



JAARVERSLAG 2023

Verantwoording 2023



INHOUDSOPGAVE

A Bestuursverslag	4
Voorwoord	5
1 Wie we zijn en waar we voor staan	8
2 Onderwijs	18
3 Onderzoek: Kennis- en Innovatiecentrum	36
4 Studenten	48
5 Medewerkers	54
6 Bedrijfsvoering	64
7 Governance	76
8 Jaarverslag Raad van Toezicht	84
B Jaarrekening	88
C Overige gegevens	118
Statutaire regeling resultaatbestemming	
Controleverklaring	
Bijlage 1 Publicaties KPZ Kenniscentrum 2023	125
Bijlage 2 Overzicht partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren	130
Bijlage 3 Overzicht lectoraten en lectoraats- opdracht	131
Bijlage 4 Organisatiestructuur 2023	133
Bijlage 5 Kwaliteitsafspraken, verslag MR	134
Bijlage 6 Nevenfuncties bestuurder	135
Bijlage 7 MR-leden	136
Bijlage 8 Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht	137



A Bestuursverslag

VOORWOORD

Medewerkers en studenten hebben in 2023 veel kleur gegeven aan onze hogeschool. Dit is onder andere tot uiting gekomen in nieuwe accenten in ons onderwijs en onderzoek en in de samenwerking met onze partners en het werkveld. De *Strategische Koers 2021-2025 Ruimte voor een eigen kleur* zit in het derde jaar van uitvoering. In 2023 hebben we medewerkers en studenten opnieuw uitgenodigd om extra kleur te geven aan de activiteiten die ze doen. Dit heeft afgelopen jaar onder andere geleid tot de volgende accenten en activiteiten.

WAARDERING VOOR DE KWALITEIT VAN ONS ONDERWIJS

Het jaar 2023 stond onder andere in het teken van de voorbereidingen op accreditaties van meerdere opleidingen in het begin van 2024. Inmiddels zijn deze visitaties geweest en kunnen we vaststellen dat het goed gaat met de kwaliteit van ons onderwijs. Van de visitatiepanels kregen we stuk voor stuk complimenten voor de deskundige, bevolgen en getalenteerde opleidingsteams en werden we eveneens gecompimenteerd met de positieve sfeer en prachtige faciliteiten van onze hogeschool.

Deze waardering komt ook tot uiting in de score die studenten ons in de Nationale Studenten Enquête toekennen. De algemene tevredenheid is goed. Op bijna alle kernthema's scoren we gemiddeld op of hoger dan de benchmark van het landelijk gemiddelde hbo. De aansluiting beroepspraktijk/beroepsloopbaan wordt goed gewaardeerd en we hebben op zeven van de negen onderdelen verbeteringen aangebracht in de waardering van de docenten. Daarnaast is in 2023 de associate degree Pedagogisch Educatief Professional door studenten aangemerkt als een topopleiding.

RELEVANT EN ACTUEEL ONDERWIJS

We werken iedere dag aan relevant en actueel onderwijs. In 2023 is veel aandacht gegaan naar een grotere vernieuwing van het curriculum in de bachelor voltijd. De grootste wijzigingen betreffen de vakintegratie en de stijging van keuzemogelijkheden voor studenten (flexibilisering). De herziening van het curriculum – met betrokkenheid vanuit studenten en het werkveld – zal de onderwijskwaliteit verder verhogen. Er is dit jaar daarnaast extra ingezet op professionalisering van docenten ten behoeve van het nieuwe curriculum. Vanaf studiejaar 2024-2025 wordt het nieuwe curriculum uitgevoerd.

STUDENTWELZIJN

Wij hechten veel waarde aan het welzijn van onze studenten en besteden daar onder andere in de vorm van persoonlijke aandacht tijd aan. Daarnaast zijn er voor de studenten meer studieplekken gekomen en is er sinds augustus 2023 een mooie centrale plaats voor studeren en ontmoeten. Participatie van studenten, bijvoorbeeld in de MR en in klankbordsessies over de curriculumvernieuwing, betreft studenten meer bij beleid en organisatie. Ter optimalisering van de informatievoorziening aan studenten hebben we de voorbereidingen getroffen voor een nieuw roosterprogramma dat in 2024 wordt ingevoerd en is de interne KPZ-portal vernieuwd.

In studiejaar 2023-2024 zien we een stabilisatie van inschrijvingen van studenten ten opzichte van 2022-2023. Naast het inzetten op een goed beeld van onze opleidingen en hogeschool in de werving is het ondersteunen bij studiesucces in het eerste jaar een belangrijk speerpunt.

KANSRIJKE ONTWIKKELING VAN KINDEREN EN JONGEREN

In 2023 is het associate lectoraat Interprofessioneel samenwerken voor kansrijke ontwikkeling gestart. Door onderzoek met en in de (interprofessionele) praktijk, krijgen we zicht op de werkzame factoren en opbrengsten van interprofessioneel samenwerken rondom het kind en interprofessioneel opleiden van de student.

Met onze andere onderzoekslijnen leveren we een bijdrage aan het creëren van optimale ontwikkelkansen voor kinderen en jongeren door onder andere de basisvaardigheid lezen van kinderen en jongeren te ontwikkelen en de differentiatievaardigheden van (startende) leraren te verbeteren.

INTENSIEVE SAMENWERKING IN DE REGIO

Landelijk en regionaal werken we als hogeschool samen in diverse samenwerkingsverbanden. De landelijke agenda voor de lerarenopleidingen is omvangrijk en vraagt zowel van de lerarenopleidingen als het onderwijswerkveld veel. In 2023 werd meer duidelijk over de regionale samenwerking in de gehele onderwijskolom en de zgn. regionale aanpak toekomst onderwijsarbeidsmarkt (Onderwijsregio's). Zwolle e.o. is aangemerkt als voorloper, waarbij Hogeschool KPZ in 2023 samen met haar partners wederom een actieve rol heeft gespeeld in de doorontwikkeling van de onderwijsregio. In het kader van Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) zijn in 2023 diverse schoolbesturen toegetreden tot een van onze partnerschappen. Hiermee hebben we een bijdrage geleverd aan een hogere dekkingsgraad van deelname aan de onderwijsregio.

INTERNE SAMENWERKING

We blijven inzetten op professionalisering in cultuur en organisatie zoals het versterken van de samenwerking tussen de afdeling Opleidingen en het Kennis- en Innovatiecentrum, onze bij- en nascholingsactiviteiten en de onderwijsarbeidsmarkt. Daarnaast is de interne communicatie met medewerkers en nieuwe directie en bestuurder vanaf het najaar 2023 geïntensiveerd middels regelmatige bijpraatsessies en een nieuwsbrief. Hiermee creëren we tevens meer verbinding in de organisatie.

CYBERSECURITY

Informatiebeveiliging is in 2023 een belangrijk thema waaraan zeer intensief gewerkt is zowel intern als binnen het samenwerkingsverband van lerarenopleidingen. We bereiden ons voor op het in 2024 behalen van het binnen de Vereniging van Hogescholen afgesproken niveau van informatieveiligheid.

FINANCIEEL RESULTAAT

In de meerjarenbegroting was uitgegaan van een negatief resultaat van € 176.661. De jaarrekening laat een minder negatief resultaat zien van € 91.865. Stijging van de rijksbijdrage en rentebaten hebben ervoor gezorgd dat de daling voor de baten in opdracht van derden werden opgevangen. Hiermee komen de totale baten nagenoeg op begroting uit. De lasten voor personeel en huisvesting (energie) zijn lager uitgevallen ten opzichte van de begroting.

WISSELING IN DIRECTIE EN BESTUUR

In 2023 was er een wisseling binnen zowel de directie als het College van Bestuur van de hogeschool. Per 1 november is Floor Alles als directeur van het Kennis - en Innovatiecentrum en KPZnext benoemd. Daarnaast is in september 2023 afscheid genomen van bestuurder Ingrid Lammerse en heeft Ageeth Bergsma haar per 1 november opgevolgd. Met het vervullen van de vacature directeur Opleidingen in maart 2024 door Erik Schakelaar is de directie en het bestuur weer compleet.

2023 was al met al een dynamischen initiatiefrijk jaar. Met dank aan al onze medewerkers hebben we met studenten, werkveldvertegenwoordigers en andere partners een bijdrage geleverd aan de sectoren Educatie, Kinderopvang en Zorg & Welzijn. In de overtuiging dat we het beste van onszelf en de ander ingezet hebben om optimale kansen voor kinderen en jongeren te creëren.

Zwolle, juni 2024

Ageeth Bergsma, Voorzitter College van Bestuur Hogeschool KPZ



1 Wie we zijn en waar we voor staan

1 WIE WE ZIJN EN WAAR WE VOOR STAAN

'KPZ is een leer- en werkgemeenschap waar studenten, docenten en collega's onderling elkaar zien, kennen en erkennen. De student en professional maakt nadrukkelijk deel uit van die gemeenschap; wij dagen hen uit actief te zijn, te participeren en aan die gemeenschap bij te dragen. Dat doen we vanuit onze kernwaarden en onze overtuiging dat leren en werken om interactie en participatie vraagt.'

(Bron: Strategische Koers 2021-2025 Ruimte voor een eigen kleur)

Hogeschool KPZ is een kleinschalige hogeschool met een zelfstandig profiel en biedt opleidingen en activiteiten aan in het domein Kind en Educatie. De hogeschool biedt opleidingen op niveau 5, 6 en 7 aan en heeft een breed aanbod Leven Lang Ontwikkelen met post-hbo-opleidingen en maatwerk. In het Kennis- en Innovatiecentrum wordt intensief gewerkt aan onderzoek en kennisinnovatie in samenwerking met het onderwijs en partners in de regio. Er zijn drie lectoraten waarin (associate) lectoren en docentonderzoekers werken aan de lectoraatsopdrachten.

1.1 STRATEGISCHE KOERS 2021-2025 RUIMTE VOOR EEN EIGEN KLEUR

In de zomer van 2021 is de huidige *Strategische Koers '2021-2025 Ruimte voor een eigen kleur* gestart. De strategische koers is uitgewerkt in de bijgaande visual. De kernwaarden Persoonlijk, Uitzonderlijk, Ontwikkend en Verbindend zijn leidend voor het handelen en de keuzes van de hogeschool.



ONZE MISSIE

Het is de missie van Hogeschool KPZ om, vanuit haar emancipatorische en pedagogische opdracht en haar katholieke traditie en waarden, professionals op te leiden met een krachtige professionele identiteit, die oog hebben voor de ander en diens ontwikkeling. Wij werken en handelen daarbij 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.

In onze visie 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.

ONZE MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

Hogeschool KPZ ziet het als haar maatschappelijke opdracht om studenten en professionals op te leiden die duurzaam inzetbaar en wendbaar zijn en een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het domein Kind en Educatie. Onze studenten en professionals worden daartoe in en met de praktijk opgeleid tot krachtige professionals met een sterk ontwikkelde professionele identiteit.

ONZE AMBITIES

De strategische koers vertaalt zich in 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 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, dragen bij 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. 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 vier-maandsrapportages.

1.2 RESULTATEN VAN ONZE AMBITIES

In 2023 hebben we gewerkt aan het realiseren van onze ambities. Binnen deze ambities zijn voornemens geformuleerd; wij rapporteren op de resultaten van deze voornemens.

1 RUIMTE VOOR INTERPROFESSIEEL WERKEN IN HET DOMEIN KIND EN EDUCATIE

Ons voornemen: Wij leggen de nadruk op interprofessioneel leren en werken in ons onderwijs en onderzoek. Dat doen wij omdat we overtuigd zijn van de noodzaak van samenwerking tussen professionals en de bijdrage die zij kunnen leveren aan duurzame veranderingen.

Hogeschool KPZ leidt (aanstaande) professionals zodanig op dat zij zich bewust zijn van het belang van interprofessionele samenwerking en van de rol die zij daar zelf in spelen. Studenten leren om als boundary crosser vanuit verschillende perspectieven en sectoren naar vraagstukken binnen het domein kind en educatie te kijken en te handelen. Binnen de ad Pedagogisch Educatief Professional en de master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie (MLIKE) is interprofessioneel werken ingebed in de curricula. In de curriculumontwikkeling van de bachelor is en wordt gewerkt aan een duidelijker inbedding van interprofessioneel werken. Daarnaast is in 2022 het lectoraat Interprofessioneel Samenwerken voor Kansrijke Ontwikkeling van start gegaan waarin onder andere wordt gekeken wat professionals aan kennis en vaardigheden nodig hebben om interprofessioneel samen te werken en wat de impact is van interprofessioneel samenwerken. Het lectoraat is in 2023 betrokken bij meerdere onderzoeken rondom interprofessioneel werken.

Ons voornemen: Wij stimuleren leven lang ontwikkelen en leggen de focus op onderwijsinnovatie, leiderschap en vakspecialisaties.

In 2023 is er zowel regionaal als landelijk volop bij- en nascholing verzorgd op deze thema's door de diverse specialisten van Hogeschool KPZ: van geregistreerd aanbod zoals de post-hbo-opleidingen op het gebied van leiderschap en de IB-opleiding, tot – en in toenemende mate – maatwerk op het gebied van onder andere differentiëren en rekenen. Ook vanuit het Kennis- en Innovatiecentrum is in onder meer workshops, conferenties en netwerken actief kennis gedeeld om onderwijsinnovatie in de eigen opleidingen en in het werkveld aan te jagen. De laatste inzichten vanuit onderzoek worden verwerkt in ons opleidingsaanbod. Daarnaast wordt er zo veel mogelijk aangesloten bij de specifieke opleidingswensen van individuele deelnemers en teams om de gewenste ontwikkeling te kunnen faciliteren.

Ons voornemen: Wij regisseren verbeteringen en vernieuwingen middels interprofessionele leergemeenschappen, waar opleiding, onderzoek en praktijk elkaar aanvullen en samen tot passende inzichten en oplossingen komen.

Hogeschool KPZ maakt onderdeel uit van meerdere actieve netwerken en neemt deel aan diverse projecten waarin werkveld en onderwijs elkaar treffen om samen te werken en te experimenteren met oplossingsrichtingen voor complexe vraagstukken. Vraagstukken die alleen door interprofessioneel te denken en werken kunnen worden opgelost. Denk hierbij onder meer aan regionale samenwerking binnen de Campus Kind en Educatie (RIF en RAP) en binnen Radiant (Sprong onderzoek).

2 SAMENWERKEN VOOR GOED OPGELEIDE PROFESSIONALS

Ons voornemen: Wij participeren actief in de regionale onderwijsarbeidsmarkt, regionale alliantie en educatieve regio en zien deze regiovorming als de doorontwikkeling van bestaande samenwerkingsverbanden en zien de regio Zwolle en wijde omgeving als een van de meest uitdagende leer- en werkregio's.

In de Zwolse8 en de Campus Kind en Educatie hebben we in 2023 actief samengewerkt om het arbeidsmarkttekort gezamenlijk aan te pakken. We zetten onder andere actief in op het informeren van aspirant studenten en besturen over de mogelijkheid om via traineeships een verbinding met elkaar aan te gaan. Het uitvalpercentage onder studenten die tevens trainee zijn, is gering en na diplomering blijven ze vaak binnen het bestuur werkzaam. Schoolbestuur Aves en Hogeschool KPZ leiden in studiejaar 2023-2024 bijvoorbeeld twintig nieuwe zij-instromers voor de arbeidsmarkt op.

Vanuit de RAP leiden we starterscoaches op om de trainees te begeleiden. Sinds het najaar kunnen ook startende schoolleiders gecoacht worden vanuit de RAP.

In 2023 zijn we met onze vier partnerschappen gestart met het nader inrichten van de toekomstige onderwijsregio. Dit doen we vanuit gemeenschappelijke doelen en eigen verantwoordelijkheden.

Ons voornemen: Wij werken met de praktijkplaatsen in gedeeld eigenaarschap, vanuit een gemeenschappelijk doel en de eigen verantwoordelijkheid. Met als oogmerk de student en aanstaand professional een rijke leeromgeving te bieden.

Vanuit de partnerschappen participeren collega's in de curriculumontwikkeling van de bachelor. De expertise van het werkveld is onder andere op deze wijze vervlochten in de opleiding. Hierdoor wordt de inhoudelijke verbinding tussen opleiding en werkveld geïntensiveerd en leiden we met elkaar de professionals op die zijn toegerust voor het onderwijs van nu en de toekomst. De professionalisering van de begeleiders van de studenten is hier eveneens op ingericht.



Samen met het werkveld het bachelor curriculum vernieuwen.

Ons voornemen: Wij verbinden ons aan een diversiteit van praktijkplaatsen, zodat alle studenten opgeleid worden op een praktijkplaats die voldoet aan de landelijke kwaliteitswaarborgen. We hechten daarbij aan een diversiteit qua vorm van de praktijkplaatsen en van leercontexten om het onderzoekend vermogen en het leren en werken in interprofessionele leerteams te stimuleren.

Hogeschool KPZ heeft samenwerking met een groot aantal opleidings- en onderzoeksscholen in de brede regio in de vorm van partnerschappen. Onze partnerschappen zijn in 2023 uitgebreid met 60 nieuwe opleidingsscholen en negen schoolbesturen om een brede dekking van opleidingsscholen in onze regio te creëren. Deze schoolbesturen bereidden zich gedurende twee jaar voor op de aansluiting bij de bestaande partnerschappen, door te investeren in de vereiste infrastructuur, de kwaliteit van studentbegeleiders en het uitrollen van het Samen Opleiden & Professionaliseren in de opleidingsscholen. Het bestand opleidingsscholen is met name uitgebreid met conceptscholen en scholen voor speciaal (basis)onderwijs, zodat aankomende leraren een keuzepalet hebben waarbinnen ze opgeleid kunnen worden. Het bestand onderzoeksscholen is met twee uitgebreid tot negentien scholen in totaal.

Door (interprofessionele) leerteams binnen de scholen te creëren wordt bijvoorbeeld door studenten en schoolteams gezamenlijk gewerkt aan betekenisvolle leeruitkomsten voor alle betrokkenen. Een docente van de ad Pedagogisch Educatief Professional heeft het commitment van studenten in leerteams onderzocht bij Kindcentrum de Bolster in Raalte. De uitkomsten van het onderzoek van deze good practice bieden zinvolle handvatten voor het begeleiden van een leerteam en wordt meegenomen in de professionalisering van schoolopleiders. Meer over het onderzoek is te lezen via: www.kindeneducatie.nl/media/iilmbwlhy/onderzoek-commitment-in-leerteams.pdf

Ons voornemen: Wij creëren gezamenlijk met schoolbesturen soepele overgangen voor iedere student van leersituatie naar werksituatie ten behoeve van duurzame oplossingen en perspectief voor de regionale arbeidsmarkt.

Een groeiend aantal besturen biedt activiteiten aan voor zowel aankomende leraren als gediplomeerde, startende leraren, waarmee de overgang van leren naar werken wordt versoepeld. De schoolopleiders begeleiden de aankomende leraren tijdens de eindstage, waarbij veelvuldige afstemming en contact is met de instituutsopleider van de hogeschool. Zij zijn veelal ook de starterscoaches zodat er steeds vaker sprake is van een doorgaande lijn in de begeleiding en ontwikkeling van de aankomende naar startende professional.

Binnen partnerschap EPZ e.o. wordt ingezet op de doorgaande lijn po-vo voor aankomende leraren. Dat moet ertoe leiden dat zij al tijdens de opleiding de mogelijkheid krijgen ervaring op te doen in beide onderwijscontexten, hetgeen de aantrekkelijkheid van het beroep vergroot. De ontwikkeling komt tegemoet aan wat we als belangrijke ontwikkeling zien in het onderwijs: versterken doorgaande lijnen en wisselwerking/doorstromingsmogelijkheden po-vo (e.a.), met op termijn wellicht een route naar een bredere bevoegdheid.



Studenten geven les bij onze samenwerkingspartner in Nepal.

Ons voornemen: Wij bieden iedere student en iedere medewerker van Hogeschool KPZ internationale ervaring en competenties die bijdragen aan de professionele identiteit en ontwikkeling.

Hogeschool KPZ onderschrijft de prioriteiten van het internationale programma Erasmus+ (2021-2027) als inclusie, digitalisering, duurzaamheid en actief burgerschap. In 2023 heeft Hogeschool KPZ vervolgstappen gezet op internationalisering, onder andere in inhoud en keuzes die studenten kunnen maken. Daarnaast hebben wij ons netwerk uitgebreid, nieuwe werkweken ontwikkeld, een grotere internationale week opgezet en een breder netwerk buiten Europa opgebouwd.

Deze inspanningen op het gebied van internationalisering, resulteerde in een jaar vol nieuwe mogelijkheden en kansen voor zowel studenten als medewerkers. Zo zijn er in studiejaar 2023-2024 28 studenten en 23 medewerkers naar het buitenland gegaan om te leren en werken op onze samenwerkingsscholen in het buitenland. Daarnaast is ons netwerk in het buitenland uitgebreid met vier partnerschappen. Zie paragraaf 2.5 voor een uitgebreider verslag over onze resultaten op internationalisering.

3 RUIMTE VOOR LERAREN MET EEN EIGEN KLEUR

Ons voornemen: Wij bieden lerarenopleidingen die flexibel zijn opgebouwd zodat studenten afhankelijk van hun vooropleiding, kennis en ervaring de passende opleiding kunnen volgen.

Hogeschool KPZ werkt aan het bestuursakkoord flexibilisering (2020) van OC&W, VH (vereniging Hogescholen) en de VSNU (vereniging Universiteiten). Het doel van dit bestuursakkoord is om afspraken vast te leggen over de inzet van de middelen die beschikbaar zijn gekomen om de flexibilisering van de lerarenopleidingen te versnellen en versterken. We werken hierin samen met zowel andere hogescholen en lerarenopleidingen in de regio en landelijk als met het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, onder andere op het gebied van kennisdeling en samenwerking in het flexibiliseren van ons aanbod. Daarnaast werken we aan het flexibiliseren op basis van leeruitkomsten en de harmonisering van het EVC- en vrijstellingenbeleid.

Als hogeschool werken we aan vier thema's in het kader van flexibilisering:

- Het mogelijk maken om op verschillende locaties onderwijs te volgen (school, thuis, werkplek).
- Verschillen in tempo (versnellen/vertragen).
- Het aanbieden van verschillende leer- en werkvormen.
- Aanbieden van verschillende vormen van inhoud van het onderwijsprogramma.

Om onze curricula flexibel en wendbaar in te kunnen richten, houden we als uitgangspunten aan dat er wordt gewerkt met leeruitkomsten die direct zijn afgeleid van de landelijk vastgestelde leeruitkomstgebieden. Daarnaast wordt er gewerkt met beroepstaken in eenheden van 5 EC's of een veelvoud daarvan.

Ons voornemen: Wij zetten ons in voor de vorming van afgestudeerde professionals die zich onderscheiden doordat zij:

- *persoonlijkheden zijn die ergens voor staan, vragen durven stellen, constructief, leergierig, wendbaar en weerbaar zijn;*
- *state of the art pedagogische en didactische kwaliteiten hebben;*
- *over uitzonderlijke, geïntegreerde vakinhoudelijke kennis beschikken;*
- *over grenzen kijken en verbinding weten te maken met professionals uit andere beroepsgroepen;*
- *beschikken over onderzoekend en innovatief vermogen;*
- *voor een groot deel in de beroepspraktijk zijn opgeleid.*

In 2023 hebben we op dit voornemen onder andere het volgende gerealiseerd:

- In 2023 zijn de expertmeetings van voltijd 4 verder ontwikkeld. Hierin krijgen de studenten in de afstudeerfase vakinhoudelijke kennis die direct toepasbaar is in hun praktijk (wpo-stage). De toetsing hiervan komt terug in meesterschapsgesprek, waarbij bovenstaande punten beoordelingscriteria zijn.
- In 2023 heeft een groep (veertien deelnemers) externe instituutopleiders de BKE-light met goed gevolg afgelegd. Hierin is het meesterschapsgesprek als toetsproduct onder de loep genomen en verbeterd. De BKE-light is door een extern bureau uitgevoerd.
- De onderzoekslijn is versterkt door een doorgaande lijn van VT3 (module PDO = pedagogisch didactisch onderzoek) te verbinden aan de afstudeerthesis van VT4. Dit heeft het faseteam profilerend neergezet.

Ons voornemen: Wij werken samen met het werkveld om de harde scheidslijnen en grenzen tussen kinderopvang, primair onderwijs en voortgezet onderwijs te versoepelen.

In 2023 hebben we op dit voornemen onder andere het volgende gerealiseerd:

- In 2023 is een werkgroep POVO gestart. Hierin hebben docenten van de bachelor zitting genomen.
- Binnen het lectoraat Interprofessioneel Samenwerken worden projecten verricht waarin de samenwerking tussen deze beleidsterreinen onderwerp is van onderzoek
- In de curriculumvernieuwing van semester 6 van de bachelor is de module Oudere Kind ontwikkeld. Deze richt zich op de leeftijd 10-14 jaar en zoekt naar de verbinding tussen bovenbouw po en onderbouw vo.

Een student doet praktijkervaring op op haar stageplek.



4 GELIJKWAARDIGE KANSSEN EN PERSPECTIEF VOOR KINDEREN EN JONGEREN

Ons voornemen: Wij richten ons op onderzoek en de doorwerking daarvan op kansengelijkheid voor kinderen en jongeren. Dat doen we door professionals toe te rusten om de leefwereld van kinderen en jongeren te beïnvloeden.

Middels het onderzoek dat plaatsvindt in de (associate) lectoraten en de scholing die op grond daarvan wordt ontwikkeld, ligt de focus volledig op het versterken van de competenties van professionals teneinde kansengelijkheid te bevorderen. Onderzoek richt zich bijvoorbeeld op het versterken van de taal-, lees- en rekenvaardigheden, het verbinden van de verschillende leefwerelden en het differentiëren in de klas. De resultaten van 2023 geven hier blijk van (**zie bijlage 1**).

Ons voornemen: Wij realiseren onze bijdrage aan de 'wicked problems' via het lectoraat rond 'gelijkwaardige kansen' en via programmalijnen van het Kennis- en Innovatiecentrum. Het lectoraat en de programmalijnen verrichten praktijkgericht onderzoek samen met partners, werkveld en studenten ten behoeve van de doorwerking naar het onderwijs en vraagstukken in de (regionale) samenleving. De opbrengsten en producten dragen bij aan de kwaliteit en actualiteit van de opleidingen en de beroepspraktijk.

In 2023 hebben we op dit voornemen onder andere het volgende gerealiseerd. Vanuit het lectoraat Taalstimulering zijn binnen het focusdomein 'Tekstloos maar Kansrijk' diverse projecten opgezet en uitgevoerd rondom het vraagstuk van taal- en leesonderwijs, meertaligheid en ouderbetrokkenheid (versterken van de geletterde thuisomgeving). Het gaat hierbij om de inzet van tekstloze prentenboeken in de verschillende leefwerelden van opgroeiende kinderen. Verschillende relevante stakeholders zijn betrokken (ouders, onderwijs, welzijn, lokale overheid). De resultaten van deze projecten dragen -naast kennisontwikkeling- bij aan professionalisering van het werkveld en onderwijsontwikkeling van diverse curricula en aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk.



2 Onderwijs

2 ONDERWIJS

‘Wij streven ernaar dat elke student eigenaar wordt van de persoonlijke ontwikkeling. Dit betekent het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces en professionele groei. Door persoonlijk meesterschap te ontsteken zien we eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij alle studenten en docenten. Wij geloven in een persoonlijke ontwikkeling die grenze(n)loos is.’

(bron: Visie op flexibilisering, KPZ, 2024)

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.

2.1 OPLEIDINGEN

BACHELOROPLEIDING LERAAR BASISONDERWIJS

Het onderwijsprogramma van de bachelor is in 2023 flink onder de loep genomen dankzij de voorgenomen curriculumherziening van de voltijd. Het nieuwe curriculum biedt meer samenhang tussen theorie en praktijk en tussen vakken onderling en biedt inhoud in grotere eenheden waarmee onder andere versnippering wordt tegengegaan en vrijstelling voor eerder verworven competenties of – kwalificaties realiseerbaar zijn. Ook biedt het curriculum meer keuzemogelijkheden voor de student. De vernieuwing wordt vormgegeven door een projectgroep met veel input van docenten, werkveld en met begeleiding van een extern bureau.

Er zijn leeruitkomsten geformuleerd van leerjaar 1 t/m 4. De bekwaamheidseisen van het beroep leraar (rijksoverheid, 2017) zijn beschreven in de leeruitkomsten waarbij de kwalificaties van een bacheloropleiding (Dublin descriptor en NLQF6) uitgangspunt zijn. Het nieuwe curriculum gaat per september 2024 van start.

KPZ hecht veel waarde aan het leren in de praktijk en aan intensieve praktijkbegeleiding. Studenten leren binnen een rijke en krachtige leeromgeving op de praktijkplaatsen van de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P). Er is een toename van het aantal opleidingsscholen, waardoor het mogelijk is om vrijwel alle studenten te plaatsen op KPZ-opleidingsscholen.

Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P)

Bij SO&P nemen we als schoolbesturen en lerarenopleiding gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het opleiden en professionaliseren van (aanstaande) leraren, zodat zij toegerust zijn voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen. Hogeschool KPZ werkt hierbij intensief samen in vier partnerschappen op basis van een gezamenlijk kwaliteitskader. In de partnerschappen wordt in toenemende mate ook de inductiefase betrokken bij SO&P. Partnerschap EPZ e.o. zet daarnaast ook in op de doorgaande lijn van po naar vo.

Vanuit het Ministerie van OCV is aangegeven dat in 2030 100% van de studenten binnen de partnerschappen SO&P moet worden opgeleid. In 2023 zijn negen nieuwe schoolbesturen aangesloten bij de vier bestaande 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 in totaal 24 schoolbesturen. Binnen het partnerschap Samen is de beoordelende peer review in het voorjaar van 2023 met een positief resultaat doorlopen, waarmee ook Samen een volledig erkend partnerschap is.

Uiterlijk 2025 zullen de drie overige partnerschappen (EPZ e.o., Vista en Past) landelijke, ontwikkelingsgerichte peerreviews ondergaan. Een overzicht van alle partnerschappen wordt getoond in **bijlage 2**.

In 2023 zijn de subsidieaanvragen voor de verlenging van de RAP ingediend en toegekend. In 2023 zijn ook de eerste gesprekken met de penvoerders van de vier partnerschappen gevoerd over de voorbereiding op de onderwijsregio's die vanaf 2025 van start zouden moeten gaan. In 2024 gaan Hogeschool KPZ en de vier penvoerders hun programma Samen Opleiden en Professionaliseren evalueren, mede met het oog op de invoering van de onderwijsregio.

In oktober 2023 vond de eerste conferentie Samen Onderzoeken van KPZ plaats, met als thema 'Het belang van leiderschap in relatie tot een onderzoekende cultuur op scholen'. Na de keynote, verzorgd door dr. A. Ros, presenteerden de onderzoeksscholen hun onderzoek of onderzoeksvraag.

Flexibilisering

In zowel de voltijd als deeltijd wordt met grotere eenheden gewerkt per module. Dit zorgt voor overzicht, ruimte voor flexibilisering en een spreiding over het leerjaar wat ten goede komt aan de studeerbaarheid. Dit vraagt een vakoverstijgend aanbod, waarin theorie en praktijk constant aan elkaar verbonden zijn.

We hebben in 2023 voor het eerst deelgenomen aan Kies op Maat om de keuzemogelijkheden voor de studenten bereikbaarder te maken. Kies Op Maat is het online platform waar studenten minoren (en vakken) vinden bij een andere instelling dan de eigen hogeschool. Per jaar kiezen bijna 6.000 studenten hun minor via dit platform. Binnen Kies op Maat is één van de keuzes de minor vakspecialist Muziek. Deze minor is ontwikkeld in gezamenlijkheid met Windesheim. Aan de minor nemen studenten van Hogeschool KPZ deel en leveren we docenten.

In het nieuwe programma van semester 6 hebben studenten meer ruimte dan voorheen voor hun eigen keuzes. Dit nieuwe programma is opgesteld samen met het werkveld. De inhoud is gekozen n.a.v. een breed uitgezet onderzoek en past in de lijn van het aanbod bij KPZnext.

Professionalisering docenten

In 2023 hebben we een slag gemaakt met docentprofessionalisering om docenten voor te bereiden op het nieuwe curriculum en te professionaliseren op nieuwe rollen en inhouden. Docenten zijn geprofessionaliseerd in onder andere:

- **Startwijzer (door Dilemma Manager):**
Alle VT1 tutoren + faseteam DT, de decaan en de onderwijskundig leider hebben de Startwijzer training afgerond. Hierdoor krijgen we beter zicht op de instromende studenten en kunnen een (mogelijk risico) profiel schetsen. We denken op deze manier uitval tegen te gaan én eigenaarschap van studenten te vergroten.
- **BKE (door Bureau Lente):**
Een groep van negen bachelor docenten heeft de BKE training afgerond. Zij hebben met name modules van de deeltijdopleiding en de toetsing daarvan verbeterd.
- **Formatief handelen (door Onderwijs.pro):**
Alle docenten van de bachelor hebben deelgenomen aan de training Formatief handelen. Deze manier van werken wordt toegepast in het nieuwe curriculum maar dit nemen de docenten ook al mee in hun huidige leerkrachtgedrag. Hiermee houden we beter zicht op de ontwikkeling van de studenten en kunnen ons onderwijs aanpassen daar waar nodig.

ASSOCIATE DEGREE PEDAGOGISCH EDUCATIEF PROFESSIONAL

De deeltijdopleiding ad Pedagogisch Educatief Professional (ad PEP) is een samenwerking vanuit de Campus Kind en Educatie met Hogeschool Viaa, de ROC's Landstede en Menso Alting en kinderopvangorganisatie 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% procent instroom vanuit de havo en 40% instroom vanuit het werkveld, naast de instroom vanuit mbo 4.

In februari '23 is er een landelijk Beroepsprofiel van de Pedagogisch Educatief Professional vastgesteld. Aan dit beroepsprofiel heeft Hogeschool KPZ een bijdrage geleverd. In 2023 is een start gemaakt om het curriculum van de ad PEP te vernieuwen. Naast het volgen van dit landelijk beroepsprofiel zijn andere ad PEP opleidingen bevraagd evenals het werkveld en de studenten. In 2024 zal hier verder vorm aan gegeven worden waarbij het vernieuwde curriculum in studiejaar 2025-2026 ingevoerd zal worden.

In studiejaar 2022-2023 is door Hogeschool KPZ wederom een alumnionderzoek afgenomen. De resultaten hiervan zijn in najaar 2023 beschikbaar gekomen. Naast alumni zijn bij dit onderzoek ook werkgevers en HRM meegenomen (www.kpz.nl/kennis-en-innovatiecentrum/interprofessionele-samenwerking-en-professionele-identiteit/projecten/monitor-pedagogisch-educatief-professionals). Bij verschillende gremia worden de uitkomsten van dit onderzoek gedeeld. Resultaten van dit onderzoek die betrekking hebben op de inhoud van de opleiding wordt meegenomen in het vernieuwde curriculum.

MASTER LEIDERSCHAP EN INNOVATIE KIND EN EDUCATIE

De master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie (MLIKE) is een interprofessionele master, gericht op zowel formeel als informeel leiderschap en innovatie in het domein Kind en Educatie. De MILKE is gestart in 2018 en is onbekostigd. Vanwege het lage aantal inschrijvingen is de afgelopen drie jaar besloten niet te starten met een nieuw cohort. In 2023 heeft de Toets na drie jaar plaatsgevonden en is de visitatie voorbereid die begin 2024 plaatsvindt. Na afronding van de visitatie zal met input van het werkveld in 2024 het programma van de master worden herzien om zo nog beter aan te sluiten bij actuele praktijk en wensen van de doelgroep (zie paragraaf 2.4).

2.2 INTERNATIONALISERING

In 2023 hebben we actief gewerkt aan internationaliseringsbeleid. Om de buitenlandse stage- en studiemogelijkheden zo goed mogelijk te laten aansluiten bij onze curricula wordt er voortdurend gewerkt aan een up to date internationaal netwerk.

Daarnaast breidde Hogeschool KPZ in 2023 het internationale mobiliteitsprogramma uit naar bestemmingen buiten Europa, waaronder stages op Bali en in Nepal, en een minorprogramma op Aruba. Buiten Europa is samen met de Marnix Academie ingezet op het opstarten van 'Light-partnerschappen'. Deze partnerschappen dragen bij aan een gevarieerd keuzepalet aan stagemogelijkheden buiten Europa. Studenten van beide instellingen kunnen gebruikmaken van het stagenetwerk in de betreffende landen. De eerste twee lopende partnerschappen zijn Bali en Kenia.

In 2023 zijn de werkweken van Hogeschool KPZ uitgebreid met nieuwe bestemmingen, waaronder Genua, Malaga, Ameland en Regensburg. Deze toevoegingen aan het programma bieden studenten de kans om hun horizon te verbreden en nieuwe culturen te verkennen, terwijl ze academisch worden uitgedaagd op diverse locaties in binnen- en buitenland. De uitbreiding van de werkweken dragen bij aan het streven van de hogeschool naar een meer inclusief en internationaal georiënteerd onderwijsaanbod.

Het vernieuwde curriculum van de bachelor heeft meer nadruk op internationalisering. Dit komt onder andere tot uiting in een internationale week voor voltijdstudenten georganiseerd door Hogeschool KPZ, integratie van internationalisering in de beroepstaken wereldburgerschap, inclusiever onderwijs en outdoor education, evenals uitgebreidere mogelijkheden voor werkweken, stages en minoren in het buitenland. Voor de deeltijdbachelor is een nieuwe werkweek ontwikkeld die volgend jaar opnieuw aangeboden wordt.

Een ander hoogtepunt van 2023 was de organisatie van de internationale conferentie 'Teacher in Europe' en de ontwikkeling van een uitgebreide internationale week. Deze evenementen brachten studenten van over de hele wereld samen en versterkten de banden tussen Hogeschool KPZ en de buitenlandse partners. Daarnaast werd er gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe, grotere internationale week met de titel 'Explore, Learn and Discover: Beyond the Classroom'.



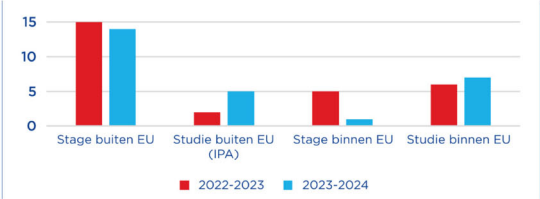
Studenten van de Internationale Minor.

Deze week is bedoeld voor voltijdstudenten, International Minor studenten en een grote groepen buitenlandse studenten van verschillende (Europese) partners. De doelstelling is om een week te organiseren waarin studenten met diverse culturele achtergronden kunnen deelnemen, waarbij ze niet alleen culturele verschillen ontdekken en uitwisselen, maar ook inzichten verwerven in verschillende schoolsystemen, experiential learning en de Sustainable Development Goals (SDG's) verkennen. Dit alles met een sterke nadruk op leren 'beyond the classroom'.

Om ons voornemen om iedere student een internationale ervaring te laten opdoen te bewerkstelligen wordt de internationale conferentie 'Teacher in Europe' in studiejaar 2024-2025 onderdeel van het voltijdscurriculum in het eerste jaar.

Het aantal studenten dat in 2023 deelnam aan een internationaal programma(onderdeel) is op niveau van 2022.

Figuur 1: Deelname aan stage en studie buiten en binnen de Europese Unie



Tabel 1: Herkomst deelnemers Internationale Minor

Jaargang	2022-2023	2023-2024
Nederland	9	11
Spanje	8	8
Oostenrijk	2	3
Zwitserland	3	4
België	0	0
Italië	1	1
Polen	0	1
Turkije	0	0
Nepal	1	0

2.3 LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Vanuit onze maatschappelijke opdracht, onze visie op de toekomstige beroepsrollen en een gewenste bijdrage aan een duurzame onderwijsarbeidsmarkt biedt Hogeschool KPZ via KPZnext bij- en nascholing aan, middels een regulier aanbod en maatwerktrajecten. Focus hierbij ligt op leiderschapsopleidingen, onderwijsvernieuwing en vakspecialisaties. Waar mogelijk worden inzichten vanuit het praktijkonderzoek bij het Kennis- en Innovatiecentrum en daar ontwikkelde producten direct omgezet of verwerkt in het nascholingsaanbod.

In de Regio Zwolle draagt Hogeschool KPZ bij aan de opgave van leven lang ontwikkelen door als onderdeel van de Zwolse8 deel te nemen aan de HCA en diverse sectortafels.

POST-BACHELOR OPLEIDINGEN EN TRAININGEN

Ons aanbod aan post-hbo-opleidingen bestaat uit (combinaties van) post-bachelor-opleidingen en trainingen. Binnen de leiderschapsopleidingen richten we ons op middenmanagement, basis- en vakbekwaam schoolleider, leiderschap IKC 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.

Het afgenomen post-hbo-onderwijs was in het kalenderjaar 2023 conform verwachting. In studiejaar 2022-2023 zagen we daarentegen een afname van incompany en maatwerkopdrachten betreffende de leiderschapsopleidingen.

OPLEIDINGSPROGRAMMA'S EN MAATWERKOPDRACHTEN

Ook in 2023 voerden onze docenten en trainers tal van specifieke opdrachten en maatwerkprogramma's uit op verschillende specialisatiegebieden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan vernieuwende onderwijsconcepten, Daltononderwijs, verbetertrajecten op het gebied van taal, rekenen en differentiëren.

2.4 KWALITEIT EN KWALITEITSZORG

KWALITEITSCULTUUR

Voor Hogeschool KPZ is kwaliteit de basis van ons handelen en is kwaliteitsbewustzijn verankert in ons dagelijks DNA. Medewerkers zijn zich ervan bewust dat zij onderdeel uitmaken van het geheel, dat het voortdurend zetten van (kleine) stappen in het dagelijks verbeteren van de eigen kwaliteit bijdragen aan de kwaliteit van het geheel.

Eind 2023 is een start gemaakt met een hernieuwd kwaliteitsbeleid, waarin de verbinding tussen alle verschillende activiteiten en vaardigheden nog meer wordt versterkt en er aandacht is voor meer inbedding van de borging.

Per schooljaar worden door middel van het A3 acties en doelstellingen in kaart gebracht. Voortgang wordt besproken in de diverse overleggen en wordt teruggekoppeld aan de directie en Raad van Toezicht (RvT) in rapportages (viermaands, achtmaands en jaarverslag).

Hogeschool KPZ beschikt over een kwaliteitsportal: de digitale en centrale plek voor vastgestelde (beleids)documenten en regelingen. De kwaliteitsportal bevat alle actuele beleidsdocumenten en is beschikbaar voor alle medewerkers, afgezien van vertrouwelijke en concurrentiegevoelige documenten. Het systeem biedt automatische ondersteuning voor het actueel houden van documenten. De verantwoordelijkheden zijn laag in de organisatie belegd door onder andere het benoemen van eigenaren en eindverantwoordelijken. Kwaliteitszorg heeft hierin een bewakende en ondersteunende rol.

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.

ACCREDITATIES

In 2023 zijn de volgende accreditaties afgerond en zijn twee accreditaties gestart die doorlopen in 2024.

Accreditatie ad Pedagogisch Educatief Professional

De voorbereidingen voor de accreditatie van de ad PEP zijn in januari 2023 gestart, om de aanvraag bij de NVAO uiterlijk per 1 mei 2024 te kunnen indienen. De NQA begeleidt onze Hogeschool bij de panelsamenstelling, audit en het opstellen van de rapportage ten behoeve van 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.

Op het moment van schrijven van dit jaarverslag heeft de visitatie plaatsgevonden en hebben wij van het panel een positief advies ontvangen op alle standaarden. Zodra het definitieve verslag is ontvangen van de NQA, zal de aanvraag accreditatie bestaande opleiding worden ingediend bij de NVAO.

Accreditatie master Leren en Innoveren Kind en Educatie

Toets na drie jaar

Er is gebleken dat de hogeschool niet heeft voldaan aan haar verplichting om drie jaar na de TNO van de MLIKE d.d. 9 maart 2018, de toets na drie jaar uit te voeren. Dit betreft de standaarden 10 (toetsing) en 11 (gerealiseerde leerresultaten). In overleg met de NVAO heeft de toets na drie jaar alsnog plaatsgevonden op 31 oktober 2023. De NQA heeft de opleiding begeleid bij de panelsamenstelling, audit en het opstellen van de rapportage ten behoeve van de NVAO. Het panel heeft een positief advies neergelegd op de toets na drie jaar.

Uitgebreide opleidingsbeoordeling (UOB)

De voorbereidingen voor de accreditatie van de MLIKE zijn opgestart volgend op de voorbereiding Toets na drie jaar, om de aanvraag bij de NVAO uiterlijk per 1 mei 2024 te kunnen indienen. De NQA begeleidt onze Hogeschool bij de panelsamenstelling, audit en het opstellen van de rapportage ten behoeve van de NVAO. De huidige accreditatie verloopt per 31 augustus 2024.

Op het moment van schrijven van dit jaarverslag heeft de visitatie plaatsgevonden en hebben wij van het panel een positief advies ontvangen op alle standaarden. Zodra het definitieve verslag is ontvangen van de NQA, zal de aanvraag accreditatie bestaande opleiding worden ingediend bij de NVAO.

Accreditatie vier herregistraties

De volgende opleidingen herregistratie zijn geaccrediteerd:

- Leidinggevende Integraal Kindcentrum
- Regie en Strategie

De voorbereidingen voor de accreditatie van de opleidingen Basisbekwaam en Vakbekwaam zijn in december 2023 gestart, om de aanvraag bij het schoolleidersregister uiterlijk per 4 juni 2024 te kunnen indienen. Aequi begeleidt onze Hogeschool bij de panelsamenstelling (niet de aanvraag), audit en het opstellen van de rapportage ten behoeve van het schoolleidersregister. De visitatie vindt plaats op 11 april 2024.

Er is besloten om met de opleiding Persoonlijk Leiderschap (verlopen per 14-11-2023) niet door te gaan. Reden hiervoor is de te lage instroom en dat het thema persoonlijk leiderschap eventueel opgenomen kan worden in de curriculumvernieuwing van de master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie (MLIKE).

OVERIGE BEOORDELINGEN (NSE)

De respons van de NSE van onze hogeschool was 57% (NSE 2022:52%) en het aantal respondenten 466. Dit is fors hoger dan de gemiddelde respons van het hbo-onderwijs (37%) en wo-onderwijs (30%).

De Hogeschool scoort op de hoofdthema's als volgt:

Tevredenheid met de opleiding in het algemeen		Tevredenheid met de sfeer op de opleiding		Op basis van mijn ervaringen tot nu toe zou ik opnieuw voor deze opleiding kiezen	
2023	2022	2023	2022	2023	2022
3,71	3,68	4,31	4,31	3,75	3,76

De algemene tevredenheid is ten opzichte van 2022 iets gestegen. Op bijna alle kernthema's scoren we gemiddeld op of hoger dan de benchmark (het landelijk gemiddelde hbo). De aansluiting beroepspraktijk/beroepsloopbaan wordt goed gewaardeerd en we hebben op zeven van de negen onderdelen verbeteringen aangebracht in de waardering van de docenten. Bij alle resultaten zien we dat we op hogeschoolniveau geen grote afwijkingen laten zien ten opzichte van 2022.

De resultaten en de open opmerkingen zijn verwerkt in een totaaloverzicht en deze zijn besproken met de onderwijskundig leiders en lectoren.

2.5 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Na twee jaren (2020 en 2021) die werden gedomineerd door corona, kunnen we vaststellen dat 2022 en 2023 voornamelijk jaren van herstel en het hernieuwd vinden van het 'normale' ritme waren. Het NPO-plan is in juni 2021 door College van Bestuur en directie besloten en na instemming van de MR en consultering van de Raad van Toezicht vastgesteld. 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. Er is afgesproken dat, indien dit op basis van ervaringen en/of nieuwe ontwikkelingen wenselijk is, voorstellen kunnen worden gedaan om de inzet van de middelen binnen de kaders van het keuzemenu aan te passen.

Tabel 2: Invulling Hogeschool KPZ op de thema's van het NPO

Thema 1 Soepele in- en doorstroom	Thema 2 Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	Thema 3 Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	Thema 5 Specifiek lerarenopleidingen (bachelor en ad)
In- en doorstroom	Decanaat	Flexibilisering en professionalisering overgang Praktijkleren	Versterking teamleren studenten
	Informatievoorziening en administratieve ondersteuning		Versterking toetsbekwaamheid
	Studentenwelzijn en sociale vitaliteit		Differentiatie Rekenen/Wiskunde
			Ontwikkeling veerkracht studenten
			Interactie en Taalstimulering
			Versterking Professionele Identiteit

Op bovenstaande thema's hebben we als Hogeschool KPZ in 2023 gewerkt aan de volgende thema's:

THEMA 1 SOEPELE IN- EN DOORSTROOM

- Het programma draagt bij aan een soepele in- en doorstroom van studenten uit het mbo en leerlingen van het vo door uitbreiding van studiekeuzeadvies en -voorbereiding naar het hbo. In het eerste '100 dagen' programma op Hogeschool KPZ is specifieke aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling en identiteit, mentale belastbaarheid, veerkracht en weerbaarheid en de voorbereiding op de beroepspraktijk.
- De decaan is een vast gezicht op de open dagen.
- Tien docenten van de bachelor hebben deelgenomen aan de training Dilemmamanager. Hierdoor kunnen zij de ingevulde startwijzers (een studiecheck) van de studenten duiden en passende gesprekken voeren rondom studiekeuze.

THEMA 2 WELZIJN STUDENTEN EN SOCIALE BINDING MET DE OPLEIDING

- Decanaat installeren met als doel duidelijker en betere ondersteuning aan studenten door de SLB'er, decaan en counselor.
- Betere informatievoorziening (onder andere de lancering van het KPZ Plein) waardoor docenten en studenten ontlast worden in administratieve taken.
- Studentenwelzijn en sociale activiteit: het programma is gericht op individuele en groepsactiviteiten door onder andere outdoor activiteiten, sport en vitaliteit, cultuuractiviteiten en muziek in samenwerking met Deltion College, Landstede en Sport Service Zwolle. Er heeft in 2023 twee keer een vitaliteitsweek plaatsgevonden voor de bachelor, georganiseerd door bovenstaande partners. Daarnaast heeft de studievereniging Cellulae activiteiten voor studenten verzorgd.
- Workshops ingericht door zorgteam o.a. m.b.t. faalangstreductie. Deze zijn als impuls in 2023 voor het eerst neergezet, deze vinden m.i.v. 2024 doorgang in het reguliere programma.
- In 2023 heeft het zorgteam het systeem De Gezonde boel als ondersteuning voor de counselors ingezet. De Gezonde boel is een online ondersteuningssysteem om inzicht te krijgen in de mentale weerbaarheid en veerkracht van studenten.
- In netwerkbijeenkomsten is aandacht besteed aan de kwetsbaarheid van studenten in de praktijk. De IO's zijn zich daardoor sterk bewust van hun rol in het signaleren en bespreekbaar maken van mogelijke problemen gerelateerd aan welbevinden, weerbaarheid en vitaliteit. Er wordt daarmee snel(er) actie ondernomen richting mentoren, schoolopleiders, tutores en decaan. Deze korte lijnen voorkomen uitval en/of ondersteunen in het maken van passende beslissingen m.b.t. vervolgacties zoals externe verwijzingen, interne intensivering van coachingstrajecten of verlenging van stages eventueel met extra ondersteuning.



Studenten en medewerkers in de binnentuin tijdens de slotdag.

THEMA 3 ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING OP HET GEBIED VAN STAGES

- Flexibilisering, professionalisering en overgang Praktijkleren: dit programma is gericht op het verhogen van de kwaliteit en flexibiliteit en biedt extra ondersteuning aan kwetsbare studenten of studenten met achterstanden in de praktijk. In netwerkbijeenkomsten hebben we aandacht besteed aan de kwetsbaarheid van studenten in de praktijk. De instituutopleiders zijn zich bewust van hun rol in het signaleren en bespreekbaar maken van mogelijke problemen gerelateerd aan welbevinden, weerbaarheid en vitaliteit.

Er zijn korte lijnen richting mentoren, schoolopleiders, tutores en decaan die uitval voorkomen danwel ondersteunen bij het maken van passende beslissingen en vervolgacties zoals externe verwijzingen, interne intensivering van coachingstrajecten of verlenging van stages met eventueel extra ondersteuning.

- In 2023 heeft een groep instituutopleiders de BKE-light gevolgd, om de praktijkstages goed te kunnen beoordelen en nog meer inzicht te krijgen in de ontwikkelbehoefte van de student.

THEMA 4 LERARENOPLEIDING (BACHELOR EN AD)

- Versterking van het teamleren van studenten.
- Versterking van toetsbekwaamheid: dit programma draagt bij aan de kwaliteit van de formatieve en summatieve feedback en beoordelingen van studenten en geeft een impuls aan het duurzaam verankeren van toetsbekwaamheid.
In 2023 hebben de docenten van de bachelor vijf trainingsochtenden gevolgd van Onderwijs.pro m.b.t. het formatief handelen. Dit was praktisch ingestoken zodat de docenten dit meteen in hun handelen konden toepassen.
- Differentiatie op het gebied van Rekenen/Wiskunde: dit programma draagt bij aan het verbeteren van de differentiatievaardigheden van studenten. Er zijn extra uren in formatie naar het team Rekenen gegaan om de bijlessen in te kunnen richten en te verbeteren.
- Ontwikkeling veerkracht studenten en aankomende leerkrachten: er zijn kleine tutorgroepen in de afstudeerfase (max. tien studenten) om middels intervisie de veerkracht van de student en tevens bijna startende leraar te versterken. Hogeschool KPZ maakt deel uit van het project Welbevinden en Veerkracht van Aanstaaende Leraren waarin inzichtelijk wordt gemaakt welke initiatieven de lerarenopleidingen hiertoe hebben ontwikkeld en onderzocht wat de effecten van deze initiatieven zijn geweest en welke behoeften er nog liggen.
- Interactie en taalstimulering: op basis van een uitvoerige literatuurstudie is een competentieprofiel opgesteld. Het profiel geeft zicht op de benodigde competenties om effectief oudergesprekken te voeren. Daarnaast is het huidige curriculum geanalyseerd door docenten, studenten en alumni en zijn leerwensen van studenten op dit vlak in kaart gebracht. Vervolgstep is het verwerken van de inzichten in het nieuwe curriculum van de bacheloropleiding.
- Versterking professionele identiteit: het programma draagt bij aan de ontwikkeling van een sterke en zelfbewuste professionele identiteit van de aanstaande leraar in de beginfase van de opleiding. We hebben de scholing Dilemma manager met tien collega's gevolgd en zetten dit programma in om de studenten inzicht te laten krijgen in hun eigen kwaliteiten. Daarnaast is er een ontwikkelgroep bezig met het neerzetten van de vormingslijn waarbij de theorie van Ruijters over de professionele identiteit als basis (Ruijters, M.C.P. red., 2015) onderlegger is voor de professionele identiteit. De boeken van Ruijters zijn aangeschaft en beschikbaar voor alle tutores.

BEGROTING JAAR 1 TOT EN MET JAAR 3 EN REALISATIE 2023

Voor het uitlooptjaar 2024 is nog een bedrag van €210.552 te besteden en is geboekt als balanspost.

Tabel 3: Begroting NPO middelen 2021 - 2023

Onderdeel	Begroot 2021	Realisatie 2021	Begroot 2022	Realisatie 2022	Begroot 2023	Realisatie 2023	Totaal realisatie
Ontvangen middelen		707.855		784.873			1.492.728
Besteding							
Soepele in- en doorstroom	56.000	6.134	56.000	42.174	-	22.443	70.751
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	166.000	47.751	166.000	183.279	-	158.280	389.310
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	76.000	9.779	57.500	62.440	-	39.312	111.530
Specifiek lerarenopleidingen (bachelor en ad)	393.000	65.567	393.000	325.293	150.000	319.726	710.586
Totaal	691.000	129.230	672.500	613.186	150.000	539.761	1.282.176
Nog te bestemmen		578.626		171.687		-539.761	210.552

2.6 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 2023 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 studiejaar, 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 College van Bestuur 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.

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 studiejaar 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 2023 zijn uitgevoerd. Na het overzicht wordt een verantwoording gegeven over de thema's waar in 2023 aan gewerkt is.

Tabel 4: Projecten Hogeschool KPZ in het kader van de kwaliteitsafspraken

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.

Tabel 5: Thema 1

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2023	Verbeteren onderwijskwaliteit	Kleinere groepen, waardoor de aandacht groter en persoonlijker is.	Slb'ers en tutores	Jaartaken
	Voorzien in de behoefte van studenten voor meer vakinhoudelijke begeleiding	Inzetten van vakinhoudelijke experts	Tutores vierde jaar	Jaartaken

Doorkijk naar 2024:

In 2024 zal de huidige werkwijze worden gecontinueerd. Voor de toekomst keuzes worden gemaakt over de noodzakelijkheid van het structureel voortzetten van deze extra inzet.

THEMA 2 MEER EN BETERE BEGELEIDING VAN STUDENTEN

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

Tabel 6: Thema 2

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2023	Zorgstructuur inzetten op professionele en effectieve manier	Begeleiding van studenten van het zorgteam waardoor studenten die extra zorg nodig hebben sneller in beeld komen en betere ondersteuning ervaren	Zorgteam	Jaartaken
	Begeleiding studenten	Begeleiding en zorg op maat	Slb'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 2024:

In 2024 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.

THEMA 3 STUDIESUCCES

Doel: Het terugdringen van uitval van studenten.

Tabel 7: Thema 3

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2023	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 studietoelaters, herinrichting organisatie, waardoor studietoelaters 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 startwijzer	Alle VT1 tutores + faseteam DT, de decaan en de onderwijskundig leider hebben de Startwijzer training afgerond. Hierdoor krijgen we beter zicht op de instromende studenten en kunnen een (mogelijk risico) profiel schetsen. We denken op deze manier uitval tegen te gaan en eigenaarschap van studenten te vergroten.	Docenten, decaan en coördinator onderwijs organisatie	Jaartaken

Doorkijk naar 2024:

Doorstart maken met de studievereniging en o.a. onderzoek doen naar het werken met een buddysysteem.

THEMA 4 ONDERWIJSDIFFERENTIATIE

Doel: Verbeteren, verdiepen en versnellen mogelijk maken binnen de curricula, docenten tijd en ruimte geven voor professionalisering onderwijsdifferentiatie en formatief toetsen en creëren hybride leer- en werkomgeving.

Tabel 8: Thema 4

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2023	Het curriculum aanpassen middels het toevoegen van profileringsmogelijkheden in de afstudeerfase	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	Evaluatiecyclus binnen team kerngroep
	Curriculumherziening bachelor (voltijd 1 t/m 4)	Er zijn leeruitkomsten geformuleerd van leerjaar 1 t/m 4. Er wordt gewerkt in eenheden van 5 EC's of een veelvoud daarvan. O.a. door beide maatregelen wordt het toekennen van EVC's en versnellen/vertragen beter mogelijk.	Kernteam curriculum herziening, onderwijskundig leider en ontwikkel teams	Gesprekken met docenten
	Professionalisering voor docenten op het gebied van onderwijsdifferentiatie en formatief toetsen	Er zijn 5 ontwikkelochtenden geweest waarin alle bachelor docenten bijschoold zijn op het gebied van formatief handelen onder begeleiding van een externe organisatie: Onderwijs.pro.	Docenten	HR beleid

Doorkijk naar 2024:

- Het thematiseren van leeruitkomsten (sets) voor alle curricula, waarna er tot modules van grotere omvang gekomen wordt; er wordt gewerkt met beroepstaken in eenheden van 5 EC' s of een veelvoud daarvan
- De leeruitkomsten zijn direct afgeleid van de landelijk vastgestelde leeruitkomstgebieden.
- Voorstel formatief handelen ontwikkelen en toets programma's op basis daarvan ontwikkelen.
- Verdere profileringsmogelijkheden en mogelijkheden voor versnellen en vertragen doorontwikkelen voor de verschillende onderwijsprogramma's.
- Het mogelijk maken om op verschillende locaties onderwijs te volgen (school, thuis, werkplek). Alle informatie voor studenten is overal beschikbaar via de onderwijssystemen die de hogeschool gebruikt. En bijvoorbeeld onderwijs op verschillende locaties onderwijs kunnen volgen, door middel van (collectief) blended learning.

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.

Tabel 9: Thema 5

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2023	Herinrichting Basis 1, herinrichting Ontmoeting 2	In 2023 is de herinrichting van basis 1 en ontmoeting 2 afgerond	Projectleider hoofd facilitair, planning, mediatheek, studenten MR, FD, PR en ICT	Rapportage projectleider, gesprekken met studenten en betrokkenen
	Verbetering informatievoorziening	In 2023 is gestart met de invoering van Xedule (roosterprogramma) en zal in productie worden genomen in 2024. Daarnaast is de interne portal vernieuwd en studieroutes om de informatievoorziening te verbeteren.	Projectleider hoofd facilitair, planning, mediatheek, studenten MR, FD, PR en ICT	Rapportage projectleider, gesprekken met studenten en betrokkenen

Doorkijk naar 2024:

Invoeren van Xedule om de informatievoorziening ten aanzien van roosters te verbeteren naar studenten toe.

THEMA 6 VERDERE PROFESSIONALISERINGhema 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 2023 is het master % gestegen van 76% naar 77%. Bij instroom en professionalisering wordt gestuurd op het hebben of behalen van een master.

Tabel 10: Thema 6

Kalenderjaar	Subdoelen	Activiteit	Betrokkenen	Monitoring
2022	>85% master geschoold	Faciliteren masteropleidingen. Aanname van nieuwe docenten met afgeronde master Daarnaast zijn ook andere opleidingen gevolgd om de professionalisering te bevorderen	2 docenten van de bachelor volgen op dit moment een master	Eind 2023 is 77% van de docenten master/ phd geschoold.
	Professionalisering docenten	Professionalisering op het gebied van BKE/SKE, formuleren leeruitkomsten, flexibilisering onderwijs en formatief handelen	Alle docenten van de bachelor volgen training rondom formatief handelen. Alle nieuwe docenten volgen BKE.	Jaartaken Financiële administratie

Doorkijk naar 2024:

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.

In 2024 hebben de faseteams + examencommissie + onderwijskundig leider BA SKE met goed gevolg afgelegd.

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 is dit afgerond in 2023. In totaal is er voor de jaren 2019-2023 een bedrag van € 2,2 miljoen ontvangen en is er in het kader van de kwaliteitsafspraken een uitgave gedaan van € 2,4 miljoen. Per saldo is er €290.525 meer besteed vanuit eigen middelen.

Tabel 11: Financiële verantwoording Kwaliteitsgelden

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	-	11.745	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	Realisatie	Begroot	Realisatie
	€	€	€	€	€	€	€	€
Intensiever en kleinschalig onderwijs	35.000	35.000	30.591	35.000	35.000	42.240	35.000	35.000
Meer en betere begeleiding van studenten	35.000	35.000	91.257	35.000	35.000	32.212	35.000	35.000
Studiesucces	20.000	20.000	19.107	15.000	15.000	51.635	15.000	15.000
Onderwijsdifferentiatie	310.000	396.995	292.296	350.000	441.855	430.035	350.000	441.855
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	50.000	20.000	50.223	50.000	290.000	272.589	100.000	5.000
Professionaliseren docenten	80.000	80.000	206.612	80.000	80.000	87.833	100.000	100.000
Totaal	530.000	586.995	690.087	565.000	896.855	916.545	635.000	631.855

Tabel 12: Kwaliteitsgelden 2019-2023 ontvangen versus realisatie

Thema	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal
Ontvangen kwaliteitsmiddelen	219.275	259.455	463.357	620.530	645.573	2.208.190
Realisatie	242.305	227.709	422.070	690.087	916.545	2.498.715
Verschil	-23.029	31.746	41.287	-69.557	-270.972	-290.525

3 Onderzoek: Kennis- en Innovatiecentrum

3 ONDERZOEK: KENNIS- EN INNOVATIECENTRUM

Hogeschool KPZ wil met impactvol onderzoek, onderwijs en professionalisering bijdragen aan een inclusievere samenleving, waarin iedereen ertoe doet en oog heeft voor de ander. De basis voor gelijkwaardige kansen en perspectieven wordt al vroeg gelegd in het ecosysteem van opgroeiende kinderen. Het bieden van optimale ontwikkelkansen vraagt om sectordoorbrekende samenwerking en om professionals met een krachtige professionele identiteit.

Met ons praktijkgericht onderzoek beogen we aan bovenstaande een bijdrage aan te leveren. Wij werken aan de drie bestedingsdoelen die in het bestuursakkoord praktijkgericht onderzoek (2022) door OC&W, de VH en de UNL zijn vastgelegd:

- Integratie van praktijkgericht onderzoek in het kennisecosysteem;
- Kwantitatieve verduurzaming van praktijkgericht onderzoek;
- Kwalitatieve verduurzaming van praktijkgericht onderzoek.

We komen hier in paragraaf 3.2 op terug.

3.1 HUIDIGE SITUATIE PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK

STRATEGIE EN VISIE

In de *Strategische Koers Ruimte voor een eigen kleur* van Hogeschool KPZ (2021) is bovenstaande missie vertaald in vier ambitieslijnen voor onderzoek en onderwijs & professionalisering:

- 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.

Het Kennis- en Innovatiecentrum (KIC) wil middels praktijkonderzoek bijdragen aan oplossingen voor multidisciplinaire vraagstukken door het creëren van innovaties, het verkrijgen van nieuwe inzichten en het toepassen van deze resultaten in de brede praktijk van de sector Kind en educatie. Het onderzoek dient daarbij een doorwerking op lokaal, regionaal en (inter)nationaal niveau te hebben.

De laatste jaren heeft het KIC ingezet op het vergroten van focus door het aantal onderzoeksgebieden te concentreren rond enkele specifieke thema's, daarnaast is gewerkt aan het versterken van samenwerking in en met de omgeving. Binnen het KIC doen twee associate lectoren en een lector onderzoek samen met (junior-) onderzoekers, docent-onderzoekers, promovendi, postdocs en studenten. Ze werken hierbij nauw samen met partners uit de sector Kind en Educatie. Op deze manier ontwikkelen we kennis die relevant is in de praktijk en dragen we bij aan een onderzoekende en kritische houding van studenten. Bovendien werken de onderzoekers continu mee aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Reflectie op de uitvoering van bovengenoemde strategie in 2023:

- De samenwerking tussen opleidingen van Hogeschool KPZ en het KIC is op verschillende niveaus versterkt met duurzame verbinding tussen onderzoek en onderwijs. Een maandelijks overleg tussen onderwijskundige leiders van de opleidingen en (associate) lectoren van het KIC heeft geleid tot betere afstemming op overkoepelende thema's, zoals het (onderzoeks-)beleid, het vernieuwen van curricula en het uitwisselen van docenten en onderzoekers in verschillende projecten en lesgevendende activiteiten.

Ook in de inrichting van de onderzoeksgroepen is de verbinding met de Opleidingen geborgd door inzet van docenten uit de diverse teams bij onderzoek.

- In 2023 is het associate lectoraat Interprofessioneel samenwerken voor kansrijke ontwikkeling gestart. Door onderzoek met en in de (interprofessionele) praktijk, krijgen we zicht op de werkzame factoren en opbrengsten van interprofessioneel samenwerken rondom het kind en interprofessioneel opleiden van de student. Zo wordt impact op interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie in ons curriculum geborgd en in de praktijk teruggebracht met als uiteindelijk doel het vergroten van de kansengelijkheid van kinderen en jongeren.
- De omvang van het KIC staat stevig, in verhouding tot de totale omvang van de organisatie: met een substantiële aanstellingsomvang van (associate) lectoren, (junior-)onderzoekers en docent-onderzoekers.
- De (associate) lectoraten kennen een krachtige onderzoeksprogrammering met focus, passend bij de strategische koers. De verschillende onderzoeksprogrammeringen van de (associate) lectoraten hadden hierdoor impact op de versterking van leraren met een eigen kleur en optimalisering van kansrijke ontwikkeling. Zie de voorbeelden in paragraaf 3.2.1 en 3.2.2.
- Om zo goed mogelijk aan te sluiten op vragen en ontwikkelingen in het werkveld, werd ook in 2023 nauw samengewerkt met een breed scala aan landelijke, regionale en lokale partners in verschillende sectoren gerelateerd aan onderwijs, zorg en welzijn en andere onderwijs- en onderzoeksinstellingen in binnen- en buitenland. Bestaande en in 2023 gecontinueerde voorbeelden hiervan waren de onderzoeken die plaatsvonden met de partners binnen de RAP en de RIF en de samenwerking met onderzoeksscholen. Een nieuwe ontwikkeling is de in 2023 gestarte samenwerking binnen het Radiant lectoraat Rekenen/Wiskunde: een mooi voorbeeld van landelijke samenwerking ten behoeve van het versterken van het rekenonderwijs. Radiant Lerarenopleidingen is een samenwerkingsverband van acht hogescholen in het educatieve domein die samenwerken op het gebied van onderwijs en onderzoek.

ONDERZOEK EN THEMA'S

Hogeschool KPZ draagt met haar lectoraten en deelname aan consortia actief bij aan twee thema's van de Strategische Onderzoeksagenda van de Vereniging Hogescholen (VH): Onderwijs en Talentontwikkeling en Veerkrachtige samenleving in de wijk, stad en regio. Zo richt ons onderzoek zich binnen het onderwijs onder meer op de kansrijke ontwikkeling van kinderen en jeugd, taalstimulering, oudergesprekken, ouderparticipatie en interactie en differentiëren bij Rekenen en Wiskunde. In het kader van ons onderzoek naar een veerkrachtige samenleving in de wijk, stad en regio richten wij ons onderzoek onder meer op de interprofessionele samenwerking in de wijk en school rondom het kind.

We verwijzen naar de bijlage voor het overzicht van de lectoraten en de lectoraatsopdrachten (Bijlage 3).

Tabel 13: Deelname Hogeschool KPZ aan de thema's van de Strategische Onderzoeksagenda van de VH

	Onderwijs en talentontwikkeling	Veerkrachtige samenleving in de wijk, stad en regio
Lectoraat Kansrijke ontwikkeling van tieners	x	x
Associate lectoraat Taalstimulering	x	x
Associate lectoraat Interprofessioneel samenwerken voor kansrijke ontwikkeling	x	x
Radiant-Lectoraat Rekenen-wiskunde (in voorbereiding 2024)	x	
Radiant Sprong consortium Waardengedreven handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit	x	

INKOMSTEN

Tabel 14: Aard van de gerealiseerde inkomsten voor onderzoek van dit jaar

	Gerealiseerde inkomsten in K € in 2023
1 Inkomsten onderzoek 1e geldstroom	395
2 Inkomsten 2e geldstroom	127
3 Inkomsten 3e geldstroom	108
4 Overige middelen voor onderzoek die niet vallen onder voornoemde categorieën	
Totaal budget voor praktijkgericht onderzoek	630

3.2 ONTWIKKELING LANGS DE BESTEDINGSDOELEN

3.2.1 INTEGRATIE IN HET KENNISSTEEEM

KPZ werkt op onderzoek zowel regionaal, landelijk als internationaal samen met inhoudelijk interessante en complementaire partners. Landelijk vindt kennisuitwisseling en beleidsontwikkeling plaats binnen het Hogeschool OnderzoeksNetwerk (HON) dat onderdeel uitmaakt van en wordt gefaciliteerd door de Vereniging Hogescholen. Ook binnen het Radiant netwerk wordt actief samengewerkt op onderzoek. Zowel inhoudelijk (denk aan de eerdergenoemde onderzoeken voor Sprong en het lectoraat rekenen), maar ook op kennisuitwisseling en professionalisering. Denk hierbij onder meer aan de jaarlijkse onderzoeksdag voor docenten en onderzoekers van de Radiant partners, waar actief kennis en opbrengsten worden gedeeld uit onderzoeken, aansluiting wordt gezocht en de aanzet wordt gegeven voor nieuw onderzoek.

Het KIC wil kennis actief verspreiden, delen en doorontwikkelen en fungeert als platform en ontmoetingsplaats om 'kennis te verwerven en te laten circuleren'. En dat lukte goed in 2023: we zagen een duidelijke stijging van het aantal publicaties en presentaties.

Tabel 15: Aantal publicaties en presentaties op congressen

	2021	2022	2023
Publicaties	32	24	40
Presentaties	14	25	51
Waarvan in het buitenland	-	11	5

VERBINDING MET DE REGIO

De vraagstukken waar we als maatschappij en sector mee geconfronteerd worden, zijn complex en veelomvattend. Om hier succesvol onderzoek naar te kunnen doen en vernieuwende oplossingen te kunnen bedenken, die vervolgens daadwerkelijk overgenomen worden door de praktijk, is verbinding met de regio onmisbaar. Bij het KIC is de regio daarom bij alle onderzoeken actief betrokken. Denk hierbij aan onderzoeksprojecten die zijn gekoppeld aan of voortvloeien uit de samenwerking binnen de Campus Kind en Educatie, projecten vanuit het RIF, de RAP, Radiant partners of de Zw8lse. Ook bij de door RAAK-pro gefinancierde onderzoeksprojecten spelen regionale partners een belangrijke rol. Daarnaast worden onderzoeken uitgevoerd op en in samenwerking met onze onderzoeksscholen in de regio en andere lokale partners zoals de gemeente Zwolle en de Zwolse Stadkamer.

Voorbeelden van regionale onderzoeksprojecten:

1 Innovatiecluster Kind en Educatie

Complexe vraagstukken, zoals armoede, kansenongelijkheid, taalachterstanden en thuiszitters, vragen een toenemende interprofessionele samenwerking rondom het kind. Het Innovatiecluster Kind en Educatie in de regio Zwolle brengt werkvelden (onderwijs, kinderopvang, welzijn en jeugdzorg), mbo- en hbo-instellingen samen om (aankomend) professionals optimaal voor te bereiden op deze samenwerking. Het gemeenschappelijke doel is het opleiden van nieuwe professionals die het kind centraal stellen, interprofessioneel inzetbaar zijn, domein overstijgend samenwerken en flexibel kunnen switchen tussen verschillende functies en rollen. Om dit te bereiken vindt professionalisering van het werkveld plaats, worden interprofessionele leerteams opgezet en hervormingen doorgevoerd in curricula van opleidingen. Docenten en onderzoekers van Hogeschool KPZ zijn actief binnen het innovatiecluster als begeleiders van interprofessionele leerteams, ontwikkelaars van materialen voor interprofessionele curricula en als onderzoekers. De onderzoekslijn van het innovatiecluster, waar drie onderzoekers van Hogeschool KPZ bij betrokken zijn, richt zich op het monitoren van de voortgang van interprofessionele samenwerking (zie: Algera et al., 2023) en het ontwikkelen van diverse materialen, waaronder de bouwstenenbox (Post et al., 2023) en de reflectietool voor interprofessionele samenwerking (Van Dongen et al., 2023). De opgedane kennis werd gedeeld tijdens regionale conferenties en landelijke evenementen, zoals de Velon, de ORD en de landelijke IKC-dag, waardoor het innovatiecluster niet alleen regionaal maar ook landelijk een aanjager is van interprofessionele samenwerking tussen (toekomstige) professionals.

2 Associate lectoraat Taalstimulering: Samenwerking in de regio t.b.v. versterking educatief partnerschap in het primair onderwijs

Het associate lectoraat Taalstimulering heeft binnen het focusdomein Tekstloos maar kansrijk samen met twee besturen primair onderwijs en een lokale welzijnsorganisatie samengewerkt in het project Samen taalkrachtig de school- en thuiswereld verbinden met de inzet van tekstloze prentenboeken. Deze samenwerking is mede gesubsidieerd vanuit het actieprogramma Tel mee met Taal. In dit samenwerkingsverband werken de 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 zo bij te dragen aan taalstimulering op school en in het educatieve thuismilieu. Het project heeft geleid tot professionalisering van professionals, tools voor ouders en professionals. Daarnaast is niet-experimenteel kwaliteitsonderzoek gedaan naar de aanpak.

Overhandigen van een tekstloos prentenboek in het kader van taalstimulering.



3 RAP onderzoek

Binnen de Regionale Aanpak Personeelstekort is in de regio Zwolle en omstreken ingezet op onderzoek onder de betrokken po-, vo- en mbo-besturen in de regio met als doel om meer zicht te krijgen op de effecten van verschillende interventies en op de behoeften en ontwikkelkansen ten aanzien van de aanpak van de personeelstekorten. De onderzoeken worden uitgevoerd door onderzoekers van Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa, Hogeschool Windesheim en Landstede MBO.

Op dit moment lopen er drie onderzoeken. Het eerste onderzoek is gericht op onderwijsloket Hatseklas dat geïnteresseerden helpt bij het vinden van een baan in het onderwijs. Een tweede onderzoek gaat over de training tot starterscoach, een initiatief voor onderwijsprofessionals die startende collega's willen begeleiden tijdens de inductiefase. Het derde en grootste onderzoek binnen de RAP is onderzoek naar de beroepsbeelden van de leraar. Meer lezen? De rapportage De leraar aan het woord is te vinden op www.hatseklas.nl/onderzoekrap.

SAMENWERKING MET (KENNIS)PARTNERS

Hogeschool KPZ werkt in het kader van onderzoek nauw samen met (kennis)partners, zoals universiteiten en andere hogescholen. De samenwerkingen liggen in veel gevallen vast in convenanten en andere samenwerkingsovereenkomsten. In totaal was er eind 2023 sprake van tien formele lopende samenwerkingsovereenkomsten en/of convenanten.

Tabel 16: Overzicht van de samenwerkingsovereenkomsten van Hogeschool KPZ

Onderwerp/aard samenwerking	Partners
1. Promotietrajecten, stageplaatsen voor master- en bachelor-studenten Onderwijskunde en Sociologie en gezamenlijke aanvragen in het kader van de NWO en NRO	Rijksuniversiteit Groningen
2. Gezamenlijke opleidingen, onderzoek en regionale dienstverleningsvraagstukken	Campus kind en educatie: Hogeschool Viaa, ROC Landstede, MBO Menso Alting
3. Bestuursakkoord Flexibilisering en creëren van een regionaal kennisecosysteem, infrastructuur en gezamenlijke onderzoeks aanvragen	Regionale Alliantie Oost-Werk: Hogeschool Artez, hogeschool Viaa, Iselinge Hogeschool, Universiteit Twente, hogeschool Windesheim, Hogeschool Saxion
4. Regionaal Investeringsfonds Interprofessionele Samenwerking en onderzoek naar de vormen, ontwikkeling en effectiviteit van Interprofessionele Samenwerking	MBO Landstede, Menso Alting, Deltion College, hogeschool Viaa en Windesheim
5. Regionale Aanpak Personeelstekorten, mede gericht op onderzoekslijn	Brede vertegenwoordiging vanuit po, vo, mbo en hbo in de brede regio.
6. Integrale Kindcentra en Interprofessionele samenwerking Promotor van promotieprojecten	Universiteit Amsterdam en Hogeschool van Amsterdam
7. Taalstimulering	Diverse hogescholen (Hogeschool Viaa, Iselinge Hogeschool, Hogeschool IPABO), Stichting Lezen, Erasmus Universiteit Rotterdam, diverse partnerschoolbesturen primair onderwijs, Landstede, Stadkamer Zwolle
8. Waardengedreven handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit. Samenwerking draait om onderwijsontwikkeling en praktijkgericht onderzoek.	Radiant Onderzoeksgroep en infrastructuur Sprong Educatief
9. Samen Opleiden en Professionaliseren en Samen Onderzoeken	4 partnerschappen (Vista, Educatief Partnerschap Zwolle, PAST, SAMEN)
10. Doorstroming mbo-hbo en convenant mbo naar de pabo	MBO Raad en Viaa, Windesheim, Landstede, Deltion en Menso Alting

De bovenstaande samenwerkingen leidden ook in 2023 tot diverse mooie resultaten: inzichten vanuit onderzoek die werden verwerkt in het onderwijs of gedeeld met werkveld, producten of nieuwe subsidieaanvragen om op deelaspecten verder onderzoek te doen.

Enkele voorbeelden van succesvolle samenwerkingen:

1 Differentiëren in cluster-2 onderwijs

In 2023 is de basis gelegd voor samenwerking met Koninklijke Kentalis op het gebied van onderzoek naar differentiatievaardigheden van professionals. Kentalis is de grootste aanbieder van cluster-2 onderwijs in Nederland. Om haar medewerkers verder te professionaliseren op het gebied van differentiëren, is eerst een grondige analyse nodig. Hierbij is ook het interprofessionele perspectief essentieel. Bij leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking speelt namelijk niet alleen de leraar een belangrijke rol bij het afstemmen van onderwijs op behoeften van leerlingen, maar ook de logopedist, de leraarondersteuner en de zorgprofessional. De samenwerking met Kentalis heeft geresulteerd in een succesvolle aanvraag van een subsidie voor een theoretische en praktijkverkenning van de vereiste differentiatievaardigheden van professionals in cluster-2 onderwijs.

2 Raak pro ikc-is-ok

Hogeschool KPZ werkt samen met de HvA, UvA, Hanzehogeschool en Zuyd-Hogeschool 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. Onderdeel van het project is een regionaal leernetwerk waarin deelnemers aan het onderzoek in Zwolle en omstreken met en van elkaar leren. Door het bezoeken van verschillende locaties, het bespreken van diverse thema's met gastsprekers en het delen van onderzoeksresultaten ontstaat er een lerend netwerk rondom vorming van kindcentra en interprofessionele samenwerking.

3 NRO Veerkracht

Veerkracht en welbevinden zijn belangrijk voor leraren in het algemeen en voor aanstaande leraren in het bijzonder vanwege het oplopende lerarentekort. Maar hoe zorg je al tijdens de opleiding voor meer welbevinden en veerkracht bij studenten? In het kader van de NPO gelden hebben lerarenopleidingen verschillende initiatieven ontwikkeld om welbevinden en veerkracht te bevorderen. Vanuit deze achtergrond heeft dit project de volgende doelen: in kaart brengen van de diverse NPO-initiatieven; hieruit werkzame elementen identificeren en inventariseren van toekomstige behoeften van studenten en opleiders m.b.t. de versterking van veerkracht en welbevinden. Het onderzoek bestaat zowel uit deskresearch (document analyse) als uit veldwerk (interviews, focusgroepen en/of vragenlijsten) en vindt plaats bij studenten, docenten en beleidsexperts vanuit HBO en WO lerarenopleidingen. Hogeschool KPZ is een van de consortiumpartners in dit onderzoek dat gestart is op 1 januari 2023 en nog doorloopt in 2024.

FORMELE EN DUURZAME SAMENWERKINGSVERBANDEN MET OVERIGE PARTNERS

Naast kennispartners, werkt Hogeschool KPZ ook intensief samen met andere partners, voornamelijk vanuit het werkveld Kind en Educatie. Zo heeft het associate lectoraat Taalstimulering een kenniskring Werkveld met regionale partnerbesturen primair onderwijs en lokale partners. In de kenniskring wordt praktijkgerichte kennis gedeeld over taalsimuleringsonderwerpen. Daarnaast wordt toepasbare kennis over een gezamenlijk gekozen relevant onderwerp gecreëerd op basis van wetenschappelijke kennis. In januari 2023 heeft de kenniskring het NRO-onderzoek Leraren als leesbevorderaars afgesloten (www.kpz.nl/kenniskring-taalstimulering/).

LECTORALE REDES EN ONDERZOEKSCONGRESSSEN

In 2023 heeft Hogeschool KPZ drie congressen georganiseerd, waarvan een landelijk congres, waar onderzoeksresultaten zijn gedeeld met werkveld en collega's.

- Hogeschool KPZ was medeorganisator van het Velon congres op 13 en 14 maart 2023 in Zwolle. Het thema was 'Opleiden in netwerken'.

- Op 11 oktober 2023 heeft de eerste Conferentie Samen Onderzoeken plaatsgevonden. Het hoofdthema van deze conferentie was 'Leiderschap en onderzoekscultuur op scholen'. Onderdeel van de conferentie was het presenteren van het onderzoek door de onderzoeksscholen die verbonden zijn aan Hogeschool KPZ.
- Op 7 november 2023 heeft Kind en Educatie samen met RAP (Regionale Aanpak Personeelstekort) in Zwolle een congres georganiseerd. Het thema was 'De essentie van samen reizen'. Centraal stond de gezamenlijke reis van RAP en RIF (het K&E-project) in de wereld van Kind en Educatie.

AANVRAGEN ONDERZOEKSPROJECTEN

In 2023 is Hogeschool KPZ betrokken geweest bij de subsidieaanvraag van meerdere onderzoeksprojecten, zie hieronder.

Tabel 17: Overzicht van gehonoreerde onderzoeksaanvragen

	Totaal aantal gehonoreerde aanvragen waarbij KPZ betrokken is als hoofdaanvrager	Totaal aantal gehonoreerde aanvragen waarbij KPZ betrokken is als mede-aanvrager
Nationale Wetenschapsagenda		Hogeschool KPZ participeert als cooperating partner in het NWA-project Becoming literate in a digital age Adapting reading education in the Netherlands (2023-2030). Startdatum is 1 januari 2024
Andere aanvragen met kennispartners	RAAK PRO-aanvraag Lezen en laten lezen; leraren als leesbevorderaars in het PO en VO NRO-aanvraag Onderwijsondersteuning Differentiëren in het speciaal basisonderwijs (fase 1) DUS-I aanvraag Stimuleren educatief partnerschap en ontwikkeling vaardigheden Deelproject 4 van de Stichting Lezen: Aanvraag inzet tekstloze prentenboeken in het basisonderwijs	

3.2.2 KWANTITATIEVE VERDUURZAMING EN UITBREIDING

Basisindicatoren kwantitatieve verduurzaming

In 2023 is de eerder ingezette koers, waarbij focus is aangebracht in het aantal programmalijnen, ook in de inzet zichtbaar: het aantal bij onderzoek betrokken docenten is hoog en de vertegenwoordiging vanuit de verschillende opleidingen en vakgroepen breed, het aantal lectoren en associate lectoren is stabiel gebleven.

Tabel 18: Personele inzet voor praktijkgericht onderzoek (peildatum 31 december 2023)

Categorie	Totaal aantal (N)	Totaal aantal fte's gemiddeld op jaarbasis
Lectoren	1 (tot 1 november 2023)	0,46
Associate-lectoren	2	1,59
Onderzoekers en docent-onderzoekers	38	5,57
Waarvan Samen Onderzoeken	22	1,98
Promovendi	1	0,62
Postdocs	1	0,78
Onderzoeks-ondersteuning	2	0,82
Totaal onderzoeks-personeel		
Aanstelling lectoren	Percentage lectoren met vaste aanstelling: 0%	Percentage lectoren met tijdelijk contract: 100% (vierjarige aanstelling)
Gemiddelde omvang aanstelling lector aan de hogeschool (in fte)	0,46 (totale inzet 0,6 fte)	
Aantal lectoren met een dubbelaanstelling bij bedrijfsleven, universiteit of ander instituut ²	1 (Universiteit Tilburg)	

PEP-monitor: in het najaar van 2023 zijn de bevindingen van de PEP-monitor gepubliceerd. De vraag die in deze monitor centraal staat: Hoe kunnen Pedagogisch Educatief Professionals worden ingezet in het domein Kind en Educatie? De aanleiding voor deze monitor is dat de associate degree Pedagogisch Educatief Professional (ad PEP) opleidt tot relatief nieuwe functies en rollen binnen het onderwijs, kinderopvang, sociaal werk en jeugdhulp. In deze monitor worden tweedejaars studenten en alumni van de PEP bevraagd over hun ervaringen als pedagogisch educatief professional, maar uniek aan deze editie is dat ook werkgevers en HR-medewerkers hun visie en waardering van deze functie delen. De aanbevelingen uit dit onderzoek worden niet alleen gebruikt voor de verdere ontwikkeling van de ad PEP, maar ook door het werkveld om Pedagogisch Educatief Professionals effectiever in te zetten en te waarderen. Ook landelijk krijgen de resultaten aandacht, onder andere bij overleggen zoals de PACT opleidingentafel en de landelijke PEP-dag.

Functiehuis

In 2023 is gestart met het proces om delen van het functiehuis van de hogeschool opnieuw te beschrijven en vast te stellen, met als doel om beter aan te sluiten bij de actuele situatie. Dit betekent voor het Kennis- en Innovatiecentrum dat de functie van associate lector wordt opgenomen in het functiehuis en de hogeschooldocent functies worden omgezet naar generieke functies Docent Innovatie en Research conform het FuwaSys systeem.

Professionaliseringsactiviteiten onderzoekspersoneel

Medewerkers van en verbonden aan het Kennis- en Innovatiecentrum (IKC) volgen de reguliere cyclus in het kader van de personeelsevaluatie waarin onder meer scholingswensen en ontwikkelstappen worden besproken. In 2023 leidde dit bij een medewerker tot het volgen van een leergang bij AOG, daarnaast voornamelijk tot deelname aan congressen en symposia: bij 27 verschillende conferenties en bijeenkomsten namen in totaal 62 deelnemers deel vanuit KIC.

Daarnaast vindt intern professionalisering plaats door kennisuitwisseling in de onderzoeksgroepen en in het zogenaamde KIC-groot: een plenaire bijeenkomst waar alle medewerkers verbonden aan KIC aan deelnemen. Ook het eerdergenoemde BOK-overleg, waar de onderwijskundig leiders, (associate) lectoren en de directie van KIC en de opleidingen elkaar treffen, heeft (indirect) tot doel om de organisatie verder te professionaliseren door het bijeenbrengen van de kennis en ervaringen vanuit diverse perspectieven in de besluitvorming en -voorbereiding.

Open Science activiteiten en datamanagement

In 2023 is het *Publicatiebeleid* en het *Datamanagementbeleid* geactualiseerd. Publicaties, presentaties, onderzoeksresultaten en podcasts van onderzoekers (medewerkers) van het KIC zijn via de website - indien mogelijk - open access beschikbaar gesteld.

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 eveneens op HBO Kennisbank beschikbaar gesteld. Het gebruik van Publinova wordt komend jaar verkend. Gebruik hiervan (passief dan wel actief) is mede afhankelijk van het totaalaanbod binnen SURF en de mogelijkheid om als Radiant Lerarenopleidingen hierin samen te werken.

Data die tijdens het onderzoek wordt verkregen, wordt veilig opgeslagen in de Radiant Research Drive (SURF). Toegang tot de RRD wordt geregeld door een datasteward, die zorgt dat onderzoekers, medewerkers en eventuele externen alleen toegang krijgen tot data die voor hen van belang zijn. Zodra iemand geen rechten meer heeft, wordt hij/zij verwijderd.

3.2.3 KWALITATIEVE VERDUURZAMING EN UITBREIDING

Bij elk onderzoek streven we ernaar om (vernieuwende) inzichten uit ons praktijkgericht onderzoek om te zetten in concrete nieuwe producten en oplossingen en zo bij te dragen aan doorwerking naar onderwijs en docentprofessionalisering, werkveld en samenleving. Gezien de aard van onze (kleinschalige) instelling leidt een succesvolle bijdrage van praktijkgericht onderzoek aan het werkveld eveneens tot een bijdrage aan het onderwijs.

Succesvolle voorbeelden van bijdragen vanuit onderzoek aan werkveld en onderwijs

ADAPT: in 2022 is op basis van wetenschappelijk onderzoek door Hogeschool KPZ, de Universiteit Twente en de HAN het ADAPT-instrument uitgebracht. ADAPT (Assessing Differentiation in All Phases of Teaching) is een meetinstrument dat is ontwikkeld om in kaart te brengen in welke mate leraren in staat zijn hun onderwijs aan te passen aan verschillen tussen leerlingen. Het instrument kan worden ingezet om differentiatievaardigheden van (startende) leraren te verbeteren. Om het gebruik van ADAPT in de praktijk te stimuleren, werd een gratis online leeromgeving ontwikkeld, die met succes in 2023 is geïntroduceerd. Bovendien wordt het ADAPT-instrument nu actief ingezet in zowel de bacheloropleiding als de nascholing via KPZnext.

Associate lectoraat Taalstimulering: in februari 2023 is de eindrapportage van het postdoctoraal onderzoek De multifunctionele inzet van tekstloze prentenboeken bij taalstimulering ingediend en goedgekeurd (HBOPD.2018.05.005). De resultaten van het postdoctoraal onderzoek in het focusdomein Tekstloos maar kansrijk; de inzet van tekstloze prentenboeken in de verschillende leefomgevingen van opgroeiende kinderen en jeugd zijn in 2023 vertaald in het herontwerp van onderwijs op onze hogeschool, namelijk van een onderzoeksmodule in het tweede jaar van de lerarenopleiding basisonderwijs, in modules in de ad-opleiding Pedagogisch Educatief Professional, de internationale minor en in diverse (inter)nationale workshops/lezingen voor professionals.

De mappenstructuur binnen Radiant Research Drive is eenduidig, voor alle aangesloten Radiant Hogescholen en voor alle projecten. Samen met de andere Radiant hogescholen wordt gekeken of afgesloten onderzoeken waarvan data Open Access beschikbaar gesteld mogen worden, gezamenlijk aangeboden kunnen worden via DANS (dans.knaw.nl/nl/).

De datasteward heeft regelmatig overleg met onderzoekers over databeheer en biedt ondersteuning bij het invullen van het DataManagementPlan. Gezien de kleine omvang van het KIC is er geen apart onderzoeksinformatiesysteem. Voor het uitzetten van vragenlijsten tijdens het onderzoek wordt gebruik gemaakt van Analyzer.



Tekstloos maar kansrijk - tekstloze prentenboeken



4 Studenten

4 STUDENTEN

Studenten en professionals worden aangemoedigd om actief te participeren in hun eigen ontwikkelpad. We moedigen daarbinnen het denken buiten traditionele kaders aan en waarderen de unieke kleur die elke student en professional bijdraagt aan het onderwijs. We streven naar een rijk netwerk van pedagogisch opgeleide professionals die met hun onderwijs, onderzoek en innovaties een substantiële bijdrage leveren aan de ontwikkelkansen van kinderen en jongeren.

(bron: Visie op flexibilisering, KPZ, 2024)

4.1 STUDENTBETROKKENHEID

Hogeschool KPZ verwoordt in haar ambities dat de student eigenaarschap heeft op het eigen leerproces. We moedigen inspraak van studenten op het proces en de inhoud van ons onderwijs aan. Dit doen we onder andere door middel van studentenpanels, deelname aan ontwikkelgroepen en door actief feedback te vragen op ons onderwijs in evaluaties.

STUDENTPARTICIPATIE IN 2023

Voorbeelden van studentparticipatie bij belangrijke thema's in de hogeschool in 2023:

- betrokkenheid bij de curriculumvernieuwing van de bachelor;
- betrokkenheid bij de feesten en activiteiten op de hogeschool;
- studenten waren betrokken bij de totstandkoming van een ander aanbod van de kantine in het kader van gezondheid en vitaliteit;
- studievereniging Cellulae heeft workshops en borrels georganiseerd om de verbinding tussen studenten en de hogeschool te vergroten;
- de studentgeleding van de MR is regelmatig vertegenwoordigd in sollicitatiegesprekken met nieuwe medewerkers;
- studenten zijn onderdeel van het promotieteam. Zij vertellen het KPZ-verhaal op beurzen en tijdens open dagen.

Vanuit alle jaargroepen participeren studenten in het promotieteam van Hogeschool KPZ.



MEDEZEGGENSCHAP DOOR STUDENTEN

Medezeggenschap is bij Hogeschool KPZ op verschillende niveaus georganiseerd. De medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit drie studenten en vijf medewerkers. De MR heeft instemmings- en adviesrecht op centrale onderwerpen zoals de begroting, het Instellingsdeel Onderwijs- en Examenregeling (OER) en het Instellingsplan. En in 2023 is de studentvertegenwoordiging van de MR betrokken geweest bij de totstandkoming van het profiel van de nieuwe voorzitter College van Bestuur.

Daarnaast is er een hogeschoolbrede opleidingscommissie (OC) die de belangen behartigt voor de opleidingen. In zowel de MR als de OC vervullen studenten samen met docenten een belangrijke rol. Zij hebben instemmingsrecht op de inhoud van het opleidingsdeel OER, zoals de studielast van de opleiding en de onderwijsenheden, de afstudeerrichtingen binnen de opleidingen en de kwalificaties die de student bij afronding van de opleiding moet hebben verworven.

In 2023 werkten beide organen aan de zichtbaarheid van de medezeggenschap van de hogeschool. In 2023 is er actief geworven voor extra studentleden in de MR. Dit heeft geleid tot twee extra studentleden. In 2024 gaan beide organen verder met de versterking en zichtbaarheid van de medezeggenschap en studentvertegenwoordiging.

De MR en OC waren tot november 2023 sterk vervlochten met elkaar. Eind 2023 heeft, voor een goed lopend besluitvormingsproces en inspraak, een ontvlechting van de MR en OC plaatsgevonden. In 2024 wordt gewerkt aan het nader inrichten van de hogeschoolbrede OC.

50

4.2 STUDENTENWELZIJN

Hogeschool KPZ heeft als een van haar kernwaarden persoonlijk. Dit is onder andere zichtbaar in het contact met de studenten. Studenten geven aan zich gezien te voelen en weten welke route te volgen wanneer er zorg is. Alles oplossen kunnen we niet, luisteren en samen naar perspectieven kijken wél.

STUDENTBEGELEIDING

Er zijn drie programmalijnen binnen de opleidingen. Een daarvan is de PPO-lijn. De tutor is het eerste aanspreekpunt van de student, de tutor is de docent die de PPO-lessen vormgeeft. Naast de PPO-lessen hebben de tutores individuele gesprekken met de studenten. Als het niet langer begeleiding is, maar richting zorg gaat, schakelen de tutores de decaan in. Deze lijn hebben we in 2023 duidelijker neergezet.

Daarnaast hebben alle tutores van VT1 de training Dilemmamanager gevolgd. Hieruit komt per student een rapportage met daarin o.a. hun mentale belastbaarheid en andere factoren die invloed hebben op het studiesucces. De tutores hebben hiermee meer zicht op de studenten die bij aanvang van de opleiding al een mogelijke zorgvraag hebben.

Uit het studentpanel is naar voren gekomen dat ouderejaars eerstejaars studenten zouden willen begeleiden als buddy. We zijn voornemens dit in 2024 concreet vorm te geven.

In de afstudeerfase zijn er kleine groepen studenten (max. tien studenten per groep). De tutor heeft met regelmaat contact met de studenten in een kleine setting en begeleidt niet alleen op het afstudeeronderzoek, maar juist ook op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de student.

DECAANAAT

De decaan is samenwerkings- en sparringpartner voor tutores/PPO docenten. De decaan is aanwezig tijdens studentbesprekingen en daarnaast denkt en adviseert ze in de begeleiding van studenten waar zorgen of twijfels zijn over de studievoortgang of welzijn. Daarnaast verwijst de decaan de student naar zorg binnen Hogeschool KPZ (counseling, presentatie coaching, vitaliteitscoach of video interactie begeleiding) en/of buiten Hogeschool KPZ. De decaan draagt zorg voor korte lijnen met de eerstelijns zorg buiten de school. Daarnaast ondersteunt de decaan studenten bij studiekeuze en is de decaan vraagbaak voor studenten bij studenten met financiële problemen, contactpersoon voor DUO en aanspreekpunt voor het profileringsfonds.

In 2023 lagen accenten op het inzetten van de startwijzer om uitval te verminderen en meer zicht te krijgen op het welzijn, stressfactoren en persoonlijkheidsprofielen van studenten. Met deze nieuwe startwijzer kunnen studenten beter bediend worden door de tutor, de decaan en het zorgteam. Ook werkt de inzet van de startwijzer preventief, problemen worden eerder gesignaleerd en zorg/begeleiding kan eerder ingezet worden.

De functie van de decaan werd verder ingebed in de organisatie en verdiept door een intensievere samenwerking met de afdeling financiën en de coördinatie van de studenten die langer studeren in de ad-opleiding en bachelor voltijd.

Er waren 170 nieuwe ingezette activiteiten. Dit wil zeggen dat de decaan 170 studenten heeft gesproken met uiteenlopende problematiek: financiële problemen, studieproblemen (studiepunten niet behalen, problemen op stage, stress), mentale problemen (depressies soms met suicidaliteit, identiteitsproblemen, ontwikkelingsstoornissen), faalangst en problemen thuis (met ouders, broers/zussen, overlijdens).

Het resultaat van het zien en spreken van deze studenten is het gehoord voelen en serieus genomen worden. Ook draagt Hogeschool KPZ zorg voor deze studenten doormiddel van intern doorverwijzen naar onze counselors, presentatie coach, vitaliteitscoach, Video Interactie Begeleider. En indien nodig doorverwijzing naar de huisartsen en de tweede lijns zorg.

ZORGTEAM

Het zorgteam heeft als voorzitter de decaan. Het zorgteam bestaat verder uit twee counselors. De counselors kunnen studenten ondersteuning bieden bij uiteenlopende problemen die studenten ervaren die invloed hebben op hun studievoortgang en/of welzijn. Counselors kunnen kortdurende zorg bieden door het voeren van gesprekken met studenten over onderwerpen zoals faalangst, stress of zorgen in de privé-situatie. Er wordt ook video-interactiebegeleiding in de praktijk aangeboden en coaching in presenteren aangeboden.

Het afgelopen jaar is het zorgteam bezig geweest met het ontwikkelen van workshops met de thema's stressregulatie en faalangstreductie. Het zorgteam professionaliseert zich verder door het verder beschrijven van zorglijnen en mogelijkheden.

Het decanaat ontwikkelt verder door een steeds duidelijkere en zichtbare plek in de organisatie in te nemen. De decaan neemt in toenemende mate deel uit van studentbesprekingen en denkt mee in de vormingslijn in het nieuwe curriculum.

De decaan vernieuwt oude richtlijnen en is in de afrondende fase voor een nieuw plan om beter aan te sluiten bij de studenten en de nieuwe vormingslijn.

51



Studievereniging Cellulae organiseert allerlei activiteiten en feesten op hogeschool KPZ.

CELLULAE

Cellulae is de studievereniging van Hogeschool KPZ. Cellulae is er voor alle studenten van de hogeschool. Binnen de studievereniging wordt waarde gehecht aan de relatie die studenten onderling aangaan. Inspiratie, ontplooiing en gezelligheid zijn daarbij belangrijke sleutelwoorden. Cellulae organiseert diverse activiteiten: zoals een maandelijks borrel in Het Vliegende Paard, workshops, kroegcolleges, het jaarlijkse gala en de jaarlijkse slotdag.

4.3 PROFILERINGSFONDS

Ieder bestuur van een onderwijsinstelling moet een voorziening treffen voor financiële ondersteuning voor studenten. Studenten kunnen deze ondersteuning krijgen wanneer er zich bijzondere omstandigheden voordoen. Studenten die wegens bijzondere omstandigheden niet binnen de nominale studieduur zijn afgestudeerd kunnen een beroep doen op dit fonds. Onderstaande tabel geeft de bestedingen van Hogeschool KPZ ten aanzien van het profileringsfonds weer.

Tabel 19: Overzicht van bestedingen profileringsfonds 2023

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: 27 Toewijzingen: 26	19.711,53	758,14	0,37 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

5 Medewerkers



5 MEDEWERKERS

Wij streven naar de optimale verbinding tussen onze kernwaarde 'persoonlijk' en onze professionaliteit als hogeschool, als team en als individu. Wij willen de diversiteit en professionaliteit van onze medewerkers optimaal benutten en de hogeschool biedt daartoe een inspirerende leer- en werkomgeving, waar volop ruimte is voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

5.1 FUNCTIEHUIS

In 2023 zijn we gestart met de herijking van ons functiehuis. We gaan in dit functiehuis uit van vier functiefamilies: Onderzoek en Innovatie – Onderwijs – Onderwijslogistiek en Bedrijfsvoering. Dit betekent dat een aantal functies opnieuw worden beschreven en een aantal functies worden herijkt. De functies onderwijskundig leider en decaan zijn toegevoegd en de functiestraat onderwijslogistiek is toegevoegd. Eind 2024 wordt dit project naar verwachting afgerond.

5.2 ORGANISATIEONTWIKKELING

De hogeschool kent formeel leidinggevenden, zijnde College van Bestuur en directie, met formele zeggenschap. Daarnaast kennen we functioneel leidinggevenden (onderwijskundig leiders, associate lectoren, leidinggevenden binnen de ondersteuning en staf); zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de gesprekcycclus met uitzondering van de beoordelingsgesprekken waaruit arbeidsvoorwaardelijke of arbeidsjuridische consequenties volgen.

In 2023 is het organigram (bijlage 4) aangepast door het Kennis- en Innovatiecentrum in te richten op eenzelfde wijze als de onderwijskundige teams. Deze wijziging zorgt ervoor dat de associate lectoren en de onderwijskundig leiders een duidelijkere positie hebben in de organisatie. Eind 2023 is na het vertrek van de Lector vacatureruimte ontstaan. In 2024 wordt nader gekeken naar de invulling van deze functie.

In november 2023 zijn de nieuwe voorzitter College van Bestuur en de nieuwe directeur Kennis- en Innovatiecentrum gestart. Ter overbrugging van de periode tussen vertrek en aanstelling van het College van Bestuur en directeur Kennis- en Innovatiecentrum, is de functie waargenomen door een interim directeur-bestuurder.

In 2023 zijn we gestart met het bekijken op welke wijze we de onderwijsteams in gaan richten, passend bij de nieuwe vorm en inhoud van de curricula.

5.3 PROFESSIONALISERING

We verwachten van onze medewerkers dat zij met passie een bijdrage aan de kwaliteit van onze hogeschool leveren. Dat vraagt authenticiteit, verbonden en betrokken medewerkers, die zich in hun professie en in hun rol blijven ontwikkelen en verbinden met studenten, deelnemers, werkveld en elkaar.

Conform de vigerende cao-hbo (cao-hbo 2023-2024 p. 67) besteedt KPZ 3% van het getotaliseerde jaarincome aan out of pocket kosten in het kader van professionalisering; het gaat daarbij om scholingskosten, reis- en verblijfskosten, materiaalkosten en vervangingskosten. De professionaliseringsmiddelen zijn als volgt ingezet.

Tabel 20: Inzet professionaliseringsmiddelen

Onderdeel	Bedrag
Getotaliseerd jaarinkomen	€ 6.276.195,96
Te besteden % out of pocket	3%
Te besteden bedrag	€ 188.285,88
Besteding out of pocket	€ 232.960,44
Verschil besteding	€ -44.674,56

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, Privacy bekwaam, Training formatief werken, BHV/ EHBO- training, etc.

Op individueel niveau hebben in 2023 de volgende diverse professionaliserings- en ontwikkeltrajecten plaatsgevonden:

- Om vakkennis, expertise en een goed netwerk te onderhouden wordt deelname aan conferenties en congressen gestimuleerd en zijn deze 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;
- In het kader van de curriculumontwikkeling zijn diverse trainingen en bijeenkomsten georganiseerd;
- Diverse collega's hebben gebruik gemaakt van supervisie, coaching en intervisietrajecten;
- Een aantal niet-docerende medewerkers heeft diverse cursussen en trainingen gevolgd, zoals een leergang kwaliteitscultuur.

Collega's van Hogeschool KPZ met elkaar in overleg.



KWALIFICATIE PERSONEEL

Ondanks het gegeven dat de afgelopen jaren is ingezet op het aannemen en opleiden van docenten op masterniveau, is een kleine stijging gerealiseerd. We vinden het belangrijk dat dit % blijft toenemen om de kwaliteit van ons onderwijs en praktijkgerichte onderzoek te kunnen garanderen en mede hierdoor het onderzoekend vermogen van de student te stimuleren.

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.

Percentage masteropgeleiden docenten

2019: 82%, 2020: 82%, 2021: 76%, 2022: 76%, 2023: 77%

We hebben in 2023 extra trainingen Basis Kwalificatie Examinering laten verzorgen. Dit heeft ertoe geleid dat het aantal docenten met een Basis Kwalificatie Examinering in 2023 is toegenomen naar 86% (in 2022 was dit 70,9%).

WERVING EN INSTROOM

De afgelopen jaren hebben we geen problemen ondervonden bij het vervullen van vacatures ondanks de arbeidsmarktkrapte. Het blijft echter van belang dat we in onze werving voldoende oog houden voor diversiteit, behoefte binnen het team/afdeling en de vaardigheden. Hoe we ook andere doelgroepen kunnen bereiken is onderwerp van gesprek.

Voor nieuwe medewerkers hebben we, naast het gebruikelijke inwerkprogramma, introductiedagen georganiseerd waarin de nieuwe medewerkers door alle afdelingen worden bijgepraat in hun dagelijkse werkzaamheden en ervaringen en tips worden uitgewisseld.

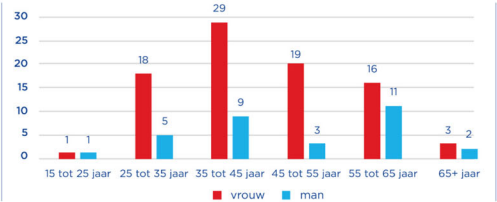
5.4 ONTWIKKELING FTE

Het totale aantal medewerkers is in 2023 gedaald met tienpersonen (7,46 fte), wat te verklaren is uit de tijdelijke gelden vanwege de kwaliteitsafspraken en NPO-middelen en het meebewegen met de studentenaantallen.

Tabel 21: Ontwikkeling FTE's

In aantal	31-12-2022			31-12-2023		
Bezetting	Docenten	OOP*	Totaal	Docenten	OOP	Totaal
Mannen	21	13	34	16	15	31
Vrouwen	64	29	93	58	28	86
Totaal	85	42	127	74	43	117
In fte	31-12-2022			31-12-2023		
Bezetting	Docenten	OOP	Totaal	Docenten	OOP	Totaal
Mannen	15,50	11,90	27,40	12,90	12,40	25,30
Vrouwen	43,18	23,13	66,31	38,97	21,98	60,95
Totaal	58,68	35,03	93,71	51,87	34,38	86,25

Na jaren van stabiliteit is de man/vrouw ratio iets toegenomen. Net iets meer dan 29% van de medewerkers is man (dit was een krappe 27%) en bijna 71% is vrouw. De gemiddelde leeftijd van de KPZ-medewerker is in 2023: 45 jaar en is daarmee iets gestegen ten opzichte van 2022 (2022: 44,58 jaar en 2021: 45,77). 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+ blijft hetzelfde ten opzichte van 2022. Er is met name een hogere instroom in de categorieën tussen de 25 tot 45 jaar.



Figuur 2: Leeftijdsverdeling – peildatum 31-12-2023

5.5 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. Vanaf 2022 is er gestuurd op deze opname van uren. In 2023 heeft er wederom een vrijval plaats gevonden (€47.255). Het resterende saldo van € 1.202 zal volledig vrijvallen in 2024.

PLAN VAN AANPAK WERKDruk

Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) dat eind 2020 is afgenomen, bleek dat veel medewerkers de werkdruk als (te) hoog ervaren. De resultaten zijn 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 en hoger dan het landelijk gemiddelde in het hbo. In 2023 hebben wij opnieuw ingezet 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. In het najaar van 2024 wordt de werkdruk opnieuw bevraagd in het tweejaarlijkse MTO.

FLEXIBELE SCHIL

In de meerjarenbegroting 2023-2027 zijn de visie en uitgangspunten opgenomen die KPZ hanteert voor inzet van de flexibele schil. Onderstaande tabel geeft de gerealiseerde verhouding aan in de verdeling van de flexibiliteit in contractvormen, zowel in dienst als externe inhuur.

Tabel 22: Contractvormen

Contractvorm	Loonkosten 2023	%	Loonkosten 2022	%
D2 - vast	6.640.689	74%	6.283.731	67%
D3- tijdelijk met uitzicht op vast	82.609	1%	57.625	1%
D4 en D5 - tijdelijk	834.625	9%	1.530.474	16%
D6 - tijdelijke uitbreiding	166.402	2%	324.078	3%
Externe inhuur	1.295.368	14%	1.223.505	13%
Totaal	9.019.692	100%	9.419.413	100%

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 2023 was een bedrag van € 1.330.634 begroot voor externe inhuur, de kosten zijn binnen begroting gebleven.

5.6 MEDEWERKERS TEVREDENHEID

Tweejaarlijks vindt een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) plaats. Eind 2024 zal een nieuw MTO worden ingepland. Het vorige MTO heeft plaatsgevonden in december 2022. Er zijn significante verbeteringen opgetreden op werkdruk, tevredenheid en eNPS. Voor de opvolging van de aandachtspunten zijn afspraken gemaakt met de leidinggevend. Een deel van de aandachtspunten lagen op het niveau bestuur en directie. Deze aandachtspunten zijn meegenomen in de opstelling van het profiel voor de nieuwe voorzitter College van Bestuur, welke per 1 november is gestart. De directie is ook gewijzigd eind 2023 met een doorloop naar het einde van het eerste kwartaal 2024, waardoor er sprake is van een nieuwe situatie.

Er blijft volop aandacht voor het maken van resultaatgerichte afspraken, het aanbrengen van meer focus en het verbeteren van de werkprocessen. Voorbeelden zijn een verbeterde samenwerking tussen de verschillende opleidingen en afdelingen, meer momenten waarop de werknemers worden bijgepraat over ontwikkelingen op Hogeschoolniveau, meer wervingsactiviteiten voor nieuwe studenten, betere terugkoppeling aan zittende studenten, een nieuwe intranet portal waarop werknemers en studenten worden meegenomen in de ontwikkelingen en een tweewekelijkse nieuwsbrief voor medewerkers. Daarnaast besteden we blijvende aandacht aan activiteiten die de verbinding versterken, zoals de jaarlijkse vieringen en feesten.



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 een van de uitgangspunten van het thuiswerkbeleid dat het werk grotendeels 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.

DECENTRALE ARBEIDSVOORWAARDEN

In afstemming met de vakbonden en de MR zijn de decentrale arbeidsvoorwaarden conform cao ingezet voor de tegemoetkoming kinderopvang, persoonlijk budget professionalisering en/of duurzame inzetbaarheid, collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (gedeeltelijke dekking), representatiekosten FD, reiskostenvergoeding > € 0,21 en een participatiebaan.

5.7 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

Tabel 23: Sociale veiligheid

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 hebben in 2023 extra publiciteitsacties ingezet om hun werkzaamheden nog beter onder de aandacht te brengen en in overleg met HRM en het College van Bestuur wordt gekeken hoe we de procedures nog toegankelijker kunnen maken. In ieder geval wordt in 2024 een externe vertrouwenspersoon toegevoegd, conform nieuwe wettelijke verplichtingen per 1 januari 2024.

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

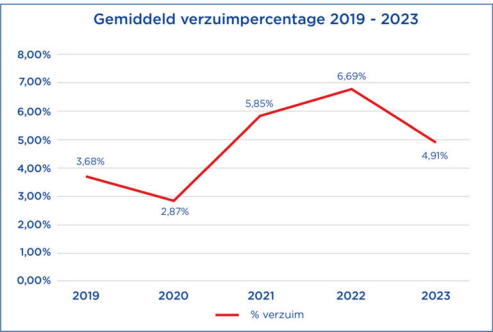
Tabel 24: Inclusie

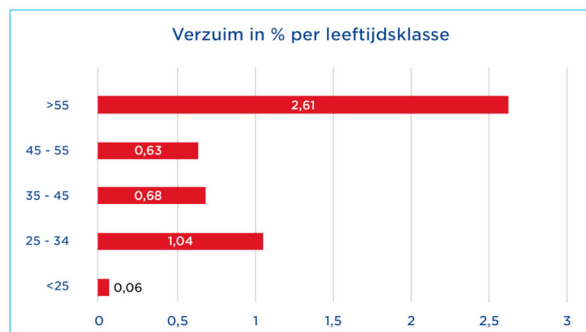
Inclusiviteit	KPZ	Benchmark HBO
Ik ben tevreden over de maatregelen die Hogeschool KPZ neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	5,3	6,1
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen Hogeschool KPZ behandeld wordt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

5.8 ONTWIKKELING VERZUIM

KPZ heeft als doelstelling het verzuim onder de 4% te houden. Na een forse stijging is het verzuim de afgelopen jaren, is in 2023 weer een daling ingezet naar een gemiddeld verzuim van 4,9%. Dit is fors lager dan het landelijke verzuimcijfer hbo (Zestor 2023) dat op 5,3% ligt. De verzuimaanpak is een terugkerend onderwerp van gesprek met de leidinggevenden en wordt gemonitord door de afdeling HRM. In Visma zijn diverse meldingen ingebouwd om de voortgang van het verzuimproces te stimuleren.

Figuur 3: Gemiddeld verzuimpercentage 2019-2023





Figuur 4: Verzuim per leeftijdsklasse

De meldingsfrequentie is in 2023 gestegen naar 1,05 (2022: 0,93). De gemiddelde verzuimduur is gedaald naar 19,06 dagen (20,77 dagen in 2022). Het landelijke gemiddelde hbo (Zestor 2023) heeft met 0,66 een lagere meldingsfrequentie, maar een hogere verzuimduur van 30,3 dagen.

De oorzaken van verzuim worden gemonitord en bijzonderheden worden door de afdeling HRM besproken met de leidinggevenden. Frequent verzuim wordt door de leidinggevende met de medewerker besproken en hierop worden acties ingezet. Het hoge verzuimpercentage van de groep >55 betreft een variatie aan (niet leeftijdsgebonden) redenen, die allen inzichtelijk waren en waar adequate acties op is ondernomen.

Om het verzuim nog beter te controleren en tijdig preventieve acties in te kunnen zetten wordt in 2024 met de arbodienst de dienstverlening geëvalueerd en aangepast en wordt de providerboog met de zorgverzekeraar bekeken en aangevuld.



6 Bedrijfsvoering

6 BEDRIJFSVOERING

Hogeschool KPZ is een leer- en werkgemeenschap die in de regio is verankerd. Als organisatie kunnen we anticiperen en reageren op ontwikkelingen om ons heen; onze bedrijfsvoering is daarin ondersteunend om onze doelen te bereiken.

In het najaar van 2023 is specifiek gestuurd op het in het balans brengen van tijdelijke FTE in relatie tot de ingeschreven studentenaantallen en het ingaan van het laatste jaar van de tijdelijke NPO middelen in 2024. In de begroting van 2024 is deze balans verwerkt. Daarnaast is er een focus op de cyberveiligheid van de hogeschool; het werken aan het beoogde niveau van cyberveiligheid betekent een kostenstijging voor de komende jaren voor de hogeschool. De samenwerking en kennisdeling op dit onderwerp met andere hogescholen hebben we in 2023 actief opgezocht en blijven we opzoeken. Voor het onderwijs lag de focus in 2023 met name op de voorbereidingen voor de accreditaties voor de master en ad en daarnaast de herziening van het curriculum van de bachelor op basis van leeruitkomsten. In de bedrijfsvoering lag de focus in 2023 op de verdere voorbereidingen voor de verduurzaming van ons pand.

6.1 KENGETALLEN

Tabel 25: Kengetallen

	2019	2020	2021	2022	2023
Studenten					
Exploitatieresultaat	373	378	302	234	262
Afschrijven +	939	989	923	830	781
Dotaties +	135	173	219	157	178
Onttrekken -	39%	32%	33%	34%	37%
Marktaandeel					
Instroom (bron: VH)	0,25%	0,23%	0,20%	0,16%	0,20%
Inschrijvingen (bron: VH)	0,20%	0,20%	0,19%	0,17%	0,17%
Medewerkers					
Aantal medewerkers	104	104	114	127	117
Aantal FTE	79,26	78,76	86,18	93,71	86,25
Ratio OP/OOP (FTE)	1,85	1,74	1,66	1,67	1,51
% master - Phd niveau	82%	82%	76%	76%	77%
Verzuim	3,68%	2,87%	5,58%	6,69%	4,91%
Onderzoek					
FTE inzet m.b.t. onderzoek	1,83	5,13	6,98	12,59	9,84
Baten uit onderzoek (x € 1.000)	265	322	368	456	630
Financieel					
Totaal baten (x € 1.000)	9.955	10.346	11.699	13.132	13.265
Totale lasten (x € 1.000)	10.416	10.589	11.287	12.587	13.391
Resultaat (x € 1.000)	-474	-252	400	538	-92
Eigen vermogen (x € 1.000)	7.465	7.213	7.613	8.150	8.043
Solvabiliteit	67,01	65,45	64,26	65,36	67,35
Liquiditeit per einde jaar	1.149	1.070	2.669	4.225	3.294

6.2 RESULTAAT EN FINANCIËLE POSITIE

RESULTAAT

Het totale resultaat van 2023 is € 91.865 negatief; het begrootte tekort lag hoger, op €176.660. In 2022 werd een positief resultaat behaald van €537.914.

Vergelijking met 2022

Het negatieve resultaat in 2023 wordt veroorzaakt door de daling van de rijksbijdragen in relatie tot het aantal bekostigde eenheden. Daarin tegen zijn collegegelden gestegen door de opheffing van de corona regeling, halvering collegegelden. De daling van de baten wordt met name gecompenseerd door een hogere opbrengst op subsidies en detachering van medewerkers.

De stijging van de personele lasten wordt met name veroorzaakt door de stijging vanuit de nieuwe cao-afspraken en daarnaast de vorming van de voorziening voor werktijdverkorting senioren. Binnen de overige lasten is er een daling van de afschrijvingen, omdat niet alle geplande investeringen zijn gerealiseerd, zijn de energie lasten gestegen en kosten voor projecten welke in relatie staan met de stijging van de baten binnen subsidies.

Vergelijking met begroting 2023

Ten opzichte van de begroting 2023 is de rijksbijdrage gestegen door de compensatie van de loon- en prijsbijstelling. De baten in opdracht van derden zijn niet allemaal gerealiseerd zoals begroot, maar ligt wel in lijn met de realisatie van 2022.

De personele lasten laten ondanks de vorming van de voorziening voor werktijdverkorting een kleine afwijking zien, doordat de ingezette terugloop in fte i.r.t. studenten aantallen in tijdelijke gelden is gerealiseerd. De energielasten zijn minder gestegen dan verwacht.

In de begroting van 2023 is geen rekening gehouden met rente baten in verband met de negatieve rente van de voorgaande jaren. Deze baten zijn in 2023 omgebogen naar positief.

Tabel 26: Baten en lasten

		Begroot		
		2023	2023	2022
	Baten	EUR	EUR	EUR
3.1.	Rijksbijdragen	9.136.698	8.860.266	9.782.470
3.2.	Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-
3.3.	College-, cursus-, les- en examengelden	1.432.741	1.435.904	961.289
3.4.	Baten werk i.o.v. derden	1.731.906	2.084.627	1.764.909
3.5.	Overige baten	964.373	967.319	624.245
	Totaal baten	13.265.717	13.348.116	13.132.913
4.	Lasten			
4.1.	Personeelslasten	10.904.070	10.942.937	10.213.811
4.2.	Afschrijvingen	590.224	611.964	603.838
4.3.	Huisvestingslasten	507.921	590.000	463.332
4.4.	Overige lasten	1.388.849	1.374.874	1.305.731
	Totaal lasten	13.391.064	13.519.775	12.586.712
	Saldo baten en lasten	125.247-	171.659-	546.201
5.	Financiële baten en lasten	33.482	5.000-	8.287-
	Resultaat	91.865-	176.660-	537.914

		31-12-2023		31-12-2022	
Activa		EUR	EUR	EUR	EUR
1.1	Immateriële Vaste Activa	314.172		295.629	
1.2	Materiële Vaste Activa	7.694.060		7.674.147	
1.3	Financiële Vaste Activa	-		-	
	Totaal Vaste Activa	8.008.233		7.969.776	
	Viottende Activa				
1.5	Vorderingen	641.529		807.353	
1.7	Liquide middelen	3.294.341		4.224.668	
	Totaal viottende activa	3.935.870		5.032.021	
	Totaal activa	11.944.103		13.001.797	
		31-12-2023		31-12-2022	
Passiva		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.	Eigen vermogen	8.043.800		8.150.625	
2.2.	Voorzieningen	527.582		369.840	
2.3.	Langlopende schulden	-		-	
2.4.	Kortlopende schulden	3.372.721		4.481.334	
	Totaal passiva	11.944.103		13.001.797	

Tabel 27: Balans (na resultaatbestemming)

FINANCIËLE POSITIE

De financiële positie van Hogeschool KPZ zoals weergegeven in tabel 27 is de momentopname per datum 31-12-2023. De financiële positie is van belang om voor de toekomst gestelde doelen en te maken keuzes te kunnen realiseren.

De liquide middelen per balansdatum zijn € 3.294.341. Binnen deze liquide middelen zijn voor subsidieprojecten een aantal bedragen vooruit ontvangen:

- NPO-middelen, hiervan staat € 210.552 op de balans en zal worden besteed in het uitloopjaar 2024.
- RAP € 463.840 nog niet besteed.
- HCA, Human Capital Agenda € 68.582, wordt afgerond in januari 2024
- Internationalisering € 95.272,80, deze gelden zijn voor studenten en docenten in het kader van stage, studie en werkwerken.
- Overige subsidies € 86.087,64

FINANCIËLE KENGETALLEN

Het totale eigen vermogen ligt op € 8.043.800. De bestemmingsreserve voor kwaliteit (€ 14.959) is vrijgevallen in 2023 en wordt gedoteerd aan de bestemmingsreserve innovatieprojecten. Het resultaat wordt volledig verwerkt in de algemene reserve. Dit is inclusief het resultaat op publiek private activiteiten. De solvabiliteit, de mate waarin Hogeschool KPZ in staat is om haar verplichten te kunnen betalen, ligt op 67,35. KPZ heeft geen vreemd vermogen, vandaar dat de solvabiliteit gunstig boven de norm ligt. De signaleringswaarde vanuit de overheid is gesteld op 0,3. De current ratio, de mate waarin KPZ in staat is om de verplichtingen op korte termijn te kunnen betalen ligt op 1,17 en ligt ruim boven de signaleringswaarde.

PRIVATE ACTIVITEITEN

De gerealiseerde omzet, € 1.089.805 is in lijn met 2022 en loopt achter ten opzichte van de begroting 2023. De activiteiten binnen Hogeschool KPZ zijn gericht op zowel publieke als private activiteiten. Onder publieke activiteiten verstaat KPZ de bekostigde of gesubsidieerde opleidingen en projecten van overheidswege. Als private activiteiten zijn geormerkt 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. 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.

In 2023 is het resultaat op publiek-private activiteiten € 39.237 positief. Hierbij is geen sprake geweest van het investeren van publieke middelen in private activiteiten. Aangezien het hierbij gaat om publiek-private activiteiten zal het resultaat worden meegenomen in de verwerken van het resultaat van de gehele stichting. Om risico's binnen deze activiteiten zoveel mogelijk te beperken wordt er gewerkt met een voor- en nacalculatie, wordt ca. zes weken voor aanvang besloten of een opleiding doorgaat en een tariefstelling voor deze activiteiten.

De private activiteiten passen binnen de doelstellingen van de hogeschool als publieke instelling, hebben geen primair winst oogmerk, 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 Kennis- en Innovatiecentrum.

TREASURY-BELEID EN VERSLAG

Hogeschool KPZ handelt niet in financiële derivaten en heeft gedragslijnen, vastgelegd in het treasury-statuut 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 Raad van Toezicht.

6.3 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

De continuïteitsparagraaf geeft inzicht in de ontwikkeling van de vermogenspositie en in het verwachte exploitatieresultaat in de komende jaren.

TOEKOMSTVERWACHTINGEN OPLEIDIEN, ONDERZOEK, ONTWIKKELING EN ORGANISATIE

In deze meerjarenbegroting vanaf 2023 zien we in de rijksbijdrage de effecten van het lagere aantal instromende en ingeschreven studenten. In studiejaar 2023-2024 zien we qua instroom van studenten een stabilisatie ten opzichte van 2022-2023. Voor de jaren 2024-2028 houden we eveneens rekening met een stabilisering van de studentenaantallen.

Een andere belangrijke factor die in deze meerjarenbegroting opgevangen dient te worden is de daling van de rijksbijdrage per student vanuit de overheid en de impact van cybersecurity. De jaren 2024 en 2025 laten een nagenoeg gelijk resultaat zien ten opzichte van de voorgaande meerjarenbegroting. De factoren van met name studentenaantallen, overheidsfinanciering en cybersecurity zorgen er ook in 2026 en in kleine mate in 2027 (-16k) voor dat er negatief resultaat wordt geboekt. Dit tezamen heeft ervoor gezorgd dat er een nieuwe balans is gecreëerd tussen inkomsten op grond van studentenaantallen, overheidsfinanciering en overige baten en de personele kosten. Van de middelen uit de NPO nemen we nog € 200.000 mee naar 2024 om projecten door te zetten en af te ronden.

KENGETALLEN MEDEWERKERS EN STUDENTENAANTALLEN

In de begrote fte ontwikkeling is rekening gehouden met verwachte inzet van zowel eigen medewerkers als externe inhuur. Daarnaast is rekening gehouden met:

- Vervangingen voor ziekteverzuim
- De te verwachten personele inzet vanuit landelijke normen op onderwijsinzet. De begrote fte is samen met de begroting voor externe inhuur leidend en bepalend voor de begrote (onderwijs) activiteiten;
- De geplande inzet voor de Kwaliteitsafspraken en NPO, waarbij ook de terugloop is meegenomen;
- Een inzet vanuit projecten (o.a. RAP, RIF) en onderwijsontwikkeling uitgevoerd binnen de reguliere vaste formatie;
- Een daling van inzet van externe instituutopleiders; deze zullen in de komende jaren afnemen door meer inzet van eigen medewerkers;
- Uitstroom van een aantal medewerkers in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd/ pensionering.

Tabel 28: Personele bezetting per 31/12

Kengetal per 31/12	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Personele bezetting totaal	86,25	84,87	80,61	79,93	78,25	77,60
Bestuur/management	2,70	2,83	2,70	2,70	2,70	2,70
Personeel primair proces/docerend personeel	51,87	49,20	45,35	44,76	43,76	43,36
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	34,38	32,84	32,57	32,47	31,79	31,54
Aantallen leerlingen/deelnemers/studenten	847	834	829	830	854	862

De daling van het OP vanaf 2024 is te verklaren door het wegvallen van de NPO-middelen en vanwege de eerdere daling in de studentenaantallen. De flexibele schil is ruim, wat kwantitatief de mogelijkheid biedt om indien nodig mee te bewegen met ontwikkelingen.

Tabel 29: Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit

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

Nr	Omschrijving	Signaleringswaarde	2022	2023
1	Solvabiliteit 2 ((eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva)	< 0,3	65,53	67,35
2	Liquiditeit (current ratio), (vloттende activa/kort vreemd vermogen)	Funderend onderwijs < 0,75 Mbo + ho < 0,5	1,12	1,17
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.	0,62	0,61
5	Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	0,04	-0,01

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.

BALANSPOSITIE

De balanspositie van Hogeschool KPZ is stabiel. KPZ heeft twee belangrijke uitgangspunten voor haar meerjarige financiële beleid. Enerzijds wil KPZ een zelfstandige mono-sectorale instelling zijn met uitstekende kwaliteit voor studenten en deelnemers. Anderzijds wil 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.

De strategie en het financiële beleid van KPZ is voor de periode 2024 tot 2028 gericht op de effectuering van de kwaliteitsafspraken met onder meer onderwijsdifferentiatie en studiefaciliteiten. Ook start een duurzaamheidsprogramma ten behoeve van de benodigde CO2-reductie en Paris Proof. In de periode 2024-2030 wordt geïnvesteerd in zonnepanelen en gebouwisolatie.

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.

Tabel 30: Balans 2023-2028

ACTIVA	2023	2024*	2025*	2026*	2027*	2028*
VASTE ACTIVA (VA)						
Immateriële VA	314.172	460.207	383.737	341.416	310.160	278.904
Materiële VA	7.694.060	8.952.521	8.766.740	8.433.204	8.670.200	8.710.717
Financiële VA						
TOTALE VASTE ACTIVA	8.008.233	9.412.728	9.150.477	8.774.620	8.980.360	8.989.621
VLOTTENDE ACTIVA						
Vorderingen	641.529	774.218	781.403	781.403	781.403	781.403
Liquide middelen	3.294.341	2.363.131	2.405.550	2.551.865	2.402.518	2.452.412
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	3.935.870	3.137.349	3.186.953	3.333.268	3.183.921	3.233.815
TOTAAL ACTIVA	11.944.103	12.550.077	12.337.430	12.107.888	12.164.281	12.223.436
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve	7.767.515	7.632.700	7.446.288	7.234.208	7.217.951	7.277.105
Bestemmingsreserve publiek	173.545	143.545	143.545	143.545	143.545	143.545
Bestemmingsreserve privaat	102.740	102.740	102.740	102.740	102.740	102.740
VOORZIENINGEN	527.582	350.000	350.000	350.000	350.000	350.001
LANGLOPENDE SCHULDEN			-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.372.721	4.321.092	4.294.857	4.277.395	4.350.046	4.350.045
TOTAAL PASSIVA	11.944.103	12.550.077	12.337.430	12.107.888	12.164.281	12.223.436

* prognose, conform meerjarenbegroting 2024-2028

BATEN	2023	2024*	2025*	2026*	2027*	2028*
Rijksbijdrage	9.136.689	8.229.701	7.454.082	6.993.157	7.010.906	6.952.650
Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-	-	-
College-, cursus-, les- en examengelden	1.432.741	1.562.208	1.833.152	1.878.350	1.949.174	2.037.409
Baten werk in opdracht van derden	1.731.906	1.907.985	1.987.985	2.022.985	2.032.985	2.042.985
Overige baten	964.372	751.623	796.689	782.450	722.795	665.750
TOTAAL BATEN	13.265.717	12.451.517	12.071.909	1.676.942	11.715.860	11.698.794
LASTEN						
Personeelslasten	10.904.070	10.104.281	9.720.001	9.376.388	9.197.326	9.164.793
Afschrijvingen	590.224	619.998	636.320	603.134	650.291	565.347
Huisvestingslasten	507.921	485.000	475.000	475.000	475.000	475.000
Overige lasten	1.388.849	1.595.500	1.422.000	1.429.500	1.404.500	1.429.500
TOTAAL LASTEN	13.391.061	2.804.779	12.253.321	11.884.022	11.727.117	11.634.639
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-125.347	-353.262	-181.412	207.081	11.257	64.155
Saldo baten en lasten financiële bedrijfsvoering	33.482	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
Saldo buitengewone baten en lasten						
TOTAAL RESULTAAT	-91.865	-358.262	-186.412	- 212.081	16.257	59.155

* prognose, conform meerjarenbegroting 2024-2028

Tabel 31: Staat van baten en lasten

6.4 PLANNING EN CONTROL

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.

RAPPORTAGES

Het risicomanagement wordt ieder jaar gereviewd, gerapporteerd in de perioderapportage en indien nodig aangepast. Om de belangrijkste KPI's te kunnen monitoren zijn verschillende Power-BI rapportages opgeteld, die actuele sturingsinformatie bevatten.

De strategische koers (instellingsplan) wordt in een jaarplan (A3-jaarplan) per onderdeel geconcretiseerd. Om de waarde van de planning & control cyclus en het belang van het A3-jaarplan te vergroten is het A3 managementgesprek geïntroduceerd. Het A3 managementgesprek is een gesprek tussen College van Bestuur 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.

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 College van Bestuur. 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.

PROCESSEN

In 2023 is het optimaliseren van de onderwijsondersteunende processen verder doorgezet. De plannen ten aanzien van informatievoorziening naar zowel studenten en medewerkers, planning/roostering en een platform dat het werk voor de IT-servicedesk vereenvoudigt, zijn grotendeels gerealiseerd. Door het optimaliseren kunnen de processen zo efficiënt en effectief mogelijk verlopen. Voor de komende periode zullen de huidige power-BI rapportages verder worden geoptimaliseerd.

EXTERNE ACCOUNTANT

De externe accountant toetst de opzet en werking van de interne beheersingsmaatregelen voor zover dit voor de controle van de jaarrekening nodig is. De accountant rapporteert zijn bevindingen en aanbevelingen in een accountantsverslag aan de Raad van Toezicht en het College van Bestuur.

INKOOPBELEID

In 2023 hebben er geen aanbestedingen en of onderhandse nationale aanbestedingen plaats gevonden.

6.5 RISICOMANAGEMENT

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.

Binnen Hogeschool KPZ worden de volgende risico's wordt aan het beheersen van de onderstaande risico's gewerkt:

- In het studiejaar 2023-2024 wordt er verder gewerkt aan het terugdringen van de uitval door middel van de inzet van de Startwijzer en de tutores die hiervoor zijn opgeleid.
- Landelijk is er een terugloop in het aantal ho-studenten. Om dit risico zo veel mogelijk te beperken, wordt extra inzet gepleegd op werving van nieuwe studenten.
- In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van de continuering van de baten op Kennis- en Innovatiecentrum en KPZnext. Hierop vindt monitoring en sturing plaats.
- Het vormen van onderwijsregio's is een grote en mogelijk potentieel ingrijpende verandering, die vanaf 2024 effecten kan hebben, onder meer op de bestaande netwerken. Mogelijke financiële consequenties door een andere verdeling van middelen worden de komende maanden in beeld gebracht.
- Het risico op fraude is meermaals aan de orde gekomen bij interne besprekingen met zowel accountant als auditcommissie. Het 4-ogen principe en controle doormiddel van technische functiescheidingen zijn beheersmaatregelen die worden toepast om het risico op fraude zo veel mogelijk te beheersen.

6.6 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 10 jaar. De eerste fase 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.

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.

In 2023 hebben wij bijvoorbeeld gewerkt aan:

- Zorglijnen in het onderwijs
- Taalstimulering in het kader van kansengelijkheid

6.7 INTEGRALE VEILIGHEID

CYBERVEILIGHEID

Om cyberdreiging het hoofd te bieden, is de komende jaren in het hele hoger onderwijs een speciale en omvangrijke investering nodig, zo blijkt uit onderzoek van de Onderwijsinspectie. De Inspectie concludeerde dat er op het gebied van cyberveiligheid in het hoger onderwijs veel gebeurt, maar er zeker nog belangrijke stappen nodig zijn om de digitale weerbaarheid te vergroten. Zo kan het hoger onderwijsstelsel, met in het bijzonder besturen van hoger onderwijsinstellingen, de weerstand tegen cyberdreigingen vergroten en zo de goede voortgang en kwaliteit van het onderwijs en onderzoek waarborgen door ten eerste een integrale benadering van cyberveiligheid te omarmen. Verder moet continu gemonitord worden zodat een lerend systeem ontstaat. De Inspectie concludeerde als derde dat het expliciteren van eigenaarschap binnen het stelsel nodig is. Samenwerken en informatie-uitwisseling zijn essentieel omdat geen enkele partij alleen cyberveiligheid op een gewenst niveau kan brengen.

Onderstaand overzicht geeft weer welke investeringen er gedaan moeten worden om op het gewenste volwassenheidsniveau 3 te komen. De VH heeft zichzelf ten doel gesteld om eind 2024 dit niveau bereikt te hebben. Een deel van deze investeringen is de afgelopen jaren al in gang gezet. In 2023 is bijvoorbeeld gestart met de implementatie van TOPdesk. Om te kunnen voldoen aan de eisen van het NBA-kader is het noodzakelijk om de processen verder te optimaliseren. Hieraan zijn aanzienlijke kosten verbonden (€ 1.022k verdeeld over de komende 5 jaar en zeer waarschijnlijk ook in de toekomst). Hogeschool KPZ werkt binnen de Radiant partners nauw samen op het behalen van niveau 3. De scholen hebben een gezamenlijke projectleider en delen expertise en ervaringen.

PRIVACY BEKWAAM

Privacy bekwaam van onze medewerkers is belangrijk thema binnen het NBA. We moeten blijven werken aan bewustwording bij medewerkers en studenten over het delen van en toegang tot informatie. In het kader daarvan is het vanaf 2024 voor alle medewerkers van Hogeschool KPZ verplicht om de e-learning Informatiebeveiliging & Privacy te maken. Deze e-learning bestaat uit kennisclips, oefentoetsen en een kennistoets

AVG

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

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.

SOCIALE VEILIGHEID EN INCLUSIE

Sociale veiligheid en inclusie worden beschreven in het medewerkershoofdstuk onder 5.7.

7 Governance



7 GOVERNANCE

Goed bestuur betekent voor Hogeschool KPZ transparant verantwoording afleggen op de impact op onze maatschappelijk opdracht. We richten ons erop zoveel mogelijk opbrengst en doorwerking te genereren voor de arbeidsmarkt en samenleving, door middel van ons onderwijs en praktijkgericht onderzoek. Hogeschool KPZ hanteert voor haar governance de Branchecode 'Goed bestuur en toezicht in het hbo' van de Vereniging Hogescholen.

7.1 ORGANISATIESTRUCTUUR

Hogeschool KPZ bestaat sinds 2021 uit een afdeling Opleidingen en een afdeling Kennis- en Innovatiecentrum, inclusief de bij- en nascholing KPZnext. Die beide eenheden worden aangestuurd door een directeur die rapporteert aan het College van het Bestuur (CvB). De beide directeuren zijn verantwoordelijk voor hun eigen afdeling en de samenwerking tussen de afdelingen ten einde op afdelings- en hogeschoolniveau resultaten te bereiken. Het CvB draagt de eindverantwoordelijkheid voor de hogeschool en de koers van de hogeschool. De hogeschoolbrede staf en bedrijfsvoering vallen onder de rechtstreekse verantwoordelijkheid van het CvB. Zie bijlage 4, Organisatiestructuur 2023.

In 2023 hebben we verdere stappen richting een professionele organisatie gezet. De teams bachelor, ad, Staf, Kennis- en Innovatiecentrum (KIC) en Onderwijsarbeidsmarkt (OAM)/next maken steeds meer en beter gebruik van elkaars kennis en kunde. Nadrukkelijk is er in 2024 aandacht voor vervolgstappen, zoals het opzetten verder vormgeven en professionaliseren van OAM/Next en structurele inzet van KIC bij de opleidingen. Denk hierbij onder meer aan de curriculumontwikkeling. Maar ook aan de inzet van KIC-producten zoals ADAPT en Reflectieradar bij de opleidingen en KPZnext.

De verdere aanscherpingen in en implementatie van het organogram vindt in 2024 plaats. In lijn met de hiermee komen gewijzigde functiebeschrijvingen van een aantal functiegroepen waaronder Onderwijs- en studentzaken in de loop van 2024 gereed voor implementatie.

7.2 COLLEGE VAN BESTUUR

Per 1 september 2023 nam Ingrid Lammerse afscheid als voorzitter College van Bestuur. De nieuwe voorzitter College van Bestuur Ageeth Bergsma is per 1 november 2023 gestart.

De tussenliggende periode is waargenomen door interim-bestuurder Leo Breukel.

De nevenfuncties in 2023 van de nieuwe bestuurder zijn in bijlage 6 opgenomen.

Tabel 32: Overzicht verantwoording declaraties en bestuurskosten CvB-leden van Nederlandse Hogescholen

Bestuurder	Representatiekosten	Reiskosten binnenland toekenning	Reiskosten Buitenland van de toekenning	Overige declaraties van bestuurders	Totale declaraties van bestuurders
A. Bergsma		€ 1.496		€ 13	€ 1.508
L. Breukel					
I. Lammerse		€ 2.363		€ 81	€ 2.443

Toelichting op declaratie van bestuurders

De declaratie van de bestuurder, bestaat nagenoeg uit reiskosten binnenland.

7.3 HORIZONTALE DIALOOG

Hogeschool KPZ staat als organisatie in verbinding en in dialoog met haar belangrijke stakeholders in zowel regionale als landelijke samenwerkingsverbanden. Daarnaast vindt zij de dialoog met de medewerkers van de hogeschool over de ontwikkeling van beleid en uitvoering van groot belang.

INTERNE STAKEHOLDERS

Hogeschool KPZ kent op hogeschoolniveau de medezeggenschapsraad (MR) en de opleidingscommissie (OC) als medezeggenschapsorganen. Medewerkers en studenten zijn via deze organen betrokken zijn bij de totstandkoming en uitvoering van het beleid. Naast de instemmings- en adviesbevoegdheden staat het de medezeggenschapsorganen vrij om informatie op te vragen en op eigen initiatief voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken over zaken die de hogeschool, de afdeling of opleiding aangaan.

VERSLAG VAN DE MR OVER 2023

De MR is als medezeggenschapsorgaan gesprekspartner van het College van Bestuur (CvB). Tweemaandelijks is er een overleg waarin onder meer voorgenomen besluiten van het CvB aan de orde komen. Naast de jaarlijks terugkerende onderdelen zoals de OER, de meerjarenbegroting en het jaarverslag heeft de medezeggenschapsraad (hierna MR) dit jaar een grote rol gespeeld bij de invulling van diverse omvangrijke vacatures, waaronder de vacature van de directeur Kennis- en Innovatiecentrum en de vacature voorzitter College van Bestuur. In samenspraak met het personeel en de Raad van Toezicht is de MR betrokken geweest bij het bepalen van de profielomschrijving van de nieuwe CvB. Ook bij de sollicitatiegesprekken voor beide functies is de MR een partij geweest.

De MR heeft in het jaar 2023 een aantal mooie stappen gezet op het gebied van professionalisering. Zo heeft de MR kennisgemaakt met het werken met de Navigatormethode, een methode waarbij eigenaarschap een grote rol speelt. Door te werken met deze methode wordt de nadruk veel meer gelegd op de voorkant van het gesprek, waarmee de MR zich een pro-actievere houding eigen maakt. Daarnaast heeft de MR zich ook verder geprofessionaliseerd in het werken met een beredeneerde agenda. Ook qua zichtbaarheid zijn er mooie stappen gezet.

Op het gebied van de bezetting zijn er in 2023 wat wijzigingen geweest voor de MR. Het team is versterkt met drie studenten en één personeelslid. Daarnaast is er een wisseling geweest in de rol van voorzitter. Zie bijlage 7 voor het overzicht van de leden van de MR.

De MR kijkt positief terug op de vergaderingen, het vakbondoverleg, de overleggen met de RvT en de informele overleggen. De MR is blij te kunnen melden dat ze zich in goede harmonie verhoudt tot het CvB, de vakbonden en de RvT.

Onderwerpen en stukken MR

Voor onderstaande onderwerpen is instemming of advies aan de MR gevraagd:

- Meerjarenbegroting 2023-2027, Instemming, 25 januari 2023
- Collegegeld 2023-2024, Instemming, 25 januari 2023
- Informatiebeveiliging: Strategie en Beleid, informatie, 21 februari 2023
- Profiel CvB, advies, 13 april 2023
- Aangepast beheersreglement, instemming, 14 juni 2023

- Voorgenomen benoeming CvB, advies, 20 juni 2023
- OER PEP, Bachelor en MLIKE, instemming, 3 juli 2023

Daarnaast heeft de MR de besteding van de kwaliteitsgelden besproken. Voor het verslag hierover zie bijlage 5.

Overleg Vakbonden

Zoals gebruikelijk heeft de MR altijd een voorbespreking voorafgaand aan het overleg tussen de voorzitter van het College van Bestuur, de vertegenwoordigers van de vakbonden en de MR. In dit vooroverleg worden de lopende zaken besproken en de agendapunten die in het overleg met de voorzitter van Bestuur aan de orde komen. Beide overleggen hebben plaatsgevonden op 15 maart 2023.

Overleg Raad van Toezicht

13 maart 2024: overleg rondom profiel van de te werven voorzitter College van Bestuur.

Opleidingscommissie

De opleidingscommissie (hierna OC) is in 2023 nauw betrokken geweest bij de MR. Naast de MR heeft de OC regelmatig overleg gehad met de onderwijskundig leider, de leden van de verschillende faseteams en de voorzitter van de projectgroep nieuw curriculum. In 2023 heeft de OC advies gegeven betreffende de OER, de toetsmomenten, het jaarschema en het nieuwe curriculum.

EXTERNE STAKEHOLDERS

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 onder andere 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. De onderwijsinstellingen in de regio Zwolle werken op meerdere niveaus nauw samen op het gebied van educatie en onderzoek aan het bieden van een kansrijke ontwikkeling voor kinderen, jongeren en studenten.

Hogeschool KPZ participeert onder andere in de Zwolse8, de Campus Kind en Educatie en de sectortafels in het kader van de Human Capital Agenda regio Zwolle. In 2023 stond onder andere de vorming van een duurzame regionale arbeidsmarkt en de vorming van de onderwijsregio op de agenda. Onderwijs, overheid en bedrijfsleven werken nauw samen aan deze onderwerpen.

Strategisch Beraad

Vertegenwoordigers uit het primair en voortgezet onderwijs zijn middels een Strategisch Beraad betrokken bij strategische ontwikkelingen, onderwijsontwikkeling en praktijkgericht onderzoek van Hogeschool KPZ. Het Strategisch Beraad heeft in 2023 driemaal vergaderd. Besproken thema's waren onderwijsontwikkeling, onderzoeken binnen het kennis- en innovatiecentrum en de onderwijsregio.

Campus Kind en Educatie en Innovatiecluster Kind en Educatie

Campus Kind en Educatie is het samenwerkingsverband van Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa, Landstede MBO, Menso Alting en Prokino Kinderopvang. In 2023 is door deze partners besloten tot uitbreiding van de Campus met MBO Deltion en Hogeschool Windesheim en het Innovatiecluster hiermee ook op te laten gaan in de Campus, waarmee een nog krachtiger verband voor het opleiden in de regio neergezet wordt. Een campus die een volwaardige (en nu ook complete) gesprekspartner is voor de bestuurders van de Zwolse8, de HCA, andere grotere regionale samenwerkingsverbanden en het werkveld. En waar we bekijken met wie we samen optrekken bij thema's die spelen in het sociaal-educatieve domein.

Hogeschool KPZ stimuleert de verdergaande bundeling en samenwerking, omdat dit de effectiviteit in de samenwerking en van de resultaten ten goede komt.

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. Hogeschool 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, Viaa, Iselinge, ArtEZ en de Universiteit Twente. In 2023 is, mede vanwege de verwachte invoering van de onderwijsregio besloten de focus te leggen op het ontwikkelen van een onafhankelijk assessmentbureau binnen het kader van de ambitie 1: Instroomloket en assessment. Hiertoe zijn in 2023 de eerste concrete stappen gezet en afspraken gemaakt.

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 Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) een voorlopers rol te spelen in de toekomstige regiovorming; toen nog RATO geheten, inmiddels onderwijsregio. De 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. De twee hoofddoelstellingen van de Onderwijsregio zijn Onderwijsarbeidsmarkt en Strategisch HR-beleid. Dit wordt uitgewerkt binnen vier thema's: Samenwerking, inrichting & governance, Werven en matches, Opleiden en begeleiden, Professionaliseren.

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 en besteding van de middelen zijn in 2023 afgerond. Die subsidie (plus cofinanciering van 30%) is ingezet op een drietal actielijnen: kinderopvang, hybride professionals sport en kinderopvang, hub onderwijs ontmoet bedrijfsleven.

Radiant Lerarenopleidingen

Hogeschool KPZ is actief partner in de landelijke coöperatie Radiant, een samenwerkingsverband van acht 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.

De volgende inhoudelijke projecten stonden in 2023 centraal: cybersecurity, implementatie roosterprogramma, onderzoeksprogrammering, routekaart flexibilisering. In 2023 en 2024 werd en wordt in Radiant verband nauw samengewerkt aan de voorbereiding voor het gewenste niveau van hogescholen op cybersecurity.

7.4 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.

Tabel 33: Notitie helderheid

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'. Deze beleidsregel is voor 2023 volledig toegepast.
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 organisaties of bedrijven.
9.	Bekostiging van het kunstonderwijs	N.v.t

7.5 RECHTSBESCHERMING MEDEWERKERS EN STUDENTEN

In het hogeschoolbeleid zijn regelingen vastgelegd met betrekking tot klokkenluiders, integriteit, ongewenst gedrag en klachten. Voor de rechtsbescherming van medewerkers en studenten heeft Hogeschool KPZ verschillende loketten voor diverse soorten klachten of bezwaren. In 2024 wordt een externe vertrouwenspersoon toegevoegd, conform nieuwe wettelijke verplichtingen per 1 januari 2024.

KLACHTEN EXAMENCOMMISSIE

In 2023 zijn er zes klachten geweest vanuit studenten. Deze zijn alle zes afgehandeld conform de vigerende klachtenprocedure en hiervoor zijn geen beroepsschriften bij het College van Beroep voor de Examens ingediend.

VERTROUWENSPERSONEN

Hogeschool KPZ heeft twee interne vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. De regeling is vastgelegd in de regeling ongewenst gedrag. De vertrouwenscommissie rapporteert aan het College van Bestuur per studiejaar. In studiejaar 2022-2023 zijn de vertrouwenspersonen aan de slag gegaan met de eigen professionalisering, het beter zicht krijgen op de taak en het aansluiten bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Daarnaast heeft zij werk gemaakt van de bekendheid van de vertrouwenspersonen in de organisatie door het geven van een voorlichting aan de voltijdstudenten en collega's. Ook hebben de vertrouwenspersonen in samenspraak met het College van Bestuur en medewerker HRM gewerkt aan het updaten van de documenten op de portal voor studenten en medewerkers.

In het studiejaar 2022-2023 zijn veertien meldingen gedaan, waarvan vijf door medewerkers en negen door studenten. De aard van de meldingen zijn opgenomen in het jaarverslag van de vertrouwenscommissie. De meldingen zijn in behandeling genomen en hebben opvolging gehad.

De vertrouwenspersonen hebben in hun jaarverslag over 2022-2023 de volgende aanbevelingen gedaan. Een deel van de aanbevelingen zijn in de tweede helft van 2023 opgepakt; het andere deel wordt in 2024 opgepakt.

VOORLICHTING

Alle nieuwe studenten, ook de deeltijd en PEP-studenten, moeten in de beginfase van de opleiding voorgelicht worden over de aanwezigheid van vertrouwenspersonen en hun rollen.

MODELGEDRAGSCODE

De modelgedragscode voor schoolmedewerkers die op de portal van de hogeschool is geplaatst onder de aandacht brengen en bespreken. Het hebben van een gedragscode wil niet zeggen dat ongewenst gedrag geen kans krijgt of dat het voor iedereen duidelijk is wat onder professioneel gedrag wordt verstaan. Een gedragscode heeft de meeste kans van slagen als bij elke medewerker de gedragscode bekend is, elke medewerker de gedragscode naleeft en zich bewust is van zijn/haar voorbeeldfunctie.

AANSPREEKCULTUUR

Het versterken van een 'aanspreekcultuur' is wenselijk en behoeft aandacht. Waar, wanneer en op welke wijze spreken wij elkaar aan? Wanneer en waarom spreken we elkaar niet aan? Wat is er nodig om elkaar aan te (durven) spreken? (Zacht op de relatie - hard op de inhoud.)

KLACHTENCOMMISSIE

In de *Regeling Ongewenst Gedrag*, te vinden op KPZ Plein, staat bij artikel 5 dat Hogeschool KPZ beschikt over een klachtencommissie bestaande uit drie leden. Dit is niet het geval. Het aanstellen van een klachtencommissie is noodzakelijk en dient prioriteit te krijgen.

AFSTEMMING

Studenten kunnen zich, in geval van problemen, tot vele personen in de organisatie richten: de studieloopbaanbegeleider, een decaan, een counselor, een vertrouwenspersoon. Het zou voor eenieder goed zijn als de verschillende verantwoordelijkheden en mogelijkheden voor iedereen helder worden en als er een betere samenwerking tussen deze personen zou zijn.



8 JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

8 JAARVERSLAG 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 RvT is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het CvB en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Alle vijf leden van de RvT waren in 2023 onafhankelijk in de zin van artikel III.4.2 van de Branchecode Goed Bestuur hogescholen. Vanaf 1 januari 2024 zal er met de nieuwe branchecode worden gewerkt. De RvT verklaart dat zijn leden in 2023 geen belangen hadden die hen belemmerden om hun toezichthoudende taak onafhankelijk uit te oefenen. Zie bijlage 8 voor een overzicht van de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvT. In 2023 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 31-12-2023

De Raad van Toezicht had in 2023 een stabiele bezetting. 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

WERKWIJZE EN WERKZAAMHEDEN RAAD VAN TOEZICHT

In het kalenderjaar 2023 heeft de RvT 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 directeuren 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 en een delegatie van de RvT heeft in 2023 met de MR gesproken.

THEMA'S BESPROKEN IN DE RAAD VAN TOEZICHT

Organisatieontwikkeling en cultuur

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.

In de loop van 2023 heeft het CvB te kennen gegeven met pensioen te gaan per 1 september. De RvT heeft veel tijd en aandacht besteedt aan de werving en benoemingsprocedure door o.a. de organisatie in de vorm van de MR te betrekken bij de vacaturetekst, de procedure en selectiegesprekken. De vacature voor voorzitter CvB is per 1 november ingevuld. Voor de tussenliggende periode is gekozen voor een interim bestuurder. De directeur van het Kennis- en Innovatiecentrum is in juli 2023 eveneens gestopt in verband met een nieuwe functie buiten de Hogeschool. Per 1 november is deze vacature eveneens vervuld.

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 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 2023 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 en kent een uitloop in het jaar 2023 en 2024. 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 2022 en Meerjarenbegroting 2024-2028

De RvT heeft in de vergadering van juni het bestuursverslag en de jaarrekening 2022 goedgekeurd in aanwezigheid van de accountant. Voorafgaande aan deze vergadering heeft de auditcommissie de jaarstukken voorbesproken met de accountant.

In november/december 2023 is de Meerjarenbegroting 2024-2028 met de auditcommissie en de voltallige RvT besproken. Na advies c.q. instemming van de MR is de MJB 2024-2028 in januari 2024 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.

Werving en aanmelding

De RvT is nauw betrokken geweest, door regelmatig overleg, bij de plannen om de werving, acquisitie en marketing te versterken.

Vanaf studiejaar 2021-2022 werd de hogeschool 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. Er is onder andere extra ingezet op (online) campagnes, er zijn extra open dagen georganiseerd en teksten op de website en brochures zijn herschreven. Er zijn twee nieuwe video's en campagnefoto's van studenten gemaakt. Daarnaast zijn we in november 2023 ook voor het eerst aanwezig geweest op de Studiekeuzebeurs in Utrecht. De RvT houdt nauwgezet de vinger aan de pols en laat zich bijpraten door de medewerkers van afdeling Marketing & Communicatie en de bestuurder.

Onderwijsvernieuwing bachelor voltijd

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

Informatiebeveiliging

De documenten ten aanzien van strategie en beleid voor Informatiebeveiliging en privacy zijn besproken en vastgesteld. De RvT heeft geadviseerd om dit onderwerp voorrang te blijven geven om te kunnen voldoen aan de gestelde eisen.

Duurzaamheid

In het kader van de SDG's en de CO2-reductie is een plan voor de verduurzaming van het gebouw opgesteld. In verband met financiële consequenties, leveringsvraagstukken en technische mogelijkheden is in nauwe samenspraak met de auditcommissie van de RvT besloten om in 2024 eerst een focus te zetten op het realiseren van de zonnepanelen. Vervolgens zal de dakisolatie aan bod komen. De gebouwschilisolatie en andere maatregelen zullen verder in de tijd worden uitgezet. Hiermee voldoet HogeschoolKPZ nog steeds aan de duurzaamheidsopgave en wordt uitvoering meer gespreid in de tijd.

Position paper VH: Gelijke kansen voor de hogeschoolstudent

De position paper is uitvoerig besproken en vervolg aan gegeven waarbij er gesprekken zijn geweest met de andere hoger onderwijsinstellingen in Zwolle en zal in het voorjaar van 2024 een vervolg krijgen.

Zelfevaluatie

In 2023 heeft er geen zelfevaluatie plaats gevonden in verband met de wisselingen en inwerkperiode van het College van Bestuur. De zelfevaluatie staat gepland voor het voorjaar 2024.



B JAARREKENING

B JAARREKENING

MODEL A EN B

BALANS (NA RESULTAATBESTEMMING)

Activa		31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
1.1	Immateriële Vaste Activa	314.172	295.629
1.2	Materiële Vaste Activa	7.694.060	7.674.147
1.3	Financiële Vaste Activa	-	-
	Totaal Vaste Activa	8.008.233	7.969.776
Vlottende Activa			
1.5	Vorderingen	641.529	807.353
1.7	Liquide middelen	3.294.341	4.224.668
	Totaal vlottende activa	3.935.870	5.032.021
	Totaal activa	11.944.103	13.001.798

Passiva		31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	8.043.800	8.150.625
2.2	Voorzieningen	527.582	369.840
2.3	Langlopende schulden	-	-
2.4	Kortlopende schulden	3.372.721	4.481.334
	Totaal passiva	11.944.103	13.001.798

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

		Begroot		
		2023	2023	2022
		EUR	EUR	EUR
3.1.	Rijksbijdragen	9.136.698	8.860.266	9.782.470
3.2.	Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-
3.3.	College-, cursus-, les- en examengelden	1.432.741	1.435.904	961.289
3.4.	Baten werk i.o.v. derden	1.731.906	2.084.627	1.764.909
3.5.	Overige baten	946.372	967.319	624.245
	Totaal baten	13.265.717	13.348.116	13.132.913
4.	Lasten			
4.1.	Personeelslasten	10.904.070	10.942.937	10.213.811
4.2.	Afschrijvingen	590.224	611.964	603.838
4.3.	Huisvestingslasten	507.921	590.000	463.332
4.4.	Overige lasten	1.388.849	1.374.874	1.305.731
	Totaal lasten	13.391.064	13.519.775	12.586.712
	Saldo baten en lasten	125.347-	171.659-	546.201
5.	Financiële baten en lasten	33.482	5.000-	8.287-
	Resultaat	91.865-	176.660-	537.914

MODEL C KASSTROOMOVERZICHT

	2023		2022	
Kasstroom uit operationele activiteiten	EUR	EUR	EUR	EUR
Saldo baten en lasten	-125.347		546.201	
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	590.224		603.838	
- mutaties voorzieningen	157.742		42.375	
	747.966		646.213	
Veranderingen in werkkapitaal:				
- vorderingen	165.824		175.994	
- kortlopende schulden	-1.108.613		724.314	
Totaal van verandering in werkkapitaal	-942.789		900.308	
		-320.170		2.092.722
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	33.482		-	
Betaalde interest	-		-8.287	
		33.482		-8.287
Kasstroom uit operationele activiteiten		-286.688		2.084.435
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-488.160		-295.410	
Investerings in immateriële vaste activa	-140.519		-83.582	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-		-	
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	-		-	
Boekresultaat			-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-628.679		-378.992
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossingen langlopende schulden			-150.000	
Overige ontvangsten				
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-150.000
Mutatie liquide middelen		-915.366		1.555.443

GRONDSLAGEN

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 2023, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2023.

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).

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 marktrente 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 deherziening 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 waardeverminderingverliezen. 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies. 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 waardeverminderingverlies 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, omwerk en privé goed te combineren.

Voorziening langdurig zieken

Per 31-12-2023 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 2022/2023 en 4/12 betreffende het schooljaar 2023/2024 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 gedeerd 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;
- 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 verantwoordt 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 verantwoordt 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 12 maanden na balansdatum betaalbaar worden gesteld worden tegen contante waarde gewaardeerd.

NEDERLANDSE PENSIOENREGELING

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 beschikkingmacht 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 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

Mede door de kredietcrisis en de dalende rente uit het verleden bevindt de pensioenuitvoerder zich ultimo 2023 in een reservetekort. De dekkingsgraad (marktwaaarde van de beleggingen uitgedrukt in een percentage van de voorziening pensioenverplichtingen volgens de grondslagen van DNB) van het fonds per balansdatum was 110,5%.

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.

VERBODEN PARTIJEN

Van transacties met verboden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling en een natuurlijk persoon of entiteit die verboden 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 verboden 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.

1.1 EN 1.2 VASTE ACTIVA

1.1 Immateriële vaste activa										
	Aanschaf prijs 1-1-2023	Afschrijving cumulatief 1-1-2023	Boekschrijving 1-1-2023	Investeringsen	Aanschafwaarde desinvestering	Afschrijving desinvestering	Afschrijvingen	Aanschaf prijs 31-12-2023	Afschrijving cumulatief 31-12-2023	Boekschrijving 31-12-2023
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Kosten van ontwikkeling opleiding	2.217.337	1.921.708	295.629	140.519	-	-	121.976	2.357.856	2.043.684	314.172
Immateriële vaste activa	2.217.337	1.921.708	295.629	140.519	-	-	121.976	2.357.856	2.043.684	314.172

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 € 73.985. De resterende levensduur varieert van 1 tot 5 jaar. Daarnaast bestaan de geactiveerde ontwikkelingskosten uit software. De boekwaarde bedraagt € 240.187 met een resterende levensduur die varieert van 1 tot 5 jaar.

1.2 Materiële vaste activa										
	Aanschaf prijs 1-1-2023	Afschrijving cumulatief 1-1-2023	Boekwaarde 1-1-2023	Investeringsen	Aanschafwaarde desinvestering	Afschrijving desinvestering	Afschrijvingen	Aanschaf prijs 31-12-2023	Afschrijving cumulatief 31-12-2023	Boekwaarde 31-12-2023
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Gebouwen en terreinen	10.696.317	3.839.383	6.856.934	206.941	-	-	252.704	10.903.258	4.092.087	6.811.171
Inventaris en apparatuur	3.788.309	2.971.096	817.213	281.219	325.218	323.692	214.017	3.744.310	2.861.421	882.889
Materiële vaste activa	14.484.626	6.810.479	7.674.147	488.160	325.218	323.692	466.721	14.647.568	6.953.508	7.694.060

Toelichting materiële vaste activa

De desinvestering in het boekjaar betreffen inventaris, apparatuur en computerapparatuur.

OZB EN VERZEKERDE WAARDE GEBOUWEN EN TERREINEN

	Bedrag	Peildatum
	EUR	
OZB-waarde gebouwen en terreinen	7.222.000	1-1-2022
Verzekerde waarde gebouwen	22.466.000	31-12-2023
Verzekerde waarde inventaris/apparatuur	3.949.250	31-12-2023

1.4 - 1.7 VORDERINGEN

VORDERINGEN

		2023	2022
1.5.	Vorderingen	EUR	EUR
	Debiteuren	275.667	479.723
	Vorderingen op personeel	13.571	15.648
	Overige vorderingen	107.243	99.585
	Overlopende activa	245.048	212.397
		641.529	807.353
	Overlopende activa		
	Vooruitbetaalde kosten	238.315	203.775
	Overige overlopende activa	6.733	8.622
		245.048	212.397

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.

LIQUIDE MIDDELEN

		2023	2022
1.7.	Liquide middelen	EUR	EUR
	Kasmiddelen	45	45
	Tegoeden op Bankrekeningen	3.294.296	4.224.623
	Liquide middelen	3.294.341	4.224.668

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 2023 is er geen voorziening voor oninbaarheid op de debiteuren opgenomen (2022: EUR nihil). De overlopende activa bestaan uit activa met een resterende looptijd korter dan 1 jaar. De vorderingen ten aanzien van personeel hebben betrekking op de inzet van medewerkers KPZ 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.

2.1 EIGEN VERMOGEN

2.1. Eigen vermogen									
	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022	Stand per 1-1-2023	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023	
Groepsvermogen									
Algemene reserve	7.436.742	437.598	-	7.874.340	7.874.340	-106.824	-	7.767.515	
Bestemmingsreserve (publiek)	173.545	-	-	173.545	173.545	14.959	- 14.959	173.545	
Bestemmingsreserve (privaat)	2.424	-46.407	-	48.831	48.831	-	-	48.831	
Bestemmingsreserver (privaat - overig)	-	53.909	-	53.909	53.909	-	-	53.909	
Eigen vermogen	7.612.711	537.914	-	8.150.625	8.150.625	-91.865	-14.959	8.043.800	
Toelichting eigen vermogen, specificatie									
Volgnr	Specificatie van publieke bestemmingsreserve Beschrijving	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022	Stand per 1-1-2023	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023
1	Innovatieprojecten	106.317	-	-	106.317	106.317	-	-	121.276
2	Promotietrajecten	52.269	-	-	52.269	52.269	-	-	52.269
3	Kwaliteit	14.959	-	-	14.959	14.959	-	-	-
		173.545			173.545	173.545			173.545

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

- Innovatieprojecten. Deze reservering is voor zowel interne als externe vernieuwingsprojecten. 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.

Het exploitatieresultaat 2023 is als volgt bestemd en verwerkt:

- Het resultaat uit publieke-private activiteiten is over 2023 €39.327. De private activiteiten bestaan uit de volgende onderdelen: post-hbo, trainingen en leiderschapsopleidingen. Dit resultaat is meegenomen in het totale resultaat op de algemene reserve

2.2 VOORZIENINGEN

2.2. Voorzieningen									
	Stand per 1-1-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2023	Kortlopende deel <1 jaar	Looptijd 1 tot 5 jaar	Looptijd > 5 jaar	
Verlofsparen en sabbatical leave	48.458	-	-	47.256	1.202	1.203	-	-	
Jubileumuitkering	140.317	15.352	6.081	6.116	143.472	16.543	48.616	78.411	
Langdurig zieken	181.065	123.781	-	181.065	123.781	-	123.781	-	
Werktijdsvermindering senioren	-	259.127	-	-	259.127	81.170	177.957	-	
Voorzieningen	369.840	398.260	6.081	234.437	527.582	98.916	350.354	78.411	

VOORZIEININGEN 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, vertrekken 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.

Opgebouwde jaren jubilea	Blijfkans	
	25 jaar	40 jaar
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 jaar	-	-

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.

2.3 KORTLOPENDE SCHULDEN

2.3	Kortlopende schulden	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
	Crediteuren	370.241	358.181
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	385.525	367.685
	Schulden ter zake van pensioenen	104.215	115.773
	Overige schulden	400.992	786.003
	Overlopende passiva	2.111.748	2.853.691
		3.372.721	4.481.333
	Overlopende passiva, uitsplitsing		
	Vooruitontvangen college-, cursus, les- en examengelden	653.656	722.479
	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	674.393	1.368.761
	Vakantiegeld en - dagen	377.871	289.922
	Overige overlopende passiva	405.829	472.526
		2.111.749	2.853.688

OVERLOPENDE PASSIVA

De overlopende passiva bevat ultimo 2023 geen passiva met en resterende looptijd van langer dan 1 jaar.

Onder overige overlopende passiva zijn de opbrengsten opgenomen welke vooruit zijn gefactureerd in 2023 en een uitvoer kennen in 2024. 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 (€ 153.718), trainingen (€ 26.386) en post hbo (€ 168.074).

FINANCIËLE INSTRUMENTEN

ALGEMEEN

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. 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 marktwaaarde van opgenomen leningen en (tussentijdse) rentefluctuaties. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteaafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vastrentende leningen reëlewaarderisico. Eind 2023 bestaan geen vorderingen of schulden met variabel rentende renteaafspraken.

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

De hogeschool heeft nog een lopende investeringsverplichting op 31-12-2023 van totaal € 49.559

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

BATEN

Binnen de post overige opbrengsten zijn de baten opgenomen ten aanzien van de opbrengst kantine € 21.065 (2022: € 21.405), opbrengst administratie € 6.120 (2022: € 5.496) en internationalisering € 47.702 (2022: € 20.478).
Daarnaast worden de baten ten aanzien van het subsidie projecten NWO € 45.910 (2022: € 74.405) gepresenteerd onder deze post.

3.1.	Rijksbijdragen	2023 EUR	2022 EUR
3.1.1.	Rijksbijdrage OCW	8.781.619	9.415.293
3.1.2.	Overige subsidies OCW	355.079	367.177
		9.136.698	9.782.470
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	1.432.741	961.289
		1.432.741	961.289
3.4.	Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)		
3.4.1.	Contractonderwijs	-	-
3.4.1.4.	Contractonderwijs (excl. Inburgering)	1.731.906	1.764.909
		1.731.906	1.764.909
3.5.	Overige baten		
3.5.1.	Opbrengst verhuur	8.500	1.592
3.5.2.	Detachering en personeel	381.762	184.632
3.5.10.	Overige	559.151	438.021
		949.413	624.245
		13.250.758	13.132.913

LASTEN

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2023 en 2022 hebben betrekking op de ontvangen facturen in het boekjaar.

		2023 EUR	2022 EUR
4.1.	Personeelslasten		
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten	8.355.324	8.109.610
4.1.2.	Overige personele lasten	2.618.841	2.202.107
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen	70.095	97.906
		10.904.070	10.213.811

Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten, uitsplitsing			
4.1.1.1.	Lonen en salarissen	6.584.320	6.310.586
4.1.1.2.	Sociale lasten	863.048	800.076
4.1.1.5.	Pensioenlasten	907.956	998.948
		8.355.324	8.109.610

Overige personele lasten, uitsplitsing			
4.1.2.1.	Mutatie personele voorzieningen	162.010	42.374
4.1.2.2.	Lasten personeel niet in loondienst	1.916.344	1.706.869
4.1.2.3.	Overige	540.487	452.864
		2.618.841	2.202.107

FTE		
Peildatum 31-12-2023	Aantal	fte omvang
OP	74	51,9
OOP	43	34,4
Totaal	117	86,3

FTE		
Peildatum 31-12-2022	Aantal	fte omvang
OP	85	58,7
OOP	42	35,0
Totaal	127	93,7

4.2.	Afschrijvingen	2023 EUR	2022 EUR
4.2.1.	Immateriële Vaste Activa	121.976	155.401
4.2.2.	Materiële vaste activa	468.248	448.437
	Afschrijvingen	590.224	603.838

4.3	Huisvestingslasten		
4.3.2.	Verzekeringslasten	41.505	39.158
4.3.3.	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	50.312	60.689
4.3.4.	Energie en water	180.061	124.350
4.3.5.	Schoonmaakkosten	154.888	167.382
4.3.6.	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	65.764	57.905
4.3.8.	Overige huisvestingslasten	15.392	13.848
	Huisvestingslasten	507.921	463.332

4.4	Overige lasten		
4.4.1.	Administratie en beheer	961.827	1.005.123
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	354.522	179.846
4.4.5.	Overige	72.500	120.763
	Overige lasten	1.388.849	1.305.731
	Totaal lasten	13.391.064	12.586.712

HONORIA VAN DE ACCOUNTANT

De volgende honoraria van A12 Registeraccountants B.V. is ten laste gebracht van de instelling.

Honoraria van de accountant		
De volgende honoraria van A12 Registeraccountants B.V. is ten laste gebracht van de instelling.		
	RA12 Registeraccountants B.V. 2023	RA12 Registeraccountants B.V. 2022
Controle jaarrekening en onderzoek naar basisregisteronderwijs HO	45.725	42.803
Andere controleopdrachten	-	-
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-
	45.725	42.803

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2023 en 2022 hebben betrekking op de ontvangen facturen in het boekjaar.

6 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	2023 EUR	2022 EUR
6.1. Financiële baten		
6.1.1. Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	33.482	-
6.2. Financiële lasten		
6.2.1. Rentelasten en soortgelijke lasten	-	-8.287
	33.482	-8.287
Totaal Resultaat	-106.824	537.914

MODEL E VERBONDEN PARTIJEN

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname	Consolidatie
Stichting Promotie Zwols Beroepsonderwijs	Stichting	Zwolle	4	0%	Nee
VKLO (Vereniging Katholieke Lerarenopleidingen)	Vereniging	Eindhoven	4	0%	Nee
Stichting Theole	Stichting	Zwolle	4	0%	Nee
Coöperatie Radiant U.A.	Coöperatie	Utrecht	4	13%	Nee
Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige					

MODEL G VERANTWOORDING SUBSIDIE

G1 SUBSIDIES ZONDER VERREKENINGSCLAUSULE

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangst in verslagjaar	Prestatie afgerond
			EUR	EUR	Ja/nee
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP2200021	28-7-2022	240.602	-	Ja
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP2200024	28-7-2022	240.602	-	Ja
Subsidierегeling Tel mee met Taal 2021-2024	TMMTOA220023	31-5-2022	81.786	-	Nee
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP23028	2-8-2023	100.236	100.236	Nee
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP23031	2-8-2023	100.236	100.236	Nee
Subsidierегeling Tel mee met Taal 2021-2024	TMMTOA230043	7-6-2023	26.857	26.857	Nee

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: 173.000
Afwijkende bezoldigingsklasse: Niet van toepassing
Afwijkende bezoldigingsmaximum: Niet van toepassing
Toelichting op de WNT: Niet van toepassing

1A. LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN MET DIENSTBETREKKING EN LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN ZONDER DIENSTBETREKKING VANAF DE 13E MAAND VAN DE FUNCTIEVERVULLING.

Gegevens 2023	A. Bergsma	I. Lammerse
Bedragen x € 1	Vz. CvB	Vz. CvB
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/11-31/12	01/01-31/08
Omvang dienstverband (deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	22.774	91.104
Beloningen betaalbaar op termijn	3.726	14.892
Subtotaal	26.500	105.996
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.912	115.175
-/- Overschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	26.500	105.996
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onschuldige betaling	n.v.t.	n.v.t.

1B. LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN ZONDER DIENSTBETREKKING IN DE PERIODE KALENDERMAAND 1 T/M 12

Gegevens 2023 Bedragen x € 1	L. Breukel
Functiegegevens	Vz. CvB
Kalenderjaar	2023
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	01/09-31/10
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	2
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	304
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	212
Maxima op basis van de normbedragen per maand	59.000
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	59.000
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)	
Bezoldiging in de betreffende periode	58.869
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	58.869
‘-/’ Overschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-
Bezoldiging	58.869
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onschuldige betaling	n.v.t.

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 onschuldige betaling	n.v.t.

WNT: TOEZICHTHOUDENDE TOPFUNCTIONARISSEN

Gegevens 2023 Bedragen x € 1	L.J. Klaassen	M.D. Koolijman	A.A.C. Brockmöller	S.M. Kroes	D.T.T. Kamsma
Functiegegevens					
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	12.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300	17.300	17.300
‘-/’ 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 onschuldige betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2022 Bedragen x € 1	L.J. Klaassen	M.D. Koolijman	A.A.C. Brockmöller	S.M. Kroes	D.T.T. Kamsma
Functiegegevens					
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
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

TOELICHTING

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

OVERIGE GEGEVENS VOOR CONTROLEVERKLARING

ALGEMENE INFORMATIE

Bevoegd gezag nummer

30041

Statutaire naam

Stichting Katholieke Opleiding tot Leraren in het Basisonderwijs

Juridische vorm

Stichting

Activiteiten

De activiteiten van de stichting vinden plaats binnen Nederland en voornamelijk in de regio Zwolle.

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

CORRESPONDENTIE ADRES

Straatnaam

Ten Oeverstraat

Huisnummer

68

Postcode

8012EW

Plaats

ZWOLLE

ONDERTEKENING

Datum:

Plaats:

DRS. A. BERGSMA

Voorzitter CvB

MR. L.J. KLAASSEN (VOORZITTER)

Voorzitter RvT

DR. A.A.C. BROCKMÖLLER

Lid RvT

M.D. KOIJMAN MBA

Lid RvT

S.M. KROES

Lid RvT

D.T.T. KAMSMA

Lid RvT



C OVERIGE GEGEVENS

C OVERIGE GEGEVENS

STATUTAIRE REGELING RESULTAATBESTEMMING

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

CONTROLEVERKLARING

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT



RA12 Registeraccountants B.V.
Traverse 1
3905 NL Veenendaal

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Katholieke Opleiding Tot Leraren in het Basisonderwijs (R.K.P.A.B.O.)

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Katholieke Opleiding Tot Leraren in het Basisonderwijs (R.K.P.A.B.O.) te Zwolle gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Katholieke Opleiding Tot Leraren in het Basisonderwijs (R.K.P.A.B.O.) op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2023;
- de staat van baten en lasten over 2023; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Katholieke Opleiding Tot Leraren in het Basisonderwijs (R.K.P.A.B.O.) zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (VIO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op GRond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023. In dit kader is het College van Bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het College van Bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het College van Bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het College van Bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het College van Bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het College van Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controleinformatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de Raad van Toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Veenendaal

RA12 Registeraccountants B.V.

M.P. (Marc) Burger RA CIA

RA12 is de merknaam van RA12 Registeraccountants B.V. (KvK-nummer: 70882436)

BIJLAGE 1 PUBLICATIES KPZ KENNISCENTRUM 2023

PUBLICATIES

2023

- Algera, M., Dingemans, F., Nitert, E., Keuning, T., Van der Struik-Pullen, D., & Deddens, A. D. (2023). *Met tevreden leerteams op koers: Tussenrapportage periode 2021-2022*. Innovatiecluster Kind en Educatie.
- Bousaid, S., Engelsman, L., Fix, L., Huijsse, B., Willemse, M., Goei, S.L., Hagedoorn, M., Jongstra, W., & Paalman, I. (2023). *De leraar aan het woord: Percepties van leraren po, vo en mbo over de eisen en verwachtingen van hun beroep en de professionele ondersteuning die hen geboden wordt*. Regionale Aanpak Personeelstekort Zwolle e.o.
- Bousaid, S., & Pillen, M. (2023). Onderzoeksschool aan het woord: Samen onderzoeken. *Veerkracht* 20(1), 18-20.
- Bousaid, S. & Pillen, M. (2023). Onderzoek doen in de vorm van een PLG werkt!: OBS De Markesteen onderzocht haar eigen onderzoeksplan. *Veerkracht*, 20(3), 22-25.
- Bruins, B., & Boerma, I. (2023). Boek en burgerschap: De inzet van rijke, schurende en naburige jeugdliteraire teksten in het burgerschapsonderwijs. *Veerkracht*, 20(3), 26-29.
- Bruins, B., Boerma, I., Bruijsten, L. & Jongstra, W. (2023). Boek en burgerschap: Interactie op de lerarenopleiding over de inzet van rijke, schurende en naburige jeugdliteraire teksten in het burgerschapsonderwijs. In A. Mottart, & S. Vanhooren (Eds.). *36ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands*, pp. 65-68. Academia Press.
- Charki, F.-Z., & Sijtsma, J.J. (2023). Onderadvisering in het basisonderwijs. *Veerkracht*, 20(2), 14-16.
- Hebbrecht, J., Umans, I., Vansteelandt, I., & Jongstra, W. (2023). De kracht van tekstloze prentenboeken in de OKAN-klas. *FONS*, 9(1), 28-29.
- Jongstra, W., & Boerma, I. (2023). Dicht op de huid van de samenleving: Bijdragen aan effectief leesonderwijs. *TH&MA Hoger Onderwijs*, 5, 48-53.
- Jongstra, W., Goriot, C., & Bruins, B. (2023). Maak kennis met de professionaliseringsaanpak leraren als leesbevorderaars. *Veerkracht*, 20(2), 21.
- Jongstra, W., Goriot, C., Bruins, B. (2023). Maak kennis met de professionaliseringsaanpak Leraren als leesbevorderaar. In A. Mottart, & S. Vanhooren (Eds.). *36ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands*, pp. 24-27. Academia Press.
- Jongstra, W., & Kieft, M. (2023, mei). Je eigen leesclub: Hoe versterk je leesonderwijs?: Investeer eerst in de leraar met cadeauboeken en leesclubs. *Didactief*, 53(5), 30-31.
- Jongstra, W., Kieft, M., Goriot, C., & Van den Eijnden, J. (2023). Lezen en laten lezen. *Een ontwerponderzoek naar de versterking van leraren als leesbevorderaars*. Stichting Lezen.
- Jongstra, W., Kieft, M., Goriot, C., & Van den Eijnden, J. (2023). *Procesrapportage co-creatie aanpak Leraren als leesbevorderaars*. Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ.
- Jongstra, W., & Koutamanis, E. (2023). Het belang van translanguaging en de kracht van tekstloze prentenboeken. *Veerkracht* 20(1), 6-9.
- Jongstra, W., Mensink, L., & Goriot, C. (2023). *Tekstloos, maar kansrijk: FAQ over de multifunctionele inzet van tekstloze prentenboeken*. Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ.
- Jongstra, W., Mensink, L., & Goriot, C. (2023). Tekstloos maar kansrijk: Meer taal en eigen verhaal met tekstloze prentenboeken. *MeerTaal*, 11(1), 31-33.
- Jongstra, W., Mensink, L., & Goriot, C. (2023). *Wordless yet promising. FAQ about the multifunctional use of wordless picture books*. Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ.
- Jongstra, W., Mensink, L., Goriot, C., & Regeling, A. (2023). Wat moet ik met dat prentenboek?: Aankomende leraren voorbereiden op kwaliteitsvolle interacties over tekstloze prentenboeken in de kleuterstage. In A. Mottart, & S. Vanhooren (Eds.). *36ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands*, pp. 51-56. Academia Press.
- Jongstra, W., Mensink, L., Goriot, C., Veer, T., & Worst, R. (2023). Werken aan omgevingsbewustzijn met tekstloze prentenboeken in de internationale minor. *Veerkracht* 20(2), 8-12.
- Meijer, R., & Bruins, B. (2023) Wereldoriëntatieteksten lezen met begrip. *Veerkracht*, 20(2), 18-20.
- Meutstege, K., Vrielink, M., Van Geel, M., & Visscher, A.J. (2023). A cognitive task analysis of the teacher skills and knowledge required for differentiated instruction in secondary education. *Frontiers in Education* 8, 1-14. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1171554>

- Meutstege, K., Van Geel, M., & Visscher, A. (2023). Evidence-based design of a teacher professional development program for differentiated instruction: A whole-task approach. *Education Sciences* 13(10) 985. <https://doi.org/10.3390/educsci13100985>
- Nitert, E., Post, L., Bousaid, S., & Keuning, T. (2023). *De inzet van pedagogisch educatief professionals in domein kind en educatie: Onderzoek*. Hogeschool KPZ.
- Pillen, M., & Bousaid, S. (2023). Samen onderzoeken: Waarden en versterken van de kwaliteit van onderzoeksscholen. *Veerkracht* 20(2), 33-35.
- Pillen, M., Bousaid, S., & Mensink, L. (2023). *Onderzoeksrapportage Persoonlijke Professionele Ontwikkeling*. Hogeschool KPZ.
- Post, L., Bousaid, S., & Keuning, T. (2023) *BouwstenenBox Interprofessionele Samenwerkingscompetenties*. Innovatiecluster Kind en Educatie.
- Scherpenzeel, A. (2023). Welzijn en positieve gezondheid: Op weg naar een veerkrachtige student en docent! *Veerkracht* 20(1), 26-29.
- Schotpoort, M. (2023). *Educatief partnerschap: Wat, waarom en hoe? Een verkenning van de literatuur omtrent educatief partnerschap passend bij de programmajin 'Perspectieven op kansrijke ontwikkeling voor alle kinderen en jeugd'*. Hogeschool KPZ.
- Schotpoort, M. (2023). Kansen(on)gelijkheid en educatief partnerschap. *Veerkracht* 20(1), 14-15.
- Sijtsema, J.J., & Lindenberg, S.M. (2023). The interplay between status and affection needs: Testing the imbalanced needs theory of aggression in adulthood. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-2, 772-795. <https://doi.org/10.1177/08862605221084741>
- Thijssen, G., Masthoff, E., Sijtsema, J.J., & Bogaerts, S. (2023). Understanding violent extremism: Socio-demographic, criminal and psychopathological background characteristics of detainees residing in Dutch terrorism wings. *Criminology & Criminal Justice*, 23(2), 290-308. <https://doi.org/10.1177/17488958211049019>
- Umans, I., Hebbrecht, J., Jongstra, W., & Vansteelandt, I. (2023). Lezen in tekstloze prentenboeken, hoe kan dat? Lezen in tekstloze prentenboeken, hoe kan dat? | Kleutergewijs (wordpress.com)
- Van der Beek, A. (2023). Kansen creëren voor hoogbegaafde leerlingen in het onderwijs. *Veerkracht* 20(3), 16-18.
- Van der Ploeg, B. (2023). Het innemen van historische perspectieven als burgerschapsvaardigheid. *Veerkracht* 20(1), 4-5.
- Van Dongen, D., Fanchamps, N., Goossens, W., & Keuning, T. (2023). Interprofessioneel samenwerken rondom het kind. *Tijdschrift voor remedial teaching* 31(5), 14-16.
- Van Dongen, D., Fanchamps, N., & Keuning, T. (2023). Reflecteren op interprofessionele samenwerking. *Basisschoolmanagement* 37(6), 26-28.
- Van Geel, M., Keuning, T., & Dobbelaer, M. (2023). Zicht op differentiatie met het ADAPT-instrument. *Tijdschrift voor remedial teaching* 31(1), 22-25.
- Van Geel, M., Keuning, T., Meutstege, K., De Vries, J., Visscher, A., Wolterinck, C., Schildkamp, K., & Poortman, C. (2023). Adapting teaching to students' needs: What does it require from teachers? In R. Maulana, M. Helms-Lorenz, & R.M. Klassen (Eds.), *Effective teaching around the world: Theoretical, empirical, methodological and practical insights* (pp. 723-736). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31678-4_33
- Van Tellingen, I., & Schotpoort, M. (2023). Kansrijk leren werken met jonge kinderen op Hogeschool KPZ. *Zone*, 22(2), 24-25.
- Veer, T. (2023). *Culturele diversiteit in tekstloze prentenboeken: Inclusief inspiratiekaarten voor 4 boeken!* Hogeschool KPZ.

PRESENTATIES

2023

- Boonen, A., Post, L., Van Dongen, J., Keuning, T., Algera, M., & Nitert, E. (2023, 5 juli). *Interprofessioneel opleiden in het domein kind en educatie* [Symposium]. ORD, Amsterdam.
- Bousaid, S. & Keuning, T. (2023, 4 september). *Interprofessioneel samenwerken* [Gastles bij PEP2]. Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Bruins, B., Boerma, I., Bruijsten, L., & Jongstra, W. (2023, 18 november). *Boek en burgerschap: Interactie op de lerarenopleiding over de inzet van rijke, schurende en naburige jeugdliteraire teksten in het burgerschapsonderwijs* [Presentatie]. 36ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands, Rotterdam.
- Duijvestijn, D., & Pereboom, D. (2023, 14 maart). KPZ raakt!: Hoe toets je persoonlijke professionele ontwikkeling in een doorgaande lijn? [Rondetafelgesprek]. Velon congres, Zwolle.
- Fokkers-Bruinsma, M., Bolks, E., & Pillen, M. (2023, 5 juli). *Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren* [Workshop]. ORD, Amsterdam.

- Goriot, C., & Jongstra, W. (2023, 14-15 december). *Het versterken van de taalcompetenties van aankomende leraren: Pabo-studenten voorbereiden op het voeren van oudergesprekken* [Presentatie]. Implementatieconferentie Taalunie, Hoeven.
- Goriot, C., Koutamanis, E., Mensink, L., & Jongstra, W. (2023, 7 juli). *Pabo-studenten voorbereiden op het voeren van oudergesprekken* [Paperpresentatie]. ORD, Amsterdam.
- Hagedoorn, M., Bousaid, S., Engelsman, L., Fix, L., Goei, S.L., Huijsse, B., Jongstra, W., Paalman-Dijkenga, I. & Willemse, M. (2023, 14 februari). *Hoe breed is uw blik op onderwijsprofessionals?* [Presentatie]. Regionale Aanpak Personeelstekort, Zwolle.
- Hagedoorn, M., Bousaid, S., Engelsman, L., Fix, L., Goei, S.L., Huijsse, B., Jongstra, W., Paalman-Dijkenga, I., & Willemse, M. (2023, 13 maart). *Beroepsbeelden en ontwikkelbehoeften van leraren po, vo en mbo: Wat betekent dit voor opleidingen en professionaliseren?* [Rondetafelgesprek]. Velon congres, Zwolle.
- Hagedoorn, M., Bousaid, S., & Pillen, M. (2023, 7 november). *In gesprek over het beroepsbeeld, hoe doe je dat?* [Rondetafelgesprek]. Innovatiecongres 'De Essentie van Samen Reizen', Zwolle.
- Jongstra, W. (2023, 3 februari). *Effectief leesonderwijs op Hogeschool KPZ: Rondetafelgesprek met de lerarenopleidingen Basisonderwijs* [Rondetafelgesprek]. Taalunie, Utrecht.
- Jongstra, W. (2023, 8 april). *Tekstloze prentenboeken* [Workshop]. Rijke taaldag: Associate degree Pedagogisch Educatief Professionals, Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Jongstra, W. (2023, 11 mei). *Associate lectoraat Taalstimulering* [Presentatie]. Medewerkers mediatheek Radiant. Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Jongstra, W. (2023, 25 mei). *Associate lectoraat Taalstimulering* [Presentatie]. Coördinatoren onderzoeksschool: Samen Onderzoeken, Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Jongstra, W. (2023, 14 september). *Fostering a collaborative culture with parents and the community using wordless picture books* [Presentatie]. RECODe, Swäbisch Gmünd.
- Jongstra, W., & Goriot, C. (2023, 6 juli). *Leraren als leesbevorderaars: Onderzoek naar een professionaliseringsaanpak in het basisonderwijs* [Paperpresentatie]. ORD, Amsterdam.
- Jongstra, W., & Goriot, C. (2023, 14-15 december). *De aanpak 'Leraren als leesbevorderaars': Aandacht voor structurele professionalisering op het gebied van actuele, rijke jeugdliteratuur* [Key note]. Implementatieconferentie Taalunie, Hoeven.
- Jongstra, W., Goriot, C., & Bruins, B. (2023, 18 november). *Maak kennis met de professionaliseringsaanpak Leraren als leesbevorderaar* [Presentatie]. 36ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands, Rotterdam.
- Jongstra, W., & Mensink, L. (2023, 4 april). *De multifunctionele inzet van tekstloze prentenboeken* [Workshop]. MBO-Landstede VIP dag, Zwolle.
- Jongstra, W., & Mensink, L. (2023, 17 mei). *De multifunctionele inzet van tekstloze prentenboeken* [Workshop]. Netwerk Specialist jonge kind, Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Jongstra, W., Mensink, L., & Goriot, C. (2023, 6 juli). *Tekstloze prentenboeken in kinderopvang en onderwijs: Onbekend, onbenut en onbemind?* [Paperpresentatie]. ORD, Amsterdam.
- Jongstra, W., Mensink, L., & Van der Beek, A. (2023, 14 maart). *Onbegrensd taalleren met tekstloze prentenboeken vanuit educatief partnerschap* [Rondetafelgesprek]. Velon congres, Zwolle.
- Jongstra, W., & Regeling, A. (2023, 9 februari). *Enhancing cultural awareness by translanguaging and the benefits of using wordless picture books in ECEC* [Rondetafelgesprek]. Reflecting Cultures of Education in Early Childhood. University of Dublin, Dublin.
- Keuning, T. (2023, 28 november). *Reflecteren op interprofessionele samenwerking* [Rondetafelgesprek]. Najaarsbijeenkomst Samen Interprofessioneel Samen Opleiden: de kracht van diversiteit, Amersfoort.
- Keuning, T. & Kieft, W. (2023, 29 september). *Bouwen aan interprofessionele samenwerkingscompetenties* [Presentatie]. Landelijke IKC dag, Utrecht.
- Keuning, T., Nitert, E., Paalman-Dijkenga, I., Post, L., & Van Riswijk, C. (2023, 13 maart). *Interprofessioneel samenwerken in interprofessionele leerteams* [Inspiratiesessie]. Velon congres, Zwolle.
- Keuning, T. & Van Geel, M. (2023, 13 september). *Zicht op differentiëren* [Workshop]. Pica congres, Bunnik.
- Keuning, T. & Van Geel, M. (2023, 7 november). *Wat hebben leraren nodig om goed te differentiëren?* [Keynote]. Rekenconferentie Expertis, Bunnik.
- Keuning, T., Van Geel, M., & Dobbelaer, M. (2023, 14 maart). *Het ontwikkelen en versterken van differentiatievaardigheden bij leraren (in opleiding)* [Workshop]. Velon congres, Zwolle.

Keuning, T., & Van Riswijk, C. (2023, 12 april). *Interprofessioneel samen opleiden* [Digitale presentatie]. Samen in ontwikkeling: de week van Samen Opleiden.

Lammerse, I., & Van Heerde, J. (2023, 13 maart). (Van) *RAP naar educatieve regio* [Rondetafelgesprek]. Velon congres, Zwolle.

Mensink, L., Jongstra, W., Goriot, C., & Regeling, A. (2023, 17 november). *Wat moet ik met dat prentenboek?: Aankomende leraren voorbereiden op kwaliteitsvolle interacties over tekstloze prentenboeken in de kleuterstage* [Presentatie]. 36ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands, Rotterdam.

Nitert, E., Peters, M. & Van den Broek, E. (2023, 28 november). *Werken richting inclusiever onderwijs vanuit teams van (onderwijs)professionals* [Rondetafelgesprek]. Najaarsbijeenkomst Samen Interprofessioneel Samen Opleiden: de kracht van diversiteit, Amersfoort.

Pillen, M., Mensink, L., & Bousaid, S. (2023, 13 maart). *Veerkrachtige leraren: Begeleiden van de narratieve professionele identiteit van aanstaande leraren* [Paperpresentatie]. Velon congres, Zwolle.

Post, L., Nitert, E., Keuning, T. (2023, 5 juli). *Grenscompetenties in interprofessionele leerteams* [Digitale presentatie]. ORD, Amsterdam.

Regeling, A. (2023, 19 januari). *Kansrijke ontwikkeling jonge kinderen en de inzet van tekstloze prentenboeken* [Nascholing]. Kinderopvang Prokino, Zwolle.

Regeling, A., & Keppel, M. (2023, 13 maart). *Leesbevorderende professionals opleiden: Hogeschool KPZ en bibliotheek Stadkamer werken samen* [Rondetafelgesprek]. Velon congres, Zwolle.

Schuurman, H. (2023, 31 maart). *The value of a dynamic system field in sports* [Presentatie]. European Association for the Philosophy of Sport (EAPS), Leuven.

Schuurman, H. (2023, 23 november). *Beeld van het lichaam* [Presentatie]. Dag van het sportonderzoek, Groningen.

Sijtsema, J.J. (2023, 27 maart). *Kansrijke ontwikkeling van tieners* [Presentatie]. BOVO-overleg, Samen voor Ryan, Steenwijk.

Sijtsema, J.J. (2023, 4 april). *Groepsprocessen bij pestgedrag* [Presentatie]. MBO-Landstede VIP dag, Zwolle.

Sijtsema, J.J. (2023, 12 oktober). *De PO-VO overgang en kansrijk adviseren* [Key note]. PO-VO middag: Samen kansrijk adviseren, Leeuwarden.

Sijtsema, J.J. (2023, 18 oktober). *Sociale media gebruik rondom de PO-VO overgang* [Key note]. Netwerkbijeenkomst Samen voor Ryan, Steenwijkerland.

Terlouw, B., Rietberg, C., Keijzer, R., & Van Schaik, M. (2023, 13 maart). *Opleidersnetwerk posthbo-opleiding rekencoördinator* [Rondetafelgesprek]. Velon congres, Zwolle.

Van Bommel, A., & Post, L. (2023, 10 oktober). *Werkplaats 3: Bouwen aan het curriculum* [Werkplaats voor curriculummakers in het hoger onderwijs]. Innovatiecluster Kind en Educatie, Zwolle.

Van Bommel, A., & Post, L. (2023, 28 november). *De Bouwstenenbox: Introductie* [Rondetafelgesprek] Samen Opleiden & Professionaliseren, Zwolle.

Van der Beek, A., & Versteeg-Kremer, E. (2023, 31 oktober). *Ontdek de kracht van Tekstloze Prentenboeken voor het jonge kind*. [Workshop]. Medewerkers Travers, Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ, Zwolle.

Van der Ploeg, B. (2023, 1 september). *Historical Perspective Taking in primary school history textbooks* [Presentatie]. HEIRNET, Stockholm.

Van Geel, M., & Keuning, T. (2023, 1 juni). *Improving (student) teachers' differentiation practices by using the ADAPT instrument and manual: Opportunities and obstacles* [Paper session]. QUINT: Quality in Nordic Teaching, Hanaholmen.

Van Geel, M., & Keuning, T. (2023, 6 juli). *Breder zicht op differentiatie met het ADAPT-instrument* [Paperpresentatie]. ORD, Amsterdam.

Van Geel, M. & Keuning, T. (2023, 7 september). *Oriëntatie op differentiatie* [Gastles bij VT3], Hogeschool KPZ, Zwolle.

PODCASTS EN FILMS

2023

Innovatiecluster Kind en Educatie. (Korte film) (2023). *Interprofessioneel samenwerken rondom het kind*. <https://youtu.be/SELbe3KPNok>

Innovatiecluster Kind en Educatie. (Lange film) (2023). *Interprofessioneel samenwerken rondom het kind*. <https://youtu.be/mTN89nhO-GQ>

TOOLS

2023

Onderzoeksprogrammering Tekstloos maar kansrijk: diverse tools rondom de inzet van tekstloze prentenboeken t.b.v. taalstimulering op school en in de thuisomgeving (o.a. boekenlijst, FAQ, handreiking voor ouders in diverse talen, inspiratiekaarten)

Goriot, C. (2023). Lijst competenties taalcompetente leraar bij oudergesprekken. Kennis- & Innovatiecentrum Hogeschool KPZ, Zwolle.

Onderzoeksprogrammering *Vakoverstijgend werken met schurende en naburige teksten* Diverse inspiratiekaarten.

Bouwstenenbox: Interprofessionele samenwerkingscompetenties. Innovatiecluster Kind en Educatie, Zwolle

BIJLAGE 2 OVERZICHT PARTNERSCHAPPEN ‘SAMEN OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN’

Naam partnerschap	Besturen (per 1 juni 2023)	Aantal opleidingsscholen
Vista	BMS, Catent, CNS Staphorst, Op Kop, Promes, Talent Westerveld, Wolderwijs	46
PAST	Leerplein055, mijnplein, SKOT, PCBO-Apeldoorn, Varietas, VOG	50
EPZ	Aquila, Aves, Catent, Jenaplein, OOK, OOZ, Aurora-Proo, PCO-N	107
SAMEN	Ante, SCPO, SKO, Stichting SchOOL	43
Totaal aantal opleidingsscholen		246

BIJLAGE 3 OVERZICHT LECTORATEN EN LECTORAATSOPDRACHTEN

LECTORAAT KANSRIJKE ONTWIKKELING VAN TIENERS

Lector: dr. J. Sijtsma

Tot 1 oktober 2023, momenteel vacature

Het lectoraat Kansrijke ontwikkeling van tieners 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.

ASSOCIATE LECTORAAT TAALSTIMULERING

Associate lector: dr. W. Jongstra

Het Associate Lectoraat Taalstimulering is gericht op onderzoek, professionalisering en innovatie op het gebied van taalstimulering vanuit de missie de taalstimulerende competenties van (aankomend) professionals en hogeschooldocenten in het domein kind en educatie te bevorderen.

De onderzoeksprogrammering kent vier focusdomeinen:

- Tekstloos maar kansrijk: de inzet van tekstloze prentenboeken in de verschillende leefomgevingen van opgroeiende kinderen en jeugd
- Vakoverstijgend werken met schurende en naburige bronnen
- Interactie en professionele taal
- Leraren als leesbevorderaars

ASSOCIATE LECTORAAT INTERPROFESSIEEL SAMENWERKEN VOOR KANSRIJKE ONTWIKKELING

Associate lector: dr. T. Keuning

Het associate lectoraat 'interprofessioneel samenwerken voor kansrijke ontwikkeling' richt zich op het verstevigen van de samenwerking tussen diverse professionals (zoals leraar, docent, leraarondersteuner, onderwijsassistent, pedagogisch educatief professional, pedagogisch medewerker, logopedist, ambulant begeleider, leiders) om samen zo goed mogelijk aan te sluiten bij behoeften van kinderen.

Het associate lectoraat kent drie focusgebieden die gericht zijn op het bieden van kansrijke ontwikkeling voor kinderen en studenten:

- het onderzoeken van 'nieuwe' onderwijspraktijken, denk bijvoorbeeld aan de inzet van professionals op combinatiefuncties, het werken met interprofessionele teams in school of de ontwikkeling van kindcentra;
- het bieden van adaptief onderwijs en gedifferentieerd lesgeven: afgestemd op de behoeften van (individuele) kinderen – waarbij we kijken met een interprofessioneel perspectief;
- Het ontwikkelen van interprofessionele samenwerkingsvaardigheden – gerelateerd aan de ontwikkeling van de professionele identiteit.

IN VOORBEREIDING (2024): SAMENWERKING KPZ MET RADIANT-LECTORAAT REKENEN-WISKUNDE

Lector: dr. R. Keijzer, Hogeschool Ipabo

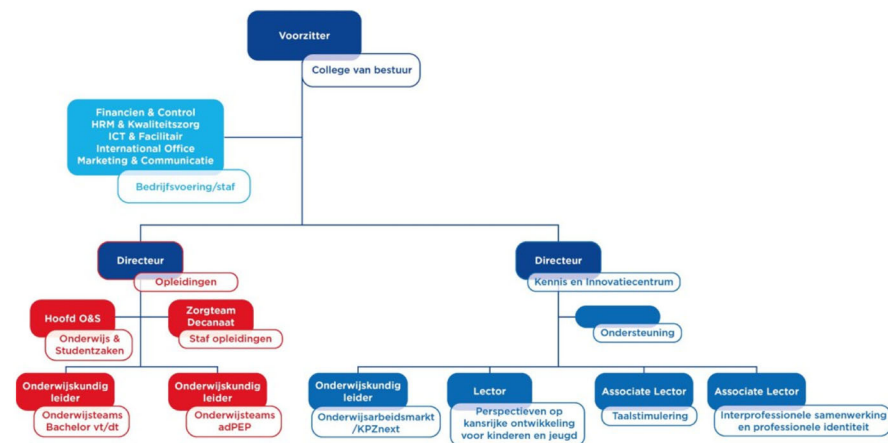
Associate lector -vacature

KPZ is in 2023 aangesloten bij het lectoraat Rekenen-wiskunde van I-Pabo middels de inzet van een docent onderzoeker, in 2024 wordt dit uitgebreid met de (gedeelde) inzet van een associate lector.

Het landelijk Radiant-lectorat Rekenen-wiskunde richt zich op onderzoek naar het verbeteren van de kwaliteit van het reken-wiskundeonderwijs in de basisschool en binnen de opleiding. Doel van het lectoraat en de daaraan verbonden landelijke onderzoeksgroep is de wiskundige maatschappelijke redzaamheid bij kinderen en aanstaande leraren te vergroten.

In het Radiant-lectorat Rekenen-wiskunde werken onderzoekers van verschillende instellingen samen: NVORWO, Hogeschool Thomas More, Driestar Educatief, Hogeschool KPZ, Hogeschool de Kempel en Hogeschool IPABO.

BIJLAGE 4 ORGANISATIESTRUCTUUR 2023



BIJLAGE 5 KWALITEITSAFSPRAKEN, VERSLAG MR

In het jaar 2023 is een vervolg gegeven aan het realiseren van de eerder gestelde doelen ten aanzien van de kwaliteitsafspraken.

THEMA 1 INTENSIEVER EN KLEINSCHALIG ONDERWIJS

In studiejaar 2023-2024 is er een continuering van het werken met kleinere klassen voor leerjaar 4 voltijd en leerjaren 3 en 4 in de deeltijd om hiermee meer persoonlijke begeleiding te geven 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 in 2023 gecontinueerd en dit heeft ervoor gezorgd dat studenten die extra zorg nodig hebben sneller in beeld komen en ook betere ondersteuning ervaren.

THEMA 3 STUDIESUCCESS

Naar aanleiding van de vooronderzoeken ten aanzien van uitval is er in 2023 ingezet op de startwijzer. Er zijn trainingen gevolgd om meer zicht te krijgen op de instromende student en hiermee de uitval te verkleinen.

THEMA 4 ONDERWIJSDIFFERENTIATIE

De curriculumvernieuwing is in 2023 doorgezet. De leeruitkomsten zijn geformuleerd voor de leerjaren 1 tot en met 4. In 2023 is er voor het eerst deelgenomen aan Kies op maat om de keuzemogelijkheden voor de studenten te vergroten.

THEMA 5 PASSENDE EN GOEDE ONDERWIJSFACILITEITEN

De herinrichting van de basis en ontmoeting 2 is afgerond en zijn er meer ruimtes voor studenten om te kunnen studeren. Daarnaast is er gewerkt aan de informatievoorziening naar studenten toe en is de interne portal vernieuwd en studieroutes. Het nieuwe roosterprogramma is in 2023 voorbereid en zal in 2024 worden geïmplementeerd.

THEMA 6 VERDERE PROFESSIONALISERING

In 2023 is er ingezet op docentprofessionalisering doormiddel van BKE, trainingen voor het gebruik van de startwijzer en formatief handelen. Het doel is om hiermee de kwaliteit van het onderwijs te vergoten.

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 6 NEVENFUNCTIES BESTUURDER

AGEETH BERGSMA

Vanuit Hogeschool KPZ

Lid Zwolse 8

Lid Campus Kind en Educatie

Lid Regionale alliantie Stuurgroep Oost-werkt

Lid Radiant Lerarenopleidingen

Lid Penvoerders overleg Partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren

Voorzitter Stichting Theole

Voorzitter Strategisch Beraad (werkveldadviesgroep KPZ)

Op persoonlijke titel

Lid Adviesraad Wolfsbos Hoogeveen (onbezoldigd)

BIJLAGE 7 MR LEDEN HOGESCHOOL KPZ

MEDEWERKERS

Wendy Goosen - voorzitter
Leon Kleinjan - secretaris
Frank Salet - lid
Femke Koopman - lid
Gordon Conradie - lid

STUDENTEN

Lars Zieleman (leraar basisonderwijs voltijd)
Luc van Dam (leraar basisonderwijs voltijd)
Marc de Bresser (leraar basisonderwijs voltijd)

BIJLAGE 8 HOOFD EN NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT

Naam	Functie	Commissie	Hoofd-en nevenfuncties	Benoemingsperiode
mr. L.J. Klaassen	Voorzitter	Remuneratiecommissie	Hoofdfunctie: - Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Zorggroep Allade; 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 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. Kooljman MBA	Lid	Auditcommissie	Hoofdfunctie: Partner & consultant Ko-Kreation en Zorgadviseurs.nl nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Jeugdbescherming Overijssel t/m juli 2023; Lid Raad van Commissarissen GGZ Scharwächter; Lid Raad van Toezicht Rosengaerde; 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

**HOGESCHOOL
KPZ**

Ten Oeverstraat 68
8012 EW Zwolle
038 4217425