Dé makers van de wereld van morgen

Jaarverslag 2024

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	Isabelle De Wulf, Algemeen Directeur
Eindredactie	Beleidsteam Algemeen Directeur

Gent, maart 2025

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 11
1.3 Samenstelling en bevoegdheden van de bestuurlijke organen 11
1.4 Bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende bestuurlijke organen 12
1.5 Samenstelling en bevoegdheden van de inspraak- en medezeggenschapsorganen 12
1.6 Protocolakkoorden 12
1.7 Maatschappelijke zetel en vestigingen 13

Hoofdstuk 2 ONDERWIJS 14

2.1 Beleidsdoelstellingen op onderwijsgebied 15
2.1.1 De onderwijsvisie als leidraad en kompas voor het vormgeven van ons onderwijs 15
2.1.2 Levenslang leren via Artevelde Academy 26
2.1.3 Het studievoortgangsdecreet 26
2.1.4 Versterken en ondersteunen van de graduaatsopleidingen 27
2.1.5 Mate waarin de beleidsdoelen gehaald worden 27
2.1.6 Beleidsdoelen onderwijs voor de komende academiejaren 27
2.2 Kwaliteitszorg in het hogeschoolonderwijs 28
2.2.1 Omschrijving van het stelsel van interne kwaliteitszorg 28
2.2.2 Omschrijving van het stelsel van externe kwaliteitszorg 33
2.2.3 Maatregelen: systeem ter opvolging 36
2.2.4 Curriculumzorg: Vlaanderenbrede samenwerking en internationale benchmarking 36
2.3 Opleidingsaanbod 37
2.4 Onderwijs- en examenregeling 38
2.5 Gegevens over de studenten 38
2.6 Gegevens over de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap 38
2.7 Internationale relaties 39
2.7.1 Internationaliseringsbeleid 39
2.7.2 Internationaal aanbod 39
2.7.3 Internationalisering in cijfers 39
2.7.4 Speerpunten van academiejaar 2023-2024 43

Hoofdstuk 3 ONDERZOEK 47

3.1 Beleid betreffende projectmatig wetenschappelijk onderzoek 48
3.1.1 Het strategisch beleid: beoogde doelen en resultaten 48
3.1.2 Organisatie en uitvoering van het onderzoeksbeleid 54
3.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn 58
3.2 Kwaliteitszorg van het projectmatig wetenschappelijk onderzoek 59
3.3 Financieringsbronnen voor wetenschappelijk onderzoek 60
3.3.1 Interne middelen voor onderzoek 60

3.3.2 Externe financiering voor onderzoek 60
3.4 Personeelsbestand in het projectmatig wetenschappelijk onderzoek 61
3.4.1 Inzet personele middelen in de Dienst Onderzoek en Dienstverlening 61
3.4.2 Inzet personele middelen in de expertisenetwerken 61
3.5 Wetenschappelijke classificatie van de onderzoeksprojecten volgens de IWETO-codes 61
3.6 Projectmatig wetenschappelijke output per studiegebied 61
3.7 Internationale relaties 62

Hoofdstuk 4 PERSONEEL 64

4.1 Personeelsbestand 65
4.1.1 Opsplitsing personeelsbestand naar studiegebieden en Arteveldehogeschooldiensten 65
4.1.2 Opsplitsing personeelsbestand naar financieringsbron 66
4.1.3 Opsplitsing personeelsbestand naar formatie 67
4.1.4 Opsplitsing naar geslacht 67
4.1.5 Opsplitsing van de personeelsleden binnen de formatie naar categorie 68
4.1.6 Opsplitsing personeelsleden buiten de formatie 68
4.1.7 Opsplitsing onderwijzend personeel (OP) naar ambt 68
4.1.8 Opsplitsing personeelsbestand administratief en technisch personeel (ATP) naar niveau en graad 69
4.1.9 Opsplitsing personeelsbestand naar statuut 71
4.1.10 Opsplitsing personeelsbestand naar voltijds en deeltijds 71
4.1.11 Opsplitsing personeelsbestand naar leeftijd 72
4.2 Personeelsbeleid van de hogeschool 73
4.2.1 Beleidsdoeleinden: speerpunten 2024 74
4.2.2 Mandaten: criteria en vergoedingen 80
4.2.3 Premies: criteria 81
4.2.4 Gemiddelde anciënniteit bij promoties, opgesplitst per personeelscategorie 81
4.2.5 Samenwerking met andere hogescholen, universiteiten, Associatie Universiteit Gent en derden 81
4.2.6 Personeelsverloop 82
4.3 Ratioanalyse over de laatste drie boekjaren 83
4.3.1 Bezoldigingskost 83
4.3.2 Personeelsbestand 83
4.4 Staat van personeelskosten 84

Hoofdstuk 5 DIENSTVERLENING 86

5.1 Beleidsdoelstellingen op het gebied van dienstverlening 87
5.1.1 Verslag over het gevoerde beleid: beoogde doelen en resultaten 87
5.1.2 Beleid inzake dienstverlening: uitgangspunten 87
5.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte termijn en op middellange termijn 88
5.2 Overzicht van de afgesloten overeenkomsten 89
5.3 Besteding van de middelen 89
5.4 Personeelsbestand in de maatschappelijke dienstverlening 89

Hoofdstuk 6 FINANCIËN 90

6.1 Samenvattende commentaar op de jaarrekening 91
6.2 Verantwoording van het financieel beheer 91
6.3 Bijzondere gebeurtenissen na balansdatum 91

Hoofdstuk 7 SOCIALE VOORZIENINGEN VOOR STUDENTEN 92

7.1 Doelstelling 93
7.2 Overzicht van de besteding 93
7.2.1 Werkveld voeding 93
7.2.2 Werkveld huisvesting 94
7.2.3 Werkveld sociale dienstverlening 95
7.2.4 Werkveld medische en psychologische dienstverlening 96
7.2.5 Werkveld vervoer 101
7.2.6 Werkveld studentenwerking 101
7.2.7 Studentenparticipatie 104
7.3 Academische begeleiding 106
7.3.1 Bijzonder statuut 107
7.3.2 Integrale begeleiding 109

Hoofdstuk 8 TAALRAPPORTERING 111

8.1 Doelstellingen en rechtsgrond 112
8.1.1 Aard van de motiveringen voor anderstalige opleidingsonderdelen 113
8.2 Voorwaarde inzake kwaliteit en democratisering 114
8.2.1 Onderwijzend personeel 114
8.2.2 Studenten 115
8.3 Gedragscode 118

Hoofdstuk 1
ORGANISATIESTRUCTUUR

1.1 OVER ARTEVELDEHOGESCHOOL

Al ruim twintig jaar schrijft Arteveldehogeschool met haar studenten, medewerkers en werkveldpartners aan een mooi verhaal. Met zo'n 16.000 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 hogeschool 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.

1.1.2 Onze missie en visie

Als hogeschool bestaat onze kernopdracht uit 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.

Het Toekomstplan vind je terug op de website: https://www.arteveldehogeschool.be/sites/default/files/2023-01/brochure_toekomstplan_2020_digitaal.pdf

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.

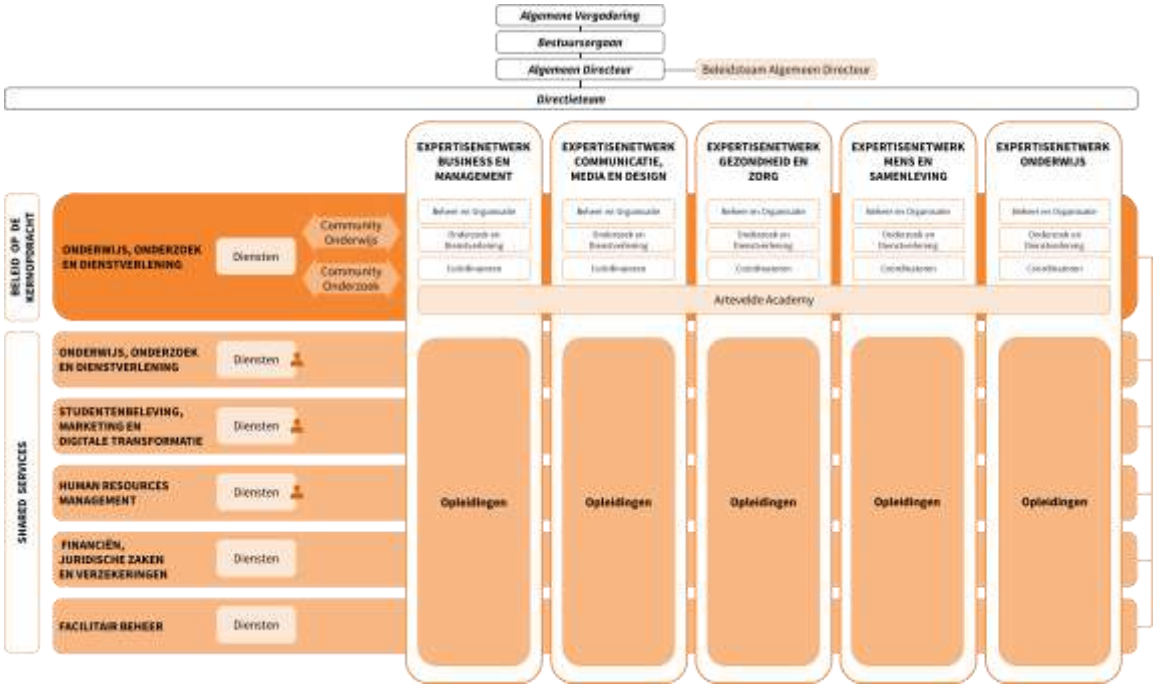
1.1.3.3 Speerpunten van academiejaar 2023-2024

In de volgende hoofdstukken kan je lezen hoe de tien strategische doelstellingen verder werden uitgevoerd in de loop van academiejaar 2023-2024.

Daarnaast was één van de belangrijkste speerpunten dit academiejaar de geïntensifieerde samenwerking met hogeschool Odisee. Nadat Arteveldehogeschool en Odisee in juli 2023 een strategische alliantie aangingen, waar de focus lag op enkele gezamenlijke projecten, besloten de bestuursorganen van beide hogescholen in juni 2024 om een traject op te starten richting een meer geïntegreerde samenwerking. De focus van dat gemeenschappelijke toekomstproject is het creëren van meerwaarde voor onze studenten, medewerkers, en de vele organisaties en bedrijven in de regio's waarin we werkzaam zijn.

Een tweede belangrijke speerpunt van academiejaar 2023-2024 was de optimalisatie van de organisatiestructuur van Arteveldehogeschool. De optimalisatie focuste zich voornamelijk op de werking van de centrale diensten en het samenwerkingsmodel tussen de diensten en de expertisenetwerken (schematische weergegeven in figuur 1). De organisatieoptimalisatie werd geïmplementeerd vanaf september 2024 en kan samengevat worden in drie krachtlijnen:

> Het principe van Shared Services implementeren.
> De nieuwe rol van Business Partner introduceren voor de domeinen integrale kwaliteitszorg, marketing en communicatie, en HR.
> De communitywerking stroomlijnen met een verscherpte focus op de kernopdrachten.



Figuur 1. Schematische voorstelling van het geoptimaliseerde organisatiemodel

Verder zetten we het afgelopen academiejaar belangrijke stappen vooruit in de uitrol van ons Masterplan Infrastructuur. Na een uitgebreide aanbestedingsprocedure in het nieuwbouwdossier Campus Dok Zuid konden Arteveldehogeschool en stadsontwikkelingsbedrijf sogent in november 2023 de opdracht toewijzen aan projectontwikkelaar Triple Living NV. Ook de plannen met betrekking tot de renovatie van Campus Kantienberg werden verder geconcretiseerd.

1.2 ORGANISATIESTRUCTUUR VAN ARTEVELDEHOGESCHOOL

De organisatiestructuur van Arteveldehogeschool vind je terug 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 vind je terug 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 vind je terug 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:

- De Academische Raad.
- Het Participatieforum.
- De Stuvoraad.
- De Studentenraad Arteveldehogeschool (SRA) en Opleidingsstudentenraden.
- De Opleidingsraden en Opleidingsadviesraden.
- Het Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC).
- Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

De samenstelling en bevoegdheden van de inspraak- en medezeggenschapsorganen vind je terug 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 2023-2024 werden onderstaande HOC-protocollen afgesloten:

- P372 (22/09/2023): Delegatie van bevoegdheid voor het ondertekenen van protocollen (Personeelsdelegatie).
- P373 (22/09/2023): Loonopvolging 2e kwartaal 2023.
- P374 (23/10/2023): Samenstelling van het college van beroep inzake tucht (2023-2027).
- P375 (18/12/2023): Loonopvolging 3e kwartaal 2023.
- P376 (27/11/2023): Personeelsformatie Begroting 2024.
- P377 (26/02/2024): Huishoudelijk reglement HOC.
- P378 (29/01/2024): Vakantiekalenders ATP-OHP 2025.
- P379 (29/01/2024): Vakantiekalenders OP 2025.
- P380 (29/01/2024): Vakantiekalenders Werklieden 2025.
- P381 (26/02/2024): Loonopvolging 4e kwartaal 2023.
- P382 (26/02/2024): Rekenmodel contingentering in toepassing van het nieuwe organisatiemodel – Aanpassing teldata contingentering.

- P383 (15/04/2024): Rekenmodel contingentering in toepassing van het nieuwe organisatiemodel – gecoördineerde versie.
- P384 (15/04/2024): Impact van noodzakelijke personeelsbesparingen op de personeelsallocatie voor het academiejaar 2024-2025.
- P385 (24/06/2024): Gedragscode grensoverschrijdend gedrag.
- P386 (29/04/2024): Addendum Arbeidsreglement.
- P387 (24/06/2024): Reglement preventieve schorsing en tucht.
- P388 (27/05/2024): De impact van noodzakelijke besparingsmaatregelen op de Stuvowerking.
- P389 (27/05/2024): Loonopvolging 1e kwartaal 2024.

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 de hogeschoolbrede 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 het realiseren van de vernieuwde onderwijsvisie (zie strategisch doel 1), die in 2023 werd opgeleverd. Die onderwijsvisie is het kompas voor diverse acties. De kern van de 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.

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.”

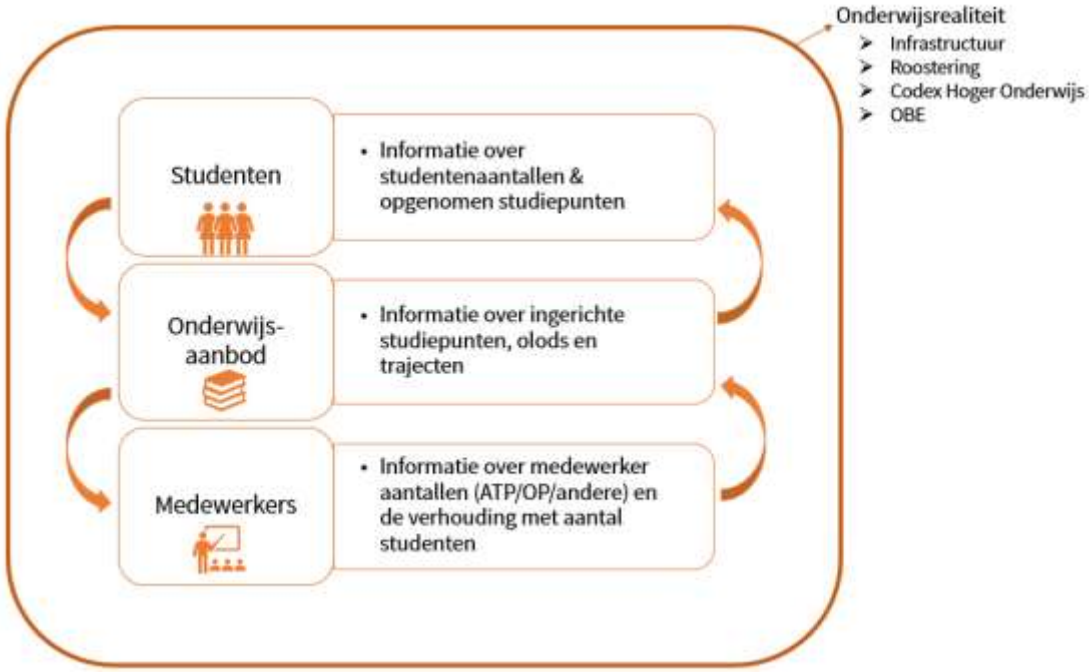
In het voorjaar van 2022 werd de Portfoliocommissie opgericht, die het geheel van het opleidingsportfolio strategisch vormgeeft en mee het overzicht bewaakt van opportuniteiten tot rationalisatie en optimalisatie (zie strategisch doel 2). Tijdens academiejaar 2022-2023 en academiejaar 2023-2024 werden wijzigingen met betrekking tot het opleidingsaanbod met vaste regelmaat kritisch tegen het licht gehouden door de Portfoliocommissie om goed geïnformeerde adviezen te kunnen formuleren ten aanzien van diverse aspiraties. De ont-

[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.

wikkelde procedures en flows werden in het afgelopen jaar verscherpt om zo een transparante en eenduidige rapportering naar diverse organen binnen de hogeschool te kunnen voorzien.

Dankzij de eerdere ontwikkeling van een kritisch kijkkader en dashboards waarin diverse parameters (studentenaantallen, opgenomen studiepunten, ingerichte studiepunten …) werden gevisualiseerd (zie figuur 2), beschikken we over de nodige inzichten om discussies rond het uitbouwen van een geoptimaliseerd en gerationaliseerd opleidingsaanbod ten gronde te voeren. De analyses en rapporten die vorig jaar werden opgemaakt, hebben aanleiding gegeven tot een aantal wijzigingen in de curricula. Dat resulteerde in een efficiëntere en meer doelmatige inzet van de beschikbare middelen.

De parameters uit onderstaande figuur werden in academiejaar 2023-2024 verfijnd en geven aanleiding tot het ontwikkelen van kijkkaders en instrumenten waardoor het opleidingsbeheer meer datagedreven kan gebeuren.



Figuur 2. Parameters voor de optimalisatie en rationalisatie van het opleidingsaanbod

Het afsprakenkader inzake de naamgeving van trajecten (afgeleide varianten van de modelopleidingen) dat in de loop van vorig academiejaar werd opgemaakt, is ondertussen uitgerold. De trajecten die in academiejaar 2024-2025 werden ingericht, zijn voorzien van een aangepaste naamgeving op basis van het afsprakenkader. Die bijsturing komt de administratieve opvolging intern ten goede en zorgt eveneens voor duidelijkheid en transparantie bij studenten wanneer ze in de inschrijvingstool het voor hen correcte traject dienen aan te duiden.

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 uitvoering van het Masterplan Infrastructuur en geruggesteund door het Voorsprongfonds werkte Arteveldehogeschool de voorbije jaren aan vernieuwingen binnen haar infrastructuur, in functie van het creëren van een innovatieve onderwijs- en onderzoeksbiotoop (zie strategisch doel 4). 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 snel te kunnen inspelen op eventuele technische en didactische uitdagingen. In nauwe samenwerking met de externe leveranciers werden de ruimtes in de loop van 2024 finaal opgeleverd.

Om studentnabije en innovatieve onderwijsinfrastructuur te kunnen voorzien, worden ook voortdurend optimalisaties doorgevoerd aan de bestaande infrastructuur. Het afgelopen jaar werden de nodige voorbereidingen getroffen in functie van een uitgebreide renovatie van Campus Kantienberg, die in het voorjaar van 2025 effectief van start gaat.

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."*

In het voorjaar van 2023 werd een nieuwe visie op begeleiding vormgegeven (zie strategisch doel 8). 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. De speerpunten die toen werden beschreven (zie figuur 3), vormden ook in academiejaar 2023-2024 het kompas om specifieke beleidsprojecten met betrekking tot begeleiding vorm te geven.

Figuur 3. Speerpunten van de visie op begeleiding

In de loop van het voorbije academiejaar werd via een kerngroep toegewerkt naar een aanpak waarbij het extracurriculaire academische begeleidingsaanbod op een meer transparante manier kan ontsloten worden naar studenten. Daarnaast werd de basis gelegd om een online begeleidingshub voor studenten uit te werken. Via die digitale omgeving zullen studenten asynchroon toegang krijgen tot diverse ondersteuningsmaterialen. De verwachte oplevering van de begeleidingshub is voorzien in het voorjaar van 2025.

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

Het versterken van de leerlijn *Persoonlijke en professionele ontwikkeling,* één van de speerpunten uit de visie op begeleiding, kreeg tijdens academiejaar 2023-2024 volop vorm. Er werden vier bouwstenen gedefinieerd voor de uitwerking van de leerlijn:

> sociale en academische integratie.
> zelfsturing, loopbaancompetenties.
> mentaal welzijn.

De ambitie is dat elke opleiding de leerlijn heeft geïntegreerd in het bestaande curriculum tegen academiejaar 2029-2030. Om in die uitrol en implementatie te kunnen voorzien, werden een aantal onderwijsorganisatorische richtlijnen en aanbevelingen geformuleerd.

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

Onder impuls van de nieuwe onderwijsvisie werd midden 2023 het startschot gegeven om algemene 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 meer houvast: een beleidskader met richtinggevende principes rond curriculumontwerp die op termijn ook vertaald worden naar het Kwaliteitskader Onderwijs. In het najaar van 2024 werden de eerste stappen gezet om het kwaliteitskader Onderwijs te voorzien van de nodige bijsturingen. Verdere afstemming met betrokken stakeholders om te komen tot een gedragen en haalbaar kader vindt plaats in het voorjaar van 2025.

Eind 2024 werd ook de aanbestedingsprocedure met betrekking tot de leverancier van studiemateriaal gegund aan Standaard Boekhandel. In het voorjaar van 2025 worden de nodige technische voorbereidingen getroffen in functie van de uitrol van die nieuwe samenwerking. We geloven er sterk in dat die samenwerking de realisatie van de eerder ontwikkelde visie op studeerbaar studiemateriaal (zie figuur 4) ten goede zal komen.

Figuur 4. Kernprincipes uit de visie op studeerbaar studiemateriaal

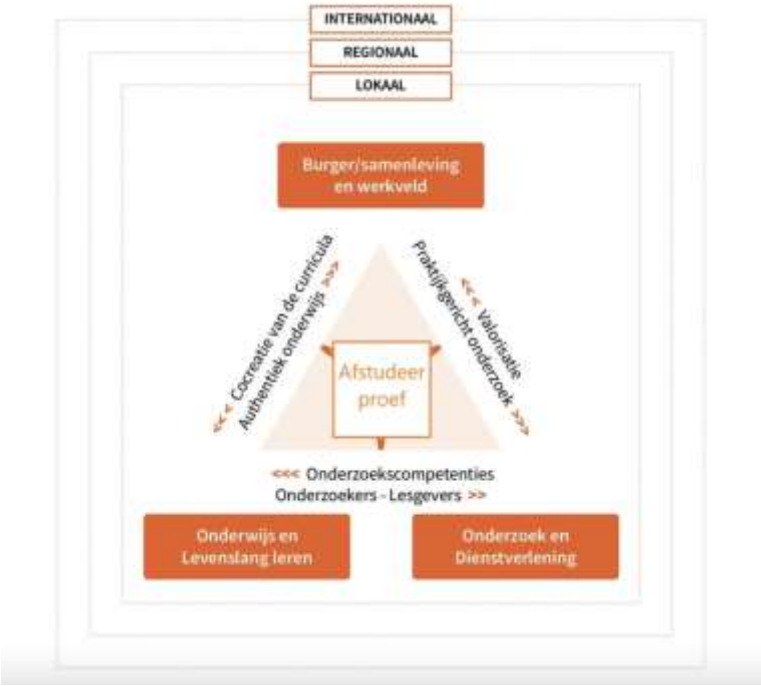
2.1.1.4 Maatschappelijke betrokkenheid en verbinding

- *"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."*

De wereld rondom ons verandert aan een duizelingwekkende snelheid en maatschappelijke uitdagingen volgen elkaar 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).

Om bovenstaande ambitie te realiseren werd het afgelopen jaar gericht ingezet op de waarde van de afstudeerproef (bachelorproef, graduaatsproef, …) binnen de opleiding. We zijn namelijk van mening dat de afstudeerproef een centrale plaats binnen de driehoek Onderwijs, Onderzoek en Werkveld inneemt (zie figuur 5). Arteveldehogeschool wil studenten

opleiden tot actieve burgers die zelf het heft in handen nemen om uitdagingen in de praktijk en de maatschappij aan te pakken, aan de hand van een onderzoekende houding en een aantal onderzoeksvaardigheden. De afstudeerproef is het ideale middel om het Artevelde-brede leerresultaat Onderzoekscompetentie te evalueren. Dat leerresultaat stelt dat afgestudeerden kritische en nieuwsgierige professionals zijn die oplossingsgericht handelen bij praktijkproblemen, wat eveneens een belangrijke gedragsindicator is binnen de Vlaamse Kwalificatiestructuur.



Figuur 5. Figuur 5. De driehoek Onderwijs, Onderzoek en Werkveld

Ook de buurtcampuswerking, geleid door het buurtanker van de hogeschool, werd op hetzelfde elan als de vorige jaren verder uitgebouwd. Diverse initiatieven waarbij medewerkers, studenten en buurtbewoners met elkaar in interactie konden gaan, werden opnieuw als erg waardevol en inspirerend ervaren en haalden meermaals de pers (zie figuur 6).

Figuur 6. Opening stilteplek op Campus Leeuwstraat (AVS)

Via de actieve participatie van Arteveldehogeschool in het Uniservitate-netwerk en het Vlaamse Netwerk voor Service Learning blijven we de opleidingen ook stimuleren om diverse initiatieven rond Community Service Learning vorm te geven (zie figuur 7). Dankzij onze deelname aan die netwerken zijn we steeds op de hoogte van nieuwe inzichten, worden ervaringen over diverse instellingen heen uitgewisseld en verkennen we nieuwe mogelijkheden om onze maatschappelijke doelstelling als onderwijsinstelling te realiseren. De netwerken bieden bovendien ook de kans om goede voorbeelden te ontsluiten.

Figuur 7. Voorbeeld van Community Service Learning binnen Arteveldehogeschool (via servicelearningvlaanderen.be)

- *"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). Het afgelopen jaar werd er ingezet op de ontwikkeling 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.

- *"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."*

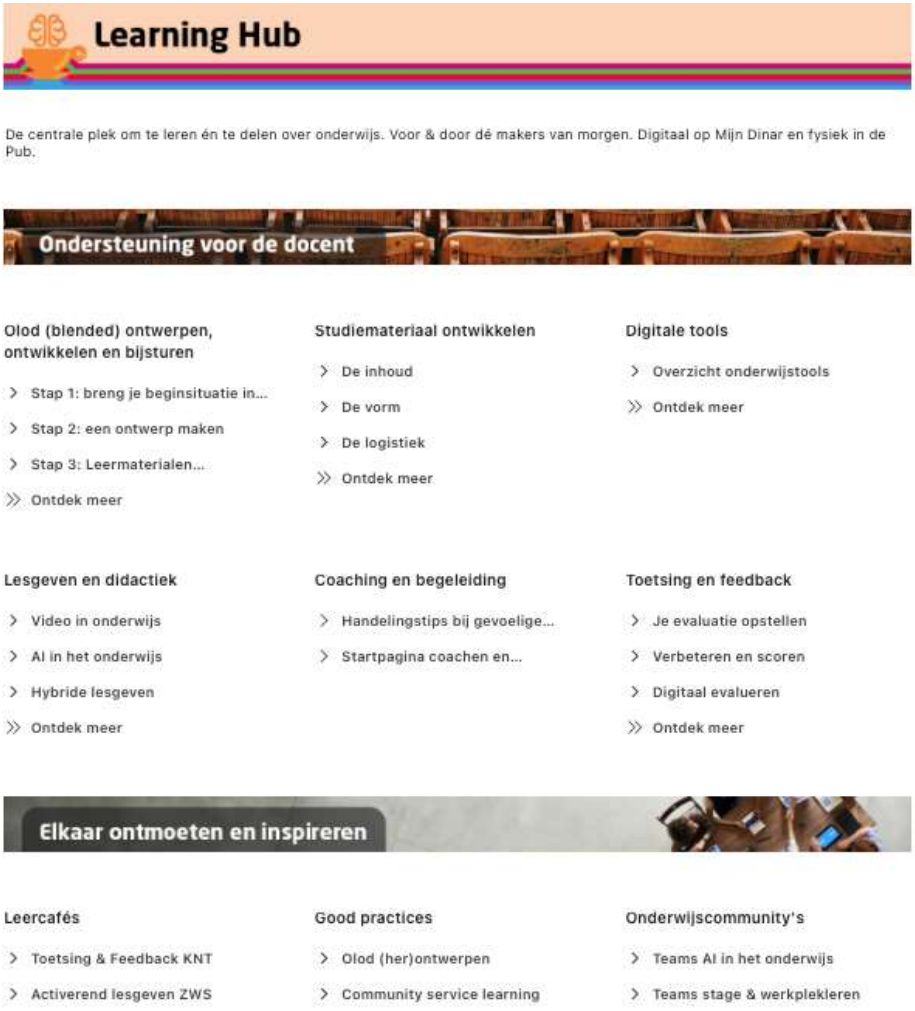
Onder impuls van enerzijds de hogeschoolbrede Thematische Review Duurzaamheid en anderzijds Europese en Vlaamse aanbevelingen worden we als hogeronderwijsinstelling uitgedaagd om specifieke competenties inzake duurzaamheid te integreren in de curricula. In academiejaar 2023-2024 werden de Arteveldebrede leerresultaten, waarvan Duurzame Ontwikkeling er één is, voorzien van een update. Via onze deelname aan de Commissie Duurzaam Hoger Onderwijs, die zich situeert binnen het Departement Omgeving van de Vlaamse overheid, werd in 2024 de basis gelegd voor een overzicht aan minimumkennis rond duurzaamheid waar studenten in het hoger onderwijs over zouden moeten beschikken. De komende beleidsperiode zal nagegaan worden op welke manier(en) die kennis kan geïntegreerd worden in het opleidingsaanbod van de instellingen.

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."

We faciliteren verbinding en ontmoeting tussen docenten betreft via de Learning Hub, die bestaat uit zowel een fysieke componenten – die werd gelanceerd in 2022 – als een digitale component die gelanceerd in 2023 (zie figuur 8). Op die manier slagen we erin om doelgerichte ondersteuning te bieden aan docenten. De intranetomgeving is na enkele jaren gebruik dé centrale plek geworden om te leren en te delen over onderwijs, voor en door de makers van morgen.



Figuur 8. Landingspagina van de digitale Learning Hub

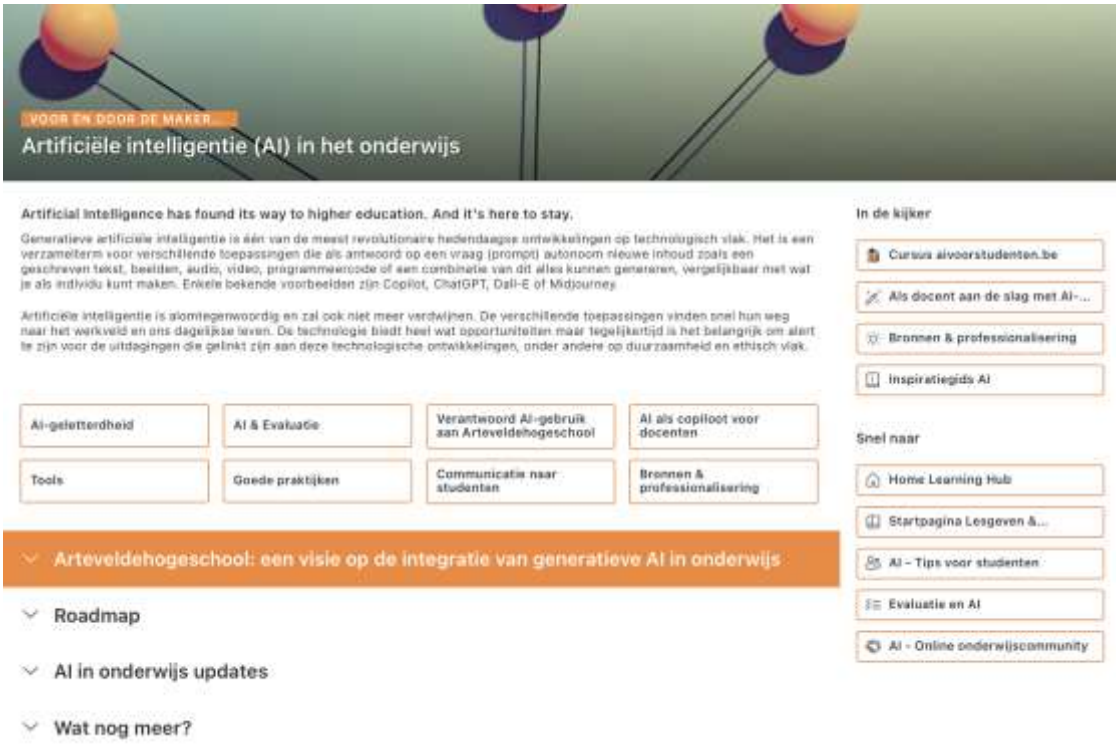
Naast de digitale Learning Hub, waar medewerkers asynchroon diverse ondersteuningsmaterialen kunnen terugvinden, voorzien we ook bredere onderwijsprofessionalisering. Via dat aanbod kunnen zowel de startende lesgever als de meer ervaren lesgever zich blijvend professionaliseren. Bij het ontsluiten van het aanbod wordt altijd nagedacht over een passende aanbiedingsvorm (fysiek/online, synchroon/asynchroon) op maat van de eindgebruiker(s) (individueel/op teamniveau). In academiejaar 2023-2024 werd een professionaliseringsaanbod voorzien rond:

- Hybride lesgeven.
- Blended onderwijs vormgeven.
- Activerend lesgeven.
- Coachend begeleiden.
- Kwaliteitsvol toetsen.
- Aan de slag gaan met de nieuwe onderwijsvisie.

Bovenstaand aanbod wordt in academiejaar 2024-2025 uitgebreid met onder andere volgende sessies:

- Ontwerpen van opleidingsonderdelen volgens ABC design.
- AI in het onderwijs.
- Klasmanagement.
- Activerend lesgeven.
- Taalontwikkelend lesgeven.
- Studievoortgangsgesprekken voeren.
- Digitaal toetsen.
- Feedback geven.

De afgelopen periode kenmerkte zich door bijzonder snelle ontwikkelingen binnen het domein van artificiële intelligentie. Het hogeschoolbrede beleidskader rond het gebruik van AI in onderwijs (zie figuur 9) wordt nauwgezet opgevolgd en indien nodig bijgestuurd, in afstemming met interne stakeholders. We voorzien daarbij voortdurend updates van het ondersteunings- en professionaliseringsmateriaal dat voorhanden is voor zowel studenten als docenten.



Figuur 9. Landingspagina met alle info omtrent het gebruik van AI

In academiejaar 2023-2024 ontwikkelde Arteveldehogeschool in nauwe samenwerking met hogeschool Odisee bovendien een e-course waarin studenten de basisprincipes en concrete toepassingen van generatieve AI leren kennen (zie figuur 10). Het platform *AI voor studenten*, dat via https://aivoorstudenten.be/ gratis ter beschikking staat voor iedereen die zich wil verdiepen in het thema AI, werd begin 2024 gelanceerd voor het brede publiek en werd erg enthousiast onthaald. In de komende periode zetten we verder in op het intern en extern ontsluiten van dat aanbod.

Figuur 10. E-course AI voor studenten

2.1.2 Levenslang leren via Artevelde Academy

In het kader van de mindshift *De mozaïek van leren en werken versterken* lanceerde Artevelde-hogeschool vier jaar geleden het merk Artevelde Academy, waaronder het aanbod levenslang leren vanuit de vijf expertisenetwerken gebundeld en ontsloten wordt. In academiejaar 2023-2024 werd een transitieproject opgezet waarin het aanbod levenslang leren en de organisatie daarvan kritisch tegen het licht werden gehouden. Dat project resulteerde in een eerste aanzet voor een transversale aanbodstrategie en een bijgestuurde organisatiestructuur.

In september 2024 startte de centrale Dienst Business Development Artevelde Academy op, bestaande uit een diensthoofd en drie business developers. De dienst staat in voor de centrale aansturing en ondersteuning van initiatieven rond levenslang leren in de expertisenetwerken. Tegelijk vervult de nieuwe dienst ook een scharnierfunctie met betrekking tot de organisatie van levenslang leren richting de andere bedrijfsvoerende diensten van Artevelde-hogeschool.

Academiejaar 2024-2025 zal voornamelijk in het teken staan van een verdere doorontwikkeling van de aanbodstrategie, de uitwerking van het financieel model (inclusief business case) en het stroomlijnen van de administratieve HR- en financiële processen. Dankzij die geleverde en geplande inspanningen bouwen we stelselmatig aan een nog sterkere Artevelde Academy (zie strategisch doel 5 en 6).

2.1.3 Het studievoortgangsdecreet

Op 5 juli 2022 keurde de Vlaamse Regering een decreet goed dat Vlaanderenbrede studievoortgangsregels vastlegt. Het decreet bevat een aantal maatregelen die elke hogeronderwijsinstelling vanaf academiejaar 2023-2024 dient toe te passen. De afgelopen periode werd dus gekenmerkt door de implementatie (en opvolging) van de vijf geïdentificeerde werven:

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

Dankzij de projectmatige aanpak van die werven en het voorzien van het nodige ondersteunende materiaal, konden we als hogeschool de nieuwe studievoortgangsregels kwaliteitsvol implementeren.

De grootste uitdaging van het decreet situeert zich binnen de invoering van het drempelpakket. Studenten die na de examenperiode van augustus 2025 het drempelpakket niet behalen, mogen zich zes jaar lang niet meer inschrijven in die opleiding ongeacht de taalvariant of de instelling. Om de impact daarvan in te schatten, werden in het najaar van 2024 een aantal dashboards ontwikkeld om zicht te krijgen op het aantal studenten die zich in de risicozone bevinden. Verdere analyses en opvolging daarvan gebeuren in het najaar van 2025.

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 besloot het Auditcomité van Arteveldehogeschool een risicoanalyse rond de graduaatsopleidingen te laten uitvoeren om de procesmatige inbedding ervan verder onder de loep te nemen. Op basis daarvan stelden we een actieplan op rond de graduaatsopleidingen, waarbij de urgente noden succesvol werden aangepakt door een aantal actieteams.

Eind academiejaar 2022-2023 werd de verduurzaming van het actieplan opgenomen in de dagelijkse werking van de hogeschool. In het najaar van 2024 rapporteerden de diverse entiteiten in de hogeschool aan het Directieteam over hun werking ten aanzien van de graduaatsopleidingen en de uitvoering van eventuele nog openstaande acties. Op basis daarvan definieerde het Directieteam drie prioritaire focuspunten:

- Nood aan een strategische visie rond de graduaatsopleidingen.
- De doorstroom van de graduaatsopleidingen naar de bacheloropleidingen verhogen.
- De impact van de modernisering van het secundair onderwijs (inclusief de gewijzigde instapvoorwaarden voor de graduaatsopleidingen) onderzoeken, en daaraan eventueel maatregelen koppelen.

Bovenstaande projecten werden in het najaar van 2024 projectmatig aangepakt door de betrokken diensten in nauw overleg met diverse stakeholders binnen de hogeschool. De verdere realisatie en uitwerking van die projecten situeren zich in het voorjaar van 2025, in functie van implementatie bij de start van academiejaar 2025-2026.

Als hogeschool zijn we er blijvend waakzaam voor dat beleidsontwikkelingen (extern en intern) met voldoende aandacht voor de graduaatsopleidingen en hun specifieke doelgroepen worden ontwikkeld.

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).

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 op te leiden. De nieuwe onderwijsvisie en 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 de nodige bewustwording rond inclusief hoger onderwijs: onderwijs voor iedereen.
- Een doordachte afstemming tussen het intra- en extracurriculaire begeleidingsaanbod voorzien en dat op een effectieve en efficiënte manier aanbieden aan de student.
- Verdere 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. Expliciete aandacht zal geschonken worden aan de uitdagingen omtrent aanwezigheid in de les.
- Het geheel van het opleidingsaanbod doordacht 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. 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 worden gerealiseerd via projecten binnen de strategische cyclus of via beleidsplannen (met langetermijndoelen) en jaaractieplannen (met jaardoelen). 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 invulling geeft aan het plannen en prioriteren. 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 PowerBI 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. De bijgestuurde werking van de community's vanaf september 2024,

met een verscherpte focus op de kernopdrachten en duidelijkere rollen en verantwoordelijkheden, stroomlijnt de beleidsvoorbereidende opdracht van de community's en stimuleert transversale samenwerking en kennisdeling.

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, het Leerfestival, verscheidene 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 we eenzelfde kwaliteit kunnen garanderen 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 een formeel opgestelde procedure. Een belangrijk element van kwaliteitsborging zijn de borgingsbesluiten die het eindproduct vormen van de Opleidingsreviews (zie sectie 2.2.2.1).

- Kwaliteitsmonitoring en -ontwikkeling

Onder kwaliteitsontwikkeling verstaan we 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. Zo worden alle stakeholders (studenten, medewerkers, werkveld en alumni) bevraagd via verschillende bevragingen, waarbij telkens de frequentie en de timing van de bevraging is vastgelegd, of via focusgroepen.

- Kwaliteitsverantwoording

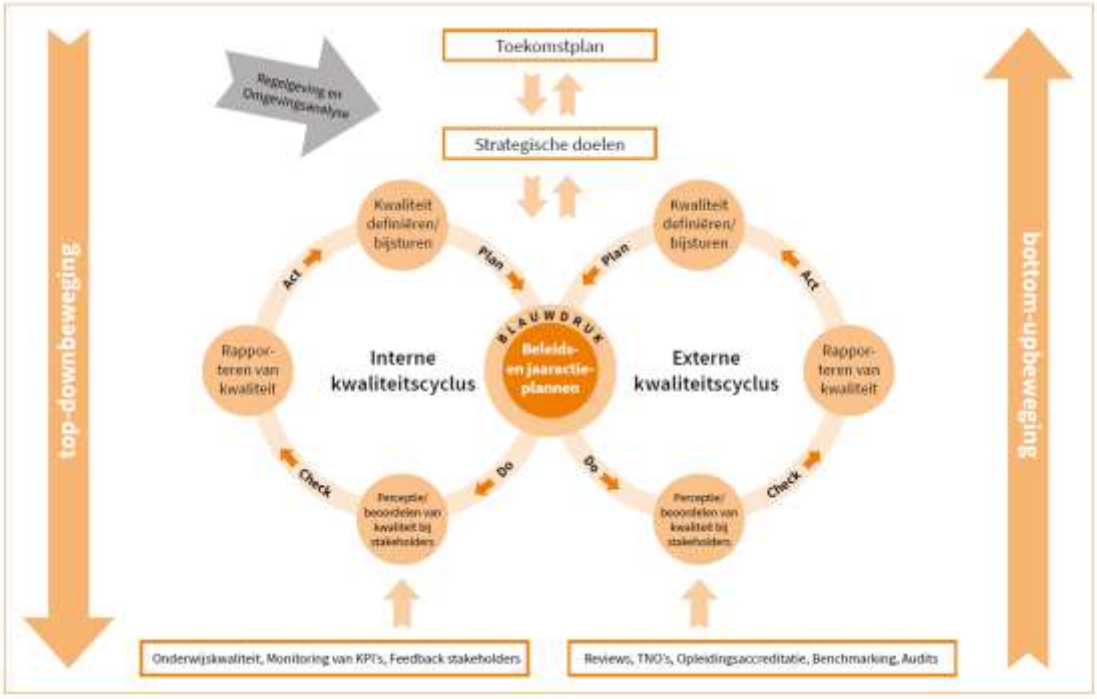
Wat kwaliteitsverantwoording betreft, organiseren we diepgaande reflecties in een cocreatief proces met externe peers en stakeholders, zoals de Opleidingsreviews of Thematische Reviews (zie sectie 2.2.2.1).

2.2.1.3 *Kwaliteitscirkels 'up and running'*

- Interne kwaliteitscyclus gevoed door externe verantwoordingscyclus

We realiseren continue kwaliteitsverbetering 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 11).

Naast 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.



Figuur 11. De interne en externe kwaliteitscyclus

- 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, zie figuur 12), onder andere bestaande uit:
  - Feedback van studenten op opleidingsonderdelen en doceer- en begeleidingsgedrag.
  - Feedback van deelnemers aan bijscholingen binnen Artevelde Academy.
  - Feedback van partners in onderzoeksprojecten.
- Analyses van data uit de databanken, onder andere bestaande uit:
  - Slaagcijferanalyses.
  - Doorstroom- en uitstroomanalyses.

Bevraging	Doelgroep	Bevraagden	Timing	Frequentie	Verantwoordelijke
Feedback bijscholingen en studiedagen	student	Deelnemers bijscholingen & studiedagen		Per event	Community Levenslang Leren
Feedback interne vormingen	medewerker	Deelnemers interne vormingen		Per event	Dienst Human Resources Development
Feedback/tevredenheid postgraduaten Expertisenetwerk Mens en Samenleving	student	Cursisten postgraduaten Expertisenetwerk Mens en Samenleving	23/05/2023	Per event	Dienst Integrale Kwaliteitszorg
FIT-test	student	Eerstejaars bachelor- en graduaatsstudenten	10/24/2022	Jaarlijks	Dienst Onderwijs en Begeleiding
Hoe ervaarde jij de startweek als docent?	medewerker	Medewerkers bacheloropleidingen Expertisenetwerk Communicatie, Media en Design	09/14/2023		Dienst Integrale Kwaliteitszorg
Hoe goed werd je onthaald in de opleiding?	student	Bachelorstudenten Expertisenetwerk Communicatie, Media en Design	09/14/2023		Dienst Integrale Kwaliteitszorg
Stagemogelijkheid in het tweede jaar	werkveld	Stageplaatsen Bachelor Grafische en Digitale Media	05/21/2024	Eenmalig	Dienst Integrale Kwaliteitszorg
Studententevredenheid: Hoe tevreden ben je over je opleiding aan Artevelde hogeschool?	student	Alle graduaats-, bachelor- en bachelor-na-bachelorstudenten	02/12/2024	Jaarlijks	Dienst Integrale Kwaliteitszorg
Studiekeuzeproces nieuwe studenten aan Arteveldehogeschool	student	Nieuwe studenten aan Arteveldehogeschool	10/16/2023	Te bepalen	Dienst Studentenbeheer en Studieadvies
Studying abroad: your experiences at Artevelde University of Applied Sciences	student	Inkomende uitwisselingsstudenten		Tweemaal per jaar	Dienst Internationalisering
Tevredenheid inschrijvingsproces	student	Nieuwe studenten aan Arteveldehogeschool	10/16/2023		Dienst Marketing en Communicatie
Tevredenheid Postgraduaat Digital Content Creation	student	Cursisten Postgraduaat Digital Content Creation	12/12/2023	Per event	Dienst Integrale Kwaliteitszorg
Tevredenheid Postgraduaat Digital Marketing Communication	student	Cursisten Postgraduaat Digital Marketing Communication	01/29/2024	Per event	Dienst Integrale Kwaliteitszorg

Tevredenheid postgraduaat Podcasting	student	Cursisten postgraduaat Podcasting	02/05/2024	Per event	Dienst Integrale Kwaliteitszorg
Tevredenheid Postgraduaat School of Branding	student	Cursisten Postgraduaat School of Branding	12/18/2023	Per event	Dienst Integrale Kwaliteitszorg
Waarom koos je niet voor Arteveldehogeschool?	kandidaat-student	Kandidaat-studenten	10/05/2023	Jaarlijks	Dienst Marketing en Communicatie
Waarom koos je voor Arteveldehogeschool?	student	Nieuwe studenten aan Arteveldehogeschool	10/16/2023	Jaarlijks	Dienst Marketing en Communicatie
Waarom schreef je je niet opnieuw in aan Arteveldehogeschool?	student	Studenten die zich dat academiejaar niet opnieuw inschreven	11/16/2023	Jaarlijks	Dienst Studentenbeheer en Studieadvies
Wat vind jij belangrijk bij het kiezen van een opleiding?	kandidaat-student	Bezoekers infodagen	03/09/2024	Per event	Dienst Onderwijs en Begeleiding
Wat vond je van de week van Airis?	student	Studenten Expertisenetwerk Communicatie, Media en Design die deelnamen aan week van Airis	02/21/2024		Dienst Integrale Kwaliteitszorg

Figuur 12. Overzicht bevragingen academiejaar 2023-2024

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.

Eind 2022 vaardigde het Regeringscommissariaat een nieuw model voor de evaluatie van het risicomanagement gevoerd aan hogeronderwijsinstellingen uit, dat stapsgewijs wordt geïmplementeerd in Arteveldehogeschool. In academiejaar 2023-2024 ontwikkelden we een risicocriteriamatrix op maat van de hogeschool en voerden we een piloot van de risico-inventarisatie uit in verschillende domeinen, met gebruik van de risicocriteriamatrix. De piloot werd als positief geëvalueerd en de risico-inventarisatie wordt in academiejaar 2024-2025 verder uitgevoerd.

2.2.2 Omschrijving van het stelsel van externe kwaliteitszorg

2.2.2.1 Diepgaande reflecties als meerwaarde voor onze kwaliteitsaanpak

Naast continue kwaliteitsontwikkeling heeft Arteveldehogeschool 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 Arteveldehogeschool 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. Het afgelopen jaar werd een belangrijk project aangevat om het Kwaliteitskader Onderwijs meer af te stemmen op de nieuwe onderwijsvisie en op de geoptimaliseerde organisatiestructuur, waarbij onder meer Shared Services werden geïntroduceerd. Het finaliseren en uitrollen van dat vernieuwde kwaliteitskader zal in 2024-2025 worden verdergezet.

In academiejaar 2023-2024 doorliepen onderstaande opleidingen een Opleidingsreview, met een positief borgingsbesluit als resultaat:

> Bachelor Journalistiek.
> Bachelor Vroedkunde.

Voor de Bachelor-na-Bachelor Zorgverbreding en Remediërend Leren en de Bachelor-na-Bachelor Buitengewoon Onderwijs, die op het einde van academiejaar 2022-2023 een Opleidingsreview doorliepen, ontvingen we het rapport begin 2024. Ook die Opleidingsreviews vertaalden zich in positieve borgingsbesluiten.

- 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 2024 vond er geen Thematische Review plaats.

- 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 academiejaar 2022-2023 was Arteveldehogeschool aan de beurt.

Het positieve rapport van de reviewcommissie resulteerde in een positief accreditatiebesluit van de NVAO en een automatische verlenging van de accreditatietermijnen van onze opleidingen. Het rapport van de Instellingsreview vind je terug op de website: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/kwaliteit/kwaliteitsvol-onderwijs.

In academiejaar 2023-2024 bundelden we de inzichten die we opdeden tijdens bij het opstellen van de kritische reflecties ter voorbereiding van de Instellingsreview en de aanbevelingen die we ontvingen van de reviewcommissie. Er werd een eerste versie opgesteld van het opvolgplan met de aanbevelingen van de commissie, dat in academiejaar 2024-2025 verder wordt geconcretiseerd.

- Systeembrede Analyse

Arteveldehogeschool had de ambitie om deel te nemen aan de Systeembrede Analyse rond de Learning Outcomes/21st Century Skills die was gepland voor academiejaar 2025-2026. De *Evaluatie van het kwaliteitszorgsysteem in het Vlaamse Hoger Onderwijs*, in 2024 uitgevoerd door IdeaConsult in opdracht van het Departement Onderwijs en Vorming, heeft echter tot gevolg dat die Systeembrede Analyse niet verder zou worden ingericht. Het is afwachten of daar een alternatief voor komt.

- 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.

Het afgelopen jaar werden door Arteveldehogeschool geen nieuwe opleidingen aangevraagd, rekening houdend met de standstill voor het inrichten van nieuwe opleidingen die binnen de Vlaamse Hogescholenraad werd afgesproken.

- Opleidingsaccreditatie

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

In 2023 hebben we de voorbereidingen getroffen voor het indienen van de accreditatiedossiers voor onderstaande opleidingen:

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

Het indienen van de zelfevaluatierapporten en de organisatie van de locatiebezoeken vonden plaats in de lente van 2024 en resulteerden in positieve accreditatiebesluiten:

> https://ahscdn.be/sites/default/files/2024-09/IBA_Accreditatie_Besluit.pdf.
> https://ahscdn.be/sites/default/files/2024-09/EGO_Accreditatie_Besluit.pdf.

In 2024 hebben we de voorbereidingen getroffen voor het indienen van de accreditatiedossiers voor:

- Het Graduaat Accounting Administration.
- Het Graduaat Sociaal-Cultureel Werk.
- Het Graduaat Maatschappelijk Werk.

Het indienen van het zelfevaluatierapport en de organisatie van de locatiebezoeken vinden plaats in de lente van 2025.

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 de website van Arteveldehogeschool.

De landingspagina van elke bachelor-, bachelor-na-bachelor- en graduaatsopleiding bevat de rubriek *Kwaliteitsvol leren.* 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 is informatie over de kwaliteit van onze opleidingen opgenomen 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 over te schakelen op een continue monitoringssysteem. Die tool zal een meer geïntegreerd en omvattend antwoord kunnen bieden als opvolgsysteem, met de ontwikkeling van een gebruiksvriendelijke portaalsite en dashboards waarin feedback van stakeholders en 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. In academiejaar 2023-2024 werkten we in het bijzonder verder aan de aanpak van de kwaliteitszorg voor de gezamenlijke Bachelor Human Resources Management (die van start ging in september 2024) samen met HOGENT en Odisee, en aan de aanpak van de kwaliteitszorg voor het Graduaat Digitale Vormgeving (dat van start ging in februari 2024) met LUCA School of Arts.

In curriculumontwikkeling wordt de externe (internationale) blik op een vakgebied of domein sterk gewaardeerd. Dat bevorderen we door elkaars systemen beter te leren kennen via onder andere 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). Ook de reviews vormen vaak een aanleiding voor samenwerking, aangezien we voor de samenstelling van de commissies op zoek gaan naar 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 de bestaande benchmarkingprocedure te evalueren en waar nodig bij te sturen. Ook de geïntensifieerde samenwerking met Odisee brengt nieuwe initiatieven en inzichten met zich mee.

2.3 OPLEIDINGSAANBOD

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

- Graduaat.
- Professionele bachelor.
- Bachelor-na-bachelor.
- Postgraduaat.
- Microdegree.
- Bijscholingen en studiedagen.

In academiejaar 2023-2024 gingen onderstaande nieuwe graduaats- en bacheloropleidingen van start:

- Bachelor Toegepaste Psychologie (gestart in september 2023).
- Bachelor-na-Bachelor Toegepaste Gerontologie – in samenwerking met AP Hogeschool (gestart in september 2023).
- Graduaat Digitale Vormgeving (gestart in februari 2024).

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 dat reglement, mede onder impuls van het studievoortgangsdecreet, een grondige update. In academiejaar 2023-2024 werden na een evaluatie opnieuw enkele lichte aanpassingen aangebracht richting academiejaar 2024-2025, in het bijzonder:

- De implementatie van het decreet grensoverschrijdend gedrag.
- Het hanteren van genderneutraal taalgebruik.
- De afschaffing van afwijkende deliberatieregels voor zittende studenten.
- Het helderder omschrijven van het trisverbod.

Het Onderwijs- en Examenreglement vind je terug op de website:

- Academiejaar 2023-2024: https://ahscdn.be/sites/default/files/2023-11/Onderwijs_en_Examenreglement_GRA_BA_BANABA_2023_24_.pdf?token=1708058657.
- Academiejaar 2024-2025: https://ahscdn.be/sites/default/files/2024-06/onderwijs_en_examenreglement_gra_ba_banaba_202425.pdf?token=1740731046.

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 Internationaliseringsbeleid

Het uitgangspunt van ons internationaliseringsbeleid is mogelijkheden tot internationale ervaringen voor studenten (en medewerkers) aanbieden en ondersteunen, in functie van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Arteveldehogeschool stimuleert een internationale mindset bij al haar studenten en medewerkers, en biedt hen zowel initiatieven tot internationalisering op de campus als in het buitenland. Want dé makers van de wereld van morgen staan met beide voeten in de wereld, dichtbij en veraf.

Internationalisering gaat verder dan mobiliteit alleen, het draait ook om een internationale dimensie in de curricula inbedden, een sterk partnernetwerk met betrekking tot onderwijs en onderzoek uitbouwen en onderhouden, gezamenlijke programma's ontwikkelen, externe beleidsontwikkelingen implementeren en de nodige aandacht aan duurzaamheid besteden. De komende tijd zal er in het bijzonder verder gewerkt worden aan de plaats van het strategische consortium UP University in ons internationaliseringsbeleid.

Een uitgebreidere beschrijving van het internationaliseringsbeleid van Arteveldehogeschool vind je terug op de website:
https://www.arteveldehogeschool.be/nl/over-ons/waarom-kiezen-voor-arteveldehogeschool/internationalisering.

2.7.2 Internationaal aanbod

Arteveldehogeschool biedt vijf internationale bacheloropleidingen aan, die jaar na jaar stijgende inschrijvingscijfers kennen. Daarnaast bieden we ook heel wat Semester Programmes en een aantal Double Degree Programmes aan.

Een overzicht van ons internationale aanbod vind je terug op de website:
https://www.arteveldehogeschool.be/en/programmes/programme-types.

2.7.3 Internationalisering in cijfers

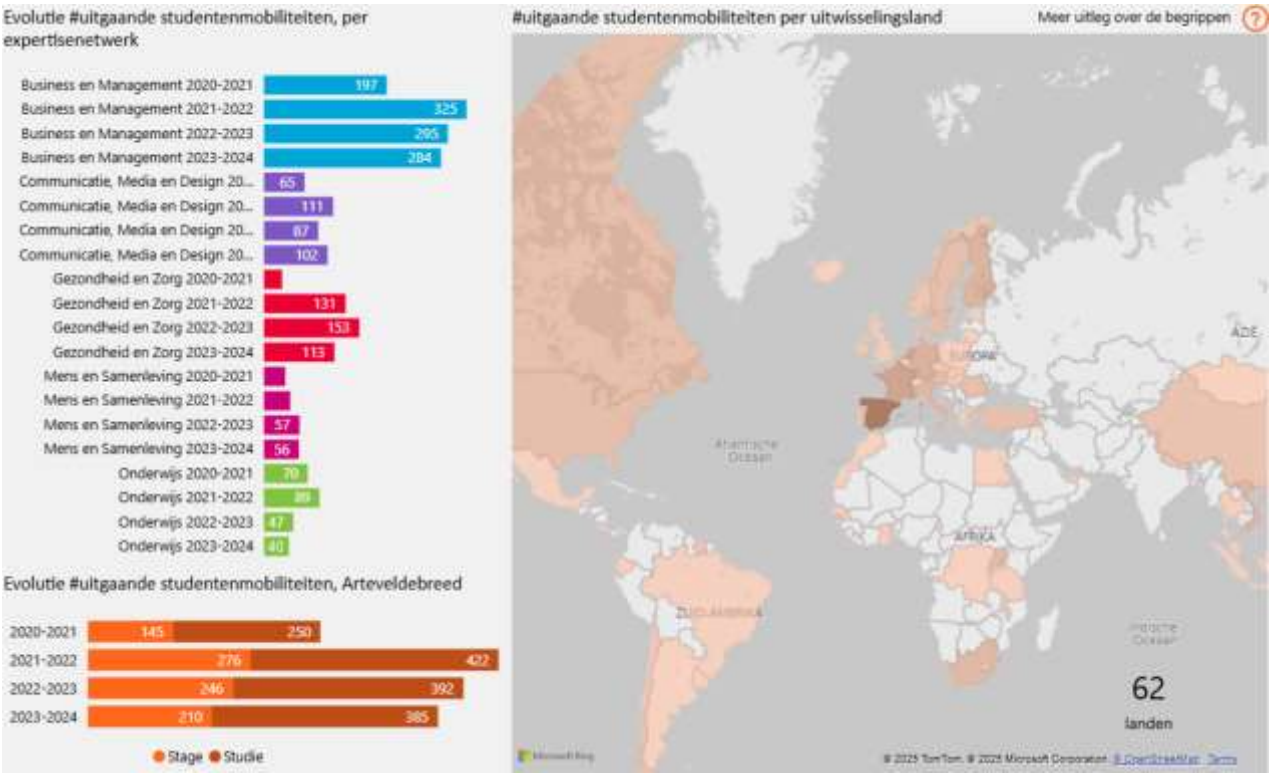
2.7.3.1 Uitgaande studentenmobiliteit

Onder uitgaande studentenmobiliteit verstaan we:

- Langlopende studie (semester tot een academiejaar) waarbij ECTS uitgewisseld en geëvalueerd worden door een gastinstelling.
- Kortdurende studie (1 week) waarbij ECTS uitgewisseld en geëvalueerd worden door een gastinstelling.
- Stages in het buitenland.

Studiereizen vallen met andere woorden niet onder uitgaande studentenmobiliteit.

In academiejaar 2023-2024 gingen 595 studenten op internationale mobiliteit naar 62 verschillende landen, waarvan 381 mobiliteiten kaderden binnen Erasmus+. De totale studentenmobiliteit daalde in vergelijking met vorig academiejaar, namelijk een daling met 2 % voor buitenlandse studie en met 15 % voor buitenlandse stage (zie figuur 13). Dat kan verklaard worden doordat we naast fysieke mobiliteit steeds actiever inzetten op blended mobiliteit en virtuele uitwisseling, zoals het inbouwen van COIL (Collaborative Online International Learning) in de curricula. Ook nemen steeds meer studenten deel aan korte blended mobiliteiten (zie figuur 14).



Figuur 13. Overzicht uitgaande studentenstages en -studies per academiejaar, Arteveldebreed en per expertisenetwerk

	EU	Buiten EU
Studie - korte blended mobiliteiten (3-5 ECTS)	95	
Studie - semestermobiliteiten	224	118
Stage - semestermobiliteiten	115	116

Figuur 14. Overzicht uitgaande studentemobiliteit per soort in 2024

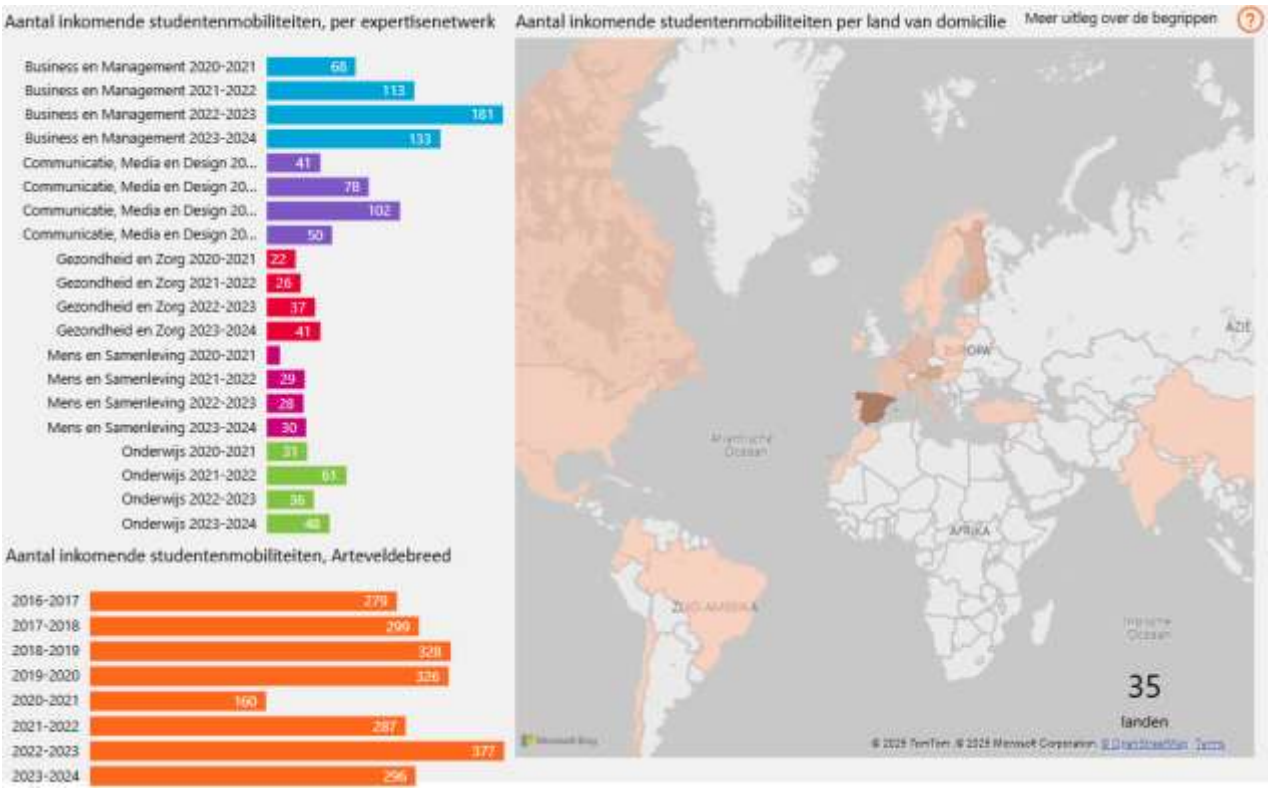
2.7.3.2 *Inkomende studentenmobiliteit*

Onder inkomende studentenmobiliteit verstaan we mobiliteit van externe studenten waarbij minstens één ECTS uitgewisseld wordt tussen de zendende onderwijsinstelling en Arteveldehogeschool. *Degree seeking* internationale studenten die zich voor een volledige

graduaats- of bacheloropleiding inschrijven aan Arteveldehogeschool, vallen daar met andere woorden niet onder.

Op het vlak van inkomende studentenmobiliteit ontving Arteveldehogeschool in academiejaar 2023-2024 in totaal 296 studenten uit 35 verschillende landen (255 studenten van binnen de EU, 41 van buiten de EU). Dat is een daling met 21 % ten opzichte van vorig academiejaar (zie figuur 15). Die daling kan deels verklaard worden doordat er in het Expertisenetwerk Communicatie, Media en Design minder inkomende studenten werden toegelaten omdat er sinds dit academiejaar gestreefd wordt naar meer evenwicht tussen de uitgaande en inkomende mobiliteit in het expertisenetwerk.

Daarnaast waren onze inspanningen rond internationale rekrutering het afgelopen jaar vooral gefocust op het aantrekken van *degree seeking* internationale studenten voor onze internationale bacheloropleidingen. Die aanpak zien we ook terug in de inschrijvingscijfers van de internationale bacheloropleidingen: in academiejaar 2023-2024 groeide het aantal nieuw ingeschreven internationale studenten met 88 % ten opzichte van het jaar ervoor (135 inschrijvingen ten opzichte van 72 inschrijvingen).



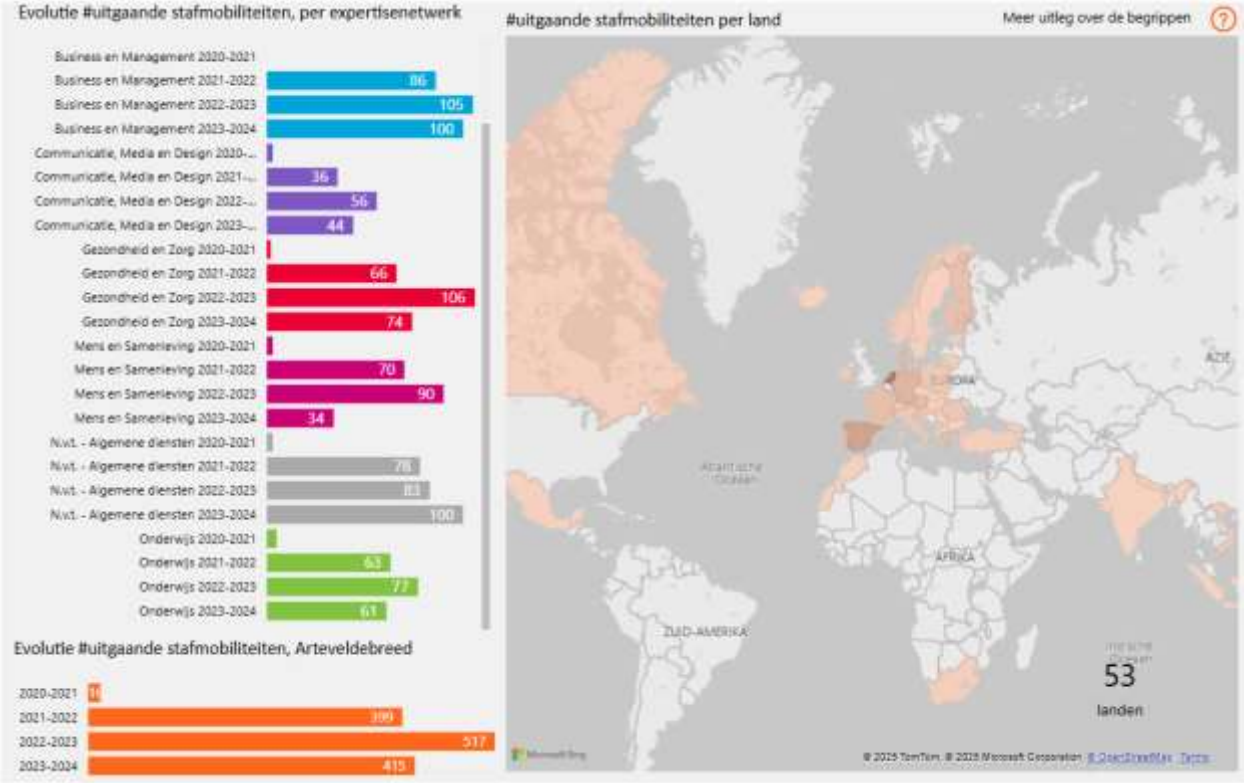
Figuur 15. Overzicht inkomende studentenmobiliteiten per academiejaar, Arteveldebreed en per expertisenetwerk

2.7.3.3 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 of beurs).

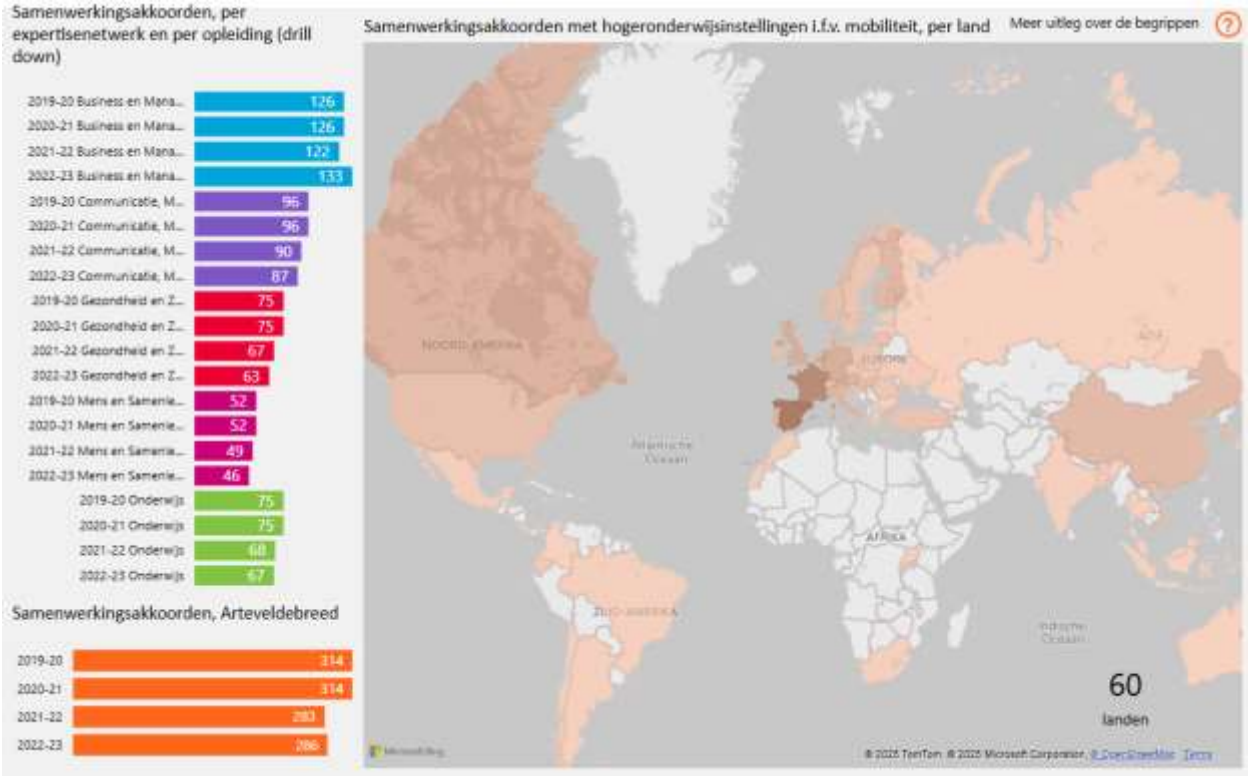
In academiejaar 2023-2024 gingen 451 medewerkers op stafmobiliteit naar 53 verschillende landen, waarvan 29 mobiliteiten buiten Europa plaatsvonden. De totale uitgaande stafmobiliteit daalde met 20 % ten opzichte van vorig academiejaar (zie figuur 16). Academiejaar 2022-2023 kende namelijk een uitzonderlijk hoog aantal stafmobiliteiten.



Figuur 16. Overzicht inkomende studentenmobiliteiten per academiejaar, Arteveldebreed en per expertisenetwerk

2.7.3.4 *Internationale samenwerkingsakkoorden*

Duurzame internationale samenwerkingen opzetten en onderhouden, zowel binnen Europa als wereldwijd, blijft een belangrijke prioriteit. In academiejaar 2023-2024 had Artevelde-hogeschool samenwerkingsakkoorden met 286 partners (waarvan 193 Europese partners) voor mobiliteit van studenten en/of staf (zie figuur 17). De relevantie van de samenwerkingsakkoorden met betrekking tot onze vijf onderwijs- en onderzoeksdomeinen wordt regelmatig geëvalueerd, op basis waarvan we bijsturen waar nodig. Binnen Europa werkt Artevelde-hogeschool nauw samen met de partners uit het strategisch consortium UP University (zie sectie 2.7.4.2).



Figuur 17. Overzicht samenwerkingsakkoorden per academiejaar, Arteveldebreed en per expertisenetwerk

2.7.4 Speerpunten van academiejaar 2023-2024

Binnen het domein internationalisering wordt er gewerkt rond drie grote luiken:

- Proces- en gebruikersondersteuning.
- Internationale samenwerking
- Kaders en beleidsvorming.

Hieronder volgt een beknopt overzicht van realisaties uit academiejaar 2023-2024, zowel binnen de lopende gang van zaken (*run*) als wat de grotere optimalisatie- en veranderingstrajecten (*change*) betreft. Zo werken we jaar na jaar verder aan de implementatie van een doordacht internationaliseringsbeleid (zie sectie 2.7.1).

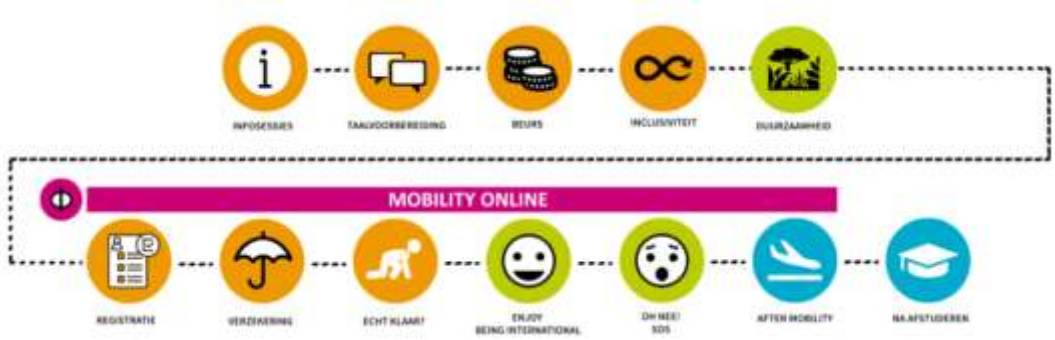
2.7.4.1 Proces- en gebruikersondersteuning

- Speerpunten met betrekking tot uitgaande studentenmobiliteit

Academiejaar 2023-2024 bracht ons een succesvolle Erasmus+ audit, een grondige doorlichting in opdracht van het Nationaal Agentschap Epos. De positieve beoordeling heeft tot gevolg dat Arteveldehogeschool een geaccrediteerde charterhouder blijft. Enkel op die manier kunnen we jaarlijks financiering aanvragen voor uitgaande mobiliteitsprojecten van studenten en staf (en voor inkomende studenten- en stafmobiliteit voor regio's buiten Europa). Ons Erasmus Charter en bijhorend Erasmus Policy Statement vind je terug op de website:

https://www.arteveldehogeschool.be/en/about-us/quality/accreditation-and-quality-assurance.

Daarnaast optimaliseerden we de studentenflows binnen onze digitale registratietool Mobility Online (zie figuur 18), met aandacht voor verplichtingen binnen het Erasmus+ programma en met focus op duurzaamheid/Green Travel. Via sessies tijdens de ZomerAcademie en extra professionaliseringsessies doorheen het academiejaar werden alle betrokken collega's up-to-date gebracht en verder geprofessionaliseerd rond hoe ze studenten vlot kunnen helpen doorheen het mobiliteitsproces.



Figuur 18. Geoptimaliseerde flow in de tool Mobility Online

Bovendien werd de internanetpagina rond internationaliseringsbeleid overzichtelijker gemaakt, waarbij er meer aandacht ging naar duurzaamheid. Zo werd een leidraad voorzien om niet alleen groener te handelen wat vervoer betreft, maar ook bewustere keuzes te maken in het buitenland zelf (zie figuur 19).

Figuur 19. Leidraden rond duurzaamheid op de intranetpagina van de Dienst Internationalisering

- Speerpunten met betrekking tot inkomende studentenmobiliteit

In academiejaar 2023-2024 ontwikkelden we een specifieke survey voor internationale semesterstudenten, die voortaan elk semester verstuurd zal worden naar die doelgroep. De

feedback die we op die manier verzamelen, wordt opgevolgd en vertaald naar verbeteracties door alle medewerkers binnen het domein internationalisering (en door de Dienst Studentenvoorzieningen wat accommodatie betreft).

Daarnaast publiceerden we voor het eerst een specifieke *Guide for International Students*, die voortaan elk academiejaar een inhoudelijke update krijgt in afstemming met de medewerkers van het Team International Recruitment. De gids is beschikbaar via de website: https://ahscdn.be/sites/default/files/2024-06/guide_for_international_students.pdf?token=1739890680.

- Speerpunten met betrekking tot stafmobiliteit

De procedure Meerdaagse Dienstreis werd gefinetuned, mede in aanloop naar een vernieuwing van het raamakkoord rond het boeken van transport en accommodatie (dat werd gegund aan Uniglobe, Southwest Travel).

Net zoals voor inkomende studenten ontwikkelden we een *Guide for Incoming Staff*, zodat we ook voor inkomende stafleden kunnen inzetten op een warm welkom.

2.7.4.2 Internationale samenwerking

Een belangrijk focuspunt van academiejaar 2023-2024 was, zoals de voorbije jaren, verder inzetten op ons strategisch institutioneel consortium UP University. Begin 2024 diende het consortium voor de derde keer een aanvraag in als European Universities Initiative, waartoe we ons dossier opnieuw versterkten. Zo verfijnden we het thema waarop het consortium focust, *Responsible Living for the Next Generations*, nog verder en koppelden we dat thema aan het concept van actief burgerschap.

UP University werd uiteindelijk niet geselecteerd als European Universities Alliance maar ontving wel een Seal of Excellence vanuit de Europese Commissie. Dat wil zeggen dat ons gezamenlijk project als inhoudelijk sterk werd beoordeeld. Alle rectoren van de 11 partnerinstellingen binnen UP University bevestigden nadien hun engagement om als consortium verder in te zetten op het ontwikkelen van gezamenlijke onderwijs- en onderzoeksinitiatieven, en actief kennis te delen over verschillende transversale domeinen heen. Om dat te kunnen realiseren werd een governance-structuur opgezet en zorgen Executive Committees binnen de domeinen onderwijs, onderzoek en communicatie voor het uitzetten van een coherent geheel aan doelstellingen. Die doelstellingen worden ook vertaald naar haalbare jaaractieplannen. Arteveldehogeschool fungeert nog steeds als coördinator van het consortium. Meer info over UP University vind je terug op de website: https://www.arteveldehogeschool.be/en/about-us/why-choose-artevelde-university-applied-sciences/internationalisation#up.

Via het Global Minds-programma zetten we daarnaast in op het Globale Zuiden. Zo brachten we in het kader daarvan mondiale solidariteit en internationaliseringsopportuniteiten met betrekking tot het Globale Zuiden duidelijker onder de aandacht op ons intranet.

Een andere nieuwigheid in academiejaar 2023-2024 was de Triple Degree Agreement tussen Arteveldehogeschool, EPHEC Brussels en CBS International Business School (Duitsland) rond de Bachelor International Business Management. Die agreement leidde tot een algemeen kader dat als leidraad gebruikt kan worden tijdens gesprekken met internationale partners wat inschrijving, registratie of taalwetgeving betreft.

Tot slot herwerkten we onze partnerbrochure *Get to know Artevelde University of Applied Sciences*. De brochure heeft als doel om onze expertises overzichtelijk in kaart te brengen voor potentiële nieuwe partners, en bevat informatie rond thema's als duurzaamheid, kwaliteitsmonitoring en accreditaties, onderzoeksprogramma's en studentenbegeleiding en -ondersteuning. De brochure vind je terug op de website: https://ahscdn.be/sites/default/files/2024-09/partner_brochure-INT_25-26_WEB.pdf?token=1739905979.

2.7.4.3 Kaders en beleidsvorming

In academiejaar 2023-2024 werden volgende beleidskaders binnen het domein internationalisering uitgewerkt:

- De volledige herwerking van het Arteveldebrede leerresultaat rond Wereldburgerschap in het kader van de implementatie van de nieuwe onderwijsvisie.
- De uitwerking van een kader rond het verwerven van ECTS in het buitenland.
- De uitwerking van een handleiding rond aanpak, registratie, organisatie en tijdlijn van Blended Intensive Programmes en Korte Blended Mobiliteit.
- De uitwerking van een afsprakenkader rond gezamenlijk internationaal opleiden met finaliteit diploma.
- De bestendiging van het transversale overleg- en denkplatform Team Europe, waarbij de Dienst Internationalisering, de Dienst Onderwijs en Begeleiding, de Dienst Integrale Kwaliteitszorg en de Dienst Onderzoek en Dienstverlening actief kennis delen en afstemmen rond externe beleidsmonitoring.
- De opstart van de werkgroep Internationale Strategie.
- De aanzet tot een model om de internationale dimensie binnen opleidingen meer vorm te geven.
- De aanzet tot een handboek rond crisismanagement met focus op veiligheid van studenten en staf, zowel voor uitgaande als inkomende mobiliteit.

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 de eigen onderwijspraktijk en -expertise, de werkveldpraktijk en maatschappelijke visies en praktijken geïnnoveerd door onderzoek. Zo creëren we een innovatieve biotoop waar onderwijs en onderzoek hand in hand gaan en waarmee we onze stempel drukken op de externe omgeving (zie mindshift 1 en mindshift 4).

In 2024 lag de nadruk op de verdere concretisering van de strategische krachtlijnen en doelstellingen van een performant en toekomstgericht onderzoeksbeleid (2021-2027), in lijn met het Toekomstplan. De focus lag onder meer op de versterking van thematische onderzoeksprioriteiten binnen zes maatschappelijke domeinen, de ontwikkeling van een systematiek voor tussentijdse rapportering van onderzoeksprogramma's, de structurele inbedding van onderzoek binnen het internationale consortium UP University en de versterking van het beheer van onderzoeksoutput en partners. In de volgende paragrafen worden de concrete acties en realisaties van 2024 toegelicht.

3.1.1.1 Werkveld en hogeschool versterken in expertise door goed gekozen onderzoek

Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek is erop gericht het werkveld te versterken. Dat gebeurt op twee manieren: door de keuze van relevante onderzoeksthema's en door actieve betrokkenheid en cocreatie met professionals uit het werkveld tijdens het onderzoeksproces. Om dat proces verder te versterken, bouwen we doelgericht expertise op rond strategisch **gekozen thema's** en zetten we in op structurele samenwerkingen met belangrijke externe partners en het werkveld, regionaal en internationaal.

In 2020-2021 heeft de Dienst Onderzoek per expertisenetwerk een strategische onderzoeksagenda uitgewerkt. Dat resulteerde in 2023 in de lancering van 23 vierjarige onderzoeksprogramma's binnen de expertisenetwerken (zie sectie 3.1.2.2), ondersteund door basisfinanciering en een adviesgroep met externe experten. In 2024 brachten we de onderlinge raakvlakken van de programma's in kaart om interdisciplinair samen te werken rond maatschappelijke **thema's**, in lijn met Vlaamse en Europese beleidsprioriteiten. Die thema's versterken onze positionering als expertisecentrum en vergroten onze zichtbaarheid (zie strategisch doel 3 en 10). De maatschappelijke thema's vind je terug op de website: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/onderzoek#thema.

In 2024 implementeerde Arteveldehogeschool een CRM-systeem voor het beheer van contacten, leads en opportuniteiten. Dat systeem vormt de ruggengraat voor een efficiëntere

opvolging van samenwerkingen binnen de domeinen onderzoek en dienstverlening en ondersteunt tevens onze Blikopener-werking gefinancierd via VLAIO. Dankzij het CRM-systeem kunnen interacties met bedrijven, socialprofitorganisaties en overheidsinstellingen beter worden beheerd en geanalyseerd, wat leidt tot gerichtere kennisdeling en effectievere samenwerking.

In 2024 werden via de Blikopener-werking 380 intakegesprekken gevoerd, 267 keer eerstelijnsadvies gegeven en 58 doorverwijzingen gerealiseerd naar andere hogescholen of VLAIO-partners. Dat resulteerde in 316 samenwerkingen, waaronder onderzoeks- en dienstverleningsprojecten, studentenprojecten en navormingen. Verder werden 6 thematische sessies georganiseerd en 62 werkveldpartners geraadpleegd om projectaanvragen beter af te stemmen op de noden van het werkveld. Het project bereikte in totaal 191 bedrijven (waarvan 124 KMO's of start-ups), 229 socialprofitorganisaties, 63 overheidsinstellingen en 18 onderwijsinstellingen.

3.1.1.2 Kritische massa in onderzoek vergroten en de kwaliteit versterken

De middelen voor onderzoek worden in eerste instantie verstrekt via overheidssubsidies (PWO-middelen) voor praktijkgericht onderzoek. Om de kritische massa binnen onderzoek te vergroten, hanteren we een businessmodel dat inzet op continuïteit door externe financiering (zie sectie 3.3). De sterke groei van externe middelen maakt het echter steeds uitdagender om voldoende competente onderzoekers in te schakelen. Daarom werden in 2024 verschillende initiatieven opgezet om medewerkers van de hogeschool beter uit te rusten voor onderzoeksdeelname.

Zo werden vormings- en informatiesessies georganiseerd rond intellectueel eigendom, financieringskanalen (waaronder Horizon Europe), datamanagement en onderzoekscommunicatie. Specifieke workshops rond communicatie behandelden het opstellen van een communicatieplan, schrijven voor het web, presentatietechnieken en videopitches. Ook werd een inspiratie-event rond communicatie in samenwerking met de Associatie Universiteit Gent georganiseerd. Het goed beheer van onderzoeksprogramma's werd versterkt met opleidingen voor programmaleiders en een videotutorial over ClickUp als projectplanningstool. Daarnaast werden onderzoekers ondersteund in het gebruik van AI-tools zoals ChatGPT bij het schrijven van onderzoeksvoorstellen. Verder werden laagdrempelige een-op-eencontactmomenten op de campussen georganiseerd om onderzoekers beter te ondersteunen vanuit de Dienst Onderzoek en Dienstverlening.

Het interne vormingsaanbod werd verder aangevuld met het *INPUT/OUTPUT Research & Innovation Training Programme*, georganiseerd door de Vlaamse Hogescholenraad in samenwerking met de 13 Vlaamse hogescholen (gefinancierd via VLAIO). In 2024 volgden 80 medewerkers van Arteveldehogeschool professionaliseringssessies binnen dat programma.

Om samenwerking en kennisdeling te bevorderen, bouwden we het Teamskanaal Onderzoekers@AHS verder uit als online community, dat inmiddels 186 onderzoekers verbindt over de expertisenetwerken heen. Onder de noemer *Research Connect* vonden vijf kennisde-

lingssessies plaats, namelijk over ChatGPT in onderzoek, inclusie en diversiteit, citizen science, internationaal onderzoek en bescherming van onderzoeksresultaten. Daarnaast breidden we de interne gids voor onderzoekers uit met praktische informatie en met een nieuwe ondersteunende pagina over wetenschappelijke publicaties. In 2025 wordt de gebruiksvriendelijkheid van de gids verder verbeterd.

Wat kwaliteitszorg binnen het domein onderzoek betreft, werd het bestaande systeem – gebaseerd op de vier pijlers kwaliteitsbepaling, -borging, -ontwikkeling en -verantwoording – verder verfijnd. Zo ontwierpen of actualiseerden we procedures en sjablonen voor onderzoeksrapportering van projecten en programma's. Ook de rollen en verantwoordelijkheden binnen onderzoeksprogramma's werden verduidelijkt.

Met bovenstaande initiatieven zet Arteveldehogeschool sterk in op de verdere professionalisering van haar onderzoekers en het verstreken van de kwaliteit, in lijn met Vlaamse en Europese beleidsprioriteiten.

3.1.1.3 Onderzoek duurzaam in de praktijk verankeren

In praktijkgericht onderzoek staat impact centraal: via onderzoek streven we naar concrete toepassingen die waarde creëren voor onderwijs, het werkveld en de samenleving. Valorisatie is een essentieel onderdeel daarvan, waarbij nieuwe kennis wordt verspreid en ingezet via producten, methodieken en diensten. Een overzicht van de wetenschappelijke output van 2024 is te vinden via ons online portaal: https://anet.be/desktop/irahs.

We hanteren een strategische benadering van valorisatie. De juiste valorisatievorm bepaalt in welke mate onderzoeksresultaten worden opgepikt door het onderwijs, het werkveld en de samenleving. In 2022 lanceerden we een valorisatiestrategie en actieplan voor de periode 2022-2027. Die doordachte valorisatiestrategie stimuleert innovatie, vergroot de maatschappelijke relevantie van onderzoek en creëert zakelijke kansen voor nieuwe producten en diensten (zie strategisch doel 3 en 10). In 2024 werden verschillende acties ondernomen om die strategie te versterken.

Om de kennis rond valorisatie intern beter toegankelijk te maken, verbeterden we de ontsluiting van informatie en procedures via de intranetpagina van de Dienst Onderzoek en Dienstverlening. We actualiseerden onder andere de procedure rond het opstellen, beheren en ondertekenen van overeenkomsten en maakten bijhorende templates beschikbaar. Daarnaast werkten we aan een valorisatiereglement voor de melding en exploitatie van onderzoeks- en ontwikkelingsresultaten.

Verder werd de afstudeerproef in het kader van de nexus onderwijs-onderzoek herzien, met extra aandacht voor werkveldbetrokkenheid en voor de koppeling met praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (zie sectie 2.1.1.4). Daarnaast kenden we opnieuw een afstudeerproefprijs toe en lanceerden we samen met de vrijwilligersorganisatie Kiwanis de Kiwanis Gent-Artevelde Award. Die prijs stimuleert studenten om innovatieve oplossingen te ontwikkelen ter verbetering van de levensomstandigheden van kwetsbare kinderen in de Gentse regio.

Met bovenstaande initiatieven versterken we de impact van praktijkgericht onderzoek en zorgen we ervoor dat valorisatie structureel wordt ingebed in de werking van de hogeschool.

3.1.1.4 Een datagedreven onderzoeksbeleid uitbouwen

Open Science wint aan belang in Vlaanderen en Europa, met als doel de impact van onderzoek op zowel wetenschap als maatschappij te maximaliseren. Op Europees en Vlaams niveau zijn ambitieuze doelstellingen geformuleerd om die transitie te faciliteren. In dat kader bundelden de 13 Vlaamse hogescholen en de Vlaamse Hogescholenraad in 2019 de krachten om het Digitaal Open Science Platform (DOSP) te ontwikkelen, met steun van de Vlaamse overheid. Het platform centraliseert metadata rond onderzoeksprojecten en connecteert die met het Vlaamse onderzoeksportaal FRIS, wat bijdraagt aan een verhoogde zichtbaarheid en toegankelijkheid van praktijkgericht onderzoek.

Sinds 2023 worden alle onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten binnen Arteveldehogeschool systematisch geregistreerd in DOSP. In 2024 lag de focus op het verbeteren van de datakwaliteit en de verdere uitbouw van de digitale infrastructuur. Concreet omvatte dat de implementatie van een onderzoeksrepository voor goed beheer en toegang tot onderzoeksresultaten, de koppeling van DOSP met de website van Arteveldehogeschool in functie van de automatische publicatie van projectabstracts, de koppeling van DOSP met het CRM-systeem in functie van versterkt partnerbeheer, en de ontwikkeling van controlerapporten ter verbetering van de datakwaliteit in DOSP.

Daarnaast rolden we in 2024 diverse strategische initiatieven verder uit binnen het Vlaamse Open Science-beleid:

- Standaardisatie van datamanagement: het Flemish Minimum Data Management Plan (DMP), aangepast aan praktijkgericht onderzoek, werd geïmplementeerd als standaardtemplate voor Vlaams gefinancierde projecten binnen Arteveldehogeschool.
- Beleidsmatige vertegenwoordiging: het Diensthoofd Onderzoek en Dienstverlening en een stafmedewerker van de dienst vertegenwoordigen de Vlaamse hogescholen binnen de Flemish Open Science Board en de werkgroep Research Data Management. Zij speelden een actieve rol in de evaluatie van het Vlaams Open Science-beleid 2019-2024.
- Kennisdeling en samenwerking: er werd een structureel overleg opgezet met de Associatie Universiteit Gent en Vlerick Business School over Open Science en onderzoeksdatamanagement.

Met bovenstaande strategische inspanningen versterkt Arteveldehogeschool haar rol binnen het Open Science-beleid en draagt ze bij aan een transparante, duurzame en impactvolle onderzoekspraktijk.

3.1.1.5 Onderzoek en wetenschap naar het werkveld en brede publiek communiceren

Om de maatschappelijke impact van ons onderzoek te vergroten, hebben we in 2024 ingezet op gerichte valorisatie en strategische profilering. Dat vertaalde zich in beleidsacties op het

vlak van onderzoekscommunicatie en evenementen, met als doel een breder bereik, versterkte zichtbaarheid en diepgaandere samenwerking met het werkveld realiseren (zie strategisch doel 3 en strategisch doel 10).

In 2024 hebben we onze communicatiekanalen versterkt en afgestemd op zowel interne als externe doelgroepen, met een duidelijke focus op onderzoeksdisseminatie:

- Nieuwsbrieven: versterking van onze interne en externe communicatie met 20 interne nieuwsbrieven (4 nieuwe subscribers, +1,01 % t.o.v. 2023) en 4 externe nieuwsbrieven (74 nieuwe subscribers, +3,30 % t.o.v. 2023).
- Media-aandacht: onze actieve persstrategie leidde tot 102 nieuwsartikels en opiniestukken, 7 nieuwsuitzendingen, 19 radio-uitzendingen en 5 podcastafleveringen.
- Online publicaties: publicatie van 11 blogposts op de website, 21 nieuwsitems op de website en 5 onderzoeksvideo's op YouTube (802 views).
- Sociale media: onze gerichte LinkedIn-strategie zorgde voor 4.279 extra volgers (+7,97 % t.o.v. 2023).
- Website: in 2024 werd het format van de projectpagina's op onze website herwerkt en werd ook het proces voor aanpassingen op de website geautomatiseerd via DOSP (zie sectie 3.1.1.4). Daarnaast versterkten we de externe positionering van onze onderzoeksprogramma's door ze te bundelen in maatschappelijke thema's (zie sectie 3.1.1.1).

Verder zetten we in 2024 actief in op kennisdeling en netwerking door doelgerichte evenementen te organiseren en deelname aan externe events te stimuleren:

- Eigen events: organisatie van *Network Talks*, waarin 12 onderzoekers en professionals praktijkervaringen deelden in rondetafelgesprekken rond drie thema's (namelijk simulatieonderwijs in de zorg; technologische innovaties in de retail; en technologie voor diversiteit, equity en inclusie). Ook organiseerden we meer dan 20 studiedagen, netwerkbijeenkomsten, boeklanceringen, lezingen en thema-avonden.
- Externe vertegenwoordiging: onze onderzoekers presenteerden hun werk op events van belangrijke partners, waaronder de Associatie Universiteit Gent, Stad Gent, de Provincie Oost-Vlaanderen en de Vlaamse overheid. Zo waren we aanwezig op de Trefdag Digitaal Vlaanderen, het IOF-event Matchmaking en Valorisatie, het Festival van de Toekomst en de trefdag #SamenGentMaken. Daarmee versterken we onze zichtbaarheid binnen beleidskringen en het bredere werkveld.

De Expertisecel Wetenschapscommunicatie van de Associatie Universiteit Gent bracht in 2024 wetenschap tot bij de brede maatschappij, van stakeholders in onderzoeksprojecten tot kinderen, jongeren en volwassenen. Events, professionalisering voor onderzoekers en online communicatie via websites, YouTube, podcasts en sociale media zorgen ervoor dat het brede publiek kennis neemt 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 het Convenant Wetenschapscommunicatie tussen de Vlaamse overheid en de Expertisecellen Wetenschapscommunicatie aan elke hogeronderwijsinstelling. In 2024 ging het nieuwe convenant 2024-2028 van start, waarbij gefocust wordt op vijf strategische doelstellingen:

1. Vlaanderen op de kaart zetten als topregio op het vlak van wetenschap, technologie en innovatie.
2. De burger en de samenleving helder, eenvoudig en genuanceerd informeren over (het proces van, de voortgang en doorbraken in) wetenschap, technologie en innovatie, opdat het deze domeinen beter zou begrijpen en beter geïnformeerde beslissingen kan nemen.
3. De burger en samenleving sensibiliseren voor het maatschappelijk, economisch en cultureel belang van wetenschappen en technologie, om zo het maatschappelijk draagvlak voor (een beleid dat investeert in) wetenschap te vergroten.
4. Jongeren stimuleren tot wetenschappelijke interesse, als basis voor studie- en loopbaankeuzes en als pijler in hun ontwikkeling tot geïnformeerde en kritische burgers.
5. Onderzoekers en docenten tot kwaliteitsvolle wetenschapscommunicatie brengen.

- Initiatieven vanuit de Expertisecel Wetenschapscommunicatie op het niveau van de Associatie Universiteit Gent en op Vlaams niveau

In 2024 werden op het niveau van de Associatie Universiteit Gent en op Vlaams niveau verschillende initiatieven rond wetenschapscommunicatie verwezenlijkt:

> Wetenschapscafés
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#cafe
  - Cijfers 2024: 9 edities, 540 fysieke deelnemers, online bereik van 3.819 kijkers via YouTube en 1.526 luisteraars via de podcast.
> Science Bar
  - https://www.sciencebar.be/
  - Cijfers 2024: 11 edities, bereik van 440 leerlingen.
> Dag van de Wetenschap –Wetenschapsfestival Gent
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#wetenschapsfestival
  - Cijfers 2024: 5.406 bezoekers.
> Vlaamse scriptieprijs
  - https://scriptieprijs.be/
  - De Expertisecel Wetenschapscommunicatie staat in voor de communicatie over de afstudeerprijzen en zetelt in de jury.

- Initiatieven vanuit de Expertisecel Wetenschapscommunicatie binnen Arteveldehogeschool

In 2024 werden binnen Arteveldehogeschool volgende wetenschapscommunicatieprojecten en initiatieven gerealiseerd:

- Open Technologie- en Innovatiedag
  - Event op Campus Kantienberg als deel van het Vlaanderenbrede project *Flanders Technology & Innovation*.
  - Cijfers 2024: 120 bezoekers.
- Winterwijs
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/winterwijs
  - Cijfers 2024: 11 workshops, bereik van 266 leerlingen.
- De Wonderlijke Wandeling
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#wandeling
  - Cijfers 2024: 8.647 gezinnen of klassen namen deel via het stadsplan en/of de audiogids.
  - In 2024 werd een tweede Wonderlijke Wandeling gelanceerd in samenwerking met provinciaal domein Puyenbroeck en molencentrum Mola, naast de bestaande wandeling in Gent.
- Jonge Ontdekkers
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#ontdekkers
  - Cijfers 2024: 12.172 websitebezoekers, 3.556 views op YouTube.
- Kinderuniversiteit
  - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek-en-samenwerking/dienstverlening/wetenschapscommunicatie#kinder
  - Cijfers 2024: 222 kinderen, ouders en leerkrachten op de twee edities van Nieuwswijsneuzen samen.
- Vormingen rond communicatie
  - Zie vormings- en informatiesessies voor onderzoekers (sectie 3.1.1.2).
  - In 2024 namen 100 onderzoekers van de Associatie Universiteit Gent deel aan het inspiratie-event rond communicatie waarop onderzoekers goede praktijken presenteerden en de eigen interne werking voorstelden, en externe experten tips gaven in een-op-eengesprekken.

Bovenstaande acties hebben bijgedragen aan een versterkte positionering van onze expertise en een bredere maatschappelijke verankering van ons onderzoek.

3.1.2 Organisatie en uitvoering van het onderzoeksbeleid

3.1.2.1 Centrale aansturing en ondersteuning van onderzoek en dienstverlening

De Dienst Onderzoek en Dienstverlening situeert zich binnen de Directie Onderwijs en Onderzoek. De dienst heeft een beleidsopvolgende, beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende rol.
De kernprocessen van de dienst bestaan uit: beleidsontwikkeling, financieringswerving, projectbeheer, onderzoeksuitvoering, datamanagement, partnerbeheer, kennisverspreiding, kennisbescherming, kennisvermarkting en vergunningswerving. Voor elk proces is een Product Owner binnen de dienst aangeduid. De Product Owners zijn verantwoordelijk voor de visie op en verdere ontwikkeling van hun proces.

De invulling van de kernprocessen en de vernieuwing ervan worden gestuurd door interne en externe inzichten op het vlak van beleid en kwaliteitszorg. Op die manier speelt de dienst voortdurend in op evoluties in onderzoek en innovatie en wordt de ondersteuning van onderzoekers optimaal afgestemd op actuele noden en strategische doelstellingen.

- Interne en externe beleidscontext

> Intern: Toekomstplan Arteveldehogeschool
> Intern: Beleidsplan Onderzoek 2021-2027
> Intern: Valorisatiestrategie 2022-2027
> Extern: wetenschaps- en innovatiebeleid in Vlaanderen, België en Europa

- Interne en externe kwaliteitszorg

> Intern: risicoanalyse en audit van het domein onderzoek
> Intern: medewerkerstevredenheidsenquête
> Intern: benchmarking met andere diensten
> Extern: benchmarking met de diensten onderzoek van andere hogescholen
> Extern: Instellingsreview 2023

De werkzaamheden van de Dienst Onderzoek en Dienstverlening zijn onder te brengen in onderstaande kernopdrachten (zie figuur 20). Ze bepalen de interne organisatie van de dienst en worden regelmatig bijgesteld in het licht van zowel wijzigende externe input als interne behoeften en beleidskeuzes. Voor de dienst betekent dat met andere woorden een continu evenwicht zoeken tussen enerzijds capaciteitsopbouw, continuïteit en zichtbaarheid van expertise en dienstverlening, en anderzijds flexibiliteit.

Onderzoeksbeleid	Onderzoeksmanagement	Ondersteuning/dienstverlening
> Opvolgen van het externe onderzoeks- en innovatiebeleid > Vertegenwoordigen in interne en externe raden, commissies, stuur- en werkgroepen > Vertalen van externe beleidslijnen naar interne strategieën en beleidskaders > Opzetten en uitvoeren van innovatieprojecten > Bevorderen van de zichtbaarheid en impact van onderzoeksresultaten	> Opzetten en beheren van interne processen > Beheren van onderzoeksinformatie en -administratie > Beheren van onderzoeksmiddelen en partners > Rapporteren naar interne en externe instanties > Bewaken van kwaliteit van onderzoek	> Ondersteunen bij het opstellen van overeenkomsten en contractonderhandelingen > Opvolgen en gericht verspreiden van externe calls, events … > Adviseren en coachen van onderzoekers rond projectfinanciering, communicatie en valorisatie van onderzoek, ethiek, datamanagement … > Opzetten en opvolgen van het professionaliseringsaanbod

Figuur 20. Overzicht van de kernopdrachten van de Dienst Onderzoek en Dienstverlening

3.1.2.2 *Onderzoek per expertisenetwerk*

Het onderzoek aan Arteveldehogeschool is georganiseerd binnen vijf expertisenetwerken en wordt per netwerk gecoördineerd door een voltijds Hoofd Onderzoek en Dienstverlening. Dat gebeurt op basis van de onderzoeksagenda per expertisenetwerk met de daaraan gekoppelde 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 in het onderwijs, krachtige taalomgevingen, the 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 expertisenetwerken 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 met de opleidingen, dienstverleningsinitiatieven, publicaties, het ontwikkelen van (didactische) pakketten en applicaties, websites, lezingen, wetenschapscommunicatie en netwerking.

Het Hoofd Onderzoek en Dienstverlening 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 via PWO-middelen) en een medewerker die internationaal onderzoek mee ondersteunt (0,2 VTE via VLAIO-middelen).

3.1.2.3 *Community Onderzoek en Dienstverlening*

Het Diensthoofd Onderzoek en Dienstverlening vormt samen met de vijf Hoofden Onderzoek en Dienstverlening uit de expertisenetwerken de Community Onderzoek en Dienstverlening. De community komt tweewekelijks samen om belangrijke aspecten met betrekking tot strategie en beleid te bespreken, alsook de operationele werking binnen de expertisenetwerken. In het kader van de organisatieoptimalisatie (zie sectie 1.1.3.3) werd de werking van de ommunity Onderzoek en Dienstverlening het afgelopen jaar gestroomlijnd in functie van een gefocuster beleid op de kernopdrachten, waarbij de rollen en verantwoordelijkheden binnen de community scherper werden gesteld.

3.1.2.4 *Onderzoek aan de Associatie Universiteit Gent (AUGent)*

Ook in 2024 werd samenwerking met de associatiepartners gestimuleerd via verschillende initiatieven binnen het domein onderzoek:

- Structureel overleg: regelmatige afstemming met associatiepartners leidde tot samenwerking rond beleidsdoelstellingen zoals wetenschapscommunicatie, Open Science, internationale onderzoeksfinanciering, en samenwerking met TechTransfer en de coördinatiecel van het Industrieel Onderzoeksfonds (IOF). In 2024 werd ook het forum onderzoek van de AUGent opnieuw opgestart, waarbij driemaandelijks een beleidsoverleg tussen de hogescholen en de universiteit plaatsvindt.
- Samenwerking in onderzoeksprojecten: in 2024 liepen er 22 onderzoeksprojecten waarin Arteveldehogeschool samenwerkte met onderzoekers binnen de AUGent. Daarnaast zetelden medewerkers uit de AUGent als lid van de advies- of klankbordgroep in 15 projecten.
- Samenwerking via vertegenwoordiging in Associatieonderzoeksplatformen (AOP): AOP's versterken de samenwerking tussen associatiepartners en vergroten de zichtbaarheid van onderzoek. In 2024 was Arteveldehogeschool actief in 8 AOP's: *RESource Bioresource Recovery Platform; Orthopedagogisch onderzoek in context*; *Typisch en atypisch leren*; *Sociaal werk, stadontwikkeling en -vernieuwing*; *Betekenisvolle ACTiviteiten en Participatie; LerarenOpleidingOnderzoekNeTwerk; Doelgerichte Zorg;* en *Politisering van/in het sociaal werk*.
- Samenwerking via het IOF:
  - Het Diensthoofd Onderzoek en Dienstverlening en een stafmedewerker van de dienst zijn beiden lid van de IOF-raad, de werkgroep Physical Sciences en werkgroep Life Sciences. Daar worden onder meer de IOF-dossiers beoordeeld en een beleid met betrekking tot besteding van de IOF- en interfacemiddelen uitgetekend.
  - Via driewekelijkse structurele overlegmomenten met de hogescholen uit de AUGent en de IOF-liaison-officer-hogescholen worden samenwerking in onderzoek en valorisatie tussen associatiepartners gerealiseerd.
  - Via tweemaandelijkse overlegmomenten met de hogescholen en het IOF/TechTransfer wordt er op beleidsniveau afgestemd.
  - In 2024 werd een derde editie van het IOF-event Matchmaking en Valorisatie georganiseerd in Arteveldehogeschool. Zo'n 80 deelnemers volgden de vormingssessies en namen deel aan de speeddate tussen hogeschoolonderzoekers en valorisatiemedewerkers.
- Samenwerking via Stad Gent:
  - Een stafmedewerker uit de Dienst Onderzoek en Dienstverlening neemt actief deel aan structurele overlegmomenten met Stad Gent en de AUGent rond stedelijke vraagstukken.
  - In april 2024 werd voor de tweede keer de trefdag #SamenGentMaken georganiseerd. Het doel van de trefdag was om medewerkers van stadsdiensten en hogeronderwijsinstellingen in Gent samen te brengen om te netwerken, kennis te delen en mogelijkheden voor samenwerking te verkennen. Het

overkoepelende thema was *Hoe werken we samen aan de circulaire én inclusieve stad van morgen?* en trok 138 deelnemers aan, waarvan 60 vanuit stadsdiensten en 78 vanuit hogeronderwijsinstellingen.

3.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte en middellange termijn

De vier grote mindshifts van het Toekomstplan en de tien strategische doelstellingen 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. Profileren met strategisch gekozen onderzoek	> Een aanpak uittekenen voor de opzet van nieuwe onderzoeksagenda's tegen 2027. > De maatschappelijke thema's uitrollen.
2. 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 financieringswerving uittekenen met bijzondere aandacht voor internationalisering in onderzoek en fondsenwerving. > Het HR-beleid versterken door een loopbaanstrategie te ontwikkelen die onderzoekers motiveert en ondersteunt bij het verwerven en uitbreiden van onderzoeksopdrachten.
3. Stimuleren van een kwaliteitscultuur	> Een kader en procedure rond ethiek en deontologie van onderzoek opzetten. > De vierjarige onderzoeksprogramma's opvolgen via tussentijdse rapporteringen. > Het professionaliseringsaanbod verder uitwerken, zowel intern als in samenwerking met andere hogescholen en de Vlaamse Hogescholenraad. > Inzetten op interne communicatie, expertisedeling en communitybuilding.
4. Duurzaam valoriseren	> Acties rond de valorisatiestrategie uitwerken met focus op een helder en transparant valorisatiereglement en het uitbouwen van dienstverlening. > Een goede werking rond partnerbeheer opzetten. > Het aanbod aan events en workshops rond wetenschapscommunicatie bijsturen in het kader van het nieuwe convenant en dat aanbod structureel uitbouwen.
5. Uitbouwen van een datagedreven onderzoeksbeleid	> DOSP verder uitrollen met focus op de *output repository*. > Een datastrategie opzetten in afstemming met het nieuwe Vlaamse Open Science-beleid. De focus ligt daarbij op de optimalisatie van metadata-ontsluiting en datakwaliteit.

Figuur 21. 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 2024 verder werd uitgerold (zie sectie 3.1.1.2).

In 2023 startten we onze vierjarige onderzoeksprogramma's op met PWO-middelen als basisfinanciering. We besteden die middelen aan onderzoeksvoorstellen die worden ingediend en opgevolgd volgens vooraf bepaalde procedures, en die voldoen aan de criteria voor praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek:

- Het onderzoek vertrekt vanuit een praktijkrelevante nood/vraag.
- Het onderzoeksvoorstel bevat onderzoeksvragen en een planning met bepaalde duurtijd, werkpakketten, *milestones* en *deliverables*.
- Het onderzoeksvoorstel resulteert in output ten behoeve van verschillende partners in het werkveld en staat niet enkel/primair in het teken van innovatie van eigen onderwijs.

Een PWO-onderzoeksprogramma bestaat uit meerdere aparte (in tijd en schaal beperkte) deelprojecten die een gemeenschappelijke inhoudelijke en wetenschappelijke grond hebben. De onderzoeksprogramma's sluiten aan bij de onderzoeksagenda's van de expertisenetwerken, met een duidelijke missie en visie. Per programma werd een planning met doelen en KPI's opgesteld, die worden opgevolgd tijdens een eerste tussentijdse rapportering in 2025 en een eindrapportering in 2027. Op basis daarvan kunnen programma's bijgestuurd worden waar nodig.

Elk onderzoeksvoorstel wordt ondersteund door een adviesgroep die mee garant staat voor de kwaliteit van het onderzoek. Een adviesgroep bestaat voor minstens twee derde uit externe experten, zoals beleidsmakers, (academische) onderzoekers en mensen uit het werkveld, en komt minstens twee keer per jaar samen.

Naast de doelgerichte inzet van de interne PWO-middelen voor onderzoek, worden alle kansen benut om onderzoeksprojecten met externe financiering aan te trekken, succesvol af te ronden en te valoriseren. Het verwerven van meer externen middelen is een kritische succesfactor om meer impact te realiseren. In functie daarvan zet de Dienst Onderzoek en Dienstverlening, samen met medewerkers binnen de expertisenetwerken, in op het verkennen en bekend maken van financieringskanalen, en het bieden van ondersteuning bij de samenstelling van dossiers en de valorisatie van resultaten.

Een checklist voor kwaliteitsvol onderzoek ondersteunt onderzoekers in elke fase van hun onderzoek en is beschikbaar op de intranetpagina van de dienst, net zoals de datamanagementrichtlijnen en de richtlijnen voor ethische en deontologische kwesties.

Verder worden onderzoeksprogramma's en -projecten ook gescreend op juridische aspecten, ontvankelijkheidscriteria en haalbaarheid qua personele inzet en financiering. De regeling rond intellectuele eigendom en vermogensrechten verloopt in lijn met het hogeschoolreglement en het dienstverleningsdecreet. Alle afspraken over intellectuele eigendom worden steeds voorgelegd aan de Dienst Onderzoek en Dienstverlening, die de afstemming met de Dienst Juridische Zaken faciliteert.

3.3 FINANCIERINGSBRONNEN VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

3.3.1 Interne middelen voor onderzoek

De decretale opdracht onderzoek werd in 2024 deels gerealiseerd via interne middelen, namelijk PWO-middelen en middelen voorzien door Arteveldehogeschool zelf.

- De primaire geldstroom voor onderzoek aan Arteveldehogeschool is het totaal aan PWO-middelen verkregen vanuit de Vlaamse overheid. De enveloppe voor 2024 bedroeg € 3.893.743,31. De PWO-middelen werden gedeeltelijk structureel en gedeeltelijk projectgericht besteed. Structurele PWO-middelen worden geïnvesteerd in de vijf voltijdse Hoofden Onderzoek en Dienstverlening, 1 VTE voor de Dienst Onderzoek en Dienstverlening en 4 VTE voor het projectenbureau dat alle projecten administratief ondersteunt. De hogeschool differentieert de besteding van de projectgebaseerde middelen om beter tegemoet te komen aan de noden en om maximale output te realiseren. De middelen worden gebruikt voor financiering van PWO-onderzoeksprogramma's en eveneens voor onderzoeksprojecten met cofinanciering door externe partners. In 2024 liepen 23 onderzoeksprogramma's en 6 projecten in cofinanciering met externe partners.
- Arteveldehogeschool voorzag daarnaast bijkomende middelen voor coördinatie en personele omkadering via de aanstelling van medewerkers binnen de Dienst Onderzoek en Dienstverlening (zie sectie 3.4).

3.3.2 Externe financiering voor onderzoek

In 2024 werd een omzet van € 5.552.328,38 gerealiseerd via externe projectsubsidies voor onderzoek en ontwikkeling langs Vlaamse, federale en internationale kanalen. Dat betekent een stijging met 14 % ten opzichte van 2023.

Arteveldehogeschool nam deel aan 125 projecten gefinancierd via onder meer VLAIO, het IOF, het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen, overheidsopdrachten, Erasmus+, het Europees Sociaal Fonds 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 vind je terug 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 Dienstverlening

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

- Diensthoofd Onderzoek en Dienstverlening (1 VTE).
- Stafmedewerkers beleidsopvolging en ondersteuning van projectfinanciering, communicatie, valorisatie, kwaliteitszorg en datamanagement (7,1 VTE).
- Stafmedewerkers wetenschapscommunicatie (1,6 VTE).
- Stafmedewerker administratie (0,8 VTE).

3.4.2 Inzet personele middelen in de expertisenetwerken

In 2024 waren 247 medewerkers uit de expertisenetwerken betrokken bij onderzoek via een onderzoeksopdracht of via een ondersteunende opdracht. Er worden interne middelen en personeelsmiddelen verworven via externe financiering voorzien voor:

- De coördinatie en het management van onderzoek (5 VTE, namelijk de vijf Hoofden Onderzoek en Dienstverlening binnen de expertisenetwerken).
- Het ondersteunen van projectbeheer binnen het transversaal projectenbureau (3 VTE).
- Het uitvoeren van onderzoeksprojecten (in 2024 werd aan de verschillende expertisenetwerken 25,5 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

Alle output gerealiseerd in 2024 is raadpleegbaar via ons online portaal: https://anet.be/desktop/irahs.

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 2024 vertaalde Arteveldehogeschool de driejarige internationaliseringsstrategie voor onderzoek, die in 2023 werd ontwikkeld, naar concrete acties. De werkgroep Internationaal Onderzoek, opgericht in 2023 met VLAIO-subsidies voor internationalisering van onderzoek, staat in voor de ontwikkeling en implementatie van die acties. De werkgroep is samengesteld uit een medewerker van de Dienst Onderzoek en Dienstverlening en een aanspreekpunt voor elk van de vijf expertisenetwerken (elk 0,2 VTE).

Stafmedewerkers binnen de Dienst Onderzoek en Dienstverlening 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, de Nationale Contactpunten Vlaanderen, een werkgroep binnen de Vlaamse Hogescholenraad rond Europees onderzoek en via internationale professionaliseringsmogelijkheden zoals het EARMA-congres.

Wat internationale onderzoeksprojecten betreft, dienden we 11 internationale projecten in in 2024 en was Arteveldehogeschool dit jaar actief in 17 internationale projecten, waaronder 2 Horizon Europe-projecten, 4 ESF-projecten en 9 Erasmus+ KA2-projecten. Buiten de EU-programma's was Arteveldehogeschool in 2024 betrokken bij 2 VLIR-UOS-projecten.

Wat Europese samenwerking betreft, 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 als open incubatoren en faciliteert de samenwerking tussen *deep-tech regional innovation valleys* en hogeronderwijsinstellingen.

Bovendien bouwden we in 2024 verder aan structurele samenwerking binnen het strategische consortium UP University. Begin 2024 diende het consortium, gecoördineerd door Arteveldehogeschool, voor de derde keer een aanvraag in als European Universities Initiative (zie sectie 2.7.4.2). Het thema waarop het consortium focust, *Responsible Living for the Next Generations*, werd in functie van die aanvraag nog verder verfijnd en gekoppeld aan het concept van actief burgerschap – wat zowel bij ons onderwijs als bij onze onderzoeksthema's aansluit. Hoewel onze aanvraag, ondanks een mooie score en het behalen van het *Seal of Excellence*, niet gefinancierd werd door de Europese Commissie, blijft onder de partners het engagement om samen te werken bestaan en beschouwen we het partnerschap als

een belangrijk speerpunt in onze strategie voor internationale onderzoekspartnering en -samenwerking. De komende tijd zetten de ondersteunende diensten van de elf partnerinstellingen ook gezamenlijke initiatieven op voor capaciteitsopbouw en kennisdeling in onderzoek.

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 25 bacheloropleidingen (waaronder 5 Engelstalige bacheloropleidingen en één verkorte bacheloropleiding), 12 graduaatsopleidingen en 5 bachelor-na-bacheloropleidingen, gespreid over vijf studiegebieden/expertisenetwerken. Daarvan worden enkele opleidingen ingericht in samenwerking met andere (hoge)scholen (Odisee, HOGENT, LUCA School of Arts, AP Hogeschool, Karel de Grote Hogeschool, secundaire school IVV Sint-Vincentius en secundaire school BenedictusPoort).

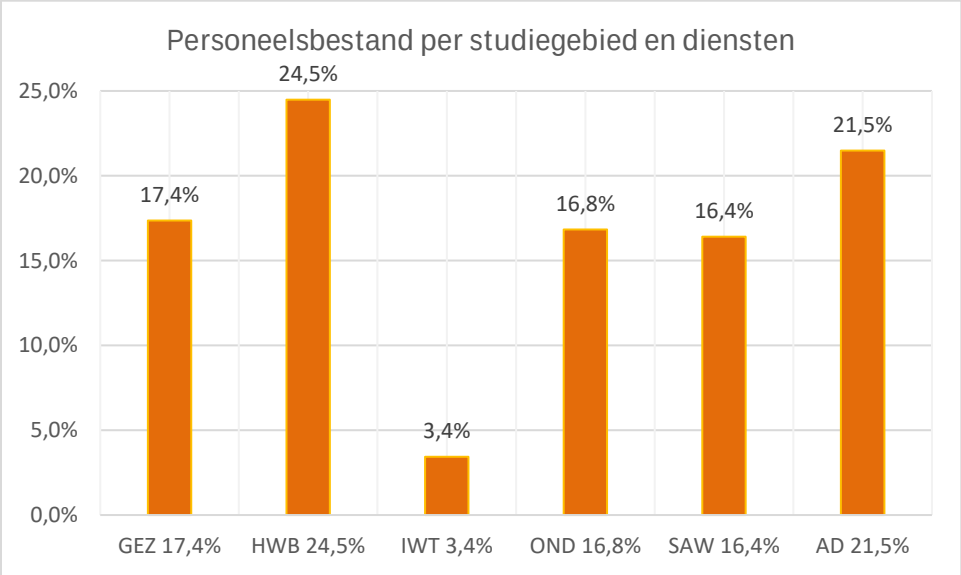
In 2024 stelde Arteveldehogeschool 1.194,40 VTE personeelsleden te werk[2]. Dat is 15,8 VTE minder dan in 2023.

In 2024 steeg het aantal VTE voor de studiegebieden Handelswetenschappen en Bedrijfskunde en Sociaal-Agogisch Werk, wat de verklaren is door de groei in de graduaatsopleidingen en de start van de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie. 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 292,42 VTE het grootst. Van het totaal aantal personeelsleden was 78,5 % in de opleidingen werkzaam en 21,5 % in de Arteveldehogeschooldiensten.

PERSONEELSBESTAND	2023		2024	
	VTE	%	VTE	%
PER STUDIEGEBIED	948,19	78,3	937,80	78,52
Gezondheidszorg	225,64	18,6	207,37	17,4
Handelswetenschappen en Bedrijfskunde	284,87	23,5	292,42	24,5
Industriële Wetenschappen en Technologie	41,67	3,4	41,05	3,4
Onderwijs	217,00	17,9	201,03	16,8
Sociaal-Agogisch Werk	179,03	14,8	195,94	16,4
ARTEVELDEHOGESCHOOLDIENSTEN	262,01	21,7	256,59	21,48
TOTAAL	*1.210,20*	*100,0*	*1.194,40*	*100,0*

Figuur 22. Personeelsbestand 2023 en 2024: opsplitsing naar studiegebied en Arteveldehogeschool-diensten

[2] In die 1194,40 VTE zitten ook 37,87 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 23. Personeelsbestand 2024: 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 2024 werd 80,86 % 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 steeg met 0,89 % ten opzichte van het percentage van 2023.

Het percentage van de personeelsleden dat betaald werd uit andere financieringsbronnen bedroeg 19,14 %. 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	2023		2024	
	VTE	%	VTE	%
Ten laste van de werkingsuitkeringen van de hogeschool, betaald door AHOVOKS	967,79	79,97	965,79	80,86
Centraal betaalde personeelsleden	0,00	0,00	0,00	0,00
Andere	242,44	20,03	228,61	19,14
TOTAAL	1.210,20	100,0	1.194,40	100,0

Figuur 24. Personeelsbestand 2023 en 2024: opsplitsing naar financieringsbron

4.1.3 Opsplitsing personeelsbestand naar formatie

Onderstaande tabel toont dat 80,75 % van de personeelsleden zich in 2024 binnen de formatie bevond en 19,25 % buiten de formatie. Het aandeel dat zich binnen de formatie bevond, steeg met 0,96 % ten opzichte van 2023.

PERSONEELSBESTAND NAAR FORMATIE	2023		2024	
	VTE	%	VTE	%
Binnen de formatie	965,58	79,79	964,52	80,75
Buiten de formatie	244,62	20,21	229,88	19,25
TOTAAL	*1.210,20*	*100,0*	*1.194,40*	*100,0*

Figuur 25. Personeelsbestand 2023 en 2024: opsplitsing naar formatie

4.1.4 Opsplitsing naar geslacht

In vergelijking met 2023 is het percentage vrouwen ten opzichte van mannen in 2024 opnieuw licht gestegen, namelijk met 0,75 %. 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	2023		2024	
	VTE	%	VTE	%
Mannen	340,59	28,14	327,19	27,39
Vrouwen	869,61	71,86	867,21	72,61
TOTAAL	*1.210,20*	*100,0*	*1.194,40*	*100,0*

Figuur 26. Personeelsbestand 2023 en 2024: opsplitsing naar geslacht

PERSONEEL NAAR GESLACHT	01/12/2023		01/03/2024		01/12/2024	
	AANTAL	%	AANTAL	%	AANTAL	%
Mannen	441 (incl. 15 GP en 12 jobst)	28,2	445 (incl. 11 GP en 9 jobst)	28,1	413 (incl. 7 GP en 2 jobst)	27,4
Vrouwen	1.125 (incl. 21 GP en 19 jobst)	71,8	1.137 (incl. 23 GP en 18 jobst)	71,9	1.092 (incl. 15 GP en 7 jobst)	72,6
TOTAAL	1.566 (incl. 36 GP en 31 jobst)	100,0	1.582 (incl. 34 GP en 27 jobst)	100,0	1.505 (incl. 22 GP en 9 jobst)	100,0

Figuur 27. Personeelsbestand: opsplitsing naar geslacht - vergelijking tussen 01/12/2023, 01/03/2024 en 01/12/2024

4.1.5 Opsplitsing van de personeelsleden binnen de formatie naar categorie

Binnen de formatie behoorde in 2024 70,36 % van de personeelsleden tot het onderwijzend personeel (OP) en 29,64 % van de personeelsleden tot het administratief en technisch personeel (ATP).

PERSONEELSBESTAND BINNEN DE FORMATIE NAAR CATEGORIE	2023		2024	
	VTE	%	VTE	%
Onderwijzend personeel (OP)	680,82	70,51	678,63	70,36
Administratief en technisch personeel (ATP)	284,76	29,49	285,89	29,64
TOTAAL	965,58	100,0	964,52	100,0

Figuur 28. Personeelsbestand binnen de formatie 2023 en 2024: 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 inclusief gastdocenten via sociaal secretariaat, onderhoudspersoneel, jobstudenten). Die groep is in 2024 gestegen met 1,24 % ten opzichte van 2023. In de categorie Gastprofessoren in onderstaande tabel zijn de gastdocenten opgenomen die betaald worden door het Departement Onderwijs en Vorming, op zelfstandige basis en via dagcontracten door het sociaal secretariaat.

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	2023		2024	
	VTE	%	VTE	%
Contractuele personeelsleden	238,21	97,38	226,69	98,62
Gastprofessoren	5,33	2,18	2,43	1,06
Opvoedend hulppersoneel (OHP)	1,08	0,44	0,75	0,33
Centraal Fonds/Kinefonds	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAAL	244,62	100,0	229,88	100,0

Figuur 29. Personeelsbestand buiten de formatie 2023 en 2024: opsplitsing naar categorie

4.1.7 Opsplitsing onderwijzend personeel (OP) naar ambt

In 2024 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 in de Universiteit Gent.

PERSONEELSBESTAND OP NAAR AMBT		2023		2024	
		VTE	%	VTE	%
Groep 1	praktijklector	170,26	25,01	167,76	24,72
	lector	504,04	74,03	506,01	74,56
	hoofdpraktijklector	0,00	0,0	0,00	0,0
	hoofdlector	5,67	0,83	4,01	0,59
Totaal Groep 1		679,97	99,9	677,78	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		680,82	100,0	678,63	100,0

Figuur 30. Personeelsbestand 2023 en 2024: opsplitsing OP naar ambt

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

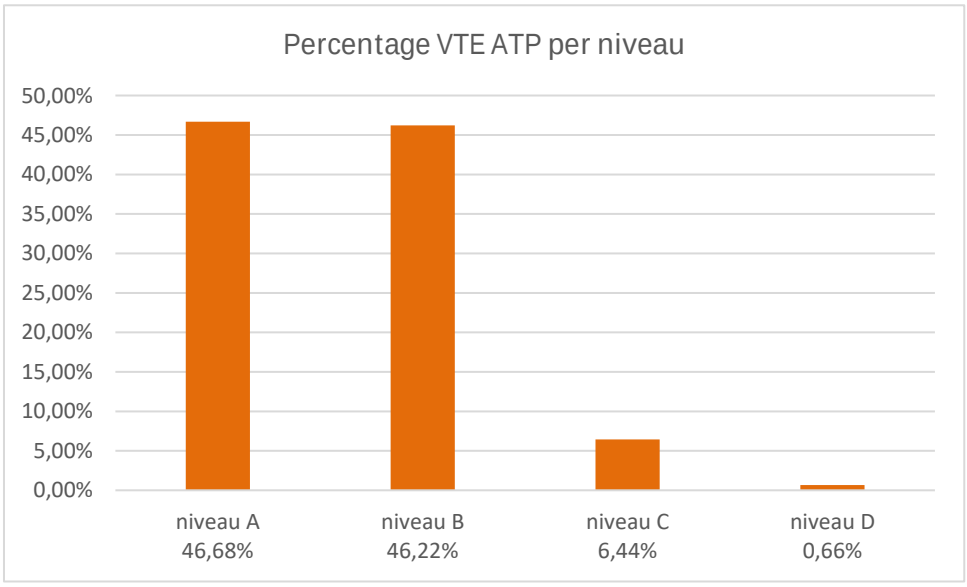
In het A-niveau zijn de meeste ATP-leden ingeschaald in graad 2. Dat komt doordat er geen aanwervingen meer gebeuren in graad 1 van het A-niveau volgens het loopbaanbeleid voor het ATP dat op 15/09/2009 in werking trad.

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 daalden licht in 2024. Voor de meeste functies van het ATP is namelijk steeds vaker een diploma op bachelor- of masterniveau vereist.

PERSONEELSBESTAND ATP NAAR NIVEAU EN GRAAD		2023		2024	
		VTE	%	VTE	%
Niveau A	Graad A5	1		1	
	Graad A4	1,67		1	
	Graad A3	16,04		15,5	
	Graad A2	106,5		115,94	
	Graad A1	0,0		0,0	
Totaal niveau A		125,21	43,97	133,44	46,68
Niveau B	Graad B3	5,75		5,22	
	Graad B2	112,23		113,14	
	Graad B1	18,37		13,78	
Totaal niveau B		136,35	47,88	132,14	46,22
Niveau C	Graad C2	19,3		17,51	
	Graad C1	1,00		0,90	
Totaal niveau C		20,3	7,13	18,41	6,44
Niveau D	Graad D2	2,9		1,9	
	Graad D1	0,0		0,0	
Totaal niveau D		2,9	1,02	1,9	0,66
TOTAAL		284,76	100,0	285,89	100,0

Figuur 31. Personeelsbestand 2023 en 2024: opsplitsing ATP naar niveau en graad



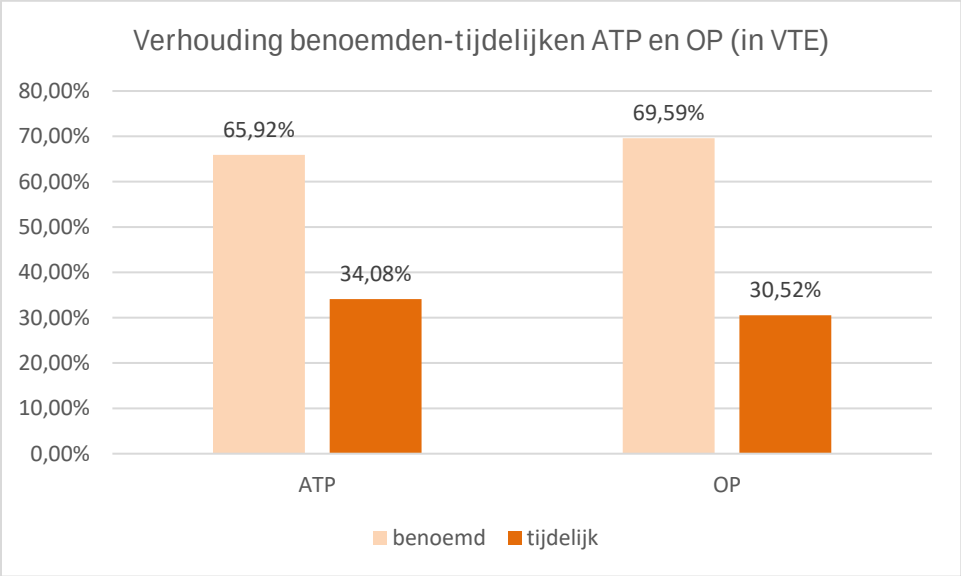
Figuur 32. Personeelsbestand 2024: percentage VTE ATP per niveau

4.1.9 Opsplitsing personeelsbestand naar statuut

Het percentage benoemde OP-leden bedroeg in 2024 69,59 %[3], wat onder de door het hogeschoolbestuur vastgelegde maximumgrens van 72 % benoemde OP-leden ligt. Het percentage benoemde ATP-leden bedroeg in 2024 65,92 %, wat eveneens onder de door het hogeschoolbestuur vastgelegde maximumgrens van 75 % benoemde ATP-leden ligt.

PERSONEELSBESTAND NAAR STATUUT	OP		ATP	
	VTE	%	VTE	%
Vastbenoemd	471,52	69,59	188,45	65,92
Tijdelijk	207,11	30,52	97,44	34,08
TOTAAL 2024	678,63	100,0	285,89	100,0

Figuur 33. Personeelsbestand 2024: opsplitsing naar statuut



Figuur 34. Personeelsbestand 2024: 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.

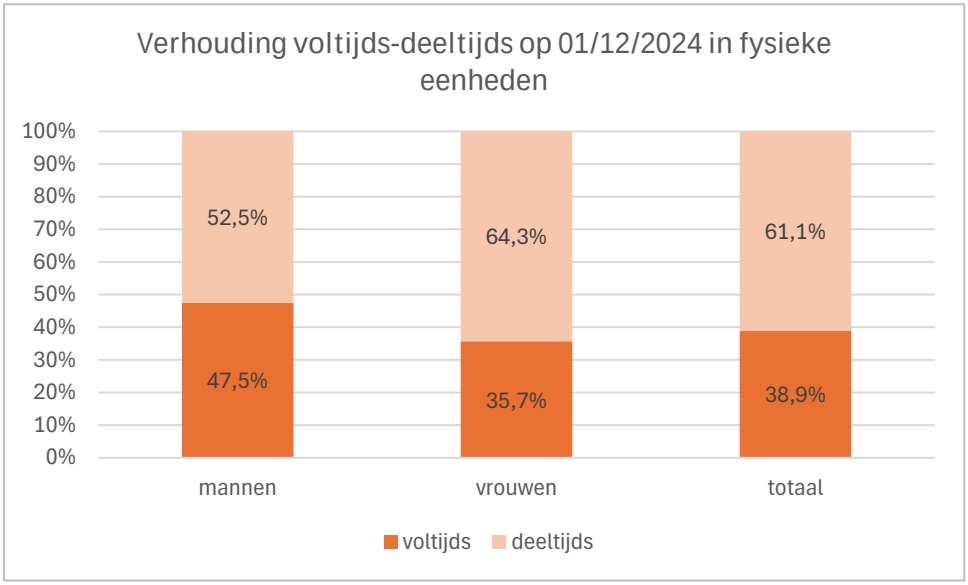
[3] Bij het OP werd 1,08 VTE ambtswijzigingen niet vervangen in het oude vaste ambt. De berekening van het percentage benoemd OP is als volgt: 471,52/(678,63-1,08).

PERSONEELSBESTAND NAAR VOLTIJDS-DEELTIJDS D.D. 01/03/2024 (excl. gastprofessoren en jobstudenten)	MANNEN		VROUWEN		TOTAAL	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Deeltijds	227	53,4	733	66,9	960	63,1
Voltijds	198	46,6	363	33,1	561	36,9
TOTAAL	425	100,0	1.096	100,0	1.521	100,0

Figuur 35. Personeelsbestand 01/03/2024 (excl. gastprofessoren en jobstudenten): opsplitsing naar voltijds en deeltijds en naar geslacht

PERSONEELSBESTAND NAAR VOLTIJDS-DEELTIJDS D.D. 01/12/2024 (excl. gastprofessoren en jobstudenten)	MANNEN		VROUWEN		TOTAAL	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Deeltijds	212	52,5	688	64,3	900	61,1
Voltijds	192	47,5	382	35,7	574	38,9
TOTAAL	404	100,0	1.070	100,0	1.474	100,0

Figuur 36. Personeelsbestand 01/12/2024 (excl. gastprofessoren en jobstudenten): opsplitsing naar voltijds en deeltijds en naar geslacht



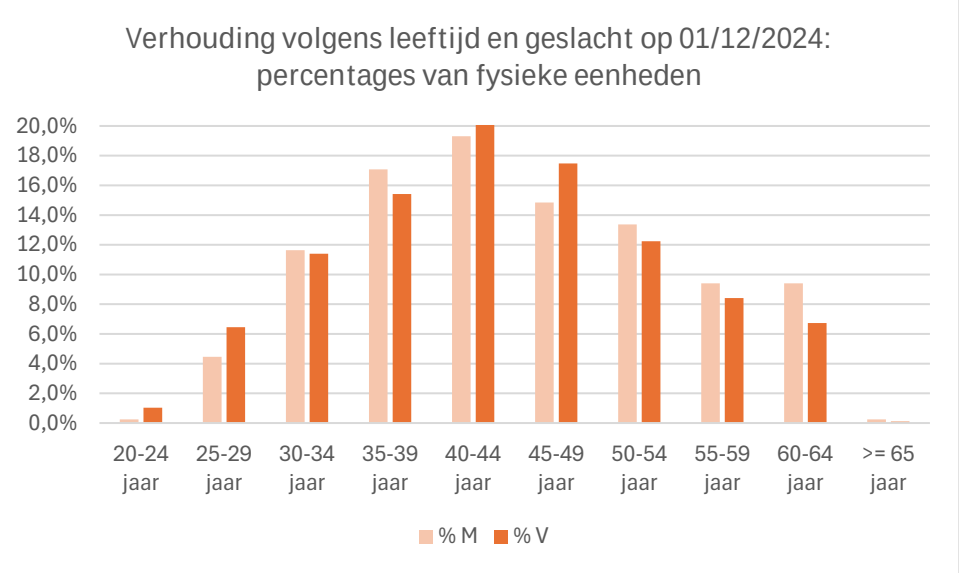
Figuur 37. Personeelsbestand 01/12/2024: verhouding aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden

4.1.11 Opsplitsing personeelsbestand naar leeftijd

In 2024 bevond de grootste groep personeelsleden zich in de leeftijdscategorie tussen 35 en 49 jaar.

PERSONEEL NAAR LEEFTIJD D.D. 01/12/2024	MAN	VROUW	MAN	VROUW	TOTAAL	
	Aantal		%		Aantal	%
20-24 jaar	1	11	0,2	1,0	12	0,8
25-29 jaar	18	69	4,5	6,4	87	5,9
30-34 jaar	47	122	11,6	11,4	169	11,5
35-39 jaar	69	165	17,1	15,4	234	15,9
40-44 jaar	78	222	19,3	20,7	300	20,4
45-49 jaar	60	187	14,9	17,5	247	16,8
50-54 jaar	54	131	13,4	12,2	185	12,6
55-59 jaar	38	90	9,4	8,4	128	8,7
60-64 jaar	38	72	9,4	6,7	110	7,5
≥ 65 jaar	1	1	0,2	0,1	2	0,1
TOTAAL	404	1070	100,0	100,0	1474	100,0

Figuur 38. Personeelsbestand 01/12/2024: opsplitsing naar leeftijd en geslacht (excl. gastprofessoren en jobstudenten)



Figuur 39. Personeelsbestand 01/12/2024: verdeling volgens leeftijd en geslacht (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 iedere kans grijpen en elke dag kansen bieden.

Hoger onderwijs is mensenwerk. De focus van ons personeelsbeleid is dan ook mensen aantrekken, inzetten en ontwikkelen in functie van het bereiken van de organisatiedoelen. Maar

we besteden ook veel aandacht aan het bieden van een boeiende en toekomstgericht werkomgeving, waarin onze waarden en de ambities uit het Toekomstplan centraal staan. Kortom, vanuit een duurzaam HR-beleid bouwen we aan een lerende cultuur die streeft naar een wendbare organisatie waarin medewerkers zich ontwikkelen en grenzen verleggen, bijdragen aan de realisatie van de organisatiedoelstellingen en innovatie nastreven – uiteraard met aandacht voor zorg en welbevinden.

In lijn met de kritische succesfactor *Een duurzame HR-visie ontwerpen* bouwen we jaar na jaar verder aan een doordacht personeelsbeleid. In wat volgt, worden de concrete realisaties van 2024 beschreven.

4.2.1 Beleidsdoeleinden: speerpunten 2024

4.2.1.1 Organisatiemodel

In academiejaar 2023-2024 werd het organisatiemodel van de hogeschool geoptimaliseerd, waarbij onder meer het principe van Shared Services werd geïntroduceerd (zie sectie 1.1.3.3). Vanuit dat principe bieden de diensten een transversale, uniforme en klantgerichte dienstverlening aan, gericht op transparante end-to-end processen en gebruiksvriendelijke tools voor de hele organisatie. De dienstverlening is afgestemd op de noden van de hogeschool, vandaag en in de toekomst, waarbij er maximaal gestreefd wordt naar het ontzorgen van de kernopdracht onderwijs, onderzoek en dienstverlening.

In 2025 zullen de processen van de centrale diensten verder uitgewerkt worden via waterlijnen (*swimming lanes*) zodat de verantwoordelijkheden binnen elk proces duidelijk zijn voor alle betrokkenen in de organisatie.

Als onderdeel van de organisatieoptimalisatie werd ook de nieuwe rol van Business Partner geïntroduceerd in de domeinen integrale kwaliteitszorg, marketing en communicatie, en HR. Zowel op strategisch als operationeel niveau wordt met de rol van Business Partners gezorgd voor duidelijke aanspreekpunten en overleg. Ze vormen een brug tussen de expertisenetwerken en diensten en zijn zowel vertrouwd met het hogeschoolbrede beleid als de unieke context van de entiteit in kwestie.

Specifiek wat het domein HR betreft, werd de functie van Coördinator HR afgeschaft en de nieuwe functie van HR-Partner geïntroduceerd, met verantwoordelijkheden die in lijn liggen met het Shared Services-principe. Sinds september 2024 kunnen ook de diensthoofden terecht bij een HR-Partner voor ondersteuning in HR-processen, terwijl de Coördinatoren HR voorheen enkel actief waren binnen de expertisenetwerken.

4.2.1.2 Instroombeleid

- Selectie en rekrutering

Een performant personeelsbeleid start met het aantrekken en selecteren van de juiste profielen. De aanwerving verloopt volgens geijkte selectieprocedures. In 2024 publiceerde Arteveldehogeschool 126 externe vacatures en 20 interne vacatures, een totaal van 146 vacatures. Dat is een daling met 10,98 % ten opzichte van 2023 (164 vacatures).

Het gemiddeld aantal kandidaten per externe vacature bedroeg 14, wat in lijn ligt met 2023 (15 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.

Hogeschoolbrede rekruteringsinitiatieven waren, net zoals bij de andere leden van de Associatie Universiteit Gent, dit jaar geen prioriteit.

- Onboarding

Naast specifieke onboarding in de opleiding/dienst/entiteit, organiseerde Arteveldehogeschool in september 2024 de jaarlijkse hogeschoolbrede Onthaaldag voor nieuwe medewerkers die instroomden vanaf oktober 2023 tot en met september 2024. Op de Onthaaldag wordt aandacht besteed aan:

> Verbinding (tussen de nieuwe medewerkers onderling, met de leidinggevende, met de HR-partner en de Dienst HR, met de hogeschool).
> Informatiedeling (hogeschoolbrede strategie, praktische informatie, technologische vorming).
> Het in kaart brengen van verwachtingen en wensen.

Aan het voormiddagprogramma van de Onthaaldag namen in 2024 39 nieuwe medewerkers deel. Voor het namiddagprogramma, met een infosessie rond digitale tools, waren 24 nieuwe medewerkers ingeschreven. Naar volgend jaar toe wordt het concept van de Onthaaldag herbekeken om het breder toegankelijk te maken.

4.2.1.3 Doorstroombeleid

- Functieprofielen en rollen

Functieprofielen met daaraan gekoppelde competenties vormen een belangrijke spil in een doordacht instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid. De doelstelling van functieprofielen/rollen is meervoudig:

> Transparantie creëren over de verschillende functies in de organisatie en over de eigen functie.
> Een ondersteunend kader bieden bij aanwerving, professionalisering en het creëren van een feedbackcultuur.

In 2024 bouwden we voort op het werk dat in 2023 gestart werd rond de opmaak van functieprofielen. Zo vonden het afgelopen jaar een aantal focusgroepen plaats rond de profielen van onderzoeker, lesgever/begeleider en administratieve profielen, waarbij gedragscompetenties per rol geformuleerd werden. In 2025 werken we daarop verder richting de brede uitrol van functieprofielen.

- Gesprekkencyclus

Arteveldehogeschool streeft naar duurzame loopbanen. Dat doen we met een werkomgeving waarin medewerkers zichzelf mogen zijn, betrokken aan de slag kunnen en bijdragen

aan de visie van de hogeschool. We bieden medewerkers kansen tot groei en zelfontwikkeling, maar hebben ook de nodige aandacht voor bijsturing.

In 2024 ontwikkelden we een nieuwe gesprekkencyclus waarmee we streven naar een open feedbackcultuur waarin tijd gemaakt wordt voor formele en informele feedbackgesprekken en voor remediëring waar nodig. De nieuwe gesprekkencyclus werd in oktober 2024 geformaliseerd in HOC-protocol P392.

De uitrol van de nieuwe gesprekkencyclus ging gepaard met het ontwikkelen van het nodige ondersteunend materiaal en professionalisering. Er werd een intranetpagina met sjablonen en leidraden voorzien en online infosessies voor medewerkers en leidinggevenden, waarbij de focus lag op het geven en ontvangen van feedback. Op die manier kunnen alle medewerkers en leidinggevenden met vertrouwen aan de slag met de nieuwe gesprekkencyclus.

In de tweede helft van het academiejaar 2024-2025 zullen de gesprekken eenvoudiger administratief op te volgen en te registreren zijn via de digitale tool E-Talent (zie sectie 4.2.1.9).

- Interne mobiliteit

Arteveldehogeschool erkent het belang van loopbaanontwikkeling voor elk van haar medewerkers. De essentie van een duurzaam loopbaanbeleid is het aligneren van de strategische doelstellingen van de hogeschool met het loopbaanperspectief van de medewerker. Interne mobiliteit speelt daarin een cruciale rol.

Interne mobiliteit verwijst naar het proces waarbij medewerkers vrijwillig, wegens reorganisatie of na re-integratie van functie veranderen. Dat kan zowel een horizontale beweging zijn (overstappen naar een andere functie op een andere dienst/opleiding) als een verticale beweging (de- of promotie naar een functie met minder of meer verantwoordelijkheden). Interne mobiliteit bevordert de loopbaanontwikkeling van medewerkers, behoudt talent binnen de hogeschool en versterkt de organisatie door bestaande kennis, vaardigheden en ervaring optimaal te benutten en te verspreiden. Het draagt bij aan een flexibele en dynamische werkomgeving waarin zowel de professionele ambities van medewerkers als de strategische doelen van de hogeschool worden ondersteund.

De interne mobiliteitsbesprekingen, die toelaten om loopbaankwesties en loopbaanvragen van medewerkers hogeschoolbreed te bekijken, werden verder gezet in 2024. Medewerkers die een wens of nood hadden om intern naar een nieuwe functie uit te kijken, kunnen samen met de betrokken HR-Partner een persoonlijke profielanalyse laten opstellen die meegenomen wordt in de interne mobiliteitsbesprekingen.

4.2.1.4 Professionalisering

Het afgelopen jaar werd een nieuwe professionaliseringsvisie en -beleid vormgegeven ter ondersteuning van Arteveldehogeschool als lerende organisatie. We bieden een doelgericht, kwaliteitsvol en toegankelijk intern vormingsaanbod op organisatie-, team- en individueel niveau. Medewerkers krijgen daarnaast mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden te

verbreden en verdiepen via externe professionalisering. Zo bieden we elke medewerker van Arteveldehogeschool de mogelijkheid zich professioneel en persoonlijk verder te ontwikkelen in lijn met de waarden, strategie en noden van de hogeschool. Een overzicht van alle vormingen uit 2024 met het aantal deelnemers is terug te vinden in bijlage 4.

Via de gesprekkencyclus wordt bovendien richting gegeven aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en worden medewerkers gestimuleerd om de eigen ontwikkeling verder in handen te nemen.

- De Academie

De Academie is het jaaraanbod van Arteveldehogeschool met interne vormingsmogelijkheden.

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.

Ook voorzien we een docententraining waar elke docent (met een minimum aanstelling van 30 %) verwacht wordt aan deel te nemen, vertrekkend vanuit de noodzakelijke competenties van een docent. In 2024 werd de docententraining hervormd naar een blended traject. Bovendien ontwikkelden we een leiderschapstraject (zie sectie 4.2.1.5).

- 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.

- Leerfestival

Het hogeschoolbrede Leerfestival (Onderwijsdag) stond in 2024 in het teken van het thema *Arteveldehogeschool connecteert*. Daarbij kwamen onder meer volgende subthema's aan bod: digitaal connecteren, connecteren met studenten, connecteren met collega's, transversaal connecteren en extern connecteren.

Het aanbod bestond uit 7 keynotesprekers en 48 praktische sessies/lezingen. In totaal werden 6 sessies verzorgd door externen en werden 49 sessies gegeven door interne medewerkers. Het aantal deelnemers aan het Leerfestival lag in 2024 op 814.

- Onderwijsinspiratie Associatie UGent (AUGent)

Jaarlijks wordt er een onderwijsinspiratiedag georganiseerd vanuit de AUGent voor en door lesgevers in het hoger onderwijs, bestaande uit een keynote aangevuld met inspirerende goede praktijken. Het thema van de editie 2024 was *Creatief, authentiek of digitaal met AI? Evaluatie afgetoetst*. Van de goede praktijken werd ook een kennisclip opgenomen die verder verspreid werd binnen de onderwijsinstellingen.

Arteveldehogeschool verzorgde één goede praktijk. Het event telde in totaal 68 deelnemers, waarvan 12 vanuit Arteveldehogeschool.

4.2.1.5 Leiderschapsontwikkeling

In 2024 werd verder gewerkt aan de implementatie van de in 2023 ontworpen hogeschoolbrede visie op leiderschap. Zo ontwikkelden we een leiderschapsmodel met daarin gelinkte competenties, dat breed ingezet kan worden in de verscheidene HR-processen, en lanceerden we een leiderschapstraject dat ingebed is in het professionaliseringsbeleid.

Als onderdeeldeel van het leiderschapstraject werd een online onboardingstraject opgezet, waarvoor we in 2025 bijkomende modules ontwerpen. Ook startten we een intervisietraject voor leidinggevenden op. De eerste twee sessies van het intervisietraject vonden plaats in de loop van 2024, waaraan een twintigtal leidinggevenden deelnamen. Voor de verdere uitwerking van het leiderschapstraject werken we samen met hogeschool Odisee.

Daarnaast kunnen leidinggevenden met individuele coachingsvragen terecht bij de betrokken HR-Partner of bij een externe aanbieder. Voor individuele coaching rond conflicthantering kunnen leidinggevenden steeds terecht bij de vertrouwenspersoon.

4.2.1.6 Uitstroombeleid

In een kennisinstelling waar *human capital* centraal staat, is het van belang om ook de nodige aandacht te hebben voor een correct uitstroombeleid. De gesprekkencyclus speelt daarin een essentiële rol. Het betrokken hoofd voert steeds een afrondend gesprek met de vertrekkende medewerker. Daarnaast kan er een uitstroomgesprek plaatsvinden, wat het laatste formele gesprek is dat centraal vanuit de organisatie gevoerd wordt met een medewerker die de hogeschool verlaat. Deelname aan een uitstroomgesprek gebeurt op aanraden van het betrokken hoofd of op initiatief van de medewerker zelf en is steeds vrijwillig.

In 2024 werd een formulier voorbereid dat zal toelaten eenvoudiger te rapporteren over het uitstroomgesprek, dat in 2025 standaard aangeboden zal worden via de HR-Partner wanneer een medewerker de organisatie verlaat.

4.2.1.7 Waarderende en verbindende cultuur

Arteveldehogeschool hecht 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 het Leerfestival. Jaarlijks organiseert de hogeschool ook een Herdenkings-

moment, waarbij met collega's, vrienden en familie wordt stilgestaan bij overleden studenten en medewerkers van Arteveldehogeschool. Daarnaast worden vanuit het centrale beleid collectieve attenties voorzien voor de medewerkers bij een aantal speciale gelegenheden, bijvoorbeeld met Pasen en Sinterklaas.

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

4.2.1.8 Welzijn en zorgbeleid

Als mens- en resultaatgerichte hogeschool zetten we in op een veilige, uitdagende en inclusieve werkomgeving met voldoende aandacht voor een gezonde werklast en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Leidinggevenden gaan in dialoog met hun medewerkers in een open en constructieve communicatie- en feedbackcultuur, ook op moeilijke momenten.

- Aanwezigheids- en re-integratiebeleid

In 2024 onderging het aanwezigheidsbeleid een actualisatie, mede onder impuls van vernieuwde wetgeving. De belangrijkste doelen van ons aanwezigheidsbeleid zijn uitval wegens ziekte voorkomen of beperken, de impact op de werkdruk van collega's zo klein mogelijk houden en een hoge kost van ziekteafwezigheden beperken. We creëren daarbij een context die het verlagen van de drempel om het werk te hervatten na een periode van ziekte nastreeft.

Hoofden vervullen een centrale rol bij de re-integratie van de medewerker en zijn idealiter het eerste aanspreekpunt voor de afwezige medewerker, waarbij ze worden ondersteund door de HR-Partners. Gedurende de eerste drie maanden van de afwezigheid van de medewerker neemt het betrokken hoofd samen met de HR-Partner een sturende rol op binnen het re-integratiebeleid. Vanaf drie maanden afwezigheid bespreekt de re-integratiecoach het dossier met de HR-Partner om een verdere aanpak op maat uit te werken in functie van re-integratie. De re-integratiecoach brengt sinds dit jaar ook de arbeidsarts van Liantis op de hoogte bij elke afwezigheid langer dan één maand.

In 2024 voerde de re-integratiecoach 64 re-integratiegesprekken.

Om hoofden te ondersteunen in het omgaan met frequente afwezigheden en het begeleiden van re-integratie, startten we dit jaar met de ontwikkeling van een pakket met dashboards, tools en leidraden. Dat pakket wordt gefinaliseerd in de eerste helft van 2025.

- Diversiteit en inclusie

Samen met hogeschool Odisee werd eind 2024 een project opgezet met acties ter bevordering van inclusie en diversiteit bij medewerkers. De aandacht zal daarbij vooral gaan naar inclusieve rekrutering, de ontwikkelen van een kader voor handelingsbekwaamheid/maatwerk en een professionaliseringsaanbod om de bewustwording van medewerkers en leidinggevenden rond diversiteit te vergroten.

4.2.1.9 Digitale transformatie

Zoals in alle domeinen heeft digitale transformatie ook binnen het domein HR een belangrijke rol. Via digitalisering willen we efficiënter en leaner te werk gaan. We zetten het afgelopen jaar in op een digitaal personeelsdossier en een project rond digitale handtekening.

In de loop van academiejaar 2023-2024 werd een gedeelde aanbesteding uitgeschreven voor de nieuwe HR-tool E-Talent samen met zes hogescholen die werken met de HR-software PersonA. De intuïtieve tool biedt elke medewerker ondersteuning in het persoonlijke loopbaanmanagement. De tool werd begin 2025 gelanceerd en richtte zich in eerste instantie op de integratie van de professionaliseringsmodule, waarbij zowel voor medewerkers als leidinggevenden de administratieve flows rond professionalisering vereenvoudigd werden dankzij automatisering en integratie met andere IT-systemen. In de eerste helft van 2025 zal de tool uitgebreid worden met het digitaliseren van de gesprekkencyclus.

Op langere termijn zullen bijkomende HR-processen (zoals talentmanagement, onboarding, offboarding …) geïntegreerd worden in E-Talent, met als uiteindelijke doel de opbouw van een persoonlijk (elektronisch) dossier voor elke medewerker doorheen de volledige werknemerscyclus.

4.2.2 Mandaten: criteria en vergoedingen

Het beleid inzake mandaten werd geactualiseerd bij de implementatie van de nieuwe organisatiestructuur in september 2020.

De principes van het loopbaanbeleid voor directeurs en hoofden werden vastgelegd op het Bestuursorgaan van 17 februari 2020, waarbij is bepaald dat directeurs en hoofden voor hun mandaat worden bezoldigd via een niet-verworven salarisschaal gekoppeld aan een loopbaanpad als ATP-lid. Op 26 juni 2024 werd de praktische uitwerking van die principes vastgesteld door het Bestuursorgaan en werden enkele wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot de precieze startdatum van benoemingen en het uitfaseren van aanwervingsovereenkomsten van bepaalde duur.

Personeelsleden die de functie van coördinator of teamleider uitoefenden, ontvingen hiervoor een mandaatbedrag vanaf september 2020. Dat principe was vastgelegd voor een periode van vier jaar, die afliep in augustus 2024. Vanaf september 2024 werd de mandaatvergoeding voor coördinatoren afgeschaft. Teamleiders blijven een mandaatbedrag ontvangen, maar de functie van teamleider wordt elk academiejaar opnieuw toegewezen – uiteraard rekening houdend met de continuïteit van de werking. Het mandaatbedrag voor teamleiders is een vast bedrag a rato van het opdrachtvolume 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 2024 met andere hogescholen, universiteiten en Associatie Universiteit Gent		
SAMENWERKING MET	VTE	VANUIT OPLEIDING ARTEVELDE-HOGESCHOOL
Associatie Universiteit Gent	1,0	Arteveldehogeschooldiensten
Universiteit Antwerpen	0,22	Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs
Universiteit Gent	0,10	Arteveldehogeschooldiensten
Universiteit Gent	0,27	Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs
Universiteit Gent	0,08	Bachelor Ergotherapie
Universiteit Gent	0,10	Educatieve Bachelor Buitengewoon onderwijs
Vrije Universiteit Brussel	0,23	Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs
TOTAAL	1,99	
SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN 2024 met derden		
SAMENWERKING MET	VTE	VANUIT OPLEIDING ARTEVELDE-HOGESCHOOL
Leerpunt vzw	0,60	Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs
Vlaamse Hogescholenraad	0,05	Educatieve Bachelor Lager Onderwijs
Amfora vzw	0,85	Bachelor Sociaal Werk
Kabinet van de viceminister-president van de Vlaamse Regering	1,00	Arteveldehogeschooldiensten
Katholiek Onderwijs Vlaanderen	0,33	Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs
NVAO	1,00	Bachelor Verpleegkunde
NVAO	1,00	Educatieve Bachelor Kleuteronderwijs
NVAO	0,29	ENW Onderwijs

Vlaamse overheid: departement Omgeving	0,80	Bachelor Sociaal Werk
TOTAAL	5,93	

Figuur 40. Samenwerkingsovereenkomsten 2024 met andere hogescholen, universiteiten, Associatie Universiteit Gent

4.2.6 Personeelsverloop

In de loop van 2024 namen in totaal 70 personeelsleden (44,37 VTE) op eigen verzoek ontslag, wat een stijging is ten opzicht van 2023 (60 personeelsleden, 38,3 VTE).

In 2024 waren er voor het OP 8,1 VTE externe wervingen en voor het ATP 13,1 VTE externe wervingen, wat een sterke stijging is ten opzichte van 2023 (1,6 VTE voor OP en 6,7 VTE voor ATP).

Bij het contractueel OP en contractueel ATP waren er in totaal 43,3 VTE nieuwe aanstellingen, wat een eveneens een stijging is ten opzichte van 2023 (in totaal 35,8 VTE).

In 2024 werden voor het OP 29 medewerkers (22,55 VTE) benoemd, ten opzicht van 34 medewerkers (17,45 VTE) in 2023. Voor het ATP werden 8 medewerkers (8 VTE) benoemd, ten opzichte van 6 medewerkers (4,90 VTE) in 2023.

PERSONEELSVERLOOP		2023		2024	
		VTE	AANTAL	VTE	AANTAL
Ontslag op eigen verzoek	OP	14,25	27	19,25	36
	ATP	15,7	19	11,4	15
	Contractuele bediende	8,35	14	11,72	17
	Contractuele arbeider	-	-	2	2
Ontslag door de hogeschool	OP	2,4	4	7,8	14
	ATP	1	1	4,35	7
	Contractuele bediende	1	1	2,5	3
	Contractuele arbeider	-	-	-	-
Ontslag wegens medische redenen	arbeider	1	1	1	1
Pensioen	OP	18,15	22	15,45	18
	ATP	3,5	4	3,5	3
	OHP	1	1	-	-
	Contractuele bediende	0,75	2	-	-
	Contractuele arbeider	-	-	-	-
Pensioen na TBS wegens ziekte	OP	-	-	3,5	5
	ATP	1	1	2,3	3
TBS voorafgaand aan het rustpensioen: 58+ voltijds	OP	-	-	-	-
	ATP	-	-	-	-
	OHP-TPT	-	-	-	-
Externe wervingen	OP	1,6	6	8,1	20

	ATP	6,70	9	13,1	15
Aanstellingen	Contractuele arbeiders	2,7	5	2,5	3
	Contractueel OP	25,05	35	29,40	46
	Contractueel ATP	10,75	14	11,40	13
Benoemingen	OP	17,45	34	22,55	29
Benoemingen	ATP	4,90	6	8	8

Figuur 41. Personeelsverloop 2023 en 2024, 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 72,46 % in 2024, tegenover 73,78 % in 2023. In 2024 daalde deze ratio dus met 1,32 % ten opzicht van 2023.

Het percentage bezoldigingskost van het OP ten aanzien van de totale bezoldigingskost is in 2024 met 0,67 % gedaald. Het percentage bezoldigingskost van het ATP ten aanzien van de totale bezoldigingskost is met 1,41 % gestegen ten opzichte van 2023.

	2022		2023		2024	
Totale bezoldigingskost / Werkingsopbrengsten	87.232.175 / 117.226.096	74,41 %	93.789.955 / 127.118.307	73,78 %	95.904.525 / 132.347.203	72,46 %
Bezoldigingskost betaald via AHOVOKS / Totale bezoldigingskost	72.440.540 / 87.232.175	83,04 %	77.398.238 / 93.789.955	82,52 %	79.813.480 / 95.904.525	83,22 %
Bezoldigingskost OP (incl. gastproffen) / Totale bezoldigingskost	55.324.979 / 87.232.175	63,42 %	58.697.619 / 93.789.955	62,58 %	59.375.046 / 95.904.525	61,91 %
Bezoldigingskost ATP / Totale bezoldigingskost	17.013.180 / 87.232.175	19,50 %	18.613.324 / 93.789.955	19,86%	20.395.323 / 95.904.525	21,27 %

Figuur 42. Bezoldigingskost in euro: ratioanalyse 2022, 2023 en 2024

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 steeg met 0,56 % ten opzichte van 2023.

Ratio 2 geeft de statutair aangestelde OP-leden, de centraal betaalde OP-leden en de gastprofessoren weer ten opzichte van het totale personeelsbestand en steeg met 9,31 % ten opzichte van 2023. Die grote stijging is het gevolg van de interpretatie van de categorie

Gastproffessoren: in de jaarrekening van 2024 zijn de bedienden met een onderwijsopdracht in de reguliere hogeschoolopleidingen in de categorie Gastprofessoren meegerekend, de ratio werd overgenomen uit de jaarrekening.

Ratio 3 geeft de statutair aangestelde ATP-leden weer ten opzichte van het totale personeelsbestand en steeg met 0,41 % ten opzichte van 2023.

Meer informatie over het personeelsbestand is terug te vinden in de jaarrekening 2024 van Arteveldehogeschool vzw.

		2022		2023		2024	
1	Totaal OP (incl. centraal betaald OP, excl. gastproffen, excl. contractueel OP) / Totaal personeelsbestand	697,19 / 1218,77	57,20 %	680,82 / 1210,21	56,26 %	678,63 / 1194,40	56,82 %
2	Totaal OP (incl. centraal betaald OP, incl. gastproffen, excl. contractueel OP) / Totaal personeelsbestand	704,61 / 1218,77	57,81 %	686,16 / 1210,21	56,70 %	788,40 / 1194,40	66,01 %
3	Totaal ATP (excl. centraal betaald AP-OHP-MVD, excl. personeel TPT, excl. contractuelen) / Totaal personeelsbestand	283,02 / 1218,77	23,22 %	284,76 / 1210,21	23,53 %	285,89 / 1194,40	23,94 %

Figuur 43. Personeelsbestand: ratioanalyse 2022, 2023 en 2024

4.4 STAAT VAN PERSONEELSKOSTEN

Ten opzichte van 2023 is de 80/20-norm in 2024 met 2,31 % gedaald. Het begrote percentage van 83,50 % werd niet bereikt.

De onderbesteding van de statutaire middelen heeft een aantal oorzaken. Zo werden de middelen uit de engagementsverklaring rond de lerarenopleidingen grotendeels pas ingezet vanaf september 2024, na de uitwerking van een plan van aanpak daarvoor. In 2024 werden ook een aantal functies van directeurs en hoofden, waarvoor VTE voorzien was in de begroting, niet ingevuld of tijdelijk vervangen door interim-managers (die vallen onder diensten en diverse goederen). Daarnaast is er vrij voorzichtig omgesprongen met de vervanging van zieke medewerkers.

	2022	2023	2024
Percentage van de enveloppemiddelen ingezet op personeel, exclusief bedrijfsvoorheffing	81,13%	80,48%	78,17%
Percentage van de enveloppemiddelen ingezet op personeel, inclusief bedrijfsvoorheffing	79,76 %	79,16%	77,12%

Figuur 44. 80/20-norm in 2022, 2023 en 2024

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. Als innovatie speler stelt Arteveldehogeschool haar praktijkgerichte kennis en expertise actief ter beschikking van het werkveld en de brede samenleving, en realiseren we samen met studenten, medewerkers en externe partners maatschappelijke impact (zie mindshift 4 *Leiderschap met impact realiseren*).

Het dienstverleningsbeleid van Arteveldehogeschool is 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

- Praktijkgerichte expertise als motor voor samenwerking en impact

Arteveldehogeschool stelt haar praktijkgerichte expertise via dienstverlening ter beschikking van diverse organisaties, zowel in onze regio als daarbuiten. Onze bijdrage komt voort uit praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek, kwaliteitsvolle opleidingen en ondersteunende diensten, waarbij we intensief samenwerken met bedrijven, socialprofitorganisaties, overheden en kennisinstellingen. We gaan verder dan louter kennisdeling: we bouwen duurzame verbindingen met het werkveld, luisteren actief naar hun behoeften en bieden praktijkgerichte expertise om gerichte oplossingen te ontwikkelen. Door nauwe samenwerking en doelgerichte ondersteuning dragen we bij aan maatschappelijke en economische vooruitgang.

- Dynamische wisselwerking met onderwijs, onderzoek en werkveld

Arteveldehogeschool profileert zich als een expertisecentrum in domeinen die nauw aansluiten bij haar onderwijs en onderzoek. Praktijkgerichtheid staat centraal, waardoor de

grenzen tussen onderwijs, onderzoek en dienstverlening vervagen en elkaar versterken. Onze dienstverlening creëert een inspirerende omgeving waarin talent en vernieuwende onderzoeksideeën tot bloei komen. De inzichten uit onderzoek en dienstverlening dragen bij aan het actualiseren van curricula, de ontwikkeling van nieuwe opleidingsonderdelen en de vorming van bijscholings- en professionaliseringstrajecten. De ervaringen binnen dienstverlening versterken ook de betrokkenheid van de hogeschool bij het werkveld en de samenleving, en zorgen voor een nauwe aansluiting van ons onderwijs en onderzoek bij actuele maatschappelijke en professionele noden. Zo blijft Arteveldehogeschool een dynamische en relevante partner voor haar omgeving.

- Kwaliteit, innovatie en interdisciplinariteit als fundament

We bouwen aan vertrouwen door kwaliteitsvolle en betrouwbare services te leveren. We waarborgen de kwaliteit en ethische onderbouwing van onze dienstverlening. Interdisciplinariteit en innovatie vormen de drijvende kracht achter onze aanpak. Door samenwerking over vakgebieden heen verrijken we inzichten en ontwikkelen we innovatieve, geïntegreerde oplossingen voor complexe uitdagingen. We investeren in voortdurende ontwikkeling, verbetering en het verkennen van nieuwe kansen om toonaangevend te blijven. En streven ernaar onze dienstverlening te baseren op innovatief onderzoek en actuele praktijkexpertise. Dienstverlening vormt dan ook een belangrijke valorisatieroute voor onderzoek binnen Arteveldehogeschool (zie hoofdstuk 3 voor het onderzoeksbeleid en de valorisatiestrategie).

5.1.3 Beleidsdoelstellingen op korte termijn en op middellange termijn

De vier grote mindshifts uit het Toekomstplan en de tien strategische doelstellingen voor 2022-2027 vormen de fundamenten van het beleidskader voor dienstverlening.

In 2024 werd besloten om dienstverlening als kernopdracht onder te brengen bij de Dienst Onderzoek en Ontwikkeling, die die nieuwe naam Dienst Onderzoek en Dienstverlening kreeg, met een coördinerende rol voor de Hoofden Onderzoek en Dienstverlening binnen de expertisenetwerken. In september 2024 startte een project met als doel om tegen eind 2025 een helder dienstverleningsbeleid, een gerichte aanbodstrategie, een efficiënte administratieve opvolging van dienstverleningsprojecten en een duurzaam financieel model uit te werken. Het dienstverleningsbeleid richt zich op enkele langetermijndoelen:

> Het uitbouwen van sterke klantrelaties.
> Het ontwikkelen van een actueel en innovatief dienstverleningsaanbod.
> Het stimuleren van duurzame groei, zodat we blijvend meerwaarde creëren voor ons werkveld en de samenleving.

Met betrekking tot dat nieuwe beleid werd in 2024 transparant kader voor commerciële activiteiten vormgegeven, afgestemd op de juridische en institutionele context waarbinnen de hogeschool opereert. Daarnaast implementeerden we een offertetool in ons nieuwe CRM-systeem om offertes op te maken en te beheren, inclusief een uniforme offertetemplate met algemene voorwaarden. De administratieve processen voor de opvolging van dienstverleningsopdrachten werden ook doorgelicht en worden in 2025 verder geoptimaliseerd om dienstverleners in de toekomst efficiënter te ondersteunen.

In 2025 zetten we de ontwikkeling van het nieuwe beleid voort door ons dienstverleningsaanbod verder uit te werken en toegankelijker te maken via onder andere onze website. Daarnaast willen we het dienstverleningsreglement actualiseren en bouwen we ondersteunende structuren uit om dienstverleningsopdrachten optimaal te faciliteren en op te volgen. Dat omvat ook de implementatie van een nieuw resourcemanagementsysteem.

5.2 OVERZICHT VAN DE AFGESLOTEN OVEREENKOMSTEN

In 2024 werd uitvoering gegeven aan 317 dienstverleningscontracten. 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 Dienstverlening 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 projecten een projectidentificatiecode krijgen en dat de registratie van de projecten, inclusief de begroting, actueel en volledig verloopt via een elektronisch dossier. Op die manier voeren we een transparant dienstverleningsbeleid dat de eigenaars toelaat om de nodige personeelsinzet te voorzien.

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).

5.4 PERSONEELSBESTAND IN DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

Hiervoor verwijzen we naar het rapport dat bezorgd wordt aan de Regeringscommissaris bij Arteveldehogeschool, bestaande uit 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 2024 van Arteveldehogeschool vzw.

6.2 VERANTWOORDING VAN HET FINANCIEEL BEHEER

Hiervoor verwijzen we naar de documenten bij de jaarrekening 2024 van Arteveldehogeschool vzw.

6.3 BIJZONDERE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Hiervoor verwijzen we naar de documenten bij de jaarrekening 2024 van Arteveldehogeschool vzw.

Hoofdstuk 7
SOCIALE VOORZIENINGEN VOOR STUDENTEN

7.1 DOELSTELLING

De Codex Hoger Onderwijs definieert helder wat het doel van studentenvoorzieningen is: “De studentenvoorzieningen hebben tot doel de gelijkwaardige toegang tot en de deelname van alle studenten aan het hoger onderwijs te bevorderen door de basisvoorwaarden bij het studeren te verbeteren. Ze streven dat doel na door materiële en immateriële hulp- en dienstverlening te bieden en door studiebelemmerende factoren weg te nemen” (Codex Hoger Onderwijs, Art. II.337).

Als warme, professionele hogeschool staat kansrijk onderwijs centraal binnen Arteveldehogeschool. We willen een plek vormen waar alle studenten worden gemotiveerd om hun talenten te ontwikkelen, met bijzondere aandacht voor wie het moeilijk heeft (zie mindshift 3 *Kansrijk en kleurrijk studeren*). Arteveldehogeschool heeft een veelzijdig pakket aan dienstverlening ontwikkeld, waarbij we kozen voor een laagdrempelige aanpak via campuswerking en waar nodig voor maatwerk. We werken ook nauw samen met andere diensten en partners binnen en buiten de hogeschool om een breed scala aan ondersteuning te bieden.

Aan de hand van de zes decretale werkvelden wordt hieronder beschreven hoe we invulling geven aan de doelstellingen rond studentenvoorzieningen.

7.2 OVERZICHT VAN DE BESTEDING

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.

Tot juni 2024 vertaalde die doelstelling zich 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. Wegens de geplande renovatiewerken aan Campus Kantienberg is het studentenrestaurant gesloten sinds juli 2024. De heropening wordt verwacht tegen de start van academiejaar 2026-2027. Studenten werden geïnformeerd over waar ze in de buurt terecht kunnen voor gezonde, betaalbare voeding, zoals studentenrestaurants van andere hogeronderwijsinstellingen, sociale en andere restaurants in Gent met maaltijden aan een gunstig tarief, en de *Let’s save food*-punten die voedselverspilling tegengaan.

Tijdens de eerste jaarhelft van 2024 bedroeg het aantal passages in De Kantiene (capaciteit: 460 zitplaatsen) 41.051, wat ongeveer gelijk is aan het aantal passages in de eerste zes maanden van 2023. Een warme maaltijd kostte in de Kantiene € 5,30. Daarnaast konden studenten er terecht voor soep, slaatjes, broodjes en desserts.

Op campussen die weinig cateringaanbod hebben in de buurt voorzien we een broodjesaanbod. Zo kunnen studenten op Campus Sint-Amandsberg, Campus Brusselsepoortstraat en Campus Mariakerke broodjes bestellen bij een private broodjesverkoper die op de campus levert en rechtstreeks met de student afrekent. Bij de broodjesverkoper kunnen studenten ook pasta en slaatjes bestellen.

Verder staan snack-, frisdrank- of warme-dranken-automaten ter beschikking op alle campussen, waarbij er aandacht is voor een gevarieerd aanbod met ook gezonde(re) opties. Daarnaast werken we gerichte acties uit, zoals de Veggie-challenge en de Week van de Peulvrucht, en verstrekken we info over gezonde voedingspatronen en een gezonde levensstijl.

7.2.2 Werkveld huisvesting

Arteveldehogeschool biedt kwalitatieve, goed gelegen studentenkamers aan een marktconforme prijs. De hogeschool beschikt over vijf eigen studentenhuizen in hartje Gent, vlak bij de campussen: Bagattenhuis (capaciteit: 57 bewoners), Savaanhuis (capaciteit: 80 bewoners), Jeruzalemhuis (capaciteit: 30 bewoners, Sint-Annahuis (capaciteit: 54 bewoners) en Poorthuis (capaciteit: 36 bewoners). Ook internationale studenten (zowel *degree seeking students* als *exchange students*) kunnen in de studentenhuizen een kamer huren.

Daarnaast hebben we een samenwerking met Upgrade Estate, waardoor we kamers kunnen aanbieden in Bro UpKot, Ter Plaeten UpKot en Baudelo UpKot. Meer info over de huisvesting en huurprijs vind je terug op de website van Arteveldehogeschool: https://www.arteveldehogeschool.be/nl/bij-ons-studeren/starten-met-je-opleiding/op-kot.

In 2024 namen we het nieuwe studentenpand Sint-Annahuis in gebruik, dat voorzien is van een warmtepomp en zonnepanelen. Op die manier zetten we binnen Arteveldehogeschool een belangrijke stap richting meer duurzame studentenhuisvesting.

Per studentenhuis in eigen beheer zijn twee Bruggenbouwers actief die er mee voor zorgen dat het aangenaam verblijven is in de studentenpanden. Een Bruggenbouwer is een student die zelf in het pad woont en de brug vormt tussen de huisvestingsdienst en de bewoners. Als bewoner weten de bruggenbouwers goed wat er leeft op kot en zijn ze een aanspreekpunt voor hun medebewoners.

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 2024-2025 zijn die criteria:

- Je bent ingeschreven voor een bachelor- of graduaatopleiding aan Arteveldehogeschool.
- Je hebt een huurcontract voor een studentenkamer of studio van minimum 8 maanden (via Arteveldehogeschool of privé).
- Je bent beursstudent of het jaarinkomen van je ouders zit max. 7.500 euro boven de grens om aanspraak te maken op een studietoelage van de Vlaamse overheid.

- Je krijgt geen RVA-uitkering.

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 2024 kende Arteveldehogeschool 456 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 kunnen extra kamers worden aangeboden aan buitenlandse studenten, voor wie het niet altijd gemakkelijk is om huisvesting te vinden voor een beperkte periode.

Verder speelt de Dienst Studentenvoorziening een rol bij huuradvies. Voor bemiddeling in huurconflicten tussen huurder-student en huisbaas en voor advies rond huurovereenkomsten verwijzen we studenten door naar de Huurdersbond en Kot@Gent.

Ten slotte participeert Arteveldehogeschool in overlegplatformen zoals de stedelijke samenwerking Kot@Gent en de werkgroep Buitenlandse Studenten van de Vlaamse Hogescholenraad.

7.2.3 Werkveld sociale dienstverlening

Arteveldehogeschool streeft ernaar financiële en sociale zorgen van studenten weg te nemen of hanteerbaar te maken, zodat die moeilijkheden geen belemmering vormen voor het starten en succesvol afronden van een studie hoger onderwijs. We ontwikkelden een veelzijdig pakket aan dienstverlening, waar onder andere studiefinanciering deel van uitmaakt. Ons doel is om, naast het bieden van 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.
- Consequent te kiezen voor een decentrale werking: aan elke opleiding is een stuvomedewerker verbonden als aanspreekpunt voor alle werkvelden.

Verder streven we ernaar om een ondersteunende en inclusieve omgeving te creëren waarin elke student zich gehoord en geholpen voelt.

7.2.3.1 Studiefinanciering

Arteveldehogeschool voorziet een ruim aanbod aan studiefinancieringsvormen dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgestuurd. Het aanbod omvat onder andere een voorschot op de studietoelage, een tussenkomst voor studiekosten, een tussenkomst voor buitenlandse studie/stage, een tussenkomst voor therapie, een kottoelage, een renteloze lening voor een

laptop, en een renteloze langetermijn- en kortetermijnlening. De verschillende financieringsvormen zijn indien nodig onderling cumuleerbaar.

We communiceren zo breed mogelijk over dat aanbod via verschillende kanalen (de nieuwsbrief voor studenten, de onboardingspagina's op het intranet van Arteveldehogeschool, de Studentenapp, de website, sociale media, folders ...).

- Studiegeld

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

- Studietoelage van de Vlaamse overheid

Studenten en hun ouders worden geïnformeerd over de regelgeving en voorwaarden rond de studietoelagen en worden wegwijs gemaakt in de aanvraagprocedure. De vermoedelijke studietoelage kunnen we simuleren en, indien gewenst, kunnen we een voorschot toekennen. De Dienst Studentenvoorzieningen vervult een intermediaire rol tussen de studenten en de afdeling Studietoelagen van de Vlaamse overheid.

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 geschreven informatie als in gesprekken met studenten. Concreet gaat het over thema's als de onderhoudsplicht door de ouders, het Groeipakket, de combinatie werken en studeren (arbeidsovereenkomst, belastingen, ziekteverzekering), studeren als zelfstandige, sociale gevolgen bij het stoppen met studeren, het studietraject wijzigen of heroriënteren. Waar nodig adviseren of bemiddelen de stuvomedewerkers.

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 de Dienst Studentenvoorzieningen. Het hulpverleningsaanbod bestaat uit individuele gesprekken, laagdrempelige inspiratiesessies en groepstrajecten gericht op het verhogen van veerkracht. Daarnaast kunnen studenten op eigen tempo en anoniem een online zelfhulpprogramma doorlopen dat hen stapsgewijs leert omgaan met faalangst, uitstelgedrag en/of onzekerheid. Er wordt ook actief doorverwezen naar het platform Moodspace (https://moodspace.be/nl), waar onder andere handvaten te vinden zijn rond psycho-educatie en e-health.

De doelstelling van onze psychosociale dienstverlening is om studenten ondersteuning te bieden rond mentaal welzijn via preventieve tools en advies, gepaste doorverwijzing en begeleiding op maat. Begeleiding is altijd vrijwillig. Studenten zetten zelf de stap naar de stuvomedewerker op de campus of worden doorverwezen door een medestudent, een leer-, traject- of diversiteitscoach, een stagebegeleider of een docent.

- Uitrol van een nieuw beleid rond studentenwelzijn

Een belangrijk speerpunt van 2024 was de verdere verfijning en uitrol van het nieuwe beleid rond studentenwelzijn, dat kadert binnen de in 2023 ontwikkelde visie op begeleiding. Het beleid rond studentenwelzijn werd kracht bijgezet door de formulering van KPI's die de *whole university approach* ondersteunen. In het nieuwe beleid leggen we het accent op preventie: door in te zetten op vroegdetectie en -interventie willen we ernstigere problemen voorkomen. Bovendien werkt inzetten op preventie drempelverlagend. Die preventieve werking steunt op volgende uitgangspunten:

> Studenten nemen deel aan bevragingen die ons betrouwbare info geven over hun mentaal welzijn.
> Studenten krijgen les rond hun intern kompas (interesses, waarden, doelen) en psychologische basisbehoeften (ABC).
> Studenten krijgen les rond *mental health literacy* en het bespreekbaar maken van emotionele problemen.
> Studenten krijgen in de les kennis en tools mee voor het ontwikkelen van gezonde levensgewoontes.
> Medewerkers hebben toegang tot het volgen van een workshop *Wecare* met als doel risicosignalen herkennen bij studenten, emotionele problemen bespreekbaar maken en warm doorverwijzen bij bezorgdheid om een student.
> Studenten hebben toegang tot de workshop *Wecare* met als doel risicosignalen bij medestudenten herkennen, emotionele problemen bespreekbaar maken en warm doorverwijzen bij bezorgdheid om een medestudent.
> Studenten kunnen deelnemen aan een laagdrempelig en inclusief groepsaanbod gericht op psycho-educatie en het versterken van veerkracht.
> We ondersteunen studenteninitiatieven op de campus die inzetten op verbondenheid maximaal.
> Studentenverenigingen worden gemotiveerd om verbindende initiatieven te organiseren en worden waar nodig op verschillende manieren ondersteund door Artevelde hogeschool.

In 2024 gingen verschillende deelteams binnen de Dienst Studentenvoorzieningen aan de slag met het nieuwe beleid, waarbij volgende realisaties werden neergezet:

> Dankzij de opstart van een online bookingsysteem voor afspraken bij de psychotherapeuten kunnen aanmeldingen vlotter verlopen.
> We starten een zorglijn naar campusmedewerkers op zodat de campuswerking optimaal ondersteund kan worden vanuit de dienst.
> De indicatiestelling intern versus extern werd verder verfijnd.

- De samenwerking met netwerkorganisaties PAKT en RADAR werd optimaal benut bij het extern doorverwijzen van studenten.
- De poortwachtertraining *Wecare* werd een vaste waarde binnen het professionaliseringsaanbod en het groepsaanbod voor studenten. Daarmee werken we verder aan creëren van een *caring community* waarin ieder weet hoe voor zichzelf en voor elkaar te zorgen en waar terecht te kunnen voor hulp.
- Via de werkgroep Student in Warme Stad Gent werd het groepsaanbod voor studenten verder geoptimaliseerd.
- Er werd een sensibiliserende actie rond het belang van slaap georganiseerd.
- In november 2024 organiseerden we voor het eerst de Boost Your Mood-week om het welzijn van studenten positief in beeld te brengen.
- Aangezien een vijfde van de studenten mantelzorger is, voerden we mee campagne in de Week van de Jonge Mantelzorgers die wordt georganiseerd vanuit het Expertisepunt Mantelzorgers.
- Arteveldehogeschool tekende in op het pilootproject *Zorgcampus voor studenten in Gent*, in samenwerking met UZ Gent, Stad Gent, de Eerstelijnspsychologische Conventie en alle Gentse hogeronderwijsinstellingen. Het pilootproject zal starten in maart 2025. De doelstelling is een centrale, toegankelijke plek gericht op (mentaal) welzijn te creëren voor studenten in Gent, complementair aan het bestaande aanbod binnen de hogeronderwijsinstellingen.

- 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 bieden een 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 medewerkers van het Team Mentaal Welzijn ondersteunen hun collega's op de campus en verzorgen de psychotherapeutische begeleiding, aangevuld met een netwerk van externe therapeuten. Dat goed draaiende model is drempelverlagend, creëert een vlotte toegankelijkheid en voorziet begeleiding en doorverwijzing op maat. Bij externe doorverwijzing bestaat de mogelijkheid voor studenten om een financiële tussenkomst aan te vragen.

- Psychotherapeutische begeleiding

Studenten die dat wensen, kunnen begeleid worden door therapeuten in het proces van inzicht verwerven in hun moeilijkheden en daar gezond mee leren omgaan. Binnen Arteveldehogeschool is veel expertise aanwezig rond de aanpak van studiegerelateerde 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 doelstelling van psychotherapeutische begeleiding is het versterken van de veerkracht van de student.

De kost voor een gesprek bij de interne psychotherapeuten werd in september 2022 gelijk getrokken met de kost voor een eerstelijnspsycholoog. Studenten betalen € 11 per gesprek (€ 4 met een verhoogde tegemoetkoming). We streven naar gelijke kansen voor al onze studenten, studenten met financiële moeilijkheden kunnen een vrijstelling krijgen.

- Crisissituaties

De Dienst Studentenvoorzieningen voorziet een leidraad en stappenplan voor medewerkers voor het omgaan met studenten in een psychosociale crisis. Met de workshop *Wecare* bieden we medewerkers aanvullende 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, wordt naar duurzame oplossingen gezocht. Daarbij botsen we steeds vaker op lange wachttijden en merken we dat crisissituaties vaak terugkeren naar de Dienst Studentenvoorzieningen wegens de laagdrempelige werking ervan. Bovendien is het erg moeilijk geworden om een beschikbare psychiater te vinden. Het pilootproject *Zorgcampus voor studenten in Gent* zal daar deels een antwoord op bieden. Daarnaast doen we steeds meer beroep op de netwerkorganisaties PAKT en RADAR voor advies. Via de overleggroep Zorgcontinuüm Suïcidepreventie blijven we de mogelijkheden tot samenwerking in het zorglandschap verder verkennen.

- Student in Warme Stad Gent

Arteveldehogeschool blijft een actieve rol opnemen in het project *Student in Warme Stad Gent*, waarbij wordt ingezet op het mentaal welzijn van Gentse studenten. Het project bestaat uit een samenwerkend consortium van de Gentse hogeronderwijsinstellingen, Stad Gent, het Fonds GaVoorGeluk en vzw Logo Gezond+. De partners van het consortium bundelen krachten, expertise en competenties om op een positieve, niet-stigmatiserende manier studenten te verbinden, te informeren en te adviseren.

De werkgroep rond het project focust op een integraal beleid rond veerkrachtbevordering, kennisuitwisseling tussen de hogeronderwijsinstellingen en uitwisseling met betrekking tot projecten en acties rond studentenwelzijn. Ook staat de werkgroep in voor het jaarlijks optimaliseren van het gezamenlijke groepsaanbod voor studenten (zie onder) en zet ze in op sensibiliserende acties rond gezondheidsbevordering en het doorbreken van het taboe rond mentaal welzijn. De werkgroep wordt gecoördineerd door vzw Logo Gezond+.

De conventie *Terugbetaling psychologische zorg*, die eind juli 2021 werd bekrachtigd door de leden van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering en op 1 september 2021 van start ging, definieert studenten als een kwetsbare doelgroep en steunt waardevolle initiatieven die passen binnen de eerstelijnspsychologische zorg – waaronder het project *Student in Warme Stad Gent*.

- Groepsaanbod: inspiratiesessies, groepstrainingen en praatgroepen

Het groepsaanbod voor studenten rond mentaal welzijn bestaat uit twee luiken. Ten eerste is er het aanbod dat opgezet wordt via de werkgroep Student in Warme stad Gent. Het betreft een divers en laagdrempelig aanbod bestaande uit zowel korte inspiratiesessies als langdurigere trajecten, met fysieke en online opties. Het aanbod wordt steeds verder geoptimaliseerd, rekening houdend met de noden en de evaluaties van studenten. Voor Engelstalige sessies kunnen we beroep doen op de Universiteit Gent die *Balance your life*-sessies organiseert. Ook Broeinest vzw voorziet een Engelstalig aanbod, weliswaar minimaal.

Ten tweede biedt Arteveldehogeschool een eigen intern groepsaanbod aan haar studenten, dat momenteel bestaat uit de trainingen rond faalangst, uitstelgedrag en de workshop *Wecare*. Onze praatgroep rond rouw werd in 2024 niet georganiseerd omwille van een nieuw aanbod vanuit de werkgroep. Het interne groepsaanbod biedt studenten de mogelijkheid om met een groepje gelijkgestemden aan de slag te gaan rond een bepaald thema. Om de laagdrempeligheid en veiligheid te bewaken, worden de meeste groepen bewust klein gehouden. In ruil daarvoor wordt een actieve deelname aan alle sessies gevraagd. Wie wil deelnemen aan een training kan zich gemakkelijk online inschrijven via de Stuvokalender. Bij vragen of twijfels kunnen studenten contact opnemen met de Dienst Studentenvoorzieningen.

- Studeren zonder Blokkeren

Studeren zonder Blokkeren, het digitale zelfhulpprogramma voor studenten die te kampen hebben met faalangst, uitstelgedrag of onzekerheid, werd het afgelopen jaar steeds minder gebruikt door andere hogeronderwijsinstellingen. Arteveldehogeschool was eind 2024 de enige gebruiker van het programma. Toch gebruiken jaarlijks nog steeds zo'n 200 studenten de tool om preventief aan hun faalangst, uitstelgedrag of onzekerheid te werken. Bovendien kunnen medewerkers de uitgebreide informatie die terug te vinden is in het programma inzetten in coachingsgesprekken. Dankzij een Engelstalige variant kunnen ook internationale studenten het programma gebruiken.

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

7.2.6 Werkveld studentenwerking

7.2.6.1 Cultuur

Hoger onderwijs beperkt zich niet tot de cognitieve ontwikkeling van de student, maar draagt ook bij tot de algemene vorming van de jongere als individu in de maatschappij. Vanuit dat standpunt geeft 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 Artevelde-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 organiseren en promoten samen met de cultuurambassadeurs culturele activiteiten binnen Arteveldehogeschool, zoals een filmvertoning bij de start van een nieuw semester, een open mic, een workshop schilderen, een fototentoonstelling, een poeziewedstrijd ...
- We ondersteunen culturele studentenactiviteiten op de campus.
- We informeren en stimuleren studenten via het multimediale cultuurplatform Tumult FM.

7.2.6.2 Sport

Arteveldehogeschool organiseert zowel recreatieve sportactiviteiten als competitiesporten. Sport draagt namelijk niet alleen bij aan het fysiek welzijn van studenten maar is ook een preventieve factor om mentale problemen te voorkomen. De sportsessies op Campus Watersportbaan en de competitieploegen binnen Arteveldehogeschool creëren bovendien verbinding tussen studenten.

Via samenwerking binnen Studentensport Vlaanderen (waar Arteveldehogeschool deel uitmaakt van het bestuursorgaan en de algemene vergadering) en het Overlegplatform Sport van de Associatie Universiteit Gent zetten we beleidsmatig in op een sterk verankerde en brede sportcultuur. De Commissie Topsport van Arteveldehogeschool ondersteunt topsporters aan Arteveldehogeschool door het verstrekken van vergoedingen voor officiële kampioenschappen.

Door besparingen binnen de Dienst Studentenvoorziening werd het Team Sport herleid tot één persoon bij de start van academiejaar 2024-2025. Er werd bijgevolg gekozen voor een beperkter sportaanbod dat een maximaal aantal studenten kan aanspreken. Enkel op dinsdag- en donderdagavond kunnen studenten verschillende sessies volgen, op de andere weekavonden bieden we één sessie aan. 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 initiaties volgen in individuele sporten zoals zumba, BBB, calorie crush, yoga, fitness, pilates … Daarnaast worden contactsporten zoals boksen aangeboden en ploegsporten zoals basketbal, volleybal en minivoetbal.
    - De plaatsen worden nog steeds beperkt per sportsessie en de populaire sporten worden ontdubbeld. Daarnaast wordt er rekening gehouden met de beschikbare ruimte en ventilatie, zo moeten studenten steeds op voorhand hun plaats reserveren via de eventtool. Op die manier is iedereen zeker van zijn plekje en kunnen we, dankzij een inschatting van het aantal deelnemers, de leskwaliteit optimaal houden.
- Het Team Sport organiseert enkele losstaande eigen initiatieven en sportactiviteiten zoals duikinitiaties, een minivoetbaltornooi en een volleybaltornooi. In samenwerking met het Team Studentenwerking worden ook overkoepelende evenementen georganiseerd zoals een ski-uitstap, een schaatsuitstap en de Campusrun.
- Studenten kunnen dankzij een samenwerking met een sportclub uit de buurt elke maandag en woensdag deelnemen aan sessies Aikido op Campus Watersportbaan.
- Studenten kunnen deelnemen aan de sportevenementen die op het niveau van de Associatie Universiteit Gent worden ingericht, zoals basket 3x3.
- Studenten kunnen een zwemkaart kopen aan een gereduceerd tarief, geldig voor verschillende stadszwembaden in Gent.
- Studenten kunnen zich ook inschrijven voor de competities van Studentensport Vlaanderen (zoals veldvoetbal, volleybal, basketbal) die worden voorbereid door Team Sport. In 2024 werd met de basketploeg heren van Arteveldehogeschool de finale bereikt.

Figuur 45. De basketploeg heren van Arteveldehogeschool in de finale van het Vlaams Studentenkampioenschap Basketbal

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.
- Toegankelijkheid voor álle studenten van Arteveldehogeschool bij de activiteiten waarvoor de Dienst Studentenvoorzieningen sponsoring toekent.
- Onderschrijving van het Gentse doopdecreet en het Vlaamse doopcharter.

De activiteiten van de studentenclubs zijn sinds 2010 ook verzekerd via een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en lichamelijke ongevallen.

In academiejaar 2024-205 zijn er zeven erkende studentenverenigingen actief op Arteveldehogeschool. Studentenvereniging *Gutenberg* (Bachelor Grafische en Digitale Media) staat even op non-actief omdat er onvoldoende leden waren die de fakkel wouden overnemen van het vorige bestuur.

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
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 46. Overzicht studentenverenigingen Arteveldehogeschool

7.2.6.4 Studentenactiviteiten

Sociale cohesie tussen studenten is voor Arteveldehogeschool een belangrijke prioriteit. De initiatieven die de studenten zelf nemen, worden zo veel mogelijk ondersteund door de Dienst Studentenvoorzieningen. Ze bevorderen verbinding, stimuleren ontmoeting en zorgen voor een bruisende campus. 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 mentale problemen.

Ideeën van studenten voor een actie op de campus worden dus warm onthaald. De voorwaarden voor ondersteuning vanuit de Dienst Studentenvoorzieningen werden opgelijst op de intranetpagina van de dienst, waar ook een gebruiksvriendelijke aanvraagprocedure voor activiteiten te vinden is.

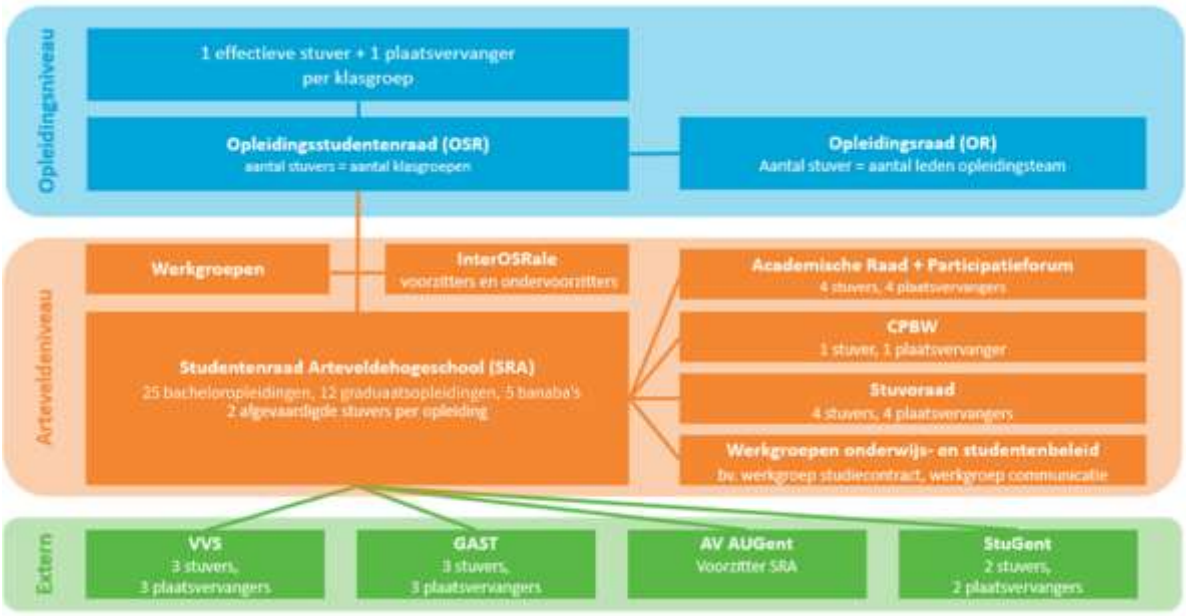
Naast de activiteiten op de campus, kunnen studenten voorstellen doen voor een groepsvormende activiteit. Stuvomedewerkers kunnen mee ondersteunen in de organisatie daarvan of zelf een activiteit opstarten. Door ontmoetingen tussen studenten buiten de schoolcontext te faciliteren, nemen we voor veel studenten een drempel weg en gaan we sociaal isolement tegen.

Arteveldehogeschool participeert bovendien in de vzw Student Kick Off, het grootste gratis *student welcome event* in Vlaanderen.

7.2.7 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.



Figuur 47. Overzicht studentenparticipatie aan Arteveldehogeschool

Arteveldehogeschool telde, na de verkiezingen in oktober 2024, 358 studentenvertegenwoordigers (stuvers). Een medewerker van de Dienst Studentenvoorzieningen neemt de coaching van de Studentenraad Arteveldehogeschool (SRA) op zich als hogeschoolbrede participatiecoach. Die coaching bestaat uit ondersteuning bij vergaderingen en verslaggeving van de SRA, communicatie rond studentenparticipatie, advies bij de opvolging van dossiers, het organiseren van vormingen en het ondersteunen van projecten. Een andere medewerker van de dienst neemt de begeleiding van activiteiten voor stuvers op zich, zoals de opstartactiviteit, het ontmoetingsmoment en de teambuilding, en ondersteunt ook de communicatie over die activiteiten.

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

Figuur 48. De Studentenraad Arteveldehogeschool op 21 oktober 2024

7.3 ACADEMISCHE BEGELEIDING

Bij Arteveldehogeschool hebben we een sterke traditie rond begeleiding vanuit *evidence based* perspectief. We geloven in het potentieel van al onze studenten en dagen iedereen uit om te groeien, zodat iedere student zich ten volle kan ontplooien en kansen maximaal benut kunnen worden. De focus van (academische) begeleiding ligt op het verhogen van de zelfsturing en het welbevinden van studenten met het oog op het verhogen van het studiesucces.

In 2023 ontwikkelden we een vernieuwde visie op begeleiding die steunt op vier pijlers:

- Goede student onboarding.
- Een trajectcoach voor elke studenten en duidelijk zichtbare trajectcoaching in het curriculum.
- Een specifiek begeleidingsaanbod in laagdrempelige basecamps.
- Een *caring community*.

Aan elk van die pijlers werden een aantal speerpunten gekoppeld (zie figuur 49), waarvan de implementatie gestart werd in 2024 (zie sectie 2.1.1.3). In de loop 2025 wordt projectmatig verder ingezet op elk van die speerpunten, waarbij ook de nodige beleidsondersteunende instrumenten worden ontwikkeld. Daarnaast voorzien we een ondersteuningsaanbod in functie van di gefaseerde implementatie.

Figuur 49. Speerpunten van de visie op begeleiding

7.3.1 Bijzonder statuut

Eind academiejaar 2023-2024 maakte Arteveldehogeschool de keuze om inclusieve evaluatiemaatregelen te voorzien. Op basis van een interne analyse van de aangevraagde examenfaciliteiten en ondersteund door een theoretisch kader, definieerden we in nauwe samenwerking met het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO) negen inclusieve evaluatiemaatregelen (zie figuur 50). In de eerste helft van academiejaar 2024-2025 ging minstens één opleiding per expertisenetwerk aan de slag met de uitrol daarvan. De ambitie is om vanaf academiejaar 2025-2026 de inclusieve evaluatiemaatregelen te hanteren in alle opleidingen.

Nr.	Inclusieve evaluatiemaatregel*	Verduidelijking
1	Elke student mag gebruikmaken van een **derde meer evaluatietijd bij schriftelijke (digitaal/papier) evaluaties,** tenzij tijd een expliciet beoordelingsonderdeel is	Lesgevers maken een examen op dat binnen een bepaalde tijdsduur kan ingevuld worden. Elke student mag een derde langer dan die tijdsduur werken. Enkel de werktijd wordt dus verlengd met een derde extra inclusieve tijd. Dit wordt duidelijk vermeld op het voorblad van de opgavebundel (duurtijd, extra inclusieve werktijd, totale werktijd). De maximale standaardtijd* om een evaluatie af te leggen bedraagt 2u15. Hierdoor wordt de maximale inclusieve evaluatietijd 3u. Deze afspraak is noodzakelijk in functie van de organiseerbaarheid van evaluaties op diverse campussen. ** Uitdovende opleidingen of trajecten kunnen afwijken van de standaardtijd*
2	Elke student mag gebruikmaken van de **helft meer voorbereidingstijd bij mondelinge evaluaties**.	De lesgever voorziet voor elke student de helft meer voorbereidingstijd ten opzichte van de gebruikelijke tijd die nodig is om zich voor te bereiden op de mondelinge evaluatie.
3	Elke student mag gebruikmaken van niet-elektronische **oordoppen**.	Tijdens een evaluatie mag de student gebruikmaken van niet-elektronische oordoppen.
4	Elke student mag gebruikmaken van een **eenvoudige zakrekenmachine** van de hogeschool bij opleidingsonderdelen waarbij berekeningen dienen te gebeuren, tenzij hoofdrekenen een expliciet beoordelingscriterium vormt.	De opleiding voorziet een rekenmachine tijdens evaluaties waarbij berekeningen moeten gemaakt worden. Het is niet toegelaten een eigen rekenmachine te gebruiken.
5	Elke student mag zo nodig **iets eten en drinken** tijdens een evaluatie.	Het is toegelaten water te drinken en iets te eten. Er moet gekozen worden voor een doorzichtige en afgesloten verpakking zonder opschrift.
6	Elke student zal **niet beoordeeld worden op taal- en spellingsfouten**, tenzij taal en spelling een expliciet beoordelingscriterium vormen	Er worden geen punten afgetrokken door taal- en spellingsfouten tenzij taal en spelling een expliciet beoordelingscriterium vormen.
7	Elke student zal **niet beoordeeld worden op mondelinge beperkingen**, tenzij spreekvaardigheid een expliciet beoordelingscriterium vormt.	Er worden geen punten afgetrokken door een mondelinge beperking tenzij spreekvaardigheid een expliciet beoordelingscriterium vormt.
8	Elke student mag gebruikmaken van (digitaal) **kladpapier** tijdens evaluaties.	Wanneer de evaluatie op de campus wordt afgelegd moet worden voorzien in papieren of digitaal kladpapier. Wanneer de evaluatie thuis wordt afgelegd moet er sowieso voorzien worden in digitaal kladpapier.
9	Elke student mag gebruikmaken van een **vertalend papieren woordenboek**, tenzij de specifieke taal onderwerp is van beoordeling.	Een student kan gebruikmaken van een vertalend papieren woordenboek: van de onderwijstaal naar de moedertaal of omgekeerd.

Figuur 50. Overzicht van de negen inclusieve evaluatiemaatregelen

Studenten die recht hebben op een bijzonder statuut, kunnen rekenen op bijkomende onderwijs- en evaluatiefaciliteiten. Die zijn bedoeld om zo veel mogelijk hindernissen in het studietraject op te vangen. Wat de registratie en rapportering ten aanzien van studenten met bijzondere statuten betreft, heeft de hogeschool de afgelopen periode inspanningen geleverd om de cijfers een stuk fijnmaziger te overzien. Figuur 51 biedt een overzicht van het aantal toegekende bijzondere statuten in academiejaar 2022-2023 en 2023-2024.

Bijzonder statuut	2022-2023	2023-2024
Studie en andere individuele omstandigheden	371	474
Studie en anderstaligheid	201	228
Studie en functiebeperking	1.764	2.003
Studie en kunstbeoefening	10	8
Studie en ondernemerschap	120	135
Studie en politiek mandaat en studentenvertegenwoordigers	117	136
Studie en topsport	78	95
Studie en werk	137	178
Totaal	2.798	3.257

Figuur 51. 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.

- Individuele begeleiding

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

Wanneer het algemene begeleidingsaanbod (bestaande uit trajectcoaching, diversiteitscoaching, leercoaching en 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. Eind academiejaar 2023-2024 werd de aanmeldingsflow voor integrale begeleiding bijgestuurd, waardoor er vanaf academiejaar 2024-2025 op een doeltreffendere en correctere manier kon doorverwezen worden naar de medewerkers van het Team Integrale Begeleiding.

De medewerkers uit het Team 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.

In academiejaar 2022-2023 deden 203 studenten beroep op integrale begeleiding, in academiejaar 2023-2024 werden 291 studenten begeleid. We merken dus een aanzienlijke stijging van het aantal studenten die beroep doen op integrale begeleiding. De duurtijd en de intensiteit van de begeleiding verschilt per student en is afhankelijk van de specifieke onderwijsbehoefte.

- Groepsaanbod

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

Groepsaanbod voor studenten:

- Inspiratiesessie *Concentreren? Kan je leren!*
- Inspiratiesessie *Naar de arbeidsmarkt, ook met specific needs.*
- Inspiratiesessie *Jij en je hoogsensitiviteit.*
- Inspiratiesessie *Studeren met dyslexie aan Arteveldehogeschool.*
- Inspiratiesessie *ADHD*.
- Groepstraining *Studeren met ADHD.*
- Thema-avond rond sociaal contact.
- Studielokaal *Samen sterk studeren.*
- Ontmoetingsavond *Cognitief sterk functioneren – hoogbegaafdheid.*
- Inleefmoment autisme voor studenten (twee of drie keer per jaar op vraag van de opleiding).

Professionaliseringsinitiatieven voor medewerkers:

- Vormingssessie *Tips en tricks neurodivers studeren en autisme*.
- Vormingssessie *Cognitief sterk functioneren.*
- Vormingssessie *Universal Design* (op het Leerfestival).
- Inleefmoment autisme.

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 extracurriculair 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 worden aangeboden tijdens hogeschoolbrede professionaliseringsmomenten en gebeuren op aanvraag, bijvoorbeeld als onderdeel van teamdagen.
- 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 2024 vond opnieuw een Week van de Meertaligheid plaats met sensibiliserende initiatieven en communicatie rond meertaligheid in de opleidingen. Ook 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), waarbij we het begeleidingsaanbod steeds verder optimaliseren op basis van de noden van verschillende doelgroepen.
- 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 Begeleiding gestimuleerd

door de Taalbeleidsmedewerkers om een taalbeleidsplan voor hun opleiding(en) op te stellen. Alle initiatieven rond taalbeleid in de hogeschool worden gebundeld op overzichtelijke intranetpagina's voor studenten, coaches en docenten. Die laatste pagina bevat ook alle cruciale beleidsinformatie.

De hogeschool realiseert die doelstellingen via onderstaande engagementen:

- Elke expertisenetwerk heeft een Coördinator Begeleiding, die fungeert als aanspreekpunt voor docenten.
- Er is een Taalbeleidsmedewerker aan de slag bij de Dienst Studentenbeheer en Studieadvies (0,1 VTE).
- Zeven opleidingen (namelijk de lerarenopleidingen en de graduaten uit het expertisenetwerk Business en Management) hebben een Taalcoach als rechtstreeks aanspreekpunt voor studenten met taalvragen.
- De hogeschool biedt pagina's en tools aan met ondersteuningsmaterialen rond taal.
- Er is extracurriculaire begeleiding voor studenten voorzien met een groepsaanbod waarin taalondersteuning aan bod komt.
- De taalcoaches, Coördinatoren Begeleiding en de taalbeleidsmedewerker overleggen regelmatig over (de implementatie van) het taalbeleid, zowel binnen het expertisenetwerk als over de expertisenetwerken heen.

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.]

Opleidingsonderdelen in een andere taal, met name het Engels, zijn over het algemeen niet verplicht voor studenten en maken deel uit van een keuzetraject. Die opleidingsonderdelen of trajecten zijn veelal ontstaan vanuit een *Intensive Programme* of als onderdeel van een internationaal (uitwisselings)traject.

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

De motivatie voor het aanbieden van anderstalige opleidingsonderdelen is gebaseerd op verschillende overwegingen:

- Ontwikkeling van internationale competenties: studenten versterken hun taalvaardigheid en interculturele communicatieskills, wat bijdraagt tot hun leerresultaat op het gebied van wereldburgerschap.
- Voorbereiding op internationale mobiliteit: Engelstalig onderwijs bereidt studenten beter voor op studeren of werken in het buitenland.
- Betere aansluiting op de arbeidsmarkt: in veel sectoren, zoals technologie, business en zorg, is een goede beheersing van het Engels een belangrijke vereiste.

- Voldoen aan de verwachtingen van werkgevers: werkgevers hechten steeds meer waarde aan meertalige professionals.
- Aantrekken van internationaal talent: Engelstalige opleidingen vergroten de toegankelijkheid voor buitenlandse studenten en versterken de internationale uitstraling van de opleiding.
- Stimuleren van internationale samenwerking: Engelstalige opleidingsonderdelen dragen bij tot internationale samenwerking, gezamenlijke programma's en onderzoeksprojecten met buitenlandse instellingen.
- Faciliteren van gastdocentschappen: het aanbieden van Engelstalig onderwijs maakt het eenvoudiger om internationale gastdocenten aan te trekken.
- Efficiënt gebruik van leermaterialen: in verschillende disciplines zijn de meest recente academische en professionele bronnen vaak in het Engels beschikbaar, wat de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.

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
  - Medewerkers worden ondersteund om het taalniveau Engels C1 te bereiken:
    - De hogeschool biedt een kort voorbereidingstraject op het examen Engels C1 aan de hand van een crash course.
    - We staan in voor beheer, communicatie, opvolging, ondersteuning en betaling van inschrijvingen voor het taalexamen Engels C1. Dat wordt georganiseerd in samenwerking met het Talencentrum vanuit Arteveldehogeschool.
  - De hogeschool biedt 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 het Nederlands naar het Engels (en omgekeerd) terecht bij het Team Vertaling en Revisie, dat ook taaladvies geeft.
  - Zowel studenten als medewerkers kunnen gebruikmaken van de digitale Schrijfhulp Engels (ontwikkeld door de KU Leuven) voor feedback op Engelstalige teksten.

- Nederlandstalig aanbod
  - Medewerkers kunnen voor ondersteuning bij vertaalopdrachten van het Engels naar het Nederlands (en omgekeerd) terecht bij het Team Vertaling en Revisie, dat ook taaladvies geeft.
  - Zowel studenten als medewerkers kunnen gebruikmaken van de digitale Schrijfhulp Nederlands (ontwikkeld door de KU Leuven) voor feedback op Nederlandstalige teksten.
  - Bij vragen van medewerkers voor het behalen van een diploma Nederlands B2, worden de mogelijkheden voor professionalisering op maat bekeken.

- Algemeen aanbod
  - Er is een gratis didactisch pakket beschikbaar rond taalontwikkelend lesgeven.
  - We stellen diverse tools beschikbaar voor docenten en andere medewerkers:
    - 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.
    - Leidraden rond inclusief studiemateriaal en inclusieve communicatie (met onder meer de focus op genderinclusief taalgebruik, dyslexie en slechtziendheid).
  - Tijdens de Week van de Meertaligheid worden vormingen georganiseerd rond taalbewustzijn en taalontwikkelend lesgeven.
  - Arteveldehogeschool heeft een Talencentrum, dat als doel heeft om een intern en extern aanbod te voorzien met betrekking tot vreemde talen en taaldifferentiatie.
  - We informeren en sensibiliseren docenten rond AI 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 gebruikmaken van een algemeen begeleidingsaanbod (zie sectie 8.2.2.3).

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 aanbod omtrent taalondersteuning aan, zowel vanuit de centrale Dienst Onderwijs en Begeleiding als via de Coördinator Begeleiding en/of de taalcoach.

- Nederlandstalig aanbod

> Elke student heeft toegang tot een breed aanbod digitale tools. De hogeschool stelt gratis 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-tools zoals Co-Pilot en ChatGPT: waarvoor en hoe kan je het gebruiken, wat zijn de voordelen en wat zijn de nadelen?

> Sommige opleidingen bieden opleidingsspecifieke taalondersteuning aan, in bepaalde gevallen in het curriculum en in andere bovenop het curriculum. Dat 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.

> Sommige opleidingen bieden instapcursussen rond taalvaardigheden aan in de week voor de start van het academiejaar. Het aanbod gaat deels live door (rond luister- en noteervaardigheid) en deels online (rond academisch schrijven en spelling). Het online aanbod is blijvend toegankelijk. Afhankelijk van de noden worden soms

ook specifieke instapcursussen op het niveau van het expertisenetwerk 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.

> Studenten hebben de mogelijkheid om een taalopleiding te volgen in het Talencentrum van Arteveldehogeschool. Het Talencentrum richt zich in de eerste plaats op vreemde talen, maar heeft ook een werking rond taalcoaching en NT2. Het aanbod van het Talencentrum is een betalend aanbod.

- Engelstalig aanbod

> Er is een intranetpagina over Engelse woordenschat en grammatica beschikbaar 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 kunnen gebruikmaken van de digitale Schrijfhulp Engels voor feedback op Engelstalige teksten.

> Elke student krijgt toegang tot checklists ter ondersteuning van academische en professionele taalvaardigheid. Zo is er een checklist *Taking notes*, een checklist *Writing* en een checklist *Professional emails*.

> Studenten hebben de mogelijkheid om een taalopleiding te volgen in het Talencentrum van Arteveldehogeschool. Het Talencentrum richt zich in de eerste plaats op vreemde talen, waaronder Engels. Het aanbod van het Talencentrum is een betalend aanbod.

- Anderstalig aanbod

> Studenten hebben de mogelijkheid om een taalopleiding te volgen in het Talencentrum van Arteveldehogeschool. Het Talencentrum richt zich in de eerste plaats op vreemde talen die ook in de curricula aangeboden worden, zoals Engels, Spaans, Frans, Duits en Chinees, maar heeft ook een werking rond taalcoaching en NT2.

> Om meertalige studenten en het thema meertaligheid positief in de kijker te zetten, organiseert de hogeschool sinds 2017 een Dag/Week van de Meertaligheid. Studenten en medewerkers kunnen deelnemen aan één of meerdere sessies die het bewustzijn rond meertaligheid verhogen (bijvoorbeeld introductiesessies tot een andere taal gegeven door anderstalige studenten).

> Voor anderstalige studenten wordt specifieke taalbegeleiding voorzien:

  - We voorzien een taalbuddytraject en een pagina met info voor vluchtelingen en anderstaligen, en heel wat tools (zie hierboven) die ook specifiek die groepen helpen.
  - Anderstalige studenten worden wegwijs gemaakt in het Nederlandse taalaanbod in en rond Gent.
  - 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 (tenzij de specifieke taal onderwerp is van beoordeling). Het afgelopen academiejaar maakten steeds meer opleidingen gebruik van inclusieve evaluatiemaatregelen (zie sectie 7.3.1), waardoor alle studenten extra tijd en een vertalend woordenboek kunnen gebruiken – 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 voorziet Arteveldehogeschool 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 gebruikmaken van de digitale tool Online Language 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?]

Als hogeschool erkennen we het recht van studenten om examens voor anderstalige opleidingsonderdelen (binnen een initiële Nederlandstalige opleiding) in het Nederlands af te leggen. De garantie om de evaluatie in het Nederlands te kunnen afleggen, is opgenomen in het Onderwijs- en Examenreglement. In de praktijk merken we dat slechts uitzonderlijk een student ervoor kiest om het examen in het Nederlands af te leggen, zeker wanneer vakinhoudelijke en professionele terminologie een rol spelen.

De hogeschool heeft geen specifieke aanvraagprocedure voor het in het Nederlands afleggen van een examen voor een anderstalig opleidingsonderdeel. We houden rekening met individuele vragen en bekijken per opleiding hoe dat organisatorisch wordt aangepakt.

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.