

# Dé makers van de wereld van morgen

## Jaarverslag 2022



## COLOFON

Uitgave	Arteveldehogeschool VZW
Postadres	Campus Hoogpoort Hoogpoort 15 9000 Gent 0474.120.360
Telefoon	PRP Gent, Afdeling Gent +32 (0)9 234 90 00
E-mail	<a href="mailto:info@arteveldehs.be">info@arteveldehs.be</a>
Website	<a href="http://www.arteveldehogeschool.be">www.arteveldehogeschool.be</a>
Verantwoordelijke uitgever	Tomas Legrand, Algemeen Directeur
Eindredactie	Algemeen Secretariaat Arteveldehogeschool

Gent, maart 2023

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>ORGANISATIESTRUCTUUR</b>	<b>1</b>
<b>1.1</b>	<b>Over Arteveldehogeschool</b>	<b>2</b>
1.1.1	Onze waarden	2
1.1.2	Onze missie en visie	2
<b>1.2</b>	<b>Toekomstplan 2019-2025</b>	<b>3</b>
1.2.1	Het Toekomstplan in tien strategische doelstellingen	4
<b>1.3</b>	<b>Organisatiestructuur van Arteveldehogeschool</b>	<b>5</b>
<b>1.4</b>	<b>Samenstelling en bevoegdheden van de bestuurlijke organen</b>	<b>5</b>
<b>1.5</b>	<b>Bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende bestuurlijke organen</b>	<b>5</b>
<b>1.6</b>	<b>Samenstelling en bevoegdheden van de inspraak- en medezeggenschapsorganen</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>ONDERWIJS</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Beleidsdoelstellingen op onderwijsgebied</b>	<b>7</b>
2.1.1	Beleidsdoelen onderwijs	7
2.1.2	Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden	9
2.1.3	Beleidsdoelen onderwijs voor de komende academiejaren	9
<b>2.2</b>	<b>Kwaliteitszorg in het hogeschoolonderwijs</b>	<b>10</b>
2.2.1	Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg	10
2.2.2	Omschrijving van het stelsel van externe kwaliteitszorg	13
2.2.3	Maatregelen: systeem ter opvolging	15
2.2.4	Curriculumzorg: Vlaanderenbrede samenwerking en internationale benchmarking	15
<b>2.3</b>	<b>Opleidingsaanbod</b>	<b>16</b>
<b>2.4</b>	<b>Onderwijs- en examenregeling</b>	<b>16</b>
<b>2.5</b>	<b>Gegevens over de studenten</b>	<b>16</b>
<b>2.6</b>	<b>Gegevens over de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap</b>	<b>16</b>
<b>2.7</b>	<b>Internationale relaties</b>	<b>16</b>
2.7.1	Internationaal opleidingsaanbod	16
2.7.2	Internationale samenwerkingsverbanden	16
2.7.3	Uitgaande studentenmobiliteit	17
2.7.4	Inkomende studentenmobiliteit	18
2.7.5	Stafmobiliteit	19
<b>3</b>	<b>ONDERZOEK</b>	<b>20</b>
<b>3.1</b>	<b>Beleid betreffende projectmatig wetenschappelijk onderzoek</b>	<b>21</b>
3.1.1	Het strategisch beleid: beoogde doelen en resultaten	21
3.1.2	Organisatie en uitvoering	28
3.1.3	Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn	31
<b>3.2</b>	<b>Kwaliteitszorg van het projectmatig wetenschappelijk onderzoek</b>	<b>32</b>
<b>3.3</b>	<b>Financieringsbronnen voor wetenschappelijk onderzoek</b>	<b>32</b>
3.3.1	Interne middelen voor onderzoek	32
3.3.2	Externe financiering voor onderzoek	33
<b>3.4</b>	<b>Personeelsbestand in het projectmatig wetenschappelijk onderzoek</b>	<b>33</b>
3.4.1	Inzet personele middelen in de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling	33
3.4.2	Inzet personele middelen in de expertisenetwerken	33
<b>3.5</b>	<b>Wetenschappelijke classificatie van de onderzoeksprojecten volgens de IWETO-codes</b>	<b>34</b>
<b>3.6</b>	<b>Projectmatig wetenschappelijke output per studiegebied</b>	<b>34</b>
<b>3.7</b>	<b>Internationale relaties</b>	<b>34</b>

<b>4</b>	<b>PERSONEEL</b>	<b>35</b>
<b>4.1</b>	<b>Personeelsbestand</b>	<b>36</b>
4.1.1	Opsplitsing personeelsbestand naar studiegebieden en Arteveldehogeschooldiensten	36
4.1.2	Opsplitsing personeelsbestand naar financieringsbron	37
4.1.3	Opsplitsing personeelsbestand naar formatie	37
4.1.4	Opsplitsing naar geslacht	38
4.1.5	Opsplitsing van de personeelsleden binnen de formatie naar categorie	38
4.1.6	Opsplitsing personeelsleden buiten de formatie	39
4.1.7	Opsplitsing onderwijzend personeel naar ambt	39
4.1.8	Opsplitsing personeelsbestand administratief en technisch personeel naar niveau en graad	40
4.1.9	Opsplitsing personeelsbestand naar statuut	41
4.1.10	Opsplitsing personeelsbestand naar voltijds en deeltijds	42
4.1.11	Opsplitsing personeelsbestand naar leeftijd	43
<b>4.2</b>	<b>Personeelsbeleid van de hogeschool</b>	<b>43</b>
4.2.1	Beleidsdoeleinden	43
4.2.2	Speerpunten 2022	44
4.2.3	Mandaten: criteria en vergoedingen	49
4.2.4	Premies: criteria	49
4.2.5	Gemiddelde anciënniteit bij promoties, opgesplitst per personeelscategorie	49
4.2.6	Samenwerking met andere hogescholen, universiteiten, AUGent en derden	49
4.2.7	Personeelsverloop	50
<b>4.3</b>	<b>Ratio-analyse over de laatste drie boekjaren</b>	<b>51</b>
4.3.1	Bezoldigingskost	51
4.3.2	Personeelsbestand	52
<b>4.4</b>	<b>Staat van personeelskosten</b>	<b>52</b>
<b>5</b>	<b>DIENSTVERLENING</b>	<b>53</b>
<b>5.1</b>	<b>Beleidsdoelstellingen op het gebied van dienstverlening</b>	<b>54</b>
5.1.1	Verslag over het gevoerde beleid	54
5.1.2	Beleid inzake dienstverlening	54
5.1.3	Beleidsdoelstellingen op korte termijn en op middellange termijn	55
<b>5.2</b>	<b>Overzicht van de afgesloten overeenkomsten</b>	<b>56</b>
<b>5.3</b>	<b>Besteding van de middelen</b>	<b>56</b>
<b>5.4</b>	<b>Personeelsbestand in de maatschappelijke dienstverlening</b>	<b>56</b>
<b>6</b>	<b>FINANCIËN</b>	<b>57</b>
<b>6.1</b>	<b>Samenvattende commentaar op de jaarrekening</b>	<b>58</b>
<b>6.2</b>	<b>Verantwoording van het financieel beheer</b>	<b>58</b>
<b>6.3</b>	<b>Bijzondere gebeurtenissen na balansdatum</b>	<b>58</b>
<b>7</b>	<b>SOCIALE VOORZIENINGEN VOOR STUDENTEN</b>	<b>59</b>
<b>7.1</b>	<b>Doelstelling</b>	<b>60</b>
<b>7.2</b>	<b>Overzicht van de besteding</b>	<b>60</b>
7.2.1	Werkveld voeding	60
7.2.2	Werkveld huisvesting	60
7.2.3	Werkveld sociale dienstverlening	61
7.2.4	Werkveld medische en psychologische dienstverlening	62
7.2.5	Werkveld mobiliteit	66
7.2.6	Werkveld studentenwerking	66
<b>7.3</b>	<b>Integrale Begeleiding</b>	<b>70</b>

<b>8</b>	<b>TAALRAPPORTERING ARTEVELDEHOGESCHOOL</b>	<b>72</b>
<b>8.1</b>	<b>Doelstellingen en rechtsgrond</b>	<b>73</b>
8.1.1	Aard van de motiveringen voor anderstalige opleidingsonderdelen	74
<b>8.2</b>	<b>Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering</b>	<b>74</b>
8.2.1	Onderwijzend personeel	74
8.2.2	Studenten	75
<b>8.3</b>	<b>Gedragscode</b>	<b>78</b>

# Hoofdstuk 1

## ORGANISATIESTRUCTUUR





## 1.1 OVER ARTEVELDEHOGESCHOOL

Al meer dan twintig jaar schrijft Arteveldehogeschool met haar studenten, medewerkers en werkveldpartners aan een mooi verhaal. Met 15.000 studenten en 1.500 medewerkers, verspreid over twaalf campussen in Gent en één in Oudenaarde, verleggen we samen grenzen. Dat doen we binnen vijf expertisenetwerken:

- > Expertisenetwerk Business en Management
- > Expertisenetwerk Communicatie, Media en Design
- > Expertisenetwerk Gezondheid en Zorg
- > Expertisenetwerk Mens en Samenleving
- > Expertisenetwerk Onderwijs

Als Arteveldehogeschool hebben de kracht om onze stempel te drukken op de samenleving, vandaag en in de toekomst. Hoe we dat doen? Met kwaliteitsvol en innovatief onderwijs, onderzoek en dienstverlening voor (en door) onze studenten en het werkveld. Zo vormen we samen dé makers van de wereld van morgen.

### 1.1.1 Onze waarden

Het DNA van Arteveldehogeschool? Dat bestaat uit vier waarden.

#### ▪ **Authentiek**

Elk talent is een meerwaarde, daarvan zijn we zeker. In onze hogeschool creëren we een cultuur waar iedereen zichzelf kan zijn. En vooral: waar iedereen de beste versie van zichzelf kan worden. Eerlijkheid en integriteit krijgen de hoofdrol in alles wat we doen.

#### ▪ **Betrokken**

We hebben aandacht voor de mens achter onze medewerkers en studenten. Voor hun talenten, onzekerheden en ambities. Bij Arteveldehogeschool krijg je ruimte om te experimenteren en te ondernemen, ruimte om uit fouten te leren en opnieuw te beginnen. Alleen zo hebben we echt invloed – op elkaar en op de samenleving, waarin we het verschil willen maken.

#### ▪ **Bevlogen**

“Als je doet wat je graag doet, hoef je nooit een dag te werken”: een bekend citaat waar we bij Arteveldehogeschool rotsvast van overtuigd zijn. We geloven dat de juiste persoon op de juiste plaats het verschil maakt. Want alleen dan kan iedereen het beste van zichzelf geven. Met passie, nieuwsgierigheid en creativiteit bouwen we mee aan de wereld rondom ons.

#### ▪ **Kwaliteit en innovatie**

Met veel goesting nemen we grote, maatschappelijke vraagstukken onder de loep. En daarin durven we nieuwe paden bewandelen en naar buiten komen met onze expertise. Waarom? Om te interesseren en inspireren, maar vooral om verandering in ons onderwijs en onze maatschappij te realiseren.

### 1.1.2 Onze missie en visie

Als hogeschool behoort kwaliteitsvol onderwijs aanbieden uiteraard tot onze kernopdrachten, maar we zien onze taak veel ruimer dan enkel studenten opleiden. Onze missie? Studenten en medewerkers de kans geven om elke dag opnieuw dé makers van de wereld van morgen te worden.

▪ **Dé: we staan garant voor hoge kwaliteit**

We bieden kwaliteitsvol onderwijs, onderzoek en dienstverlening afgestemd op de noden van het werkveld en de maatschappij. Via innovatieve en relevante onderwijsvormen leiden we studenten op tot startklare en professionals gewapend met een set van 21st century skills. En we verwelkomen hen met open armen terug, want leren doe je levenslang. Niet alleen via ons onderwijs maar ook door praktijkgericht onderzoek en dienstverlening met impact, staan we in continue wisselwerking met werkveld en maatschappij.

▪ **Makers: we verleggen grenzen als ondernemende community**

We stimuleren ondernemerschap en flexibiliteit. Bij ons kan iedereen evolueren tot de beste versie van zichzelf, met aan de ene kant de attitude en wil om dingen te veranderen, en aan de andere kant de expertise en capaciteiten om dat ook effectief te doen. Samen verleggen studenten, medewerkers en werkveldpartners grenzen. Dat resulteert in praktische oplossingen en toepassingen waarmee we een positieve invloed hebben op onze omgeving.

▪ **Wereld: we zijn verbonden met de wereld, nabij en veraf**

Arteveldehogeschool staat met beide voeten in de wereld. Dankzij vele samenwerkingsprojecten zijn we nauw verbonden met onze buurt en regio. Gent, dat is onze thuisbasis. Maar we richten onze blik ook op Europa en de wereld. Met een sterk verankerd internationaal netwerk bieden we studenten en medewerkers de mogelijkheid om hun perspectief te verruimen. Door andere horizons te verkennen, in het buitenland maar evengoed van thuis uit.

▪ **Morgen: we richten ons blik op de toekomst**

Dankzij onze expertise en wendbaarheid voelen we aan welke veranderingen er aan de gang zijn. Als innovatief expertisecentrum bieden we niet alleen duurzame antwoorden op maatschappelijke vragen, maar durven we ook nieuwe paden te bewandelen. Met onze Arteveldecommunity willen we mee de motor van verandering zijn. In het onderwijs, het werkveld én de maatschappij. Zo drukken we samen onze stempel op de wereld van morgen.

## 1.2 TOEKOMSTPLAN 2019-2025

Als wendbare organisatie willen we zeer flexibel kunnen meebewegen met onze veranderende omgeving en willen we snel kunnen inspelen op opportuniteiten die zich voordoen. We doen dat onder meer op basis van een goede analyse van externe kaders. Zo is de beleidsagenda van de Vlaamse Regering een belangrijk referentiekader. Focuspunten als levenslang leren, een goede studie-oriëntering, ontsluiting van expertise en kennis, erkennen van een diversiteit aan leervormen, en accenten in wetenschap en innovatie zijn mee richtinggevend voor ons beleid.

Onze langetermijnvisie stippelden we uit in het Toekomstplan. Vier grote mindshifts vormen de basis van onze strategie:

- > Een innovatieve onderwijs- en onderzoeksbiotoop creëren
- > De mozaïek van leren en werken versterken
- > Kansrijk en kleurrijk studeren
- > Leiderschap met impact realiseren

Om bovenstaande doelstellingen te realiseren, hebben we zes kritische succesfactoren geformuleerd waarop we in de periode 2019-2025 willen focussen:



- > Sterker inzetten op marketing en communicatie
- > Een toekomstgerichte organisatie ontwikkelen
- > Een duurzame hr-visie ontwerpen
- > Medewerkers voorbereiden op transformatie
- > Investeren in infrastructuur en ICT
- > Plannen en prioriteren

### 1.2.1 Het Toekomstplan in tien strategische doelstellingen

Gedurende de eerste twee jaar voerden we het Toekomstplan uit aan de hand van strategische projecten die we vertaalden naar een jaaractieplan. Maar geleidelijk aan werd de kloof tussen de brede mindshifts en de zeer gefocuste projecten van één jaar steeds meer zichtbaar. Daarom formuleerden we in 2022 tien strategische doelen voor de komende drie jaar (2022-2025). De doelen brengen focus in de uitvoering van de mindshifts en worden uitgevoerd aan de hand van projecten in de strategische cyclus.

#### EEN INNOVATIE ONDERWIJS- ONDERZOEKSBIOTOOP CREËREN

1. Tegen september 2024 vormt de vernieuwde onderwijsvisie het referentiekader en kompas voor het vormgeven en organiseren van onze curricula en onze onderwijspraktijk.
2. Tegen september 2025 hanteren we transversaal een richtinggevend kader voor de ontwikkeling van een kwaliteitsvol, rationeel en wendbaar opleidingsportfolio.
3. Tegen september 2025 is er een onderzoeksbiootop opgezet rond transversale, strategische thema's waarmee we ons extern profileren.
4. Tegen september 2025 is de innovatieve onderwijs- en onderzoeksbiootop verder uitgebouwd via vernieuwingen op het vlak van infrastructuur en ICT-uitrusting, die stakeholders in staat stellen om in een zeer open context met elkaar samen te werken.

#### DE MOZAÏEK VAN LEREN EN WERKEN VERSTERKEN

5. Tegen september 2024 werkt Artevelde Academy volgens een globaal rendabel businessmodel, waarin er ruimte is voor interne professionalisering.
6. Tegen september 2025 profileert Artevelde Academy zich als één sterk merk.

#### KANSRIJK EN KLEURRIJK STUDEREN

7. Tegen september 2024 is het duidelijk waar Arteveldehogeschool voor staat op het vlak van diversiteit, beschikken we over data om ons beleid verder vorm te geven en zijn de vaardigheden van onze medewerkers omtrent diversiteit nog verder uitgebouwd.
8. Tegen september 2025 zijn de effecten van een herwerkt begeleidingsbeleid zichtbaar in data en is er een plan van aanpak voor de realisatie van een 'basecamp' (begeleidingshub) voor studenten op een aantal van de campussen.

#### LEIDERSCHAP MET IMPACT REALISEREN

9. Tegen september 2025 hebben we onze externe connecties verstevigd, wat gekatalyseerd wordt doordat studenten en medewerkers een positief beeld van de hogeschool uitdragen.
10. Tegen september 2025 wordt Arteveldehogeschool op vooraf bepaalde inhoudelijke domeinen erkend als innovatieve speler in onderwijs en onderzoek.

### **1.3 ORGANISATIESTRUCTUUR VAN ARTEVELDEHOGESCHOOL**

De organisatiestructuur van Arteveldehogeschool is terug te vinden op de website:  
<https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/organisatie>.

### **1.4 SAMENSTELLING EN BEVOEGDHEDEN VAN DE BESTUURLIJKE ORGANEN**

Arteveldehogeschool onderscheidt verschillende hogeschoolbrede bestuurlijke organen. Er zijn geen decentrale bestuurlijke organen. Zie onze website:  
<https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/organisatie>.

### **1.5 BEVOEGDHEIDSVERDELING TUSSEN DE VERSCHILLENDE BESTUURLIJKE ORGANEN**

De bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende bestuurlijke organen is terug te vinden op de website:  
<https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/organisatie>.

### **1.6 SAMENSTELLING EN BEVOEGDHEDEN VAN DE INSPRAAK- EN MEDEZEGGENSCHAPSORGANEN**

De diverse inspraak- en medezeggenschapsorganen zijn te vinden op de website:  
<https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/organisatie>.

# Hoofdstuk 2

## ONDERWIJS



## **2.1 BELEIDSDOELSTELLINGEN OP ONDERWIJSGEBIED**

### **2.1.1 Beleidsdoelen onderwijs**

Onderstaande paragrafen bevatten een samenvattend overzicht van de beleidsdoelen op het vlak van onderwijs. De vier grote mindshifts van het Toekomstplan en de tien strategische doelstellingen voor 2022-2025 vormen de leidraad voor onze strategie en zijn de basis van de beleidsdoelen onderwijs.

#### *2.1.1.1 Naar een nieuwe onderwijsvisie*

In het kader van de eerste mindshift willen we de huidige en komende beleidsperiode inzetten op het ontwikkelen van een vernieuwde onderwijsvisie (zie strategisch doel 1). Die onderwijsvisie zal het kompas vormen voor het toekomstgericht ontwerpen van wendbare curricula. De eerste stappen, waaronder literatuuronderzoek en focusgesprekken met studenten, docenten, het werkveld, opleidings- en diensthouders en het voltallige Directieteam, werden reeds gezet. De inzichten uit die gesprekken vormen de basis voor de uitwerking van het antwoord op twee vragen:

- > Waartoe leiden we op?
- > Hoe geven we onze innovatieve onderwijs- en onderzoeksbiotoop vorm?

#### *2.1.1.2 Oprichting van de Portfoliocommissie*

In het voorjaar van 2022 werd de Portfoliocommissie opgericht, die het geheel van het opleidingsportfolio strategisch vormgeeft en mee het overzicht van opportuniteiten tot rationalisatie en optimalisatie bewaakt (zie strategisch doel 2). Bestaande procedures en principes met betrekking tot het wijzigen van het opleidingsaanbod werden kritisch tegen het licht gehouden en herwerkt, met een duidelijke houvast voor de betrokkenen. In een eerste iteratie werden de governance, timing en planning van de Portfoliocommissie vastgelegd. Die werking zal iteratief bijgestuurd worden om het strategisch en transversaal richtinggevend kader te kunnen realiseren.

In 2022 werden de bijgestuurde procedures gevolgd voor het indienen van:

- > aspiraties van nieuw aanbod, zowel binnen het basisaanbod als binnen het aanbod levenslang leren;
- > het aanvragen van kleine en grote curriculumwijzigingen.

#### *2.1.1.3 Onderwijsinnovatie*

In navolging van het masterplan infrastructuur en geruggesteund door het Voorsprongfonds werkt Arteveldehogeschool aan vernieuwingen binnen haar infrastructuur (zie strategisch doel 4). De inrichting van twaalf hybride onderwijsruimtes, twee kennisclipstudio's en een webinarstudio werden tijdens 2022 onderzocht en aankooptechnisch voorbereid. We verwachten die vernieuwingen halfweg 2023 te realiseren.

Als hogeschool zetten we al jaren sterk in op het realiseren van kwalitatief blended onderwijs, wat in een stroomversnelling kwam onder impuls van de coronapandemie (zie het Jaarverslag 2021). Ook dit jaar werden onderwijsinnovatiemiddelen, middelen uit het Voorsprongfonds en bewuste keuzes in de diverse expertisenetwerken gebundeld om gericht in te zetten op blended leren. Zo werden verschillende docenten via de werking met design teams meegenomen in een traject om opleidingsonderdelen, en de bijhorende leermaterialen, te herontwerpen.

Vanuit de herallocatie van de onderwijsinnovatiemiddelen, samen met de ambities uit het Voor­sprongfondsproject rond blended leren, werden een aantal criteria rond blended leren naar voren ge­schoven. Gedurende het huidige academiejaar (2022-2023) dienen de opleidingen, al dan niet op ENW-niveau, in te zetten op:

- > het ontwikkelen van een gedragen visie op blended leren (op ENW-niveau);
- > het in kaart brengen van de beginsituatie ten aanzien van blended leren in de opleiding via de curriculumscan;
- > het opmaken van een actieplan op basis van die analyse;
- > het inrichten van design teams waarbij minimaal vijf opleidingsonderdelen per ENW (her)ontworpen worden en ook de bijhorende leermaterialen ontwikkeld worden;
- > het hanteren van de veertien kwaliteitseisen rond blended onderwijs als vertrekpunt;
- > het hogeschoolbreed terugkoppelen van de resultaten en er zichtbaarheid aan geven via de Learning Hub.

De uitrol van die criteria wordt nauw opgevolgd (zowel synchroon als asynchroon) vanuit de Dienst Onderwijsbeleid en de Coördinatoren Onderwijsontwikkeling en Digitaal Leren. Op het einde van aca­demiejaar 2022-2023 volgt een evaluatie die de basis zal vormen om de criteria rond blended leren voor academiejaar 2023-2024 uit te zetten.

Wat het faciliteren van verbinding en ontmoeting tussen docenten betreft, werd naast de bestaande docentenprofessionaliseringsinitiatieven dit jaar de Learning Hub gelanceerd. De Learning Hub is de centrale plek om te leren én te delen, voor én door docenten. Dat gebeurt fysiek in de Pub (leercafés) en digitaal op het intranet (momenteel nog in ontwikkeling). De Learning Hub zet daarbij in op het ondersteunen en stimuleren van onderwijsinnovatie. Via de activiteiten uit de hub ambiëren we om kleine en grote experimenten een platform te geven en om uitwisseling van goede praktijken te faci­literen.

#### 2.1.1.4 *Artevelde Academy*

Arteveldehogeschool lanceerde drie jaar geleden Artevelde Academy, waar initiatieven met betrek­king tot levenslang leren worden gebundeld en ontsloten. In 2022 werd het aanbod van Artevelde Academy verder uitgebreid en werden product-marktcombinaties verscherpt. Daarnaast werd de hui­dige manier van inschrijven kritisch geanalyseerd, met als doel om begin 2023 dat proces te optima­liseren via een grondige update. Zo willen we een vollediger en correcter zicht krijgen op het totale aanbod levenslang leren. Aanvullend worden bestaande initiatieven met betrekking tot het bereiken van de verschillende doelgroepen, het bepalen van marktconforme prijzen en het omgaan met de personeelsinzet geanalyseerd.

Dankzij die inspanningen evolueren we naar een nog sterkere Artevelde Academy, zowel qua aanbod als qua achterliggende processen en procedures (zie strategisch doel 5 en 6).

#### 2.1.1.5 *Het studievoortgangsdecreet en studiecontract*

Op 5 juli 2022 keurde de Vlaamse Regering een decreet goed dat Vlaanderenbrede studievoortgangs­regels bevat. Het decreet bevat een aantal maatregelen die elke hogeronderwijsinstelling vanaf aca­demiejaar 2023-2024 dient toe te passen.

Vanuit Arteveldehogeschool werden voor de implementatie van het decreet vijf centrale werven ge­identificeerd:

1. Instaptoets en remediëring (lerarenopleidingen)
2. Eerste inschrijving in het hoger onderwijs
3. Advies na de eerste examenperiode
4. Deliberatie- en studievoortgangsregels
5. Volgtijdelijkheid in het curriculum

De werven werden projectmatig aangepakt in het najaar van 2022 met als doel om het beleid errond af te stemmen. Zo kunnen in het voorjaar van 2023 concrete handvaten voor de betrokkenen in de hogeschool ontwikkeld worden. Parallel werd via de Werkgroep Studiecontract het onderwijs- en examenreglement voor het academiejaar 2023-2024 grondig geanalyseerd en bijgesteld. Dat gebeurde op basis van input uit de volledige hogeschool en afgestemd op de nieuwe ontwikkelingen uit het studievoortgangsdecreet.

#### 2.1.1.6 *Versterken en ondersteunen van de graduaatsopleidingen*

Sinds 1 september 2019 zijn de graduaatsopleidingen – afkomstig uit het CVO VSPW, het CVO KISP en het CVO Het Perspectief – onderdeel van Arteveldehogeschool. In 2021 werd verder gewerkt aan de omvorming en/of actualisering van enkele opleidingen. Om voor alle docenten uit de graduaatsopleidingen de meerwaarde van het behoren tot een grote organisatie voelbaar te maken, was er nood aan een extra boost in de procesmatige aanpak van de inbedding van de graduaatsopleidingen.

Daarom besloot het Auditcomité van Arteveldehogeschool een risicoanalyse rond de (inbedding van de) graduaatsopleidingen te laten uitvoeren. De resultaten daarvan brengen de risico's en uitdagingen rond de graduaatsopleidingen in beeld en bieden concrete werkpunten voor de toekomst. In 2022 werd op basis daarvan een actieplan rond de graduaatsopleidingen opgemaakt en werden projectleiders aangesteld om de prioriteiten aan te pakken. Dat gebeurde via zorgvuldig samengestelde actieteams die ook in 2023 verder aan zet zijn om de uitdagingen en werkpunten aan te pakken.

#### 2.1.2 **Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden**

Terugblikkend op het afgelopen jaar kunnen we stellen dat we op schema zitten voor het behalen van de vooropgestelde beleidsdoelen onderwijs, als onderdeel van de strategische doelstellingen voor 2022-2025. In deze eerste fase werkten we aan ondersteunende strategische projecten die voorwaardelijk zijn om de grotere doelstellingen te kunnen realiseren. Die projecten worden via de strategische cyclus en de werking van de betrokken entiteiten nauwgezet opgevolgd en indien nodig bijgesteld.

#### 2.1.3 **Beleidsdoelen onderwijs voor de komende academiejaren**

Met de tien strategische doelstellingen voor 2022-2025 bouwden we verder aan de concretisering van de ambitie om dé makers van de wereld van morgen af te leveren. Specifiek willen we de komende jaren verder inzetten op het verduurzamen van het concept blended leren, zodat we blended leren als efficiënt en futureproof onderwijsontwerp kunnen hanteren. Het onderwijsinnovatietraject blijft daarom in alle opleidingen gericht op blended leren. Ook de nieuwe onderwijsvisie zal richting geven om de komende jaren blijvend in te zetten op kwaliteitsvol en toekomstgericht onderwijs.



## 2.2 KWALITEITSZORG IN HET HOGESCHOOLONDERWIJS

### 2.2.1 Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg

#### 2.2.1.1 Visie

Arteveldehogeschool als lerende organisatie heeft een continue vraag om uit haar initiatieven te leren en haar praktijken bij te sturen, te vernieuwen of af te bouwen indien niet (meer) relevant. Kwaliteit en integriteit vormen ondubbelzinnige uitgangspunten. Effectiviteit en efficiëntie zijn door de schaarste van middelen daarbij goede maatstaven en het steeds opnieuw evalueren van onze aanpak en initiatieven staan garant voor evolutie en blijvend succes.

Een dergelijke breed gedragen kwaliteitscultuur ontstaat op basis van een goed uitgebouwd kwaliteitszorgsysteem. Via diverse initiatieven/instrumenten voor participatie van stakeholders (studenten, medewerkers, werkveld en alumni) en peers krijgen we 360°-feedback op de kwaliteit en de performantie van de organisatie en haar entiteiten. Op systematische wijze werken we aan verbetering en innovatie die via projecten binnen de strategie-uitvoering, of via beleidsplannen (met langetermijndoelen) en jaaractieplannen (met jaardoelen) worden gerealiseerd. Daarnaast geven de instrumenten van de periodieke verantwoording, de risicoanalyses en de interne auditfunctie bijkomende input om die plannen te voeden. In de samenwerking met andere hogescholen vinden peers met eenzelfde focus inspiratie bij elkaar en wisselen ze goede praktijken uit. Sommige instrumenten van de periodieke verantwoording en de internationale benchmarking overtreffen dat nog met een extra dimensie: ze garanderen namelijk de externe blik en de toetsing van de kwaliteit vanuit een internationaal perspectief. Dat levert talrijke en doordachte resultaten op die zijn afgestemd op onze organisatie.

#### ▪ **Continue kwaliteitsontwikkeling en periodieke verantwoording**

Kwaliteitsontwikkeling is een continu proces. Het voortdurend oog hebben voor de manier waarop we processen aanpakken en het kritisch reflecteren op waar we kunnen bijsturen, is een attitude die het plannen en prioriteren invulling geeft. We zijn er evenwel van overtuigd dat dergelijke continue kwaliteitsontwikkeling, waarbij planmatig wordt gewerkt aan verbetering en vernieuwing, af en toe een diepgaandere reflectie nodig heeft.

#### ▪ **Transversaal en op maat**

Kwaliteitszorg is pas een succes indien kwaliteit als essentieel wordt beschouwd op elk niveau van de organisatie, in elke activiteit of onderwijstype en door elke medewerker of leidinggevende. Daarom bouwen we tools uit voor onderwijs, onderzoek en levenslang leren die voor iedereen relevant zijn en hen toelaten om hun kwaliteit adequaat in te schatten. De kwaliteitsinstrumenten zijn bij uitstek transversaal voor de hele organisatie, maar tegelijk wordt erop toegezien dat de ontwikkeling van een specifieke tool of een kwaliteitsonderzoek op maat van een entiteit mogelijk is.

#### ▪ **Diep geworteld in de organisatie**

Wij zijn ervan overtuigd dat de dagelijkse kwaliteit gerealiseerd wordt dicht bij de basis. Het is daar dat de studentenbeleving rond kwaliteit het hoogst is, maar evenzeer moet kwaliteitszorg aangepakt worden op managementniveau.

#### ▪ **Datagedreven**

We willen de vinger aan de pols houden door niet alleen geregeld feedback te verzamelen van onze stakeholders via kwaliteitsonderzoek maar ook door de data uit onze databanken te analyseren. Het

ritme waarop we dat doen verschilt en is afhankelijk van de stakeholder. De feedback van stakeholders maken we op elk niveau en op maat toegankelijk via rapporten in Power BI en via presentaties. Daarnaast verzamelen we data uit onze databanken, zoals examenresultaten, studentenaantallen en achtergrondkenmerken, die we zowel intern als extern gebruiken als vergelijkingspunten.

- **Ruimte voor experiment en groei**

Overall in onze organisatie ontstaan nieuwe ideeën ter verbetering van onze werking of door elders inspirerende voorbeelden te ontdekken. Door de invoering van community's en expertisenetwerken werd de mogelijkheid gecreëerd om die ideeën gemakkelijk met elkaar te kunnen delen en samen beleidsconcepten te ontwikkelen. Op die manier worden good practices overgenomen, werken we efficiënt en inspireren we elkaar. Daarnaast biedt elk overlegmoment, zoals de managementontmoetingen, Onderwijsdag, werkgroepen en lerende netwerken, de ideale gelegenheid om met elkaar in gesprek te gaan en ervaringen te delen.

### 2.2.1.2 *Aanpak van kwaliteitsmanagement*

Het kwaliteitszorgsysteem is op alle domeinen van kwaliteitszorg uitgewerkt. Op het vlak van kwaliteitsbepaling, kwaliteitsborging, kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitsverantwoording werden diverse instrumenten en methodes gedefinieerd. Het systeem kenmerkt zich door een centrale aanpak die lokaal wordt ingekleurd.

- **Kwaliteitsbepaling**

Via kwaliteitsbepaling benoemen we duidelijk wat we precies onder kwaliteit verstaan, het Kwaliteitskader Onderwijs speelt daarin een essentiële rol.

- **Kwaliteitsborging**

Bij de kwaliteitsborging worden de werkpraktijken vastgelegd en wordt bepaald hoe die werkpraktijken worden beheerd en gecommuniceerd, zodat eenzelfde kwaliteit kan worden gegarandeerd aan iedere student/stakeholder. Dat gebeurt via informatie op de betreffende intranetpagina, via een gids/draaiboek (bijvoorbeeld hoe werkplekleren of stages georganiseerd worden in de opleiding) of via een formeel opgestelde procedure. Andere elementen van kwaliteitsborging zijn de borgingsbesluiten die het finaal product vormen van de diepgaande reflecties door onze opleidingen in samenwerking met externe peers.

- **Kwaliteitsontwikkeling**

Verder verstaan we onder kwaliteitsontwikkeling de uitbouw van een cyclische kwaliteitscirkel die vernieuwing en verbetering initieert via lange- en kortetermijnplannen. Die plannen komen tot stand op basis van de operationele vertaalslag van het Toekomstplan binnen de verschillende entiteiten, en via feedback van onze stakeholders over onze onderwijs- en onderzoeks aanpak.

- **Kwaliteitsverantwoording**

Wat kwaliteitsverantwoording betreft organiseren we diepgaande reflecties in een cocreatief proces met externe peers en stakeholders, zoals de opleidingsreviews.

### 2.2.1.3 Kwaliteitscirkels 'up and running'

#### ▪ Interne kwaliteitscyclus gevoed door externe verantwoordingscyclus

We willen continue kwaliteitsverbetering realiseren door de cyclus van plannen, meten, analyseren en verbeteren voortdurend te doorlopen. Naast de interne kwaliteitscyclus die de systematische aanpak van plannen en prioriteren weergeeft, haakt ook de externe verantwoordingscyclus daar naadloos op in. We werken aan lange- en kortermijnplannen, die vanuit die beide cycli worden gevoed.



De interne en externe kwaliteitscyclus

We willen continue kwaliteitsverbetering realiseren door de cyclus van plannen, meten, analyseren en verbeteren voortdurend te doorlopen. Naast de interne kwaliteitscyclus die de systematische aanpak van plannen en prioriteren weergeeft, haakt ook de externe verantwoordingscyclus daar naadloos op in. We werken aan lange- en kortermijnplannen, die vanuit die beide cycli worden gevoed.

Buiten de invulling van die plannen vanuit de interne en externe kwaliteitscyclus, is er ook een verticale beweging. Die beweging uit zich enerzijds in een concretisering van de ambities van het Toekomstplan, die op het niveau van het Directieteam en de expertisenetwerken vertaald worden naar (wendbare) strategische doelstellingen. Anderzijds worden de beleids- en jaaractieplannen gevoed via feedback van onze stakeholders (studenten, medewerkers, alumni en werkveld). Bovenop de formele participatieve structuren waarin stakeholders betrokken zijn, hebben we verschillende instrumenten ontwikkeld om systematisch feedback te verzamelen en daar gericht mee aan de slag te gaan. Daarnaast is er een interne (intrinsieke) verbeterdynamiek aanwezig in de opleidingen, ENW's en diensten, zodat vanuit alle niveaus inspiratie aangeleverd wordt voor nieuwe doelen.

Eén van de belangrijke taken van kwaliteitszorg is monitoring: data en feedback bij stakeholders verzamelen en daaruit analyses maken en conclusies trekken die het beleid en de bijsturing ervan ondersteunen. We zetten in op zowel kwalitatief als kwantitatief kwaliteitsonderzoek. Op basis van de resultaten kunnen alle entiteiten verbeteracties formuleren, die worden opgenomen in het jaaractieplan. Voor elke bevraging is het ritme afgesproken. Een laatste belangrijk aspect daarbij is feedback

van stakeholders en data verzamelen als barometer voor de realisatie van het Toekomstplan. De bevragingen zijn graadmeters voor de realisatie van de strategische mindshifts en verzamelen input en data om onze belangrijke indicatoren op te volgen. Door de formulering van KPI's gelinkt aan het Toekomstplan, zal het belang en de relevantie van dergelijk kwaliteitsonderzoek nog vergroten.

- **Extra dimensie door risicomanagement en interne audit**

Het volledige risicomanagementproces, inclusief de interne audit, biedt telkens opnieuw de mogelijkheid om vanuit risicoanalyse opportuniteiten te benutten die bijdragen aan kwaliteitsgroei en een gedragen kwaliteitscultuur.

## **2.2.2 Omschrijving van het stelsel van externe kwaliteitszorg**

### *2.2.2.1 Diepgaande reflecties als meerwaarde voor onze kwaliteitsaanpak*

Naast de continue kwaliteitsontwikkeling hebben we instrumenten voor de periodieke kwaliteitsverantwoording gecreëerd en zijn er instrumenten van overheidswege voorhanden die een diepgaande reflectie met behulp van externe peers en experts mogelijk maken. We onderscheiden daarbij de Instellingsreview, Opleidingsreview, Thematische Review, Beleidsdialoog, Systeembrede Analyse, Opleidingsaccreditatie en Toets Nieuwe Opleiding (TNO). Die instrumenten leveren feedback op onze aanpak aan en geven ruimte om te groeien in onze kwaliteit.

- **Opleidingsreviews: stevig en sterk gemaakt concept**

Aan onze hogeschool doorloopt elke geaccrediteerde graduaats-, bachelor- en bachelor-na-bacheloropleiding om de zes jaar een Opleidingsreview. In zo'n review stelt een opleiding zich grondig voor en krijgt ze van een reviewcommissie feedback over de kwaliteit van haar onderwijs. We startten met de organisatie van Opleidingsreviews in het academiejaar 2015-2016, sindsdien hebben we er al 21 georganiseerd. Vier bacheloropleidingen (Bachelor Grafische en Digitale media, Bachelor Logopedie en Audiologie, Bachelor Podologie en Bachelor Sociaal Werk) hebben zelfs al twee Opleidingsreviews achter de rug.

Het concept van de Opleidingsreviews kon al op heel wat draagvlak rekenen in onze organisatie. In 2002 hebben we dat nog verder uitgediept en geoptimaliseerd. Zo lieten we de reviewvragenlijst en de kritische zelfevaluatie naadloos aansluiten bij de structuur van het Kwaliteitskader Onderwijs. Dat was niet het geval bij de voorloper van het Kwaliteitskader Onderwijs, het Onderwijsraamwerk. Door gebruik te maken van dezelfde structuur in de instrumenten werd de reviewprocedure gebruiksvriendelijker, zowel voor de opleiding als voor de commissie. Daarnaast maakten we de Opleidingsreviews toegankelijker door per review een eigen intranetpagina te ontwikkelen. Daardoor kan elke medewerker de resultaten eenvoudig raadplegen en wordt leren van elkaar gefaciliteerd.

Tijdens het continue verbeterproces van de Opleidingsreviews realiseerden we ons dat we eigenlijk te weinig scenario's hadden voorzien voor het geval de kwaliteit van de opleiding niet voldoende blijkt. De uitkomst van de reviews werd daarom uitgebreid tot drie mogelijke borgingsbesluiten: een positief borgingsbesluit, een positief borgingsbesluit met beperkte geldigheidsduur en verplicht begeleidingstraject, en een negatief borgingsbesluit. Die uitgebreide mogelijkheden worden opgenomen in de training van de commissieleden en treden in werking voor de Opleidingsreviews vanaf academiejaar 2022-2023.

In 2022 doorliepen volgende opleidingen een Opleidingsreview, met een positief borgingsbesluit als resultaat:

- > Bachelor International Business Management
- > Bachelor Sociaal Werk
- > Bachelor Grafische en Digitale Media
- > Bachelor Logopedie en Audiologie

▪ **Thematische Reviews: spiegel voor de transversale aanpak**

Vanuit een transversale focus organiseert de hogeschool ook Thematische Reviews. Daarbij worden alle opleidingen en de andere betrokken entiteiten op een bepaald aspect geëvalueerd. Voor academiejaar 2021-2022 was een Thematische Review rond duurzaamheid gepland, maar die werd omwille van de coronamaatregelen uitgesteld naar academiejaar 2022-2023.

Na evaluatie besliste de Dienst Integrale Kwaliteitszorg om de Thematische Review tweejaarlijks (in plaats van jaarlijks) te laten plaatsvinden. De reden daarvoor is dat een jaarlijks systeem te weinig tijd voorziet om de Thematische Review op te volgen. Het concept van de Thematische Review werd gestroomlijnd door de procedures voor de voorbereiding, de gesprekken en het verslag vast te leggen.

▪ **Beleidsdialogen in een nieuw jasje**

De Beleidsdialoog is een gesprek tussen een leidinggevende en het management over (de kwaliteit van) de opleiding. In het gesprek worden groeikansen geformuleerd die vervolgens worden opgenomen in de beleidsplannen en de jaaractieplannen. In 2020 startte de uitrol van onze ingrijpend veranderde organisatiestructuur. De betrokken leidinggevenden wilden we uiteraard alle kansen geven om hun nieuwe rol en verantwoordelijkheden uit te werken, zonder daarbij Beleidsdialogen te organiseren. Ondertussen werd een nieuw concept voor de Beleidsdialogen, dat aangepast is aan de nieuwe organisatiestructuur, in voorontwerp opgesteld. Die nieuwe aanpak wordt geïmplementeerd bij de start van academiejaar 2023-2024.

▪ **Overige elementen van periodieke verantwoording: Instellingsreview, Systeembrede Analyse, Toets Nieuwe Opleiding en Opleidingsaccreditatie**

Hoewel de Instellingsreview, Systeembrede Analyse, Toets Nieuwe Opleiding (TNO) en Opleidingsaccreditatie niet altijd op dezelfde leest zijn geschoeid als de vorige drie instrumenten, vormen ze een belangrijke basis en toetssteen voor een performante werking van onze hogeschool. De inzichten die eruit voortvloeien, geven vaak aanleiding tot sterke bijsturingen. De feedback en aanbevelingen die worden geformuleerd, verwerken we in ons monitoringsinstrument Opgvolging Reviews.

In 2022 werkte Arteveldehogeschool mee aan de Systeembrede Analyse *Internationalisering in het curriculum: COIL*. Ook de redactie van het zelfevaluatierapport en de voorbereiding van het verkennend locatiebezoek voor de Instellingsreview namen waren dit jaar belangrijke focuspunten. Daarnaast werd in 2022 voor de Bachelor Toegepaste Psychologie en de Bachelor-na-bachelor Gerontologie (in samenwerking met AP Hogeschool) een macrodoelmatigheidsdossier opgesteld en werd voor beide opleidingen de TNO met positieve erkenning uitgevoerd. Ook kreeg de Bachelor Verpleegkunde een positieve opleidingsbeoordeling van VLUHR-KZ, met een positief opleidingsaccreditatiebesluit als resultaat.

#### 2.2.2.2 *Publieke rapportering*

In het kwaliteitszorgstelsel 2019-2025 is de publieke toegankelijkheid van informatie over de kwaliteit van een opleiding vanzelfsprekend een expliciete vereiste. We kozen ervoor om die informatie prominent aan bod te laten komen op onze website (<https://www.arteveldehogeschool.be/nl>).

We voegden de pagina *Kwaliteitsvol leren* toe aan de landingspagina van elke bachelor-, bachelor-na-bachelor- en graduaatsopleiding. Op die pagina zijn na validering en publicatie van het borgingsbesluit telkens het integrale rapport van de recentste Opleidingsreview, toegankelijke informatie over dat rapport, en een link naar de website *Opleiding in cijfers* terug te vinden. Voor de opleidingen die nog niet via de eigen regie worden geborgd maar via de procedures van de NVAO, wordt naast toegankelijke informatie ook het integrale rapport van de NVAO gepubliceerd.

Daarnaast komt informatie over de kwaliteit van onze opleidingen ook aan bod op de algemene pagina's van de website onder het luik *Kwaliteit*.

### **2.2.3 Maatregelen: systeem ter opvolging**

Om de belangrijkste instrumenten van de periodieke verantwoording (TNO, Opleidingsreviews, Opleidingsaccreditaties, Thematische Reviews en Instellingsreviews) te monitoren, maken we gebruik van het digitaal systeem Opvolging Reviews. Bij elke review/TNO/Opleidingsaccreditatie schrijft de commissie een rapport waarin aanbevelingen of groeikansen geformuleerd worden, die via Opvolging Reviews accuraat worden geregistreerd. Dat laat ons toe om de status van de aanbevelingen, die worden opgevolgd door de verantwoordelijken, te monitoren. Het vorige opvolgsysteem Akwaris is momenteel vervangen door twee instrumenten: Opvolging Reviews en STRATO (een digitale tool die de cycli en projecten van de strategie-uitvoering zichtbaar maakt). Op lange termijn worden die twee samengevoegd met de ontwikkeling van een gebruiksvriendelijke portaalsite en dashboards waarin onze KPI's consulteerbaar zullen zijn. De eerste bouwstenen daarvoor werden in 2022 gerealiseerd.

### **2.2.4 Curriculumzorg: Vlaanderenbrede samenwerking en internationale benchmarking**

De hogeschool in het algemeen en de opleidingen in het bijzonder staan in voor de kwaliteit van de curricula. Daarvoor zijn tal van instrumenten uitgewerkt. Een belangrijk instrument, dat in deze paragraaf wordt beschreven, is benchmarking – zowel op nationaal als internationaal vlak. Voor de overige elementen van curriculumzorg verwijzen we naar de andere hoofdstukken in het jaarverslag.

De hogeschool heeft de laatste jaren sterk ingezet op Vlaanderenbrede samenwerking. Zo gaan we in het kader van macrodoelmatigheids- en TNO-dossiers steeds vaker op zoek naar samenwerkingsmogelijkheden, zowel binnen als buiten onze associatie. In curriculumontwikkeling wordt de externe (internationale) blik op een vakgebied of domein sterk gewaardeerd. Dat wordt bevorderd door het beter leren kennen van elkaars systemen via initiatieven als de Systeembrede Analyse en het LNO<sup>2</sup>-netwerk (Lerend Netwerk Onderwijsondersteuners Vlaanderen), het aanbieden van internationale programma's en de uitbouw van ons internationaal strategisch netwerk. Ook de reviews vormen vaak een aanleiding voor samenwerking, voor de samenstelling van de commissies zoeken we namelijk experts uit (internationale) hogescholen.

In de meeste bacheloropleidingen is internationale benchmarking een gedeelde praktijk. Al sinds 2008 hebben we in de hogeschool een gedetailleerde procedure voor hoe we een benchmarkingtraject aanpakken. Tal van interessante wederzijdse bezoeken hebben geleid tot belangrijke partners voor diepgaande uitwisselingen, bijvoorbeeld op het vlak van opleidingsprogramma's, de vergelijking van opleidingsspecifieke leerresultaten, het aanleren van vaardigheden via labwerking en simulatieonderwijs, en de aanpak van stages, werkplekleren en het afstudeerproject. Op basis van die praktijkervaringen hebben we het plan aangevat om in academiejaar 2022-2023 de bestaande benchmarkingprocedure te evalueren en waar nodig bij te sturen.



## 2.3 OPLEIDINGSAANBOD

Het volledige opleidingsaanbod van Arteveldehogeschool is terug te vinden op onze website (<https://www.arteveldehogeschool.be/nl/opleidingen/>) en bestaat uit onderstaande opleidingsvormen:

- > Professionele bachelor
- > Bachelor-na-bachelor
- > Graduaat
- > Postgraduaat
- > Bijscholing en studiedagen

## 2.4 ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING

Het onderwijs- en examenreglement (of studiecontract) geeft toelichting bij de rechten en plichten van elke student. Het vloeit voort uit de decretale bepalingen die van toepassing zijn in het hoger onderwijs. Het reglement is terug te vinden op onze website:

[https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-01/studentencontract\\_bachelor\\_graduaten\\_en\\_bana-bas\\_2022-2023.pdf](https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-01/studentencontract_bachelor_graduaten_en_bana-bas_2022-2023.pdf).

## 2.5 GEGEVENS OVER DE STUDENTEN

De gegevens over de studenten aan Arteveldehogeschool zijn terug te vinden via de Databank Hoger Onderwijs:

<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/directies-en-administraties/hoger-onderwijs/databank-hoger-onderwijs-dho-20>.

## 2.6 GEGEVENS OVER DE EXAMENCOMMISSIES VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Niet van toepassing.

## 2.7 INTERNATIONALE RELATIES

### 2.7.1 Internationaal opleidingsaanbod

Vanuit een ambitieuze visie op internationalisering versterken we ons netwerk met duurzame internationale relaties en bouwen we aan een internationale mindset bij zowel studenten als medewerkers. In de Engelstalige brochure schetsen we ons internationaliseringsbeleid en is een overzicht te vinden van het internationale aanbod van Arteveldehogeschool (Bachelor programmes, One-year programmes en Semester programmes). De brochure is terug te vinden op onze website:

[https://www.artevelde-uas.be/sites/default/files/ahs\\_brochure\\_int\\_22-23\\_def\\_2\\_web.pdf](https://www.artevelde-uas.be/sites/default/files/ahs_brochure_int_22-23_def_2_web.pdf).

### 2.7.2 Internationale samenwerkingsverbanden

Duurzame internationale samenwerkingen, zowel binnen Europa als wereldwijd, blijven onze prioriteit. Dat vertaalt zich in diverse internationale projecten en initiatieven.

Sinds 2021 is Arteveldehogeschool bovendien trekker van UP University, een consortium dat we opzetten samen met zes Europese partners:



Overzicht samenwerkingsakkoorden, per expertise-netwerk en per opleiding

1. HAN Hogeschool Arnhem en Nijmegen (Nederland)
2. Oulu University of Applied Sciences (Finland)
3. University of Vic-University of Central Catalonia (Spanje)
4. University of Bacau (Roemenië)
5. Fachhochschule Münster (Duitsland)
6. IMC University of Applied Sciences Krems (Oostenrijk)

Het doel van dat consortium is om de Europese waarden te bestendigen en regionale uitdagingen multidisciplinair en over landsgrenzen heen aan te pakken. In maart 2022 dienden we samen met de partnerinstellingen het concept van UP University in als European University Initiative. Het concept werd niet goedgekeurd door de Europese Commissie (EACEA), maar kon rekenen op een mooie score en positieve feedback. Op basis daarvan versterkten we ons dossier ter voorbereiding van de nieuwe call begin 2023.

Bovendien besloten de partners te onderzoeken welke samenwerkingen op het vlak van onderwijs, onderzoek en dienstverlening al opgezet kunnen worden. Die initiatieven hebben betrekking op zowel generatiestudenten en levenslang lerenden als onderzoekers, docenten en stafleden.

### 2.7.3 Uitgaande studentenmobiliteit

In 2022 zat de studentenmobiliteit, na enkele beperkende coronajaren, opnieuw in een stijgende lijn. Zo zien we dat het aantal mobiliteiten voor studie in 2022 hoger lag dan voor de pandemie. Mede door de impact van de pandemie blijven we, naast fysieke mobiliteit, ook actief inzetten op blended mobiliteiten en virtuele uitwisselingen, zoals het inbouwen van COIL (Collaborative Online International Learning) in de curricula. Op die manier krijgen alle studenten aan Arteveldehogeschool internationale en interculturele competenties mee.

Het aantal mobiliteiten voor studie lag in 2022 een flink stuk hoger dan voor stage. Dat kan verklaard worden doordat gastinstellingen studenten meer garantie konden bieden op een kwaliteitsvolle internationale studie-ervaring (of een volwaardig alternatief ter plaatse). In het bijzonder wat stages betreft, bleef de coronapandemie dit jaar voor onzekere omstandigheden zorgen.



Overzicht uitgaande studentenstages en studies, per expertisenetwerk

## 2.7.4 Inkomende studentenmobiliteit

Elk expertisenetwerk blijft inzetten op het aanbieden van kwalitatieve internationale semesterprogramma's, waardoor we een sterke partner zijn voor heel wat buitenlandse studenten en instellingen. Het aantal inkomende studenten lag in de meeste expertisenetwerken in academiejaar 2021-2022 nog niet op hetzelfde niveau als voor de pandemie, maar zien we wel een forse stijging in vergelijking met het vorige academiejaar.



Overzicht inkomende studentenmobiliteiten, per expertisenetwerk



Aandeel inkomende studenten t.o.v. totaal aantal studentenmobiliteiten (inkomend en uitgaand), per expertisenetwerk

## 2.7.5 Stafmobiliteit

Net als voor studentenmobiliteit, zien we voor het aantal uitgaande personeelsleden opnieuw een stijgende lijn. Stafmobiliteit kan gebeuren in het kader van internationale projectwerking, benchmarking, lesgeven en professionalisering in het buitenland.



Aandeel uitgaande personeelsleden t.o.v. totaal aantal personeelsleden, per expertisenetwerk



# Hoofdstuk 3

## ONDERZOEK



## **3.1 BELEID BETREFFENDE PROJECTMATIG WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK**

### **3.1.1 Het strategisch beleid: beoogde doelen en resultaten**

Onderzoek aan Arteveldehogeschool is gericht op de creatie van toepasbare kennis en expertise. De creatie van kennis is wat activiteiten van onderzoek fundamenteel onderscheidt van andere projectmatige activiteiten. De kennis en expertise die worden ontwikkeld zijn praktijkgericht en staan in functie van maatschappelijke en technologische doelen. Onderzoek heeft steeds een maatschappelijke impact en is inherent verbonden met ontwikkeling. Niet alleen van concrete toepassingen, zoals nieuwe producten, diensten, methodieken, (beleids)maatregelen en structuren, maar ook kennis. Zo draagt onderzoek bij tot sociale en technologische innovatie, reflectie en vernieuwing van werkveld en samenleving. Bovendien worden door onderzoek de eigen onderwijspraktijk en -expertise, de werkveldpraktijk en maatschappelijke visies en praktijken geïnnoveerd.

De klemtoon lag in 2022 op het verder uitwerken van de krachtlijnen en doelstellingen van een performant en toekomstgericht onderzoeksbeleid (2021-2025), gestoeld op het Toekomstplan. De focus lag op het uitwerken van een valorisatiestrategie, het opzetten van de nodige processen voor kwaliteitsvol projectbeheer en de basis leggen voor meerjarige onderzoeksprogramma's afgestemd op de noden van het werkveld. In de onderstaande paragrafen wordt stilgestaan bij de concrete acties en realisaties van 2022.

#### **3.1.1.1 *Werkveld en hogeschool versterken in expertise door goed gekozen onderzoek***

Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek moet het werkveld versterken. Dat gebeurt op twee manieren: enerzijds door de keuze van onderzoeksonderwerpen en anderzijds door de betrokkenheid en cocreatie van het werkveld en professionals bij het onderzoeksproces. Dat proces willen we versterken door expertise op te bouwen rond strategisch gekozen thema's en door meer structurele samenwerking op lange termijn op te starten met belangrijke externe partners (uit de regio, het werkveld en internationaal). In 2020 en 2021 werden verschillende expertisedomeinen gedefinieerd en stelde elk expertisedomein een strategische onderzoeksagenda op met een duidelijk onderzoeksprofiel en onderzoeksthema's (zie sectie 3.1.2.2). In 2022 werkten we een kader uit waarbij we door een goede inzet van middelen de komende jaren expertise binnen de gekozen thema's kunnen uitbouwen en een ecosysteem met strategische partners hierrond opzetten. Komend jaar gaan we verder na waar er raakvlakken zijn tussen de thema's van de verschillende expertisedomeinen en waar we (nog meer) interdisciplinair kunnen samenwerken.

#### **3.1.1.2 *Kritische massa in onderzoek vergroten***

De middelen voor onderzoek worden in eerste instantie aangereikt door een overheidssubsidie (de PWO-middelen) met als bestemming praktijkgericht onderzoek voor het werkveld. De controle op de juiste besteding daarvan gebeurt jaarlijks door de Regeringscommissaris.

Om meer kritische massa te genereren in het domein onderzoek, maken we gebruik van een aangepast business model gericht op continuïteit door de verwerving van externe onderzoeksmiddelen (zie sectie 3.3). Door de grote toename van externe financiering wordt het echter steeds moeilijker om competente onderzoekers voor projecten in te schakelen. De komende jaren willen we ervoor zorgen dat voldoende medewerkers adequaat zijn uitgerust om in onderzoek te participeren. In 2022 werden daarom volgende initiatieven opgezet:



- > Vanuit de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling werden nieuwe vormen georganiseerd waarbij deelnemers op het einde van de vorming een product in handen hadden waarmee ze verder aan de slag konden. In 2022 liep in dat kader een pilot rond het opstellen van een Business Model Canvas voor onderzoekersprojecten.
- > We organiseerden infosessies rond intellectueel eigendom (IP) en het ethisch comité.
- > Door de dertien Vlaamse hogescholen werden professionaliseringssessies georganiseerd in het kader van het onderzoeksproject *INPUT/OUTPUT Research & Innovation Training Programme*, in samenwerking met de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) en met steun van het Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO). In totaal namen in 2022 vanuit Arteveldehogeschool 82 medewerkers daaraan deel verspreid over 43 verschillende sessies.
- > We lanceerden de onderzoekskalender, waarin alle vormen, events en andere activiteiten (intern en extern) rond onderzoek zijn opgelijst. Dat maakt het makkelijker voor onderzoekers om gericht keuzes te maken met betrekking tot professionalisering.
- > We starten Research Connect op: kennisdelingssessies voor onderzoekers rond een breed onderzoeksthema. In 2022 werden twee sessies georganiseerd, één rond datageletterdheid en één rond atypisch leren en ontwikkelen.
- > Het Teamskanaal Onderzoekers@AHS werd verder uitgebouwd, met als doel een online community te vormen voor alle onderzoekers over de expertisedomeinen heen. Het kanaal telt momenteel 191 gebruikers.
- > We troffen voorbereidingen voor het Human Research Strategy for Researchers-programma van de Europese Commissie.
- > We werkten het gendergelijkheidsplan uit als voorwaarde om te participeren aan het Horizon Europe-programma.
- > Er werden initiatieven uitgewerkt in het kader van loopbaanontwikkeling voor onderzoekers, met onder andere een intranetpagina rond doctoreren en pagina met praktische informatie voor startende onderzoekers.

### 3.1.1.3 *Onderzoek duurzaam in de praktijk verankeren*

In praktijkgericht onderzoek staat impact centraal: via onderzoek willen we een effect/waarde realiseren door middel van concrete toepassingen. Valorisatie is dan ook een essentieel onderdeel van ons praktijkgericht onderzoek. Nieuwe kennis uit onderzoek wordt verspreid en ingezet in ons eigen onderwijs, het werkveld en de samenleving door het ontwikkelen van producten, services, studiedagen, workshops, protocollen, enzovoort. Een oplijsting van de wetenschappelijke output van 2022 is terug te vinden in bijlage 2.2.

We streven met onze output telkens een zo groot mogelijke meerwaarde/impact voor ons werkveld en de samenleving na. Er bestaat geen *one-size-fits-all* aanpak, maar wel een verscheidenheid aan valorisatiewegen. De juiste valorisatievorm kiezen, met andere woorden: strategisch omgaan met valorisatie, zorgt ervoor dat de resultaten opgepikt worden door ons onderwijs en werkveld. Strategisch omgaan met valorisatie stimuleert innovatie, helpt de bredere maatschappelijke relevantie van wetenschap aan te tonen en leidt ook tot potentiële zakelijke kansen voor nieuwe producten of diensten. In 2022 werkten we een valorisatiestrategie en actieplan uit voor 2022-2025. Het doel daarvan is:

- > valorisatie te conceptualiseren en zichtbaar te maken, zowel in de brede zin als specifiek voor Arteveldehogeschool;
- > kanalen en instrumenten voor valorisatie in kaart te brengen;
- > tot gedragen aanbevelingen en acties te komen die gericht zijn op de strategische aansturing en operationalisering van valorisatie.

Verder stonden in 2022 volgende realisaties centraal:

- > Via het Blikopener-project (gefinancierd door het VLAIO met als doel om kennisontsluiting van hogescholen naar bedrijven en organisaties te ontsluiten) werden meer dan 389 intakegesprekken gevoerd, 260 keer eerstelijnsadvies gegeven en 48 doorverwijzingen gedaan naar andere hogescholen of VLAIO-partners. Dat alles heeft geleid tot 336 samenwerkingen (via onderzoeks-, studenten- of dienstverleningsprojecten). Ook werden 15 thematische sessies georganiseerd met in totaal 86 deelnemers en werden diverse projectideeën afgetoetst bij 60 werkveldpartners om onze projectaanvragen zo goed mogelijk af te stemmen op de noden uit het werkveld. Op die manier bereikten we via het Blikopener-project 302 bedrijven (waarvan 215 KMO's), 300 social profit organisaties, 71 overheids- en 24 onderwijsinstellingen.
- > We leverden een maatschappelijk impactprofiel voor Arteveldehogeschool op in het kader van het project *Impact van praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek* samen de VLHORA, de dertien Vlaamse hogescholen en de organisatie ScienceWorks;
- > In iedere bacheloropleiding wordt de Bachelorproefprijs toegekend aan de bachelorproef met de beste score op het vlak van onderzoek, ontwikkeling, creativiteit of innovatie.
- > We werkten het spin-offkader uit: een transparant kader met de (juridische) context waarbinnen we als Arteveldehogeschool kunnen opereren bij de oprichting van een spin-off. Naast dit spin-offkader werd ook gewerkt aan een declaratieprocedure, een stappenplan met rolverdeling en deontologische principes. De aanleiding voor het uitwerken van het spin-offkader was de oprichting van de eerste spin-off van Arteveldehogeschool, Askforce.one.
- > We starten een project rond ondernemerschap op waarbij we via de HEInnovate, een Europees erkende scan, een nulmeting hebben gerealiseerd van hoe innovatief en ondernemend onze hogeschool momenteel is. Via workshops stelden we een SWOT-analyse op met verschillende interne en externe stakeholders. Dat stelt ons in staat om een gedragen actieplan uit te schrijven voor de komende drie jaar met enkele duidelijke actielijnen.

Impact impliceert naast valorisatie ook profilering. In 2022 werd opnieuw breed gecommuniceerd over en door onze experts en de resultaten die ze boeken via verschillende communicatiekanalen:

- > We verstuurden 21 interne nieuwsbrieven (34 nieuwe subscribers, +10.14 % ten opzichte van 2021) en 4 externe nieuwsbrieven (310 nieuwe subscribers, +18 % ten opzichte van 2021).
- > We verschenen in 44 nieuwsartikels in Vlaamse kranten, 3 nieuwsuitzendingen en 2 reclamespots.
- > We publiceerden 12 blogposts op blog van Arteveldehogeschool.
- > We verschenen in 10 podcastafleveringen van Vlaamse podcasts.
- > We kregen 45 nieuwe volgers op ons Twitterkanaal (+3.5 % ten opzichte van 2021) met een totaal van 1575 volgers.
- > We plaatsten 7 nieuwe video's op ons YouTubekanaal (651 keer bekeken).
- > We kregen 4.541 extra volgers op LinkedIn (+0.9 % ten opzichte van 2021) met een totaal van 49.437 volgers (corporate kanaal).
- > We produceerden 4 print deelnames in De Standaard en de Morgen, een gerichte sociale mediacampagne en podcastaflevering.
- > We organiseerden het netwerkevent Network Talks waar gepassioneerde ondernemers en onderzoekers tijdens rondetafelgesprekken praktijkervaringen deelden over topics zoals HR, interne communicatie, circulaire businessmodellen en mensgericht digitaliseren. Tijdens één-op-ééngesprekken konden professionals en ondernemers hun vragen op onze in-house experts loslaten en zo advies op maat krijgen. Aan het event namen 63 externen en 53 internen deel.
- > We organiseerden tientallen studiedagen, netwerkmomenten, lezingen en thema-avonden rond onderzoeksprojecten.
- > We namen deel met een stand aan verscheidene events georganiseerd door partners, zoals Digitalize Flanders en het Festival van de Toekomst van de provincie Oost-Vlaanderen.

- > We ontwierpen een Nederlandstalige en Engelstalige brochure over onderzoek en innovatie aan Arteveldehogeschool.
- > Er werd een nieuwe website voor Arteveldehogeschool ontwikkeld waar ook onderzoek deel van uitmaakt. We werkten daarbij ook enkele nieuwe features uit, zoals de Expertenzoeker waarmee websitebezoekers in 2023 onderzoekers aan Arteveldehogeschool kunnen vinden op basis van hun expertise.

#### 3.1.1.4 *Een datagedreven onderzoeksbeleid uitbouwen*

Open Science kent zowel in Vlaanderen als Europa een toegenomen belang. Om de impact van onderzoek op wetenschap en op de maatschappij te vergroten, werden Europese en Vlaamse ambities omtrent Open Science geformuleerd. Om die ambities waar te maken, hebben de dertien Vlaamse hogescholen en de VLHORA in 2019 met steun van de Vlaamse overheid de krachten gebundeld om een Digitaal Open Science Platform (DOSP) te ontwikkelen en op te zetten in alle hogescholen. Dat systeem capteert alle informatie rond (de output van) onderzoek en stuurt die info door naar het Vlaams onderzoeksportaal FRIS.

In 2022 werd binnen de hogeschool een traject opgestart om projectwerking rond DOSP te stroomlijnen, met de nodige processen, rollen en verantwoordelijkheden. Dat resulteerde in de opstart van een transversaal projectenbureau waar diverse medewerkers uit de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling en de expertisenetwerken in zetelen. Het doel van het bureau is om:

- > projectbeheer (op het vlak van personeel en financiën) efficiënter te doen verlopen door hogeschoolbreed duidelijke aanspreekpunten te hebben voor alles wat betreft Onderzoek en Ontwikkeling, en door verantwoordelijkheden, uniforme processen en afspraken helder te stellen;
- > correct centraal beheer van onderzoeksinformatie via het digitaal platform DOSP te implementeren;
- > kennis- en expertisedeling rond projectbeheer over ENW's en diensten heen te maximaliseren.

Verder werd er aan een transitietraject gewerkt om DOSP vanaf april 2022 stapsgewijs te implementeren in de hogeschool en te connecteren met bestaande boekhoudkundige en personeelsbeheersystemen. Dat werd in samenwerking met de Dienst Personeelsbeheer, de Dienst Financieel Beheer en de Dienst ICT opgezet.

Daarnaast werden volgende initiatieven rond Open Science uitgewerkt:

- > We voerden datamanagementplannen in voor alle intern gefinancierde onderzoeksprojecten.
- > Het Diensthoofd Onderzoek en Ontwikkeling en een stafmedewerker van de dienst zijn lid van de Flemish Open Science Board en de Werkgroep Research Data Management van de dertien Vlaamse hogescholen.
- > Er werden structurele overlegmomenten opgezet binnen de Associatie Universiteit Gent (AU-Gent) om kennis uit te wisselen rond Open Science en datamanagement.

#### 3.1.1.5 *De kwaliteit van het onderzoek versterken en verankeren*

Kwaliteit is het handelsmerk van Arteveldehogeschool. In alle kerndomeinen wordt in beleid en praktijk gestreefd naar een hoge standaard. In 2020 werd een volwaardig kwaliteitssystem voor praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek uitgewerkt, steunend op vier pijlers (kwaliteitsbepaling, kwaliteitsborging, kwaliteitsverbetering en kwaliteitsverantwoording). In 2022 werden in dat kader volgende acties ondernomen:

- > We stelden een bevraging op om de tevredenheid van partners betrokken in een onderzoeksproject te meten. Die bevraging wordt momenteel als pilot gebruikt voor enkele projecten. Met de resultaten van de bevragingen kunnen we onze samenwerkingen in de toekomst blijven verbeteren.
- > We bouwden de gids voor onderzoekers (op ons intranet) verder uit met hands-on informatie voor onderzoekers rond verschillende onderwerpen, zoals rond methodologie, data-analyse, literatuuronderzoek, toegankelijk schrijven en schrijven voor web, video, intellectueel eigendom, valorisatie en financieringskanalen.
- > We werkten, samen met de andere hogescholen uit de AUGent, een procedure uit die indiening van dossiers bij het ethisch comité UZ Gent via een elektronisch platform vereenvoudigt.
- > We stelden een kader op rond ethisch en deontologisch handelen in onderzoek. Dat kader wordt gefinaliseerd en gecommuniceerd in 2023.

### 3.1.1.6 *Wetenschap naar het brede publiek communiceren*

Onze Expertisecel Wetenschapscommunicatie brengt wetenschap tot bij de brede maatschappij, van stakeholders in onderzoeksprojecten tot kinderen, jongeren en volwassenen. Events, online communicatie via websites, YouTube, podcasts, nieuwsbrieven en sociale media, en professionalisering voor onderzoekers zorgen ervoor dat het brede publiek kennis krijgt van (onderzoeks)expertise uit alle domeinen. De expertisecel kadert binnen een convenant tussen de Vlaamse Overheid en de Expertisecellen Wetenschapscommunicatie aan elke hogeronderwijsinstelling.

In 2022 vonden events voornamelijk opnieuw fysiek plaats na de coronacrisis, maar bleef een livestream of opname voorzien wanneer nodig. Die aanpak zorgde opnieuw voor meer live interactie tussen onderzoekers en publiek, en tegelijkertijd voor blijvend communicatiemateriaal dat ingezet kan worden voor profilering of als didactisch materiaal.

De expertisecel organiseert initiatieven vanuit Arteveldehogeschool en AUGent, en faciliteert events van derden. Daarnaast wordt in het convenant gewerkt aan drie Vlaanderenbrede projecten:

- > de ontwikkeling van een Vlaanderenbreed netwerk van wetenschapscafés;
- > de verdere uitbouw van de Dag van de Wetenschap;
- > een online netwerkplatform voor wetenschapscommunicatoren.

De vier strategische doelstellingen uit het Convenant Wetenschapscommunicatie 2019-2023 zijn:

1. Stimuleren van de instroom van jongeren in STEM- studierichtingen en doorstroming naar STEM-functies in de werkomgeving.
2. Het versterken van het maatschappelijk draagvlak voor wetenschap en innovatie in het bijzonder voor STEM-disciplines.
3. Het versterken van de (internationale) uitstraling van de kwaliteit van het onderzoek en de onderzoekers in Vlaanderen.
4. De expertisecellen creëren, versterken en onderhouden een cultuur van actieve wetenschapscommunicatie bij onderzoekers, docenten en beleidsmakers.

## ▪ **Realisaties op het niveau van de Associatie Universiteit Gent en Vlaanderenbreed**

### > **Wetenschapscafés**

Tijdens een wetenschapscafé gaan twee onderzoekers in gesprek over een maatschappelijk relevant onderwerp, met een journalist als moderator. Het brede publiek stelt vragen in een laagdrempelige setting op café. Onderwerpen van wetenschapscafés uit 2022 waren bijvoorbeeld hoogbegaafdheid, ouderenzorg, biodiversiteit en puberbreinen onder druk.

In 2022 werden elf edities georganiseerd: één volledig online editie (naast een geannuleerde online editie wegens technische problemen), zes hybride edities met zowel een livestream als een live publiek, en vanaf het najaar vijf fysieke edities met een opname (video en podcast) die achteraf beschikbaar werd gesteld om het aantal fysieke bezoekers opnieuw te verhogen. Gemiddeld wonen een vijftigtal bezoekers de wetenschapscafés live bij. 3.132 personen (her)bekeken de wetenschapscafés op YouTube, 2.434 personen beluisterden de edities als podcast.

### > **ScienceBar (on tour)**

De Science Bar is de vertaling van de wetenschapscafés naar de derde graad secundair onderwijs onder de vorm van een debat. Twee onderzoekers en een moderator uit jongerenorganisatie Globelink discussiëren aan de hand van een inleidend gesprek en vijf stellingen met jongeren over een maatschappelijk relevant thema. Thema's van de Science Bars uit 2022 waren kunst, job- en studiekeuze, geluk, sociale media, en vluchtelingen en migratie. Er werden vijf Science Bars georganiseerd, waaraan 294 leerlingen deelnamen.

Nieuw in 2022 was dat de Science Bars in het voorjaar nog in de Gentse bibliotheek De Krook, de bibliotheek van Kortrijk en het Brugse Hostel Snuffel doorgingen, maar vanaf het najaar op de Oost- en West-Vlaamse scholen zelf. Dat maakt het praktisch haalbaarder voor scholen om met veel leerlingen in hun eigen vertrouwde omgeving te debatteren.

### > **Dag van de Wetenschap – Wetenschapsfestival Gent**

Ook de Dag van de Wetenschap kon opnieuw volledig fysiek plaatsvinden met het Wetenschapsfestival Gent, georganiseerd door de Expertiscellen Wetenschapscommunicatie van de Gentse hogeronderwijsinstellingen, Stad Gent en De Krook. Zo'n 4.000 kinderen en volwassenen maakten interactief kennis met onderzoek(ers) op de experimentenmarkt, in lezingen of workshops in De Krook en het Universiteitsforum. Vanaf 2022 verwelkomen we niet enkel onderzoekers en stadsdiensten, maar ook innovatie en technologie uit Gentse bedrijven dankzij een vernieuwde samenwerking met Stad Gent gecoördineerd vanuit Arteveldehogeschool.

Enkele voorbeelden van activiteiten aangeboden door experts uit Arteveldehogeschool waren een lezing over risicovol spelen, een workshop om nepnieuws te herkennen, programmeren voor kleuters, demo's uit het Fablab en Prototyping Lab, en onderzoekend leren voor kinderen via STEM-uitdagingen.

### > **Deelname aan initiatieven van derden**

De Expertiscel Wetenschapscommunicatie faciliteert deelname van onderzoekers aan externe projecten om ook via externe kanalen hun expertise in de kijker te zetten. De samenwerkingen met derden worden strategisch gekozen met organisatorische, communicatieve en financiële steun voor deelnemers vanuit de Expertiscel Wetenschapscommunicatie.

Als partner van het Nerdland Festival bijvoorbeeld lieten we de duizenden bezoekers kennismaken met 3D-printen, fake news, deepfakes, programmeren, risicovol spelen en onderzoekend leren aan

de hand van windturbines, rookkanonnen en proeven met droogijs. In totaal zetten we onze expertise in de kijker met maar liefst 11 activiteiten gegeven door 27 onderzoekers en studenten.

Bovendien nam Arteveldehogeschool opnieuw acht onderzoekspitches op via Wetenschap Uitgedokterd. In twee minuten leggen onderzoekers hun onderzoeksproject op een toegankelijke manier uit nadat ze via Scimingo vzw een presentatietraining volgden.

Daarnaast verspreidt de expertisecel externe oproepen zoals de Vlaamse Scriptieprijs, waarvoor studenten en hun promotoren worden aangemoedigd hun bachelorproef in te zenden. Andere voorbeelden zijn Pint of Science, Maker Faire, Technieffestival, Soapbox Science, enzovoort.

## ▪ **Realisaties op het niveau van Arteveldehogeschool**

### > **Winterlab**

Met een vierde editie is Winterlab een gevestigde waarde geworden om leerlingen uit de laatste graad secundair onderwijs en hun leerkrachten eind november te ontvangen op onze campussen voor een interactieve workshop rond STEM en humane wetenschappen. In 2022 ontvingen we 33 klassen met in totaal 554 leerlingen. De leerkrachten konden kiezen uit 25 workshops, van influencermarketing tot machine learning, inclusief leiderschap, Simulatielab verpleegkunde, de invloed van media op ons wereldbeeld, genderproof werken, enzovoort – uiteenlopende onderwerpen uit alle expertisedomeinen van Arteveldehogeschool. De Expertisecel Wetenschapscommunicatie staat in voor de algemene organisatie en communicatie van Winterlab, de opleidingen leiden alles in goede banen op de campussen zelf.

### > **De Wonderlijke Wandeling**

Om op grote schaal 9- tot 14-jarigen en hun begeleiders te bereiken met de expertise in STEM en onderzoekend leren uit de lerarenopleidingen werd een uniek concept gelanceerd om Gent via wetenschap te ontdekken – in samenwerking met de Expertisecel Wetenschapscommunicatie, Stad Gent en Het Geluidshuis. Tijdens De Wonderlijke Wandeling ondervinden gezinnen en klassen dat wetenschap overall is door zelf te experimenteren op zeven plaatsen in de Gentse binnenstad. Het stadsplan met opdrachten, ontwikkeld door studenten van de Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs, is gratis te downloaden op de website [visit.gent.be](http://visit.gent.be) of af te halen bij het toeristisch infokantoor. Ghislaine, de oudste en wellicht ook eigenzinnigste stadsgids, vertelt onderweg over de rijke geschiedenis en cultuur van de Arteveldestad in een bijhorende audiogids. Sinds de lancering eind augustus 2022 namen 3.292 gezinnen of klassen deel aan de wandeling via het stadsplan en/of de audiogids.

### > **Kinderuniversiteit**

Op 24 april 2022 opende de Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs naar jaarlijkse gewoonte de deuren om 9- tot 12-jarigen via onderzoekende vaardigheden te laten kennismaken met STEM. Dit jaar was het thema Pokéversity, met drie workshops rond lucht, elektriciteit en water. 31 kinderen experimenteerden op Campus Kattenberg terwijl hun ouders aan de slag gingen met lasercutting in het Fablab op Campus Kantienberg.

### > **STEM-partnerschappen: Let's STEM Together (Jonge Ontdekkers) en Buurtmakers**

In Let's STEM Together en Buurtmakers, onze STEM-partnerschappen met VLAIO, maakten ook in 2022 honderden kinderen en jongeren in hun vrije tijd kennis met STEM en onderzoeksvaardigheden. Dat gebeurde in samenwerking met onze lerarenopleidingen, de Bachelor Pedagogie van het Jonge Kind, de Expertisecel Wetenschapscommunicatie en vele externe partners. In het kader van de twee projecten vonden workshops plaats in onder andere Gent, Eeklo, Ronse, Zelzate en Geraardsbergen.



Let's STEM Together heeft als doelgroep 5- tot 12-jarigen, Buurtmakers heeft een iets oudere doelgroep van voornamelijk 12- tot 18-jarigen. Beide projecten werken samen met organisaties die activiteiten organiseren met en voor jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties en partners uit de quadruple helix, zoals Stad Gent, de gemeente Zelzate, de fablabs De Creatieve STEM en Astertech-nics, naschoolse opvang, natuureducatieve centra, jongerenorganisaties, UNIZO, Ateljee en vele anderen. Op die manier willen we alle kinderen en jongeren kunnen bereiken met wetenschap en is er, dankzij de train-the-trainer aanpak van de begeleiders, een multiplicatoreffect. Buurtmakers is bovendien een missiegedreven partnerschap waarin een nood in de buurt van de jongeren aangepakt wordt via STEM-vaardigheden en circulaire materialen.

De activiteiten van Let's STEM Together worden, samen met tal van andere STEM-activiteiten, gecommuniceerd onder de noemer Jonge Ontdekkers via de website [jongeontdekkers.be](https://jongeontdekkers.be), een Facebookpagina en YouTube kanaal. Aan de website werden 13 nieuwe STEM-activiteitenfiches toegevoegd in 2022 ter inspiratie voor jongerenbegeleiders, die 5.002 keer geraadpleegd werden. Er werden ook nieuwe filmpjes voorbereid en opgenomen voor het YouTube kanaal, maar nog niet gepubliceerd. De bestaande video's werden in 2022 1.926 keer bekeken.

#### > **Vormingen rond communicatie**

De Expertisecel Wetenschapscommunicatie sensibiliseert en professionaliseert onderzoekers om hun (onderzoeks)expertise met het brede publiek te delen. Dat kadert binnen de vierde strategische doelstelling van het convenant met de Vlaamse overheid. Naast de presentatietraining, aangeboden via de pitches van Wetenschap Uitgedokterd, werden in 2022 drie vormingen georganiseerd.

In januari kregen onderzoekers tips en tricks om hun kernboodschap helder te verwoorden op LinkedIn in een vormingssessie. Daarin werden ook de interne en externe beschikbare communicatiekanalen en opportuniteiten voor wetenschapscommunicatie voorgesteld.

Ten tweede konden deelnemers aan het Wetenschapsfestival Gent op de Dag van de Wetenschap een presentatietraining volgen om hun lezing voor te bereiden, begeleiding krijgen op de experimentenmarkt om een poster op maat van een breed publiek te ontwerpen, en individuele feedback ontvangen om hun activiteit interactiever te maken.

Tot slot werkten de expertisecel en een communicatiemedewerker uit de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling aan de uitbreiding van interne infopagina's over communicatie. Onderzoekers vinden er nu, naast de reeds bestaande pagina's, tips over populair-wetenschappelijk schrijven, communiceren via podcasts en deelnemen aan events. Daarnaast werd een onderzoekskalender uitgewerkt en onderhouden waarop het eigen aanbod rond wetenschapscommunicatie en dat van externen geraadpleegd kan worden.

### **3.1.2 Organisatie en uitvoering**

#### *3.1.2.1 Centrale aansturing en ondersteuning van Onderzoek en Ontwikkeling*

De Dienst Onderzoek en Ontwikkeling heeft een beleidsopvolgende, -voorbereidende en -uitvoerende taak. In 2020 werd in functie van het Toekomstplan de opdracht, taakomschrijving en organisatie van de Dienst Onderzoek herzien. Dat traject werd in 2022 verdergezet. Daarnaast werd de Blauwdruk uitgerold in de hele hogeschool als nieuw instrument voor de dagelijkse werking en strategie-uitvoering. Daarbij werden alle kernactiviteiten voor onderzoek in beeld gebracht. Per activiteit binnen de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling werden product owners aangeduid die verantwoordelijk zijn voor de visie en richting van hun activiteit. Het bepalen van de kernactiviteiten van de dienst, de wijze waarop die

activiteiten kwalitatief worden ingevuld en de projecten die worden opgestart om de activiteiten te vernieuwen, zijn het resultaat van interne en externe bronnen omtrent beleid en kwaliteitszorg.

▪ **Interne en externe beleidscontext**

- > Hogeschoolbrede Toekomstplan 2019-2025
- > Beleidsplan Onderzoek 2021-2025
- > Valorisatiestrategie 2022-2025
- > Externe beleidscontext: wetenschaps- en innovatiebeleid in Vlaanderen, België en Europa

▪ **Interne en externe kwaliteitszorg**

- > Risicoanalyse en audit van het domein Onderzoek
- > Medewerkerstevredenheidsenquête
- > Benchmarking intern (met andere diensten)
- > Benchmarking extern (met diensten onderzoek van andere hogescholen)

De werkzaamheden van de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling zijn onder te brengen in onderstaande kernactiviteiten en projecten. Ze bepalen de interne organisatie van de dienst en moeten regelmatig kunnen worden bijgesteld in het licht van wijzigende externe input enerzijds en interne behoeften en beleidskeuzes anderzijds. Voor de dienst betekent dat met andere woorden een continu evenwicht zoeken tussen capaciteitsopbouw, continuïteit en zichtbaarheid van expertise en dienstverlening enerzijds, en flexibiliteit anderzijds.

Onderzoeksbeleid	Onderzoeksmanagement	Ondersteuning/dienstverlening
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Het opvolgen van het externe onderzoeks- en innovatiebeleid.</li> <li>&gt; Vertegenwoordiging in interne en externe raden, commissies, stuur- en werkgroepen.</li> <li>&gt; Het voorbereiden en uitvoeren van onderzoeksbeleid en valorisatiestrategie</li> <li>&gt; Het beleidskader voor PWO-middelen opstellen en opvolgen.</li> <li>&gt; Het actieplan voor wetenschapscommunicatie opstellen en opvolgen.</li> <li>&gt; Kwaliteitsbewaking van onderzoek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Het ontwerpen, implementeren en opvolgen van procedures en kaders.</li> <li>&gt; Het beheer van onderzoeksinformatie en -administratie.</li> <li>&gt; Het opvolgen en beheer van overeenkomsten en intellectuele eigendom.</li> <li>&gt; Het beheer van onderzoeksmiddelen.</li> <li>&gt; Het rapporteren naar externe instanties.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ondersteuning bij het opstellen van overeenkomsten en contractonderhandelingen.</li> <li>&gt; Advisering en coaching van onderzoekers rond projectfinanciering, communicatie en valorisatie van onderzoek, ethiek, datamanagement ...</li> <li>&gt; Het opvolgen en gericht verspreiden van externe calls, events ...</li> <li>&gt; Het opzetten en opvolgen van het professionaliseringsaanbod.</li> </ul>

3.1.2.2 *Onderzoek per expertisedomein*

Ons onderzoek is georganiseerd binnen vijf expertisedomeinen en wordt per domein gecoördineerd door een voltijds Hoofd Onderzoek en Ontwikkeling. Dat gebeurt op basis van een onderzoeksagenda met toekomstgerichte onderzoeksthema's:

- > **Gezondheid en Zorg** doet onderzoek naar een toekomstbestendige eerstelijnszorg, mensgerichte technologie, leiderschap in de zorg en *active and healthy ageing*.
- > **Mens en Samenleving** zet in op participatief onderzoek over de sociale aspecten van digitalisering, politisering, organisatieontwikkeling en risicovol spelen;

- > **Media, Communicatie en Design** doet onderzoek naar innovatieve communicatie, kritisch mediagebruik en human-centered digitaal werk;
- > **Onderwijs** focust op leer-kracht voor de professional van morgen, excelleren in inclusie en diversiteit, de jonge makers van morgen, duurzaam ontwikkelen in onderwijs, future classroom, krachtige taalleeromgevingen, iedereen goesting in beweging, en een brede school als kruispunt voor onderwijs, welzijn, werk en vrije tijd;
- > **Business en Management** zet in op duurzaam HRM, intra- en entrepreneurship, circulair ondernemen, en markt- en bedrijfsprocessen.

De vijf verschillende expertisedomeinen bundelen het onderzoek uitgevoerd in de verschillende opleidingen binnen hun domein. Ze trekken interne en externe middelen aan voor onderzoek en ontwikkeling. Valorisation wordt bewerkstelligd via kruisbestuiving naar onderwijs, initiatieven van dienstverlening, publicaties, het ontwikkelen van (didactische) pakketten en applicaties, websites, lezingen, wetenschapscommunicatie en netwerking. Het Hoofd Onderzoek en Ontwikkeling kan daarvoor rekenen op bijkomende ondersteuning, waaronder een accountmanager van 0.8 VTE via VLAIO-middelen in het kader van het Blikopener-project.

### 3.1.2.3 *Community Onderzoek en Ontwikkeling*

De Dienst Onderzoek en Ontwikkeling vormt samen met de vijf Hoofden Onderzoek en Ontwikkeling de Community Onderzoek en Ontwikkeling. De community komt tweewekelijks samen om belangrijke aspecten met betrekking tot beleid en strategie, en ook de operationele werking binnen de expertisenetwerken, te bespreken.

### 3.1.2.4 *Onderzoek aan de Associatie Universiteit Gent*

Ook in 2022 werden samenwerkingen met de associatiepartners gestimuleerd via verschillende initiatieven binnen het domein Onderzoek:

- > In 2022 liepen er 15 onderzoeksprojecten waarin Arteveldehogeschool samenwerkte met onderzoekers binnen de AUGent.
- > Samenwerking via vertegenwoordiging in Associatieonderzoeksplatformen (AOP): een AOP heeft tot doel de samenwerking op het vlak van onderzoek tussen meerdere associatiepartners uit te bouwen en zichtbaar te maken, het beschikbare onderzoekspotentieel te bundelen en zich gemeenschappelijk naar buiten toe te profileren. In 2022 was Arteveldehogeschool vertegenwoordigd in de AOP's *RE-Source Bioresource Recovery Platform*; *Orthopedagogisch onderzoek in context*; *Typisch en atypisch leren*; *Sociaal werk, stadontwikkeling en -vernieuwing*; *Betekenisvolle ACTIViteiten en Participatie*; en *LerarenOpleidingOnderzoekNetwerk*.
- > Samenwerking via gezamenlijke netwerkevents voor onderzoekers: in 2022 vond een event rond VR/AR plaats dat bij alle associatiepartners goed onthaald werd, en werden twee volgende events gepland voor 2023.
- > Samenwerking via het Industrieel Onderzoeksfonds (IOF): het Diensthoofd Onderzoek en Ontwikkeling en een stafmedewerker van de dienst zijn beiden lid van de raad en de Werkgroepen Physical Sciences en Life Sciences van het IOF. Daar worden onder meer de IOF-dossiers beoordeeld en een beleid met betrekking tot besteding van de IOF- en interfacemiddelen uitgetekend.
- > Via structurele overlegmomenten met de hogescholen uit de AUGent en de IOF-liaison-officer-hogescholen wordt samenwerking in onderzoek en valorisation tussen associatiepartners gerealiseerd.

- > Via contacten tussen IOF-business-developers en onderzoekers wordt samenwerking bewerkstelligd. Arteveldehogeschool participeert bijvoorbeeld in het IOF-consortium *Tex is More*.
- > Via structurele overlegmoment binnen de AUGent wordt kennis uitgewisseld rond Open Science en internationale onderzoeksfinanciering;
- > Samenwerking via Stad Gent: een stafmedewerker uit de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling neemt actief deel aan structurele overlegmomenten met Stad Gent en de AUGent rond stedelijke vraagstukken.

### 3.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn

De vier grote mindshifts van het Toekomstplan en de tien strategische doelstellingen voor 2022-2025 vormen de leidraad voor onze strategie en zijn de basis van de beleidsdoelen onderzoek. Op korte en middellange termijn werden onderstaande doelen geïdentificeerd in het beleidsplan onderzoek.

Strategische doelen	Operationele doelstellingen korte/middellange termijn
1. Vergroten van de kritische massa in onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Een solide financiële basis uitbouwen door interne middelen optimaal te benutten en als hefboomfinanciering in te zetten.</li> <li>&gt; Een strategie voor fondsenwerving uittekenen met bijzondere aandacht voor internationalisering in onderzoek en samenwerking met de Dienst Internationaliseringsbeleid.</li> <li>&gt; Het hr-beleid verder uitwerken op basis van het <i>HR Excellence in Research</i>-framework.</li> </ul>
2. Profileren met strategisch gekozen onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Meerjarige onderzoeksprogramma's opzetten gekoppeld aan de onderzoeklijnen met een missie, visie en KPI's per programma.</li> <li>&gt; Een communicatieplan voor onderzoeksprojecten uitwerken.</li> <li>&gt; Onderzoekers basisvaardigheden rond communicatie bijbrengen.</li> <li>&gt; Het aanbod van events en workshops rond wetenschapscommunicatie structureel uitbouwen.</li> </ul>
3. Duurzaam valoriseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Acties rond de valorisatiestrategie uitwerken.</li> <li>&gt; Het Blikopener-project strategisch verder uitwerken met het oog op structurele verankering binnen de hogeschool.</li> </ul>
4. Stimuleren van een kwaliteitscultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Een kwaliteitszorgsysteem voor onderzoeksprogramma's opzetten.</li> <li>&gt; Een kader en procedure ronde ethiek en deontologie van onderzoek opzetten.</li> <li>&gt; Het professionaliseringsaanbod verder uitwerken, zowel intern als in samenwerking met andere hogescholen en de VLHORA.</li> <li>&gt; Inzetten op interne communicatie, expertisedeling en communitybuilding.</li> </ul>
5. Uitbouwen van een datagedreven onderzoeksbeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; De implementatie van DOSP verder uitrollen.</li> <li>&gt; Een goede projectwerking rond DOSP uitbouwen.</li> <li>&gt; Het Vlaamse Open Science-beleid opvolgen en intern doorvertalen.</li> </ul>

## **3.2 KWALITEITZORG VAN HET PROJECTMATIG WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK**

Met ons praktijkgericht onderzoek willen we bijdragen tot verdere kennisontwikkeling en impact hebben op het werkveld, de samenleving en het onderwijs aan de hogeschool. De kwaliteit van ons onderzoek is daarbij primordiaal. In 2020 werd een kwaliteitszorgsysteem voor onderzoek uitgewerkt, dat in 2022 verder werd uitgerold (zie sectie 3.1.1.5).

De interne middelen voor onderzoek, de PWO-middelen, worden besteed volgens een vooropgesteld kader. Belangrijke criteria voor de opstart en continuering van PWO-projecten zijn maatschappelijke relevantie, kans tot bijkomende subsidiëring, de onderzoekslijnen waarrond de expertisedomeinen zich wensen te profileren, de eigen identiteit en missie, en aansluiting op beleidslijnen van de overheid. Elk PWO-projectteam wordt ondersteund door een adviescommissie, samengesteld uit relevante partners uit het werkveld en de wetenschappelijke wereld. Anderzijds worden hun werkzaamheden inhoudelijk ondersteund door de Hoofden Onderzoek en Ontwikkeling en hun teams. De projectteams worden aangezet tot en ondersteund bij het publiceren en ontwikkelen van praktijkrelevant materiaal en andere vormen van valorisatie, waaronder innovatie van de eigen onderwijspraktijk en het maximaal betrekken van studenten bij onderzoek.

Naast de strategische inzet van de interne PWO-middelen voor onderzoek worden alle kansen benut om onderzoeksprojecten met externe financiering aan te trekken, succesvol af te ronden en te valoriseren. Het verwerven van meer externe middelen is een kritische succesfactor om meer impact te realiseren. In functie daarvan zet de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling, samen met medewerkers binnen de expertisenetwerken, optimaal in op:

- > het verkennen van financieringskanalen;
- > het bekend maken van financieringskanalen bij de medewerkers;
- > het bieden van ondersteuning bij de samenstelling van dossiers;
- > het bieden van ondersteuning bij de realisatie van valorisatie en bekendmaking van de resultaten.

Verder worden onderzoeksprojecten ook steeds gescreend op ethisch-juridische aspecten, op ontvankelijkheidscriteria en op haalbaarheid qua personele inzet en financiering.

## **3.3 FINANCIERINGSBRONNEN VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK**

### **3.3.1 Interne middelen voor onderzoek**

De decretale opdracht onderzoek werd in 2022 deels gerealiseerd via interne middelen: PWO-middelen en middelen voorzien door de hogeschool zelf.

- > De primaire geldstroom voor onderzoek aan Arteveldehogeschool is het totaal aan PWO-middelen verkregen vanuit de Vlaamse overheid. De enveloppe voor 2022 bedroeg €3.454.643,36. De PWO-middelen werden gedeeltelijk structureel en gedeeltelijk projectgericht besteed. Structurele PWO-middelen worden geïnvesteerd in vijf voltijdse Hoofden Onderzoek en Ontwikkeling, 1 VTE voor de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling en 4 VTE voor het transversaal projectenbureau. De hogeschool differentieert de besteding van de projectgebaseerde middelen om beter tegemoet te komen aan de noden en om maximale output te realiseren. Ze worden gebruikt voor financiering van PWO-onderzoeksprojecten en eveneens

voor onderzoeksprojecten met cofinanciering door externe partners. In 2022 liepen 43 onderzoeksprojecten gefinancierd met interne middelen, waarvan 10 projecten via cofinanciering met externe partners.

- > Arteveldehogeschool voorzag daarnaast bijkomende middelen voor coördinatie en personele omkadering via de aanstelling van medewerkers binnen de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling en de expertisenetwerken (zie sectie 3.4).

### **3.3.2 Externe financiering voor onderzoek**

In 2022 werd meer dan 3,7 miljoen euro aan externe subsidies verworven via Vlaamse, federale en internationale kanalen. Dat betekent een stijging van 14,1 % ten opzichte van 2021. Arteveldehogeschool nam deel aan 88 projecten gefinancierd via onder meer het VLAIO, het IOF, het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen en overheidsopdrachten van de Vlaamse overheid, Erasmus+, het Europees Sociaal Fonds, Interreg en Horizon Europe. Een oplistings van de projecten is terug te vinden in bijlage 2.1. Een korte samenvatting van alle intern en extern gefinancierde projecten is te raadplegen op de website van de Arteveldehogeschool:

<https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek/projecten>.

## **3.4 PERSONEELSBESTAND IN HET PROJECTMATIG WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK**

### **3.4.1 Inzet personele middelen in de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling**

De personeelsinzet binnen de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling wordt gerealiseerd via middelen van de hogeschool, PWO-middelen en middelen verworven via externe bronnen:

- > Diensthoofd Onderzoek en Ontwikkeling (1 VTE)
- > Stafmedewerkers beleidsopvolging en ondersteuning van projectfinanciering, communicatie, valorisatie, kwaliteitszorg en datamanagement (5,75 VTE)
- > Stafmedewerkers wetenschapscommunicatie (1,4 VTE)
- > Stafmedewerker administratie (0,8 VTE)

### **3.4.2 Inzet personele middelen in de expertisenetwerken**

In 2022 waren meer dan 300 medewerkers aan de hogeschool betrokken bij onderzoek via een onderzoekopdracht (docenten of contractuele medewerkers) of via een ondersteunende opdracht. Naast personeelsmiddelen verworven via externe financiering, worden interne middelen voorzien voor:

- > de coördinatie en het management van onderzoek (5 VTE, namelijk de vijf Hoofden Onderzoek en Ontwikkeling binnen de expertisenetwerken);
- > het ondersteunen van projectbeheer binnen het transversaal projectenbureau (3 VTE);
- > het uitvoeren van onderzoeksprojecten (in 2022 werd aan de verschillende expertisedomeinen 27,2 VTE via PWO-middelen toegekend volgens een verdeelsleutel, aangevuld met werkmiddelen);
- > de inzet van contactpersonen en projectondersteuners die advies verlenen tijdens het uitwerken van projectvoorstellen, onderzoek begeleiden, de nexus onderwijs-onderzoek versterken, enzovoort;
- > het verspreiden van kennis en activiteiten voortvloeiend uit onderzoek naar het werkveld in het kader van het Blikopener-project (4 VTE via VLAIO-middelen).



### **3.5 WETENSCHAPPELIJKE CLASSIFICATIE VAN DE ONDERZOEKSPROJECTEN VOLGENS DE IWETO-CODES**

Zie bijlage 2.1.

### **3.6 PROJECTMATIG WETENSCHAPPELIJKE OUTPUT PER STUDIEGEBIED**

Zie bijlage 2.2.

### **3.7 INTERNATIONALE RELATIES**

Internationalisering is een sterk uitgewerkt beleidspunt in Arteveldehogeschool. In de onderwijscontext is internationalisering een vast gegeven, maar ook op het vlak van onderzoek wordt een internationaliseringsbeleid ontwikkeld. Participeren in internationaal onderzoek, internationale partnerschappen uitbouwen en inzetten op het nieuwe EU-kaderprogramma voor onderzoek en innovatie zijn dan ook belangrijke prioriteiten voor de hogeschool. Stafmedewerkers binnen de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling volgen specifiek de beleidsevoluties in Europa op rond onderzoek en innovatie, detecteren Europese financieringsmogelijkheden voor onderzoeksprojecten, bouwen netwerken uit binnen Europese kringen, en coachen onderzoekers in het aanvragen van externe middelen. Ze bouwen verdere expertise op door deelname aan sessies rond financieringsopportunities en via overlegmomenten, onder meer met het EU-team van de UGent en de Nationale Contactpunten Vlaanderen. Onze participatie in internationale projecten is de laatste jaren sterk gestegen. In 2022 waren we actief in 39 internationale projecten, waaronder 4 Interreg-projecten, 1 Horizon Europe-project, 13 ESF-projecten, 1 COST netwerk-project, en 20 Erasmus+- en KA2-projecten. Buiten de EU-programma's is Arteveldehogeschool vooral betrokken bij VLIR-UOS-projecten.

Ook coördineerde Arteveldehogeschool in 2022 opnieuw de voorbereiding van de tweede aanvraag voor UP Universty als European Universities Initiative, met indiendatum januari 2023. Hoewel het nog wachten is op formele goedkeuring, zijn de banden binnen het consortium in 2022 verder verstevigd. Het thema waarop het consortium focust, werd verfijnd tot *Responsible Living for the Next Generation*, wat aansluit aan bij onze eigen onderzoeksthema's. UP University vormt in dat opzicht een nuttige bron voor potentiële onderzoekspartners. Een strategie voor benchmarking tussen Arteveldehogeschool en die partners is momenteel ook in ontwikkeling.

# Hoofdstuk 4

## PERSONEEL



## 4.1 PERSONEELSBESTAND

### 4.1.1 Opsplitsing personeelsbestand naar studiegebieden en Arteveldehogeschooldiensten

Arteveldehogeschool is een multisectorale hogeschool met een aanbod van 23 bacheloropleidingen (waaronder 4 Engelstalige bacheloropleidingen en een verkorte bacheloropleiding), 12 graduaatsopleidingen, 4 bachelor-na-bacheloropleidingen, gespreid over vijf studiegebieden.

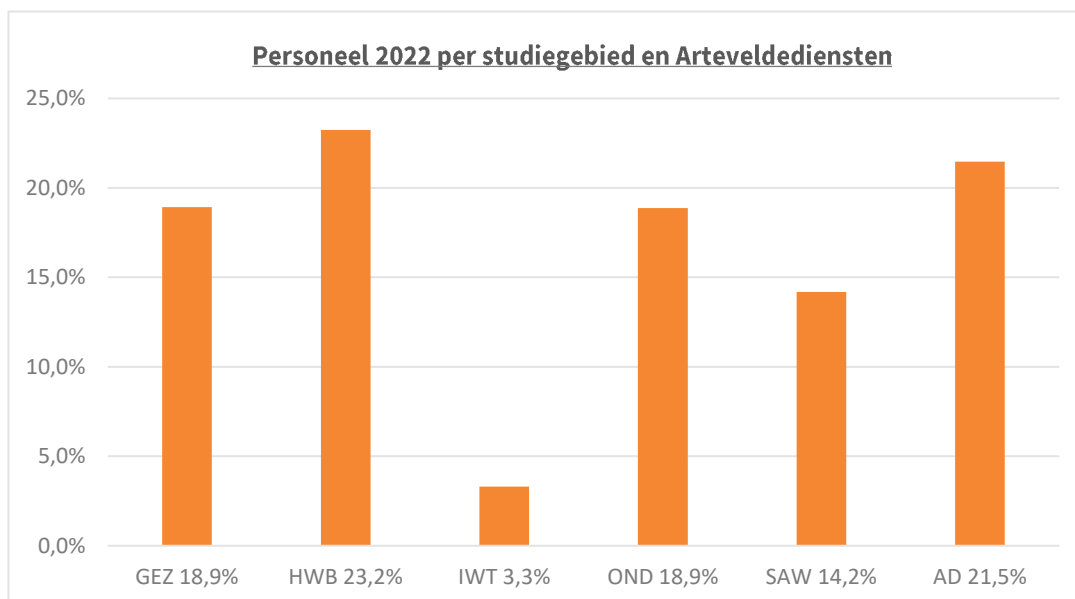
In 2022 stelde de hogeschool 1.218,77 VTE personeelsleden te werk<sup>1</sup>. Dit is 33,2 VTE meer dan in 2021. Na de eenmalige daling van het personeelsbestand in 2014, wegens integratie bij onze associatiepartner Universiteit Gent, wordt de globaal stijgende lijn van het personeelsbestand ook in 2022 voortgezet. Die stijging is deels te wijten aan de groei van de graduaatsopleidingen, die in september 2019 inbed werden in de hogescholen vanuit de centra voor volwassenenonderwijs.

Ook in 2022 steeg het aantal VTE voor het studiegebied Gezondheidszorg, het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde, en het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk. Het aantal VTE in het studiegebied Onderwijs en het studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie daalde. Van de vijf studiegebieden die in Arteveldehogeschool vertegenwoordigd zijn, was het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde met 283,18 VTE het grootst. 78,5 % van de personeelsleden was in de opleidingen werkzaam en 21,5 % in de Arteveldehogeschooldiensten.

PERSONEELSBESTAND	2021		2022	
	VTE	%	VTE	%
<b>PER STUDIEGEBIED</b>	<b>933,50</b>	<b>78,7</b>	<b>957,22</b>	<b>78,5</b>
Gezondheidszorg	224,30	18,9	230,59	18,9
Handelswetenschappen en Bedrijfskunde	270,91	22,9	283,18	23,2
Industriële Wetenschappen en Technologie	41,50	3,5	40,36	3,3
Onderwijs	233,80	19,7	230,14	18,9
Sociaal-Agogisch Werk	162,99	13,7	172,95	14,2
<b>ARTEVELDEHOGESCHOOLDIENSTEN</b>	<b>252,07</b>	<b>21,3</b>	<b>261,55</b>	<b>21,5</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>1.185,57</b>	<b>100,0</b>	<b>1.218,77</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand 2021 en 2022: opsplitsing naar studiegebied en AHS diensten*

<sup>1</sup>In deze 1218,77 VTE zitten ook 45,27 VTE ambtswijzigingen vervat. Dit zijn VTE's die dubbel worden geteld. Het grote aantal ambtswijzigingen is te verklaren door de nieuwe organisatiestructuur waarbij het merendeel van de hoofden een tijdelijke ambtswijziging van OP naar ATP kent.



GEZ = Gezondheidszorg; HWB = Handelswetenschappen en Bedrijfskunde; IWT = Industriële Wetenschappen en Technologie; OND = Onderwijs; SAW = Sociaal-Agogisch Werk; AD = Arteveldehogeschooldiensten

#### 4.1.2 Opsplitsing personeelsbestand naar financieringsbron

In 2022 werd 80,73 % van de personeelsleden vergoed ten laste van de werkingsuitkeringen van de hogeschool betaald door het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS). Het percentage personeelsleden dat betaald werd door AHOVOKS daalde ten opzichte van het percentage van 2021. Het percentage van de personeelsleden dat betaald werd uit andere financieringsbronnen bedroeg 19,19 %. Daarbij gaat het vooral om contractuelen betaald via eigen middelen van de hogeschool. Het aantal personeelsleden betaald via het Centraal Fonds blijft afnemen door het uitdovend karakter ervan.

PERSONEELSBESTAND OPGESPLITST NAAR FINANCIERINGSBRON	2021		2022	
	VTE	%	VTE	%
Ten laste van de werkingsuitkeringen van de hogeschool, betaald door AHOVOKS	999,09	84,27	983,85	80,73
Centraal betaalde personeelsleden	1,07	0,09	1,00	0,08
Andere	185,41	15,64	233,92	19,19
<b>TOTAAL</b>	<b>1185,57</b>	<b>100,0</b>	<b>1185,57</b>	<b>100,0</b>

Personeelsbestand 2021 en 2022: opsplitsing naar financieringsbron

#### 4.1.3 Opsplitsing personeelsbestand naar formatie

Onderstaande tabel toont dat 80,43 % van de personeelsleden zich binnen de formatie bevond en 19,57 % buiten de formatie. Het aandeel dat zich buiten de formatie bevond, steeg ten opzichte van 2021.

PERSONEELSBESTAND OPGESPLITST NAAR FORMATIE	2021		2022	
	VTE	%	VTE	%
Binnen de formatie	994,93	83,92	980,21	80,43
Buiten de formatie	190,64	16,08	238,56	19,57
<b>TOTAAL</b>	<b>1185,57</b>	<b>100,0</b>	<b>1218,77</b>	<b>100,0</b>

Personneelsbestand 2021 en 2022: opsplitsing naar formatie

#### 4.1.4 Opsplitsing naar geslacht

PERSONEELSBESTAND OPGESPLITST NAAR GESLACHT	2021		2022	
	VTE	%	VTE	%
Mannen	336,53	28,39	348,42	28,59
Vrouwen	849,04	71,61	870,35	71,41
<b>TOTAAL</b>	<b>1185,57</b>	<b>100,0</b>	<b>1218,77</b>	<b>100,0</b>

Personneelsbestand 2020 en 2021: opsplitsing naar geslacht

In vergelijking met 2021 is het percentage mannen ten opzichte van vrouwen licht gestegen. Het grootste deel van onze opleidingen behoort tot de 'zachte' sector (gezondheidszorg, sociaal werk, onderwijs, ...) waarin traditioneel meer vrouwen actief zijn. De verhouding vrouwen ten opzichte van mannen ligt al jaren rond 70/30.

PERSONEEL OPGESPLITST NAAR GESLACHT	OP 01/12/2021		OP 01/03/2022		OP 01/12/2022	
	AANTAL	%	AANTAL	%	AANTAL	%
Mannen	(incl. 26 GP en 15 jobst) 474	29,4	(incl. 20 GP en 15 jobst) 469	29,5	(incl. 17 GP en 8 jobst) 478	29,6
Vrouwen	(incl. 46 GP en 16 jobst) 1139	70,6	(incl. 34 GP en 9 jobst) 1121	70,5	(incl. 27 GP en 16 jobst) 1136	70,4
<b>TOTAAL</b>	(incl. 72 GP en 31 jobst) <b>1613</b>	<b>100,0</b>	(incl. 54 GP en 24 jobst) <b>1590</b>	<b>100,0</b>	(incl. 44 GP en 24 jobst) <b>1614</b>	<b>100,0</b>

Personneelsbestand: opsplitsing naar geslacht. Vergelijking tussen 01/12/2021, 01/03/2022 en 01/12/2022

#### 4.1.5 Opsplitsing van de personeelsleden binnen de formatie naar categorie

Binnen de formatie behoorde 71,13 % van de personeelsleden tot het onderwijzend personeel (OP) en 28,87 % van de personeelsleden tot het administratief en technisch personeel (ATP).

PERSONEELSBESTAND BINNEN DE FORMATIE PER CATEGORIE	2021		2022	
	VTE	%	VTE	%
Onderwijzend personeel (OP)	709,97	71,36	697,19	71,13
Administratief en Technisch Personeel (ATP)	284,96	28,64	283,02	28,87
<b>TOTAAL</b>	<b>994,93</b>	<b>100,0</b>	<b>980,21</b>	<b>100,0</b>

Personneelsbestand binnen de formatie 2021 en 2022: opsplitsing naar categorie

#### 4.1.6 Opsplitsing personeelsleden buiten de formatie

PERSONEELSBESTAND BUITEN DE FORMATIE PER CATEGORIE	2021		2022	
	VTE	%	VTE	%
OHP	1,75	0,9	1,75	0,73
Gastprofessoren	5,91	3,1	7,42	3,11
Contractuele personeelsleden	181,91	95,4	228,39	95,74
Centraal Fonds / Kinefonds	1,07	0,6	1,00	0,42
<b>TOTAAL</b>	<b>190,64</b>	<b>100,0</b>	<b>238,56</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand buiten de formatie 2021 en 2022: opsplitsing personeelsbestand naar categorie*

De grootste groep medewerkers buiten de formatie is de groep van de contractuele personeelsleden (bedienden, onderhoudspersoneel, jobstudenten). Die groep is ten opzichte van 2021 sterk gestegen.

De groep personeelsleden van het opvoedend hulp personeel ten persoonlijke titel en de personeelsleden betaald door het Centraal Fonds, daalt jaarlijks omwille van pensionering en door het uitdovend karakter van die ambten.

#### 4.1.7 Opsplitsing onderwijzend personeel naar ambt

Bijna al het onderwijzend personeel van Arteveldehogeschool bevindt zich in groep 1, waarvan de lectoren de grootste groep vormen. Sinds 2014 is de volledige groep 2 weggevallen door integratie van de masteropleiding Revalidatiewetenschappen en Kinesitherapie in de Universiteit Gent.

PERSONEELSBESTAND ONDERWIJZEND PERSONEEL NAAR AMBT		2021		2022	
		VTE	%	VTE	%
Groep 1	praktijklector	177,41	25,0	175,35	25,15
	lector	526,71	74,2	515,67	73,96
	hoofdpraktijklector	0,00	0,0	0,00	0,0
	hoofdlector	5,00	0,7	5,32	0,76
<b>Totaal Groep 1</b>		<b>709,12</b>	<b>99,9</b>	<b>696,34</b>	<b>99,9</b>
<b>Totaal Groep 2</b>		<b>0,00</b>	<b>0,0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,0</b>
Groep 3	docent	0,84	0,1	0,85	0,1
	hoofddocent	0,00	0,0	0,00	0,0
	hoogleraar	0,00	0,0	0,00	0,0
	gewoon hoogleraar	0,00	0,0	0,00	0,0
<b>Totaal Groep 3</b>		<b>0,84</b>	<b>0,1</b>	<b>0,85</b>	<b>0,1</b>
<b>TOTAAL</b>		<b>709,96</b>	<b>100,0</b>	<b>697,19</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand 2021 en 2022: opsplitsing onderwijzend personeel (OP) naar ambt*



#### 4.1.8 Opsplitsing personeelsbestand administratief en technisch personeel naar niveau en graad

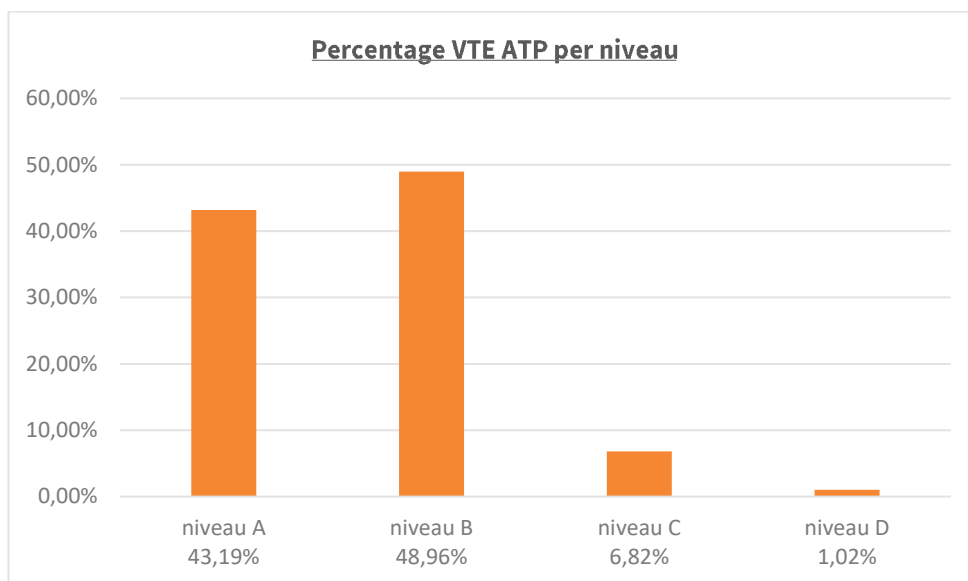
Onderstaande cijfers tonen aan dat de meeste personeelsleden op niveau A ingeschaald zijn in graad 2. Dit omdat er geen aanwervingen meer gebeuren in graad 1 van het A-niveau sinds het loopbaanbeleid voor ATP dat op 15/09/2009 in werking trad.

In de niveaus B, C en D gebeuren aanstellingen altijd in graad 1 zolang geen tien jaar geldelijke ancienniteit bij de indiensttreding kan worden aangetoond.

De aantallen in niveau C en D bleven in 2022 quasi gelijk ten opzichte van 2021. Voor de meeste functies van het ATP is namelijk steeds vaker een diploma op bachelor- of masterniveau vereist.

PERSONEELSBESTAND ATP PER NIVEAU EN GRAAD		2021		2022	
		VTE	%	VTE	%
Niveau A	Graad A5	1		1	
	Graad A4	3,75		3,25	
	Graad A3	15,56		13,36	
	Graad A2	102,61		104,63	
	Graad A1	0,0		0,0	
<b>Totaal niveau A</b>		<b>122,92</b>	<b>43,14</b>	<b>122,24</b>	<b>43,19</b>
Niveau B	Graad B3	6,05		5,71	
	Graad B2	113,38		112,45	
	Graad B1	19,85		20,41	
<b>Totaal niveau B</b>		<b>139,28</b>	<b>48,88</b>	<b>138,57</b>	<b>48,96</b>
Niveau C	Graad C2	17,23		18,31	
	Graad C1	2,63		1,00	
<b>Totaal niveau C</b>		<b>19,86</b>	<b>6,97</b>	<b>19,31</b>	<b>6,82</b>
Niveau D	Graad D2	2,9		2,9	
	Graad D1	0,0		0,0	
<b>Totaal niveau D</b>		<b>2,9</b>	<b>1,1</b>	<b>2,9</b>	<b>1,02</b>
<b>TOTAAL</b>		<b>284,96</b>	<b>100,0</b>	<b>283,02</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand 2021 en 2022: opsplitsing administratief en technisch personeel naar niveau en graad*

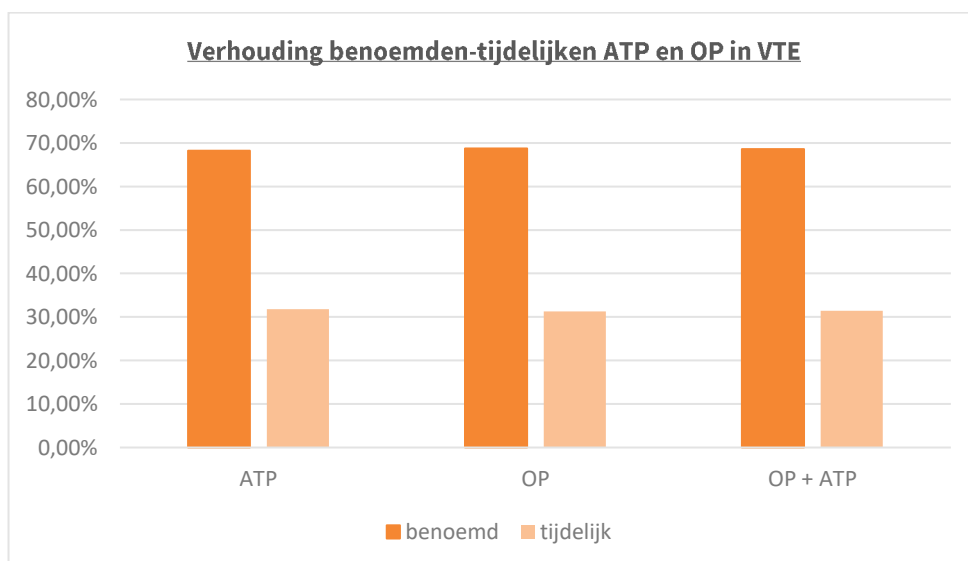


#### 4.1.9 Opsplitsing personeelsbestand naar statuut

Onderstaande tabel en grafiek geven een overzicht van het aantal vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden (in VTE), opgesplitst naar OP en ATP. Het percentage benoemde OP-leden bedroeg 68,84 %<sup>2</sup>, wat onder de door het hogeschoolbestuur vastgelegde maximumgrens van 72 % benoemde OP'ers ligt. Het percentage benoemde ATP-leden bedroeg 68,21 %, wat eveneens onder de door het hogeschoolbestuur vastgelegde maximumgrens van 75 % benoemde ATP'ers ligt.

PERSONEELSBESTAND STATUUT	OP		ATP	
	VTE	%	VTE	%
Vast	479,09	68,84	193,04	68,21
Tijdelijk	218,01	31,16	89,98	31,79
<b>TOTAAL 2022</b>	<b>697,19</b>	<b>100,0</b>	<b>283,02</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand 2022: opsplitsing naar statuut*



<sup>2</sup> Bij het OP werd 1,27 VTE ambtswijzigingen niet vervangen in het oude vaste ambt. De berekening van het percentage benoemd OP is als volgt:  $479,09 / (697,19 - 1,27)$ .

#### 4.1.10 Opsplitsing personeelsbestand naar voltijds en deeltijds

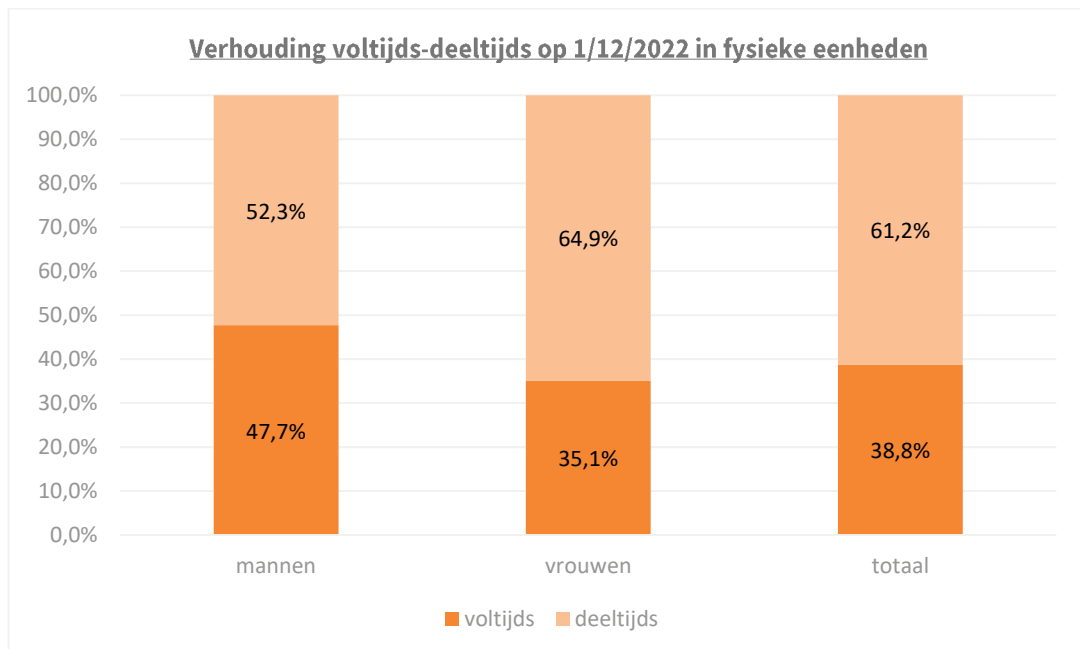
De cijfers in onderstaande tabellen geven het personeelsbestand weer zonder de gastprofessoren en jobstudenten. Door die categorieën niet op te nemen in het overzicht wordt een correcter beeld bekomen van het aantal deeltijds en voltijds werkende personeelsleden. De voorbije jaren nam het aantal deeltijdse medewerkers steeds toe. In vergelijking met 2021 steeg het percentage voltijdse medewerkers licht ten opzicht van het percentage deeltijdse medewerkers. Ook op 1 december 2022 werd, ten opzichte van 1 maart 2022, een lichte stijging van het percentage voltijdse medewerkers vastgesteld. Het percentage deeltijds werken lag hoger bij vrouwen dan bij mannen.

PERSONEELSBESTAND VOLTIJDS-DEELTIJDS OP 01/03/2022 (excl. Gastprofessoren en jobstudenten)	MANNEN		VROUWEN		TOTAAL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Deeltijds	227	52,3	731	67,8	958	63,4
Voltijds	207	47,7	347	32,2	554	36,6
<b>TOTAAL</b>	<b>434</b>	<b>100,0</b>	<b>1078</b>	<b>100,0</b>	<b>1512</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand 01/03/2022 (excl. GP en jobstudenten): opsplitsing naar voltijds en deeltijds, en naar geslacht*

PERSONEELSBESTAND VOLTIJDS-DEELTIJDS OP 01/12/2022 (excl. Gastprofessoren en jobstudenten)	MANNEN		VROUWEN		TOTAAL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Deeltijds	237	52,3	709	64,9	946	61,2
Voltijds	216	47,7	384	35,1	600	38,8
<b>TOTAAL</b>	<b>453</b>	<b>100,0</b>	<b>1093</b>	<b>100,0</b>	<b>1546</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand 01/12/2022 (excl. GP en jobstudenten): opsplitsing naar voltijds en deeltijds, en naar geslacht*

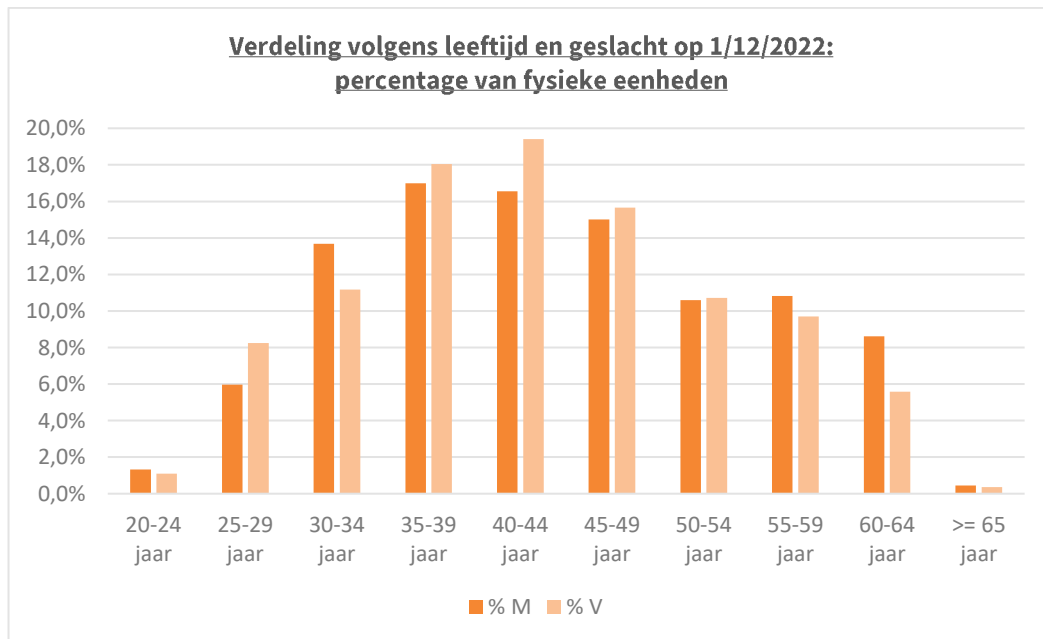


#### 4.1.11 Opsplitsing personeelsbestand naar leeftijd

Ook in 2022 bevond de grootste groep personeelsleden zich in de leeftijdscategorie tussen 35 en 44 jaar.

PERSONEELSBESTAND LEEFTIJD op 01/12/2022	MAN	VROUW	MAN	VROUW	TOTAAL	
	Aantal		%		Aantal	%
20-24 j.	6	12	1,3	1,1	18	1,2
25-29 j.	27	90	6,0	8,2	117	7,6
30-34 j.	62	122	13,7	11,2	184	11,9
35-39 j.	77	197	17,0	18,0	274	17,7
40-44 j.	75	212	16,6	19,4	287	18,6
45-49 j.	68	171	15,0	15,6	239	15,5
50-54 j.	48	117	10,6	10,7	165	10,7
55-59 j.	49	106	10,8	9,7	155	10,0
60-64 j.	39	62	8,6	5,7	101	6,5
≥ 65 j	2	4	0,4	0,4	6	0,4
<b>TOTAAL</b>	<b>453</b>	<b>1093</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1546</b>	<b>100,0</b>

*Personeelsbestand 01/12/2022: opsplitsing naar leeftijd en geslacht (excl. GP en jobstudenten)*



*Personeelsbestand 01/12/2022: opgesplitst volgens leeftijd en geslacht (excl. GP en jobstudenten)*

## 4.2 PERSONEELSBELEID VAN DE HOGESCHOOL

### 4.2.1 Beleidsdoelinden

Om onze organisatie transitie en een veranderende visie op werk te helpen realiseren, en deels onder impuls van de coronapandemie, werken we aan de uitbouw van een duurzaam Human Resources Development (HRD)-beleid dat een sterke interne cultuur stimuleert in lijn met de waarden en identiteit van Arteveldehogeschool.

Om medewerkers nog meer te laten bijdragen aan de collectieve ambitie van de hogeschool, is het nodig duidelijke afspraken te maken over de te realiseren doelen en de haalbaarheid daarvan, de verantwoordelijkheden te benoemen, de functieprofielen helder te stellen en te groeien naar een (nog) meer resultaatgerichte aanpak. Kortom, vanuit het HRD-beleid bouwen we aan een lerende cultuur die streeft naar een wendbare organisatie waarin medewerkers hun grenzen verleggen, meebewegen met de organisatiedoelstellingen en innovatie nastreven – uiteraard met aandacht voor zorg en welbevinden van medewerkers.

In wat volgt, worden de concrete realisaties van 2022 voor het personeelsbeleid beschreven.

## **4.2.2 Speerpunten 2022**

### *4.2.2.1 Doorstroombeleid*

#### **▪ Medewerkersprofiel**

Het medewerkersprofiel voor docenten werd in 2022 verder uitgerold. De doelstelling daarvan is meervoudig:

- > transparantie over de verschillende rollen in de organisatie en transparantie over de eigen rollen creëren;
- > een kompas bieden om te reflecteren en te ontwikkelen;
- > loopbaanmogelijkheden in kaart brengen;
- > ondersteuning bieden bij aanwerving.

In 2022 stemden we het medewerkersprofiel af op maat van leidinggevendenden. In academiejaar 2022-2023 willen we het profiel verder uit te breiden voor andere functiegroepen zoals beleidsmedewerkers, coördinatoren, administratief en technisch ondersteuners en onderhoudspersoneel. Afstemming en cocreatie met alle betrokken stakeholders zijn sleutelwoorden in de ontwikkeling daarvan.

Dankzij een interne samenwerking met de Dienst ICT en de Bachelor Grafische en Digitale Media lanceerde het hr-team in het voorjaar van 2022 een intranettoepassing voor het medewerkersprofiel.

### *4.2.2.2 Instroombeleid*

#### **▪ Employer branding**

In 2022 werd de corporate branding in een vernieuwde campagne uitgewerkt. In 2023 plannen we vanuit de vernieuwde corporate branding de vertaalslag te kunnen maken naar de employer branding.

#### **▪ Selectie en rekrutering**

In 2022 publiceerde Arteveldehogeschool 237 externe vacatures en 19 interne vacatures, een totaal van 257 vacatures. Dat is een lichte stijging ten opzichte van het voorgaande jaar (242 vacatures).

Het gemiddeld aantal kandidaten per externe vacature bedroeg 7,39 – wat een lichte daling is ten opzichte van voorgaand jaar (8,7 kandidaten). We zijn ons ervan bewust dat de spontane instroom waarop we altijd al konden rekenen, meer en meer wegeeft. Ook de komende jaren zal het een uitdaging zijn om te kunnen blijven concurreren met gelijkaardige organisaties en de privésector. Een kanttekening bij dat cijfer is wel dat het aantal kandidaten per vacature sterk afhankelijk is van het gezochte profiel en we een grote variatie per vacature zien, wat het cijfer niet weergeeft.

Arteveldehogeschool nam als lid van de AUGent deel aan de Afstudeerbeurs 2022, met als concept *Werken in hoger onderwijs, meer dan onderwijs alleen*. Op de website werd in dat kader een pagina ingericht waarop een filmpje te zien was met getuigenissen van werknemers uit de verschillende hogeronderwijsinstellingen. Arteveldehogeschool was de hele dag vertegenwoordigd op de stand en we gaven, samen met de andere instellingen, een infosessie rond werken in het hoger onderwijs. Daaruit vloeiden een aantal spontane contactnames voort, waarbij kandidaten aangaven de jobsite van Arteveldehogeschool in de toekomst te zullen volgen. Ook in de aftermovie van de Afstudeerbeurs was Arteveldehogeschool goed vertegenwoordigd.

Een aantal bezoekers zagen we terug op ons eigen jobevent. Dat organiseerden we op 20 juni 2022 in Campus Brusselsepoortstraat. Het doel van het event is om potentiële sollicitanten kennis te laten maken met Arteveldehogeschool, hen de sfeer te laten opsnuiven en meer info te geven over de openstaande vacatures. Voor het jobevent konden we rekenen op ongeveer honderd inschrijvingen. Bezoekers konden deze keer ook luisteren naar een aantal getuigenissen rond werken bij Arteveldehogeschool van medewerkers. Alle ENW's en de Dienst Personeelsbeheer waren vertegenwoordigd om concrete vragen rond vacatures of statuten te beantwoorden.

In 2023 willen we nog meer inzetten op employer branding en zullen we nog meer de nadruk leggen op het kennismaken met Arteveldehogeschool als potentiële nieuwe medewerker. De tiende verdieping van Campus Kantienberg zal daarvoor gebruikt worden. Ook blijven de getuigenissen een belangrijk deel van de jobavond.

#### ▪ **Onboarding**

In september organiseerden we opnieuw een live onthaaldag voor nieuwe medewerkers (instroom vanaf oktober 2021 tot en met september 2022). De voormiddag stond in het kader van volgende doelstellingen:

- > nieuwe medewerkers zich welkom laten voelen bij hun nieuwe werkgever;
- > zorgen voor verbinding: verbinding tussen de nieuwe medewerkers onderling, verbinding van de medewerkers met hun leidinggevende, verbinding met de HRD-coördinatoren en met de Dienst HRD, en verbinding tussen de nieuwe medewerker en de hogeschool;
- > informatie omtrent de hogeschool doorgeven: het Toekomstplan en informatie omtrent de hogeschool, een panelgesprek met een aantal diensten en personen in de hogeschool;
- > de verwachtingen en wensen van de nieuwe medewerkers in kaart brengen via een creatieve opdracht.

Aan het voormiddagprogramma namen 44 nieuwe medewerkers deel.

In de namiddag stond een praktische sessie gepland rond het gebruik van het intranet Mijn Dinar en het gebruik van Microsoft Dynamics AX, een tool voor de opvolging van de processen met betrekking tot financiën, aankoop en personeel. Aan dat gedeelte namen 32 deelnemers deel.

#### 4.2.2.3 *Leiderschapsontwikkeling*

Het vijfsporenbeleid voor leidinggevendenden werd in navolging van het vorige academiejaar verder uitgevoerd. In dat kader voorzagen we theoretische en praktische inspiratiesessies, intervisie, individuele coaching, coaching op teamniveau en een leesclub voor leidinggevendenden – met wisselend succes.



Er werden theoretische en praktische inspiratiesessies georganiseerd met interne en externe experts. De aanwezigheid van leidinggevenden bij die inspiratiesessies is echter eerder laag, met gemiddeld ongeveer 8 aanwezigen. In totaal staat de teller in 2022 op 58 deelnames. Het vrijblijvende en weinig gestructureerde karakter van de sessies is wellicht één van de oorzaken.

In de loop van 2022 werd daarom een leiderschapstraject ontwikkeld dat een minder vrijblijvend karakter heeft, maar dat voor alle leidinggevenden voorziet in leidinggevende basiscompetenties gelinkt aan de strategische doelen en noden van de organisatie. Dat leiderschapstraject wordt begin 2023 besproken en gevalideerd binnen het Directieteam.

Ook in 2022 werd ingezet op coaching op teamniveau. Met één team werd een intensief traject doorlopen van ongeveer vijf ondersteuningssessies. Daarnaast waren er twee kleinere ondersteuning van community's.

Tot augustus 2022 konden leidinggevenden voor individuele coachingsvragen terecht bij een HRD-medewerker. Voor individuele coaching rond conflicthantering kunnen leidinggevenden steeds terecht bij de vertrouwenspersoon.

#### 4.2.2.4 *Loopbaanbeleid*

##### ▪ **Loopbaangesprekken en interne mobiliteit**

Elke medewerker kan een loopbaangesprek aanvragen bij de leidinggevende, de HRD-coördinator of de Dienst HRD. We ondersteunen medewerkers om hun talenten en kwaliteiten tot hun recht te laten komen en hun eigen loopbaan in handen te nemen. We denken samen na over de rolinvulling binnen de hogeschool. In 2021 gingen we daaromtrent een samenwerking aan met vzw Vokans, die werd verdergezet in 2022 (zie sectie 4.2.2.8). In 2022 vonden veertig loopbaangesprekken plaats.

#### 4.2.2.5 *Professionalisering*

##### ▪ **De Academie**

De Academie is het jaaraanbod met interne vormingsmogelijkheden. Een overzicht van alle vormen en deelnemers is te vinden in bijlage 4.2. Een aantal vormen werden omwille van de beperkende covidmaatregelen naar een online vorming hervormd, geannuleerd of uitgesteld naar de ZomerAcademie.

De Academie bestaat uit een open aanbod vanuit volgende thema's: gezond op het werk, persoonlijke vaardigheden, teamontwikkeling, onderwijs, digitaal leren, studentenbegeleiding, talen en communicatie, leiderschap, ICT, informatievaardigheden, onderzoeksvaardigheden en ondernemerschap. Daarnaast is er een driedaagse docententraining waar elke docent (met een minimum aanstelling van 30%) verwacht wordt aan deel te nemen en die gestoeld is op het medewerkersprofiel voor docenten. Een leiderschapstraject dat op eenzelfde leest is geschoeid, is in ontwikkeling.

De Academie focust op langdurige trajecten waarbij vaardigheden aangeleerd worden en de transfer naar de werkplek gemaakt wordt. Daarnaast wordt ad hoc op noden en behoeften ingespeeld en worden enkele kortere vormen aangeboden.

We zetten in 2022 het leiderschapstraject met vijf sporen verder en ondersteunden teamontwikkeling via een aantal teambegeleidingen (zie sectie 4.2.2.3). Daarbij werd door de begeleiders van die teamontwikkelingen ook verdere expertise opgebouwd rond methodieken in teambegeleiding.

Vanuit het nieuwe professionaliseringsbeleidsplan in ontwikkeling (zie onder) werd een herwerking van de Academie bekeken.

- **ZomerAcademie**

In de ZomerAcademie worden sessies, workshops en lezingen gebracht die vooral focussen op praktische kennis en vaardigheden. Een aantal sessies ging online door, waar mogelijk probeerden we zoveel mogelijk live aan te bieden in kleine groepjes – rekening houdend met de heersende coronamaatregelen. Het volledig overzicht van vormingen en aantal deelnemers is terug te vinden in bijlage 4.2.

- **Onderwijsdag**

De Onderwijsdag van 2022 stond in het teken van het thema *Verbinding*. Na de lange coronaperiode was het belangrijk terug verbinding stimuleren tussen de medewerkers onderling en tussen de medewerkers en de hogeschool. In de studievoormiddag stonden lezingen van externe sprekers op de planning die elk vanuit hun expertise aan de slag gingen rond het thema *Verbinding*. Het aantal deelnemers voor de voormiddag lag op 881. Na de coronaproof lunch konden de deelnemers genieten van een aanbod binnen hun eigen entiteit (ENW of diensten).

- **Seminaries Onderwijskunde**

De studiedag van de Seminaries Onderwijskunde, georganiseerd door de partners van de AUGent, vond plaats op dinsdag 10 mei 2022 met als thema *De blik verruimen: kritisch denken in het hoger onderwijs*. Het format van de Seminaries Onderwijskunde bestond dit jaar uit één live studievoormiddag en acht kortere online workshops van een uur. De online workshops focusten op volgende thema's: leren omgaan met media, leren argumenteren en leren evidenties doorbreken. Tijdens de live studievoormiddag gaf filosofe Tinneke Beeckman een algemeen kader rond kritisch denken mee.

Arteveldehogeschool verzorgde twee online workshops. In de hogeschool namen 31 medewerkers deel aan de online workshops (op een totaal van totaal 140 deelnemers), en 7 medewerkers aan het slotevent (op een totaal van 28 deelnemers). De online sessies werden opgenomen en verder binnen de hogeschool verspreid.

- **Zelfstudiemateriaal**

De intranetpagina met online leermateriaal bundelt het ondersteunend materiaal voor alle medewerkers en wordt continu aangevuld of verbeterd.

- **Professionaliseringsbeleid**

Een nieuwe professionaliseringsvisie, professionaliseringsbeleid en operationeel plan werden uitgewerkt en voorgelegd aan verschillende stakeholders. Het strategische en operationele professionaliseringsbeleidsplan worden begin 2023 voorgelegd aan het Directieteam in functie van bespreking en validering.

#### 4.2.2.6 *Uitstroombeleid*

Het uitstroombesprek is het laatste formele gesprek dat centraal vanuit de organisatie gevoerd wordt met een medewerker die de beslissing nam de hogeschool te verlaten. Het vervangt met andere woorden niet het afrondend gesprek dat het betrokken hoofd heeft met de vertrekkende medewerker. De inhoud van het uitstroombesprek betreft de volledige loopbaan binnen de hogeschool en dus niet enkel de laatste functie. Deelname aan een uitstroombesprek gebeurt op vrijwillige basis.

De Dienst HRD is eind 2021-begin 2022 gestart met het voeren van uitstroomgesprekken. Op basis daarvan werd de leidraad ter ondersteuning van het voeren van uitstroomgesprekken verder geoptimaliseerd. De dienst was echter meermaals te laat op de hoogte van het vertrek van een medewerker om nog een gesprek te voeren, mede omdat medewerkers vaak resterend verlof opnemen voor ze de hogeschool verlaten. Er is daarom nood aan een gedigitaliseerd hr-systeem zodat de dienst die gegevens rechtstreeks kan raadplegen.

#### 4.2.2.7 *Waarderende en verbindende cultuur*

Aan Arteveldehogeschool hechten we veel belang aan een waarderende en verbindende cultuur die de waarden van de hogeschool weerspiegelt. We voorzien elk jaar enkele hogeschoolbrede verbindingsmomenten voor alle medewerkers, zoals de Nieuwjaarsreceptie (die in 2022 helaas niet kon doorgaan omwille van de coronapandemie), de Onderwijsdag en het Startevent. In mei 2022 vond bovendien een grootse Lustrumviering plaats in Flanders Expo voor alle medewerkers, naar aanleiding van het twintigjarige bestaan van de hogeschool (die omwille van de pandemie pas twee jaar na de geplande datum kon doorgaan). Vanuit het centrale beleid worden bij een aantal speciale gelegenheden ook collectieve attenties voorzien voor de medewerkers, bijvoorbeeld met Pasen en Sinterklaas.

Daarnaast worden heel wat verbindende activiteiten, zoals teambuilding en goededoelenacties, decentraal ingevuld. In Campus Hoogpoort, waar de algemene diensten zijn gevestigd, is bijvoorbeeld Compagnie Hoogpoort actief. In 2022 organiseerde de Compagnie het Hoogpoortevent als afsluiter van het academiejaar en een aantal bijeenkomsten verspreid over de eerste week van het nieuwe academiejaar, zodat iedere medewerker de kans kreeg om bij een activiteit aan te sluiten. Jaarlijks organiseert de hogeschool ook een Herdenkingsmoment (dit jaar op 22/11/2022), waarbij met collega's, vrienden en familie wordt stilgestaan bij overleden studenten en medewerkers van Arteveldehogeschool.

#### 4.2.2.8 *Welzijn en zorgbeleid*

##### ▪ **Re-integratiebeleid na langdurige afwezigheid**

De beleidstekst *Re-integratie na langdurige afwezigheid* werd gefinaliseerd na feedback van het Hogeschoolonderhandelingscomité en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. In december 2022 werd de beleidstekst goedgekeurd op het Directieteam en werd beslist dat de tekst jaarlijks geëvalueerd zal worden – en bijgestuurd waar nodig. Ook werden er documenten ter ondersteuning van de hoofden, coördinatoren en medewerkers opgesteld die vanaf januari 2023 systematisch bekend gemaakt worden bij de hoofden en medewerkers. Zo kan de implementatie van het re-integratiebeleid systematisch van start gaan, in nauwe samenwerking met de arbeidsarts.

In 2022 werden 24 re-integratiegesprekken gehouden.

##### ▪ **Samenwerking vzw Vokans**

De samenwerking met vzw Vokans, die in 2021 werd opgestart, werd in 2022 verdergezet. Voor specifieke loopbaanvragen die een langer traject vergen of andere hulpvragen die een impact hebben op de werkprestaties, kunnen medewerkers gratis bij de vzw terecht. In 2022 werden 28 gespecialiseerde coachingtrajecten opgestart vanuit de hogeschool bij vzw Vokans.

#### ▪ **Werkgroepen Werkdruk**

Een grote maatschappelijke uitdaging die momenteel erg actueel is, is het omgaan met werkdruk. De dalende instroom van studenten samen met het verlies van marktaandeel hebben een negatieve impact op de contingentering en de inzet van personeelsmiddelen, wat bijgevolg effect heeft op de werkdruk bij medewerkers. Samen met de personeelsdelegatie werkte de hogeschool het voorbije jaar intensief rond dit thema in werkgroepen. Een belangrijke verwezenlijking van de Werkgroepen Werkdruk is de hoge mate van transparantie die gerealiseerd werd rond de berekening van de contingenten en de manier waarop de personeelsinzet binnen de verschillende entiteiten gebeurt. Dat leidde tot duidelijkere afspraken daarover. Gebaseerd op de analyses die de werkgroepen maakten, wordt begin 2023 een concreet actieplan opgestart om de hoge werkdruk prioritair aan te pakken.

#### **4.2.3 Mandaten: criteria en vergoedingen**

Het beleid inzake mandaten werd geactualiseerd bij de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur vanaf 1 september 2020. Personeelsleden die een functie van directeur, hoofd, teamleider of coördinator uitoefenen in de nieuwe organisatiestructuur, worden voor hun mandaat bezoldigd via een niet-verworven salarisschaal gekoppeld aan een loopbaanpad als ATP'er (voor hoofden en directeurs) en/of via een mandaatbedrag. Het mandaatbedrag voor teamleiders of coördinatoren is een vast bedrag à rato van het volume opdracht van het mandaat.

Voor de volledigheid vermelden we hier ook de bestuurdersvergoedingen. De leden van het Bestuursorgaan van Arteveldehogeschool vzw alsook de externe leden van comités van het Bestuursorgaan ontvangen een forfaitaire vergoeding. Die wordt berekend op basis van hun deelname aan vergaderingen van het Bestuursorgaan en comités van het Bestuursorgaan. Dit beleid werd vastgesteld door de Algemene Vergadering op 29 maart 2021.

#### **4.2.4 Premies: criteria**

Er zijn geen premies aan Arteveldehogeschool.

#### **4.2.5 Gemiddelde anciënniteit bij promoties, opgesplitst per personeelscategorie**

Er zijn geen promoties aan Arteveldehogeschool.

#### **4.2.6 Samenwerking met andere hogescholen, universiteiten, AUGent en derden**

<b>SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN 2022 met andere hogescholen, universiteiten en Associatie Universiteit Gent</b>		
<b>SAMENWERKING MET</b>	<b>VTE</b>	<b>VANUIT OPLEIDING ARTEVELDEHOGE- SCHOOL</b>
Associatie Universiteit Gent	1,0	Arteveldediensten
Universiteit Antwerpen	0,07	PBA in het onderwijs: kleuteronderwijs
Universiteit Gent	0,10	Arteveldediensten
Universiteit Gent	0,20	PBA in het onderwijs: secundair onderwijs
Vrije Universiteit Brussel	0,08	PBA in het onderwijs: secundair onderwijs
<b>TOTAAL</b>	<b>1,44</b>	

<b>SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN 2022 met derden</b>		
<b>SAMENWERKING MET</b>	<b>VTE</b>	<b>VANUIT OPLEIDING ARTEVELDEHOOGESCHOOL</b>
AHOVOKS	0,60	PBA in het onderwijs: secundair onderwijs
Amfora vzw	0,77	PBA in het sociaal werk
Kabinet van Vlaams minister Hilde Crevits	1,00	Arteveldediensten
Katholiek Onderwijs Vlaanderen	0,17	PBA in het onderwijs: kleuteronderwijs
NVAO	1,00	PBA in de verpleegkunde
NVAO	0,34	PBA in het onderwijs: lager onderwijs
Regeringscommissariaat bij de hogescho- len	0,83	Arteveldediensten
Titus Brandsma Instituut Nijmegen	0,67	PBA in het sociaal werk
Vlaamse overheid: departement Omge- ving	0,80	PBA in het sociaal werk
Vlaamse overheid: departement Omge- ving	0,42	PBA in het bedrijfsmanagement
<b>TOTAAL</b>	<b>6,59</b>	

*Samenwerkingsovereenkomsten 2022 met andere hogescholen, universiteiten, Associatie Universiteit Gent en derden*

#### 4.2.7 Personeelsverloop

Uit onderstaande tabel blijkt dat in totaal 64 personeelsleden in de loop van 2022 op eigen verzoek ontslag namen (42,85 VTE). Dat is een stijging ten opzichte van 2021.

Voor het OP gebeurden 18,30 VTE externe wervingen en voor het ATP 13,70 VTE, wat samen een daling ten opzichte van 2021 is. Bij het contractueel OP en ATP waren er 53,40 VTE nieuwe aanstellingen, wat een stijging is ten opzichte van 2021.

In 2022 werden voor de leden van het OP 39 medewerkers (22,80 VTE) benoemd. Voor het ATP werden 15 medewerkers benoemd (8,55 VTE), ten opzichte van 24 medewerkers (16,20 VTE) in 2021.

<b>PERSONEELSVERLOOP</b>		<b>2021</b>		<b>2022</b>	
		<b>VTE</b>	<b>AANTAL</b>	<b>VTE</b>	<b>AANTAL</b>
Ontslag op eigen ver- zoek	OP	14,3	23	23,9	37
	ATP	11,4	12	11,2	12
	Contractuele bediende	5,65	8	7,25	14
	Contractuele arbeider	0,8	1	0,5	1
Ontslag door de hoge- school	OP	-	-	2,6	4
	ATP	-	-	0,6	1
	Contractuele bediende	0,9	1	0,35	1
	Contractuele arbeider	-	-	-	-
Ontslag wegens medi- sche redenen	Arbeider	-	-	0,5	1

Pensioen	OP	16,75	20	8,25	9
	ATP	4,55	6	3	3
	OHP	-	-	1	1
	Contractuele bediende	1,22	2	1	1
	Contractuele arbeider	2	2	-	-
Pensioen na TBS wegens ziekte	OP	2	2	0,5	1
	ATP	-	-	-	-
TBS voorafgaand aan het rustpensioen: 58+ voltijds	OP	-	-	-	-
	ATP	-	-	-	-
	OHP-TPT	-	-	-	-
Externe wervingen	OP	29,35	42	18,30	20
	ATP	8,30	11	13,70	16
Aanstellingen	Contractuele arbeiders	4,95	7	4,74	6
	Contractueel OP	25,10	41	24,30	36
	Contractueel ATP	27,45	32	29,10	36
Benoemingen	OP	42,60	72	22,80	39
Benoemingen	ATP	16,2	24	8,55	15

*Personeelsverloop 2021 en 2022, opgesplitst naar het soort verloop en naar personeelscategorie*

## 4.3 RATIOANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

### 4.3.1 Bezoldigingskost

Wanneer de totale bezoldigingskost wordt betrokken op het totaal aan werkingsopbrengsten (zie onderstaande tabel) dan scoorde Arteveldehogeschool in 2022 74,41 %. Dat is een daling van 1,16 % ten opzichte van 2021.

Het percentage bezoldigingskost van het OP ten opzichte van de totale bezoldigingskost daalde in 2022 met 3,04 %. Het percentage bezoldigingskost van het ATP ten opzichte van de totale bezoldigingskost daalde met 0,50 % ten opzichte van 2021. Meer info daarover is te vinden in het financieel verslag bij de jaarrekening.

	2020		2021		2022	
Totale bezoldigingskost	73.146.467	74,02	78.896.398	75,57	87.232.175	74,41
Werkingsopbrengsten	98.817.543	%	104.400.556	%	117.226.096	%
Bezoldigingskost betaald via AHOVOKS	66.097.672	90,36	68.309.144	86,58	72.440.540	83,04
Totale bezoldigingskost	73.146.467	%	78.896.398	%	87.232.175	%
Bezoldigingskost OP (incl. gastproffen)	51.036.773	69,77	52.435.773	66,46%	55.324.979	63,42
Totale bezoldigingskost	73.146.467	%	78.896.398		87.232.175	%
Bezoldigingskost ATP	14.956.562		15.775.543		17.013.180	
Totale bezoldigingskost	73.146.467	20,45%	78.896.398	20,00%	87.232.175	19,50 %

*Bezoldigingskost in euro: ratioanalyse 2020, 2021 en 2022*



### 4.3.2 Personeelsbestand

Ratio 1, 2 en 3 daalden ten opzichte 2021:

- > Ratio 1 geeft de statutair aangestelde OP'ers en de centraal betaalde OP'ers weer ten opzichte van het totale personeelsbestand.
- > Ratio 2 geeft de statutair aangestelde OP'ers, de centraal betaalde OP'ers en de gastproffen weer ten opzichte van het totale personeelsbestand.
- > Ratio 3 geeft de statutair aangestelde ATP'ers weer ten opzichte van het totale personeelsbestand.

		2020		2021		2022	
1	Totaal OP (incl. centraal betaald OP, excl. gastproffen, excl. contractueel OP)	708,80	63,32 %	710,04	59,89 %	697,19	57,20%
	Totaal personeelsbestand	1119,40		1185,57		1218,77	
2	Totaal OP (incl. centraal betaald OP, incl. gastproffen, excl. contractueel OP)	713,77	63,76 %	715,95	60,39 %	704,61	57,81%
	Totaal personeelsbestand	1119,40		1185,57		1218,77	
3	Totaal ATP (excl. centraal betaald AP-OHP-MVD, excl. personeel TPT, excl. contractuelen)	267,58	23,90 %	284,96	24,04 %	283,02	23,22%
	Totaal personeelsbestand	1119,40		1185,57		1218,77	

*Personeelsbestand: ratioanalyse 2020, 2021 en 2022*

### 4.4 STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Ten opzichte van 2021 is de 80/20-norm in 2022 met 1,85 % gedaald. Het begrote percentage van 83,50% werd niet bereikt.

	2020	2021	2022
Percentage van de enveloppemiddelen ingezet op personeel, exclusief bedrijfsvoorheffing	82,54 %	82,98%	81,13 %
Percentage van de enveloppemiddelen ingezet op personeel, inclusief bedrijfsvoorheffing	81,53 %	81,77 %	79,76 %

*80/20-norm in 2020, 2021 en 2022*

# Hoofdstuk 5

## DIENSTVERLENING



## **5.1 BELEIDSDOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN DIENSTVERLENING**

### **5.1.1 Verslag over het gevoerde beleid**

Het Decreet van 04 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen<sup>3</sup> en het Decreet van 22 februari 1995 betreffende de wetenschappelijke of maatschappelijke dienstverlening door de universiteiten of de hogescholen en betreffende de relaties van de universiteiten en de hogescholen met andere rechtspersonen, zoals gewijzigd door het decreet betreffende het onderwijs geven aan de hogeschool de opdracht tot het uitvoeren van wetenschappelijke en maatschappelijke dienstverlening. De Codex Hoger Onderwijs (Artikel IV.71) definieert helder wat onder dienstverlening moet worden verstaan: ‘alle prestaties ten behoeve van derden, tegen vergoeding geleverd door diensten van een universiteit of een hogeschool of hieraan verbonden personen in uitoefening van hun opdracht aan de universiteit of hogeschool en die voortvloeien uit aan de universiteit of hogeschool aanwezige kennis, resultaten van praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek of technologie.’

Het is duidelijk dat de decreetgever hogescholen ziet expertisecentra waar kennis circuleert die beroepsgericht wordt vertaald en ten dienste staat van de maatschappij. Daarom is het dienstverleningsbeleid van een hogeschool gericht op het leveren van maatwerk voor organisaties en bedrijven die er een beroep op doen. Vormingen op maat organiseren, onderzoeksinstrumenten of praktijkmethodieken ontwikkelen, een onderzoeksvraag beantwoorden, studiewerk opzetten, processen begeleiden, zicht krijgen op profielen en meningen, de noden en verwachtingen kennen van doelgroepen, weten wat de effecten van het aanbod van een initiatief zijn, naar de tevredenheid van medewerkers peilen ... Het zijn allemaal zaken die voor organisaties of instellingen niet evident zijn om uit te werken zonder deskundige ondersteuning. Precies daar kunnen we als hogeschool met onze expertise uitstekende diensten bewijzen.

### **5.1.2 Beleid inzake dienstverlening**

Via wetenschappelijke en/of maatschappelijke dienstverlening stellen zowel de opleidingen als de algemene diensten van Arteveldehogeschool hun expertise ter beschikking van tal van organisaties en de maatschappij. We zijn een maatschappelijk breed georiënteerde hogeschool: als expertisecentrum werken we samen met de dienstensector en met ondernemingen, socialprofitorganisaties, onderzoekscentra en andere onderwijsinstellingen in binnen- en buitenland.

Arteveldehogeschool profileert zich als expertisecentrum in typerende domeinen die aansluiten bij het onderwijs en onderzoek binnen onze expertisenetwerken. De deskundigheid die in de hogeschool wordt opgebouwd, staat niet alleen ten dienste van het eigen onderwijs en onderzoek maar genereert ook een bredere maatschappelijke meerwaarde. De ervaringen die we binnen dienstverlening opdoen, verhogen bovendien onze betrokkenheid met het werkveld en onze voeling met reële maatschappelijke en professionele noden.

Praktijkgerichtheid staat voorop in ons onderwijs én onderzoek. Bijgevolg is de scheidingslijn tussen onderwijs, onderzoek en dienstverlening erg dun. Onderzoek en dienstverlening dragen substantieel bij tot het versterken en vernieuwen van onderwijs; de doorstroming van onderzoeks- en dienstverleningsresultaten leidt tot het actualiseren van de onderwijsinhoud, het opmaken van nieuwe opleidingsonderdelen en bijscholings- en professionaliseringstrajecten. Bovendien zorgt dienstverlening voor een permanente en concrete aansluiting bij het werkveld. We waken over de kwaliteit en het ethisch verantwoorde karakter van onze dienstverlening en streven we ernaar om dienstverlening zo

---

<sup>3</sup> Vervangen door het Decreet tot bekrachtiging van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs, gecodificeerd op 11 oktober 2013.

veel mogelijk te onderbouwen met innovatief onderzoek en kennis. Wetenschappelijke dienstverlening is dan ook een belangrijke valorisatiepiste van onderzoek aan Arteveldehogeschool (zie de beschrijving van onze onderzoeksbeleid en valorisatiestrategie in Hoofdstuk 3).

Arteveldehogeschool heeft een lange traditie op het vlak van levenslang leren en het aanbieden van trajecten voor wie een opleiding wil combineren met een gezin en/of job. Het aanbod banaba's, post-graduaten, bijscholingen en trajecten op maat groeide de laatste jaren stelselmatig. Om slagkrachtiger te worden in een competitieve markt, werd in mei 2021 Artevelde Academy opgericht. Onder dat merk worden sindsdien alle initiatieven rond levenslang leren en dienstverlening van Arteveldehogeschool gebundeld. Via een project gefinancierd door het Voorsprongfonds analyseerden we in 2022 het huidige portfolio, verkenden we de noden in het werkveld en de samenleving verder, verfijnden we het businessmodel en ontwikkelden we nieuw aanbod, onderbouwd door die analyses. In dat project werken we nauw samen met de Karel de Grote Academy.

Dat traject wordt in 2023 verdergezet en hangt nauw samen met de voorziene uitwerking van een nieuw businessmodel voor Artevelde Academy. Daarbij worden onder meer de interne structuur en samenwerkingen binnen de Academy, maar ook de financieringsmechanismes en het hr-beleid, opnieuw geëvalueerd. Op die manier kunnen we ons nog sterker extern profileren, bijvoorbeeld met flexibelere trajecten op maat en op vraag. Intern kan daardoor ook een verschil gemaakt worden: docenten kunnen geënthousiasmeerd worden om binnen levenslang leren aan de slag te gaan en zo een gezonde balans te vinden in hun takenpakket. Het aanbod levenslang leren zal daarom explicieter opgenomen worden in het professionaliseringsaanbod van de hogeschool.

### **5.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte termijn en op middellange termijn**

De vier grote mindshifts van het Toekomstplan en de tien strategische doelstellingen voor 2022-2025 vormen zijn de basis van de beleidsdoelen dienstverlening, die conform onze visie parallel lopen aan de beleidsdoelen voor onderzoek. Volgende beleidsdoelen staan centraal:

- > projectwerking stimuleren door in te zetten op het aantrekken van fondsen, het realiseren van kwaliteitsvolle dienstverlening en het optimaliseren en intensifiëren van valorisatie in de breedste zin;
- > samenwerking met stakeholders en partners aanmoedigen en faciliteren;
- > de interne en externe communicatie rond onderzoek en dienstverlening verbeteren;
- > medewerkers vormen en begeleiden inzake procedures, methoden en projectmanagement.

In functie van het realiseren van die doelen zetten we in op onderstaande acties:

- > thematische focus aanbrengen en de kritische massa vergroten;
- > een goed gekozen aanbod van bijscholingen en studiedagen lanceren via Artevelde Academy;
- > de zichtbaarheid van de dienstverlening verhogen;
- > medewerkers beter kwalificeren door de kwaliteitscultuur binnen levenslang leren, onderzoek en dienstverlening te versterken en die domeinen onder te brengen in een gezamenlijk kwaliteitssysteem;
- > een eenduidig afsprakenkader en procedures uitwerken voor de opvolging van dienstverlenende projecten;
- > de administratieve flows doorlichten en analyseren in functie van een efficiënte (administratieve) ondersteuning aan dienstverleners.

## **5.2 OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN**

In 2022 werd uitvoering gegeven aan 355 contracten voor wetenschappelijke en/of maatschappelijke dienstverlening. Daarbij waren telkens minstens één medewerker, en in veel gevallen ook studenten, betrokken. Het overzicht van de afgesloten overeenkomsten is te vinden in bijlage 3.1.

## **5.3 BESTEDING VAN DE MIDDELEN**

Een dienstverleningscontract met een opbrengst < € 750 wordt door de eigenaar van het initiatief (opleiding/dienst) opgesteld en beheerd. In functie van de inventarisatie van de dienstverleningsactiviteiten worden die initiatieven door de administratieve medewerker van de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling geregistreerd.

Initiatieven rond maatschappelijke dienstverlening met een opbrengst  $\geq$  € 750 verlopen volgens de interne procedure *Derde geldstroom*. Die procedure houdt in dat elk project een projectidentificatiecode krijgt en dat de registratie van de projecten, inclusief de begroting, actueel en volledig verloopt door middel van een elektronisch dossier.

Dienstverleningsactiviteiten met een opbrengst  $\geq$  € 750 worden vanuit de opleiding/dienst, na ondertekening door de eigenaar, de budgethouder en de projectleider, ter ondertekening doorgestuurd aan de Dienst Financieel Beheer. Na controle door de Financieel Beheer wordt het contract door de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling ter ondertekening voorgelegd aan de Algemeen Directeur. Die procedure laat de eigenaar(s) toe om op vrij transparante wijze een dienstverleningsbeleid te voeren en de nodige personeelsinzet te voorzien.

## **5.4 PERSONEELSBESTAND IN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING**

Op basis van de hierboven beschreven projectregistratie wordt de verslaggeving voorbereid voor het Commissariaat van de Vlaamse Regering bij de hogescholen. Het rapport bevat personeelsoverzichten, een financieel overzicht, een kosten-/batenanalyse, een analyse van gerealiseerde marge (= opbrengsten verminderd met de directe kosten) en een resultaattoewijzing naar diensten en opleidingen (volgens vaste afspraken).

# Hoofdstuk 6

## FINANCIËN





## **6.1 SAMENVATTENDE COMMENTAAR OP DE JAARREKENING**

Hiervoor verwijzen we naar de documenten bij de jaarrekening van Arteveldehogeschool.

## **6.2 VERANTWOORDING VAN HET FINANCIËEL BEHEER**

Hiervoor verwijzen we naar de documenten bij de jaarrekening van Arteveldehogeschool.

## **6.3 BIJZONDERE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM**

Hiervoor verwijzen we naar de documenten bij de jaarrekening van Arteveldehogeschool.

# Hoofdstuk 7

## SOCIALE VOORZIENINGEN VOOR STUDENTEN



## **7.1 DOELSTELLING**

De studentenvoorzieningen hebben tot doel de gelijkwaardige toegang tot en de deelname van alle studenten aan het hoger onderwijs te bevorderen, door de basisvoorwaarden voor de studie hoger onderwijs te verbeteren. Dat doel streven we na door materiële en immateriële hulp- en dienstverlening te bieden en door studiebelemmerende factoren weg te nemen.

## **7.2 OVERZICHT VAN DE BESTEDING**

Een veelzijdig pakket van dienstverlening werd ontwikkeld, waarbij gekozen werd voor een laagdrempelige aanpak via campuswerking en voor maatwerk. Aan de hand van de zes decretale werkvelden wordt hieronder beschreven hoe de Dienst Studentenvoorzieningen invulling geeft aan zijn doelstellingen.

### **7.2.1 Werkveld voeding**

De Dienst Studentenvoorzieningen kiest voor een collectief en veelzijdig voedingsbeleid, en wil via het aanbieden van gezonde, kwalitatieve en betaalbare maaltijden bijdragen tot een gezond studentenleven. Die doelstelling vertaalt zich ook in de gunningscriteria die werden gehanteerd bij de toewijzing aan de externe exploitant van het studentenrestaurant De Kantiene, namelijk aandacht voor seizoensgebonden groenten, bio- en fairtradeproducten, geen gefrituurde maaltijdcomponenten, vegetarische alternatieven, voldoende fruitaanbod en prijsonderscheid tussen gezonde en minder gezonde producten.

Naast het aanbod in het restaurant De Kantiene op Campus Kantienberg zorgt de Dienst Studentenvoorzieningen voor een soepaanbod op andere campussen die weinig cateringaanbod hebben in de buurt. Ook via de automaten worden alle campussen bediend. Op Campus Mariakerke en Campus Sint-Amandsberg kunnen studenten broodjes bestellen bij een private broodjesverkoper die op de campus levert en rechtstreeks met de student afrekent.

Daarnaast wordt voortdurend gewerkt aan gerichte acties, zoals de veggie-challenge, de week van de peulvrucht, de 'moed-momenten' tijdens de examenperiodes en het verstrekken van info over gezonde voedingspatronen, een gezonde levensstijl en voldoende water drinken.

Het werkveld voeding herstelde in de tweede helft van 2022 geleidelijk aan van de impact van de coronacrisis. Tegen het einde van 2022 betrof het aantal passages op de campus circa 80 % van het aantal passages voor de coronacrisis. Door goede afspraken met de leveranciers konden we de financiële gevolgen beperken.

### **7.2.2 Werkveld huisvesting**

De Dienst Studentenvoorzieningen biedt kwalitatieve, goed gelegen kamers aan met een marktconform prijskaartje.



*Reguliere kamer in Poorthuis*

Het eigen studentenhuis Poorthuis werd in 2022 onder handen genomen door de Dienst Infrastructuur. Een dertigtal studentenkamers, keukens en badkamers werden volledig vernieuwd. In de vernieuwde kamers trokken rond maart 2022 de eerste studenten in.

Op de verhuurprijzen is via de kottoelage een sociale correctie mogelijk: naast de algemene voorwaarden (inschrijving met diplomacontract en nationaliteitsvoorwaarden) worden bijkomende criteria gehanteerd om in aanmerking te komen voor een kottoelage. Voor dit academiejaar waren die criteria:

- > Je bent ingeschreven aan de Arteveldehogeschool voor academiejaar 2022-2023.
- > Je hebt een huurcontract voor een studentenkamer of studio van minimum 8 maanden (via Arteveldehogeschool of privé). Gesubsidieerde kamers (bijvoorbeeld via UGent) komen niet in aanmerking.
- > Je bent beursstudent of het jaarincome van je ouders is maximum € 7.500 hoger dan de grens om aanspraak te maken op een studietoelage van de Vlaamse Overheid.

Voldoe je aan die drie voorwaarden, dan kom je in aanmerking voor een kottoelage. Ook studenten met leefloon kunnen een kottoelage aanvragen. Om het bedrag van de kottoelage te bepalen, wordt gebruik gemaakt van het vigerende beursstelsel. De aanvraag gebeurt digitaal en is erg laagdrempelig.

Daarnaast past de Dienst Studentenvoorzieningen een systeem van wisselkamers toe: onze studenten die in het buitenland gaan studeren of op stage gaan, kunnen hun kamer of studio via de website van Kot@Gent aan een andere student doorverhuren. Op die manier wordt leegstand vermeden en kunnen extra kamers worden aangeboden aan de buitenlandse studenten, voor wie het niet altijd gemakkelijk is om huisvesting te vinden voor een beperkte periode.

Tenslotte speelt de huisvestingsdienst ook een rol bij huuradvies, zoals bemiddeling in huurconflicten tussen huurder-student en huisbaas. Meestal gaat dat over conflicten rond waarborg, defecten die niet opgelost geraken, contractverbreking ... Daarbij wordt soms ook beroep gedaan op gespecialiseerde hulp. De huisvestingsdienst participeert daarnaast in overlegplatformen zoals Kot@Gent en de Werkgroep Buitenlandse Studenten.

### **7.2.3 Werkveld sociale dienstverlening**

De Dienst Studentenvoorzieningen streeft ernaar financiële en sociale moeilijkheden voor studenten weg te werken of hanteerbaar te maken, zodat die moeilijkheden geen belemmering vormen om te starten én te slagen in het hoger onderwijs. Een veelzijdig pakket van dienstverlening is ontwikkeld, waar onder andere studiefinanciering deel van uitmaakt. Daarbij is gekozen voor een laagdrempelige aanpak en maatwerk. Het is de bedoeling om, naast de concrete hulpverlening, de rechtszekerheid van de student te versterken door:

- > actief te participeren aan beleidsbepalend overleg;
- > een heldere en correcte vertaalslag van het beschikbaar wetgevend materiaal te voorzien;

- > te investeren in netwerkvorming voor studenten;
- > consequent te kiezen voor een decentrale werking: aan elke opleiding is een stuvomedewerker verbonden als aanspreekpunt voor alle werkvelden.

#### 7.2.3.1 *Studiefinanciering*

De Dienst Studentenvoorzieningen voorziet in verschillende financieringsvormen die indien nodig onderling cumuleerbaar zijn, zoals een voorschot op de studietoelage, de studietoelage, een lening lange en korte termijn ... We communiceren over ons aanbod via de nieuwsbrief, de onboardingspagina's op ons intranet, de website, sociale media en schriftelijke mededelingen.

##### ▪ **Studietoelage van de Vlaamse overheid**

Studenten en hun ouders worden geïnformeerd over de regelgeving en voorwaarden rond de studietoelagen en wegwijs gemaakt in de aanvraagprocedure. Eventueel wordt het te verwachten beursbedrag gesimuleerd. De Dienst Studentenvoorzieningen vervult een intermediaire rol tussen de studenten en de afdeling studietoelagen van de Vlaamse overheid.

##### ▪ **Studiegeld**

De Dienst Studentenvoorzieningen staat in voor het informeren over de tariefbepaling en het verstrekken van advies over een mogelijke vermindering van het studiegeld.

#### 7.2.3.2 *Sociaal-juridisch statuut*

De stuvomedewerkers streven er dagelijks naar om, naast advies en bemiddeling, de complexe informatie omtrent het studentenstatuut in mensentaal aan te bieden – zowel in de geschreven informatie als in gesprekken met studenten. Concreet gaat het over thema's als de onderhoudsplicht door de ouders, het groeipakket (bedragen, voorwaarden, procedure, het groeipakket ontvangen als student), werken en studeren (arbeidsovereenkomst, belastingen, groeipakket, ziekteverzekering), stoppen met studeren tijdens en na het academiejaar (gevolgen en overbruggingsmogelijkheden), sociale gevolgen bij het wijzigen van het aantal studiepunten, leefloon en studeren, en studeren als zelfstandige.

De Dienst Studentenvoorzieningen participeert in de Werkgroep Centen voor Studenten en de Overleggroep Studentenstatuut (VLHORA).

#### 7.2.4 **Werkveld medische en psychologische dienstverlening**

Studenten kloppen in de loop van hun studies ook met hun persoonlijke problemen aan bij de Dienst Studentenvoorzieningen. Het hulpverleningsaanbod bestaat uit individuele gesprekken, laagdrempelige inspiratiesessies, groepstrainingen en een praatgroep rond rouw en verlies. Daarnaast kunnen studenten op eigen tempo en anoniem een online zelfhulpprogramma doorlopen dat hen stapsgewijs leert omgaan met faalangst, uitstelgedrag en/of onzekerheid.

De stuvomedewerkers op de campus zijn het eerste aanspreekpunt voor psychosociale vragen. Ze zijn het luisterend oor, zuiveren samen met de student de hulpvraag uit en oriënteren desgewenst naar gepaste hulp. Zo is hulp op maat van elke student mogelijk. De medewerkers van het Team Therapie ondersteunen hun collega's op de campus en verzorgen de psychotherapeutische begeleiding, aangevuld met een netwerk van externe therapeuten. Dat goed draaiende model is drempelverlagend, creëert een vlotte toegankelijkheid en voorziet in begeleiding en doorverwijzing op maat. Bij externe doorverwijzing bestaat de mogelijkheid om een financiële tussenkomst aan te vragen. Begeleiding is

altijd vrijwillig. Studenten zetten zelf de stap naar de Dienst Studentenvoorzieningen of worden doorverwezen door een leer-, traject- of diversiteitscoach, een stagebegeleider of een docent.

Daarnaast wint ook het preventieve luik van onze werking aan volume. In september 2022 ging de verantwoordelijke studentenwelzijn van start met als doel een duurzaam, hogeschoolbreed beleidskader rond studentenwelzijn uit te tekenen en dossiers inzake studentenwelzijn te coördineren.

#### 7.2.4.1 *Psychosociale dienstverlening*

##### ▪ **Een luisterend oor, verkenning van de hulpvraag en doorverwijzing**

Studenten die ondersteuning wensen in de loop van hun studie, stellen vaak niet onmiddellijk de vraag naar psychotherapie. Meestal is een student op zoek naar een luisterend oor, een plek om zorgen aan te kaarten of een plek om te ventileren.

De stuvomedewerker luistert, verheldert samen met de student de hulpvraag, verkent hulpbronnen, zoekt mee naar passende oplossingen en maakt de student wegwijs in het begeleidingsaanbod. Wanneer psychotherapeutische begeleiding aangewezen is, kan er in overleg met de student intern of extern worden doorverwezen.

Gezien de stijgende vraag naar begeleiding werd ons externe doorverwijzingsnetwerk ook in 2022 verder uitgebreid. Elke externe hulpverlener wordt persoonlijk bezocht door de stuvopsychotherapeuten. Bovendien krijgen alle stuvomedewerkers van de campussen de kans met de externe hulpverleners kennis te maken op een tweejaarlijkse ontmoetingsdag. Zo wordt een kwalitatieve doorverwijzing gegarandeerd op het vlak van expertise én op het vlak van persoonlijke match tussen student en hulpverlener.

##### ▪ **Groepsaanbod: inspiratiesessies, groepstrainingen en praatgroepen**

Wat groepsessies betreft, kozen we voor een combinatie van online en live aanbod om zoveel mogelijk studenten te bereiken.

Tijdens de inspiratiesessies bieden we op een laagdrempelige manier psycho-educatie en tips rond thema's als faalangst, uitstelgedrag, stress, enzovoort. Wie graag kennis wil maken met ons online programma Studeren zonder Blokkeren kan daar een informatieve sessie rond volgen. Die sessie wordt bovendien aangeboden in het Engels zodat ook de internationale studenten verder geholpen worden. Daarnaast werd de Praatgroep Rouw en Verlies in 2022 opnieuw georganiseerd.

In de groepstrainingen kunnen studenten met een groepje gelijkgestemden aan de slag rond de thema's faalangst, uitstelgedrag, zelfzeker communiceren, presenteren met zelfvertrouwen, en mindfulness. Om de laagdrempeligheid en veiligheid te bewaken, worden groepen bewust klein gehouden. In ruil daarvoor wordt een actieve deelname aan alle sessies gevraagd. Wie wil deelnemen aan een training kan zich daarvoor online inschrijven. Bij vragen of twijfels kan de student contact opnemen met de stuvomedewerker van de opleiding.

Naast dat interne groepsaanbod zetten we in op een groepsaanbod voor alle Gentse studenten, vanuit het gezamenlijke project Student in Warme Stad Gent.

##### ▪ **Psychotherapeutische begeleiding**

Studenten die dat wensen, kunnen begeleid worden door therapeuten in hun proces van inzicht verwerven en gezond leren omgaan met moeilijkheden. In de hogeschool is er veel expertise aanwezig



rond de aanpak van studie-gerelateerde thema's zoals faalangst, uitstelgedrag, onzekerheid/assertiviteit, stress en moeilijkheden op stage. Omdat de aanmeldingen sterk uiteenlopen, hebben we ook expertise in huis rond andere thema's waar studenten vaak mee aankloppen zoals identiteit, relationele problemen, enzovoort.

Het Team Therapie blijft zich professionaliseren. Naast het volgen van opleidingen en vormingen, worden casussen besproken op de tweewekelijkse intervisiemomenten. Verder is er structureel psychiatrisch consult en teamoverschrijdende intervisie. Er wordt regelmatig beroep gedaan op de studentenartsen.

Het individueel aanbod werd onder impuls van de coronacrisis uitgebreid met online gesprekken via Microsoft Teams en wandelgesprekken.

De kost voor een gesprek bij de interne psychotherapeuten werd in september 2022 gelijk getrokken met de kost voor een eerstelijnspsycholoog (ELP). We streven naar gelijke kansen voor al onze studenten, studenten met financiële moeilijkheden kunnen een vrijstelling krijgen.

#### ▪ **Crisissituaties**

De Dienst Studentenvoorzieningen ontwikkelde voor de medewerkers van Arteveldehogeschool een leidraad en een stappenplan voor het omgaan met studenten in een psychosociale crisis. De uitrol van gatekeepertrainingen voor medewerkers zal aanvullend en structureel ondersteuning bieden bij omgaan met suïcidegevaar of met studenten die emotionele problemen ervaren. Daarmee focussen we op vroegtijdige detectie en preventieve interventies.

De Dienst Studentenvoorzieningen fungeert als eerste aanspreekpunt en doet voor verdere begeleiding een beroep op de bestaande crisishulpverlening in Gent: het mobiel crisisteam, De Schelp, de psychiatrische afdelingen van de algemene ziekenhuizen en crisisafdelingen van de psychiatrische ziekenhuizen. Na het aanpakken van het urgente karakter van de crisis, worden duurzame oplossingen gezocht. Daarbij botsen we wel vaker op lange wachttijden en crisissituaties die steeds terugkeren naar de Dienst Studentenvoorzieningen wegens de laagdrempelige werking. Bovendien is het erg moeilijk geworden om een beschikbare psychiater te vinden. In dat kader vinden veelbelovende gesprekken plaats met UZGent en UGent omtrent het oprichten van een centraal gezondheidscentrum voor studenten. We volgen dit met Arteveldehogeschool van nabij op. Gezondheidsnetwerk Het PAKT neemt daarnaast het initiatief om een zorgcontinuüm op te starten rond suïcide, waarbij we ook betrokken zullen worden.

Ten slotte fungeert de Dienst Studentenvoorzieningen als aanspreekpunt rond grensoverschrijdend gedrag tussen studenten. In dat kader ontwikkelden we een proceduretekst waarin ook de opzet rond HERGO (herstelgericht groepsoverleg) een plaats kreeg. Die info kreeg een plaats op de website van de hogeschool, toegankelijk voor zowel studenten, collega's als externen.

#### ▪ **Studeren zonder Blokkeren**

Studeren zonder Blokkeren, het digitale zelfhulpprogramma voor studenten die te kampen hebben met faalangst, uitstelgedrag of onzekerheid, werd ook in 2022 veelvuldig gebruikt. Dankzij de vertaling naar het Engels kunnen ook internationale studenten daarvan gebruik maken.



Online zelfhulpprogramma *Studeren zonder Blokkeren*

#### ▪ **Student in Warme Stad Gent**

De Dienst Studentenvoorzieningen blijft actief in het project Student in Warme Stad Gent dat inzet op preventie en geestelijke gezondheid. Het consortium betreft een samenwerking tussen het Fonds Ga-VoorGeluk, vzw Logo Gezond+, Stad Gent en alle Gentse hogeronderwijsinstellingen. De partners van het consortium bundelen krachten, expertise en competenties om op een positieve, niet-stigmatiserende manier studenten te verbinden, te informeren en te adviseren.

De werkgroep rond het project Student in Warme Stad Gent focust op een integraal beleid rond veerkrachtbevordering, uitwisseling tussen de hogeronderwijsinstellingen en uitwisseling met betrekking tot projecten en acties rond studentenwelzijn. De werkgroep werd tot eind 2022 gecoördineerd door vzw Logo Gezond+.

De werkgroep bouwde in 2022 het aanbod gezamenlijke groepstrainingen/sessies verder uit. Dat past in de aanbevelingen van het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs om een beleid rond studentenwelzijn te baseren op het public health-perspectief. We richten ons door middel van een combinatie van intern en extern aanbod naar een bredere groep studenten, met of zonder emotionele problemen. Daardoor werken we niet alleen curatief maar ook meer en meer proactief.

De nieuwe conventie terugbetaling psychologische zorg, die eind juli 2021 werd bekrachtigd door de leden van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering en op 1 september 2021 van start ging, definieert studenten als een kwetsbare doelgroep en steunt waardevolle initiatieven die passen binnen de eerstelijnspsychologische zorg. Daardoor stijgt het aantal trainingen dat de werkgroep binnen de conventie kan aanbieden gestaag. In dat kader startten we in 2022 een structurele samenwerking met vzw Broeïnest en vzw Karus.

#### ▪ **Welke acties worden in 2023 verder ondernomen?**

Een doelstelling voor 2023 is om een hogeschoolbreed beleid rond mentaal welzijn uit te schrijven en een actieplan op te stellen. Voor dat beleid baseren we ons op aanbevelingen van het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs, waarbij de principes van het public-health-kader worden gebruikt als uitgangspunt. De verantwoordelijke studentenwelzijn speelt een belangrijke rol in het opstellen van het beleid.

In het actieplan voor 2023 zal de aandacht verschuiven van curatieve zorg naar primaire en secundaire preventieve strategieën, gericht op de hele studentenpopulatie. We zullen de gatekeepertrainingen *WeCare* uitrollen en meer inzetten op/samenwerken met eerstelijnspsychologische zorg (ELP). We streven ernaar een vindplaats te zijn voor ELP zodat de doorverwijzing naar zorg vergemakkelijkt wordt.

Vanuit de Werkgroep Student in Warme Stad Gent is een samenwerking ontstaan met verschillende diensten en psychologen die groepstrainingen aanbieden onder de ELP-conventie, waaronder vzw Broeinest en vzw Karus. Daardoor kunnen we betaalbare, kwalitatieve groepstrainingen aanbieden zonder dat studenten op een lange wachtlijst botsten. Dat aanbod zal in 2023 verder uitgebreid worden.

#### 7.2.4.2 *Medische dienstverlening*

Studenten met medische problemen worden doorverwezen naar de studentenartsen van de Universiteit Gent, bij wie ze aan dezelfde voorwaarden als de UGent-studenten terecht kunnen (terugbetaaltarief). Er is ook een contactpersoon voor het geval (psycho-educatie rond) medicatie of een medische inschatting nodig zijn in het kader van een begeleiding.

### 7.2.5 **Werkveld mobiliteit**

De Dienst Studentenvoorzieningen continueert het engagement van Arteveldehogeschool binnen de EVA Fietsambassade (een extern verzelfstandigd agentschap bij Stad Gent). Als partner streeft de dienst naar toekomstgerichte garanties rond studentenmobiliteit, met de nadruk op fietsgebruik. Op die manier houdt Arteveldehogeschool de vinger aan de pols van de innovatieve fietsstad Gent, en garandeert ze zo een kwalitatieve en betaalbare fietsdienstverlening aan haar studenten.

### 7.2.6 **Werkveld studentenwerking**

#### 7.2.6.1 *Cultuur*

Hoger onderwijs beperkt zich niet tot de cognitieve ontwikkeling van de student, maar draagt ook bij tot de algemene vorming van de jongere als individu in de maatschappij. Vanuit dat standpunt geeft de Dienst Studentenvoorzieningen graag stimulansen om de cultuurparticipatie van studenten te verhogen. Op verschillende manieren maakt de Dienst Studentenvoorzieningen positief gebruik van de netwerkvormende kracht van het gevarieerd cultuuraanbod in Gent:

- > We werken samen met verschillende Gentse cultuurhuizen ter promotie van en kennismaking met hun aanbod, aan een verlaagd tarief voor onze studenten.
- > We voerden de actie Cultuurtickets uit: koop 1 tot max. 6 tickets per student per academiejaar voor € 5 per ticket en kies zelf je film, concert of voorstelling bij onze partners Studio Skoop, Sphinx, Democrazy, Campo, VIERNULVIER en NTGent.
- > Jaarlijks coachen we een groep verkozen Artevelde-cultuurambassadeurs. De cultuurambassadeurs bloggen regelmatig over het Gentse cultuurleven, geven daaraan zichtbaarheid op hun Instagram- en Facebookpagina en maken op die manier hun medestudenten warm om aan cultuurevenementen deel te nemen.
- > We organiseren en promoten samen met de cultuurambassadeurs culturele activiteiten, zoals een filmvertoning bij de start van een nieuw semester, een open mic, een workshop schilderen, een fototentoonstelling, een poëziewedstrijd ...
- > We ondersteunen culturele studentenactiviteiten op de campus.
- > We informeren en stimuleren studenten via het multimediale cultuurplatform Tumult FM.

### 7.2.6.2 Sport

Team Sport organiseert vanuit de Dienst Studentenvoorzieningen zowel recreatieve als competitie-sporten met als doel opzicht studenten te laten bewegen. De stuvomedewerkers van Team Sport zijn lid van Studentensport Vlaanderen (vroeger de Vlaamse Studentensportfederatie), van de Commissie Topsport van Arteveldehogeschool en van de Werkgroep Sport in de AUGent. Het studentenaanbod bestaat onder andere uit volgende initiatieven:

- > We bieden een gevarieerd recreatief avondsportaanbod op Campus Watersportbaan waar de nodige sportuitrusting aanwezig is. Zo kunnen er elke avond ongeveer 200 sporters een sessie meevolgen.
  - Studenten kunnen er initiaties in individuele sporten volgen, zoals zumba, BBB, calorie crush, yoga, fitness ... In het najaar werden opnieuw contactsporten en ploegsporten opgestart zoals basketbal, volleybal, boksen en spikeball.
  - De plaatsen worden nog steeds beperkt per sportsessie en de populaire sporten worden ontdudd. Daarnaast wordt er rekening gehouden met de beschikbare ruimte en ventilatie, zo moeten studenten op voorhand hun plaats reserveren via een webshop. Op die manier is iedereen zeker van zijn plekje en kunnen we, dankzij een inschatting van het aantal deelnemers, de leskwaliteit optimaal houden.
  - Er worden geen abonnementen meer verkocht, maar studenten kunnen net zoals tijdens de coronaperiode reserveren en betalen per sportsessie.
- > We organiseren enkele losstaande eigen initiatieven en sportactiviteiten. Na de strenge coronaperiode was het bijvoorbeeld opnieuw mogelijk om sportinitiaties in minder bekende sporten, zoals SUP, dodgeball en freerunning, te organiseren. Ook de campusrun en het minivoetbaltornooi Artevelde Cup werden opnieuw georganiseerd in 2022.
- > Studenten kunnen deelnemen aan de sportevenementen die op associatieniveau worden ingericht, zoals de challenge run, rollerdisco en basket 3x3.
- > Studenten kunnen intekenen op de competities van Studentensport Vlaanderen die worden voorbereid door Team Sport (zoals veldvoetbal en futsal, volleybal en basketbal). Een aantal competities van 2021 werden verplaatst naar het voorjaar van 2022. In het najaar van 2022 gingen de competities voor het academiejaar 2022-2023 opnieuw door.



### 7.2.6.3 Studentenverenigingen

Naast de campusgebonden netwerkvorming worden ook studentenclubs door de Dienst Studentenvoorzieningen ondersteund. Sinds 2008 krijgen de studentenverenigingen van Arteveldehogeschool een sponsorcontract.

Om enig overzicht te behouden en om de verenigingen in kwestie zelf ook verantwoordelijkheid te laten nemen, worden aan de sponsoring verschillende voorwaarden gekoppeld:

- > verbondenheid aan Arteveldehogeschool;
- > vertegenwoordigers die op een democratische manier verkozen zijn;
- > voorlegging van de boekhouding twee keer per academiejaar;
- > toegankelijkheid voor álle studenten van Arteveldehogeschool bij de activiteiten waarvoor de Dienst Studentenvoorzieningen sponsoring toekent;
- > onderschrijving van het Gentse doopdecreet en het Vlaamse doopcharter.

Het sponsorcontract zorgt er voor dat studentenvertegenwoordigers de uitgaven voor de organisatie van de activiteiten van hun vereniging (zoals voor affiches, zaalhuur, treintickets ...) niet zelf moeten voorschieten. De activiteiten van de studentenclubs zijn sinds 2010 ook verzekerd via een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en lichamelijke ongevallen.

In 2022 werd een nieuwe studentenvereniging A'Shams opgericht. Ondertussen zijn er acht erkende studentenverenigingen actief op Arteveldehogeschool.

Vereniging	Verbonden aan	Contact
reGent	OSO	<a href="mailto:studentregent@hotmail.com">studentregent@hotmail.com</a>
Podoa	POD	<a href="mailto:podoa@hotmail.com">podoa@hotmail.com</a>
Abnormalia	OSO, OLO, OKO	<a href="mailto:info@abnormalia.be">info@abnormalia.be</a>
Curatio	OM, COM, BEM, JOU, IBM, IOM, ICM	<a href="mailto:info@curatiogent.be">info@curatiogent.be</a>
Gutenberg	GDM	<a href="mailto:praeses.gutenberg@gmail.com">praeses.gutenberg@gmail.com</a>
Hospitalia	ENW GEZ	<a href="mailto:hospitalia.gent@gmail.com">hospitalia.gent@gmail.com</a>
Savania	Studentenhuis Savaanstraat	<a href="mailto:savania@outlook.com">savania@outlook.com</a>
A'Shams	Campussen KAT en KNT	<a href="mailto:ashams.ahs@outlook.com">ashams.ahs@outlook.com</a>

#### 7.2.6.4 Netwerkvormende activiteiten

De sociale cohesie tussen studenten vormt voor de Dienst Studentenvoorzieningen een belangrijke prioriteit. De initiatieven die de studenten zelf nemen en passen onder de noemer *netwerkvorming* worden zo veel mogelijk ondersteund door de dienst. Sociale contacten, vriendschappen en solidaire initiatieven zijn niet alleen belangrijk voor de individuele ontwikkeling, maar hebben ook een positieve invloed op de studieresultaten van de student. Een goed sociaal bindweefsel is de beste preventie voor sociale problemen. Studeren is ook samenleven, afspraken nakomen en zelfstandiger worden.

Groepsvormende activiteiten tussen studenten verrichten wonderen en realiseren onderling vertrouwen. De stuvomedewerker kan mee ondersteunen in de organisatie van netwerkvormende initiatieven of zelf een activiteit opstarten. Een goede en leuke introductie voor de eerstejaars opent veel deuren en neemt drempels weg. Dat kan gaan van een gezond ontbijt of gezonde lunch tot een filmavond, comedy at lunchtime, een complimentendag, een kerstfeestje, een 'moed-moment' tijdens de examens, het organiseren van een galabal ... De Dienst Studentenvoorzieningen participeert bovendien in de vzw Student Kick Off, het grootste gratis *student welcome event* in Vlaanderen.

### 7.2.6.5 *Studentenparticipatie*

Arteveldehogeschool telde, na de verkiezingen in september/oktober 2022, 455 studentenvertegenwoordigers. Een overzicht van de participatieorganen voor studenten is te vinden op onze website: <https://www.arteveldehogeschool.be/nl/bij-ons-studeren/tijdens-je-opleiding/studentenparticipatie>.

Een medewerker van de Dienst Studentenvoorzieningen neemt de coaching van de Studentenraad Arteveldehogeschool (SRA) op zich als hogeschoolbrede participatiecoach. Die coaching bestaat uit ondersteuning bij vergaderingen en verslaggeving van de SRA, communicatie rond studentenparticipatie, advies bij de opvolging van dossiers, het organiseren van vormingen en het ondersteunen van projecten. Een andere medewerker van de dienst neemt de begeleiding van activiteiten voor stuvers op zich, zoals de opstartactiviteit, het ontmoetingsmoment en de teambuilding, en ondersteunt ook de communicatie over die activiteiten.

Daarnaast is er in elke opleiding een participatiecoach aanwezig die ondersteuning en coaching biedt bij de opstart van de Opleidingsstudentenraad en bij de stuverwerking tijdens het academiejaar (zoals de voorbereiding van de Opleidingsraad en ondersteuning van activiteiten). Die lokale participatiecoaches worden eveneens ondersteund door de hogeschoolbrede participatiecoach via de Community of Practice Studentenparticipatie.

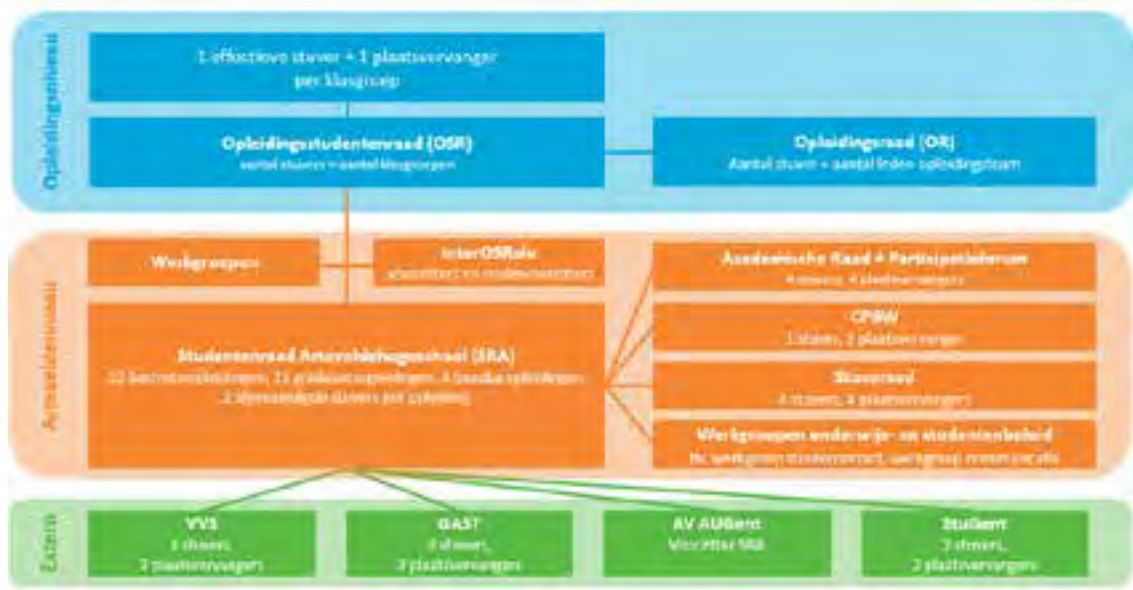
Het jaar 2022 was het eerste volledige kalenderjaar waarbij we werkten met een penningmeester per Opleidingsstudentenraad. Zo kregen de raden meer financiële autonomie.

In 2022 zochten de SRA en Opleidingsstudentenraden naar manieren om nog meer inspraak van een diverse groep studenten te faciliteren:

- > Er werden thematische werkgroepen opgericht en georganiseerd door de SRA, die openstaan voor alle stuvers.
- > Door te werken met polls tijdens de vergaderingen werd het geven van input gestimuleerd.
- > Interne raden werden inhoudelijk voorbereid in een voorafgaande vergadering met de voorzitter van de raad, de stuvers en de participatiecoach.
- > Hybride vergaderen werd mogelijk om zo bepaalde doelgroepen toch te kunnen betrekken (zoals studenten in een traject van afstandsleren of graduaatsstudenten).
- > Alle documenten, ook de verslagen van de SRA, werden vertaald en zijn beschikbaar op het intranet in het Nederlands en Engels.

Onderstaande figuur geeft een schematisch overzicht van de studentenparticipatie aan Arteveldehogeschool.





Overzicht studentenparticipatie Arteveldehogeschool

### 7.3 INTEGRALE BEGELEIDING

Het Team Integrale Begeleiding draagt bij tot het verlagen van drempels voor studenten met specifieke onderwijsbehoeften, zowel tijdens de studie als bij de transitie naar werk. De werking van het team kadert in het doelgroepenbeleid, dat naast het inclusief beleid deel uitmaakt van het tweesporenbeleid van Arteveldehogeschool.

Het ondersteuningsaanbod wordt afgestemd op vraag en is op maat van het individu en de context. Gemiddeld worden er 180 studenten doorheen het academiejaar begeleid, waarbij de duurtijd en de intensiteit van de begeleiding kan verschillen per student. Wanneer het bestaande begeleidingsaanbod (diversiteitscoaching, trajectcoaching, leercoaching, taalcoaching ...) onvoldoende kan tegemoetkomen aan de specifieke onderwijsnoden van de student, wordt de student doorverwezen naar de integrale begeleiders. Die doorverwijzing gebeurt door de diversiteitscoach, stuvomedewerker of therapeut.

De begeleiders gaan via individuele gesprekken met de student op zoek naar op welke manier de student het best functioneert en hoe dat verwezenlijkt kan worden. Om de empowerment van de student te vergroten, wordt op maat en op vraag gewerkt. Indien nodig worden relevante actoren bij het traject betrokken.

De integrale begeleider waakt over redelijke aanpassingen. Daarnaast worden studenten en hun netwerk gesensibiliseerd over wat studeren met een specifieke onderwijsbehoefte is, wat het met zich meebrengt en hoe ermee om te gaan.

Naast ons individueel aanbod is er een opleidingsoverstijgend groepsaanbod voor zowel medewerkers als studenten met een specifieke ondersteuningsnood.

Groepsaanbod voor studenten:

- > Thema-avond rond sociaal contact
- > Praatgroep Rouw en Verlies

- > Groepstraining *Studeren met AD(H)D*
- > Infosessie *Sprint+*
- > Infosessie *Studeren met dyslexie*
- > Infosessie *Naar de arbeidsmarkt, ook met specifieke noden*
- > Infosessie *Cognitief sterk functionerende studenten*
- > Studielokaal tijdens de examens van januari en juni: *Samen Sterk Studeren*

Groepsaanbod voor medewerkers:

- > Inleefmoment rond autisme
- > Ondersteuningskader rond autisme: praktische tips en tricks
- > Infosessie *Sprint+*
- > Infosessie *Naar de arbeidsmarkt, ook met specifieke noden*
- > Infosessie *Studeren met specifieke onderwijsbehoeften (ook voor ouders)*

# Hoofdstuk 8

## TAALRAPPORTERING

### ARTEVELDEHOGESCHOOL

*Conform het sjabloon taalrapportering Vlaamse Overheid – van toepassing sinds academiejaar 2013-2014*



## 8.1 DOELSTELLINGEN EN RECHTSGROND

[De instelling beschrijft summier de doelstellingen en resultaten die worden beoogd met het taalbeleid van de instelling. De instelling geeft voornamelijk weer welke specifieke accenten zij als instelling stelt.]

Arteveldehogeschool streeft naar een duurzaam, breed, gedifferentieerd en expliciet taalbeleid:

- > Een duurzaam taalbeleid heeft als doel talent zo veel mogelijk te benutten en zo weinig mogelijk energie verloren te laten gaan. Bij taalbeleid en taalondersteuning wordt in eerste instantie vaak gedacht aan het extra-curriculair ondersteunen van studenten die achterophinken. Dat kan zeer zinvol en effectief zijn, maar het is geen duurzame oplossing. Het kost elk academiejaar opnieuw energie, en die energie wordt niet hernieuwd. Arteveldehogeschool legt in het kader van een duurzaam taalbeleid het accent op taalontwikkelen lesgeven. In 2019 werkte de hogeschool de verdiepende module *Sterk in (online) lesgeven* uit voor de docentenprofessionalisering rond activerend, motiverend en taalontwikkelen lesgeven. Ook in de module *Lesgeven aan heterogene groepen* komt dit aan bod. Beide modules zijn opgenomen in het docentenprofessionaliseringstraject en worden als onderdelen ook aangeboden op teamdagen of professionaliseringsmomenten in opleidingen. In 2023 wordt aan nieuw aanbod gewerkt rond taalontwikkelen lesgeven.
- > Arteveldehogeschool kiest voor een breed taalbeleid om de algehele taalvaardigheid van elke student te verbeteren. Als taalbeleid smal wordt uitgewerkt, worden er vooral initiatieven genomen rond oppervlakte-elementen zoals spelling en uitspraak. Bij een breed taalbeleid komen alle vier de taalvaardigheden aan bod: onze studenten kunnen een beroep doen op taalondersteuning voor spreken (onder andere via *Presenteren met zelfvertrouwen*), schrijven (onder andere via *Writing clinics*), lezen (onder andere via *Stop met blokken*) en luisteren (onder andere via *Hoorcolleges volgen*). De hogeschool biedt die begeleiding aan in persoonlijke ondersteuning (via de taalcoaches), in groep (via sessies en workshops) of online (via sessies en digitale tools).
- > Arteveldehogeschool streeft naar een gedifferentieerd taalbeleid om specifieke doelgroepen maximale kansen te geven. Al enkele jaren werkt de hogeschool rond de noden van anderen meertalige studenten. Vanuit onderzoek worden aanbevelingen geformuleerd die stelselmatig uitgerold worden om de hogeschool kleurrijker én kansrijker te maken. In 2022 vond opnieuw een Week van de Meertaligheid plaats met sensibiliserende initiatieven en communicatie rond meertaligheid in de opleidingen. Ook de sociale binding werd gestimuleerd, onder andere via een taalbuddyproject. In 2022 startte bovendien het Erasmus+-project *Supporting Underrepresented First Years (SURFY)* om het begeleidingsaanbod voor doelgroepen in kaart te brengen én te evalueren.
- > De vierde doelstelling van Arteveldehogeschool is een expliciet taalbeleid. Om het taalbeleid meer op de agenda te plaatsen, en om het structureel en strategisch aan te pakken, worden de taalcoaches en de Coördinatoren Begeleiden gestimuleerd door de taalbeleidsmedewerkers om een taalbeleidsplan voor hun opleiding(en) op te stellen. Zo is er een intranetpagina rond digitale communicatie, die in 2021 herwerkt werd, en wordt er gestreefd om taalbeleid een zichtbare plaats heeft op de pagina's van de verschillende expertisenetwerken/opleidingen. Ook de Dienst Studieadvies heeft een eigen pagina met alle cruciale beleidsinformatie: *Taalcoaching voor taalcoaches*. In 2022 werd die pagina herwerkt om zoveel mogelijk naar unieke bronnen te verwijzen (en zo onderhoud te beperken).

De hogeschool streeft ernaar om die doelstellingen te bereiken door taalbeleid structureel te verankeren in haar structuur:

- > Er zijn twee taalbeleidsmedewerkers aan de slag bij de Dienst Studieadvies (0,7 VTE).
- > Elke expertisenetwerk heeft een Coördinator Begeleiden.
- > Elke opleiding heeft een eigen aanspreekpunt voor studenten en docenten, de taalcoach. Dat is soms de coördinator, maar niet altijd.
- > De taalcoaches, coördinatoren en taalbeleidsmedewerkers staan rechtstreeks met elkaar in overleg, zowel binnen het expertisenetwerk als over de netwerken heen. Naast de pagina *Taalcoaching voor taalcoaches* wordt er ook gebruik gemaakt een nieuwsbrief voor kennisdeling.

### **8.1.1 Aard van de motiveringen voor anderstalige opleidingsonderdelen**

*[De instelling geeft een overzicht van de aard van de gemotiveerde beslissingen van de anderstalige opleidingsonderdelen waaruit de meerwaarde voor de studenten en het afnemend veld en de functionaliteit voor de opleiding blijkt. De opsomming van de anderstalige opleidingsonderdelen is niet nodig, enkel een overzicht van de aard van de motiveringen.]*

De opleidingsonderdelen in een andere taal (Engels) zijn in het algemeen niet verplicht voor de studenten en vallen binnen een keuzetraject. Die opleidingsonderdelen of trajecten zijn dan ontstaan vanuit een Intensive Program of als onderdeel van een internationaal (uitwisselings)traject.

In de Engelstalige opleidingen is de Engelse taal uiteraard wel de onderwijstaal voor elke student die ervoor kiest zich voor de opleiding in te schrijven.

## **8.2 VOORWAARDE INZAKE KWALITEIT EN DEMOCRATISERING**

### **8.2.1 Onderwijzend personeel**

*[Duiding over de voorzieningen die de instelling voorziet voor de leden van het onderwijzend personeel en van het academisch personeel, waaronder een toegankelijk en behoeftedekkend aanbod van Nederlandstalige en anderstalige taalcursussen en taalbegeleidingsmaatregelen.]*

Arteveldehogeschool voorziet in volgende taalbegeleidingsmaatregelen voor onderwijzend personeel en medewerkers in ondersteunende functies:

- > Tot november 2022 stelden we multimediaal zelfstudiemateriaal ter beschikking dat medewerkers voorbereid op het behalen van een C1-taalniveau in Engels, waaronder het platform Altissia.
- > We stellen een zelfstudieboek ter beschikking ter voorbereiding van het examen Engels C1.
- > We bieden een Crash Course aan ter voorbereiding van het examen Engels C1.
- > Beheer, communicatie, opvolging, ondersteuning en betaling van inschrijvingen voor het taalexamen Engels C1.
- > Niet-Nederlandstalige docenten die het niveau B2 (bestuurstaal) of C1 (onderwijstaal) in Nederlands moeten bereiken, verwijzen we gericht door naar externe professionaliseringstrajecten.
- > We bieden een intern vormingstraject voor Engels aan dat medewerkers voorbereid op het behalen van een C1-taalniveau in Engels, inclusief individuele screening bij aanvang.



- > We bieden medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan externe taalopleidingen voor Engels, in lijn met het afsprakenkader uit het professionaliseringsbeleid.
- > Docenten kunnen instappen in het professionaliseringstraject *Sterk in (online) lesgeven*, waarin er aandacht wordt besteed aan taalontwikkelen lesgeven.
- > We stellen een gratis didactisch pakket beschikbaar rond taalontwikkelen lesgeven.
- > We stellen digitale en analoge tools beschikbaar voor docenten, zoals een leidraad voor een gesprek met een student over taal, de digitale schrijfhulp, de checklists *Taalbewust lesgeven* (in het Engels en Nederlands), *Richtlijnen voor richtlijnen* en *Ear openers voor docenten*, de tool *Teaching the intercultural classroom* ...

## 8.2.2 Studenten

### 8.2.2.1 Taalkennis testen

*[De instelling voorziet in de mogelijkheid dat studenten die een initiële bachelor- of masteropleiding volgen met anderstalige opleidingsonderdelen of een anderstalige initiële bachelor- of masteropleiding, hun taalkennis van deze andere taal kunnen testen: op welke wijze gebeurt dit binnen de instelling?]*

Studenten die de Engelstalige opleidingen willen volgen, moeten een B2-certificaat voorleggen. Ze kunnen hun Engels kosteloos laten screenen voor de aanvang van de opleiding. Studenten die zich willen voorbereiden op deze taalscreening worden doorverwezen naar de DIALANG-test.

### 8.2.2.2 Taalbegeleidingsmaatregelen binnen anderstalige opleidingen of anderstalige opleidingsonderdelen

*[Welke taalbegeleidingsmaatregelen voorziet de instelling in het opleidingsprogramma van initiële bachelor- of masteropleidingen met anderstalige opleidingsonderdelen of van anderstalige initiële bachelor- of masteropleidingen?]*

Voor studenten die een anderstalige opleiding of anderstalige opleidingsonderdelen volgen, is er een algemeen aanbod (zie ook hieronder). Studenten krijgen schrijfvaardigheidsondersteuning via *Writing clinics* (individueel taal- en tekstadvies van een schrijfcoach) en de digitale schrijfhulp. Daarnaast zijn er checklists beschikbaar rond e-mailen, zakelijk schrijven en notities nemen. Ook voor woordenschat en het volgen van hoorcolleges is materiaal voorhanden.

Meertalige studenten worden tijdens de Week van de Meertaligheid positief in de kijker gezet. Meertalige studenten kunnen bijvoorbeeld een sessie geven aan medestudenten en medewerkers over hun moedertaal. Bovendien is er een taalbuddyproject om studenten die Nederlands niet als moedertaal hebben, te verbinden en te ondersteunen.

Voor persoonlijk advies kunnen studenten steeds terecht bij de taalcoach van hun opleiding. Die taalcoach heeft ook een eigen ondersteuningsaanbod.

### 8.2.2.3 Algemeen aanbod taalcurricula en taalbegeleidingsmaatregelen

*[Op welke wijze voorziet de instelling voor studenten in aangepaste voorzieningen, waaronder een kosteloos toegankelijk en behoeftedekkend aanbod van Nederlandstalige en anderstalige taalcurricula en taalbegeleidingsmaatregelen?]*



## ▪ **Nederlandstalig aanbod**

Arteveldehogeschool biedt studenten een ruim aanbod aan taalondersteuning. Elke opleiding heeft een Coördinator Begeleiden en/of taalcoach die initiatieven opzet, daarover communiceert en studenten ondersteunt of doorverwijst.

- > Bijna alle opleidingen bieden opleidingsspecifieke taalondersteuning aan, geïntegreerd of ingeroosterd in het opleidingsprogramma. De ondersteuning gaat van sessies rond spelling en woordenschat, over schrijfondersteuning bij stageverslagen tot begeleiding bij de redactie en presentatie van de bachelorproef.
- > Elke instromende student kan zich inschrijven voor instapcursussen. Die vinden plaats de week voor de start van het academiejaar in september. De instapcursussen vinden deels live plaats (rond luister- en noteervaardigheid) en deels online plaats (rond academisch schrijven en spelling). Het online aanbod is blijvend toegankelijk. In de expertisenetwerken worden ook opleidingsspecifieke instapcursussen voorzien: Frans, Engels en Nederlands voor studenten Organisatie en Management, Frans voor studenten Bedrijfsmanagement, Frans voor studenten Communicatie, en Expressie voor studenten Kleuteronderwijs. De prijs varieert van gratis tot 25 euro, afhankelijk van de duur van de instapcursus.
- > Elke student kan zich inschrijven voor hogeschoolbrede trainingen. Alle trainingen zijn in groep, maar variëren in lengte. Het aanbod is variabel en omvat onder andere *Writing clinics*, *Verbindende communicatie*, *Zelfzeker communiceren*, *Presenteren met zelfvertrouwen*, *Uitspraak en articulatie*, *Hoorcolleges volgen* en *Noteren*.
- > Elke student kan een breed aanbod digitale tools gebruiken. De hogeschool stelt gratis digitale tools ter beschikking rond woordenschat (oefenspel en woordenlijst), luistervaardigheid (tools rond het volgen van hoorcolleges), spelling en grammatica (*Train je Taal* en *SPEL!*) en schrijfvaardigheid (de digitale schrijfhulp en het leerpad *Schrijven van de bachelorproef*). Ook is er de zelfscreeningtool *Test je Taal*.
- > Elke student krijgt toegang tot checklists ter ondersteuning van academische en professionele taalvaardigheid. Zo is er een checklist *Noteren*, een checklist *Zakelijk schrijven*, een checklist *Mondelinge presentaties* en een checklist *Professionele e-mails*.
- > Studenten die Nederlands niet als moedertaal hebben, worden wegwijs gemaakt in het Nederlandstalige aanbod in en rond Gent. Zelf voorzien we een taalbuddytraject, een specifieke pagina met info voor vluchtelingen en anderstaligen, en heel wat tools (zie hierboven) die ook specifiek deze groepen helpen. De taalcoach is steeds beschikbaar voor vragen en in hoge nood begeleidt de Dienst Studieadvies anderstalige studenten verder. Anderstalige studenten kunnen een statuut aanvragen en faciliteiten krijgen, zoals extra tijd of het gebruik van een vertalend woordenboek bij het afleggen van examens. Soms kunnen anderstalige studenten voor hun beheersing van een vreemde taal een vrijstelling krijgen. Het alternatief is dan het vak *Onderwijs- en professionele taal*, met extra coaching voor het Nederlands.

## ▪ **Engelstalig aanbod**

Arteveldehogeschool biedt studenten ook een Engelstalig begeleidingsaanbod. Elke opleiding heeft een Coördinator Begeleiden en/of taalcoach die initiatieven opzet, daarover communiceert en studenten ondersteunt of doorverwijst.

- > Voor instromende studenten Organisatie en Management is er een instapcursus Engels. Die vindt plaats in de week voor de start van het academiejaar.
  - > Er is een taalbuddywerking.
  - > Hogeschoolbreed vinden er *Writing clinics* plaats die doorgaan in het Engels, waarvoor elke student zich kan inschrijven.
  - > Studenten kunnen hun tekst laten nalezen via de digitale schrijfhulp, die ook een Engelstalige modus heeft.
  - > Voor Engelse woordenschat en grammatica is er een intranetpagina waarop studenten een vertalende lijst vinden met woorden eigen aan de hogeschool en een doorverwijzing naar nuttige links (zoals een phrasebank, woordenboeken, grammaticatips en online tools).
  - > Studenten worden via de taalcoach, Coördinator Begeleiden, docent of trajectbegeleider attent gemaakt op de checklists ter ondersteuning van academische en professionele Engelse taalvaardigheid. Zo is er een checklist *Taking notes*, een checklist *Writing* en checklist *Professional emails*.
  - > De hogeschool is gestart met een talentcentrum met een Engelstalige aanbod.
- **Anderstalig aanbod**
    - > Instromende studenten kunnen voor sommige opleidingen een instapcursus Frans volgen. Die vindt plaats in de week voor de start van het academiejaar.
    - > De checklist *Professionele e-mails* is ook in het Frans beschikbaar.
    - > Er is aandacht voor meertalige studenten die hun moedertaal onder de aandacht willen brengen in de Week van de Meertaligheid. Studenten kunnen intekenen op introductiesessies tot een andere taal gegeven door anderstalige studenten.
    - > Het talentcentrum biedt een aanbod voor vreemde talen. We richten ons op de talen die we ook in de curricula aanbieden, zoals Engels, Spaans, Frans, Duits en Chinees.
  - **Selectie en begeleiding van uitgaande studenten**

Studenten die kandideren voor een buitenlandse studie of stage bewijzen hun taalvaardigheden tijdens de selectieprocedure in hun opleiding, waarbij ze in de taal van het land van bestemming een interview afleggen en een motivatiebrief schrijven. Voor de ontvangende instelling voldoet een schrijven van een docent Engels vaak als garantie van het taalniveau van de inkomende student.

Sinds academiejaar 2014-2015 kunnen alle uitgaande studenten ook gebruik maken van Online Linguistic Support via een elektronische tool (inclusief screening en online trainingsmodules) die ter beschikking wordt gesteld door de Europese Commissie.

#### 8.2.2.4 *Recht om examens in het Nederlands af te leggen*

*[De studenten hebben het recht om over een AOO het examen in het Nederlands af te leggen indien er binnen de opleiding geen NI OO equivalent is binnen een initiële Nederlandstalige opleiding. Hoeveel studenten maken hiervan gebruik? Voorziet de instelling in een specifieke procedure om dit aan te vragen?]*

De hogeschool heeft geen specifieke aanvraagprocedure voor het afleggen van een examen voor een anderstalig opleidingsonderdeel binnen een initiële Nederlandstalige opleiding indien er binnen die opleiding geen equivalent Nederlandstalig opleidingsonderdeel is. De garantie om de evaluatie in het Nederlands te kunnen afleggen is opgenomen in het studiecontract, dat de onderwijs- en examenreglementering omvat.

In 2022 maakten vier studenten uit de Bachelor Bedrijfsmanagement gebruik van dit recht voor één examen.

### **8.3 GEDRAGSCODE**

*[De gedragscode zoals omschreven in artikel II.272 wordt ter beschikking gesteld op de website van de instelling: [webadres gedragscode.](#)]*

De gedragscode omtrent taalregeling (zoals omschreven in artikel II.272 van de Codex Hoger Onderwijs) is opgenomen in het studiecontract van Arteveldehogeschool (artikel 12 tot 14), dat raadpleegbaar is op onze website:

[https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-01/studentencontract\\_bachelor\\_graduaten\\_en\\_banabas\\_2022-2023.pdf](https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-01/studentencontract_bachelor_graduaten_en_banabas_2022-2023.pdf).