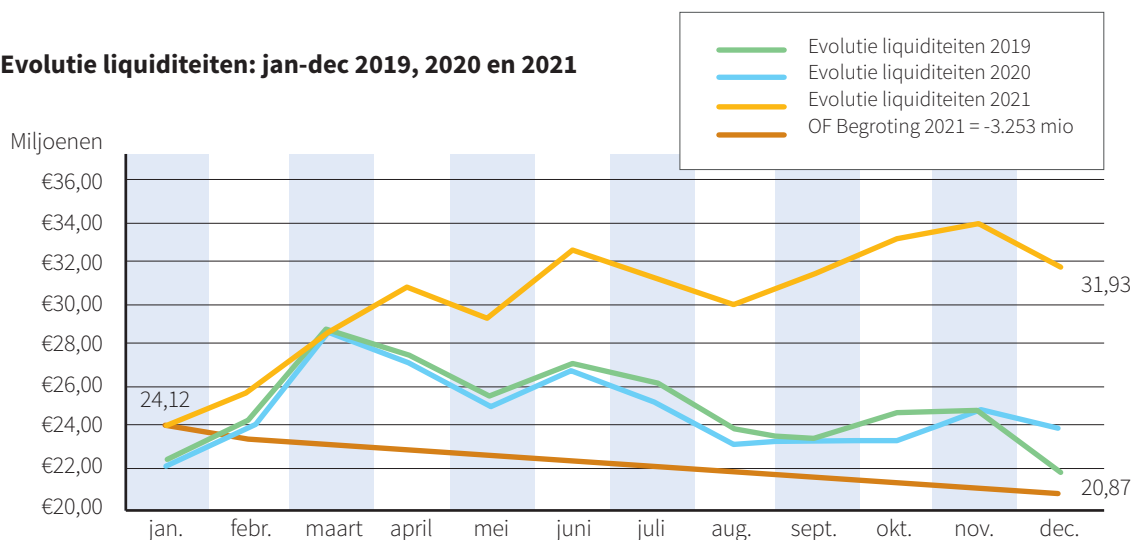
- het vereffeningssaldo van IM Vlekho bestemd voor gebouw P in Gent (€ 2,6 miljoen),
- gelden bestemd voor in 2021 gecontracteerde doch in 2022 op te leveren investeringen (€ 4 miljoen),
- compensaties voor toekomstige besparingen

- voor de graduaatopleidingen (€ 0,47 miljoen),
- nog niet bestede gelden vanuit het voorsprongfonds (€ 1,5 miljoen van de toegekende € 2,2 miljoen),
- te besteden fondsen voor onderwijsvernieuwing en living campus & workspace (€ 3 miljoen).

De geldbeleggingen en liquide middelen (directe liquiditeit) vertegenwoordigen 19,4 % van het balanstotaal van Odisee.

Onderstaande grafiek geeft de evolutie van onze thesauriemiddelen in 2019, 2020 en 2021.

## Evolutie liquiditeiten: jan-dec 2019, 2020 en 2021



## Overlopende rekeningen

In € 1000	Begroting	2021	2020	2019	2018
Overlopende rekeningen	150	201	554	133	256

De overlopende rekeningen omvatten o.a. 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 mede 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	2021	2020	2019	2018
Eigen Vermogen	93,8	105,2	102,5	99,6	98,8
Voorzieningen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Schulden	55,3	59,5	58,4	58,2	60,5
Totale passiva	149,1	164,7	160,9	157,8	159,4

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

## Overlopende rekeningen

	Begroting	2021	2020	2019	2018
Eigen Vermogen	62,89 %	62,89%	63,67%	63,11 %	62,01 %
Voorzieningen	0,00 %	0,00%	0,00 %	0,00 %	0,08 %
Schulden	37,11 %	37,11%	36,33 %	36,89 %	37,91 %
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 € 14 miljoen dat geboekt is in de HUB/KUB brengt dit deze verhouding zelfs tot 67% / 33%.

## Eigen vermogen

In absolute waarde is het eigen vermogen sinds 2016 geleidelijk toegenomen tot boven de € 100 miljoen wat in 2021 een totaal eigen vermogen

oplevert van € 105,2 miljoen.

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

## Bestemde fondsen

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Bestemde fondsen	11,9	19,6	19,4	15,7	14,0

Bestemde fondsen	1/01/2020	Toevoeging	Ontrekking	1/01/2021	Toevoeging	Onttrekking	1/01/2022
Internationalisering	368.850 €	0 €	0 €	368.850 €	0 €	0 €	368.850 €
Onderzoeksmiddelen	2.526.286 €	0 €	-32.349 €	2.493.937 €	60.905 €	0 €	2.554.842 €
STUVO	7.444.703 €	1.094.675 €	0 €	8.539.378 €	269.609 €	0 €	8.808.987 €
Graduaten	2.000.000 €	0 €	-649.524 €	1.350.476 €	0 €	-261.611 €	1.088.865 €
Decretale fondsen	12.339.839 €	1.094.675 €	-681.873 €	12.752.641 €	330.514 €	-261.611 €	12.821.544 €
Strategie 2027	2.548.093 €	0 €	-221.187 €	2.326.906 €	0 €	-311.250 €	2.015.656 €
Onderwijsvernieuwing	795.309 €	750.000 €	0 €	1.545.309 €	0 €	-118.105 €	1.427.204 €
COVID-19 investeringen	0 €	767.158 €	0 €	767.158 €	0 €	-255.719 €	511.439 €
Living campus & workspace	0 €	2.000.000 €	0 €	2.000.000 €	0 €	-87.481 €	1.912.519 €
Cybersecurity	0 €	0 €	0 €	0 €	400.000 €	0 €	400.000 €
Instroom	0 €	0 €	0 €	0 €	300.000 €	0 €	300.000 €
Alumniwerking & Community	0 €	0 €	0 €	0 €	200.000 €	0 €	200.000 €
Strategische fondsen	3.343.402 €	3.517.158 €	-221.187 €	6.639.373 €	900.000 €	-772.555 €	6.766.818 €
<b>Totaal</b>	<b>15.683.242 €</b>	<b>4.611.833 €</b>	<b>-903.061 €</b>	<b>19.392.014 €</b>	<b>1.230.514 €</b>	<b>-1.034.166 €</b>	<b>19.588.362 €</b>
		<b>3.708.772 €</b>			<b>196.348 €</b>		

Het saldo van de bestemde fondsen stijgt netto met € 196.348,- tot € 19.588.362,- door

- onttrekking van € 118.105,- aan het bestemd fonds **onderwijsvernieuwing**: loonkost met betrekking tot de opstart van projecten in combinatie met het voorsprongfonds;

- toevoeging van € 60.905,- aan het bestemd fonds **onderzoek** resulterend uit positieve saldi van afgesloten projecten van maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening;
- onttrekking van € 311.250,- aan het bestemd fonds **Strategie 2027**: loonkost van het project;
- toevoeging van € 269.609,- aan het bestemd

- fonds **STUVO** conform de decretale voorschriften ingevolge lagere catering kosten;
- onttrekking van € 261.611,- aan het bestemd fonds voor de **graduaten**;
  - onttrekking van € 255.719,- aan het bestemd fonds voor de in resultaat geboekte **COVID-19 subsidies** voor IT investeringen in 2021;
  - onttrekking van € 87.481,- aan het bestemd fonds voor het **project living campus & work**

- space** waarmee we onze campussen en werkplekken willen aanpassen aan de nieuwe noden en behoeften (studie- en ontwikkelingskosten);
- aanleg van een bestemd fonds van € 400.000,- voor het project **Cybersecurity**;
  - aanleg van een bestemd fonds van € 300.000,- voor het project **Instream**;
  - aanleg van een bestemd fonds van € 200.000,- voor het project **Alumniwerking & Community**.

### Overgedragen resultaat

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Overgedragen resultaat</b>	46,3	47,5	46,5	46,3	41,6

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

noodzakelijke buffer oplevert voor investeringen en onvoorziene omstandigheden.

Winstbestemming	2019	2020	2021
<b>Resultaat voor winstbestemming</b>	1.900.252 €	3.914.322 €	1.183.594 €
<b>Toevoeging aan de bestemde fondsen</b>	1.632.359 €	3.708.722 €	196.348 €
<b>Over te dragen resultaat</b>	267.893 €	205.549 €	987.246 €

Rekening houdend met de wijzigingen aan en de voorgestelde aanleg van bestemde fondsen voor de projecten Cybersecurity, Instream en Alumniwerking & Community stijgt de overgedragen winst met € 987.246,- ingevolge

- de winst van het boekjaar 2020: € 1.183.594,- en
- het saldo van de onttrekkingen en de toewijzingen aan de bestemde fondsen: € 196.348,- .

### Kapitaalsubsidies

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Kapitaalsubsidies</b>	18,1	20,7	19,2	20,2	21,4

Het netto bedrag van de kapitaalsubsidies ligt € 1,5 miljoen hoger dan eind 2020. De investerings-subsidies (pro rata de afschrijvingen) ontvangen in vorige jaren en verwerkt via de resultatenrekening onder de rubriek 'lidgelden, schenkingen, subsidies' werden verrekend.

Eind 2020 werd de vzw IM VLEKHO vereffend en ontbonden en werd het saldo (€ 2.603.397,-) overgeheveld naar KU Leuven, begunstigde van de vereffening.

Dit saldo is vervolgens via de 'verlegging van de werkingsuitkeringen' (de gemengde bijdrage van KUL aan Odisee) in de loop van 2021 overgeheveld naar Odisee.

Bij de ontbinding van de vzw IM VLEKHO werd de afspraak gemaakt dat het saldo (cash) wordt aangewend binnen Odisee ter financiering van gemengde investeringsprojecten (KUL – Odisee). De optopping van gebouw P op de campus Gent is zo'n gemengd investeringsproject en wordt begroot op een investering van € 2,6 miljoen. Het zal gerealiseerd worden in de jaren 2022 tem 2024.

Na overleg met de commissaris-revisor en de regeringscommissaris is beslist om het bedrag van € 2.603.397,- op te nemen als een 'kapitaalsubsidie' dat vervolgens in resultaat wordt genomen a rato van het afschrijvingspercentage op de gebouwen (3,33% of op 33jaar), eens het gebouw in gebruik is. Dit verklaart de stijging tegenover de jaarlijkse daling tijdens de voorbije jaren.

<b>Kapitaalsubsidies</b>		<b>€</b>
<b>Per 31/12/2020</b>		<b>19.150.480 €</b>
<b>Officieel goedgekeurde kapitaalsubsidies aangewend voor</b>		
rentebetaling		2.603.397 €
kapitaalaflossing		806.196 €
investeringen		1.687.950 €
<b>Totale toevoegingen</b>		<b>5.097.543 €</b>
<b>In resultaat opgenomen kapitaalsubsidies</b>		
prorata afschrijvingen		-1.023.758 €
ter dekking van rentelasten		-806.196 €
ter dekking van kapitaalaflossing		-1.687.950 €
<b>Totale onttrekkingen</b>		<b>-3.517.904 €</b>
<b>Per 31/12/2020</b>		<b>20.730.119 €</b>

### Voorzieningen voor risico's en kosten

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Voorzieningen</b>	0	0	0	0	0,1

De voorziening voor groot onderhoud en herstelingswerken 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	2021	2020	2019	2018
<b>Schulden op meer dan één jaar</b>	35,4	33,0	35,6	38,2	40,9

Schulden op meer dan één jaar vertegenwoordigen het uitstaand saldo van de lange termijn leningen. Het aandeel van de lange termijn schulden

in het balanstotaal is verder gedaald tot 20,0% in 2021.

In 2017 is er een stijging van de langlopende schulden geweest door de opnamen van een lange termijnkrediet van € 4,5 miljoen ter financiering van de aankoop van het Erasmusgebouw. De afname van de langlopende schulden in de daarop volgende 3 boekjaren met € 8,0 miljoen stemt overeen met de jaarlijkse aflossing van € 2,7 miljoen. De

voorbij drie jaar zijn alle investeringen gefinancierd uit eigen thesaurie. Het bestuursorgaan heeft vanaf 2020 de mogelijkheid open gehouden om investeringen opnieuw te financieren met vreemde middelen. In 2020 en 2021 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 10,53 % van het balanstotaal

### Handelsschulden

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Handelsschulden</b>	3,5	2,9	3,5	3,5	4,0

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	2021	2020	2019	2018
<b>Ontvangen vooruitbetalingen</b>	1,0	4,9	2,0	1,3	0,9

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

voorsprongfonds. Deze worden in resultaat genomen om ze vervolgens op basis van matchingprincipe in deze rubriek over te dragen naar 2022 en 2023. Het voorsprongfonds bedraagt € 60 miljoen voor het hoger onderwijs waarvan € 2.171.238,01 voor Odisee.

De sterke stijging in 2021 is echter voornamelijk te danken aan de ontvangst van de gelden uit het

### Schulden inzake belastingen en bezoldigingen

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Schulden bezoldigingen</b>	3,6	4,7	4,5	3,4	3,4

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	2021	2020	2019	2018
Overige schulden	1,0	2,2	1,8	0,9	0,9

Overige schulden bestaan o.m. 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 mo-

mentopname en is afhankelijk van het tijdstip van ontstaan van de schuld. Het hogere bedrag per eind 2020 en 2021 heeft eveneens te maken met het Nectar project.

## Overlopende rekeningen

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Overlopende rekeningen	8,0	9,2	8,4	8,2	7,6

Overlopende rekeningen bestaan vnl. uit over te dragen werkingsopbrengsten en bevatten o.m.

- het gedeelte van de ontvangen studiegelden en inschrijvingsgelden van het lopend academiejaar dat wordt toegerekend aan het volgend boekjaar;
- het saldo op de recuperatie van de bedrijfsvoorheffing overgedragen naar het volgend boekjaar;

- de gelden ter compensatie voor de aangekondigde besparingen op de graduatens (€ 11 miljoen voor de hogescholen waarvan € 0,756 miljoen voor Odisee); net zoals het voorsprongfonds worden deze subsidies op basis van matchingprincipe via overlopende rekeningen geboekt in 2021 om ze vervolgens in resultaat te nemen in 2022 en 2023.

In miljoen €	2021	2020	2019	2018	2017
Studiegelden	niet gedetailleerd	4,538	4,293	3,995	4,048
Recuperatie BV		2,313	2,108	1,978	1,631
Over te dragen opbrengsten naar jaar +1		2,085	1,604	0,000	0,000
Over te dragen opbrengsten naar jaar +2		0,330	0,000	0,000	0,000

## 6.2. De resultatenrekening

RESULTAATREKENING		Resultaat 2020		Begroting 2021		Resultaat 2021		% 2021 vs 2020	% Res vs BG 2021
		€	%	€	%	€	%		
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>		<b>93.675.683 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>93.100.189 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>94.094.049 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,45%</b>	<b>1,07%</b>
A.1	Werkingsuitkeringen	69.546.332 €	74,24%	69.310.415 €	74,45%	69.919.488 €	74,31%	0,54%	0,88%
	overheidssubsidies	60.751.556 €	64,85%	60.601.145 €	65,09%	61.210.217 €	65,05%	0,75%	1,01%
	bijdrage KULeuven	8.794.776 €	9,39%	8.709.270 €	9,35%	8.709.270 €	9,26%	-0,97%	0,00%
A.2.	Studie- en inschrijvingsgelden	10.329.382 €	11,03%	10.271.090 €	11,03%	10.425.853 €	11,08%	0,93%	1,51%
A.3.	Opbrengsten onderwijsactiviteiten	934.401 €	1,00%	2.307.700 €	2,48%	828.911 €	0,88%	-11,29%	-64,08%
A.4.	Sociale toelagen	4.046.588 €	4,32%	3.301.538 €	3,55%	3.314.730 €	3,52%	-18,09%	0,40%
A.5.	Dienstverlening en onderzoek	5.350.109 €	5,71%	3.907.337 €	4,20%	6.153.497 €	6,54%	15,02%	57,49%
B.	Voorraadwijzigingen (+,-)	-633.139 €	-0,68%	0 €	0,00%	-2.743.722 €	-2,92%	333,35%	
D.	Lidgelden, schenkingen, subsidies	2.926.862 €	3,12%	2.389.046 €	2,57%	4.879.651 €	5,19%	66,72%	104,25%
E.	Andere bedrijfsopbrengsten	1.175.148 €	1,25%	1.613.063 €	1,73%	1.315.640 €	1,40%	11,96%	-18,44%
II.	<b>Bedrijfskosten</b>	<b>90.599.244 €</b>	<b>96,72%</b>	<b>97.166.814 €</b>	<b>104,37%</b>	<b>93.855.015 €</b>	<b>99,75%</b>	<b>3,59%</b>	<b>-3,41%</b>
A.	Handelsgoederen, grondstoffen	533.227 €	0,57%	1.441.968 €	1,55%	573.724 €	0,61%	7,59%	-60,21%
B.	Diensten en diverse goederen	15.262.515 €	16,29%	18.834.712 €	20,23%	15.635.366 €	16,62%	2,44%	-16,99%
C.	Bezoldigingen, sociale lasten, pensioenen	64.458.325 €	68,81%	66.038.105 €	70,93%	67.160.985 €	71,38%	4,19%	1,70%
D.	Afschrijvingen/waardeverminderingen	10.300.559 €	11,00%	10.802.930 €	11,60%	10.449.208 €	11,11%	1,44%	-3,27%
G.	Andere bedrijfskosten	44.618 €	0,05%	49.099 €	0,05%	35.732 €	0,04%	-19,92%	-27,22%
III.	<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>3.076.439 €</b>	<b>3,28%</b>	<b>-4.066.625 €</b>	<b>-4,37%</b>	<b>239.034 €</b>	<b>0,25%</b>	<b>-92,23%</b>	<b>-105,88%</b>
IV.	<b>Financiële opbrengsten</b>	<b>785.858 €</b>	<b>0,84%</b>	<b>770.000 €</b>	<b>0,83%</b>	<b>836.112 €</b>	<b>0,89%</b>	<b>6,39%</b>	<b>8,59%</b>
B.	Opbrengsten uit vlottende activa	18.818 €	0,02%	1.500 €	0,00%	0 €	0,00%	-100,00%	
C.	Andere financiële opbrengsten	767.040 €	0,82%	768.500 €	0,83%	836.112 €	0,89%	9,01%	8,80%
V.	Financiële kosten	1.727.668 €	1,84%	1.661.135 €	1,78%	1.622.158 €	1,72%	-6,11%	-2,35%
A.	Kosten van schulden	1.690.639 €	1,80%	1.604.235 €	1,72%	1.582.053 €	1,68%	-6,42%	-1,38%
C.	Andere financiële kosten	37.029 €	0,04%	56.900 €	0,06%	40.106 €	0,04%	8,31%	-29,52%
VI.	<b>Resultaat uit de gewone bedrijfsuitoefening</b>	<b>2.134.629 €</b>	<b>2,28%</b>	<b>-4.957.760 €</b>	<b>-5,33%</b>	<b>-547.012 €</b>	<b>-0,58%</b>	<b>-125,63%</b>	<b>-88,97%</b>
VII.	Uitzonderlijke opbrengsten	1.932.726 €	2,06%	1.647.211 €	1,77%	1.731.195 €	1,84%	-10,43%	5,10%
VIII.	Uitzonderlijke kosten	153.033 €	0,16%	0 €	0,00%	589 €	0,00%	-99,62%	
IX.	<b>Resultaat van het boekjaar</b>	<b>3.914.322 €</b>	<b>4,18%</b>	<b>-3.310.549 €</b>	<b>-3,56%</b>	<b>1.183.594 €</b>	<b>1,26%</b>	<b>-69,76%</b>	<b>-135,75%</b>



## Schematische voorstelling van het resultaat van de voorbije vijf jaar

RESULTAATREKENING	2021					
	Begroting	Resultaat	2020	2019	2018	2017
I. Bedrijfsopbrengsten	93,1 €	94,1 €	93,7 €	89,9 €	88,3 €	86,2 €
II. Bedrijfskosten	97,2 €	93,9 €	90,6 €	88,7 €	83,8 €	82,0 €
<b>III. Bedrijfsresultaat</b>	<b>-4,1 €</b>	<b>0,2 €</b>	<b>3,1 €</b>	<b>1,2 €</b>	<b>4,5 €</b>	<b>4,2 €</b>
IV. Financiële opbrengsten	0,8 €	0,8 €	0,8 €	0,9 €	0,8 €	0,8 €
V. Financiële kosten	1,7 €	1,6 €	1,7 €	1,9 €	2,0 €	2,0 €
<b>VI. Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening</b>	<b>-5,0 €</b>	<b>-0,5 €</b>	<b>2,1 €</b>	<b>0,3 €</b>	<b>3,3 €</b>	<b>3,0 €</b>
VII. Uitzonderlijke opbrengsten	1,6 €	1,7 €	1,9 €	1,7 €	2,0 €	3,4 €
VIII. Uitzonderlijke kosten	0,0 €	0,0 €	0,2 €	0,1 €	0,0 €	0,1 €
<b>IX. Resultaat van het boekjaar</b>	<b>-3,3 €</b>	<b>1,2 €</b>	<b>3,9 €</b>	<b>1,9 €</b>	<b>5,3 €</b>	<b>6,3 €</b>

### 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 2021 96,3% van de bedrijfsopbrengsten en steeg met € 0,4 miljoen.

Hieronder een vergelijking van de omzet over de jaren 2018 – 2021.

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>1. Werkingsuitkeringen</b>	69,310	69,919	69,546	65,344	63,604
<b>2. Studiegelden en inschrijvingsgelden</b>	10,271	10,426	10,329	10,523	9,814
<b>3. Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten en verkoop</b>	2,307	0,829	0,934	2,193	2,241
<b>4. Sociale toelage (STUVO)</b>	3,302	3,315	4,047	3,337	3,286
<b>5. Dienstverlening en onderzoek</b>	3,907	6,153	5,350	4,322	4,387
<b>Totale omzet</b>	89,097	90,642	90,206	85,719	83,332

## De werkingsuitkeringen

De werkingsuitkeringen maken het grootste deel (80 %) uit van de totale omzet en bestaan vnl. uit werkingsmiddelen.

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>1. Effectieve werkingsmiddelen</b>	55,260	55,884	56,400	53,962	53,149
<b>2. Bevallingsverloven</b>	0,093	0,055	0,093	0,082	0,000
<b>3. Toelage HBO5</b>	3,489	3,504	2,128	0,709	0,061
<b>4. Bijkomende financiering beurs</b>	0,097	0,092	0,093	0,095	0,095
<b>5. Vormingsfonds</b>	0,027	0,026	0,027	0,032	0,032
<b>6. Brusselmiddelen</b>	1,635	1,644	1,658	1,691	1,695
<b>7. Gemengde bijdrage KU Leuven</b>	8,709	8,709	8,795	8,760	8,567
<b>8. Overige</b>		0,005	0,352	0,013	0,005
<b>Totale werkingsuitkeringen</b>	69,310	69,919	69,546	65,344	63,604

De werkingsmiddelen zijn vrij stabiel ten opzichte van 2020 en licht hoger dan begroot. De graduaat blijven ondergefinancierd en zijn het voorwerp van besparing waarvan het effect pas vanaf 2024 voelbaar zal zijn gelet op de compensaties (€ 0,8) die

in 2021 zijn geboden voor de boekjaren 2022 en 2023. Daarnaast werden nog compensaties voor de CAO VI en de loonindexaties uitgekeerd ten bedrage van € 0,8 miljoen.

## Studiegelden en inschrijvingsgelden

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>1. Reguliere studenten</b>	6,028	6,295	6,138	5,973	5,915
<b>2. Deelname opleidingen permanente vorming</b>	3,145	3,687	3,839	4,425	3,899
<b>3. Graduaat</b>	1,098	0,444	0,353	0,125	0
<b>Totaal</b>	10,271	10,426	10,330	10,523	9,814

De rubriek 'studie- en inschrijvingsgelden' heeft hoofdzakelijk betrekking op de inschrijvingsgelden van de reguliere studenten en de deelnemers aan permanente vorming programma's.

Voor de bachelor opleidingen 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 bachelor opleidingen (+1%) tegen de dalende markt-tendens in. Voor het academiejaar 2020-2021 bleef het aantal ingeschreven bachelor studenten nagenoeg constant. In het academiejaar 2021-22 is de trend opnieuw dalend.

Vanaf 2019 komen de studiegelden van de graa-taastudenten erbij. Het effect in 2019 was beperkt

ondanks het succes bij de lancering omdat dit slechts het laatste kwartaal van het boekjaar be-treft maar verhoogt significant in 2020 tot € 0,353 en € 0,444 miljoen in 2021.

De deelnamegelden van de permanente vorming daalden terug tot het niveau van 2018 ingevolge annulaties omwille van de COVID-19 crisis.

### Opbrengsten uit onderwijsactiviteiten

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Opbrengsten uit on-derwijsactiviteiten en verkoop	2,308	0,828	0,934	2,193	2,241

Dit vertegenwoordigt vnl. facturatie van verbruik van materialen en producten aan studenten in het kader van de opleidingen en extra-muros activitei-ten. Daarnaast bevat dit ook de omzet uit de cate-ri-ringactiviteiten van STUVO. De opbrengsten blijven

tot 2019. In 2020 en 2021 vallen deze opbrengsten sterk terug wegens de verminderde activiteit op onze campussen ingevolge de COVID-19 crisis. De begroting hield met dit laatste geen rekening.

### Sociale toelagen

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Sociale toelage (STUVO)	3,302	3,315	4,047	3,337	3,286

Deze sociale toelagen blijven ongeveer gelijk sinds 2016. In 2020 zijn additionele STUVO middelen

toegekend in het kader van de corona steunmaat-regelen.

### Dienstverlening en onderzoek

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Dienstverlening en onderzoek	3,907	6,154	5,350	4,322	4,387

De inkomsten uit onderzoek zijn sterk gestegen in 2020 en 2021, o.m. omwille van de subsidie voor onderzoek infrastructuur vanuit VLAIO, toegekend in 2019, en een toename van extern gefinancierd

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

## Vorraadwijzigingen

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Vorraadwijzigingen	0,000	-2,743	-0,633	-0,305	0,000

Deze post vertegenwoordigt de gelden ontvangen uit projecten die in volgende boekjaren worden besteed. Het hoge bedrag in 2021 is het gevolg van ontvangst van gelden uit het voorsprongfonds. Deze worden in resultaat genomen om ze

vervolgens op basis van het matchingprincipe via de post voorraadwijziging over te boeken naar de rubriek 'Ontvangen vooruitbetalingen'. Het fonds bedraagt € 60 miljoen voor het hoger onderwijs waarvan € 2.171.238,01 voor Odisee.C.

## Lidgelden, schenkingen en subsidies

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
1. Investeringsubsidies à rato afschrijvingen	1,024	1,024	1,024	1,192	1,249
2. Recuperatie bedrijfsvoorheffing onderzoekers	0,970	1,173	1,160	0,807	1,120
3. Diverse overheidssubsidies	0,395	2,683	0,743	0,921	1,009
<b>Totale lidgelden, schenkingen en subsidies</b>	<b>2,389</b>	<b>4,880</b>	<b>2,927</b>	<b>2,920</b>	<b>3,378</b>

Deze rubriek bevat:

- 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;

- subsidies van de federale, de Vlaamse, de lokale en de Europese overheidsinstellingen: in 2021 bevat deze de gelden afkomstig uit het voorsprongfonds ten belope van € 2.171.238,01.

## Andere bedrijfsopbrengsten

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Recuperatie van loonkosten met betrekking tot detacheringen	509	484	372	544	541
Recuperatie van kosten met betrekking tot infrastructuur	492	310	336	541	528
Overige bedrijfsopbrengsten	436	514	463	413	447

Deze bevatten onder meer:

- de recuperatie van loonkosten van gedetailleerd personeel;

- recuperaties van kosten van het ter beschikking stellen van infrastructuur;
- overige bedrijfsopbrengsten (o.a. huuroopbrengsten, facturatie aan derden).

## 6.2.2. Bedrijfskosten

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
1. Handelsgoederen	0,442	0,574	0,533	1,297	1,346
2. Diensten en goederen	18,835	15,635	15,262	18,106	18,482
3. Personeelskosten	66,038	67,161	64,458	59,296	55,622
4. Afschrijvingen	10,803	10,449	10,301	10,045	10,343
5. Voorzieningen	0,000	0,000	0,000	-0,128	-2.111
6. Andere bedrijfskosten	0,049	0,036	0,045	0,041	0,091
<b>Totale bedrijfskosten</b>	<b>97,167</b>	<b>93,855</b>	<b>90,599</b>	<b>88,657</b>	<b>83,773</b>

### 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

muros activiteiten en zijn gerelateerd aan de omzet van de cateringactiviteiten beheerd door STUVO. Tegenover deze kosten staan ook opbrengsten zoals hierna weergegeven.

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
1. Handelsgoederen	0,442	0,573	0,533	1,297	1,345
2. Opbrengsten onderwijsactiviteiten	2,308	0,829	0,934	2,193	2,241

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 wegens de sterk verlaagde aanwezigheid op onze campussen omwille van de COVID-19 crisis.

### 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 m.b.t. academische activiteiten en consulting,
  - informaticakosten,
  - administratiekosten;

- kosten gedekt door andere inkomsten dan werkmiddelen: EMS, FHS, seminaries en OAE;
- kosten van onderzoeksprojecten gefinancierd met externe middelen en/of onderzoeksmiddelen.

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Diensten en goederen	18,835	15,635	15,262	18,106	18,482

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

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 2 categorieën: de kosten betaald via AHOVOKS en via Odisee.

Hieronder de evolutie van deze 2 categorieën over de jaren 2018 tot en met 2020 en de begroting 2020 in € en als % van de totale loonkost (T.L.K.):

In miljoen €	Begroting	% T.L.K.	2021	% T.L.K.	2020	% T.L.K.	2019	% T.L.K.	2018	% T.L.K.
AHOVOKS	54,1	82 %	55,1	82%	53,1	82 %	49,7	84 %	46,8	85 %
Odisee	11,9	18 %	12,1	18%	11,4	18 %	9,6	16 %	8,8	15 %
<b>Totaal</b>	<b>66,0</b>	<b>100 %</b>	<b>67,2</b>	<b>100 %</b>	<b>64,5</b>	<b>100 %</b>	<b>59,3</b>	<b>100 %</b>	<b>55,6</b>	<b>100 %</b>

De loonkost is met 4,2% gegroeid in 2021 en ligt € 1 miljoen hoger dan begroot omwille van de indexaties, de effecten van CAO VI en de sterk toenemende onderzoeksactiviteiten. Hiertegenover staan inkomsten en/of compensaties vanuit de

overheid. Verwacht wordt dat de loonkost verder zal toenemen in 2022 terwijl de aanpassing van de werkingsuitkeringen slechts gedeeltelijk en met vertraging volgen.

## De afschrijvingen

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

Details met betrekking tot investeringen zijn weergegeven sub 4.

Afschrijvingen in € 1000	2021	2020	2019	2018
Licenties en software ICT	229,3	208,0	217,2	161,0
Gebouwen	4.242,5	4.221,9	4.459,7	4.455,0
Installaties	1.577,9	1.482,3	1.481,3	1.391,6
Meubilair	429,8	438,3	445,5	447,8
Materieel	299,6	287,3	169,2	138,8
Computers	2.579,0	2.636,8	2.303,0	2.847,2
Cafetaria	19,4	22,0	27,2	27,9
Dienstwagen	0,0	12,6	31,8	31,8
Uitrusting	259,6	274,9	306,6	334,8
Skillslabs	785,2	689,0	576,3	481,3
Overige	27,0	27,5	27,1	26,0
<b>Totale afschrijvingen</b>	<b>10.449,2</b>	<b>10.300,6</b>	<b>10.044,9</b>	<b>10.343,2</b>

## Voorzieningen

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Voorzieningen	0,000	0,000	0,000	-0,128	-2,110

In het verleden werden er provisies aangelegd voor groot onderhoud. De opbouw van deze provisie is gestopt in 2015 en resulteert in een totaal bedrag van € 2,3 miljoen. De aanwending van de provisie over de verschillende jaren is niet gebeurd. Aange-

zien in de volgende jaren de provisie niet meer zal aangewend worden voor het voorziene doel, werd de in 2019 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	2021	2020	2019	2018
Financiële opbrengsten	0,777	0,836	0,786	0,876	0,778
Uitzonderlijke opbrengsten	2,163	1,731	1,933	1,688	1,485
Totaal subsidies investeringsuitgaven	2,940	2,567	1,719	2,564	2,263

#### Uitzonderlijke opbrengsten

De uitzonderlijke opbrengsten bevatten grotendeels subsidies voor investeringsuitgaven toege-

wezen aan de terugbetaling van het kapitaal van de leningen.

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Financiële opbrengsten	0,777	0,836	0,786	0,876	0,778
Uitzonderlijke opbrengsten	2,163	1,731	1,933	1,688	1,485
Totaal subsidies investeringsuitgaven	2,940	2,567	1,719	2,564	2,263

#### Financiële kosten

Dit zijn de intrestlasten van de leningen.

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
Intrestlasten leningen	1,604	1,582	1,691	1,812	1,918

De rentekosten vertegenwoordigen voor Odisee in 2021 ongeveer 1,7% van de bedrijfsopbrengsten en 4,4% van de uitstaande leningen. Deze extreem hoge intrestlast in vergelijking met de

huidige marktvoorwaarden is het gevolg van in-dekkingsoperaties in het verleden op een ogenblik waarin men het rentepeil als minimaal heeft beschouwd.



### 6.3. De resultaatsbestemming

Bestemde fondsen	1/01/2020	Toevoeging	Onttrekking	1/01/2021	Toevoeging	Onttrekking	1/01/2022
Internationalisering	368.850 €	0 €	0 €	368.850 €	0 €	0 €	368.850 €
Onderzoeksmiddelen	2.526.286 €	0 €	-32.349 €	2.493.937 €	60.905 €	0 €	2.554.842 €
STUVO	7.444.703 €	1.094.675 €	0 €	8.539.378 €	269.609 €	0 €	8.808.987 €
Graduaten	2.000.000 €	0 €	-649.524 €	1.350.476 €	0 €	-261.611 €	1.088.865 €
<b>Decretale fondsen</b>	12.339.839 €	1.094.675 €	-681.873 €	12.752.641 €	330.514 €	-261.611 €	12.821.544 €
Strategie 2027	2.548.093 €	0 €	-221.187 €	2.326.906 €	0 €	-311.250 €	2.015.656 €
Onderwijsvernieuwing	795.309 €	750.000 €	0 €	1.545.309 €	0 €	-118.105 €	1.427.204 €
COVID-19 investeringen	0 €	767.158 €	0 €	767.158 €	0 €	-255.719 €	511.439 €
Living campus & workspace	0 €	2.000.000 €	0 €	2.000.000 €	0 €	-87.481 €	1.912.519 €
Cybersecurity	0 €	0 €	0 €	0 €	400.000 €	0 €	400.000 €
Instroom	0 €	0 €	0 €	0 €	300.000 €	0 €	300.000 €
Alumniwerking & Community	0 €	0 €	0 €	0 €	200.000 €	0 €	200.000 €
<b>Strategische fondsen</b>	3.343.402 €	3.517.158 €	-221.187 €	6.639.373 €	900.000 €	-772.555 €	6.766.818 €
<b>Totaal</b>	<b>15.683.242 €</b>	<b>4.611.833 €</b>	<b>-903.061 €</b>	<b>19.392.014 €</b>	<b>1.230.514 €</b>	<b>-1.034.166 €</b>	<b>19.588.362 €</b>
		<b>3.708.772 €</b>			<b>196.348 €</b>		

Het Directiecomité van Odisee stelt aan het Bestuursorgaan voor om netto € € 196.348,- toe te voegen aan de bestemde fondsen waardoor deze stijgen tot € 19.588.362,- door

- onttrekking van € 118.105,- aan het bestemd fonds **onderwijsvernieuwing**: loonkost met betrekking tot de opstart van projecten in combinatie met het voorsprongfonds;
- toevoeging van € 60.905,- aan het bestemd fonds **onderzoek** resulterend uit positieve saldi van afgesloten projecten van maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening;
- onttrekking van € 311.250,- aan het bestemd fonds **Strategie 2027**: loonkost van het project;
- toevoeging van € 269.609,- aan het bestemd fonds **STUVO** conform de decretale voorschriften ingevolge lagere catering kosten;
- onttrekking van € 261.611,- aan het bestemd fonds voor de **graduaten**;
- onttrekking van € 255.719,- aan het bestemd fonds voor de in resultaat geboekte **COVID-19 subsidies** voor IT investeringen in 2021;
- onttrekking van € 87.481,- aan het bestemd fonds voor het **project living campus & workspace** waarmee we onze campussen en werkplekken willen aanpassen aan de nieuwe noden en behoeften (studie- en ontwikkelingskosten);
- aanleg van een bestemd fonds van € 400.000,- voor het project **Cybersecurity**;
- aanleg van een bestemd fonds van € 300.000,- voor het project **Instroom**;
- aanleg van een bestemd fonds van € 200.000,- voor het project **Alumniwerking & Community**.

Het saldo van de bestemde fondsen stijgt netto met € 196.348,- tot € 19.588.362,-. De resterende € 987.246,- worden toegevoegd aan het overgedragen resultaat.

<b>Winstbestemming</b>	<b>2021</b>
<b>Resultaat voor winstbestemming</b>	1.183.594 €
<b>Toevoeging aan de bestemde fondsen</b>	196.348 €
<b>Over te dragen resultaat</b>	987.246 €

## 6.4. De investeringen

Overzicht van de netto investeringen in de periode 2018-2021 en in de begroting 2021:

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Immateriële vaste activa</b>	0,140	0,283	0,210	0,331	0,092
<b>Materiële vaste activa</b>	9,563	5,891	10,078	8,599	9,643
<b>a. Terreinen en gebouwen</b>	1,820	0,677	3,110	3,471	3,089
<b>b. Installaties</b>	2,870	2,000	1,612	1,767	2,611
<b>c. Meubilair en rollend materieel</b>	4,272	3,208	5,356	3,325	3,659
<b>d. Overige materiële vast activa</b>	0,600	0,006	0,000	0,036	0,282
<b>Totaal</b>	9,703	6,174	10,288	8,930	9,735

In 2021 liggen de (gerealiseerde) investeringen significant lager dan begroot. Omwille van de COVID-19 crisis en de bevoorradingsproblemen in de bouwsector lopen projecten heel wat vertraging op. Hierdoor verschuiven investeringsuitgaven naar 2022, een trend die wellicht nog een tijd zal aanhouden.

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

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

**Gerealiseerde investeringen** (in € 1 000)

	Begroting	STUVO	ICT	FAC/ TEC/ gebouw	Studie- gebieden	Campus	Onderzoek	VGM	PV OAE	Strategie	Totaal
Software	140,0	-	283,4	-	-	-	-	-	-	-	283,4
Terreinen en gebouwen	1.820,0	-	1,7	675,3	-	-	-	-	-	-	677,1
Installaties en uitrusting	2.870,1	18,8	37,7	1.233,5	702,2	-	-	-	7,3	-	1.999,4
Meubilair/materieel/ICT	4.272,5	21,0	2.068,9	576,6	488,3	37,7	2,1	-	13,5	-	53.208,1
Overige materiële V.A.	-	-	-	2,0	-	-	-	-	-	-	2,0
Vaste activa in aanbouw	600,0	-	-	4,2	-	-	-	-	-	-	4,2
<b>Totaal investeringen</b>	<b>9.702,6</b>	<b>39,8</b>	<b>2.391,8</b>	<b>2.491,5</b>	<b>1.190,5</b>	<b>37,7</b>	<b>2,1</b>	<b>-</b>	<b>20,8</b>	<b>-</b>	<b>6.174,1</b>

## 6.5. De kasstroomanalyse

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

Aangezien niet alle kosten aanleiding geven tot uitgaven en niet alle opbrengsten resulteren in ontvangsten tijdens het boekjaar, is het aangewezen om naast de berekening van het resultaat een inzicht te verwerven in de wijze waarop geld werd ontvangen en besteed. Bovendien stelt het ons in staat om de resultaten te beoordelen onafhankelijk van de waarderingsmethoden inzake afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen.

De cashflow kan worden verdeeld in 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.

KASTROOMANALYSE	2020	2021	
	Realisatie	Begroting	Realisatie
<b>1. Operationele cashflow</b>	<b>13.191.122 €</b>	<b>6.468.623 €</b>	<b>10.609.044 €</b>
Nettoresultaat boekjaar	3.914.322 €	-3.310.549 €	€ 1.183.594
+ Niet-kaskosten	10.300.559 €	10.802.930 €	10.449.208 €
<i>Bedrijfs niet-kaskosten</i>	10.300.559 €	10.802.930 €	10.449.208 €
<i>Uitzonderlijke niet-kaskosten</i>	0 €	0 €	0 €
- Niet Kasopbrengsten	1.023.758 €	1.023.758 €	1.023.758 €
Investeringssubsidies aangerekend aan het resultaat	1.023.758 €	1.023.758 €	1.023.758 €
<b>2. Cash flow uit investeringen / desinvesteringen</b>	<b>-10.288.181 €</b>	<b>-9.702.610 €</b>	<b>-6.167.533 €</b>
- Immateriële vaste activa	-210.237 €	-140.000 €	-283.382 €
- Materiële vaste activa	-10.077.944 €	-9.562.610 €	-5.890.688 €
<i>Terreinen en gebouwen</i>	-3.110.300 €	-1.820.000 €	-677.053 €
<i>Installaties, uitrusting en machines</i>	-1.611.901 €	-2.870.116 €	-1.999.445 €
<i>Meubilair en rollend materieel</i>	-5.355.743 €	-4.272.494 €	-3.208.057 €
<i>Overige materiële vaste activa</i>	0 €	0 €	-4.183 €
<i>Vaste activa in aanbouw</i>	0 €	-600.000 €	-1.950 €
Financiële vaste activa	0 €	0 €	6.537 €
<b>3. Cash flow uit financiële activiteiten</b>	<b>-2.610.144 €</b>	<b>-14.009 €</b>	<b>-2.614.009 €</b>
+ Opname van leningen	0 €	2.600.000 €	
- Aflossing van leningen	-2.610.144 €	-2.614.009 €	-2.614.009 €
<b>4. Cash flow van diverse oorsprong</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>2.603.397 €</b>
+ Kapitaalsubsidies	0 €	0 €	2.603.397 €
<b>5. Wijziging van de nettobehoeften bedrijfskapitaal</b>	<b>1.766.939 €</b>	<b>-6.000 €</b>	<b>3.379.218 €</b>
<b>TOTALE CASHFLOW</b>	<b>2.059.737 €</b>	<b>-3.253.996 €</b>	<b>7.810.117 €</b>

In 2021 werd een operationele cashflow gerealiseerd van € 10,6 miljoen wat lager ligt dan in 2020 (€ 13,2 miljoen) maar substantieel hoger dan begroot. In 2020 was de hogere winst het gevolg van de COVID-19 steunmaatregelen die op vraag van de regeringscommissarissen en van de revisoren volledig verrekend

zijn in het resultaat, incl. de IT investeringen.

In 2021 is de operationele cash flow voornamelijk te danken aan de lagere werkingskosten.

Evolutie van de operationele cashflow in de periode 2018-2021 en in de begroting 2021:

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Operationele cashflow</b>	6,469	10,609	13,191	10,625	12,278
<b>Netto resultaat</b>	-3,310	1,184	3,914	1,900	5,292
<b>Niet kaskosten/ opbrengsten</b>	9,779	9,425	9,277	8,725	6,986

De som van de deelrubrieken resulteert in onderstaande cashflow of netto kasstroom over de jaren 2018 tot en met 2021 en begroting 2021:

In miljoen €	Begroting	2021	2020	2019	2018
<b>Cashflow</b>	-3,254	7,810	2,060	-0,479	-1,076

De totale cash flow voor 2021 is significant beter dan begroot: er is een netto kas instroom van meer dan € 7,8 miljoen genoteerd tegenover een verwachte kas uitstroom van € 3,2 miljoen in de begroting.

Deze cijfers geven evenwel een vertekend beeld want de kas instroom bevat heel wat uitzonderlijke

elementen tegenover vaststaande uitgaven in de toekomst:

- het vereffeningssaldo van IM Vlekho bestemd voor gebouw P in Gent (€ 2,6 miljoen),
- compensaties voor toekomstige besparingen voor de graduaatopleidingen (€ 0,7 miljoen),
- nog niet bestede gelden vanuit het voorsprongfonds (€ 2,2 miljoen).

## 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 tevens om binnen de sector van de hogescholen de positie van Odisee te evalueren .

Vaak ligt de moeilijkheid in het bepalen van de ideale waarde van de meeste ratio's. Veelal dient immers een keuze te worden gemaakt tussen verschillende ratio's die soms tegenstrijdig zijn, waardoor aan optimalisatie dient te worden gedaan.

Anderzijds kan worden gesteld dat ratio's onder verschillende hogescholen niet altijd vergelijkbaar zijn, omdat sommige componenten ervan niet

altijd in dezelfde mate relevant zijn, of omdat de boekhoudkundige waardering van sommige elementen sterk kan verschillen.<sup>10</sup>

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

hogeschool in de tijd worden vergeleken, is uiteraard een voldoende lange periode nodig.

Uit de veelheid van mogelijke ratio's werd een beperkt aantal ratio's weerhouden<sup>11</sup>:

FINANCIELE RATIO'S				
LIQUIDITEIT	2021	2020	2019	2018
De netto werkingsmiddelen	€ 23.318.808	€ 17.791.914	€ 18.061.311	€ 18.339.043
Quick Ratio	2,34	2,22	2,52	2,51
Aantal dagen leverancierskrediet	64 dagen	81 dagen	66 dagen	73 dagen
SOLVABILITEIT				
Graad van financiële onafhankelijkheid (EV/TV)	63,9%	63,7%	63,1%	62,0%
Algemene schuldgraad (VV/EV)	56,6%	57,0%	58,4%	62,1%
Dekking VLT. door de op.CF	32,2%	34,2%	27,8%	30,0%
RESULTATENRATIO'S				
Bedrijfswinst t.o.v. bedrijfsopbrengsten	0,3%	3,3%	1,3%	5,8%
Winst boekjaar t.o.v. bedrijfsopbrengsten	1,26%	4,2%	2,1%	6,0%
Bedrijfswinst t.o.v. werkingsuitkeringen	0,34%	4,4%	1,8%	7,0%
Operationele cashflow t.o.v. werkingsuitkeringen	15,17%	19,0%	16,3%	19,3%

## De liquiditeit

In absolute waarde waren de beschikbare netto werkingsmiddelen<sup>12</sup> ruim voldoende op het einde van het boekjaar 2021.

De 'quick' ratio, de verhouding tussen de kortlo-

pende 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 2021 is gelijk aan 2,34 wat kan worden beschouwd als een vrij hoge

<sup>10</sup> Zo bijvoorbeeld de onroerende goederen.

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

<sup>12</sup> 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 2020 (2,22) en 2019 (2,54) lag deze waarde vergelijkbaar hoog. Dit duidt op een zeer goede onmiddellijke liquiditeit. De som van de beschikbare geldbeleggingen en liquide middelen, samen met het te gelde maken van vorderingen biedt meer dan 2 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 64 dagen of meer dan 2 maand. Dit is een vrij lang gemiddeld betalingsuitstel.

### De solvabiliteit

De solvabiliteit voegt de lange termijn component toe aan de liquiditeit, aangezien er wordt uitgedrukt in welke mate kan worden voldaan aan alle financiële verplichtingen 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 drie jaar is deze ratio toegenomen hetgeen betekent dat de solvabiliteit verbeterd is. Dit laatste is het logische gevolg van het feit dat leningen zijn afgelost terwijl het eigen vermogen is toegenomen door winstreservering en aanleg van bestemde fondsen. Indien we nog rekening houden met het schuldenvrij vast actief van € 15 miljoen dat geboekt is in de HUB/KUB brengt dit de verhouding eigen vermogen / vreemd vermogen tot 67% / 33%.

### Resultaatsratio's

De voorbije drie jaar heeft Odisee behoorlijke resultaten geboekt.

- In 2017: + € 6,2 miljoen
- In 2018: + € 5,2 miljoen
- In 2019: + € 1,9 miljoen
- In 2020: + € 3,9 miljoen
- In 2021: + € 1,2 miljoen

Dit resulteert in positieve resultatenratio's.

De verhouding operationele cashflow ten opzichte van werkingsuitkeringen is 15,2 % in 2021 ten opzichte van 19,0 % in 2020. In 2018 werden belangrijke uitzonderlijke opbrengsten geboekt onder de vorm van terugname van provisies voor groot onderhoud en herstellingen hetgeen het uitzonderlijk niveau van de ratio in 2018 verklaart. De hogeschool slaagt er in om een hogere kasstroom te genereren in relatie tot haar werkingsuitkeringen.



## 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 2021 (volgens de klassieke berekening) ongeveer € 15,0 miljoen ten opzichte van € 10,7

miljoen in 2020. De liquide middelen eind 2021 bedroegen in totaal € 31,9 miljoen. De hogeschool beschikt dus over een financiële buffer.

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

Autofinancieringsmarge	20201	2020	2019	2018
Exploitatieontvangsten	€	€	€	€
Bedrijfsopbrengsten	94.094.049	93.675.683,00	89.860.712,00	88.258.017,00
Kapitaalsubsidies	-1.023.758	-1.279.477,00	-1.023.758,00	-1.248.616,00
<b>Totale exploitatieontvangsten</b>	<b>93.070.291</b>	<b>92.396.206,00</b>	<b>88.836.954,00</b>	<b>87.009.401,00</b>
Exploitatieuitgaven				
Bedrijfskosten	-93.855.015	-90.599.244,00	-88.657.073,00	-83.772.794,00
afschrijvingen	10.449.208	10.300.599,00	10.044.897,00	10.343.275,00
voorzieningen	0	-	-128.112,00	-2.110.602,00
<b>Totale exploitatieuitgaven</b>	<b>-83.405.807</b>	<b>-80.298.645,00</b>	<b>-78.740.288,00</b>	<b>-75.540.121,00</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>9.664.484</b>	<b>12.097.561,00</b>	<b>10.096.666,00</b>	<b>11.469.280,00</b>
Aflossingen van leningen	-2.614.009	-2.610.144,00	-2.755.849,00	-2.733.764,00
Kosten van schulden	-1.582.053	-1.690.639,00	-1.812.280,00	-1.924.641,00
vervroegde aflossing	0		-1.104,00	
<b>Autofinancieringsmarge</b>	<b>5.468.422</b>	<b>7.796.778,00</b>	<b>5.527.433,00</b>	<b>6.810.875,00</b>

Het exploitatieresultaat (ook het financieel draagvlak genoemd) zijn de financiële middelen waarover de hogeschool op jaarbasis netto uit de ex-

ploitatie beschikt om zijn financiële verplichtingen na te komen.

### Evolutie van de autofinancieringsmarge van 2017 tot en met 2021

In miljoen €	2021	2020	2019	2018	2017
Autofinancieringsmarge	5,468	7,796	5,527	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 de nieuwe wet op vennootschappen en verenigingen verduidelijkt. Deze verplichting is van toepassing op de V.Z.W. Odisee aangezien:

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

Met de bedoeling om de verenigingssector te professionaliseren, is er een jaarverslag opgelegd aan de grote (V.Z.W. en stichtingen (art. 3/48 en 3/52 W.V.V.).

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

Artikel 3/48 WWV3 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 2021 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 heeft een beperkt effect gehad op het boekjaar 2019. De impact op het resultaat is daarentegen significant vanaf 2020 en verwerkt in de meerjarenbegroting. In 2021 kende het aantal inschrijvingen een lichte terugval en besliste de overheid om de werkingsuitkeringen voor graduatanten te verminderen vanaf 2022, weliswaar met compensatie voor het effect in 2022 en 2023. Het effect van de besparing zal bijgevolg voelbaar zijn vanaf 2024 en vergt bijzondere aandacht.

- De COVID-19 crisis is ook voor de hogeschool disruptief geweest: additionele kosten, gedeerde inkomsten, noodzakelijke en versnelde investeringen in digitalisering. De steunmaatregelen van de Vlaamse overheid hebben Odisee in 2020 toegelaten om deze crisis door te komen. Ook boekjaar 2021 heeft de volle impact van COVID-19 gehad en we verwachten dat dit ook het geval zal zijn voor een groot deel van 2022.

#### **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 boekjaren met winst afgesloten en hierdoor haar bestemde fondsen en overgedragen resultaat verstevigd. De meerjarenbegroting voorzag echter verliezen tijdens

de komende 2 à 3 academiejaren omwille van de inkanteling van de graduaatsopleidingen. Deze genereren aanzienlijke opstartkosten tegenover beperkte werkingsuitkeringen in die periode. Om die reden 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 versterkt door de besparingsmaatregelen van de Vlaamse overheid op deze opleidingen. De onverwachte winst in 2020 en 2022 zijn het gevolg van onvoorziene omstandigheden die het structurele deficit van de graduatanten 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 risicovrije instrumenten (spaar- en termijnrekeningen). De negatieve rente, vanaf 2020 van kracht, brengt tot hiertoe slechts een beperkte kost met zich mee.

## **6.8. Conclusies**

De COVID-19 crisis heeft in 2020 en 2021 in alle gedingen 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: besparing op werkingskosten tegenover hoge bijkomende investeringen in IT infrastructuur en gedeerde inkomsten vnl. in permanente vorming en studentenvoorzieningen.

Boekjaar 2021 levert een netto overschot op van € 1,2 miljoen ten opzichte van een begroot deficit van € 3,3 miljoen vnl. als gevolg van de doorzetting van de COVID-19 crisis, een scenario waar geen rekening mee is gehouden op het ogenblik van de opmaak en goedkeuring van de begroting maar ook van de besparingsmaatregelen op vlak van werkings- en loonkosten die al in 2019 waren ingezet en stilaan hun volle effect krijgen. Dankzij dit resultaat sluit Odisee het boekjaar af met een

gezonde en verbeterde liquiditeit en solvabiliteit.

Ook enkele uitzonderlijke ontvangsten liggen aan de basis van het positief resultaat evenals in het verlengde de kasstroom en de thesaurie:

- het saldo uit de vereffening van vzw Inrichtende Macht VLEKHO is geboekt als kapitaalsubsidie en zal integraal besteed worden aan de optopping van gebouw P op onze campus in Gent;
- de ontvangen gelden uit het voorsprongfonds zijn geboekt onder ontvangen vooruitbetalingen en worden integraal aangewend in 2022 en 2023;
- de compensatie voor de besparingen in de graduaatopleidingen zijn ondergebracht in de overlopende rekeningen en worden eveneens integraal besteed in 2022 en 2023 waarna het effect van de besparingen structureel zal zijn.
- heel wat investeringsprojecten lopen vertraging op omwille van COVID-19 en de bevoorradingsproblemen in de bouwsector waardoor gecontacteerde uitgaven doorschuiven naar volgend boekjaar.

Euforie is bijgevolg niet op haar plaats want de uitdagingen zijn er nog steeds.

- De graduaaten zijn verlieslatend: het bestemd fonds en de compensatie voor de besparingen op graduaatopleidingen vangen dit op in 2022 en 2023 maar nadien wordt de situatie structureel.
- Na enkele jaren van stabiliteit tot lichte groei van de studentenaantallen kent de instroom voor het academiejaar 2021-2022 een terugval waarvan

het effect in de toekomst voelbaar wordt.

- Het bedrijfsresultaat van de hogeschool eindigt op € 0,2 significant lager is dan de voorbije jaren, net zoals de operationele cash flow.
- De inflatie en de eraan verbonden loonindexering alsmede de stijging van de energieprijzen zullen de loon- en werkingskosten doen toenemen terwijl de aanpassing van de werkingsuitkeringen gedeeltelijk en laattijdig zal volgen.

Tegenover de recordhoogte van de thesaurie blijft Odisee het gewicht van zware vastgoedinvesteringen in het verleden, gekoppeld aan een hoge schuldenlast in kapitaal en interest dragen in een context van overheidsbesparingen. De voorbije jaren heeft Odisee - naast de jaarlijkse aflossingen op lange termijn leningen - alle investeringen uit eigen thesaurie gefinancierd zonder dat dit de liquiditeiten heeft aangetast.

Waakzaamheid blijft bijgevolg geboden en om die reden alsmede in het licht van komende 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.

De financiële dienst en de juridische cel hebben de nodige verdere stappen gezet om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdagingen die zich aandelen.

## 6.9. Bijlagen

Bijlage 6.a Besteding sociale toelage



## Hoofdstuk 7

# Sociale voorzieningen

**“Tijdens de covidpandemie bleef het welzijn van studenten een belangrijke prioriteit. Het zoeken naar nieuwe mogelijkheden om de studenten te verbinden met de dienstverlening van STUVO vormde een bijkomende uitdaging.** | Harry Pary, directeur Student & Talent

## 7.1. Inleiding 2021: een jaar van flexibiliteit op vele vlakken

Hoewel met de komst van het vaccin het rijk der vrijheid werd beloofd, draaide 2021 toch nog anders uit. De coronapandemie bleef een grote impact hebben op de werking van STUVO. We zetten verder wat goed liep en verbeterden de uitdagingen van het voorgaande jaar. De kwetsbare studenten kregen uiteraard opnieuw bijzondere aandacht en de extra financiële coronasteun liet ons toe om in 2021 in te zetten op het wegwerken van de leefachterstand van studenten.

We ontwikkelden een nieuw logo dat helemaal aansluit bij dat van Odisee en KU Leuven. De '+' mag er dan wel uit verdwenen zijn, dat betekent niet dat we de plustaken niet meer ter harte nemen.

De matrixstructuur van STUVO bleef in 2021 ongewijzigd:

- De **dienstverlening** wordt **per campus** verzekerd onder leiding van een **teamcoördinator**<sup>13</sup> op Campus Aalst, Technologicampus Gent, Campus Sint-Niklaas en Campus Brussel. Campus Brussel heeft daarnaast twee satellietcampussen, Dilbeek 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 STUVO-taken: medische

en psychologische begeleiding, begeleiding van studenten met een functiebeperking en interventies in het kader van de gezondheid van de student. Daarnaast verzorgen de leden van het studentenbegeleidingsteam ook instellingstaken zoals studenten begeleiden bij vakoverschrijdende studeervaardigheden, (her) oriëntering, interventies bij incidenten ...

2. **De Sociale Dienst** begeleidt studenten bij het financieren van hun studie, geeft advies over het sociaaljuridisch statuut van de student en ondersteunt de zoektocht naar een studentenjob. Het betreft uitsluitend STUVO-taken.
3. Het domein **studentenwerking** omvat de volgende STUVO-taken: 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 STUVO-werkvelden 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 inzake 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 KU Leuven.

Medewerkers die gemengde instellings- en STUVO-taken opnemen worden met instellings- of STUVO-middelen betaald naargelang de taakbelasting voor hun respectieve taken.

Over de instellingstaken die opgenomen worden door STUVO wordt onder het deel 'Begeleidings-

13 We kozen er in 2021 voor om campuscoördinator te vervangen door teamcoördinator conform de afspraken binnen Odisee.

maatregelen' van het jaarverslag van Odisee verslag uitgebracht.

STUVO is verankerd in zowel de instelling als op de campus. Verankering in de campussen wordt voorzien door participatie van de STUVO-teamcoördinatoren in de campusraden van de instelling. STUVO wordt aangestuurd door een **stuurgroep Studentenbeleid**. De stuurgroep bestaat naast het diensthoofd Studentenvoorzieningen, dat voorzitter is, uit de zakelijk beheerder, de team- en

de 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 KU Leuven waarvoor STUVO dienstverlening aanbiedt. De stuurgroep vormt het dagelijks bestuur van STUVO. Ze volgt op de voet de uitvoering van het beleidsplan 2019-2023 en het actieplan, dat elk academiejaar geactualiseerd wordt.

## 7.2. 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 STUVO-domeinen en de werking van STUVO op elke campus:

- STUVO zet in op nieuwe doelgroepen, onder meer de graduaatstudenten.
- STUVO draagt actief bij tot het studenten- en diversiteitsbeleid op de campussen. Daarbij focust de dienst op de superdiverse studentenpopulatie (inclusief 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 de werking met het oog op een optimale werking en dienstverlening.

Daarbij gaat ook meer aandacht naar zelfzorg voor elke medewerker, naar mogelijkheden om deel te nemen aan internationalisering, naar het individuele welbevinden van elke medewerker én student. Zowel op korte als op middellange termijn wordt een andere indeling van de werkplekken overwogen, al dan niet in samenwerking met andere ondersteunende diensten.

- STUVO streeft steeds naar administratieve vereenvoudiging, minimale bureaucratie, maximale service in een voor de student vertrouwde omgeving.
- STUVO werkt niet alleen voor maar ook en vooral met de studenten en de docenten. De dienst wil meewerken aan sociale binding, het creëren van een echt 'thuisgevoel', onder meer door gezellige, warme plekjes en 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 hogeronderwijslandschap, 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 zichtbaarheid, de laagdrempeligheid, bereikbaarheid en herkenbaarheid van en de participatie aan de dienstverlening op de campussen te vergroten, zowel voor studenten van KU Leuven als van Odisee. De dienst streeft daarbij naar de best mogelijke samenwerking met andere onder-

- steunende 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.

## 7.3. Werkvelden

### 7.3.1. 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 studenten. In de systematische en methodische begeleiding worden ze gestimuleerd om - met groeiende zelfstandigheid - hun 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.

Ook tijdens dit 'coronajaar' waarbij vele colleges online werden ingericht, kozen we er bewust voor om een permanentie te voorzien op de campus voor studenten die nood hadden aan een fysiek gesprek. Daarvan werd ook gebruik gemaakt door studenten die het dit jaar zeer moeilijk hadden.

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 of 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 geeft een beter overzicht van het aantal gevoerde gesprekken per campus en een specifiek beeld 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 het deel 'Begeleidingsmaatregelen'. Zij worden voor deze instellingsbegeleidingstaak vergoed door de instelling(en) waarvoor zij werken.

Hieronder volgt 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 nabesprekings-



gesprekken (de 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.	Individuele psychologische problematiek						
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. zelfbeeld	Rouw	Andere	
jan - sep	2	60	62	212	15	6	17	13	2	13	16	6	13	
okt - dec	20	30	30	63	9	3	6	8	2	3	7	1	10	

\*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.	Individuele psychologische problematiek						
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. zelfbeeld	Rouw	Andere	
jan - sep	122	198	320	797	63	38	44	41	4	29	24	28	100	
okt - dec	62	111	173	349	29	11	34	18	3	16	18	15	50	

\*er kunnen meerdere problematieken per student aangeduid worden

\*\* inclusief begeleidingen rond studievaardigheden

### Technologiecampus Gent

Aantal studenten				Aantal afspraken	Aantal studenten per problematiek*									
Periode	AO	PO	Totaal		Faal-angst	Uitstel-gedrag	Rela. Probl.	Individuele psychologische problematiek						
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. zelfbeeld	Rouw	Andere	
jan - sep	14	52	66	190	18	21	11	15	4	13	2	8	27	
okt - dec	9	34	43	107	8	8	8	10	1	9	4	6	16	

\*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.	Individuele psychologische problematiek					
								Angst	Aut.	Depr.	Neg. zelfbeeld	Rouw	Andere
jan - sep	0	51	51	124	16	12	13	5	2	3	4	1	12
okt - dec	0	18	18	31	4	3	3	1	1	4	5	1	6

\*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 - met uitzondering van Campus Sint-Niklaas - tekenen we een stijging op, zowel van het aantal begeleide studenten als het aantal gesprekken tegenover 2020. We zien vooral een stijging in de aanmeldingen omtrent psychologische problematieken.

Globaal zien we dus na een kleine dip in 2020 opnieuw cijfers op hetzelfde niveau als voor de coronapandemie. In combinatie met alle andere initiatieven betekent dat dus een stevige investering vanuit STUVO op het vlak van mentaal welzijn van studenten.

### 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 in Aalst, Gent en Sint-Niklaas wordt meestal 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 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 a 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. Er werd een nieuwe regeling toegepast vanaf november 2020: indien de ouders niet op de hoogte mogen zijn van de therapieverlening, mogen de studentenpsychologen zelf de toekenning tot verlenging geven. In dat geval moet de student dus geen sociaal dossier opstellen. De sociale dienst kan immers toch geen financiële gegevens van de leefeenheid opvragen. 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 2021 volgende aantallen doorverwijzingen naar individuele therapie:

		Aantal doorverwezen studenten	Aantal studenten die meer dan 7 sessies terugbetaald krijgen
<b>Campus Aalst</b>	PO	29	6
	AO	0	0
<b>Campus Brussel</b>	PO	39	10
	AO	13	6
<b>Campus Gent</b>	PO	21	8
	AO	4	0
<b>Campus Sint-Niklaas</b>	PO	17	3

We tekenen in 2021 een sterke stijging op (vooral op Campus Brussel en Aalst) van het aantal doorverwezen studenten alsook voor de terugbetaalde verlengingen met uitzondering van Campus Sint-Niklaas waar we een status quo zien. Dit ligt in de lijn met de toename van de aanmeldingen rond psychologische problemen die we zagen bij de studentenpsychologen (zie supra) en wijst mede op de toegenomen ernst van de aanmeldingen. Ook (tijdelijke) personeelsuitval en -wissels kunnen de verhoging van doorverwijzingen mede verklaren. 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 aan gevoeld. 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, presenteren met zelfvertrouwen, piekeren ... Ze worden gegeven door de studentenbegeleiders (op Technologicampus Gent in samenwerking met LUCA Gent). Studenten kunnen ook doorverwezen worden naar een extern aanbod. Door de aanhoudende coronapandemie werden alle sessies online ingericht.

Het aanbod (workshops en psycho-educatieve sessies) is gratis. In onderstaand overzicht betreft het steeds éénmalige sessies.

Nieuw in 2021 waren de extra middelen die vanuit de federale overheid, gericht op de aanpak van het mentaal welzijn van studenten, werden voorzien: de middelen werden grotendeels ingezet in de vorm van groepsessies ter bevordering van het welzijn van de studenten. Externe organisaties en experts werden hiervoor gecontacteerd. In het hieropvolgend overzicht wordt telkens een onderscheid gemaakt tussen de sessies vanuit de federale middelen en de sessies die intern werden georganiseerd door de studentenbegeleiders van STUVO.

## Periode januari-juni

### CAMPUSOVERKOEPELENDE INITIATIEVEN

#### Intern georganiseerde online sessies

In de periode januari-juni werd ervoor geopteerd geen live overkoepelende sessies aan te bieden. De opnames van reeds ingeblikte sessies rond faalangst (NL en ENG), piekeren (NL), me and my smartphone (NL) en uitstelgedrag (NL) werden permanent online ter beschikking gesteld zodat studenten die naar eigen behoefte kunnen bekijken.

Het bestaan van de sessies werd meermaals aan de studenten bekend gemaakt via verschillende kanalen.

- 1. Studeren en mantelzorg.** Hoe zorg je voor jezelf wanneer je ook zorgt voor iemand anders? (in het kader van veerkrachtbevordering): 1 online sessie: 30 studenten
- 2. Online/offline in balans?** Game- en schermgedrag: 1 online sessie: 43 studenten

### CAMPUSSPECIFIEKE INITIATIEVEN

#### Technologiecampus Gent

Wegens een groot aantal aanvragen naar begeleidingen rond uitstelgedrag werd een extra aanbod voorzien.

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal sessies	aantal studenten AO	aantal studenten PO	Totaal
jan-juni	Uitstelgedrag in creatieve processen	online	1		1(LUCA) 2(Odisee)	3
	Anders omgaan met faalangst en studiestress (online vragenuurtje)	online			6	6
	Last van uitstelgedrag (online vragenuurtje)	online		1	5	6

## Periode januari-juni

### CAMPUSOVERKOEPELENDE INITIATIEVEN

#### Intern georganiseerde online sessies

- 1. Anders omgaan met faalangst en studiestress (NL).** 1 Psycho-educatieve sessie rond faalangst, waarbij studenten concrete handvaten meekrijgen om met dit thema aan de slag te gaan: 87 studenten
- 2. Fear of failure (ENG).** 1 Psycho-educatieve sessie rond faalangst, waarbij studenten meer inzicht en concrete handvaten meekrijgen rond faalangst: 28 studenten
- 3. Uitstelgedrag (NL):** Psycho-educatieve sessie rond uitstelgedrag waarbij studenten concrete handvaten krijgen aangereikt om hier mee aan de slag te gaan: 25 studenten

Online sessies aangeboden door externen

- 1. Genderdiversiteit.** 1 Online workshop rond enerzijds het basiskader van genderdiversiteit en de verschillende aspecten hierrond, anderzijds rond gesprekstechnieken zoals 'Hoe reageer ik op een coming out' of 'Op welke manier kan ik zonder vooroordelen in gesprek gaan': 32 studenten
- 2. Veerkracht.** 1 Psycho-educatieve sessie rond tips en handvaten om veerkracht op peil te houden en gezond te reageren op stresssituaties: 83 studenten
- 3. Slaaphygiëne (NL):** 1 psycho-educatieve sessie met tips voor de aanpak van de meest voorkomende slaapproblemen: 33 studenten
- 4. Slaaphygiëne (ENG):** 1 psycho-educatieve sessie met tips voor de aanpak van de meest voorkomende slaapproblemen: 5 studenten

## CAMPUSSPECIFIEKE INITIATIEVEN

### Campus Brussel

How to stay happy? In drie live sessies werd dieper ingegaan op volgende thema's: goed omringd zijn, jezelf zijn en je goed voelen. De sessies vonden plaats in het Engels en er namen zowel Nederlands- als Engelstalige studenten deel. Dit was een samenwerking tussen de Brusselse hogeschoolinstellingen, het Centrum Algemeen

Welzijnswerk en de verbindingsofficier van SIHO: 1 online smaakmakersessie, gevolgd door 3 (live) workshops

Aantal studenten aanwezig:

- Smaakmakersessie: 8 studenten
- Workshop 1: 5 studenten
- Workshop 2: 8 studenten
- Workshop 3: 6 studenten

### Technologecampus Gent

#### Intern georganiseerde online sessies

periode	onderwerp	aantal sessies	aantal sessies	aantal studenten AO	aantal studenten PO	Totaal
jan-juni	Zelfzeker presenteren (NL)*	online	2		3(LUCA)	3
	Van perfectionisme naar studieplezier: growth mindset	on campus	1	16	2	18
	Zelfzeker presenteren (ENG)*	online	2	5		5

'Student in Warme Stad Gent', het consortium van alle Gentse hogeschoolinstellingen, Stad Gent en Logo Gezond+, organiseerde een gezamenlijk aanbod van groepstrainingen voor alle Gentse studenten.

In de periode van 1 september tot en met 30 november 2021 namen 248 Gentse studenten deel aan één van de gezamenlijke Gentse groepsinterventies. Vanuit STUVO in Technologecampus Gent kozen we bewust om hier actief aan deel te nemen en dit ook te promoten bij al onze studenten.

## Nederlandstalig aanbod

### Rookstopbegeleiding (traject)

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 traject van 3 sessies
- Thema van de groepsinterventie: middelengebruik
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 13 studenten
- Frequentie: een traject rookstopbegeleiding bestaat uit 3 sessies van 1 uur, gespreid over 2 weken

### Zeg ne keer (eenmalige sessie)

De workshop rond peer support geeft een korte introductie over hoe studenten hun medestudenten kunnen ondersteunen. Er wordt ingegaan op het herkennen van moeilijkheden bij medestudenten en samen geoefend op het aangaan van gesprekken hierover. Er worden tools aangereikt die hen daarbij kunnen helpen en er wordt stilgestaan bij hoe je ondertussen ook voor jezelf zorgt. Ten slotte komt ook alle info aan bod over waar studenten terecht kunnen met vragen en bezorgdheden.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 sessie van 2 uur
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht, sociale vaardigheden
- Aantal studenten die deelnamen in deze periode: 38 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 2,5 uur

#### **Zelf aan de slag met faalangst (eenmalige sessie)**

De inspiratiesessie voor studenten met faalangst, onzekerheid of uitstelgedrag laat hen kennis maken met het online zelfhulpprogramma 'Studeren zonder blokkeren'.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 sessie van 2 uur
- Thema van de groepsinterventie: faalangst
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 20 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 2 uur

#### **Ont-moeting: Ontdek wie je bent en wat jij wil (eenmalige sessie)**

De sessie gaat in op het ontdekken wie jij bent en welke (toekomstige) keuzes in jouw leven bij jou passen. Via coachingmethodieken worden handvaten aangereikt waarmee elke student verdere stappen kan zetten.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 4 sessies van 2 uur
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 18 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 2 uur

#### **Ont-moeting: Ontdek wie je bent en wat jij wil (traject)**

Dit traject gaat dieper in op het ontdekken wie jij bent en welke (toekomstige) keuzes in jouw leven bij jou passen. Via coachingmethodieken worden handvaten aangereikt waarmee elke student verdere stappen kan zetten.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 traject van 3 sessies
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 6 studenten
- Frequentie: een traject bestaat uit 3 sessies van 2 uur, gespreid over 3 weken

#### **Ont-moeting: Innerlijke (on)rust (eenmalige sessie)**

De sessie zet studenten op weg bij het vinden van innerlijke rust. Via coachingmethodieken worden handvaten aangereikt waarmee elke student verdere stappen mee zetten.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 2 sessies van 2 uur
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 7 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 2 uur

#### **Ont-moeting: Innerlijke (on)rust (traject)**

Dit traject zet studenten op weg bij het vinden van innerlijke rust. Via coachingmethodieken worden handvaten aangereikt waarmee elke student verdere stappen mee zetten.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 traject van 3 sessies
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 6 studenten
- Frequentie: een traject bestaat uit 3 sessies van 2 uur, gespreid over 3 weken

#### **Boost your energy (eenmalige sessie)**

De inspiratiesessie omvat volgende inhoud: wat maakt je innerlijk rustig, geeft jou energie, maakt je blij en houdt je mentaal gezond? Wetenschappelijke info over gezonde voeding, de positieve effecten van beweging en de invloed van slaap op gezondheid. Belang van structuur, sociale relaties en betekenisvolle dingen doen. Hoe installeer je gezonde gewoontes die je deugd doen en houvast geven? Welke helpende gedachten ondersteunen je om je doel te bereiken? Na het volgen van dit webinar hebben studenten een gepersonaliseerd plan op zak die hen meer innerlijke rust, energie en drive geeft om hun uitdagingen stap voor stap aan te gaan.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 2 sessies van 2 uur
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 39 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 2 uur

### **Boost your energy (traject)**

In dit traject wordt dieper ingegaan op thema's uit de webinar 'Boost your energy'. Waar lopen studenten op vast, wat werkt voor hen om zich goed te voelen en om energie en flow te ervaren?

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 traject van 3 sessies
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 7 studenten
- Frequentie: een traject bestaat uit 3 sessies van 2 uur, gespreid over 3 weken

## **Engelstalig aanbod**

### **Tackle fear of failure with the help of 'Studies without worries' (eenmalige sessie)**

De inspiratiesessie voor studenten met faalangst, onzekerheid en of uitstelgedrag laat hen kennis maken met het online zelfhulpprogramma 'Studeren zonder blokkeren'.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 sessie van 1,5 uur
- Thema van de groepsinterventie: faalangst
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 8 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 1,5 uur

### **Dealing with procrastination (eenmalige sessie)**

In deze sessie leren studenten het verschil tussen problematisch en niet-problematisch uitstelgedrag. We vergroten hun kennis over uitstelgedrag en geven hen inzicht in hun eigen uitstelgedrag. We bekijken de verschillende zaken die de gewoonte van uitstelgedrag in stand houden en geven tips om met hun eigen uitstelgedrag om te gaan.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 sessie van 2 uur
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 37 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 2 uur

### **Fear of failure (eenmalige sessie)**

In een sessie voor Engelstalige studenten met faalangst worden handvaten aangereikt rond faalangst.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 sessie van 2 uur
- Thema van de groepsinterventie: faalangst
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 28 studenten
- Frequentie: 1 sessie van 2 uur

### **Where is the connection? (traject)**

Dit traject voor internationale studenten is gericht op weerbaarheid en verbinding.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 traject van 3 sessies
- Thema van de groepsinterventie: eenzaamheid
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 6 studenten
- Frequentie: een traject bestaat uit 3 sessies van 2 uur, gespreid over 2 weken

### **Mindfulness (traject):**

In dit traject wordt mindfulness beoefend aan de hand van geleide meditaties. Tussen de sessies door wordt ook geoefend – onder meer met audio-materiaal - om mindfulness te implementeren in het dagelijkse leven. Hiermee bouwen studenten gaandeweg een betere mentale conditie op en de kracht om ook onder toenemende stress en prikkels bewust aanwezig te blijven. Het ruimere kader is dat van ACT (Acceptance & Commitment Therapy), een vorm van gedragstherapie.

- Aantal keer georganiseerd in deze periode: 1 traject van 4 sessies
- Thema van de groepsinterventie: veerkracht
- Aantal studenten die deelnamen gedurende deze periode: 15 studenten
- Frequentie: een traject bestaat uit 4 sessies van 2 uur, gespreid over 4 weken

**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 KU Leuven-studenten worden de richtlijnen gevolgd van de KU Leuven-dienst 'Studeren en functiebeperking' rond 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 2021 gecontinueerd.

Naast de inclusieve maatregelen binnen het universele ontwerp kunnen studenten met een functiebeperking vragen naar een 'individual needs assessment'. Op basis van dit analyse 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 fa-

ciliteitenattest. De procedure is verankerd in het onderwijs- en examenreglement.

In het najaar 2021 keurde Odisee instellingsbreed een aantal uniforme faciliteitenlijsten (redelijke aanpassingen inzake onderwijs, examens, stage en werkplekieren) goed waardoor elke student zich kan beroepen op een gelijkwaardige behandeling en toekenning van faciliteiten over de opleidingen en campussen heen. De inclusiecoaches ontwierpen deze lijsten en zorgen mee voor de opvolging en de goede uitwerking binnen de opleidingen.

Voor de validering van de dyslexie- en dyscalculieverslagen en de eventuele (her)testing wordt samengewerkt met het diagnostisch centrum PraxisP, verbonden aan KU Leuven. Dit centrum wordt verplicht ingeschakeld voor 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 onder meer 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 Kurzweil) ontvangen. De voorleessoftware Alinea wordt kosteloos ter beschikking gesteld voor elke Odisee-student.

In nevenstaande 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	2	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	Sep-Dec	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Onderwijs	Jan-Jun	1	0	1	8	8	2	2	1	0	0	0	0	1	0	1	7	32	
	Sep-Dec	2	0	1	10	7	4	1	0	0	0	0	0	2	0	2	9	38	
Bedrijfskunde	Jan-Jun	2	1	0	6	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	2	15	
	Sep-Dec	1	1	0	1	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	9	
Technologie	Jan-Jun	0	0	0	1	13	0	3	0	0	1	0	0	0	0	1	3	22	
	Sep-Dec	0	0	0	1	8	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	15	
Graduaten	Jan-Jun	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Sep-Dec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
Totaal	Jan-Jun	3	1	1	17	25	2	9	3	0	1	0	0	1	0	2	12	77	
	Sep-Dec	3	1	1	14	17	4	9	0	0	1	0	0	2	0	2	14	68	

### 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	1	1	9	38	3	3	5	0	0	0	0	0	0	3	13	77
	Sep-Dec	1	1	1	7	20	1	4	4	0	0	0	0	0	1	1	8	49
Onderwijs	Jan-Jun	0	0	0	1	8	1	1	3	0	0	0	0	0	0	2	10	26
	Sep-Dec	1	0	0	2	7	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	9	23
Bedrijfskunde	Jan-Jun	1	0	1	5	12	3	2	5	0	1	0	0	0	2	0	6	38
	Sep-Dec	2	0	1	5	11	2	2	2	0	1	0	0	0	3	0	6	35
Technologie	Jan-Jun	2	2	2	11	17	5	1	8	0	0	0	0	5	3	8	64	
	Sep-Dec	0	2	1	11	15	5	1	9	0	0	0	0	4	3	11	62	
Graduaten	Jan-Jun	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	5	10	
	Sep-Dec	0	0	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	3	10	
Totaal	Jan-Jun	4	3	4	26	77	12	9	21	0	1	0	0	8	8	42	215	
	Sep-Dec	4	3	3	26	55	8	9	17	0	1	1	0	10	5	37	179	

### Campus Gent

Studiegebied	Periode	Mot	Aud	Vis	Chro	Ontwikkelings									Psychiatr	Overige	Meerv	Totaal
						Dysl	Dysc	ASS	ADHD	Tics	DCD	Dysf	Stot	Comb				
Gezondheidszorg	Jan-Jun	1	0	2	9	13	0	7	4	0	1	0	0	2	4	0	4	47
	Sep-Dec	1	0	0	8	10	0	7	3	0	2	2	0	5	2	0	1	41
Technologie	Jan-Jun	0	0	0	4	25	0	24	11	0	6	1	0	7	2	0	2	81
	Sep-Dec	0	0	0	1	18	0	23	9	0	2	2	0	5	5	0	2	67
Graduaten Technologie	Jan-Jun	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	6
	Sep-Dec	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4
Totaal	Jan-Jun	1	0	2	13	40	0	32	15	0	8	1	0	9	6	0	7	128
	Sep-Dec	1	0	0	9	29	0	30	12	0	4	4	0	10	7	0	3	108

### Campus Sint-Niklaas

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	0	4	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	9
	Sep-Dec	0	0	0	0	4	1	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0	11
Onderwijs	Jan-Jun	3	0	1	2	4	0	1	0	0	1	0	0	1	0	2	1	16
	Sep-Dec	0	0	1	1	7	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	12
Biotechniek	Jan-Jun	0	2	0	2	7	0	7	1	0	1	0	0	4	3	0	0	27
	Sep-Dec	0	2	0	2	7	1	13	4	0	1	0	0	6	0	0	1	37
Totaal	Jan-Jun	3	2	1	4	15	1	9	2	0	2	0	0	6	4	2	1	52
	Sep-Dec	0	2	1	3	18	2	14	6	0	1	0	0	9	2	0	2	60

## 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	3	2	4	12	48	3	4	52	0	3	0	0	0	5	1	13	150
	Sep-Dec	3	1	3	10	45	2	7	45	0	4	0	0	0	6	5	19	150
Rechten	Jan-Jun	0	0	0	0	11	0	0	4	0	1	0	0	0	2	0	1	19
	Sep-Dec	0	0	0	2	6	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	4	16
Letteren	Jan-Jun	0	0	0	2	0	0	5	3	0	0	0	0	0	2	0	2	14
	Sep-Dec	0	1	0	0	0	0	6	5	0	0	0	0	0	3	0	1	16
Totaal	Jan-Jun	3	2	4	14	59	3	9	59	0	4	0	0	0	9	1	16	183
		3	2	3	12	51	2	14	51	0	5	0	0	0	10	5	24	182

\*Vanaf september 2018 nam KU Leuven de functie als zorgcoördinator voor studenten met een functiebeperking over van STUVO op de campussen in 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. Tegenover vorig academiejaar zien we dat deze daling zich globaal verderzet hoewel er wel wat campusverschillen op te merken zijn. Door de invoering krijgen alle studenten van Odisee immers bepaalde examenfaciliteiten en is het voor een groot aantal studenten niet meer nodig om het statuut rond functiebeperking en de 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 duidelijke kerntaak wordt van het beleid van de instelling hoger onderwijs. Odisee besliste om de middelen die hiervoor vrijgemaakt werden toe te kennen aan STUVO. Er werden drie VTE's (verdeeld over vier inclusiecoaches) aangenomen voor vier campussen.

Binnen hun 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 die 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 (bijvoorbeeld stagebegeleidingen). Ook geven zij de nodige input aan het beleid van Odisee (bijvoorbeeld uniforme faciliteitenlijsten: zie supra) om de inclusie te bevorderen.

Het meewerken aan onderzoek omtrent inclusie en/of redelijke aanpassingen maakt ook deel uit van hun takenpakket. Om up to date te blijven met de meest recente ontwikkelingen volgen zij ook de intervisiemomenten en studiedagen van het SIHO.

In onderstaande tabellen wordt het aantal begeleide studenten per functiebeperking, het totaal aantal gesprekken en het totaal 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-Sept	3	1		3	3		17	2						1	3	1	245	27
Okt-Dec	3	1		2		3	9	3							2	8	139	20

### 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-Sept	1				4	1	18	5		4	2		3	3			375	56
Okt-Dec	1				1	3	14	3		1	2			3			145	33

### 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-Sept	2			1	2		20	2		2			1	2	1		272	22
Okt-Dec	2			1	2		17	2		2	1		1	2	1		120	21

## 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	1	2	1		7	2	16	8		6				1	4		246	32
Aug-Dec		2	1		5	1	17	9	1	4				1	5		112	29

### Duiding

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

We zien op alle campussen een sterke stijging zowel in het aantal studenten (voor Campus Brussel relatief status quo) als in het totaal aantal gesprekken. Voor Technologicampus Gent is de vergelijking moeilijk te maken omdat vorig jaar een belangrijk deel van de cijfers ontbrak, maar is geen reden om aan te nemen dat dit hier niet het geval zou zijn. De studenten met autismespectrumstoornis (ASS) vormen op elke campus opnieuw met voorsprong de grootste groep.

Het regelmatig overleg tussen de inclusiecoaches onderling, waarbij intervisie, productontwikkeling, professionalisering en onderlinge afstemming op de agenda staat, werd verdergezet. Het wordt ervaren als een grote meerwaarde en leidt tot een meer uniforme aanpak binnen Odisee. In 2021 kozen we er, net zoals in 2020, bewust voor om het tewerkstellingspercentage van de groep inclusiecoaches in globaliteit licht te verhogen. We deden hiervoor beroep op de financiële stimulans door de coronapandemie die we van de overheid ontvingen. De coronamaatregelen en de bijbehorende gevolgen hebben namelijk een grote impact op deze kwetsbare groep studenten.

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

### Preventie en sensibilisering

De voortschrijdende coronapandemie zette ons dit jaar opnieuw aan om heel wat projecten campus-overkoepelend digitaal uit te rollen.

**Odibuddy:** Odibuddy ontstond in november 2020 op initiatief van de Algemene Studentenraad (ASR) van Odisee. Een Odibuddy is beschikbaar voor een babbel, wandeling, hulp bij praktische vragen ... Hij of zij biedt een laagdrempelig luisterend oor, voor en door studenten binnen Odisee. De aanleiding van het project was het stijgend aantal vragen van studenten rond enerzijds opleidingsgerelateerde vragen (hoe werkt Toledo, hoe bekijk ik mijn uurrooster ...) en anderzijds het mentale welzijn (het gevoel opgesloten te zijn, angst voor de examens ...).

**Digitale campusoverkoepelende projecten:** Er werden projecten campusoverkoepelend digitaal uitgerold, waarbij onze socialmediakanalen een belangrijke rol speelden. Er werd onder andere ingezet op motivatieposts rond mentaal welzijn en zelfzorg, relevante initiatieven van externe organisaties (CM-webinars, geluksdriehoek ...), een livestream 'Bespreekbaar maken van mentale gezondheid bij studenten' en meditatie sessies.

**Examenactie 2021:** Voor de examens van juni werden er over de verschillende campussen motivatieposters verspreid. Studenten konden ook gratis motivatiepostkaartjes (ontworpen door een studente) afhalen aan het onthaal van de campussen die ze naar elkaar konden sturen.

### **Survival guide for students**

Dit werkboekje voor studenten met tips rond mentaal welzijn kwam tot stand door een samenwerking tussen verschillende hogeronderwijsinstellingen en het Steunpunt Inclusief Hoger onderwijs (SIHO). Het werd bedeed tijdens de onthaaldagen, examenacties ... Er werden 6.500 boekjes besteld (zowel voor Odisee- als KU Leuven- studenten).

### **Participatie werkgroep Welzijn BRIK - SIHO**

Het Steunpunt Inclusief Hoger onderwijs (SIHO) kreeg als opdracht van de Vlaams minister van Onderwijs om in het kader van mentaal welzijn van studenten via verbindingsofficieren per regio hogeronderwijsinstellingen samen te brengen, uit te wisselen en de sociale kaart in beeld te brengen. Vanuit STUVO namen we hier een actieve rol in op. We hebben de samenkomsten als zeer zinvol ervaren, ze kwamen tegemoet aan een nood die bij studentenbegeleiders leeft naar onderlinge uitwisseling en extra samenwerking binnen Brussel.

Een heel aantal ideeën vonden hun oorsprong in de overkoepelende werkgroep preventie aangestuurd door onze polyvalente medewerker. We zetten extra in op de bekendmaking van onze sociale media zodat onze boodschappen meer studenten bereikten. Tot slot kreeg ook de Teleblok-chat

opnieuw de nodige aandacht. In de nieuwsbrief die we vanuit STUVO naar studenten verstuurd lasten we tips in rond welbevinden en ontspanning. Op onze verschillende campussen werden, afhankelijk van de geldende coronamaatregelen, acties opgezet voor het mentaal welbevinden van studenten. Een greep uit het aanbod:

- Complimentendag met Padlet waarin studenten en personeel complimenten konden geven aan elkaar
- 'Kom uit je kot-acties' waarin studenten aangespoord werden om een wandeling te doen, een fietstocht te maken, een sneeuwman te maken, zomerse wandelzoektochten te ondernemen, te picknicken met medestudenten ...
- Acties naar aanleiding van Wereld aidsdag en Week van de veerkracht

Voor Technologicampus Gent werd de samenwerking en actieve participatie binnen **Warme Stad Gent** verder gezet in 2021.

**Onderzoek naar de kwaliteit van het beleid van Vlaamse hogescholen inzake situaties van ongewenst grensoverschrijdend gedrag waarbij studenten betrokken zijn.** Een tweetal medewerkers werken mee aan dit onderzoek van de UCLL aan de hand van focusgesprekken.

### 7.3.2. Sociale dienstverlening

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

In 2021 konden studenten op alle campussen terecht bij de Sociale Dienst, tijdens de spreekuren of op (digitale) afspraak (conform de geldende coronamaatregelen rond thuiswerk) 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
- Maandelijks en/of éénmalige financiële tussenkomst van STUVO
- Spreiding van betaling studiegeld
- Korte- of langetermijnlening
- Tussenkomst externe psychotherapie
- Uitleenlaptop voor langere termijn

In 2021 werd er meer (dan in 2020) ingezet op fysieke permanenties op de campus. Naar aanleiding van de jaarlijkse expertise-uitwisseling in de (STUFI) werkgroep van de gebruikers van de Budgetstandaard van CEBUD (wetenschappelijke software voor de berekening van een financiële tussenkomst) werden de afspraken rond het invullen van de werkvelden in de Budgetstandaard binnen de Sociale Dienst bijgestuurd.

De minister stelde extra coronamiddelen ter beschikking van STUVO. Die werden deels ingezet voor minvermogene kotstudenten van wie de studietoelage niet volstond om de studiekosten te dekken. Naar aanleiding van die beslissing werd het stappenplan 'bespreking sociale dossiers Comité Studiefinanciering' bijgesteld voor 2021-2022.

Aan de hand van de Budgetstandaard kan men nagaan of een student en/of gezin al dan niet minvermogen is en wat het eventuele tekort is in de leefeenheid om minimaal mee rond te komen of om de studiekosten te kunnen betalen. Op alle campussen wordt in dit verband eenzelfde beleid

gevolgd en beslissingen in verband met de financiële tussenkomsten van de Sociale Dienst worden, conform het interne stappenplan, uniform genomen in een gezamenlijk comité Studiefinanciering dat bestaat uit minstens drie leden van de Sociale Dienst. De werkwijze is erop gericht de gelijkwaardige en billijke behandeling van elke student campusoverschrijdend te optimaliseren en te verantwoorden. Uiteraard blijven individuele afwijkingen van het stappenplan steeds mogelijk.

Een STUVO-toelage wordt in principe enkel verleend aan studenten die voldoen aan de nationaliteitsvoorwaarden van de afdeling Studietoelagen van de Vlaamse Gemeenschap, of aan studenten met een precair verblijf in België (tenzij het om noodhulp gaat), die minstens 27 studiepunten hebben opgenomen met een diploma- of creditcontract (tenzij het om een diplomajaar gaat en/of overmacht) en nog geen twee bachelordiploma's en/of één masterdiploma hebben behaald.

Daarenboven krijgen alle studenten de mogelijkheid bij aanvang van het academiejaar het aanvraagformulier voor verminderd studiegeld in te dienen en worden zij geïnformeerd over de mogelijkheden rond de spreiding van betaling van het studiegeld, het aanvragen van een voorschot op de studietoelage van de Vlaamse Overheid en het aanvragen van een financiële tussenkomst van de Sociale Dienst. Alle aanvraagformulieren worden door de Sociale Dienst voor alle campussen online gezet op de website teneinde zo laagdrempelig mogelijk te werken op alle campussen.

In 2021 werd 10 keer noodhulp verleend naar aanleiding van de coronapandemie. Noodhulp doet zich voor wanneer studenten zich in een financieel moeilijke situatie bevinden die tijdelijk is, niet kon worden voorzien en waaraan zij geen schuld aan hebben.

**Overzicht van het aantal en de goedgekeurde financiële tussenkomsten in € in 2021, opgesplitst in academische opleidingen, professionele opleidingen en graduatens:**

	AO		PO		GRAD		Totaal	
	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
Voorschot STL Vl. Gem.	55	63850,7	297	307402	57	57825,6	409	429078,3
Toelage STUVO	69	88687,5	160	144026,8	30	15117	259	247831,3
Geweigerde toelagen	19		30		6		55	
Spreiding studiegeld	*		477		59		536	
KT-lening	1	816,10					1	816,10
LT-lening	0	0	0	0	0	0	0	0
Corona-toelage	17	14326	14	14280			31	28606
Zalmfonds**	5	950					5	950

\* Dit werd een bevoegdheid van Studentenadministratie sinds 2021-2022, geen zicht op cijfers.

\*\* Het Zalmfonds is een schenking voorbehouden aan minvermogende bachelorstudenten van de faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen die een volwaardig studieprogramma opnemen (minimum 50 studiepunten waarvan minimum 20 studiepunten in het bachelorprogramma).

**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.	26	28550	18	19513,2	26	28500	339	352515,1
Goedgekeurde Toelage STUVO+	6	3130	17	11742	39	52016	197	180943,33
Geweigerde toelagen	2		6		3		44	
Spreiding studiegeld	91		59		30		356	
KT-lening	0	0	0	0	0	0	1	816,10
LT-lening	0	0	0	0	0	0	0	0
Corona-toelage	0	0	0	0	9	10004	22	18602
Zalmfonds**					5	950		



Er werden quasi evenveel spreidingen van betaalingen aangevraagd als in 2020. Bij de graduaat maakt meer dan 10% hiervan gebruik. 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. Toch was er meer vraag naar voorschotten. Er werd een record aantal voorschotten uitgeschreven (10,30% van de beursgerechtigde Odisee-studenten ontving een voorschot en 7,30% van de beursgerechtigde AO-studenten op onze campussen).

Uit de behandeling van de sociale dossiers blijkt dat de minvermogenheid 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 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 hebben 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. De doelstelling is om met een applicatie van start te gaan in 2022-2023 en die gaandeweg verder te verfijnen en gebruiksvriendelijker te maken voor de studenten zodat zij zelf documenten kunnen opladen in de applicatie.

De graduaat in Brussel maakten ook intensief gebruik van de dienstverlening van de sociale dienst. Die is goed ingeburgerd bij de opleidingen in Brussel waardoor er goed wordt doorverwezen en 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 kunnen studenten 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, opleidingsincentives van de Overheid ...

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 die brochure en website wordt Vlaanderenbreed samengewerkt met alle diensten voor studentenvoorzieningen van de hogescholen en universiteiten. Twee medewerkers van de Sociale Dienst engageerden zich voor de redactie van de brochure en het up-to-date houden van de website. Het spreekt voor zich dat de studenten voor deze en eventueel aanvullende informatie kunnen aankloppen bij de Sociale Dienst van STUVO.

De wetgeving inzake 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.

Door de coronapandemie heeft de overheid in 2021 besloten om een duwtje in de rug te geven van alle 18- tot 25-jarige jongeren en studenten die door de crisis getroffen worden. Studenten die het financieel moeilijk hadden werden gericht naar de OCMW's doorverwezen zodat ze ook van die extra hulp gebruik konden maken. De toegangsvaardigheden ervoor zijn:

- jongeren tussen 18 en 25 jaar
- studenten jonger dan 25 jaar die een voltijdse studie aanvangen, hernemen of voortzetten
- studenten ouder dan 25 jaar die met hun studies voor hun 25ste startten

Ook de studentenwetgeving werd aangepast naar aanleiding van de coronamaatregelen. Dat maakte het mogelijk dat sommige studenten meer dan 475 uur konden werken in 2021. We volgden de wetgeving op de voet.

In Vlaanderen konden studenten vanaf 2021-2022 enkel nog gebruik maken van Vlaams Opleidingsverlof. De overgangsmaatregelen van Betaald Educatief Verlof in Vlaanderen vervielen. Studenten die in Brussel werken blijven ressorteren onder de reglementering van het Betaald Educatief Verlof. Voor het academiejaar 2020-2021 werd ervoor gezorgd dat een automatisch attest gegenereerd kon worden voor Vlaams Opleidingsverlof vanuit de selfservice van het KU Loket.

Verder werd de samenwerking met de VDAB geïntensifieerd. Er werden 24 opleidingen binnen Odisee erkend als OKOT of onderwijskwalificerend opleidingstraject. Het aantal VDAB-studenten blijft stijgen.

Ook andere (sociale) problemen kunnen gemeld worden aan de Sociale Dienst. Indien de problematiek een specialistische aanpak vereist, wordt er samengewerkt met of doorverwezen naar gespecialiseerde centra en diensten. Het kan zowel om een interne (bijvoorbeeld studentenbegeleider) als om een externe (bijvoorbeeld CAW, OCMW) doorverwijzing gaan.

STUVO is zich ervan bewust dat de huidige (financiële) situatie van gezinnen en/of studenten, al dan niet door de coronamaatregelen en de dalende koopkracht, heel wat onzekerheden met zich meebrengen. Het wegvallen van een studentenjob, werkonzekerheid binnen het gezin of moeten rondkomen met een vervangingsinkomen maakt het soms moeilijk om (studiegerelateerde) kosten te betalen. In sommige gevallen kan het zelfs moeilijk worden om te voorzien in basisbehoeften, zoals voedingsmiddelen of verzorgingsproducten. Om hiervoor een oplossing te zoeken, ging de Sociale Dienst in 2021 in gesprek met de Sociale Kruidenier van de studentenstad (Brussel, Schaarbeek, Leuven, Aalst, Gent en Sint-Niklaas). Elke minvermogende student die ons meedeelde dat hij daarvan gebruik wenste te maken kreeg een

doorverwijsbrief en richtlijnen rond betreding van de winkel. In 2021 hebben we een 35-tal studenten gericht doorverwezen.

### **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 dienst Financiën over een sociale inning en berekening van de studiegelden (inclusief de aanvraag verminderd studiegeld). Vanaf 2014-2015 gebeurt dit alleen nog voor de professionele opleidingen aangezien de inning van de inschrijvingsgelden voor de academische studenten door KU Leuven wordt aangestuurd.

Een collega van de Sociale Dienst engageerde zich om het studeren als volwassene binnen Odisee meer in de verf te zetten (deelname aan opname van een promotiefilmpje voor de infodagen van 2021 en een toelichting rond de werking van de Sociale Dienst in een informatiefilmpje voor volwassen studenten).

De Sociale Dienst is ook vertegenwoordigd in de STUVO-werkgroep Preventie en sensibilisering.

Sinds 2020 proberen we mee de sociale huisvesting in Brussel in kaart te brengen en te promoten voor onze studenten (via het Sociaal Verhuurkantoor voor Studenten (SVKS) en 1 toît, 2 âges).

Studenten kunnen via de Sociale Dienst (normaal enkel bij minvermogen) een laptop ontlend van de instelling, voor een semester of voor een volledig academiejaar. Er werd samen met de dienst ICT en het Directiecomité van Odisee een overeenkomst afgesloten met Signpost om studenten te laten intekenen op een huurkoopformule. Via het huurkoopmodel van Signpost kan iedere eerste- of tweedejaarsstudent toch over een nieuwe laptop beschikken via afbetaling van een kleine bijdrage per maand. Zo spreiden studenten de betaling van een laptop en worden ze op het einde van de huurtermijn eigenaar van het toestel. In 2021-2022 gingen 32 studenten in op dit aanbod. Een langere bekendmaking en langere termijn om

hierop in te tekenen, zou ervoor kunnen zorgen dat nog meer studenten er gebruik van maken.

Er werden in 2020 extra middelen ter beschikking gesteld door de Vlaamse minister van onderwijs voor de aankoop van laptops. Daarmee werden door KU Leuven in 2021 14 bijkomende laptops ter beschikking gesteld voor een uitleen op lange termijn aan minvermogende KU Leuven-studenten van de campussen Aalst, Gent en Brussel. Odisee kocht zo eerder ook 46 extra laptops voor de uitleen op lange termijn aan minvermogende studenten op haar campussen.

In 2020-2021 werd naar tweejaarlijkse traditie een inventaris gemaakt van de studiekosten van de AO-, PO- en graduaatsopleidingen van onze campussen. Zo wordt de werkelijke kostprijs voor de student ingebracht in een sociaal dossier en waakt de Sociale Dienst erover dat alles financieel haalbaar blijft voor de student.

Op vraag van de dienst Internationale Relaties werden ook 99 berekeningen gemaakt voor de generieke beurzen die de Vlaamse overheid ter beschikking stelt voor studenten die een stage buiten Europa willen doen.

In het kader van de internationale Dag tegen Armoede organiseerde de Sociale Dienst, in samenwerking met de Corporate Women Association (CWA), een campagne rond menstruatie-armoede. Het doel van dit project is enerzijds het aanbieden van gratis menstruatieproducten aan kwetsbare studenten en anderzijds het sensibiliseren rond menstruatie-armoede. Via een succesvolle inzamelactie werden meer dan 5.000 menstruatieproducten verzameld. Momenteel beschikt elke campus over een kast waar de ingezamelde menstruatieproducten (blijvend) worden aangeboden.

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

STUVO participeert in het JOS-project, het Jobstudentensysteem van de studentenvoorzieningen van de hogescholen en de universiteiten in samenwerking met de VDAB. Het biedt toegang tot

alle specifieke vacatures voor jobstudenten in de verschillende provincies. Vacatures en stageplaatsen die de Jobservice van Odisee ontvangt van bedrijven en instellingen worden door de Jobservice gepubliceerd in de online vacaturedatabank: [jobservice.odisee.be](http://jobservice.odisee.be).

Bedrijven en organisaties kunnen een vacature plaatsen via ons jobplatform 'KU Leuven Career Zone'. KU Leuven Career Zone is dé centrale plek waar werkgevers hun startersjobs, stages, vrijwilligerswerk en studentenjobs kunnen aanbieden of evenementen in de kijker plaatsen. KU Leuven Career Zone is een samenwerking tussen KU Leuven en JobTeaser.

Studenten van KU Leuven Campus Brussel van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen kunnen ook terecht op [feb.careercorner.be](http://feb.careercorner.be).

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 zodat we interne vacatures gericht naar hen kunnen doorsturen.

### **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 (de software die gebruikt wordt om de minvermogens van de leefbaarheid te berekenen) en brengt de medewerkers in de domeingroep Sociale Dienst op de hoogte van 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 voor de webapplicatie Budget-

standaard, 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 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 een domeingroep Sociale Dienst georganiseerd om de expertisedeling en de werking van de dienst te optimaliseren en in gemeenschappelijk overleg oplossingen te zoeken voor vaak voorkomende probleemsituaties.

Door de bijkomende middelen die elke STUVO kreeg van de overheid voor extra dienstverlening aan kwetsbare studenten in de coronapandemie en de extra werklast om alles digitaal te verwerken kreeg de domeingroep Sociale Dienst op het einde van 2020 20% VTE bij (tot eind december 2021).

### 7.3.3. 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 iedere 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.

Ook 2021 was opnieuw een ongewoon jaar door de coronapandemie. Een studentenwerking zoals we die doorgaans kennen was niet helemaal aan de orde. Noodgedwongen werden initiatieven soms geannuleerd, waar mogelijk werden alternatieven uitgewerkt en (online) aangeboden. Daarnaast zetten we ons volop mee in voor goede communicatie rond welbevinden, ontspanning, zelfzorg... via onze diverse STUVO-communicatiekanalen.

**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.**

### Campusoverkoepelende initiatieven

#### Onthaal bij start academiejaar

Op 27 september vond de Kick-off in Campus Brussel plaats waarbij studenten talrijke studentenverenigingen, studentenorganisaties en -clubs leren kennen. Op Campus Aalst werd op 29 september de Campus Student Kick-Off georganiseerd in samenwerking met de studentenverenigingen. Op Technologicampus Gent konden studenten van 5 tot en met 7 oktober tijdens de Student Welcome in een gezellige buitentent kennis maken met de werking van STUVO en het activiteitenaanbod. In Sint-Niklaas werd (samen met de campus en opleidingen) het welkomstfestival georganiseerd op 17 september. Op al deze welkomstmomenten kregen de Odibuddy's en de Algemene Studentenraad een forum om zich aan de (nieuwe) studenten voor te stellen.

Op verschillende campussen werd daarnaast de werking van STUVO tijdens de eerste lesweken onder de aandacht gebracht door middel van een informatiestand in de inkomhal of andere plek op de campus. Ook externe Student Kick-offs in de steden werden gecommuniceerd als ze georganiseerd werden in 2021 (zoals bijvoorbeeld Brussel Brost + pré-party)

### **STUVO sport- en cultuur-cheques of -korting**

Door de verschillende (en wisselende) maatregelen in de sport- en cultuursector en het stilvallen van vele activiteiten in deze sectoren werd dit aanbod in 2021 minimaal benut door studenten.

### **Belgian College League**

Bekendmaking sportcompetities voor studenten. Studenten van verschillende hogescholen en universiteiten nemen het tegen elkaar op, individueel of in een schoolteam.

### **Gratis gebruik sportzalen, sportmateriaal en uitleendienst op de campussen**

**Verkoop zwemkaarten** aan gunstig tarief.

### **Week van de poëzie (28/01-03/02)**

Via een oproep konden studenten een zelf geschreven gedicht of poëzie doorsturen. Enkele studenten namen ook een video op waarbij ze het gedicht voordroegen. Daarnaast maakten ook enkele professionele dichters een video waarin ze een gedicht voorlezen. Tijdens de week van de poëzie deelden we dagelijks één van die video's via onze sociale media.

### **Black History Month (in maart)**

Het programma focust sterk op Afro-Belgen en de Afrikaanse diaspora via voorstellingen, vertelavonden, boekenclub, geleide tentoonstellingsrondleidingen en dans. Dit initiatief, oorspronkelijk voorzien voor Campus Brussel, werd door de coronamaatregelen omgevormd naar een online evenement en op die manier ook gedeeld met andere campussen.

### **Online acties rond Valentijn en vriendschap (14/02) en Complimentendag (1/03)**

We plaatsten enkele inspirerende en hartverwarmende posts op social media rond Valentijn en vriendschap. En via de complimentenpadlet konden studenten en personeel online complimenten geven (al dan niet anoniem) aan medestudenten of collega's.

### **Paasactie (april)**

Per campus werden studenten via fototips op onze sociale media getriggerd om de locatie te raden van een verstoopt paashaasje. Per campus konden zo drie locaties geraden worden. De winnaars kregen een chocoladepaashaas thuisbezorgd.

### **Digitale escape room 'The global escape - Beat the artificial intelligence' (152 deelnemers)**

Studenten konden van midden maart tot eind juni deelnemen met een team van vier studenten aan een gesmaakte online escape room.

### **Live sport sessions (tweede semester)**

Een externe lesgever (i-Team Company) gaf omwille van de coronamaatregelen via een online livestream een reeks sportlessen. De sportlessen werden initieel live georganiseerd op Campus Brussel maar de online lessen werden opengesteld voor alle campussen.

### **Blokspor at home (blokperiode en EP1 2021-2022)**

Het online sportaanbod van de Associatie KU Leuven is toegankelijk voor alle studenten van de partnerinstellingen, waaronder de Odisee- en KU Leuven-studenten op onze campussen. Het aanbod omvat onder meer wekelijkse online lessen, individuele trainingsschema's en een reeks opgenomen sportlessen via YouTube in diverse sporten.

### **Biketours in de campusomgeving (april/mei/juni)**

We inspireerden studenten van campussen Aalst, Brussel en Sint-Niklaas met leuke of mooie fietsroutes in hun campusregio. Studenten konden ook gratis fietsen ontlenen (Aalst en Sint-Niklaas) of gratis Blue-Bike vouchers aanvragen (Brussel).

### **Ondersteuning en bekendmaking acties werkgroep Taalbeleid #Odiseeleest**

Waar relevant delen we oproepen en acties vanuit de werkgroep Taalbeleid van Odisee, zoals een oproep naar meertalige studenten, enquête via de Instagram-story 'Waar lees je graag en wat', de bookclub Campus Brussel, samenstelling bookflix met boekentips ...

### Sintactie

Op elke campus werden studenten verrast met lekkers van Sint-Maarten of Sinterklaas.

### Dag van de jeugdbeweging

Studenten die actief zijn in het jeugdwerk worden met een ochtendactie in de bloemetjes gezet.

### Online yoga en Pilates

Oorspronkelijk ging dit live door op Campus Brussel maar door de coronapandemie werd omgeschakeld en werden de lessen online toegankelijk voor alle campussen.

### Bekendmaking initiatieven rond ontspanning, algemeen welzijn, sport, wandeltips, cultuur, muziek ...

Op de STUVO-kanalen (waaronder Facebook, Instagram en website) werden op regelmatige basis initiatieven van externe organisaties (al dan niet partners of openbare instellingen, regionaal of Vlaanderenbreed) of andere tips gedeeld die relevant zijn voor studenten. Die initiatieven konden studenten in de bevreedende coronapandemie en tijdens de lockdown inspireren en zorgen voor ontspanning.

## Campusspecifieke initiatieven

Campus	Datum	Activiteit	Deelnemers	Deelnameprijs
AA	20/10	Jumpsy Aalst	40	€5
AA	27/10	Paintball	24	€15
AA	31/10	Halloweentocht Nieuwerkerken wedstrijd	25	/
AA	24/11	E-karting	30	€15
AA	23/12	Lasershooting on campus (geannuleerd door coronapandemie)	/	€5
AA	Dec.	HoHoHo: kerstbrievenpostactie	70	Gratis
BXL	11/03	Sustainability Quiz	18	Gratis
BXL	19/03	Schaaktornooi	12	Gratis
BXL	22/03	Lezing: starten als zelfstandige, i.s.m. S.T.O.R.M.	50+	Gratis
BXL	25/03	Discover Europe: infomarkt i.s.m. AIESEC	50+	Gratis
BXL	02/04	Start Ultimate Workout programma	10+	€3
BXL	23/04	How to write a CV i.s.m. Rotaract KU Leuven	12	Gratis
BXL	27/04	Rondetafelgesprek rond racial injustice	20+	Gratis
BXL	30/04	Book club i.s.m. ISCEB	5	Gratis
BXL	02/05	Adventure Park Wavre	42	€17
BXL	13/05	Pride Week: awareness quiz	8	Gratis
BXL	25/06	Dancing Session	20+	Gratis
BXL	24/09	City Tour i.s.m. ESN	26	Gratis
BXL	24/09	Welcome back party Campus Brussel	50+	Gratis
BXL	20/10	Start lessenreeks Pilates	50+	Gratis

<b>BXL</b>	05/11	STUVO goes out c12	25	Gratis
<b>BXL</b>	17/11	STUVO goes Bozar	12	Gratis
<b>BXL</b>	18/11	STUVO naar de opera	9	€5
<b>BXL</b>	20/11	Start boxing sessies	15	€3
<b>BXL</b>	09/12	Volunteering Week i.s.m. AIESEC	50+	Gratis
<b>BXL</b>	16/12	Karaoke Night i.s.m. MOC	60	Gratis
<b>BXL</b>	Okt-dec	Footfive futsal	31	Gratis
<b>BXL</b>	Okt-dec	Basketbalavond (sporthal VUB)	9	Gratis
<b>BXL</b>	Okt-dec	Volleybalavond (sporthal VUB)	16	Gratis
<b>BXL</b>	Okt-dec	Pingpong (on campus)	12	Gratis
<b>BXL</b>	Feb-dec	Crossfit/boxing: 3x/week 24 deelnemers/sessie	72	Gratis
<b>GE</b>	Sept	Kronos escape game (on campus)	20 - 25	Korting vr studenten
<b>GE</b>	13/10	Start lessenreeks bootcamps (on campus)	5 - 7	€3
<b>GE</b>	14/10	Bowling	13	€5
<b>GE</b>	19/10	VR Challenge	8	€10
<b>GE</b>	28/10	Initiatie muurklimmen	/	Geannuleerd
<b>GE</b>	9/11	Paintball	29	€15
<b>GE</b>	25/11	E-karting	22	€15
<b>SN</b>	Mei	Picknickactie studenten	6	Gratis
<b>SN</b>	Juli/aug	Zomerwedstrijd STUVO	8	Gratis
<b>SN</b>	28/09	Initiatie start to SUP	3	€5
<b>SN</b>	19/10	Initiatie Afrikaanse dans	11	Gratis
<b>SN</b>	27/10	STUVO Quiz i.s.m. ASR en Agropitalica	80	Gratis
<b>SN</b>	14/11	Deelname Sint-Niklaasrun en walk	3	Gratis
<b>SN</b>	23/11	Lasershooting (on campus)	37	€5

## 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
- **Activiteiten studenten PKV (project kunstvakken)** ondersteunen en communiceren op Campus Sint-Niklaas
- **Promotie van city nightruns** in regio Campus Aalst en gratis deelname bij inschrijving via STUVO, zoals de Halloween Nightrun in Wette- ren op 29/10, de City Nightrun in Dendermonde op 13/11 en Santarun in Aalst op 18/12 (geannuleerd)
- **Sportsamenwerking met Arteveldehogeschool in Gent:** vanaf het eerste semester in 2021-2022 kunnen onze studenten gebruik maken van het sportcomplex van Artevelde-

hogeschool en de lessen die er georganiseerd worden. STUVO past per ingeschreven student tekens een euro bij.

- **Promo rond wedstrijden voor studenten** (zoals Sound of Sprouts, een muziekwedstrijd voor Brusselse studenten; de Canvas Cup, de tv-quiz op Canvas voor studenten opleidings-teams; Ingang, een wedstrijd voor Aalsterse jongeren met ideeën voor de stad ...)

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

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

- **Deelname studentensportcompetities - tweede semester 2020-2021**

Omwille van de coronapandemie werden de sportcompetities ook in het tweede semester 2020-2021 noodgedwongen geannuleerd.

- **Battle of the Stravas - tweede semester 2020-2021**

Ter vervanging van de live studentensportcompetities werd een Strava-competitie georganiseerd. Hierbij konden studenten via hun studentenvereniging of onderwijsinstelling lid worden van hun Strava-club (lopen, wandelen of fietsen) om zo samen het meeste kilometers te behalen en de sportiefste studentenvereniging of instelling van Vlaanderen te worden. Zowel enkele van onze verenigingen als individuele studenten (via instelling Strava-clubs) namen hieraan deel.

Deelname studentensport competities eerste semester 2021-2022:		
Datum	Sport	Ploeg/deelnemers
31/03	Schaken (online)	4
17/11	Voetbal	Ploeg heren
24/11	Basketbal	Ploeg heren
1/12	Volleybal	Ploeg heren (competitie uitgesteld naar 2022)
8/12	Futsal	Ploeg heren (competitie uitgesteld naar 2022)

#### STUVO+ ondersteunt de persoonlijke ont-plooiing 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-statuut	B-statuut	C-statuut	A-statuut	B-statuut	C-statuut
Aalst	1	2	2	0	0	0
Brussel	4	11	0	1	0	2
Gent	3	5	4	0	0	2
Sint-Niklaas	0	2	2	1	0	1



## **STUVO activeert het studentenleven op de campussen door gedragen sportieve, socioculturele initiatieven van studenten, studentenverenigingen, de algemene studentenraad en opleidingen te ondersteunen.**

### **Ondersteuning studenteninitiatieven**

We bieden financiële, logistieke en promotionele ondersteuning aan studentenverenigingen en losse studentengroepen die een actie, activiteit, evenement ... willen organiseren voor en door studenten op of in nabijheid van de campus.

Door de coronamaatregelen werden studenten verschillende periodes beperkt in hun mogelijkheden om zelf initiatieven op poten te zetten. Als binnen de mogelijkheden en maatregelen toch activiteiten (online/offline) werden georganiseerd, konden zij rekenen op ondersteuning.

Bij de start van het academiejaar 2020-2021 werd een registratiesysteem opgesteld voor studenten(verenigingen) om hun initiatieven on en off campus aan te geven, gelinkt aan de matrix studentenactiviteiten van de Vlaamse overheid. Bij een aanvraag tot organisatie 'on campus' verkregen we zo de nodige info om het initiatief, in samenspraak met de campus, al dan niet goed te keuren. Ook bij start van 2021-2022 werd studenten(verenigingen) nog steeds gevraagd hun activiteiten te registreren. Bovendien bleek de registratietool zinnig in het geval van een eventuele contactopsporing.

In het eerste semester 2021-2022 werd een projectoproep gedaan waarbij studenten initiatieven konden indienen die de sociale cohesie, ontmoeting tussen studenten én ontspanning vooropzetten en faciliteren. Voor die aanvragen konden studenten financiële ondersteuning krijgen vanuit de hiervoor ter beschikking gestelde coronamiddelen van de overheid. Twintig aanvragen werden ingediend, waarvan 14 ondersteuning ontvingen (zoals de Welcome drink for international students in Brussel, bowling night ...) De andere aanvragen moesten worden geannuleerd (door nieuwe maatregelen) of werden uiteindelijk niet uitgevoerd. Ook initiatieven voor kotstudenten (zoals huis-

vesting in eigen beheer: voor campussen in Gent en Sint-Niklaas) konden worden ingediend voor ondersteuning vanuit de coronamiddelen. Zo werden zes initiatieven ondersteund (zoals studenten samenbrengen rond een BBQ, inrichten van de leefruimtes ...).

### **Andere ondersteuning en/of bekendmaking van initiatieven via STUVO-kanalen:**

- Initiatieven van de Algemene Studentenraad: verkiezingen, het Odibuddy-project, workshops of sessies (zoals een online workshop rond genderdiversiteit i.s.m. Cavaria)
- Studentenverenigingen en andere studenteninitiatieven waaronder activiteiten, debatten, lezingen, kennismaking met verenigingen ...
- Global Village in Campus Brussel op 26/10 (i.s.m. International Office en AISEC)

### **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.**

- **Promotie en bekendmaking sessies rond studentenbegeleiding**
  - Website-aanbod met opgenomen sessies rond faalangst, piekeren, uitstelgedrag door studentenbegeleiders (zie domein Studentenbegeleiding).
  - Live online sessies vanuit Studentenbegeleiding (zoals Start to sleep op 2/11 ...)
- **Bloedinzamelingen** konden door de coronamaatregelen niet worden georganiseerd op alle campussen. Wel werd bloedgeven onder de aandacht gebracht via social media. Op 1 oktober kon een fysieke bloedinzameling gehouden worden op Campus Sint-Niklaas. We bereikten hiermee 65 donoren.
- **Save a life:** met de actie op social media van Campus Aalst en Sint-Niklaas werden studenten aangemoedigd om bloed te geven bij een donorcentrum in hun buurt
- **Actie Paars:** wereldwijde scholencampagne via social media die ook in Vlaanderen en Brus-

sel zorgt voor meer verdraagzaamheid en respect voor LGBT+-jongeren

- **Tournée Santé:** tips rond gezondheid, mentaal welzijn, recepten, beweging ... werden via social media een maand lang (één thema per week) gedeeld. Een student maakte leuke story's om de tips in praktijk om te zetten.
- **Nieuwsbrief** vanuit STUVO voor studenten rond welzijn, tips, ontspanning ...
- **Mobiliteitsacties** ondersteunen op de campussen
- **Examenactie en gerelateerde initiatieven:**
  - Bekendmaking en beheer rustige studeerplekken op de campussen
  - Bekendmaking studeerplekken in de campussteden en bij partners
  - Mee opstellen van website met Gentse bloklocaties en beheer bloklocaties op Technologiecampus Gent
  - Bekendmaking Teleblok-chat in examenperiodes
  - Bloktips via social media
  - Live examenacties op de campussen
  - Motiverende quotes via online posts en affiches op de campus tijdens tweede semester 2020-2021 i.s.m. de werkgroep Preventie
  - Motiverende postkaartjes tijdens de examenperiode in juni om gratis af te halen en te verzenden tijdens tweede semester 2020-2021 i.s.m. de werkgroep Preventie
  - Bekendmaking relevante examen- of blokgerelateerde initiatieven (zoals samen blokken in een online bib, via Twitch ...)

- **Andere zaken die we bekendmaken bij studenten:**

- Gratis CM-webinars relevant voor studenten
- Moodspace: online platform voor studenten vol betrouwbare info, tips en zelfhulp om emotionele problemen het hoofd te bieden en (veer)krachtig te studeren ...
- Dopjesinzameling ten voordele van Vrienden der Blinden op diverse campussen
- 'Student in Gent'-acties van stad Gent rond mobiliteit, studentenwelzijn ...
- Blokradio 'Stoorzender', internetblokradio in december, JOC Cinema Aalst
- Bekendmaking websites zoals iedereenok.be, geluksdriehoek.be, Gezond Leven ...
- Odisee-café Campus Sint-Niklaas: lezingen rond verschillende thema's (leven met een beperking, armoede, food for change)

**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 van de campussen een aangename plek te maken waar studenten graag vertoeven. Daarnaast voorzien we op de campussen entertainend materiaal (zoals tafeltennis, kicker, darts ...) om de sociale cohesie tussen studenten onderling te versterken.

### 7.3.4. Voeding

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

**STUVO houdt in het 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.**

#### Studentenrestaurants

Ook in 2021 ondervonden de cateringfaciliteiten heel wat hinder door de coronapandemie. We beslisten in het voorjaar 2021 om alle locaties gesloten te houden.

De studentenresto's en de broodjesbar, in beheer van Sodexo, werden pas opnieuw geopend in het najaar van 2021. Bij de start van het academiejaar (half september 2021) openden we het studentenrestaurant en de broodjesbar in Gent en Aalst. Omdat de coronasituatie in Brussel op dat moment nog precair was beslisten we daar enkel de broodjesbar te openen met een take-away aanbod. Het studentenrestaurant Brussel (met vaste zitplaatsen) bleef in 2021 gesloten. Ook het café in Brussel was in 2021 niet toegankelijk voor studenten. Op Campus Sint-Niklaas werd het studentenrestaurant, met een beperkter aanbod, opnieuw geopend vanaf september 2021. Die catering-site wordt beheerd door vzw Himm. 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 (met verkochte aantallen, omzet, topproducten ...) zoals gebruikelijk in dit jaarverslag, weinig rele-

vante info opleveren en geen toegevoegde waarde leveren. De financiële impact op het werkveld 'voeding' is opgenomen in de financiële rapportering 2021 van dit werkveld (cf. tabellen regeringscommissaris).

We brengen de impact van meer online en off campus lessen op het gebruik van het cateringaanbod in kaart. We houden hierbij rekening met het gemiddeld aantal klanten per openingsdag op de verschillende locaties. We merken een duidelijke daling van het aantal passages per dag sinds 2019 in alle filialen uitgebaat door Sodexo. We denken dat die evolutie de toekomst van ons cateringbeleid blijvend zal kleuren.

Jaar	Aantal Openingsdagen	Som klanten-teller	Gemid. klanten/dag
<b>Studentenrexto Bxl</b>			
2019	167	44782	268
2020	51	11219	220
2021	0	0	
<b>Studentenrexto Gent</b>			
2019	199	58298	293
2020	51	12981	255
2021	71	17451	246
<b>Studentenrexto Aalst</b>			
2019	199	42165	212
2020	80	11679	146
2021	69	7351	107
<b>Studentenrexto Bxl</b>			
2019	167	44782	268
2020	51	11219	220
2021	0	0	
<b>BB Bxl</b>			
2019	176	50036	284
2020	86	11012	128
2021	68	11570	170
<b>BB Gent</b>			
2019	172	43159	251
2020	88	14351	163
2021	69	11491	167

<b>BB Aalst</b>			
2019	50	6361	127
2020	21	2634	125
2021	48	4108	86
<b>Café Bxl</b>			
2019	172	9295	54
2020	44	1318	30
2021	0		
<b>BB Gent</b>			
2019	172	6263	36
2020	50	1020	20
2021	0		

### Contract Sodexo

De huidige overeenkomst met Sodexo loopt van augustus 2018 tot augustus 2022. Contractueel zijn we dus gebonden aan die overeenkomst, ook in de uitzonderlijke situatie waarbij de catering gesloten werd door de coronamaatregelen. De STUVO-raad van 12 mei 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 waarin we voor beide partijen tot een haalbaar compromis kwamen. Die overeenkomst liep verder in het voorjaar van 2021.

Dit voorstel omvatte een tussenkomst van STUVO, in de maanden waarin de catering gesloten is, van ongeveer één derde in de personeelskosten en de helft in de beheerskosten (tegenover het lopende contract). De kosten voor STUVO werden hierdoor beduidend lager dan bepaald in het contract en opgenomen in de begroting 2021. Vanaf september 2021 werken we opnieuw op basis van het lopende contract. De personeelsinzet van Sodexo werd wel enigszins bijgestuurd omdat het aantal aanwezige studenten op de campussen daalde door het verder inzetten op online lessen.

### Inrichten eetruimtes

Bij de heropening van de eetruimtes vanaf september werkte STUVO samen met de dienst Algemeen

Beheer van Odisee, Sodexo en de Preventiedienst aangepaste circulatieplannen en een coronaveilig beheerplan per site uit. Uiteraard werden hierin alle wettelijke verplichtingen, aanbevelingen rond voedselveiligheid en bereiding van producten, richtlijnen rond hygiëne en algemene coronarichtlijnen 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 minder zitplaatsen beschikbaar van studenten en personeel. De veiligheidsrichtlijnen voor studenten en personeel werden duidelijk gecommuniceerd op de verschillende campussen.

### Prijszetting 2021-2022

Op de STUVO-raad van 11 mei 2021 werd beslist om de prijzen (op Sodexo-campussen) bij de start van het academiejaar 2021-2022 uitzonderlijk niet te indexeren. De prijzen op Campus Sint-Niklaas werden (in samenspraak met vzw HIMM) verhoogd om ze geleidelijk beter in lijn te brengen met de prijzen op de andere campussen. Gemiddeld werd een indexering van 2% doorgevoerd.

### Proces herdenking cateringconcept

Naar aanleiding van het in 2022 aflopende cateringcontract gingen we in 2020 van start met het herdenken van ons cateringconcept. In 2021 liep dit proces verder zoals gepland met het oprichten van werkgroepen per campus om in co-creatie vorm te geven aan een nieuwe cateringvisie.

Op de campussen in Aalst, Brussel en Gent gingen werkgroepen met vertegenwoordiging van studenten en personeel in twee online bijeenkomsten aan de slag tussen maart en juni 2021. In de eerste bijeenkomst werd gewerkt aan een gedragen visie rond catering. De kernwoorden die hier naar voor komen zijn: betaalbaarheid, kwaliteit, beleving en

duurzaamheid. In een tweede bijeenkomst gebede er per campus een analyse van de huidige cijfers en werd er stil gestaan bij wat we willen behouden, bannen en bereiken met het cateringaanbod op de campus. Dit resulteerde in een gedragen visie, een aantal mogelijke scenario's en voorstellen voor een cateringaanbod in de toekomst.

In het najaar 2021 werden contacten gelegd met een consultingbureau dat ons verder zal begeleiden bij het uitwerken en uitschrijven van de concrete aanbesteding. Het bureau neemt uiteraard de input, verzameld in de werkgroepen, als vertrekpunt. De aankoopdiensten van Odisee én KU Leuven zullen eveneens ondersteunen. Zij advise-

ren over welke procedure het meest aangewezen is en bekijken het administratieve gedeelte van de aanbesteding.

Het Brusselse studentenrestaurant, de Minéén, behandelen we als een experimenteel en innovatief project. Hiervoor zal een projectmedewerker de mogelijke pistes verder verkennen, onderzoeken én becijferen. We willen hier de mogelijkheden onderzoeken binnen de context van Brussel als hoofdstad. De campus ligt hier immers te midden van een groot aanbod aan catering in het centrum van Brussel. De projectmedewerker zal verder onderzoeken welk aanbod hierin kan kaderen met afstemming op ons Living campus-verhaal.

### 7.3.5. 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 studentenhuisingmarkt.**

**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 2021 op alle campussen in grote lijnen verdergezet. Op Campus Aalst, de Brusselse campussen en Campus Sint-Niklaas beschikken we niet over eigen huisvesting maar werken we samen met lokale partners (Brik, Himm vzw ...) of eigenaars op de private markt. Op Technologicampus Gent hebben we een studentenhuis in eigen beheer en lopen er samenwerkingen met privé-eigenaars. Op alle campussen leidt STUVO studenten naar het aanbod op de private huisvestingsmarkt en ondersteunen we studenten

bij hun zoektocht naar een betaalbaar kwaliteitsvol kot.

### Bijsturingen bij de start van academiejaar 2021-2022

#### Proefproject KU Leuven in Gent – UpGrade Estate

De kotmarkt in Gent is, zeker voor internationale studenten, heel erg krap. Op vraag van de dienst Internationalisering KU Leuven Gent werd het aanbod van kamers voor internationale studenten herzien en uitgebreid in september 2021. In samenwerking met de studentenhuisingdienst KU Leuven werd beslist om 16 extra kamers in te zetten voor internationale studenten die studeren aan KU Leuven in Gent. De huur van het pand in de Triomfstraat werd opgezegd in september 2021 omdat de kamers niet meer aansloten bij de verwachtingen en wensen van internationale studenten. KU Leuven sluit in dit proefproject de contracten af met de externe partner (UpGrade Estate). KU Leuven Studentenvoorzieningen onderhoudt de kamers aan acht (internationale) studenten van de faculteit Architectuur en 8 studenten van de faculteit Industriële Wetenschappen. STUVO neemt in opdracht van KU Leuven Studentenvoorzieningen het dagelijks beheer op voor deze kamers. In

navolging van die vraag kregen we vanuit STUVO Luca eveneens de vraag om het beheer van zeven kamers voor hen op te nemen in academiejaar 2021-2022. We zijn op die vraag ingegaan aangezien het ook om contracten via UpGrade Estate gaat en we al over de inhoudelijke en praktische expertise beschikken om hen hierin bij te staan. Die samenwerking wordt in het voorjaar van 2022 geëvalueerd bij de voorbereidingen van academiejaar 2022-2023.

### **Studentenhuysvesting in eigen beheer – Wondelgemstraat**

In 2021 werden de gevelwerken afgerond. Er waren in 2021 verder geen grote investeringen. Onder leiding van de studentencoach was er een bespreking met de bewoners rond leefbaarheid in het studentenhuys. De leefruimte werd onder handen genomen en opnieuw ingericht om ontmoeting en gezelligheid te stimuleren.

### **Huisvesting en de coronapandemie**

De gevolgen van quarantaines voor inkomende internationale studenten, coronabesmettingen bij bewoners, steeds veranderende maatregelen ... brachten zowel voor kotstudenten als voor de medewerkers Huisvesting verschillende uitdagingen met zich mee.

## **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.**

In september 2021 onthaalden we verschillende internationale studenten uit rode zones in onze eigen huisvesting. Een systeem van quarantainekamers werd ingevoerd en uitgerold zodat de verplichte quarantaine veilig kan gebeuren voor de betreffende studenten én de andere kotbewoners.

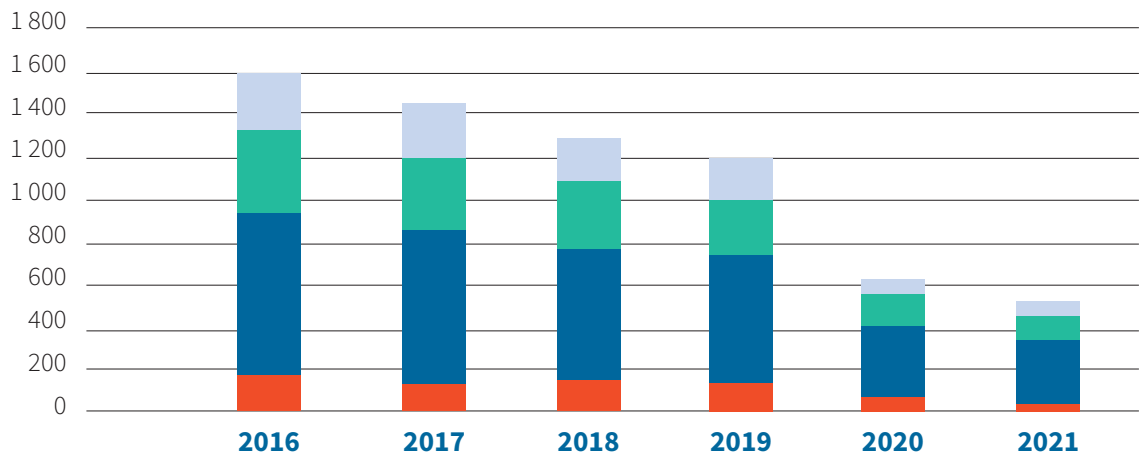
Zowel in Brussel (via de vertegenwoordiging van STUVO in Brik) als in Gent (via kot@Gent) werden de steeds veranderende richtlijnen rond wonen en studentenhuysvesting, in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in Vlaanderen, van nabij opgevolgd. In de eigen huysvestingen werden die maatregelen en regels steeds toegepast en gecommuniceerd naar de bewoners.

In Gent ontstond tijdens de coronapandemie een overleg (met een kernteam studenten) onder impuls van het kabinet van de Schepen van Onderwijs. De studentenvoorzieningen van alles Gentse hogeronderwijsinstellingen 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 kotstudenten en internationale studenten werden hier aangekaart en aangepakt (zoals communicatie rond testcentra, quarantainemaatregelen, wegwijis maken van internationale studenten, mentaal welbevinden ...). Ook in 2021 werd dit overleg verdergezet.

### **De Lijn**

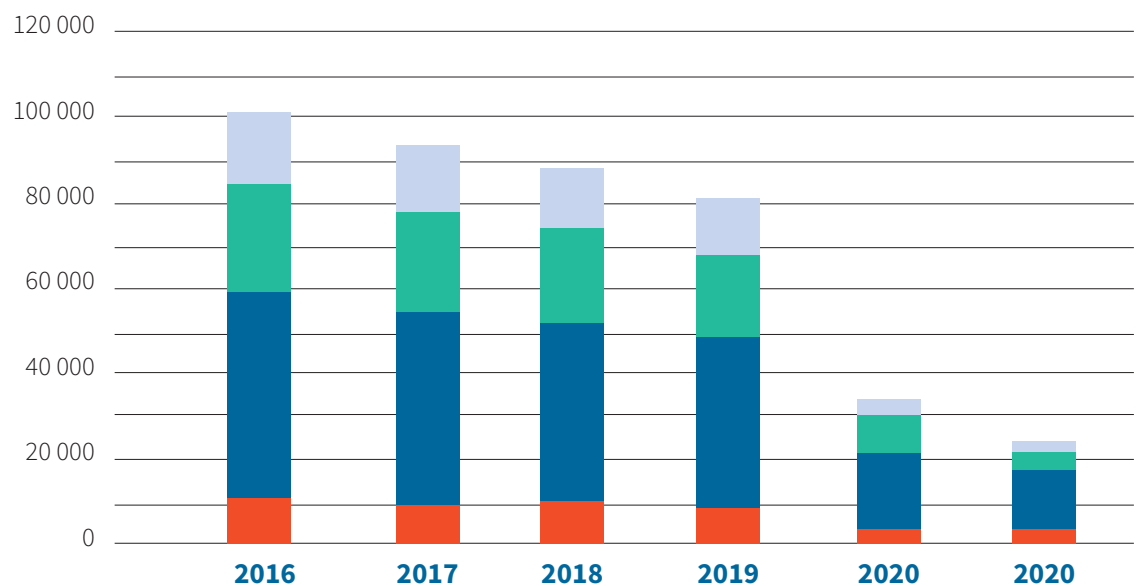
STUVO voorziet sinds september 2020 een tussenkomst van 25% bij de kosten van een abonnement bij de Lijn (Omnipas of Buzzy pas). De dalende trend in het aantal verkochte abonnementen zet zich ook in 2021 verder.

## Aantal abonnementen



	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Aalst</b>	279	239	193	180	70	50
<b>Brussel</b>	381	239	315	277	147	107
<b>Gent</b>	766	710	627	606	338	302
<b>Sint-Niklaas</b>	175	141	153	132	72	60

## Tussenkost De Lijn



	2016	2017	2018	2019	2020	2020
<b>Aalst</b>	16 265	14 955	13 995	11 917	3 409	2 396
<b>Brussel</b>	25 809	23 578	22 611	19 713	8 803	5 327
<b>Gent</b>	47 647	45 263	41 010	39 946	17 313	14 256
<b>Sint-Niklaas</b>	11 090	9 169	10 409	8 678	4 036	2 994

## MIVB in Brussel

In 2021 leverde de MIVB extra inspanningen om het openbaar vervoer nog meer te promoten in Brussel. De prijs van het MIVB-schoolabonnement daalde van 50 euro naar 12 euro. STUVO heeft dit sterk gepromoot en campagne gevoerd via de website van Odisee en het campusportaal van KU Leuven Campus Brussel.

## Fietsen

De werking rond fietsen werd verdergezet.

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 nauwe samenwerking met de Fietsambassade waar alle Gentse studenten een fiets kunnen huren en laten herstellen aan democratische prijzen.

Op alle campussen wordt, in overleg met de dienst Algemeen Beheer van Odisee, (mee)gewerkt aan fietsvriendelijke infrastructuur.

We organiseerden in het najaar 2021 ook opnieuw bewustwordingsacties op verschillende campussen. Op Campus Sint-Niklaas werd bij de start van het academiejaar een onthaalactie georganiseerd waarbij alle studenten die op een duurzame wijze (te voet, fiets, openbaar vervoer ...) naar de campus komen na een draai aan het rad konden kiezen uit fietslichtjes, zadelhoezen, reflecterende sleutelhanger ... Op 25 oktober was er een mobiliteitsactie rond zichtbaarheid op de fiets. Met de hulp van De Lachgasten werd dit thema op een ludieke manier onder de aandacht gebracht van de studenten. Op Technologicampus Gent was er op 18 november een mobiliteitsactiedag specifiek rond zichtbaarheid in het verkeer. Met promostandjes werd de noodzaak van fietslichten in donkere dagen benadrukt. Iedere student die op een duurzame manier naar de campus komt, werd op dat moment ook beloond met fietslichtjes, reflectoren of handschoenen om hen te stimuleren dit te blijven doen.

Via onze socialmediakanalen werden de acties extra bekendgemaakt.



## 7.4. Algemene conclusie

In 2021 had de coronapandemie nog steeds een grote impact op de werking van STUVO. Niet alleen de veerkracht van onze studenten maar ook die van onze medewerkers werd ernstig op de proef gesteld. De combinatie van on campus en online werken was niet eenvoudig. Uit 2020 leerden we dat er veel online kan, maar dat veel zaken toch ook bij voorkeur op de campus gebeuren om voldoende impact of resultaat te hebben.

Daarom kozen we in 2021 bewust voor voldoende permanentie op de campus. In combinatie met een vrij normale start van het academiejaar in september resulteert dat in globale cijfers die opnieuw in de lijn van 2019 liggen voor de domeinen Studentenbegeleiding en Sociale Dienst.

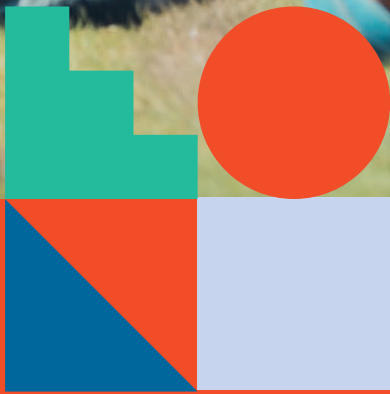
Voor Studentenwerking was de start van het academiejaar het hoogtepunt en smaakte dat naar meer. Vanaf november viel veel jammer genoeg opnieuw stil. We hopen dat 2022 beterschap brengt op vlak van fysieke activiteiten. Toch werden enkele mooie initiatieven genomen om het leven voor onze studenten tijdens de pandemie zo aangenaam mogelijk te maken.

Het proces richting nieuwe cateringaanbesteding leverde heel wat resultaten waarop in 2022 verder gebouwd kan worden. Op het vlak van huisvesting en vervoer stelde 2021 ons voor enkele nieuwe toekomstige uitdagingen.

In 2021 maakten we een doorstart met onze visie-oefening, ging de STUVO-website op in die van Odisee en KU Leuven en ontwikkelden we een nieuw STUVO-logo. We optimaliseerden de inrichting van onze kantoorruimte in Aalst en Gent om de dienstverlening naar onze studenten te verbeteren.

Kortom, we bouwden in 2021 gestaag verder aan een gezamenlijke kwalitatieve STUVO-dienstverlening die een gelijkwaardige behandeling van onze studenten nastreeft met voldoende aandacht voor de eigen context van iedere campus.





Bijlage  
**STUVO**  
(Studentenvoorzieningen)

STUVO is sinds 2013 volledig geïntegreerd in de hogeschool. Toch dienen de activiteiten van STUVO nog steeds afzonderlijk te worden gerapporteerd en meer in het bijzonder de besteding van de sociale toelage.

STUVO ontvangt jaarlijks een sociale toelage die wordt gebruikt voor een aantal werkvelden:

1. Voeding
2. Huisvesting
3. Sociale dienstverlening
4. Medische en psychosociale dienstverlening
5. Vervoer
6. Studentenwerking
7. Algemeen

## Resultaatrekening

		codes	BJ 2021	BJ 2020
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>		<b>70/74</b>	<b>3.812.120</b>	<b>4.550.839</b>
A.	Omzet	70	3.575.662	4.356.886
B.	Wijziging in de voorraad goederen in bewerking en gereed product en in de bestellingen in uitvoering (toename +, afname -)	71		
C.	Geproduceerde vaste activa	72		
D.	Lidgeld, schenkingen, legaten en subsidies	73	51.060	33.294
E.	Andere bedrijfsopbrengsten	74	185.398	160.659
<b>Bedrijfskosten</b>		<b>(-) 60/64</b>	<b>(3.547.145)</b>	<b>(3.457.314)</b>
A.	Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen	60	117.333	135.412
	1. Inkopen	600/8	117.333	135.412
	2. Wijzigingen in de voorraad (toename -, afname +)	609		
B.	Diensten en diverse goederen	61	1.382.096	1.440.146
C.	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	62	1.727.470	1.535.043
D.	Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	630	312.618	341.968
E.	Waardeverminderingen op voorraden, bestellingen in uitvoering en handelsvorderingen (toevoegingen +, terugnemingen -)	631/4		
F.	Voorzieningen voor risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen en terugnemingen -)	635/8		
G.	Andere bedrijfskosten	640/8	7.627	4.745
H.	Als herstructureringskosten geactiveerde bedrijfskosten	(-) 649		
<b>Bedrijfswinst</b>		<b>(+) 70/64</b>	<b>264.976</b>	<b>1.093.525</b>
<b>Bedrijfsverlies</b>		<b>(-) 64/70</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Alle kosten en opbrengsten en ook de investeringen worden toegewezen aan een welbepaald werkveld.

Het resultaat van STUVO is € 269.609,- en wordt verrekend via een specifiek decretaal bepaald bestemd fonds (cf. 1.2.1.)

In het bestand van de jaarrekening Hogeschool van het regeringscommissariaat zijn een aantal tabellen opgenomen. De belangrijkste worden hierna opgenomen.

<b>Financiële opbrengsten</b>		<b>75</b>	<b>13.542</b>	<b>9.530</b>
A. Opbrengsten uit financiële vaste activa		750		
B. Opbrengsten uit vlottende activa		751		9.530
C. Andere financiële opbrengsten		752/9	13.542	
<b>Financiële kosten</b>	<b>(-)</b>	<b>65</b>	<b>(8.887)</b>	<b>(9.736)</b>
A. Kosten van schulden		650		815
B. Waardeverminderingen op andere vlottende activa dan bedoeld onder II. E (toevoegingen +, terugnemingen -)		651		
C. Andere financiële kosten		652/9	8.887	8.921
<b>Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening</b>	<b>(+)</b>	<b>70/65</b>	<b>269.630</b>	<b>1.093.319</b>
<b>Verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening</b>	<b>(-)</b>	<b>65/70</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Uitzonderlijke opbrengsten</b>		<b>76</b>	<b>0</b>	<b>1.356</b>
A. Terugneming van afschrijvingen en van waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa		760		
B. Terugneming van waardeverminderingen op financiële vaste activa		761		
C. Terugneming van voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten		762		
D. Meerwaarden bij de realisatie van vaste activa		763		
E. Andere uitzonderlijke opbrengsten		764/9		1.356
<b>Uitzonderlijke kosten</b>	<b>(-)</b>	<b>66</b>	<b>(21)</b>	<b>0</b>
A. Uitzonderlijke afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa		660		
B. Waardeverminderingen op financiële vaste activa		661		
C. Voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen -)		662		
D. Minderwaarden bij de realisatie van vaste activa		663		
E. Andere uitzonderlijke kosten		664/8	21	
F. Als herstructureringskosten geactiveerde uitzonderlijke kosten		669		
<b>Winst van het boekjaar</b>	<b>(+)</b>	<b>70/66</b>	<b>269.609</b>	<b>1.094.675</b>
<b>Verlies van het boekjaar</b>	<b>(-)</b>	<b>66/70</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Bruto investeringen en financiering

	codes	BJ 2021	BJ 2020
<b>BRUTO-investeringen</b>			
<b>Oprichtingskosten</b>	<b>8002</b>		
<b>Immateriële vaste activa</b>	<b>802</b>		
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>816</b>	<b>39.806</b>	<b>53.607</b>
A. Terreinen en gebouwen			
B. Installaties, machines en uitrusting		18.810	
C. Meubilair en rollend materieel		20.996	53.607
D. Leasing en soortgelijke rechten			
E. Overige materiële vaste activa			
F. Activa in aanbouw en vooruitbetalingen			
<b>Financiële vaste activa</b>	<b>836-858</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
A. Verbonden entiteiten			
B. Andere vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat			
C. Andere financiële vaste activa			
<b>Totaal bruto-investeringen</b>		<b>39.806</b>	<b>53.607</b>
<b>FINANCIERINGEN</b>			
<b>Eigen middelen</b>		<b>39.806</b>	<b>53.607</b>
<b>Vreemde middelen</b>			
<b>Kapitaalsubsidies</b>			
<b>Andere</b>			
<b>Totaal financiering</b>		<b>39.806</b>	<b>53.607</b>

## Investerings per werkveld

		BJ 2020
<b>BRUTO-investeringen per werkveld</b>		
<b>Werkveld</b>		
1.	Voeding	39.806
2.	Huisvesting	
3.	Sociale dienstverlening	
4.	Medische en psychologische dienstverlening	
5.	Vervoer	
6.	Studentenwerking	
	Algemene kostenplaats	
<b>Totaal bruto-investeringen</b>		<b>39.806</b>
<b>Desinvestering per werkveld</b>		
<b>Werkveld</b>		
1.	Voeding	
2.	Huisvesting	
3.	Sociale dienstverlening	
4.	Medische en psychologische dienstverlening	
5.	Vervoer	
6.	Studentenwerking	
	Algemene kostenplaats	
<b>Totaal desinvesteringen</b>		<b>0</b>
<b>Netto-investering per werkveld</b>		
<b>Werkveld</b>		
1.	Voeding	39.806
2.	Huisvesting	0
3.	Sociale dienstverlening	0
4.	Medische en psychologische dienstverlening	0
5.	Vervoer	0
6.	Studentenwerking	0
	Algemene kostenplaats	0
<b>Totaal desinvesteringen</b>		<b>39.806</b>

## STUVO: bedrijfsopbrengsten en kosten per werkveld

<b>BRUTO-investeringen per werkveld</b>		
<b>Werkveld</b>	70/74	
1. Voeding		263.068
2. Huisvesting		140.196
3. Sociale dienstverlening		17.890
4. Medische en psychologische dienstverlening		
5. Vervoer		79
6. Studentenwerking		51.116
Algemene kostenplaats		25.042
<b>Totaal</b>		<b>497.390</b>
<b>Bedrijfskosten</b>		
<b>Werkveld</b>	60/64	
1. Voeding		1.004.927
2. Huisvesting		347.043
3. Sociale dienstverlening		550.302
4. Medische en psychologische dienstverlening		761.933
5. Vervoer		58.841
6. Studentenwerking		280.135
Algemene kostenplaats		543.964
<b>Totaal</b>		<b>3.547.145</b>



## Personeelskosten en afschrijvingen per werkveld

<b>Personeelskosten RR [61] en RR [62] - Personeel tewerkgesteld bij de dienst studentenvoorzieningen</b>		
<b>Werkveld</b>		
1.	Voeding	33.480
2.	Huisvesting	124.818
3.	Sociale dienstverlening	288.062
4.	Medische en psychologische dienstverlening	691.541
5.	Vervoer	23.457
6.	Studentenwerking	210.038
	Algemene kostenplaats	448.481
<b>Totaal</b>		<b>1.819.876</b>
<b>Afschrijvingskosten RR [630] - Investerings studentenvoorzieningen</b>		
<b>Werkveld</b>		
1.	Voeding	229.748
2.	Huisvesting	40.554
3.	Sociale dienstverlening	
4.	Medische en psychologische dienstverlening	82
5.	Vervoer	1.452
6.	Studentenwerking	2.638
	Algemene kostenplaats	38.144
<b>Totaal</b>		<b>312.618</b>

## STUVO: bedrijfsresultaat per werkveld

<b>Bedrijfswinst/-verlies</b>		
<b>Werkveld</b>		
		70/64
1.	Voeding	(741.859)
2.	Huisvesting	(206.847)
3.	Sociale dienstverlening	(532.412)
4.	Medische en psychologische dienstverlening	(761.933)
5.	Vervoer	(58.762)
6.	Studentenwerking	(229.020)
	Algemene kostenplaats	(518.922)
<b>Totaal</b>		<b>(3.049.754)</b>
<b>Sociale toelage</b>		703 <b>3.314.730</b>
<b>Bedrijfswinst</b>		70/64 <b>264.976</b>
<b>Bedrijfsverlies</b>		64/70 <b>0</b>

## Personeelskosten en afschrijvingen per werkveld

<b>1</b>	<b>Voeding</b>	
	Bruto-investeringen	39.806
	Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	741.699
	Personeelskosten RR  61  en RR  62	33.480
	<b>Totaal</b>	<b>814.984</b>
<b>2</b>	<b>Huisvesting</b>	
	Bruto-investeringen	0
	Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	181.671
	Personeelskosten RR  61  en RR  62	124.818
	<b>Totaal</b>	<b>306.489</b>
<b>3</b>	<b>Sociale dienstverlening</b>	
	Bruto-investeringen	0
	Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	262.240
	Personeelskosten RR  61  en RR  62	288.062
	<b>Totaal</b>	<b>550.302</b>
<b>4</b>	<b>Medische en psychologische dienstverlening</b>	
	Bruto-investeringen	0
	Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	70.310
	Personeelskosten RR  61  en RR  62	691.541
	<b>Totaal</b>	<b>761.851</b>
<b>5</b>	<b>Vervoer</b>	
	Bruto-investeringen	0
	Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	33.932
	Personeelskosten RR  61  en RR  62	23.457
	<b>Totaal</b>	<b>57.389</b>
<b>6</b>	<b>Studentenwerking</b>	
	Bruto-investeringen	0
	Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	67.460
	Personeelskosten RR  61  en RR  62	210.038
	<b>Totaal</b>	<b>277.497</b>
	<b>Algemene kostenplaat</b>	
	Bruto-investeringen	0
	Bedrijfskosten (exclusief personeelskosten en afschrijvingen)	57.339
	Personeelskosten RR  61  en RR  62	448.481
	<b>Totaal</b>	<b>505.820</b>

## Veel gebruikte afkortingen en acroniemen

AD	ALGEMENE DIENSTEN
AJ	ACADEMIEJAAR
AOL	AUTONOMIE-ONDERSTEUNEND LEIDERSCHAP
ASR	ALGEMENE STUDENTENRAAD
ATP	ADMINISTRATIEF EN TECHNISCH PERSONEEL
BANABA	BACHELOR-NA-BACHELOR
BMW	HANDLEIDING BESTUUR, MEDEZEGGENSCHAP EN WERKING
BT	STUDIEGEBIED BIOTECHNIEK
CD	CAMPUSDIENSTEN
CLB	CENTRA VOOR LEERLINGENBEGELEIDING
CPBW	COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK
CVO	CENTRUM VOOR VOLWASSENENONDERWIJS
DHO	DATABANK HOGER ONDERWIJS
DOP	DIENST ONDERZOEK EN PROJECTBEHEER
DOSP	DIGITAL OPEN SCIENCE PLATFORM
ECHE	ERASMUS CHARTER FOR HIGHER EDUCATION
EMS	EHSAL MANAGEMENT SCHOOL
ESF	EUROPEES SOCIAAL FONDS
FHS	FISCALE HOGESCHOOL
GEZ	STUDIEGEBIED GEZONDHEIDSZORG
GP GP	GASTPROFESSOREN BETAALD VIA HET DEPARTEMENT ONDERWIJS
GP vzw	GP VZW GASTPROFESSOREN BETAALD VIA DE VZW ODISEE
HILL	HIGH IMPACT LEARNING THAT LASTS
HOC	HOGESCHOOLONDERHANDELINGSCOMITÉ
HOC	HOGESCHOOLONDERHANDELINGSCOMITÉ
HOP	HOP HULPOPPVOEDEND PERSONEEL
IKCO	INSTELLINGSBREED KADER VOOR CURRICULUMONTWERP
IWT	STUDIEGEBIED INDUSTRIËLE WETENSCHAPPEN EN TECHNOLOGIE
KWBK	STUDIEGEBIED HANDELSWETENSCHAPPEN EN BEDRIJFSKUNDE
NVAO	NEDERLANDS-VLAAMSE ACCREDITATIEORGANISATIE
OAE	ODISEE ADVANCED EDUCATION
OD	OPERATIONELE DOELSTELLING
OER	ONDERWIJS- EN EXAMENREGLEMENT
OLA	OPLEIDINGSLEERACTIVITEIT
OLR	OPLEIDINGSSPECIFIEKE LEERRESULTATEN
OND	STUDIEGEBIED ONDERWIJS
OOF	ONDERWIJSONTWIKKELINGSFONDS
OP	ONDERWIJZEND PERSONEEL
OPO	OPLEIDINGSONDERDEEL
PBA	PROFESSORIELE BACHELORS EN GRADUATEN
PC	PERMANENTE VORMING
PG	PGO - POSTGRADUATEN
PGO	PGO - POSTGRADUATEN
PMA	PREVENTIE & MILIEU ACADEMY
POP	PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN
PVA	PERMANENTE VORMING MET ATTEST VAN DEELNAME
PVG	PERMANENTE VORMING MET GETUIGSCHRIFT
PWO	PRAKTIJKGERICHT WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK
RBV	RECUPERATIE BEDRIJFSVOORHEFFING VOOR ONDERZOEKERS
SAW	SOCIAAL-AGOGISCH WERK
SAW	STUDIEGEBIED SOCIAAL-AGOGISCH WERK
SD	STRATEGISCHE DOELSTELLING
SGOR	STUDIEGEBIEDONDERZOEKSRaad
SID-in	STUDIE- EN INFORMATIEDAGEN
SIHO	STEUNPUNT INCLUSIEF HOGER ONDERWIJS
SOC	STUDIEGEBIEDONDERHANDELINGSCOMITÉ
STUVO	STUDENTENVOORZIENINGEN
TNO	TOETS NIEUWE OPLEIDING
TOT	TALENTGERICHT ONDERWIJSTEAM
TOT	TALENTGERICHTE ONDERWIJSTEAMS
UDL	UNIVERSAL DESIGN FOR LEARNING
VARIOSO	KWALITEITSBEWAKINGSCYCLUS DIE BESTAAT UIT VERKENNEN, REFLECTEREN, ANALYSEREN, OPTIMALISEREN, SPIEGELEN EN OPVOLGEN
VGM	VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU
VLOHRA	VLAAMSE HOGESCHOLENRAAD
VLUHR	VLAAMSE UNIVERSITEITEN EN HOGESCHOLEN RAAD









# Odisee

DE CO-HOGESCHOOL

