



JAARVERSLAG 2024

INHOUDSOPGAVE

A Bestuursverslag	4
Voorwoord	5
1 Wie zijn we en waar staan we voor	8
2 Onderwijs	18
3 Kwaliteitsafspraken, integrale reflectie 2019-2024	30
4 Onderzoek: Kennis- en Innovatiecentrum	38
5 Studenten	50
6 Medewerkers	56
7 Bedrijfsvoering	66
8 Governance	78
9 Jaarverslag Raad van Toezicht	86
B Jaarrekening	0
C Overige gegevens	11
Statutaire regeling resultaatbestemming	11
Controleverklaring	10
D Bijlagen	1
Bijlage 1 Publicaties Kennis- en Innovatiecentrum	15
Bijlage 2 Overzicht en partnerschappen 'Samen Opleiden en Professionaliseren'	10
Bijlage 3 Overzicht lectoraten en lectoraatsopdrachten	11
Bijlage 4 Organisatiestructuur 2024	1
Bijlage 5 Nevenfuncties bestuurder	1
Bijlage 6 MR leden Hogeschool KPZ	15
Bijlage 7 Hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht	1





VOORWOORD

Voor het hoger onderwijs was 2024 een roerig jaar. Door de kabinetsplannen met forse bezuinigingen op het hoger onderwijs zagen wij de toegankelijkheid, inclusiviteit, kwaliteit en innovatiekracht van ons onderwijs sterk onder druk komen staan. Voor onze hogeschool heeft dit ook betekend dat we goed hebben gekeken naar de wijze waarop we samen met onze partners met deze krimpende middelen kwaliteit kunnen blijven leveren en kunnen blijven inspelen op ontwikkelingen en vraagstukken in de krappe arbeidsmarkt. Vanuit de gesprekken die we voerden met medewerkers, het werkveld en onze partners hebben we vorm gegeven aan deze vraagstukken. Ondertussen is het hbo onverminderd van belang voor onze arbeidsmarkt. Respectievelijk 85% en 88% van de bachelor- en masterstudenten heeft direct na afstuderen een baan. Voor ad-studenten is dit maar liefst 92%!

WAARDERING VAN STUDENTEN, MEDEWERKERS EN PARTNERS

Studenten waarderen ons onderwijs. Deze waardering komt tot uiting in de score die studenten ons in de Nationale Studenten Enquête toekennen. De algemene tevredenheid is goed; 3,9 op een schaal van 1 tot 5. 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 7 van de 9 onderdelen verbeteringen aangebracht in de waardering die studenten voor docenten uitspreken. Daarnaast is in 2024 de associate degree Pedagogisch Educatief Professional door studenten opnieuw aangemerkt als een topopleiding.

In november 2024 werd het tweejaarlijks werkbelevingsonderzoek onder de medewerkers uitgevoerd. Meer dan 84% van de collega's geeft Hogeschool KPZ een 7 of hoger; ze werken met plezier bij onze hogeschool en bevelen ons aan. Ook op onderliggende thema's als bevlogenheid, werk doen dat je inspireert en je thuis voelen bij Hogeschool KPZ scoren we goed: hoger dan de benchmark. Onze medewerkers zijn trots op de sfeer van de hogeschool, halen voldoening uit hun werk en de samenwerking met collega's. Met de aandachtspunten gaan we zeker ook aan de slag.

Uit de visitaties van meerdere opleidingen in 2024 kunnen we ook vaststellen dat het goed gaat met de kwaliteit van ons onderwijs. Van de visitatiepanels kregen we stuk voor stuk complimenten voor de deskundige, bevlogen en getalenteerde opleidingsteams en werden we eveneens gecompimenteerd met de positieve sfeer en faciliteiten van onze hogeschool.

STUDENTWELZIJN EN STUDIESUCCES

Het afgelopen jaar hebben wij ingezet op het versterken van studiesucces. Daarnaast hechten we veel waarde aan het welzijn van onze studenten en besteden daar onder andere in de vorm van persoonlijke aandacht tijd aan. In onze begeleiding hebben we extra ingezet op analyse en voorkoming van uitval door andere begeleiding en ondersteuning. We zetten in op het hebben van een goed beeld van het beroep voordat studenten starten met opleidingen. Daarnaast bieden we extra begeleiding op de basisvaardigheden en studiehouding van studenten. We betrekken studenten proactief bij ons onderwijs en beleid door participatie van studenten in de MR en klankbordsessies.

IN SPELEN OP VRAAGSTUKKEN VAN HET WERKVELD

Het lerarentekort en de tekorten aan schoolleiders nemen toe in onze bredere regio. We hebben in 2024 ons aanbod hierop doorgelopen en versterken de flexibilisering van ons reguliere onderwijs, versterken de doorstroom mbo-hbo en breiden ons aanbod uit voor zij-instromers. Inhoudelijk hebben we gewerkt aan relevant en actueel onderwijs; door het herontwerp van onze curricula en de implementatie er van. Studenten en onze partners in het werkveld hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan dit proces.

Hogeschool KPZ draagt in de brede regio verder bij aan de opgave van leven lang ontwikkelen en een duurzame arbeidsmarkt met een rijk bij- en nascholingsaanbod. Zo beogen we - in samenwerking met onze partners in de regio - aan te sluiten bij de scholingsbehoeftes in de sector Kind en Educatie. Dit heeft in 2024 geleid tot de scholing van vele onderwijsprofessionals en schoolleiders.

ONDERZOEK MET IMPACT

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 richten wij ons onderzoek onder meer op de interprofessionele samenwerking in de wijk en school rondom het kind. Met ons associate lectoraat Interprofessioneel samenwerken voor kansrijke ontwikkeling hebben we in 2024 wederom een bijdrage geleverd aan vraagstukken in de praktijk. We krijgen zicht op de werkzame factoren en opbrengsten van interprofessionele samenwerkingen rondom kinderen en jongeren. Daarnaast heeft interprofessioneel samenwerken een substantiëlere plek in onze opleidingen gekregen.

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

SAMEN MET 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 2024 heeft Hogeschool KPZ actief bijgedragen aan de vorming van de onderwijsregio's in haar omgeving. Met onze partners hebben we invulling gegeven aan de governance en inhoudelijke samenwerking in vier onderwijsregio's waarin wij participeren.

VEILIGHEID OP VELE TERREINEN

Als hogeschool hebben we intensief gewerkt aan integrale veiligheid. We bereiden ons voor op het behalen van het binnen de Vereniging van Hogescholen afgesproken niveau van cyberveiligheid. In 2024 heeft een externe audit laten zien dat we goed op weg zijn naar dit niveau; als hogeschool hebben we een bovengemiddelde score behaald. Daarnaast hebben we in 2024 een adviesteam integrale veiligheid ingesteld. Dit adviesteam houdt zicht op brede veiligheid en rapporteert en adviseert tweemaal per jaar aan het College van Bestuur op onder andere cyberveiligheid, kennisveiligheid en sociale veiligheid en inclusie.

FINANCIEEL RESULTAAT

De jaarrekening laat een negatief resultaat zien van € 106.144; een positiever resultaat ten opzichte van de begroting van € 358.263 negatief. Stijging van de rijksbijdrage, rentebaten en baten KPZnext hebben ervoor gezorgd dat de daling van de baten in collegegelden en stijging van de personele lasten worden opgevangen. De gerealiseerde baten zijn in 2024 hoger ten opzichte van de begroting, waarbij het totaal aan lasten nagenoeg op het niveau van de begroting zit.

Tot slot: met onze medewerkers, studenten en partners hebben we in 2024 een bijdrage kunnen leveren aan de sectoren Educatie, Kinderopvang en Zorg & Welzijn om samen optimale ontwikkelkansen voor kinderen en jongeren te creëren. Wij danken hen allen voor hun bijdrage hieraan.

Zwolle, juni 2025

Ageeth Bergsma
voorzitter College van Bestuur Hogeschool KPZ



1 Wie we zijn en waar we voor staan

1 WIE ZIJN WE EN WAAR STAAN WE VOOR

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 Ruimte voor een eigen kleur, 2021-2025)

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 en heeft een breed aanbod Leven Lang Ontwikkelen met post-HBO-opleidingen en maatwerk. In het Kennis- en Innovatiecentrum wordt onder leiding van een lector en een associate lector met docentonderzoekers intensief gewerkt aan onderzoek en kennisinnovatie in samenwerking met het onderwijs en partners in de regio.

1.1 STRATEGISCHE KOERS 2021-2025 RUIMTE VOOR EEN EIGEN KLEUR

In de zomer van 2021 is de huidige strategische koers *Ruimte voor een eigen kleur* gestart. De strategische koers is uitgewerkt in onderstaande visual. De kernwaarden Persoonlijk, Uitzonderlijk, Ontwikkeland en Verbindend zijn leidend voor het handelen en de keuzes van de hogeschool.

Figuur 1 Strategische koers Hogeschool KPZ



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 het werkveld in de regio 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;
- Gelijkaardige 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 de 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 4-maandsrapportages.

1.2 REKEN ONZE AMBITIES

In 2024 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 samenwerken 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. Interprofessioneel samenwerken is één van de speerpunten van het nieuwe bachelor curriculum, dat het tweede jaar van ontwikkeling in is gegaan. Bij het ontwikkelen van de minor inclusiever onderwijs is hier uitgebreid aandacht voor. We zien hier ook een mooie samenwerking tussen onderzoekers vanuit het KIC, docenten van de bachelor én docenten van de campus Kind en Educatie.

In 2022 is 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 2024 betrokken bij meerdere onderzoeken rondom interprofessioneel werken.

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

De diverse specialisten van KPZ hebben ook in 2024 na- en bijscholing verzorgd vanuit de bij KPZ aanwezige expertise: van geregistreerd aanbod zoals de post-hbo opleidingen op het gebied van leiderschap en de IB-opleiding, tot maatwerk op het gebied van onder andere differentiëren en rekenen. Voor de post-AD doelgroep is specifiek aanbod beschikbaar op het gebied van onder meer rekenen en taal. De inzichten en producten vanuit onderzoek van het kenniscentrum zijn veelal vrij (open source) beschikbaar via de website van KPZ en worden in workshops, lezingen en trainingen gedeeld om onderwijsinnovatie in de eigen opleidingen en in het werkveld aan te jagen. De laatste inzichten vanuit onderzoek worden ook verwerkt in ons brede 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 registreren verbeteringen en vernieuwingen middels interprofessionele leergemeenschappen, waar opleiding, onderzoek en praktijk elkaar aanvullen en samen tot passende inzichten en oplossingen komen.

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. Het betreft hier vraagstukken die door interprofessioneel te denken en te werken kunnen worden opgelost. Denk hierbij onder meer aan regionale samenwerking binnen de Campus Kind en Educatie (NRO aanvraag 2024) en de samenwerking in het NRO project.

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 één van de meest uitdagende leer- en werkregio's.

In de onderwijsregio's waarin wij participeren hebben we in 2024 actief samengewerkt om het arbeidsmarkttekort gezamenlijk aan te pakken. Zo zetten we ons samen met de partners in om in- en succesvolle uitstroom van studenten te vergroten, informeren we aspirant studenten en besturen over de mogelijkheid om via traineeships een verbinding met elkaar aan te gaan en dragen we bij aan onderzoek over succesvolle interventies om starters te behouden. Hogeschool KPZ geeft nadrukkelijker vorm aan de maatschappelijke opgave om de lerarentekorten terug te dringen door het ontwikkelen van een zij-instroomtraject in 2024. Na de zomer van 2025 starten we met de eerste zij-instromers. We werken in dit traject samen met de partners van de Regionale Alliantie Oost-Werk, onder andere op het gebied van een gemeenschappelijk assessment op geschiktheid van kandidaten die zich aanmelden.

In 2024 hebben we met onze vier partnerschappen het Samen Opleiden en Professionaliseren herijkt en hebben we de gemeenschappelijke grondprincipes, visie en ambities geactualiseerd. Daarnaast geeft Hogeschool KPZ mede vorm aan de verdere inrichting van de onderwijsregio's Zwolle en omgeving, Oost Nederland en Almere-Lelystad. In regio Noord volgen wij de ontwikkelingen, maar zijn wij geen actieve samenwerkingspartner.

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

De curricula van onze opleidingen zijn in 2024 samen met collega's uit het werkveld doorontwikkeld. Hiervoor sluiten collega's uit de partnerschappen en het werkveld, bijvoorbeeld partners van de Campus Kind en Educatie, aan bij de ontwikkelgroepen. Anderen vormen met elkaar een klankbordgroep, zodat ontwikkelgroepen input kunnen ophalen, verwerken en inhouden kunnen toespitsen op de actualiteit in het werkveld. Expertise van opleiding en werkveld wordt zo vervlochten in de opleiding. De professionalisering van de begeleiders van de studenten richt zich op het omgaan met deze curriculumvernieuwing in de praktijk.



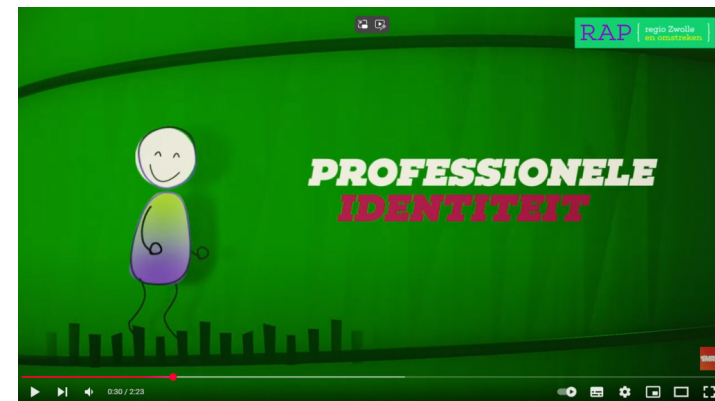
Curriculum ontwikkeldag voor de opleiding Leraar Basisonderwijs voltijd

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 werkt samen met een groot aantal opleidings- en onderzoeksscholen in de brede regio in de vorm van partnerschappen. Kenmerkend voor de partnerschappen van Hogeschool KPZ is de diversiteit aan onderwijssoorten (BO-SBO-SO-VSO) en onderwijsconcepten. Studenten kunnen uit veel 'smaken' kiezen. Zij leren hun eigen visie op onderwijs te vormen gebaseerd op de variatie in onderwijsconcepten en de context van de opleidingsscholen. Steeds meer scholen investeren in een sterke onderzoekscultuur en er is aandacht voor interprofessionaliteit. Dat laatste zien we terug in de mogelijkheid tot leren in interprofessionele leerteams en het opnemen van interprofessioneel leren in onze curricula. Hierbij maken we gebruik van de kennis uit het lectoraat Interprofessioneel Samenwerken en opbrengsten uit het Rif-project. In 2024 is bij de afronding van het Rif-project samen met het lectoraat de zogenaamde 'Bouwstenenbox' opgeleverd. Deze 'box' vindt zijn weg in het curriculum en geeft handvatten, ideeën en materialen om aan de slag te gaan met de competenties die nodig zijn om interprofessioneel samen te kunnen werken in het domein Kind en Educatie.

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.

De inductiefase maakt in toenemende mate onderdeel uit van het Samen Opleiden en Professionaliseren in de partnerschappen van Hogeschool KPZ. Hierbij wordt de begeleidingslijn, zoals vormgegeven tijdens de initiële fase, doorgetrokken naar de inductiefase. Startende leraren ervaren zo geen breuk in hun verdere ontwikkeling met coaching en begeleiding die aansluit op hun persoonlijke leercontext en -behoeften. Inzet is dat meer leraren behouden blijven voor het onderwijs en dat het uiteindelijk bijdraagt aan de kwaliteit van het gegeven onderwijs. De mede door KPZ ontwikkelde training 'Van prachtmens naar prachtdocent' schoolt ook in 2024 starterscoaches om in de begeleiding van startende onderwijsprofessionals de focus te leggen op de professionele identiteit. De meeste besturen hebben inmiddels één of meer starterscoaches deze scholing laten volgen.



Animatie over het model 'van prachtmens naar prachtdocent': RAP | Van Prachtmens naar Prachtdocent

De uitdaging is om samenhang aan te brengen rond het thema inductie en gemeenschappelijk beleid en/of werkwijzen te ontwikkelen. Om die reden neemt Partnerschap EPZ e.o. in samenwerking met Hogeschool KPZ de inductiefase als thema voor hun landelijk verplichte, ontwikkelingsgerichte peerreview.

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 zet zich actief in voor internationalisering en sluit aan bij de speerpunten van het Erasmus+ programma (2021-2027): inclusie, digitalisering, duurzaamheid en actief burgerschap. In 2024 is verdere vooruitgang geboekt in de integratie van internationale ervaringen in ons onderwijs, met meer keuzemogelijkheden voor studenten en een bredere inhoudelijke invulling van het internationale programma. Het internationale netwerk is versterkt door nieuwe partnerschappen en innovatieve samenwerkingen. Daarnaast zijn de bestaande werkweken herzien en anders vormgegeven om beter aan te sluiten bij het nieuwe curriculum. Ook is een internationale week voorbereid, die in 2025 zal plaatsvinden. De samenwerking met instellingen buiten Europa is verder uitgebreid en verdiept.

Deze ontwikkelingen hebben geresulteerd in een jaar vol internationale leer- en groeimogelijkheden voor zowel studenten als medewerkers. In het studiejaar 2024-2025 hebben 32 studenten en 14 medewerkers internationale ervaring opgedaan bij onze partnerscholen, waarbij zij zich hebben gericht op studie, stage en werk. Bovendien zijn vier nieuwe samenwerkingsverbanden gerealiseerd, wat het internationale netwerk verder verrijkt.

Een gedetailleerd overzicht van de resultaten en ontwikkelingen op het gebied van internationalisering is te vinden in paragraaf 2.2.

14



Studenten op stage in Aruba



Studenten op stage in Bali

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 heeft ook in 2024 gewerkt aan het bestuursakkoord flexibilisering (2020 t/m 2024) van OC&W, VH (vereniging Hogescholen) en de VSNU (vereniging Universiteiten). In dit bestuursakkoord staan afspraken waarmee de flexibilisering van de lerarenopleidingen wordt versterkt en versneld.

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.

Vanuit de landelijke leeruitkomstgebieden heeft Hogeschool KPZ leeruitkomsten geformuleerd voor zowel het deeltijd- als voltijdcurriculum. Het nieuwe curriculum van de voltijd bachelor is in 2024 gestart met leeruitkomsten, de deeltijddoelstelling had deze stap al eerder gemaakt. Hoewel de ad PEP buiten dit akkoord viel, gaat ook deze opleiding in september 2025 van start met leeruitkomsten.

Het werken met leeruitkomsten sluit goed aan bij de vier thema's van flexibilisering die Hogeschool KPZ in haar beleid heeft opgenomen, leeruitkomsten faciliteren het flexibiliseren. De vier thema's waaraan wij werken als hogeschool zijn:

- [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 te kunnen inrichten, 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. De beroepstaken maken het mogelijk om in te spelen op de vraagstukken uit de beroepspraktijk/stage. Daarmee stimuleren we het werken en leren in verschillende contexten, buiten de locatie van de hogeschool en krijgt de student de ruimte om zelf kleur te geven aan het leerproces. Als eerste hogeschool in Zwolle is Hogeschool KPZ in 2024 gestart met het werken met een doorstroomnorm als alternatief op het bindend studie advies (BSA). Vanuit de overtuiging dat studenten de ruimte moeten krijgen om zich te ontwikkelen, ook als dit betekent dat een student meer tijd nodig heeft. De huidige doorstroomnorm biedt deze ruimte en sluit daarmee goed aan bij het tweede thema, kunnen variëren in tempo.

Als het gaat om het flexibiliseren van de lerarenopleiding ligt de urgentie in eerste instantie bij de deeltijdvariant. Vandaar dat het curriculum in 2024 op een aantal onderdelen herzien is. Er vindt een harmonisatie plaats met de voltijd opleiding. Inhoud en omvang worden op elkaar afgestemd qua leeruitkomsten en omvang van de beroepstaken in eenheden van 5EC of een veelvoud hiervan.

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.

15

Om ook in de toekomst blijvend onderscheidende professionals af te leveren, zijn er aanpassingen doorgevoerd qua inhoud van de curricula alsmede de organisatie van het onderwijs. In 2024 hebben we onder andere het volgende gerealiseerd:

- De vormingslijn / Persoonlijke Professionele Ontwikkelingslijn in de bachelor is versterkt; onze studenten worden hierdoor steviger qua persoonlijke en professionele identiteit.
- De studenten van de voltijd bacheloropleiding participeren het eerste jaar meer in de onderwijspraktijk, gekoppeld aan de integratieve beroepstaken. Dit vanuit de gedachte dat studenten geïntegreerde vakinhoud opdoen en samenhang zien.
- Studenten konden voor de tweede maal gebruikmaken van Kies op Maat, het landelijke minoren platform. Daarmee kunnen studenten over grenzen van de hogeschool kijken. Ons aanbod op Kies op Maat is versterkt en wordt in de eerst helft van 2025 geactualiseerd.
- Het nieuwe voltijd bachelor programma kent een opbouw wat betreft internationalisering in de eerste drie studiejaar. Gemiddeld 30% van de studenten volgt een minor of stage in het buitenland.
- De diplomering van de bachelor studenten waren eerst na de zomer geprogrammeerd. Dit is verplaatst naar een moment voor de zomer, waardoor afgestudeerden eerder gediplomeerd het werkveld betreden. Ook bij de ad PEP maken we het mogelijk om voor de zomer af te studeren. Structureel wordt dit meegenomen in het nieuwe curriculum van de ad PEP dat aankomend jaar start.

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

In 2024 hebben we op dit voornemen onder andere het volgende gerealiseerd:

- Binnen het lectoraat Interprofessioneel Samenwerken worden projecten verricht waarin de samenwerking tussen deze beleidsterreinen onderwerp is van onderzoek.
- In 2024 is voor semester 6 van de voltijdsopleiding de voorbereiding van de module Oudere Kind van start gegaan. Deze beroepstaak richt zich op de leeftijd 10-14 en zoekt naar de verbinding tussen bovenbouw PO en onderbouw VO.
- In 2024 is Hogeschool Windesheim lerarenopleiding vo toegetreden tot het Partnerschap EPZ e.o. van Hogeschool KPZ om toe te kunnen werken naar een doorgaande lijn in SO&P van primair onderwijs naar voortgezet onderwijs. Dit wordt door de overige partnerschappen gezien als goed voorbeeld.

4 GELIJKWAARDIGE KANSEN EN PERSPECTIEVEN VOOR KINDEREN EN JONGEREN

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

Het onderzoek van Hogeschool KPZ richt zich op de versterking van de competenties van professionals in de beroepspraktijk en op de doorwerking in de opleiding teneinde kansengelijkheid te bevorderen. In 2024 zijn binnen de vier onderzoekslijnen Taalstimulering, Rekenen-wiskunde, Interprofessionele samenwerking en Differentiëren diverse onderzoek- en innovatieprojecten uitgevoerd met het oog op de verbetering van taal-, lees- en rekenvaardigheden, het verbinden van de verschillende leefwerelden en het differentiëren in de klas. De resultaten van 2024 geven hier blijk van (zie Publicaties Kennis- en Innovatiecentrum in 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 2024 is het bestaande lectoraat Kansrijke ontwikkeling van tieners opgeheven. Er is een nieuwe lector benoemd met een achtergrond die aansluit bij onze Strategische Koers *Gelijkwaardige kansen en perspectief voor kinderen en jongeren*. Daarnaast participeert Hogeschool KPZ vanaf 2024 in het Radiant lectoraat Rekenen-wiskunde van Hogeschool IPABO. In 2024 is in dit lectoraat een associate lector aangetreden.

In 2024 hebben we in de onderzoekslijnen in verschillende projecten samengewerkt met lokale, regionale en landelijke partners. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking in het RAAK-PRO onderzoek *Lezen en laten lezen; leraren als leesbevorderaars in het PO en VO*. Dit project is gestart in 2024 en Hogeschool KPZ is penvoerder in het consortium met 16 lokale, regionale en landelijke partners. Een ander voorbeeld is het RAAK-PRO IKC-IS-OK *Samenwerken in Leren en opvoeden*, waarin Hogeschool KPZ samenwerkt met de HvA, UvA, Hanzehogeschool en Zuyd Hogeschool.

2 Onderwijs

2 ONDERWIJS

'Wij streven ernaar dat elke student eigenaar wordt van de eigen 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 voortgezet onderwijs 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

In september 2024 is leerjaar 1 van de voltijd van de bacheloropleiding gestart in het nieuwe curriculum. Er wordt gewerkt met leeruitkomsten en het curriculum is vormgegeven rondom beroepstaken, waarin alle opdrachten sterk gerelateerd zijn aan de beroepspraktijk. De samenhang tussen theorie en praktijk is duidelijk zichtbaar en wordt specifiek positief benoemd door zowel studenten als werkveld. De basis staat en het kernteam van de curriculumvernieuwing houdt samen met de curriculumcommissie zicht op de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van dit eerste jaar.

De ontwikkeling van voltijd jaar 2 is in volle gang. De ontwikkelgroepen zijn geformeerd en het kernteam pakt de leiding m.b.t. de curriculumontwikkeling. De eerste bachelor brede ontwikkeldag vond plaats in oktober. Er is een klankbordgroep vanuit het werkveld geformeerd, naast de werkveldcollega's die aan sommige ontwikkelgroepen deelnemen.

Er is een nieuwe structuur neergezet voor de aansturing en kwaliteitsborging. Deze omvat een curriculumcommissie, die zicht houdt op de 3 lijnen (vormingslijn, kennis- en vaardighedenlijn, praktijklijn) en per fase een fasecoördinator (propedeutische fase, hoofdfase, afstudeerfase, deeltijd), die zicht houdt op de fase en de verbinding tussen deze fasen. Zowel de curriculumcommissie als de fasecoördinatoren werken op basis van een jaarlijks vastgestelde opdracht, die richting geeft gedurende het jaar.

Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P)

Bij Samen Opleiden en Professionaliseren 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. Een overzicht van alle partnerschappen wordt getoond in bijlage 2.

Partnerschappen EPZ e.o., Past en Vista bereiden zich voor op de ontwikkelingsgerichte peerreviews - die in het voorjaar 2025 plaatsvinden - waarvoor Kritische Reflecties zijn opgesteld en dagprogramma's voor de bezoekende panels.

De vorming van onderwijsregio's is aanleiding voor de bestaande partnerschappen SO&P om te onderzoeken hoe in de onderwijsregio de regionale samenwerking ten aanzien van opleiden en begeleiden van onderwijsprofessionals, met bijbehorende professionalisering, in de regio vorm en inhoud kan krijgen of versterkt kan worden en mogelijk een efficiencyslag gemaakt kan worden. In het voorjaar van 2024 heeft Hogeschool KPZ met de penvoerders van haar partnerschappen de werkwijze en begroting bijgesteld als antwoord op de nieuwe financieringsstructuur van de onderwijsregio's vanuit OCW.

De partnerschappen Vista en Samen strekken zich uit over twee onderwijsregio's, terwijl EPZ e.o. en Past elk binnen de grenzen van een onderwijsregio vallen. Om alle opleidingsscholen en besturen te kunnen blijven bedienen in het samen opleiden, professionaliseren en inductie, heeft KPZ in vier onderwijsregio's meegetekend. In Onderwijsregio Noord is Hogeschool KPZ een zogenaamd 'slapend lid', in de overige drie regio's (Zwolle e.o., Oost-Nederland en Almere-Lelystad) is Hogeschool KPZ actief lid door te participeren in diverse projectgroepen om vorm en invulling te geven aan de ambities zoals geformuleerd in de plannen van aanpak van de betreffende regio's.

In oktober 2024 vond de conferentie Samen Onderzoeken van Hogeschool KPZ plaats, waarbij de keynote is verzorgd door dr. Wenckje Jongstra, lector van Hogeschool KPZ. In haar lezing kwamen inspirerende voorbeelden van onderzoek naar taalstimulering en de mogelijkheden voor (onderzoeks)scholen om hierbij aan te haken aan de orde.

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 2024 voor de tweede keer deelgenomen aan Kies op Maat. Hier is weinig gebruik van gemaakt door de derdejaars studenten. Zij hebben veelal gekozen voor een interne minor. 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.



Bijeenkomst van de studenten van de minor

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 2024 zijn onze docenten op verschillende vlakken geschoold passend bij de actuele vraagstukken. In company hebben meerdere collega's gewerkt aan hun kennis en vaardigheden op het gebied van toetsing en examinering (BKE en SKE). Vanuit deze trainingen zijn producten ontwikkeld om de toetskwaliteit te verbeteren en borgen (o.a. toetsbeleid, implementatieplan van het toetsbeleid, toetsprogramma deeltijd). Daarnaast zijn collega's geprofessionaliseerd op het gebied van begeleidingsvaardigheden aan de hand van een model dat binnen Bachelor toegepast wordt (Dilemmamanager).

Ook hebben docenten zich geprofessionaliseerd op masterniveau en zijn er cursussen gevolgd ter verdieping of verbreding van hun vakgebied. In het bijzonder is het goed om te benoemen hoe de master Gezond gedrag en leefomgeving op hogeschoolniveau impact heeft. Het thema vitaliteit krijgt, mede door haar inzet, een groeiende plek binnen de hogeschool.

ASSOCIATE DEGREE PEDAGOGISCH EDUCATIEF PROFESSIONAL

De deeltijdopleiding 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 2024 is het curriculum van de ad PEP doorontwikkeld en zijn er leeruitkomsten geformuleerd. Deze zijn op basis van het landelijke beroepsprofiel, de gesprekken met werkveld, (alumni) studenten, het alumnionderzoek en de landelijke ontwikkelingen vastgesteld. Gedurende het collegejaar 2024-2025 vindt er elke maand een ontwikkeldag plaats waarop de docenten van de ad PEP het curriculum herontwerpen. In 2025 wordt er tijdens drie van deze ontwikkeldagen scholing ingezet rondom formatief handelen. Het vernieuwde curriculum zal starten per 1 september 2025 met leerjaar 1.

In 2024 is er intensief met ROC Deltion samengewerkt om te zorgen voor een betere doorgaande lijn tussen MBO en HBO én studenten perspectief te kunnen bieden rondom doorstroom naar een hbo-studie, in dit geval de ad PEP.

MASTER LEIDERSCHAP EN INNOVATIE KIND EN EDUCATIE

De MLIKE is een interprofessionele master, gericht op zowel formeel als informeel leiderschap en innovatie in het domein Kind en Educatie. De MLIKE 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 in 2024 met succes afgerond. In 2024 spraken wij over het vervolg van de master in een gewijzigde opzet om zo nog beter aan te sluiten bij de actuele praktijk en de wensen van de doelgroep. Zie paragraaf 2.4 Kwaliteit en kwaliteitszorg.

2.2 INTERNATIONALISERING

In 2024 hebben we actief gewerkt aan internationaliseringsbeleid. Om de buitenlandse stage- en studiemogelijkheden zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij onze curricula wordt er voortdurend gewerkt aan een up-to-date internationaal netwerk.

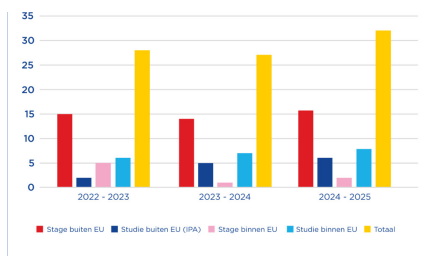
In 2024 is het internationale mobiliteitsprogramma verder uitgebreid. Het aantal studenten dat in 2024 deelnam aan een internationaal programma(onderdeel), is gestegen ten opzichte van 2023. De IPA (Instituto Pedagogico Arubano) op Aruba is erg populair, evenals de stage buiten Europa. De studie binnen Europa blijft in trek en is gestegen ten opzichte van vorig jaar.

Hogeschool KPZ breidde 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 vier nieuwe partnerschappen zijn Malaga, Bali, Japan (pilot) en Kenia. We monitoren de impact van deze uitbreiding.

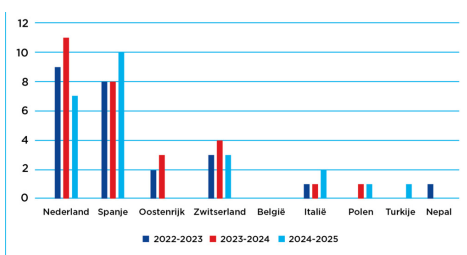
De diversiteit van nationaliteiten binnen de internationale minor is in 2024 nagenoeg gelijk gebleven. De groep Spaanse studenten is gestegen ten opzichte van vorig jaar, terwijl de groep Nederlandse studenten iets is afgenomen. Net als vorig jaar is er deelname vanuit Polen en is er dit jaar ook deelname vanuit Turkije.

Het vernieuwde curriculum van de bachelor heeft een grotere nadruk op het internationale perspectief en interculturele competenties. Dit komt onder andere tot uiting in een internationale week voor voltijdstudenten georganiseerd door Hogeschool KPZ, de integratie van internationalisering in de beroepstaken wereldburgerschap, inclusiever onderwijs en outdoor education. Voor de deeltijdbachelor is een nieuwe werkweek ontwikkeld, die volgend jaar aangeboden wordt.

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



Figuur 2 Herkomst deelnemers Internationale Minor



Daarnaast werd er in 2024 gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe, grotere internationale week met de titel 'Explore, Learn and Discover: Beyond the Classroom'. Deze week is bedoeld voor voltijdstudenten, International Minor studenten en een grote groep 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, is de internationale conferentie Teacher in Europe in studiejaar 2024-2025 onderdeel van het voltijdcurriculum in het eerste jaar.



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. Streven is om inzichten vanuit het praktijkonderzoek bij het KIC en daar ontwikkelde producten direct om te zetten of te verwerken in het nascholingsaanbod. Concreet voorbeelden hiervan in 2024 zijn de trainingen rond differentiëren met Adapt vanuit het associate lectoraat 'Interprofessioneel samenwerken voor Kansrijke Ontwikkeling' en het gebruik van inzichten uit het lectoraat Taalstimulering over tekstloze prentenboeken in het nascholingsaanbod op taal.

In de Regio Zwolle draagt Hogeschool KPZ bij aan de opgave van leven lang ontwikkelen door als onderdeel van de Zwb8se deel te nemen aan diverse sectortafels en door actief mee te praten in drie onderwijsregio's (Zwolle, Oost- Nederland en Almere/Lelystad). Zo beogen we - in samenwerking met onze partners in de regio - aan te sluiten bij de scholingsbehoeftes in de sector Kind en Educatie.

ONTWIKKELINGEN IN 2024

In 2024 hebben we de eerste stappen gezet om het aanbod nog beter te laten aansluiten bij de vraag en wensen van het werkveld, bij de bij KPZ aanwezige expertise vanuit het KIC en bij de ontwikkelingen in het werkveld. Dit heeft geleid tot het enerzijds stopzetten van aanbod, anderzijds juist tot het vergroten van de ruimte voor maatwerk of het (door)ontwikkelen van bestaand en nieuw aanbod op basis van de vraag in de markt.

Het afgelopen jaar is ook een start gemaakt met de verbetering van de interne- en externe communicatie over KPZnext. Zo kwam er meer ruimte voor Next in ons magazine Veerkracht, werden alle docenten systematisch meegenomen over de ontwikkelingen bij KPZnext, is de website van KPZnext verbeterd en zijn er meerdere flyers ontwikkeld. Ook zijn de eerste contouren op papier gezet voor alumnibeleid. Dit zal in 2025 verder worden uitgewerkt, vastgesteld en ingevoerd.

POST-AD-OPLEIDINGEN, POST-BACHELOR-OPLEIDINGEN EN TRAININGEN

Ons vaste aanbod bestaat uit (combinaties van) post-AD-opleidingen, post-bachelor-opleidingen en trainingen. Binnen de leiderschapsopleidingen richten we ons op middenmanagement, basis- en vakbekwaam schoolleider, leiderschap IKC en de NOVO opleiding. Een speciale leiderschapsopleiding vormt die voor Dalton Leidinggevende. 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. Voor de doelgroep post-AD bieden we zowel pedagogische nascholing aan - aanbod specifiek op het gebied van Dalton onderwijs - als nascholing op het gebied van taal en rekenen.



Post-bachelor studenten in de mediatheek van Hogeschool KPZ

In 2024 voerden onze docenten en trainers tal van specifieke opdrachten en maatwerkprogramma's uit op verschillende specialisatiegebieden in zowel specifieke scholen als binnen hele besturen. Inhoud van deze trajecten is afhankelijk van de vraag van de betreffende school of bestuur.

2.4 KWALITEIT EN KWALITEITSZORG

KWALITEITS CULTUUR

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.

In 2024 is gewerkt aan 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 de A3 systematiek acties en doelstellingen in kaart gebracht. Voortgang wordt besproken in de diverse overleggen en wordt teruggekoppeld aan de directie en Raad van Toezicht in 4-maandelijkse rapportages (4-maands en 8-maandsrapportage).

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. 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. Bij de interne kwaliteitszorg zijn management, examencommissie, toetscommissie, onderwijsteams, studenten, alumni en het afnemend werkveld actief betrokken door:

- tevredenheidsonderzoeken (NSE en metingen via Evalytics). De tevredenheidsonderzoeken worden besproken in de docententeams 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 2024 zijn de volgende accreditaties afgerond en is één accreditatie gestart, die doorloopt in 2025.



Accreditatie van één van de opleidingen.

Accreditatie ad Pedagogisch Educatief Professionaal

De panelvisitatie uitgebreide opleidingsbeoordeling (UOB) heeft plaatsgevonden op 7 februari 2024. Het panel heeft alle standaarden positief beoordeeld en in april 2024 hebben we het definitieve panelverslag ontvangen en ingediend. De accreditatie is door Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) verlengd tot 1 mei 2030.

Accreditatie MLIKE

De panelvisitatie uitgebreide opleidingsbeoordeling (UOB) heeft plaatsgevonden op 11 januari 2024. Het panel heeft alle standaarden positief beoordeeld en in april 2024 hebben we het definitieve panelverslag ontvangen en ingediend bij de NVAO. De accreditatie van de opleiding is door de NVAO verlengd tot 1 mei 2030.

De MLIKE is ook een opleiding die in het schoolleidersregister PO staat geregistreerd. Om die reden hebben we ook hier een verlenging van de basisregistratie aangevraagd. Het schoolleidersregister heeft de MLIKE in het register opgenomen tot en met 1 mei 2030.

Accreditatie herregistratie Basisbekwaam en Vakbekwaam

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. De visitatie heeft plaatsgevonden op 11 april 2024.

Het totale oordeel van het panel voor beide opleidingen was positief en in mei 2024 hebben we het definitieve panelverslag ontvangen en ingediend bij het schoolleidersregister PO. Het schoolleidersregister heeft de schoolleidersopleidingen Basisbekwaam en Vakbekwaam in het schoolleidersregister opgenomen tot 2 juli 2030.

Accreditatie BKO

Op 19 juni 2025 zal de visitatie plaatsvinden aan het Kennis- en Innovatiecentrum. De voorbereidingen voor deze BKO (Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek) zijn eind 2024 gestart en verlopen volgens planning.

2.5 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Na twee jaren (2020 en 2021) die werden gedomineerd door corona, kunnen we vaststellen dat 2022 tot en met 2024 voornamelijk jaren van herstel en het hernieuwd vinden van het 'normale' ritme waren.

Het NPO-plan is in juni 2021 door CvB en directie akkoord bevonden en na instemming van de MR en consultering van de Raad van Toezicht vastgesteld. Hogeschool KPZ heeft er voor gekozen 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.

In 2024 zijn de laatste middelen hiervoor besteed. De besteding van de middelen is in onderstaande tabel per thema weergegeven en vervolgens uitgewerkt per thema.

Tabel 1 Invulling Hogeschool KPZ op de thema's van het NPO

Thema Nationaal Programma Onderwijs			
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 4 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

THEMA 1 SOEPELE IN- EN DOORSTROOM

Doel: Het verbeteren van de instroom, door verwachtingen aan de voorkant beter te managen (realistischer) ten aanzien van de studiekeuze. Dit wat betreft de manier waarop onderwijs wordt verzorgd, wat studeren op het HBO inhoudt en wat de studiebelasting is. Een realistisch beeld schetsen is noodzakelijk voor toekomstige studenten om een balans te vinden tussen studie, privé en andere verplichtingen. De overgang naar het hoger onderwijs is onder andere verbeterd door:

- De aspirant-studenten nemen deel aan 'de eerste KPZ-dag'. Deze vindt plaats voor de zomervakantie waarbij de studenten hun klas en hun tutor ontmoeten, in gesprek gaan over de Startwijzer en zo al voor de start van het studiejaar zich verbonden voelen met de opleiding.
- Er worden summercourses aangeboden voor de toelatingstoetsen en entreetoetsen, voorafgaand aan het eerste toetsmoment.
- Er is een doorstroomnorm na leerjaar 1 ingericht in plaats van het bindend studieadvies.
- Er zijn 'vormingsweken' ingericht, waarbij de studenten o.a. workshops kunnen volgen met als onderwerpen omgaan met faalangst, planningsvaardigheden ontwikkelen, presentatievaardigheden ontwikkelen.
- Er zijn meeloopdagen voor aspirantstudenten zodat zij een realistisch beeld krijgen van de opleiding voor aanvang en er zijn vaste contactscholen uit het werkveld voor een goed beeld van de praktijk.
- De rol van fasecoördinator propedeutische fase is neergezet als aanspreekpunt voor studenten en docenten, die het overkoepelende beeld monitort.
- Er is binnen de keuzeblokken voor de studenten aanbod neergezet ter ondersteuning van de schrijf- en studievaardigheden van de eerstejaars studenten.
- De decaan is een vast gezicht op de open dagen.
- Tutoren van VTI van de bachelor deelgenomen hebben 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

Doel: Duidelijker en betere ondersteuning van de student, waarbij er ook zorg en speciale aandacht is voor de rechten en plichten van de student. Door de volgende interventies is het doel bereikt.

- Het zorgteam heeft een duidelijke plek in de organisatie, waarbij de decaan eerste aanspreekpunt is.
- De informatievoorziening is verbeterd door de lancering van KPZplein waardoor docenten en studenten ontlast worden in administratieve taken.
- Een vast onderdeel van de vormingsweken is 'vitaliteit' . De inhoud van dit programma is neergezet door docenten i.s.m. partners (bijv. Sportservice Zwolle).
- Studievereniging Cellulae heeft activiteiten voor studenten verzorgd.
- Het zorgteam heeft het systeem De Gezonde boel als ondersteuning voor de counsellors ingezet. De Gezonde boel is een online ondersteuningssysteem om inzicht te krijgen in de mentale weerbaarheid en veerkracht van studenten.
- Er wordt bewust gekozen om deel te nemen aan initiatieven in de regio (bijv. Serious Request). Studenten spelen hier een belangrijke rol in.



Oliver van der Voort geeft een presentatie tijdens de vitaliteitsdag.

THEMA 3 ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING OP HET GEBIED VAN STAGES

Doel: Het verhogen van de kwaliteit en flexibiliteit in de praktijk en biedt extra ondersteuning aan kwetsbare studenten of studenten met achterstanden in de praktijk. Hierbij is ingezet op:

- Netwerkbijeenkomsten, waarbij er aandacht is besteed aan de kwetsbaarheid van studenten in de praktijk. De instituutsopleiders 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.
- Externe instituutsopleiders hebben wederom de BKE-light gevolgd, om de praktijkstages goed te kunnen beoordelen en nog meer inzicht te krijgen in de ontwikkelbehoefte van de student.
- In 2024 zijn de studenten van VT1 gestart met meer praktijkdagen waarin ze, onder supervisie, gericht werken aan hun beroepstaken. Daarmee vergroten we de betekenisvolheid van de opdrachten waar studenten aan werken.
- In samenwerking met het werkveld zijn de beoordelingsformulieren van de praktijk verbeterd. Hierdoor is er meer ruimte voor werkplek specifieke opdrachten.
- Het interprofessioneel werken wordt expliciet gevraagd van de studenten en de praktijkplek, waardoor er verbinding gemaakt wordt met verschillende rollen/personen op de praktijkplek.
- De mentorentraining is doorontwikkeld en sluit beter aan bij dat wat gevraagd wordt van de studenten.
- De coördinator praktijkleren heeft structureel overleg met de decaan en fasecoördinatoren om zicht te houden op de studenten in de praktijk.

THEMA 4 LERARENOPLEIDINGEN (BACHELOR EN AD)

Doel: Versterken teamleren en toetsbekwaamheid, verbeteren van de differentiatievaardigheden van studenten, ontwikkelen veerkracht, het versterken van de communicatieve- en interactievaardigheden en bijdragen aan een sterke en zelfbewuste professionele identiteit van de aanstaande leraar in de beginfase van de opleiding. Om dit kunnen realiseren hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- Docenten van de bachelor hebben trainingen gevolgd m.b.t. het formatief handelen.
- De vormingslijn is van start gegaan m.i.v. september 2024 voor voltijd 1 studenten. Hierin staat de ontwikkeling van de professionele identiteit van de student centraal.
- In semester 1 is praktisch handelen toegevoegd aan het curriculum. Hierbij staan communicatieve- en interactievaardigheden centraal.
- Er zijn studiegroepweken ingericht in het jaarrooster, zodat de studenten ruimte hebben om gezamenlijk aan hun schoolopdrachten te werken.
- De beroepstaken zijn ontwikkeld en geëvalueerd waarbij de studenten expliciet bevraagd zijn op veerkracht.
- Differentiatievaardigheden worden versterkt door de inzet van het ADAPT instrument in VT3.
- Bijlessen van rekenen en taal zijn ingericht en verbeterd.
- Op basis van onderzoek zijn de tutorgroepen in de afstudeerfase (max. 10 studenten) verkleind om middels interview de veerkracht van de student en tevens bijna startende leerkracht de versterken.
- Door 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. Deze zijn verwerkt in het nieuwe curriculum van de BA-opleiding.
- Er is scholing geweest vanuit Dilemma manager waarbij het programma wordt ingezet om de studenten inzicht te laten krijgen in hun eigen kwaliteiten. Daarnaast heeft een ontwikkelgroep de vormingslijn neergezet, 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 REALISATIE 2024

In het uitlooptjaar 2024 is nog een bedrag van € 210.552 besteed en hiermee is de besteding volledig afgerond.

Tabel 2 Begroting NPO middelen 2021 - 2024

Onderdeel	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023	Realisatie 2024	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	€ 86.851	€ 476.161
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 76.000	€ 9.779	€ 57.500	€ 62.440	€ -	€ 39.312	€ 33.889	€ 145.419
Specifiek lerarenopleidingen (bachelor en ad)	€ 393.000	€ 65.567	€ 393.000	€ 325.293	€ 150.000	€ 319.726	€ 89.812	€ 800.398
Totaal	€ 691.000	€ 129.230	€ 672.500	€ 613.186	€ 150.000	€ 539.761	€ 210.552	€ 1.492.729
Nog te bestemmen		€ 578.626		€ 171.687		€ 210.552	€ -	€ -

3 Kwaliteitsafspraken

3 KWALITEITSAFSPRAKEN, INTEGRALE REFLECTIE 2019-2024

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.

3.1 INLEIDING

Het Protocol Beoordeling Kwaliteitsafspraken Hoger Onderwijs 2019-2024 geeft aan dat in het jaarverslag 2024 een integrale evaluatie plaatsvindt van de kwaliteitsafspraken over de gehele periode 2019-2024. In het jaar 2019 heeft Hogeschool KPZ in samenspraak met studenten, MR, medewerkers en het werkveld binnen de voorgeschreven thema's concrete voornemens geformuleerd en vastgelegd in het document *Kwaliteitsafspraken 2019-2024 KPZ*. In oktober van dat jaar heeft het panel van de NVAO met ons gesproken over de thema's binnen de kwaliteitsafspraken. In januari 2020 is het besluit ontvangen dat de kwaliteitsafspraken zijn goedgekeurd.

Aan de hand van de pilotbeoordeling is vanaf het jaarverslag 2021 de verantwoording in het jaarverslag aangevuld met de verantwoording en voornemens op de gekozen thema's en aangevuld met de financiële verantwoording.

In 2021 is een aparte coördinator en aanspreekpunt aangewezen. Dit is mede op verzoek van de MR tot stand gekomen. In de volgende jaren is er een verdere opvolging gegeven aan de verschillende thema's in lijn met de gestelde subdoelen per thema.

Het is kenmerkend voor Hogeschool KPZ dat de initiatieven en ontwikkelingen vanuit de kwaliteitsafspraken door velen in de organisatie worden gedragen: tientallen docenten, beleidsteam, MR, directie en CvB spelen een belangrijke rol in de uitvoering en borging van de projecten. Elke schakel in de organisatie is nodig om de innovaties succesvol te borgen. Aangezien de student de doelgroep is van Hogeschool KPZ, is de student geleiding van de MR nauw betrokken bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van de innovaties. De studentgeleiding stemt nauw af met de eigen achterban.

Het jaar 2024 is het laatste jaar van de kwaliteitsafspraken met bijbehorende verantwoording. Met de geleverde inspanning heeft Hogeschool KPZ een kwaliteitsverbetering kunnen doorvoeren in het onderwijs. De activiteiten binnen de verschillende thema's hebben ervoor gezorgd dat de onderwijskwaliteit en begeleiding zijn verbeterd, er is ingezet op studiesucces en vermindering van onnodige uitval, onderwijsdifferentiatie vorm heeft gekregen en studentenfaciliteiten zijn verbeterd. De ingeslagen ontwikkelingen op het gebied van onderwijsdifferentiatie worden voortgezet evenals de inzet op studiesucces door het verminderen van de onnodige uitval en het voorkomen van langstudeerders.

3.2 ROL VAN DE MR

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

Betrokkenheid van de MR is van groot belang voor de vertegenwoordiging vanuit studenten en medewerkers. De MR is betrokken geweest bij de totstandkoming, de ontwikkeling en monitoring van de kwaliteitsafspraken doordat de coördinator/directie/CvB aanwezig was tijdens vergaderingen, de kwaliteitsafspraken een vast onderdeel waren binnen de meerjarenbegroting en een totale monitoring plaatsvond in de jaarverslagen. Zowel op het totaal van kwaliteitsgelden als op deelonderwerp van de kwaliteitsafspraken werden deze besproken. De thema's waar Hogeschool KPZ de kwaliteitsgelden aan heeft besteed, zijn thema's die in het verlengde liggen van de integrale rol van de MR. Ter illustratie, het thema 'kleine klassen' houdt verband met werkdruk hetgeen een aandachtspunt is van de MR. Met ander woorden, naast een aparte monitoring specifiek op de kwaliteitsgelden raken deze thema's de integrale opdracht van de MR.

Vanaf het jaar 2021 is er een aparte bijlage bij het jaarverslag opgenomen waarin de MR telkens een reflectie heeft gegeven op de kwaliteitsafspraken. Voor de jaren 2019 en 2020 is deze reflectie meegenomen in het totale jaarverslag van de MR. In het jaar 2021 heeft er mede op het verzoek van de MR een wijziging plaatsgevonden ten aanzien van communicatie en verantwoording naar de MR. In 2022 geeft de MR in het jaarverslag aan actief de vinger aan de pols te houden ten aanzien van de realisatie.



De leden van de MR

De integrale reflectie van de MR op de kwaliteitsafspraken over de totale planperiode is opgenomen in paragraaf 3.5.

3.3 ROL VAN DE RVT

De RvT is betrokken geweest bij de totstandkoming van de invulling op de thema's van de kwaliteitsafspraken. De commissie Onderwijs & Onderzoek van de RvT is daarnaast intensief betrokken geweest bij de voorbereiding en uitvoering van het bezoek van de NVAO.

De RvT heeft toegezien op de doelmatige aanwending van de middelen voor de kwaliteitsafspraken. De toetsing van de inhoudelijke uitvoering van het plan van de kwaliteitsafspraken werd voorbesproken met de commissie Onderwijs & Onderzoek en de doelgerichte aanwending van de financiële middelen en de monitoring daarvan vond plaats in de auditcommissie.

De voltallige RvT heeft zich laten informeren en adviseren door de commissies over de aanwending van de middelen en heeft toegezien op de doelmatige aanwending van de middelen aan de hand van de bestuursrapportage en de financiële verantwoordingsdocumenten, zoals de 4-, 8 maandsrapportages en het jaarverslag.

3.4 VERANTWOORDING VAN DE INHOUD OP THEMA'S EN PROJECTEN

Onderstaande tabel maakt inzichtelijk aan welke projecten er gedurende de projectperiode gewerkt is. Deze tabel vormt ook de leidraad in de jaarrapportages waarin de besteding van de kwaliteitsgelden zijn verantwoord. In het volgende hoofdstuk 'Reflectie per thema', wordt vanuit het doel, integraal per thema beschreven welke inspanning we geleverd hebben en wat we bereikt hebben

Tabel 3 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. Studietoetsing	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

REFLECTIE PER THEMA

Zie op de volgende pagina het overzicht per thema.

Thema	Beoogd	Realisatie	Toekomst
1. Intensiever en kleinschaliger onderwijs	Werken met kleinere groepen om de onderwijskwaliteit te verbeteren. De inzet van vakinhoudelijke experts om begeleiding te verbeteren.	De tutores/studieloopbaanbegeleiders geven les/ begeleiden kleinere groepen, waardoor er meer aandacht is voor de individuele student. Dit in het bijzonder in het vierde jaar waarbij iedere tutor 10 studenten begeleidt. In dit vierde jaar worden vakinhoudelijke expert ingezet voor de begeleiding op inhoud. In de deeltijd opleiding werken we in het eerste jaar met maximaal 15 studenten per tutor, wat resulteert in twee tutores. In semester 6 werken we met een stapelminor, waardoor er kleinere klassen ontstaan en inhoudelijk focus aangebracht wordt.	In het licht van de bekostiging moet een afweging gemaakt worden in welke mate deze interventie van kleinere klassen betaalbaar is/rendert. De inzet van vakinhoudelijke experts bij de begeleiding wordt gecontinueerd. Stapelminor wordt gecontinueerd.
2. Meer en betere begeleiding van studenten	De begeleiding van studenten faciliteren door de inzet vanuit het zorgteam, studieloopbaan-begeleiders en faseteam.	Het zorgteam is binnen hogeschool KPZ integraal gepositioneerd vanuit de kwaliteitsgelden. Dit zorgteam bestaat uit een decaan, twee counselors ondersteund door docenten die activiteiten verzorgen als video-interactiebegeleiding en workshops. Daarmee is de begeleiding vanuit het zorgteam sterk verbeterd. Studenten zijn sneller in beeld en krijgen zorg op maat (intern of extern). De structurele verbinding met het tutoerenoverleg waar de decaan bij aansluit, draagt hieraan bij. Door het faseteam wordt iedere periode teruggekeken en vooruitgeblikt naar de verschillende facetten van het curricula om de studeerbaarheid te vergroten. In 2024 is het faseteam aangepast aan het nieuwe curriculum en heeft een specifieke opdracht gekregen. De curriculumcommissie is opgestart en heeft een inhoudelijke verantwoordelijkheid met betrekking tot doorgaande leerlijnen in het curriculum monitoren.	Studentenwelzijn blijft een belangrijk thema voor de toekomst en zal worden voortgezet. De positionering van het zorgteam zal verder versterkt worden, door nog planmatiger de begeleiding vorm te geven met structurele aansluiting door de decaan. Het monitoren van de doorlopende leerlijnen in het curriculum in relatie tot vakinhoudelijke kennis en (basis)vaardigheden benodigd voor de startbekwame leerkracht is een belangrijke opdracht voor de curriculumcommissie de komende jaren.
3. Studiesucces	Het terugdringen van uitval van studenten.	Om het studiesucces te vergroten hebben wij inspanning geleverd op het voorzien van extra aanbod van taal en rekenen/wiskunde. Gericht op de eigenvaardigheid. Gerichtere studiekeuzeactiviteiten en intensievere begeleiding, door kleinere klassen en minder studenten per tutor voor individuele begeleiding. We hebben een startwijzer geïmplementeerd voor alle eerstejaars studenten. Hierdoor kregen en krijgen we een beter zicht op de instromende studenten en kunnen een (mogelijk risico) profiel schetsen. We ervaren op deze manier uitval beter tegen te kunnen gaan en eigenaarschap van studenten te vergroten. Alle VTI tutores + faseteam DT, de decaan en de onderwijskundig leider hebben de Startwijzer training afgerond in 2023. De reflectieradar is bij de bachelor ingevoerd (voltijd 1 in '24-'25 en voltijd 4 '23-'24). Een systematiek om zicht te krijgen op de ontwikkeling op het gebied van vorming.	We continueren een extra aanbod op eigenvaardigheid taal en rekenen/wiskunde. Het vergroten van het studiesucces en daarmee het terugdringen van langstudeerders en onnodige uitval is een complexe opdracht, waarbij veel factoren van invloed zijn. We zien dat we bij een aantal opleidingstrajecten echt nog stappen kunnen zetten. Dit project loopt dan ook door en wordt geïntensiveerd. Op drie assen: 1: Monitoring; waaronder real time data t.a.v. uitval en langstudeerders, registratie begeleiding Osiris. 2: Begeleiding; versterken begeleidingslijn opleidingen, transparant maakt wie wanneer welke rol heeft. 3: Studeerbaarheid curriculum. Knelpunten gericht aanpakken die studeerbaarheid in de weg zitten. Denk aan taal en rekenen, spreiding studielast. Zicht krijgen op eigen ontwikkeling.
4. Onderwijs-differentiatie	Ontwikkelen deeltijdcurriculum; verbeteren, verdiepen en versnellen mogelijk maken binnen de curricula; tijd en ruimte geven aan docenten voor professionalisering op het gebied van onderwijsdifferentiatie en formatief toetsen en creëren van vormen van hybride leer- en werkomgevingen.	Het deeltijd bachelor curriculum is herzien en gestart. Hierbij zijn de modules en toetsing aangepast. Om het voltijd bachelor curriculum flexibel en wendbaar in te richten zijn leeruitkomsten geformuleerd. De leeruitkomsten zijn direct afgeleid van de landelijk vastgestelde leeruitkomstgebieden. Onder andere om mogelijke uitwisseling tussen hogescholen te faciliteren wordt gewerkt met beroepstaken in eenheden van 5 EC's of een veelvoud daarvan. Daarnaast is er binnen de toetsvorm ruimte om zelf vorm te geven aan de uiting van de toetsvorm, zoals in het portfolio. Ook is er op basis van een onderzoek onder alumni en het werkveld ('22-'23) keuzeruimte ontstaan in het curriculum: semester 6 is uitgebreid met een tweetal interne minoren en een stapelminor. Hierdoor kunnen studenten aansluitend bij hun interessegebieden een thema kiezen en zich specialiseren. Het volledige voltijdscriculum is vernieuwd op basis van de leeruitkomsten en beroepstaken en is gestart met leerjaar 1 in '24-'25. In lijn met de visie van het vernieuwde voltijds bachelor curriculum heeft professionalisering plaatsgevonden op de gebieden van onderwijsdifferentiatie, formatief handelen, kwaliteitsbesef, feedback en vakintegratie.	Het deeltijd curriculum wordt op dit moment qua vorm en inhoud in de reguliere vernieuwingscyclus doorontwikkeld. Ook uitgangspunten qua flexibilisering zijn hierin meegenomen. Het aanbod van Hogeschool KPZ wordt vanaf dit studiejaar ook op Kies op Maat aangeboden voor externe studenten. Op dit moment wordt het curriculum van de AD PEP herzien, wat eveneens vormgegeven wordt rondom leeruitkomsten. Formatief handelen wordt ook ingezet en in studiejaar '24-'25 vindt professionalisering van het team plaats. Het EVC beleid is toe aan herziening; hier wordt dit studiejaar nog verder aan gewerkt en zal dus gecontinueerd worden.

5. Passende en goede onderwijs-faciliteiten	Goede informatievoorziening en voldoende en goede gezamenlijke studieruimtes om efficiënt, effectief en prettig te kunnen studeren en samen te werken.	Er zijn glazen wanden geplaatst in de nissen van het trappenhuis, zodat deze kunnen dienen als studieruimte. Om nog meer studieruimtes te creëren is in 2023 is de herinrichting van basis 1 en ontmoeting 2 afgerond, waarbij er extra werkplekken voor individuen en groepen zijn gecreëerd. Er is een nieuw roosterprogramma ingevoerd en daarnaast is de interne portal vernieuwd voor actuele informatievoorziening. Daarnaast is OnStage geïmplementeerd en de Osiris app om de informatievoorziening over praktijkstages en studentinformatie te verbeteren.	Om de informatievoorziening verder te verbeteren zal het roosterprogramma verder worden geoptimaliseerd.
6. Verdere professionalisering	Het verbeteren van onderwijskwaliteit door professionalisering van hogeschooldocenten op het gebied van de basis- en gevorderde kwalificatie toetsing, begeleidings-vaardigheden en onderzoeksvaardigheden.	Kalibratiesessies rondom toetsing van de nieuwe beroepstaken van het voltijd bachelor curriculum vindt structureel plaats, om valide en eenduidig te beoordelen. Docenten zijn gefaciliteerd in het volgen van een masteropleiding. Daarnaast heeft er ook op het gebied van BKE/ SKE, formulieren van leeruitkomsten, flexibilisering onderwijs en formatief handelen professionalisering plaatsgevonden. Zie ook thema 4.	Voor de toekomst blijven we investeren op de professionalisering van onze docenten om de onderwijskwaliteit te blijven verbeteren. Zie ook de activiteiten in het licht van het herziene curriculum bij thema 4. De professionalisering op het gebied van begeleidingsvaardigheden (intervisietraining) is in studiejaar '24-'25 gestart en wordt gecontinueerd.

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 plaatsgevonden. 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 2019-2024 een bedrag van € 2,95 milj. ontvangen en is er in het kader van de kwaliteitsafspraken een uitgave gedaan van € 3,2 milj. Per saldo is er € 255.931 meer besteed vanuit eigen middelen.

Tabel 4 Financiële verantwoording Kwaliteitsgelden

Thema	2019		2020		2021		2022		2023		2024				
	Begroort	Realisatie	Begroort	Realisatie	Begroort	Bijgesteld	Realisatie	Begroort	Bijgesteld	Realisatie	Begroort	Bijgesteld	Realisatie		
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€		
Intensiever en kleinschalig onderwijs	35.000	6.501	35.000	13.129	35.000	35.000	24.418	35.000	35.000	30.591	35.000	35.000	42.240	35.000	55.836
Meer en betere begeleiding van studenten	35.000	79.992	35.000	73.718	35.000	35.000	64.089	35.000	35.000	91.257	35.000	35.000	32.212	35.000	42.112
Studiesucces	-	-	20.000	2.700	20.000	20.000	12.317	20.000	20.000	19.107	15.000	15.000	51.635	15.000	60.256
Onderwijsdifferentiatie	60.000	63.360	60.000	86.772	250.000	240.000	202.862	310.000	396.995	292.296	350.000	441.855	430.035	350.000	441.855
Passende en goede onderwijsfaciliteiten	40.000	51.970	100.000	39.645	50.000	50.000	10.830	50.000	20.000	50.223	50.000	290.000	272.589	100.000	5.000
Professionaliseren docenten	50.000	40.481	-	39.645	35.000	52.280	107.554	80.000	80.000	206.612	80.000	80.000	87.833	100.000	22.025
Totaal	220.000	242.305	250.000	11.745	425.000	432.280	422.070	530.000	586.995	690.087	565.000	896.855	916.545	635.000	708.026

Tabel 5 Kwaliteitsgelden 2019-2024 ontvangen versus realisatie

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal
Ontvangen kwaliteitsmiddelen	219.275	259.455	463.357	630.555	645.573	732.595	2.950.810
Realisatie	242.305	227.709	422.070	690.087	916.545	708.026	3.206.742
Verschil	-23.029	31.746	41.287	-59.532	-270.972	24.569	-255.931

3.5 INTEGRALE REFLECTIE KWALITEITSAFSPRAKEN 2019-2024 DOOR DE MEDEZEGGENSCHAAPSRaad

Sinds het ingaan van de kwaliteitsafspraken heeft de medezeggenschapsraad (MR) van Hogeschool KPZ zich actief en kritisch betrokken getoond bij de ontwikkeling, uitvoering en monitoring van deze afspraken. Over de jaren heen is duidelijk zichtbaar geworden hoe de MR haar controlerende en adviserende rol op een steeds constructievere en inhoudelijk sterkere manier heeft ingevuld. Deze reflectie vat de belangrijkste bevindingen en ontwikkelingen samen.

Startfase en opbouw (2019-2020)

Vanaf 2019 heeft de MR zich actief gemengd in de totstandkoming van de kwaliteitsafspraken en ingestemd met de bijbehorende beleidsdocumenten. De raad dacht mee over inzet van studievoorschotmiddelen, onderwijskundige thema's en de organisatorische vertaling ervan. In de beginfase lag de focus onder andere op ondersteuning bij entreetoetsen, intensievere begeleiding in de profilerende fase en de start van de nieuwe deeltijd bachelor, die belangrijke impulsen gaf aan onderwijsdifferentiatie. Hoewel de effecten van deze interventies aanvankelijk lastig te meten waren (mede door coronamaatregelen), legde dit de basis voor latere kwaliteitsverbeteringen.

Verdieping en verantwoording (2021)

In 2021 constateerde de MR dat de communicatie en verantwoording rondom de besteding van de gelden en de status van projecten aanvankelijk onvoldoende transparant waren. Op aandringen van de MR werd een coördinator aangesteld. Dit leidde tot een duidelijke verbetering in afstemming, informatievoorziening en monitoring. Zowel in het proces van de meerjarenbegroting als het jaarverslag werd apart aandacht besteed aan de inzet, bijstelling en verantwoording van de middelen. De raad voelde zich sindsdien beter in staat haar rol te vervullen met regelmatige contactmomenten met de coördinator en aandacht voor zowel inhoudelijke als procesmatige aspecten. Wel werd kritisch opgemerkt dat de zichtbaarheid van projecten richting studenten nog beperkt was, waarmee kansen op betrokkenheid en trots bij de doelgroep onbenut bleven.

Uitvoering en borging (2022-2024)

In de jaren 2022 - 2024 werd werk gemaakt van de verdere uitvoering van de afspraken binnen de afgesproken zes centrale thema's. De MR signaleerde dat er inhoudelijk flinke stappen zijn gezet. Zo is de zorgstructuur aangescherpt, zijn tutorgroepen verkleind, leeruitkomsten geformuleerd en is geïnvesteerd in zowel fysieke faciliteiten als docentprofessionalisering (o.a. via BKE, SKE en trainingen). Tegelijkertijd was er in 2022 tijdelijk sprake van afnemende informatievoorziening door wijzigingen in de coördinatie, wat de betrokkenheid van met name de studentgeleding tijdelijk beperkte. De MR heeft dit gesignaleerd en gepleit voor herstel van de communicatie, wat in 2023 weer tot een positieve lijn leidde.

Kritische noties en aanbevelingen

Hoewel de uitvoering van de kwaliteitsafspraken zichtbaar effect heeft gehad op Hogeschool KPZ en de opleidingen, bleven enkele aandachtspunten bestaan. De raad benadrukt het belang van actief communiceren en afstemmen van verwachtingen en resultaten richting studenten en medewerkers vanuit beide kanten. Dit vergroot niet alleen het draagvlak, maar maakt ook de impact van het gevoerde beleid tastbaarder.

Daarnaast pleitte de MR voor structurele borging van verbeteringen in communicatie, coördinatie en participatie van studenten. De raad blijft in dialoog met het College van Bestuur om de ingezette kwaliteitsslag duurzaam te verankeren binnen de organisatie.



Studenten werken samen in de mediatheek.

Tot slot

De MR spreekt haar waardering uit voor de intensieve samenwerking met de diverse geledingen binnen de hogeschool en kijkt ondanks de eerder genoemde kritische opmerkingen positief terug op het proces rond de kwaliteitsafspraken.

4 Onderzoek: Kennis- en Innovatiecentrum

4 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 sectordoorkbrekende samenwerking en om professionals met een krachtige professionele identiteit.

Met ons praktijkgericht onderzoek beogen we aan bovenstaande een bijdrage 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:

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

We komen hier in paragraaf 4.2 op terug.

4.1 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 ambitielijnen 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 (associate) lectoren samen met (junior-) onderzoekers, docenten, promovendi, postdocs en studenten onderzoek. Zij werken hierbij nauw samen met partners uit de sector Kind en Educatie. Op deze manier ontwikkelen we als KIC 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 2024:

- De samenwerking en kennisuitwisseling tussen opleidingen van Hogeschool KPZ en het KIC kreeg in 2024 verder vorm. In maandelijkse overleggen tussen directie, onderwijskundige leiders van de opleidingen en (associate) lectoren van het KIC zijn zowel besluiten en beleid voorbereid, vond interview plaats en werden gemeenschappelijke vraagstukken besproken en waar mogelijk opgelost.

In de inrichting van de onderzoeksgroepen is de verbinding met de Opleidingen geborgd door inzet van docenten uit de diverse teams bij onderzoek. Onderzoekers uit het KIC zijn op hun beurt weer betrokken bij de herziening van het curriculum van de bachelor en het AD en geven gastlessen of onderdelen van het curriculum. Ook is het KIC vertegenwoordigd in de toetscommissie.

- In 2024 is het onderzoeksbeleid geëvalueerd en geactualiseerd. Dit proces verliep parallel aan het voorbereiden van de zelfevaluatie ten behoeve van de visitatie van 2025.
- De omvang van het KIC staat stevig, in verhouding tot de totale omvang van de organisatie: met een substantiële aanstellingsomvang van (associate) lectoren, onderzoekers, docenten en programmaondersteuning.
- 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 4.2.1 en 4.2.2.
- Om zo goed mogelijk aan te sluiten op vragen en ontwikkelingen in het werkveld, werd ook in 2024 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 onderzoeksinstituten in binnen- en buitenland. Bestaande en in 2024 gecontinueerde voorbeelden hiervan waren de onderzoeken die plaatsvonden met de partners binnen de Campus Kind en Educatie en de samenwerking met onderzoeksscholen. Ook de samenwerking binnen het Radiant lectoraat Rekenen/Wiskunde kreeg in 2024 verder vorm: zo startte op 1 juni een gezamenlijke associate lector en vonden diverse lezingen en workshops plaats, waaronder de bijdrage aan de EARLI.

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 6 Deelname Hogeschool KPZ in 2024 aan de thema's van de Strategische Onderzoeksagenda van de VH

	Onderwijs en talentontwikkeling	Veerkrachtige samenleving in de wijk, stad en regio
Associate lectoraat Taalstimulering	x	x
Associate lectoraat Interprofessioneel samenwerken voor kansrijke ontwikkeling	x	x
Radiant-Lectoraat Rekenen-wiskunde (in voorbereiding 2024)	x	



Bijeenkomst rondom taalstimulering

INKOMSTEN

Tabel 7 Aard van de gerealiseerde inkomsten voor onderzoek van dit jaar

	Gerealiseerde inkomsten in K € in 2023
1 Inkomsten onderzoek 1e geldstroom	400
2 Inkomsten 2e geldstroom	326
3 Inkomsten 3e geldstroom	84
4 Overige middelen voor onderzoek die niet vallen onder voornoemde categorieën	
Totaal budget voor praktijkgericht onderzoek	810

4.2 ONTWIKKELING LANGS DE BESTEDINGSDOELEN

4.2.1 INTEGRATIE IN HET KENNISECOSYSTEEM

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 (bijv. binnen het lectoraat rekenen-wiskunde, project over interprofessionele samenwerking), 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'. De kennisverspreiding vanuit het KIC naar de opleidingen, de beroepspraktijk en het kennisdomein is significant. In 2024 zien we hierbij een duidelijke groei van het aantal presentaties, workshops en lezingen. Het aantal publicaties en professionele producten fluctueert, mede vanwege de looptijd van projecten en de fase waarin een project zich bevindt.

Tabel 8. Aantal publicaties en presentaties

	2021	2022	2023	2024
Publicaties	36	26	37	27
Presentaties, workshops en lezingen	16	25	51	73
Waarvan in het buitenland	0	11	5	6
Professionele producten	5	12	13	6

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. Om deze reden is de regio 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 die voortvloeien uit een RIF-aanvraag, 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 partnerscholen in de regio en andere lokale partners zoals de Stadkamer.

Voorbeelden van regionale onderzoeksprojecten:

1 Innovatiecluster Kind & Educatie

In 2024 is het Innovatiecluster Kind & Educatie afgerond vanwege het ten einde lopen van de RIF-subsidie. Vanwege het grote belang van interprofessioneel samenwerken hebben alle betrokken partners, waaronder Hogeschool KPZ, financiële middelen en personele inzet toegezegd om dit project te verduurzamen. In dit kader is een verduurzamingsplan opgesteld voor het nieuwe schooljaar (2024-2025), waarbij de associate lector van Hogeschool KPZ een belangrijke rol speelde. Het verduurzamingsplan richt zich op drie proeftuinen:

- 1 Interprofessionele leerteams 2.0: Het vervolg op de eerdere interprofessionele leerteams, waarbij niet alleen studenten, maar ook professionals plaatsnemen om gezamenlijk een interprofessioneel vraagstuk uit de praktijk aan te pakken.
- 2 De Wijkacademie: Een verbreding van de focus van onderwijs en opvang naar de wijk met als doel om domein overstijgende samenwerking rondom het kind verder te versterken.
- 3 Innoveren van curricula: Gericht op het initiëren, inspireren en zorgdragen voor een logische opbouw van interprofessionele elementen in de curricula.

Onderzoekers en docenten van Hogeschool KPZ zijn actief betrokken bij deze drie proeftuinen. Door deze gezamenlijke inspanningen blijft het Innovatiecluster Kind & Educatie, nu onder de noemer van de Campus Kind & Educatie, ook na 2024 een aanjager van interprofessionele samenwerking tussen (toekomstige) professionals, zowel regionaal als landelijk.

2 Associate lectoraat Taalstimulering: samenwerking in de regio t.b.v. versterking educatief partnerschap.

In 2024 heeft het associate lectoraat Taalstimulering in opdracht van Rijke schooldag een innovatieproject op OBS De Toonladder in Zwolle uitgevoerd dat gericht is op het hele gezin. In dit project staan lezen, creativiteit en ouderbetrokkenheid centraal middels de inzet van tekstloze prentenboeken.



Bij de ontwikkeling en uitvoering van het project is de doelgroep betrokken: een docent-onderzoeker van het KIC en een hogeschooldocent Beeldende vorming van de BA-opleiding hebben in samenwerking met een aantal ouders en een leesconsulent van Stadkamer het project 'Samen je verhaal maken met tekstloze prentenboeken' ontwikkeld, waarbij in zes bijeenkomsten kinderen en andere leden van het gezin samen aan de slag gaan met het samen lezen van tekstloze prentenboeken, ongeacht de thuistaal. Ook maakt ieder kind zijn eigen verhaal en worden alle verhalen gecombineerd in een tekstloos prentenboek. Het doel van het project is het educatief partnerschap op het gebied van basisvaardigheden, kunst, en leesplezier te versterken.

3 Onderzoek naar grensoverstijgende samenwerking in het project 'Samen voor Ryan'

Het project 'Samen voor Ryan' in Steenwijkerland richt zich op het versterken van de samenwerking tussen onderwijs, jeugdhulp en het gezin. Doel is om kinderen met complexe ondersteuningsbehoeften, zoals 'Ryan', optimaal te laten ontwikkelen. Onderzoekers van Hogeschool KPZ hebben in 2024 samen met onderzoekers van Hogeschool Viaa een monitoronderzoek uitgevoerd om de voortgang en effecten van deze samenwerking in kaart te brengen. De bevindingen uit dit onderzoek zijn gedeeld met de betrokken partners en hebben bijgedragen aan concrete aanbevelingen voor zowel beleid als praktijk. Zie de website van Samen voor Ryan voor de rapportage en ontwikkelde infographic.



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 2024 sprake van 12 formele lopende samenwerkingsovereenkomsten en/of convenanten.

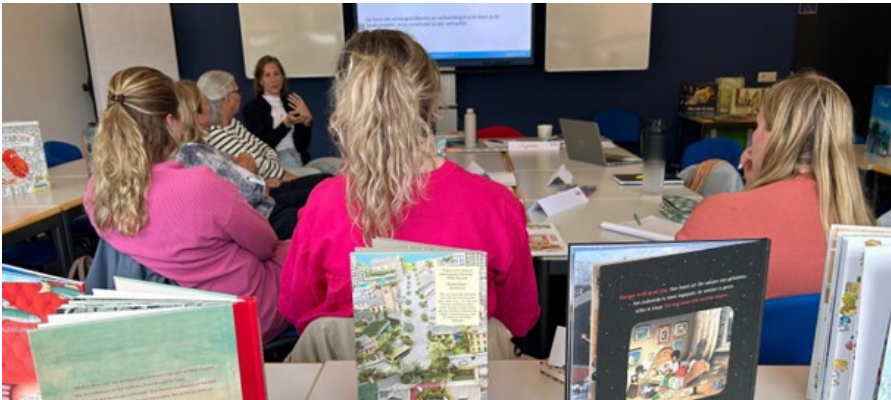
De onderstaande samenwerkingen leidden ook in 2024 tot diverse mooie resultaten: inzichten vanuit onderzoek die werden verwerkt in het onderwijs of gedeeld met werkveld, producten of nieuwe subsidieaanvragen om op deelaspecten verder onderzoek te doen.

Tabel 9 Overzicht van 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 Universiteit Twente
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 onderzoeksaanvragen	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 Hogeschool Windesheim
5. Regionale Aanpak Personeelstekorten, mede gericht op onderzoekslijn (2024 opgegaan in Onderwijsregio Zwolle e.o.)	Brede verlegenwoordiging vanuit po, vo, mbo en hbo in de brede regio.
6. Integrale Kindcentra en Interprofessionele samenwerking	Hogeschool van Amsterdam, Hanzehogeschool, Stichting Het Kinderopvangfonds, Radboud Universiteit Nijmegen, Het Talent, Columbus, Bischop Möller Stichting, Queen Maud University College, Fachhochschule Potsdam, Universiteit Gent
7. Taalstimulering	Diverse hogescholen (Hogeschool Viaa, Iselinge Hogeschool, Hogeschool IPABO), Stichting Lezen, Vrije Universiteit, Erasmus Universiteit Rotterdam, diverse partnerschoolbesturen primair onderwijs, Landstede, Stadkamer Zwolle, Taalunie, Universiteit Utrecht, AP Hogeschool, Odysse
8. Samen Opleiden en Professionaliseren en Samen Onderzoeken	4 partnerschappen (Vista, Educatief Partnerschap Zwolle, PAST, SAMEN)
9. Doorstroming mbo-hbo en convenant mbo naar de pabo	MBO Raad en Viaa, Windesheim, Landstede, Deltion en Menso Alting
10. Differentiëren/ ADAPT	Universiteit Twente, Koninklijke Kentalis, Hogeschool Arnhem Nijmegen
11. Lectoraat Rekenen-Wiskunde	Hogeschool IPABO, Hogeschool De Kempeel, Hogeschool Driestar, Hogeschool Thomas More

Enkele voorbeelden van succesvolle samenwerkingen:

1 Vierjarig RAAK-PRO-onderzoek: Lezen en laten lezen; leraren als leesbevorderaars in het PO en VO
Kan de leesmotivatie, het leesgedrag en de leesvaardigheid van leerlingen versterkt worden door hun leraren te stimuleren om meer kennis te ontwikkelen over jeugdliteratuur, ze aan te moedigen om meer te lezen, en hun leesbevorderingscompetenties te ontwikkelen? En welke rol speelt de leescultuur op school hierin? Dat wordt onderzocht in dit project dat in maart 2024 van start ging. Hogeschool KPZ is penvoerder in het consortium met 16 lokale, regionale en landelijke partners: Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Viaa, Hogeschool Utrecht, Hogeschool IPABO, Vrije Universiteit Amsterdam, Stichting Lezen, Stichting Leerplanontwikkeling, Taalunie, PO-raad, VO-raad, Vereniging voor Levende Talen Nederlands, Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle, Stichting AVES, Stichting Ambion, Johan de Witt Scholengroep, TalentTraining.



Bijeenkomst Kennis- en Innovatiecentrum rondom taalstimulering

2 Ontwerp educatief materiaal Rijke Teksten

In het najaar van 2024 heeft Hogeschool KPZ in opdracht van Taalunie samen met Vlaamse partners van Antwerpen Hogeschool en Hogeschool Odisee educatief materiaal ontwikkeld voor de website Rijketeksten.org. Deze materialen bestaan uit checklists, richtlijnen met informatiekaarten praktijkvoorbeelden (in video's en inspiratiekaarten).

3 Samenwerken in Leren en opvoeden (Raak pro IKC-IS-OK)

Hogeschool KPZ werkt samen met de HvA, UvA, Hanzehogeschool en Zuyd Hogeschool in het longitudinale project 'Samenwerken in Leren en Opvoeden'. In dit onderzoek, dat zich richt op het jonge kind (leeftijd 3-8 jaar), worden ruim 50 (integrale) kindcentra, scholen en kinderopvangorganisaties gedurende drie schooljaren gevolgd. Het doel is om de mate van interprofessionele samenwerking en de impact daarvan voor kinderen, ouders en professionals in kaart te brengen. In de afgelopen periode is bij meer dan 50 locaties data verzameld, die nu door de vier consortiumpartners gezamenlijk wordt geanalyseerd. Het onderzoek heeft intussen al geleid tot diverse praktische producten. Een belangrijk onderdeel van het project is het regionale leernetwerk in Zwolle en omstreken. Binnen dit netwerk leren deelnemers aan het onderzoek met en van elkaar door het bezoeken van verschillende locaties, het bespreken van diverse thema's met gastsprekers en het delen van onderzoeksresultaten. Hierdoor ontstaat een lerend netwerk rondom de vorming van kindcentra en interprofessionele samenwerking.

FORMELE EN DUURZAME SAMENWERKINGSVERBANDEN MET OVERIGE PARTNERS

Naast kennispartners werkt 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.

LECTORALE REDES EN ONDERZOEKSCONGRESSSEN

In 2024 heeft KPZ twee congressen (mede) georganiseerd, waarvan een landelijk congres, waar onder meer onderzoeksresultaten zijn gedeeld met werkveld en collega's.

- Op 17 januari 2024 organiseerde KPZ samen met Hogeschool Windesheim en Hogeschool Viaa het Jonge kind congres. Het thema van het congres was in 2024: 'de ontwikkeling in een doorlopende lijn'. Diverse onderzoekers en docenten verzorgden een lezing of workshop.
- Op 10 oktober 2024 heeft de Conferentie Samen Onderzoeken plaatsgevonden. Het hoofdthema van deze conferentie was 'Taalstimulering'. Onderdeel van de conferentie was het presenteren van het onderzoek door de onderzoeksscholen die verbonden zijn aan Hogeschool KPZ. Bij deze conferentie waren ook geïnteresseerden van niet-onderzoeksscholen aanwezig.

AANVRAGEN ONDERZOEKSPROJECTEN

In 2024 is KPZ betrokken geweest bij de subsidieaanvraag van meerdere onderzoeksprojecten, zie hieronder.

Tabel 10 Overzicht van gehonoreerde onderzoeksaanvragen

Type aanvraag	Totaal aantal gehonoreerde aanvragen waarbij KPZ betrokken is als hoofdaanvrager	Totaal aantal gehonoreerde aanvragen waarbij KPZ betrokken is als mede-aanvrager
NRO Comeniusprogramma Teaching Fellows 2024	Een opPEPper voor het positieve taalklimaat met behulp van jeugdliteratuur	
NRO Onderwijsondersteuning	Het optimaliseren van onderwijs voor leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking: een interprofessionele benadering (fase 2)	
NRO Aanbestedingstraject	Adapt-interventie: verbeteren van differentiatievaardigheden van leraren bij rekenen (start 2025)	
Financiering van betrokken opleidingen	PEP-monitor	
Radiant seed money		Interprofessioneel Samen Opleiden van Toekomstige Professionals (ISOTOP) (start 2025)

4.2.2 KWANTITATIEVE VERDUURZAMING EN UITBREIDING

In 2024 is mede in het kader van de vacature van lector de eerder ingezette koers, waarbij focus is aangebracht in het aantal onderzoekslijnen, doorgezet. De vacature is in het najaar van 2024 ingevuld, start lector is op 1 januari 2025. Het aantal bij onderzoek betrokken docenten is hoog en de vertegenwoordiging vanuit de verschillende opleidingen en vakgroepen breed.

Tabel 11 Personele inzet voor praktijkgericht onderzoek (cumulatief 2024)

	Aantallen medewerkers KIC 2024	Formatie KIC 2024
Lectoren		
Associate-lectoren KPZ	2	1,5
Associate lector Radiant (deel KPZ, per 1 juni 2024)	1	0,1
(Docent-)onderzoekers	31	5,6
Promovendi	1	0,6
Onderzoeks-ondersteuning	2	0,8
Totaal bij KIC betrokken medewerkers (incl. Samen onderzoeken, exclusief studentassistenten)	37	8,6
Aanstelling lectoren (vacature vervuld in 2024, start lector jan. 2025)	Percentage lectoren met vaste aanstelling: 0%	Percentage lectoren met tijdelijk contract: n.v.t.
Gemiddelde omvang aanstelling lector aan de hogeschool (in fte)	N.v.t.	
Aantal lectoren met een dubbelaanstelling bij bedrijfsleven, universiteit of ander instituut	N.v.t.	

4.2.3 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 in onze hogeschool.

Succesvolle voorbeelden uit 2024 van bijdragen vanuit onderzoek aan werkveld en onderwijs

- **Inspiratiekaarten voor ouders**
Naar aanleiding van het project 'Tel mee met taal' zijn in 2024 25 inspiratiekaarten ontwikkeld voor ouders (voor gebruik in de thuisomgeving) om samen met hun kinderen op verhaal te komen met tekstloze prentenboeken.
- **Inspiratiesessies Tekstloze prentenboeken**
Op basis van de uitkomsten van onderzoek zijn in 2024 inspiratiesessies ontworpen voor leraren die tekstloze prentenboeken willen inzetten in het PO teneinde de taalontwikkeling, kennisontwikkeling en persoonsontwikkeling te stimuleren.
- **IKC-scan**
De IKC-scan komt voort uit het onderzoek 'Samenwerken in leren en opvoeden'. Deze scan kan door opvang en onderwijsorganisaties worden gebruikt om de mate van interprofessionele samenwerking vast te stellen en te identificeren op welke verschillende aspecten er nog meer kan worden samengewerkt om zo gericht te werken aan een versterkte samenwerking.



De mediatheek van Hogeschool KPZ heeft een rijke collectie kinder- en jeugdliteratuur

Functiehuis

In 2024 is een functieomschrijving opgesteld voor de functie van associate lector, de bestaande functieomschrijving voor de functie van lector is geactualiseerd. De omschrijvingen zijn na enkele door de medezeggenschapsraad aangereikte verbeteringen aangepast en hierna formeel vastgesteld.



Onderwijsconferentie 2024 op Hogeschool KPZ

Professionaliseringsactiviteiten onderzoekspersoneel

Medewerkers van en verbonden aan het KIC volgen de reguliere cyclus in het kader van de personeelsevaluatie waarin onder meer scholingswensen en ontwikkelstappen worden besproken. Ook in 2024 leidde dit bij individuele medewerkers tot het volgen van nascholing.

Daarnaast werd voor alle docent-onderzoekers nascholing aangeboden over academisch schrijven. Ook namen onderzoekers deel aan congressen en symposia: bij 18 verschillende conferenties en bijeenkomsten namen in totaal 46 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

Ook in 2024 zijn de publicaties, presentaties, onderzoeksresultaten en podcasts van onderzoekers (medewerkers) van het KIC 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 de HBO-Kennisbank. Theses of andere eindproducten van ad-, bachelor- en master-studenten worden eveneens op de HBO-Kennisbank beschikbaar gesteld. Het gebruik van Publinova wordt voorbereid. Zodra het KIC-deel van de KPZ-website begin 2025 is geactualiseerd, kan eenvoudig de eigen KPZ-pagina op Publinova ingericht worden. De onderzoekspublicaties die in Surfsharekit staan, kunnen daarna zichtbaar worden op Publinova. Binnen de Radiant Hogescholen trekt Hogeschool KPZ samen op met Hogeschool Viaa, dit is de enige Radiant Hogeschool die ook gebruik maakt van Surfsharekit.

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. 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, aangeboden kunnen worden via DANS (Data Archiving and Networked Services (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.

Diversiteit en inclusie

Het overkoepelende thema van het onderzoekscentrum is het versterken van de kansrijke ontwikkeling van kinderen met als doel de kansengelijkheid te bevorderen. Binnen de onderzoeksprojecten is D&I dan ook een integraal thema, dat als voorwaardelijk wordt gezien bij de opzet en de keuze van onderzoeksprojecten. Voorbeelden van projecten in 2024 waarin het thema duidelijk naar voren komt, is de tweede fase van het NRO project Onderwijsondersteuning waar KPZ penvoerder van is: Het optimaliseren van onderwijs voor leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking: een interprofessionele benadering. En ook in 2024 voerden we in het kader van de innovatieprojecten binnen Rijkse Schooldag en Tel mee met Taal uit op scholen met veel leerlingen met risico's op onderwijsachterstanden.



Het brede perspectief van het Kennis- en innovatiecentrum en de vier programmalijnen



5 Studenten

5 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)

5.1 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 2024

Studenten spelen een actieve rol binnen de hogeschool en dragen op verschillende manieren bij aan belangrijke ontwikkelingen. Enkele voorbeelden van studentparticipatie in 2024:

- Actieve betrokkenheid bij de vernieuwing van onze curricula, waarbij studenten meedenken over de inhoud en opzet van het onderwijs.
- Mede-organisatie van feesten en evenementen binnen de hogeschool om de studentengemeenschap te versterken.
- Inbreng van studenten bij het vernieuwde assortiment in de kantine, met oog voor gezonde en vitale keuzes.
- De studievereniging Cellulae heeft inspirerende workshops en netwerkborrels georganiseerd om de band tussen studenten en de hogeschool te versterken.
- De studentgeleding van de MR neemt regelmatig deel aan sollicitatieprocedures voor nieuwe medewerkers, om zo het studentperspectief te waarborgen.
- Studenten maken deel uit van het promotieteam van KPZ en delen hun ervaringen op beurzen en open dagen om toekomstige studenten te informeren en enthousiasmeren.



STUDENTTEVREDENHEID

De respons van de NSE 2024 van onze hogeschool was 47% (NSE 2023: 57%) en het aantal respondenten 361. Dit is fors hoger dan de gemiddelde respons van het HBO-onderwijs (37%).

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	
2024	2023	2024	2023	2024	2023
3,91	3,71	4,43	4,31	4,00	3,75

De algemene tevredenheid is ten opzichte van 2023 gestegen. Op alle kernthema's scoren we gemiddeld hoger dan de benchmark (het landelijk gemiddelde HBO en ook hoger dan de resultaten van 2023). De aansluiting beroepspraktijk/beroepsloopbaan wordt nog beter gewaardeerd en we hebben op vrijwel alle onderdelen verbeteringen aangebracht in de waardering van de docenten, inhoud en opzet, betrokkenheid en contact. De waardering voor toetsing en beoordeling is vrijwel gelijk gebleven en de aansluiting beroepspraktijk, -loopbaan en studiebegeleiding gestegen.

De resultaten en de open opmerkingen zijn intern gedeeld en besproken en daar waar nodig opgevolgd. Ook heeft een terugkoppeling van de vervolgcities aan de studenten plaatsgevonden.

MEDEZEGGENSCHAP DOOR STUDENTEN

Medezeggenschap is bij Hogeschool KPZ op verschillende niveaus georganiseerd. De medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit vier 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.

Daarnaast is er een hogeschoolbrede opleidingscommissie (OC) die de belangen behartigt voor de opleidingen en in het bijzonder het studentperspectief. 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 onderwijsseenheden, de afstudeerrichtingen binnen de opleidingen en de kwalificaties die de student bij afronding van de opleiding moet hebben verworven.

In 2024 werkten beide organen aan de zichtbaarheid van de medezeggenschap van de hogeschool. In 2024 is er opnieuw actief geworven voor extra studentleden in de MR. Dit heeft geleid tot een extra student-lid. In 2025 gaan beide organen verder met de versterking en zichtbaarheid van de medezeggenschap en studentvertegenwoordiging. Opvolging van zittende studentleden die afstuderen en continuïteit is een onderwerp van gesprek in 2025.

In 2024 heeft de studentengeleding volop ingezet op het contact met de achterban. Punten van aandacht kwamen zo op de juiste plek terecht, waardoor de studentgeleding van betekenis heeft kunnen zijn voor onder andere studeerbaarheid en andere kwesties rondom het curriculum.

Een ander belangrijk punt waar de studentgeleding zich mee bezig heeft gehouden is het opzetten van een feedbackcyclus waarbij terugkoppeling aan de achterban één van de belangrijkste speerpunten was. Tenslotte heeft de studentgeleding zich positief betrokken getoond bij het nieuw te ontwikkelen curriculum, evenals bij het aanpassen van de OER.

De MR en OC waren tot de zomer van 2024 sterk vervlochten met elkaar. In september 2024 heeft, voor een goed en zuiver verlopend besluitvormingsproces en inspraak, een ontvlechting van de MR en OC plaatsgevonden. De OC heeft daarmee een eigen opdracht en kent een grote betrokkenheid met een studentbezetting van vier studenten.

5.2 STUDENTENWELZIJN

Hogeschool KPZ heeft als één 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, analyseren met de student en samen naar perspectieven kijken wél.



Nieuwe studenten en hun Bruismentoren (ouderejaars studenten) tijdens de Bruisweek.

STUDENTBEGELEIDING

De tutor is het eerste aanspreekpunt van de student. De tutores hebben individuele gesprekken met de studenten. Als het niet langer begeleiding is, maar richting zorg gaat, schakelen de tutores de decaan in. 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.

DECANAAT

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. Als de student meer nodig heeft dan begeleiding van de tutor, wordt de student verwezen naar de decaan. De decaan is de toegangspoort naar extra begeleiding binnen Hogeschool KPZ (counseling, presentatie coaching, extra inzet instituutsopleider 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 met financiële problemen, contactpersoon voor DUO en aanspreekpunt voor het profileringsfonds.

In 2024 lagen accenten op het verminderen van uitval, inzicht krijgen in redenen van uitval en voorkomen van langstudeerders. Met de startwijzer kunnen studenten eerder en beter bediend worden door de tutor, de decaan en het zorgteam. We leggen daarbij verbanden tussen redenen van uitval, de startwijzer en gegevens in Osiris (behaalde studiepunten, vooropleiding en leeftijd). Hierdoor is de begeleidingslijn verder ontwikkeld en beschreven. Deze begeleidingslijn is gericht op vroeg signaleren en preventie zoals extra begeleiding.

De decaan heeft individuele studenten gesproken met uiteenlopende problematiek: financiële problemen, studieproblemen (studiepunten niet behalen, problemen op stage), mentale problemen (depressies soms met suïcidaliteit, identiteitsproblemen, ontwikkelingsstoornissen), stress/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. In elk gesprek wordt gekeken naar de beste weg of begeleiding voor de student. Ook draagt Hogeschool KPZ zorg voor deze studenten door middel van intern doorverwijzen naar onze counselors, presentatie coach of Video Interactie Begeleider. En indien nodig doorverwijzing naar de huisartsen en de tweede lijns zorg. De decaan heeft contacten met diverse externe partijen om zorg buiten KPZ spoedig in te kunnen zetten.

ZORGTEAM

Het zorgteam heeft als voorzitter de decaan. Het zorgteam bestaat verder uit twee counselors; er is afscheid genomen van één van de counselors vanwege pensionering en de nieuwe counselor is in het najaar van 2024 gestart. 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 zorgteam heeft workshops ontwikkeld 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 heeft in 2024 intensiever deel uitgemaakt van studentbesprekingen over studievoortgang. Daarnaast heeft de decaan meegedacht over de doorontwikkeling van de begeleidingslijnen van de curricula.

CELLULAE: VERBINDING, ONTWIKKELING EN GEZELLIGHEID

Cellulae is de studievereniging van Hogeschool KPZ en staat open voor alle studenten. Binnen de vereniging ligt de focus op het versterken van onderlinge relaties, waarbij inspiratie, persoonlijke ontwikkeling en gezelligheid centraal staan. Dit komt tot uiting in diverse activiteiten, zoals de maandelijkse borrel in Het Vliegende Paard, workshops, kroegcolleges, het jaarlijkse gala en de slotdag.

In 2024 heeft Cellulae een aantal belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt. Er is actief onderzocht hoe het studentenwelzijn verder verbeterd kan worden. Cellulae is tot de conclusie gekomen dat meer activiteiten binnen de hogeschool, zoals evenementen in de aula en laagdrempelige ontmoetingsmomenten, hieraan kunnen bijdragen. Het jaar 2024 jaar stond in het teken van plannen maken, met als doel deze in studiejaar 2025-2026 te realiseren.



Studenten tijdens het gala in Hedon, georganiseerd door studievereniging Cellulae.

Daarnaast is een groeiende behoefte onder studenten aan kleinschalige, toegankelijke activiteiten in plaats van uitsluitend grote evenementen opgemerkt. Hier wil Cellulae de komende tijd extra aandacht aan besteden, zonder de grotere activiteiten uit het oog te verliezen.

5.3 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 12 Overzicht van bestedingen profileringsfonds 2024

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: 17 Toewijzingen: 14	12.144,17	867,44	0,38 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				



6 Medewerkers

6 MEDEWERKERS

Om de kennis, diversiteit en professionaliteit van onze medewerkers optimaal te benutten biedt de hogeschool een inspirerende leer- en werkomgeving, waar volop ruimte is voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. We delen onze kennis waar mogelijk binnen en buiten onze hogeschool en bewegen mee vanuit de behoefte van het werkveld in de ontwikkeling van onze kennis- en expertise.

6.1 CIJFERS IN BEELD

We monitoren op de ontwikkeling van de fte's, de leeftijdsopbouw en flexibele schil om een goede balans te houden op onze baten en lasten en daarnaast is het verzuim een graadmeter om te kijken of er signalen zijn van mogelijke overbelasting, welzijnsproblemen of andere factoren die invloed hebben op de inzetbaarheid van onze medewerkers.

AANTAL MEDEWERKERS

Op 31 december 2024 werkten er 109 medewerkers in loondienst. Het totale aantal medewerkers is in 2024 gedaald met 8 medewerkers (4,76 fte), wat met name verband houdt met de demografische en landelijke ontwikkelingen zoals de bezuinigingen op het hoger onderwijs.

Tabel 13 Ontwikkeling FTE's

In aantal	31-12-2023			31-12-2024		
Bezetting	Docenten	OOP	Totaal	Docenten	OOP	Totaal
Mannen	16	15	31	14	14	28
Vrouwen	58	28	86	54	27	81
Totaal	74	43	117	68	41	109
In fte	31-12-2023			31-12-2024		
Bezetting	Docenten	OOP	Totaal	Docenten	OOP	Totaal
Mannen	12,90	12,40	25,30	11,16	12,1	23,26
Vrouwen	38,97	21,98	60,95	36,98	21,25	58,23
Totaal	51,87	34,38	86,25	48,14	33,35	81,49

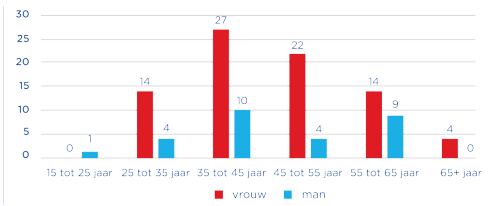


Medewerkers tijdens het medewerkersuitje op Ameland.

LEEFTIJDVERDELING

Bij aanname van nieuw personeel is diversiteit in de brede zin, altijd een aandachtspunt. De gemiddelde leeftijd van de KPZ-medewerker is in 2024: 46 jaar en is daarmee licht stijgend (2023: 45 jaar). De leeftijdsverdeling in de verschillende categorieën laten een evenwichtig beeld zien met een goede verhouding ervaring en expertise. Het is van belang dat we deze verhoudingen goed blijven volgen en daar waar mogelijk invloed uitoefenen om een evenwichtige opbouw te blijven garanderen.

Figuur 3 Leeftijdsverdeling â peildatum 31-12-2024



FLEXIBELE SCHIL

In de meerjarenbegroting 2024-2028 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 14 Contractvormen

Contractvorm	Loonkosten 2023	%	Loonkosten 2024	%
D2 - vast	€ 6.640.689	74%	€ 7.396.051	81%
D3- tijdelijk met uitzicht op vast	€ 82.609	1%	€ 279.412	3%
D4 en D5 - tijdelijk	€ 834.625	9%	€ 327.682	4%
D6 - tijdelijke uitbreiding	€ 166.402	2%	€ 71.490	1%
Externe inhuur	€ 1.295.368	14%	€ 1.007.187	11%
Totaal	€ 9.081.822	100%	€ 9.419.413	100%

We zien een afname ten aanzien van de flexibele arbeidsovereenkomsten van 26% naar 19%. Dit is te relateren aan lagere studentenaantallen, bewuste sturing op kosten voor de balans tussen baten en lasten en aflopen van projecten (bv. NPO). Flexibiliteit is noodzakelijk om snel in te kunnen spelen op veranderingen, tijdelijke capaciteitsbehoefte en specifieke kennis. In 2024 zijn er een tweetal min-max contracten geweest met een bandbreedte van minimaal 4 uur en maximaal 12 uur. In het jaar 2024 zijn er geen toelagen toegekend vanuit arbeidsmarktoverwegingen.

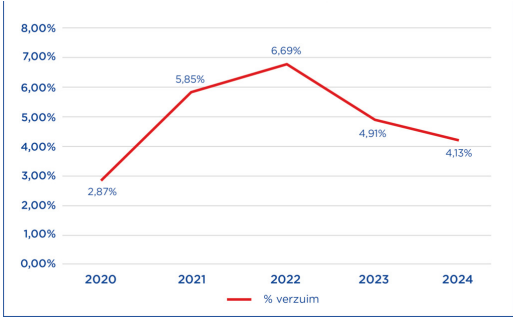
De D6 tijdelijke uitbreidingen betreffen vaste medewerkers die extra werkzaamheden verrichten vanwege diverse redenen (projecten, extra werkzaamheden binnen team en vervanging in verband met ziekte). In verband met de fluctuaties in de studentenaantallen en fluctuaties in baten in opdrachten van derden, bieden we nieuwe medewerkers eerst een D4 contract.

Voor het jaar 2024 was een bedrag van € 1.032.767 begroot voor externe inhuur, de kosten zijn binnen begroting gebleven.

ONTWIKKELING VERZUIM

KPZ heeft als doelstelling het verzuim onder de 4% te houden. Na een forse stijging is het verzuim de afgelopen jaren, gedaald naar een gemiddeld verzuim van 4,12% in 2024. 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 leidinggegenden en wordt gemonitord door de afdeling HRM. In het personeelsinformatie systeem zijn diverse meldingen ingebouwd om de voortgang van het verzuimproces te stimuleren. In 2025 krijgen de leidinggegenden een herhaalde bijscholing verzuimtraining, waarin het accent op voorkoming van verzuim ligt. In oktober 2024 zijn we overgestapt naar een andere arbodienst. Zij zijn eveneens gericht op preventie en stimuleren een duidelijke structuur met korte lijnen.

Figuur 4 Ontwikkeling gemiddeld verzuimpercentage 2020-2024



De meldingsfrequentie is in 2024 gestegen naar 1,11 (2023: 1,05). De gemiddelde verzuimduur is gedaald naar 11,42 dagen (2023: 19,06 dagen). Het landelijke gemiddelde hbo (Zestor 2023) heeft met 0,66 een lagere meldingsfrequentie, maar een hogere verzuimduur van 30,3 dagen.

De reden van frequent verzuim zijn divers en bekend bij HRM en de leidinggevende. In overleg wordt gekeken welke maatregelen bijdragen aan een verlaging van de meldingsfrequentie en de verzuimduur. De oorzaken van verzuim worden gemonitord en bijzonderheden worden door de afdeling HRM besproken met de leidinggegenden. De inzet is om verzuim te voorkomen en alert te zijn op signalen. We zetten hiervoor preventieve maatregelen in als bijvoorbeeld coaching, overgangsconsulent, etc. Leidinggegenden zorgen voor regelmatig contact met de medewerkers en zieke medewerkers worden standaard door de arbodienst gebeld als ze 5 dagen ziek zijn. Op die manier kan al vroeg in het verzuimproces worden gemonitord of interventies nodig zijn.

6.2 ORGANISATIE INRICHTING

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, inclusie, 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 ingepland. Afhankelijk van het aantal nieuwe medewerkers wordt dit in groepsverband of op individueel niveau georganiseerd.

ORGANISATIEONTWIKKELING

De hogeschool kent formeel leidinggevenden, zijnde CvB 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 gesprekcyclus met uitzondering van de beoordelingsgesprekken waaruit arbeidsvoorwaardelijke of arbeidsjuridische consequenties volgen. In 2024 hebben enkele wijzigingen plaatsgevonden in het organigram (bijlage 4) door de inrichting van het lectoraat en het duidelijker positioneren van KPZnext. In 2024 is een vacature voor lector uitgezet en is één van de associate lectoren benoemd als lector. Deze benoeming gaat in per 1 januari 2025.

FUNCTIEHUIS

Ons functiehuis bestaat uit vier functiefamilies: Onderzoek en Innovatie - Onderwijs - Onderwijslogistiek en Bedrijfsvoering. Het afgelopen jaar is de functiefamilie Onderwijslogistiek herijkt, net als de functiebeschrijvingen van Lector en Associate Lector als onderdeel van Onderzoek en Innovatie.

6.3 ARBEIDSVOORWAARDEN EN VITALITEIT

Binnen de Hogeschool hebben we een breed pakket aan mogelijkheden om de werkdrukbeleving, vitaliteit en verbondenheid positief te beïnvloeden.

DECENTRALE ARBEIDSVOORWAARDEN

In afstemming met de vakbonden en de MR zijn de decentrale arbeidsvoorwaarden conform cao ingezet. De inzet van de DAM-gelden is eind 2024 besproken met de MR en vakbonden. Dit heeft een wijziging in de bestedings-doelen opgeleverd, met name op het vlak van vitaliteit en werkdruk verlagende activiteiten.



Medewerkers tijdens het medewerkersuitje in Zwolle.

THUISWERKBELEID EN REISKOSTENREGELING

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.

In de regeling reiskostenvergoeding (2022) is een voor werknemers een regeling gemaakt op het gebied van vergoeding dienstreizen, stimuleren gebruik openbaar vervoer, fietsregeling en een fiscale salderingsregeling voor dienstreizen en woon-werkverkeer.

DUURZAME INZETBAARHEID (DI)

Voor iedere medewerker die recht heeft op (extra) persoonlijk DI-budget is het aantal beschikbare uren opgenomen in de jaartaken. De voorziening duurzame inzetbaarheid is volledig vrijgevalen in 2024. Hiermee zijn alle gespaarde uren opgenomen en of uitbetaald.

6.4 PROFESSIONALISERING

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

PROFESSIONALISERINGSMIDDELEN

Conform de vigerende cao-hbo (cao-hbo 2024-2025) besteedt KPZ minimaal 3% van het getotaliseerde jaarinkomen 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. In 2024 hebben we hiermee volgens de verplichte richtlijn besteed aan professionalisering.

Tabel 15 Inzet professionaliseringsmiddelen

Onderdeel	Bedrag
Getotaliseerd jaarinkomen	€ 6.585.611,39
Te besteden % out of pocket	3%
Te besteden bedrag	€ 197.568,34
Besteding out of pocket	€ 235.118,26
Verschil besteding	€ -37.549,92

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, BHV/ EHBO- training, etc.

Op individueel niveau hebben in 2024 de volgende diverse professionaliserings- en ontwikkeltrajecten plaatsgevonden:

- Om vakkennis, expertise en een goed netwerk te onderhouden wordt deelname aan conferenties en congressen gestimuleerd;
- 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, zoals formatief handelen en nieuwe kerndoelen basisonderwijs;
- Diverse collega's hebben gebruik gemaakt van supervisie, coaching en intervisietrajecten;
- Diverse collega's hebben hun vakkennis bijgehouden of verdiept door middel van trainingen, zoals bijvoorbeeld sociale hygiëne.



Medewerker Jeffrey van Welsen op de Panama conferentie.

OPLEIDINGSGRAAD

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.

Ondanks het gegeven dat de afgelopen jaren is ingezet op het aannemen en opleiden van docenten op masterniveau, is sprake van een daling in het aantal Master-Ph.D. opgeleide docenten naar 75%. Dit komt door het vertrek van een aantal docenten die hun Master of Ph.D. hadden. In verband met de afnemende vacatureruimte konden we via deze as geen grote veranderingen tweebrengen. We blijven inzetten op een toename van het percentage masteropgeleiden en zijn in gesprek met de leidinggevenden om hier ook op te blijven sturen. We vinden het belangrijk om de kwaliteit van ons onderwijs en praktijkgerichte onderzoek te kunnen garanderen en mede hierdoor het onderzoekend vermogen van de student te stimuleren.

Het aantal docenten met een Basis Kwalificatie Examinering in 2024 is afgenomen naar 84% (in 2023 was dit 86%). Dit komt door het vertrek van een aantal medewerkers met een BKE. De trainingen voor nieuwe medewerkers vinden vanaf maart 2025 tot de zomer plaats; daarmee zetten we in op toename van het aantal BKE gecertificeerde docenten.

6.5 WELZIJN MEDEWERKERS

MEDEWERKERS TEVREDENHEID

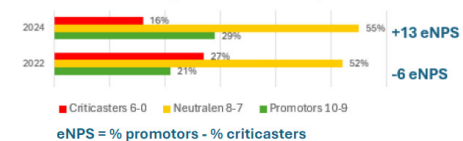
Tweejaarlijks vindt een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) plaats, waarvan de laatste eind 2024. Er is sprake van een goede respons (87%) die ruim boven de benchmark HBO ligt (56,9%). De algemene tevredenheid van onze medewerker is gestegen naar 7,6.



Als we kijken naar het aantal medewerkers dat KPZ als werkgever zou aanbevelen bij anderen zie je een forse toename van het percentage promotors (geven een 9-10) ten opzichte van het percentage criticasters (geven 0-6). En 84% van de collega's geeft Hogeschool KPZ een 7 of hoger. Dat kan gezien worden als mooie ontwikkeling ten opzichte van 2022 waar we zeer tevreden over zijn. Onze medewerkers werken graag bij de hogeschool en bevelen deze aan. De benchmark van het HBO ligt op een eNPS van 4.

eNPS

"ik zou KPZ als werkgever aanbevelen bij bekenden"



Over het geheel genomen zijn we zeer tevreden met de uitkomsten. Onze medewerkers zijn heel tevreden over de inhoud van ons werk en de relatie met collega's. De samenwerking tussen de afdelingen is daarnaast significant verbeterd. We zijn tevredener over waardering, inclusiviteit, werkgeverschap en informatievoorziening. De waardering voor visie, besluitvorming en verbinding is verbeterd en de waardering voor de zichtbaarheid van de MR is gestegen.

De aandacht voor het maken van resultaatgerichte (team)afspraken, het aanbrengen van meer focus en het verbeteren van de werkprocessen heeft geresulteerd in verbeteringen en we zijn zeer gemotiveerd om deze stijgende lijn te blijven voortzetten met onze collega's.

Iedere afdeling gaat aan de slag met de uitkomsten, waarbij de thema's vitaliteit en werkdruk, het laagdrempeliger maken van feedback geven en ontvangen en sociale veiligheid bijzondere aandacht krijgen.

PLAN VAN AANPAK WERKDruk

In 2024 is de lijn verder doorgezet op verdere verbetering van de werkdrukbeleving door aanpassingen in de jaartaken, vermindering van het aantal overlegmomenten, verheldering van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV) en meer regelruimte in de teams. In het MTO 2024 hebben we de werkdrukbeleving opnieuw gemeten. Er is sprake van een lichte afname in de werkdrukbeleving, maar deze is nog wel beter dan de benchmark HBO. Uit de open opmerkingen in het MTO en de besprekingen binnen de afdelingen komen als voornaamste aandachtspunten de extra werkdruk door de curriculumvernieuwing bachelor en de vervanging van zieke collega's naar voren. Deze punten zijn herkenbaar en hebben onze aandacht. We merken dat het belangrijk is om goed te blijven communiceren over de acties die worden ondernomen, zodat bekend is welke taken worden vervangen en welke niet (en waarom).



Medewerkers voor de hogeschool.

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. We zien dat de totaalscore op sociale veiligheid in 2024 gewaardeerd wordt met een 7,5. Voor studenten is de meting meegenomen in de NSE. Dit is opgenomen in het studentenhoofdstuk 5.1.

In het hogeschool beleid 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 extra publiciteitsacties ingezet om hun werkzaamheden nog beter onder de aandacht te brengen.

De totaalscore op inclusiviteit is een 6,8. Bij wervingsactiviteiten zetten wij in op inclusiviteit in de brede zin van het woord. We zijn bekend met het programma Sociale Veiligheid in het Hoger Onderwijs en Wetenschap, waarbij de krachten worden gebundeld om samen sociale veiligheid te versterken. Door kennis te delen, praktische oplossingen te ontwikkelen en veranderingen door te voeren werken we aan een veilige omgeving voor iedereen.

6.6 UITSTROOM MEDEWERKERS

In 2024 is er voor het eerst een voorziening gevormd voor de werkloosheidsuitkering bij afloop van de arbeidsovereenkomst. Medewerkers die uit dienst gaan moeten zich houden aan de regelgeving UWV bij het vinden van nieuw werk. Werkzoekende in te categorie 55+ en met onderrwijservaring blijven relatief lang werkzoekend. Factoren die hierbij een rol spelen zijn de veelal langlopende uitkeringsrechten en herlevingsrechten. Dit is voor ons reden om medewerkers actief te gaan begeleiden naar een nieuwe werkgever.

7 Bedrijfsvoering

7 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.

De landelijke bezuinigingsagenda van het huidige kabinet, het aflopen van de tijdelijke NPO middelen en de demografische krimp heeft geleid tot het verder in balans brengen van de baten en lasten. Er is extra aandacht voor het verder versterken van onderzoek en onze bij- en nascholing. Daarnaast hebben NPO middelen de afgelopen jaren geleid tot een groei van tijdelijke krachten. Nu NPO in zijn het laatste jaar van uitvoering zit, zijn projecten afgerond en tijdelijke fte's weer in lijn daarmee gebracht. Het toenemende lerarentekort heeft er verder voor gezorgd dat er meer focus is op het temperen van de uitval, vergroten van het studiesucces en extra inzet op het interesseren van jongeren voor het leraarschap en aanverwante pedagogische beroepen en voor de functie van schoolleider.

Voor het onderwijs lag de focus in 2024 met name op curriculumvernieuwing en accreditaties van een aantal opleidingen. Voor wat betreft onderzoek lag de focus op het voorbereiden van de accreditatie van ons onderzoekscentrum. Om te kunnen voldoen aan de gestelde eisen voor cyberveiligheid hebben er in 2024 investeringen plaatsgevonden waarmee de cyberveiligheid is vergroot. De samenwerking en kennisdeling op dit onderwerp met andere hogescholen hebben we in 2024 wederom actief opgezocht en blijven we opzoeken. In de bedrijfsvoering lag de focus in 2024 op het realiseren van de zonnepanelen voor verdere verduurzaming van ons pand.

7.1 KENGETALLEN

Tabel 16 Kengetallen

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Studenten						
Exploitatieresultaat	373	378	302	234	262	251
Afslrijven +	939	989	923	830	781	776
Dotaties +	135	173	219	157	178	161
Onttrokken -	39%	32%	33%	34%	37%	38%
Marktaandeel						
Instroom (bron: VH)	0,25%	0,23%	0,20%	0,16%	0,20%	0,19%
Inschrijvingen (bron: VH)	0,20%	0,20%	0,19%	0,17%	0,17%	0,17%
Medewerkers						
Aantal medewerkers	104	104	114	127	117	109
Aantal FTE	79,26	78,76	86,18	93,71	86,25	81,49
Ratio OP/OOP (FTE)	1,85	1,74	1,66	1,67	1,51	1,44
% master – PhD niveau	82%	82%	76%	76%	77%	75%
Verzuim	3,68%	2,87%	5,58%	6,69%	4,91%	4,13%
Onderzoek						
FTE inzet m.b.t. onderzoek	1,83	5,13	6,98	12,59	9,84	8,6
Baten uit onderzoek (x € 1.000)	265	322	368	456	630	810
Financieel						
Totaal baten (x € 1.000)	9.955	10.346	11.699	13.132	13.265	12.813
Totale lasten (x € 1.000)	10.416	10.589	11.287	12.587	13.391	12.819
Resultaat (x € 1.000)	-474	-252	400	538	-92	-106
Eigen vermogen (x € 1.000)	7.465	7.213	7.613	8.150	8.043	7.931
Solvabiliteit	67,01	65,45	64,26	65,36	67,35	64,26
Liquiditeit per einde jaar	1.149	1.070	2.669	4.225	3.294	3.814

7.2 RESULTAAT EN FINANCIËLE POSITIE

RESULTAAT

Het totale resultaat van 2024 is € 106.144 negatief; het begrootte tekort lag hoger, op € 358.262. In 2023 werd een negatief resultaat behaald van € 91.865.

Vergelijking met 2023

Het behaalde resultaat in 2024 is nagenoeg gelijk aan het resultaat 2023. De rijksbijdrage is verder gedaald, wat met name wordt veroorzaakt door de dalende inschrijvingen. Dit is tevens terug te zien in de daling van de collegegelden. Daarentegen laten de baten in opdracht van derden en financiële baten een groei zien. De overige instellingskosten laten een stijging zien, welke wordt veroorzaakt door de kosten in het kader van cybersecurity. Om de daling van de rijksbijdrage en collegegelden op te vangen is geanticipeerd wat resulteert in personele lasten die passend zijn met de baten, waardoor de balans wordt behouden.

Vergelijking met begroting 2024

Ten opzichte van de begroting 2024 is de rijksbijdrage gestegen door de compensatie van de loon- en prijsbijstelling. De collegegelden kennen een daling wat relatie heeft met de dalende inschrijvingen op totaalniveau. Een deel van de studenten heeft in 2024 ook nog gebruik kunnen maken van de halvering collegegeld, welke gecompenseerd is in de rijksbijdrage. De baten in opdracht van derden liggen boven begroting en is er een stijging in de overige baten, die gerelateerd kunnen worden aan de activiteiten binnen het Kennis- en Innovatiecentrum.

De personele lasten laten door de vorming van de voorziening voor uitkeringen en eenmalige uitkering vanuit de cao een afwijking zien ten opzichte van het budget. De afschrijvingskosten en overige instellingslasten blijven binnen budget. De huisvestingslasten laten een stijging zien door de stijging van de kosten voor energie en er is meer onderhoud uitgevoerd aan het gebouw in 2024.

Tabel 17 Baten en lasten

		2024		Begroot 2024	2023
		EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.	Rijksbijdragen	8.546.828	8.229.701	9.136.698	
3.2.	Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	
3.3.	College-, cursus-, les- en examengelden	1.399.231	1.562.208	1.432.741	
3.4.	Baten werk l.o.v. derden	2.027.297	1.907.985	1.731.906	
3.5.	Overige baten	845.763	751.623	964.372	
	Totaal baten	12.819.119	12.451.517	13.265.717	
4.	Lasten				
4.1.	Personeelslasten	10.331.589	10.104.282	10.904.070	
4.2.	Afschrijvingen	576.057	619.998	590.224	
4.3.	Huisvestingslasten	544.638	485.000	507.921	
4.4.	Overige lasten	1.539.537	1.595.500	1.388.849	
	Totaal lasten	12.991.821	12.804.780	13.391.064	
	Saldo baten en lasten	172.702-	353.263-	125.347-	
5.	Financiële baten en lasten	66.558	5.000-	33.482	
	Resultaat	106.144-	358.263-	91.865-	

Tabel 18 Balans (na resultaatbestemming)

		31-12-2024		31-12-2023	
Activa		EUR	EUR	EUR	EUR
	Vaste Activa				
1.1	Immateriële Vaste Activa	228.002		314.172	
1.2	Materiële Vaste Activa	7.560.559		7.694.060	
1.3	Financiële Vaste Activa	-		-	
	Totaal Vaste Activa	7.788.561		8.008.233	
Vlottende Activa					
1.5	Vorderingen	751.050		641.529	
1.7	Liquide middelen	3.813.676		3.294.341	
	Totaal vlottende activa	4.564.726		3.935.870	
	Totaal activa	12.353.287		11.944.103	
		31-12-2024		31-12-2023	
Passiva		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.	Eigen vermogen	7.937.656		8.043.800	
2.2.	Voorzieningen	729.305		527.582	
2.3.	Langlopende schulden	-		-	
2.4.	Kortlopende schulden	3.686.326		3.372.721	
	Totaal passiva	12.353.287		11.944.103	

FINANCIËLE POSITIE

De financiële positie van Hogeschool KPZ zoals weergegeven in tabel 18 - de Balans - is de momentopname per datum 31-12-2024. 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 € 3.813.676. Binnen deze liquide middelen zijn voor subsidieprojecten een aantal bedragen vooruit ontvangen:

- RAP € 631.279 nog niet besteed.
- Internationalisering € 105.228, deze gelden zijn voor studenten en docenten in het kader van stage, studie en werkwerken.
- Subsidies KIC € 129.600

FINANCIËLE KENGETALLEN

Het totale eigen vermogen ligt op € 7.937.656. Het resultaat wordt verwerkt binnen de algemene reserve voor € 245.994 negatief en binnen de bestemmingsreserve privaat voor € 139.850 positief. De solvabiliteit, de mate waarin KPZ in staat is om haar verplichten te kunnen betalen, ligt op 64,26. KPZ is niet afhankelijk van externe financiering, 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 1,24 en ligt ruim boven de signaleringswaarde.

PRIVATE ACTIVITEITEN

De gerealiseerde omzet, € 1.371.485 is een verbetering ten opzichte van 2023 en hiermee zijn de gestelde doelen op totaal niveau bereikt.

De activiteiten binnen 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 geïdentificeerd 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 4- als 8-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 2024 is het resultaat op publiek-private activiteiten € 138.850 positief. Hierbij is geen sprake geweest van het investeren van publieke middelen in private activiteiten. Het resultaat wordt verwerkt in de private bestemmingsreserve. Om risico's binnen deze activiteiten zoveel mogelijk te beperken wordt er gewerkt met een voor- en nacalculatie, wordt ca. 6 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 van het Kennis- en Innovatiecentrum (KIC).

TREASURY-BELEID EN VERSLAG

KPZ handelt niet in financiële derivaten en heeft gedragslijnen, vastgelegd in het treasury-statuuut dat opgesteld is in overeenstemming met de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij te beperken. De toetsing vindt plaats door de auditcommissie van de RvT.

7.3 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

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

TOEKOMSTVERWACHTINGEN OPLEIDEN, ONDERZOEK, ONTWIKKELING EN ORGANISATIE

Een belangrijke factor die in deze meerjarenbegroting opgevangen dient te worden is de daling van de rijksbijdrage wat wordt veroorzaakt door de daling van het aantal bekostigde eenheden en de daling van de beschikbare middelen vanuit OCW. Een verdere daling dempen we door het terugbrengen van de uitval in de opleidingen en extra inzet op het vergroten van studiesucces. Daarnaast door mee te groeien bij de Associate Degree met de landelijk voorspelde groei en een extra aanbod in de opleidingen op zij- en doorstroom. KPZnext laat een licht groeiend beeld zien op basis van de realisatie in 2024. Bij het Kennis- en Innovatiecentrum zijn de doelstellingen in beeld en deze leiden tot een balans binnen kosten en baten.

De negatieve effecten kunnen door de extra baten niet alleen worden opgevangen. Daarom is er vanaf 2026 ook gekeken naar de personele kosten om de balans tussen baten en lasten te behouden.

Voor wat betreft onze medewerkers sturen we door middel van een meerjarige personeelsplanning op een juiste mix aan medewerkers. Door de toekomstige daling van de overheidsbekostiging is het nog belangrijker om in te zetten op duurzame en brede inzetbaarheid onder andere in ons aannamebeleid en professionalisering.

Overige factoren die meespelen in het resultaat zijn hogere kosten voor onder andere cybersecurity, PR en marketing, heffingen en schoonmaak.

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;
- Een inzet vanuit projecten en onderwijsontwikkeling uitgevoerd zo veel mogelijk binnen de reguliere vaste formatie;
- Terugbrengen tijdelijke uitbreidingen en tijdelijke dienstverbanden;
- Uitstroom van een aantal medewerkers in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd/ pensionering;
- Verminderde inzet van medewerkers die verschillende soorten van verlof opnemen'
- Het breder inzetten van medewerkers door taakrotatie en daarmee per keer herijking of een vacatures noodzakelijk is.

Tabel 19 Kengetal per 31/12

Kengetal per 31/12	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Personele bezetting totaal	81,49	82,46	80,13	78,64	78,51	77,31
Bestuur/management	2,80	2,80	2,80	2,80	2,80	2,80
Personeel primair proces/docerend personeel	48,14	47,03	45,37	43,90	44,03	43,70
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	30,55	32,64	31,96	31,94	31,68	30,81
Aantallen leerlingen/deelnemers/studenten	797	807	806	833	844	853

KENGETALLEN BIJ HET TOEZICHT OP DE FINANCIËLE CONTINUÏTEIT

Deze kengetallen vanuit de inspectie zijn nadrukkelijk geen normen waaraan schoolbesturen/instellingen moeten voldoen. Het overschrijden 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 (www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde).

Tabel 20 Kengetallen medewerkers en studentenaantallen

Nr	Omschrijving	Signaleringswaarde	2023	2024
1	Solvabiliteit 2 ((eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva)	< 0,3	70,16	71,76
2	Liquiditeit (current ratio), (vlottende activa/kort vreemd vermogen)	Funderend onderwijs < 0,75 Mbo + ho < 0,5	1,17	1,24
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.	0,61	0,62
5	Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	-0,01	-0,01

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

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 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 21 Balans 2024-2029

ACTIVA	2024*	2025*	2026*	2027*	2028*	2029*
VASTE ACTIVA (VA)						
Immateriële VA	228.002	153.046	116.491	97.069	77.648	58.227
Materiële VA	7.560.559	7.429.701	7.081.924	7.256.127	7.380.330	7.259.533
Financiële VA	-	-	-	-	-	-
TOTALE VASTE ACTIVA	7.788.561	7.582.748	7.198.414	7.353.196	7.457.978	7.317.760
VLOTTENDE ACTIVA						
Vorderingen	751.050	750.000	750.000	750.000	750.000	750.000
Liquide middelen	3.813.676	2.973.326	3.078.923	3.154.585	3.093.913	3.368.041
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.564.726	3.723.326	3.828.923	3.904.585	3.843.913	4.118.041
TOTAAL ACTIVA	12.353.287	11.306.074	11.027.338	11.257.781	11.301.891	11.435.801
PASSIVA						
EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve	7.521.521	7.633.497	7.608.597	7.663.761	7.707.871	7.852.402
Bestemmingsreserve publiek	173.545	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000
Bestemmingsreserve privaat	242.590	102.740	102.740	102.740	102.740	102.740
VOORZIENINGEN	729.305	530.000	530.000	530.000	530.000	530.000
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.686.326	2.989.837	2.736.001	2.911.280	2.911.280	2.900.659
TOTAAL PASSIVA	12.353.287	11.306.074	11.027.338	11.257.781	11.301.891	11.435.801

* prognose, conform meerjarenbegroting 2025-2029.

Tabel 22 Staat van baten en lasten

BATEN	2024*	2025*	2026*	2027*	2028*	2029*
Rijksbijdrage	8.546.828	7.872.690	7.429.458	7.035.048	7.035.716	7.113.820
Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-	-	-
College-, cursus-, les- en examengelden	1.399.231	1.747.560	1.855.995	1.905.248	2.019.426	2.128.893
Baten werk in opdracht van derden	2.027.297	1.862.626	1.942.626	1.942.626	1.942.626	1.942.626
Overige baten	845.763	1.162.415	1.296.807	1.106.000	891.477	833.230
TOTAAL BATEN	12.819.199	12.645.291	12.524.887	11.988.922	11.889.245	12.018.569
LASTEN						
Personeelslasten	10.331.589	10.160.995	10.013.037	9.400.806	9.435.417	9.409.941
Afschrijvingen	576.057	586.885	580.464	586.665	462.718	452.097
Huisvestingslasten	544.638	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Overige lasten	1.539.537	1.517.286	1.506.286	1.496.286	1.497.000	1.562.000
TOTAAL LASTEN	12.991.821	12.765.165	12.599.787	11.983.757	11.895.135	11.924.038
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-172.702	-119.875	-74.900	5164	-5.891	94.531
Saldo baten en lasten financiële bedrijfsvoering	66.558	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	-106.144	-69.875	-24.900	55.164	44.109	144.531

* prognose, conform meerjarenbegroting 2025-2029

7.4 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 periodierapportage en indien nodig aangepast. Om de belangrijkste KPI's te kunnen monitoren zijn verschillende Power-BI rapportages opgesteld, die actuele sturingsinformatie bevatten. Deze rapportages worden samengevat in een maandrapportage die maandelijks in een directieoverleg.

De strategische koers (instellingsplan) wordt in een jaarplan (A3-jaarplan) per onderdeel geconcretiseerd en vindt er monitoring hierop plaats in een A3 managementgesprek. Dit is een gesprek tussen College van Bestuur en directielid per organisatieonderdeel met als doel de resultaten en de voortgang van het jaarplan te bespreken, waarbij tevens een doorkijk wordt gemaakt naar de komende periode. In de doorkijk worden nieuwe ontwikkelingen en verbeteringen besproken en succeservaringen gedeeld.

Een totale voortgang op het jaarplan van de organisatie 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 2024 is het optimaliseren van de onderwijsondersteunende processen verder doorgezet. De informatievoorziening rondom stage is naar het werkveld verbeterd en inzichtelijk gemaakt. Daarnaast is het mogelijk gemaakt, voor een deel van de studenten, om zelf via OnStage op zoek te gaan naar een stageplek voor zowel binnenland als buitenland. Op het gebied van planning en roosteren heeft er een optimalisatie plaats gevonden door de doorvertaling van alle taken naar het roosterpakket Xedule.

Door het optimaliseren kunnen de processen zo efficiënt en effectief mogelijk verlopen. Voor de komende periode zal er een verder optimalisering van het begeleidingstraject binnen de OnStage plaats vinden, worden de huidige power-BI rapportages verder geoptimaliseerd en zullen er stappen worden gemaakt in de informatievoorziening vanuit Xedule naar de student en docent toe.

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 2024 hebben er geen aanbestedingen en of onderhandse nationale aanbestedingen plaats gevonden.

7.5 RISICOMANAGEMENT

Het risicomanagement is gericht op het identificeren van de belangrijkste risico's om vervolgens in kaart te brengen welke beheersmaatregelen genomen kunnen worden om de risico's te beperken. Hierbij wordt gekeken naar de financiële gevolgen, imago schade, gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs en gevolgen voor het weerstandsvermogen. Op basis van de risicoanalyse zijn risico-eigenaren benoemd en 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 periodierapportages en maandrappportages, evenals de monitoring en bijstelling.

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

- Terugdringen van de uitval door middel van de inzet van de Startwijzer en de tutoeren die hiervoor zijn opgeleid, extra inzet op vaardigheden taal en rekenen/wiskunde, behalen van de doorstroomnorm, doorontwikkeling deeltijd en leren van elkaar successen.
- Landelijk is er een terugloop in het aantal HO studenten. Om dit risico zo veel mogelijk te beperken, wordt extra inzet gepleegd op het interesseren van aspirant studenten voor het vak van leraar en pedagogisch professional.
- In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van de continuering van de baten op Kennis- en Innovatiecentrum en KPZnext. Hierop vindt monitoring en sturing plaats.
- Het risico op fraude is 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 toegepast om het risico op fraude zo veel mogelijk te beheersen.

- Bedrijfsvoering en kleinschaligheid: we hebben in ogenschouw te houden dat het inrichten van de bedrijfsprocessen en wat daarmee gemoeid is aan investeringen en fte's indachtig onze schaalgrootte en onze financiële positie genomen moet worden.
- Cyberveiligheid: er zijn technische beheersingsmaatregelen getroffen, er wordt deelgenomen aan oefeningen en awareness van de medewerkers wordt getraind om dit risico zo veel mogelijk te beperken. Hogeschool KPZ is met een 2,6 op het NBA kader goed op weg naar een 3 op dit kader uiterlijk in 2028.

7.6 DUURZAAMHEIDSBELEID

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. De zonnepanelen zijn in 2024 gerealiseerd. 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 KPZ maakt is afhankelijk van de dan beschikbare mogelijkheden en technologische verbeteringen.

SDG'S

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 Goede gezondheid en welzijn, 4 Kwaliteitsonderwijs, 8 Eerlijk werk en economische groei, 10 Ongelijkheid verminderen en 17 Partnerschappen om doelstellingen te bereiken. Hierop zijn acties en doelstellingen geformuleerd. Vanzelfsprekend werken we ook aan duurzaamheid in de zin van CO2-reductie en verantwoorde consumptie.



De 17 'Sustainable Development Goals', Verenigde Naties, 2015.

In 2024 hebben wij bijvoorbeeld gewerkt aan:

- Het vernieuwen van onze decentrale arbeidsvoorwaarden op aandacht voor gezondheid en welzijn en het explicieter werk maken van vitaliteit en verbinding binnen onze hogeschool;
- Kwaliteit van het onderwijs door actualisering en herontwerp van de curricula van onze opleidingen;
- Het versterken van kansengelijkheid door de toegankelijkheid van ons onderwijs te vergroten (drempels wegnemen), ons te richten op het opleiden van professionals die werken aan het vergroten van kansen voor de lerende en met ons onderzoek naar taalstimulering werken aan de verbetering van kansengelijkheid voor kinderen;

- Het samenwerken aan het terugdringen van het lerarentekort met onze partners binnen de onderwijsregio's.

7.7 INTEGRALE VEILIGHEID

In lijn met de opdracht van de VH heeft Hogeschool KPZ een adviesteam integrale veiligheid. Dit adviesteam houdt zicht op een zevental onderwerpen, rapporteert structureel over mogelijke aandachtspunten en doet aanbevelingen aan de directie en College van Bestuur. De werkgroep hanteert een activiteitenkalender gecategoriseerd op basis van de zeven onderwerpen. In dit jaarverslag geven wij expliciet aandacht aan de onderwerpen cyberveiligheid, kennisveiligheid en sociale veiligheid en inclusie.

CYBERVEILIGHEID

Het afgelopen jaar heeft KPZ zeer intensief gewerkt en samengewerkt met de Radiant hogescholen aan de voorbereidingen voor de SURF Audit in januari 2025. De SURF audit toetst KPZ op haar cyberweerbaarheid op basis van het NBA (Nederlandse Beroepsvereniging van Accountants) normenkader. Dit kader is uitgewerkt op basis van de 3 pijlers Governance, Organisatie en Technische weerbaarheid. De 3 pijlers zijn verdeeld over 69 controls waarbij het doel is om een gemiddeld volwassenheidsniveau van 3 (schaal 1-5) te halen. Met een volwassenheidsniveau van 3 kan KPZ aantonen dat zij de betreffende controls aantoonbaar geïmplementeerd en georganiseerd heeft.

Governance

Governance is de basis voor de pijlers organisatie en technische weerbaarheid en gaat over ICT strategie, ICT beleid, architectuur, eigenaarschap, riskmanagement en assurance.

Samen met het College van Bestuur en de directie is hier vorm aan gegeven door op basis van de goede dialoog verschillende beleidsdocumenten te ontwikkelen en vast te stellen.

Organisatie

Hierbij gaat het om de mensen en processen in relatie tot het verwerken van informatie en het werken met informatiesystemen. Van medewerkers van KPZ wordt verwacht dat zij bewust zijn van de risico's tijdens het verwerken van informatie en het werken met informatiesystemen. Om deze bewustwording te verhogen is door alle medewerkers vanaf 2023 een bewustwordingstraining gevolgd en is een toets afgenomen met het programma Privacy Bekwaam. De resultaten waren in 2024 opnieuw positief en de training inclusief toets worden jaarlijks herhaald.

Het gebruik van het programma Topdesk is verder uitgebreid naar de teams O&S, Financiën en HRM. Hierdoor is een goede registratie gerealiseerd van wijzigingen, incidenten en autorisatie-aanvragen voor de door KPZ gebruikte informatiesystemen (Osiris, Visma/HRM, Exact, Microsoft365 en Topdesk).

Technische weerbaarheid

KPZ heeft door Fox-IT in 2024 een pen-test laten uitvoeren. Deze pen-test brengt mogelijke kwetsbaarheden binnen de ICT infrastructuur in kaart. De verbeteringen uit het rapport met aanbevelingen zijn na de pen-test is doorgevoerd.

KPZ is ook aangesloten op het SURF/SOC. Het SURF/SOC bewaakt de ICT infrastructuur en doet een melding als er een verdachte activiteit plaatsvindt. Daarnaast heeft een omvangrijke wijziging plaatsgevonden in de technische netwerk architectuur waarbij een zeer hoge mate van security het uitgangspunt is geweest.

AVG

Er zijn geen privacy 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.



E-learning Informatiebeveiliging & Privacy

KENNISVEILIGHEID

In het kader van de borging van kennisveiligheid heeft Hogeschool KPZ vorig jaar een analyse c.q. scan uitgevoerd naar de internationale risicogebieden, waarmee KPZ partnerschappen c.q. relaties heeft. De gebruikte tool is afgeleid van de landelijke tooling en binnen Radiant ontwikkeld. Uit de scan bleek dat er nauwelijks tot geen risico's zijn voor kennisveiligheid. Aankomend jaar wordt de gebruikte tool geëvalueerd en ingezet voor een nieuwe analyse.

SOCIALE VEILIGHEID EN INCLUSIE

Sociale veiligheid en inclusie worden beschreven in het medewerkershoofdstuk bij paragraaf 6.5.



8 Governance

8 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.

8.1 ORGANISATIESTRUCTUUR

Hogeschool KPZ bestaat sinds 2021 uit een afdeling Opleidingen, een afdeling Kennis- en Innovatiecentrum (KIC) en een afdeling met de bij- en nascholing KPZnext. De drie afdelingen worden aangestuurd door twee directeuren die rapporteren 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 2024.

In 2024 hebben we gewerkt aan verdere professionalisering van de organisatie, zoals het verder vormgeven van het team van KPZnext en de structurele inzet van medewerkers van het 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 teams van de verschillende afdelingen maken steeds meer en beter gebruik van elkaars kennis en kunde. In 2024 is een aanscherping op het organogram geweest; dit heeft gehad met name te maken met de positionering van ons International Office binnen Onderwijs- en Studentzaken en de plek van de masteropleidingen. Daarnaast zijn de gewijzigde functiebeschrijvingen van een aantal functiegroepen van Onderwijs- en Studentzaken vastgesteld en geïmplementeerd.

8.2 COLLEGE VAN BESTUUR

Het College van Bestuur wordt sinds 1 november 2023 gevormd door Ageeth Bergsma. De nevenfuncties van de bestuurder in 2024 zijn in bijlage 5 opgenomen.

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

Tabel 23 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	€ 404	€ 7.562		€ 531	€ 8.497

8.3 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 als medezeggenschapsorganen. Medewerkers en studenten zijn via deze organen betrokken 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 2024

2024 was het eerste volledige kalenderjaar waarin de MR de gesprekspartner was van het nieuwe CvB van Hogeschool KPZ. De structuur van de MR-vergaderingen waaraan het CvB deelneemt is grotendeels gelijk gebleven; ook in 2024 vonden deze overleggen tweemaandelijks plaats. Tijdens deze vergaderingen komen onder meer de voorgenomen besluiten van het CvB aan de orde, maar daarnaast is er ook ruimte voor het over en weer bespreken van zaken die opvallen of de aandacht nodig hebben. Naast de jaarlijks terugkerende onderdelen zoals de OER, de meerjarenbegroting en het jaarverslag heeft de MR dit jaar een rol gespeeld bij de wijzigingen in een tweetal functiestraten en andere beleidsdocumenten.

In samenspraak met het CvB is de status van de 4- en de 8-maandrapportage vergroot. Dit geeft een duidelijke en transparante lijn die een heldere inkijk geeft in de beleidskeuzes die voorgesteld worden. De MR is content met deze werkwijze.

De MR heeft in het jaar 2024 het proces van professionalisering gecontinueerd. Eerder heeft de MR kennism gemaakt met de Navigatormethode, waarbij het creëren van eigenaarschap een grote rol speelt. Eigenaarschap kan pas echt ervaren en uitgevoerd worden als duidelijk is waarvoor men staat. Als vervolg daarop heeft de MR het afgelopen jaar een aanzet gedaan tot het formuleren van speerpunten. Met behulp van deze speerpunten kan de MR gerichter advies geven of instemmen op ingestuurde documenten.

Op het gebied van de bezetting zijn er in 2024 wat wijzigingen geweest voor de MR. De studentgeleding is uitgebreid met één student, de personeelsgeleding met één personeelslid. Zie bijlage 6 voor het overzicht van de leden van de MR.

De MR kijkt positief terug op de vergaderingen, het vakbondsoverleg, de informele overleggen en het overleg met de Raad van Toezicht (RvT). Wat betreft dit laatstgenoemde overleg is in samenspraak bepaald het dit kalenderjaar -anders dan voorgenomen- bij één overleg te houden. De inhoud van het gesprek en de daarmee samenhangende kwaliteit heeft daartoe de doorslag gegeven; zowel de in januari te verwachten uitslag van het MTO als een wisseling in de bezetting van de RvT hebben daarbij een belangrijke rol gespeeld. Door het overleg te verplaatsen, zou de MR het nieuwe kalenderjaar meteen kennis kunnen maken met het nieuwste lid van de RvT. Bijkomend voordeel was dat de meerjarenbegroting meteen meegenomen kon worden in dit uitgestelde gesprek.

Onderwerpen en stukken MR

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

- Meerjarenbegroting 2024-2028 (instemming)
- Organigram (ter informatie)

- Nieuwe arbodienst (instemming)
- Functiestraat Onderwijslogistiek (instemming)
- Functiestraat (Associate) Lector (instemming)
- Reglement verwerking persoonsgegevens (instemming)
- Gewijzigde functiestraat (associate) lector (instemming)

Overleg Vakbonden

Tijdens het vakbondsoverleg van 31 januari 2024 is besloten om voortaan twee keer per jaar een overleg te plannen. Dit tweede overleg heeft plaatsgevonden op 3 december 2024. Op beide momenten had de MR eerst een voorbespreking met de vakbonden, waarna het overleg tussen de voorzitter van het College van Bestuur en de vakbonden plaatsvond, waarbij de MR ook aanwezig was.

Overleg Raad van Toezicht

Op 13 mei 2024 heeft het eerder genoemde overleg met de RvT plaatsgevonden. De thema's die onder andere besproken zijn waren: studentaanmeldingen, ambassadeurschap van medewerkers ten aanzien van Hogeschool KPZ en de verdere professionalisering van de MR.

Opleidingscommissie

In september 2024 is de opleidingscommissie (OC) volledig losgekoppeld van de MR. Er zijn andere collega's geworven die nu een rol in de OC vervullen en er zijn volledige aparte vergader- en besluitmomenten. In 2024 heeft de OC advies uitgebracht aan de MR betreffende de OER, de toetsmomenten, het jaarschema en zaken omtrent 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. KPZ participeert regionaal onder andere in de Zwolse8, de campus Kind en Educatie en de sectortafel Onderwijs in het kader van de Human Capital Agenda regio Zwolle. Landelijk participeert KPZ in het Radiant verband van lerarenopleidingen en in de Vereniging Hogescholen.

Strategisch Beraad

Vertegenwoordigers uit het primair en voortgezet onderwijs zijn middels een Strategisch Beraad betrokken bij strategische ontwikkelingen, onderwijsontwikkeling en praktijkgericht onderzoek van KPZ. Het Strategisch Beraad heeft in 2024 driemaal vergaderd. Besproken thema's waren relevante ontwikkelingen in het primair onderwijs, onderwijsontwikkeling van onze curricula, de doorwerking en impact van onze onderzoeken binnen het kennis- en innovatiecentrum en de vorming van de onderwijsregio's.

Campus Kind en Educatie en sectortafel Onderwijs (Kind en Educatie)

De Campus Kind en Educatie is het samenwerkingsverband van Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa, Landstede MBO, Menso Alting en Prokino Kinderopvang. In 2024 is door deze partners invulling gegeven aan de uitbreiding van de Campus met MBO Deltion, Hogeschool Windesheim, Hogeschool Artez. De sectortafel Onderwijs/Kind en Educatie die de Human Capital Agenda regio Zwolle voor het onderwijs borgt, is opgenomen in de Campus Kind en Educatie. Hiermee is een nog krachtiger verband voor zowel de onderwijsarbeidsmarkt als het opleiden in de regio neergezet.

Een Campus die een volwaardige (en nu ook complete) gesprekspartner is voor de bestuurders van de Zwolse8, de Human Capital Agenda, andere grotere regionale samenwerkingsverbanden en het werkveld. Met de uitbreiding geven we enerzijds, als sectortafel onderwijs, vorm aan de human capital agenda en anderzijds aan inhoudelijke samenwerking op het gebied van het bieden van optimale ontwikkelkansen voor kinderen en jongeren, middels onder andere ons onderwijs en onderzoek. Interprofessioneel werken is daarbinnen een belangrijk uitgangspunt.



Feestelijke opening Campus Kind en Educatie najaar 2024

In 2025 wordt gewerkt aan het formuleren van een aantal centrale ambities en een concrete werkagenda op deze ambities.

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.

In 2024 is onder andere intensief met de gemeente gesproken over de locatie van de onderwijsbeurs. Door het verdwijnen van de IJsselhallen is noodgedwongen voor de onderwijsbeurs in 2023 en 2024 uitgeweken naar Hardenberg. De Zwolse8 blijft in gesprek met de gemeente over een betere locatie in Zwolle voor de onderwijsbeurs om Zwolle als onderwijsstad op de kaart te blijven zetten. Met de gemeente Zwolle is daarnaast gesproken over huisvesting van de onderwijsinstellingen en plannen op dat vlak. De gemeente komt in 2025 met haar visie op huisvesting van onderwijs in de stad Zwolle.

De Zwolse8 heeft in 2024 ook gesproken over de gezamenlijke invulling van de bruisweek voor 2025 en 2026 en de mogelijkheden voor het samen vormgeven van de introductiweek voor studenten van onze mbo en hbo instellingen. Hogeschool KPZ vindt de bruisweek van groot belang voor het goed landen en het welzijn van onze studenten in Zwolle en binnen onze hogeschool. De Zwolse8 heeft verder in 2024 gesproken over de plannen van de onderwijsinstellingen ten aanzien van flexibilisering en NPULS.

Regionale Alliantie Oost Werk

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 Werk vorm gekregen tussen de lerarenopleidingen van Windesheim, Saxion, KPZ, Viaa, Iselinge, ArtEZ en de Universiteit Twente. In 2024 is, mede vanwege de invoering van de onderwijsregio met name gewerkt aan het ontwikkelen van een onafhankelijk assessmentbureau binnen het kader van de ambitie 1: Instroomloket en assessment. Daarnaast is gewerkt aan een overzicht van het opleidingsaanbod van de genoemde onderwijsinstellingen. In 2025 wordt verder gesproken over of en hoe deze activiteiten kunnen landen in de verschillende onderwijsregio's en wat dit betekent voor de Regionale Alliantie Oost Werk.

Onderwijsregio

In het kader van meer regionale samenwerking in de gehele onderwijskolom en het creëren van een duurzame onderwijsarbeidsmarkt zijn in 2024 onderwijsregio's opgericht. De onderwijsregio's zijn daarmee het nieuwe construct waarin de opbrengsten en middelen vanuit de Regionale Aanpak Personeelstekort onderwijs en het Samen Opleiden en Professionaliseren een plaats hebben gekregen en doorontwikkeld worden. De onderwijsregio's hebben tot doel samen te werken aan een duurzame onderwijsarbeidsmarkt en te zorgen voor voldoende en kwalitatief opgeleide onderwijsprofessionals. Centraal staan daarbij de vijf inhoudelijke thema's werven, matchen, opleiden begeleiden en professionaliseren. Hogeschool KPZ participeert actief in drie onderwijsregio's en is lid van de onderwijsregio Noord Nederland. Zie paragraaf 2.1.

Radiant Lerarenopleidingen

Hogeschool KPZ is actief partner in de landelijke coöperatie Radiant, een samenwerkingsverband van acht zelfstandige pedagogische hogescholen (Driestar Hogeschool, Hogeschool de Kempel, Hogeschool IPabo, Iselinge Hogeschool, Thomas More Hogeschool, Hogeschool Viaa, Hogeschool KPZ, Marnix Academie). 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.

Op de volgende thema's is in 2024 intensief samengewerkt: cybersecurity, gemeenschappelijke voorzieningen en de NPULS aanvraag met het Centre of Teaching and Learning. Daarnaast is er samengewerkt aan onze gemeenschappelijke masters, het gemeenschappelijke internationaliserings- en uitwisselingsprogramma en de Radiant lectoraten.



Uitnodiging Radiantdag 2024

Vereniging Hogescholen (VH)

Hogeschool KPZ participeert als een van de 36 hogescholen in de VH. In de vereniging wordt gewerkt aan gezamenlijke beleidsvoorbereiding van grotere landelijke thema's op het terrein van onder andere onderwijs, onderzoek, levenlang ontwikkelen, bekostiging en integrale veiligheid. In 2024 is er actief samengewerkt op de positiebepaling en lobby ten aanzien van de voorgenomen bezuinigingen. Daarnaast is er gesproken en samengewerkt op thema's als het bestuursakkoord onderwijs, sociale veiligheid en de strategische lerarenagenda.

8.4 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.

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 2024 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.	Collegégeld niet betaald door student zelf	De student betaalt zelf of heeft verklaard dat een derde zal betalen voor het collegégeld. 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.

8.5 RECHTSBESCHERMING MEDEWERKERS EN STUDENTEN

In het hogeschool beleid 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.

KLACHTEN EXAMENCOMMISSIE

In 2024 zijn er zes klachten geweest waarvan er 5 zijn afgewezen en 1 is toegekend. Er zijn geen zaken bij het College van Beroep voor de Examens terecht gekomen.

VERTROUWENSPERSONEN

Hogeschool KPZ heeft twee interne vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. De regeling is vastgelegd in de regeling ongewenst gedrag. De vertrouwenscommissie rapporteert aan het CvB per studiejaar. In studiejaar 2023-2024 zijn de vertrouwenspersonen aan de slag gegaan met het vervolg op de eigen professionalisering. Na het behalen van het certificaat Vertrouwenspersoon hebben beide vertrouwenspersonen zich aangesloten bij de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.

Een voorwaarde om deze registratie te mogen continueren is het volgen van intervisiebijeenkomsten. Deze bijeenkomsten onder begeleiding van een ervaren vertrouwenspersoon en opleider worden door de vertrouwenspersonen als zeer waardevol ervaren. Verder hebben de vertrouwenspersonen met enige regelmaat contact gezocht met collega-vertrouwenspersonen als een soort incidentele intervisie.

In studiejaar 2023-2024 is daarnaast werk gemaakt van de bekendheid van de vertrouwenspersonen in de organisatie door het geven van een voorlichting aan de studenten en collega's. In het afgelopen schooljaar heeft een aantal medewerkers zich tot de vertrouwenspersonen gewend. De gesprekken gingen over onze rol en procedures, een vraag om advies of meedenken. Vanuit de studenten zijn er geen meldingen geweest.

Ook zijn er gesprekken gevoerd, waarbij we moesten concluderen dat het geen zaak voor een vertrouwenspersoon betrof. De betreffende medewerkers en studenten zijn op het juiste spoor gezet. Vanwege het nagenoeg ontbreken van meldingen willen de vertrouwenspersonen proactief zijn en stevig inzetten op voorlichting en beeldvorming.

Verder hebben de vertrouwenspersonen voornemens voor 2025 omtrent verdere bekendmaking aan studerende in de beginfase van hun studie gericht over de aanwezigheid van de vertrouwenspersonen en hun rollen; bekijken van de relevantie en mogelijkheden van een gedragscode voor medewerkers en studenten en kennismaking met de externe vertrouwenspersoon. Daarnaast is beoogd actief contact te onderhouden met collega's uit hogescholen in ons netwerk om te zien waar we samen kunnen werken en elkaar kunnen versterken. Een speerpunt hierbij is om te onderzoeken hoe de sociale veiligheid bij studentenverenigingen wordt bevorderd en gewaarborgd en welke rol de vertrouwenspersonen daar eventueel in kunnen en/of moeten spelen.



9 Jaarverslag Raad van Toezicht

9 JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

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

VERKLARING VAN ONAFHANKELIJKHEID RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (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 2024 onafhankelijk in de zin van artikel III.4.2 van de Branchecode Goed Bestuur en toezicht in het hbo (dec. 2023) hogescholen. Vanaf 1 januari 2024 is er met deze nieuwe branchecode gewerkt. De RvT verklaart dat zijn leden in 2024 geen belangen hadden die hen belemmerden om hun toezichthoudende taak onafhankelijk uit te oefenen. Zie bijlage 7 voor een overzicht van de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvT. In 2024 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

De RvT had in 2024 een stabiele bezetting. De diversiteit aan deskundigheid en ervaring binnen de RvT wordt als kwaliteitsverhoging en aanvullend ervaren. Per 1 januari 2025 is een van de zittende leden van de RvT en tevens auditcommissie afgetreden vanwege het aflopen van de zittingstermijn van acht jaar. Per 1 januari 2025 is er een nieuw lid met een financieel profiel en daarmee tevens ook lid van de auditcommissie toegetreden tot de RvT.

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 2024 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 een jaarplanning met terugkerende thema's. Naast het behandelen van de thema's uit de jaarplanning wordt in iedere vergadering de actuele stand van zaken doorgenomen aan de hand van een bestuursrapportage en kunnen aanvullende agendapunten aan de orde komen. Per vergadering bespreekt de RvT aan de hand van de bestuursrapportage en de 4- en 8- maandsrapportage de actuele ontwikkelingen binnen en buiten de hogeschool. De informatievoorziening aan de raad bestaat voor het grootste deel uit deze reguliere rapportages aangevuld met rapportages op de verschillende deelterreinen van de bestuurder aan de raad. Er wordt naar gestreefd regelmatig een inhoudelijk strategisch thema te agenderen, waarbij portefeuillehouders uit de organisatie aanwezig zijn. De RvT vindt het van belang diverse collega's uit de organisatie te zien en te spreken.

De RvT (in de persoon van de voorzitter) onderhoudt contact met de Medezeggenschapsraad (MR) en een delegatie van de RvT heeft in 2024 met de MR gesproken.

In april 2024 heeft de RvT een zelfevaluatie gedaan onder externe begeleiding, deels in aanwezigheid van het CvB. De wettelijke taken zijn doorgenomen en er is met elkaar geconcludeerd dat deze adequaat zijn ingevuld. De RvT heeft de regiorol verankerend in de profielschets voor de nieuwe toezichthouder per januari 2025.

THEMA'S BESPROKEN IN DE RAAD VAN TOEZICHT

In onderstaand overzicht vindt u de onderwerpen die in 2024 door de Raad van Toezicht zijn besloten c.q. vastgesteld:

Tabel 24 Genomen besluiten RvT in 2024

20240126	De RvT geeft goedkeuring aan de MJB 2024-2026.
20240301	De RvT stelt het voorstel 'bezoldiging toezichthouders' vast.
20240614	De RvT geeft goedkeuring aan jaarverslag en jaarrekening KPZ 2023 en verleent décharge aan het bestuur.
20240614	De RvT herbenoemt de heren D.T.T. Kamsma en S.M. Kroes per 1-9-2024 voor een periode van 4 jaar. Na afloop van deze termijn zijn de heren volgens rooster van aftreden niet meer hernoembaar.
20241213	De RvT benoemt de heer S. Scholte per 1-1-2025 als lid van de RvT voor een periode van 4 jaar. Na afloop van deze termijn is de heer Scholte herbenoembaar voor een periode van 4 jaar.

De RvT wordt informatief meegenomen over de ontwikkeling en de status van diverse voor KPZ belangrijke thema's en onderwerpen. Hieronder in het kort een paar van de besproken thema's en onderwerpen:

Strategie en externe ontwikkelingen

Ten behoeve van de uitvoering van de strategische koers (2021-2025) geeft het A3-jaarplan de RvT onder andere inzicht in de te behalen doelen/resultaten en de middelen (materieel en immaterieel) die daarvoor nodig zijn. Via de bestuursrapportage en de 4- en 8- maandsrapportage wordt de RvT geïnformeerd. Thema's uit de strategische koers zijn teruggekomen op de RvT agenda.

In 2024 hebben RvT en CvB regelmatig gesproken over de landelijke ontwikkelingen zoals de bezuinigingen op het hoger onderwijs, de landelijk krimpende studentenaantallen en de afwegingen en keuzes die dit heeft gevraagd van de organisatie.

De vorming van de onderwijsregio's en participatie hierin is meermaals middels de rapportages aan de orde geweest. Hierbij is de RvT op de hoogte gebracht hoe de reeds bestaande samenwerking worden verweven binnen de regio's.

Organisatieontwikkeling en cultuur

November 2024 is een nieuw medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden, waarvan de uitkomsten een mooie verbetering waren ten opzichte van het MTO van 2022. In januari 2025 is de RvT uitgebreid geïnformeerd over de resultaten van het onderzoek en toegenomen tevredenheid.

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 2024 stonden onder andere de thema's Studiesucces (thema 3) gericht op de uitval, Onderwijsdifferentiatie (thema 4) met de ontwikkeling van het nieuwe curriculum en Professionalisering (thema 6) gericht op het de begeleiding van studenten, formatief handelen en de inrichting van het nieuwe curriculum 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 en 2023 plaatsgevonden en kende een uitloop in het jaar 2024. Via de bestuursrapportage en 4- en 8- maandsrapportage, in zowel de commissies van de RvT als de voltallige RvT-vergaderingen, wordt de raad geïnformeerd over voortgang en bijstelling.

Informatiebeveiliging

Informatiebeveiliging Cybersecurity is een terugkerend onderwerp van gesprek met de RvT geweest in 2024. De streefwaarde waar hogescholen aan moeten voldoen in 2028/29 ligt op niveau 3 (van de 5). Hogeschool KPZ heeft in 2024 zeer intensief gewerkt aan de voorbereidingen voor de externe audit die in januari 2025 plaatsvindt. De RvT is onder andere geïnformeerd over de voortgang en stand van zaken met betrekking tot dit onderwerp en business continuïteit, risicomanagement, dataveiligheid en een landelijke cyberoefening. Documenten ten aanzien van strategie en beleid voor Informatiebeveiliging en privacy zijn besproken en vastgesteld. De auditcommissie heeft daarnaast ook het document ten aanzien van Assurance beoordeeld.

Instroom en studiesucces

De RvT is nauw betrokken geweest, door regelmatig overleg, bij de plannen ten aanzien van positionering van de hogeschool in relatie tot instroom. Daarnaast is studiesucces en uitval een onderwerp van bespreking geweest in het kader van studentwelzijn, de grote lerarentekorten en de baten en lasten.

Onderwijs en Onderzoek

Vanuit de strategische koers en ingegeven door externe ontwikkelingen (leeruitkomsten, inhoudelijke thema's) is de curriculumvernieuwing van de reguliere opleidingen ingezet en geïmplementeerd in 2024. De RvT en de commissie Onderwijs en Onderzoek is regelmatig bijgepraat over de ontwikkelingen en voortgang. Daarnaast zijn de accreditaties van de opleidingen en daarmee de kwaliteit van het onderwijs op de hogeschool regelmatig besproken en is de Raad tevreden over de goede resultaten van deze accreditaties.

De voortgang en impact van ons onderzoek en de ontwikkelingen binnen het kennis- en innovatiecentrum is eveneens onderwerp van gesprek geweest. De RvT ziet een mooie ontwikkeling in de continuïteit en kwaliteit van het onderzoek.

Levenlang ontwikkelen (LLO)

Een belangrijke opdracht voor Hogeschool KPZ is gelegen in het levenlang ontwikkelen van pedagogisch en educatief professionals en schoolleiders door de afdeling KPZnext. Met de RvT is gesproken over optimalisering van het rendement van KPZnext door keuzes te maken in aanbod, kostenbewust acteren en het optimaliseren van prijsbeleid. Dit heeft bijgedragen aan een goed gepositioneerde en stabiele afdeling.



B JAARREKENING

B JAARREKENING

MODEL A EN B

Balans (na resultaatbestemming)

Activa		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.1	Immateriële Vaste Activa	228.002		314.172	
1.2	Materiële Vaste Activa	7.560.559		7.694.060	
1.3	Financiële Vaste Activa	-		-	
	Totaal Vaste Activa	7.788.561		8.008.233	
Vlottende Activa					
1.5	Vorderingen	751.050		641.529	
1.7	Liquide middelen	3.813.676		3.294.341	
	Totaal vlottende activa	4.564.726		3.935.870	
	Totaal activa	12.353.287		11.944.103	

Passiva		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.	Eigen vermogen	7.937.656		8.043.800	
2.2.	Voorzieningen	729.305		527.582	
2.3.	Langlopende schulden	-		-	
2.4.	Kortlopende schulden	3.686.326		3.372.721	
	Totaal passiva	12.353.287		11.944.103	

Staat van baten en lasten

		2024		Begroot 2024		2023
	Baten	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.	Rijksbijdragen	8.546.828		8.229.701		9.136.698
3.2.	Overige overheidsbijdragen en subsidies	-		-		-
3.3.	College-, cursus-, les- en examengelden	1.399.231		1.562.208		1.432.741
3.4.	Baten werk i.o.v. derden	2.027.297		1.907.985		1.731.906
3.5.	Overige baten	845.763		751.623		964.372
	Totaal baten	12.819.119		12.451.517		13.265.717
4. Lasten						
4.1.	Personeelslasten	10.331.589		10.104.282		10.904.070
4.2.	Afschrijvingen	576.057		619.998		590.224
4.3.	Huisvestingslasten	544.638		485.000		507.921
4.4.	Overige lasten	1.539.537		1.595.500		1.388.849
	Totaal lasten	12.991.821		12.804.780		13.391.064
	Saldo baten en lasten	172.702		353.263		125.347
5.	Financiële baten en lasten	66.558		5.000		33.482
	Resultaat	106.144		358.263		91.865

MODEL C KASSTROOMOVERZICHT

	2024		2023	
Kasstroom uit operationele activiteiten	EUR	EUR	EUR	EUR
Saldo baten en lasten	-179.152		-125.347	
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	576.057		590.224	
- mutaties voorzieningen	201.723		157.742	
	777.780		747.966	
Veranderingen in werkkapitaal:				
- vorderingen	-109.521		165.824	
- kortlopende schulden	320.055		-1.108.613	
Totaal van verandering in werkkapitaal	210.534		-942.789	
		809.162		-320.170
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	66.558		33.482	
Betaalde interest	-		-	
		66.558		33.482
Kasstroom uit operationele activiteiten		875.720		-286.688
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-336.363		-488.160	
Investerings in immateriële vaste activa	-20.023		-140.519	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-		-	
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	-		-	
Boekresultaat				
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-356.386		-628.679
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossingen langlopende schulden				
Overige ontvangsten				
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-
Mutatie liquide middelen		519.335		-915.367

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 2024, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2024.

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 de herziening gevolgen heeft.

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

- Immateriële vaste activa.
- Materiële vaste activa.
- Voorzieningen.

Kasstroomoverzicht

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

Grondslagen van waardering van activa en passiva

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

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

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

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

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen.

De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de staat van baten en lasten opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Immateriële vaste activa

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

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

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

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

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

Ontwikkelingslasten

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

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

Materiële vaste activa

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

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

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object.

De stichting past de componentenbenadering toe voor materiële vaste activa indien belangrijke afzonderlijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn. Rekening houdend met verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven.

Historische kostprijs

Gebouwen en -terreinen, machines en installaties, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve 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, om werk en privé goed te combineren.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken heeft betrekking op de op balansdatum bestaande verplichtingen die voortvloeien uit de loondoorbetalingsplicht bij ziekte, alsmede uit overige verplichtingen die samenhangen met langdurige arbeidsongeschiktheid van medewerkers. Van de ziek gemelde medewerkers is de verwachting dat herstel op korte termijn niet zal plaats vinden.

Voorziening werkloosheidskosten

De voorziening voor werkloosheidskosten heeft betrekking op de verwachte lasten voortvloeiend uit toekomstige werkloosheidsuitkeringen en aanverwante verplichtingen bij beëindiging van arbeidsovereenkomsten, voor zover deze hun oorsprong vinden vóór of op balansdatum. De voorziening wordt gevormd indien en voor zover op balansdatum sprake is van een juridische of feitelijke verplichting jegens medewerkers. De hoogte van de voorziening wordt gebaseerd op een best mogelijke schatting van de verwachte verplichtingen, met inachtneming van de duur van de uitkering, het herplaatsingsperspectief en eventuele aanpassingen op grond van actuele wet- en regelgeving.

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 2023/2024 en 4/12 betreffende het schooljaar 2024/2025 opgenomen.

Overige baten

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

Overheidssubsidies

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

Afschrijvingen

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik, en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering. De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

- gebouwen 60 jaar en 30 jaar;
- inventaris 15 jaar;
- apparatuur 5 jaar;
- computerapparatuur 5 jaar;
- schilderwerkzaamheden 10 jaar;
- W en E installaties 10 jaar;
- dak 20 jaar;
- overige onderhoud 10 jaar.

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

Beloningen tijdens dienstverband

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

Beloningen met opbouw van rechten

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

Beloning zonder opbouw van rechten

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

Verplichting uit hoofde van beloning

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

Uitkering bij ontslag

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de stichting zich aantoonbaar heeft verbonden tot beëindiging van het dienstverband van een of meer personeelsleden vóór de gebruikelijke pensioendatum of tot een uitkering ter stimulering van vrijwillig ontslag. De stichting heeft zich aantoonbaar verbonden tot het doen van ontslaguitkeringen als formeel een gedetailleerd plan (of regeling) is opgesteld en intrekking daarvan door de vennootschap redelijkerwijs niet meer kan plaatsvinden. In het plan / de regeling zijn de betrokken locaties, alsmede de functie en het geschatte aantal van de werknemers die zullen worden ontslagen, de ontslaguitkering voor iedere functie(groep) en de periode die gemoeid is met de uitvoering van het plan benoemd. Ten aanzien van de ontslaguitkeringen bij vrijwillig ontslag worden de verplichtingen en de last berekend op basis van het aantal personeelsleden dat naar verwachting op het aanbod zal ingaan. De ontslaguitkeringen die over meer dan 12 maanden na balansdatum betaalbaar worden gesteld worden tegen contante waarde gewaardeerd.

Nederlandse pensioensregeling

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan de pensioenuitvoerder verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door de pensioenuitvoerder of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. Indien sprake is van aanpassingen van de per balansdatum opgebouwde aanspraken die voortvloeien uit toekomstige salarisverhogingen die per balansdatum reeds zijn toegezegd en die voor rekening van de vennootschap komen wordt hiervoor een voorziening gevormd. Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van de pensioenuitvoerder en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen. Voor een op balansdatum bestaand overschot bij de pensioenuitvoerder wordt een vordering opgenomen als de stichting de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de stichting zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld. De instelling heeft geen additionele verplichtingen anders dan eventuele hoger toekomstige premies

Pensioenregeling

De medewerkers van de 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

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 111,9%.

Herstelplan

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

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

Verlenen van diensten

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

Rentebaten

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

Rentelasten en soortgelijke lasten

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

Verbonden partijen

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

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

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

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

1.1 EN 1.2 VASTE ACTIVA

1.1 Immateriële vaste activa

1.1 Immateriële vaste activa										
	Aanschaf prijs 1-1-2024	Afschrijving cumulatief 1-1-2024	Boekschrijving 1-1-2024	Investeringen	Aanschafwaarde desinvestering	Afschrijving desinvestering	Afschrijvingen	Aanschaf prijs 31-12-2024	Afschrijving cumulatief 31-12-2024	Boekschrijving 31-12-2024
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Kosten van ontwikkeling opleiding	2.357.856	2.043.684	314.172	20.023	-	-	106.193	2.377.879	2.149.877	228.002
Immateriële vaste activa	2.357.856	2.043.684	314.172	20.023	-	-	106.193	2.377.879	2.149.877	228.002

Toelichting

De geactiveerde ontwikkelingskosten betreffen intern gegenereerde immateriële vaste activa en hebben betrekking op de ontwikkeling van diverse opleidingen. De boekwaarde bedraagt € 56.109. De resterende levensduur varieert van 1 tot 5 jaar. Daarnaast bestaan de geactiveerde ontwikkelingskosten uit software. De boekwaarde bedraagt € 171.893 met een resterende levensduur die varieert van 1 tot 5 jaar.

1.2 Materiële vaste activa

1.2 Materiële vaste activa										
	Aanschaf prijs 1-1-2024	Afschrijving cumulatief 1-1-2024	Boekwaarde 1-1-2024	Investeringen	Aanschafwaarde desinvestering	Afschrijving desinvestering	Afschrijvingen	Aanschaf prijs 31-12-2024	Afschrijving cumulatief 31-12-2024	Boekwaarde 31-12-2024
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Gebouwen en terreinen	10.903.258	4.092.087	6.811.171	123.686	-	-	263.223	11.026.944	4.355.310	6.671.634
Inventaris en apparatuur	3.744.310	2.861.421	882.889	212.677	178.954	178.954	206.641	3.778.033	2.889.108	888.925
Materiële vaste activa	14.647.568	6.953.508	7.694.060	336.363	178.954	178.954	469.864	14.804.977	7.244.418	7.560.559

Toelichting

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

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
	EUR	
OZB-waarde gebouwen en terreinen	7.509.000	1-1-2023
Verzekerde waarde gebouwen	22.466.000	31-12-2024
Verzekerde waarde inventaris/apparatuur	3.962.000	31-12-2024

1.4 VORDERINGEN

	2024	2023
	EUR	EUR
1.5 Vorderingen		
Debiteuren	341.776	275.667
Vorderingen op personeel	8.468	13.571
Overige vorderingen	212.953	107.243
Overlopende activa	187.853	245.048
	751.050	641.529
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	187.853	238.315
Overige overlopende activa	-	6.733
	187.853	245.048

1.7 LIQUIDE MIDDELEN

	31-12-2024	31-12-2023
	EUR	EUR
1.7 Liquide middelen		
Kasmiddelen	45	45
Tegoeden op bankrekeningen	3.813.631	3.294.296
Liquide middelen	3.813.676	3.294.341

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 2024 is er geen voorziening voor oninbaarheid op de debiteuren opgenomen (2023: 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.

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.

2.1 EIGEN VERMOGEN

2.1. Eigen vermogen									
	Stand per 1-1-2023	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2024	
Groepsvermogen									
Algemene reserve	7.874.340	-106.824	-	7.767.515	7.767.515	-245.994	-	7.521.521	
Bestemmingsreserve (publiek)	173.545	14.959	-14.959	173.545	173.545	-	-	173.545	
Bestemmingsreserve (privaat)	48.831	-	-	48.831	48.831	-	-	48.831	
Bestemmingsreserve (privaat - overig)	53.909	-	-	53.909	53.909	139.850	-	188.684	
Eigen vermogen	8.150.625	-91.865	-14.959	8.043.800	8.043.800	-106.144	-	7.937.656	
Toelichting eigen vermogen, specificatie									
Volgnr	Specificatie van publieke bestemmingsreserve Beschrijving	Stand per 1-1-2023	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2024
1	Innovatieprojecten	106.317	-	14.959	121.276	121.276	-	-	121.276
2	Promotietrajecten	52.269	-	-	52.269	52.269	-	-	52.269
3	Kwaliteit	14.959	-	-14.959	-	-	-	-	-
		173.545	-	-	173.545	173.545	-	-	173.545
Specificatie van private bestemmingsreserve									
1	Algemene private bestemmingsreserve	48.831	-	-	48.831	48.831	-	-	48.831
		48.831	-	-	48.831	48.831	-	-	48.831

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

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

Het exploitatieresultaat 2024 is als volgt bestemd en verwerkt:

- Het resultaat uit private activiteiten is over 2024 € 139.850 (baten €1.371.485 en toegerekende kosten (obv integrale kostprijs) € 1.243.178). De private activiteiten bestaan uit de volgende onderdelen: post-hbo, Magistrum, Master Leadership in Education, Milie en trainingen.
- Het resultaat wordt verwerkt binnen de algemene reserve voor € 245.994 negatief en binnen de bestemmingreserve privaet voor € 139.850 positief.

2.2 VOORZIENINGEN

2.2 Voorzieningen	Stand per 1-1-2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2024	Kortopende deel <1 jaar	Looptijd 1 tot 5 jaar	Looptijd >5 jaar
Verlofsparen en sabbatical leave	1.202			1.202				
Jubileumuitkering	143.472	21.915	22.318	4.575	138.494	11.991	40.800	85.703
Langdurig zieken	123.781	74.755	123.781		74.755		74.755	
Werktijdvermindering senioren	259.127	83.596	65.266		277.457	65.657	211.800	
Voorzieningen werkloosheidskosten		238.599			238.599	64.956	173.643	
Voorzieningen	527.582	418.865	211.365	5.777	729.305	142.604	500.998	85.703

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.

Jubileumuitkering

De voorziening voor jubilea is gevormd voor de verwachte toekomstige uitgaven aan jubilarissen uit hoofde van de cao.

Langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken wordt opgenomen voor toekomstige verplichtingen met betrekking tot langdurig zieke medewerkers waarvan wordt verwacht dat deze niet (geheel) zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Werktijdvermindering senioren

De voorziening werktijdvermindering senioren wordt opgenomen voor toekomstige verplichtingen met betrekking tot medewerkers die gebruikmaken van de Regeling werktijdvermindering senioren (WS).

Voorziening werkloosheidskosten

Deze voorziening is gevormd voor verplichtingen die ontstaan zijn doordat personeel niet langer in dienst zijn en er een (bovenwettelijke) WW-verplichtingen is.

2.3 KORTLOPENDE SCHULDEN

2.3	Kortlopende schulden	31-12-2024 EUR	31-12-2023 EUR
	Crediteuren	347.908	370.241
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	421.843	385.525
	Schulden ter zake van pensioenen	108.025	104.215
	Overige schulden	598.923	400.992
	Overlopende passiva	2.209.627	2.111.748
		3.686.326	3.372.721
Overlopende passiva, uitsplitsing			
	Vooruitontvangen college-, cursus, les- en examengelden	818.251	653.656
	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	631.279	674.393
	Vakantiegeld en - dagen	376.569	377.871
	Overige overlopende passiva	383.528	405.828
		2.209.627	2.111.748

Overlopende passiva

De overlopende passiva bevat ultimo 2024 geen passiva met en resterende looptijd van langer dan 1 jaar. Onder overige overlopende passiva zijn de opbrengsten opgenomen welke vooruit zijn gefactureerd in 2024 en een uitvoer kennen in 2025. 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 (€ 74.600), trainingen (€ 32.170) en post hbo (€ 204.273).

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 renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vastrentende leningen reëlewaarderisico. Eind 2024 bestaan geen vorderingen of schulden met variabel rentende renteafspraken.

Liquiditeitsrisico

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

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Niet van toepassing

Niet in de balans opgenomen activa

Niet van toepassing

Gebeurtenissen na balansdatum

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

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 BATEN

Binnen de post overige opbrengsten zijn de baten opgenomen ten aanzien van de opbrengst kantine € 27.370 (2023: € 21.065), opbrengst administratie € 6.072 (2023: € 6.120) en internationalisering € 43.980 (2023: € 47.702). Daarnaast worden de baten ten aanzien van het subsidie projecten NWO € 225.934 (2023: € 45.910) gepresenteerd onder deze post.

3.1.	Rijksbijdragen	2024 EUR	2023 EUR
3.1.1.	Rijksbijdrage OCW	8.234.948	8.781.619
3.1.2.	Overige subsidies OCW	311.880	355.079
		8.546.828	9.136.698
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	1.399.231	1.432.741
		1.399.231	1.432.741
3.4.	Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)		
3.4.1.	Contractonderwijs	-	-
3.4.1.4.	Contractonderwijs (excl. Inburgering)	2.027.297	1.731.906
		2.027.297	1.731.906
3.5.	Overige baten		
3.5.1.	Opbrengst verhuur	39.882	8.500
3.5.2.	Detachering en personeel	350.345	381.762
3.5.10.	Overige	445.536	574.110
		839.313	964.372
		12.812.669	13.265.717

4 LASTEN

	2024 EUR	2023 EUR
4.1.	Personeelslasten	
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten	8.422.528 8.355.324
4.1.2.	Overige personele lasten	2.018.497 2.618.841
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen	-109.436 70.095
	10.331.589 10.904.070	
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenslasten, uitsplitsing		
4.1.1.1.	Lonen en salarissen	6.608.883 6.584.320
4.1.1.2.	Sociale lasten	896.444 863.048
4.1.1.3.	Pensioenslasten	917.201 907.956
	8.422.093 8.355.324	
Overige personele lasten, uitsplitsing		
4.1.2.1.	Mutatie personele voorzieningen	201.722 162.010
4.1.2.2.	Lasten personeel niet in loondienst	1.419.333 1.916.344
4.1.2.3.	Overige	397.442 540.487
	2.016.761 2.618.841	
FTE		
Peildatum 31-12-2024		
	Aantal	fte omvang
OP	68	48,1
OOP	41	33,4
Totaal	109	81,5
FTE		
Peildatum 31-12-2023		
	Aantal	fte omvang
OP	74	51,9
OOP	40	31,7
Totaal	114	83,6
4.2.	Afschrijvingen	
4.2.1.	Immateriële Vaste Activa	106.193 121.976
4.2.2.	Materiële vaste activa	469.864 468.248
	576.057 590.224	
4.3.	Huisvestingslasten	
4.3.2.	Verzekeringslasten	42.666 41.505
4.3.3.	Onderhoudskosten (klein onderhoud)	69.399 50.312
4.3.4.	Energie en water	164.378 180.061
4.3.5.	Schoonmaakkosten	183.604 154.888
4.3.6.	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	70.082 65.764
4.3.8.	Overige huisvestingslasten	14.509 15.392
	544.638 507.921	
4.4.	Overige lasten	
4.4.1.	Administratie en beheer	1.201.349 961.827
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	249.912 354.522
4.4.5.	Overige	88.276 72.500
	Overige lasten	1.539.537 1.388.849
	12.991.821 13.391.064	

Honoraria 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. 2024	RA12 Registeraccountants B.V. 2023
Controle jaarrekening en onderzoek naar basisregisteronderwijs HO	49.001	45.725
Andere controleopdrachten	-	-
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-
	49.001	45.725

6 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

		2024 EUR	2023 EUR
6.1.	Financiële baten		
6.1.1.	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	66.558	33.482
6.2.	Financiële lasten		
6.2.1.	Rentelasten en soortgelijke lasten	-	-
		66.558	33.482
	Totaal Resultaat	-106.144	-91.865

MODEL E VERBONDEN PARTIJEN

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

Code activiteiten: 1. contractactiviteiten, 2. contractonderzoek, 3. ontroerende zaken, 4 overige

MODEL G VERANTWOORDING SUBSIDIE

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangst in verslagjaar	Prestatie afgerond ja/nee
			EUR	EUR	EUR
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP23028	13-4-2023	100.236	0	Ja
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP23031	13-4-2023	100.236	0	Ja
Subsidie voor studieverlof	1277803	19-6-2022	12.572	0	Ja
Subsidie voor studieverlof	1416704	20-7-2024	14.567	14.567	Nee
Subsidieregeling Tel mee met Taal 2021-2024	TMMTOA230043	7-6-2023	26.857	0	Ja
Subsidieregeling Tel mee met Taal 2021-2024	TMMTOA220023	31-5-2022	81.786	0	Ja
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP23080	30-1-2024	239.659	239.659	Ja
Subsidie Regionale aanpak personeelstekort	RAP23078	30-1-2024	239.659	239.659	Ja

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	
Bezoldigingsmaximum	D
Afwijkende bezoldigingsklasse	181.000
Afwijkende bezoldigingsmaximum	Niet van toepassing
Toelichting op de WNT	Niet van toepassing

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Gegevens 2024	
Bedragen x € 1	A. Bergsma
Functiegegevens	Vz. CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01-31/12
Omvang dienstverband (deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	143.606
Beloningen betaalbaar op termijn	23.136
Subtotaal	166.742
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000
-/- Overschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Bezoldiging	166.742
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Gegevens 2023		
Bedragen x € 1	A. Bergsma	I. Lammerse
Functiegegevens	Vz. CvB	Vz. CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/11-31/12	01/01-31/8
Omvang dienstverband (deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	22.774	91.04
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 onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

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 onverschuldigde betaling	n.v.t.

WNT TOEZICHTHOUDERS

ToeziChthoudende topfunctionarissen

2024	L.J. Klaassen	M.D. Kooijman	A.A.C. Brockmöller	S.M. Kroes	D.T.T. Kamsma
Bedragen x € 1	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR
Bezoldiging					
Bezoldiging	19.005	12.670	12.670	12.670	12.670
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.150	18.100	18.100	18.100	18.100
-/- Overschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag bezoldiging					
Bezoldiging	19.005	12.670	12.670	12.670	12.670
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

2023	L.J. Klaassen	M.D. Kooijman	A.A.C. Brockmöller	S.M. Kroes	D.T.T. Kamsma
Bedragen x € 1	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR	1/1 - 31/12 EUR
Bezoldiging					
Bezoldiging	12.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300	17.300	17.300

OVERIGE GEGEVENS VOOR
CONTROLEVERKLARING

ALGEMENE INFORMATIE

Bevoegd gezag nummer

30041

Statutaire naam

Stichting Katholieke Opleiding tot Leraren in het Basisonderwijs

Juridische vorm

Stichting

KvK nummer

41023625

Webadres

www.kpz.nl

Sector

Hoger onderwijs

Sprake van personele unie

Nee

STATUTAIRE GEGEVENS

Straatnaam + huisnummer

Ten Oeverstraat 68

Postcode

8012 EW

Vestigingsplaats

ZWOLLE

CORRESPONDENTIEADRES

Straatnaam + huisnummer

Ten Oeverstraat 68

Postcode

8012 EW

Plaats

ZWOLLE

ONDERTEKENING

Datum:
Plaats:

DRS. A. BERGSMA
Voorzitter CvB

MR. L.J. KLAASSEN
Voorzitter RvT

DR. A.A.C. BROCKMÖLLER
Lid RvT

DRS. S.M. KROES
Lid RvT

S.W. SCHOLTE MSC MBA
Lid RvT

DR. 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 VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

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 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 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 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 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 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; en
3. 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 2024 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 2024 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 2024 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 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het 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 2024.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

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

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

Het 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 2024. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het 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 bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het 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 2024, 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 bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het 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 controle-informatie 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

BIJLAGE 1 PUBLICATIES KENNIS- EN INNOVATIECENTRUM

PUBLICATIES

2024

- Algera, M., Fix, L., Nitert, E. & Keuning, T. (2024). *Interprofessioneel samenwerken ten behoeve van kinderen: spread the news! Eindrapportage - evaluatie na vijf jaar leerteams*. Innovatiecluster Kind en Educatie.
- Bousaid, S. (2024). Hernieuwd enthousiasme voor onderzoek op KBS De Wingerd: Onderzoeksschool aan het woord. *Veerkracht*, 21(3), 22-24.
- Bousaid, S. (2024). Onderzoeksschool aan het woord: Geert Groteschool. *Veerkracht*, 21(2), 30-33.
- Bousaid, S. (2024). Samen onderzoeken: Inspirerende uitwisselingen op de onderzoeksconferentie. *Veerkracht*, 21(3), 41-42.
- Bruins, B. (2024). De grote boze wolf en opa van de huishond. *Veerkracht*, 21(2), 23-24.
- Bruins, B. (2024). Lichtvoetige dierengedichten en rake opgroegedichten: Twee dichtbundels die kans maken op Boon 2024. *Veerkracht*, 21(1), 22-25.
- Bruins, B. (2024). Op reis naar een wonderde wereld. *Veerkracht*, 21(3), 25-27.
- Eikelboom, W. (2024). De socialiserende rol van reken- en wiskundeonderwijs. *Veerkracht*, 21(3), 37-38.
- Goriot, C., & Jongstra, W. (2024). Lezen en laten lezen: Een grootschalig onderzoek naar de professionalisering van leraren als leesbevorderaars. In A. Mottart, & S. Vanhooren (Eds.). *37ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands*, pp. 65-68. Academia Press.
- Goriot, C., Jongstra, W., & Kieft, M. (2024). Literatuurcirkels met lerarenteams: Wat, hoe en waarom? *Tijdschrift Taal*, 14(24), 22-27.
- Goriot, C., Jongstra, W., & Mensink, L. (2024). A literature review on the benefits of wordless picture books for children's development. *L1-Educational Studies in Language and Literature*, 24(1), 1-26. <https://doi.org/10.21248/l1esil.2024.24.1.712>
- Jaskulski, O., & Bruins, B. (2024). @Kpzleeslampje: Leesbevordering op sociale media. *Veerkracht* 21(2), 20-22.
- Jongstra, W., Snel, M., & Schmeink, T. (2024). Kennistafel Effectief Leesonderwijs: Gezamenlijk en in samenhang van weten naar doen. *Veerkracht* 21(2), 4-7.
- Keuning, T. (2024). Samen werkt! Interprofessioneel samenwerken in het innovatiecluster kind en educatie. *Veerkracht*, 21(2), 34-36.
- Keuning, T. (2024). Geleerde lessen. *SamenWerkt!*, 32-33.
- Keuning, T., Bousaid, S., & Algera, M. (2024). *Grensoverstijgend samenwerken voor een kansrijke ontwikkeling: Onderzoek naar interprofessionele samenwerking rondom kinderen en jongeren in Steenwijkerland en de rol van Samen voor Ryan*. Hogeschool KPZ.
- Laan, D., Van den Berg, H., & Koster, G. (2024). Professionele vorming in het nieuwe curriculum: Toelichting op de transitie van PPO naar PROVO. *Veerkracht*, 21(1), 36-38.
- Meutstege, K., Keuning, T., & Te Molder, L. (2024). Differentiëren: Onderwijs aan leerlingen met auditieve en/of communicatieve beperkingen. *Veerkracht*, 21(3), 15-19.
- Meutstege, K., Te Molder, L., Keuning, T., & Van Geel, M. (2024). *Het optimaliseren van onderwijs aan leerlingen met auditieve en/of communicatieve beperkingen: een verkenning van differentiatieprincipes en interprofessionele samenwerking in literatuur en praktijk*. Hogeschool KPZ.
- Nitert, E., Keuning, T., & Van der Struik-Pullen, D. (2024). Wat maakt een vraagstuk interprofessioneel? *SamenWerkt!*, 20-21.
- Nitert, E., & Post, L. (2024). Waar komen studenten pedagogisch educatief professional terecht? Een onderzoek naar de inzet in het werkveld. *Veerkracht*, 21(1), 30-33.
- Post-Van de Kraats, L. (2024). De bouwstenen box: Een tool voor professionals, opleiders en begeleiders. *SamenWerkt!*, 6-9.
- Regeling, A. (2024). PEP'er Tamara de Boer schrijft en illustreert haar eigen kinderboek. *Veerkracht*, 21(3), 43-44.
- Sluiter, C. (2024). Kansen creëren met kennis. *Veerkracht*, 21(1), 4-7.
- Sluiter, C. (2024). Kennis opbouwen in de klas. *Veerkracht*, 21(2), 8-11.
- Ten Berge, E., Van Bommel, A., & Keuning, T. (2024). Curriculumontwikkeling onder construction: Werkplaatsen interprofessioneel opleiden. *SamenWerkt!*, 10-11.
- Van den Ende, H., & Bruins, B. (2024). Rijke teksten blijf lezers. In A. Mottart, & S. Vanhooren (Eds.). *37ste HSN Conferentie Onderwijs Nederlands*, pp. 47-51. Academia Press.

Van Geel, M., & Keuning, T. (2024). *Differentiatie: Meer dan wat je kunt zien*. In H. Bijlsma, Zicht op de les: Het meten en verbeteren van leskwaliteit in het onderwijs (pp. 104-105) Pica.

PRESENTATIES

2024

- Bousaid, S. (2024). *Samenwerken in leren en opvoeden* [Posterpresentatie]. Partou Kinderopvang, Zwolle.
- Bousaid, S., Nitert, E., & Keuning, T. (2024, 8 februari). *Samenwerken in leren en opvoeden* [Leernetwerkbijeenkomst]. IKC-project, Apeldoorn.
- Bruins, B. (2024, 18 januari). *Boek en burgerschap* [Rondetafel]. Radiant Onderzoeksdag, Utrecht.
- Bruins, B. (2024, 13 november). *Taal in alle vakken* [Workshop]. Teaching = Awesome Taalonderwijs Event, Utrecht.
- Bruins, B., Boerma, I., Leygraaf, M., Hartjes, L., Onk, B., & Van der Ploeg, B., (2024, 13 maart). *Boek en burgerschap: De inzet van rijke, schurende en naburige teksten in het burgerschapsonderwijs* [Presentatie]. Velon congres, Utrecht.
- Bruins, B., Hartjes, L., & Jongstra, W. (2024, 22 maart). *Boek en burgerschap: De inzet van rijke, schurende en naburige teksten in het burgerschapsonderwijs* [Presentatie]. Radiant Lerarenopleidingen, Doetinchem.
- Bruins, B., & Van den Ende, H. (2024, 23 november). *Graag lezen én diep lezen met behulp van rijke teksten* [Presentatie]. HSN Conferentie, Brussel.
- Bruins, B., Van der Beek, A., & Mensink, L. (2024, 14 maart). *Taalstimulering t.g.v. bezoek Vereniging Hogescholen (in samenwerking met BA-studenten)* [Presentatie]. Zwolle.
- Bulkema-Visscher, J., Keijzer, R., Eikelboom, W., & Van Rumpit, J. (2024, 18 maart). *Waardengedreven onderwijs en reken-wiskundeonderwijs: Op zoek naar verbinding* [Rondetafelgesprek]. Velon Conferentie, Utrecht.
- Bulkema-Visscher, J., Keijzer, R., Eikelboom, W., & Van Rumpit, J. (2024, maart). *Waardengedreven onderwijs en reken-wiskundeonderwijs: Op zoek naar verbinding* [Workshop]. NRCD, Amsterdam.
- Bulkema-Visscher, J., Keijzer, R., Eikelboom, W., & Van Rumpit, J. (2024, 19 april). *Waardengedreven onderwijs en reken-wiskundeonderwijs: Op zoek naar verbinding* [Workshop]. NVORWO Dag, Nijkerk.
- Bulkema-Visscher, J., Keijzer, R., Eikelboom, W., & Van Rumpit, J. (2024, 30 mei). *Waardengedreven reken-wiskunde onderwijs* [Werkgroep]. Panamaconferentie, Zeist.
- Bulkema-Visscher, J., Keijzer, R., Eikelboom, W., & Van Rumpit, J. (2024, 28 november). Value-based mathematic education for socialization of students [Present & discuss]. EAPRIL conference, Hasselt.
- Fokkens-Bruinsma, M., Kamp-Bolks, E., Pillen, M., & Kiltz, L. (2024, 7 maart). *Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren* [Presentatie]. Kennissessie NRO, Den Haag.
- Fokkens-Bruinsma, M., Kamp-Bolks, E., Pillen, M., & Kiltz, L. (2024, 18 maart). *Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren* [Presentatie]. Velon congres, Utrecht.
- Fokkens-Bruinsma, M., Kamp-Bolks, E., Pillen, M., & Kiltz, L. (2024, 27 mei). *Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren* [Workshop]. Atelier Windesheim, Zwolle.
- Fokkens-Bruinsma, M., Kamp-Bolks, E., Pillen, M., & Kiltz, L. (2024, 30 mei). *Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren: Hackathon voor samenwerkende partners* [Hackathon]. Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Fokkens-Bruinsma, M., Kamp-Bolks, E., Pillen, M., & Kiltz, L. (2024, 11 juli). *Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren* [Seminar]. Onderwijs Research Dagen, Tilburg.
- Fokkens-Bruinsma, M., Kamp-Bolks, E., Pillen, M., & Kiltz, L. (2024, 25 september). *Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren* [Presentatie]. EARLI SIG, Utrecht.
- Franzen, A., & Van der Beek, A. (2024). *De Toonladder wandelt* [Presentatie]. In opdracht van Rijke schooldag/Abby. Zwolle.
- Goriot, C., & Jongstra, W. (2024, 5 juni). *De professionaliseringsaanpak Leraren als leesbevorderaars* [Presentatie]. Kennistafel Effectief Leesonderwijs, Houten.
- Hagedoorn, M., Bousaid, S., Engelsman, L., Wessum, L. van., Fix, L., Paalman-Dijkenga, I., & Willemse, M. (2024, 19 maart). *Beroepsbeelden van leraren* [Presentatie]. Velon congres, Utrecht.
- Jongstra, W. (2024, 18 januari). *Raak-Pro: Lezen en laten lezen; leraren als leesbevorderaars in het po en vo* [Posterpresentatie]. Radiant Onderzoeksdag, Utrecht.

- Jongstra, W. (2024, 2 maart). *Tekstloze prentenboeken* [Workshop]. Rijke taaldag AD-opleiding PEP.
- Jongstra, W. (2024, 28 maart). *Bijdragen aan het realiseren van effectief leesonderwijs* [Presentatie]. Zwolle | Orde van den Prince (ovdp.net)
- Jongstra, W. (2024, 12 september). *Tekstloze prentenboeken in de praktijk van de leesconsulent* [Interactieve werkbijeenkomst]. CUBISS, Goirle.
- Jongstra, W. (2024, 1 oktober). *Lezen en laten lezen; pabo's in positie* [Key note]. Pabo congres Stichting Lezen. Utrecht.
- Jongstra, W. (2024, 8 oktober). *Leraren als leesbevorderaars* [Workshop]. Landstede VIP-Event, Zwolle.
- Jongstra, W. (2024, 9 oktober). *Lezen, leren, leven! Verrijkende teksten voor scholing én vorming* [Key note]. Onderzoeksconferentie Samen onderzoeken Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Jongstra, W., & Regeling, A. (2024, 20 maart). *Ontwikkelingsgericht onderwijs en de inzet van tekstloze prentenboeken bij taalstimulering* [Inspiratiesessie]. OGO-conferentie 2024, Ede.
- Jongstra, W., & Schrijvers, M. (2024, 23 november). *Lezen en laten lezen: een grootschalig onderzoek naar de professionalisering van leraren als leesbevorderaars* [Presentatie]. HSN Conferentie, Brussel.
- Jongstra, W., & Van der Beek, A. (2024, 19 april). *Tekstloos maar kansrijk! De inzet van tekstloze prentenboeken in de leefwerelden van opgroeiende kinderen* [Presentatie]. Studiedag International Board on Books for Young People (IBBY), Amersfoort.
- Jongstra, W., & Van der Beek, A. (2024, 16 september). *De inzet van tekstloze prentenboeken in de leefwerelden van opgroeiende kinderen* [Presentatie]. ResearchEd Nederland Aurora Onderwijsgroep. Harderwijk.
- Jongstra, W., & Van der Ploeg, B. (2024, 7 november). *Schurende teksten, naburige teksten en historisch redeneren in de geschiedenisles* [Workshop]. Dag van de geschiedenisdidactiek, Leeuwarden.
- Keuning, T. (2024, 17 januari). *Differentiëren in 5, 4, 3...: Lesvoorbereiding* [Workshop]. Meander, Groningen.
- Keuning, T. (2024, 23 januari). *Reflecteren op interprofessionele samenwerking* [Workshop]. Managementdag OOO, Zwolle.
- Keuning, T. (2024, 23 april). *Zicht op differentiëren* [Workshop]. Expertis, Doetinchem.
- Keuning, T. (2024, 23 mei). *Zicht op differentiëren met ADAPT* [Studiemiddag]. Ambion, Oudeschoot.
- Keuning, T. (2024, 29 augustus). *Differentiëren in 5, 4, 3...* [Presentatie]. It Oerset, Heerenveen.
- Keuning, T. (2024, 16 september). *Interprofessioneel samenwerken voor een kansrijke ontwikkeling* [Presentatie]. ResearchED Aurora, Harderwijk.
- Keuning, T. (2024, 19 september). *Bouwen aan interprofessionele samenwerkingscompetenties* [Online presentatie]. Brede Curriculum Commissie van Saxion.
- Keuning, T. (2024, 25 november). *Het versterken van differentiatievaardigheden van leraren in opleiding: een hele-taak beandering voor differentiatie in het pabo curriculum* [Presentatie]. Ontwikkelend pabo, Zwolle.
- Keuning, T., Ellenbroek, E., & Schwartz, H. (2024). *Interprofessioneel samenwerken en professionalisering van medewerkers en teams* [Presentatie]. Jaarcongres HRM & het Onderwijs, Apeldoorn.
- Keuning, T., & Meutstege, K. (2024, 14 maart). *Samen differentiëren: Onderzoek naar differentiatie voor leerlingen met TOS* [Presentatie]. Kennisdag TOS Kentalis, Zwolle.
- Keuning, T., & Meutstege, K. (2024, 26 november). *Differentiëren voor leerlingen met een TOS* [Teambijeenkomst]. V(S)O Kentalis, Arnhem.
- Keuning, T., Meutstege, K., Te Molder, L., & Van Geel, M. (2024, 18 maart). *Differentiëren in het speciaal onderwijs (cluster 2): Een interprofessioneel perspectief* [Presentatie]. Velon congres, Utrecht.
- Keuning, T., Post, L., Van Riswijk, C., & Van der Ven, M. (2024, 18 maart). *Interprofessioneel opleiden: bouwstenen en werkplaatsen* [Symposium]. Velon congres, Utrecht.
- Keuning, T., Schwartz, H., & Ellenbroek, L. (2024, 18 november). *Interprofessioneel samenwerken en profesionalisering van medewerkers en teams* [Presentatie]. HRM & het Onderwijs congres, Apeldoorn.
- Keuning, T., & Spoelder, M. (2024, 23 mei). *Differentiëren in 5, 4, 3...* [Studieochtend]. Landstede, Harderwijk.
- Mensink, L., & Jongstra, W. (2024, 24 augustus). *Using wordless picture books as a tool to stimulate the use of pupils' home languages at school* [Presentatie]. IAM L3 Conference, Groningen.
- Mensink, L., & Regeling, A. (2024, 9 oktober). *Tekstloze prentenboeken inzetten in de thuis- en schoolomgeving* [Presentatie]. Onderzoeksconferentie Samen onderzoeken Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Meutstege, K., Te Molder, L., Keuning, T., & Van Geel, M. (2024, 12 juli). *Differentiëren in het onderwijs aan leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking: een interprofessioneel perspectief* [Presentatie]. ORD congres, Tilburg.

- Nitert, E. (2024, 7 maart). *Ad-PEP en interprofessioneel samenwerken* [Presentatie]. Bijeenkomst ELWleR, Zwolle.
- Nitert, E. (2024, 7 maart). *De inzet en rol van: Ad-Pedagogisch Educatief Professionals* [Presentatie]. Bijeenkomst CoOP, Zwolle.
- Nitert, E. (2024, 18 maart). *De rol van professionals als verbinder in het domein Kind en Educatie* [Presentatie]. Velon congres, Utrecht.
- Ooms, M., Nitert, E., & Kassenberg, A. (2024, 10 juli). *Interprofessionele samenwerking Kinderopvang, Basisonderwijs en Jeugdhulp in beeld* [Presentatie]. ORD congres, Tilburg.
- Pillen, M., Mensink, L., & Bousaid, S. (2024, 18 maart). *Veerkrachtige leraren: Begeleiden van de narratieve professionele identiteit van aanstaande leraren* [Paperpresentatie]. Velon congres, Utrecht.
- Post, L. (2024, 18 maart). *Bouwen aan interprofessionele competenties: de Bouwstenen Box* [Presentatie]. Velon congres, Utrecht.
- Post, L., & Kieft, W. (2024, 18 april). *Interprofessioneel samenwerken: In gesprek!* [Presentatie]. Brabantse Opleidingsschool Studiemiddag, Tilburg.
- Post, L., & Van Bommel, A. (2024, 6 februari). *Interprofessioneel samenwerken: Een Bouwstenen Box* [Presentatie]. Brabantse Opleidingsschool Event, Breda.
- Regeling, A. (2024, 4 juni). *Tekstloze prentenboeken in de kinderopvang en thuis* [Workshop]. Ouderavond Prokino Kinderopvang, Zwolle.
- Regeling, A. (2024, 24 september). *Tekstloze prentenboeken in onderwijs en opvang* [Workshop]. Leernetwerkbijeenkomst interprofessioneel samenwerken, Deventer.
- Spoelder, M., & Meutstege, K. (2024, 8 oktober). *Differentiëren in het MBO* [Workshop]. Landstede VIP-event, Zwolle.
- Van Bommel, A., Post, L., Kieft, W., & Ten Berge, E. (2024, 12 maart). *Werkplaats 4* [Presentatie]. Innovatiecluster Kind en Educatie, Zwolle.
- Van den Ende, H., & Bruins, B. (2024, 23 november). *Rijke teksten blijf lezers* [Presentatie]. HSN Conferentie, Brussel.
- Van der Beek, A. (2024, 11 april). *De kracht van tekstloze prentenboeken* [Presentatie]. Buutvrij; Stadkamer, Zwolle.
- Van der Beek, A. (2024, 8 oktober). *Taalstimulering en de inzet van tekstloze prentenboeken* [Inspiratiesessie]. Internationale schakelklas, Zwolle.
- Van der Beek, A. (2024, 8 oktober). *Taalstimulering en de inzet van tekstloze prentenboeken* [Workshop]. Landstede VIP-Event, Zwolle.
- Van der Beek, A. (2024, 9 oktober). *Kansen creëren voor hoogbegaafde leerlingen* [Presentatie]. Onderzoeksconferentie Samen onderzoeken Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Van der Beek, A., & Bruins, B. (2024, 17 oktober). *Poëzie en tekstloze prentenboeken* [Workshop]. OBS De Octopus, Zwolle.
- Van der Beek, A., & Mensink, L. (2024, 26 november). *Taalstimulering en de inzet van tekstloze prentenboeken* [Inspiratiesessie 1]. Internationale schakelklas, Zwolle.
- Van der Ploeg, B. (2024, 21 mei). *Het innemen van historische perspectieven door leerlingen van 10 -12 jaar* [Presentatie]. Lunchmeeting Hogeschool KPZ, Zwolle.
- Van der Ploeg, B. (2024, 23 oktober). *The PCK of experienced primary school teachers concerning the teaching of HPT* [Presentatie]. IRAHSSE conference, Cartagena.
- Van der Ploeg, B., & De Jong, G. (2024, 11 oktober). *Kritisch denken bij literatuur- en geschiedenisonderwijs* [Presentatie]. Minisymposium Dudoc Alfa, Ede.
- Van Geel, M., & Keuning, T. (2024, 27 mei). *Improving adaptive teaching practices*. [Presentatie]. E-ADAPT Netwerk, Potsdam.
- Van Geel, M., Keuning, T., & Dobbelaer, M. (2024, 18 maart). *Optimaliseren van differentiatievaardigheden met ADAPT* [Workshop]. Velon congres, Utrecht.
- Van Geel, M., & Meutstege, K. (2024, 22 maart). *Interprofessionele samenwerking voor het optimaliseren van onderwijs aan leerlingen met auditieve beperkingen en leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis* [Presentatie]. 4C/ID Gebruikersdag, Nijmegen.

PROFESSIELE PRODUCTEN

2024

- Innovatiecluster Kind en Educatie. (2024). *Dialogowaai: Dialoogkaarten interprofessioneel samenwerken voor professionals in het werkveld van het domein Kind en Educatie*.
- Kassenberg, A., Ooms, M. C. P., Nitert, E., Zijlstra, B., & Fukkink, R. G. (2024). *Kindcentrum Scan: Instrument om de samenwerking tussen kinderopvang, basisonderwijs en jeugdzorg in kaart te brengen*. Hogeschool van Amsterdam.
- Mensink, L., Jongstra, W., & Van der Beek, A. (2024). *24 inspiratiekaarten tekstloze prentenboeken voor ouders en basisonderwijs*. Tel mee met Taal.

- Regeling, A., & Mensink, L. (2024). *Inspiratiekaarten tekstloze prentenboeken voor ouders en kinderopvang*. Tel mee met Taal.
- Van der Beek, A., Franzen, A., Alhussain, W., & Molai, S. (2024). *Ontwerp en uitvoering van zes workshops voor basisschoolkinderen en hun ouders t.b.v. project Samen lezen, samen praten, samen je verhaal maken met tekstloze prentenboeken*. Projectuitvoering jan-mei 2024. In opdracht van van AbbyD, Rijke schooldag.
- Van der Beek, A., & Mensink, L. (2024). *Ontwerp en uitvoering van drie inspiratiesessies voor professionals in Kind en Educatie*.

BIJLAGE 2 OVERZICHT PARTNERSCHAPPEN 'SAMEN OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN'

Naam partnerschap	Besturen (per juni 2023)	Aantal opleidingsscholen
Vista	BMS, Catent, CNS Staphorst, Op Kop, Promes, Talent Westerveld, Wolderwijs	60
PAST	mijnplein, SKOT, PCBO Apeldoorn, Varietas, VOG	44
EPZ	Aquila, Aves, Catent, Jenapleinschool Zwolle, OOK, OOO, Aurora-Proo	107
SAMEN	Ante, SCPO, SKO, Stichting SchOOL	56
Totaal aantal opleidingsscholen		267

BIJLAGE 3 OVERZICHT LECTORATEN EN LECTORAATSOPDRACHTEN

LECTORAAT IN ONTWIKKELING

Lector: vacature (dr. W. Jongstra is benoemd als lector, met ingang van 01-01-2025)

In 2024 was er geen lectoraat. Eind 2024 is de nieuwe lector aangesteld. Deze is per 1 januari 2025 in functie. Dan starten ook de gesprekken over het onderwerp van het lectoraat.

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.

SAMENWERKING KPZ MET RADIANT-LECTORAAT REKENEN-WISKUNDE

Lector: dr. R. Keijzer

Hogeschool Ipabo

Associate lector: dr. M. Veldhuis

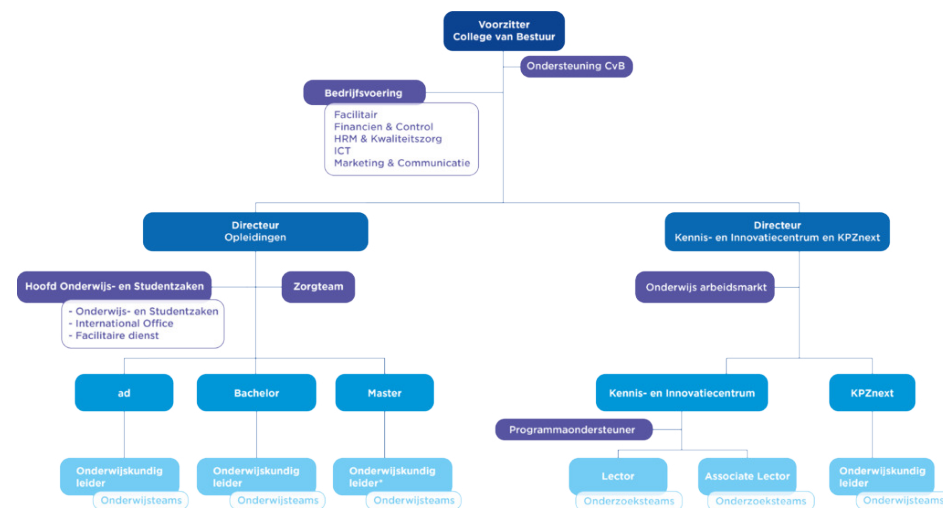
Universiteit Utrecht

KPZ is in 2023 aangesloten bij het lectoraat Rekenen-wiskunde van I-Pabo middels de inzet van een docent onderzoeker, in 2024 is dit uitgebreid met de (gedeelte) inzet van een associate lector (0,1 fte inzet bekostigd vanuit KPZ).

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 2024



* momenteel niet ingevuld

BIJLAGE 5 NEVENFUNCTIES BESTUURDER

AGEETH BERGSMA

Vanuit Hogeschool KPZ

- Lid Zwolse 8
- Voorzitter 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)
- Lid Raad van Toezicht Stichting Scholengemeenschap Groningen (bezoldigd)

BIJLAGE 6 MR LEDEN HOGESCHOOL KPZ

Medewerkers

- Wendy Goosen - voorzitter
- Leon Kleinjan - secretaris
- Annemarie Wering - lid
- Femke Koopman - lid
- Gordon Conradie - lid

Studenten

- Lars Zieleman (pabo)
- Luc van Dam (pabo)
- Marc de Bresser (pabo)
- Nory Evers (pabo)

BIJLAGE 7 HOOFD EN NEVENFUNCTIES RAAD VAN TOEZICHT

Naam	Commissie	Hoofd- en nevenfuncties	Benoemingsperiode
mr. L.J. Klaassen	Voorzitter	Hoofdfunctie: -	Lid vanaf: 01-01-2020
	Commissie: Remuneratiecommissie	Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Zorggroep Alliad; 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; Voorzitter Stichting Luthers Bach Ensemble; waarnemend burgemeester van Westerwolde (1 maart - 30 juni).	Herbenoeming: 01-01-2024 Aftreden: 01-01-2026
dr. A.A.C. Brockmöller	Lid	Hoofdfunctie: Senior Executive Adviseur bij GITP	Lid vanaf: 01-01-2020
	Commissie: Remuneratiecommissie Onderwijs en Onderzoek	Nevenfuncties: -	Herbenoeming: 01-01-2024 Aftreden: 01-01-2028
drs. D.T.T. Kamsma	Lid	Hoofdfunctie: Directeur Academie Gezondheidsstudies bij Hanzehogeschool Groningen	Lid vanaf: 01-09-2020
	Commissie: Onderwijs en Onderzoek	Nevenfuncties: Lid Raad van Toezicht CVO Zuidwest Fryslân; Voorzitter Adviescommissie Kansfonds (Hilversum); Parochianenvoorganger Zalige Titus Brandsmaparochie; Dagvoorzitter Diocesane Pastorale Raad Bisdom Groningen- Leeuwarden	Herbenoeming: 01-09-2024 Aftreden: 01-09-2028
M.D. Kooijman MBA	Lid	Hoofdfunctie: Partner & consultant Ko-Kreation en Zorgadviseurs.nl	Lid vanaf: 01-01-2017
	Commissie: Auditcommissie	Nevenfuncties: Lid Raad van Commissarissen GGZ Scharwächter, Lid Raad van Toezicht Rosengaerde t/m mei 2024 Bestuur Voedselbank Zwolle e.o. Bestuur Filmtheater Fraterhuis te Zwolle Board Creative Works te Zwolle	Herbenoeming: 01-01-2021 Aftreden: 01-01-2025
drs. S.M. Kroes	Lid	Hoofdfunctie: Dga Kraamcentrum de Geboorte B.V.	Lid vanaf: 01-09-2020
	Commissie: Auditcommissie	Nevenfuncties: Voorzitter Audit Committee en lid Raad van Toezicht Stichting Ommeriek per 01-08-2024	Herbenoeming: 01-09-2024 Aftreden: 01-09-2028