Dé makers van de wereld van morgen

Jaarverslag 2023



COLOFON

Uitgave	Arteveldehogeschool vzw
Postadres	Campus Hoogpoort Hoogpoort 15 9000 Gent 0474.120.360 PRP Gent, Afdeling Gent
Telefoon	+32 (0)9 234 90 00
E-mail	info@arteveldehs.be
Website	www.arteveldehogeschool.be
Verantwoordelijke uitgever	Tomas Legrand, Algemeen Directeur
Eindredactie	Algemeen Secretariaat Arteveldehogeschool

Gent, maart 2024

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Organisatiestructuur 6

1.1 Over Arteveldehogeschool 7
1.1.1 Onze waarden 7
1.1.2 Onze missie en visie 8
1.1.3 Onze strategie 8
1.2 Organisatiestructuur van Arteveldehogeschool 10
1.3 Samenstelling en bevoegdheden van de bestuurlijke organen 10
1.4 Bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende bestuurlijke organen 10
1.5 Samenstelling en bevoegdheden van de inspraak- en medezeggenschapsorganen 10
1.6 Protocolakkoorden 11
1.7 Maatschappelijke zetel en vestigingen 11

Hoofdstuk 2 ONDERWIJS 13

2.1 Beleidsdoelstellingen op onderwijsgebied 14
2.1.1 De onderwijsvisie als leidraad en kompas voor het vormgeven van ons onderwijs 14
2.1.2 Levenslang leren via Artevelde Academy 22
2.1.3 Het studievoortgangsdecreet en het Onderwijs- en Examenreglement 23
2.1.4 Versterken en ondersteunen van de graduaatsopleidingen 24
2.1.5 Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden 25
2.1.6 Beleidsdoelen onderwijs voor de komende academiejaren 25
2.2 Kwaliteitszorg in het hogeschoolonderwijs 26
2.2.1 Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg 26
2.2.2 Omschrijving van het stelsel van externe kwaliteitszorg 30
2.2.3 Maatregelen: systeem ter opvolging 33
2.2.4 Curriculumzorg: Vlaanderenbrede samenwerking en internationale benchmarking 33
2.3 Opleidingsaanbod 34
2.4 Onderwijs- en examenregeling 34
2.5 Gegevens over de studenten 34
2.6 Gegevens over de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap 35
2.7 Internationale relaties 35
2.7.1 Internationaal opleidingsaanbod 35
2.7.2 Internationale samenwerkingsverbanden 35
2.7.3 Uitgaande studentenmobiliteit 37
2.7.4 Inkomende studentenmobiliteit 37
2.7.5 Uitgaande stafmobiliteit 38

Hoofdstuk 3 ONDERZOEK 40

3.1 Beleid betreffende projectmatig wetenschappelijk onderzoek 41
3.1.1 Het strategisch beleid: beoogde doelen en resultaten 41
3.1.2 Organisatie en uitvoering van het onderzoeksbeleid 48
3.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn 51
3.2 Kwaliteitszorg van het projectmatig wetenschappelijk onderzoek 52
3.3 Financieringsbronnen voor wetenschappelijk onderzoek 54

3.3.1 Interne middelen voor onderzoek 54
3.3.2 Externe financiering voor onderzoek 54
3.4 Personeelsbestand in het projectmatig wetenschappelijk onderzoek 55
3.4.1 Inzet personele middelen in de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling 55
3.4.2 Inzet personele middelen in de expertisenetwerken 55
3.5 Wetenschappelijke classificatie van de onderzoeksprojecten volgens de IWETO-codes 55
3.6 Projectmatig wetenschappelijke output per studiegebied 55
3.7 Internationale relaties 56

Hoofdstuk 4 PERSONEEL 57

4.1 Personeelsbestand 58
4.1.1 Opsplitsing personeelsbestand naar studiegebieden en Arteveldehogeschooldiensten 58
4.1.2 Opsplitsing personeelsbestand naar financieringsbron 59
4.1.3 Opsplitsing personeelsbestand naar formatie 60
4.1.4 Opsplitsing naar geslacht 60
4.1.5 Opsplitsing van de personeelsleden binnen de formatie naar categorie 61
4.1.6 Opsplitsing personeelsleden buiten de formatie 61
4.1.7 Opsplitsing onderwijzend personeel (OP) naar ambt 61
4.1.8 Opsplitsing personeelsbestand administratief en technisch personeel (ATP) naar niveau en graad 62
4.1.9 Opsplitsing personeelsbestand naar statuut 64
4.1.10 Opsplitsing personeelsbestand naar voltijds en deeltijds 64
4.1.11 Opsplitsing personeelsbestand naar leeftijd 65
4.2 Personeelsbeleid van de hogeschool 66
4.2.1 Beleidsdoeleinden: speerpunten 2023 67
4.2.2 Mandaten: criteria en vergoedingen 72
4.2.3 Premies: criteria 72
4.2.4 Gemiddelde anciënniteit bij promoties, opgesplitst per personeelscategorie 72
4.2.5 Samenwerking met andere hogescholen, universiteiten, Associatie Universiteit Gent en derden 72
4.2.6 Personeelsverloop 73
4.3 Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren 75
4.3.1 Bezoldigingskost 75
4.3.2 Personeelsbestand 75
4.4 Staat van personeelskosten 76

Hoofdstuk 5 DIENSTVERLENING 77

5.1 Beleidsdoelstellingen op het gebied van dienstverlening 78
5.1.1 Verslag over het gevoerde beleid: beoogde doelen en resultaten 78
5.1.2 Beleid inzake dienstverlening: uitgangspunten 78
5.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte termijn en op middellange termijn 79
5.2 Overzicht van de afgesloten overeenkomsten 80
5.3 Besteding van de middelen 80
5.4 Personeelsbestand in de maatschappelijke dienstverlening 81

Hoofdstuk 6 FINANCIËN 82

6.1 Samenvattende commentaar op de jaarrekening 83
6.2 Verantwoording van het financieel beheer 83
6.3 Bijzondere gebeurtenissen na balansdatum 83

Hoofdstuk 7 SOCIALE VOORZIENINGEN VOOR STUDENTEN 84

7.1 Doelstelling 85
7.2 Overzicht van de besteding 85
7.2.1 Werkveld voeding 85
7.2.2 Werkveld huisvesting 85
7.2.3 Werkveld sociale dienstverlening 87
7.2.4 Werkveld medische en psychologische dienstverlening 88
7.2.5 Werkveld vervoer 91
7.2.6 Werkveld studentenwerking 92
7.3 Begeleiding 96
7.3.1 Bijzonder statuut 96
7.3.2 Integrale begeleiding 97

Hoofdstuk 8 TAALRAPPORTERING 99

8.1 Doelstellingen en rechtsgrond 100
8.1.1 Aard van de motiveringen voor anderstalige opleidingsonderdelen 101
8.2 Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering 101
8.2.1 Onderwijzend personeel 101
8.2.2 Studenten 103
8.3 Gedragscode 106

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

Bij Arteveldehogeschool is iedereen welkom. Als katholieke dialoogschool stellen we gastvrijheid, inclusie en engagement centraal. 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.

- Betrokken

We hebben aandacht voor de mens achter onze studenten en medewerkers. Voor hun talenten, onzekerheden en ambities. Bij Arteveldehogeschool kom je terecht in een community van vertrouwen en waardering. Waar je ruimte krijgt om te experimenteren en te ondernemen, om uit je 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. Vanuit een professionele, gedreven en ondernemende mentaliteit bouwen we mee aan de wereld rondom ons.

- Baanbrekend

Met veel goesting nemen we grote, maatschappelijke vraagstukken onder de loep. Daarin durven we nieuwe paden te bewandelen en naar buiten te komen met onze expertise.

Waarom? Om te interesseren en inspireren, maar vooral om verandering in ons onderwijs en onze maatschappij te realiseren. Kwaliteit en innovatie, daar gaan we voor.

1.1.2 Onze missie en visie

Als hogeschool bestaat onze kernopdracht uit kwaliteitsvol onderwijs, praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke dienstverlening aanbieden. Maar we zien onze taak als ruimer dan dat. 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

Arteveldehogeschool biedt 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 professionals die helemaal voorbereid zijn om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te pakken. En we verwelkomen hen met open armen terug, want leren doe je levenslang.

- Makers: we verleggen grenzen als ondernemende community

Arteveldehogeschool zet woorden om in daden. 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. We spreken de taal van het werkveld en zijn een gegeerde samenwerkingspartner binnen onze expertisedomeinen. Maar we richten onze blik ook op Europa en de wereld. Met een sterk verankerd internationaal netwerk stimuleren we studenten en medewerkers om hun perspectief te verruimen.

- Morgen: we richten onze blik op de toekomst

Arteveldehogeschool voelt aan welke veranderingen 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.

1.1.3 Onze strategie

1.1.3.1 Het Toekomstplan 2019-2025

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

1. Een innovatieve onderwijs- en onderzoeksbiotoop creëren
2. De mozaïek van leren en werken versterken
3. Kansrijk en kleurrijk studeren
4. Leiderschap met impact realiseren

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

1. Sterker inzetten op marketing en communicatie
2. Een toekomstgerichte organisatie ontwikkelen
3. Een duurzame hr-visie ontwerpen
4. Medewerkers voorbereiden op transformatie
5. Investeren in infrastructuur en ICT
6. Plannen en prioriteren

1.1.3.2 Het Toekomstplan in tien strategische doelstellingen

In 2022 formuleerden we tien strategische doelen voor de komende drie jaar (2022-2025). De doelen brengen focus in de uitvoering van de mindshifts en worden gerealiseerd via projecten in de strategische cyclus met vier beslissingsmomenten per jaar.

- Een innovatie onderwijs- onderzoeksbiotoop creëren

1. Tegen september 2025 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 één onderzoeksbiotoop waarin transversale thema's gedefinieerd worden en waarmee we ons extern profileren.
4. Tegen september 2025 is de innovatieve onderwijs- en onderzoeksbiotoop verder duurzaam uitgebouwd via vernieuwingen op het vlak van infrastructuur en ICT-uitrusting, die stakeholders in een zeer open context met elkaar doen samenwerken.

- De mozaïek van leren en werken versterken

5. Tegen september 2025 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 2025 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.

1.2 ORGANISATIESTRUCTUUR VAN ARTEVELDEHOGESCHOOL

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

1.3 SAMENSTELLING EN BEVOEGDHEDEN VAN DE BESTUURLIJKE ORGANEN

Arteveldehogeschool onderscheidt verschillende hogeschoolbrede bestuurlijke organen:

> Algemene Vergadering
> Bestuursorgaan
> Directieteam

Er zijn geen decentrale bestuurlijke organen.

De samenstelling en bevoegdheden van de bestuurlijke organen zijn terug te vinden op de website: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/organisatie.

1.4 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.

1.5 SAMENSTELLING EN BEVOEGDHEDEN VAN DE INSPRAAK- EN MEDEZEGGENSCHAPSORGANEN

Arteveldehogeschool onderscheidt verschillende inspraak- en medezeggenschapsorganen:

> Academische Raad
> Participatieforum
> Stuvoraad

- Studentenraad Arteveldehogeschool (SRA) en Opleidingsstudentenraden
- Opleidingsraden en Opleidingsadviesraden
- Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)
- Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC)

De samenstelling en bevoegdheden van de inspraak- en medezeggenschapsorganen zijn terug te vinden op de website:

- https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/organisatie
- https://www.arteveldehogeschool.be/nl/bij-ons-studeren/tijdens-je-opleiding/studentenparticipatie

1.6 PROTOCOLAKKOORDEN

In academiejaar 2022-2023 werden onderstaande HOC-protocollen afgesloten:

- P361 (19/12/2022): Personeelsformatie begroting 2023
- P362 (30/01/2023): Vakantiekalender 2024 ATP-OHP
- P363 (30/01/2023): Vakantiekalender 2024 OP
- P364 (27/02/2023): Vakantiekalender 2024 Werklieden
- P365 (30/01/2023): Samenstelling College van beroep inzake evaluatie
- P366 (27/02/2023): Verkiezingsreglement HOC - Geleding personeel
- P367 (27/02/2023): Loonopvolging 4e kwartaal 2022
- P368 (09/05/2023): Rekenmodel contingentering in toepassing van het nieuwe organisatiemodel
- P369 (09/05/2023): Impact noodzakelijke personeelsbesparingen op personeelsallocatie AJ 2023-2024
- P370 (22/05/2023): Delegatie van bevoegdheid voor ondertekenen protocollen (Hogeschoolbestuur)
- P371 (22/05/2023): Loonopvolging 1e kwartaal 2023

1.7 MAATSCHAPPELIJKE ZETEL EN VESTIGINGEN

De maatschappelijke zetel van Arteveldehogeschool vzw is gevestigd op Hoogpoort 15, 9000 Gent, met campussen op volgende locaties:

- Campus Brusselspoortstraat: Brusselsepoortstraat 93, 9000 Gent
- Campus Goudstraat: Goudstraat 37, 9000 Gent
- Campus Hoogpoort: Hoogpoort 15, 9000 Gent
- Campus Kantienberg: Voetweg 66, 9000 Gent
- Campus Kattenberg: Kattenberg 9, 9000 Gent
- Campus Leeuwstraat: Leeuwstraat 1, 9000 Gent
- Campus Mariakerke: Industrieweg 232, 9030 Mariakerke
- Campus Oudenaarde: Industriepark de Bruwaan 1, 9700 Oudenaarde
- Campus Sint-Amandsberg: J. Gérardstraat 18, 9040 Gent-Sint-Amandsberg

- Campus Sint-Annaplein: Sint-Annaplein 31, 9000 Gent
- Campus Stropkaai: Stropkaai 14, 9000 Gent
- Campus Watersportbaan: Watersportlaan 4, 9000 Gent
- Campus Zwijnaardsesteenweg: Zwijnaardsesteenweg 312-316, 9000 Gent

Hoofdstuk 2
ONDERWIJS

2.1 BELEIDSDOELSTELLINGEN OP ONDERWIJSGEBIED

Onderstaande paragrafen bevatten een samenvattend overzicht van de beleidsdoelen van Arteveldehogeschool 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 De onderwijsvisie als leidraad en kompas voor het vormgeven van ons onderwijs[1]

In het kader van de mindshift *Een innovatieve onderwijs- en onderzoeksbiotoop* creëren hebben we het afgelopen jaar verder ingezet op de ontwikkeling van een vernieuwde onderwijsvisie (zie strategisch doel 1). Die onderwijsvisie wordt het kompas voor onder andere het toekomstgericht ontwerpen van wendbare curricula. Gebaseerd op literatuuronderzoek en focusgesprekken met studenten, docenten, het werkveld, opleidings- en diensthoofden en het voltallige Directieteam, werd gedurende 2023 de vernieuwde onderwijsvisie gerealiseerd. De kern van die onderwijsvisie bestaat uit onderstaande ambities.

We leiden studenten op tot:

- Wendbare professionals
- Bevlogen rolmodellen
- Betrokken (wereld)burgers

En dat doen we:

- Met toekomstgerichte en flexibele curricula
- Met authentieke, praktijkgerichte leercontexten
- In een empowerende en inclusieve (leer)omgeving
- Vanuit maatschappelijke betrokkenheid en verbinding
- Met een team van gepassioneerd en bedreven docenten en medewerkers

Tijdens het najaar van 2023 werd een eerste basis gelegd om de randvoorwaarden op te sporen die nodig zijn om de onderwijsvisie écht te kunnen realiseren. We gingen daarvoor op zoek naar onder andere welke systemisch-technische uitdagingen er zijn om de visie zo effectief en efficiënt mogelijk te realiseren. We legden de basis voor het vastleggen van leidraden en principes om curricula voldoende toekomstgericht vorm te geven, en definieerden opportuniteiten om de studentenbeleving en de ondersteuning voor docenten en medewerkers te verrijken.

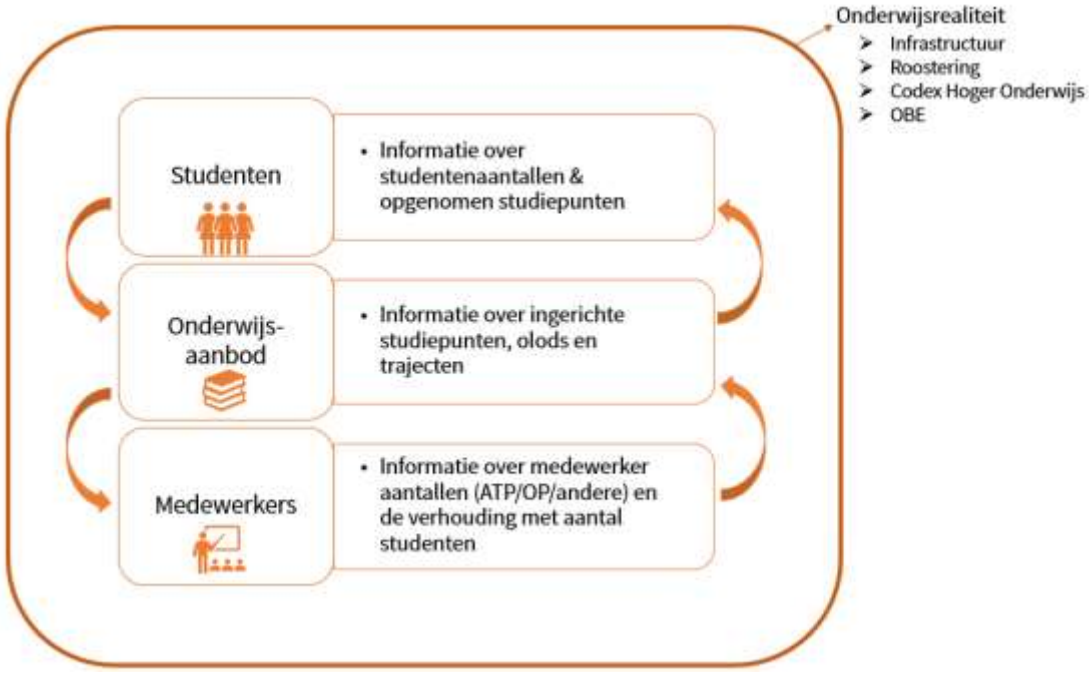
[1] De aspiraties uit de onderwijsvisie worden gebruikt om dit hoofdstuk van de nodige structuur te voorzien. De beleidsdoelstellingen voor onderwijs worden in dit hoofdstuk gekoppeld aan de onderdelen uit de onderwijsvisie waar het afgelopen (academie)jaar beleidsmatig aan werd gewerkt.

2.1.1.1 *Toekomstgerichte en flexibele curricula*

Studenten kunnen kiezen uit een toegankelijk, flexibel en transparant onderwijsaanbod op maat van een diverse groep van lerenden. Van een graduaat tot een banaba, van een bijscholing tot een postgraduaat.

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). Tijdens academiejaar 2022-2023 en academiejaar 2023-2024 werden wijzigingen met betrekking tot het opleidingsaanbod met vaste regelmaat kritisch tegen het licht gehouden om goed geïnformeerde adviezen te kunnen formuleren ten aanzien van diverse aspiraties.

Dankzij de ontwikkeling van een kritisch kijkkader en dashboards waarin diverse parameters (studentenaantallen, opgenomen studiepunten, ingerichte studiepunten …) werden gevisualiseerd (zie figuur 1), beschikken we over de nodige inzichten om discussies rond het uitbouwen van een geoptimaliseerd en gerationaliseerd opleidingsaanbod ten gronde te voeren. Per graduaatsopleiding en per bacheloropleiding werd bovendien een uitgebreid analyserapport opgeleverd dat een houvast moet bieden aan directieleden en opleidingshoofden in het maken van weloverwogen keuzes omtrent curriculumoptimalisatie en -rationalisatie.



Figuur 1. Parameters Optimalisatie en Rationalisatie van het opleidingsaanbod

Daarnaast werd inzicht verworven in de manier waarop we binnen de hogeschool aan de slag gaan met het opmaken en vormgeven van trajecten: afgeleide varianten van de modelopleidingen. Een gedragen afsprakenkader inzake naamgeving zorgt voor duidelijke tra-

jectnamen. Bestaande trajecten werden gedurende academiejaar 2022-2023 en academiejaar 2023-2024 kritisch tegen het licht gehouden en worden bijgestuurd in functie van het vormgeven van het opleidingsaanbod van academiejaar 2024-2025.

2.1.1.2 Authentieke, praktijkgerichte leercontexten

Studenten kunnen rekenen op een wendbare, innovatieve infrastructuur (labs, simulatie- en praktijkruimtes, mediatheken …), state-of-the-art technologie en een digitale leeromgeving.

In navolging van het masterplan infrastructuur en geruggesteund door het Voorsprongfonds werkte Arteveldehogeschool aan vernieuwingen binnen haar infrastructuur (zie strategisch doel 4). De inrichting van hybride onderwijsruimtes, **kennisclipstudio's** en een webinarstudio werd tijdens 2022 onderzocht en aankooptechnisch voorbereid. Sinds midden 2023 beschikt Arteveldehogeschool, verspreid over haar campussen, over:

- 1 webinarstudio
- 2 kennisclipstudio's
- 11 hybride onderwijsruimtes

Die ruimtes werden door een aantal *early-adopters* in het najaar van 2023 in gebruik genomen, met nabije ondersteuning om zo snel te kunnen inspelen op eventuele technische en didactische uitdagingen. In het voorjaar van 2024 worden de ruimtes finaal opgeleverd, wat docenten en medewerkers in staat stelt om blended onderwijs naar een volgend niveau te tillen. Het voorzien van synchrone en asynchrone instructie- en ondersteuningsmaterialen op maat van de lesgever rond het gebruik van video in onderwijs en het gebruik van de hybride onderwijsruimtes, zal de adoptie van de nieuwe voorzieningen stimuleren.

2.1.1.3 Een empowerende en inclusieve (leer)omgeving

- *Studenten krijgen alle kansen om te groeien. Zowel binnen als buiten het curriculum worden ze gestimuleerd en begeleid om zichzelf te ontwikkelen, met vertrouwen in en aandacht voor hun unieke potentieel.*

Aan Arteveldehogeschool is toetsing een logische stap in het leerproces van elke student: studenten gaan op zoek naar feedback over hun competentieontwikkeling en stellen/krijgen daaropvolgend nieuwe doelstellingen. De student werkt naar die nieuwe doelstellingen toe, toetst ze af en verzamelt wederom feedback om het leerproces verder te zetten.

Tijdens academiejaar 2022-2023 werd het tot dan gangbare toets- en feedbackbeleid van de hogeschool grondig onder de loep genomen. Er werd gezocht naar een gezond evenwicht tussen het vormgeven van een haalbare toetsing die gericht is op enerzijds het in kaart brengen van de competentieontwikkeling van de student, en anderzijds de nodige juridische voorwaarden om scores vast te leggen. De voornaamste wijziging in het toetsbeleid is, naast het verhogen van de toegankelijkheid en doorzoekbaarheid van informatie, gelinkt aan het hogeschoolbrede beoordelingskader waarin zonescores werden opgenomen. De invoering van de zonescores stelt lesgevers in staat om scores in de vorm van een letter toe te kennen

tijdens de loop van het academiejaar wanneer er geen bijeenkomst van de examencommissie is voorzien. Dankzij de invoering van zonescores kan er alsnog snelle en gerichte feedback aan de student gegeven worden. Deze invoering leidde tot het opstellen van nieuwe richtlijnen en een aantal technische bijsturingen omtrent de publicatie van scores in de leeromgeving.

Het afgelopen academiejaar zetten we daarnaast verder in op het aanpakken van een aantal uitdagingen met betrekking tot digitaal evalueren. Technische onduidelijkheden leidden er in het verleden geregeld toe dat digitale evaluatie niet altijd vlekkeloos verliep. Een uitgebreide analyse met input van diverse stakeholders en vergelijkingen tussen de beschikbare educatieve technologieën hebben geleid tot een dieper begrip van de uitdagingen. Door die aan te pakken zijn technische problemen intussen zeer uitzonderlijk geworden. Via beleidsaanbelevingen en uitgebreide instructies voor de ontwerpers van toetsing konden we de kwaliteit van digitaal evalueren naar een volgend niveau.

- *Studenten ontwikkelen gradueel meer zelfsturing en autonomie. Met een sterk intern kompas kunnen ze eigen keuzes maken en verantwoordelijkheid opnemen.*

In het voorjaar van 2023 werd een nieuwe visie op begeleiding vormgegeven. Arteveldehogeschool voorziet in begeleiding om studenten te activeren in het ontdekken van hun potentieel en hen veerkrachtig te doen groeien als student, als persoon en als de professional die de opleiding beoogt.

In het realiseren van die visie zetten we in op vier speerpunten:

> We zetten in op een goede student onboarding
> Elke student krijgt toegang tot een trajectcoach. Daarnaast krijgt elke student ook trajectcoaching die duidelijk zichtbaar is in het curriculum via specifieke opleidingsonderdelen en/of verwerkt in een leerlijn die loopt over verschillende opleidingsonderdelen
> We bieden een specifiek begeleidingsaanbod aan in laagdrempelige basecamps
> We creëren een *caring community*

Op het einde van academiejaar 2022-2023 werden drie projecten gedefinieerd waar gedurende academiejaar 2023-2024 op wordt ingezet om de visie en de speerpunten te kunnen realiseren:

> Versterken van begeleidingsrollen
> Versterken van de leerlijn *Persoonlijke en professionele ontwikkeling*
> Inrichten van basecamps

Deze projecten worden opgevolgd vanuit diverse diensten in nauwe samenwerking met de Coördinatoren Begeleiden die actief zijn in de expertisenetwerken. Door de domeinen Integrale Begeleiding en Begeleiding op Maat te integreren in de Dienst Onderwijsbeleid (in september 2023) kunnen we de academische integratie en het intracurriculaire aanbod rond

begeleiden bovendien nog beter afstemmen op de noden van de studenten. Dat kadert in het streven om het geheel van het begeleidingsaanbod transparanter te maken.

- *Studenten kunnen gebruikmaken van toegankelijke curricula en studiemateriaal, waarbij vertrokken wordt vanuit de principes van universeel ontwerp.*

Zowel bij het maken en vormgeven als bij het logistieke aspect van studeerbaar studiemateriaal kiezen we binnen Arteveldehogeschool voor universeel ontwerp als uitgangspunt. Zo worden mogelijke drempels voor de student preventief aangepakt. Binnen de Community Onderwijs en Begeleiden werden een richtinggevend beleidskader en toekomstgerichte visie op toegankelijk studiemateriaal uitgewerkt ter ondersteuning van docenten bij het ontwikkelen van zowel analoog als digitaal studiemateriaal. Daarnaast werd een aanbestedingsprocedure opgestart aangezien de overeenkomst met de huidige leverancier afloopt, waarbij we op zoek gaan naar een partner voor zowel de uitgifte van papieren/analoog studiemateriaal als de ontsluiting van de digitale variant.

Onder impuls van de nieuwe onderwijsvisie werd midden 2023 het startschot gegeven om de principes te bepalen waaraan de curricula van de opleidingen dienen te voldoen. Hoewel veel van de opleidingen de afgelopen jaren bewuste en doordachte curriculumvernieuwingen uitvoerden, ervoer de hogeschool de nood aan de ontwikkeling van een houvast: een beleidskader met richtinggevende principes rond curriculumontwerp die op termijn ook vertaald worden naar het Kwaliteitskader Onderwijs. Eind 2023 werd de basis daarvan gelegd via een nauwe samenwerking tussen een projectgroep enerzijds (met vertegenwoordiging uit diensten en opleidingen) en de leden van de Portfoliocommissie anderzijds. In het voorjaar van 2024 wordt dat proces verdergezet met als aspiratie om tegen eind academiejaar 2023-2024 gedragen en haalbare ontwerpprincipes te kunnen voorleggen.

2.1.1.4 Maatschappelijke betrokkenheid en verbinding

- *Studenten komen terecht in een genetwerkte organisatie, verbonden met het werkveld, de buurt, de regio en de wijdere wereld. Zowel in onderwijs, onderzoek en dienstverlening staat dat netwerk centraal.*

We kunnen er niet omheen: de wereld rondom ons verandert aan een duizelingwekkende snelheid en maatschappelijke uitdagingen dringen zich op. Als hogeschool besteden we daar aandacht aan in ons onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Voor al onze activiteiten vertrekken we vanuit het engagement om bij te dragen aan een duurzame en rechtvaardige wereld. We leiden onze studenten dan ook niet op in een vacuüm, maar betrekken steeds de maatschappelijke context – nabij of verderaf – waarin onze opleidingen vorm krijgen. We willen via onze drieledige decretale opdracht echt een impact realiseren aan de hand van het samenspel tussen onderwijs, onderzoek en werkveld. Arteveldehogeschool vormt de makers van de wereld van morgen door een habitat te creëren waarin grenzen worden verlegd, door een preferentiële partner te zijn voor het werkveld (en de buurt) en door oog te hebben voor de maatschappij (startend in onze onmiddellijke omgeving).

Zo werd de buurtcampuswerking onder leiding van het buurtanker van de hogeschool het afgelopen academiejaar verder uitgebouwd en formuleerden we een aantal concrete doelstellingen omtrent de buurtcampuswerking die geënt zijn op de vier mindshifts van de hogeschool. Concrete initiatieven en acties, zoals de Ouderenweek (november 2023), worden voortdurend afgetoetst aan die doelstellingen. Zo kunnen we gericht het maatschappelijk engagement van de hogeschool realiseren via onder andere de samenwerking met de buurt.

Bovendien biedt het in 2023 ontwikkelde beleidskader rond Community Service Learning (CSL) houvast en kan het een middel zijn voor de opleidingen om maatschappelijk betrokken onderwijs verder te integreren in de bestaande curricula (zie figuur 2).



Figuur 2. Figuur 2. Een overzicht van een aantal CSL-initiatieven

Dankzij de actieve participatie van Arteveldehogeschool in het Uniservitate-netwerk blijven we voortdurend op de hoogte over nieuwe inzichten, worden ervaringen over diverse instellingen heen uitgewisseld en verkennen we nieuwe mogelijkheden om onze maatschappelijke doelstelling te realiseren.

- *Studenten krijgen de kans om aan de hogeschool zelf of in het buitenland internationale ervaringen op te doen.*

Eén van de manieren om studenten internationale ervaringen te laten opdoen is door samen met (inter)nationale partners diverse initiatieven vorm te geven (zie ook sectie 2.7). Tijdens 2023 werd ingezet op het ontwikkelen van een kader rond gezamenlijk internationaal opleiden zodat de nodige beleidsmatige en administratieve processen op elkaar afgestemd kunnen worden. Op die manier kunnen we opportuniteiten rond gezamenlijk opleiden ten volle aangrijpen. De beleidsbeslissingen daarrond werden eind 2023 genomen en zullen in het voorjaar van 2024 vertaald worden naar concretere procedures en administratieve flows.

- *Studenten worden gestimuleerd om persoonlijke zingeving te koppelen aan engagement voor een meer duurzame samenleving. Ze leren zorg te dragen voor zichzelf, de ander en de wereld dichtbij en veraf.*

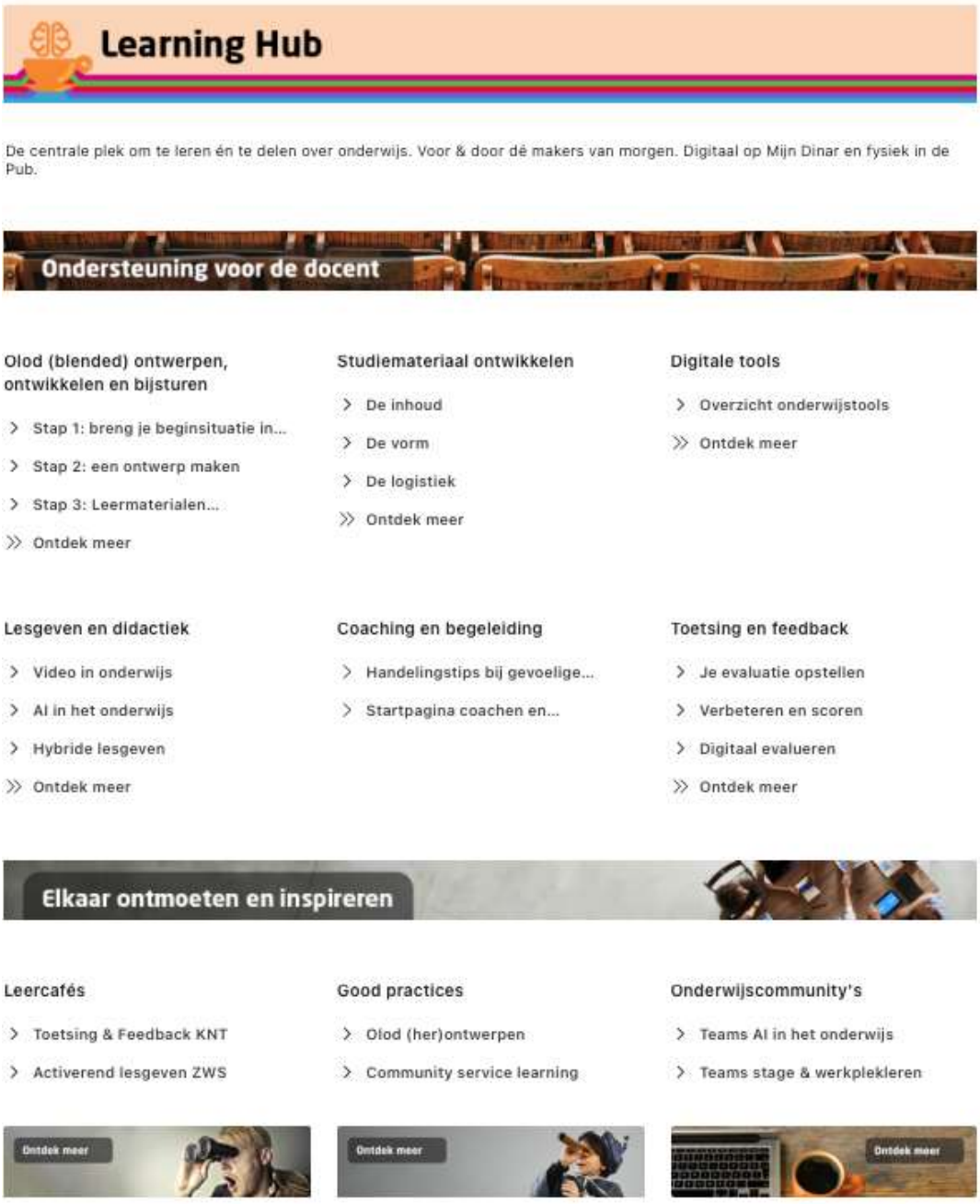
Onder impuls van onze hogeschoolbrede thematische review Duurzaamheid enerzijds en Europese en Vlaamse aanbevelingen anderzijds worden we als hogeronderwijsinstelling uitgedaagd om specifieke competenties inzake duurzaamheid te integreren in de curricula. Via een nauwe samenwerking tussen de Duurzaamheidscoördinator van Arteveldehogeschool, diverse overheidsinstanties en kennisinstellingen werden in het najaar van 2023 de eerste stappen gezet om die uitdaging aan te gaan. In de komende beleidsperiode gaan verder mee aan de slag met de concretisering daarvan.

2.1.1.5 Ondersteunen van gepassioneerde en bedreven docenten en medewerkers

Docenten zijn bekwame experten. Ze blinken uit in vakinhoudelijke kennis, zijn didactisch sterk en gebruiken gefundeerde pedagogische inzichten.

Docenten zijn bevlogen rolmodellen. Ze inspireren hun studenten en betrekken hen in innovatief, praktijkgericht onderzoek. Ze blijven zich bovendien professionaliseren in hun rol als lesgever, coach, begeleider, onderzoeker, teamspeler en partner van het werkveld.

Wat het faciliteren van verbinding en ontmoeting tussen docenten betreft, werd na de lancering van de fysieke Learning Hub in 2022 nu ook de digitale component van de Learning Hub gelanceerd (zie figuur 3). Die intranetomgeving is de centrale plek geworden om te leren én te delen over onderwijs, voor en door de makers van morgen.



Figuur 3. Screenshot landingspagina Learning Hub

Naast de lancering van de digitale Learning Hub en diverse ondersteuningspagina's werd ook de bredere onderwijsprofessionalisering van een optimalisatie voorzien (zie figuur 4). Daarbij werd expliciet aandacht geschonken aan het differentiëren van het aanbod, zodat zowel de startende lesgever als de meer ervaren lesgever zich blijvend kan professionaliseren. In het vormgeven van dat aanbod werd expliciet nagedacht over een passende aanbiedingsvorm (fysiek/online, synchroon/asynchroon) op maat van de eindgebruiker(s) (individueel/op teamniveau). In academiejaar 2023-2024 is een aanbod voorzien rond:

- hybride lesgeven

- blended onderwijs vormgeven
- activerend lesgeven
- coachend begeleiden
- kwaliteitsvol toetsen
- aan de slag met de nieuwe onderwijsvisie



Figuur 4. Aanbod onderwijsprofessionalisering

Het einde van 2022 en de start van 2023 kenmerkten zich door bijzondere ontwikkelingen binnen het domein van artificiële intelligentie, waardoor nieuwe technologie heel snel vrij toegankelijk werd en ons onderwijs uitdaagde. Arteveldehogeschool ontwikkelde in cocreatie met haar interne stakeholders een toekomstgericht beleidskader omtrent het gebruik van AI in onderwijs. We voorzien daarbij voortdurende updates van het ondersteunings-en professionaliseringsmateriaal dat voorhanden is voor zowel studenten als docenten. Een doorgedreven verkenning in afstemming met expert-docenten en -ondersteuners uit de opleidingen resulteerde onder andere in de aankoopvoorbereiding van een aantal licenties om zo gericht het potentieel van AI in onderwijs verder te exploreren. De online community rond AI in onderwijs is ondertussen dé plek geworden binnen de hogeschool om met gelijkgezinden in contact te komen of om uitgedaagd te worden in de verdere toepassingen.

2.1.2 Levenslang leren via 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, op basis waarvan dat proces begin 2023 werd geoptimaliseerd via een grondige update.

Academiejaar 2023-2024 staat voornamelijk in het teken van het uitwerken van een aanbodstrategie voor levenslang leren. Zo willen we een volledi ger en correcter zicht krijgen op het totale aanbod levenslang leren binnen Arteveldehogeschool. 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 en geoptimaliseerd.

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

2.1.3 Het studievoortgangsdecreet en het Onderwijs- en Examenreglement

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.

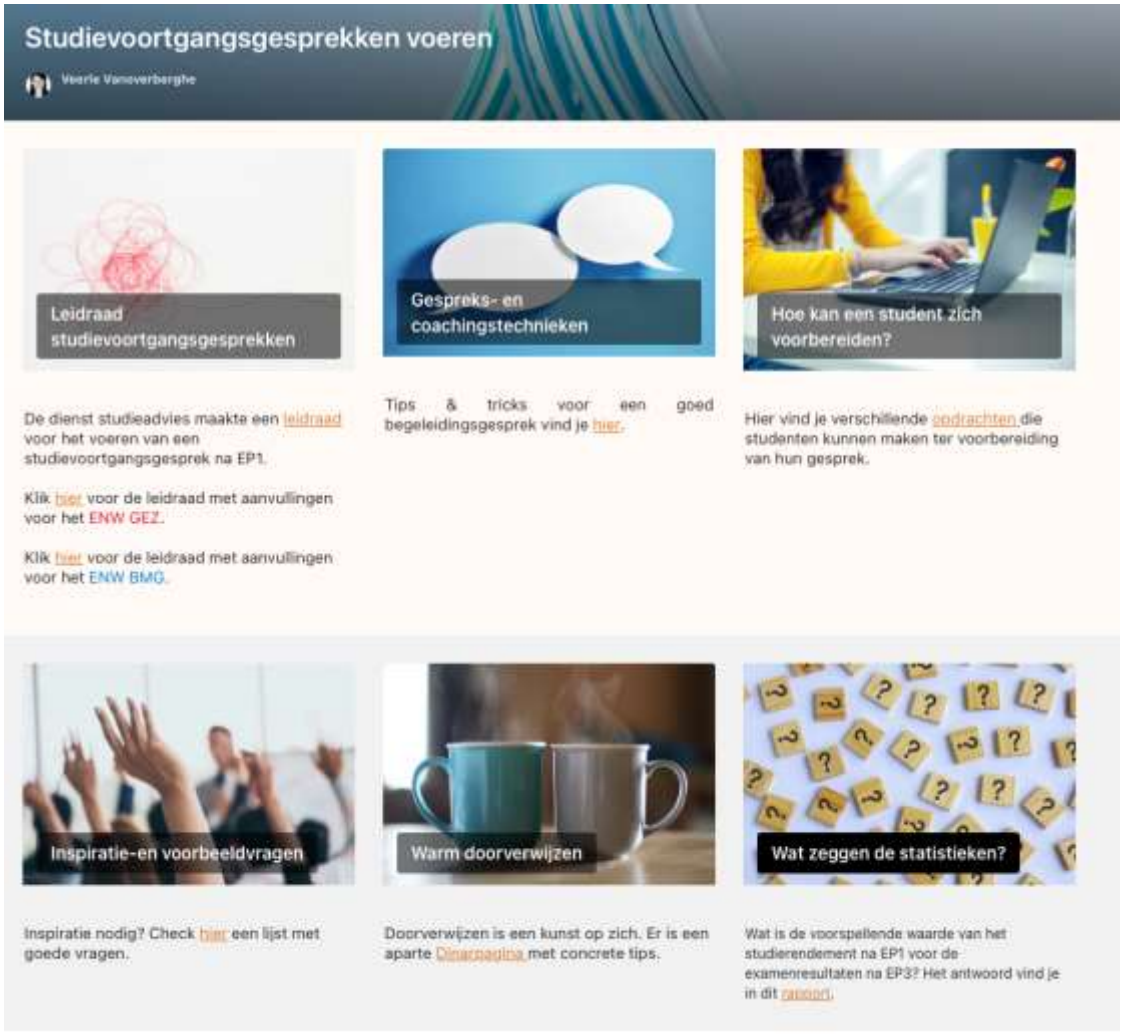
Vanuit Arteveldehogeschool werden voor de implementatie van het decreet vijf centrale werven geïdentificeerd:

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 op te stellen. In het voorjaar van 2023 werden concrete handvaten voorzien via onder andere:

- Een uitgebreide FAQ-lijst waarin de hogeschoolbrede impact van de decretale wijzigingen wordt geduid.
- Nieuwe en bijgestuurde deliberatie-en studievoortgangsregels met toelichting op maat van zowel nieuwe als reeds ingeschreven studenten.
- Bewuste en gerichte afbouw van de volgtijdelijkheden in de curricula op basis van een helder afsprakenkader.
- Uitgebreide handvaten inzake het voeren van studievoortgangsgesprekken (zie figuur 5).
- De implementatie van en organisatorische afspraken rond de instaptoets en remediëring (lerarenopleidingen), zoals afgestemd in de Vlaamse Hogescholenraad.

Bovenstaande realisaties lagen mee aan de basis van een doorgedreven bijsturing van het Onderwijs-en Examenreglement (zie sectie 2.4).



Figuur 5. Overzicht van ontwikkelde instrumenten om studievoortgangsgesprekken te voeren

2.1.4 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 echter nood aan extra aandacht voor de procesmatige aanpak van de inbedding van de graduaten.

Daarom besloot het Auditcomité van Arteveldehogeschool een risicoanalyse rond de (inbedding van de) graduaatsopleidingen te laten uitvoeren. In 2022 werd op van die analyse 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 waren om de uitdagingen en werkpunten aan te pakken.

De projectleiders, die als taak hadden om de urgente noden aan te pakken, brachten hun opdracht tot een succesvol einde. Eind academiejaar 2022-2023 werd besloten om de verduurzaming van het actieplan op te nemen in de dagelijkse werking van de hogeschool. Daarbij werd voorzien dat de betrokken entiteiten nog tweemaal aan het Directieteam rapporteren over hun werking ten aanzien van de graduaatsopleidingen en de uitvoering van eventuele nog openstaande acties.

2.1.5 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 voor onderwijs, als onderdeel van de tien hogeschoolbrede strategische doelstellingen voor 2022-2025 (zie sectie 1.1.3.2).

Het afgelopen jaar werkten we verder aan ondersteunende projecten die voorwaardelijk zijn om de grotere doelstellingen te kunnen realiseren. Die projecten worden via de hogeschoolbrede strategische cyclus enerzijds en door de betrokken entiteiten anderzijds nauwgezet opgevolgd en indien nodig bijgestuurd.

2.1.6 Beleidsdoelen onderwijs voor de komende academiejaren

Met de tien strategische doelstellingen voor 2022-2025, waarop de onderwijsdoelen inhaken, bouwden we verder aan de concretisering van de ambitie om dé makers van de wereld van morgen af te leveren. De nieuwe onderwijsvisie en de visie op begeleiden die werden gelanceerd, bieden mee richting voor het uitstippelen en concretiseren van de beleidsdoelen onderwijs voor de komende academiejaren:

- Principes en criteria inzake het universeel ontwerp van praktijkgerichte en toekomstgerichte curricula realiseren met aandacht voor vlotte overgangen en interdisciplinaire contexten.
- Het uitwerken van een visie en actieplan omtrent inclusief onderwijs.
- Het voorzien in een doordachte afstemming tussen intra- en extracurriculair begeleidingsaanbod en dat op een effectieve en efficiënte manier aanbieden aan de student.
- Concrete stappen zetten om vanuit data gerichter in te zetten op begeleiding en ondersteuning van studenten in hun ontwikkeling, en daarbij de nodige instrumenten aanreiken aan onder andere docenten en begeleiders.
- De realisatie van een blended onderwijservaring voor de student blijvend faciliteren en ondersteunen door gericht in te zetten op de verdere professionalisering van medewerkers, zodat we onze onderwijsambities in al haar aspecten kunnen waarmaken.
- Doordacht het geheel van het opleidingsaanbod beheren in functie van optimalisaties en noodzakelijke rationalisaties.
- De ambities uit de onderwijsvisie (zie sectie 2.1.1) gefaseerd en in cocreatie met diverse entiteiten en stakeholders realiseren en kwaliteitsvol implementeren.

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 staan daarbij, mede door de schaarste van middelen, voorop en het steeds opnieuw evalueren van onze aanpak en initiatieven staat 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 strategische cyclus, of via beleidsplannen (met langetermijndoelen) en jaaractieplannen (met jaardoelen) worden gerealiseerd. Daarnaast geven de instrumenten van 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 prakijken uit. Sommige instrumenten van periodieke verantwoording en 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 binnen Arteveldehogeschool. 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 aan Arteveldehogeschool 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.

- Diepgeworteld 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 zowel intern als extern gebruikt worden als vergelijkingspunten.

- Ruimte voor experiment en groei

Overal in de organisatie ontstaan nieuwe ideeën ter verbetering van onze werking of door elders inspirerende voorbeelden te ontdekken. De invoering van **community's en expertisenetwerken**, als onderdeel van de nieuwe organisatiestructuur die in 2020 werd geïmplementeerd, faciliteert de mogelijkheid om ideeën met elkaar te delen en samen beleidsconcepten te ontwikkelen. Op die manier worden *good practices* snel overgenomen, werken we efficiënt en inspireren we elkaar. Daarnaast bieden de diverse transversale overleg- en ontmoetingsmomenten, 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 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 centrale informatie op de betreffende intranetpagina, via een gids/draaiboek (bijvoorbeeld hoe werkplekleren of stages georganiseerd worden in de opleiding) of via formeel opgestelde procedures. Een belangrijk element van kwaliteitsborging zijn de borgingsbesluiten die het eindproduct vormen van de Opleidingsreviews (zie sectie 2.2.1).

- Kwaliteitsontwikkeling

Onder kwaliteitsontwikkeling verstaan 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 onderzoeksaanpak.

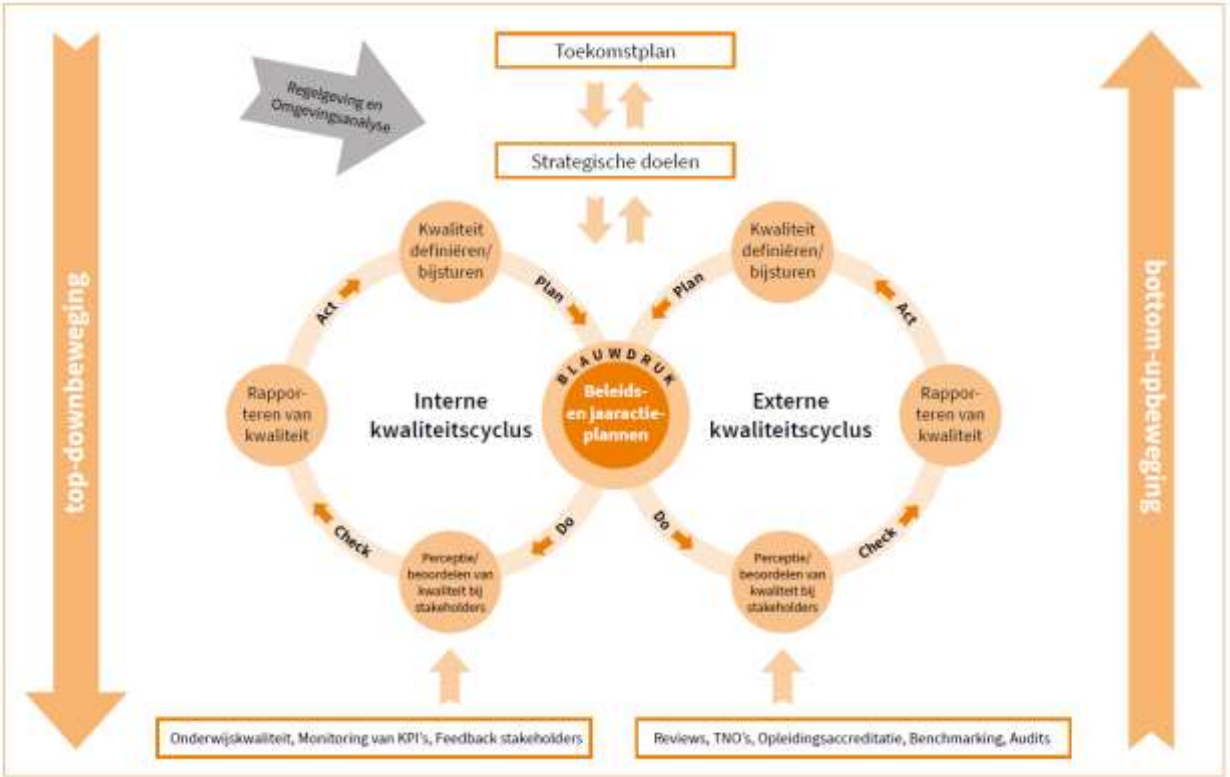
- Kwaliteitsverantwoording

Wat kwaliteitsverantwoording betreft organiseren we diepgaande reflecties in een cocreatief proces met externe peers en stakeholders, zoals de Opleidingsreviews of Thematische Reviews (zie sectie 2.2.1).

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 beide cycli worden gevoed (zie figuur 6).



Figuur 6. 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, expertisenetwerken en diensten, zodat vanuit alle niveaus inspiratie aangeleverd wordt voor nieuwe doelen.

- Kwaliteitsmonitoring

Eén van de belangrijke taken van kwaliteitszorg is monitoring: data en feedback bij stakeholders verzamelen, vandaaruit analyses maken en vervolgens conclusies trekken die het beleid en de bijsturing ervan ondersteunen. We zetten in op zowel kwalitatief als kwantitatief kwaliteitsonderzoek, zoals:

> Bevragingen van studenten, medewerkers, werkveld en alumni (elk volgens een bepaald ritme)
> Feedback van studenten op opleidingsonderdelen en doceer- en begeleidingsgedrag
> Feedback van deelnemers aan bijscholingen binnen Artevelde Academy
> Feedback van partners in onderzoeksprojecten
> Slaagcijferanalyses

Op basis van de resultaten van de kwaliteitsonderzoeken kunnen alle entiteiten verbeteracties formuleren, die worden opgenomen in het jaaractieplan. Bovendien zijn data en feedback belangrijke barometers voor de realisatie van het Toekomstplan.

- Extra dimensie door risicomanagement en interne audit

Het volledige risicomanagementproces, inclusief de interne audit, biedt telkens opnieuw de mogelijkheid om opportuniteiten te benutten die bijdragen aan kwaliteitsgroei en een gedragen kwaliteitscultuur. In 2023 werd een belangrijke stap gezet om het risicomanagementsysteem grondig te herzien. Dat project zal in 2024 verder uitgevoerd worden.

2.2.2 Omschrijving van het stelsel van externe kwaliteitszorg

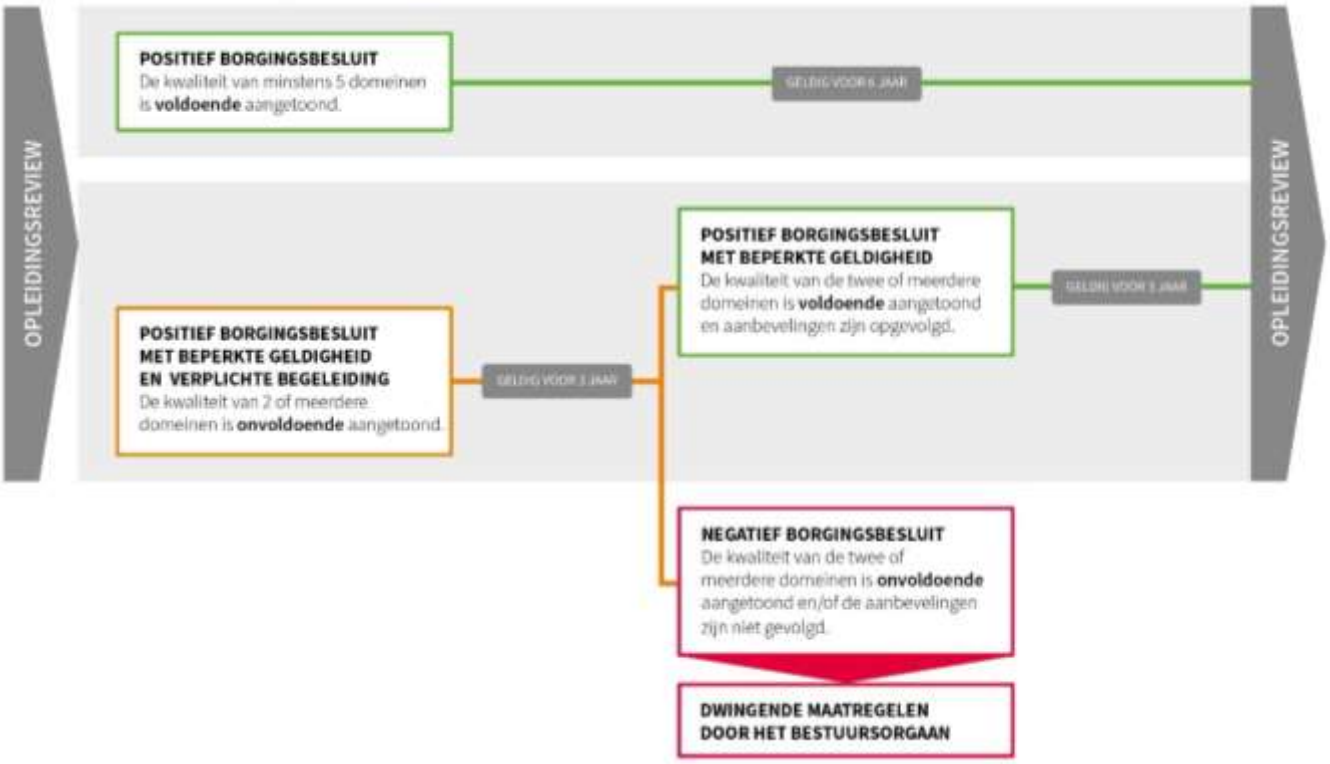
2.2.2.1 Diepgaande reflecties als meerwaarde voor onze kwaliteitsaanpak

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

- Opleidingsreviews

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 externe reviewcommissie feedback over de kwaliteit van haar onderwijs.

De reviewvragenlijst en de kritische zelfevaluatie sluiten naadloos aan bij de structuur van het Kwaliteitskader Onderwijs. Door gebruik te maken van dezelfde structuur in de instrumenten en door per review een eigen intranetpagina te ontwikkelen, werd de reviewprocedure in 2023 gebruiksvriendelijker gemaakt – zowel voor de opleiding als voor de commissie. Daarnaast maakten we de instrumenten toegankelijker zodat alle opleidingen kunnen leren van elkaar. Ook schepten we het afgelopen jaar meer helderheid in de mogelijke borgingsbesluiten als resultaat van een Opleidingsreview (zie figuur 7).



Figuur 7. Mogelijke borgingsbesluiten als resultaat van een Opleidingsreview

In 2023 doorliepen onderstaande opleidingen een Opleidingsreview, met een positief borgingsbesluit als resultaat:

- Bachelor Ergotherapie
- Bachelor Bedrijfsmanagement
- Bachelor-na-bachelor Creatieve Therapie

Voor de Bachelor-na-bachelor Zorgverbreding en Remediërend Leren en de Bachelor-na-bachelor Buitengewoon Onderwijs, die in 2023 ook een Opleidingsreview doorliepen, wachten we nog op het definitieve reviewrapport.

- Thematische Reviews

Vanuit een transversale focus organiseert Arteveldehogeschool ook Thematische Reviews. Daarbij worden alle opleidingen en de andere betrokken entiteiten op een bepaald aspect geëvalueerd. De Thematische Review vindt om de twee jaar plaats.

In mei 2023 werd de Thematische Review Duurzaamheid uitgevoerd. Elk expertisenetwerk en elke relevante dienst voerde daartoe een zelfevaluatie uit aan de hand van het opgestelde reviewkader. Vervolgens werd een externe commissie aangesteld om, op basis van die zelfreflecties en via gesprekken met stakeholders, de integratie en implementatie van duurzaamheid in de hogeschool op het vlak van onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering te evalueren. Het rapport van de Thematische Review Duurzaamheid is terug te vinden op de website: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/kwaliteit/kwaliteitsvol-onderwijs.

- Instellingsreview

Om de zes jaar vindt in elke hogeronderwijsinstelling een Instellingsreview plaats, waarbij een externe commissie in opdracht van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) beoordeelt of de hogeronderwijsinstelling op een kwaliteitsvolle manier onderwijsbeleid voert. In het academiejaar 2022-2023 was Arteveldehogeschool aan de beurt. Na het indienen van onze kritische reflectie en een succesvol eerste locatiebezoek, kregen we in februari 2023 de onderzoeksvragen van de commissie mee die de basis vormden voor het tweede locatiebezoek in maart 2023. Tijdens dat bezoek werden drie onderwerpen onder de loep genomen: *Digitale transformatie binnen onderwijs en bedrijfsvoering*, *De driehoek onderwijs-onderzoek-werkveld* en *De eigen regie in drie opleidingen*.

Het positieve rapport van de reviewcommissie resulteerde in een positief accreditatiebesluit van de NVAO en een automatische verlenging van de accreditatietermijnen van onze opleidingen. De komende jaren wordt hard gewerkt aan de inzichten die we opdeden tijdens bij het opstellen van de kritische reflectie en aan het opvolgen van de aanbevelingen van de commissie. Het rapport van de Instellingsreview is terug te vinden op de website: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/kwaliteit/kwaliteitsvol-onderwijs.

- Systeembrede Analyse

Aangezien Arteveldehogeschool in het academiejaar 2022-2023 de Instellingsreview doorliep en gezien we het academiejaar daarvoor participeerden in de Systeembrede Analyse rond internationalisering in het curriculum en COIL, namen we in 2023 niet deel aan de Systeembrede Analyse.

- Toets Nieuwe Opleiding (TNO)

Wanneer Arteveldehogeschool een nieuwe opleiding wil aanbieden, dient die opleiding erkend te worden door de Vlaamse Regering. De aanvraag tot erkenning bestaat uit een tweeledige procedure: een Macrodoelmatigheidstoets (MDM) door de Commissie Hoger Onderwijs en een Toets Nieuwe Opleiding (TNO). De TNO bestaat een kwaliteitstoets door een commissie van onafhankelijke deskundigen, samengesteld door de NVAO.

Volgende aanvraagdossiers doorliepen in 2023, na een eerdere positieve MDM, een TNO met een positieve erkenning als resultaat:

> Graduaat Digitale Vormgeving, dat we met LUCA School of Arts zullen inrichten vanaf februari 2024.
> Bachelor Human Resources Management, die we samen met HOGENT en Odisee zullen inrichten vanaf september 2024.

- Opleidingsaccreditatie

Na de TNO volgt de opleidingsaccreditatie, de formele vaststelling door de NVAO dat een opleiding voldoet aan bepaalde vooraf bepaalde minimale kwaliteits- en niveauvereisten. De opleidingsaccreditatie kan pas vier jaar na de TNO plaatsvinden.

In 2023 hebben we de voorbereidingen aangevat van de volgende opleidingsaccreditaties:

> Graduaat Informatiebeheer: Bibliotheek en Archief
> Educatief Graduaat Secundair Onderwijs

Het indienen van het zelfevaluatierapport en de organisatie van de locatiebezoeken vinden plaats in de lente van 2024.

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.

We voegden de rubriek *Kwaliteitsvol leren* toe aan de landingspagina van elke bachelor-, bachelor-na-bachelor- en graduaatsopleiding. In die rubriek zijn, na validatie 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* van Onderwijs Vlaanderen 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 *Kwaliteitsvol onderwijs*: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/kwaliteit/kwaliteitsvol-onderwijs.

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.

Op de langere termijn is het de ambitie om daarvoor over te schakelen op STRATO, een digitale tool die momenteel de cycli en projecten van de strategie-uitvoering zichtbaar maakt. Die tool zal een meer geïntegreerd en omvattend antwoord kunnen bieden als opvolgsysteem met de ontwikkeling van een gebruiksvriendelijke portaalsite en dashboards waarin onze KPI's consulteerbaar zijn.

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 (in het bijzonder sectie 2.1.1).

Arteveldehogeschool 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. Momenteel werken we intensief samen met HOGENT en Odisee om de aanpak van de kwaliteitszorg voor de gezamenlijke Bachelor Human Resources Management uit te bouwen, en met LUCA School of Arts om de aanpak van de kwaliteitszorg voor het Graduaat Digitale Vormgeving verder uit te werken.

In curriculumontwikkeling wordt de externe (internationale) blik op een vakgebied of domein sterk gewaardeerd. Dat bevorderen we door het beter leren kennen van elkaars systemen via initiatieven als de Systeembrede Analyse en het LNO²-netwerk (Lerend Netwerk Onderwijsondersteuners Vlaanderen), het aanbieden van internationale programma's en de uitbouw van ons internationaal strategisch netwerk (zie sectie 2.7.2). Ook de reviews vormen

vaak een aanleiding voor samenwerking, voor de samenstelling van de commissies zoeken we namelijk experten 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 het komende jaar de bestaande benchmarkingprocedure te evalueren en waar nodig bij te sturen.

2.3 OPLEIDINGSAANBOD

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

- Graduaten
- Professionele bachelors
- Bachelor-na-bachelors
- Postgraduaten
- Microdegrees
- Bijscholingen en studiedagen

2.4 ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING

Het Onderwijs- en Examenreglement 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.

In academiejaar 2022-2023 veranderden we de benaming Studiecontract in de meer gangbare benaming Onderwijs- en Examenreglement en gaven we dit reglement, mede onder impuls van het studievoortgangsdecreet, een grondige update.

Het Onderwijs- en Examenreglement is terug te vinden op onze website:
https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-11/Onderwijs_en_Examenreglement_GRA_BA_BANABA_2023_24_.pdf?token=1708058657.

2.5 GEGEVENS OVER DE STUDENTEN

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

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 verstevigen we ons netwerk met duurzame internationale samenwerkingen en bouwen we aan een internationale mindset bij zowel studenten als medewerkers.

In de Engelstalige brochure schetsen we ons internationaliseringsbeleid en is een overzicht opgenomen van het internationale aanbod van Arteveldehogeschool (Full Degree Bachelor programmes, Double Degree Programmes en Semester programmes). De brochure is terug te vinden op onze website: https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-02/brochure_international_partners.pdf?token=1707599427.

2.7.2 Internationale samenwerkingsverbanden

Duurzame internationale samenwerkingen, zowel binnen Europa als wereldwijd, blijven onze prioriteit. De kadernota *Een uniforme partnercheck* garandeert dat elke samenwerking voldoet aan een aantal vooropgestelde kwalitatieve criteria. Dat vertaalt zich in een waaier aan internationale projecten en initiatieven.

Sinds 2021 is Arteveldehogeschool bovendien coördinerende partner binnen UP University, een consortium dat oorspronkelijk bestond uit zes Europese partners:

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)

In 2023 werd dit consortium uitgebreid met vier partners:

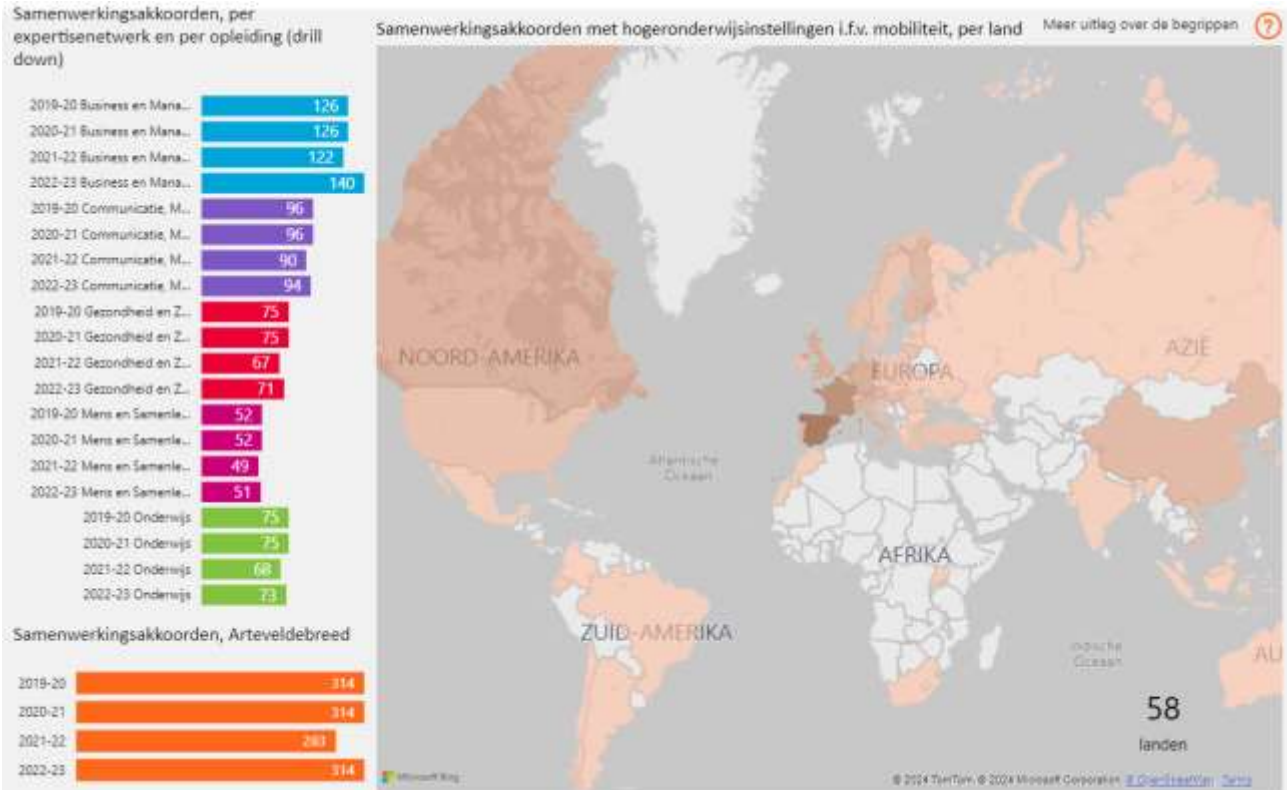
7. DOBA Business School (Slovenië)
8. University del Piemonte Orientale (Italië)
9. UNIKO Fan S. Noli University (Albanië)
10. KROK University (Oekraïne)

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 voor de nieuwe call begin 2023, waarbij we een *seal of excellence* behaalden. In februari 2024 dienen we met het uitgebreide consortium opnieuw een European Univeristy Initiative-aanvraag in voor de voorlopig laatste call die kadert binnen Erasmus+.

In 2023 zetten we de werking van onze strategische allianties met strategische agenten in vijf niet-EU-landen (Canada, China, Ecuador, Viëtnam en Zuid-Afrika) stop. De bestaande samenwerkingen en opgezette initiatieven in die landen blijven evenwel doorgaan. Het oorspronkelijke initiatief van de strategische allianties, dat van start ging in 2007, paste in een tijdsgeest waarin weinig instrumenten voorhanden waren om langdurige en duurzame relaties op te bouwen in gebieden buiten de EU. Intussen zijn er andere frameworks en financieringsprogramma's van kracht (onder andere Erasmus+) die ons de mogelijkheid bieden om voort te bouwen op de bestaande relaties. Daarnaast beschouwen we de samenwerkingen met onze partners binnen UP University als een nieuwe strategische alliantie waarop we de focus willen leggen.

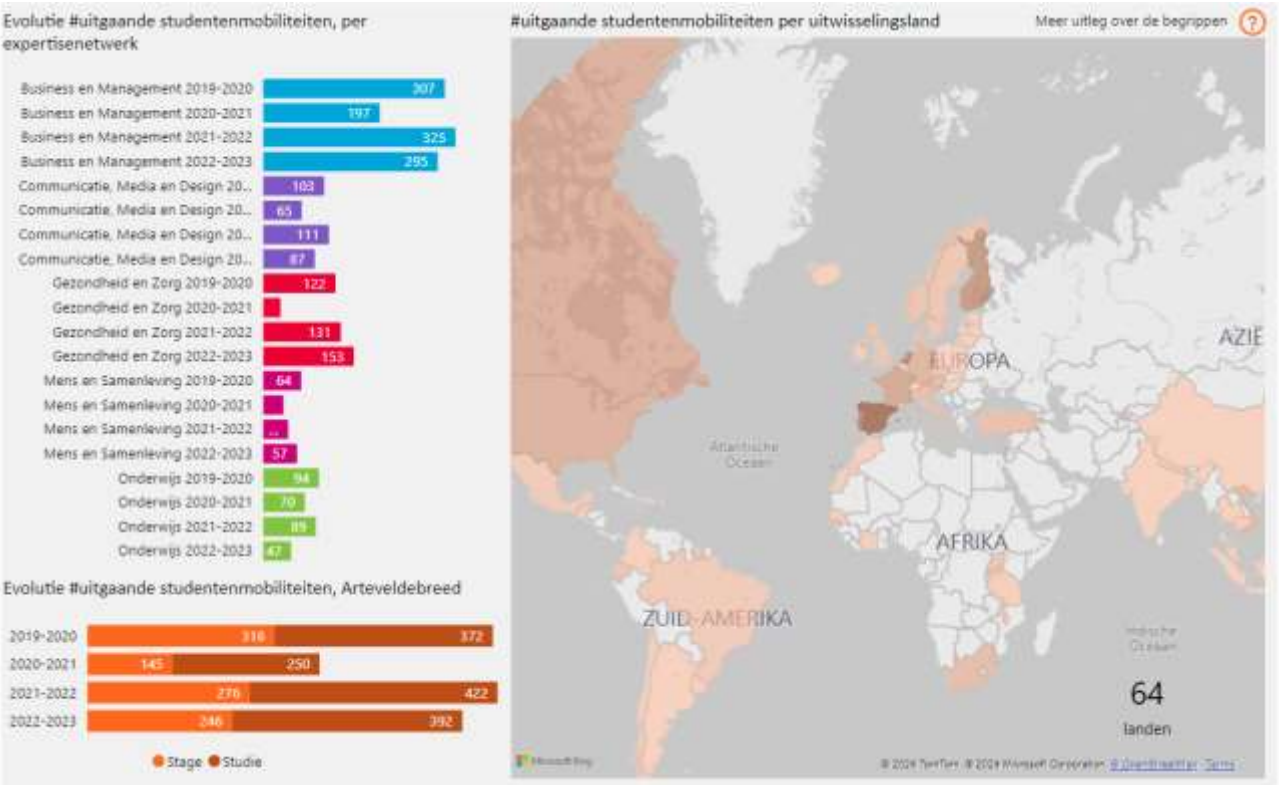
Een overzicht van de samenwerkingsakkoorden met internationale hogeronderwijsinstellingen in functie van studentenmobiliteit is te vinden in figuur 8. In academiejaar 2022-2023 werden vijf bestaande samenwerkingsakkoorden die niet meer renderen stopgezet en werden 36 nieuwe akkoorden afgesloten. Actief inzetten op relevante samenwerkingsakkoorden binnen de vijf onderwijs- en onderzoeksdomeinen is een blijvende ambitie.



Figuur 8. Overzicht samenwerkingsakkoorden, per expertisenetwerk en Arteveldebreed

2.7.3 Uitgaande studentenmobiliteit

In academiejaar 2022-2023 daalde de totale studentenmobiliteit in vergelijking met het vorige academiejaar, namelijk een daling met 7,11 % voor buitenlandse studie en met 10,87 % voor buitenlandse stage (zie figuur 9). Dat kan verklaard worden doordat we naast fysieke mobiliteit ook steeds actiever inzetten op blended mobiliteit en virtuele uitwisseling, bijvoorbeeld door het inbouwen van Collaborative Online International Learning (COIL) in de curricula. Op die manier krijgen alle studenten aan Arteveldehogeschool internationale en interculturele competenties mee. Zo nemen steeds meer studenten deel aan Blended Intensive Programme (BIP). Die programma's worden door minstens drie hogeronderwijsinstellingen samen vormgegeven en georganiseerd, en bestaan uit een korte fysieke mobiliteit (minimum 5 dagen – maximum 14 dagen) gecombineerd met een online component. Daarbij worden studenten voor minstens 3 ECTS geëvalueerd door een partnerinstelling.

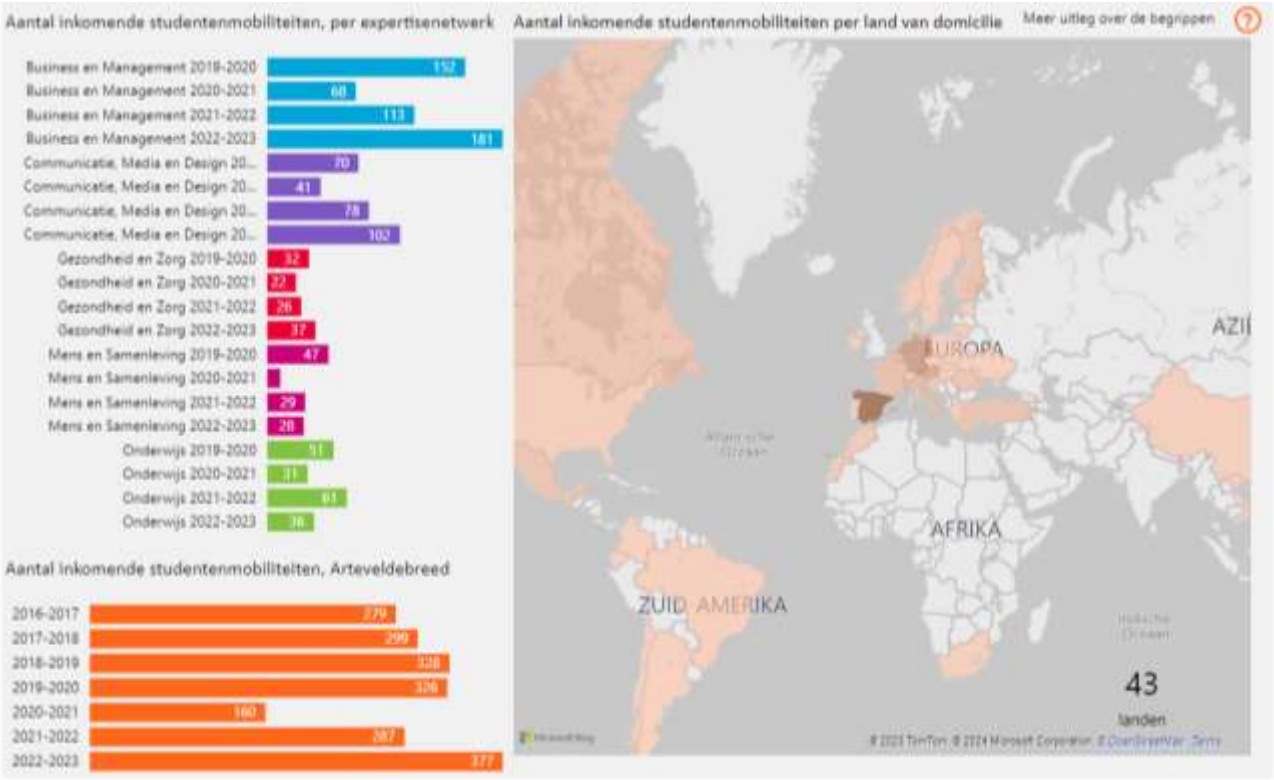


Figuur 9. Overzicht uitgaande studentenstages en studies, per expertisenetwerk en Arteveldebreed

2.7.4 Inkomende studentenmobiliteit

Elk expertisenetwerk blijft inzetten op het aanbieden van kwalitatieve internationale se**mesterprogramma's**, waardoor we een sterke partner zijn voor heel wat buitenlandse studenten en instellingen. Ook onze vijf internationale bacheloropleidingen trekken een steeds groter internationaal publiek aan. Het aantal inkomende studenten is in academiejaar 2022-2023 gestegen met 31,36 % ten opzichte van het jaar ervoor (zie figuur 10). Vooral

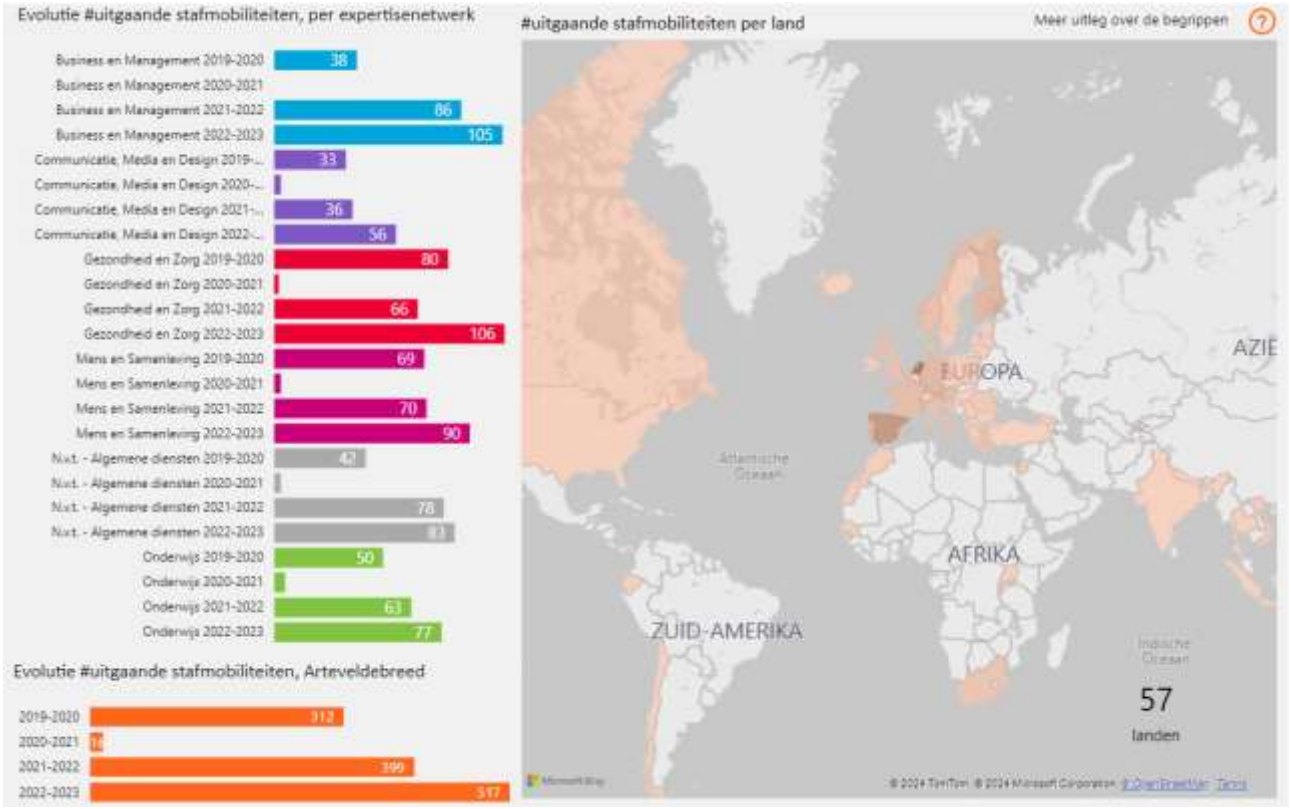
het Expertisenetwerk Business en Management en het Expertisenetwerk Communicatie, Media en Design verwelkomen heel wat buitenlandse studenten.



Figuur 10. Overzicht inkomende studentenmobiliteiten, per expertisenetwerk en Arteveldebreed

2.7.5 Uitgaande stafmobiliteit

Onder uitgaande stafmobiliteit verstaan we medewerkers van Arteveldehogeschool, zowel onderwijzend personeel als administratief en technisch personeel, die voor minstens twee dagen naar het buitenland gaan in het kader van internationale projectwerking, benchmarking, een onderwijsactiviteit of professionalisering (een opleiding, congres, beurs …). In academiejaar 2022-2023 steeg de uitgaande stafmobiliteit met 29,57 % ten opzichte van het vorige academiejaar (zie figuur 11). Die stijging kan verklaard worden door een verder herstel na de coronapandemie en een geïntensifieerde samenwerking binnen het consortium UP University.



Figuur 11. Overzicht uitgaande stafmobiliteit, per expertisenetwerk en Arteveldebreed

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 de ontwikkeling van concrete toepassingen (zoals nieuwe producten, diensten, methodieken, (beleids)maatregelen en structuren) maar ook de ontwikkeling van 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 2023 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 de uitrol van vierjarige onderzoeksprogramma's afgestemd op de noden van het werkveld, het opzetten van een internationaliseringsstrategie voor onderzoek en het implementeren van een digitaal system voor kwaliteitsvol projectbeheer. In de onderstaande paragrafen wordt stilgestaan bij de concrete acties en realisaties van 2023.

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 de onderzoeksonderwerpen, anderzijds door de betrokkenheid van en cocreatie met het werkveld en professionals tijdens 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. In 2022 werkten we een kader uit waarbij we door een goede inzet van middelen de komende vier jaar expertise binnen afgebakende thema's kunnen uitbouwen en een ecosysteem met strategische partners daarrond kunnen opzetten. Dat resulteerde in de indiening van onderzoeksdossiers en de start van 23 vierjarige onderzoeksprogramma's in september 2023 binnen de verschillende expertisenetwerken. Per onderzoeksprogramma werd een adviesgroep met minstens twee derde externe leden geïnstalleerd. Daarnaast werden raakvlakken tussen de onderzoeksprogramma's in kaart gebracht waar we rond grote maatschappelijke thema's (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 2023 werden daarom volgende initiatieven opgezet:

- Vanuit de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling organiseerden we verschillende vormings- en informatiesessies voor onderzoekers:
    - Infosessies rond intellectueel eigendom (IP) en het ethisch comité.
    - Vorming *Businessmodel canvas* (op de hogeschoolbrede Onderzoeksdag en tijdens de ZomerAcademie).
    - Interactieve sessie *Krachtig onderzoek: Alleen ga je sneller, samen kom je verder!*, waarbij het belang van samenwerken met verschillende stakeholders werd besproken en waarin werd geduid welke systemen we binnen de hogeschool opgezet hebben om onderzoekers daarin te ondersteunen (op de Onderzoeksdag).
    - Vorming *Lerend netwerk labs: visie en missie, criteria, interne verankering, transdisciplinaire focus, referentietaken, referentierollen, en praktijkvoordelen* (op de Onderzoeksdag). Zowel interne als externe stakeholders werden betrokken om ervaringen uit te wisselen en samenwerking te versterken.
    - Vorming *Communicatie- en valorisatiestrategie* (op de Onderzoeksdag).
    - Professionaliseringstraject *Wervend schrijven voor web.*

  Daarnaast werden ook expertisenetwerkspecifieke sessies opgezet, onder andere rond financiering en calls voor onderzoek.
- Onder de vlag *Research Connect* organiseerden we vier brede kennisdelingssessies voor onderzoekers rond digitalisering, labs, circulariteit en leiderschap.
- In 2023 gingen we van start met periodieke contactmomenten waarbij de Dienst Onderwijs en Ontwikkeling om de twee maanden aanwezig is op een campus en onderzoekers laagdrempelig kunnen langskomen met hun vragen.
- Door de dertien Vlaamse hogescholen werden professionaliseringssessies georganiseerd in het kader van het *INPUT/OUTPUT Research & Innovation Training Programme,* in samenwerking met de Vlaamse Hogescholenraad en met steun van het Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO). Daaraan namen in 2023 in totaal 103 medewerkers van Arteveldehogeschool deel (een stijging met meer dan 20% t.o.v. 2022), verspreid over 44 verschillende sessies.
- 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 189 gebruikers.
- We troffen voorbereidingen voor het *HR Strategy for Researchers*-programma van de Europese Commissie.
- Er werd gewerkt aan heldere rollen en takenpakketten voor programmaleiders, projectleiders en Hoofden Onderzoek en Ontwikkeling. Die worden in de loop van 2024 gefinaliseerd.

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. In 2023 werden onderstaande acties uitgewerkt:

- We hebben de valorisatiestrategie breed intern verspreid en organiseerden een kick-off op de Onderzoeksdag op 26 oktober 2023.
- We maakten de kennis rond valorisatie intern meer toegankelijk aan de hand van transparante en efficiënte ontsluiting van informatie en procedures via onze intranetpagina. We updateten onder andere onze procedure rond intellectuele eigendom en overeenkomsten, en ontsloten die met de nodige templates.
- We werkten het *Blikopener*-instrument verder uit als katalysator en facilitator voor samenwerking met onderzoekers aan Arteveldehogeschool.
    - Via het *Blikopener*-project (gefinancierd door VLAIO met als doel om kennisontsluiting van hogescholen naar bedrijven en organisaties te stimuleren) werden in 2023 meer dan 373 intakegesprekken gevoerd, 252 keer eerstelijnsadvies gegeven en 64 doorverwijzingen gedaan naar andere hogescholen of VLAIO-partners.
    - Dat alles heeft geleid tot 303 samenwerkingen (via onderzoeks-, studenten- of dienstverleningsprojecten).
    - Ook werden 11 thematische sessies georganiseerd met in totaal 83 deelnemers en werden diverse projectideeën afgetoetst bij 54 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 237 bedrijven (waarvan 148 KMO's of start-ups), 252 social profit organisaties, 95 overheidsinstellingen en 13 onderwijsinstellingen.
- We zetten onze schouders onder de ontwikkeling van een hogeschoolbreed CRM-systeem (Customer Relationship Management) waarin we onze contacten met partners, leads en opportuniteiten nauwgezet bijhouden. Dat systeem wordt in 2024 geïmplementeerd.
- We legden een transparant kader vast voor de marktconforme vergoeding van onderzoek met een offertetool.

- We kenden dit jaar naast een Bachelorproefprijs ook een Graduaatsprijs toe aan het beste afstudeerwerk.

In het kader van de Instellingsreview werd in 2023 de connectie tussen ons onderwijs, onderzoek en werkveld onder de loep genomen door een externe commissie (zie ook sectie 2.2.2.1). In de visietekst rond de driehoek onderwijs-onderzoek-werkveld formuleerden we vier transitielijnen om die driehoek nog beter gestalte te geven. Een eerste actie die we in 2024 nemen is een herziening van de bachelor- en graduaatsproef.

Impact impliceert naast valorisatie ook profilering. In 2023 werd opnieuw breed gecommuniceerd via verschillende communicatiekanalen over en door onze experten en de resultaten die ze boekten:

- De jaarlijkse hogeschoolbrede Onderzoeksdag stond in 2023 in het teken van twintig jaar onderzoek aan Arteveldehogeschool. In de voormiddag brachten we onze eigen onderzoekers samen om hen te inspireren en professionaliseren. In de namiddag verwelkomden we externen voor een keynote van dr. Harry van Vliet en stelden we onze vierjarige onderzoeksprogramma's voor via een belevingsmarkt. Aan het event namen 53 externen (beleidsmedewerkers, medewerkers van hogeronderwijsinstellingen en bedrijven) en 70 internen (voornamelijk onderzoekers) deel.
- We verstuurden 20 interne onderzoeksnieuwsbrieven (15 nieuwe subscribers, +3,95% ten opzichte van 2022) en 4 externe onderzoeksnieuwsbrieven (182 nieuwe subscribers, +8,82% ten opzichte van 2022).
- Arteveldehogeschool verscheen met haar onderzoek in 43 nieuwsartikels in Vlaamse kranten, twee nieuwsuitzendingen en vijf radio-uitzendingen.
- Arteveldehogeschool verscheen met haar onderzoek in 24 podcastafleveringen van Vlaamse podcasts.
- Er werden 22 blogposts over onderzoek gepubliceerd op de blog van Arteveldehogeschool.
- Er werden twee nieuwe video's over onderzoek geplaatst op het YouTubekanaal van Arteveldehogeschool (393 keer bekeken).
- Het corporate LinkedInkanaal van Arteveldehogeschool kreeg 4.312 extra volgers in 2023 (+8.72 % ten opzichte van 2022), met een totaal van 53.747 volgers. Van de 147 geplaatste berichten op LinkedIn gingen 38 over onderzoek.
- We organiseerden meer dan twintig studiedagen, netwerkmomenten, lezingen en thema-avonden rond onderzoeksprojecten (zie ook sectie 3.1.1.6).
- We namen deel aan verscheidene events georganiseerd door partners, zoals de *International Week* van Odisee, *Festival van de Toekomst* van Provincie Oost-Vlaanderen en *#SamenGentMaken* van Stad Gent.
- We ontwierpen een nieuwe algemene brochure over onderzoek en innovatie aan Arteveldehogeschool, naast andere promotiemateriaal (zoals een brochure over onze vierjarige onderzoeksprogramma's, een brochure over onze labs, posters en banners).
- We promootten de onderzoeksprogramma's via de nieuwe website van Arteveldehogeschool. Daarnaast werkten enkele nieuwe features uit, zoals de expertenzoeker waarmee websitebezoekers in 2024 onderzoekers aan Arteveldehogeschool zullen 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 Vlaamse Hogescholenraad 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. In 2023 werd de werking van het projectenbureau verder uitgebouwd.

Vanaf begin 2023 werden alle onderzoeksprojecten ingevoerd in DOSP. In eerste instantie ging dat om volgende informatie:

- Algemene informatie: titel, samenvatting, trefwoorden, start- en einddatum
- Financiële informatie: begroting, inkomsten van de financier en uitgaven gesynchroniseerd vanuit het boekhoudpakket
- Leden en hun rol
- Partners, accounts en contacten
- Actuele werkpercentages per werknemer

In 2024 zal de focus liggen op het opzetten van controlerapporten om de datakwaliteit te garanderen. Daarnaast wordt een onderzoeksrepository geïmplementeerd en geconnecteerd met DOSP. Op die manier houden we onze onderzoeksoutput per project nauwgezet bij en kunnen we die output ook efficiënter ontsluiten.

Daarnaast werden in 2023 volgende initiatieven rond Open Science uitgewerkt:

- Het Flemish Minimum DMP werd vertaald naar de context van praktijkgericht onderzoek aan Arteveldehogeschool. De template werd geïntroduceerd voor elk Vlaams gefinancierd onderzoeksproject.
- 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, in naam van de dertien Vlaamse hogescholen.
- Er vonden structurele overlegmomenten plaats binnen de Associatie Universiteit Gent en met Vlerick Business School 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 kwaliteitszorgsysteem voor praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek uitgewerkt, steunend op vier pijlers (kwaliteitsbepaling, kwaliteitsborging, kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitsverantwoording). In 2023 werden in dat kader volgende acties ondernomen:

- We piloteerden een bevraging omtrent de tevredenheid van partners betrokken in een onderzoeksproject. Aan de hand van de bevindingen en feedback wordt de bevraging momenteel herwerkt. Aan de hand van de bevraging streven we ernaar om onze samenwerkingen in de toekomst te blijven verbeteren.
- We bouwden de interne gids voor onderzoekers verder uit met hands-on informatie voor onderzoekers rond verschillende onderwerpen, zoals methodologie, data-analyse, literatuuronderzoek, toegankelijk schrijven en schrijven voor web, video, intellectueel eigendom, valorisatie en financieringskanalen.
- Het Kwaliteitskader Onderzoeksprojecten werd in 2023 geüpdatet, met aangepaste criteria en links naar ondersteunend materiaal.
- We stelden een kader op rond ethisch en deontologisch handelen in onderzoek, met als primair doel het sensibiliseren van onderzoekers rond wetenschappelijke integriteit (op basis van de ALLEA-code). Voorbereidende stappen werden gezet voor het oprichten van een Commissie Wetenschappelijke Integriteit.
- We werkten procedures en sjablonen uit voor de rapportering over onderzoeksprogramma's en -projecten, wat wordt gefinaliseerd in 2024.
- In het kader van de inhoudelijke opvolging van de onderzoeksprogramma's werd geïnvesteerd in licenties voor de projectplanningssoftware ClickUp. Het gebruik van ClickUp wordt momenteel gepiloteerd door verschillende programmaleiders.

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 en sociale media, en professionalisering voor onderzoekers zorgen ervoor dat het brede publiek kennis krijgt van (onderzoeks)expertise uit alle domeinen. De expertisecel organiseert initiatieven vanuit Arteveldehogeschool en de Associatie Universiteit Gent, en faciliteert deelnames van onderzoekers en experten aan lokale of Vlaanderenbrede events van derden.

De expertisecel kadert binnen de Convenant Wetenschapscommunicatie tussen de Vlaamse Overheid en de Expertisecellen Wetenschapscommunicatie aan elke hogeronderwijsinstelling. De vier strategische doelstellingen van 2019-2023 waren:

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.

De Convenant Wetenschapscommunicatie 2019-2023 werd in 2023 geëvalueerd en een nieuwe convenant 2024-2028 werd succesvol ingediend bij de Vlaamse Overheid.

- Realisaties op het niveau van de Associatie Universiteit Gent en Vlaanderen-breed

> Wetenschapscafés
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#cafe
  - Cijfers 2023: 10 edities, 650 fysieke deelnemers, online bereik van 1.618 kijkers via Youtube en 3.639 luisteraars via de podcast (edities 2023 + eerdere edities).
> Science Bar
  - https://www.sciencebar.be/
  - Cijfers 2023: acht edities, bereik van 406 leerlingen.
> Dag van de Wetenschap – Wetenschapsfestival Gent
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#wetenschapsfestival
  - Cijfers 2023: 4.600 bezoekers, Arteveldehogeschool nam deel met 9 activiteiten en 16 onderzoekers.
> Deelname aan initiatieven van derden
  - De Expertisecel Wetenschapscommunicatie faciliteert deelnames van onderzoekers aan strategisch gekozen externe projecten, om ook via externe kanalen hun expertise in de kijker te zetten.
  - Voorbeelden 2023: Nerdland Festival, Questival, Vlaamse Scriptieprijs (drie studenten van Arteveldehogeschool haalden de top tien van de Bachelorprijs haalden).

- **Realisaties op** het **niveau van Arteveldehogeschool**

> Winterwijs
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/winterwijs
  - Cijfers 2023: 17 workshops, bereik van 518 leerlingen (en hun leerkrachten).
> De Wonderlijke Wandeling
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#wandeling
  - Cijfers 2023: 6221 gezinnen of klassen namen deel via het stadsplan en/of de audiogids.
  - In 2023 werd een tweede Wonderlijke Wandeling voorbereid in samenwerking met provinciaal domein Puyenbroeck en molencentrum Mola. Aan de try-out namen 60 kinderen deel. De lancering wordt verwacht tegen april 2024.

- Kinderuniversiteit
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#kinder
  - Cijfers 2023 (editie *Reis door de tijd*): deelname van 100 kinderen en 70 ouders.
- Techniekacademie Arteveldehogeschool
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie/techniekacademie
  - Cijfers 2023: dertien kinderen leerden STEM en onderzoeksvaardigheden tijdens tien woensdagnamiddagen op de campus en tijdens bezoeken aan externe organisaties zoals DOKano, STAM en Tectura.
- STEM-partnerschappen: Let's STEM Together (Jonge Ontdekkers) en Buurtmakers
  - https://www.jongeontdekkers.be/contact
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek/projecten/buurtmakers
  - In hun laatste projectjaar gingen de VLAIO STEM-partnerschappen Let's STEM Together en Buurtmakers opnieuw aan de slag met honderden kinderen en jongeren rond STEM in de vrije tijd.
  - Communicatie via: de website jongeontdekkers.be waar begeleiders activiteitenfiches vinden (7.100 bezoekers in 2023), een YouTubekanaal (2.483 views) en een Facebookpagina (179 volgers).
- Vormingen rond communicatie
  - De Expertisecel Wetenschapscommunicatie sensibiliseert en professionaliseert onderzoekers om hun (onderzoeks)expertise met het brede publiek te delen.
  - Vormingen 2023: vorming *Schrijven voor web: je projectpagina,* vorming *Communicatie- en valorisatiestrategie* (intranetpagina + vorming op de Onderzoeksdag)

3.1.2 Organisatie en uitvoering van het onderzoeksbeleid

3.1.2.1 Centrale aansturing en ondersteuning van Onderzoek en Ontwikkeling

De Dienst Onderzoek en Ontwikkeling heeft een beleidsopvolgende, beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende taak. In 2020 werd in functie van het Toekomstplan de opdracht, taakomschrijving en organisatie van de Dienst Onderzoek herzien. 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

- Toekomstplan Arteveldehogeschool 2019-2025
- Beleidsplan Onderzoek 2021-2025

- Valorisatiestrategie 2022-2025
- Extern: 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)
- Instellingsreview 2023

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
> Het opvolgen van het externe onderzoeks- en innovatiebeleid. > Vertegenwoordiging in interne en externe raden, commissies, stuur- en werkgroepen. > Het voorbereiden en uitvoeren van onderzoeksbeleid en valorisatiestrategie . > Het beleidskader voor PWO-middelen opstellen en opvolgen. > Het actieplan voor wetenschapscommunicatie opstellen en opvolgen. > Kwaliteitsbewaking van onderzoek.	> Het ontwerpen, implementeren en opvolgen van procedures en kaders. > Het beheer van onderzoeksinformatie en -administratie. > Het opvolgen en beheer van overeenkomsten en intellectuele eigendom. > Het beheer van onderzoeksmiddelen. > Het rapporteren naar externe instanties.	> Ondersteuning bij het opstellen van overeenkomsten en contractonderhandelingen. > Advisering en coaching van onderzoekers rond projectfinanciering, communicatie en valorisatie van onderzoek, ethiek, datamanagement … > Het opvolgen en gericht verspreiden van externe calls, events … > Het opzetten en opvolgen van het professionaliseringsaanbod.

Figuur 12. Overzicht van de werkzaamheden van de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling

3.1.2.2 Onderzoek per expertisedomein

Het onderzoek aan Arteveldehogeschool 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 vierjarige onderzoeksprogramma's** die van start zijn gegaan op 1 september 2023:

- Gezondheid en Zorg doet onderzoek naar een toekomstbestendige eerstelijnszorg, mensgerichte technologie in de zorg, leiderschap in de zorg en *active and healthy ageing*.

- Mens en Samenleving zet in op innovatie in de sector van de kinderopvang, beleidsgericht en politiserend werken, online en blended werken in welzijnswerk en de geestelijke gezondheidszorg, wendbare organisaties en leiderschap, recht op welzijn en zorg, het opzetten van een goede fysieke en sociale omgeving als middel om te bouwen aan een inclusieve en verbindende samenleving.
- Media, Communicatie en Design doet onderzoek naar Merkbeleving via social media en content creators, human-centred AI design, desinformatie en jongeren, en duurzame verpakkingen en slimme retail.
- Onderwijs focust op diversiteit en inclusie, krachtige taalomgevingen, future classroom, gezond bewegen, en samen leren en school ontwikkelen.
- Business en Management zet in op entrepreneurial empowerment, talentgerichte organisaties, ecologische en inclusieve transitie.

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. Valorisatie 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 (0,8 VTE) via VLAIO-middelen in het kader van het *Blikopener*-project, een medewerker ter ondersteuning van administratief projectbeheer (0,6 VTE) en een medewerker die internationaal onderzoek mee ondersteunt (0,2 VTE).

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 strategie en beleid, en ook de operationele werking binnen de expertisenetwerken, te bespreken.

3.1.2.4 Onderzoek aan de Associatie Universiteit Gent (AUGent)

Ook in 2023 werden samenwerkingen met de associatiepartners gestimuleerd via verschillende initiatieven binnen het domein Onderzoek:

- Samenwerking in onderzoeksprojecten:
  - In 2023 liepen er 24 onderzoeksprojecten (stijging van meer dan 35% ten opzicht van 2022) 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 2023 was Arteveldehogeschool vertegenwoordigd in de AOP's *RE-Source Bioresource Recovery Platform; Orthopedagogisch onderzoek in context*; *Ty-*

pisch en atypisch leren; *Sociaal werk, stadontwikkeling en -vernieuwing*; *Betekenisvolle ACTiviteiten en Participatie; LerarenOpleidingOnderzoekNeTwerk;* en *Doelgerichte Zorg*.

- Samenwerking via het Industrieel Onderzoeksfonds (IOF):
  - Het Diensthoofd Onderzoek en Ontwikkeling en een stafmedewerker van de dienst zijn beiden lid van de IOF-raad, de werkgroep Physical Sciences en werkgroep 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.
- Samenwerking via gezamenlijke netwerkevents voor onderzoekers:
  - In 2023 vond het IOF-event *Matchmaking en valorisatie* voor de hogescholen uit de AUGent plaats bij Howest. Infosessies en workshops over onder andere valorisatie van software, leren onderhandelen, bevragingen van potentiële gebruikers via surveyonderzoek en de verschillende financieringsmogelijkheden van het IOF kwamen aan bod. De volgende editie gaat in maart 2024 bij Arteveldehogeschool door.
- Via driewekelijkse structurele overlegmomenten met de hogescholen uit de AUGent en de IOF-liaison-officer-hogescholen wordt samenwerking in onderzoek en valorisatie tussen associatiepartners gerealiseerd. Voorbeelden daarvan zijn de twee in 2023 goedgekeurde IOF-projecten *TA2LK* (Arteveldehogeschool-UGent) en *MimiQgame* (Arteveldehogeschool-Howest).
- Via structurele overlegmomenten met de hogescholen uit de AUGent wordt samenwerking rond beleidsdoelstellingen tussen associatiepartners gerealiseerd, onder meer rond Open Science, internationale onderzoeksfinanciering en samenwerking met TechTransfer en de IOF-coördinatiecel.
- 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.
  - In april 2023 werd een eerste trefdag *#SamenGentMaken* georganiseerd. Op die dag werd de mogelijkheid gecreëerd om over de eigen muur te kijken en connectie te zoeken met andere hoger onderwijsinstellingen, Gentse stadsdiensten en stedelijke partners.

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 de hogeschoolbrede 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	> Een solide financiële basis uitbouwen door interne middelen optimaal te benutten en als hefboomfinanciering in te zetten.

	> Een strategie voor fondsenwerving uittekenen met bijzondere aandacht voor internationalisering in onderzoek en samenwerking met de Dienst Internationaliseringsbeleid. > Het hr-beleid verder uitwerken op basis van het *HR Excellence in Research*-framework.
2. Profileren met strategisch gekozen onderzoek	> De vierjarige onderzoeksprogramma's verder uitrollen en opvolgen via tussentijdse rapporteringen. > Een communicatieplan en visueel materiaal voor de onderzoeksprogramma's uitwerken. > Het aanbod van events en workshops rond wetenschapscommunicatie in het kader van het nieuwe convenant bijsturen en structureel uitbouwen.
3. Duurzaam valoriseren	> Acties rond de valorisatiestrategie uitwerken met focus op een helder en transparant valorisatiereglement. > Het *Blikopener*-project strategisch verder uitwerken met het oog op structurele verankering binnen de hogeschool.
4. Stimuleren van een kwaliteitscultuur	> Een kwaliteitszorgsysteem voor onderzoeksprogramma's opzetten met opvolging van de KPI's. > Een kader en procedure rond ethiek en deontologie van onderzoek opzetten. > Het professionaliseringsaanbod verder uitwerken, zowel intern als in samenwerking met andere hogescholen en de Vlaamse Hogescholenraad. > Inzetten op interne communicatie, expertisedeling en communitybuilding.
5. Uitbouwen van een datagedreven onderzoeksbeleid	> De implementatie van DOSP verder uitrollen met focus op een output repository. > Het Vlaamse Open Science-beleid opvolgen en intern doorvertalen.

Figuur 13. Overzicht van de beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn voor onderzoek

3.2 KWALITEITSZORG 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. We zetten in 2023 een volgende stap in ons onderzoeksbeleid en startten in september 2023 met vierjarige onderzoeksprogramma's. Daarbij wordt door een onderzoeksteam gedurende vier jaar rond een afgebakend thema onderzoek uitgevoerd in nauwe

connectie met het werkveld. Binnen die programma's worden interne PWO-middelen en externe financiering gebundeld om elkaar te versterken. De onderzoeksprogramma's sluiten aan bij de onderzoeksagenda's van de expertisenetwerken. Ze hebben een duidelijke missie en visie die zich verder vertalen in onderzoekslijnen afgestemd op noden/vragen van de doelgroep(en).

Per programma werd een planning met doelen en KPI's opgesteld die verder opgevolgd worden bij een tussentijdse rapportering en eindrapportering. Op basis daarvan kunnen programma's bijgestuurd worden waar nodig. Met de opstart van de onderzoeksprogramma's ambiëren we om:

- sterke expertise op te bouwen omtrent specifieke maatschappelijk belangrijke onderwerpen en ons daarmee te profileren.
- onderzoekers verder te ondersteunen om meer financiering te verwerven, zich als expert te ontwikkelen en impact met hun onderzoek te realiseren.
- de samenwerkingsbanden met ons werkveld te versterken en verduurzamen.

Belangrijke toetsingscriteria voor de opstart en continuering van onderzoeksprogramma's zijn maatschappelijke relevantie, kans tot bijkomende subsidiëring, de eigen identiteit en missie, en aansluiting op beleidslijnen van de overheid. Voor elk onderzoeksprogramma wordt een programmateam met een programmaleider aangesteld. De programmaleider neemt de lead in het uitbouwen van de visie en doelen van het programma. De programmaleider wordt daarin bijgestaan door een team van onderzoekers. Daarnaast heeft elk programma een adviesgroep die voor minstens twee derde bestaat uit externe experten, zoals beleidsmakers, (academische) onderzoekers en mensen uit het werkveld. Zij worden actief betrokken bij het opstellen van het programma en de rapportering, treden op als 'kritische vriend' tijdens het onderzoek, kunnen een actieve rol opnemen bij het valoriseren van het onderzoek en volgen mee de planning op.

De programmateams 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. Daarnaast worden alle kansen benut om onderzoeksprojecten met externe financiering binnen de programma's 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 onderzoeksprogramma's en -projecten 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 2023 deels gerealiseerd via interne middelen, namelijk PWO-middelen en middelen voorzien door Arteveldehogeschoolhogeschool zelf.

- De primaire geldstroom voor onderzoek aan Arteveldehogeschool is het totaal aan PWO-middelen verkregen vanuit de Vlaamse overheid. De enveloppe voor 2023 bedroeg €3.744.700,97. 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 2023 liepen 41 onderzoeksprojecten gefinancierd met interne middelen, waarvan 7 projecten via cofinanciering met externe partners. Daarnaast gingen 23 onderzoeksprogramma's in september 2023 van start.
- 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 2023 werd meer dan € 4,9 miljoen aan externe subsidies verworven via Vlaamse, federale en internationale kanalen. Dat betekent een stijging met 32 % ten opzichte van 2022. Daarbij maken we de kanttekening dat de introductie van DOSP in 2023 het mogelijk heeft gemaakt om inkomsten uit onderzoek nauwkeuriger bij te houden en op te volgen.

Arteveldehogeschool nam deel aan 113 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 oplijsting 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 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 (5,9 VTE)
- Stafmedewerkers wetenschapscommunicatie (1,7 VTE)
- Stafmedewerker administratie (0,8 VTE)

3.4.2 Inzet personele middelen in de expertisenetwerken

In 2023 waren meer dan 300 medewerkers uit de expertisenetwerken betrokken bij onderzoek via een onderzoeksopdracht (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 2023 werd aan de verschillende expertisedomeinen 26,9 VTE via PWO-middelen toegekend volgens een verdeelsleutel, aangevuld met werkingsmiddelen).
- 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).
- het ondersteunen van internationaal onderzoek (1 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 staat internationalisering hoog op de agenda. Participeren in internationaal onderzoek, internationale partnerschappen uitbouwen en inzetten op het EU-kaderprogramma voor onderzoek en innovatie zijn belangrijke prioriteiten voor de hogeschool.

In 2023 ontwikkelde Arteveldehogeschool een internationaliseringsstrategie voor onderzoek voor de komende drie jaar, die verder vertaald wordt naar concrete jaaractieplannen. Via middelen van de Vlaamse subsidie voor internationalisering van onderzoek werd de capaciteit voor ondersteuning van internationaal onderzoek versterkt, zowel in de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling als binnen de vijf expertisenetwerken - waar telkens 0,2 extra VTE ingezet werd voor een aanspreekpunt rond internationaal onderzoek. Stafmedewerkers binnen de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling en de aanspreekpunten binnen de expertisenetwerken volgen beleidsevoluties in Europa rond onderzoek en innovatie op, 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 financieringsopportuniteiten 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 2023 waren we actief in 33 internationale projecten, waaronder 3 Interreg-projecten, 2 Horizon Europe-projecten, 9 ESF-projecten, 1 COST-netwerk en 17 Erasmus+-KA2-projecten. Buiten de EU-programma's was Arteveldehogeschool in 2023 betrokken bij 1 VLIR-UOS-project. Daarnaast is Arteveldehogeschool sinds 2023 lid van het Start For Future Consortium binnen EIT Urban Mobility. Het consortium fungeert als een open alliantie bestaande uit hogeronderwijsinstellingen, partners uit de industrie en publieke organisaties. Het bevordert systemische innovatie via initiatieven zoals open incubatoren en faciliteert de samenwerking tussen *deep-tech regional innovation valleys* en hogeronderwijsinstellingen.

In 2023 zetten we bovendien verder in op samenwerking binnen het consortium UP University. Het consortium werd verder uitgebreid en Arteveldehogeschool coördineerde de voorbereiding van de derde aanvraag voor UP University als European Universities Initiative, met indiendatum februari 2024 (zie sectie 2.7.2).Het thema waarop het consortium focust, *Responsible Living for the Next Generations*, werd voor die aanvraag nog verder verfijnd en gekoppeld aan het concept van actief burgerschap – wat zowel bij ons onderwijs als bij onze onderzoeksthema's aansluit. UP University vormt in dat opzicht een waardevolle 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 Arteveldehogeschool-diensten

Arteveldehogeschool is een multisectorale hogeschool met een aanbod van 23 bacheloropleidingen (waaronder 5 Engelstalige bacheloropleidingen en één verkorte bacheloropleiding), 11 graduaatsopleidingen en 5 bachelor-na-bacheloropleidingen, gespreid over vijf studiegebieden/expertisenetwerken.

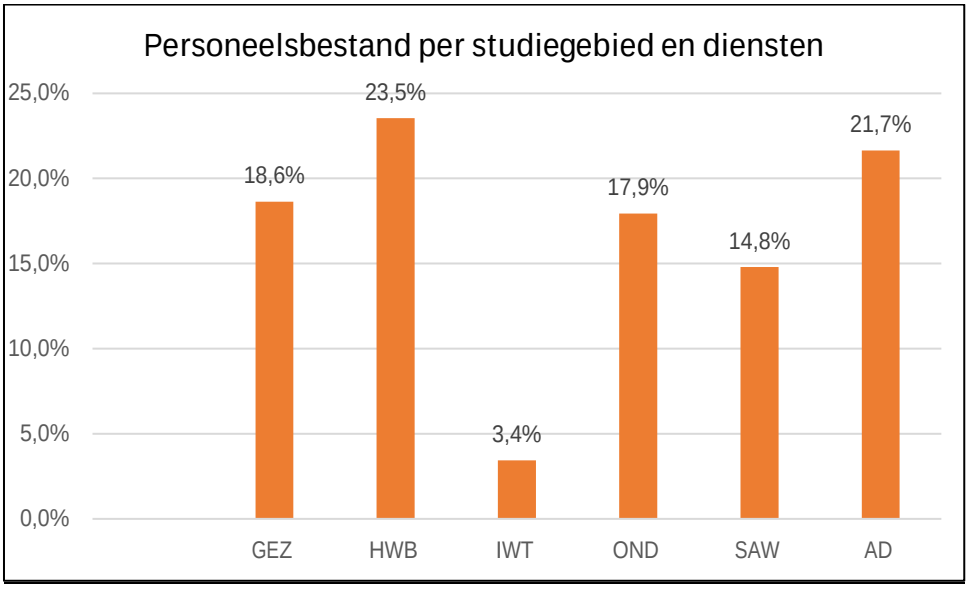
In 2023 stelde de hogeschool 1.210,20 VTE personeelsleden te werk[2]. Dat is 8,57 VTE minder dan in 2022.

In 2023 steeg het aantal VTE voor de studiegebieden Handelswetenschappen en Bedrijfskunde, Industriële Wetenschappen en Technologie en Sociaal-Agogisch Werk. Het aantal VTE in de studiegebieden Gezondheidszorg en Onderwijs daalde. Van de vijf studiegebieden die in Arteveldehogeschool vertegenwoordigd zijn, was het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde met 284,87 VTE het grootst. Van het totaal aantal personeelsleden was 78,3 % in de opleidingen werkzaam en 21,7 % in de Arteveldehogeschooldiensten.

PERSONEELSBESTAND	2022		2023	
	VTE	%	VTE	%
PER STUDIEGEBIED	957,22	78,5	948,19	78,3
Gezondheidszorg	230,59	18,9	225,64	18,6
Handelswetenschappen en Bedrijfskunde	283,18	23,2	284,87	23,5
Industriële Wetenschappen en Technologie	40,36	3,3	41,67	3,4
Onderwijs	230,14	18,9	217,00	17,9
Sociaal-Agogisch Werk	172,95	14,2	179,03	14,8
ARTEVELDEHOGESCHOOLDIENSTEN	261,55	21,5	262,01	21,7
TOTAAL	*1.218,77*	*100,0*	*1.210,20*	*100,0*

Figuur 14. Personeelsbestand 2022 en 2023: opsplitsing naar studiegebied en Arteveledhogeschool-diensten

[2] In die 1210,20 VTE zitten ook 45,67 VTE ambtswijzigingen vervat. Dat zijn VTE die dubbel worden geteld. Het grote aantal ambtswijzigingen is te verklaren door de nieuwe organisatiestructuur die werd geïmplementeerd in 2020, waarbij het merendeel van de hoofden een tijdelijke ambtswijziging van OP naar ATP kende.



Figuur 15. Personeelsbestand 2023: opsplitsing naar studiegebied en Arteveldehogeschooldiensten

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 2023 werd 79,97 % 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 met 0,76 % ten opzichte van het percentage van 2022.

Het percentage van de personeelsleden dat betaald werd uit andere financieringsbronnen bedroeg 20,03 %. Daarbij gaat het vooral om contractuelen die betaald worden via eigen middelen van de hogeschool.

Het aantal personeelsleden dat betaald wordt via het Centraal Fonds is volledig uitgedoofd.

PERSONEELSBESTAND NAAR FINANCIERINGSBRON	2022		2023	
	VTE	%	VTE	%
Ten laste van de werkingsuitkeringen van de hogeschool, betaald door AHOVOKS	983,85	80,73	967,76	79,97
Centraal betaalde personeelsleden	1,00	0,08	0,00	0,00
Andere	233,92	19,19	242,44	20,03
TOTAAL	1.218,77	100,0	1.210,20	100,0

Figuur 16. Personeelsbestand 2022 en 2023: opsplitsing naar financieringsbron

4.1.3 Opsplitsing personeelsbestand naar formatie

Onderstaande tabel toont dat 79,79 % van de personeelsleden zich in 2023 binnen de formatie bevond en 20,21 % buiten de formatie. Het aandeel dat zich buiten de formatie bevond, steeg met 0,64 % ten opzichte van 2022.

PERSONEELSBESTAND NAAR FORMATIE	2022		2023	
	VTE	%	VTE	%
Binnen de formatie	980,21	80,43	965,58	79,79
Buiten de formatie	238,56	19,57	244,62	20,21
TOTAAL	*1.218,77*	*100,0*	*1.210,20*	*100,0*

Figuur 17. Personeelsbestand 2022 en 2023: opsplitsing naar formatie

4.1.4 Opsplitsing naar geslacht

In vergelijking met 2022 is het percentage vrouwen ten opzichte van mannen in 2023 licht gestegen, namelijk met 0,45 %. Het grootste deel van onze opleidingen behoort namelijk 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.

PERSONEELSBESTAND NAAR GESLACHT	2022		2023	
	VTE	%	VTE	%
Mannen	348,42	28,59	340,59	28,14
Vrouwen	870,35	71,41	869,61	71,86
TOTAAL	*1.218,77*	*100,0*	*1.210,20*	*100,0*

Figuur 18. Personeelsbestand 2022 en 2023: opsplitsing naar geslacht

PERSONEEL NAAR GESLACHT	01/12/2022		01/03/2023		01/12/2023	
	AANTAL	%	AANTAL	%	AANTAL	%
Mannen	(incl. 17 GP en 8 jobst) 478	29,6	(incl. 17 GP en 13 jobst) 475	29,5	(incl. 15 GP en 12 jobst) 441	28,2
Vrouwen	(incl. 27 GP en 16 jobst) 1136	70,4	(incl. 27 GP en 21 jobst) 1134	70,5	(incl. 21 GP en 19 jobst) 1125	71,8
TOTAAL	(incl. 44 GP en 24 jobst) 1614	100,0	(incl. 44 GP en 34 jobst) 1609	100,0	(incl. 36 GP en 31 jobst) 1566	100,0

Figuur 19. Personeelsbestand: opsplitsing naar geslacht - vergelijking tussen 01/12/2022, 01/03/2023 en 01/12/2023

4.1.5 Opsplitsing van de personeelsleden binnen de formatie naar categorie

Binnen de formatie behoorde in 2023 70,51 % van de personeelsleden tot het onderwijzend personeel (OP) en 29,49 % van de personeelsleden tot het administratief en technisch personeel (ATP).

PERSONEELSBESTAND BINNEN DE FORMATIE NAAR CATEGORIE	2022		2023	
	VTE	%	VTE	%
Onderwijzend personeel (OP)	697,19	71,13	680,82	70,51
Administratief en technisch personeel (ATP)	283,02	28,87	284,76	29,49
TOTAAL	980,21	100,0	965,58	100,0

Figuur 20. Personeelsbestand binnen de formatie 2022 en 2023: opsplitsing naar categorie

4.1.6 Opsplitsing personeelsleden buiten de formatie

De grootste groep medewerkers buiten de formatie is de groep van de contractuele personeelsleden (bedienden, onderhoudspersoneel, jobstudenten). Die groep is in 2023 gestegen met 1,64 % ten opzichte van 2022.

De groep personeelsleden van het opvoedend hulppersoneel ten persoonlijke titel daalt jaarlijks omwille van pensionering en door het uitdovend karakter van dat ambt. Het aantal personeelsleden dat betaald wordt via het Centraal Fonds is intussen volledig uitgedoofd.

PERSONEELSBESTAND BUITEN DE FORMATIE NAAR CATEGORIE	2022		2023	
	VTE	%	VTE	%
Contractuele personeelsleden	228,39	95,74	238,21	97,38
Gastprofessoren	7,42	3,11	5,33	2,18
Opvoedend hulppersoneel (OHP)	1,75	0,73	1,08	0,44
Centraal Fonds / Kinefonds	1,00	0,42	0,00	0,00
TOTAAL	238,56	100,0	244,62	100,0

Figuur 21. Personeelsbestand buiten de formatie 2022 en 2023: opsplitsing naar categorie

4.1.7 Opsplitsing onderwijzend personeel (OP) naar ambt

In 2023 bevond bijna al het OP zich in groep 1, waarvan de lectoren de grootste groep vormen. In 2014 is de volledige groep 2 weggevallen door integratie van de masteropleiding Revalidatiewetenschappen en Kinesitherapie aan de Universiteit Gent.

PERSONEELSBESTAND OP NAAR AMBT		2022		2023	
		VTE	%	VTE	%
Groep 1	praktijklector	175,35	25,15	170,26	25,01
	lector	515,67	73,96	504,04	74,03
	hoofdpraktijklector	0,00	0,0	0,00	0,0
	hoofdlector	5,32	0,76	5,67	0,83
Totaal Groep 1		696,34	99,9	679,97	99,9
Totaal Groep 2		0,00	0,0	0,00	0,0
Groep 3	docent	0,85	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
Totaal Groep 3		0,85	0,1	0,85	0,1
TOTAAL		697,16	100,0	680,82	100,0

Figuur 22. Personeelsbestand 2022 en 2023: opsplitsing OP naar ambt

4.1.8 Opsplitsing personeelsbestand administratief en technisch personeel (ATP) naar niveau en graad

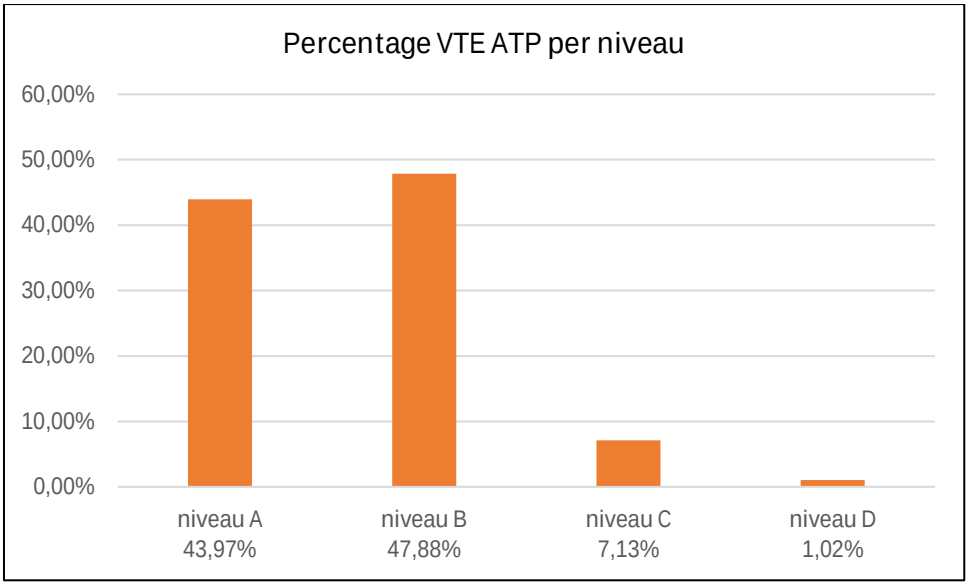
In het A-niveau zijn de meeste ATP-leden ingeschaald in graad 2. Dat komt doordat er geen aanwervingen meer gebeuren in graad 1 van het A-niveau volgens het loopbaanbeleid voor het ATP dat op 15/09/2009 in werking trad.

In de niveaus B, C en D gebeuren aanstellingen altijd in graad 1, zolang geen 10 jaar geldelijke anciënniteit bij de indiensttreding kan worden aangetoond.

De aantallen in niveau C en D stegen in 2023 (quasi) niet. Voor de meeste functies van het ATP is namelijk steeds vaker een diploma op bachelor- of masterniveau vereist.

PERSONEELSBESTAND ATP NAAR NIVEAU EN GRAAD		2022		2023	
		VTE	%	VTE	%
Niveau A	Graad A5	1		1	
	Graad A4	3,25		1,67	
	Graad A3	13,36		16,04	
	Graad A2	104,63		106,5	
	Graad A1	0,0		0,0	
Totaal niveau A		122,24	43,19	125,21	43,97
Niveau B	Graad B3	5,71		5,75	
	Graad B2	112,45		112,23	
	Graad B1	20,41		18,37	
Totaal niveau B		138,57	48,96	136,35	47,88
Niveau C	Graad C2	18,31		19,3	
	Graad C1	1,00		1,00	
Totaal niveau C		19,31	6,82	20,3	7,13
Niveau D	Graad D2	2,9		2,9	
	Graad D1	0,0		0,0	
Totaal niveau D		2,9	1,02	2,9	1,02
TOTAAL		283,02	100,0	284,76	100,0

Figuur 23. Personeelsbestand 2022 en 2023: opsplitsing ATP naar niveau en graad



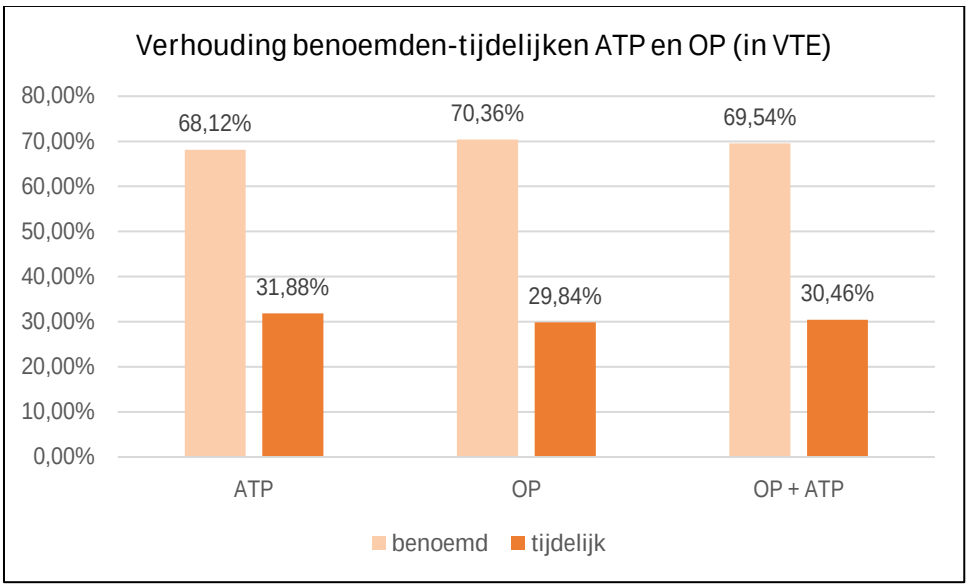
Figuur 24. Personeelsbestand 2023: percentage VTE ATP per niveau

4.1.9 Opsplitsing personeelsbestand naar statuut

Het percentage benoemde OP-leden bedroeg in 2023 70,36 %[3], wat onder de door het hogeschoolbestuur vastgelegde maximumgrens van 72 % benoemde OP-leden ligt. Het percentage benoemde ATP-leden bedroeg in 2023 68,12 %, wat eveneens onder de door het hogeschoolbestuur vastgelegde maximumgrens van 75 % benoemde ATP-leden ligt.

PERSONEELSBESTAND NAAR STATUUT	OP		ATP	
	VTE	%	VTE	%
Vastbenoemd	477,46	70,46	193,98	68,12
Tijdelijk	203,36	29,87	90,78	31,88
TOTAAL 2023	680,82	100,0	284,76	100,0

Figuur 25. Personeelsbestand 2023: opsplitsing naar statuut



Figuur 26. Personeelsbestand 2023: verhouding benoemden-tijdelijken ATP en OP (in VTE)

4.1.10 Opsplitsing personeelsbestand naar voltijds en deeltijds

De cijfers in onderstaande tabellen geven het personeelsbestand weer zonder de gastprofessoren en zonder de 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. Het percentage deeltijds werken ligt hoger bij vrouwen dan bij mannen.

PERSONEELSBESTAND NAAR VOLTIJDS-DEELTIJDS	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL

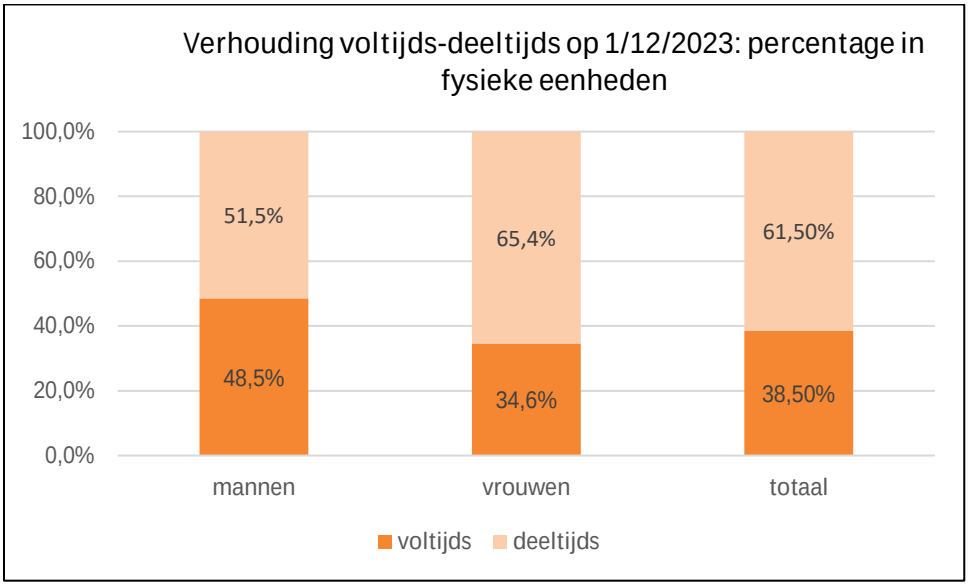
[3] Bij het OP werd 3,15 VTE ambtswijzigingen niet vervangen in het oude vaste ambt. De berekening van het percentage benoemd OP is als volgt: 477,46/(680,82-3,15).

D.D. 01/03/2023 (excl. gastprofessoren en jobstudenten)	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Deeltijds	238	53,5	713	65,6	951	62,1
Voltijds	207	46,5	373	34,4	580	37,9
TOTAAL	445	100,0	1086	100,0	1531	100,0

Figuur 27. Personeelsbestand 01/03/2023 (excl. gastprofessoren en jobstudenten): opsplitsing naar voltijds en deeltijds en naar geslacht

PERSONEELSBESTAND NAAR VOLTIJDS-DEELTIJDS D.D. 01/12/2023 (excl. gastprofessoren en jobstudenten)	MANNEN		VROUWEN		TOTAAL	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Deeltijds	213	51,5	709	65,4	922	61,5
Voltijds	201	48,5	376	34,6	577	38,5
TOTAAL	414	100,0	1085	100,0	1499	100,0

Figuur 28. Personeelsbestand 01/12/2023 (excl. gastprofessoren en jobstudenten): opsplitsing naar voltijds en deeltijds en naar geslacht



Figuur 29. Personeelsbestand 1/12/2023: verhouding aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden

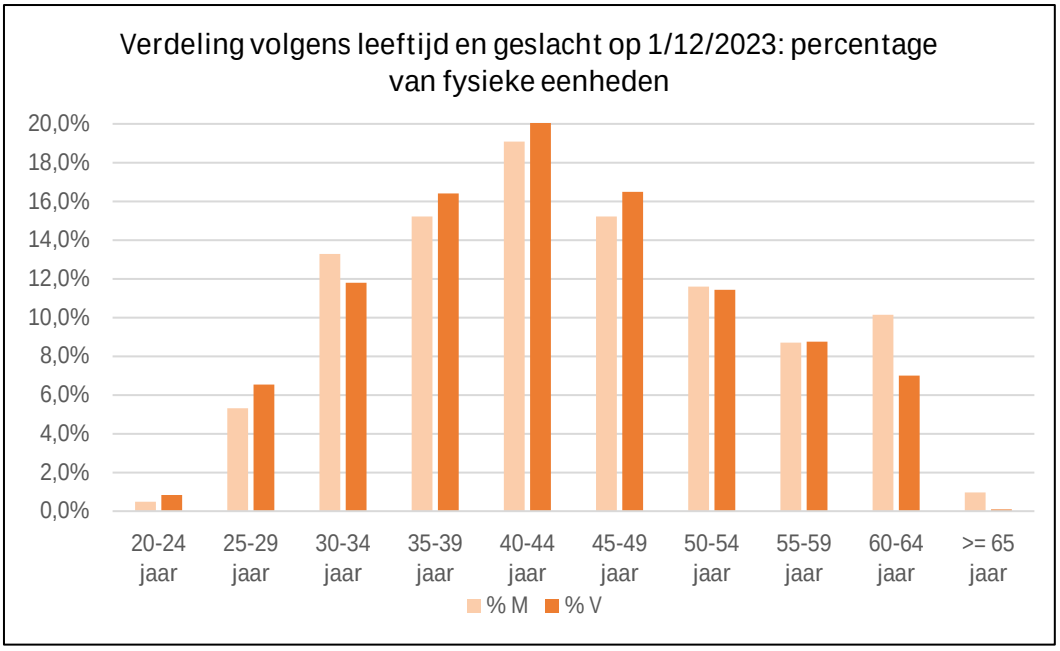
4.1.11 Opsplitsing personeelsbestand naar leeftijd

In 2023 bevond de grootste groep personeelsleden zich in de leeftijdscategorie tussen 35 en 49 jaar.

PERSONEEL	MAN	VROUW	MAN	VROUW	TOTAAL

NAAR LEEFTIJD D.D. 01/12/2023	Aantal		%		Aantal	%
20-24 jaar	2	9	0,5	0,8	11	0,7
25-29 jaar	22	71	5,3	6,5	93	6,2
30-34 jaar	55	128	13,3	11,8	183	12,2
35-39 jaar	63	178	15,2	16,4	241	16,1
40-44 jaar	79	224	19,1	20,6	303	20,2
45-49 jaar	63	179	15,2	16,5	242	16,1
50-54 jaar	48	124	11,6	11,4	172	11,5
55-59 jaar	36	95	8,7	8,8	131	8,7
60-64 jaar	42	76	10,1	7,0	118	7,9
≥ 65 jaar	4	1	1,0	0,1	5	0,3
TOTAAL	414	1085	100,0	100,0	1499	100,0

Figuur 30. Personeelsbestand 01/12/2023: opsplitsing naar leeftijd en geslacht (excl. gastprofessoren en jobstudenten)



Figuur 31. Personeelsbestand 01/12/2023: verdeling volgens leeftijd en geslacht op (percentage van fysieke eenheden)

4.2 PERSONEELSBELEID VAN DE HOGESCHOOL

Arteveldehogeschool is een gedreven expertisecentrum voor onderwijs, onderzoek en dienstverlening dat inzet op innovatie en kwaliteit. Een warme en professionele hogeschool waar we elke kans grijpen en kiezen met lef.

Hoger onderwijs is mensenwerk. Mensen aantrekken, inzetten en ontwikkelen zodat de organisatiedoelen bereikt worden. Maar ook meebouwen aan een boeiende en toekomstge-

richt werkomgeving, waar onze waarden en ons Toekomstplan centraal staan. Kortom, vanuit een duurzaam HR-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.

In wat volgt, worden de concrete realisaties van 2023 voor het personeelsbeleid beschreven.

4.2.1 Beleidsdoeleinden: speerpunten 2023

4.2.1.1 Instroombeleid

- Employer branding

In academiejaar 2022-2023 werd een vernieuwde corporate branding van Arteveldehogeschool uitgewerkt. De komende jaren plannen we om vanuit die vernieuwde corporate branding de vertaalslag te maken naar de employer branding.

- Selectie en rekrutering

In 2023 publiceerde Arteveldehogeschool 159 externe vacatures en 5 interne vacatures, een totaal van 164 vacatures. Dat is een daling met 36,19 % ten opzichte van 2022 (257 vacatures), wat verklaard kan worden door besparingsmaatregelen.

Het gemiddeld aantal kandidaten per externe vacature bedroeg 15 – wat meer dan een verdubbeling is ten opzichte van 2022 (7,39 kandidaten). 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 hogeschoolbrede rekruteringsinitiatieven betreft, nam Arteveldehogeschool als lid van de Associatie Universiteit Gent deel aan de Afstudeerbeurs 2023 in Flanders Expo. Er werd ook een online jobavond georganiseerd met 32 inschrijvingen, waarop alle expertisenetwerken waren vertegenwoordigd om concrete vragen rond vacatures of statuten te beantwoorden.

- Onboarding

Naast specifieke onboarding in de opleiding/dienst/entiteit, organiseerde Arteveldehogeschool in september 2023 de jaarlijkse hogeschoolbrede Onthaaldag voor nieuwe medewerkers (instroom vanaf oktober 2022 tot en met september 2023). Daarbij wordt aandacht besteed aan:

> Verbinding (tussen de nieuwe medewerkers onderling, met de leidinggevende, met de Coördinator HRD en de Dienst HRD, met de hogeschool)
> Informatiedeling (hogeschoolbrede strategie, praktische informatie, technologische vorming)
> Verwachtingen en wensen in kaart brengen

Aan de Onthaaldag namen in 2023 29 nieuwe medewerkers deel.

4.2.1.2 Doorstroombeleid

- Medewerkersprofiel

Een belangrijk onderdeel van het doorstroombeleid is het medewerkersprofiel. De doelstelling van het medewerkersprofiel is meervoudig:

> transparantie over de verschillende rollen in de organisatie en transparantie over de eigen rol creëren
> een kompas bieden om te reflecteren en te ontwikkelen
> loopbaanmogelijkheden in kaart brengen
> ondersteuning bieden bij aanwerving, de gesprekkencyclus, professionalisering en het creëren van een feedbackcultuur

In 2023 werd het medewerkersprofiel verder verfijnd door de link te maken met de competenties die door Quintessence worden ingezet bij het voeren van assessments. We streefden daarbij naar een universele taal omtrent competenties, over de profielen heen. Daarnaast mikten wen op vereenvoudiging en een brede inzetbaarheid van 'het medewerkersprofiel'.

In 2024 willen we de profielen verder verfijnen op het niveau van de verantwoordelijkheidsdomeinen en de competenties voor de verschillende functiefamilies. Verdere afstemming met betrokken stakeholders is een sleutelwoord in die ontwikkeling. Het medewerkersprofiel zal ook een rol spelen in de uitrol van de nieuwe gesprekkencyclus die op 1/9/2024 van kracht zal gaan.

- Gesprekkencyclus

De cyclus van plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken vormt een belangrijke schakel in het personeelsbeleid in Arteveldehogeschool. De gesprekkencyclus is niet alleen bedoeld om het functioneren te evalueren maar ook om talent op te sporen, in te zetten, te ontwikkelen en te waarderen.

Een belangrijk speerpunt in academiejaar 2023-2024 is het herzien van de gesprekkencyclus, afgestemd op de gewijzigde wetgeving die in de loop van 2024 in werking treedt. Gekoppeld aan de geactualiseerde gesprekkencyclus worden uiteraard ook bijhorende tools (gesprekssjablonen, handvaten ...) ontwikkeld, zodat leidinggevenden bij de start van academiejaar 2024-2025 met vertrouwen aan de slag kunnen met de nieuwe gesprekkencyclus en de bijhorende tools. Op die manier zal, binnen het beogen van de organisatiedoeleinden, de professionele en persoonlijke ontwikkeling van elke medewerker nog meer worden gegarandeerd en wordt een open feedbackcultuur gestimuleerd.

- Loopbaangesprekken en interne mobiliteit

Medewerkers die met specifieke vragen zitten rond hun loopbaan, kunnen een loopbaangesprek aanvragen bij de leidinggevende, de Coördinator HRD of de Dienst HRD. In zo'n gesprek ondersteunen we medewerkers om hun talenten en kwaliteiten tot hun recht te laten

komen en hun eigen loopbaan in handen te nemen. Samen denken we na over de rolinvulling binnen de hogeschool.

In 2023 creëerden we een kader voor de opstart van het Forum Interne Mobiliteit, dat in de loop van 2024 geïmplementeerd wordt. Via dat forum zullen loopbaanvragen van medewerkers hogeschoolbreed bekeken kunnen worden.

4.2.1.3 Leiderschapsontwikkeling

In de loop van 2023 werd verder gewerkt aan een hogeschoolbreed leiderschapstraject om alle leidinggevenden te voorzien van leidinggevende basiscompetenties, gelinkt aan de strategie en noden van de hogeschool (zie 4.2.1.4).

Daarnaast werd in 2023 ingezet op begeleiding en coaching op teamniveau in de expertisenetwerken.

Voor individuele coachingsvragen kunnen leidinggevenden terecht bij een hr-medewerker. Vaak wordt daarvoor een externe partner ingezet. Voor individuele coaching rond conflicthantering kunnen leidinggevenden steeds terecht bij de vertrouwenspersoon.

4.2.1.4 Professionalisering

In de loop van 2023 werd verder gewerkt aan een nieuwe professionaliseringsvisie en -beleid, in samenwerking met verschillende stakeholders. Vanuit dat vernieuwde framework in ontwikkeling werden in 2023 al diverse professionaliseringstrajecten opgezet. Begin 2024 wordt het vernieuwde professionaliseringsbeleid gefinaliseerd. Zo bieden we elke medewerker van Arteveldehogeschool de mogelijkheid zich professioneel en persoonlijk verder te ontwikkelen in lijnen met de waarden, strategie en noden van de hogeschool.

- De Academie

De Academie is het jaaraanbod van Arteveldehogeschool met interne vormingsmogelijkheden. Een overzicht van alle vormingen en aantal deelnemers is te vinden in bijlage 4.2.

De Academie bestaat uit een open aanbod vanuit volgende thema's: onderwijs, digitaal leren, studentenbegeleiding, gezond op het werk, persoonlijke vaardigheden, teamontwikkeling, talen en communicatie, leiderschap, ICT, informatievaardigheden, onderzoeksvaardigheden en ondernemerschap.

De Academie focust op langdurige trajecten waarbij vaardigheden aangeleerd worden en de transfer naar de werkplek wordt gemaakt. Daarnaast wordt ad hoc op noden en behoeften ingespeeld en worden enkele kortere vormingen aangeboden. Er is een divers aanbod van online en live opleidingen, aangeboden door zowel externe als interne experten. In 2023 werden langdurige trajecten georganiseerd rond onder meer inspirerend coachen, intervisiecoaching en projectmanagement voor specifieke doelgroepen.

Daarnaast voorzien we 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. We bieden de docententraining zowel via een live driedaags traject als via een blended traject aan. Een leiderschapstraject dat op eenzelfde leest geschoeid is, is momenteel in ontwikkeling.

- De ZomerAcademie

De ZomerAcademie bestaat uit een aanbod korte sessies, workshops en lezingen die vooral focussen op praktische kennis en vaardigheden. We bieden zowel online als live sessies aan geleid door een mix van interne en externe experten. Het volledig overzicht van vormingen en het aantal deelnemers is terug te vinden in bijlage 4.2.2.

- Onderwijsdag

De hogeschoolbrede Onderwijsdag stond in 2023 in het teken van het thema diversiteit en inclusie. Daarbij kwamen onder meer volgende subthema's aan bod: etnisch-culturele diversiteit, gender- en seksuele diversiteit, sensitief communiceren, inclusie voor personen met een handicap, polarisatie, inclusief ondernemen en kansrijk studeren.

Het aanbod bestond uit 6 keynotesprekers en 28 praktische sessies/lezingen. In totaal werden 12 sessies verzorgd door externen, 22 sessies werden gegeven door interne medewerkers. Het aantal deelnemers voor de Onderwijsdag 2023 lag op 857.

- Onderwijsinspiratie Associatie UGent (AUGent)

In 2023 werden de Seminaries Onderwijskunde van de AUGent omgedoopt tot Onderwijsinspiratie AUGent. De inspiratiedag wordt steeds georganiseerd voor en door lesgevers in het hoger onderwijs en bestaat een keynote aangevuld met inspirerende good practices. Het thema van de editie 2023 was maatschappelijk betrokken hoger onderwijs. Van de good practices werd ook een kennisclip opgenomen die verder verspreid werd binnen de onderwijsinstellingen.

Arteveldehogeschool verzorgde twee good practices. Het event telde in totaal 68 deelnemers, waarvan 12 vanuit Arteveldehogeschool.

- Zelfstudiemateriaal

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

4.2.1.5 Uitstroombeleid

Het uitstroomgesprek 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 voert met de vertrekkende medewerker.

De inhoud van het uitstroomgesprek betreft de volledige loopbaan binnen de hogeschool en dus niet enkel de laatste functie. Deelname aan een uitstroomgesprek gebeurt op vrijwillige

basis. De medewerker kan zelf het initiatief nemen, soms gebeurt dat op aanraden van het betrokken hoofd.

4.2.1.6 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 Academische Opening, de Nieuwjaarsreceptie en de Onderwijsdag. Jaarlijks organiseert de hogeschool ook een Herdenkingsmoment, waarbij met collega's, vrienden en familie wordt stilgestaan bij overleden studenten en medewerkers van Arteveldehogeschool. Daarnaast worden vanuit het centrale beleid bij een aantal speciale gelegenheden collectieve attenties voorzien voor de medewerkers, bijvoorbeeld met Pasen en Sinterklaas.

Verder worden heel wat verbindende activiteiten, zoals teambuilding, pensioenvieringen en goededoelenacties, decentraal ingevuld.

4.2.1.7 Welzijn en zorgbeleid

- Re-integratiebeleid na langdurige afwezigheid

In 2023 werd een vernieuwd beleid rond re-integratie na langdurige afwezigheid gefinaliseerd en geïmplementeerd, inclusief leidraden voor hoofden, voor Coördinatoren HRD en voor de Dienst HRD. In het vernieuwde beleid vervullen hoofden een centrale rol binnen re-integratie van de medewerker en zijn zij idealiter het eerste aanspreekpunt voor de afwezige medewerker. Hoofden kunnen steeds terecht voor ondersteuning bij de re-integratiecoach en de Dienst/Coördinatoren HRD.

In 2023 werden door de re-integratiecoach 45 re-integratiegesprekken gehouden met medewerkers en 31 ondersteunende gesprekken met hoofden. Binnen de expertisenetwerken kunnen de Coördinatoren HR ook re-integratiegesprekken op zich nemen en de hoofden ondersteunen of doorverwijzen naar de re-integratiecoach.

- 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 in 2022 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. Gebaseerd op de analyses die de werkgroepen maakten, werd in 2023 een concreet actieplan opgestart en geïmplementeerd om de hoge werkdruk aan te pakken.

4.2.1.8 Digitale transformatie

Zoals in alle domeinen heeft digitale transformatie ook binnen hr een belangrijke rol. Via digitalisering willen we efficiënter en leaner aan de slag gaan. We zetten in op een digitale handtekening, een digitaal personeelsdossier en een nieuwe hr-tool. Voor de hr-tool werd in 2023 een aanbesteding uitgeschreven. Die procedure zal verder lopen in 2024, waarna we hopen in 2025 met de nieuwe tool aan de slag te kunnen.

4.2.2 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-lid (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 en 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. Dat beleid werd vastgesteld door de Algemene Vergadering van Arteveldehogeschool vzw op 29 maart 2021.

4.2.3 Premies: criteria

Er zijn geen premies aan Arteveldehogeschool.

4.2.4 Gemiddelde anciënniteit bij promoties, opgesplitst per personeelscategorie

Er zijn geen promoties aan Arteveldehogeschool.

4.2.5 Samenwerking met andere hogescholen, universiteiten, Associatie Universiteit Gent en derden

SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN 2023 met andere hogescholen, universiteiten en Associatie Universiteit Gent		
SAMENWERKING MET	VTE	VANUIT OPLEIDING ARTEVELDE-HOGESCHOOL
Associatie Universiteit Gent	1,0	Arteveldehogeschooldiensten
Universiteit Antwerpen	0,03	Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs
Universiteit Gent	0,10	Arteveldehogeschooldiensten
Universiteit Gent	0,22	Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs
Universiteit Gent	0,28	Bachelor Ergotherapie
Vrije Universiteit Brussel	0,30	Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs
TOTAAL	1,93	
SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN 2023 met derden		
SAMENWERKING MET	VTE	VANUIT OPLEIDING ARTEVELDE-HOGESCHOOL
AHOVOKS	0,40	Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs
Amfora vzw	0,78	Bachelor Sociaal Werk
Kabinet van Vlaams minister Hilde Crevits	1,00	Arteveldehogeschooldiensten
Katholiek Onderwijs Vlaanderen	0,50	Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs
NVAO	1,00	Bachelor Verpleegkunde
NVAO	1,00	Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs
Leerpunt vzw	0,55	Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs
Vlaamse overheid: departement Omgeving	0,80	Bachelor Sociaal Werk
TOTAAL	6,03	

Figuur 32. Samenwerkingsovereenkomsten 2023 met andere hogescholen, universiteiten, Associatie Universiteit Gent

4.2.6 Personeelsverloop

In de loop van 2023 namen in totaal 60 personeelsleden (38,3 VTE) op eigen verzoek ontslag, wat een daling is ten opzicht van 2022 (62 personeelsleden, 42,85 VTE).

In 2023 waren er voor het OP 1,6 VTE externe wervingen en voor het ATP 6,70 VTE, wat een sterke daling is ten opzichte van 2022 (18,3 VTE voor OP en 13,7 VTE voor ATP).

Bij het contractueel OP en contractueel ATP waren er in totaal 35,8 VTE nieuwe aanstellingen, wat een eveneens een sterke daling is ten opzichte van 2022 (in totaal 53,4 VTE).

In 2023 werden voor het OP 34 medewerkers (17,45 VTE) benoemd, ten opzicht van 39 medewerkers (22,80 VTE) in 2022. Voor het ATP werden 6 medewerkers (4,90 VTE) benoemd, ten opzichte van 15 medewerkers (8,55 VTE) in 2022.

PERSONEELSVERLOOP		2022		2023	
		VTE	AANTAL	VTE	AANTAL
Ontslag op eigen verzoek	OP	23,9	37	14,25	27
	ATP	11,2	12	15,7	19
	Contractuele bediende	7,25	14	8,35	14
	Contractuele arbeider	0,5	1	-	-
Ontslag door de hogeschool	OP	2,6	4	2,4	4
	ATP	0,6	1	1	1
	Contractuele bediende	0,35	1	1	1
	Contractuele arbeider	-	-	-	-
Ontslag wegens medische redenen	arbeider	0,5	1	1	1
Pensioen	OP	8,25	9	18,15	22
	ATP	3	3	3,5	4
	OHP	1	1	1	1
	Contractuele bediende	1	1	0,75	2
	Contractuele arbeider	-	-	-	-
Pensioen na TBS wegens ziekte	OP	0,5	1	-	-
	ATP	-	-	1	1
TBS voorafgaand aan het rustpensioen: 58+ voltijds	OP	-	-	-	-
	ATP	-	-	-	-
	OHP-TPT	-	-	-	-
Externe wervingen	OP	18,30	20	1,6	6
	ATP	13,70	16	6,70	9
Aanstellingen	Contractuele arbeiders	4,74	6	2,7	5
	Contractueel OP	24,30	36	25,05	35
	Contractueel ATP	29,10	36	10,75	14
Benoemingen	OP	22,80	39	17,45	34
Benoemingen	ATP	8,55	15	4,90	6

Figuur 33. Personeelsverloop 2022 en 2023, opgesplitst naar het soort verloop en naar personeelscategorie

4.3 RATIOANALYSE OVER DE LAATSTE DRIE BOEKJAREN

4.3.1 Bezoldigingskost

Indien de totale bezoldigingskost wordt betrokken op het totaal aan werkingsopbrengsten dan scoort Arteveldehogeschool 73,78 % tegen 74,41 % in 2022. In 2023 daalde deze ratio met 0,63 % ten opzicht van 2022.

Het percentage bezoldigingskost van het OP ten aanzien van de totale bezoldigingskost is in 2023 met 0,84 % gedaald. Het percentage bezoldigingskost van het ATP ten aanzien van de totale bezoldigingskost is met 0,36 % gestegen ten opzichte van 2022.

De 75/25-ratio geeft in dit geval echter een vertekend beeld van de werkelijkheid. In het laatste trimester van 2023 werden namelijk extra middelen toegekend (middelen voor de lerarenopleidingen, extra middelen voor studentenwelzijn, extra middelen voor de hogeschool). Die middelen hebben ervoor gezorgd dat de noemer van de 75/25-ratio positief beïnvloed werd, maar er stond nog geen overeenstemmende personeelsinzet tegenover. Als we abstractie maken van die middelen landen we op een reële personeelsinzet van 75,29 % in plaats van 73,75 %, wat in lijn ligt met de voorbije jaren.

	2021		2022		2023	
Totale bezoldigingskost / Werkingsopbrengsten	78.896.398 / 104.400.556	75,57 %	87.232.175 / 117.226.096	74,41 %	93.789.955 / 127.118.307	73,78 %
Bezoldigingskost betaald via AHOVOKS / Totale bezoldigingskost	68.309.144 / 78.896.398	86,58 %	72.440.540 / 87.232.175	83,04 %	77.398.238 / 93.789.955	82,52%
Bezoldigingskost OP (incl. gastproffen) / Totale bezoldigingskost	52.435.773 / 78.896.398	66,46 %	55.324.979 / 87.232.175	63,42%	58.697.619 / 93.789.955	62,58%
Bezoldigingskost ATP / Totale bezoldigingskost	15.775.543 / 78.896.398	20,00%	17.013.180 / 87.232.175	19,50%	18.631.324 / 93.789.955	19,86%

Figuur 34. Bezoldigingskost in euro: ratioanalyse 2021, 2022 en 2023

4.3.2 Personeelsbestand

Ratio 1 geeft de statutair aangestelde OP-leden en de centraal betaalde OP-leden weer ten opzichte van het totale personeelsbestand en daalde met 0,94 % ten opzichte van 2022.

Ratio 2 geeft de statutair aangestelde OP-leden, de centraal betaalde OP-leden en de gastprofessoren weer ten opzichte van het totale personeelsbestand en daalde met 1,11 % ten opzichte van 2022.

Ratio 3 geeft de statutair aangestelde ATP-leden weer ten opzichte van het totale personeelsbestand en steeg met 0,31 % ten opzichte van 2022.

Meer informatie is terug te vinden in de jaarrekening van Arteveldehogeschool vzw.

		2021		2022		2023	
1	Totaal OP (incl. centraal betaald OP, excl. gastproffen, excl. contractueel OP) / Totaal personeelsbestand	710,04 / 1185,57	59,89 %	697,19 / 1218,77	57,20 %	680,82 / 1210,21	56,26 %
2	Totaal OP (incl. centraal betaald OP, incl. gastproffen, excl. contractueel OP) / Totaal personeelsbestand	715,95 / 1185,57	60,39 %	704,61 / 1218,77	57,81 %	686,16 / 1210,21	56,70 %
3	Totaal ATP (excl. centraal betaald AP-OHP-MVD, excl. personeel TPT, excl. contractuelen) / Totaal personeelsbestand	284,96 / 1185,57	24,04 %	283,02 / 1218,77	23,22 %	284,76 / 1210,21	23,53 %

Figuur 35. Personeelsbestand: ratioanalyse 2021, 2022 en 2023

4.4 STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Ten opzichte van 2022 is de 80/20-norm in 2023 met 0,65 % gedaald. Het begrote percentage van 83,50 % werd niet bereikt.

De 80/20-ratio geeft in dit geval echter een vertekend beeld van de werkelijkheid. In het laatste trimester van 2023 werden namelijk extra middelen toegekend (middelen voor de lerarenopleidingen, extra middelen voor studentenwelzijn, extra middelen voor de hogeschool). Die middelen hebben ervoor gezorgd dat de noemer van de 80/20-ratio positief beïnvloed werd, maar er stond nog geen overeenstemmende personeelsinzet tegenover. Als we abstractie maken van die middelen landen we op een reële personeelsinzet van 82,75 %, wat in lijn ligt met de voorbije jaren.

	2021	2022	2023
Percentage van de enveloppemiddelen ingezet op personeel, exclusief bedrijfsvoorheffing	82,98 %	81,13%	80,48%
Percentage van de enveloppemiddelen ingezet op personeel, inclusief bedrijfsvoorheffing	81,77 %	79,76 %	79,16%

Figuur 36. 80/20-norm in 2021, 2022 en 2023

Hoofdstuk 5
DIENSTVERLENING

5.1 BELEIDSDOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN DIENSTVERLENING

5.1.1 Verslag over het gevoerde beleid: beoogde doelen en resultaten

Hogescholen hebben decretaal de opdracht tot het uitvoeren van wetenschappelijke en maatschappelijke dienstverlening. De Codex Hoger Onderwijs definieert helder wat onder dienstverlening wordt 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.' (Codex Hoger Onderwijs, Art. IV.71).

Het is duidelijk dat de decreetgever hogescholen ziet als expertisecentra waar kennis circuleert die beroepsgericht wordt vertaald en ten dienste staat van de maatschappij. Het dienstverleningsbeleid van Arteveldehogeschool is daarom 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: uitgangspunten

- Maatschappelijke oriëntatie

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.

- Link met de driehoek onderwijs-onderzoek-werkveld

Arteveldehogeschool profileert zich als expertisecentrum in typerende domeinen die aansluiten bij het onderwijs en onderzoek binnen onze expertisenetwerken. 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.

> We waken steeds over de kwaliteit en het ethisch verantwoorde karakter van onze dienstverlening en streven ernaar om dienstverlening zo 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).

Kortom, er is binnen Arteveldehogeschool een constante wisselwerking tussen onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Bovendien staat de expertise die in de hogeschool wordt opgebouwd niet alleen ten dienste van het eigen onderwijs en onderzoek, maar genereert ze een bredere maatschappelijke meerwaarde. De ervaringen die we binnen dienstverlening opdoen, verhogen onze betrokkenheid met het werkveld en onze voeling met reële maatschappelijke en professionele noden. Dienstverlening garandeert met andere woorden een permanente en concrete aansluiting bij het werkveld.

- Levenslang leren

Arteveldehogeschool heeft een lange traditie op het vlak van levenslang leren en het aanbieden van specifieke trajecten voor wie een opleiding wil combineren met een gezin en/of job. Het aanbod banaba's, postgraduaten, 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 bestaande portfolio, verkenden we de noden in het werkveld en de samenleving verder, verfijnden we het bestaande businessmodel en ontwikkelden we nieuw aanbod. In dat project werkten we nauw samen met de Karel de Grote Academy. Het traject werd in 2023 verdergezet en hangt nauw samen met de uitwerking van een nieuw businessmodel voor Artevelde Academy. Eén van de realisaties uit 2023 is het optimaliseren van (het proces achter) de manier van inschrijven voor een opleiding binnen Artevelde Academy.

2024 staat voornamelijk in het teken van het uitwerken van een aanbodstrategie voor levenslang leren. Zo willen we een vollediger en correcter zicht krijgen op het totale aanbod levenslang leren binnen Arteveldehogeschool. 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 en geoptimaliseerd. De ambitie is om zowel qua externe als interne profilering van Artevelde Academy stappen vooruit te zetten.

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 de basis van de beleidsdoelen dienstverlening, die conform onze visie parallel lopen aan de beleidsdoelen voor onderzoek (zie sectie 3.1.3). 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. Dat houdt in dat we een transparant kader rond commerciële activiteiten opzetten in lijn met de (juridische) context waarbinnen we als hogeschool kunnen opereren bij het uitvoeren van die activiteiten. Naast dat kader werken we ook aan een marktconforme tarieflijst, een offertetool en een gestroomlijnde rolverdeling.
- de administratieve flows doorlichten en analyseren in functie van een efficiënte (administratieve) ondersteuning aan dienstverleners.

5.2 OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN

In 2023 werd uitvoering gegeven aan 469 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 minder dan **€** 750 wordt door de eigenaar van het initiatief (in de betreffende 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 meer dan of gelijk aan **€ 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 via een elektronisch dossier.

Dienstverleningsactiviteiten met een opbrengst meer dan of gelijk aan € 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 Dienst 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 de regeringscommissaris bij Arteveldehogeschool. Het rapport bevat personeelsoverzichten, een financieel overzicht, een kosten-/batenanalyse, een analyse van gerealiseerde marge (de 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 vzw.

6.2 VERANTWOORDING VAN HET FINANCIEEL BEHEER

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

6.3 BIJZONDERE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

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

Hoofdstuk 7
SOCIALE VOORZIENINGEN VOOR STUDENTEN

7.1 DOELSTELLING

De studentenvoorzieningen van Arteveldehogeschool 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

Aan Arteveldehogeschool werd een veelzijdig pakket van dienstverlening ontwikkeld, waarbij we kozen voor een laagdrempelige aanpak via campuswerking en voor maatwerk. Aan de hand van de zes decretale werkvelden wordt hieronder beschreven hoe we invulling geven aan de doelstellingen rond studentenvoorzieningen.

7.2.1 Werkveld voeding

Arteveldehogeschool 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. Een warme maaltijd kost in de Kantiene € 5,30. Daarnaast kunnen studenten er terecht voor soep, slaatjes, broodjes en desserts. In 2023 bedroeg het aantal passages in De Kantiene 84.500. Dat is 3,5 % hoger dan in 2022.

Naast het aanbod in De Kantiene op Campus Kantienberg (capaciteit: 460 zitplaatsen) voorzien we een broodjesaanbod op andere campussen die weinig cateringaanbod hebben in de buurt. Op Campus Mariakerke, Campus Sint-Amandsberg en Campus Brusselsepoortstraat kunnen studenten broodjes bestellen bij een private broodjesverkoper die op de campus levert en rechtstreeks met de student afrekent. Bij de broodjesverkoper kan men ook pasta, slaatjes en soep bestellen. Het eigen soepaanbod werd in 2023 stopgezet wegens te weinig vraag (gemiddeld slechts een verkoop van 5 porties soep per dag) en te hoge kosten.

Daarnaast werken we gerichte acties uit, 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.

7.2.2 Werkveld huisvesting

Arteveldehogeschool biedt kwalitatieve, goed gelegen kamers aan met een marktconform prijskaartje. De hogeschool beschikt over vier eigen studentenhuizen in hartje Gent, vlak bij de campussen: Bagattenhuis (capaciteit: 57 bewoners), Savaanhuis (capaciteit: 80 bewo-

ners), Jeruzalemhuis (capaciteit: 30 bewoners) en Poorthuis (capaciteit: 36 bewoners). Daarnaast hebben we ook een samenwerking met Upgrade Estate, waardoor we ook kamers kunnen aanbieden in Bro UpKot, Ter Plaeten UpKot en Baudelo UpKot. Meer info over de huisvesting en huurprijs is te vinden op de website van Arteveldehogeschool: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/bij-ons-studeren/starten-met-je-opleiding/op-kot.

Op de planning voor 2024 staat de ingebruikname van het nieuwe studentenhuis Nieuwebos met 53 kamers. Dat studentenpand zal voorzien zijn van een warmtepomp en zonnepanelen, waarmee we binnen Arteveldehogeschool een belangrijke stap zetten richting meer duurzame studentenhuisvesting.

Via de kottoelage is een sociale correctie op de huurprijs van een studentenkamer mogelijk. Naast de algemene voorwaarden (inschrijving met diplomacontract en nationaliteitsvoorwaarden) worden bijkomende criteria gehanteerd om in aanmerking te komen voor een kottoelage. Voor academiejaar 2023-2024 zijn die criteria:

- Je bent ingeschreven aan Arteveldehogeschool voor academiejaar 2023-2024.
- 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 jaarinkomen van je ouders is maximum € 7.500 hoger dan de grens om aanspraak te maken op een studietoelage van de Vlaamse Overheid.

Studenten die voldoen aan die voorwaarden, komen in aanmerking voor een kottoelage. Ook studenten met een leefloon kunnen een kottoelage aanvragen. Om het bedrag van de kottoelage te bepalen, wordt gebruik gemaakt van het vigerende beurssysteem. De aanvraag gebeurt digitaal en is erg laagdrempelig. In 2023 kenden we 476 kottoelages toe.

Daarnaast passen we een systeem van wisselkamers toe: studenten van Arteveldehogeschool 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 buitenlandse studenten, voor wie het niet altijd gemakkelijk is om huisvesting te vinden voor een beperkte periode.

Daarnaast speelt de Dienst Studentenvoorziening 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.

Ten slotte participeert Arteveldehogeschool in overlegplatformen zoals de stedelijke samenwerking Kot@Gent, de werkgroep Buitenlandse Studenten en de werkgroep Studentenhuisvesting van de Vlaamse Hogescholenraad. Via Kot@Gent werd in 2023 voor het eerste uitgebreide data omtrent studentenhuisvesting in Gent verzameld, waarmee we in 2024 verder aan de slag gaan.

7.2.3 Werkveld sociale dienstverlening

Arteveldehogeschool 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. We ontwikkelden een veelzijdig pakket van dienstverlening, waar onder andere studiefinanciering deel van uitmaakt. Daarbij kiezen we 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 in beleidsbepalend overleg.
- een heldere en correcte vertaalslag van het beschikbare 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

Arteveldehogeschool 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 dat aanbod via de nieuwsbrief voor studenten, de onboardingspagina's op het intranet van Arteveldehogeschool, 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.

In 2023 liep er een project rond studiefinanciering waarin de werking en criteria kritisch tegen het licht werden gehouden, op basis waarvan we bijsturingen voorzien tegen academiejaar 2024-2025.

7.2.3.2 Sociaaljuridisch statuut

De stuvomedewerkers op de campus 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.

Arteveldehogeschool participeert in de werkgroep Centen voor Studenten en de overleggroep Studentenstatuut van de Vlaamse Hogescholenraad.

7.2.4 Werkveld medische en psychologische dienstverlening

7.2.4.1 Psychosociale dienstverlening

Studenten kloppen in de loop van hun studies ook met persoonlijke problemen aan bij stuvomedewerkers, vaak gerelateerd aan mentaal welzijn. Arteveldehogeschool zet daarbij zowel in op individuele begeleiding als op een ruim groepsaanbod. De doelstelling is om studenten via preventief advies, doorverwijzing en therapie ondersteuning te verlenen omtrent mentaal welzijn.

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

In 2023 maakten we volop werk van een nieuw beleid rond studentenwelzijn, als onderdeel van een vernieuwd overkoepelend beleid rond begeleiding. We zetten een eerste stap in de uitrol van het nieuwe beleid rond studentenwelzijn met gatekeepertrainingen in het kader van het *We Care*-project. Die trainingen (ontwikkeld door het Steunpunt Inclusief Onderwijs en afgestemd op maat van Arteveldehogeschool) zijn als het ware een workshop ‘eerste hulp bij emotionele problemen’. In 2023 bereikten we 374 medewerkers en studenten met de trainingen. Het nieuwe beleid rond studentenwelzijn, waarin het preventieve luik aan belang wint, zal verder tot uitrol komen in 2024.

- 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 stuvomedewerkers op de campus zijn het eerste aanspreekpunt voor studenten. Ze zijn het luisterend oor, verhelderen samen met de student de hulpvraag, verkennen hulpbronnen, zoeken mee naar passende oplossingen en maken de student wegwijs in het begeleidingsaanbod. Zo is hulp op maat van elke student mogelijk. Wanneer psychotherapeutische begeleiding aangewezen is, kan er in overleg met de student intern of extern worden doorverwezen.

De centrale medewerkers van het Team Therapie ondersteunen hun collega’s op de campus en verzorgen psychotherapeutische begeleiding, aangevuld met een netwerk van externe therapeuten. Dat model is drempelverlagend, creëert een vlotte toegankelijkheid en voor-

ziet in begeleiding en doorverwijzing op maat. Bij externe doorverwijzing bestaat de mogelijkheid om een financiële tussenkomst aan te vragen. Gezien de stijgende vraag naar begeleiding werd ons externe doorverwijsnetwerk ook in 2023 verder uitgebreid.

Daarnaast werd in 2023, in lijn met de vernieuwde wetgeving, een centraal meldpunt voor grensoverschrijdend gedrag opgericht binnen Arteveldehogeschool. Dat gebeurde in nauwe afstemming met de stuvomedewerkers op de campussen, die daarin een herstelgerichte rol kunnen opnemen.

- Psychotherapeutische begeleiding

Studenten die dat wensen, kunnen begeleid worden door therapeuten in hun proces van inzicht verwerven en gezond leren omgaan met moeilijkheden. Binnen Arteveldehogeschool is 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.

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

In 2023 liep een piloot met vijf vindplaatsen voor eerstelijnspsychologische zorg op campussen van Artevelehogeschool, waardoor de broodnodige doorverwijscapaciteit werd verhoogd en studenten met noden beter hun weg vonden.

- Groepsaanbod: inspiratiesessies, groepstrainingen en praatgroepen

We zetten maximaal in op het uitgebreide groepsaanbod dat opgezet is via de samenwerking *Student in Warme Stad Gent*.

Daarnaast stelt Arteveldehogeschool een eigen groepsaanbod ter beschikking van haar studenten. Tijdens inspiratiesessies focussen we op psycho-educatie: we delen op een laagdrempelige manier informatie rond een bepaald thema (zoals faalangst, uitstelgedrag, stress) en geven enkele concrete tools mee. In groepstrainingen kunnen studenten in één of meerdere sessies 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. Ook de praatgroep *Rouw en verlies* werd in 2023 opnieuw georganiseerd.

- Crisissituaties

De Dienst Studentenvoorzieningen verspreidde voor de medewerkers van Arteveldehogeschool een leidraad en stappenplan voor het omgaan met studenten in een psychosociale crisis. Via de uitrol van gatekeepertrainingen bieden we medewerkers aanvullende en structurele ondersteuning in het omgaan met suïcidegevaar of met studenten die emotionele problemen ervaren. Onze focus ligt daarbij 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, crisisteam De Schelp, de psychiatrische afdelingen van de algemene ziekenhuizen en de 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 zien we dat crisissituaties steeds vaker terugkeren naar de Dienst Studentenvoorzieningen wegens de laagdrempelige werking ervan. Bovendien is het erg moeilijk geworden om een beschikbare psychiater te vinden. In dat kader verkenden we in 2023 een samenwerking met UZGent en UGent omtrent het oprichten van een centraal gezondheidscentrum voor studenten.

- Studeren zonder Blokkeren

Studeren zonder Blokkeren, het digitale zelfhulpprogramma voor studenten die te kampen hebben met faalangst, uitstelgedrag of onzekerheid, werd ook in 2023 veelvuldig gebruikt. Dankzij een Engelstalige variant kunnen ook internationale studenten van het programma gebruikmaken.



Figuur 37. Online zelfhulpprogramma Studeren zonder Blokkeren

- Student in Warme Stad Gent

Arteveldehogeschool blijft een actiever rol opnemen in het project *Student in Warme Stad Gent*, waarbij wordt ingezet op het mentaal welzijn van Gentse studenten. Het consortium betreft een samenwerking tussen de Gentse hogeronderwijsinstellingen, Stad Gent, het Fonds GaVoorGeluk en vzw Logo Gezond+. In 2023 werd de samenwerkingsovereenkomst aangepast gezien er van een tijdelijke naar een structurelere samenwerking werd overgegaan.

Om de zorgcontinuïteit naar studenten toe te waarborgen worden relevantie actoren in de zorg gezamenlijk benaderd door het consortium en wordt een groepsaanbod voorzien op maat van studenten in Gent. Binnen het project gaat er extra aandacht naar kwetsbare doelgroepen.

In 2023 optimaliseerde de werkgroep het aanbod gezamenlijke groepssessies (compacter samengesteld aanbod met een evenwicht tussen fysieke en online sessies, voldoende Engelstalig aanbod, nieuw aanbod rekening houdend met de aanbevelingen vanuit de Welzijnsmonitor, bestendiging van de samenwerking met vzw Broeinest en vzw Karus …). De samenwerking met de KLIK app werd in 2023 stopgezet omwille van de stijgende kosten, maar het alternatief om met Joinby samen te werken wordt onderzocht. Daarnaast zet de werkgroep blijvend in op sensibilisering rond mentaal welzijn, bijvoorbeeld via een jaarlijkse activiteit op de Student Kick Off. Ook werden verschillende focusgroepen met studenten georganiseerd om de sensibiliserende actie *Mental health week* vorm te geven, die gepland staat in november 2024.

- Welke acties worden in 2024 verder ondernomen?

In 2024 gaan we verder aan de slag met het nieuwe beleid rond studentenwelzijn. Dat beleid is gebaseerd op de aanbevelingen van het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs, waarbij de eigen ervaringen en de principes van het public health perspective dienen als uitgangspunt.

In het actieplan voor 2024 zal de aandacht verschuiven van curatieve zorg naar primaire en secundaire preventieve strategieën, gericht op de volledige studentenpopulatie. We zullen de gatekeepertrainingen binnen het *We Care*-project verduurzamen en meer inzetten op/samenwerken met eerstelijnspsychologische zorg. Ook zullen we KPI koppelen aan het beleid en werken we hogeschoolbreed verder aan de uitbouw van een *caring community*.

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 (aan 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 vervoer

Arteveldehogeschool continueert het engagement 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.

In nauw overleg met de Beleidsmedewerker Duurzaamheid stelden we de informatie rond mobiliteit naar studenten toe verder op punt met het oog op duurzame mobiliteit, ook voor verplaatsing naar stage. Zo werken mee aan de basisvoorwaarden voor verdere nudging daaromtrent.

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 Arteveldehogeschool graag stimulansen om de cultuurparticipatie van studenten te verhogen. We maken op verschillende manieren gebruik van de netwerkvormende kracht van het gevarieerde 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.
- Jaarlijks coachen we een groep studenten die verkozen werden als cultuurambassadeurs. Zij posten regelmatig over het Gentse cultuurleven, geven daaraan zichtbaarheid op de Instagram- en Facebookpagina van Stuvo en maken op die manier hun medestudenten warm om aan cultuurevenementen deel te nemen.
- We voerden de actie Cultuurtickets uit: voor € 5 per ticket kunnen studenten naar een voorstelling die werd uitgekozen door de cultuurambassadeurs bij de één van onze partners (Studio Skoop, Sphinx, Democrazy, Campo, VIERNULVIER, NTGent en Opera Ballet Vlaanderen).
- We organiseren en promoten samen met de cultuurambassadeurs culturele activiteiten binnen Arteveldehogeschool, zoals filmvertoningen, 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 sportactiviteiten als competitiesporten met als doel om studenten te laten bewegen. De stuvomedewerkers van Team Sport zijn lid van Studentensport Vlaanderen en van de werkgroep Sport in de Associatie Universiteit Gent. Het studentenaanbod bestaat onder andere uit volgende initiatieven:

- We bieden een gevarieerd recreatief avondsportaanbod op Campus Watersportbaan waar de nodige sportuitrusting aanwezig is. Elke avond kunnen ongeveer 200 sporters een sessie meevolgen.
    - Studenten kunnen er initiaties volgen in individuele sporten zoals zumba, BBB, calorie crush, yoga, fitness … maar ook in contactsporten en ploegsporten zoals basketbal, volleybal, boksen en spikeball.
    - De plaatsen zijn beperkt per sportsessie en de populaire sporten bieden we meermaals per week aan. Studenten reserveren op voorhand hun plekje.
    - Er worden geen abonnementen meer verkocht. Studenten reserveren en betalen per sportsessie. Die laagdrempelige aanpak werd gestart in de coronaperiode en blijkt nog steeds succesvol.

- We organiseren enkele losstaande eigen initiatieven en sportactiviteiten zoals SUP, duikinitiaties, kajak … Ook de Campusrun en het minivoetbaltornooi Artevelde Cup werden opnieuw georganiseerd in 2023.
- Studenten kunnen deelnemen aan de sportevenementen die op niveau van de Associatie Universiteit Gent 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, futsal, volleybal en basketbal).



Figuur 38. Het Artevelde Dream Team in het Vlaams Studentenkampioenschap Voetbal

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 ervoor 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 2023 werd de nieuwe studentenvereniging *TOP!K* opgericht, verbonden aan de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie. Studentenvereniging *Podoa* staat in academiejaar 2023-2024 even op non-actief omdat er onvoldoende leden waren die de fakkel wouden overnemen van het vorig bestuur. Ondertussen zijn er acht erkende studentenverenigingen actief op Arteveldehogeschool.

Vereniging	Verbonden aan	Contact
reGent	Bachelor Secundair Onderwijs	studentregent@hotmail.com
Abnormalia	Bachelors Kleuteronderwijs, Lager Onderwijs en Secundair Onderwijs	info@abnormalia.be
Curatio	Bachelors Organisatie en Management, Bedrijfsmanagement, Journalistiek, Communicatie, International Business Management, International Organisation and Management, International Communication Management	info@curatiogent.be
Gutenberg	Bachelor Grafische en Digitale Media	praeses.gutenberg@gmail.com
Hospitalia	Expertisenetwerk Gezondheid en Zorg	hospitalia.gent@gmail.com
Savania	Studentenhuis Savaanstraat	savania@outlook.com
A'Shams	Campus Kantienberg en Campus Kattenberg	ashams.ahs@outlook.com
TOP!K	Bachelor Toegepaste Psychologie	topik.studentenvereniging@gmail.com

Figuur 39. Overzicht studentenverenigingen Arteveldehogeschool

7.2.6.4 *Netwerkvormende activiteiten*

De sociale cohesie tussen studenten is voor Arteveldehogeschool een belangrijke prioriteit. De initiatieven die de studenten zelf nemen en passen onder de noemer netwerkvorming worden zo veel mogelijk ondersteund door de Dienst Studentenvoorzieningen. 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. Stuvomedewerkers kunnen mee ondersteunen in de organisatie van netwerkvormende initiatieven of zelf een activiteit opstarten. 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 … Ook wordt er sterk ingezet op verbindende introductieactiviteiten voor eerstejaars die deuren openen en drempels wegnemen. De Dienst Studentenvoorzieningen participeert bovendien in de vzw Student Kick Off, het grootste gratis student welcome event in Vlaanderen.

7.2.6.5 *Studentenparticipatie*

Via decretaal bepaalde participatieorganen en organen eigen aan de hogeschool garandeert Arteveldehogeschool dat de stem van de student gehoord wordt op de verschillende niveaus

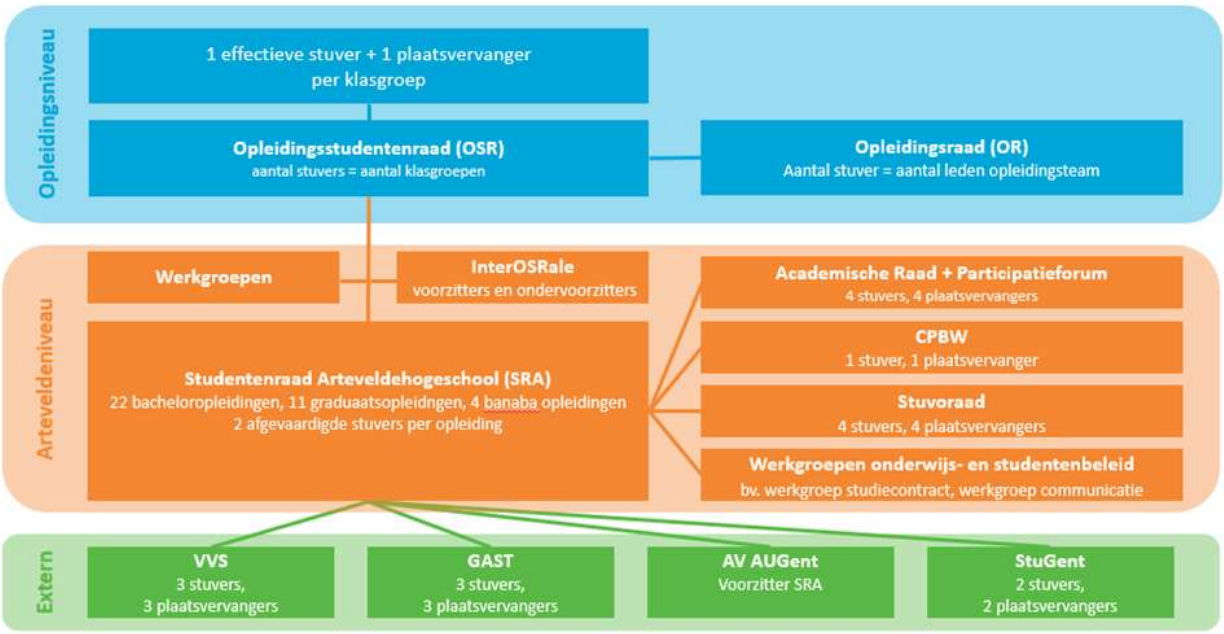
in de organisatie. Een overzicht van de participatieorganen voor studenten is te vinden op onze website:

- https://www.arteveldehogeschool.be/nl/bij-ons-studeren/tijdens-je-opleiding/studentenparticipatie
- https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/organisatie#participatie

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 studentenvertegenwoordigers (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.

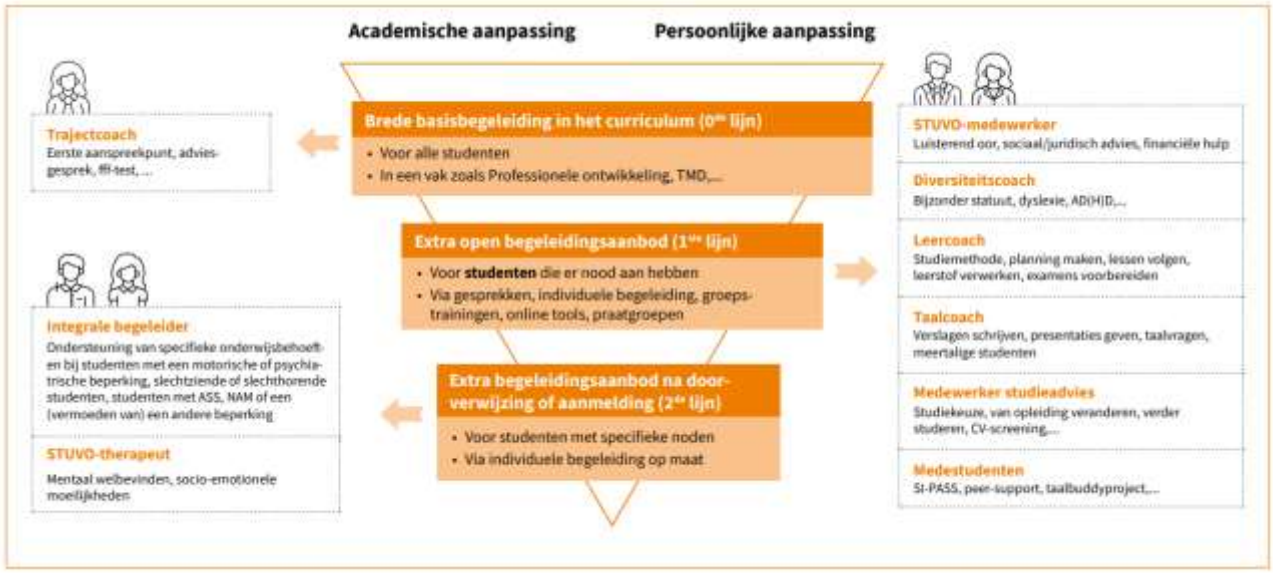
In 2023 werden verschillende thematische werkgroepen georganiseerd door en voor de SRA-leden. De Academische Raad en Stuvoraad worden steeds inhoudelijk voorbereid in een voorafgaande vergadering met de voorzitter van de raad, de stuvers en de participatiecoach.



Figuur 40. Overzicht studentenparticipatie Arteveldehogeschool

7.3 BEGELEIDING

Bij Arteveldehogeschool hebben we een sterke traditie met begeleiden vanuit evidence based perspectief. We geloven in het potentieel van al onze studenten en dagen iedereen uit om te groeien, zodat elk talent zich ten volle kan ontplooien en kansen maximaal benut kunnen worden. Via begeleiding op maat verhogen we de zelfsturing en het welbevinden van de studenten met het oog op het verhogen van het studiesucces. Figuur 41 bevat een overzicht van het begeleidingsaanbod aan Arteveldehogeschool. Meer info daarover is ook terug te vinden op onze website: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/bij-ons-studeren/tijdens-je-opleiding/begeleiding-op-maat.



Figuur 41. Overzicht begeleidingsaanbod Arteveldehogeschool

Een belangrijk speerpunt van 2023 was het uitwerken van een geactualiseerde visie rond begeleiding die een antwoord biedt op een aantal interne en externe uitdagingen (zie strategisch doel 8). In 2024 starten we met de implementatie van die visie. Gelinkt aan de vernieuwde visie rond begeleiden werd ervoor gekozen dat de Dienst Onderwijsbeleid, de Dienst Studentenbeheer en de Dienst Studentenvoorzieningen vanuit de eigen expertise bepaalde aspecten van begeleiding opnemen, wat de inkanteling van de Dienst Studieadvies in de eerste twee diensten inhield.

7.3.1 Bijzonder statuut

Studenten die recht hebben op een bijzonder statuut, kunnen rekenen op specifieke onderwijs- en evaluatiefaciliteiten. Die zijn bedoeld om zo veel mogelijk hindernissen in het studietraject op te vangen. Figuur 42 biedt een overzicht van het aantal toegekende bijzondere statuten in academiejaar 2021-2022 en 2022-2023.

De ambitie is echter om steeds meer toe te werken aan toegankelijk onderwijs voor alle studenten vanuit Universal Design. Er zijn momenteel al enkele opleidingen aan Arteveldehogeschool waar alle studenten recht hebben op een aantal examenfaciliteiten (bijvoorbeeld

extra tijd tijdens de examens) en zo een brede basiszorg realiseren voor alle studenten van die opleiding.

Bijzonder statuut	2021-2022	2022-2023
Studie en andere individuele omstandigheden	386	384
Studie en anderstaligheid	200	218
Studie en functiebeperking	1374	1409
Studie en kunstbeoefening	5	10
Studie en ondernemerschap	142	119
Studie en politiek mandaat en studentenvertegenwoordigers	124	134
Studie en topsport	76	77
Studie en werk	190	133
Totaal	2497	2484

Figuur 42. Overzicht toegekende bijzondere statuten

7.3.2 Integrale begeleiding

Studenten met specifieke onderwijsbehoeften kunnen beroep doen op integrale begeleiding. De integrale begeleiding richt zich vooral op studenten die bijvoorbeeld blind, slechtziend, doof of slechthorend zijn, een motorische of psychiatrische beperking of een niet-aangeboren hersenletsel (NAH) hebben. Ook studenten die ADHD of een autismespectrumstoornis hebben kunnen beroep doen op integrale begeleiding. Het Team Integrale Begeleiding draagt bij tot het verlagen van drempels voor die studenten, zowel tijdens de pre- en onboarding als tijdens de studie en bij de transitie naar werk.

Het ondersteuningsaanbod wordt afgestemd op vraag en is op maat van het individu en de context. 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.

In academiejaar 2022-2023 deden 203 studenten beroep op integrale begeleiding. De duurtijd en de intensiteit van de begeleiding verschilt per student en is afhankelijk van de specifieke onderwijsbehoefte.

De medewerkers Integrale Begeleiding behandelen zowel de vragen van de studenten uit de bacheloropleidingen als uit de graduaatsopleidingen. Wat de operationele werking betreft, voorzien we één medewerker (én back-up) per expertisenetwerk om tegemoet te komen aan de hulpvragen die zich stellen doorheen het academiejaar.

De begeleiders gaan via individuele gesprekken met de student op zoek naar een passende manier waarop de student het best functioneert en hoe dat verwezenlijkt kan worden. Indien nodig worden relevante interne en externe actoren bij het traject betrokken, rekening houdend met de discretieplicht.

De integrale begeleider waakt, samen met de betrokken opleiding en de diversiteitscoach, over redelijke aanpassingen en de opvolging ervan. 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 het individueel aanbod is er een opleidingsoverstijgend groepsaanbod voor zowel studenten met een specifieke ondersteuningsnood als medewerkers.

Groepsaanbod voor studenten:

- Thema-avond rond sociaal contact
- Praatgroep *Rouw en verlies*, in samenwerking met de Dienst Studentenvoorzieningen
- Inspiratiesessie *AD(H)D* en groepstraining *Studeren met AD(H)D*
- Infosessie *Studeren met dyslexie*
- Infosessie *Naar de arbeidsmarkt, ook met specifieke noden*
- Ontmoetingsavond *Cognitief sterk functionerende studenten*
- Inspiratiesessie *HSP*
- Inspiratiesessie *Concentreren kan je leren*
- Inspiratiesessie *Inclusive education OKO: experiencing autism*
- Studielokaal tijdens de examens van januari en juni onder de noemer Samen Sterk Studeren

Professionaliseringsinitiatieven voor medewerkers:

- Inleefmoment rond autisme
- Prikkelsessie rond Universal Design en diversiteit (tijdens het Leerfestival 2023)
- Intervisie voor diversiteitscoaches (tijdens de Community Begeleiding XL)
- Infosessie *Studeren met specifieke onderwijsbehoeften* (ook voor ouders)
- Vorming *Cognitief sterk functioneren*
- Vorming *Studeren met autisme IBA*
- Vorming *Herstelgericht werken*

Hoofdstuk 8
TAALRAPPORTERING

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 taalontwikkelend lesgeven. Sinds 2019 werkte de hogeschool modules uit rond activerend, motiverend en taalbewust lesgeven voor de docentenprofessionalisering. Vanuit anders- en meertaligheid heeft de hogeschool daarbij aansluitend ook een aanbod voor interne professionalisering rond lesgeven aan heterogene groepen. Vormingen gebeuren op aanvraag, bijvoorbeeld als onderdeel van teamdagen, en worden aangeboden tijdens hogeschoolbrede professionaliseringsmomenten.
- Arteveldehogeschool kiest voor een breed taalbeleid om de algehele taalvaardigheid van élke 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 sinds 2021 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 anders- en meertalige studenten. Vanuit onderzoek worden aanbevelingen geformuleerd die stelselmatig uitgerold worden om de hogeschool kleurrijker én kansrijker te maken. In 2023 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 buddyproject waarbij studenten elkaar ondersteunen op vlak van taal. In 2022 startte 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. Alle initiatieven rond taalbeleid in de hogeschool worden gebundeld in een intranetpagina. Er is zo'n pagina beschikbaar voor studenten, voor coaches, en voor docenten. Die laatste pagina bundelt ook alle cruciale beleidsinformatie.

De hogeschool streeft ernaar om bovenstaande 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 Begeleiden, maar niet altijd.
- De taalcoaches, Coördinatoren Begeleiden en Taalbeleidsmedewerkers staan rechtstreeks met elkaar in overleg, zowel binnen het expertisenetwerk als over de netwerken heen. Naast de intranetpagina *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 Programme of als onderdeel van een internationaal (uitwisselings)traject.

In de vijf Engelstalige bacheloropleidingen 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 personeel in ondersteunende functies:

- Engelstalig aanbod
  - Alle medewerkers worden ondersteund om het taalniveau Engels C1 te bereiken:
    - We bieden een intern vormingstraject ter voorbereiding op het taalexamen Engels C1 met een individuele screening bij aanvang.
    - We staan in voor beheer, communicatie, opvolging, ondersteuning en betaling van inschrijvingen voor het taalexamen Engels C1.
  - We bieden diverse tools specifiek rond lesgeven in het Engels en/of aan een interculturele groep (bijvoorbeeld de quicksheet *Classroom English* of de online module *Teaching an intercultural classroom*).
  - Medewerkers kunnen voor ondersteuning bij vertaalopdrachten van Nederlands naar Engels (en omgekeerd) terecht bij het Team Vertaling en Revisie, dat ook taaladvies geeft.
  - Zowel studenten als medewerkers kunnen gebruik maken van de digitale Schrijfhulp Engels (ontwikkeld door de KU Leuven) voor feedback op Engelstalige teksten.

- Nederlandstalig aanbod
  - Medewerkers kunnen voor ondersteuning bij vertaalopdrachten van Engels naar Nederlands (en omgekeerd) terecht bij het Team Vertaling en Revisie, dat ook taaladvies geeft.
  - Zowel studenten als medewerkers kunnen gebruik maken van de digitale Schrijfhulp Nederlands (ontwikkeld door de KU Leuven) voor feedback op Nederlandstalige teksten.

- Algemeen aanbod
  - Er is een gratis didactisch pakket beschikbaar rond taalontwikkelend lesgeven.
  - We stellen diverse tools beschikbaar voor docenten:
    - Een leidraad voor een gesprek met een student over taal.
    - De checklist *Richtlijnen voor richtlijnen* voor een heldere taakomschrijving.
    - De checklist *Taalontwikkelend lesgeven* (in het Nederlands en Engels) met criteria voor context, interactie en taalsteun.
    - De checklist *Taalbewust lesgeven* met criteria voor taalsteun, taalproductie en taalfeedback.
    - De checklist *Ear openers voor docenten* (in het Nederlands en Engels) met tips om studenten aan het luisteren te krijgen.
    - Een sjabloon om een taalleerlijn te inventariseren en optimaliseren.
  - Tijdens de Week van de Meertaligheid worden vormingen georganiseerd rond taalbewustzijn en taalontwikkelend lesgeven.
  - Medewerkers hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan externe taalopleidingen en opleidingen uit het Talencentrum van Arteveldehogeschool, in lijn met het afsprakenkader in het professionaliseringsbeleid.

- Er is materiaal beschikbaar rond inclusief studiemateriaal en inclusieve communicatie (met onder meer de focus op genderinclusief taalgebruik, dyslexie en slechtziendheid).
- We informeren en sensibiliseren docenten rond AI, ChatGPT en schrijfstijl.

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. Voor de aanvang van de opleiding kunnen ze kosteloos een taalscreening voor Engels afleggen. Studenten die zich willen voorbereiden op die 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?]

Studenten die een anderstalige opleiding of anderstalige opleidingsonderdelen volgen, kunnen net zoals de andere studenten gebruik maken van een algemeen begeleidingsaanbod (zie sectie 8.2.2.3).

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 taalcursussen en taalbegeleidingsmaatregelen

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

Arteveldehogeschool biedt studenten een ruim aanbod aan taalondersteuning. Elke opleiding heeft een Coördinator Begeleiden en/of taalcoach die initiatieven opzet en daarover communiceert. Studenten kunnen voor individuele ondersteuning terecht bij de taalcoach van hun opleiding.

- Nederlandstalig aanbod

> Bijna alle opleidingen bieden opleidingsspecifieke taalondersteuning aan, geïntegreerd of ingeroosterd in het opleidingsprogramma. Dit is onderdeel van de *(extended) onboarding* waarbij ondersteuning op relevante momenten in het academiejaar wordt gepland. Die 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 plaatsvinden in de week voor de start van het academiejaar in september. Het aanbod rond taal gaat deels live door (rond luister- en noteervaardigheid) en deels online (rond academisch schrijven en spelling). Het online aanbod is blijvend toegankelijk. In de expertisenetwerken worden afhankelijk van de noden ook opleidingsspecifieke instapcursussen aangeboden, zoals *Latijnse begrippen in functie van anatomie* (Expertisenetwerk Gezondheid en Zorg) of *Expressie* (Expertisenetwerk Onderwijs). Er wordt zo veel mogelijk geprobeerd om de instapcursussen gratis aan te bieden.

> Elke student kan zich inschrijven voor hogeschoolbrede trainingen. Alle trainingen zijn in groep, maar variëren in lengte. Het aanbod is variabel maar omvat *Verbindende communicatie*, *Zelfzeker communiceren*, *Presenteren met zelfvertrouwen*, *Uitspraak en articulatie*, *Hoorcolleges volgen* en *Noteren*.

> Elke student kan via de *Writing clinics* individueel taal- en tekstadvies krijgen van een schrijfcoach.

> 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 Schrijfhulp Nederlands 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*, een checklist *Professionele e-mails* en een checklist *Refereren*.

> We informeren en sensibiliseren studenten rond het gebruik van AI en ChatGPT: waarvoor en hoe kan je het gebruiken, wat zijn de voordelen en wat de nadelen?

- Engelstalig aanbod

> Studenten kunnen ook voor Engelstalige teksten individueel taal- en tekstadvies van een schrijfcoach krijgen via de *Writing clinics*.
> Studenten kunnen gebruik maken van de digitale Schrijfhulp Engels voor feedback op een Engelstalige teksten.
> Er is een intranetpagina over Engelse woordenschat en grammatica 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*.

- Anderstalig aanbod

> Er is een taalbuddyproject om studenten te verbinden en te ondersteunen. Twee studenten worden aan elkaar gekoppeld gedurende een semester, vertrekkend vanuit de taalnood van één van de twee buddy's (bijvoorbeeld ondersteuning voor Nederlands, Frans of Engels, moeite met presentatievaardigheden of schrijfvaardigheden, enzovoort).
> Om meertalige studenten positief in de kijker te zetten, organiseert de hogeschool sinds 2017 een Week van de Meertaligheid tijdens de week waarop UNESCO de Internationale Dag van de Moedertaal viert. Studenten en medewerkers kunnen deelnemen aan allerlei sessies die het bewustzijn rond meertaligheid verhogen (bijvoorbeeld introductiesessies tot een andere taal gegeven door anderstalige studenten).
> Studenten hebben de mogelijkheid om een taalopleiding te volgen in het Talencentrum van Arteveldehogeschool. Het Talencentrum richt zich in de eerste plaats op talen die ook in de curricula aangeboden worden, zoals Engels, Spaans, Frans, Duits en Chinees.
> Voor anderstalige studenten wordt specifieke taalbegeleiding voorzien:
    - Anderstalige studenten worden wegwijs gemaakt in het Nederlandstalige aanbod in en rond Gent.
    - Naast het taalbuddytraject voorzien we 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, in hoge nood begeleiden experten van de Dienst Onderwijs en Begeleiding 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. Sommige opleidingen werken met inclusieve faciliteiten waardoor alle studenten extra tijd kunnen krijgen, ook zonder statuut.
    - In sommige gevallen kunnen anderstalige studenten voor hun beheersing van een vreemde taal een vrijstelling krijgen. Als alternatief volgen ze dan

het vak *Onderwijs en Professionele Taalverwerving* dat focust op het versterken van de Nederlandse taalbeheersing.

- 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 een selectiegesprek afleggen in het Engels. Als garantie voor de ontvangende instelling voorzien we voor alle studenten een brief waarin hun taalniveau Engels vermeld wordt.

Sinds academiejaar 2014-2015 kunnen uitgaande studenten in het kader van het Erasmus+-programma gebruik maken van de digitale tool Online Langauge Support (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 in het Nederlands 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 Onderwijs- en Examenreglement.

Geen student maakte gebruik van dit recht in 2023.

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 artikel 12 tot artikel 14 van het Onderwijs- en Examenreglement van Arteveldehogeschool, raadpleegbaar op de website: https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-05/Onderwijs_en_Examenreglement_GRA_BA_BANABA_2023_24_studenten.pdf.