



JAARVERSLAG 2022

Verantwoording 2022 van 'vernieuwingen in onderwijs,
onderzoek en innovatie'

Hogeschool



INHOUDSOPGAVE

Algemeen	5
Algemene informatie	5
Statutaire gegevens	5
Correspondentieadres	5
A Bestuursverslag	6
Managementsamenvatting	6
ORGANISATIEGEBIEDEN	7
LEIDERSCHAP	7
Inrichting en organisatieontwikkeling Hogeschool KPZ	7
Verslag Raad van Toezicht	8
Verslag Medezeggenschapsraad	12
STRATEGIE EN BELEID	16
Strategische Koers 2021-2025: Ruimte voor een eigen kleur	16
Strategie onderwijs	16
Bachelor Leraar Basisonderwijs	17
Associate degree Pedagogisch Educatief Professional	17
Master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie	18
Examencommissie	18
KPZnext	19
Internationalisering	19
Strategie onderzoek en innovatie: Kennis- en Innovatiecentrum	21
Bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap	37
Overige ontwikkelingen en projecten binnen de hogeschool	38
FINANCIEEL BELEID	41
Risicomanagement en financieel beleid	41
Nationaal Programma Onderwijs	41
MEDEWERKERS	43
Professionalisering	43
Kwalificatie personeel	43
Ontwikkeling FTE	44
Strategische personeelsplanning en gesprekcyclus	45
Flexibiliteit, duurzame inzetbaarheid en flexibele schil	46
MIDDELEN	48
Middelen en financieel beleid	48
Continuïteit	52





PROCESSEN	58
Klachtenafhandeling	58
Kwaliteitszorg	58
Ondersteunende processen	60
RESULTAATGEBIEDEN	62
MEDEWERKERS	62
Medewerkers tevredenheidsonderzoek	62
KLANTEN EN PARTNERS	66
Kwaliteitsafspraken	66
Samenwerkingsverbanden en samenwerking met het werkveld	70
MAATSCHAPPIJ	74
SDG's	74
Duurzaamheidsbeleid	74
Inkoopbeleid	74
BESTUUR EN FINANCIERS	75
Onderwijskundige resultaten	75
B Jaarrekening	79
C Overige gegevens	107
Statutaire regeling resultaatbestemming	107
Controleverklaring	108
D Bijlagen	109
Bijlage 1 Publicaties KPZ Kenniscentrum 2022	109
Bijlage 2 Organisatiestructuur	112
Bijlage 3 Kwaliteitsafspraken, verslag MR	113
Bijlage 4 Overzicht partnerschappen 'Samen Opleiden en Professionaliseren'	114

ALGEMEEN

ALGEMENE INFORMATIE

Bevoegd gezag nummer

30041

Statutaire naam

Stichting Katholieke Opleiding tot Leraren in het Basisonderwijs

Juridische vorm

Stichting

KvK-nummer

41023625

Webadres

www.kpz.nl

Sector

Hoger onderwijs

Sprake van personele unie

Nee

STATUTAIRE GEGEVENS

Straatnaam

Ten Oeverstraat

Huisnummer

68

Postcode

8012 EW

Vestigingsplaats

ZWOLLE

CORRESPONDENTIEADRES

Straatnaam

Ten Oeverstraat

Huisnummer

68

Postcode

8012 EW

Plaats

ZWOLLE

A BESTUURSVERSLAG

MANAGEMENTSAMENVATTING

In het voorjaar van 2022 zijn alle beperkende coronamaatregelen losgelaten en het gehele jaar kon het onderwijs en onderzoek worden gedaan, zoals voor corona. De effecten van de pandemie, de sluitingen en beperkingen zijn echter nog merkbaar, zowel bij studenten als bij medewerkers. Enerzijds is er grote behoefte aan contact en verbinding en anderzijds is de wens om thuis te werken sterk. Die juiste balans zal worden gezocht en gevonden. Er is veel geïnvesteerd in verbindende activiteiten en weerbaarheid; onder meer vanuit het programma studentenwelzijn en vitaliteit.

Voor Hogeschool KPZ stond 2022 daarnaast in het teken van de curriculumvernieuwing van de bachelor Leraar Basisonderwijs voltijd en zijn daartoe de eerste stappen gezet. Met de komst van een nieuwe lector is het lectoraat Kansrijke ontwikkeling voor tieners gestart. Het NPO-programma is grotendeels uitgevoerd en de voorbereidingen zijn getroffen voor een grote nieuwe studieruimte. De internationale minor 'outdoor education' heeft zijn eerste uitvoering gehad met een grote groep internationale en Nederlandse studenten. In het kader van Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) zijn er diverse aspirant-schoolbesturen, die in 2023 zullen toetreden tot een van de partnerschappen SO&P. Hiermee sorteren we tevens voor op de vorming van onderwijsregio's. Informatiebeveiliging, vernieuwing in de studentinformatie en de implementatie van een nieuw HRM-systeem zijn ook grote projecten. Eind 2022 werd het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden, waarvan de resultaten beduidend positiever waren dan twee jaar geleden. Er wordt veel effort gezet op de werving van studenten, omdat we sinds twee jaar een dalende trend zien.

De jaarrekening laat een positief resultaat zien van € 537.914. In de meerjarenbegroting was uitgegaan van een positief resultaat van € 435.018. Het positieve resultaat wordt met name veroorzaakt door het hoge aantal bekostigde eenheden en bijstelling van de rijksbijdrage voor de studentgebonden financiering (halvering collegegeld) en het onderdeel ontwerp en ontwikkeling vanuit het bestuursakkoord. De rijksbijdrage in 2022 is 103 eenheden hoger ten opzichte van 2021. Dit wordt veroorzaakt door het hoge aantal afgestudeerde studenten en het aantal inschrijvingen. De rijksbijdragemiddelen die gekoppeld zijn aan de NPO zijn gelabeld als niet-normatieve rijksbijdrage en hierdoor is het niet bestede bedrag in 2022 op de balans geplaatst om in de jaren 2023 en 2024 te besteden. De baten in opdracht van derden laat een daling zien van € 505.091, wat grotendeels wordt opgevangen door diverse subsidietrajecten (verschuiving) en daling van de kosten.

De personele lasten laten een stijging zien die wordt veroorzaakt door de personele kosten op projecten (RAP, HCA, NRO). Hier staat tegenover dat er een stijging is in de overige baten en overige subsidies OCW. In 2022 is met name ook ingezet op professionalisering en is er een daling in de overige personele kosten. De overige lasten laten vergeleken met de begroting een daling zien van € 60.269, wat te relateren is aan lagere omzet binnen baten in opdracht van derden en de invloed van corona.

Zwolle, juni 2023

drs. Ingrid Lammerse

Voorzitter College van Bestuur Hogeschool KPZ

ORGANISATIEGEBIEDEN

LEIDERSCHAP

INRICHTING EN ORGANISATIEONTWIKKELING HOGESCHOOL KPZ

Hogeschool KPZ is een zelfstandige, kleinschalige hogeschool in het domein kind en educatie. De hogeschool kenmerkt zich door deze kleinschaligheid, persoonlijke aandacht en ontwikkelingsgerichtheid. De lijnen zijn kort en de hoofdstructuur is sinds 2021 eenvoudig georganiseerd in een afdeling Opleidingen en een Kennis- en Innovatiecentrum. Die beide eenheden worden aangestuurd door een directeur die rapporteert aan het College van het Bestuur (CvB). Het CvB en de beide directeuren zijn collectief verantwoordelijk voor het totaal, waarbij het CvB de eindverantwoordelijkheid draagt voor de hogeschool.

Alle opleidingen zijn ondergebracht binnen de afdeling Opleidingen en onder verantwoordelijkheid van de directeur Opleidingen:

- associate degree Pedagogisch Educatief Professional (PEP);
- bachelor Leraar Basisonderwijs, voltijd en deeltijd;
- KPZnext (Leven Lang Ontwikkelen):
 - KPZ Leiderschapsopleidingen;
 - post-hbo-opleidingen en trainingen;
 - maatwerk;
 - master Leiderschap en Innovatie in Kind en Educatie (MLIKE).

De onderwijsondersteunende medewerkers en processen zijn samengebracht in het team Onderwijs- en Studentzaken. Ook dit team valt binnen de afdeling Opleidingen.

In 2022 is besloten om het Leven Lang Ontwikkelen-aanbod van Hogeschool KPZ samen te brengen onder de naam KPZnext.

De ad- en bacheloropleidingen worden ieder aangestuurd door een onderwijskundig leider, die verantwoordelijk is voor de onderwijsontwikkeling en -uitvoering en sturing van de medewerkers. De verantwoordelijkheid voor KPZnext ligt rechtstreeks bij de directeur Opleidingen. De onderwijskundig leiders en de directeur stimuleren meer autonomie in teams, persoonlijk leiderschap en ruimte voor vernieuwing.

Het Kennis- en Innovatiecentrum (KIC) is in 2022 verder uitgegroeid tot een onderzoek- en innovatiecentrum. Vanuit het KIC worden, mede met de NPO-middelen en aanvullende projecten van het Nationaal Regieorgaan Onderzoek, nieuwe initiatieven ontwikkeld in het kader van studentenwelzijn, veerkracht, oudergesprekken- en participatie, interactievaardigheden en onderwijsvernieuwing binnen Hogeschool KPZ en in het werkveld en in samenwerking met andere hogescholen en universiteiten. Het KIC kent vier programma's:

- perspectieven op kansrijke ontwikkeling voor kinderen en jeugd;
- taalstimulering;
- onderwijsarbeidsmarkt en Strategisch HRM;
- interprofessionele samenwerking en professionele identiteit.

In oktober 2022 is het nieuwe lectoraat Kansrijke ontwikkeling van tieners gestart met de aanstelling een nieuwe lector. Het lectoraat richt zich op de doelgroep 8-14-jarigen; een groep die met veranderingen in leef- en schoolwereld te maken heeft en die we willen ondersteunen in het benutten van kansen en de overgang van het primair- naar het voortgezet onderwijs.

De hogeschoolbrede staf/bedrijfsvoering bestaat uit de teams HRM & Kwaliteitszorg, Financiën & Control, Facilitair & ICT, International Office en Marketing & Communicatie. De staf werkt voor de gehele hogeschool en valt onder de rechtstreekse verantwoordelijkheid van het CvB.

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) houdt als onafhankelijk orgaan toezicht op de besturing van Hogeschool KPZ door het College van Bestuur, staat het CvB met advies terzijde en is werkgever van het CvB. De taken en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten en het reglement RvT. De Branchecode Goed Bestuur geldt als leidraad voor de governance en de website van de hogeschool informeert over documenten hieromtrent.

Verklaring van onafhankelijkheid Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het CvB en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Alle leden van de RvT waren in 2022 onafhankelijk in de zin van artikel III.4.2 van de *Branchecode Goed Bestuur hogescholen*. De RvT verklaart dat zijn leden in 2022 geen belangen hadden die hen belemmerden om hun toezichthoudende taak onafhankelijk uit te oefenen. In 2022 zijn geen besluiten genomen tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen spelen die van materiële betekenis zijn voor de hogeschool en/of voor de leden van de RvT.

Samenstelling Raad van Toezicht per 31-12-2022

De Raad van Toezicht had in 2022 een stabiele bezetting en alle leden zijn goed ingewerkt. De diversiteit aan deskundigheid en ervaring binnen de RvT wordt als kwaliteitsverhoging en aanvullend ervaren.

De RvT werkt met drie commissies, die ieder een commissiereglement hebben. De commissies verrichten voorbereidend werk voor beleids- en besluitvorming en zijn adviserend aan de RvT. Tevens wordt in de commissievergaderingen meer in detail over de voorliggende onderwerpen gesproken:

- auditcommissie;
- remuneratiecommissie;
- commissie Onderwijs en Onderzoek.

Kijk op de volgende pagina voor de samenstelling van de Raad van Toezicht in schema.

Naam	Functie	Commissie	Hoofd- en nevenfuncties	Benoemingsperiode
mr. L.J. Klaassen	Voorzitter	Remuneratiecommissie	Hoofdfunctie: - Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Zorggroep Alliadé; Voorzitter Raad van Commissarissen Groningen Airport Eelde (GAE); Voorzitter Bestuur Stichting Sam& voor alle Kinderen; Voorzitter Bestuur Stichting Veenbrand; Voorzitter Bestuur Stichting Bijzondere Leerstoel Onderwijsrecht op Pluriforme Grondslag; Lid Bestuur Maggie's Centre;	Lid vanaf: 01-01-2020 Herbenoeming: 01-01-2024 Aftreden: 01-01-2026
dr. A.A.C. Brockmöller	Lid	Remuneratiecommissie en Commissie Onderwijs en Onderzoek	Hoofdfunctie: Senior Executive Adviseur bij GTP Nevenfuncties: -	Lid vanaf: 01-01-2020 Herbenoeming: 01-01-2024 Aftreden: 01-01-2028
drs. D.T.T. Kamsma	Lid	Commissie Onderwijs en Onderzoek	Hoofdfunctie: Dean Academie Gezondheidsstudies bij Hanzehogeschool Groningen Nevenfuncties: Voorzitter Adviescommissie Kansfonds (Hilversum); Parochianenvoorganger Zalige Titus Brandsmaparochie; Dagvoorzitter Diocesane Pastorale Raad Bisdome Groningen- Leeuwarden	Lid vanaf: 01-09-2020 Herbenoeming: 01-09-2024 Aftreden: 01-09-2028
M.D. Kooijman MBA	Lid	Auditcommissie	Hoofdfunctie: Partner & consultant Ko-Kreation en Zorgadviseurs.nl Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Jeugdbescherming Overijssel; Lid Raad van Commissarissen GGZ Scharwächter; Lid Raad van Toezicht Rosengarde, Lid Raad van Toezicht Stichting Secret Creativity, Bestuur Voedselbank Zwolle e.o.	Lid vanaf: 01-01-2017 Herbenoeming: 01-01-2021 Aftreden: 01-01-2025
drs. S.M. Kroes	Lid	Auditcommissie	Hoofdfunctie: Dga Kraamcentrum de Geboorte B.V. Nevenfuncties: -	Lid vanaf: 01-09-2020 Herbenoeming: 01-09-2024 Aftreden: 01-09-2028

Werkwijze en werkzaamheden Raad van Toezicht

In het kalenderjaar 2022 heeft de Raad van Toezicht zes keer regulier overleg gevoerd met het CvB. Voorafgaand aan dit overleg vindt een besloten vooroverleg plaats van de RvT. De RvT laat zich ondersteunen door een externe notulist, die de vergaderingen voorbereidt met de voorzitter RvT en voorzitter CvB.

De RvT vergadert aan de hand van documenten die aangereikt worden door het CvB en/of door leden van de RvT. Er wordt naar gestreefd iedere vergadering van de RvT een inhoudelijk strategisch thema te agenderen, waarbij medewerkers uit de organisatie aanwezig zijn. De directeurs en/of andere sleutelfiguren zijn aanwezig in de vergadering als een vergadering of agendapunt dat vraagt. De RvT vindt het van belang diverse collega's uit de organisatie te zien en te spreken.

Iedere vergadering bespreekt de RvT aan de hand van de bestuursrapportage de actuele ontwikkelingen binnen en buiten de hogeschool.

De RvT (in de persoon van de voorzitter) onderhoudt regulier contact met de Medezeggenschapsraad (MR) en een delegatie van de RvT heeft in 2022 met de MR gesproken. In december 2022 heeft een gezamenlijke professionaliseringsmiddag RvT-MR-CvB plaatsgevonden. Onder externe begeleiding is gesproken over rollen, taken en thema's en zijn afspraken gemaakt. RvT-leden waren soms aanwezig tijdens algemene medewerkers bijeenkomsten.

Thema's besproken in de Raad van Toezicht

Organisatieontwikkeling en cultuur

2021 was een roerig jaar gezien de uitkomsten van het MTO (eind 2020), wisselingen in onderwijsmanagement en nieuwe organisatie inrichting. 2022 was in de zin van organisatieontwikkeling en cultuur een rustiger jaar. De managementfuncties in het onderwijs zijn goed bezet, de sfeer is positiever en er wordt gewerkt aan onderwijsvernieuwing. De RvT ziet weer nieuw elan en meer stabiliteit. Eind 2022 is een nieuw MTO gehouden, waarvan de uitkomsten beduidend beter waren dan die in 2020. Aandachtspunten zitten op visie, communicatie en kwaliteitsbewustzijn. In januari 2023 is de RvT uitgebreid geïnformeerd over het MTO 2022 en was de voorzitter van de RvT aanwezig bij de presentatie van de resultaten aan alle medewerkers.

Strategische koers

In 2021 heeft de RvT de *Strategische koers 2021-2025 Ruimte voor een eigen kleur* goedgekeurd. Ten behoeve van de uitvoering van de strategische koers wordt per studiejaar een A3-jaarplan gemaakt, dat inzicht geeft in de te behalen doelen/resultaten en de middelen (materieel en immaterieel) die daarvoor nodig zijn. Via de bestuursrapportage wordt de RvT geïnformeerd. Thema's uit de strategische koers komen terug op de RvT agenda.

Kwaliteitsafspraken

De RvT ziet toe op de doelmatige aanwending van de middelen in zijn algemeenheid en de middelen voor de kwaliteitsafspraken en het NPO in het bijzonder. De toetsing van de inhoudelijke uitvoering van het plan van de kwaliteitsafspraken wordt voorbesproken met de commissie Onderwijs & Onderzoek en de doelgerichte aanwending van de financiële middelen en de monitoring daarvan vindt plaats in de auditcommissie.

De voltallige RvT laat zich informeren en adviseren door de commissies over de aanwending van de middelen en bespreekt die aanwending aan de hand van de bestuursrapportage en de financiële verantwoordingsdocumenten. In 2022 stonden de thema's Onderwijsdifferentiatie (thema 4) met de ontwikkeling van het nieuwe curriculum van de bachelor voltijd en Faciliteiten voor studenten (thema 5) met studieruimtes en informatiesystemen regelmatig op de agenda.

Nationaal Programma Onderwijs

In samenspraak met medewerkers en de MR heeft de hogeschool in 2021 een plan gemaakt voor de besteding van de NPO-middelen. De uitvoering van het NPO heeft voor een groot deel in 2022 plaatsgevonden. Via de bestuursrapportage, in de commissies en de RvT-vergaderingen wordt de raad geïnformeerd over voortgang en bijstelling.

Financiële stukken en toezicht op de doelmatige aanwending van de middelen: Bestuursverslag, Jaarrekening 2021 en Meerjarenbegroting 2023-2027

De RvT heeft in juni het bestuursverslag en de jaarrekening 2021 goedgekeurd, nadat de raad met de accountant het gesprek heeft gevoerd over het accountantsverslag en de jaarrekening.

In november/december 2022 is de *Meerjarenbegroting 2023-2027* met de auditcommissie en de voltallige RvT besproken. Na advies c.q. instemming van de MR is de MJB 2023-2027 in januari 2023 goedgekeurd door de RvT. De RvT krijgt via het bestuursverslag/jaarrekening, vier-maandsrapportage, bestuursrapportage en de specifieke besprekingen ten aanzien van de kwaliteitsafspraken, NPO en andere financieringsbronnen voldoende informatie om toe te zien op de doelmatige aanwending van de middelen.

De RvT heeft in 2022 besloten de Stichting Beheer steunfonds op te heffen. Deze stichting is in het verleden door de RvT opgericht vanuit de Pedagogische academie in Steenwijkerwold. De middelen zijn aangewend conform de doelstellingen van de stichting. De resterende middelen ad €53.909 worden als bestemmingsreserve overgedragen aan Hogeschool KPZ, waarbij de bestedingsdoelen conform de doelstellingen van de oorspronkelijke stichting blijven bestaan. Een gedeelte van de historische vieringen in 2022 ter gelegenheid van het 125-jarig bestaan van de hogeschool zijn vanuit de stichting gefinancierd.

Kwaliteitszorg

Het thema kwaliteitszorg en de 'Kwaliteitszorg van de kwaliteitszorg' is enkele malen met de commissie Onderwijs & Onderzoek besproken. Vanuit de visitatie van de bachelor kwam als aandachtspunt een meer cyclische inbedding van de kwaliteitszorg aan de orde. Daar wordt invulling aan gegeven. Tevens is een rapportage kwaliteitszorg opgesteld. Het thema kwaliteitszorg is na bespreking in de commissie in de voltallige RvT geagendeerd.

De voorbereidingen voor de BKO zijn gestart en de RvT is daarover geïnformeerd.

Onderwijsvernieuwing bachelor voltijd

Vanuit de strategische koers, externe ontwikkelingen (leeruitkomsten, inhoudelijke thema's) en noodzaak tot vernieuwing is de curriculumvernieuwing van de pabo (voltijd) opgepakt. Vrijwel iedere vergadering wordt de RvT en de commissie Onderwijs en Onderzoek bijgepraat over de onderwijsvernieuwing.

Werving en aanmeldingen

In 2020 en 2021 zag de hogeschool zich geconfronteerd met lagere studentenaantallen dan eerdere jaren. Dat was enerzijds een landelijk beeld, maar de daling bij Hogeschool KPZ was groter dan gemiddeld. Ten behoeve van de werving 2023-2024 is een stevig wervingsplan opgezet. De RvT houdt nauwgezet de vinger aan de pols en laat zich bijpraten door de adviseurs van afdeling Marketing & Communicatie.

Informatiebeveiliging en kennisveiligheid

In het kader van de borging van die kennisveiligheid heeft de hogeschool een analyse c.q. scan uitgevoerd naar de internationale risicogebieden, waarmee Hogeschool KPZ partnerschappen c.q. relaties heeft. De gebruikte tool is afgeleid van de landelijke tooling en binnen Radiant ontwikkeld. Vastgesteld is dat er nauwelijks tot geen risico's voor de kennisveiligheid zijn en dat beheersmaatregelen zijn genomen.

Ook voor de informatiebeveiliging (cybersecurity) wordt nauw samengewerkt binnen Radiant. Eind 2021 heeft aan de hand van het vastgestelde normenkader een zelfevaluatie tussen de Radiant-instellingen plaatsgevonden. In 2022 zijn verbeterpunten opgepakt en in 2023-2024 moeten HO-instellingen op volwassenheidsniveau 3 zitten.

Duurzaamheid

In het kader van de SDG's en de CO2-reductie is een plan voor de verduurzaming van het gebouw opgesteld. In verband financiële consequenties, leveringsvraagstukken en technische mogelijkheden is in nauwe samenspraak met de auditcommissie van de RvT besloten de uitvoering van de verduurzaming in twee delen te knippen: dakisolatie en zonnepanelen (2023) en gebouwschilisolatie (vanaf 2027). Hiermee voldoet Hogeschool KPZ nog steeds aan de duurzaamheidsopgave en kan de uitvoering meer gespreid worden in de tijd.

Kennis- en Innovatiecentrum, programmalijnen

De RvT wordt geïnformeerd over en inhoudelijk bevraagd op de thematiek van de programmalijnen van het Kennis- en Innovatiecentrum. Zo heeft de programmaleider Onderwijsarbeidsmarkt en Strategisch HRM met de RvT gesproken over de diverse projecten en initiatieven die de onderwijsarbeidsmarkt duurzaam beïnvloeden: RAP, Regionale Alliantie, Samen Opleiden & Professionaliseren, educatieve regio.

Het lectoraatsthema Kansrijke ontwikkeling van tieners is besproken, alsmede de uitkomst van de werving en selectieprocedure voor de nieuwe lector. De programmaleider Taalstimulering heeft de RvT meegenomen in de diverse (subsidie)programma's ten aanzien van lezen en taalstimulering.

Zelfevaluatie

In mei 2022 heeft de RvT zijn zelfevaluatie gehouden onder externe begeleiding van Verus. Gesproken is over de ontwikkelingen binnen de hogeschool, rollen en rolbewustzijn/rolvastheid, samenwerking met CvB en MR, professionalisering en gedeelde waarden en visie op toezicht. Er is een ontwikkelagenda opgesteld, die wordt uitgevoerd.

VERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

De MR heeft in 2022 over diverse onderwerpen instemming of advies gegeven. Tevens blikte de MR hier ook alvast vooruit op het komend jaar, 2023. Het betreft onderwerpen uit het medewerkersbeleid, financiën, onderwijs en organisatie en de studentengeleding.

De medezeggenschapsraad bestaat uit de volgende leden:

- **Medewerkers**
 - Frank Salet- voorzitter
 - Leon Kleinjan - secretaris
 - Femke Koopman
 - Wendy Goosen
- **Studenten**
 - Julian Timmerman
 - Marleen Meijer
 - Op oproep: Arnold van Balen

Medewerkersbeleid. MR heeft adviserende en instemmende rol

Aanleiding

De huidige managementstructuur is ruim twee jaar geleden gewijzigd. Als MR hebben wij destijds positief geadviseerd in deze structuurverandering. Wel hebben wij aangegeven jaarlijks te willen evalueren op deze structuurwijziging.

Uitvoering

De verandering van het organogram heeft nog niet het gewenste positieve effect op onze organisatie. Nog veel mensen geven bij de MR aan weinig vertrouwen en duidelijkheid te ervaren. Met name de samenwerking tussen verschillende geledingen moet beter.

De MR overlegt regelmatig met het CvB en soms met de RvT. De RvT heeft aangegeven dat hij de ontwikkelingen van de hogeschool nadrukkelijk volgt. De MR en de RvT zijn constructieve gesprekspartners in de verschillende processen.

Tevens was de MR direct betrokken bij de aanpassingen van de reiskosten inclusief een achterbanraadpleging die ertoe heeft geleid dat er nog details konden worden aangepast/ toegelicht door het CvB. Ook heeft de MR ingestemd met een nieuw opgesteld thuiswerkbeleid en met het vernieuwde promotiebeleid, beleid ten aanzien van de gesprekcyclus en declaratiereglement.

De MR is om advies gevraagd over het proces van en de vragenlijst voor het MTO dat in november 2022 is afgenomen.

Actie

De MR heeft zich voorgenomen om beter met zijn achterban te communiceren en ze ook te betrekken in de besluitvorming, want ook de MR heeft een onvoldoende gescoord in het MTO. Zo zijn wij gestart met een inspraakmoment m.b.t. de besluitvorming rondom de reiskosten. Wij hebben gemerkt dat medewerkers dit erg op prijs hebben gesteld.

De MR is gesprekspartner van het CvB, het management en de medewerkers, daar waar het gaat om welbevinden en het tot stand brengen van een professionele cultuur.

De MR is vraagbaak voor collega's en management over beleidsmatige ontwikkelingen binnen de hogeschool.

Onderwijs- en organisatie. Het onderwijs Examenreglement/ teamplanning. De MR geeft instemming

Aanleiding

De OC heeft in tegenstelling tot de voorafgaande jaren een proactieve rol vervuld in het proces van het Onderwijs - en Examenreglement (OERR). Zo is het gelukt om het OER tijdig goed te keuren.

Een tweede punt is de jaartaak. De MR heeft meerdere keren aangegeven dat er meer uniformiteit en eerder duidelijkheid moet komen voor collega's.

Uitvoering

Het OER heeft door de samenwerking met diverse partners (waaronder de directeur Opleidingen, faseteams en OC) een breed draagvlak gekregen. Ook komend jaar willen wij met betrekking tot het OER streven naar een breed gedragen proces en product met goede afwegingen richting organisatie, student en docent.

Ten aanzien van de jaartaak verwachten wij een proactieve transparante en consequente werkwijze zodat collega's ruimschoots op tijd weten waar ze aan toe zijn.

Conclusie

We zijn tevreden over onze inbreng die we hebben kunnen geven op het OER. De systematiek m.b.t. de jaartaken is sterk verbeterd. Er is in tegenstelling tot vorig jaar veel meer uniformiteit in de toekenning van les/ taakuren.

Vooruitblik

Blijvende proactieve houding van de MR met betrekking tot het OER.

Monitoring van het jaartaken, zicht op werkdruk. Belasting op taken wordt hogeschool breed gelijkgesteld.

Wij sturen aan op:

- welk moment de conceptversie van het OER ontvangen wordt door de MR;
- welke punten wij vooraf inbrengen om bij te dragen aan het proces van het OER;
- regelmatig overleg met het CvB en de directeur Opleidingen.

Tijdige informatie en daardoor zorgvuldige instemming.

Financiën. De begroting. De MR geeft instemming

Aanleiding

Door de tijdelijke NPO- en KA-gelden zijn er een aantal collega's voor een periode benoemd. Deze gelden hebben hierdoor een bijdrage geleverd aan de kwaliteit van onze hogeschool.

Deze gelden hebben een positief effect gehad op de jaarbegroting, omdat nog niet alle activiteiten konden worden uitgevoerd. Ook ten aanzien van de kwaliteitsafspraken is de MR in meerdere mate betrokken geweest. In het afgelopen jaar is het voorwerk voor de verbouwing van de nieuwe studieplekken gerealiseerd en worden ook grote stappen gemaakt bij de curriculumherziening.

Uitvoering

Voor de MR was en is het belangrijk dat medewerkers tijdig worden geïnformeerd over de status van hun aanstelling. Daarnaast zullen wij kritisch zijn welke taken verdwijnen door de aflopen van de NPO-gelden.

Wij zullen tevens kritisch zijn als het gaat om de werkdruk en de kwaliteit van de hogeschool wanneer deze extra gelden komen te vervallen. Ook zullen we vragen blijven stellen over de verantwoording van de kwaliteitsafpraakgelden.

Conclusie

De MR heeft goedkeuring gegeven aan de meerjarenbegroting. In de begroting staan verschillende scenario's m.b.t. de studentenaantallen. Vanwege de daling in studentenaantallen de afgelopen twee jaar en de wegvallende tijdelijke middelen, staat de begroting onder druk.

De MR zal extra alert moeten zijn op de werkdruk van collega's en de kwaliteit van de hogeschool.

Actie

De MR gaat:

- in gesprek met CvB over de gevolgen van het aflopen van de NPO-gelden;
- in gesprek met het CvB zodat tijdig en transparant gecommuniceerd wordt over keuzes die gemaakt worden;
- vinger aan de pols ten aanzien van de kwaliteitsafspraken en de realisatie hiervan.

Studentengeleding. De MR is adviserend

Aanleiding

We willen weten wat er speelt binnen de opleidingen en hoe studenten de opleidingen ervaren.

Uitvoering

De studentgeleding van de MR houdt achterbangesprekken met andere studenten om zicht te krijgen op de opleidingen in de diverse leerjaren zowel in de voltijd als deeltijd. De uitkomsten van deze achterbangesprekken worden in de MR besproken waar idealiter de directeur Opleidingen bij aanwezig is. Zo blijven wij, als MR, goed op de hoogte van wat er speelt.

Conclusie

Op dit punt zijn wij ontevreden. Wij slagen er onvoldoende in om studenten enthousiast te krijgen om deelgenoot te worden van de MR om zo het studentenbelang te vertegenwoordigen.

Actie

Graag willen wij op dit punt samenwerken met de directeur Opleidingen. Als MR willen wij de student veel meer centraal stellen om zo de feedback van de studenten direct een rol te laten spelen in de keuzes die gemaakt worden. Doel daarvan is om de stem van de student meer te laten horen in en over de opleidingen en de organisatie.

Er is een werving op de portal om studenten uit te nodigen om aan te sluiten. Zo proberen wij een actievere rol te vervullen in studenttevredenheid, studentwelzijn en studeerbaarheid van de opleidingen.

STRATEGIE EN BELEID

STRATEGISCHE KOERS 2021-2025: RUIMTE VOOR EEN EIGEN KLEUR

In de zomer van 2021 heeft de nieuwe *strategisch koers Ruimte voor een eigen kleur* het licht gezien. De koers kent vier ambitielijnen met voornemens per ambitie:

- ruimte voor interprofessioneel werken in het domein kind en educatie;
- samenwerken voor goed opgeleide professionals;
- ruimte voor leraren met een eigen kleur;
- gelijkwaardige kansen en perspectief voor kinderen en jongeren.

De kernwaarden Persoonlijk, Uitzonderlijk, Ontwikkeland en Verbindend zijn opnieuw geladen en zijn leidend voor het handelen en de keuzes van de hogeschool.

De ambities en voornemens worden jaarlijks uitgewerkt in een A3-jaarplan, waarin concrete resultaten en hetgeen nodig is om die resultaten te bereiken, worden beschreven. De voortgang van het jaarplan wordt gemonitord in de managementgesprekken en de viermaandsrapportages.

De hogeschool realiseert de ambities en voornemens grotendeels binnen de publieke taak en activiteiten. Private activiteiten van de hogeschool zijn geheel in lijn met de missie, visie en ambities en er worden geen private activiteiten ontwikkeld die daar niet in passen. Ook de private activiteiten dragen bij de aan maatschappelijke opdracht van de hogeschool en worden zichtbaar in het aanbod leven lang ontwikkelen, projecten voor de regionale samenleving en het werkveld en in het kader van de valorisatie-opdracht.

16

Missie

Hogeschool KPZ leidt vanuit haar emancipatorische en pedagogische opdracht en haar katholieke traditie en waarden, professionals op met een krachtige professionele identiteit, die oog hebben voor de ander en diens ontwikkeling. Wij werken en handelen in waarde(n)volle verbinding met de beroepspraktijk en partners en dragen met ons onderwijs, professionele ontwikkeling en praktijkgericht onderzoek bij aan de ontwikkeling van kinderen en aan het beïnvloeden van sociale en maatschappelijke regionale vraagstukken.

Visie

Bij Hogeschool KPZ zien en kennen wij onze studenten, professionals en hun verhalen; wij kennen ons werkveld, onze regio en onszelf en zetten onze kennis en persoonlijkheden in om bij te dragen aan een goede toekomst voor ieder kind en iedere jongere. In ons onderwijs en onderzoek staan de ontwikkeling van de professionele identiteit en het interprofessioneel samenwerken centraal, met aandacht voor de diversiteit van studenten. We leren studenten vol vertrouwen in de beroepspraktijk te stappen en krachtig te handelen met ruime pedagogische en vakinhoudelijke bagage en innovatief en onderzoekend vermogen, zodat zij kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Wij initiëren en participeren in de regionale kennisinfrastructuur ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Wij dragen bij aan een duurzame en aantrekkelijke regionale arbeidsmarkt door vernieuwende en effectieve oplossingen, waarbij wij grenzen willen doorbreken.

STRATEGIE ONDERWIJS

Hogeschool KPZ biedt opleidingen in het domein kind en educatie op niveau 5 (ad en post ad), 6 (bachelor en post-bachelor) en 7 (master). Hierbij is het uitgangspunt dat er diverse opleidingsroutes zijn vanuit het mbo en vo richting het hoger onderwijs met diverse doorstroommogelijkheden naar het aanbod leven lang ontwikkelen (post-hbo, master) op het gebied van vakspecialisaties, onderwijsvernieuwing en leiderschap.

BACHELOR LERAAR BASISONDERWIJS

Het onderwijsprogramma maakt duidelijk dat het om een beroepsopleiding op bachelor-niveau gaat met een goede balans tussen onderzoek vaardigheden, beroepsvaardigheden en professionele ontwikkeling zichtbaar in drie programmalijnen. De ontwikkeling van de narratieve professionele identiteit heeft een eigen plek in één programmalijn. De programmalijn praktijk kent een sterke en overzichtelijke taak toe aan instituutsopleiders bij de verbinding tussen theorie en praktijk. Daarnaast laat het didactisch concept een duidelijke opbouw zien naar toenemende zelfsturing en zelfstandigheid van de studenten, waarbij zij goed worden begeleid.

Studenten volgen een intensief programma met veel contacttijd, er is ruimte voor collectief leren en in de tweede helft van de opleiding keuzemogelijkheden.

In 2021-2022 is gestart met de vernieuwing van het pabo voltijd curriculum. De belangrijkste doelen daarvan zijn het werken vanuit beroepsrollen en leeruitkomsten en een opbouw van de opleiding in een propedeuse, hoofdfase en profilerende fase. De geformuleerde beroepsrollen:

- een pedagogisch leider in verbinding met anderen;
- een vakdidactisch ontwerper in een krachtige leeromgeving;
- een vakinhoudelijk deskundige met visie;
- een reflectieve professional met een eigen verhaal.

Het nieuwe curriculum zal minder versnippering bieden, meer samenhang tussen theorie en praktijk en tussen vakken onderling. Ook zal het curriculum meer keuzemogelijkheden bieden in de profilerende fase. De vernieuwing wordt vormgegeven vanuit een projectgroep met veel input van docenten en werkveld en met begeleiding van een extern bureau.

In de leerlijn Praktijk leren studenten binnen een rijke en krachtige leeromgeving op de praktijkplaatsen binnen de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P). Hogeschool KPZ hecht veel waarde aan de praktijkervaring, leren in de context en aan intensieve praktijkbegeleiding. Er is sprake van groei door toename van het aantal opleidingsscholen, waardoor het totaal aantal studenten dat binnen de samenwerkingsverbanden wordt opgeleid rond de 85% zit.

In de curriculumherziening zal de leerlijn Praktijk blijven bestaan en zelfs omvangrijker worden.

ASSOCIATE DEGREE PEDAGOGISCH EDUCATIEF PROFESSIONAL

De deeltijdopleiding ad PEP is een samenwerking met Hogeschool Viaa en met de ROC's Landstede, Menso Alting en kinderopvang Prokino. Deze tweejarige hbo-opleiding (niveau 5) is gericht op instroom uit mbo-4, en instroom is ook mogelijk met havo, vwo of via een 21+ toets. Er is ongeveer 10% instroom vanuit havo en 40% instroom vanuit het werkveld.

In 2021 is door Hogeschool KPZ een alumnionderzoek gehouden in samenwerking met Pact voor KindCentra (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/interprofessionele-samenwerking-en-professionele-identiteit/projecten/monitor-pedagogisch-educatief-professionals/), waaruit blijkt dat afgestudeerden werkzaam zijn in bestaande functies en combinatiefuncties binnen het onderwijs, de kinderopvang, welzijn en jeugdhulp. Ook zijn zij werkzaam in nieuwe functies en rollen als cross-overs tussen de verschillende domeinen. Zij leveren allen, vanuit specifieke kennis en vaardigheden, een bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen/jongeren van 0-18 jaar. De pedagogisch professional is goed in staat te werken in een interprofessioneel team en kan omgaan met de diverse betrokken professionals en ouders en verzorgers, binnen de sociale omgeving van het kind. Hij of zij heeft zicht op wat de begeleidingsbehoeften van het kind en de groep zijn en weet initiatief te nemen om de verschillende professionals te verbinden. Eind 2022 is er opnieuw een alumni onderzoek uitgezet.

De opleiding is opgebouwd rond een aantal thema's uit de beroepspraktijk die toenemen in complexiteit: het zich ontwikkelende kind, het kind in de leerrijke omgeving, het kind binnen de keten en het kind in de samenleving.

Vanaf het begin van de opleiding wordt (betaald of onbetaald) minimaal zestien uur per week gewerkt in één of meer van de domeinen onderwijs, kinderopvang, welzijn en jeugdhulp. Een praktijkplaats waar de verschillende sectoren samenwerken, zoals een Integraal Kindcentra zijn passende praktijkplaatsen. Op deze manier doet de student kennis en ervaring op in het brede werkveld van kind en educatie. De student wordt in de praktijk begeleid door een praktijkbegeleider en door een praktijk begeleidend docent vanuit de opleiding. Het functioneren in de praktijk wordt na ieder semester afgerond met een portfolio en een gesprek.

In het werkveld voor de ad PEP werkt Hogeschool KPZ samen met circa 100 werkgevers en 180 praktijkplaatsen in het onderwijs, de kinderopvang, jeugdhulp en welzijn. Samen met deze werkgevers heeft KPZ afstemming met werkgeversorganisaties FCB (welzijn, jeugdzorg en kinderopvang), de PO-raad en met brancheorganisatie Kinderopvangfonds, Nederlands Jeugd Instituut, Integraal Kind Centrum 2020, Vereniging IKOOK voor Sterren- en Slimfitscholen, het netwerk Jonge Kind en met Pact voor Kindcentra.

Landelijk wordt er voor de ad PEP-opleidingen en het Jonge Kind samengewerkt met het netwerk Hogescholen Pedagogisch Educatief Professionals, Radiant en LAdo. KPZ is tevens partner in PACT voor Kindcentra en het Landelijk Overleg ad Educatie en Zorg.

MASTER LEIDERSCHAP EN INNOVATIE KIND EN EDUCATIE

De MLIKE is een interprofessionele master, gericht op leiderschap (formeel en informeel) en innovatie in het domein kind en educatie 0-18 jaar. De MILKE is een onbekostigde master die in 2018 is gestart. In 2021 is de aanvraag voor een bekostigde versie afgewezen, ook na bezwaar. Vanwege het lage aantal inschrijvingen is besloten in september 2021 en 2022 niet te starten met een nieuw cohort. De lopende cohorten kunnen hun opleiding afronden.

Gezien de aangetoonde arbeidsmarktrelevantie en de wensen van werkgevers hebben we besloten de master, in samenwerking met het werkveld, opnieuw vorm te geven: meer modulair en meer diversiteit in praktijkvraagstukken. Er is behoefte aan deze interprofessionele opleiding op masterniveau, maar niet iedereen wenst de gehele master te volgen. We zullen samen met het werkveld het programma ombouwen naar een modulaire opzet, waarbij modules los en in samenhang gevolgd kunnen worden. De mastermodules zullen geïntegreerd worden in het LLO-aanbod.

EXAMENCOMMISSIE

De taak en rol van de examencommissie van Hogeschool KPZ betreft de associate degree Pedagogisch Educatief Professional, bachelor Leraar Basisonderwijs en Master Leiderschap en Innovatie. Jaarlijks maakt de examencommissie een jaarverslag, dat door de commissie besproken wordt met de voorzitter CvB en de directeur Opleidingen. Het jaarverslag omvat tevens het verslag van de werkzaamheden van de toetscommissie. Het *Jaarverslag 2021-2022* getuigt van een proactieve en grondige examencommissie, die werkt aan de hand van een borgingsagenda/jaaractieplan. Aandachtspunten worden benoemd, beschreven en besproken in de bilaterale gesprekken met de directeur Opleidingen en het jaarlijkse gesprek met het CvB.

KPZNEXT

Vanuit maatschappelijke opdracht, toekomstige beroepsrollen en een duurzame onderwijsarbeidsmarkt heeft Hogeschool KPZ reeds jaren een aanbod LLO. De afgelopen jaren hebben we meer inhoudelijke focus aangebracht en richten we ons op leiderschapsopleidingen, onderwijsvernieuwing en vakspecialisaties.

Post-bachelor-opleidingen en trainingen

Het portfolio van de post-hbo-opleidingen bestaat uit (combinaties van) post-bachelor-opleidingen en trainingen die aan de markt en doelgroepen worden aangeboden. Vanaf 2020 is focus aangebracht in het aantal opleidingen en activiteiten binnen de leiderschapsopleidingen. We richten ons op middenmanagement, basis- en vakbekwaam schoolleider, leiderschap Integraal Kindcentrum en de NOVO-opleiding.

De vakspecialisaties voor de leraar richten zich op de specialisaties rekenen, taal en jeugdliteratuur, bewegingsonderwijs, de specialisatie jonge kind en een aantal post-hbo-opleidingen op het gebied van gedrag, specifieke onderwijsbehoeften en intern begeleider.

Door de effecten van corona en toenemende druk vanwege arbeidsmarktfricties was het aantal inschrijvingen op met name de post-hbo minder dan de gemiddelde instroom in de afgelopen jaren. In studiejaar 2022-2023 is deze afname tevens te zien op incompany en maatwerkopdrachten betreffende de leiderschapsopleidingen.

Opleidingsprogramma's en maatwerkopdrachten

Verskillende docenten en trainers voerden opdrachten en maatwerkprogramma's uit op het gebied van vernieuwende onderwijsconcepten en Daltononderwijs, naast verbetertrajecten op het gebied van taal, rekenen, jonge kind en differentiëren. Ook ondersteunden we bij samenwerkingsvraagstukken tussen het onderwijs, kinderopvang, jeugdzorg en lokale overheden en samenwerkingsvraagstukken op het gebied wijkgericht werken en samenwerking rondom de school, kinderopvang en buitenschoolse opvang.

In 2022 zijn er voornamelijk maatwerkopdrachten geweest op het gebied van interactievaardigheden, differentiëren rekenen & wiskunde, educatief partnerschap en ondersteuning van scholen op het gebied van de basisvaardigheden taal en rekenen.

INTERNATIONALISERING

Na enkele jaren van beperkte internationale mobiliteit vanwege de coronapandemie werd 2022 een jaar waarin grenzen opengingen en studenten en medewerkers de mogelijkheid kregen om hun grenzen letterlijk en figuurlijk te verleggen.

Het aantal mobiliteiten van studenten kwam in 2022 weer op het niveau van voor de pandemie. Daarnaast is geïnvesteerd in nieuwe werkweken en een nieuw internationaal Erasmus+ curriculum, waaraan meer (inter)nationale studenten deelnemen.

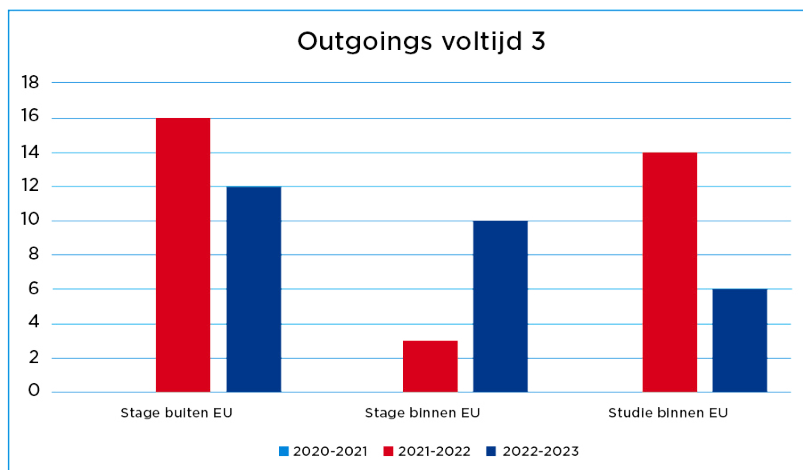
In 2022 is het nieuwe internationale minorprogramma van Hogeschool KPZ uitgevoerd en geborgd. Het programma 'Outdoor Education for World Citizens' is geschikt voor Europese Erasmusstudenten en voor Nederlandse studenten die zich willen specialiseren in betekenisvol en realistisch buitenonderwijs en de SDG's. Deze keuzemogelijkheid is toegevoegd aan het zesde semester van het voltijd bachelor curriculum.

Na het implementeren van de internationale minor is de invoering van nieuwe werkweken de volgende stap richting de doorlopende leerlijn rondom internationale en interculturele competenties binnen de bacheloropleiding van Hogeschool KPZ. In 2022 zijn acht werkweken uitgevoerd, waaronder de nieuwe bestemmingen Graz en Schoorl.

Vanaf 2023 zal de internationale minor ook beschikbaar worden binnen het aanbod van Kies op Maat. Daarnaast zal in 2023 worden gewerkt aan de verdere uitbreiding van het internationale aanbod binnen de voltijd bacheloropleiding. Dit houdt in dat de internationale competenties verder worden geborgd en een meer internationaal georiënteerd studieaanbod beschikbaar komt.

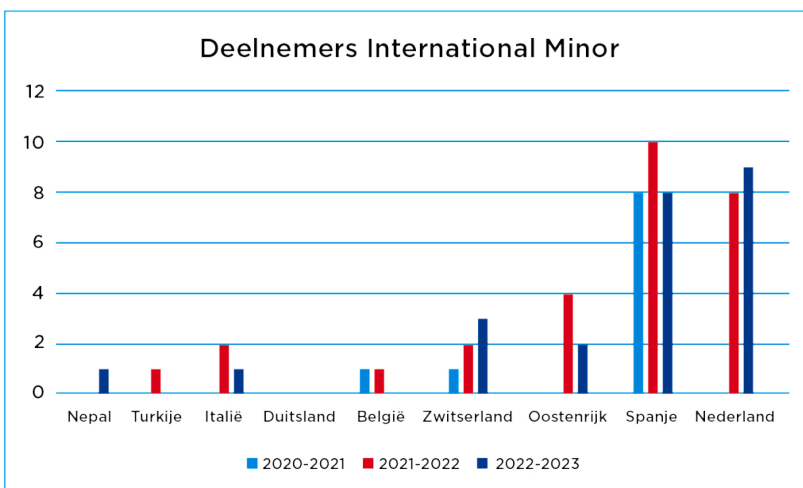
Tot slot zal Hogeschool KPZ zich in 2023 aansluiten bij Kies op Maat, zodat naast internationale ook nationale uitwisseling mogelijk is.

International Office - Outgoings



Het aantal outgoings is ten opzichte van vorig jaar licht afgenomen. Het aantal stagestudenten binnen Europa is sterk gestegen, terwijl de studiestudenten binnen EU en de stagestudenten buiten EU zijn afgenomen.

International Office - Incomings International Minor



De diversiteit van nationaliteiten binnen de internationale minor is iets afgenomen en het aantal Nederlandse studenten is wederom toegenomen.

Projecten en conferenties

- De Teacher in Europe conferentie is in fysieke vorm georganiseerd en het thema 'Sustainable Development Goals' stond centraal.
- In oktober is de pre-departure georganiseerd voor alle studenten van Radiant die in 2023 naar het buitenland gaan.
- Er is vanuit Erasmus+ een Blended Intensive Program aangevraagd voor in 2023.

STRATEGIE ONDERZOEK EN INNOVATIE: KENNIS- EN INNOVATIECENTRUM

Bestuursakkoord praktijkgericht onderzoek

Op 14 juli 2022 is door het ministerie van OCW, Vereniging Hogescholen (VH) en Universiteiten van Nederland (UNL) het bestuursakkoord getekend dat bekrachtigt dat er significant geïnvesteerd wordt in praktijkgericht onderzoek van hogescholen. Deze extra investering wordt door het kabinet gedaan mede op basis van het in 2019 geformuleerde toekomstbeeld dat OCW samen met Regieorgaan SIA en de VH heeft geformuleerd over de doorontwikkeling van praktijkgericht onderzoek. Vanaf 2022 komen deze extra middelen voor praktijkgericht onderzoek beschikbaar. In het bestuursakkoord is afgesproken dat de middelen besteed kunnen worden aan drie bestedingsdoelen die nauw aansluiten op de ambities uit de strategische onderzoeksagenda 2022 - 2025 van de VH:

- integratie van praktijkgericht onderzoek in het kennisecosysteem;
- kwantitatieve verduurzaming van praktijkgericht onderzoek;
- kwalitatieve verduurzaming van praktijkgericht onderzoek.

Strategie

Het Kennis- en Innovatiecentrum (KIC) vormt een verbindende schakel binnen en buiten Hogeschool KPZ. Het KIC verbindt de praktijk met theorie en onderwijs met onderzoek in het domein kind en educatie en werkt aan de verbetering van ons onderwijs en de aansluiting op de beroepspraktijk. Daarnaast ontwikkelt het KIC nieuwe kennis, jaagt innovatieve ontwikkelingen aan, draagt bij aan een aantrekkelijke en passende arbeidsmarkt in de regio en doorbreekt hardnekkige vraagstukken. Tot slot richt het zich op de verdere professionalisering van kind-professionals. Om zo goed mogelijk aan te sluiten op vragen en ontwikkelingen in het werkveld, wordt nauw samengewerkt met een breed scala aan landelijke, regionale en lokale partners. Dit doen we samen met studenten en docenten binnen de opleidingen, professionals en partners in het werkveld in verschillende sectoren gerelateerd aan onderwijs, zorg en welzijn en andere onderwijs- en onderzoeksinstellingen in binnen- en buitenland.

Visie

Het KIC wil kennis actief verspreiden, delen en doorontwikkelen en fungeert als platform en ontmoetingsplaats om 'kennis te verwerven en te laten circuleren'. De doorwerking naar de beroepspraktijk vindt plaats door kennis en ervaringen te delen, onderzoek te doen en verbindingen te faciliteren tussen professionals. Met studenten, docenten en professionals uit de praktijk werken we aan het verbeteren, vernieuwen en innoveren van het onderwijs en de beroepspraktijk. Dit heeft ook effecten op het inrichten en vormgeven van opleidingen en een leven lang leren. Wij volgen deze ontwikkelingen op de voet en versnellen deze waar dat kan. Het KIC voelt zich medeverantwoordelijk voor het leren en opleiden van (aankomend) professionals in het onderwijs en daarbuiten ter bevordering van de ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren.

Praktijkgericht onderzoek en bijdrage aan de beroepspraktijk

Samen met de studenten en docenten van Hogeschool KPZ wordt onderzoek uitgevoerd naar tal van thema's en complexe vraagstukken die binnen het domein kind en educatie in de actuele praktijk spelen. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met onze partners in het werkveld: werkgevers, leidinggevend en professionals die werkzaam zijn op scholen (primair-, voortgezet en middelbaarberoepsonderwijs), bij kinderopvangorganisaties, instellingen voor jeugdhulp & welzijn en wijkteams in onze regio en andere onderzoeksinstituten. De kracht van ons onderzoek en werkwijze is dat wij nieuwe kennis en methoden genereren en interventies ontwikkelen die praktisch relevant en bruikbaar zijn voor de beroepspraktijk in de lokale context. Hiervoor leiden we studenten op in het gebruik van ontwerpgericht onderzoek, het reflecteren op het eigen handelen en het verbeteren van het eigen handelen.

Ambities

Hogeschool KPZ heeft vanuit haar uitgangspunten, kernwaarden en doelstellingen de volgende ambities geformuleerd:

- Faciliteren van verbinding en samenwerking: praktijkgericht onderzoek is het verbindend kader om samen met docenten en studenten van Hogeschool KPZ en partners in het werkveld op te trekken en vanuit duurzame relaties antwoorden te verkennen op taaiere vraagstukken in de praktijk.
- Zichtbaar en van toegevoegde waarde zijn: we committeren ons aan het verspreiden en delen van kennisproducten vanuit onderzoek. Dat doen we door in gesprek te gaan met onze partners en vanuit de dialoog en onze 'evidence based' kennisbasis nieuwe projecten te genereren om zo te komen tot waardecreatie.
- Bevorderen van een kwaliteitscultuur: we geloven dat kwaliteit een relationeel begrip is. Juist door met partners te reflecteren, doorwerking in de praktijk te bespreken en nieuwe vragen te formuleren faciliteren we een 'kwaliteitscyclus' waar alle partners bij gebaat zijn.

Onderzoeksthema's en onze werkwijze

Het Kennis- en innovatiecentrum draagt bij aan maatschappelijk en actuele vragen in de samenleving en in het onderwijs en beïnvloedt deze door bij te dragen aan het analyseren, verbeteren, vernieuwen en innoveren van de beroepspraktijk. Hiervoor is multidisciplinaire en interprofessionele samenwerking in de hele regio essentieel. Daarom wordt vanuit een interprofessioneel team gewerkt in samenhangende programma's:

- perspectieven op kansrijke ontwikkeling voor kinderen en jeugd;
- taalstimulering;
- onderwijsarbeidsmarkt en Strategisch HRM;
- interprofessionele samenwerking en professionele identiteit.

De programmaleiders geven leiding vanuit de missie, visie en strategie van de hogeschool en het KIC aan een van de programmalijnen. De programma's zijn voor een langere periode (vier tot zes jaar) richtinggevend voor de veranderopgave. De activiteiten en deelprojecten binnen de programma's zijn 'tijdelijke manieren van samenwerken, gericht op het nastreven van doelstellingen en ambities, die bijdragen aan de strategie van Hogeschool KPZ'.

Basisformatie en activiteitenplan Kennis- en Innovatieplan

De meerjarenbegroting van het KIC is gebaseerd op het activiteitenplan en de personele inzet van de programma's vanuit de eerste, tweede en derde geldstroom. De basisformatie van het KIC wordt gefinancierd uit de rijksmiddelen voor Ontwerp en Onderzoek en een bijdrage vanuit de eerste geldstroom van € 200.000.

De basisformatie bestaat uit:

- programmaleiders voor de aansturing van de programmalijn en kenniskring met het werkveld;
- lector en onderzoeksgroep;
- associate Lectoraat en onderzoeksgroep;

- instituut coördinator Samen Opleiden en Professionaliseren en Samen Onderzoeken;
- redactie Veerkracht;
- ondersteuning Kennis- en Innovatiecentrum;
- budget student-onderzoekers.

Het KIC is erop gericht om vanuit een stabiele basis met een kernteam vanuit de eerste geldstroom de samenwerking binnen het onderwijs en de samenwerking met het werkveld te organiseren. Vanuit dit kernteam en basisformatie richt het KIC zich op het financieren van onderzoeken en ontwerpen van nieuwe kennis, kennisproducten en interventies vanuit de tweede geldstroom vanuit de NRO Kennisagenda, Nationaal Wetenschapsorganisatie en Regieorgaan SIA. Naast wetenschappelijke publicaties en vakpublicaties creëren wij praktische tools voor de beroepspraktijk. Daarnaast organiseren wij interactieve bijeenkomsten, podcastgesprekken met partners, werkbijeenkomsten met bijvoorbeeld een kenniskring en het werkveld en betrekken we studenten en partners bij evaluaties om samen te leren. Kennis delen en verspreiden wordt daarmee een actieve voortdurende beweging van ontmoeting, reflectie en verdieping in onze regio.

Promotiebeleid

In 2022 is het Promotiebeleid herzien en vastgesteld. Eén van de promotietrajecten (thema Brite en Veerkracht van professionals, met de RijksUniversiteit Groningen) zal in 2023 worden afgerond. In september 2022 is een tweede promovendus gestart op het thema Burgerschapsvorming en historisch redeneren (in samenwerking met de RUG). In 2022 is een nieuwe promotieaanvraag in voorbereiding op het thema Effecten op de ontwikkeling van kinderen binnen Integraal Kindcentra (in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam en Hogeschool van Amsterdam).

Life is tough but so are you!

Promotie project 4 Over het proactief werken aan veerkracht van leraren in opleiding

In de laatste deelstudie van het promotietraject staat het werken aan veerkracht van leraren in opleiding centraal. Samen met, onder andere, de Rijksuniversiteit van Groningen, werken we aan het NRO-het project '*Life is tough but so are you*' *Enhancing preservice teachers' resilience* (40.5.18650.036). In september 2021 startte een pilot om te bekijken op welke manier we veerkracht van studenten kunnen versterken in de leerteams op de opleidingsscholen. Vanuit een groot aantal partnerschappen hebben schoolopleiders meegedaan aan dit project, waarover u meer kunt lezen in het jaarverslag van 2021. In 2022 werkten we de opbrengsten van het project verder uit. Naast de resultaten van het onderzoek, ontwikkelden we praktische en creatieve manieren om aan veerkracht te werken met leraren in opleiding: de online *BRiTE-modules* speciaal gericht op het ontwikkelen van veerkracht bij aanstaande en beginnende leraren, het *floreraar?!* bordspel en een veerkracht-escaperoom. Op vrijdag 18 november werd ter afsluiting van het project een seminar georganiseerd in Utrecht voor lerarenopleiders, onderzoeker en praktijkprofessionals. We deelden de inzichten uit het onderzoeksproject met de deelnemers en er werden drie workshops gegeven: 1. het *floreraar?!* Spel, 2. de veerkracht-escaperoom, 3. discussie over het werken aan veerkracht in eigen onderwijspraktijk. Het seminar werd gekenmerkt door grote betrokkenheid bij de enthousiaste deelnemers, die de opgedane kennis en tools graag meenemen naar de eigen onderwijspraktijk.

Op 1 september 2022 startte het promotie-onderzoek '*et leren innemen van historische perspectieven door leerlingen van 10-12 jaar*', (Hogeschooldocent wereldoriëntatie KPZ), in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen (begeleidingsteam: prof. dr. Klaas van Veen, dr. T.D. Huijgen & dr. J.J. Sijtsema - lector van Hogeschool KPZ). Voor dit onderzoek is een Promotiebeurs voor leraren verkregen vanuit het NWO, ronde 2021-2. De toewijzing is bekend gemaakt in januari 2022. In 2022 zijn vanuit dit onderzoek bijdragen geweest op de internationale conferentie *HEIRNET* en de nationale *Historicidagen*.

Voor de uitvoering van de eerste deelstudie naar geschiedenismethodes is contact gezocht met methodemakers en zijn leraren uit het PO betrokken bij het valideren van een analyseschema.

Perspectieven op kansrijke ontwikkeling van kinderen en jeugd

Met 'perspectieven op kansrijke ontwikkeling' bedoelen we dat professionals en opvoeders de ontwikkelingskansen van kinderen en jeugdigen kunnen vergroten door in hun denken en handelen diverse perspectieven te verkennen, toegangsmogelijkheden tot de samenleving te stimuleren en daarmee gelijkwaardige kansen voor ontwikkeling te creëren. Kinderen en jongeren bewegen zich (naarmate ze ouder worden in toenemende mate) in verschillende leefwerelden:

- thuis, waar ze normen en waarden meekrijgen;
- op school of de opvang, waar ze (in)formeel leren;
- buiten op straat, met vrienden en vriendinnen of op de sportclub, waar persoonlijke en sociale ontwikkeling van groot belang is;
- de fysieke en digitale wereld; de (virtuele) samenleving.

Deze leefwerelden hangen met elkaar samen en hebben grote invloed op de kansen die kinderen krijgen. Leefwerelden kunnen elkaar op positieve wijze beïnvloeden, maar ook negatief. Als de thuissituatie door armoede of onveiligheid weinig stimulerend is, is dat onmiddellijk te merken in de andere leefwerelden.

Lectoraat Kansrijke ontwikkeling van tieners

Per 1 oktober 2022 is een lector aangesteld en het lectoraat Kansrijke ontwikkeling van tieners is in de opstartfase en momenteel gericht op het opbouwen van het netwerk met het werkveld en de diverse landelijke expertisecentra waaronder de Expertgroep Gelijke Kansen Alliantie en het nieuwe Landelijke Expertisecentrum ouder kind 'Over grenzen heen'. Het lectoraat richt zich op het vergroten van ontwikkelingskansen van tieners, waarbij complexe vraagstukken rond kansen(on)gelijkheid en diversiteit een rol spelen. Dit vraagt vraagarticulatie en analyse vanuit een multidisciplinaire aanpak (onderwijskunde, begeleidingskunde, pedagogiek, organisatiekunde) en interprofessioneel samenwerken voor het creëren van duurzame verbeteringen en sociale innovaties. De vraagarticulatie richt zich in eerste instantie op de bevorderende en belemmerende factoren in de overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs.

Korte omschrijving lectoraat Dr. Jelle Sijtsma

Het lectoraat Kansrijke ontwikkeling van tieners is onderdeel van de programmalijn 'Perspectieven op kansrijke ontwikkeling van kinderen en jeugd'. Het lectoraat is ingebed in het Kennis- en Innovatiecentrum van de Hogeschool KPZ en richt zich op het vergroten van ontwikkelingskansen van tieners. Hierbij spelen complexe vraagstukken rond kansen(on)gelijkheid en diversiteit een rol. Dit vraagt vraagarticulatie en analyse vanuit een multidisciplinaire aanpak (onderwijskunde, psychologie, pedagogiek, organisatiekunde, ...) en interprofessioneel samenwerken voor het creëren van duurzame verbeteringen en sociale innovaties.

Binnen de programmalijn en het lectoraat Kansrijke ontwikkeling voor tieners staat een drietal ambities centraal. Ten eerste willen we bijdragen aan het creëren van kansenrijkheid voor kinderen en jongeren in onze regio op zowel maatschappelijk vlak als onderwijsvlak. Ten tweede hebben wij de ambitie om kennis te vergaren en toe te passen over het verkennen van diverse perspectieven op kansenrijkheid en toegangsmogelijkheden voor kinderen en jongeren tot het onderwijs en maatschappelijke participatie. Tot slot stelt het lectoraat zich ten doel kennis te delen met het werkveld en stimuleren wij professionals en opvoeders om verbindingen aan te gaan tussen de verschillende leefwerelden om elkaar te versterken ten behoeve van een kansrijke ontwikkeling van het kind.

Momenteel loopt er een aantal projecten in het kader van kansrijke ontwikkeling rondom de overgang van primair naar secundair onderwijs gericht op het vergroten van inclusie, schoolsucces en sociaal-emotioneel welbevinden van jongeren. Hierbij staan vragen centraal zoals: wat kenmerkt een soepele overgang? Wat kunnen leraren, ouders, leerlingen en jeugdzorg doen om deze overgang te versoepelen?

Hoe kan de aansluiting van het speciaal basisonderwijs naar het regulier voortgezet onderwijs worden verbeterd? Binnen deze projecten staan wij in direct contact met het werkveld en trekken we gezamenlijk op met het werkveld in de opzet, uitvoer en disseminatie van het onderzoek. De disseminatie van kennis vindt onder meer plaats door publicaties in vaktijdschriften, wetenschappelijke tijdschriften, workshops voor het werkveld en de implementatie van onderwijsinnovaties.

www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/lectoraat-kansrijke-ontwikkeling/

In december 2022 zijn twee NRO-aanvragen ingezonden in samenwerking met diverse partners in het primair, speciaal- en voortgezet onderwijs (Samenwerking VO belemmerende en bevorderende factoren en Samenwerking SBO, doorstroming). Verbonden aan het lectoraat is een Onderzoeksgroep van KPZ-docenten (start september 2023) en een Kenniskring werkveld (start voorjaar 2023). De lectorale rede zal plaatsvinden in het najaar van 2023. De lector geeft gezamenlijk met de programmaleider sturing aan de kenniskring en infrastructuur met het werkveld. In 2022 hebben de onderstaande onderzoeken en projecten gelopen vanuit het programma Kansrijke ontwikkeling:

- promotietraject Veerkrachtig professionals;
- NPO-project Welbevinden en Studentenwelzijn en -vitaliteit;
- promotietraject Burgerschap en historisch redeneren;
- kansrijke interactie Pedagogisch Professionals in samenwerking met Prokino Kinderopvang;
- project Level Up en Educatief partnerschap www.kpz.nl/project-educatief-partnerschap/;
- projecten Differentiëren met ADAPT.

Zicht op differentiëren

Hogeschool KPZ heeft in samenwerking met Universiteit Twente en Universiteit Maastricht jarenlang onderzoek gedaan naar differentiëren in het basisonderwijs. Dit onderzoek richtte zich in eerste instantie op differentiëren bij rekenen in de groepen 3 t/m 8 in het reguliere basisonderwijs en is vervolgens uitgebreid naar andere vakgebieden en contexten. Het onderzoek kenmerkt zich door een sterke praktijkcomponent, waardoor onderzoeksresultaten gemakkelijk vertaald kunnen worden naar de praktijk. In 2022 verscheen ADAPT. ADAPT staat voor Assessing Differentiation in All Phases of Teaching en is een wetenschappelijk onderbouwd meetinstrument. Het instrument biedt handvatten voor reflectie en kan worden gebruikt om individueel of gezamenlijk zicht te krijgen op differentiatievaardigheden. ADAPT is geschikt voor groep 3 t/m 8 van de basisschool en methode- en vak-onafhankelijk. De 23 indicatoren, verdeeld over de vier fases, zijn ieder gericht op één of meer differentiatieprincipes. Elke indicator bevat een algemene toelichting, een concrete beschrijving per score (1-2-3-4) met daarbij concrete voorbeelden uit de praktijk. De ADAPT-handleiding (online beschikbaar op www.matchproject.nl/adapt of te bestellen via: Uitgeverij Pica). Marieke van Geel, Cindy Smienk-Otten en Trynke Keuning geven regelmatig workshops en lezingen over differentiëren en ADAPT. Een uitgebreid professionaliseringsaanbod staat op de pagina van KPZnext. www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/perspectieven-op-kansrijke-ontwikkeling/projecten-kansrijke-ontwikkeling/zicht-op-differentieren/

Associate Lectoraat Taalstimulering

Het programma Taalstimulering en associate lectoraat van Hogeschool KPZ is gericht op onderzoek, professionalisering en innovatie op het gebied van taalstimulering. Met taalstimulering bedoelen we: 'alle handelingen en voorwaarden hiertoe die voor en door professionals ingezet kunnen worden ten einde respectievelijk de taal van opgroeiende kinderen en ouders en die van taalstimulerende professionals te versterken, alsmede de (talige) context waarin zij werken te verbeteren.' Onze missie is de taalstimulerende competenties van (aankomende) professionals en hogeschooldocenten in het domein kind en educatie te bevorderen. Dit willen we bereiken vanuit de volgende uitgangspunten:

- een positief taalklimaat, een gezamenlijk gedragen (to)taalbeleid vanuit interprofessionele samenwerking en gebaseerd op inspiratie & interactie.

Korte omschrijving lectoraat Taalstimulering - Dr. Wenckje Jongstra

Het associate lectoraat Taalstimulering is ingebed in de programmalijn Taalstimulering van het Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ. Het associate lectoraat richt zich op de bevordering van taalstimulering: alle handelingen en voorwaarden hiertoe die voor en door professionals ingezet kunnen worden ten einde respectievelijk de taal van opgroeiende kinderen en ouders en die van taalstimulerende professionals te versterken, alsmede de (talige) context waarin zij werken te verbeteren. Hierbij spelen complexe vraagstukken rond taalvaardigheid en geletterdheid in relatie tot kansen(on)gelijkheid en diversiteit een rol. Dit vraagt vraagarticulatie en analyse vanuit een multidisciplinaire aanpak en interprofessioneel samenwerken voor het creëren van duurzame verbeteringen en sociale innovaties. Binnen de programmalijn en het associate lectoraat Taalstimulering staat een drietal ambities centraal. Ten eerste innovatie van de beroepspraktijk en beïnvloeding van de samenleving, op het gebied van de werkcontext van (aankomende) professionals in het domein kind en educatie, de werkcontext van hogeschooldocenten, waarin de taalstimulerende competenties van professionals bevorderd worden, de leefwereld van kinderen van 0-18 jaar, en hun ouders/verzorgers. De tweede ambitie van het programma betreft innovatie van het onderwijs, en heeft als doel de taalcompetenties van (aankomende) professionals in het domein kind en educatie alsmede die van hogeschooldocenten te versterken. Ten derde is het programma gericht op kennisontwikkeling op het gebied van effectieve professionalisering van professionals in taalstimulering, en op het gebied van de socio-ecologische context waarbinnen professionals opereren, teneinde taalstimulering te optimaliseren. Momenteel lopen diverse onderzoeksprojecten op het gebied van de versterking van de leesbevorderende competenties en interactievaardigheden van (aanstaande) leraren. In deze projecten wordt samenwerkt met externe partners. In deze projecten staan vragen centraal zoals: op welke wijze en onder welke condities kan een aanpak gericht op de versterking van de kwaliteiten van leraren als leesbevorderaars geïmplementeerd worden in het basisonderwijs? Wat zijn kenmerken van een professionalisering van onderwijsprofessionals ten behoeve van de inzet van tekstloze prentenboeken in de school en in de thuisomgeving? Op welke wijze en onder welke condities kan interactie met en over rijke schurende en naburige teksten op het gebied van burgerschapsvorming in het bachelor-curriculum ingebed worden. Wat zijn kenmerken van en voorwaarden voor een curriculum gericht op de versterking van oudergesprekken? In het merendeel van deze projecten staan wij in direct contact met het werkveld en trekken we gezamenlijk op met het werkveld in de opzet, uitvoer en disseminatie van het onderzoek. De disseminatie van kennis vindt onder meer plaats door publicaties in vaktijdschriften, wetenschappelijke tijdschriften, workshops voor het werkveld en de implementatie van onderwijsinnovaties. (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/taalstimulering/)

Post-doc De multifunctionele inzet van tekstloze prentenboeken bij taalstimulering

In 2022 is het tweejarige Post-doctoraat afgerond en positief beoordeeld.

'Geachte mevrouw Jongstra, Het is goed om te zien dat het onderzoek tot mooie resultaten heeft geleid, waaronder een module voor studenten, materialen voor gebruik in de klas en een aantal publicaties. Ondanks de beperkingen rond corona is het toch gelukt om het onderzoek succesvol af te ronden en er is een mooie verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs gerealiseerd. Daarnaast zijn er ook al vervolgtrajecten opgestart en is er een duurzame inbedding van het onderzoek. Ik ga ervan uit dat het traject geleid heeft tot een ontwikkeling van de carrière en dat er meer mooie samenwerkingen en projecten zullen volgen. Heel veel succes daarbij.'

Doel was ervaringen in kaart te brengen en beter zicht te krijgen in kenmerken van de professionalisering gericht op de inzet van tekstloze prentenboeken ten behoeve van taalstimulering van jonge kinderen. Ook is er een literatuurverkenning gedaan naar de inzichten van het benutten van 'translanguaging' als belangrijk aspect van het benutten van tpb en ouderbetrokkenheid (educatief partnerschap). Deze inzichten zijn opgeschreven in een artikel in Veerkracht. Daarnaast zijn er presentaties verzorgd op Hogeschool KPZ en daarbuiten (in binnen- en buitenland. Ook zijn er activiteiten verricht gericht op vervolgtrajecten met zittende professionals uit het onderwijs en het welzijnswerk, met daarbij meer aandacht voor de inzet van tpb en het versterken van educatief partnerschap. Het postdocproject heeft een gerealiseerde doorwerking op het gebied van kennisontwikkeling en professionalisering/onderwijs in bachelor, ad PEP en post-bachelor.

Daarnaast zijn (de voorbereidingen voor) drie vervolgtrajecten opgestart. Voor doorwerking in de opleidingen van Hogeschool KPZ. De leden van de onderzoeksgroep Taalstimulering hebben in 2022 geparticipeerd in diverse projecten, waarbij samengewerkt wordt met meerdere landelijke en regionale partners uit de wetenschap en praktijk. We noemen hieronder enkele voorbeelden van lopende projecten, waaronder:

- Leraar als Leesbevorderaar (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/taalstimulering/projecten-taalstimulering/leraren-als-leesbevorderaars/)
- Tel mee voor Taal (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/taalstimulering/projecten-taalstimulering/tel-mee-met-taal/)
- Post-doctoraal Multifunctionele inzet tekstloze prentenboeken;
- Vakoverstijgend werken met schurende en naburige teksten in samenwerking met de Stichting Lezen;
- NPO project Taalstimulering, interactievaardigheden en oudergesprekken binnen de opleidingen;
- RAAK pro, Leraar als leesbevorderaar, vervolgonderzoek;
- Leesonderwijs, media en cultuur in samenwerking met Stadkamer Zwolle;
- Opdrachten werkveld, masterplan basisvaardigheden taal en rekenen/wiskunde.

Samenwerkingsverbanden associate lectoraat Taalstimulering

Leraren als leesbevorderaars

In het ontwerpgericht onderzoek *Leraren als leesbevorderaars* van het associate lectoraat Taalstimulering werkten onderzoekers van het KIC samen met onderwijsprofessionals en onderzoekers van externe kennisinstellingen aan een aanpak gericht op de versterking van de leesbevorderende competenties van leraren. De onderwijsprofessionals betreffen teacher leaders van zeven basisscholen van vijf besturen in de regio (OOZ, AVES, SKO, Leerplein055, scholengroep Hannah). De externe onderzoekers zijn werkzaam bij verschillende kennisinstellingen: Stichting Lezen, Erasmus Universiteit, Hogeschool Viaa. Het onderzoek is gepubliceerd door Stichting Lezen (www.lezen.nl/publicatie/lezen-en-laten-lezen/). Ook zijn er praktische tools gemaakt, o.a. een handreiking t.a.v. het organiseren van literatuercirkels in het team (www.kpz.nl/wp-content/uploads/2022/12/Handreiking-literatuercirkels-voor-leraren-4.pdf) en boekspecifieke en algemene inspiratiekaarten (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/taalstimulering/projecten-taalstimulering/leraren-als-leesbevorderaars/). Naast de eindrapportage en de tools is een procesrapportage opgeleverd waarin inzicht wordt gegeven in hoe onderzoekers en onderwijsprofessionals gedurende het hele project hebben samengewerkt (www.kpz.nl/publicaties/procesrapportage-co-creatie-aanpak-leraren-als-leesbevorderaars/)

Tekstloos, maar kansrijk

In de onderzoeksprogrammering *Tekstloos, maar kansrijk* van het associate lectoraat Taalstimulering worden verschillende onderzoek- en innovatieprojecten opgezet en uitgevoerd rondom de veelzijdige inzet van tekstloze prentenboeken voor opgroeiende kinderen en jeugd. In het project *Multifunctionele inzet van tekstloze prentenboeken bij taalstimulering* werkten onderzoekers van het KIC samen met hogeschooldocenten van de bacheloropleiding samen aan de ontwikkeling van een module voor studenten die bij de kleuters stagelopen. Binnen dit samenwerkingsverband zijn diverse producten ontwikkeld. In de programmering *Tekstloos, maar kansrijk* wordt voorts vanaf september 2022 in een vervolgproject samengewerkt met verschillende externe partners, o.a. met professionals uit het onderwijs (OOZ en Vivente), Welzijn (Travers Welzijn), en met meertalige ouders (zie p. 4-5 in *Veerkracht 19-3* (www.kpz.nl/wp-content/uploads/2022/12/Veerkracht-19-3.pdf)). In dit samenwerkingsverband werken genoemde partners samen aan de co-creatie van een aanpak waarin nationale en internationale tekstloze prentenboeken in de school- en thuisomgeving ingezet worden om het educatief partnerschap met ouders te versterken en bij te dragen aan de taalstimulering op school en in het educatieve thuismilieu.

Samenwerking met De Stadkamer

Het associate lectoraat Taalstimulering en De Stadkamer Zwolle werken samen op het gebied van de versterking van de leesbevorderende competenties van (aankomende) professionals én aan het optimaliseren van een doorgaande leeslijn voor Zwolse kinderen van 0-18 jaar. (zie: veloncongres.nl/wp-content/uploads/2023/03/235.-Stadkamer-KPZ.pdf). Studenten van de bacheloropleiding Leraar Basisonderwijs en de ad Pedagogisch Educatief Professional, professionals uit het basisonderwijs en buitenschoolse opvang, bibliotheek Stadkamer Zwolle en docent-onderzoekers van Hogeschool KPZ vormen sinds enige tijd samen een leerteam. Binnen dit samenwerkingsverband werken partners in interprofessionele teams aan de volgende drie thema's: 1. het uitwisselen van kennis en ervaringen tussen studenten en professionals op het gebied van leesbevordering en leesontwikkeling, 2. het ontwikkelen van een e-learning voor studenten over leesbevordering en de functie van bibliotheken en 3. het faciliteren van contact tussen professionals waarbij de focus ligt op het uitwisselen van kennis en ervaring.

Vakintegratie met schurende en naburige teksten in burgerschapsonderwijs

Afgelopen jaar heeft het associate lectoraat Taalstimulering van Stichting Lezen een financiële bijdrage ontvangen om de door KPZ ontwikkelde methodiek *Schurende en naburige teksten* verder te verbreden naar meer vakgebieden en te verspreiden naar andere lerarenopleidingen. Dit jaar wordt samengewerkt met hogeschooldocenten Taal en burgerschap van Iselinge Hogeschool en Hogeschool Ipabo. Deze pabo's behoren tot het samenwerkingsverband van Radiant Lerarenopleidingen. Het project heeft de titel: *Interactie over de inzet van rijke, schurende en naburige jeugdliteraire teksten in het burgerschapsonderwijs*. Tussen januari en augustus 2022 hebben de docenten en onderzoekers samen geleerd hoe vakintegratie ten aanzien van taal en burgerschap vorm kan krijgen in de lerarenopleiding, in het bijzonder de interactie over deze teksten. In schooljaar 2023 gaan op de drie opleidingen docenten met groepen vierdejaarsstudenten aan de hand van jeugdliteratuur in gesprek over diversiteitsthema's.

Onderwijsarbeidsmarkt en Strategisch HRM en Samen Opleiden en Professionaliseren

Een belangrijke maatschappelijke ontwikkeling is de toename van het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan professionals op de onderwijsarbeidsmarkt. Steeds meer ervaren krachten gaan met pensioen en de aanwas van jonge professionals is onvoldoende om dit op te vangen. Tegelijkertijd is de wijze waarop het onderwijs (anders) wordt georganiseerd in beweging. Om de kansengelijkheid van kinderen en jongeren te bevorderen en bij te dragen aan een omgeving die uitnodigt tot leren, moeten voldoende geschikte professionals beschikbaar zijn in kinderopvang, onderwijs, welzijn en jeugdhulp. Niet alleen de vraag hoe we zorgen voor voldoende professionals, maar ook welk type professionals met welke kennis en competenties we nodig hebben in het onderwijs, welzijn en jeugdhulp. Met dit programma zetten we actief in op:

- Het concreet bijdragen aan een aantrekkelijke en passende arbeidsmarkt en strategisch personeelsbeleid in nauwe samenwerking met de werkgevers en partners in de regio.
- Samenwerking met partners in het werkveld en onderwijsinstellingen door het ontwikkelen van interventies, voorafgaand aan de opleiding tijdens de werving, studiekeuze en toelating, tijdens de opleiding en na de opleiding (leven lang ontwikkelen)
- Het mede ontwerpen en vormen van nieuwe beroepsrollen in het domein kind en educatie.

In 2022 zijn vanuit dit programma de volgende projecten gerealiseerd:

- Regionale Aanpak Personeelstekorten;
- Doorontwikkeling en coördinatie SO&P;
- Samen Onderzoeken en Onderzoeksscholen;
- Participatie projectorganisatie Regionale Alliantie Oost Werkt;
- Doorstroming en netwerk mbo-hbo Zwolse8 en projectleiding drempelloze doorstroming mbo-pabo in samenwerking met hogeschool Viaa, Windesheim, Deltion College, Landstede en Menso Alting;

- Opleiding en opdrachten startercoaches diverse samenwerkende besturen;
- Uitbouwen traineeships in samenwerking met de partnerschappen en besturen SO&P;
- Opdrachten werkveld, HRM, anders organiseren in het onderwijs.

Onderzoek De Leraar aan het Woord en Regionale Aanpak Personeelstekorten

In het voorjaar van 2022 namen 1609 leraren/docenten werkzaam in het po, vo en mbo in de brede Regio Zwolle e.o. deel aan onderzoek naar de percepties van leraren over de eisen en verwachtingen van hun beroep en de professionele ondersteuning die hen geboden. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Regionale Aanpak Personeelstekort regio Zwolle e.o.. De onderzoeksgroep bestaande uit de lectoraten van Hogeschool Windesheim, Hogeschool Viaa, Hogeschool KPZ en practoraat Landstede groep werkte de afgelopen twee jaar intensief samen aan het onderzoek. (hatseklas.nl/wp-content/uploads/2023/02/RAP_onderzoeksrapportage_digitale-versie.pdf)

In 2023 wordt vervolgonderzoek ingezet gericht op verdieping van de resultaten. Daarnaast wordt onderzoek gedaan naar de opbrengsten van de scholing starterscoach onder starterscoaches en starters die inmiddels door meer dan 150 starterscoaches in de regio is gevolgd. Zie hiervoor ook de onderzoekspagina van de samenwerkende instellingen: hatseklas.nl/onderzoekrap/

Samen Onderzoeken en Onderzoeksscholen

Naast opleidingsscholen kende Hogeschool KPZ binnen de partnerschappen academische opleidingsscholen. We hebben de ambitie om de onderscheidenheid van de typen opleidingsscholen te versterken en te komen tot opleidingsscholen en onderzoeksscholen. In 2022 is het profiel van de onderzoeksschool vastgesteld, als aanvulling op de opleidingsschool. Bij die uitwerking zijn de vier waarborgen in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren als basis genomen. Het document *Samen Onderzoeken. Profileren van onderzoeksscholen*, is passend bij en aanvullend op het *Professioneel perspectief* en in maart 2022 vastgesteld.

Vanaf 2022-2023 is het aantal onderzoeksscholen uitgebreid van zestien naar 21. Voor de onderzoeksscholen is een actueel professionaliseringsprogramma opgesteld voor de instituut onderzoekcoördinatoren KPZ en onderzoek coördinatoren werkveld. De financiering van de onderzoeksscholen zal niet meer plaatsvinden vanuit de middelen SO&P; de besturen financieren 40 uur per onderzoeksschool en een bijdrage in de professionalisering en coördinatie van de kennisinfrastructuur. De onderzoeksscholen worden zoveel mogelijk verbonden aan de programmalijnen en thema's van het KIC.

Interprofessioneel samenwerken en professionele identiteit

Door multidisciplinair en interprofessioneel samen te werken als professionals, kunnen we de barrières en belemmeringen die de ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren in de weg zitten doorbreken. Zo willen we bijdragen aan een stimulerende leeromgeving waarin kinderen kunnen floreren. Daarvoor zijn professionals nodig met specifieke vaardigheden en competenties: educatieve professionals met een sterke professionele identiteit die weten wie zij zijn en willen zijn als professional. Zij hebben een sterk reflecterend vermogen en staan stevig in hun schoenen, omdat zij werken vanuit hun waarden, opvattingen en overtuigingen. Zij dragen bij aan diversiteit in het domein kind en educatie door hun kleur te laten zien. Met dit programma willen wij bijdragen aan de beroepspraktijk door:

- professionals hun professionele identiteit te leren versterken;
- professionals over hun eigen grenzen heen te laten bijdragen aan de kansrijke ontwikkeling van kinderen;
- professionals vanuit hun eigen opvattingen, normen, waarden en identiteit leren samen te werken binnen een divers team.

Post-doc Interprofessioneel samenwerken in het domein kind en educatie

In 2022 is het tweejarige Post-doctoraat afgerond en positief beoordeeld.

'Geachte mevrouw Keuning, ondanks de beperkingen rond corona is het toch gelukt om het onderzoek succesvol af te ronden met een hele mooie output. Er is een duidelijke verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs gerealiseerd die in de toekomst wordt doorgezet. Goed om te zien dat het onderzoek doorgezet in een programmalijn Interprofessioneel samenwerken binnen de hogeschool en in andere vormen van samenwerking met bijvoorbeeld de UvA en Hanzehogeschool. Ik ga ervan uit dat het traject geleid heeft tot een ontwikkeling van de carrière en dat er meer mooie samenwerkingen en projecten zullen volgen. Heel veel succes daarbij.'

In dit postdoconderzoek is gekeken hoe interprofessionele samenwerking er in de praktijk uit kan zien en wat effectieve interprofessionele samenwerking vereist van professionals. De resultaten laten zien dat interprofessionele samenwerking heel veel verschillende vormen kan aannemen waarbij variatie onder meer zit in het aantal professionals dat samenwerkt (van de samenwerking tussen PM'ers en de kleuterleraren tot samenwerking tussen onderwijs, jeugdhulp, sociaal werk in wijkteams), de intensiteit waarin wordt samengewerkt (incidenteel of regulier) en het subject van de samenwerking (samenwerking rondom één specifieke casus versus meer project- of beleidsmatig). De komende jaren zal hier door Hogeschool KPZ nog meer op ingezet worden en zullen de resultaten worden verspreid onder andere instellingen zodat zij deze inzichten ook kunnen benutten. In 2022 zijn vanuit dit programma de volgende projecten gerealiseerd:

- Regionaal Investeringsfonds Interprofessioneel samenwerken (www.kindeneducatie.nl/);
- Onderzoek interventies IKC en effecten op ontwikkeling kinderen;
- Promotieonderzoek IKC-vorming en interprofessionele samenwerking;
- Ontwikkeling PPO-lijn in de bachelor;
- Samen Leren en Opvoeden (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/interprofessionele-samenwerking-en-professionele-identiteit/projecten/samen-leren-en-opvoeden/).

Thema	Draagt uw hogeschool bij aan dit thema? Zo ja op welke manier?
Gezondheid en Welzijn	Vanuit de programmalijn Kansrijke ontwikkeling dragen wij bij aan de gezond en welzijn van studenten door het Vitaliteitsprogramma- en studentenwelzijn in samenwerking met Sport Service Zwolle, Deltion College en Landstede practoraat Positieve Gezondheid
Onderwijs- en talentontwikkeling	Diversiteit aan onderwijs- en talentontwikkeling op het gebied van Kansrijke Ontwikkeling van kinderen en jeugd, taalstimulering, oudergesprekken, -participatie en interactie, differentiëren Rekenen en Wiskunde
Veerkrachtige samenleving: in de wijk stad en regio	Interprofessionele samenwerking en samenlevingsvragen in de rond de wijk binnen het Regionaal Investeringsfonds Interprofessionele samenwerking en leerteams

Inkomsten

Aard van de gerealiseerde inkomsten voor onderzoek van dit jaar	Gerealiseerde inkomsten in K€ in jaar van het betreffende bestuursverslag
1 Inkomsten onderzoek 1e geldstroom*	303.725
2 Inkomsten 2e geldstroom*	150.464
3 Inkomsten 3e geldstroom*	2.127
4 Overige middelen voor onderzoek die niet vallen onder voornoemde categorieën	
Totaal budget voor praktijkgericht onderzoek	456.316

Thema	Draagt uw hogeschool bij aan dit thema? Zo ja op welke manier?
Gezondheid en Welzijn	Vanuit de programmalijn Kansrijke ontwikkeling dragen wij bij aan de gezondheid en welzijn van studenten door het Vitaliteitsprogramma- en studentenwelzijn in samenwerking met Sport Service Zwolle, Deltion College en Landstede practoraat Positieve Gezondheid
Onderwijs- en talentontwikkeling	Diversiteit aan onderwijs- en talentontwikkeling op het gebied van Kansrijke Ontwikkeling van kinderen en jeugd, taalstimulering, oudergesprekken, -participatie en interactie, differentiëren Rekenen en Wiskunde
Veerkrachtige samenleving: in de wijk stad en regio	Interprofessionele samenwerking en samenlevingsvragen in de rond de wijk binnen het Regionaal Investeringsfonds Interprofessionele samenwerking en leerteams

Radiant SPRONG Educatief

Binnen de coöperatie Radiant werken acht hogescholen samen die opleiden binnen het educatieve domein; de samenwerking draait om onderwijsontwikkeling en praktijkgericht onderzoek. De Radiant hogescholen werken samen met verschillende besturen primair onderwijs om bij te dragen aan het kennisecosysteem. Radiant vormt een onderzoeksconsortium Hogeschool KPZ participeert vanuit de programmalijn professionele identiteit in SPRONG Educatief. Binnen SPRONG Educatief wordt gezamenlijk praktijkgericht onderzoek uitgevoerd naar 'waardengedreven handelen bij complexe situaties in een context van diversiteit.' Op dit thema werken hogeschool Viaa, Driestar hogeschool, hogeschool Thomas Moore en hogeschool KPZ samen. Elke hogeschool werkt samen met een basisschool van een samenwerkend bestuur. In 2022 is een start gemaakt met een kleinschalig onderzoek naar 'frictie tussen ouders en leraren' als specificering van 'complexe situaties'. Doel van het onderzoek is meer zicht te krijgen op verschillende soorten fricties (ook wel spanningen in de professionele identiteit genoemd), hoe leraren daarmee om kunnen gaan en welke waarden daar vanuit leraren en ouders (belang van perspectiefwisseling) aan ten grondslag liggen. Op basis van de resultaten van dit kleinschalige onderzoek willen we in 2023 een subsidieaanvraag doen.

Vanuit de programmalijn professionele identiteit participeert het KIC in de curriculumontwikkeling van de bacheloropleiding (pabo) van Hogeschool KPZ op het gebied van de persoonlijke professionele ontwikkeling (PPO). Gewerkt wordt aan een steviger visie op professionele identiteit, een helder doel van PPO en ideeën voor de uitvoering van de PPO-lijn die moet bijdragen aan de veerkracht van leraren met een stevige professionele identiteit. Daarnaast wordt een inventarisatie-onderzoek naar de PPO-lijn gehouden om zicht te krijgen op de huidige inhoud van PPO en de mening daarover van alle betrokkenen bij de PPO-lijn (studenten voltijd, studenten deeltijd, hogeschooldocenten, schoolopleiders en de decaan). Het onderzoek moet leiden tot een advies over de inhoud en de vormgeving van een PPO-lijn in het nieuwe curriculum wat moet leiden tot veerkrachtige leraren met een stevige professionele identiteit.

Regionaal Investeringsfonds Interprofessionele Samenwerking

Sinds september 2019 wordt binnen het Innovatiecluster kind en educatie vormgegeven aan het project 'Interprofessioneel (leren) samenwerken' van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF). Het project omvat een samenwerking onderwijs, kinderopvang, welzijn en jeugdzorg. Inmiddels zijn er meer dan 20 praktijkorganisaties die interprofessionele leerteams formeren en de verwachting is dat door belangstelling uit het werkveld het aantal groeit. Het tekort aan leraren en corona hebben de noodzaak om interprofessioneel te werken vergroot en we zien dat het werkveld steeds meer de noodzaak en toegevoegde waarde van een 'andere manier van werken' ziet.

Het gemeenschappelijke doel van het project is het opleiden van nieuwe professionals die het kind als uitgangspunt nemen, interprofessioneel inzetbaar zijn binnen organisaties, domein overstijgend samenwerken en makkelijk kunnen switchen tussen verschillende functies en rollen. Door het aanjagen van interprofessioneel samenwerken tussen (toekomstige) professionals zorgen we voor een optimale ontwikkeling en ondersteuning van het kind en zijn omgeving. Bron: www.kindeneducatie.nl.

Regionale Alliantie Oost-Werkt: kennisfuncties

De opdracht aan de regionale allianties, waarin in het kader van het Bestuursakkoord flexibilisering de samenwerking tussen lerarenopleidingen binnen de regio wordt vormgegeven, is het bundelen van expertise om zo tot aantrekkelijker en hoogwaardiger aanbod te komen voor leraren, schoolleiders en scholen, afgestemd op de regionale vraag. De regionale Alliantie Oost Werkt heeft daarom de ambitie geformuleerd een gezamenlijke kennisinfrastructuur te ontwikkelen. Hiermee kan kennisontwikkeling en kennisdeling in de regio worden versterkt. In deze regionale kennisinfrastructuur zou gewerkt moeten/kunnen worden aan verschillende kennisfuncties: vraagarticulatie, kenniscreatie, kennisorganisatie, kennisdeling en kennisbenutting.

De eerste focus ligt op de relatie met het masterplan Basisvaardigheden. Dit in verband met de ontwikkelingen in het werkveld en formulering van de kerndoelen in de curricula van de lerarenopleidingen. De ambities van de regionale alliantie Oost Werkt op het gebied van de kennisinfrastructuur worden onderstaand beschreven.

In het kader van het versterken van het Samen Onderzoeken organiseert de regionale alliantie Oost Werkt in de zomer van 2023 een netwerkbijeenkomst voor onderzoeksbegeleiders van onderzoeksscholen/academische werkplaatsen/academische opleidingsscholen. Het gaat hierbij zowel om de instellingsbegeleiders als om de professionals uit de opleidingsscholen. Voorafgaand aan deze bijeenkomst organiseren we een sessie waarin de medewerkers van de instellingen kennismaken en in gesprek gaan over hun aanpakken en werkwijze. Op de netwerkbijeenkomst, die een meer inhoudelijke insteek heeft, zullen de verschillende scholen op basis van onderzoeksthema worden gekoppeld en worden (inhoudelijke) dwarsverbanden tussen instellingen benut.

In het voorjaar van 2024 wordt de Regionale Kennisconferentie 'Oost Weet, Oost Werkt' georganiseerd op de Universiteit Twente. Hiervoor wordt de samenwerking gezocht met ResearchEd. De doelgroep voor deze kennisconferentie (voor het verzorgen van sessies en als bezoeker) is zeer breed: medewerkers van de verschillende instellingen, onderzoeksbegeleiders van de academische opleidingsscholen/onderzoeksscholen, en studenten van alle lerarenopleidingen.

In het kader van het bundelen van kennis, ervaringen en expertise tussen de instellingen stellen we voor een 'Regionaal Netwerk Promovendi en Postdocs Onderwijsgerelateerd Onderzoek' waarin deze onderzoekers generiek en thematisch hun kennis en ervaringen kunnen delen, en waar ook senior onderzoekers en lectoren een rol kunnen spelen. Inspiratie wordt gezocht bij het Interuniversitair Centrum voor Onderwijswetenschappen <https://ico-education.nl/>.

Voor de nieuwe ronde promotiebeurzen voor leraren uit het primair en voortgezet onderwijs stellen we voor vanuit Oost Werkt gezamenlijk vacatures op te stellen op thema's die relevant zijn voor de regio.

Voor toekomstige vindbaarheid en informatieverspreiding wil Oost Werkt het domein www.oostwerkt.nl claimen en hier een (voorlopig basale) website voor te bouwen met informatie over de instellingen en gezamenlijke ambities.

Aantal lopende convenanten/ samenwerkingsovereenkomsten met derden

- Strategische Samenwerkingsovereenkomst met de RijksUniversiteitGroningen (RUG) gericht op de structurele samenwerking op het gebied van promotietrajecten, stageplaatsen voor master- en bachelor-studenten Onderwijskunde en Sociologie en gezamenlijke aanvragen in het kader van de NWO en NRO;
- Strategische Samenwerkingsovereenkomst Campus Kind en Educatie (i.s.m. hogeschool Viaa, ROC Landstede en Menso Alting) op het gebied van gezamenlijke opleidingen, onderzoek en regionale dienstverleningsvraagstukken;

- Samenwerking met Universiteit Twente op het gebied van stageplaatsen, detacheringen en uitwisseling docent-onderzoekers en gezamenlijke structurele samenwerking op projecten en aanvragen, waaronder het differentiatieprogramma;
- Samenwerkingsovereenkomst Regionale Alliantie Oost-Werkt (Artez, Hogeschool Viaa, Iselinge Hogeschool, Universiteit Twente, Windesheim, Saxion) gericht op het Bestuursakkoord Flexibilisering en creëren van een regionaal kennisecosysteem, infrastructuur en gezamenlijke onderzoeksaanvragen;
- Samenwerkingsovereenkomst Regionaal Investeringsfonds Interprofessionele Samenwerking en onderzoek naar de vormen, ontwikkeling en effectiviteit van Interprofessionele Samenwerking met MBO Landstede, Menso Alting, Deltion College, Hogeschool Viaa en Windesheim;
- Samenwerkingsovereenkomst Regionale Aanpak Personeelstekorten met vijf regio's samenwerking po, vo, mbo en hbo, als mede gericht op onderzoekslijn;
- Samenwerkingsovereenkomst met Universiteit Amsterdam en Hogeschool van Amsterdam gericht op gezamenlijke projecten en ontwikkeling Integraal Kindcentra en Interprofessionele samenwerking, alsmede promotor van promotieprojecten;
- Samenwerkingsovereenkomst met Erasmus Universiteit Rotterdam, hogeschool Viaa en Stichting Lezen op het gebied van Taalstimulering;
- Samenwerking Radiant Onderzoeksgroep en infrastructuur Sprong Educatief;
- Samenwerkingsovereenkomsten met vier partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren en Samen Onderzoeken (partnerschappen Vista, Educatief Partnerschap Zwolle, mijnplein, SAMEN)
- Samenwerkingsovereenkomst met de Ipabo, Iselinge en Stichting Lezen op het gebied van Schurende en naburige teksten;
- Samenwerkingsovereenkomst en convenant Zwolse8 en doorstroming mbo-hbo en convenant mbo naar de pabo;
- Samenwerkingsovereenkomst Gemeente Zwolle en De Stadkamer gericht op leeronderwijs, media en cultuur.

Samenwerking met Innovatiecluster Kind en Educatie, MIK en PIW-groep, Zuyd-Hogeschool en Open Universiteit Nederland rondom Reflectietool Interprofessioneel samenwerken

Diverse opleiders en onderzoekers en professionals uit het werkveld betrokken bij het innovatiecluster hebben in samenwerking met wetenschappers van de Open Universiteit de *reflectietool interprofessionele samenwerking* ontwikkeld. Deze tool biedt handreikingen om, door middel van gezamenlijke reflectie op de processen 'boven' en 'onder de waterspiegel', concrete vervolgacties te bepalen gericht op het optimaliseren van de interprofessionele samenwerking rondom het kind.
www.kindeneducatie.nl/media/28739/reflectietool.pdf en youtu.be/1LaRjbNSdsE.

Samenwerking in het RAAK-Pro project

De HvA, UvA, Hanzehogeschool en Zuyd-Hogeschool werken intensief met elkaar samen in het project 'Samen leren en opvoeden' waarin ruim 50 (integrale) kindcentra, scholen en kinderopvangorganisaties gedurende drie schooljaren worden gevolgd. In dit onderzoek, waarin we ons richten op het jonge kind (leeftijd 3-8 jaar), onderzoeken we de mate van interprofessionele samenwerking en de gevolgen van die samenwerking voor het kind, ouders en professionals. Aanvullend op deze nationale samenwerking, is het schrijven van een Europese review ook onderdeel van dit project. Hierbij zijn partners uit Duitsland (Fachhochschule Potsdam), België (Universiteit Gent), Noorwegen (Queen Maud University) betrokken.

Publicaties, Presentaties en Podcast

In 2022 zijn als kennisproducten en opbrengsten 24 publicaties geweest, 25 presentaties op diverse congressen en symposia en vijf podcasts. De publicaties, presentaties en podcasts zijn opgenomen in de bijlage D.

Velon congres 13 en 14 maart 2023 en Brugge 2022

Vanaf mei 2022 heeft Hogeschool KPZ als hoofdorganisator de voorbereidingen getroffen voor het Velon congres van 13 en 14 maart 2023. In samenwerking met de Zwolse8*, de vereniging voor lerarenopleiders (Velon) en congresbureau ByEase is het congressthema 'Opleiden in netwerken' tot stand gekomen, zijn zichtlijnen geformuleerd en is het reviewproces georganiseerd. Andere organisatorische werkzaamheden vonden begin 2023 plaats. Met veel eigen bijdragen vanuit het Kennis- en Innovatiecentrum en vanuit de lerarenopleiding en de ad PEP heeft Hogeschool KPZ een substantiële bijdrage geleverd aan het kennisecosysteem door de verbinding tussen onderzoek en de praktijk te maken. Voor een overzicht van het congressthema, zichtlijnen en het volledige programma, zie: veloncongres.nl

Ook op het Velon-congres 2022 in Brugge was Hogeschool KPZ goed vertegenwoordigd en hebben diverse medewerkers een bijdrage geleverd (zie hiervoor de tabel met professionaliseringsactiviteiten).

Personele inzet

Categorie	Totaal aantal (N)	Totaal aantal fte's gemiddeld op jaarsbasis
Lectoren	1	0,6
Associate-lector	1	1,0
Onderzoekers en docent-onderzoekers	17	9,09
Aantal kandidaten professional doctorate (vanaf 2023)		
Promovendi	2	1,1
Postdocs	2	1,6
Onderzoeks-ondersteuning	2	0,8
Totaal onderzoeks-personeel		
Aanstelling lectoren	Percentage lectoren met vaste aanstelling: 50%	Percentage lectoren met tijdelijk contract: 50% (vierjarige aanstelling)
Gemiddelde omvang aanstelling lector aan de hogeschool (in fte)	0,8	
Aantal lectoren met een dubbelaanstelling bij bedrijfsleven, universiteit of ander instituut	1 (Universiteit Tilburg)	

Overige ontwikkelingen kwantitatieve en kwalitatieve verduurzaming en uitbreiding

Het profiel *Samen Onderzoeken* is ontstaan vanuit meerdere samenwerkingspartners (besturen) en Hogeschool KPZ; zij hebben de ambitie om een bijdrage te leveren aan het opleiden van professionals, het beïnvloeden, verbeteren en vernieuwen van onderwijs en de beroepspraktijk en, in brede zin, een bijdrage te leveren aan de maatschappij (VH, 2018). Concreet mondt dat uit in het versterken van het onderzoekend vermogen van (aanstaande) leraren en de onderzoekscultuur op de onderzoeksscholen. In professionele leergemeenschappen zullen (aanstaande) leren, schoolleiders met docent-onderzoekers van Hogeschool KPZ, collectief leren door bijvoorbeeld gezamenlijk vraagstukken te analyseren, ontwerpen, een evidence-informed aanpak in te zetten en resultaten te evalueren. Daarmee wordt gewerkt aan de doorwerking en borging van nieuwe kennis om de praktijk en opleidingen te verbeteren.

Een onderzoekschool...

- is een 'leerplaats' voor (aanstaande) leraren die hun onderzoekend vermogen willen versterken. Een leerplaats waar planmatig en systematisch wordt gewerkt aan belangrijke vraagstukken door samen onderzoeken; dit betekent o.a. het voeren van een onderzoeksagenda met een meerjarenplanning.

- doet onderzoek dat bijdraagt aan een duurzame kwaliteitsverbetering van het onderwijs; het uiteindelijke doel is bijdragen aan het leren van de leerling. De keuze voor een onderzoeksthema moet aansluiten bij de schoolontwikkeling en wordt ingebed in een van de programmalijnen van het KIC van Hogeschool KPZ.
- doet gezamenlijk onderzoek; dit betekent dat onderzoek wordt uitgevoerd door betrokkenen van de onderzoeksschool in samenwerking met een of meer docent-onderzoekers van Hogeschool KPZ. Samen onderzoek doen zorgt voor collectief leren.
- stimuleert het onderzoekend vermogen van collega's binnen de school, en vertaalt dit in facilitering van onderzoekscoördinator en onderzoeksgroep. Onderzoekscoördinator is samen met schoolleider verantwoordelijk voor het stimuleren en waarborgen van de onderzoekscultuur op school.
- heeft een schoolleider die samen met het team zorgt voor een professionele, lerende en onderzoekende cultuur; de kwaliteit van de onderzoekscultuur wordt gemonitord (scan 'leeromgeving onderzoekscultuur').
- bestaat uit een team van onderzoekende leraren die kritisch en nieuwsgierig zijn, betrokken zijn bij het onderzoek en een sterk ontwikkeld onderzoekend vermogen hebben of willen ontwikkelen (uitgaand van een brede diversiteit aan kwaliteiten van leraren).
- presenteert en deelt de opgedane kennis en inzichten uit het onderzoek met anderen om zo van elkaars expertise te kunnen leren: kennisdeling.

Basisindicatoren kwalitatieve verduurzaming

Branche Protocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2023-2028

In 2019 heeft de Visitatie Branche Protocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO) van destijds het Kenniscentrum van Hogeschool KPZ plaatsgevonden. Die visitatie was positief, waarbij de commissie het Kenniscentrum adviseert om doelstellingen meer SMART te formuleren, zodat realisatie beter gemonitord kan worden. Destijds heeft Hogeschool KPZ de ambitie uitgesproken te komen tot een meer robuust kenniscentrum met meer capaciteit. Met het KIC en de programmering werken we aan het creëren van meer massa, focus en formatie. In 2022-2023 wordt het Strategisch Onderzoeks- en Innovatiebeleid geëvalueerd en geformuleerd vanuit de vier nieuwe BKO-standaarden. Eind 2024 wordt de Kritische Reflectie opgesteld en ingezonden in het kader van de visitatie in het voorjaar 2025.

Naam gevisiteerde onderzoekseenheid	Beoordeling op de 4 standaarden	Samenvatting belangrijkste aanbevelingen of andere opmerkingen waar relevant
Kenniscentrum	Standaard 1: Voldoende Standaard 2: Goed Standaard 3: Voldoende Standaard 4: Goed Standaard 5: Voldoet	De commissie raadt het Kenniscentrum aan om de indicatoren meer SMART te formuleren, zodat aan het eind van een jaar duidelijke uitspraken kunnen worden gedaan over de realisatie van de gestelde doelen. In aansluiting op het bovenstaande adviseert de commissie het Kenniscentrum/KPZ om de door het CvB gedane uitspraken over de verdubbeling van de financiële middelen en de personele bezetting uit te werken in een realistisch plan, dat periodiek wordt geëvalueerd en zo nodig wordt bijgesteld, om de geambieerde doelen te realiseren. De commissie beschouwt de samenwerking binnen de Campus Kind en Educatie als zeer waardevol en adviseert KPZ om hier sterk op te blijven inzetten, met behoud van de eigen narratieve en ontwerpgerichte onderzoeksaanpak. Het KPZ Kenniscentrum kent vijf onderzoekslijnen, waarvan er één (kenniskringen werkveld) kan worden opgesplitst in drie (en straks vier) thema's. Dit maakt dat het Kenniscentrum onderzoek doet naar zeven of acht onderzoeksthema's. Dit zijn geen ideale omstandigheden om focus en massa te kunnen creëren. Aan de andere kant sluit het Kenniscentrum met deze hoeveelheid aan onderzoeksthema's wel aan op de eigen profilering als hogeschool (narratieve professionele identiteit), het werkveld (de kenniskringen werkveld en het thema interprofessioneel handelen), en het eigen onderwijs. Het is aan het Kenniscentrum zelf om te besluiten of het kiest voor meer focus en massa of dat het meer belang hecht aan aansluiting op de regionale beroepspraktijk en het eigen onderwijs. De commissie vraagt extra aandacht voor het consistente gebruik van begrippen en de transparantie van gebruikte methodieken in de praktijkpublicaties.

	Totaal aantal ingediende aanvragen waarbij uw hogeschool betrokken is als hoofdaanvrager	Nog in de beoordelingsfase	Totaal aantal gehonoreerde aanvragen waarbij uw hogeschool betrokken is als hoofdaanvrager	Totaal aantal gehonoreerde aanvragen waarbij uw hogeschool betrokken is als mede-aanvrager
Nationaal Regieorgaan Onderzoek	11	6	2	3
Nationale Wetenschaps Agenda	6	3	1	1
Raak-Pro	2	1		1
Dus-I OC&W	3		3	
Andere aanvragen met kennispartners...	7	1	4	2

Professionaliseringsactiviteiten personeel

Professionaliserings-activiteit	Naam deelnemer	Toelichting activiteit	Datum/ periode activiteit
Conferentie	Docent Onderzoeker	OGO-conferentie, Ede	16 maart
Congres	Docent Onderzoeker	Velon, Brugge	17 en 18 maart
Webinar	Docent Onderzoeker	Q-BEx, Radboud Universiteit, Nijmegen	30 maart
Netwerk	Docent Onderzoeker	Landelijk netwerk taal, SLO, Utrecht	9 juni
Webinar	Docent Onderzoekers	Taalstimulering in de geboortezorg, NCj	13 september
Symposium	Docent Onderzoekers	Expertisecentrum Nederlands 'Kansen en uitdagingen in het leesonderwijs', Nijmegen	2 juni
Netwerk	Docent Onderzoekers	LOPON tweedaagse, actuele ontwikkelingen in het taalonderwijs, Vught	28 en 29 april
Netwerk	Docent Onderzoekers	Landelijk netwerk taal, SLO, Utrecht	29 september
Congres	Docent Onderzoekers	Velon, Brugge	17 en 18 maart
Conferentie	Docent Onderzoekers	Biannual Conference of the International Association for Research in L1 Education (ARLE)	15-17 juni
Training (certificaat)	Docent Onderzoekers	BKE, Zwolle	Sept-nov
Congres	Docent Onderzoekers	Velon, Brugge	17 en 18 maart
Training	Docent Onderzoekers	Training Timemanagement met Outlook	7 maart
Conferentie	Associate Lector	Biannual Conference of the International Association for Research in L1 Education (ARLE)	15-17 juni
Congres	Associate Lector	Velon, Brugge	17 en 18 maart
Netwerk	Associate Lector	Landelijk netwerk taal, SLO, Utrecht	24 maart
Netwerk	Associate Lector	Landelijk netwerk taal, SLO, Utrecht	9 juni
Webinar	Associate Lector	Reflecting Cultures of Education in Early Childhood (RECOdE). [online], University of Stavanger, Norway	19 september
Conferentie	Associate Lector	HSN Conferentie Onderwijs Nederlands, Antwerpen	19 en 20 mei
Conferentie	Docent Onderzoekers	HSN Conferentie Onderwijs Nederlands, Antwerpen	19 en 20 mei
Training	Docent Onderzoekers	SKE	Sept 22-februari 23

Open Science activiteiten

In 2022 is op de website van Hogeschool KPZ het onderdeel Kennis- en Innovatiecentrum (KIC) ingericht. Publicaties, presentaties en podcasts van onderzoekers (medewerkers) van het KIC zijn hier indien mogelijk open access beschikbaar. (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/)

HBO-Kennisbank: Hogeschool KPZ maakt gebruik van de repository Surfsharekit. Hierin worden publicaties van onderzoekers en docenten van KPZ opgenomen zodat deze open access beschikbaar komen op HBO-Kennisbank. Theses of andere eindproducten van ad-, bachelor- en master-studenten worden op HBO-Kennisbank beschikbaar gesteld.

Publinova: Het Publicatiebeleid en Datamanagementbeleid worden op dit moment herzien. Deelname aan Publinova zal één van de aandachtspunten zijn.

DANS: Samen met Radiant hogescholen wordt gekeken om afgesloten onderzoeken waarvan data Open Access beschikbaar gesteld mogen worden, gezamenlijk aan te bieden via DANS (dans.knaw.nl/nl/).

Gezien de kleine omvang van het KIC (één lectoraat, één associate-lectorat en vier programmalijnen) is een apart onderzoeksinformatiesysteem niet nodig. Onder het kopje Datamanagementsysteem wordt weergegeven hoe het onderzoek wordt ondersteunt met personeel en systemen.

Datamanagementplan: De datasteward geeft onderzoekers ondersteuning bij het invullen van het DataManagementPlan.

Analyzer: Voor het uitzetten van vragenlijsten tijdens het onderzoek wordt gebruik gemaakt van Analyzer.

Radiant Research Drive: Data die tijdens het onderzoek worden verkregen worden veilig opgeslagen in Radiant Research Drive (SURF). Toegang tot de RRD wordt geregeld door de datasteward, die zorgt dat onderzoekers/medewerkers/externen alleen toegang krijgen tot mappen/data die voor hen van belang zijn. Zodra iemand geen rechten meer heeft, wordt hij/zij verwijderd. De mappenstructuur binnen Radiant Research Drive is eenduidig, voor alle aangesloten Radiant Hogescholen en voor alle projecten.

- De datasteward heeft regelmatig overleg met onderzoekers over databaseer.
- Vooralsnog blijven data van afgeronde onderzoeken in Radiant Research Drive staan, in de toekomst zal dat waarschijnlijk DANS zijn.

BESTUURSAKKOORD HOGER ONDERWIJS EN WETENSCHAP

Sociale veiligheid en inclusie

Hogeschool KPZ is een kleinschalige hogeschool waar de verbinding met elkaar centraal staat. Voorwaardelijk voor deze verbinding is dat er sprake is van een sociaal veilige omgeving, waar je jezelf mag en kunt zijn. In het MTO 2022 is sociale veiligheid gemeten. Gemiddeld scoort de hogeschool een 7,8 op sociale veiligheid.

Sociale veiligheid	KPZ	Benchmark HBO
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	8,1	7,9
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,7	7,7
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7,4	7,0

In het hogeschoolbeleid zijn regelingen vastgelegd met betrekking tot klokkenluiders, integriteit en klachten. Om te bevorderen dat sociale veiligheid vergroot, is sociale veiligheid een terugkerend onderwerp binnen de teams en wordt de komende jaren extra ingezet op effectief feedback geven. De vertrouwenspersonen binnen Hogeschool KPZ starten in 2023 met extra publiciteitsacties om hun werkzaamheden nog beter onder de aandacht te brengen.

Met betrekking tot inclusiviteit scoort KPZ gemiddeld een 6,1.

Inclusiviteit	KPZ	Benchmark HBO
Ik ben tevreden over de maatregelen die KPZ neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	5,3	6,1
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed hoe men binnen Hogeschool KPZ behandeld wordt	7,1	7,1
Hogeschool KPZ bevordert een cultuur van gelijke kansen	5,9	6,7

Als we kijken welke opmerkingen gemaakt worden bij inclusiviteit, dan gaat dit over beter communiceren over de wijze waarop beoordelingen en vaste benoemingen tot stand komen en het verzoek om te kijken of binnen Hogeschool KPZ meer aandacht besteed kan worden aan diversiteit in het algemeen en specifiek aan Gender and Sexuality Alliance (GSA) activiteiten voor zowel studenten als medewerkers.

Er kan en mag meer inclusiviteit ten aanzien van etnische achtergronden in ons personeelsbestand zijn. Er is bij sollicitanten nauwelijks sprake is van diversiteit op dit vlak. De afdeling HR gaat bekijken of er mogelijkheden zijn om deze groepen beter te bereiken.

OVERIGE ONTWIKKELINGEN EN PROJECTEN BINNEN DE HOGESCHOOL

Regionale Aanpak Personeelstekorten

Het programma van de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) is gestart in 2019 (toen nog RAL), voor de looptijd van twee jaar (2020-2022). Ook voor het studiejaar 2022-2023 kon subsidie worden aangevraagd en ook deze is toegekend. Vanwege de omvang van de regio zijn de RAP subsidieaanvragen verdeeld in drie aanvragen voor het po en twee voor het vo/mbo. Hogeschool KPZ is penvoerder van twee van de po-aanvragen. Het programma RAP kent zeven programmalijnen:

- Samenwerken in de regio;
- Strategisch HR en arbeidsmarkt;
- Loketfunctie;
- Samen werven;
- Toegerust in de klas en op school;
- Onderwijs van de toekomst;
- Onderzoek.

Hogeschool KPZ levert de algemeen programmaleider van de RAP, de deelprojectleider op de programmalijn Toegerust in de klas en op school en één van de twee instroommakelaars van Hatseklas. De bemensing van de projecten bestaat uit medewerkers van de diverse deelnemende instellingen en scholen.

In 2022 is een vervolg gegeven aan de uitvoering van het programma. Behaalde resultaten zijn onder meer de voortzetting van de loketfunctie (www.hatseklas.nl) met 800 geïnteresseerden in werken in het onderwijs, (online) wervingsactiviteiten, tutoringprogramma, uitvoering van het herintredersprogramma, scholing voor starterscoaches, HR-ontwerpsessies voor HR professionals van schoolbesturen, oriëntatieprogramma Zin in Lesgeven, bestuurders- en leernetwerk rondom anders organiseren en de afronding van het onderzoek “Percepties van leraren po, vo en mbo over de eisen en verwachtingen van hun beroep en de professionele ondersteuning die hen geboden wordt”, uitgevoerd door de lectoraten/practoraat van de opleidingsinstellingen. Tevens hebben bestuurdersbijeenkomsten plaatsgevonden met onder meer het ministerie van OCW en de arbeidsmarktfondsen, waarin de opbrengsten van de RAP alsook de toenemende regionalisering centraal stonden. Met de aanvraag en toekenning van subsidie voor studiejaar 2022-2023 is inmiddels ook gestart met het werken aan Regionale Strategische Personeelsplanning in subgroepen en wordt bestuurlijk voorgesorteerd op de zogenaamde onderwijsregio's: een geografische regio van waaruit werkgevers uit het onderwijs, verbonden opleidingsinstellingen en de beroepsgroep met elkaar samenwerken rondom arbeidsmarkt-vraagstukken en waar zowel de middelen/activiteiten van de RAP als die van het Samen Opleiden & Professionaliseren een plek krijgen.

Onderstaand overzicht geeft per instelling het toegekende subsidiebedrag weer.

Instelling Periode	RAP 2020-2022	RAP 2022-2023
KPZ	960.233	481.204
Landstede	383.867	298.347
Viaa	595.617	240.602
Windesheim	595.617	298.347

Betekenisvol Muziekonderwijs Hogeschool KPZ

In het kader van Professionalisering Muziekonderwijs pabo's en Meer muziek in de klas heeft Hogeschool KPZ subsidie ontvangen voor het project 'Betekenisvol muziekonderwijs KPZ' dat een duurzame verankering van kwalitatief goed muziekonderwijs voor alle studenten als doel heeft. Sinds studiejaar 2019-2020 krijgen studenten in de funderende fase een dubbel aantal contacturen om de vaardigheden die studenten moeten bezitten aan te kunnen leren. Dit betreft de eigen vaardigheden van de student (het zelf kunnen zingen en spelen) én de didactische vaardigheden (hoe geef je een goede muziekles?). Naast genoemde vaardigheden wordt ook gewerkt aan het zich meer bekwaam voelen om goed muziekonderwijs te geven. De toetsing in het tweede jaar is meer adaptief gemaakt waardoor deze aansluit op de behoeften van onze studenten.

Binnen de vernieuwde deeltijdopleiding heeft het vak muziek in het eerste én tweede jaar in drie beroepstaken ruimte gekregen voor het aanleren van didactiek, kennis en vaardigheid en visievorming. Dit gebeurt samen met tekenen/handvaardigheid en bewegingsonderwijs. Daarnaast zijn er vijf verschillende keuzevakken vanuit het vak muziek.

Om de stage opdrachten goed te kunnen uitvoeren zijn verschillende instrumenten aangeschaft, die studenten kunnen lenen om mee te nemen naar de stagescholen. Bovendien verzorgt Hogeschool KPZ de huisvesting voor de instrumenten bibliotheek.

Vanaf de start van het project verzorgen studenten van het ArtEZ conservatorium gitaar- en keyboardlessen aan voltijd én deeltijd studenten en geven de muziekdocenten van Hogeschool KPZ zanglessen en is het KPZ-koor opgericht. Er zijn ook studenten van het conservatorium die op Hogeschool KPZ stage hebben gelopen of onderzoek gedaan. Hierbij werden zij door de docenten van Hogeschool KPZ begeleid.

Er is met de pabo's van Windesheim, Hogeschool Viaa, Stenden Meppel, ArtEZ en Hogeschool KPZ in 2022 een symposium georganiseerd voor de studenten van deze vijf instellingen met als onderwerp 'Hoe kunnen professionals samenwerken om goed muziekonderwijs te verzorgen?'. Mede in vervolg op dit symposium hebben de pabo's en conservatoria uitgesproken meer te gaan samenwerken op het thema muziek; zo wordt onderzocht of de minor Muziek en de post-hbo muziek van NHL Stenden in Zwolle kunnen worden verzorgd. Daarmee realiseert deze subsidie een duurzame samenwerking. In de periode 2019-2022 is het volledige subsidie bedrag besteed. De verantwoording op deze subsidie zal plaatsvinden in 2023.

FINANCIEEL BELEID

RISICOMANAGEMENT EN FINANCIEEL BELEID

Het risicomanagement werkt met financiële gevolgen, imagoschade, gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs en gevolgen voor het weerstandsvermogen. Op basis van de risicoanalyse zijn voor de risico's risico-eigenaren benoemd en de beheersmaatregelen beschreven. Dit risicomanagement is de basis voor de financiële strategie en meerjarenbegroting en is ook een van de basisdocumenten voor het instellingsplan. De verantwoording van het risicomanagement komt terug in de perioderapportages en maandrapportages, evenals de monitoring en bijstelling. In het hoofdstuk ten aanzien van de continuïteit zijn de risico's verder uitgewerkt.

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Na twee jaren (2020 en 2021) die werden gedomineerd door corona, kunnen we vaststellen dat 2022 voornamelijk een jaar van herstel was en hernieuwd vinden van het 'normale' ritme. Digitale vaardigheden van zowel studenten als collega's zijn fors toegenomen, alsmede de kwaliteit van het digitaal onderwijs. Ieder heeft grote flexibiliteit getoond om het onderwijs, onderzoek en andere werkzaamheden zo goed mogelijk door te laten gaan en te integreren in het reguliere onderwijs en programma.

De vertaling van het NPO is op Hogeschool KPZ gericht op het verbeteren van de in- en doorstroom binnen de opleidingen, persoonlijke begeleiding, sociale integratie en begeleiding in en naar de beroepspraktijk, met extra aandacht voor ontstane verschillen, kwetsbare studenten, praktijkachterstand door aanpassingen in het curriculum en aanvullende activiteiten gericht op vitaliteit en veerkracht. Vanuit het perspectief van de bekwaamheidseisen is het programma specifiek gericht op het verbeteren van offline en online onderwijs en extra ondersteuning voor studenten en startende professionals op het gebied van de ontwikkeling van differentiatievaardigheden, interactievaardigheden en reflectievaardigheden ten aanzien van de eigen professionele identiteit. Het samenhangende programma bestaat uit nieuwe activiteiten en met name het verbeteren en versterken van bestaande initiatieven vanuit de opleidingen, onderzoek en implementatie van instrumenten en methodieken vanuit het Kennis- en Innovatiecentrum. Hogeschool KPZ kiest er in het bestedingsprogramma voor om de (tijdelijke) middelen zo duurzaam mogelijk in te zetten en daarbij de balans te vinden tussen effect in de toekomst en profijt op de korte termijn.

Thema Nationaal Programma Onderwijs

Soepele in- en doorstroom	Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	Specifiek lerarenopleidingen (bachelor en ad)
In- en doorstroom	Decanaat Informatievoorziening en administratieve ondersteuning	Flexibilisering en professionalisering overgang Praktijkleren	Versterking teamleren studenten Versterking toetsbekwaamheid
	Studentenwelzijn en sociale vitaliteit		Differentiatie Rekenen/Wiskunde Ontwikkeling veerkracht studenten Interactie en Taalstimulering Versterking Professionele Identiteit

Het NPO-plan is in juni 2021 door CvB/directie besloten en na instemming van de MR begin september 2021 vastgesteld. De MR is betrokken en geraadpleegd bij de totstandkoming van het plan en mondelinge toelichtingen in de MR-vergaderingen hebben plaatsgehad. Ook de RvT is geconsulteerd en meegenomen in de formulering van het NPO-plan. In 2022 is uitvoering gegeven aan het programma na invulling van de diverse vacatures en posities. Met name de projecten die dicht bij de studenten staan en direct bijdragen aan de behoeften hebben in 2022 vervolg gehad, hierbij is het decanaat verankerd, een programma gericht op de studentenwelzijn- en vitaliteit, integratie in het onderwijs van educatief partnerschap, ouderbetrokkenheid en interactievaardigheden en versterken van de differentieervaardigheden en flexibilisering en extra coaching praktijkleren.

Begroting jaar 1 tot en met jaar 3 en realisatie 2022

Onderdeel	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot
Soepele in- en doorstroom	€56.000	€6.134	€56.000	€ 42.174	€0
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	€166.000	€47.751	€166.000	€183.279	€0
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€76.000	€9.779	€57.500	€ 62.440	€0
Specifiek lerarenopleidingen (bachelor en ad)	€93.000	€65.567	€93.000	€325.293	€150.000
Nog te bestemmen		€578.626		€171.687	
Totaal	€691.000	€707.855	€682.500	€784.873	€150.000

Voor de jaren 2023 en uitloopjaar 2024 is nog een bedrag van € 750.313 te besteden en is geboekt als balanspost.

MEDEWERKERS

Om de ambities waar te kunnen maken wil Hogeschool KPZ de diversiteit en de professionaliteit van haar medewerkers optimaal benutten en de hogeschool biedt daartoe een inspirerende leer- en werkomgeving, waar volop ruimte is voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

PROFESSIONALISERING

We verwachten van onze medewerkers uitzonderlijke bijdragen aan de kwaliteit van het instituut. Dat vraagt authentieke, verbonden en betrokken medewerkers, die zich in hun professie en in hun rol blijven ontwikkelen en zich verbonden weten met studenten, deelnemers, werkveld en elkaar.

Conform cao-afspraken besteedt Hogeschool KPZ 3% van het getotaliseerde jaarinkomen aan out of pocket kosten in het kader van professionalisering; het gaat daarbij om scholing, reis- en verblijfkosten, materiaalkosten en vervangingskosten. De professionaliseringsmiddelen zijn als volgt ingezet:

Onderdeel	Bedrag
Getotaliseerd jaarinkomen	€ 6.112.260,18
te besteden % out of pocket	3%
Te besteden bedrag	€ 183.367,81
Besteding out of pocket	€ 213.294,26
Verschil besteding	€ -29.926,45

Op organisatie- en teamniveau is geïnvesteerd in de noodzakelijke kennis en vaardigheden voor het goed uitoefenen van de functie; denk hierbij aan BKE/SKE scholing, Teams, Timemanagement en BHV/EHBO-training.

Op individueel niveau zijn er diverse professionaliserings- en ontwikkeltrajecten:

- om vakkennis, expertise en een goed netwerk te onderhouden wordt deelname aan conferenties en congressen gestimuleerd en door veel collega's online of fysiek bezocht;
- een aantal collega's laat zich scholen door het volgen van post-hbo-opleidingen op gebied van begeleiding of eigen vak;
- diverse collega's hebben gebruik gemaakt van supervisie, coaching en intervisietrajecten;
- een aantal niet-docerende medewerkers heeft diverse cursussen en training gevolgd. Trainingen Timemanagement met Outlook zijn door veel collega's gevolgd.

KWALIFICATIE PERSONEEL

De afgelopen jaren is ingezet op het aannemen en opleiden van docenten op masterniveau. We vinden het belangrijk dat dit percentage blijft toenemen om de kwaliteit van het onderwijs en praktijkgerichte onderzoek te kunnen garanderen en mede hierdoor het onderzoekend vermogen van de student te stimuleren. Het % masteropgeleide docenten is in 2022 gelijk gebleven. Bij de werving van nieuwe docenten is een afgeronde hbo/wo-master een selectie-eis; indien sprake is van een kleine aanstelling (max 0,4 fte) of van een inzet op werkzaamheden waarbij een master geen toegevoegde waarde heeft, wordt dit niet als eis gesteld. Het streven is erop gericht het master % weer ruimschoots boven de 80% te hebben.

	Master - Phd niveau				
Kalenderjaar	2018	2019	2020	2021	2022
Docentkwaliteit	79%	82%	82%	76%	76%

Het aantal docenten met een Basis Kwalificatie Examinering (BKE) is in 2022 70,9%.

ONTWIKKELING FTE

Personeelssamenstelling

Het aantal medewerkers is in 2022 gestegen met dertien personen (6,99 fte), wat te verklaren is uit de tijdelijke gelden vanwege de kwaliteitsafspraken en NPO-middelen.

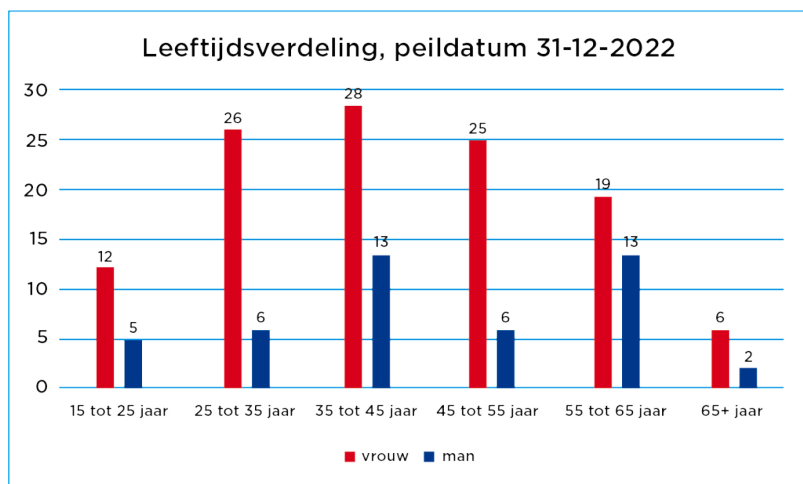
In aantal	31-12-2021			31-12-2022		
Bezetting	Docenten	OOP	Totaal	Docenten	OOP	Totaal
Mannen	23	11	34	21	13	34
Vrouwen	52	28	80	64	29	93
Totaal	75	39	114	85	42	127

In fte	31-12-2021			31-12-2022		
Bezetting	Docenten	OOP	Totaal	Docenten	OOP	Totaal
Mannen	16,9	10,61	27,51	15,5	11,9	27,4
Vrouwen	36,93	21,735	58,67	43,18	23,13	66,31
Totaal	53,83	32,345	86,18	58,68	35,03	93,71

Opbouw personeelssamenstelling

Hogeschool KPZ heeft al enige jaren een vrijwel stabiele verhouding man/vrouw: circa 30% van de medewerkers is man en 70% vrouw. De gemiddelde leeftijd van de KPZ-medewerker is in 2022 44,58 jaar en is daarmee gedaald ten opzichte van de voorgaande jaren (2021: 45,77 en 2020: 46,97). De leeftijdsverdeling in de verschillende categorieën laat een evenwichtig beeld zien met een goede verhouding in ervaring en expertise van onze medewerkers. De categorie 55+ daalt met 3% ten opzichte van 2021. Er is met name een hogere instroom in de categorieën tussen de 15 en 35 jaar.

Leeftijdscategorie	2022	2021	Vershil in percentage
15 tot 25 jaar	6%	3%	3%
25 tot 35 jaar	18%	17%	1%
35 tot 45 jaar	30%	30%	0%
45 tot 55 jaar	20%	21%	-1%
55 tot 65 jaar	23%	25%	-2%
65+ jaar	2%	4%	-2%

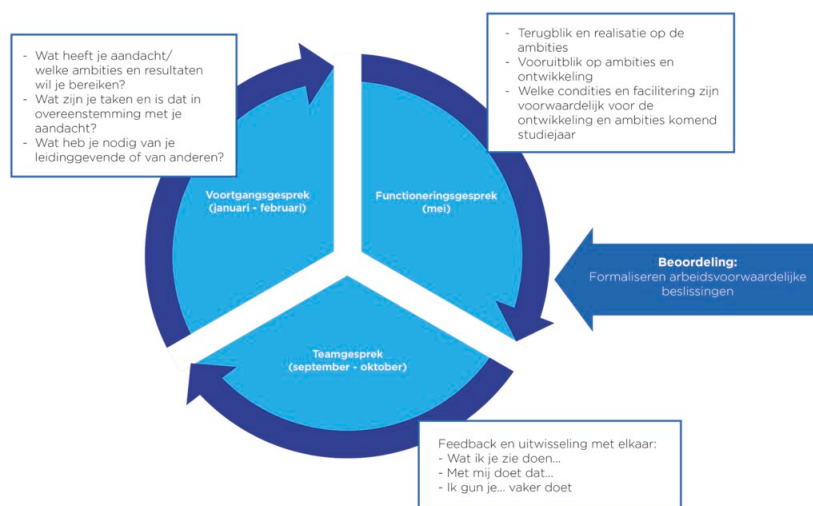


STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING EN GESPREKCYCLUS

Het belang van strategische personeelsplanning staat buiten kijf en is des te groter nu er diverse tijdelijke middelen zijn. Met SPP stuurt de hogeschool op de juiste mix aan medewerkers voor de hogeschool, het onderdeel en het team. Het gaat daarbij om kwantitatieve inzet, brede inzetbaarheid en kwalitatieve match en hiervoor zijn een adequate teamplanning, professionalisering, leiderschap en eigenaarschap nodig. De kwalitatieve kant van SPP krijgt meer aandacht en sturing.

De gesprekscyclus is in 2022 aangepast, gezien de nieuwe organisatie inrichting. De hogeschool kent formeel leidinggevendenden, zijnde CvB en directie, met formele zeggenschap. Daarnaast kennen we functioneel leidinggevendenden (onderwijskundig leiders, programmaleiders, leidinggevendenden binnen de ondersteuning en staf); zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de gesprekscyclus met uitzondering van de beoordelingsgesprekken waaruit arbeidsvoorwaardelijke of arbeidsjuridische consequenties volgen. Die gesprekken en consequenties worden gezamenlijk met de formeel leidinggevende gedaan. Voorts stuurt de nieuwe regeling gesprekscyclus meer op teamgesprekken en teamverantwoordelijkheid. De groei daarnaartoe pakken we ontwikkelingsgericht op.

Op verzoek van de medewerker of leidinggevende kan een beoordelingsgesprek plaatsvinden. In de kalibreersessie daartoe zijn voorgenomen besluiten voor dubbele periodiek, gratificatie en promotie gekalibreerd.



FLEXIBILITEIT, DUURZAME INZETBAARHEID EN FLEXIBELE SCHIL

Duurzame Inzetbaarheid (DI)

Voor iedere medewerker die recht heeft op (extra) persoonlijk DI-budget is het aantal beschikbare uren opgenomen in de jaartaken. Vanaf september 2020 is het niet meer mogelijk om DI-uren te sparen en moeten deze uren zo veel mogelijk opgenomen worden in de komende drie jaar. In 2022 is er gestuurd op deze opname van uren, waardoor er een vrijval uit de voorziening ontstaat van € 23.512. Het resterende saldo van € 48.457 zal naar verwachting volledig vrijvallen in 2023.

Plan van aanpak werkdruk

Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) dat eind 2020 is afgenomen, bleek dat veel medewerkers de werkdruk als (te) hoog ervaren. Het MTO is aanleiding geweest om op een breed spectrum van thema's een aanpak te ontwikkelen, in gezamenlijkheid met medewerkers. De samenhang tussen sommige thema's is groot: verbinding, aandacht, communicatie, strategische koers, leiderschap en werkdruk. Op deze thema's zijn acties gezet: denk aan aanpassing van de jaartakensystematiek, minder of kortere overleggen.

Uit het MTO van eind 2022 blijkt dat de ingezette acties op werkdruk een positief effect hebben gehad. De werkdrukbeleving is van 49% te hoog en 19% veel te hoog in 2020 naar 31% te hoog en 1% veel te hoog gegaan in 2022. Dit is ruim een verdubbeling van het aantal medewerkers dat tevreden is met de werkdruk. Wij blijven inzetten op een nog verdere verbetering van deze werkdrukbeleving door aanpassingen in de jaartaken, vermindering van het aantal overlegmomenten, verheldering van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV) en meer autonomie in de teams.

Flexibele schil

In de meerjarenbegroting 2022-2026 zijn de visie en uitgangspunten opgenomen die Hogeschool KPZ hanteert voor inzet van de flexibele schil.

Contractvorm	Loonkosten 2022	%	Loonkosten 2021	%
D2 - vast	6.283.731	67%	6.019.071	72%
D3- tijdelijk met uitzicht op vast	57.625	1%		
D4 en D5 - tijdelijk	1.530.474	16%	923.217	11%
D6 - tijdelijke uitbreiding	324.078	3%	329.555	4%
Externe inhuur	1.223.505	13%	1.055.957	13%
Totaal	9.419.413	100%	8.327.800	100%

Bovenstaande tabel geeft de verhouding aan in de verdeling van de flexibiliteit in contractvormen, zowel in dienst als externe inhuur.

De tijdelijke aanstellingen (D4, D5 en D6) zijn op basis van:

- tijdelijke middelen voor zowel NPO als kwaliteitsafspraken;
- inzet ten behoeve van het ontwikkelen van een aantal nieuwe opleidingen;
- vervanging vertrekkende medewerkers;
- verscherpte wetgeving omtrent inzet ZZP'ers en daardoor meer externe instituutsopleiders in dienst;
- vervanging vertrokken medewerkers met D2 contract door tijdelijke aanstelling;
- vervangingswerkzaamheden in verband met ziekte of inzet op duurzame inzetbaarheid.

De tijdelijke uitbreidingen betreffen vaste medewerkers die extra werkzaamheden verrichten vanwege diverse redenen (projecten, extra werkzaamheden binnen team, vervanging in verband met ziekte en opname van uren vanuit de duurzame inzetbaarheid). In verband met de fluctuaties in de studentenaantallen en fluctuaties in baten in opdrachten van derden, bieden we nieuwe medewerkers eerst een D4 contract.

Voor het jaar 2022 was een bedrag van € 1.065.000 begroot voor externe inhuur. De stijging voor 2022 is met name te verklaren uit de extra inzet voor instituutsopleiders, ziektevervanging, expertise op het gebied van verduurzaming, inzet voor NPO en verschuiving van intern naar extern.

MIDDELEN

MIDDELEN EN FINANCIËEL BELEID

Investeringsen

De investeringen in de materiële en immateriële activa hebben plaats gevonden binnen de volgende onderdelen:

- voorbereiding verduurzaming (zonnepanelen);
- voorbereiding en herinrichting van basis 1 en ontmoeting 2;
- bureaustoelen en werkbladen;
- nieuwe printer voor de repro;
- laptops;
- onderhoud: schilderwerkzaamheden, vloeren en ventilatie;
- nieuw HRM-systeem (Visma) en begrotingstool;
- start van het project voor de vernieuwing van de interne portal;
- Osiris studenten app.

	Begroot	Gerealiseerd 2022
Apparatuur	165.810	12.438
Inventaris	79.045	46.458
Gebouwen	304.000	38.864
Computerapparatuur	235.000	78.320
Immateriële activa	30.000	83.582
Groot onderhoud	-	119.330
Totaal	813.855	378.991

Er is minder geïnvesteerd ten opzichte van begroting, omdat keuzes en afwegingen zijn gemaakt zowel op basis van toekomstverwachting (verduurzaming gebouw) en kosten die lager zijn uitgevallen. Binnen de immateriële activa zijn meer kosten gemaakt, omdat er in 2022 de keuze is gemaakt om over te gaan van naar een nieuw HRM-systeem (Visma) en al een start te maken met de nieuwe interne portal.

Voorzieningen

De voorzieningen laten een kleine daling zien. Wat met name wordt veroorzaakt door de opname van DI-uren. De jubileumuitkering kent een stijging door de stijging van het aantal medewerkers. Vanaf het jaar 2021 is er een voorziening voor langdurig zieken gevormd. Deze is verder doorgezet in 2022 door het hoge ziekteverzuim.

Liquide middelen

De liquide middelen laten een stijging zien en is per 31-12 € 4.224.668. Dit wordt naast het positieve resultaat met name verklaard door de vooruit ontvangen bedragen voor:

- NPO-middelen, hiervan staat € 750.313 op de balans en zal worden besteed in 2023, waarbij 2024 nog gezien kan worden als uitloopjaar.
- RAP 2020-2022, hiervan is € 137.244 niet besteed.
- RAP 2022-2023, dit is het vervolg op 2020-2022 en zal plaatsvinden in 2023 € 481.204.
- HCA, Human Capital Agenda € 221.667.
- Internationalisering € 88.273, voor studenten en docenten die naar het buitenland, buitenlandse werken.
- Overige subsidies € 110.815.

Daarnaast is er in 2022 € 434.864 minder geïnvesteerd dan begroot. Een groot deel hiervan zal geëffectueerd worden in 2023.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit reserves die vrij ter beschikking staan. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid is aangebracht dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

2.1	Eigen vermogen	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
	Groepsvermogen				
	Algemene reserve	7.436.742	437.598	-	7.874.340
	Bestemmingsreserve (publiek)	173.545	-	-	173.545
	Bestemmingsreserve (privaat)	2.424	46.407	-	48.831
	Bestemmingsreserve (privaat-overig)	-	-	53.909	53.909
	Eigen vermogen	7.612.712	537.059	-	8.203.679

Het totale resultaat is € 590.944 positief. Het resultaat wordt voor €490.652 verwerkt onder de algemene reserve en het positieve resultaat van €46.407 wordt verwerkt onder het private vermogen. Op de bestemmingsreserve privaat – overig zijn de resterende gelden vanuit de Stichting Beheer Steunfonds geplaatst.

De activiteiten binnen Hogeschool KPZ zijn gericht op zowel publieke als private activiteiten. Onder publieke activiteiten verstaat Hogeschool KPZ de bekostigde of gesubsidieerde opleidingen en projecten van overheidswege. Als private activiteiten zijn geoormerkt de post-hbo-opleidingen, leiderschapsopleidingen, onbekostigde masters, trainingen en opleidingsprogramma's in opdracht van derden. Publieke middelen worden niet aangewend voor private activiteiten tenzij deze van toegevoegde waarde zijn voor studenten binnen de publieke activiteiten. Administratieve vastlegging vindt plaats binnen de reguliere boekhouding, jaartaken en allocatie van de meerjarenbegroting.

Voor de private activiteiten is een projectadministratie aanwezig. In zowel de vier- als acht-maandsrapportage wordt apart aandacht besteed aan deze onderdelen.

In 2022 is het resultaat op private activiteiten € 46.407 positief. Dit zorgt ervoor dat het totale private vermogen een positief saldo kent van € 48.831. Voor de MLIKE is in 2021 een bekostiging aangevraagd, maar niet toegekend. Deze activiteiten blijven daardoor binnen privaat vallen. Juist deze opleiding heeft in de afgelopen jaren gezorgd voor een lager resultaat. In 2022 was het resultaat hierop € 30.632 negatief. Vanaf het jaar 2021 is er geen nieuwe jaargroep gestart vanwege het lage aantal aanmeldingen. In 2021 heeft geen investering plaats gevonden in deze private activiteiten vanuit publieke middelen.

De omzet op de verschillende onderdelen kent de volgende verdeling:

	2022
Leiderschapsopleidingen	505.440
Post-hbo	476.945
Cambridge	82.179
Trainingen, schoolontwikkeling en opleidingsprogramma's	138.483
MLIKE	68.028

De private activiteiten passen binnen de doelstellingen van de hogeschool als publieke instelling, hebben geen primair winstoogmerk, dragen bij aan de kwaliteit van het bekostigd onderwijs en overige opleidingen en aan de ontwikkeling binnen het werkveld. De private activiteiten worden uitgevoerd vanuit Hogeschool KPZ onder verantwoordelijkheid van de directeur Opleidingen.

Treasury-beleid en verslag

Hogeschool KPZ handelt niet in financiële derivaten en heeft gedragslijnen, vastgelegd in het treasury-statuuat dat opgesteld is in overeenstemming met de *Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016* om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij te beperken. De toetsing vindt plaats door de auditcommissie van de RvT. In 2021 is het treasury-beleid geëvalueerd en is een nieuw treasury-statuuat opgesteld.

Notitie helderheid

Deze notitie is opgesteld om de bekostigde universiteiten en hogescholen helderheid te verschaffen over de interpretatie en toepassing van de bestaande bekostigingsregels voor de tellingen van de bekostigingsparameters van 1 oktober 2003 en volgende jaren. In deze paragraaf wordt per thema van de Notitie Helderheid een verantwoording gegeven.

Nr.	Thema	Verantwoording
1.	Uitbesteding	KPZ besteedt geen onderwijs uit aan derden
2.	Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Dit thema is vervangen door de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten'.
3.	Het verlenen van vrijstellingen	Vrijstellingen worden alleen verleend door de examencommissie. De secretaris van de commissie legt dit vast en het resultaat wordt gedeeld met de studentenadministratie die dit vervolgens registreert in de desbetreffende systemen. De examencommissie verantwoordt jaarlijks middels een jaarverslag aan het CvB.
4.	Bekostiging van buitenlandse studenten	KPZ heeft geen bekostigde buitenlandse studenten. Wel zijn er uitwisselingsprogramma's. De kosten daarvan worden gedekt vanuit beurzen of door de student zelf. Bij uitwisseling met buitenlandse instellingen wordt met gesloten beurzen gewerkt.
5.	Collegegeld niet betaald door student zelf	De student betaalt zelf of heeft verklaard dat een derde zal betalen voor het collegegeld. Veelal is dit de ouder.
6.	Studenten volgen modules van opleidingen	Er worden geen modules aangeboden die leiden tot een deelcertificaat.
7.	De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	KPZ heeft geen studenten die een andere opleiding volgen dan waarvoor zij staan ingeschreven.
8.	Bekostiging van maatwerktrajecten	KPZ biedt geen aangepaste maatwerktrajecten van bekostigde opleidingen aan aan organisaties of bedrijven.
9.	Bekostiging van het kunstonderwijs	N.v.t

Investeren met publieke middelen in private activiteiten

De Notitie Helderheid bevatten verschillende beleidsthema's. Thema 2 van de notitie betrof het investeren van publieke middelen in private activiteiten. Naar aanleiding van een door de Inspectie van het Onderwijs uitgevoerd veldonderzoek naar publiek/private activiteiten heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap – overeenkomstig de aanbevelingen die hieruit voortvloeien – de regels over publiek/private activiteiten verduidelijkt. Met ingang van 15 april 2021 is de Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten in werking getreden (hierna: de beleidsregel). Deze beleidsregel is in de plaats getreden van thema 2 van de Notitie Helderheid en de latere publicaties van OCW die hierop betrekking hebben. Voor het jaar 2022 wordt nog van de mogelijkheid gebruik gemaakt om de publiek-private activiteiten te muteren op het private vermogen. Vanaf het jaar 2023 zal deze beleidsregel volledig worden toegepast.

Profileringsfonds

Onderstaande tabel geeft de bestedingen ten aanzien van het profileringsfonds weer.

Omschrijving	Aantallen Studenten	Totaal van de toekenning	Gemiddelde hoogte van de toekenningen	Gemiddelde duur van de toekenningen
Studenten in overmachtssituaties. Ziekte, functiebeperking, familieomstandigheden, mantelzorg of niet studeerbare opleidingen	Aanvragen: 19 Toewijzingen: 19	14.294,20	752,33	0,69 Jaar
Bestuurders van studie- of studentenverenigingen of MR	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0			
Overige categorieën Prestaties op het gebied van sport of cultuur, fin. steun aan niet-EER studenten, uitgaande beurzen e.a.	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0			
Toelichting op het profileringsfonds Niet van toepassing				

Declaratie bestuurders

Bestuurder	Representatiekosten	Reis- en verblijfkosten binnenland	Reis- en verblijfkosten buitenland	Overige declaraties van bestuurders	Totale declaraties van bestuurders
I. Lammerse	94	3.587	0	0	3.681
Toelichting op declaraties bestuurders De declaratie van de bestuurder, bestaat nagenoeg uit reiskosten binnenland					

CONTINUÏTEIT

Toekomstverwachtingen Opleiden, Onderzoek, Ontwikkeling en Organisatie

In deze meerjarenbegroting vanaf 2023 zien we de effecten van het lagere aantal ingeschreven studenten in de rijksbijdrage. Vanaf studiejaar 2023-2024 verwachten we weer op het gewenste niveau qua instroom te zitten, waarmee de begroting weer positief kan worden omgebogen. Het resultaat voor de jaren 2023, 2024 en 2025 is negatief vanwege deze lagere studententaantallen, en ook vanwege gestegen kosten zoals energie en salarissen.

Er wordt veel effort gezet op werving en marketing. Ook de onderwijsvernieuwing in de bachelor voltijd krijgt blijvend grote aandacht; er zal meer sprake zijn van vakintegratie en er komen meer keuzemogelijkheden. Vanaf 2024-2025 zal het nieuwe curriculum worden uitgevoerd. In de informatievoorziening aan studenten gaan we komend jaar een nieuw roosterprogramma invoeren en worden Mijn Semester en de portal vernieuwd. Voor de studenten komen er tevens meer studieplekken en een centrale plaats voor studeren en ontmoeten. Alle effort moet ook leiden tot een stijging in de Keuzegids.

De nieuwe ICT-systemen en de uitvoering van de eerste fase van de verduurzaming van het gebouw zijn zichtbaar in de investeringsbegroting en doen de afschrijvingen de komende jaren stijgen. Onderdeel van nieuwe ICT-systemen is de implementatie van een nieuw HRM-systeem per 2023.

Van de middelen uit de NPO nemen we € 600.000 mee naar 2023 om projecten door te zetten en af te ronden. Vanwege het wegvallen van de NPO-middelen en het lager aantal ingeschreven studenten zal de hogeschool krimpen in fte. Vanwege de grote flexibele schil zal die krimp kwantitatief kunnen worden opgevangen.

Ook in 2023 en 2024 wordt ingezet op de effectuering van de kwaliteitsafspraken met onderwijsvernieuwing, studiefaciliteiten en docentprofessionalisering.

Landelijk en regionaal werken we als hogeschool samen in diverse samenwerkingsverbanden. De landelijke agenda voor de lerarenopleidingen is groots en vraagt van de lerarenopleidingen en het onderwijswerkveld veel. Begin 2023 zal meer duidelijk worden over de regionale samenwerking in de gehele onderwijskolom en de zgn. regionale aanpak toekomst onderwijsarbeidsmarkt (RATO). Vanuit de samenwerkingen in de RAP en de Regionale Alliantie en onze partnerschappen SO&P voeren we regie op dit proces.

Kengetallen medewerkers en studentenaantallen

In de begrote fte ontwikkeling is rekening gehouden met verwachte inzet van zowel eigen medewerkers als externe inhuur. Er zijn relatief veel tijdelijke financiële middelen (NPO en Kwaliteitsafspraken), waarop medewerkers zijn aangesteld voor de duur van deze middelen. De NPO-middelen lopen per 2023 af. In de begrote fte ontwikkeling is rekening gehouden met de doelstelling maximale verzuim (4%). Binnen externe inhuur is een bedrag opgenomen van € 75.000 dat nog niet ingevuld is.

Voorts is rekening gehouden met:

- Vertaling van scenario 2 van de meerjarenbegroting;
- Begroot op de te verwachten personele inzet vanuit landelijke normen op onderwijsinzet. De begrote fte is samen met de begroting voor externe inhuur (bijlage 7) leidend en bepalend voor de begrote (onderwijs) activiteiten;
- Vertaling van de geplande inzet voor de Kwaliteitsafspraken en NPO is ook in de terugloop meegenomen;
- Inzet vanuit projecten (o.a. RAP, RIF) en onderwijsontwikkeling wordt uitgevoerd binnen de reguliere vaste formatie;

- Tijdelijke verhoogde inzet externe instituutsopleiders; per studiejaar 2023-2024 zal 50% van de instituutsopleiders eigen personeel zijn;
- Uitstroom van een aantal medewerkers in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd/ pensionering. Daarbij is rekening gehouden met herbezetting.

Criteria voor de samenstelling van het team van het Kennis- en Innovatiecentrum zijn gebaseerd op:

- Structureel verbonden aan het KIC zijn de lector, postdoc-researchers, programmaleiders en vaste projectleiders, waaronder de projectleider Samen Opleiden en Professionaliseren;
- Tijdelijke, maar voor de duur van het project of werkzaamheden en verbinding aan het Kennis- en Innovatie met een (interne) detachering zijn de promovendi en docenten met meer dan 50% van hun aanstelling;
- Tijdelijke verbinding aan het KIC zijn docenten en externe docenten en projectleiders gedurende de looptijd van het project of werkzaamheden met minder dan 50% van de aanstelling worden ingeleend door het KIC, na overleg en besluit met de directeur Opleidingen.

Het is van belang te blijven sturen op de strategische personeelsplanning om ervoor te zorgen dat een juiste mix aan medewerkers werkzaam is op het totaal, per onderdeel en per team. Er wordt daarom sterk ingezet op de juiste kwantitatieve inzet, brede inzetbaarheid en kwalitatieve match. Om de goede keuzes te kunnen maken in de inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers vraagt dit een adequate teamplanning en strategisch HRM-beleid, dat gericht is op team en individuele ontwikkeling, brede inzetbaarheid, leiderschap, eigenaarschap en professionalisering.

Kerngetal per 31/12	2022	2023*	2024*	2025*	2026*	2027*
Personele bezetting totaal	93,71	92,88	86,76	87,20	87,09	87,08
Bestuur/management	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
Personeel primair proces/docerend personeel	58,68	55,88	50,57	50,96	50,58	50,57
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	32,23	34,20	33,38	33,45	33,71	33,71
Aantallen leerlingen/ deelnemers / studenten	830	921	952	968	996	1005

Prognose begroting medewerkers 2021-2025

De daling van het OP vanaf 2024 is te verklaren door het wegvallen van de NPO-middelen en vanwege de daling in de studentenaantallen. De flexibele schil is ruim, wat kwantitatief de mogelijkheid biedt de krimp te realiseren.

Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit

Nr	Omschrijving	Signaleringswaarde	2021	2022
1	Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva)	< 0,3	66,99	65,53
2	Liquiditeit (current ratio), (vlottende activa/kort vreemd vermogen)	Funderend onderwijs < 0,75 Mbo + ho < 0,5	0,97	1,12
3	Huisvestingsratio ((huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen)/totale lasten	Funderend onderwijs > 0,10 Mbo + ho > 0,15	0,06	0,06
4	Weerstandsvermogen, (eigen vermogen/totale baten)	< 0,05 mbo n.v.t.	0,66	0,62
5	Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	0,03	0,04

Bron: onderwijsinspectie: 'Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit van onderwijsinstellingen'

Deze kengetallen vanuit de inspectie zijn nadrukkelijk geen normen waaraan schoolbesturen/instellingen moeten voldoen. Het onderschrijden van een norm leidt niet automatisch tot aangepast financieel toezicht en het behalen van de norm leidt omgekeerd niet automatisch tot het opheffen van aangepast financieel toezicht als daar sprake van is. De bepaling van aangepast financieel toezicht vindt plaats in de vorm van een uitvoeriger onderzoek waarbij veel meer aspecten in ogenschouw worden genomen.

Vanaf het jaar 2021 voldoet Hogeschool KPZ aan alle voorwaarden. De liquiditeitsratio is verstevigd. Voor Hogeschool KPZ is er geen sprake van een bovenmatig publiek eigen vermogen.

Meerjarenbegroting

Balanspositie

De balanspositie van Hogeschool KPZ is stabiel. KPZ heeft twee belangrijke uitgangspunten voor haar meerjarige financiële beleid. Enerzijds wil Hogeschool KPZ een zelfstandige mono-sectorale instelling blijven met uitstekende kwaliteit voor studenten en deelnemers. Anderzijds wil Hogeschool KPZ investeren in de kwaliteit van onderwijs en onderzoek in samenwerking met het werkveld en partners en wil zij investeren in verduurzaming. Hiervoor is een ondernemende strategie gevoerd en vereist. Deze uitgangspunten vragen om een gedegen risicomanagement en een duidelijke grens voor het weerstandsvermogen.

Binnen baten in opdracht van derden wordt gestuurd op de kosten door het maken van begrotingen per opleiding, waarbij ook bewust wordt gestuurd op personele inzet. Het inzicht is de afgelopen twee jaar vergroot, wat leidt tot betere sturing. Door de nieuwe beleidsregel voor publiek privaat is in 2022 de bestemmingsreserve voor privaat voor de laatste keer gemuteerd. De private activiteiten zullen door de toepassing van de nieuwe beleidsregel worden beschouwd als publiek-private activiteiten. Het resultaat zal hierdoor gepresenteerd worden in het publieke vermogen.

ACTIVA	2022	2023*	2024*	2025*	2026*	2027*
VASTE ACTIVA (VA)						
Immateriële VA	295.629	448.063	381.266	342.845	305.997	263.149
Materiële VA	7.674.147	9.088.915	8.792.124	8.382.644	8.097.495	7.856.856
Financiële VA						
TOTALE VASTE ACTIVA	7.969.776	9.536.978	9.173.390	8.725.489	8.403.492	8.120.005
VLOTTENDE ACTIVA						
Vorderingen	807.353	746.511	773.249	781.403	781.403	781.403
Liquide middelen	4.224.668	1.599.612	1.506.487	1.591.247	1.957.650	2.336.785
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	5.032.021	2.346.123	2.279.736	2.372.650	2.739.053	3.118.188
TOTAAL ACTIVA	13.001.797	11.883.100	11.453.126	11.098.139	11.142.545	11.238.193
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve	8.150.625	8.922.579	8.578.867	8.365.057	8.483.997	8.645.135
Bestemmingsreserve publiek		143.545	143.545	143.545	143.545	143.545
Bestemmingsreserve privaat		2.424	2.424	2.424	2.424	2.424
VOORZIENINGEN	369.840	350.000	350.000	350.000	350.000	350.000
LANGLOPENDE SCHULDEN		-	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	4.481.333	2.464.553	2.378.290	2.237.113	2.162.579	2.097.089
TOTAAL PASSIVA	13.001.797	11.883.100	11.453.126	11.098.139	11.142.545	11.238.193

* prognose, conform meerjarenbegroting 2022-2026

Liquiditeitsprognose

Liquiditeit	2023	2024	2025	2026	2027
Exploitatieresultaat	-171.661	-343.712	-213.810	118.940	161.138
Afschrijven +	611.964	626.588	602.901	637.997	637.997
Dotaties +	-	-	-	-	-
Onttrekken -	-	-	-	-	-
Totaal	440.303	282.876	389.091	756.937	799.135
Investeringen					
Gebouwen	899.862	-	-	-	-
Inventaris	100.450	25.000	25.000	25.000	25.000
Apparatuur	126.500	30.000	30.000	30.000	30.000
Computerapparatuur	170.000	178.000	70.000	231.000	235.000
Immateriele activa	230.000	30.000	30.000	30.000	30.000
Totale investering	95.612	113.000	149.331	74.534	100.000
	1.622.424	376.000	304.331	390.534	
Overige mustaties	-	-	-	-	-
Mutatie liquide middelen	-1.182.121	-93.124	84.760	366.403	799.135
Liquide Middelen per 1/1	4.224.668	3.042.547	2.949.423	3.034.183	3.400.586
Liquide Middelen per 31/12	3.042.547	2.949.423	3.034.183	3.400.586	4.199.721

Bovenstaande overzichten geven de verwachte liquiditeit weer op basis van de meerjarenraming. Op basis hiervan kan geconcludeerd worden dat er geen financieringsbehoefte is.

Staat van baten en lasten

De strategie en het financiële beleid is voor de periode 2023-2027 gericht op de effectuering van de kwaliteitsafspraken met onder meer onderwijsdifferentiatie en studiefaciliteiten. Ook start een groot duurzaamheidsprogramma t.b.v. de benodigde CO2-reductie en Paris Proof. In de periode 2023-2030 wordt geïnvesteerd in zonnepanelen en gebouwisolatie. Vanaf 2030 vindt investering in nieuwe warmtewinning plaats.

BATEN	2022	2023*	2024*	2025*	2026*	2027*
Rijksbijdrage	9.782.470	8.860.267	7.472.960	7.397.837	7.617.548	7.604.982
Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-	-	-
College-, cursus-, les- en examengelden	961.289	1.435.903	1.639.948	1.970.893	2.073.355	2.179.463
Baten werk in opdracht van derden	1.764.909	2.084.627	2.106.694	2.161.466	2.267.990	2.267.990
Overige baten	624.245	967.319	635.088	534.248	519.656	480.999
TOTAAL BATEN	13.132.913	13.348.116	11.854.690	12.064.444	12.478.549	12.533.434
LASTEN						
Personeelslasten	10.213.811	10.942.938	9.672.314	9.775.853	9.807.113	9.864.309
Afschrijvingen	603.838	611.964	626.588	602.901	637.997	603.487
Huisvestingslasten	463.332	590.000	590.000	590.000	605.000	605.000
Overige lasten	1.305.731	1.374.875	1.304.500	1.304.500	1.304.500	1.294.500
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	546.201	-171.661	-338.712	-208.810	123.940	166.138
Saldo baten en lasten financiële bedrijfsvoering	-8.287	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	537.914	-176.661	-343.712	-213.810	118.940	161.138

* prognose, conform meerjarenbegroting 2023-2027

Jaarlijks worden alle baten werk in opdracht van derden per activiteit voorzien van een voor- en nacalculatie gebaseerd op een jaarlijks geactualiseerde kostprijsberekening. In de meerjarenbegroting worden meerjarenprognoses opgenomen gebaseerd op historische trends en als prognose voor de baten werk in opdracht van derden.

De meerjarenbegroting is een vertaling van de ambities uit de strategische koers, die worden uitgewerkt in een A3-jaarplan voor de hogeschool, waarin de resultaten per opleiding/onderdeel zichtbaar zijn. Er wordt gewerkt met een allocatiemodel waarbij de baten en lasten worden toegedeeld aan de organisatieonderdelen naar rato van de omzet.

- ba: bachelor leraar basisonderwijs
- ad: Pedagogisch Educatief Professional
- ma: Master Leiderschap en Innovatie en Kind en Educatie
- KPZnext
- Kennis- en innovatiecentrum

Investerings

In 2022 is geïnvesteerd in de optimalisatie van (flex)werkplekken en studiefaciliteiten. Er is ook begonnen met de verbetering en uitbreiding van studieplekken; vanuit de kwaliteitsafspraken. In 2023 worden Basis 1 (het lage deel van de mediatheek) en Ontmoeting 2 opnieuw ingericht om in een huiselijke sfeer studieplekken te creëren. Tevens wordt gestart met de verduurzaming van het gebouw door dakisolatie en het plaatsen van zonnepanelen.

Om ons interne netwerk up to date houden gaan we in 2023 het WiFi netwerk vervangen.

In 2023 worden ook 30 docentlaptops vervangen. In 2022 is een onderhandse aanbesteding voor de vervanging van de printers afgerond en gegund aan Canon. De repro machine wordt in 2022 vervangen en de decentrale printers in 2023.

Op het gebied van cybersecurity is in 2023 de investering voor een nieuwe firewall gepland.

In 2022 zijn drie projecten gestart (op basis van budget uit de kwaliteitsafpraak voor betere informatievoorziening). Het betreft de implementatie van een nieuw roosterprogramma (Xedule), een nieuwe portal (informatievoorziening) en het nieuwe Mijn Semester (studie informatie) in 2023.

Overige rapportages

Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem (planning & control cyclus) bewaakt de realisatie van de doelstellingen, zorgt voor betrouwbare financiële verslaggeving en zorgt voor de naleving van wet- en regelgeving. Het risicomanagement wordt ieder jaar gereviewd, gerapporteerd in de perioderapportage en indien nodig aangepast. De strategische koers (instellingsplan) wordt in een jaarplan (A3-jaarplan) per onderdeel geconcretiseerd. Om de belangrijkste KPI's te kunnen monitoren zijn verschillende Power-BI rapportages opgeteld, die actuele sturingsinformatie bevatten. Deze zijn in 2022 verder geoptimaliseerd. Vanaf 2023 zal er ook gewerkt worden met een aparte begroting en realisatie tool ten aanzien van de fte en loonkosten. Een totale voortgang wordt gepresenteerd in tweemaal een vier maandsrapportage. Deze rapportages worden besproken inclusief te nemen maatregelen in het directieoverleg, gezamenlijk met de controller en beleidsmedewerker HRM/kwaliteitszorg en met het CvB. De laatste vier maanden van enig jaar worden meegenomen in het jaarverslag.

Besluitvorming binnen het CvB/directieoverleg vindt plaats op basis van een aanbiedingsformulier, welke voorzien is van een advies vanuit HRM en Financiën. Dit waarborgt matching tussen budget en kosten en ondersteunt een weloverwogen besluitvorming. Door de P&C cyclus en de aanbiedingsformulieren is er een budgetbewaking en kan op tijd worden gereageerd op de informatie uit de diverse rapportages.

Om de waarde van de planning & control cyclus en het belang van het A3-jaarplan te vergroten is in 2021 het A3 managementgesprek geïntroduceerd en verder geïmplementeerd in 2022. Het A3 managementgesprek is een gesprek tussen CvB en directie van een organisatieonderdeel met als doel de resultaten en de voortgang van het A3-jaarplan te bespreken, waarbij tevens een doorkijk wordt gemaakt naar de komende periode.

Doel van het gesprek is vooral om, naast een evaluatie en verantwoording, naar de toekomst te kijken, nieuwe ontwikkelingen en verbeteringen te bespreken en succeservaringen delen.

Binnen Hogeschool KPZ worden de volgende risico's voor de komende jaren onderkend:

- De combinatie van formatieve toelatingstoetsen en invoering van de studiekeuzecheck biedt de mogelijkheid om de instroom en het eerstejaars rendement positief te beïnvloeden. Per studiejaar 2023-2024 zal de bachelor werken met vormen van studiekeuzecheck conform het nieuwe landelijke toelatings- en toetsingsbeleid. Vanwege de tegenvallende ranking in de Keuzegids én de aantrekkingskracht van de andere Zwolse pabo's is het noodzakelijk extra in te zetten op werving. Er ligt een marketingplan met diverse interventies: open dagen interactiever, upgrade website, social mediacampagne met targetting, informatievoorziening aan geïnteresseerden, zichtbaarheid, enz.
- Hogeschool Viaa is gestart een nieuwe opleiding ad DEP. Deze nieuwe ad kan gevolgen hebben voor de instroom in de ad PEP. Daarnaast biedt dit ook de kansen, waaronder de inzet van medewerkers van Hogeschool KPZ voor deze nieuwe opleiding. De afspraken over wederzijdse inzet van docenten zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. De ontwikkeling van deze nieuwe ad is een toegevoegde waarde voor de Campus Kind en Educatie en geeft meer keuzemogelijkheden voor studenten en werkveld;
- De strategische keuze is gemaakt om de MILKE om te bouwen naar een modulair aanbod, waarbij de afzonderlijke modules ook vermarkt kunnen worden. Een businesscase wordt gemaakt om de risico's in kaart te brengen;
- Landelijk is er een terugloop in het aantal HO-studenten. Voor studiejaar 2022-2023 is dit ook aan de orde voor Hogeschool KPZ. Om dit risico zo veel mogelijk te beperken wordt veel inzet gepleegd op werving van nieuwe studenten.

PROCESSEN

KLACHTENAFHANDELING

In 2022 zijn geen beroepsschriften bij het College van Beroep voor de Examens ingediend.

KWALITEITSZORG

Het kwaliteitsbeleid van Hogeschool KPZ kent de volgende uitgangspunten:

- integrale en resultaatgerichte aanpak;
- kwaliteitsbewustzijn van iedere medewerker;
- breed gedragen kwaliteitscultuur op basis van soft skills en kwaliteitsmetingen;
- kwaliteitszorg cyclus en rapportage geïntegreerd in de pdca-cyclus;
- iedere dag een stukje beter.

In 2022 is de vastlegging en borging van de kwaliteitszorg cyclus verbeterd, mede naar aanleiding van de visitatie van de bachelor. Daar werd gesteld dat de kwaliteitscultuur op de hogeschool goed is en dat vastlegging daarvan aandacht vraagt.

Hogeschool KPZ maakt gebruik van verschillende vormen van het meten van de tevredenheid van studenten, deelnemers, werkveld en medewerkers. Daarnaast vinden evaluaties op moduleniveau plaats via Evalytics. Bij de interne kwaliteitszorg zijn management en examencommissie/ toetscommissie, onderwijsteams, studenten, alumni en het afnemend werkveld actief betrokken door:

- tevredenheidsonderzoeken (NSE en metingen via Evalytics). De tevredenheidsonderzoeken worden besproken in het docententeam en komen aan de orde in de voortgangs- en functioneringsgesprekken met betrokken docenten;
- kwalitatieve evaluaties (periodieke bespreking met kwaliteits-/studentenpanels en (verdiepend onderzoek) met studenten/deelnemers.

Nationale Studenten Enquête (NSE) 2022 en 2023

De respons van Hogeschool KPZ bedroeg 52% (NSE 2021: 59%). Dit is fors hoger dan de respons van het hbo-onderwijs (36%) en wo-onderwijs (30%).

De uitkomsten van de NSE 2022 van Hogeschool KPZ in vergelijking met de uitkomsten van de NSE 2021 zien er als volgt uit:

	Hogeschool KPZ Zwolle									
	Totaal		Bachelor VT		Bachelor DT		AD PEP		MLIKE	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Tevredenheid Algemeen	3,7	3,7	3,7	3,6	3,5		3,9	3,9	3,7	
Aansluiting beroepspraktijk - beroepsloopbaan	4,0	4,0	4,1	4,1	3,9		3,9	3,9	4,3	
Betrokkenheid en contact	3,8	3,9	3,8	3,9	3,8		4,0	4,0	4,1	
Docenten	3,8	3,9	3,8	3,9	3,8		4,0	4,0	4,3	
Inhoud en opzet onderwijs	3,6	3,7	3,6	3,6	3,5		3,8	3,8	3,9	
Studiebegeleiding	4,0	3,9	3,9	3,8	4,0		4,0	4,0	3,8	
Toetsing en beoordeling	3,5	3,6	3,4	3,5	3,6		3,7	3,9	3,2	
Gemiddeld	3,8	3,8	3,8	3,8	3,7		3,9	3,9	3,9	

De uitkomsten van de NSE 2022 zijn vergelijkbaar met de uitkomsten van de NSE 2021. Uit de open antwoorden van studenten blijkt dat Hogeschool KPZ aandacht moet blijven houden voor communicatie, studiebelasting en de feedback op toetsing en beoordeling.

Studenten zijn van 16 januari 2023 tot 13 maart 2023 in de gelegenheid om anoniem hun mening te geven over de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsinstelling.

Borging

In 2022 is gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe kwaliteitsportal: de digitale en centrale plek voor vastgestelde (beleids)documenten en regelingen. Zowel technisch als inhoudelijk was vernieuwing nodig. Per 13 december 2022 was de nieuwe portal live. De nieuwe kwaliteitsportal bevat alle actuele beleidsdocumenten en is beschikbaar voor alle medewerkers, afgezien van vertrouwelijke en concurrentiegevoelige documenten. Het nieuwe systeem biedt automatische ondersteuning voor het actueel houden van documenten. De verantwoordelijkheden zijn laag in de organisatie belegd door o.a. het benoemen van eigenaren en eindverantwoordelijken. Kwaliteitszorg heeft hierin een bewakende en ondersteunende rol. Komende tijd worden keuzes gemaakt hoe om te gaan met archivering en vernietiging van documenten.

Met de RvT wordt regelmatig gesproken over de kwaliteitszorg en het borgen van de kwaliteitszorgcyclus. Met de commissie Onderwijs & Onderzoek is een rapportage kwaliteitszorg ontwikkeld, die in de RvT-vergadering d.d. 30 september 2022 is vastgesteld. De rapportage Kwaliteitszorg wordt opgenomen in de vier-maandsrapportages en beschrijft de status, voortgang en ontwikkelingen van de kwaliteitszorg aan de hand van KPI's en toelichting.

Visitaties, accreditaties, audits

Verificatie-audit Schoolleidersregister PO

Het Schoolleidersregister PO heeft eind september 2022 een verificatie-audit uitgevoerd. De audit was gericht op de kwaliteit en de uitvoering van de opleidingen Leidinggevende Integraal Kindcentrum, Regie & Strategie en Persoonlijk leiderschap. De audit was gericht op vijf onderdelen (voorlichting, inhoud en niveau, kwaliteit personeel, kwaliteit organisatie en certificaten) waarbij in totaal 21 aspecten beoordeeld zijn op een tweepuntschaal, voldoende en onvoldoende. De uitkomsten van de audit zijn positief. Alle 21 aspecten zijn beoordeeld op een voldoende. De commissie was daarnaast zeer positief over de kwaliteit van onze docenten.

Accreditatie-aanvraag opleiding Dalton Leidinggevende

In juni 2022 is een aanvraag bij het Schoolleidersregister PO gedaan voor verlenging van de accreditatie van de opleiding Dalton Leidinggevende. De commissie Accreditatie van het Schoolleidersregister PO heeft besloten om deze opleiding te accrediteren tot 13 december 2023. Deze accreditatie is voor de duur van een jaar en wordt tot maximaal vijf keer verlengd onder de voorwaarde dat voldaan wordt aan de financiële verplichtingen aan het Schoolleidersregister PO en dat het Schoolleidersregister PO op de hoogte gesteld wordt van wijzigingen betreffende deze opleiding. Deze aanvraag is inmiddels ook opgenomen in het nieuwe systeem van het Schoolleidersregister PO genaamd 'PE online'.

Accreditatie-aanvraag drie herregistraties

De volgende opleidingen (herregistraties) verlopen in 2023:

- Regie en Strategie (verloopt per 14-11-2023);
- Persoonlijk Leiderschap (verloopt per 14-11-2023);
- Leidinggevende Integraal Kindcentrum (verloopt per 21-3-2023).

In december 2022 is een accreditatie-aanvraag ingediend voor de opleiding Leidinggevende Integraal Kindcentrum. Op moment van schrijven wordt er gewerkt aan de accreditatie-aanvraag van de opleiding 'Regie en Strategie'. Voor de opleiding 'Persoonlijk Leiderschap' wordt overwogen of er een accreditatieaanvraag wordt aangevraagd. Reden voor deze overweging is dat deze opleiding wellicht opgenomen wordt in de master.

Accreditatie ad PEP

Inmiddels is gestart met de eerste voorbereidingen van de accreditatie van de opleiding ad PEP. Per 1 mei 2024 dient de aanvraag ingediend te zijn bij de NVAO. De huidige accreditatie verloopt per 1 januari 2025.

De accreditatie vindt plaats binnen een cluster met de volgende hogescholen: Christelijke Hogeschool Ede, Iselinge Hogeschool en Driestar educatief.

ONDERSTEUNENDE PROCESSEN

ICT

Het doel van ICT op Hogeschool KPZ is om een goede bijdrage te leveren aan de uitvoering/ ontwikkeling van het onderwijs en de bedrijfsvoering.

In 2022 zijn de printers vervangen. Door toenemende digitalisering van het onderwijs en bedrijfsvoering is het aantal decentrale printers verminderd van negen tot zes. Hogeschool KPZ heeft nog wel een eigen repromachine.

In november zijn we begonnen met het project Nieuwe Portal voor de algemene informatievoorziening en Mijn Semester 2.0 voor de verbetering van onderwijsinhoudelijke informatie naar studenten en samenwerking. Het doel is om beide projecten eind juni 2023 afgerond te hebben.

Integrale veiligheid

De vormgeving van informatiebeveiliging en privacy wordt gezamenlijk binnen Radiant opgepakt. Daarmee versterken de Radiant-partners elkaar en wordt gezamenlijk externe deskundigheid ingezet. In november 2022 hebben de Radiant partners een eerste invulling gegeven aan de eigen informatiebeveiliging en heeft iedere instelling de SURF Audit ingevuld. Hogeschool KPZ zat toen gemiddeld op 2.3 en Radiant op 2.1. De SURF Audit is gebaseerd op het volwassenheidsmodel informatiebeveiliging v2.0 van de NBA (Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants) waarbinnen vijftien domeinen en 69 statements aangetoond moet worden op vastgestelde volwassenheidsniveaus van 1 tot 5.

In het najaar van 2023 wordt een externe audit uitgevoerd waarbij de beoordeling zal plaatsvinden op basis van de SURF Audit. Op dat moment wil Hogeschool KPZ op niveau 2,7 zitten, zodat we in voorjaar 2024 niveau 3 zullen halen. Om op niveau 3 te komen ligt de focus voor Hogeschool KPZ in 2023 op het ontwikkelen van beleid voor governance, organisatie en processen en technische weerbaarheid. Dit doen we in Radiant-verband en aan de hand van de landelijk vastgestelde kaders voor het beroepsonderwijs (HORA/MORA).

Privacy

Hogeschool KPZ heeft privacybeleid vastgesteld en moet blijven werken aan bewustwording bij medewerkers en studenten over het delen van en toegang tot informatie. Het thema bewustwording wordt samen met leidinggevendenden uitgevoerd.

AVG

Er zijn geen incidenten geweest waarvoor de meldplicht (datalekken) bij de Autoriteit Persoonsgegevens uitgevoerd moest worden. Hogeschool KPZ heeft een up-to-date register van verwerkingen waarin bijgehouden wordt welke verwerkingen er in de verschillende (administratieve)systemen plaatsvinden.

Software

Proces eigenaren en ICT kijken continu naar de optimalisatie van administratieve en onderwijskundige processen. Deze optimalisatie komt tot stand met de inzet van specifieke software. De volgende software wordt op Hogeschool KPZ gebruikt:

Software	Proces
Osiris, Student Informatie Systeem	In- uitschrijvingen, studievoortgang, examinering en begeleiding.
Gradework	Digitaal beoordelen.
OnStage	Ondersteuning voor bureau Praktijkleren en beoordeling van afstudeeropdrachten en de praktijk van studenten.
Synergy	Administratieve ondersteuning Centrum van Ontwikkeling.
Exact Globe	Financiële administratie.
Visma/HRM	Medewerkersadministratie.
Eduflex	Planning (wordt in 2023 vervangen door Xedule).
Microsoft365	Samenwerken en onderwijskundige toepassingen.
Evalytics	Evaluatiesysteem

ICT investeringen 2021 en 2022

Jaar	Wat
2022	Multifunctionals en repro machine vervangen
2022	Diverse

RESULTAATGEBIEDEN

MEDEWERKERS

MEDEWERKERS TEVREDENHEIDSONDERZOEK

Tweejaarlijks vindt een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) plaats. Gezien het advies van Zestor en op basis van de toegankelijkheid van de gegevens, is besloten om over te stappen naar het instrument Internetspiegel van onderzoeksbureau Effectory. Het MTO heeft plaatsgevonden in december 2022 en in januari 2023 zijn de resultaten besproken in een bijeenkomst met alle medewerkers.

De resultaten van 2022 zijn deels vergelijkbaar met de resultaten van 2020. Dit komt doordat de vragenlijst op een aantal punten afwijkt van de vorige vragenlijst, de organisatiestructuur is gewijzigd en door de wissel naar een nieuw onderzoeksbureau.

Er is sprake van een positieve ontwikkeling ten opzichte van 2020. Er zijn significante verbeteringen opgetreden op de thema's werkdruk, tevredenheid en eNPS. Verder zien we dat Hogeschool KPZ op de meeste thema's positiever scoort dan de Benchmark HBO. Daarmee hebben de acties die we ondernomen hebben naar aanleiding van de resultaten 2020 effect te hebben. Denk hierbij aan verbindende activiteiten, nieuwsbrief Maak Kennis, introductiebeleid nieuwe medewerkers, KPZ Café, training werken met Teams, training Timemanagement met Outlook en experimenteren met alternatieve opzet van de jaartaken.

Er is behoefte aan meer verbinding met de doelen van Hogeschool KPZ, een concreter beeld van de doelen en gewenste resultaten bij opleidingen, meer zichtbare verbinding tussen bestuur/directie en medewerkers, meer zicht op activiteiten en impact van de MR, meer visie en het delen van de visie, verbetering van de studentgerichtheid, verbetering van de samenwerking tussen opleidingen en verbetering van de samenwerking tussen opleidingen en KIC.

Medewerkers hebben via de app *My Internetspiegel* toegang tot de zelf ingevulde gegevens ten opzichte van de resultaten van het team, de afdeling, Hogeschool KPZ en de Benchmark HBO. In deze app staan tips om verbeteringen te realiseren en kan de leidinggevende samen met de medewerkers acties formuleren. Op deze wijze kan KPZ-breed gevolgd worden welke acties gewenst zijn en wat hier de status van is. In februari en maart wordt in de teams en tussen de teams besproken welke verbeteringen aangebracht kunnen worden. De leidinggevendenden zijn hierbij eigenaar van het proces van hun eigen team/afdeling en de directie en College van Bestuur zijn eigenaar van het totale proces en acties op hogeschool niveau.

RESULTATEN

MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK 2022

In deze infographic worden de resultaten van het Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2022 vergeleken met benchmark HBO en indien mogelijk met de resultaten van 2020

Respons

88% 108 van de 123

De respons in 2020 **87%**
86 van de 99)

Gemiddelde
Tevredenheid

👍 KPZ 2022
7,4

👍 KPZ 2020
7,0

👍 Benchmark
7,5

Tevredenheid per thema



Wat gaat goed?

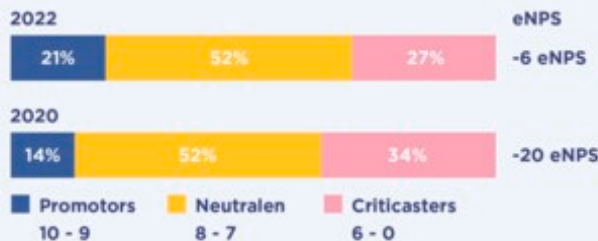
- 1 Collega's / sfeer
- 2 De uitdaging/voldoening die ik uit mijn werk haal
- 3 De studenten

Wat kan beter?

- 1 De kwaliteit van Hogeschool KPZ
- 2 Communicatie
- 3 Visie en doelen

eNPS

"Ik zou KPZ als werkgever aanbevelen bij bekenden"



eNPS = % promotors - % criticasters

Werkdruk

"Mijn werkdruk is (veel) te hoog"



Hogeschool



Thuiswerken en reiskosten

Mede naar aanleiding van de pandemie en het thuiswerken is in 2022 een thuiswerkbeleid opgesteld. Gezien de kernwaarden van de hogeschool is één van de uitgangspunten van het thuiswerkbeleid dat het werk op school plaatsvindt. Afhankelijk van het type werk en in overleg met het team kan worden thuisgewerkt. Met dit beleid kan goed worden tegemoetgekomen aan het hybride werken.

De reiskostenregeling is aangepast en biedt een hogere km-vergoeding en meer mogelijkheden voor OV-reizigers. Voor de hoogte van de reiskostenvergoeding woon-werk hanteren we de belastingvrije kilometervergoeding; de thuiswerkvergoeding is conform het NIBUD.

Zowel het thuiswerkbeleid als de reiskostenregeling hebben de instemming van de MR gekregen.

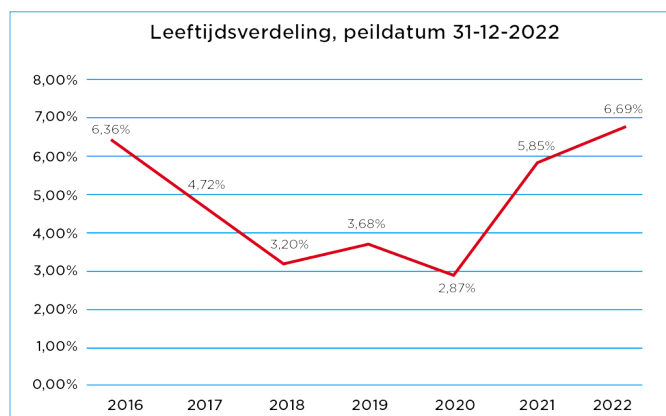
Decentrale arbeidsvoorwaarden

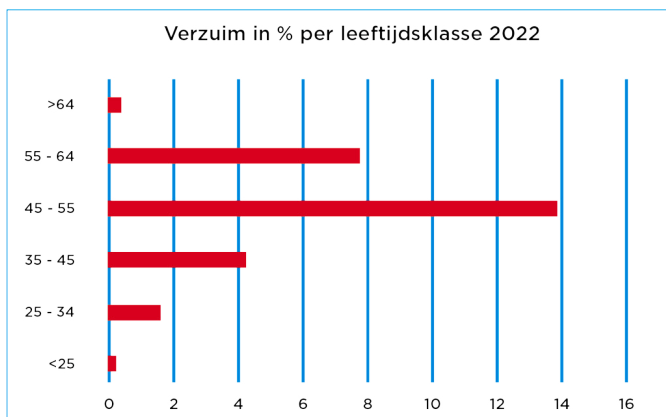
De besteding van de decentrale arbeidsvoorwaarden in 2022 is als volgt ingezet:

Beschikbare middelen budget decentrale arbeidsvoorwaarden KPZ		
	Onderdeel	2022 (realisatie)
	Getotaliseerd jaarinkomen	€6.112.260,18
	Besteding decentrale arbeidsvoorwaarden conform cao	1,41%
	Minimaal budget	€86.182,87
Besteding decentrale arbeidsvoorwaarden		
	Onderdeel	2022 (realisatie)
1. Levensfase		
	Kinderopvang	€15.520,00
2. Loopbaan		
	Loopbaancheck	€ -
	Persoonlijk budget professionalisering en/of duurzame inzetbaarheid	€31.599,08
3. Duurzaam en maatschappelijke inzet		
	Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering - gedeeltelijke dekking	€14.470,71
	Representatiekosten facilitaire dienst	€1.672,38
	Reiskostenvergoeding > 0,19	€6.612,53
	Eenmalige vergoeding	€21.127,93
	Totaal	€91.002,63
	Overschrijding budget	€-4.819,76

Ontwikkeling verzuim

Hogeschool KPZ heeft als doelstelling het verzuim onder de 4% te houden. Vanaf 2020 kwam er een stijgende lijn en deze is verder gestegen in 2022 naar 6,67%.





De meldingsfrequentie is in 2022 gestegen naar 0,93 (2021: 0,55). De gemiddelde verzuimduur is gedaald naar 20,77 dagen (38,85 dagen in 2021). Het landelijke verzuimcijfer ligt op 4,32% met een frequentie van 0,41 en verzuimduur van 42,2 dagen.

De verzuimduur ligt onder het landelijk gemiddelde. Het hoge verzuimpercentage wordt met name veroorzaakt door een aantal langdurig zieke medewerkers die grotendeels corona en niet werkgerelateerd zijn.

KLANTEN EN PARTNERS

KWALITEITSAFSPRAKEN

De kwaliteitsafspraken komen voort uit het sectorakkoord dat het Ministerie van OCW en de Vereniging Hogescholen in het voorjaar van 2018 sloten. Via de kwaliteitsafspraken vloeit geld in de vorm van onderwijskwaliteit terug naar studenten en worden de middelen die vrijvielen als gevolg van de invoering van het studieleenstelsel expliciet ingezet. Met de kwaliteitsafspraken geven de hogescholen invulling aan de verdere kwaliteitsverbetering binnen de hogeschool.

In 2022 is op uiteenlopende manieren geïnvesteerd in de zes thema's uit de kwaliteitsafspraken. Enerzijds is er voortgeborduurd op de ontwikkelingen en activiteiten van de eerste studie jaren, waarin de extra middelen beschikbaar kwamen. Anderzijds zijn nieuwe innovaties uitgevoerd en gestart, hoofdzakelijk op het thema onderwijsdifferentiatie.

Het is kenmerkend voor Hogeschool KPZ dat de initiatieven en ontwikkelingen vanuit de kwaliteitsafspraken door velen in de organisatie worden gedragen: tientallen docenten, beleidsteam, MR, directie en CvB spelen een belangrijke rol in de uitvoering en borging van de projecten. Elke schakel in de organisatie is nodig om de innovaties succesvol te borgen. Uiteraard is de student de belangrijkste schakel, omdat dit de doelgroep is waar we dit voor doen. De studentgeleding van de MR is nauw betrokken bij de ontwikkelingen en wordt periodiek betrokken bij de laatste stand van zaken. De studentgeleding stemt nauw af met de eigen achterban.

66

Sinds 2018-2019 zijn MR-leden extra gefaciliteerd in uren om hun rol in bij het opstellen, monitoren en verantwoorden voor de kwaliteitsafspraken goed in te vullen. Ieder MR-lid heeft sinds 2018-2019 jaarlijks 40 uur extra.

In het onderstaande overzicht is op basis van de thema's uit de kwaliteitsafspraken te zien welke projecten er in 2022 zijn uitgevoerd.

Na het overzicht wordt een verantwoording gegeven over de thema's waar in 2022 aan gewerkt is.

THEMA PROJECT		'19	'20	'21	'22	'23	'24
1. Intensiever en kleinschaliger onderwijs	1.1 Kleinere tutorgroepen	X	X	X	X	X	X
	1.2 Kleinere SLB-groepen	X	X	X	X	X	X
	1.3 Inzet vakinhoudelijke experts	X	X	X	X	X	X
2. Meer en betere begeleiding van studenten	2.1 Zorgteam	X	X	X	X	X	X
	2.2 Facilitering tutor/SLB	X	X	X	X	X	X
	2.3 Facilitering faseteams	X	X	X	X	X	X
3. Studiesucces	3.1 Extra aanbod taal en rekenen		X	X	X	X	X
	3.2 Gerichte studiekeuzeactiviteiten		X	X	X	X	X
4. Onderwijsdifferentiatie	4.1 Ontwikkeling nieuwe deeltijd	X	X	X	X		
	4.2 Breed en divers aanbod leerlijn talentontwikkeling	X	X	X	X	X	X
	4.3 Diversiteit in leerroutes: verbreden, verdiepen en versnellen			X	X	X	X
	4.4 Formatief toetsen		X	X	X		
	4.5 EVC-beleid passend maken	X					
5. Passende en goede onderwijsfaciliteiten	5.1 Ontwikkelen van KPZ-app	X	X	X	X	X	X
	5.2 Digitaal toetsen uitbreiden (Gradework)	X					
	5.3 Aanpassing van studieruimtes	X	X	X	X	X	X
6. Verdere professionalisering	6.1 BKE en SKE	X					
	6.2 Masteropleidingen			X	X	X	X
	6.3 Begeleidingsvaardigheden PPO			X	X	X	X

Thema 1 Intensiever en kleinschaliger onderwijs

Doel: Werken met kleinere groepen om de onderwijskwaliteit te verbeteren en inzet van vakinhoudelijke experts om begeleiding te verbeteren.

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2022	Verbeteren onderwijskwaliteit	Kleiner groepen, waardoor de aandacht groter en persoonlijker is.	Sib'ers en tutoeren	Jaartaken
	Voorzien in de behoefte van studenten voor meer vakinhoudelijke begeleiding	Inzetten van vakinhoudelijke experts	Tutoren vierde jaar	Jaartaken

Doorkijk naar 2023:

In 2023 zal de huidige werkwijze worden gecontinueerd. Voor de toekomst en in verband met het aflopen van de kwaliteitsgelden moeten keuzes worden gemaakt over het al dan niet of anders voortzetten van deze extra inzet. Vanuit de pdca-cyclus zou dit onderdeel in 2021 in de do-check fase en in 2022 in de act fase zitten. Mede door corona en personele wisselingen is hier onvoldoende aandacht aan gegeven en zal er alsnog vastgesteld moeten worden of deze inzet het gewenste resultaat oplevert.

Thema 2 Meer en betere begeleiding van studenten

Doel: De begeleiding van studenten faciliteren door de inzet vanuit het zorgteam, studieloopbaanbegeleiders en faseteam.

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2022	Zorgstructuur inzetten op professionele en effectieve manier	Begeleiding van studenten van het zorgteam	Zorgteam	Jaartaken
	Begeleiding studenten	Begeleiding en zorg op maat	Sib'ers	Jaartaken
	Inhoudelijke sterke curricula en doorgaande leerlijnen en studeerbaarheid	Door het faseteam wordt continu gekeken naar de verschillende facetten van het curricula om deze te verbeteren en de studeerbaarheid daarmee te waarborgen	Faseteam	Jaartaken

Doorkijk naar 2023:

In 2023 zal de huidige werkwijze worden gecontinueerd. Voor de toekomst en in verband met het aflopen van de kwaliteitsgelden moeten keuzes worden gemaakt over het al dan niet of anders voortzetten van deze extra inzet. Vanuit de pdca-cyclus zou dit onderdeel in 2022 in de do-check fase zitten. Mede door Corona en personele wisselingen is hier onvoldoende aandacht aan gegeven en zal er alsnog vastgesteld moeten worden of deze inzet het gewenste resultaat oplevert.

Thema 3 Studiesucces

Doel: Het terugdringen van uitval van studenten.

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2022	Gerichte en passende preventieve begeleiding bieden voor de taal- en rekentoets	Extra aanbod taal en rekenen	Docenten	Jaartaken 4 - en 8 maand rapportage (uitvalpercentages)
	Studenten beter informeren om de juiste studiekeuze te maken	Gerichtere studiekeuzeactiviteiten en intensievere begeleiding (online speeddate tussen studenten en studiezoekers, herinrichting organisatie, waardoor studiezoekers sneller over de juiste informatie beschikken en uitbreiding zorgteam door aanstelling decaan)	Team O&S, afdeling communicatie, decaan	Mondelinge terugkoppeling na afloop van open dagen 4 - en 8 maand rapportage (uitvalpercentages)
	Begeleiding van studiekeuze, inzet studiekeuze check	Projectgroep gevormd met focus op terugdringen van de uitval. Ingezet wordt op oriëntatie van de student en onderzocht wordt waarom studenten uitvallen.	Docenten, decaan en coördinator onderwijs organisatie	Jaartaken

68

Doorkijk naar 2023:

- Doorstart maken met de studievereniging en o.a. onderzoek doen naar het werken met een buddysysteem.
- Borging van de organisatiewijzigingen die in 2021 zijn ingevoerd.

Thema 4 Onderwijsdifferentiatie

Doel: Verbeteren, verdiepen en versnellen mogelijk maken binnen de curricula, tijd en ruimte geven aan docenten voor professionalisering op het gebied van onderwijsdifferentiatie en formatief toetsen en creëren van vormen van hybride leer- en werkomgevingen.

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2022	Borging en eerste uitvoer van internationale minor, extra differentiatiemogelijkheid in semester 6	Bijstelling toetsing en onderwijsinhoud minor	Docententeam, coördinatie door Timon Koster	Gesprekken met docenten en interviews met studenten
	Het curriculum aanpassen middels het toevoegen van profileringsmogelijkheden in de afstudeerfase	Er is vooronderzoek verricht naar de mogelijkheden om meer profileringsmogelijkheden in semester 6 toe te voegen. Er is gekozen voor een stapelminor en twee volledige minoren die intern worden aangeboden. Dit wordt aangevuld middels externe minoren via Kies Op Maat en Erasmus+.	Docenten, onderwijskundig leider en coördinatie door Timon Koster	Evaluatiecyclus binnen team kerngroep
	Curriculumherziening funderende fase (voltijd 1 en 2)	Er zijn leeruitkomsten geformuleerd voor de drie fasen van de opleiding. Van hieruit wordt in 2023 doorontwikkeld.	Kernteam curriculum herziening, onderwijs kundig leider en ontwikkel teams	Gesprekken met docenten

Doorkijk naar 2023:

- Het thematiseren van leeruitkomsten (sets), waarna er tot modules van grotere omvang gekomen wordt.
- Dekkingsmatrix voor het nieuwe curriculum opstellen.
- Voorstel formatief handelen ontwikkelen en toetsprogramma van de voltijd bacheloropleiding vaststellen.
- Docenten informeren en draagkracht creëren over wijzigingen van het onderwijsaanbod van de voltijd bacheloropleiding. Daarnaast aandacht voor afstemming met onderwijsondersteuning.
- Ontwikkelen van onderwijsinhoud van de voltijd bacheloropleiding.
- Specifiek voor de afstudeerfase (semester 6) worden de vastgestelde profileringsmogelijkheden ontwikkeld. Er worden twee volledige interne minoren van 30 EC ontwikkeld. Aangevuld met vijf blokken van 10 EC die samen een stapelminor vormen. Studenten kunnen binnen deze minor zelf het curriculum samenstellen. Daarnaast sluit Hogeschool KPZ zich aan bij Kies Op Maat om op nationaal niveau minoruitwisseling mogelijk te maken. Internationaal was deze mogelijkheid er al. In 2024-2025 wordt het volledige aanbod opgeleverd.

Thema 5 Passende en goede onderwijsfaciliteiten

Doel: goede informatievoorziening en voldoende en goede gezamenlijke studieruimtes om efficiënt, effectief en prettig te kunnen studeren en samen te werken.

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2022	Herinrichting Basis 1, herinrichting Ontmoeting 2	In maart gestart met de uitvoering van het project voor de herinrichting van basis 1 en ontmoeting 2.	Projectleider hoofd facilitair, planning, mediatheek, studenten MR, FD, PR en ICT	Rapportage projectleider, gesprekken met studenten en betrokkenen

69

Doorkijk naar 2023: De verwachting is dat in april 2023 de herinrichting afgerond is.

Thema 6 Verdere professionalisering

Doel: Het verbeteren van onderwijskwaliteit door kwalitatief goede toetsen en professionalisering van hogeschooldocenten wat bijdraagt aan deskundigheid en verbeteren van (onderzoeks) vaardigheden.

Om de gewenste 80% masteropgeleide docenten te behalen wordt op tweeërlei wijze geïnvesteerd. Enerzijds aan de voordeur, waarbij er bij voorkeur docenten worden benoemd die in het bezit zijn van een masterdiploma. Anderzijds worden zittende docenten gefaciliteerd om een master te gaan volgen. In 2022 is het master% gelijk gebleven. Bij instroom en professionalisering wordt gestuurd op het hebben of behalen van een master.

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2022	>85% master geschoold	Faciliteren masteropleidingen. Aanname van nieuwe docenten met afgeronde master Daarnaast zijn ook ander opleidingen gevolgd om de professionalisering te bevorderen	Er zijn geen docenten die op dit moment gefaciliteerd worden bij het volgen van een master.	Eind 2022 is 76% van de docenten master/phd geschoold.
	Professionalisering docenten	Professionalisering op het gebied van BKE/SKE, formuleren leeruitkomsten en flexibilisering onderwijs.	Docenten	Jaartaken Financiële administratie

Doorkijk naar 2023:

Door striktere toepassing van het aannamebeleid en stimuleren van een masteropleiding kan het streefpercentage worden behaald. Begeleidingsvaardigheden zullen worden gefaciliteerd en structureel ingebed in jaartaken van kalibratie tussen SLB-ers.

Financiële verantwoording

De onderstaande tabel geeft de begrote bedragen per onderdeel met daarbij de realisatie weer. In 2020 heeft er op een aantal punten een bijstelling van de begroting plaats gevonden. Zo is ervoor gekozen om de uitvoer van de passende en goede onderwijsfaciliteiten plaats te laten vinden in 2022 en hieraan meer gelden te investeren dan oorspronkelijk de bedoeling was. In 2022 is hiermee een start gemaakt en zal worden afgerond in 2023.

Thema	2019		2020		2021		
	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot	Bijgesteld	Realisatie
	€	€	€	€	€	€	€
Intensiever en kleinschalig onderwijs	35.000	6.501	35.000	13.129	35.000	35.000	24.418
Meer en betere begeleiding van studenten	35.000	79.992	35.000	73.718	35.000	35.000	64.089
Studiesucces	-	-	20.000	2.700	20.000	20.000	12.317
Onderwijsdifferentiatie	60.000	63.360	60.000	86.772	250.000	240.000	202.862
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	40.000	51.970	100.000	39.645	50.000	50.000	10.830
Professionaliseren docenten	50.000	40.481	-	39.645	35.000	52.280	107.554
Totaal	220.000	242.305	250.000	227.709	425.000	432.280	422.070

Thema	2022			2023		2024	
	Begroot	Bijgesteld	Realisatie	Begroot	Bijgesteld	Begroot	Bijgesteld
	€		€	€	€	€	€
Intensiever en kleinschalig onderwijs	35.000	35.000	30.591	35.000	35.000	35.000	35.000
Meer en betere begeleiding van studenten	35.000	35.000	91.257	35.000	35.000	35.000	35.000
Studiesucces	20.000	20.000	19.107	15.000	15.000	15.000	15.000
Onderwijsdifferentiatie	310.000	396.995	292.296	350.000	441.855	350.000	441.855
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	50.000	20.000	50.223	50.000	290.000	100.000	5.000
Professionaliseren docenten	80.000	80.000	206.612	80.000	80.000	100.000	100.000
Totaal	530.000	586.995	690.087	565.000	896.855	635.000	631.855

SAMENWERKINGSVERBANDEN EN SAMENWERKING MET HET WERKVELD

Hogeschool KPZ participeert in diverse (inter)nationale en regionale samenwerkingsverbanden. Dat doen we ten behoeve van de kwaliteit en uitvoering van ons onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering en daarmee werken we aan de duurzaamheid van de onderwijsarbeidsmarkt in de wijde regio. Naast de structurele samenwerkingsverbanden is er een groot aantal projecten in het domein kind en educatie dat van betekenis is voor studenten, werkveld en arbeidsmarkt.

Samen Opleiden en Professionaliseren

In december 2021 zijn in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) nieuwe kwaliteitseisen opgesteld waar partnerschappen aan dienen te voldoen (Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie en werkwijze peer review). Die kwaliteitseisen worden ook wel waarborgen genoemd. Hogeschool KPZ werkt intensief samen in vier partnerschappen SO&P: mijnplein, EPZ e.o., Samen en Catent. Deze vier partnerschappen hebben gezamenlijk het Kwaliteitskader uitgewerkt en de consequenties voor de vormgeving van het samen opleiden en professionaliseren beschreven. Bij de uitwerking zijn de verworvenheden en goed werkzame principes zoals collectief leren behouden, geactualiseerd en aangevuld. Het gaat bij SO&P om het gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden en professionaliseren van (aanstaande) leraren, zodat zij toegerust zijn voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen. SO&P dient te leiden tot optimale onderwijskwaliteit waarbij kinderen het best tot ontwikkeling kunnen komen in een leerrijke omgeving.

Ook bij samen opleiden staat het kind centraal. Het nieuwe kader 'Professioneel perspectief' is in het voorjaar 2022 vastgesteld in het Penvoerdersoverleg als basis voor de vormgeving van SO&P.

Vanuit het Ministerie van OCW is aangegeven dat in 2030 100% van de studenten binnen de partnerschappen SO&P moet worden opgeleid. Aansluitend bij die ambitie bereidt een tiental besturen waarmee KPZ van oudsher een stage-relatie heeft, zich voor op het aansluiten bij de bestaande partnerschappen. Inmiddels is het partnerschap Catent uitgebreid met drie schoolbesturen: Stichting Wolderwijs (2021), Bisschop Möller Stichting en Stichting Openbaar Onderwijs Kampen (september 2022). In 2023 zullen de overige negen (aspirant-)schoolbesturen aansluiten bij een van de vier partnerschappen. Ook binnen de erkende partnerschappen breidt het aantal opleidingsscholen zich nog uit om de doelstelling te behalen. Daarmee kunnen we alle studenten opleiden in vier partnerschappen, met 24 schoolbesturen. Daarnaast is het noemenswaard dat in januari 2022 partnerschap Samen niet is uitgebreid met een schoolbestuur, maar met een andere hogeschool. Hogeschool Windesheim is na een inhoudelijke verkenning op compatibiliteit en zorgvuldige toetredingsprocedure aangesloten bij partnerschap Samen en is daarmee het enige partnerschap voor primair onderwijs in Nederland waarin twee hogescholen met elkaar samenwerken. Binnen het partnerschap Samen is de peer review (voorjaar 2023) voorbereid, waarmee ook Samen een volledig erkend partnerschap kan worden.

Met het nieuwe kader is duidelijk geworden dat peerreviews onderdeel uitmaken van de kwaliteitstoets SO&P. De peer reviews betreffen het samen opleiden tijdens de initiële opleiding van studenten en de manier waarop binnen het partnerschap wordt samengewerkt aan het vormgeven en borgen van de kwaliteit van SO&P. Ook wordt gestreefd naar het gezamenlijk vormgeven van de doorgaande lijn in de inductiefase van partnerschappen. Uiterlijk 2025 zullen de partnerschappen middels peerreviews beoordeeld worden. Een overzicht van alle partnerschappen wordt getoond in bijlage 4.

Strategisch Beraad

Sinds vele jaren kent Hogeschool KPZ het Strategisch Beraad als strategisch adviesorgaan voor de hogeschool. Het Strategisch Beraad bestaat uit PO-bestuurders uit het regionale werkveld, waarmee de hogeschool een meerjarige en intensieve samenwerkingsrelatie heeft. Het Strategisch Beraad heeft in 2022 driemaal vergaderd. Besproken thema's waren taalstimulering, masterplan basisvaardigheden, programma's ten behoeve van de duurzame onderwijsarbeidsmarkt, regionale alliantie en regionale samenwerking.

Campus Kind en Educatie en Innovatiecluster kind en educatie

De Campus Kind en Educatie is het samenwerkingsverband van Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa, Landstede MBO, Menso Alting en Prokino kinderopvang. De Campus-partners hebben in de afgelopen jaren een ad en twee masters ontwikkeld, alsmede diverse projecten voor het gezamenlijke werkveld. De campus geeft actief vorm aan de uitwisseling met het werkveld middels werkveldadviesraden:

- werkveldadviesraad bestuurders die in 2022 tweemaal heeft vergaderd;
- werkveldadviesraad praktijkbegeleiders en direct leidinggevend; dit adviesorgaan op uitvoerend niveau heeft in 2022 tweemaal vergaderd.

Binnen de campus is in 2022 een tweede ad ontwikkeld en gestart: de ad Didactisch Educatief Professional, met als penvoerder Hogeschool Viaa. Dit is een mooie uitbreiding voor de campus, maar een risico voor Hogeschool KPZ omdat studenten nu uit twee ad's kunnen kiezen. Afspraken zijn gemaakt over onderscheidenheid in de werving en over inzet van elkaars docenten in de beide opleidingen.

De campus heeft de ambitie om door te ontwikkelen naar Innovatieplatform kind en educatie en zodoende ook het bestaande Innovatiecluster kind en educatie te omvatten. Daarmee bundelen we de krachten met alle relevante opleiders in Zwolle en voorkomen we dubbeling tussen campus en innovatiecluster.

Zwolse8

De acht instellingen voor beroepsonderwijs (mbo en hbo) in Zwolle vormen met elkaar de Zwolse8. De instellingen bundelen de krachten op het gebied van onder meer doorstroom mbo-hbo, leven lang ontwikkelen, ondernemerschap, innovatie, werving van studenten en introductie van studenten in de stad. Medewerkers van de instellingen werken samen op gemeenschappelijke thema's als PR en werving, huisvesting, studentenzaken, evenementen.

Een groep medewerkers van de Zwolse8 vormde de commissie voor het Velon congres (Vereniging van Lerarenopleiders) van maart 2023. Gezamenlijk hebben zij het thema (Opleiden in netwerken), de programmalijnen en de volledige invulling van het tweedaagse congres vormgegeven. KPZ had een leidende rol in de congrescommissie. Door de grote participatie van het mbo en het kunstonderwijs heeft het Velon-congres een extra dimensie gekregen.

Regionale Alliantie Oost Werkt

Als uitvloeisel van het *Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen* is in Nederland door de wo- en hbo-lerarenopleidingen gewerkt aan regiovorming in zogenaamde regionale allianties. In 2021 heeft de Regionale Alliantie Oost Werkt vorm gekregen tussen de lerarenopleidingen van Windesheim, Saxion, Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa, Iselinge, ArtEZ en de Universiteit Twente. In 2022 is gewerkt aan de ambities:

- instroomloket en assessment;
- gezamenlijke kennisinfrastructuur;
- regionale samenwerking en infrastructuur.

Ambitie 3 verbindt de initiatieven vanuit de RAP, SO&P en HCA en bereidt samen met de RAP de onderwijs regiovorming voor.

Onderwijsregio

Het *Actieplan Duurzaam werken in het Onderwijs* (voorjaar 2021) en het bestuursakkoord flexibilisering zijn de opmaat geweest voor meer regionale samenwerking in de gehele onderwijskolom en ten behoeve van een duurzame onderwijsarbeidsmarkt. Eind 2022 hebben Hogeschool KPZ en Windesheim het initiatief genomen om met enkele van hun partners in SO&P een voorlopers rol te spelen in de toekomstige regiovorming; toen nog RATO geheten, inmiddels onderwijsregio. Die onderwijsregio's worden het nieuwe construct waarin de opbrengsten en middelen vanuit de RAP en het SO&P een plaats zullen krijgen en doorontwikkeld worden. Vanuit een lerende aanpak komt het voorlopers groepje tot doelstellingen voor de onderwijsregio in wording. In het voorjaar van 2023 worden de criteria om formeel voorloper te zijn duidelijk en zullen vervolgstappen worden gezet. Daarbij bouwen we voort op de nauwe en warme relaties in de Zwolse regio.

De financiering van de RAP en het SO&P zal naar alle waarschijnlijkheid vanaf 2024 via de onderwijsregio verlopen.

Sectortafel kind en educatie, Human Capital Agenda regio Zwolle

De HCA Regio Zwolle wil een proactieve werkzekerheidsregio worden met een inclusieve arbeidsmarkt. De HCA kent negen sectortafels, waaronder de sectortafel kind en educatie. De sectortafel richt zich met name op de arbeidsmarkt van de kinderopvang, omdat de onderwijsarbeidsmarkt binnen het domein van de RAP valt.

Het activiteitenplan en de begroting 2021 en 2022 zijn goedgekeurd door de gemeente. De daaraan verbonden basisfinanciering en subsidies zijn verstrekt. Die subsidie (plus cofinanciering van 30%) wordt ingezet op een drietal actielijnen: kinderopvang, hybride professionals sport en kinderopvang, hub onderwijs ontmoet bedrijfsleven. Deze laatste actielijn behoeftte voorafgaand aan de subsidietoekenning een tussentijds

haalbaarheidsonderzoek. Dat onderzoek is afgerond en goed bevonden.

Radiant Lerarenopleidingen

Hogeschool KPZ is actief partner in de landelijke coöperatie Radiant, een samenwerkingsverband van negen zelfstandige pedagogische hogescholen. Binnen Radiant worden diverse projecten en werkzaamheden gezamenlijk opgepakt vanuit het oogmerk van bundeling van kennis, innovatiekracht, massa en/of efficiency. Daarnaast is Radiant een belangrijk kennisnetwerk. Binnen het bestuur bestond de behoefte om tot meer executiekracht te komen; daartoe hebben de portefeuillehouders voorzieningen binnen het bestuur een uitgebreide analyse gemaakt en voorstellen gedaan. In de zomer van 2022 is dit traject afgerond en inmiddels wordt vervolg gegeven aan de afspraken: er is een portefeuille LLO, portefeuillehouders nemen meer regie en verantwoordelijkheid, voorzitter en ondersteuner zijn meer sturend op de langere termijn.

De volgende inhoudelijke projecten stonden in 2022 centraal: cybersecurity, implementatie roosterprogramma, onderzoeksprogrammering, routekaart flexibilisering.

Vereniging van Katholieke Lerarenopleidingen (VKLO)

Hogeschool KPZ is lid van de VKLO en de voorzitter CvB is lid van het bestuur, samen met de voorzitter CvB van De Kempel. We zien dat het aantal leden van de VKLO terugloopt, dat minder waarde wordt gehecht aan het GLB-diploma en de visitatie arbeidsintensief is. Daarom is het bestuur in 2022 het gesprek met Verus gestart over intensievere samenwerking met als mogelijk doel het opgaan van de VKLO in Verus.



MAATSCHAPPIJ

SDG'S

Hogeschool KPZ is ondertekenaar van de Sustainable Development Goals, gezamenlijk met de Vereniging Hogescholen en de Zwolse8. In de *Strategische Koers 2021-2025* kiest de hogeschool voor de focus op de doelen 3, 4, 8, 10 en 17, waarop acties en doelstellingen zijn geformuleerd. Vanzelfsprekend werken we ook aan duurzaamheid in de zin van CO2-reductie en verantwoorde consumptie.

3 Goede gezondheid en welzijn

- Zorglijnen in het onderwijs;
- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit studenten en medewerkers;
- Gezonde voeding in de keuken;
- Persoonlijke aandacht en betrokkenheid op studenten en collega's.

4 Kwaliteitsonderwijs

- Top 5 positie in de NSE voor bachelor en ad;
- Goed werkende kwaliteitszorgcyclus;
- Kwaliteitscultuur waarin ieder staat voor kwaliteit.

8 Eerlijk werk en economische groei

- Goed werkgeverschap en goede arbeidsvoorwaarden;
- Loopbaanperspectieven en professionaliseringsmogelijkheden;
- Aantrekkelijke en duurzame onderwijsarbeidsmarkt.

10 Ongelijkheid verminderen

- Lectoraatsthema rond kansengelijkheid;
- Programmalijn taalstimulering;
- Kansengelijkheid als overkoepelend thema voor ons instituut.

17 Partnerschap om doelstellingen te bereiken

- Campus en Innovatiecluster kind en educatie;
- Ontwikkeling regionale alliantie en educatieve regio Oost Werkt;
- Programmalijn Onderwijsarbeidsmarkt en strategisch HRM en actieve rol in de regionale arbeidsmarkt.

DUURZAAMHEIDSBELEID

Hogeschool KPZ is in 2022 begonnen met de uitwerking van de fasering van de verduurzaming van het gebouw. Deze omvangrijke fasering beslaat een periode van tien jaar. De eerste fase (2023) bestaat uit het toepassen van dakisolatie en de plaatsing van zonnepanelen. In de navolgende jaren worden de gebouwschil isolatie en de installaties aangepakt. De laatste fase betreft de keuze en installatie van de warmte opwekking. Welke keuze Hogeschool KPZ maakt is afhankelijk van de dan beschikbare mogelijkheden en technologische verbeteringen.

INKOOPBELEID

Hogeschool KPZ heeft in 2022 de printers vervangen op basis van een onderhandse nationale aanbesteding. Na gesprekken en demonstraties van de leveranciers is gekozen om bij onze huidige leverancier Canon te blijven. Met name de prijs van de apparatuur, de prijs per afdruk (kleur en zwartwit), de kosten voor toner en de kwaliteit van support waren doorslaggevend. Er is een koopovereenkomst met support voor vijf jaar afgesloten.

BESTUUR EN FINANCIERS

ONDERWIJSKUNDIGE RESULTATEN

Instroom studenten

De instroom van nieuwe studenten op 1 oktober 2022 was voor de voltijd bacheloropleiding Leraar Basisonderwijs 158; dit is een daling van 13,6% ten opzichte van 2021-2022. Het aantal nieuwe instromers voor de deeltijdopleiding Leraar Basisonderwijs (vierjarige en verkorte opleiding) was op 1 oktober 2022 43 en toonde daarmee een daling van 26,3% ten opzichte van 2021-2022 (57 instromers). Het aantal instromers voor de ad PEP kwam uit op 46, een daling van 39,5%.

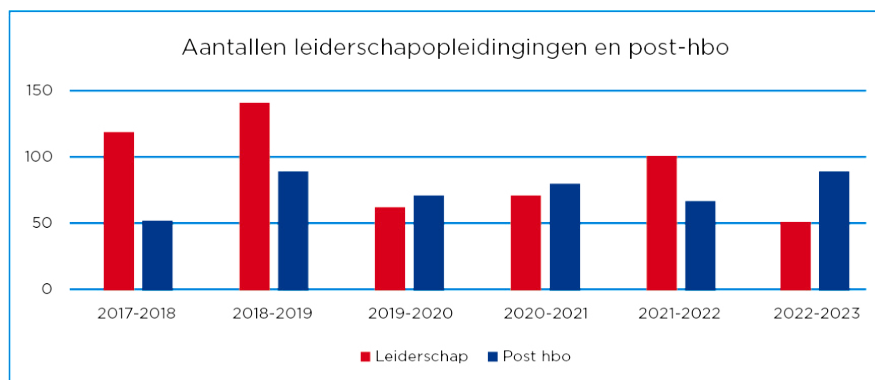
Instroom	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Voltijdopleiding leraar basisonderwijs	163	178	189	169	146
Deeltijdopleiding leraar basisonderwijs	87	100	92	57	42
Pedagogisch Educatief Professional	95	95	97	76	46
Totaal	345	373	378	302	234

Aantal inschrijvingen

Het totaal aantal ingeschreven studenten op 1 oktober 2022 was 830, waarvan 508 voltijd studenten, een daling van 26 studenten (5%) ten opzichte van 1 oktober 2021. Het aantal deeltijdstudenten was 192 ten opzichte van 214 in 2021, een daling van 22 studenten (10%). Het aantal studenten ad PEP komt op 130 uit, een daling van 45 studenten (26%)

Aantal inschrijvingen	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Voltijdopleiding leraar basisonderwijs	524	531	545	534	508
Deeltijdopleiding leraar basisonderwijs	174	225	239	214	192
Pedagogisch Professional Kind en Educatie	158	183	205	175	130
Totaal	856	939	989	923	830

Post-bachelor-opleidingen



Soort	Opleiding	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Leiderschap	Middenmanagement	11	8	3	26	5	6
Leiderschap	Basisbekwaam	16	28	13	14	19	23
Leiderschap	Basisbekwaam, Verkort	7	8	3	2	7	3
Leiderschap	Vakbekwaam	25	34	32	12	15	19
Leiderschap	Vakbekwaam, verkort	3	-	-	-	-	-
Leiderschap	Herregistratie Regie en Strategie	-	7	3	10	4	-
Leiderschap	Leiderschap IKC	57	56	8	7	51	-
Post-hbo	Coach W & T Ontwerpend Leren	-	8	0	-	-	-
Post-hbo	Cultuurbegeleider* + **	-	14	6	5	-	-
Post-hbo	DIGI-coach	7	0	0	-	-	-
Post-hbo	Nieuwe Leraar- gepersonaliseerd leren	-	10	4	-	-	-
Post-hbo	NOVO	20	11	13	9	12	-
Post-hbo	Reken-coördinator	14	21	16	16	13	23
Post-hbo	Specialist Jonge Kind	5	0	13	11	9	4
Post-hbo	Specifieke onderwijsbehoeften en gedrag	6	7	0	14	-	9
Post-hbo	Intern Begeleider	-	-	-	11	15	29
Post-hbo	Taalcoördinator	-	6	5	5	6	8
Post-hbo	Jeugdliteratuur	-	12	14	9	12	15

Uitval

Het uitvalpercentage van de eerstejaarsstudenten in de bachelor voltijd en ad is in 2021-2022 gedaald van vorig jaar. Vanwege corona is besloten om het BSA moment te verzetten. In de deeltijdopleiding Leraar Basisonderwijs is het uitvalpercentage in het eerste jaar gestegen. Het gros van de uitschrijvers binnen de voltijd bachelor geeft aan een verkeerde studiekeuze te hebben gemaakt. Binnen de deeltijd bachelor is de combinatie privé, werk en school de voornaamste reden om voortijdig te stoppen; daarnaast is er een groot aantal studenten dat aangeeft een verkeerde studiekeuze gemaakt te hebben. Voor de ad PEP worden met name privéomstandigheden aangegeven als reden van beëindiging.

Bachelor voltijd

Uitvallers VT (vanaf 1-9)	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
> 4 jr	8	5	7	2	8
> 3jr	3	7	2	1	2
> 2jr	2	2	4	3	6
> 1jr	11	8	8	11	13
In 1ste jr	96	76	50	74	58
Totaal	120	98	71	91	87
Inschrijvingen per 1/9	568	534	540	555	541
Percentage uitval	21,1%	18,2%	13,1%	16,4%	16,1%

Jaar	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Aantal eerstejaars voltijd	195	167	183	191	185
Uitval in %	49,2%	45,5%	27,3%	38,7%	31,40%
Aantal uitvallers	96	76	50	74	58

Bachelor deeltijd

Uitvallende DT (vanaf 1-9)	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
> 4 jr	6	0	0	0	2
> 3jr	1	1	1	1	1
> 2jr	5	1	3	1	3
> 1jr	2	5	6	11	14
In 1ste jr	21	36	38	28	20
Totaal	33	43	48	41	40
Inschrijvingen per 1/9	142	179	233	254	223
Percentage uitval	23,2%	24,0%	20,6%	16,1%	17,9%

Jaar	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Aantal eerstejaars deeltijd A-stroom	25	25	57	37	19
Uitval in %	44,0%	36,0%	40,4%	35,1%	47,40%
Aantal uitvallende	11	9	23	13	9

Jaar	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Aantal eerstejaars deeltijd B-stroom	33	66	52	59	39
Uitval in %	30,0%	40,9%	28,9%	25,4%	28,20%
Aantal uitvallende	10	27	15	15	11

ad PEP

Uitvallende ad PEP (vanaf 1-9)	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
In 1ste jaar	39	31	33	35	23
In 2e jaar	2	4	9	3	7
Totaal	41	35	42	38	3
Inschrijvingen per 1/9	141	163	195	223	185
Percentage uitval	29,1%	21,5%	21,5%	17,0%	17,80%

Jaar	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021-2022
Aantal eerstejaars ad PPKE/PEP	87	97	102	102	78
Uitval in %	44,8%	31,9%	32,6%	34,3%	29,50%
Aantal uitvallende	39	31	33	35	23

Aantal afgestudeerden

Het aantal afgestudeerden in de bachelor voltijd is in 2021-2022 ten opzichte van 2020-2021 gedaald met 24.

Studiejaar	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Voltijd	84	76	105	97	73
Deeltijd	22	20	34	49	34
PPKE/PEP	35	39	34	73	50
Totaal	141	135	173	219	157

Het aantal vijfdejaarsstudenten is in de laatste jaren gestegen. De stijging van het aantal vijfdejaars kent een aantal oorzaken: toename in complexiteit van het beroep waardoor studenten langer over hun praktijk doen, verzwarende van de afstudeerfase door grotere afstudeereenheden en toenemende zorgproblematieken. Net als in 2019-2020 liepen in 2021-2022 veel studenten vertraging op in verband met corona.

Inschrijffjaar	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Volttijd 5	58	50	55	44	43
Deeltijd 5A	4	9	10	19	11
Deeltijd 5B	28	14	22	31	37
Totaal	90	73	87	94	91

B JAARREKENING

MODEL A EN B

BALANS (NA RESULTAATBESTEMMING)

Activa		31-12-2022		31-12-2021	
	Vaste Activa	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1	Immateriële Vaste Activa	295.629		367.448	
1.2	Materiële Vaste Activa	7.674.147		7.827.175	
1.3	Financiële Vaste Activa	-		-	
	Totaal Vaste Activa	7.969.776		8.194.624	
Vlottende Activa					
1.5	Vorderingen	807.353		983.347	
1.7	Liquide middelen	4.224.668		2.669.224	
	Totaal vlottende activa	5.032.021		3.652.571	
	Totaal activa		13.001.797		11.847.195

		31-12-2022		31-12-2021	
	Passiva	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.	Eigen vermogen	8.150.625		7.612.712	
2.2.	Voorzieningen	369.840		327.465	
2.3.	Langlopende schulden	-		150.000	
2.4.	Kortlopende schulden	4.481.333		3.757.019	
	Totaal passiva		13.001.797		11.847.195

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

		Begroot		
		2022	2022	2021
	Baten	EUR	EUR	EUR
3.1.	Rijksbijdragen	9.782.470	9.407.771	8.267.362
3.2.	Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-
3.3.	College-, cursus-, les- en examengelden	961.289	912.931	1.241.871
3.4.	Baten werk i.o.v. derden	1.764.909	2.270.000	1.562.211
3.5.	Overige baten	624.245	420.500	627.319
	Totaal baten	13.132.913	13.011.202	11.698.763
4. Lasten				
4.1.	Personeelslasten	10.213.811	10.086.949	9.047.805
4.2.	Afschrijvingen	603.838	579.234	713.441
4.3.	Huisvestingslasten	463.332	534.000	400.810
4.4.	Overige lasten	1.305.731	1.366.000	1.125.729
	Totaal lasten	12.586.712	12.566.183	11.287.785
	Saldo baten en lasten	546.201	445.019	410.978
5.	Financiële baten en lasten	8.287-	10.000-	11.346-
	Resultaat	537.914	435.018	399.632

Toelichting afwijking begroting

Baten

In 2022 is de rijksbijdrage hoger dan begroot. Dit werd veroorzaakt door:

- aanvullende bijdrage tegen de impact van corona;
- bijstelling van de rijksbijdrage voor de studentgebonden financiering (halvering collegegeld);
- onderdeel ontwerp en ontwikkeling vanuit het bestuursakkoord;
- ontvangen overige subsidies;
- overige andere technische of beleidsmatige mutaties.

De stijging van de collegegelden ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door minder uitval dan geprognostiseerd. Baten Werk in Opdracht van Derden laat een daling zien van € 505.091 ten opzichte van de begroting, wat deels wordt opgevangen door diverse subsidietrajecten en daling van de kosten.

Binnen de overige baten wordt de inzet voor de subsidie trajecten grotendeels verantwoord. Waarbij de subsidie voor het lerarentekort/personeelstekort, waarvan Hogeschool KPZ penvoerder is, wordt gepresenteerd onder de overige subsidies OCW (rijksbijdragen). De volgende subsidie trajecten zijn hierin verantwoord:

- RAP (Regionale aanpak personeelstekort);
- RIF (Regionaal Investeringsfonds mbo, Innovatiecluster Kind en Educatie regio Zwolle e.o);
- St. Lezen, De kracht van bekroonde jeugdliteratuur voor het opgroeiende kind en voor de (aankomende) leraar;
- Fonds voor cultuurparticipatie, professionalisering muziekonderwijs op de pabo's;
- NRO, Leraren als leesbevorderaar;
- HCA, Human Capital Agenda voor de werkgevers die werknemers helpen aan extra scholing; en
- DUS-I, tel mee met taal

Lasten

De totale post personele lasten is gestegen, wat wordt veroorzaakt door de inzet op projecten. Hier staat tevens tegenover dat er meer baten binnen de subsidies zijn.

Exploitatieresultaat

Het resultaat voor financiële baten en lasten is € 537.914 positief. Dit exploitatieresultaat is met name veroorzaakt door de hogere baten rijksbijdragen.

MODEL C KASSTROOMOVERZICHT

	2022		2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten	EUR	EUR	EUR	EUR
Saldo baten en lasten	546.201		410.978	
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	603.838		713.441	
- mutaties voorzieningen	-42.375		137.942	
	646.213		851.383	
Veranderingen in werkkapitaal:				
- vorderingen	175.994		299.565	
- kortlopende schulden	724.314		469.352	
Totaal van verandering in werkkapitaal	900.308		768.917	
		2.092.722		2.031.278
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	-		34	
Betaalde interest	-8.287		-11.380	
		-8.287		-11.346
Kasstroom uit operationele activiteiten		2.084.435		2.019.932
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-295.410		-221.972	
Investerings in immateriële vaste activa	-83.582		-19.532	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-		4.032	
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	-		-	
Boekresultaat			4.032-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-378.992		-241.504
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossingen langlopende schulden	-150.000		-180.000	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-150.000		-180.000
Mutatie liquide middelen		1.555.444		1.598.428

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

ALGEMEEN

Richtlijnen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze richtlijn is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ 400, RJ 640 en RJ 660) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische lasten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: vorderingen, liquide middelen, langlopende en kortlopende schulden. De stichting heeft geen in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

82

Een financieel actief of een financiële verplichting wordt in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan. Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie er toe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen.

Een aankoop of verkoop volgens standaard marktconventies dient per categorie financiële activa en financiële verplichtingen stelselmatig in de balans te worden opgenomen of niet langer opgenomen hetzij op de transactiedatum (datum van aangaan van bindende overeenkomst) hetzij op de leveringsdatum (datum van overdracht). Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten) worden in de jaarrekening gepresenteerd in overeenstemming met de economische realiteit van de contractuele bepalingen. Presentatie vindt plaats op basis van afzonderlijke componenten van financiële instrumenten als financieel actief, financiële verplichting of als eigen vermogen.

Waardering bij eerste verwerking

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien instrumenten bij de vervolgwaaardering niet worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Reële waarde

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije markttrente voor de resterende looptijd, vermeerderd met krediet- en liquiditeitopslagen.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden met de waardering.

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het bestuur het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- immateriële vaste activa;
- materiële vaste activa;
- voorzieningen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

GRONDSLAGEN VAN WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen historische kostprijs.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de instelling zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar alle waarschijnlijkheid in de praktijk zullen voordoen en niet op basis van voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich zullen voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de staat van baten en lasten opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa wordt gewaardeerd op verkrijgingsprijs, onder aftrek van de lineaire afschrijving gebaseerd op een afschrijvingsduur van 5 jaar.

Immateriële vaste activa worden in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige voordelen die dat actief in zich bergt, zullen toekomen aan de instelling en de lasten van dat actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De uitgaven na eerste verwerking van een gekocht of zelf vervaardigd immaterieel vast actief worden toegevoegd aan de verkrijgings- of vervaardigingsprijs als het waarschijnlijk is dat de uitgaven zullen leiden tot een toename van de verwachte toekomstige economische voordelen en de uitgaven en de toerekening aan het actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor activering worden de uitgaven verantwoord als lasten in de staat van baten en lasten.

De grondslagen voor de vaststelling en verwerking van bijzondere waardeverminderingen zijn opgenomen onder het hoofd Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

Ontwikkelingslasten

Ontwikkelingslasten worden geactiveerd voor zover deze betrekking hebben op haalbaar geachte projecten. De ontwikkeling van een immaterieel vast actief wordt haalbaar geacht als het technisch uitvoerbaar is om het actief te voltooien, de stichting de intentie heeft om het actief te voltooien en het vervolgens te gebruiken of te verkopen (inclusief het beschikbaar zijn van adequate technische, financiële en andere middelen om dit te bewerkstelligen), de stichting het vermogen heeft om het actief te gebruiken of te verkopen, het waarschijnlijk toekomstige economische voordelen zal genereren en de uitgaven gedurende de ontwikkeling betrouwbaar zijn vast te stellen. Ontwikkelingslasten worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs omvat voornamelijk de salarislasten van het betrokken personeel; de geactiveerde lasten worden na beëindiging van de ontwikkelingsfase (actief gereed voor ingebruikname) afgeschreven over de verwachte gebruiksduur, welke 5 jaar bedraagt. De afschrijving vindt plaats volgens de lineaire methode.

De lasten voor onderzoek en de overige lasten voor ontwikkeling worden ten laste van het resultaat gebracht in de periode waarin deze zijn gemaakt. Voor het nog niet afgeschreven deel van de geactiveerde ontwikkelingslasten wordt een wettelijke reserve gevormd.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden in de balans verwerkt indien het waarschijnlijk is dat de toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot dat actief zullen toekomen aan de instelling en de lasten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, onder aftrek van de lineaire afschrijving gebaseerd op de verwachte economische levensduur. Met op balansdatum verwachte bijzondere waardeverminderingen wordt rekening gehouden.

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object. De stichting past de componentenbenadering toe voor materiële vaste activa indien belangrijke afzonderlijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn. Rekening houdend met verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven.

Historische kostprijs

Gebouwen en -terreinen, machines en installaties, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve waardevermindervingsverliezen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige lasten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor materiële en immateriële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat.

De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief of een kasstroom genererende eenheid hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardevermindervingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.

Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardevermindervingsverlies is verminderd.

Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief of kasstroom genererende eenheid geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardevermindervingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardevermindervingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindervingsverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten.

Eigen vermogen

Indien de stichting een deel van het eigen vermogen heeft afgezonderd omdat daaraan een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien haar doelstelling zou zijn toegestaan en deze beperking is door het bestuur aangebracht, dient zij dit deel aan te merken als bestemmingsreserve.

Indien de stichting een deel van het eigen vermogen heeft afgezonderd omdat daaraan een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien haar doelstelling zou zijn toegestaan en deze beperking is door derden aangebracht, dient zij dit deel aan te merken als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

In de balans wordt een voorziening opgenomen wanneer er sprake is van: een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden; waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft het geschatte bedrag van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd. De voorziening is langlopend.

Duurzame inzetbaarheid

De voorziening voor duurzame inzetbaarheid betreft een voorziening bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen, ook op de langere termijn, om het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, om werk en privé goed te combineren.

Voorziening langdurig zieken

Per 31-12-2022 is er een voorziening langdurig zieken gevormd. Van de ziek gemelde medewerkers is de verwachting dat herstel op korte termijn niet zal plaats vinden.

Langlopende en kortlopende schulden

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Overige schulden

De grondslagen voor de waardering van langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen zijn beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de instelling beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de instelling het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

GRONDSLAGEN VOOR STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Algemeen

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn conform de ontvangen financiële beschikkingen van het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verwerkt in de jaarrekening.

College-, cursus, les- en examengelden

Het collegegeld voltijd wordt door het minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks wettelijk vastgesteld. Het deeltijd collegegeld wordt jaarlijks door het MT vastgesteld. Het aantal studenten wordt met de bekostiging aangesloten. De collegegelden worden voor 8-12 betreffende het schooljaar 2021-2022 en 4-12 betreffende het schooljaar 2022-2023 opgenomen.

Overige baten

De overige baten omvatten de opbrengsten uit leveringen van diensten en scholing onder aftrek van kortingen en dergelijke.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten van het jaar gebracht ten laste waarvan de gesubsidieerde bestedingen komen of waarin de opbrengsten zijn gederfd of het exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De vooruit ontvangen bedragen (zowel kort- als langlopend) worden onder de overlopende passiva opgenomen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik, en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering. De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

- gebouwen 60 jaar en 30 jaar;
- inventaris 15 jaar;
- apparatuur 5 jaar;
- computerapparatuur 5 jaar;
- schilderwerkzaamheden 10 jaar;
- W en E installaties 10 jaar;

- dak 20 jaar;
- en overige onderhoud 10 jaar.

Ter zake van lasten van periodiek groot onderhoud wordt de zogeheten componentenbenadering toegepast. Dit houdt in dat belangrijke componenten van een materieel vast actief die van elkaar te onderscheiden zijn en die verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, afzonderlijk worden afgeschreven.

Beloningen tijdens dienstverband

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Indien de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen.

Beloningen met opbouw van rechten

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave en bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Op balansdatum wordt hiertoe een verplichting opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting per balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomst). Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Beloning zonder opbouw van rechten

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting per balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomst). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Verplichting uit hoofde van beloning

De verplichting uit hoofde van beloningen tijdens dienstverband wordt gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Uitkering bij ontslag

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de stichting zich aantoonbaar heeft verbonden tot beëindiging van het dienstverband van een of meer personeelsleden vóór de gebruikelijke pensioendatum of tot een uitkering ter stimulering van vrijwillig ontslag. De stichting heeft zich aantoonbaar verbonden tot het doen van ontslaguitkeringen als formeel een gedetailleerd plan (of regeling) is opgesteld en intrekking daarvan door de vennootschap redelijkerwijs niet meer kan plaatsvinden.

In het plan / de regeling zijn de betrokken locaties, alsmede de functie en het geschatte aantal van de werknemers die zullen worden ontslagen, de ontslaguitkering voor iedere functie(groep) en de periode die gemoeid is met de uitvoering van het plan benoemd. Ten aanzien van de ontslaguitkeringen bij vrijwillig ontslag worden de verplichtingen en de last berekend op basis van het aantal personeelsleden dat naar verwachting op het aanbod zal ingaan. De ontslaguitkeringen die over meer dan twaalf maanden na balansdatum betaalbaar worden gesteld worden tegen contante waarde gewaardeerd.

Nederlandse pensioensregeling

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan de pensioenuitvoerder verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door de pensioenuitvoerder of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. Indien sprake is van aanpassingen van de per balansdatum opgebouwde aanspraken die voortvloeien uit toekomstige salarisverhogingen die per balansdatum reeds zijn toegezegd en die voor rekening van de vennootschap komen wordt hiervoor een voorziening gevormd.

Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van de pensioenuitvoerder en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen. Voor een op balansdatum bestaand overschot bij de pensioenuitvoerder wordt een vordering opgenomen als de stichting de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de stichting zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De instelling heeft geen additionele verplichtingen anders dan eventuele hoger toekomstige premies.

Pensioenregeling

De medewerkers van Hogeschool KPZ hebben een pensioenregeling die is ondergebracht bij ABP. Deze pensioenregeling betreft een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Indexatie (aanpassing voor prijsstijging) van de toegekende aanspraken en rechten vindt uitsluitend plaats indien en voor zover de middelen van de pensioenuitvoerder daartoe ruimte laten en de pensioenuitvoerder daartoe heeft besloten. Indien de omstandigheden bij de pensioenuitvoerder daar aanleiding toe geven, kan het bestuur besluiten tot het korten van aanspraken.

Dekkingsgraad

Door de kredietcrisis en de dalende rente bevindt de pensioenuitvoerder zich ultimo 2022 in een reservetekort. De dekkingsgraad (marktwaarde van de beleggingen uitgedrukt in een percentage van de voorziening pensioenverplichtingen volgens de grondslagen van DNB) van het fonds per balansdatum was 110,9%.

Herstelplan

In het herstelplan van maart 2018 heeft ABP inzichtelijk gemaakt dat binnen een periode van 10 jaren de vereiste dekkingsgraad van 128% wordt bereikt.

Als dit op basis van de gehanteerde aannames en met het reguliere premie-en indexatiebeleid niet mogelijk blijkt, zal het fonds moeten aangeven met welke beleidsaanpassingen en inzet van aanvullende sturingsmiddelen dit wel wordt bereikt. In het plan heeft ABP aangetoond dat de beleidsdekkingsgraad van het fonds tijdig toe groeit naar het niveau van de vereiste dekkingsgraad

Verlenen van diensten

Baten uit het verlenen van diensten worden opgenomen in de baten tegen de reële waarde van de ontvangen of te ontvangen vergoeding. Baten uit het verlenen van diensten worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer het bedrag van de baten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte lasten en de lasten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.

Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de baten verwerkt tot het bedrag van de lasten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

Rentebaten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Eventuele winsten of verliezen worden verantwoord onder de financiële baten en lasten.

Rentelasten en soortgelijke lasten

Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

VERBONDEN PARTIJEN

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met de instelling. Dit betreffen onder meer de relaties tussen de instelling en haar bestuurders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of er een bedrag in rekening is gebracht.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

Transacties met verbonden partijen (zie hoofdstuk kortlopende schulden voor de geïdentificeerde verbonden partijen) worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Van deze transacties wordt de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht toegelicht.

De bezoldiging van de bestuurders en toezichthouders is opgenomen in het hoofdstuk WNT.

VASTE ACTIVA

1.1 IMMATERIËLE VASTE ACTIVA

1.1 Immateriële vaste activa										
	Aanschaf prijs 1-1-2022	Afschrijving cumulatief 1-1-2022	Boekschrijving 1-1-2022	Investerings	Aanschafwaarde desinvestering	Afschrijving desinvestering	Afschrijvingen	Aanschaf prijs 31-12-2022	Afschrijving cumulatief 31-12-2022	Boekschrijving 31-12-2022
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Kosten van ontwikkeling	2.133.756	1.766.308	367.448	83.582	-	-	155.401	2.217.337	1.921.709	295.629
Immateriële vaste activa	2.133.756	1.766.308	367.448	83.582	-	-	155.401	2.217.337	1.921.709	295.629

Toelichting immateriële vaste activa

De geactiveerde ontwikkelingskosten betreffen intern gegenereerde immateriële vaste activa en hebben betrekking op de ontwikkeling van diverse opleidingen. De boekwaarde bedraagt € 107.114. De resterende levensduur varieert van 1 tot 5 jaar. Daarnaast bestaan de geactiveerde ontwikkelingskosten uit software. De boekwaarde bedraagt € 188.515 met een resterende levensduur die varieert van 1 tot 5 jaar.

91

1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA

1.2 Materiële vaste activa										
	Aanschaf prijs 1-1-2022	Afschrijving cumulatief 1-1-2022	Boekwaarde 1-1-2022	Investerings	Aanschafwaarde desinvestering	Afschrijving desinvestering	Afschrijvingen	Aanschaf prijs 31-12-2022	Afschrijving cumulatief 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2022
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Gebouwen en terreinen	10.538.123	3.594.083	6.944.040	158.194	-	-	245.299	10.696.317	3.839.383	6.856.934
Inventaris en apparatuur	3.651.093	2.767.958	883.135	137.216	16.656	16.656	203.138	3.788.309	2.971.096	817.213
Materiële vaste activa	14.189.216	6.362.041	7.827.175	295.410	16.656	16.656	448.437	14.484.626	6.810.479	7.674.147

Toelichting materiële vaste activa

De desinvestering in het boekjaar betreft computerapparatuur.

OZB EN VERZEKERDE WAARDE GEBOUWEN EN TERREINEN

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen	Bedrag EUR	Peildatum
OZB-waarde gebouwen en terreinen	6.979.000	1-1-2021
Verzekerde waarde gebouwen	19.683.000	31-12-2022
Verzekerde waarde inventaris/apparatuur	3.528.000	31-12-2022

VORDERINGEN

		2022	2021
1.5.	Vorderingen	EUR	EUR
	Debiteuren	479.723	464.741
	Vorderingen op personeel	15.648	25.956
	Overige vorderingen	99.585	182.074
	Overlopende activa	212.397	310.576
		807.353	983.347
	Overlopende activa		
	Vooruitbetaalde kosten	203.775	308.380
	Overige overlopende activa	8.622	2.196
		212.397	310.576

LIQUIDE MIDDELEN

		31-12-2022	31-12-2021
1.7.	Liquide middelen	EUR	EUR
	Kasmiddelen	45	45
	Tegoeden op Bankrekeningen	4.224.623	2.669.179
	Liquide middelen	4.224.668	2.669.224

Financiële instrumenten

De reële waarde van in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en schulden e.d. benadert de boekwaarde daarvan.

Toelichting vorderingen

In 2022 is er geen voorziening voor oninbaarheid op de debiteuren opgenomen (2021: EUR nihil). De overlopende activa bestaan uit activa met een resterende looptijd korter dan één jaar. De vorderingen ten aanzien van personeel hebben betrekking op de inzet van medewerkers voor de uitvoering van opleidingen.

Toelichting liquide middelen

De instelling bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat voor de instelling steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen. De liquide middelen zijn vrij beschikbaar.

Kredietrisico

De instelling loopt kredietrisico over leningen en vorderingen opgenomen onder financiële vaste activa, handels- en overige vorderingen, liquide middelen en de positieve marktwaarde van afgeleide financiële instrumenten. Met deze tegenpartijen bestaat een lange relatie; zij hebben altijd aan hun betalingsverplichtingen voldaan.

EIGEN VERMOGEN

2.1 EIGEN VERMOGEN

2.1. Eigen vermogen									
		Stand per 1-1-2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
	Groepsvermogen								
	Algemene reserve	7.063.530	373.212	-	7.436.742	7.436.742	437.598	-	7.874.340
	Bestemmingsreserve (publiek)	173.545	-	-	173.545	173.545	-	-	173.545
	Bestemmingsreserve (privaat)	-23.996	26.420	-	2.424	2.424	46.407	-	48.831
	Bestemmingsreserve (privaat - overig)					-	53.909	-	53.909
	Eigen vermogen	7.213.079	399.632	-	7.612.711	7.612.712	537.914	-	8.150.625
Toelichting eigen vermogen, specificatie									
Volgnr	Specificatie van publieke bestemmingsreserve Beschrijving	Stand per 1-1-2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
1	Innovatieprojecten	106.317	-	-	106.317	106.317	-	-	106.317
2	Promotietrajecten	52.269	-	-	52.269	52.269	-	-	52.269
3	Kwaliteit	14.959	-	-	14.959	14.959	-	-	14.959
		173.545			173.545	173.545			173.545
Specificatie van private bestemmingsreserve									
1	Algemene private bestemmingsreserve	23.996-	26.420	-	2.424	2.424	46.407	-	48.831
		-23.996	26.420	-	2.424	2.424	46.407	-	48.831

Een deel van het vermogen is afgezonderd voor een beperktere doelstelling. Deze beperkte doelstelling betreft:

- Innovatieprojecten. Deze reservering is voor zowel interne als externe vernieuwingprojecten. Indien dit van toepassing is, zal er een plan van aanpak worden opgesteld waarin ook de terugverdienperiode wordt opgenomen. Daarnaast is de eis dat bij een extern project er een landelijke uitstraling moet zijn.
- Promotietrajecten. Hierbij gaat het om een reservering van de kosten die gemaakt worden voor promoveren medewerkers.
- Kwaliteit. Reservering voor kosten voor kwaliteitsverbeteringen (accreditatie, onderzoeken en visitatie).

Het exploitatieresultaat 2022 is als volgt bestemd en verwerkt:

- Het resultaat uit private activiteiten is over 2022 € 46.407 De private activiteiten bestaan uit de volgende onderdelen: post-hbo, Magistrum, master Leadership in Education, master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie, trainingen en Camebridge Engels.
- Een resultaat van € 53.909 wordt aangemerkt als privaat-overig. Dit resultaat vloeit uit de opfeing van St. beheerssteunfonds
- Het overige resultaat wordt verwerkt binnen de algemene reserve, € 437.598 positief.

VOORZIENINGEN

2.2 VOORZIENINGEN

2.2. Voorzieningen									
		Stand per 1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2022	Kortlopende deel <1 jaar	Looptijd 1 tot 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
	Verlofsparen en sabbatical leave	71.970	-	-	23.512	48.458	48.458	-	-
	Jubileumuitkering	127.460	32.669	19.812	-	140.317	4.367	51.846	84.103
	Langdurig zieken	128.035	125.070	72.039	-	181.065	108.277	72.788	-
	Voorzieningen	327.465	157.739	91.851	23.512	369.840	161.102	124.634	84.103

Voorziening voor Jubileumuitkering

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van medewerkers. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van het per 31 december opgebouwde recht op toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de loonsverhoging, vertrekkans en contractvorm (D2). De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Met betrekking tot het boekjaar wordt er conform de voorgeschreven richtlijnen van de PO-raad de volgende tabel gehanteerd voor de blijfkans.

	Blijfkans 25 jarig	Blijfkans 40 jarig
Opgebouwde jaren jubilea		
t/m 5 jaar	15%	10%
6 t/m 14 jaar	35%	20%
15 t/m 24 jaar	75%	40%
25 t/m 34 jaar	-	60%
35 t/m 39 jaar	-	90%
40>	-	-

Verlofsparen en sabbatical leave

In de cao-hbo zijn afspraken gemaakt over het toekennen van uren aan medewerkers voor duurzame inzetbaarheid. Voor zover medewerkers hebben aangegeven deze uren te willen sparen is voor deze uren een voorziening getroffen overeenkomstig de richtlijn die hiervoor door het ministerie van OCW is afgegeven.

LANGLOPENDE SCHULDEN

2.3 LANGLOPENDE SCHULDEN

2.3. Langlopende schulden											
	Stand langlopend deel, begin van de periode	Stand kortlopend deel, begin van de periode	Stand totale schuld, begin van de periode 1-1-2021	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand totale schuld, einde van de periode	Stand kortlopend deel, einde van de periode	Stand langlopend deel, eind van de periode	Bedrag looptijd 1 tot en met 5 jaar	Bedrag looptijd meer dan 5 jaar	Effectieve rentevoet in de verslag periode
Kredietinstellingen	-	150.000	150.000	-	150.000	-	-	-	-	-	1,900%
Langlopende schulden	-	150.000	150.000	-	150.000	-	-	-	-	-	

KORTLOPENDE SCHULDEN

2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
	Crediteuren	358.181	436.470
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	367.685	304.391
	Schulden ter zake van pensioenen	115.773	107.737
	Overige schulden	786.003	544.516
	Overlopende passiva	2.853.691	2.363.905
		4.481.333	3.757.019
	Overlopende passiva, uitsplitsing		
	Vooruitontvangen college-, cursus, les- en examengelden	722.581	345.659
	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	1.368.761	1.083.046
	Vakantiegeld en - dagen	289.922	246.592
	Overige overlopende passiva	472.526	688.608
		2.853.790	2.363.905

Overlopende passiva

De overlopende passiva bevat ultimo 2022 geen passiva met en resterende looptijd van langer dan één jaar.

Onder overige overlopende passiva zijn de opbrengsten opgenomen welke vooruit zijn gefactureerd in 2022 en een uitvoer kennen in 2023. Deze worden gezien als vooruitontvangen bedragen. Het gaat hierbij om de activiteiten binnen centrum voor ontwikkeling, welke in de jaarrekening gepresenteerd onder de baten werk in opdracht van derden. Het gaat hierbij specifiek om de leiderschapsopleidingen (€ 233.896), trainingen (€ 14.693) en post hbo (€ 91.518).

FINANCIËLE INSTRUMENTEN

Algemeen

Hogeschool KPZ maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende, financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's te beperken van onvoorspelbare, ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de stichting. Hogeschool KPZ handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Kredietrisico

Er is een beperkt kredietrisico te onderkennen; veruit de grootste debiteur (meer dan 50% van de omzet) is het Ministerie van OCW. De overige debiteuren zijn ouders/studenten ten aanzien van het collegegeld en de overige bestaat uit instellingen/schoolbesturen. Om het risico voor dat deel te beperken wordt gebruikgemaakt van overeenkomsten en een invorderingsbeleid.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico bestaat uit eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen leningen en (tussentijdse) rentefluctuaties. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vastrentende leningen reëlewaarderisico. Eind 2022 bestaan geen vorderingen of schulden met variabel rentende renteafspraken.

Liquiditeitsrisico

De instelling bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat voor de instelling steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte beschikbaar blijft onder de beschikbare faciliteiten om steeds binnen de gestelde leningconvenanten te blijven.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Niet van toepassing.

Niet in de balans opgenomen activa

Niet van toepassing.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben geen andere belangrijke gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden en de jaarrekening is opgesteld na resultaatbestemming.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 BATEN

3.1.	Rijksbijdragen	2021 EUR	2020 EUR
3.1.1.	Rijksbijdrage OCW	9.415.293	7.910.428
3.1.2.	Overige subsidies OCW	367.177	356.934
		9.782.470	8.267.362
3.2.	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden		
3.2.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	-	-
		-	-
3.3.	Wettelijke college-/cursus-/examengelden		
3.3.3	Collegegelden sector HBO	961.289	1.241.871
		961.289	1.241.871
3.4.	Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)		
3.4.1	Contractonderwijs		
3.4.1.4.	Contractonderwijs (excl. Inburgering)	1.764.909	1.562.211
		1.764.909	1.562.211
3.5.	Overige baten		
3.5.1.	Opbrengst verhuur	1.592	-
3.5.2.	Detachering en personeel	184.632	239.047
3.5.10.	Overige	438.021	388.272
		624.245	627.319
		13.132.913	11.698.763

Binnen de post overige opbrengsten zijn de baten opgenomen ten aanzien van de opbrengst kantine € 21.405 (2021: € 12.709), opbrengst administratie € 5.496 (2021: € 5.520) en internationalisering € 20.478 (2021: nihil). Daarnaast worden de baten ten aanzien van het subsidie projecten NWO € 74.405 (2021: € 80.000) gepresenteerd onder deze post.

4 LASTEN

98

		2022 EUR	2021 EUR
4.1.	Personeelslasten		
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten	8.109.610	7.299.668
4.1.2.	Overige personele lasten	2.202.107	1.789.154
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen	97.906	41.017
		10.213.811	9.047.805
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten, uitsplitsing			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	6.310.586	5.643.242
4.1.1.2	Sociale lasten	800.076	737.691
4.1.1.3	Pensioenlasten	998.948	918.735
		8.109.610	7.299.668
Overige personele lasten, uitsplitsing			
4.1.2.1	Mutatie personele voorzieningen	42.374	9.906
4.1.2.2	Lasten personeel niet in loondienst	1.706.869	1.509.032
4.1.2.3	Overige	452.864	270.214
		2.202.107	1.789.152
FTE			
Peildatum 31-12-2022		Aantal	fte omvang
OP		85	58,7
OOP		42	35,0
Totaal		127	93,7
FTE			
Peildatum 31-12-2021		Aantal	fte omvang
OP		75	53,8
OOP		39	32,4
Totaal		114	86,2
4.2.	Afschrijvingen	2022 EUR	2021 EUR
4.2.1.	Immateriële Vaste Activa	155.401	247.343
4.2.2.	Materiële vaste activa	448.437	466.098
	Afschrijvingen	603.838	713.441

4.3	Huisvestingslasten		
4.3.2.	Verzekeringslasten	39.158	29.049
4.3.3.	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	60.689	37.158
4.3.4.	Energie en water	124.350	84.680
4.3.5.	Schoonmaakkosten	167.382	179.673
4.3.6.	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	57.905	56.847
4.3.8.	Overige huisvestingslasten	13.848	13.403
	Huisvestingslasten	463.332	400.810

4.4	Overige lasten		
4.4.1.	Administratie en beheer	1.005.123	818.040
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	179.846	167.782
4.4.5.	Overige	120.763	139.907
	Overige lasten	1.305.731	1.125.729
	Totaal lasten	12.586.712	11.287.785

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria van A12 Registeraccountants B.V. is ten laste gebracht van de instelling. De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2022 en 2021 hebben betrekking op de ontvangen facturen in het boekjaar.

Honoraria van de accountant		
De volgende honoraria van RA12 Registeraccountants B.V. is ten laste gebracht van de instelling		
	RA12 Registeraccountants BV	RA12 Registeraccountants B.V.
	2022	2021
Controle jaarrekening en onderzoek naar basisregisteronderwijs HO	42.803	41.092
Andere controleopdrachten	-	-
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-
	42.803	41.092

6 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Financiële baten en lasten			
6.1	Financiële baten	2022	2021
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	-	34
6.2	Financiële lasten		
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	-8.287	-11.380
		-8.287	-11.346
	Totaal resultaat	537.914	399.632

MODEL E VERBONDEN PARTIJEN

Statutaire naam	Juridische	Statutaire	Code	Deelname	Consolidatie
				%	Ja/Nee
Stichting Promotie Zwols Beroepsonderwijs	Stichting	Zwolle	4	0%	Nee
VKLO (Vereniging Katholieke Lerarenopleidingen)	Vereniging	Eindhoven	4	0%	Nee
St. Theole	Stichting	Zwolle	4	0%	Nee
Coöperatie Radiant U.A.	Coöperatie	Utrecht	4	11%	Nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

MODEL G VERANTWOORDING SUBSIDIE

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangst in verslagjaar	Prestatie afgerond ja/nee
			EUR	EUR	EUR
Subsidie voor studieverlof	1277803	19-6-2022	12.572	12.572	Nee
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP20001	14-2-2020	480.117	193.747	Nee
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP20002	14-2-2020	480.117	193.747	Nee
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP2200021	28-7-2022	240.602	240.602	Nee
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP2200024	28-7-2022	240.602	240.602	Nee
Subsidieregeling Tel mee met Taal 2021-2024	TMMTOA220023	31-5-2022	81.786	81.786	Nee

100

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Complexiteitspunten

Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	4
Complexiteitspunten gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	4
Totaal aantal complexiteitspunten	9

Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	168.000
Afwijkende bezoldigingsklasse	Niet van toepassing
Afwijkende bezoldigingsmaximum	Niet van toepassing
Toelichting op de WNT	Niet van toepassing

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de dertiende maand van de functievervulling.

Gegevens 2022	
Bedragen x € 1	I. Lammerse
Functiegegevens	Vz. CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12
Omvang dienstverband (deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	131.712
Beloningen betaalbaar op termijn	22.294
Subtotaal	154.006

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	168.000
-/- Overschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	n.v.t
Bezoldiging	154.006

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t

Gegevens 2021	
Bedragen x € 1	I. Lammerse
Functiegegevens	Vz. CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12
Omvang dienstverband (deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	127.116
Beloningen betaalbaar op termijn	21.805
Subtotaal	148.921

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	149.000
-/- Overschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	n.v.t
Bezoldiging	148.921

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t

WNT TOEZICHTHOUDERS

Gegevens 2022					
Bedragen x € 1	L.J. Klaassen	M.D. Kooijman	A.A.C. Brockmöller	S.M. Kroes	D.T.T. Kamsma
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1-31/12 EUR	1/1-31/12 EUR	1/1-31/12 EUR	1/1-31/12 EUR	1/1-31/12 EUR
Bezoldiging					
Bezoldiging	12.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800	16.800	16.800
-/- Overschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag bezoldiging					
Bezoldiging	12.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2021					
Bedragen x € 1	L.J. Klaassen	M.D. Kooijman	A.A.C. Brockmöller	S.M. Kroes	D.T.T. Kamsma
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/9-1/1	1/9-1/1
Bezoldiging					
Bezoldiging	12.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900

Toelichting

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

OVERIGE GEGEVENS VOOR CONTROLEVERKLARING

STATUTAIRE BEPALINGEN

Algemene informatie

Bevoegd gezag nummer

30041

Statutaire naam

Stichting Katholieke Opleiding tot Leraren in het Basisonderwijs

Juridische vorm

Stichting

KvK-nummer

41023625

Webadres

www.kpz.nl

Sector

Hoger onderwijs

Sprake van personele unie

Nee

STATUTAIRE GEGEVENS

Straatnaam

Ten Oeverstraat

Huisnummer

68

Postcode

8012 EW

Vestigingsplaats

ZWOLLE

CORRESPONDENTIEADRES

Straatnaam

Ten Oeverstraat

Huisnummer

68

Postcode

8012 EW

Plaats

ZWOLLE

FINANCIËLE KENGETALLEN

	2022	2021
Huisvestingsratio	0,06	0,06
Liquiditeit (current ratio)	1,12	0,97
Liquiditeit (quick ratio)	1,12	0,97
Personeelslasten/Rijksbijdragen	1,04	1,09
Personeelslasten/Totaal lasten plus financiële lasten	0,81	0,80
Rentabiliteit	0,04	0,03
Solvabiliteit 1	62,69	65,36
Solvabiliteit 2	65,53	66,99
Weerstandvermogen	0,62	0,66

Solvabiliteit 1

De solvabiliteit geeft aan welk deel van de bezittingen (activa) zijn gefinancierd met eigen vermogen. Solvabiliteit is gedefinieerd als het eigen vermogen gedeeld door het totaal vermogen.

Solvabiliteit 2

Dit kengetal is een maat voor kredietwaardigheid en is gedefinieerd als het eigen vermogen inclusief voorzieningen gedeeld door het totaal vermogen.

Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate de instelling op korte termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. De liquiditeit (current ratio) wordt gedefinieerd als de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden.

Liquiditeit (quick ratio)

De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate de instelling op korte termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. De liquiditeit (quick ratio) wordt gedefinieerd als de vlottende activa exclusief voorraden gedeeld door de kortlopende schulden.

Huisvestingsratio

Hierbij worden de huisvestingslasten geplust met afschrijvingen op gebouwen en terreinen afgezet tegen de totale lasten.

Weerstandvermogen

In de ratio wordt het eigen vermogen afgezet tegen de totale baten.

Rentabiliteit (%)

Rentabiliteit geeft aan welk deel van de totale baten (opbrengsten) over blijft na aftrek van de lasten (kosten). De rentabiliteit van de gewone bedrijfsvoering is gedefinieerd als het resultaat gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoering (dit zijn de baten plus financiële baten).

Vanuit OCW is de norm driejarig <0 ; 2 jaar $<-0,05$; 1 jaar $<-0,10$.

In de afgelopen jaren is niet voldaan aan de norm vanuit OCW, omdat Hogeschool KPZ wil blijven investeren in de onderwijskwaliteit en de professionalisering van medewerkers met een meerjarig investeringsprogramma voortvloeiend uit het Instellingsplan 2016 – 2022. Deze keuze zijn mede gemaakt in het kader afspraken met betrekking tot de studievoorschotmiddelen (kwaliteitsafspraken).

Hogeschool KPZ heeft twee belangrijke uitgangspunten voor haar meerjarige financiële beleid. Enerzijds wil Hogeschool KPZ een zelfstandige mono-sectorale instelling blijven met uitstekende kwaliteit voor studenten en cursisten. Anderzijds wil Hogeschool KPZ investeren in de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek in samenwerking met het werkveld en partners. Hiervoor is een ondernemende strategie gevoerd en vereist. Deze twee uitgangspunten vragen om een gedegen risicomanagement en een duidelijke grens voor het weerstandsvermogen.

ONDERTEKENING

Datum:

Plaats:

DRS. I. LAMMERSE

Voorzitter CvB

MR. L.J. KLAASSEN (VOORZITTER)

Voorzitter RvT

DR. A.A.C. BROCKMÖLLER

Lid RvT

106

M.D. KOOIJMAN MBA

Lid RvT

S.M. KROES

Lid RvT

D.T.T. KAMSMA

Lid RvT

C OVERIGE GEGEVENS

STATUTAIRE REGELING RESULTAATBESTEMMING

De statuten van KPZ bevatten geen bepaling inzake bestemming van het resultaat.

CONTROLEVERKLARING

D BIJLAGEN

BIJLAGE 1 PUBLICATIES KENNIS- EN INNOVATIECENTRUM

PUBLICATIES 2022

- Bastemeijer, L., & Jongstra, W. (2022). Historisch redeneren door interactie met en over schurende en naburige teksten. *Veerkracht* 19(1), 26-29.
- Bertu, M. (2022). Oplossingsgericht denken bij aanpak lerarentekort: Creatief en vindingrijk onderwijs anders organiseren. *Veerkracht* 19(3), 26-30.
- Boonstra, A., & Wering, A. (2022). Vakoverstijgend werken of niet?: Aan de slag met het schoolteam. *Veerkracht* 19(3), 19-24.
- De Moor, E.L., Sijtsma, J.J., Weller, J.A., & Klimstra, T.A. (2022). Longitudinal links between identity and substance use in adolescence. *Self and Identity*, 21 (1), 113-136. <https://doi.org/10.1080/15298868.2020.1818615>
- De Wilde, V., & Goriot, C. (2022). *Second Language Learning Before Adulthood: Individual Differences in Children and Adolescents*, Berlin, Boston: De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783110743043>
- Goriot, C., & van Hout, R. (2022). The relation between out-of-school exposure to English and English vocabulary development in Dutch primary school pupils. In De Wilde, V., & Goriot, C. (Eds.) *Second Language Learning Before Adulthood: Individual Differences in Children and Adolescents*, Berlin, Boston: De Gruyter Mouton, pp. 109-132. <https://doi.org/10.1515/9783110743043-006>
- Jongstra, W. (2022) (Ed.) *Veerkracht*. Speciaal nummer Taalstimulering. *Veerkracht* 19(1).
- Jongstra, W. (2022). De handen ineens de inzet van jeugdliteratuur op Hogeschool KPZ. *Veerkracht* 19(1), 12-17.
- Jongstra, W., & Mensink, L. (2022). Hoe bevordert je de taalontwikkeling van leerlingen met een risico op onderwijsachterstanden? *Veerkracht* 19(1), 38-39.
- Jongstra, W., Klaver, I., Van Doornik, L. (2022). Een leescultuur op school creëer je samen: topiclijst leescultuur met vijftien zichtlijnen. *Veerkracht* 19(1), 24-25.
- Jongstra, W., Van der Beek, A., & Mensink, L. (2022). Samen taalkrachtig verbinden met de inzet van tekstloze prentenboeken. *Veerkracht* 19(3), 4-5.
- Keuning, T., Van Geel, M., & Dobbelaer, M. (2022). *ADAPT: Krijg zicht op differentiatievaardigheden*. Pica.
- Keuning, T., Verheijen-Tiemstra, R., Jongstra, W., & Peeters, R. (2022). Interprofessional Collaboration Between Childcare Services and Primary Schools in the Netherlands. In P.W. Armstrong & C. Brouwn (Eds.) *School-to-School Collaboration: Learning Across International Contexts* (pp. 91-126). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-668-820221007> School-to-School Collaboration (Emerald.com);
- Koster, T., & Voorhorst, J. (2022). Internationale minor Hogeschool KPZ: 'Erasmus in the country of bicycles, cheese, tulips and rain.' *Veerkracht* 19(3), 14-15.
- Kupers, E., Smale-Jacobse, A., Van Geel, M., & Keuning, T. (2022). Differentiatie en inclusief onderwijs: adaptief lesgeven aan alle leerlingen. In A. de Boer, E. Struyf & S. Nijs (Eds.) *Samen inclusief onderwijs realiseren: Een handboek voor professionals binnen en buiten het onderwijs*. Uitgeverij Acco.
- Laan, D. (2022). Perfectionisme en creativiteit. *Veerkracht* 19(3), 36-37.
- Lammerse, I. (2022). De RAP, dat zijn wij... *Veerkracht* 19(3), 35.
- Mensink, L., & Bousaid, S. (2022). (W)elke leraar leest dit?: Jongens zijn slimmer dan meisjes. *Veerkracht* 19(3), 6-8.
- Meijer, R. (2022). Wat is het doel?: Geschiedenis op de basisschool. *Veerkracht* 19(3), 32-34.
- Nitert, E., Van der Struik-Pullen, D., & Keuning, T. (2022). *Wat maakt een vraagstuk interprofessioneel?*. Innovatiecluster kind en educatie. <https://www.kindeneducatie.nl/media/27825/wat-maakt-een-vraagstuk-interprofessioneel.pdf>
- Post-van de Kraats, L. (2022). Think outside de schoolmuren. *Veerkracht*, 19(3), 10-13.
- Regeling, A. (2022). (W)elke leraar leest dit?! Technisch lezen in een doorlopende lijn een praktisch handboek voor de basisschool. *Veerkracht* 19(1), 34-35.

Terlouw, B., & Bruins, B. (2022). Prentenboeken rijke bron taalstimulering en rekenwiskundige ontwikkeling. *Veerkracht* 19(1), 18-21.

Van de Kraats, L. (2022). Boundary Competencies in Interprofessional Learning Teams. Universiteit Twente.

<https://purl.utwente.nl/essays/92408>

Van Geel, M., Keuning, T., & Safar, I. (2022). How teachers develop skills for implementing differentiated instruction: Helpful and hindering factors. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*. <https://doi.org/10.1016/j.tatep.2022.100007>.

Van Geel, M., & Keuning, T. (2022). Differentiatievaardigheden: ontwikkel ze!. *Veerkracht* 19(3), 16-18.

PRESENTATIES 2022

Bruins, B. (2022, 29 april). *Leesonderwijs* [Workshop]. Vlaams-Nederlandse vereniging voor Lerarenopleiders Nederlands en Nederlands als tweede taal (LOPON2).

Bruins, B., & Zwama, M. (2022). *Rijke, schurende en naburige teksten inzetten bij geschiedenis*. Landelijk Netwerk Taal, Zwolle, 29 september 2022.

Gemmink, M., & Fokkens-Bruinsma, M. (2022). *Pubquiz over het versterken van veerkracht in je eigen praktijk* [Sessie]. Het Onderwijscongres van ReserachEd Nederland en Veluwe Onderwijsgroep, Apeldoorn, 29 september 2022.

Gemmink, M., & Schotpoort, M. (2022). *Level Up! Zet een stap in educatief partnerschap* [Sessie]. Het Onderwijscongres van ReserachEd Nederland en Veluwe Onderwijsgroep, Apeldoorn, 29 september 2022.

Gemmink, M., & Sijtsma, J.J. (2022). *Perspectieven op kansrijke ontwikkeling*. Landstede V.I.P. Event, Zwolle.

Jongstra, W. (2022). *Leraren als leesbevorderaars* [Presentatie]. Het Onderwijscongres van ReserachEd Nederland en Veluwe Onderwijsgroep, Apeldoorn, 29 september 2022.

Jongstra, W. (2022). *Reflecting Cultures of Education in Early Childhood* [Presentatie]. EU-Project, Stavanger, 19 en 20 september 2022.

Jongstra, W., & Mensink, L. (2022). *How to implement the (multifunctional) use of wordless picture books in early childhood education?* [Round table discussion]. 13th Biannual Conference of the International Association for Research in L1 Education, Nicosia, Cyprus – 15-17 June 2022 (ARLE).

Jongstra, W., & Mensink, L., & Regeling, A. (2022). *Wat vraagt opleidingoverstijgend professionaliseren op het gebied van taalstimulering van opleiders? Samen tekstloze prentenboeken benutten* [Rondetafelgesprek]. Velon/Velov congres 2022, Brugge, 17 maart 2022.

Keuning, T., Nitert, E., Deddens, A.D., van der Struik-Pullen, D., & Dingemans, F. (2022). *Interprofessioneel leren en werken in interprofessionele leerteams* [Paperpresentatie]. Velon 2022: Eigentijds professioneel, Brugge, België.

Keuning, T., & Van Dongen, J. (2022). *Reflecteren op interprofessioneel samenwerken in het domein kind en educatie* [Paperpresentatie]. Velon 2022: Eigentijds professioneel, Brugge, België.

Keuning, T., & Van Geel, M. (2022). *Het meten van differentiatievaardigheden met ADAPT* [Workshop]. Panama-conferentie, Zeist, NL.

Keuning, T., & Van Geel, M. (2022). *Een hele-taak-benadering om goed te leren differentiëren* [Paperpresentatie]. Velon 2022: Eigentijds professioneel, Brugge, België.

Keuning, T., Van Geel, M., & Smienk-Otten, C. (2022). *Differentiëren: denken en doen* [Presentatie]. Panama-conferentie, Zeist, NL.

Looijenga, A., & Bousaid, S. (2022). *Hoe maken we ons beroep sterker en aantrekkelijker?* [Sessie]. Het Onderwijscongres van ReserachEd Nederland en Veluwe Onderwijsgroep, Apeldoorn, 29 september 2022.

Pillen, M. (2022). *Hoogspanning! Zicht scheppen op onze identiteit en leiderschapsrollen* [Workshop]. Het Onderwijscongres van ReserachEd Nederland en Veluwe Onderwijsgroep, Apeldoorn, 29 september 2022.

Sijtsma, J.J. (2022). *The delicate balance between status and aggression: How social needs and contexts shape bullying and aggression in youths* [Workshop]. EFCAP Finland, Tampere, Finland.

Sijtsma, J.J. (november, 2022). *Targeting behavioral and cognitive norms: What can we do to tackle bullying and aggression in youths? (And is it effective?)* [Workshop]. EFCAP Finland, Tampere, Finland.

Sijtsma, J.J. (september, 2022). *Waarom pesten vaak wordt afgedaan als een grapje en wat je ertegen kunt doen?* [Paperpresentatie]. Week Tegen Pesten: Grapje, moet toch kunnen?!

Van den Ende, H., Jongstra, W., & Bruins, B. (2022, 20 mei). *Domeinoverstijgend werken met rijke, schurende en naburige teksten op de lerarenopleiding* [Paperpresentatie]. 35ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands, Antwerpen, 19 en 20 mei 2022.

Van Geel, M., & Keuning, T. (2022). *Differentiatie in beeld met behulp van het ADAPT-instrument*. Als onderdeel van het symposium: 'Differentiatie in context'. ORD, Hasselt, België.

Van Geel, M., & Keuning, T. (2022). *Kijken naar en praten over differentiatie met ADAPT* [Sessie]. ResearchEd 2022, Nijkerk, NL.

Van Geel, M., & Keuning, T. (2022). *Kijken naar en praten over differentiatie met ADAPT* [Sessie]. Het Onderwijscongres van ResearchEd Nederland en Veluwe Onderwijsgroep, Apeldoorn, 29 september 2022.

Van Geel, M., Keuning, T., & Dobbelaer, M. (2022) *Assessing differentiation in all phases of teaching* [Paperpresentatie]. QUINT Conference 2022: Theorizing and Measuring Teaching Quality: Instruments, Evidence and Interpretations, Hveragerði, IJsland.
<https://www.uv.uio.no/quint/english/news-and-events/events/conferences-and-seminars/2022/quint-conference/abstracts/vangeel-marieke.pdf>

Van Geel, M., Prast, E., & Keuning, T., (2022) *Hoe beoordelen leerlingen met verschillende niveaus differentiatie bij rekenen?* Als onderdeel van het symposium 'Afstemming op onderwijsbehoeften: het leerlingperspectief'. ORD, Hasselt, België.

PODCASTS 2022

De Jong, T. (Presentator). (2022, januari). *Hoe word je een wijze leraar met een eigen kleur?: Tijpcast 164 met Ietje Pauw* [Aflevering 164 podcast]. Geraadpleegd op 18 mei 2022

<https://tijpcast.nl/onderwijs/hoe-word-je-een-wijze-leraar-met-een-eigen-kleur-tijpcast-164-met-ietje-pauw/>

De Jong, T. (Presentator). (2022). *Interprofessioneel aan leiderschap en innovatie aan Hogeschool KPZ*. [Podcast]. Geraadpleegd op 9 februari 2023. <https://youtu.be/j5I5BLbeTck>

De Jong, T. (Presentator). (2022). *Gesprek over master Leiderschap en Innovatie, Kind en Educatie bij Hogeschool KPZ*. [Podcast]. Geraadpleegd op 9 februari 2023. https://youtu.be/O_GCmycRTTo

De Jong, T. (Presentator). (2022). *Gesprek met alumni van de master Leiderschap en Innovatie, Kind en Educatie bij Hogeschool KPZ*. [Podcast]. Geraadpleegd op 9 februari 2023. <https://youtu.be/k4CWeTg1zyo>

Mollema, M. (Presentator). (2022, 6 april). *Het pedagogische praatje met Janny Reitsma en Emma Nitert*. [Aflevering Het Pedagogische praatje van ROC Friese Poort podcast]. Geraadpleegd op 29 augustus 2022
<https://open.spotify.com/episode/3VIT0MJlJ6vLxOkw5Nz1NW?si=wbqL3z24R0eq99iSec5RVQ>

TOOLS 2022

ADAPT : Krijg zicht op differentiatievaardigheden

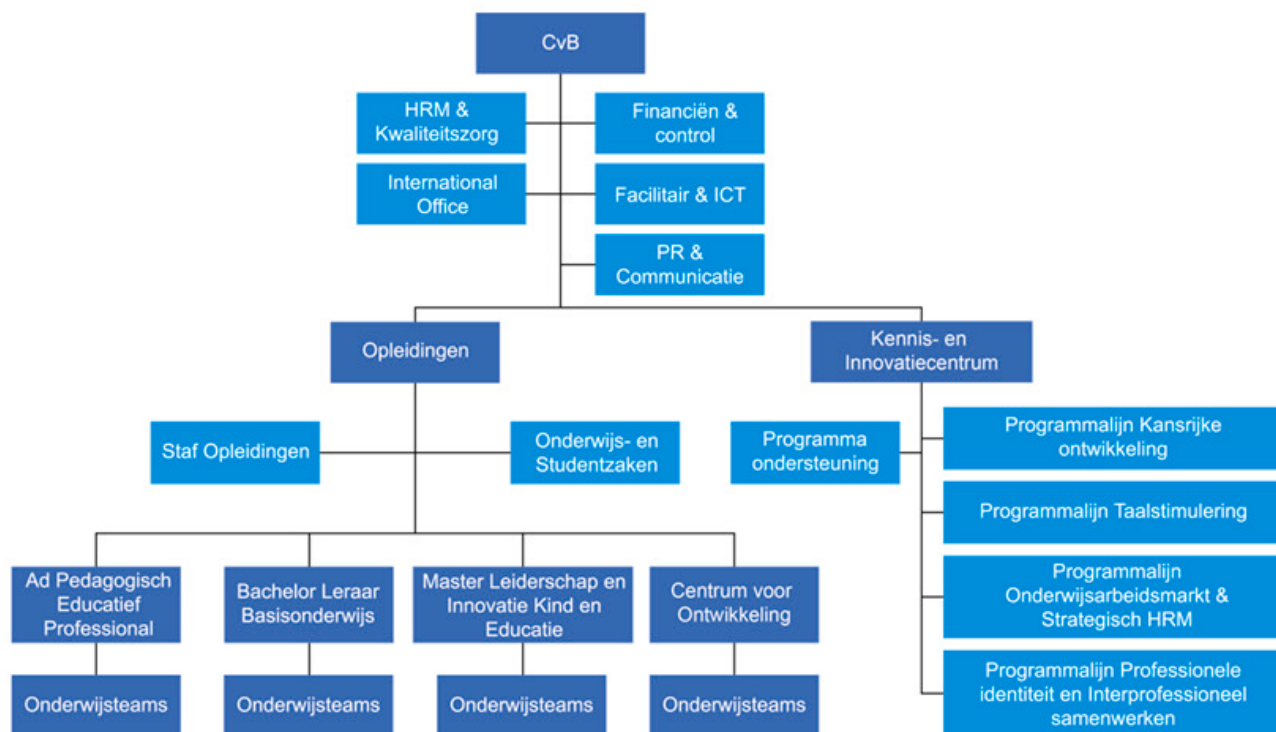
Floreraar?! : Een spel over veerkracht voor leraren in opleiding. Dit spel is ontwikkeld in het kader van het project Life is tough but so are you! Gefinancierd door het NRO.

Franken, J., & Jongstra, W. (maart 2022). *Hoe word ik een 'leesbevorderende' leraar?: Zes algemene inspiratiekaarten*. Hogeschool KPZ. [Algemene-inspiratiekaarten-Leraren-als-leesbevorderaars.pdf \(kpz.nl\)](#)

Level Up! : Ga in gesprek en zet een stap in educatief partnerschap : kaartspel

Lijst Zichtlijnen en Kijkpunten leescultuur

BIJLAGE 2 ORGANISATIESTRUCTUUR



BIJLAGE 3 KWALITEITSAFSPRAKEN, VERSLAG MR

In het jaar 2022 is een vervolg gegeven aan het realiseren van de eerder gestelde doelen ten aanzien van de kwaliteitsafspraken. In het jaar 2022 is ervoor gekozen om de coördinatie op de kwaliteitsafspraken anders te beleggen. Hierdoor is de informatievoorziening onvoldoende tot zijn recht gekomen; het is voor beide partijen van belang dit weer te herstellen, hierin actie te ondernemen en de studentgeleding weer meer te betrekken. Voor de MR is het wel mogelijk en evaluatie te geven van de mate waarin de afspraken zijn gerealiseerd.

Thema 1 Intensiever en kleinschalig onderwijs

In 2022 zijn deze doelen gerealiseerd. In leerjaar 3 en 4 is er sprake van kleinere klassen en hiermee meer persoonlijke begeleiding en zijn er meer vakinhoudelijke experts ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

Thema 2 Meer en betere begeleiding van studenten

De zorgstructuur is in 2022 verder aangescherpt en dit heeft ervoor gezorgd dat studenten die extra zorg nodig hebben sneller in beeld komen en ook betere ondersteuning ervaren.

Thema 3 Studiesucces

In het afgelopen jaar is er wederom een aanbod geweest voor bijlessen voor de entreetoetsen van taal en rekenen. Er is nog meer lijn gekomen in het team Onderwijs- en Studentzaken en er zijn enkele vooronderzoeken gedaan ten aanzien van programma's en trainingen om uitval van studenten terug te dringen en hen een beter studieadvies aan de start van de opleiding te kunnen geven.

Thema 4 Onderwijsdifferentiatie

Hier zijn in 2022 grote stappen in gezet. Met name de internationale minor is goed gestart. Ook met betrekking tot de profileringsmogelijkheden van semester 6 worden grote stappen gezet. De stapelminor en interne minor moeten nog verder worden ontwikkeld, maar er is wel de mogelijkheid om deel te nemen aan Kies Op Maat en Erasmus+. Ook in de curriculumvernieuwing voor de funderende fase zijn mooie ontwikkelingen zichtbaar.

Thema 5 Passende en goede onderwijsfaciliteiten

In 2022 zijn de plannen volledig uitgewerkt en is een start gemaakt met de herinrichting van Basis 1 en Ontmoeting 2.

Thema 6 Verdere professionalisering

Er hebben in 2022 meerdere scholingen plaatsgevonden. Zo zijn veel docenten opgeleid met het BKE- of SKE-traject. Verder is er geprofessionaliseerd op het gebied van outdoor education, leeruitkomsten en flexibilisering leeruitkomsten.

Sinds 2018-2019 zijn MR-leden extra gefaciliteerd in uren om hun rol in bij het opstellen, monitoren en verantwoorden voor de kwaliteitsafspraken goed in te vullen. Ieder MR-lid heeft sinds 2018-2019 jaarlijks 40 uur extra.

BIJLAGE 4 OVERZICHT PARTNERSCHAPPEN SAMEN OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN

Partnerschap	Besturen	Aantal scholen	Aantal opleidings-scholen	Aantal studenten 2020-2021	Aantal studenten 2021-2022	Aantal studenten 2022-2023
Catent	Catent	34	32	115	110	104
	BMS	33	2	12	15	11
	OOK	6	3	17	18	15
	Wolderwijs	10	4	8	14	19
	Subtotaal	83	41	152	157	149
mijnplein	mijnplein	18	18	73	73	75
	Subtotaal	18	18	73	73	75
Educatief Partnerschap Zwolle	Aves	35	23	56	55	53
	Aurora/PROO	24	23	56	47	45
	Leerplein055	23	6	21	12	9
	OOZ	27	27	72	70	72
	Stichting Op Kop	18	14	29	30	27
	Varietas	30	8	25	19	23
	Subtotaal	157	101	259	233	229
SAMEN	Ante	8	8	30	25	22
	SCPO	3	3	9	5	3
	SKO	17	17	54	48	32
	Stichting SchOOL	20	8	18	17	12
	Subtotaal	48	36	111	95	69
Aspirant besturen tweedejaars	Aquila		3	3	1	2
	Jenapleinschool		1	2	6	3
	PCBO Apeldoorn		6	8	14	13
	VOG Apeldoorn		5	4	9	7
	Subtotaal	0	15	17	30	25

Partnerschap	Besturen	Aantal scholen	Aantal opleidings-scholen	Aantal studenten 2020-2021	Aantal studenten 2021-2022	Aantal studenten 2022-2023
Aspirant besturen eerstejaars	CNS Staphorst		1	4	3	1
	PCO Nieuwleusen		2	2	2	4
	Promes Meppel		1	10	9	12
	SKOT		6	17	17	18
	St. Talent		4	4	2	1
	Subtotaal	0	14	37	33	36
Totaal aantal studenten SO&P		306	225	649	621	583
Totaal aantal studenten				725	712	590
Percentage aantal studenten Samen Opleiden				89,1%	87,2%	98,8%







**HOGESCHOOL
KPZ**

Ten Oeverstraat 68
8012 EW Zwolle
038 4217425