



Jaarverslag 2021

Vastgesteld op 13 juni 2022

Voorwoord

In de Thomas More Hogeschool draait alles erom hoe onderwijsprofessionals betekenisvol kunnen zijn voor jonge leerlingen. Studenten, docenten, schoolopleiders en leerkrachten, maar ook ondersteuners van het servicebureau, coördinatoren en directies die werkzaam zijn bij de hogeschool en bij de zeven convenantpartners, inclusief al de opleidingsscholen; allen maken ze deel uit van een onderwijsgemeenschap die er op gericht is om Goed Onderwijs voor kinderen in Rotterdam en omgeving telkens weer beter waar te maken.

De Thomas More maakt deel uit van een breder netwerk met externe expertise vanuit kennisinstituten, zoals de Erasmus Universiteit, de TU Delft, het NIVOZ, het Centrum voor Katholiek Onderwijs VKO en de Radboud Universiteit. Vooral voor het samen onderzoeken is dit van groot belang. De samenwerking met onze partners in Radiant is daarbij de basis. We hebben ook in 2021 alles in het werk gesteld om de kwaliteit van het onderwijs te handhaven en de Kwaliteitsafspraken te realiseren rondom 'studiesucces', 'professionalisering van docenten' en 'passende en goede onderwijsfaciliteiten', waaronder goede studentwerkplekken. Het Innovatielab is in gebruik genomen, met *state of the art* materialen en de nieuwste mogelijkheden op het gebied van de toepassing van ICT-technologie in het onderwijs.

Al in ons *Strategisch Plan 2019-2024* staat dat we een onderwijsgemeenschap willen zijn voor eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals die geloof hebben in ieder kind, nooit opgeven en er met hart en ziel voor de kinderen willen zijn. Om deze ambitie te realiseren, is onder meer gestart met het ontwikkelen van een nieuw TMO-curriculum *Leraren opleiden voor de toekomst*. Wereldwijsheid is een van de zaken die een herkenbare plek krijgt in het curriculum. We leven in een diverse samenleving. De TMH wil een gemeenschap zijn waar iedereen er op zijn of haar eigen wijze mag zijn, waar niemand wordt buitengesloten en waar iedereen zijn of haar steentje kan bijdragen. Diversiteit van studenten en medewerkers is dan ook een tweede pijler in ons *Strategisch Plan*. In 2021 is actief beleid gevoerd om de etnische diversiteit van het TMH-team te versterken. Het streven is om meer rolmodellen te creëren voor (toekomstige) onderwijsprofessionals.

COVID-19 heeft in 2021 wederom een groot beroep op flexibiliteit en creativiteit van (aspirant-) studenten en medewerkers gedaan. De lockdown en alle andere bekende maatregelen vroegen om focus te houden op onderwijs en toetsing op afstand en, zodra er weer mogelijkheden ontstonden voor fysiek onderwijs, op het slim gebruik maken van *blended learning*. De gevolgen van een tweede covid 19-jaar zijn goed merkbaar, onder meer op het gebied van mentaal welbevinden, maar ook op het gebied van studievoortgang.

Dit jaarverslag schetst de belangrijkste ontwikkelingen en activiteiten in 2021. Er zijn waardevolle zaken tot stand gebracht, maar door COVID-19 zijn er ook zaken veranderd of vertraagd. Vanaf deze plek willen we grote waardering uitspreken voor iedereen die erin is geslaagd om in dit impactvolle jaar het verschil te maken voor de studenten en de kinderen in Rotterdam en om bij te dragen aan de vorming van wereldwijze en eigenzinnige (toekomstige) leerkrachten. We hopen dat u een helder beeld krijgt van wat bereikt is en gaan graag in gesprek hoe we dit elke dag weer een beetje beter kunnen doen. Juist in tijden dat de wereld, en daarmee ook het onderwijs, zoekende is hoe met de fors nieuwe werkelijkheden om te gaan.

Het bestuur van Thomas More Hogeschool:

Dorothee van Kammen

Lia Zwaan-van Schijndel

Ton Groot Zwaaftink, voorzitter

Inhoudsopgave

BESTUURSVERSLAG

1. Over Thomas More Hogeschool	5
1.1 Wie zijn we	5
1.2 Organogram en inrichting organisatie	6
1.3 Samenwerkingsverbanden: sterke netwerken.....	8
1.4 Kwaliteitsafspraken	8
1.5 Dynamische ontwikkelingen rond lerarenopleidingen	8
2. Impact Corona	10
3. Van strategie naar uitvoering	13
3.1 Belangrijke acties in 2021.....	13
3.2 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling.....	14
3.3 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	14
3.4 Diversiteit studenten en medewerkers.....	16
3.5 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	17
3.6 Innovatieve onderwijspraktijken.....	17
3.7 Variëteit aan routes.....	17
3.8 Sterke netwerken	18
3.9 TMA, dé partner voor professionalisering	19
3.10 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	20
3.11 Bruisend ontmoetingscentrum	20
4. Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren.....	21
4.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingsschool (TMO).....	21
4.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP)	22
4.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)	29
5. Internationalisering.....	35
6. Samenwerken met studenten, tevredenheid en welzijn	37
7. Kwaliteitsborging	40
8. TMH Kwaliteitsafspraken	43
8.1 Rapportage projecten.....	43
8.2 Reflectie mr met betrekking tot kwaliteitsafspraken.....	48
8.3 Besteding middelen kwaliteitsafspraken	53
9. Instroom, doorstroom, uitval.....	56
10. Medewerkersbeleid	60
11. NPO bestedingsplan, realisatie en vooruitblik	68
12. Financiën	73

13. Jaarverslag medezeggenschapsraad 2021	93
14. Jaarverslag Raad van Toezicht 2021	95
14.1 Algemeen.....	95
14.2 Samenstelling	95
14.3 De werkwijze	95
14.4 Besproken onderwerpen in 2021.....	96
14.5 Werkgeverschap.....	97
14.6 Eigen functioneren	97
14.7 Overzicht hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht.....	98
Bijlage 1. kerngegevens over de instelling	99
Bijlage 2. goed onderwijs, goed bestuur	101
Bijlage 3. TMH Strategisch Plan 2019-2024	103
15. Jaarrekening	107
Balans per 31 december 2021.....	107
Staat van baten en lasten 2021	108
Kasstroomoverzicht 2021.....	109
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	110
Toelichting op de balans.....	121
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.....	127
Toelichting op de staat van baten en lasten	128
Gebeurtenissen na balansdatum	136
Opgave verbonden partijen.....	137
Ondertekening van de jaarrekening.....	139
16. Overige gegevens	140
Statutaire regeling inzake bestemming resultaat	140
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	141
Gegevens over de rechtspersoon.....	145

1. Over Thomas More Hogeschool

1.1 Wie zijn we

Op Thomas More Hogeschool leiden we onderwijsprofessionals op voor het basisonderwijs. Met inmiddels 900 studenten en bijna 100 medewerkers zijn we een kleine hogeschool en een middelgrote pabo. We hebben een eigen gebouw, vlak achter Rotterdam Centraal Station, dat in 2020-2021 gedurende de lockdowns ingrijpend verbouwd is met een nieuwe aula, uitbreiding van de studentwerkplekken en een cateringvoorziening met terras voor studenten en medewerkers: Café 80. Ook is het nieuwe Innovatielab van start gegaan in het hart van het gebouw.

Leraar basisonderwijs is een prachtig, veelzijdig, maar ook veeleisend beroep. Om met hart & ziel te werken in het onderwijs, om de goede dingen te doen, ook in de ogen van de leerlingen, moet je verbonden zijn met je persoonlijke drijfveren van zorg en liefde voor leerlingen en het vermogen hebben om open te staan voor wat zich aandient. Je moet je eigen talenten ontdekken en inzetten, je horizon verbreden en weten wat jezelf en de ander geluk brengt. Je kunt alleen een goede leraar worden, als je je ook als mens ontwikkelt: persoonlijke en professionele ontwikkeling gaan hand in hand.

Onze studenten verschillen van elkaar in vooropleiding, levensfase en achtergrond maar ook in talenten en ambities. Allemaal zijn het mensen die al veel in huis hebben, met hun eigen levensverhaal, voorkennis, opgedane vaardigheden, opvattingen en gewoontes. Allemaal mensen met een hoofd vol ideeën over hoe ze van betekenis kunnen zijn in het onderwijs, met hart voor leerlingen en handen om aan de slag te gaan. En ook allemaal mensen met veel vragen, zaken waar ze nooit eerder over hebben nagedacht of die ze nooit eerder hebben uitprobeerde. Dat vormt het startpunt: alles wat studenten al (denken te) kunnen, weten, waarderen en gewend zijn te doen, ontwikkelen ze gedurende de opleiding tot een persoonlijk en professioneel werkconcept met een stevige kennisbasis, dat richting geeft aan hun handelen als leraar.

Thomas More Hogeschool biedt een rijke leeromgeving met een breed palet aan **opleidingsroutes voor leraar basisonderwijs aan voor verschillende doelgroepen**.

Er zijn instroommomenten in september en februari en variaties in instroomeisen en doorlooptijd (zie bijlage: Kerngegevens over de instelling).

Studenten kunnen zich **specialiseren voor het werken met jonge of oudere kinderen** en **profiëren** door facultatief naast hun opleiding de vakspecialisatie Muziek te volgen (in het kader van *Meer muziek in de klas*), of binnen hun opleiding te kiezen voor het traject Specialist Sportieve en Gezonde School (TMH is in 2021 als eerste pabo gecertificeerd voor dit traject) en diverse minoren. De minor Bewegingsonderwijs leidt tot het behalen van de bevoegdheid bewegingsonderwijs voor alle groepen. Binnen de minor Onderwijsinnovatie kunnen studenten certificaten voor Dalton, Montessori en Jenaplan behalen.

Met de Marnix Academie en Driestar Hogeschool biedt Thomas More Hogeschool de Master Passend Meesterschap aan.

Vijf jaar na onze verzelfstandiging als Thomas More Hogeschool hebben we in ons **Strategisch Plan 2019-2024** (zie bijlage) onze koers opnieuw vastgesteld: verder bouwen aan een onderwijsgemeenschap voor eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals.

Wereldwijze leraren

breken uit hun bubbel, verbreden hun horizon, zijn zich bewust van de verschillende belangen, behoeftes en veranderingen in de wereld om ons heen, kunnen de perspectieven van anderen waarderen, willen een positieve bijdrage leveren aan de wereld en opgedane inzichten en ervaringen omzetten in handelen.

Eigenzinnige leraren

maken eigen en doordachte keuzes, zetten hun diverse talenten in en ontwikkelen die door, weten vanuit een eigen visie te handelen in de onderwijspraktijk.

Onze **onderwijsgemeenschap** bestaat uit studenten en pabo-opleiders maar ook leraren, schoolopleiders en schoolleiders in de basisscholen en onderzoekers in het praktijkcentrum. We zijn erop gericht om, vanuit een gezamenlijke visie op leren en samen opleiden, onze studenten op te leiden, zodanig dat dit tegelijkertijd bijdraagt aan de ontwikkeling van de betrokken scholen en van de pabo. Daarbij houden we altijd voor ogen dat wat we doen, in de eerste plaats goed moet zijn voor de ontwikkeling van kinderen in Rotterdam en regio.

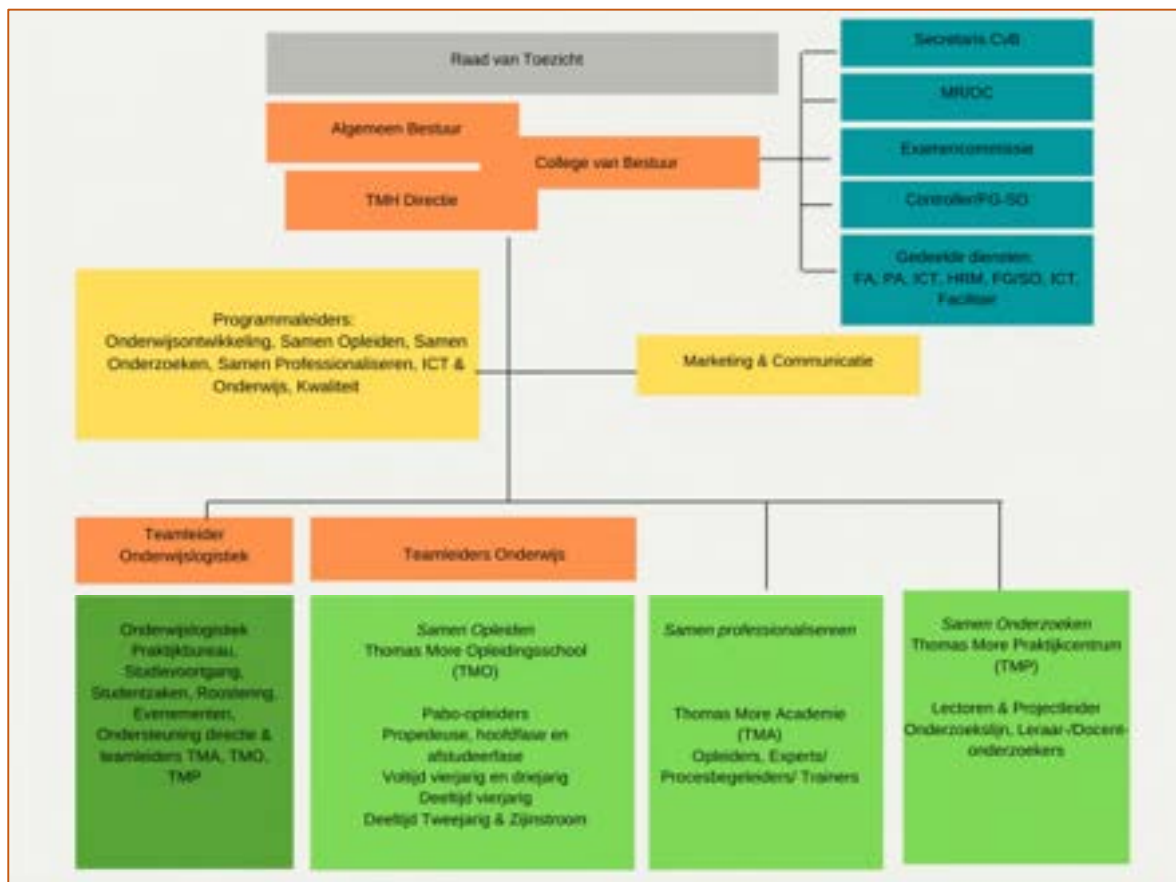
In Thomas More Opleidingsschool (TMO) is de opleidingsfunctie ondergebracht en staat de professionele ontwikkeling van studenten tot startbekwame leerkrachten centraal in intensieve samenwerking met zeven katholieke schoolbesturen: RVKO, WSKO, SIKO, SKOP, Edumare, Laurentius en de Groeiling. De organisatiestructuur die we hebben opgebouwd met onze werkveldpartners, met een stuurgroep, een kerngroep, een HR-expertgroep en een activiteitenkalender voor alle gezamenlijke activiteiten in het kader van Samen Opleiden, biedt steeds het platform voor samenwerking en reflectie

Maar de ontwikkeling van leraren gaat door na het behalen van de bachelor. Het samen opleiden profiteert van de gelijktijdige ontwikkeling in de afgelopen jaren van de Thomas More Academie (TMA) en het Thomas More Praktijkcentrum (TMP). TMA biedt een rijk aanbod voor **samen professionaliseren** van leraren en teams in de scholen en bij het TMP zijn de lectoraten ondergebracht voor het **samen onderzoeken** in praktijkgemeenschappen met scholen. De afgelopen jaren werkten we aan het uitbouwen van onze onderwijsgemeenschap Thomas More, waar geïntegreerd wordt gewerkt aan samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken.

1.2 Organogram en inrichting organisatie

We hebben in totaal 95 medewerkers: 70 medewerkers onderwijzend personeel (48 fte) en 22 medewerkers onderwijslogistiek en facilitair (17 fte) plus directie en bestuur. De opleiding wordt aangestuurd door een tweehoofdige **directie**. Zij zijn samen verantwoordelijk voor het geheel van Samen Opleiden-Professionaliseren-Onderzoeken. Vier **teamleiders** geven leiding aan de opleidingsteams, bestaande uit pabo-opleiders die werkzaam zijn in een opleidingsfase als begeleider professionele ontwikkeling van studenten (probegeleider) en/of vakexpert. De **teamleider Onderwijslogistiek** geeft leiding aan medewerkers Onderwijslogistiek. Op het gebied van vijf grotere samenhangende processen in de organisatie zijn **programmaleiders** aangesteld: Onderwijsontwikkeling, Samen opleiden, Kwaliteit, ICT & Onderwijs en Samen professionaliseren. Op termijn wordt er een programmaleider Samen onderzoeken aangesteld.

Ondersteunende diensten op het gebied van Facilitaire Zaken & Huisvesting, Financiële Administratie & Controlling (FA) en Personeelsadministratie (PA) worden verleend door het bestuursbureau van de RVKO (Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs). Thomas More Hogeschool heeft samen met het bestuursbureau van de RVKO een ICT-afdeling ingericht voor functioneel en technisch beheer ICT. De Functionaris Gegevensbescherming (FG) en het Security Office zijn verantwoordelijk voor het bewaken van beleid en uitvoering op het gebied van AVG (zie TMH Medewerkersbeleid).



1.3 Samenwerkingsverbanden: sterke netwerken

SAMENWERKINGSVERBANDEN

Naast ons partnerschap met de schoolbesturen is TMH goed ingebed in een aantal Rotterdamse, regionale en landelijke samenwerkingsverbanden. We noemen hier:

3 Rotterdamse pabo's

Samenwerking met drie Rotterdamse pabo's, Rotterdamse schoolbesturen en de Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort. Vanuit de pabo's ligt nadruk op het realiseren van grotere en meer diverse instroom op de opleidingen, versterken van de zijinstroom en versterken van de samenwerking met het speciaal (basis)onderwijs.

Radiant

Thomas More Hogeschool maakt deel uit van de coöperatie Radiant, bestaande uit 9 kleine hogescholen (veelal monosectorale pabo's): Ipabo, Amsterdam; Marnix Academie, Utrecht; Driestar, Gouda; Hogeschool de Kempel, Helmond; Iselinge Hogeschool, Doetinchem; KPZ, Zwolle; VIAA, Zwolle; CHE, Ede. Doelstelling is o.a. samenwerking bij internationalisering, peerreviews in het kader van de kennisbases, projecten in het kader van het Versnellingsplan SURF, Het Student Informatiesysteem OSIRIS en gezamenlijke ontwikkeling en uitvoering van masters en praktijkonderzoeken, o.a. het onderzoeksconsortium Waardengedreven handelen.

Educatieve Alliantie Zuid-Holland

De Lerarenopleidingen van Universiteit Leiden, TU Delft, Erasmus Universiteit, De Haagse Hogeschool, Hogeschool Inholland, Hogeschool Leiden, Thomas More Hogeschool en Hogeschool Rotterdam vormen sinds kort met elkaar een regionale alliantie onder de naam 'Educatieve Alliantie Zuid-Holland'. De Gezamenlijke besturen doen dit ter uitvoering van het Bestuursakkoord Flexibilisering om gezamenlijk tot een gevarieerd en dekkend aanbod te komen.



1.4 Kwaliteitsafspraken

In het kader van de TMH Kwaliteitsafspraken, voeren we sinds 2019, in nauw overleg met de mr/opleidingscommissie en de studentenraad, een aantal projecten uit ter verbetering van zaken waarover studenten destijds in diverse evaluaties kritisch waren: roostering, toetsing en passende en goede ICT- en onderwijsfaciliteiten (zie hoofdstuk Kwaliteitsafspraken).

1.5 Dynamische ontwikkelingen rond lerarenopleidingen

Mede door het aanhoudend lerarentekort blijven de ontwikkelingen rond het opleiden van leraren dynamisch.

Het Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen, in 2020 beklonken tussen het Ministerie van OCW, de Vereniging Hogescholen en de VSNU namens alle hogescholen en universiteiten met een lerarenopleiding, stelt een aantal ambities voor de komende jaren die moeten leiden tot meer en betere leraren door onder andere:

- meer vraaggericht en flexibel opleiden
- meer samenwerking en complementariteit tussen opleidingen
- versterking van de samenwerking met po, vo en mbo bij samen opleiden en professionaliseren.

Thomas More Hogeschool participeert actief in projecten in het kader van het Bestuursakkoord:

De programmaleider Onderwijsontwikkeling is trekker van de VH-werkgroep die landelijk richting geeft aan de ontwikkeling van leeruitkomsten voor de lerarenopleidingen. TMH is daarnaast aangesloten bij de hogescholen die de landelijk ontwikkelde handreiking EVC-assessments als pilotgroep vertaalt naar de eigen organisatie. Ook neemt TMH deel aan de pilot Microcredentials (zie paragraaf 4.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie).

TMH heeft meegewerkt aan de totstandkoming van een **actieplan, proactief opgesteld door de pabo's** met het oog op het lerarentekort en de discussies die landelijk zijn ontstaan over toelatingstoetsen en selectieve toetsen op de

pabo. Het actieplan heeft betrekking op drie acties rondom een nieuw te ontwikkelen rekentoets, de doorontwikkeling van de toelatingstoetsen en het bredere perspectief rondom de intake van de lerarenopleidingen.

Doel is dat selecterende drempels voor de poort worden weggenomen, zonder de kennistoetsing weg te laten voor de opleiding. Dit is een aspect wat met name voor jongeren met een migratieachtergrond van belang zal zijn maar daarnaast wordt ook beoogd dat er meer informatie wordt geboden voor de start van de studie, zodat alle studenten beter geïnformeerd kunnen beginnen met hun route naar het leraarschap. Het actieplan sluit daarmee aan op de uitgangspunten van het Bestuursakkoord Lerarenopleidingen.

In Rotterdam bij de Erasmus Universiteit wordt de start voorbereid per 1 september van een **nieuwe Educatieve Master Primair Onderwijs (EMPO)**: een tweejarig mastertraject voor hbo/wo bachelors (een vergelijkbare doelgroep als onze verkorte deeltijd). Gelijktijdig worden ook universitaire lerarenopleidingen basisonderwijs gestart in Leiden en Amsterdam. In Nijmegen bestaat deze al langer.

De EUR-master wordt opgezet in samenwerking met het NIVOZ en krijgt een sterke focus op stedelijke pedagogiek. TMH verbindt zich op verschillende manieren aan met dit nieuwe initiatief. Onze lector Patrick Sins gaat een module verzorgen over Vernieuwingsonderwijs & zelfregulatie. Eén van de docenten in de nieuwe opleiding is ook als onderzoeksdocent werkzaam bij TMH. Met Aziza Mayo, directeur Research & Development van het NIVOZ, zijn we in gesprek over de onderzoeksprogrammering met de komst van het NIVOZ naar Rotterdam en in relatie tot de EMPO. En last but not least: EMPO-studenten gaan leren in praktijk op twee van onze opleidingsscholen en zullen daar dus ook TMH-studenten tegenkomen. Samen gaan we kijken hoe dat kan bijdragen aan leren van elkaar.

2. Impact Corona

Ook 2021 werd getekend door beperkingen voor het onderwijs door Coronamaatregelen. In dit hoofdstuk vatten we kort samen wat de impact van Corona is geweest in 2021 voor verschillende aspecten van onze organisatie.

Onderwijs

Bij de start van het jaar kon alleen toetsing fysiek plaatsvinden op locatie. Tot aan de zomer moest het onderwijs op anderhalve meter georganiseerd worden waardoor de facto een groot deel van het onderwijs online moest plaatsvinden. Uitgangspunt was steeds wel dat we zoveel mogelijk onderwijs en ontmoetingsmogelijkheden voor studenten organiseerden in het gebouw, binnen de geldende maatregelen. Voor belangrijke evenementen (denk aan de diplomeringen) werden programma's gemaakt met tijdsblokken en routings door het gebouw.

Onderwijsprojecten, gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten, zijn doorgegaan, zij het in aangepaste vorm maar met sterk verbindende elementen waarbij studenten werden gezien en zichzelf durfden te laten zien. Er zijn gratis (leen)laptops ter beschikking gesteld aan studenten die geen geld hadden voor een laptop. We hebben lokalen beschikbaar gemaakt en groepen ingeroosterd voor zelfstudie, erop vertrouwend dat ze de basisregels in acht namen, en dat deden ze (zie ook Besteding NPO gelden).

Heel belangrijk voor het onderwijs was dat de basisscholen open bleven en de studenten daar welkom waren voor het leren in praktijk, waardoor studenten nooit de hele week uitsluitend online onderwijs hadden. Na de zomer kon er weer veel meer fysiek onderwijs plaatsvinden, omdat de anderhalvemeterregel niet langer van kracht was voor het hoger onderwijs. Het aantal besmettingen onder studenten en medewerkers bleef steeds relatief beperkt en was in vrijwel alle gevallen te herleiden tot de aanwezigheid in de basisscholen en de thuissituatie. Toch werd het najaar wel gekenmerkt door de impact van quarantaines voor studenten en medewerkers.

Als gevolg van de lockdowns en Coronamaatregelen hebben we in zeer korte tijd grote stappen gezet in het ontwikkelen van online onderwijs. We hebben daarbij de keuze gemaakt om hybride onderwijs (tegelijktijd fysiek en online) slechts zeer beperkt toe te passen, maar studenten in quarantaine wel te faciliteren om via Teams aan te sluiten bij fysiek onderwijs. Eind 2021 ontstond ruimte om het gesprek te voeren over het ontwikkelen van blended onderwijs, waarbij het bieden van combinaties van online en fysieke leeromgevingen (waaronder de praktijk in de basisscholen) wordt ingegeven door de opleidingsinhoud/ didactiek en niet louter bepaald wordt door geldende Corona-restricties.

Studenten

Steeds meer werd in 2021 zichtbaar wat de gevolgen waren voor de mentale gezondheid van studenten, zie ook het rapport Monitor Mentale gezondheid van studenten hoger onderwijs: <https://www.trimbos.nl/docs/684d0eb6-43ac-48db-8db6-3363fddf5d89.pdf>

Toch denken we dat we ook het afgelopen jaar er veel aan hebben gedaan om studenten mentaal door deze lastige periode heen te slepen. Onze studenten hebben bijvoorbeeld allemaal een handgeschreven kerstkaart gekregen van hun pro-begeleider. We hebben online gewandeld met elkaar, docenten en studenten door elkaar heen. Er zijn pizzasessies gedaan met de klassenvertegenwoordigers om te spreken over oplossingen voor het online onderwijs. Er zijn online weerbaarheidstrainingen gegeven in kleine groepjes. De faalangsttrainingen voorafgaand aan toetsweken hebben fysiek plaatsgevonden (zie ook Besteding NPO-gelden).

In het algemeen zijn studenten sinds september 2021 heel erg blij met fysiek onderwijs en verblijven ook graag tussen en na onderwijsactiviteiten in het gebouw. Café 80 vervult voor een groep studenten die het lastig hebben echt een rol als pleisterplaats. De docenten merken wel verschillen in de studiehouding van studenten. We krijgen signalen over studenten die zich 'onvolwassener' gedragen, bijvoorbeeld tijdens kampen, 'alsof ze een jaar achter lopen in hun sociaal emotionele ontwikkeling'. En signalen dat studenten 'het passieve gedrag dat velen hadden bij online onderwijs achter hun laptop, voortzetten in het leslokaal'. Docenten maken dit gedrag bespreekbaar.

Onderzoek

De Covid-19-pandemie (en het voortdurende lerarentekort) plaatsten ons voor grote uitdagingen, ook als het om onderzoek ging. De druk in scholen is groot om mensen voor de groep te zetten en de mogelijkheden om leraren 'vrij te maken' voor onderzoeksactiviteiten zijn beperkt. Daarnaast noopte de pandemie ons tot meer online ontmoetingen en dat heeft gevolgen, niet alleen voor de mogelijkheid tot samenwerken binnen onze onderwijsgemeenschap maar ook voor de verbinding met regionale en landelijke kennisnetwerken en de zichtbaarheid van ons werk.

In het najaar van 2020 stelde het Nationaal Regie-orgaan SIA middelen beschikbaar ter ondersteuning van de infrastructuur voor praktijkgericht onderzoek. Onze aanvraag werd gehonoreerd en was gericht op drie onderdelen: het aanstellen van meer leraaronderzoekers in de opleidingsscholen verbonden aan het lectoraat Professionalisering met Hart & Ziel en bij het lectoraat Vernieuwingsonderwijs, het ontwikkelen van een TMP-aanpak voor het werken met praktijkgemeenschappen (kennisdeling -en benutting) en de voorbereiding van een digitaal platform om online samenwerken binnen onze praktijkgemeenschappen te faciliteren en expertise en bevindingen uit onze onderzoekspraktijken breder beschikbaar te stellen.

Ook werd verlenging toegekend voor de begeleiding van de promovenda Jannette Prins in het kader van het lopende RAAK-pro onderzoek Hoofd, Schouders, Knie en Taal omdat door de Coronamaatregelen de dataverzameling voor het project vertraging opliep.

Zie ook paragraaf 4.2 Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum

Bedrijfsvoering- medewerkers

We hebben in 2020-2021 veel nieuwe medewerkers aangenomen, die een bijzondere start hadden met grotendeels online werken. Dit heeft er mede toegeleid dat een aantal van de nieuwe medewerkers onvoldoende ingebed raakten in onze onderwijsgemeenschap en in 2021 voortijdig weer afscheid hebben genomen, iets wat we eigenlijk niet kenden uit voorgaande jaren.

Voor het team was het een heel pittig jaar met het steeds weer schakelen om onderwijs aan te passen aan de geldende maatregelen, schoolgaande kinderen die regelmatig in quarantaine moesten en zorgen om kwetsbare familieleden en vrienden om ons heen. In 2021 is de organisatiestructuur aangepast, gericht op leidinggeven aan een groeiende organisatie met een grotere rol voor teamleiders als aanspreekpunt voor medewerkers.

Zie ook hoofdstuk Medewerkersbeleid en ingezette actie werkdruk/werkgeluk.

Voorzieningen en ICT

Versterking van de informatievoorziening en ICT-faciliteiten was al vóór Covid-19 een belangrijk speerpunt voor ontwikkeling voor Thomas More Hogeschool. Projecten op dit gebied maken een belangrijk deel uit van de Kwaliteitsafspraken (zie hoofdstuk rapportage Kwaliteitsafspraken) en de onderwijsontwikkeling in het kader van het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen. Corona heeft daarbij wel de urgentie nog vergroot voor de ontwikkeling van blended onderwijs en de invoering van een nieuwe digitale leeromgeving. Ook doen we extra investeringen in de applicatie IrisConnect (zie besteding NPO-middelen) om het op afstand begeleiden van het leren van studenten in de praktijk van de basisschool te faciliteren.

Huisvesting

Mede door Covid-19 hebben we de grootscheepse verbouwing van het pand in 2021 kunnen voltooien zonder veel impact voor het onderwijs, dat in de eerste helft van 2021 nog veel online plaatsvond.

Gerealiseerd zijn een nieuwe aula in het hart van het gebouw, en een extra gebouwdeel met studentenwerkplekken waarmee er voor studenten meer ruimte is om elkaar te ontmoeten en samen of individueel te studeren. De nieuwe voorziening voor catering, Café 80, is in de eerste maanden van 2021 opgeleverd en wordt inmiddels intensief gebruikt. Ook het Innovatielab kon worden voltooid in de zomer en is inmiddels volop in gebruik.

(Zie ook hoofdstuk Kwaliteitsafspraken, thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten).

Bedrijfsvoering- Financiën en risico's

In 2021 zijn de financiële effecten inzake COVID-19 met name te merken in de aanpassing van de Rijksbijdrage. Enerzijds betreft dit aanpassing van het macro-budget en compensatie voor de halvering van het collegegeld

2021/2022. Anderzijds de toekenning van de corona-envelop naar aanleiding van het Bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs. Zie voor een nadere toelichting op de corona-envelop hoofdstuk 11 NPO bestedingsplan, realisatie en vooruitblik en voor een toelichting op de financiële effecten hoofdstuk 12 Financiën.

3. Van strategie naar uitvoering

We hebben de koers ingezet om ons te ontwikkelen als onderwijsgemeenschap voor wereldwijze en eigenzinnige onderwijsprofessionals. De ambities uit het Strategisch Plan 2019-2024 (zie bijlage) zijn aangescherpt op basis van de actuele ontwikkelingen en geoperationaliseerd in acties voor 2020-2021 en 2021-2022.

3.1 Belangrijke acties in 2021

Ambities Strategisch Plan 2019-2024	Acties 2021
1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	- Visitatie en ontwikkelgesprek in het kader van de NVAO-opleidingsaccreditatie
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	- Ontwerp vernieuwd curriculum 'leraren opleiden voor de toekomst' en professionalisering opleiders. - Ontwikkelen opleidingslijn Wereldwijsheid in opleidingsprogramma en het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie, - Ontwikkelen programma Kansengelijkheid - Consolideren participatie project Studentmentoren en scholing Taaltutoren
3. Diversiteit studenten en medewerkers	- Gespreksrondes TMH Inclusief en sociaal veilig - Uitbouwen marketing & wervingsstrategie, vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen
Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	- Implementatie nieuw Student Informatie Systeem (Osiris) - Voorbereiden ontwikkeling Digitale Leeromgeving (DLO) - Pilot Microcredentials - Versterking Onderwijslogistiek
Innovatieve onderwijspraktijken	- Ontwikkeling Innovatielab in het gebouw van de hogeschool en voorbereiding Buitenlab
Variëteit aan routes	- Doorontwikkeling deeltijd en voorbereiding integratie met verkorte deeltijd tot flexibel traject van twee, drie of vier jaar
Sterke netwerken	- Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort - Participatie Educatieve Alliantie Zuid-Holland - Uitbouw samenwerking met Radianthogescholen
TMA dé partner voor professionalisering	Zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie

Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	- Participatie Radiant Onderzoekconsortium Waardengedreven Handelen - Ontwikkelen gezamenlijk concept 'werken met praktijkgemeenschappen' - Voorbereiding digitaal platform TMP - Verbinding lectoraat Vernieuwingsonderwijs met Kenniscentrum voor Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam - Zie Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum
Bruisend ontmoetingscentrum	- Verbouwing afronden

Hieronder lichten we de aandachtspunten 2021 kort toe. Om dubbelingen te voorkomen verwijzen we waar mogelijk naar andere relevante hoofdstukken in dit jaarverslag.

3.2 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling

Visitatie en ontwikkelgesprek in het kader van de NVAO-opleidingsaccreditatie

De visitatie in september 2021, in het kader van de opleidingsaccreditatie door de NVAO, is goed verlopen, we voldoen op alle standaarden en de lovende woorden van het visitatiepanel vervullen ons met trots en moedigen ons aan om door te gaan op de ingeslagen weg.

Het rapport van de visiterende en beoordelende instantie NQA is in december opgestuurd aan de NVAO, die naar verwachting het positieve advies zal overnemen (zie ook Kwaliteitsborging, overige thema's).

In het beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs 2018 is opgenomen dat als onderdeel van het locatiebezoek een ontwikkelgesprek dient plaats te vinden. De opleiding voert het ontwikkelgesprek met de panelleden op basis van de input van de opleiding.

TMH heeft bij de visitatie de ontwikkeling van het nieuwe curriculum Leraren voor de toekomst ingebracht als input voor het gesprek. Centraal hierin is de vraag rondom 'flexibilisering'; Wat wordt hieronder verstaan en hoe ontwikkelen we het curriculum op het spanningsveld van een flexibel onderwijsaanbod voor studenten enerzijds en het borgen van eindniveau en de kennisbasis anderzijds?

In dit gesprek zijn mogelijke handreikingen en verbeteringen vanuit een ontwikkelperspectief besproken.

Het panel toonde zich positief over de vele vernieuwingswegen die de opleiding inslaat. Er is een verscheidenheid aan programma's voor studenten vanuit verschillende opleidingsachtergronden, onderwijs vanuit het niveau van de student en keuzevrijheid in bijvoorbeeld minoren en vakspecialisaties. Het panel waardeert tevens de ingezette beweging naar meer formatieve toetsing.

Het panel stelt vragen bij de ambities gericht op nog meer flexibilisering. De opleiding biedt al veel qua verscheidenheid en keuzevrijheid. Van belang is om de onderbouwing van de gemaakte keuzes voor vernieuwingen meer te expliciteren. Dit kan de opleiding helpen bij het monitoren en evalueren van de vernieuwingen. Vooral de constructieve alignment en de ontwerpprincipes voor de curriculumopbouw zouden nog beter uitgewerkt en onderbouwd kunnen worden, zodat de gemaakte stappen inzichtelijk en navolgbaar worden en aan alle voorwaarden voor curriculumvernieuwing gedacht wordt. Wij hebben de feedback ter harte genomen bij de verdere uitwerking van het ontwerp voor het vernieuwde curriculum.

3.3 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

Ontwerp vernieuwd curriculum Leraren opleiden voor de toekomst

In 2021 werkten we verder aan het ontwerp van het vernieuwde TMO-curriculum Leraren opleiden voor de toekomst. In het ontwerp zijn de actuele ontwikkelingen geïntegreerd op het gebied van werken met leeruitkomsten, verdieping van de specialisatiemogelijkheden voor jonge en oudere kinderen en bieden van meer keuzemogelijkheden om je als leraar te profileren, assessment for learning en blended onderwijs.

Het ontwerp bouwt voort op het huidige opleidingsplan waarin de professionele ontwikkeling van studenten centraal staat en we als onderwijsgemeenschap, pabo en opleidingsscholen samen, een rijke leeromgeving bieden waarin studenten leren van diversiteit en door pendelen tussen theorie en praktijk hun eigen visie en handelingsrepertoire ontwikkelen.

Terwijl landelijk de discussies over flexibilisering van lerarenopleidingen en werken met leeruitkomsten nog volop aan de gang zijn, formuleerden docenten TMH-leeruitkomsten, met begeleiding van experts van Onderwijs.pro, gebruik makend van de kaders die ondertussen ontwikkeld werden in de VH werkgroep Leeruitkomsten o.l.v. Mariska Krijgsman, programmaleider bij TMH. Deze leeruitkomsten vormen de onderlegger voor het nieuwe curriculum van deeltijd en voltijd en zijn inmiddels in een vergevorderd stadium. Tijdens de jaarlijkse Thomas More Dag met alle opleiders van de pabo en uit de opleidingsscholen in maart 2022 zullen de leeruitkomsten ter validering worden voorgelegd aan het werkveld.

Per 1 september 2022 zal de deeltijd van start gaan. Het verkorte traject voor hbo-/wo-bachelors en de vierjarige deeltijd voor mbo'ers zijn dan geïntegreerd tot één flexibel programma. Ondertussen werken we in 2021-2022 aan het inrichten van de noodzakelijke voorzieningen en structuren op het gebied van ICT (digitale leeromgeving studenten die individuele trajecten faciliteert) en roostering (meer mogelijkheden voor keuze voor studenten). Voor de voltijd zetten we in op invoering per 2023-2024.

Opleidingslijn Wereldwijsheid in het onderwijsprogramma en professionaliseringsaanbod

Wereldwijsheid is één van de rode draden in ons opleidingsplan, passend bij onze ambitie om wereldwijze leraren op te leiden. Hiermee sluiten we tevens aan bij het Rotterdamse Manifest: 'Scholen, dé oefenplaats voor burgerschap', dat begin 2020 werd opgesteld door de Rotterdamse onderwijsinstellingen en de Gemeente Rotterdam.

Het Expertiseteam Wereldwijsheid heeft de opleidingslijn uitgewerkt en leeruitkomsten geformuleerd voor het nieuwe curriculum, voortbouwend op de vele bestaande onderwijsonderdelen en activiteiten binnen onze onderwijsgemeenschap, die bijdragen aan wereldwijsheid.

Binnen het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel loopt onderzoek over hoe leraren in de klas gesprekken kunnen voeren over maatschappelijk controversiële kwesties. Dit onderzoek is tevens ondergebracht in het Radiant Onderzoeksconsortium Waardengedreven handelen bij complexe situaties in de klas in de context van diversiteit. Rond Wereldwijsheid is ook divers aanbod ontwikkeld in de Thomas More Academie.

Zie ook Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (4.2) en Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (4.3)

Consolideren participatie project Studentmentoren en scholing Taaltutoren

Mentoren op Zuid is een programma van de Stichting Studentmentoren Rotterdam SSR, een alliantie van Hogeschool Rotterdam, Thomas More Hogeschool en Stichting de Verre Bergen. De basis voor het meerjarenplan is de visie van SSR: "Kansen van Rotterdamse kinderen die opgroeien in een kwetsbare omgeving vergroten door middel van één op één begeleiding".

Het overgrote deel van de TMH propedeusestudenten voltijd doen inmiddels mee aan het project en worden dan voor de duur van 15-20 weken één-op-één gekoppeld aan kinderen uit de bovenbouw van drie opleidingsscholen. De mogelijkheden om het project uit te voeren waren in 2020-2021 zeer beperkt door Covid-19. Hierdoor konden groepen feitelijk pas in het voorjaar van 2021 en grotendeels online van start konden gaan. Ook in 2021-2022 is, door de nog lang hoge besmettingscijfers in de basisscholen, feitelijke uitvoering uitgesteld naar het voorjaar 2022. Het aantal begeleiders vanuit TMH is uitgebreid om de expertise rond dit project te borgen in de organisatie en het toegenomen aantal studenten te begeleiden.

Vanuit de Thomas More Academie dragen we, in een samenwerking met de gemeente, het Nationaal Programma op Zuid en Stichting de Verre Bergen bij aan de training van 50-60 taaltutoren op Zuid. Op Rotterdam Zuid is al 10 jaar ervaring opgedaan met een succesvolle aanpak op het gebied van rekentutoring vanuit de Rekenfaculteit en loopt ook het programma Mentoren op Zuid, waar we met onze eerstejaars voltijdstudenten aan meedoen.

Ontwikkelen programma Kansengelijkheid

Zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie

3.4 Diversiteit studenten en medewerkers

TMH Inclusief en sociaal veilig

Zie hoofdstuk Medewerkersbeleid.

Project 4x4

We zijn ons ervan bewust dat elke organisatie blinde vlekken heeft, ook wij. Daarom neemt TMH deel aan het landelijke project voor pabo's 4x4 divers: een project waarin we o.a. de drie Rotterdamse hogescholen van- en met elkaar leren en projectmatig werken aan inclusie en diversiteit. We stellen onszelf vragen over waar we vinden dat we als organisatie staan en gaan in gesprek met studenten over hun ervaringen hierover. We voeren gesprekken met organisaties als de Gemeente Rotterdam, de Nationale politie en stichting Verre Bergen en leren van hen over beleid rondom inclusie. De uitkomsten worden omgezet in acties voor 2022.

Uitbouwen marketing & wervingsstrategie vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen

In onze marketing en wervingsstrategie hebben we ons ten doel gesteld een meer diverse studenten populatie aan te trekken. Rotterdam is een superdiverse stad. De huidige studenten populatie is nog geen afspiegeling van onze stad. Binnen onze marketing en wervingsactiviteiten hebben we hier extra aandacht voor. Zo werken we met partners in de stad die goed thuis zijn in wat Rotterdammers beweegt.

Ook zijn we bezig met een huisstijl restyling en hebben in 2021 onze merkwaarden als onderlegger voor onze merkidentiteit uitgewerkt:

- **Humaan:** hart & ziel, met zorg en liefde voor elkaar en de wereld.
- **Footprint:** wereldwijsheid, bewust bijdragen aan een betere wereld en hoe leer je kinderen hier zorg voor te dragen.
- **Innovatief:** we leiden leraren op die het anders willen.
- **Doen:** kinderen onderwijzen als makers van de toekomst.

Vervolgens is onze nieuwe campagne MORE THAN A TEACHER ontwikkeld. Hierbij is in beeld gebracht dat je als leraar jezelf meeneemt en inbrengt, onze studenten en leraren zijn naast het uitoefenen van hun beroep nog zoveel meer. Dit maakt je als leraar interessant. Dit neem je mee de opleiding in en wij helpen je meer uit je opleiding te halen.



Naast de nieuwe campagne zijn we achter de schermen ook druk bezig geweest met onze offline en online campagne activiteiten.

Het marketing en wervingsteam is uitgebreid met een studentrecruiter en een marketing en communicatie professional. De Open dagen zijn ingericht volledig in aansluiting op ons verhaal en de campagne is opnieuw vormgegeven.

Daarnaast hebben we onze wervingsactiviteiten in Rotterdam uitgebreid.

3.5 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling

Implementatie nieuw Student Informatie Systeem (Osiris)

In februari 2021 hebben we de overgang gemaakt naar het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris. In de eerste maanden van 2021 werd het systeem verder ingericht. Osiris biedt de komende jaren veel mogelijkheden om onze onderwijslogistieke processen verder te optimaliseren.

Voorbereiden ontwikkeling Digitale Leeromgeving

Als gevolg van Covid-19 moest een groot deel van het onderwijs digitaal worden verzorgd. Dit stelde ons in staat om veel ervaring op te doen met Microsoft Teams en andere digitale platforms. De aanschaf van IRIS-connect maakte het mogelijk om het leren in de opleidingsscholen op afstand te beoordelen als bijvoorbeeld pabo-opleiders, mede als gevolg van Covid-19, niet fysiek aanwezig mogen of kunnen zijn.

Deze ervaringen hebben we in 2021 geëvalueerd en vormen input voor de verdere keuze voor een nieuwe digitale leeromgeving begin 2022 ter voorbereiding van de start van het vernieuwde deeltijdprogramma. Belangrijk criterium bij de keuze is dat het systeem goed communiceert met Osiris, met het roosterprogramma en met een applicatie voor het werken met portfolio (zie ook hoofdstuk Kwaliteitsafspraken).

Pilot Microcredentials

Zie paragraaf 4.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie

Versterking Onderwijslogistiek

Om de organisatie van TMH te versterken en de daarbij behorende onderwijslogistieke uitdagingen beter het hoofd te kunnen bieden, is ervoor gekozen om te investeren in een teamleider onderwijslogistiek. Per 1 augustus 2021 is de nieuwe teamleider Onderwijslogistiek aangesteld die in nauwe samenwerking met teamleiders, programmaleiders en directie werkt aan de versterking van onderwijslogistieke processen.

De nieuwe teamleider heeft een aantal projecten in gang gezet gericht op de onderwijslogistieke keten. Concreet betekent dit dat informatiestromen en processen beschreven en geoptimaliseerd worden. Ook werken we aan het slim delen van informatie en onderlinge communicatie op het snijvlak van onderwijs en onderwijslogistiek. Dit heeft al geleid tot een aantoonbare verbetering in de waardering van het lesrooster door studenten en docenten. De ingezette ontwikkeling heeft een meer-jaren-karakter en zal de komende jaren voortgezet worden.

3.6 Innovatieve onderwijspraktijken

Ontwikkeling Innovatielab in het gebouw van de hogeschool en voorbereiding Buitenlab

In het Innovatielab, dat is gerealiseerd in het hart van het gebouw, komt een breed scala aan innovatieve onderwijsactiviteiten samen, steeds gericht op het gebruik van technologie bij het ontwerpen van onderwijs. Het Innovatielab is er voor studenten, opleiders en onderwijsprofessionals en kinderen uit de opleidingsscholen, zie hoofdstuk Kwaliteitsafspraken en <https://www.thomasmorehs.nl/hogeschool/innovatielab-rotterdams-onderwijs.html>.

In 2021 is een plan ontwikkeld om de buitenruimte rond het gebouw van TMH in te richten als een Buitenlab. Daarbij is tevens gebruik gemaakt van de inzichten uit het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind. Dit lectoraat richt zich op de betekenis en het belang van een natuurrijke omgeving voor de ontwikkeling van kinderen. Het gaat bijvoorbeeld om inzicht in de wijze waarop een natuurrijke speel- en leeromgeving het pedagogisch klimaat beïnvloedt en het onderwijsleerproces kan bevorderen. De focus van het lectoraat in Rotterdam is gericht op het Jonge Kind, taal en spelend leren. Ook het Buitenlab is er straks voor studenten, opleiders en onderwijsprofessionals en kinderen uit de opleidingsscholen. De werkzaamheden om het Buitenlab te realiseren, gaan in het voorjaar van 2022 van start.

3.7 Variëteit aan routes

Doorontwikkeling deeltijd en voorbereiding integratie met verkorte deeltijd tot flexibel traject van 2, 3 of 4 jaar

Zie boven: Vernieuwd curriculum Opleiden leraren voor de toekomst.

Opleiden voor het Speciaal (Basis) Onderwijs

Ook in het SO/SBO is het lerarentekort groot. Er wordt dan ook een sterk beroep gedaan op de pabo's om meer leraren op te leiden voor de sector. Om meer studenten te motiveren voor werken in het SO/SBO en ze daartoe beter toe te rusten, hebben we een actieplan Versterken opleiden voor het SO/SBO opgesteld.

Nieuw in het onderwijsprogramma is bijvoorbeeld de workshopdag voor voltijdstudenten in de hoofdfase, waarbij ze in diverse workshops, verzorgd door s(b)o specialisten van o.a. verschillende partnerschoolbesturen (Laurentius, en de So-besturen Yulius en Horizon) en TMH zelf, kennismaken met verschillende aspecten van het werken in het s(b)o.

Voortbouwend op de mogelijkheden die er al zijn voor studenten om zich te oriënteren en specialiseren voor het s(b)o, worden routes uitgewerkt die vanaf 2022-2023 integraal onderdeel uitmaken van het vernieuwde opleidingsprogramma van de deeltijd en vanaf 2023-2024 ook van de voltijd.

3.8 Sterke netwerken

Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort

De drie Rotterdamse pabo's (HR, Inholland en TMH), de schoolbesturen en de Gemeente Rotterdam werken samen om oplossingen te zoeken voor het lerarentekort in Rotterdam.

Daarbij lag de nadruk op het realiseren van een meer diverse instroom op de opleidingen, versterken van de zij-instroom en versterken van de samenwerking met het speciaal (basis)onderwijs.

In 2021 werden gezamenlijk voorlichtingen voor zij-instromers georganiseerd, die door Corona steeds online moesten plaatsvinden. Ook was TMH met een opleidingsdocent en studenten actief in het project Talentscouting, gericht op het enthousiasmeren van leerlingen in het VO voor het beroep van leraar.

De Rotterdamse pabo's werken ook samen bij de uitvoering van een voorbereidingstraject Landelijke Toelatingstoetsen dat extra ondersteuningslessen biedt in aanvulling op het cursusmateriaal van 10voordeleraar. Dit traject is gericht op zowel havisten als mbo'ers en bood cursussen voor de vakken Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur & Techniek op drie locaties ter voorbereiding op de aanmelding voor 2021-2022, geheel online. In 2021-2022 wordt dit aanbod, opnieuw online uitgevoerd ter voorbereiding van de aanmelding voor 2022-2023.

Daarnaast is Thomas More Hogeschool, samen met de andere Rotterdamse pabo's en de Rotterdamse mbo's, betrokken bij de voorbereiding van een landelijke pilot ter versterking van de keuzedelen pabo in het opleidingsprogramma van de mbo's. Deze pilot gaat in 2022 daadwerkelijk van start en maakt het mogelijk dat mbo-studenten die het vernieuwde keuzedeel voldoende hebben afgesloten, daarmee vrijstelling krijgen voor de landelijke toelatingstoetsen voor de pabo.

De Rotterdamse regiegroep mbo-pabo stuurt een projectteam van opleiders van de verschillende instellingen aan die samen het herziene traject zullen uitvoeren.

Participatie Educatieve Alliantie Zuid-Holland

De lerarenopleidingen van Universiteit Leiden, TU Delft, Erasmus Universiteit, De Haagse Hogeschool, Hogeschool Inholland, Hogeschool Leiden, Thomas More Hogeschool en Hogeschool Rotterdam vormen een regionale alliantie onder de naam 'Educatieve Alliantie Zuid-Holland'. De gezamenlijke besturen doen dit ter uitvoering van het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen. In een startdocument zijn de ambitie, doelstellingen en projectorganisatie van de regionale alliantie beschreven en ondertekend door de bestuurders. De organisatie van de alliantie met een stuurgroep, kerngroep en projectleider is opgestart. Thomas More Hogeschool is trekker van het deelproject 'Versterking van de samenwerking bij het professionaliseren van leraren. Partners uit de alliantie hebben ook een gezamenlijke vooraanmelding gedaan voor de NRO-onderzoekscaal Samenwerken aan kwaliteit in de regio, met een project over De leraar als curriculumontwerper. De al bestaande samenwerking met TU Delft op het gebied van Onderzoekend en ontwerpend leren, heeft een plek in de aanvraag.

Uitbouw samenwerking met Radianthogescholen

De gezamenlijke agenda van de Radianthogescholen krijgt op diverse wijzen vorm:

- De bestuurders treffen elkaar regelmatig met steeds een inhoudelijk timeblock. In Coronatijd zijn hier tweewekelijkse korte online bijeenkomsten aan toegevoegd om goed te kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen.
- De managers van de bacheloropleidingen ontmoeten elkaar elke maand na afloop van de LOBO-bijeenkomst (landelijk overleg pabodirecteuren) en bespraken de dynamische ontwikkelingen rond de lerarenopleidingen en in 2021 ook de visitaties van de opleidingen.
- Jaarlijks wordt voor alle medewerkers van Radianthogescholen de Radiantdag georganiseerd bij één van de partners in huis, voor ontmoeting en netwerken op voor de partners relevante thema's. De Radiantdag van 2021 vond geheel online plaats en ging over Blended Onderwijs. TMH organiseert de Radiantdag 2022.
- Tussentijds zoeken opleiders en onderwijsondersteunende medewerkers van de verschillende partners elkaar in toenemende mate op, om informatie en oplossingen voor gedeelde vraagstukken te delen.
- Radianthogescholen vormen een cluster voor de jaarlijkse peerreview over implementatie van de kennisbases in de programma's van de lerarenopleidingen. Deze bijeenkomst kon tijdig online worden georganiseerd.
- Radianthogescholen vormen een cluster voor de volgende ronde opleidingsaccreditaties en stemden de processen rond de visitaties onderling af.
- Radiant participeert in het Versnellingsplan van Surf met de hogescholen en universiteiten op het gebied van "Gezamenlijk koersen op versnelling" en "Faciliteren en professionaliseren van docenten". De Radiant lerarenopleidingen ontwikkelen gezamenlijk een leerlandschap ICT-vaardigheden interne professionalisering van medewerkers. De doorontwikkeling van het Innovatielab op Thomas More Hogeschool sluit hier nauw op aan (zie hoofdstuk Kwaliteitsafspraken)
- Radianthogescholen hebben een gezamenlijk project opgezet rond de aanschaf en implementatie van student informatiesysteem Osiris.
- Radianthogescholen werken samen bij Internationalisering, o.a. bij het Cariben-loket
- Lectoren van Radianthogescholen werken samen bij diverse onderzoeksprojecten en in het onderzoeksconsortium Waardengedreven handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit' (zie ook [Thomas More Praktijkcentrum](#)).
- Ook het opzetten van een klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit en het aanstellen van een vertrouwenspersoon is gezamenlijk opgepakt.

Participatie landelijke en Rotterdamse netwerken

Thomas More Hogeschool is naast de hiervoor genoemde netwerken, goed aangesloten op landelijke en Rotterdamse netwerken:

- de sectorkamer HO/MBO, o.l.v. de wethouder Onderwijs Rotterdam
- het coördinatieoverleg Rotterdamse Aanpak Lerarentekort
- VOHO, aansluiting Voortgezet en Hoger Onderwijs Rotterdam
- het LOBO (directeurenoverleg pabo's)
- LPNPO, Landelijk Platform Nascholing PO
- Bestuurlijk overleg mbo/hbo Rotterdam en regiegroep mbo-pabo
- Landelijk netwerk zij-instroom
- Landelijke pabo-netwerken Jonge Kind en Oudere Kind en expertisecentrum Jonge Kind

Samenwerking TMA met diverse partners

Ook de Thomas More Academie heeft de afgelopen jaren een sterk netwerk ontwikkeld met een breed scala aan verschillende partners, zie 4.3 Samen professionaliseren in TMA.

3.9 TMA, dé partner voor professionalisering

Zie [Samen opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren](#).

3.10 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk

Zie [Samen opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren](#).

3.11 Bruisend ontmoetingscentrum

Verbouwing afronden

Zie hoofdstuk 2. Impact Corona en [hoofdstuk Kwaliteitsafspraken, thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten](#).

4. Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren

Ook in 2021 werkten we aan het verder uitbouwen van onze onderwijsgemeenschap Thomas More, waar geïntegreerd wordt gewerkt aan samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken.

In Thomas More Opleidingsschool (TMO) is de opleidingsfunctie ondergebracht en staat de professionele ontwikkeling van studenten tot startbekwame leerkrachten centraal. TMO profiteert van de gelijktijdige ontwikkeling in de afgelopen jaren van de Thomas More Academie (TMA, samen professionaliseren van leraren en teams in de scholen) en het Thomas More Praktijkcentrum (TMP, samen onderzoeken/lectoraten).

4.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingsschool (TMO)



Alle studenten die zijn ingeschreven bij TMH leren in praktijk op de 163 scholen van de basisschoolbesturen uit ons partnerschap. In specifieke gevallen kunnen studenten worden geplaatst op een school buiten het convenant, bijvoorbeeld als zij graag ervaring opdoen in het Speciaal Onderwijs.

Het Opleidingsplan met daarbij behorende Ontwikkelplan 2020-2024 wordt jaarlijks geactualiseerd en vormt de leidraad voor iedereen in onze onderwijsgemeenschap die werkt aan het samen opleiden van studenten tot startbekwame eigenzinnige en wereldwijze leraren die geloof hebben in ieder kind en dit nooit opgeven, die er met hart & ziel willen zijn voor kinderen.

Samen opleiden in TMO: studenten, scholen en pabo én kinderen worden er beter van

Het partnerschap Thomas More Opleidingsschool is erop gericht om, vanuit een gezamenlijke visie op leren en samen opleiden, alle studenten op te leiden, zodanig dat dat tegelijkertijd bijdraagt aan de ontwikkeling van de betrokken scholen en de pabo. Daarbij houden we altijd voor ogen dat alles wat we doen, in de eerste plaats goed moet zijn voor de ontwikkeling van kinderen in Rotterdam en regio.

In ons **TM Opleidingsplan** beschrijven we:

- hoe we in TMO samen opleiden: visie op de professionele ontwikkeling van leraren en samen opleiden, hoe we samen vormgeven aan een rijke leeromgeving en de begeleiding van studenten;
- hoe we onze samenwerking organiseren;
- de professionalisering van de betrokkenen in het kader van Samen opleiden i.s.m. de Thomas More Academie (samen professionaliseren) en het Thomas More Praktijkcentrum (samen onderzoeken);
- hoe we de kwaliteit van ons werk op het gebied van Samen Opleiden borgen (zie ook hoofdstuk 9. Kwaliteit); en
- hoe we samen opleiden doorontwikkelen en daarbij inspelen op actuele ontwikkelingen.

Het document is gedeeld met alle opleidingsscholen (directie en schoolopleiders) en pabo-opleiders.

De impact van Covid-19 op de uitvoering van Samen Opleiden was minder groot in 2021 dan het jaar ervoor omdat de basisscholen vrijwel het hele jaar openbleven. Opleidingsscholen waren in alle omstandigheden maximaal bereid om studenten te ontvangen. Als de onzekerheid bij scholen toch toesloeg omdat regionaal of lokaal de besmettingscijfers toenamen, hadden bestuurders een positieve rol om onzekerheden weg te nemen en te bekrachtigen dat studenten geen 'externen' waren maar onderdeel van het team.

De combinatie van regelmatig hoge besmettingscijfers en de toch al grote druk op scholen door het lerarentekort leidde er wel toe dat de prioriteit ook dit jaar lag op het doorgang laten vinden van het ‘primaire proces’ van samen opleiden: het begeleiden van studenten bij het leren in praktijk en het mogelijk maken dat afstudeerders zonder vertraging hun eindassessment inclusief praktijkdeel konden uitvoeren.

Veel activiteiten uit het onderwijsprogramma moesten toch ook dit jaar worden omgezet in digitale activiteiten. Heel vaak werden daarvoor creatieve oplossingen gevonden maar soms ging dat ook ten koste van het pendelen van studenten tussen theorie en praktijk. Ontworpen lessen konden niet worden uitgetoetst in de opleidingsschool omdat er teveel besmettingen waren. Bij een project zoals Visies & onderwijsconcepten werden schoolbezoeken vervangen voor online gesprekken met directeurs van scholen met verschillende schoolconcepten. Bij het project Het onderzoekende Kind konden basisschoolleerlingen niet naar de pabo komen om onderwijsproducten van studenten te beproeven.

De vaste dagen in het jaarritme zijn van groot belang voor de gezamenlijke ontwikkeling van het TMO-curriculum. We zochten steeds naar mogelijkheden om, door combinaties van online en fysiek, opleiders uit de scholen niet te overvragen maar wél verbinding te houden.

De jaarlijkse ontwikkelgesprekken met opleidingsscholen konden gelukkig in veel gevallen online via Microsoft Teams plaatsvinden. Pabo-opleider, schoolopleider en directie van de opleidingsschool stellen tijdens dat gesprek samen vast waar de school staat op de ontwikkelingslijnen uit het TMO-Kwaliteitskader. Samen stelden ze verder het actieplan bij met samenwerkingsafspraken voor 2021-2022. Dit met betrekking tot begeleiding en beoordeling van studenten, evenals de verdere ontwikkeling als opleidingsschool, de participatie in TMO-activiteiten en de inbreng van expertise voor het TMO-curriculum.

De Thomas More Dag werd uitgesteld naar maart 2021 en vond geheel online plaats.

De dag is bedoeld voor ontmoeting en leren van elkaar voor bestuurders, schoolopleiders, directies, mentoren, pabo-opleiders en studenten. Voor de workshop waarbij kinderen vragen formuleerden rond ‘de Toekomststoel’ was wel een groepje kinderen naar TMH gekomen en deze activiteit werd gestreamd naar alle opleidingsscholen. Ook het panelgesprek over het opleiden van eigenzinnige en wereldwijze leraren werd gestreamd. Pabo-opleiders en studenten gingen met elkaar in gesprek en opleiders uit de scholen konden online vragen inbrengen.

De Onderwijsontwikkeldag, jaarlijks begin november 2021, met pabo-opleiders, schoolopleiders, schoolleiders, mentoren en studenten om samen de leeromgeving voor studenten verder te ontwikkelen, kon in november 2021 wél fysiek plaatsvinden en was een succes: een groot aantal opleiders vanuit de pabo en de opleidingsscholen ging in twee rondes met elkaar in gesprek over de vernieuwing van het curriculum en de ambitie om meer vanuit de praktijk van de opleidingsscholen op te leiden.

Teamtijd Samen opleiden (gedurende het jaar), voor collegiale afstemming, kalibreersessies en inhoudelijke afstemming TMO/Samen Opleiden, vonden afwisselend online en fysiek plaats, soms ook hybride omdat deelnemers in quarantaine waren.

4.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP)

De onderzoeksfunctie van Thomas More Hogeschool is ondergebracht bij het Thomas More Praktijkcentrum. Als onderdeel van Thomas More Hogeschool (TMH) levert het Thomas More Praktijkcentrum (TMP) een bijdrage aan de realisatie van de missie van de hogeschool als geheel:

We zijn een onderwijsgemeenschap van studenten, opleiders, leraren, schoolleiders en onderzoekers. We willen ervoor zorgen dat alle leerlingen in Rotterdam en regio wereldwijze en eigenzinnige onderwijsprofessionals ontmoeten, die geloof hebben in ieder kind en dit nooit opgeven, die er met hart&ziel willen zijn voor kinderen. (...) we bieden een oefenplaats om, door samen opleiden, onderzoeken en professionaliseren, bij te dragen aan een inclusieve samenleving die mens en natuur hoopvolle perspectieven biedt.
(missie uit TMH Strategisch Plan 2019-2024)

Daarbij hebben de lectoren van het TMP de ambitie geformuleerd:

Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk. Het TMP draagt bij aan de ontwikkeling van een pedagogisch verantwoorde onderwijs-, opleidings-, professionaliserings- en onderzoekspraktijk

We richten onderzoekspraktijken in en ontwikkelen onderbouwde kaders (modellen, methodieken, richtinggevers) voor pedagogisch en didactisch handelen rond drie kernthema's die betekenisvol zijn voor onze onderwijsgemeenschap, waartoe ook onze convenantpartners uit het werkveld behoren:

1. **Professionaliseren met hart&ziel**, samen leren en leven in een wereldstad, verbonden aan het lectoraat Professionaliseren met hart&ziel, TMH, lector dr. Hester IJsseling, postdoc dr. Jos van den Brand.
2. **Jonge Kind: spelend leren en taal**, verbonden aan het lectoraat **Natuur&Ontwikkeling Kind**, TMH in samenwerking met Hogeschool Leiden, lector dr. Dieuwke Hovinga, docentonderzoeker en projectleider Onderzoeksleerlijn bij TMH drs. Jannette Prins.
3. **Vernieuwingsonderwijs**, verbonden aan het lectoraat Vernieuwingsonderwijs, lector dr. Patrick Sins, TMH in samenwerking met Saxion (tot 1 oktober 2021) en Hogeschool Rotterdam (per 1 oktober 2021).

Dr. Annemieke Mol Lous was in 2021 als expert passend onderwijs/ inclusive education en het jonge kind, verbonden aan onderzoeksprojecten van het TMP.

Praktijkgemeenschappen

Door expertise te bundelen en de mensen die in verschillende contexten werken (opleiden, onderzoeken, professionaliseren), samen te laten ontwerpen en uitvoeren, borgen we de relevantie voor opleidingsonderwijs en beroepspraktijk en versterken we de doorwerking van wat in die contexten ontwikkeld wordt.

Dit realiseren we onder meer door de **praktijkgemeenschappen** waarin we samenwerken met onderwijsprofessionals van onze opleidingsscholen in de regio Rotterdam. Praktijkgemeenschappen vormen het hart van onze onderzoekinfrastructuur.

De praktijkgemeenschappen in de Rotterdamse regio van het lectoraat Natuur&Ontwikkeling Kind, gaan over Embodied Language Teaching. Er wordt gewerkt volgens de methode van *collaborative action-research* in praktijkgemeenschappen die worden gevormd door leerkrachten, internbegeleiders en directeurs o.l.v. een senioronderzoeker. In de bijeenkomsten onderzoeken zij samen hoe ze hun praktijk van taalonderwijs aan jonge kinderen kunnen vernieuwen. Het onderzoek in de praktijkgemeenschappen richt zich op het vergroten van de kennisbasis en handelingsbasis van leraren en het versterken van 'teacher- leadership'.

Het lectoraat Vernieuwingsonderwijs heeft praktijkgemeenschappen in de vorm van Leraar Studie Groepen op diverse onderzoekslijnen. Eén praktijkgemeenschap, bestaande uit opleiders, studenten en leerkrachten heeft als doel betrokkenen te professionaliseren in het bevorderen van zelfregulerend leren bij leerlingen. Leraren werken samen aan het ontwikkelen en uitwisselen van materialen, het observeren van lessen, het geven van feedback en het samen opzetten en uitvoeren onderzoek, o.l.v. de lector en leden van het lectoraat.

De praktijkgemeenschappen van het lectoraat Professionaliseren met hart&ziel zijn gericht op de vormende dimensie van burgerschapseducatie, godsdienst&levensbeschouwing en kunsteducatie. Deelnemers zijn studenten, leraren en opleiders van verschillende scholen/lerarenopleidingen of een groep leraren van één school, o.l.v. de lector of leden van het lectoraat. Doel is het pedagogisch handelen van leraren te versterken door kritisch en reflectief met elkaar in gesprek te gaan over onderwijspraktijkervaringen van de deelnemers (dialoogfunctie), deze ervaringen te verbinden met pedagogische concepten uit de literatuur, en samen handelingsperspectieven te verkennen die zijn toegesneden op de specifieke context van de betrokkenen (feedbackfunctie).

Versterking infrastructuur TMP

In het najaar van 2020 stelde het Nationaal Regie-orgaan SIA middelen beschikbaar ter ondersteuning van de infrastructuur voor praktijkgericht onderzoek in 2021.

De druk in scholen is groot om mensen voor de groep te zetten en de mogelijkheden om leraren 'vrij te maken' voor onderzoeksactiviteiten zijn beperkt. Besturen en schoolleiders zijn zich wel steeds meer bewust dat ze juist ambitieuze starters en leraren die hebben geïnvesteerd in een master, duurzaam aan zich kunnen binden als ze hen een aantrekkelijk loopbaanperspectief als teacherleader bieden. De rol van leraaronderzoeker, verbonden aan een praktijkgemeenschap, biedt zo'n perspectief.

Daarnaast noopte de pandemie ons tot meer online ontmoetingen en dat had gevolgen, niet alleen voor de mogelijkheid tot samenwerken binnen onze nabije onderwijsgemeenschap maar ook voor de verbinding met

regionale en landelijke kennisnetwerken en de zichtbaarheid van ons werk. De urgentie van een goed werkend digitaal platform werd versterkt.

Om onze onderzoekinfrastructuur te versterken, richtten we ons in 2021 op drie onderdelen:

- a. we bieden meer leraren van opleidingsscholen, die betrokken zijn bij een praktijkgemeenschap, de functie van leraaronderzoeker. Bij het lectoraat professionalisering met hart & ziel en het lectoraat Vernieuwingsonderwijs werden in totaal 5 leraaronderzoekers aangesteld, allen werkzaam bij opleidingsscholen van TMH. In de loop van 2021 konden zij van start met onderzoek binnen hun scholen.
- b. we bundelden opgedane ervaringen en we ontwikkelden een TMP-aanpak voor het werken met praktijkgemeenschappen (kennisdeling -en benutting). In 2021 werd tijdens zeven bijeenkomsten van lectoren en projectleider Onderzoekslijn de aanpak van het werken in praktijkgemeenschappen besproken en werd kennis gedeeld over het onderzoek dat plaatsvindt binnen de lectoraten. In de eerste helft van 2022 zal de opbrengst worden gedeeld.
- c. we stelden een projectleider aan om het opzetten van een digitaal platform voor te bereiden. Als onderdeel van de nieuwe website van TMH zal dit platform vanaf 2022-2023 het breder beschikbaar stellen van expertise en bevindingen uit onze onderzoekspraktijken faciliteren.

Doorwerking

Ons uitgangspunt is dat onderzoekspraktijken altijd worden gerealiseerd in samenhang met het werk en de mensen/expertise van Thomas More Opleidingsschool (samen opleiden) en de Thomas More Academie (samen professionaliseren).

De lectoraten dragen bij aan samen opleiden door het werken in praktijkgemeenschappen, de ontwikkeling van de onderzoeksleerlijn in het opleidingscurriculum, de ontwikkeling van minoren, het verzorgen van masterclasses en deelname van studenten aan lectoraatsonderzoek. En aan samen professionaliseren door de ontwikkeling en uitvoering van masteropleidingen, cursusinhouden en professionaliseringsactiviteiten.

Samenhang is cruciaal omdat we zo als relatief kleine hogeschool maximaal gebruik maken van de beschikbare expertise in de hogeschool en de lectoraten, in de scholen en bij samenwerkingspartners. Door expertise te bundelen, mensen die in verschillende contexten werken (opleiden, onderzoeken, professionaliseren) samen te laten ontwerpen en uitvoeren, versterken we de doorwerking van wat in die contexten ontwikkeld wordt.

Bijdragen aan samen opleiden en samen professionaliseren in 2021

De lectoraten leverden ook in 2021 weer een grote inhoudelijke en organisatorische bijdrage aan Samen opleiden en Samen professionaliseren.

De onderzoeksopdracht die deel uitmaakt van het LIO-traject/ eindassessment van de opleiding is herzien met inzet van de expertise van de projectleider Onderzoekslijn en lector Hester IJsseling. Het betreft een nieuwe fenomenologische onderzoeksopdracht voor de afstudeerfase van de pabo. In 2021 volgden Jannette Prins, Hester IJsseling en Pieter Boshuizen middels interviews en participerende observatie hoe deze opdracht door studenten en docenten wordt ontvangen, begeleid en verwerkt. De betrokken docenten hebben voorafgaand aan de herziening een professionaliseringstraject gevolgd in het voeren van pedagogische gesprekken, o.l.v. lector Hester IJsseling. De gespreksvaardigheden die zij daar hebben opgedaan zijn behulpzaam bij de begeleiding van studenten bij genoemde onderzoeksopdracht. (zie ook [Kwaliteitsafspraken](#)).

Eén van de leerkrachtonderzoekers van het lectoraat professionalisering met hart& ziel, maakt tevens deel uit van het Radiant onderzoeksconsortium rond Waardengedreven handelen in een context van diversiteit, waarin ook leerkrachtonderzoekers van vijf andere hogescholen zitting nemen.

Sinds najaar 2021 is met subsidie van SIA, een post-doc van Iselinge Hogeschool verbonden aan het lectoraat, met onderzoek naar verbindend gezag. Het pedagogisch gesprek en de fenomenologische onderzoeksbenadering staan in dat postdoc-project centraal. Er wordt toegewerkt naar een praktijkbeschrijving van het werken met de gespreksvorm in het tijdschrift van Velon.

Het onderzoek van de post-doc van TMH naar ervaringen met de dood in de klas vindt doorwerking in de opleidingspraktijk aan onze pabostudenten.

Lector Patrick Sins was in 2020-2021 betrokken bij de onderzoeksbegeleiding van studenten van de Master Passend Meesterschap.

Studenten die deelnemen aan de minor Onderwijsinnovatie van TMH worden betrokken bij de onderzoekslijnen 'Leraren leren' en 'Zelfregulerend leren' van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs. De lector en een onderzoeksdocent ondersteunen hen bij het opzetten en uitvoeren van hun onderzoek in het kader van de minor en de minorgroep is als leernetwerk onderwerp van onderzoek in het kader van het NRO-project ism. Radiant partners Studentenwelzijn door betrokkenheid en netwerklernen in het pabocurriculum. Eén van de onderzoeksdocenten is betrokken bij het begeleiden van derdejaarsstudenten die onderzoek doen naar hun eigen professionele identiteit in het kader van hun eigen bijdrage aan het bieden van leerondersteuning bij kansarme kinderen in Rotterdam Zuid (De Katrol).

Binnen het lectoraat Vernieuwingsonderwijs is de mastercourse Vernieuwingsonderwijs en de nascholingscursus Zelfsturing bij kinderen door middel van executieve functies ontwikkeld. De mastercourse is gericht op leraren die zich willen verdiepen op hun onderwijsconcepten. Tevens krijgen ze in elk van de vier modules inzicht in hoe ze processen kunnen inrichten om een innovatie in te brengen op hun school en hierin het voortouw kunnen nemen. Vanaf 2020-2021 maakte deze mastercourse deel uit van het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie.

De cursus Zelfsturing bij kinderen is ontwikkeld mede op basis van het onderzoek en de aanpak (iSELF) van het lectoraat. Daarnaast draagt het lectoraat bij aan het verzorgen van cursussen en nascholingen op het gebied van dalton- en montessorionderwijs.

De onderzoekers van het lectoraat zijn zeer actief binnen het traditioneel vernieuwingsonderwijs en er zeer betrokken bij. Doel van alle activiteiten is het wetenschappelijk geïnformeerd denken en handelen in de praktijk te stimuleren en het onderwijs te verbeteren. Zo realiseren we diverse publicaties (eigen boekenreeks, columns en artikels) en zijn we betrokken bij het organiseren van Het online Daltoncafé, de Nederlandse Montessori Onderzoeksgroep en de Jenaplan Onderzoeksgroep. Deze platforms zijn gericht op het delen van kennis aan de hand van lopende en/of uitgevoerde onderzoeken, waarbij de koppeling naar de onderwijspraktijk wordt gemaakt. Het zijn goedlopende platforms, waar steeds meer mensen bij aansluiten.

Jannette Prins, onderzoeker in het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind, is tevens betrokken bij het landelijke Jonge Kind Netwerk van pabo's dat inmiddels deel uitmaakt van het landelijke Expertisecentrum Jonge Kind. Ook is zij betrokken bij de totstandkoming van de Kennisagenda Rotterdam Childrens Zone, een samenwerking van schoolleiders verbonden aan scholen van verschillende besturen op Zuid, lerarenopleiders en onderzoekers.

De lector Professionalisering met hart & ziel maakt deel uit van een viertal onderzoekers verbonden aan Verus (een lector, practor, auctor en hoogleraar), een gezelschap dat een werkplaats rond inclusief onderwijs en levensbeschouwelijke diversiteit opzet, zoals werd aangekondigd in de oratie van prof. dr. Gerdien Bertram-Troost. Dit ligt in lijn met het Radiant Consortium Waardengedreven handelen in een context van diversiteit.

De leden van lectoraat dragen bij aan het maatschappelijk debat over onderwijs door te publiceren op platforms als hetkind.org (NIVOZ) en Didactief Online en door aan te schuiven bij consultaties van bijvoorbeeld de Onderwijsraad en Kennisnet (bijv. bij de verkenning van de Onderwijsraad naar Technologie en onderwijsleerprocessen). Steeds staat in onze bijdragen de pedagogisch opdracht van leraren centraal, opdat die steeds in het vizier blijft.

De lector Hester IJsseling gaf in sept. 2021 een keynote bij de jaarlijkse bijeenkomst van de Vereniging van Filosofiedocenten in het VO (VFVO). De lezing is bewerkt tot een wetenschappelijke publicatie die zal verschijnen in het peer reviewed journal Algemeen Nederlands Tijdschrift voor Wijsbegeerte.

Onderzoeksdocenten van het lectoraat Professionalisering met hart en ziel dragen bij aan het TMO-opleidingscurriculum voor studenten middels gastcolleges en workshops in het kader van Wereldwijsheid, onder andere de projecten Identiteit, Vrijheid en Diversiteit en in de Vakverdieping Muziek.

In het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie levert het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind een bijdrage aan de post hbo-opleiding Jonge kind en aan de nascholing Taal in beweging en het ontwerp van de Vervolgtraining Taal in beweging.

Pieter Boshuizen ontwikkelde vanuit de Thomas More Academie een nascholingsprogramma rondom de school als oefenplaats voor democratisch samenleven, met aanbod betreffende burgerschap & dialoog en improvisatietoneel rond maatschappelijk controversiële kwesties in de klas. Hij werkt daarbij samen met nascholingsdocenten van de Thomas More Academie.

Op de online editie van het vanwege Covid-19 uitgestelde Velon congres voor lerarenopleiders 2021 presenteerde het lectoraat Professionalisering met Hart & Ziel maart 2021 zijn onderzoeksactiviteiten.

Netwerken van het TMP

Als kleine zelfstandige hogeschool is het ook voor de onderzoeksfunctie van TMH essentieel zich te verbinden in netwerken en daar zijn we ook sterk in. Bij die netwerkvorming gaat het zowel om **focus** (gerichtheid op thema's/ onderzoeksvragen die relevant zijn voor de onderwijsgemeenschap Thomas More) als **massa**: verbinding aangaan met andere opleidingen en kennisinstituten om enerzijds mogelijk te maken wat Thomas More niet alleen kan en anderzijds te delen waar TMH goed in is.

De volgende verbindingen zijn voor het Thomas More Praktijkcentrum essentieel:

1. De verbinding met Hogeschool Leiden en het kenniscentrum Talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam waarmee we gezamenlijk de lectoraten Natuur & Ontwikkeling Kind en Vernieuwingsonderwijs faciliteren, met specifieke onderzoeksvragen passend bij de eigen missie en ambities van de betrokken hogescholen. We maken daarbij gebruik van de netwerken van de twee hogescholen en werken met de scholen/besturen in de regio's van de hogescholen. De betrokken lectoraten zijn vanuit twee hogescholen betrokken bij peerreview/ kwaliteitsborging.
Vanuit het lectoraat Vernieuwingsonderwijs is in november 2021, i.s.m. de Hogeschool Rotterdam en diverse schoolbesturen in het po en vo, een RAAK publiek aanvraag ingediend– 'Samen bouwen aan zelfregulerend leren van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs'. Deze aanvraag is onlangs voorzien van een voorlopig positief oordeel.
Bij nadere samenwerking hoort ook het onderzoek dat we opzetten samen met HR, TMH en EUR naar de praktijk van studentmentoring in het kader van het grootschalig Mentoren op Zuid initiatief, waarin HR en TMH actieve partners zijn.
2. De verbinding met de Radiantpartners.
Met Radianthogescholen werken we samen aan onze onderzoeksprogrammering.
 - inhoudelijk: gezamenlijk onderzoek opzetten. Daarbij zijn steeds een aantal Radianthogescholen betrokken. Er ontstaan steeds meer werkverbanden.
 - methodologisch en organisatorisch: gezamenlijk het praktijkgerichte karakter van onderzoek methodologisch doordenken en aanscherpen; en van en met elkaar leren rond de vraag hoe je als hogeschool je onderzoek organiseert. Dit gebeurt tijdens een aantal gezamenlijke werkdagen gedurende het jaar, rond verschillende thema's.

Het onderzoeksproject Studentenwelzijn door betrokkenheid en netwerklernen in het pabocurriculum (looptijd 2019- juni 2022) 'Leren in netwerken' wordt met subsidie van het NRO uitgevoerd samen met de Radiantpartners Iselinge, iPabo en Marnix Academie en de Open Universiteit. In dit project worden condities en succesfactoren geïdentificeerd met betrekking tot de deelname van studenten aan leernetwerken. Het onderzoek dat plaatsvindt op TMH is gericht op leernetwerken van studenten in de minor Onderwijsinnovatie. De applicatie die is ontwikkeld in het kader van het project Professionele ontwikkeling van leraren in zich(t) is gebruikt om data bij studenten te verzamelen. Tevens worden interviews afgenomen en zijn groepsgesprekken opgenomen en geanalyseerd. Afgelopen studiejaar heeft een tweede grootschalige dataverzameling plaatsgevonden en is een artikel ingediend ter publicatie in European Journal of Teacher Education. Dit paper is tijdens de conferentie van de Europeaan Association for Learning and Instruction (EARLI) gepresenteerd. Middels diverse korte blogs over het project op de website van de OU en het NRO wordt tussentijds kennis gedeeld. Ook wordt gewerkt aan een wetenschappelijk artikel over Student motivation in teacher learning groups voor The European Journal of Teacher Education.

Begin 2021 werd de SIA Raak subsidie in het kader van de call Sprong Educatief toegekend voor het Radiant consortium *‘Waardengedreven Handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit’* en kon ondanks Corona gestart worden met de onderzoeksactiviteiten. januari 2021). Het consortium bestaat uit zes van de negen Radianthogescholen en zes basisscholen/ besturen uit de regio's van de betreffende hogescholen.

Het thema van het consortium sluit nauw aan bij het lectoraat Professionalisering met hart & ziel en met name het onderzoek van Pieter Boshuizen rond *‘Maatschappelijk controversiële kwesties’*. Naast de consortiumschool uit de regio Rotterdam (RVKO) sluiten ook 5 andere scholen in de loop van de komende jaren aan bij het consortium (WSKO en RVKO).

Leerkrachtonderzoekers en lectoren van de zes hogescholen van het consortium verkennen elk in hun eigen opleiding en in basisscholen in de regio de vragen die leven in het onderwijsveld en wisselen daarover onderling uit tijdens Radiant werkdagen, met als doel op basis daarvan onderzoeksvoorstellen te ontwikkelen in voorbereiding op calls. Een van de leerkrachtonderzoekers vertegenwoordigt het Rotterdamse primair-onderwijsveld vanuit het lectoraat in nauwe samenwerking met een docentonderzoeker.

Annemieke Mol Lous is betrokken bij het NRO Onderzoek Moeilijk gedrag van jonge kinderen op school, bouwen aan een positieve relatie met ieder kind' waarin ook de Radiantpartners Ipabo, De Kempel en Marnixacademie participeren.

3. Verbinding met de zeven basisschoolbesturen die samen Thomas More Opleidingsschool vormen. Vrijwel alle convenantpartners zijn op één of andere wijze betrokken bij lectoraatsonderzoek/ praktijkgemeenschappen van het TMP. Naast de verbinding met convenantscholen van TMH is er ook verbinding met basisscholen/besturen in de regio van Saxion en Hogeschool Leiden.
4. Verbinding met universiteiten:
 - als consortiumpartner in onderzoeksprojecten.
 - hoogleraren in resonans- en klankbordgroepen bij de lectoraten en als (co)promotor bij promotietrajecten;
 - samenwerking met Technische Universiteit Delft voor de uitvoering van verdiepende projecten in het opleidingsprogramma.
5. Verbinding met relevante belanghebbenden uit het maatschappelijk veld als opdrachtgever, in het kader van kennisdeling en cofinanciering.

Het lectoraat Vernieuwingsonderwijs werkt intensief samen met organisaties voor Dalton-, Montessori-, Jenaplan- en Freinetonderwijs, een samenwerking die van beide kanten zeer wordt gewaardeerd. Via de websites van de verenigingen wordt ook kennis gedeeld. De Nederlandse Montessori Vereniging en de Nederlandse Dalton Vereniging dragen elk jaarlijks structureel 10K euro bij ter verwezenlijking van de doeleinden van het lectoraat.

De lector Professionalisering met hart & ziel maakt zoals gezegd deel uit van een viertal onderzoekers verbonden aan Verus (een lector, practor, auctor en hoogleraar), een gezelschap dat een werkplaats rond inclusief onderwijs en levensbeschouwelijke diversiteit opzet.

Publicaties

De lectoren timmeren ook aan de weg door een breed scala aan publicaties. Voor een volledig overzicht verwijzen we naar de website. Publicaties en citaties in onderwijsbladen en op online onderwijsplatforms, en ook presentaties en workshops op nationale onderwijsfora, dragen ertoe bij dat de Thomas More Hogeschool als uitgesproken pedagogische academie, met aandacht voor hart en ziel, op de kaart staat.

Realiseren structurele inkomsten lectoraten

De lectoraten participeren in verschillende NRO-gesubsidieerde onderzoeksprojecten:

- RAAK Pro- onderzoek "Hoofd, schouders, knie en TAAL. Hoe geven we het taalonderwijs aan jonge kinderen meer body?", een meerjarig project met een consortium van Thomas More Hogeschool, Hogeschool Leiden, vier schoolbesturen, Sardes, en Vrije Universiteit Amsterdam. Jannette Prins, onderzoeksdocent bij TMH en projectleider van de Onderzoekslijn, promoveert op dit meerjarig onderzoek naar de invloed van de fysieke omgeving op het taalgebruik van jonge kinderen vanuit de

theorieën over 'embodied cognition'. Hierbij zijn ook verschillende scholen van convenantpartners betrokken.

- Het onderzoeksproject 'Studentenwelzijn door betrokkenheid en netwerken in het pabocurriculum Leren in netwerken' wordt met subsidie van het NRO uitgevoerd samen met de Radiantpartners Iselinge, iPabo en Marnix Academie en de Open Universiteit.
- Jaarlijkse structurele bijdrage van de Nederlandse Montessori en de Nederlandse Dalton Vereniging (20K in totaal) aan het lectoraat Vernieuwingsonderwijs.
- Dankzij een substantiële bijdrage van Verus, is voor de komende vier jaar de financiële continuïteit van het lectoraat Professionalisering met Hart & ziel geborgd.
- Senior onderzoeker dr. Jos van den Brand heeft in 2019 subsidie verworven voor een tweejarige hbo-postdocplaats vanuit Regieorgaan SIA, ten behoeve van zijn project "Pedagogisch handelen bij een sterfgeval in de klas" (2020-2022).
- Vanuit het lectoraat Professionalisering met hart & ziel zijn leraaronderzoekers en onderzoeksdocenten betrokken bij het Radiant consortium 'Waardengedreven Handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit'.
- Met de middelen uit Impuls 2020 is de onderzoeksgroep van het lectoraat PHZ in de loop van 2021 uitgebreid met twee leraaronderzoekers en de onderzoeksgroep van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs met één leraaronderzoeker.

4.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)

Missie TMA

De Thomas More Academie is onderdeel van de TMH onderwijsgemeenschap van studenten, opleiders, leraren, schoolleiders, onderzoekers en andere onderwijsprofessionals:

We willen ervoor zorgen dat alle leerlingen in Rotterdam en regio wereldwijze en eigenzinnige onderwijsprofessionals ontmoeten, die geloof hebben in ieder kind en dit nooit opgeven, die er met hart & ziel willen zijn voor kinderen. We geloven in kindkracht, groepskracht, leerkracht en teamkracht en bieden een oefenplaats door samen opleiden, onderzoeken en professionaliseren, bij te dragen aan een inclusieve samenleving die mens en natuur hoopvolle perspectieven biedt.

Missie uit het Strategisch Plan 2019-2024

Team Thomas More Academie stelt zichzelf hierbij steeds de vraag, hoe kunnen wij er vanuit ons werk aan bijdragen ‘de ander te laten lukken’. Vanuit een actief netwerk met tal van partners brengen wij iedere keer weer expertise samen op de actuele vraagstukken van onderwijsprofessionals en teams.

Ontwikkelplan 2021-2022

In het ontwikkelplan 2021-2022 van de Thomas More Academie staat beschreven aan welke ambities wordt gewerkt. Deze zijn onderverdeeld in ambities t.a.v.:

- Inhoudelijke richting en ontwikkeling
- Marktpositie
- Organisatie en personeel
- Kwaliteit van onze diensten
- De werkprocessen.

Ambities

1. INHOUDELIJK

Met zicht op actuele vraagstukken in het werkveld, bouwen we vanuit een herkenbaar en authentiek profiel onze expertisegebieden en leerlandschappen gericht voort.

Thema's:

Duurzame team- en schoolontwikkeling, pedagogisch handelen, vakmanschap en teacher leadership, wereldwijd onderwijs, jonge kind en digitale geletterdheid.

Ambitie 1.1:

*Bouwen aan een **verbonden samenleving vanuit positief onderwijs** waarin kinderen zich veilig, gezien, gehoord en verbonden voelen met elkaar en de wereld, waarbinnen ze vanuit hoge verwachtingen, krachten en gedeelde verantwoordelijkheid worden aangesproken en vanuit eigenaarschap een stem hebben in hun ontwikkeling en onderwijs.*

Het afgelopen studiejaar hebben we een **nieuwe Post HBO IB opleiding** vanuit inclusief perspectief ontwikkeld. Het is een mooie eigentijdse opleiding geworden waarbij de Intern Begeleider 2.0 wordt opgeleid. Dat wil zeggen een intern begeleider:

- die het **inclusieve perspectief** voorop heeft;
- die hierbij heeft leren samenwerken met **learning partners in de wijk**;
- die weet hoe invulling te geven aan **onderzoekend handelen bij kwaliteitsverbetering**; en
- die ook over **veranderkundig, onderwijskundig en coachend leiderschap** beschikt.

Zo wordt de IB-er een partner in het leidinggeven aan collega's en de schoolontwikkeling van de directie. We hebben in het studiejaar 2021-2022 de eerste twee groepen opgeleid.

De opleiding krijgt inhoud vanuit een **actief netwerk van experts**, zo zijn er:

- gastcolleges van o.a. landelijke specialisten Luc Greve, Bert van Velthooven, Ivo Dokman;
- binnen de verschillende thema's zijn daarnaast ook diverse experts vanuit onze hogeschool en de praktijk betrokken.

Dit studiejaar hebben we tevens in samenwerking met het Rotterdamse Samenwerkingsverband Primair Passend Onderwijs een **nieuwe Post HBO specialist Begaafdheid** ontwikkeld.

In Rotterdam is behoefte aan het versterken van de kwaliteit in de scholen aangaande de begeleiding van meer en hoogbegaafde leerlingen. In de super diverse grootstedelijke context brengt dit uitdagende vraagstukken met zich mee. Vanuit ons Rotterdamse netwerk hebben we de handen ineen geslagen en is een eigenzinnige Rotterdamse specialisten opleiding ontwikkeld. De opleiding zal in het studiejaar 2022-2023 voor het eerst worden aangeboden.

PPO stelt een impuls subsidie beschikbaar voor Rotterdamse deelnemers.

Vanuit de opleidingslijn wereldwijsheid hebben we in aanloop op 2022-2023 daarnaast op de volgende thema's programmalijnen samengesteld:

- **Kansen(on)gelijkheid:** De TMA en TMP zijn op dit thema een samenwerking aangegaan met Karim Amghar. Karim is auteur (a.o. 'van Amicaal naar Radicaal' en 'Hoor mij zie mij'), tv-presentator en documentaire maker (o.a. Karim pakt zijn kans) Lid van de Adviesraad NTR, en docent en trainer op het gebied van o.a. inclusie en kansen(on)gelijkheid en polarisatie vraagstukken. Komend studiejaar is een programmalijn uitgewerkt met een divers aanbod, waarbij we ons inzetten voor optimale onderwijskansen van kinderen in de grootstedelijke context;
- **Onderwijs in de grootstedelijke context:** We zijn op zoek hoe we de onderwijsprofessionals in de grootstedelijke context kunnen versterken door wetenschappelijke inzichten van wat werkt beschikbaar te stellen. Hiertoe hebben we in een programmalijn diverse trajecten samengebracht. Onder andere in samenwerking met de Rekenfaculteit (opgericht door de Verre Bergen), de Globeacademie en Hogeschool Utrecht.
- **Nieuwkomers in de superdiverse context:** Nieuwkomers in de grootstedelijke context kennen voor onderwijsprofessionals uitdagingen. Hoe stem je als leerkracht in die toch al Superdiverse context, goed af op de onderwijs en sociaal emotionele behoefte van nieuwkomers. O.a. in samenwerking met de Globeacademie bieden we komend studiejaar een divers aanbod met scholingsmogelijkheden voor leerkrachten die hiermee te maken hebben in hun dagelijkse onderwijspraktijk.

Ambitie 1.2

Vakmanschap van de leerkracht versterken, Leerkracht als ontwerper onderwijs

In 2021 waren we volop actief in zowel de open inschrijving als in tal van maatwerk trajecten om het vakmanschap van leraren duurzaam te versterken, onder andere op gebied van:

Taal, lees en rekenonderwijs

We hebben een grotere impact gerealiseerd vanuit onze leerlandschappen rekenen, en taal. Naast de open inschrijvingstrajecten mochten we in het kader van de NPO ook rekenen op diverse maatwerk aanvragen op het gebied van taal en leesonderwijs en rekenen.

TMA in en vanuit het innovatielab:

Binnen het innovatielab is een **actieve inspiratie programmering** waarbij onderwijsprofessionals kunnen aansluiten bij workshops en scholingstrajecten. Door de actuele corona situatie is dit anders en later op gang gekomen dan gepland, maar inmiddels gebeurt er wekelijks van alles in ons lab.

In studiejaar 2021-2022 zijn we van start gegaan met een eerste lichting deelnemers die de **nieuwe Post HBO specialist innovatie en digitale didactiek** volgen.

Ambitie 1.3

*Versterken van het **leiderschap van leraren** in de school (Teacher Leadership)*

Ambitie 1.5

Duurzame doorontwikkeling onze teamkracht trajecten

Onze **flexibele Post HBO opleiding veranderkunde voor Teacher Leadership** is verder door ontwikkeld.

In aanloop op het studiejaar 2022-2023 zijn we een nieuwe samenwerkingen aangegaan om in de groeiende vraag van teams te voorzien. Zo gaan we onder andere samenwerken met Neuro Habbits in het realiseren van **duurzame school en teamontwikkeltrajecten**.

Ambitie 1.4

*In een tijd waarin veel van leerkrachten wordt gevraagd om het onderwijs iedere dag weer te bemensen en in een tijd van digitalisering en cognitieve overbelasting, zorgen we vanuit de Thomas More Academie voor **ontmoeting en inspiratie**, waardoor leerkrachten zich **verbonden voelen** met anderen en energie halen om er de volgende dag met frisse moed en nieuwe inzichten weer tegenaan kunnen.*

In 2021-2022 stond het aanbod met als doel inspiratie en ontmoeting onder druk. Van dit aanbod heeft een deel online voortgang gehad. Een ander deel is verzet of in geval van te weinig aanmeldingen geannuleerd.

In voorbereiding op 2022-2023

Vanuit de overtuiging dat ik ben omdat wij zijn, en wij zijn omdat de aarde is, zetten we ons samen in voor vitale gelukkige onderwijsprofessionals, die zich iedere dag weer met energie inzetten voor optimale onderwijskansen en gelukkige kinderen.

Binnen de programmalijnen **'wortelen in een nieuw tijdperk'** en **'ruimte voor ontmoeting'** hebben we in aanloop op het nieuwe studiejaar een aanbod samengesteld waarbij vitaliteit, veerkracht en autonomie in verbondenheid centraal staat. Campfire sessies voor o.a. werkende ouders, balans tussen werk en privé; opstarten naar zwangerschapsverlof, Café de onderbreking vanuit ons lectoraat professionaliseren met hart en ziel; mindfulness e.d., krijgen komend jaar een plek.

Zo bieden we professionals ruimte voor vertraging en bezinning.

Na alle verbouwingen en de huidige voorzieningen in ons gebouw kan de beleving optimaal worden bediend.

Ambitie 1.6

Blended eigentijds professionaliseringsaanbod

In de ontwikkeling van onze opleidingen en trajecten zijn de volgende richtinggevende wensen toegepast in het ontwerp:

- Flexibel te benutten Post HBO opleidingstrajecten. Zo worden de veranderkundige inhoud van de flexibele post hbo komend studiejaar ook benut voor een aantal onder post hbo opleidingen.

Daarnaast kunnen deelnemers op verzoek ook aanhaken tijdens losse modules van Post HBO opleidingen

- Hybride blended opleidingsvormen daar waar het de opleiding versterkt danwel voorziet in de wens van de cursist.
- Komend studiejaar hebben we ook online activiteiten op de planning staan, zoals webinars.

2. MARKTPOSITIE

De Thomas More Academie ontwikkelt zich door als een actief netwerk voor Samen Professionaliseren van onderwijsprofessionals en teams in Rotterdam en aangrenzende regio:

Ambitie 2.1

Verbreden doelgroep van leraren en teams naar onderwijsprofessionals (Leraren, Vakleerkrachten, Ib'ers, Onderwijsassistenten, leraarondersteuners, pedagogisch medewerker e.a.) en teams

Onderwijs anders organiseren

Level Up Regulier: Ook in 2021-2022 zijn weer diverse Level Up trajecten opgestart. Zowel een Rotterdamse als een groep in de regio. 30% van onze Level Uppers stroomt uiteindelijk succesvol door naar onze Deeltijd opleiding. Inmiddels hebben we ook kandidaten die de beweging andersom maken. Deeltijders die stoppen met de opleiding, gaan wel verder met hun professionalisering binnen Level up.

Level Up Compact: Daarnaast is door de keuzes die gemaakt zijn in de onderwijsvernieuwing van de deeltijd een **Level Up Compact route** beschikbaar gekomen. Deze route is gekoppeld aan de tweejarige verkorte deeltijd opleiding voor deelnemers met een afgeronde hbo/wo bachelor. Hiermee kunnen we voor een nieuwe doelgroep onze Level Up modulaire opleidingsconcept aanwenden.

In 2022 starten we een eerste Rotterdamse opleidingsgroep Level Up Compact voor kunst vakdocenten die werken binnen de pilot Slim Organiseren vanuit cultuureducatie. Deze pilot wordt in opdracht van gemeente Rotterdam uitgevoerd door de SKVR en KCR.

Level Up compact is in de toekomst ook aan te wenden als fastswitch instroomroute voor zij-instromers.

Kandidaat zij-instromers en besturen die snel willen opstarten, maar elkaar eerst willen beproeven kunnen

Verder hebben we op dit onderwerp binnen onze programmering voor 2022-2023 aandacht voor **leidinggevende vaardigheden van leerkrachten** die met meerdere collega's (onderwijsassistenten, tutores, vakdocenten, leraarondersteuners) samen het onderwijs verzorgen. Dit doet een appel op leidinggevende vaardigheden van de leerkracht.

In 2021 hebben we ook de voorbereidingen getroffen voor een PO-VO-HBO samenwerking in Spijkenisse. Een TMA trainer ontwikkeld een leren-leren tutoring training voor VO-leerlingen die PO-leerlingen in het kader van de Corona achterstanden gaan begeleiden bij het maken van huiswerk.

Het actieve netwerk van de Thomas More Academie kent betekenisvolle samenwerking in de stad en in de regio, we bundelen op actuele vraagstukken expertise en verzorgen d.m.v. Samen Professionaliseren bijdragen aan **bestuursacademies/leslocaties op locatie** een betekenisvolle bijdrage. Professionals vanuit de stad en de regio zijn welkom aan te sluiten bij trajecten op de verschillende locaties, wij gaan voor een gelijkwaardige samenwerking en verbinding.



Verder hebben we geïnvesteerd in Rotterdamse samenwerking:

- Met het Samenwerkingsverband PPO op hebben we een Rotterdamse Post HBO voor specialist begaaftheid ontwikkeld; en
- In een samenwerking met de IT Campus Rotterdam versterken we de samenwerking met tech partners in het innovatielab.

- De Groeiling Samen opleiden professionalisering en de procesbegeleiding van een fusietraject;
- De Laurentius stichting, samenwerking de Haagse Academie procesbegeleiding leernetwerk Eigenaarschap versterken; Samen Opleiden professionalisering;
- De RVKO o.a. NPO professionaliseringsaanbod en opleidingen gekoppeld aan de Loopbaanpaden van leraren;
- SIKO: bijdrage aan scholing in de inductiefase voor startende leerkrachten, IB-opleiding, Samen Opleiden professionalisering;
- WSKO; Samen Opleiden professionalisering;
- SKOP: Diverse programmering binnen Skop Leerhuis programmering; en
- Edumare: Samen Opleiden professionalisering, Level Up op locatie.

Het aantal niet convenant besturen waarbij maatwerktrajecten draaien is wederom uitgebreid. Met name studiedagen, Montessori maatwerktrajecten (Landelijk van Amsterdam, tot Groningen en Limburg) en Dalton maatwerktrajecten (regionale uitstraling).

3. ORGANISATIEONTWIKKELING & PERSONEEL:

Ambitie 3.1

Verder doorontwikkelen **overleg- en teamstructuur Thomas More Academie** (expertteam, Samen Professionaliseren TMH breed, Post-Hbo opleidingsdocenten, activiteiten t.b.v. binding flexibele schil) ondersteund door een online teamsomgeving t.b.v. kennisdeling en samen professionaliseren. We werken professioneel samen en zijn lerend. We benutten methodieken als Appreciative Inquiry (waarderend onderzoek), t.b.v. progressiegericht samenwerken.

In 2021 is het team van de Thomas More Academie uitgebreid. Naast onze coordinator is er een nieuwe operationeel coördinator aangenomen, is een programmaleider benoemd en is een nieuwe collega aangetrokken met ruimte voor projecten en acquisitiewerkzaamheden. De nieuwe samenstelling van het team heeft nieuwe aanknopingspunten geleverd en is in de breedte van de organisatie van betekenen.

4. WERKPROCESSEN

Werkprocessen worden verder geoptimaliseerd en waar mogelijk gestandaardiseerd zodat collega's een werkomgeving ervaren zonder 'energielekken'.

Met de nieuwe samenstelling van het team en nieuwe verdeling van taken zijn werkprocessen opnieuw tegen het licht gehouden en worden deze het komende jaar verder geoptimaliseerd.

Belangrijke aandacht gaat hierbij uit naar:

- de realisatie van een passende digitale leeromgeving;
- standaardisatie van offerte opmaak;
- externe verhuur proces;
- onderwijslogistieke uitdagingen uitgaande flexibele opleidingstrajecten, met name Level Up; en
- doorontwikkeling website tot een interactieve omgeving, van digitale gids naar aantrekkelijke website met content.

5. KWALITEIT:

Ambitie 5.1

Flexibele trajecten en verzilvering deelcertificaten van korte professionaliseringstrajecten tot kwalificatie (externe validatie)

In het kader van de flexibilisering van het hoger onderwijs worden diverse projecten opgezet rondom leeruitkomsten maar ook projecten die het voor studenten mogelijk maken om bepaalde studieonderdelen bij verschillende hogescholen te kunnen doen. Begin oktober 2021 is de landelijke **pilot Microcredentials** van start gegaan. Deze pilot is ontstaan vanuit het Versnellingsplan Onderwijsinnovatie, met als doel om nascholing en bijscholing voor volwassenen te vergemakkelijken en de drempel om te blijven leren te verlagen.

Een microcredential is een betrouwbaar certificaat waarmee professionals kunnen aantonen dat ze bepaalde leeruitkomsten bereikt hebben voor een kleinere onderwijsseenheid, bij een geaccrediteerde instelling. We willen graag als je bij TMA een cursus of training hebt gedaan dat dit ook de erkenning krijgt als microcredential zodat je dit op je CV kunt zetten.

Thomas More Hogeschool is aangesloten bij deze pilot met 31 andere Hogescholen en Universiteiten. Binnen de pilot zoeken we gezamenlijk naar antwoorden op (complexe) vraagstukken rondom microcredentialing in het hoger onderwijs. Omdat wij als Hogeschool relatief veel doen in nascholing hebben we ons meteen aangemeld bij de pilot. In 2021 is de pilotomgeving gevuld met de eigen leeruitkomsten van TMH.

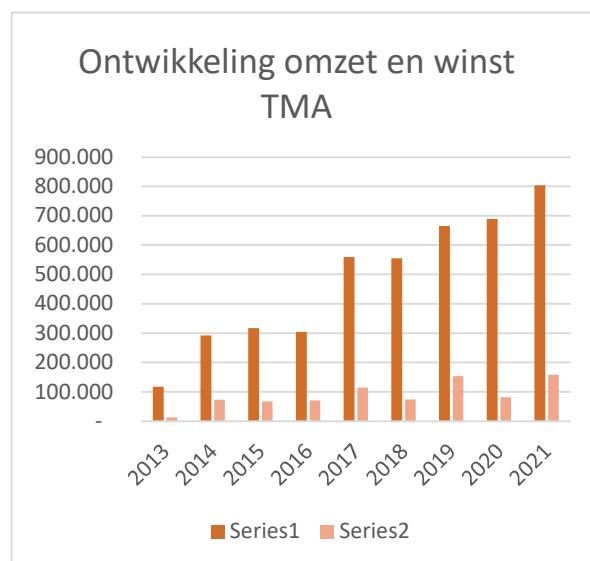
Verder zijn we in 2021 als instelling aangemeld bij het UWV als opleider, zodat deelnemers en studenten aanspraak kunnen maken op het stapbudget en andere vergoedingsregelingen vanuit het UWV.

Overall terugblik

We kijken terug op goed jaar. Het was een jaar met weer veel onzekerheden en voortdurend schakelen tussen fysieke bijeenkomsten en online meetings, maar wat zijn we trots op hoe ons team hier invulling aan heeft gegeven. Ondanks de uitdagingen waar we binnen de Thomas More Academie mee te maken kregen, kijken we terug op een vruchtbaar jaar. Een jaar met nieuwe initiatieven in de stad en meer, een uitgebreid en nieuw samengesteld kernteam, nieuwe samenwerkingen in de regio en nog meer teams die zich samen schoolden. Dit alles heeft geresulteerd tot mooie resultaten.

Onderstaand is te zien dat het aantal deelnemers in de open inschrijving t.o.v. 2020 weer is aangetrokken. Daarnaast zien we dat ook dit jaar de trend van meer kiezen voor duurzame investering in professionalisering via opleidingen is gegroeid. Ongeveer de helft van de professionals die bij ons een scholingstraject volgden in studiejaar 2021-2022, deed dit binnen 1 van onze opleidingen. De andere helft nam deel aan kortere inspiratiebijeenkomst, cursus of training.

Bij de deelname in de open inschrijvingen hebben we ten gevolge van de coronasituatie te maken gehad met meer annuleringen dan in voorgaande jaren. Het aantal maatwerkaanvragen groeide daarentegen dit jaar wederom.



Type dienst	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Deelnemers in de open inschrijving, Rotterdamse programmering	506	607	950	880	820	580	720
% deelname aan korte cursussen			88 %	91 %	73%	65%	51%
% deelname langere opleidingen (extern gevalideerd)			12 %	9 %	27%	35%	49%
Trajecten op offertebasis							
Aantal maatwerk teamtrajecten inclusief open inschrijving trajecten binnen bestuursacademies in de regio	11	44	82	91	95	80	110
Projectmatige trajecten							
Uitleen van TMA docenten op detachingsbasis			1	2	2	2	3

5. Internationalisering

Bij de ambitie om eigennuttige en wereldwijze onderwijsprofessionals op te leiden, past nadrukkelijk ook internationalisering. De Coronapandemie had ook in 2021 grote impact op internationaliseringsactiviteiten.

Internationaliseringsweek

In het tweede jaar van de voltijdopleiding is er een internationaliseringsweek waarbij studenten een reis naar het buitenland organiseren. Het voornaamste doel is om kennis te maken met andere onderwijssystemen. Een aantal studenten gaat in deze week mee met Edukans of SVS, waar zij ervaring op doen op het gebied van onderwijs in een ontwikkelingsland.

Tijdens de Internationaliseringsweek van 2021 was fysiek reizen helaas nog niet mogelijk, i.v.m. de Coronapandemie. De opdracht is aangepast in een “coronaproof” versie, waarbij studenten wel online een school hebben bezocht door een interview te houden met een medewerker, zoals een docent of directielid. Vier studenten hebben een internationaal thuisprogramma gevolgd bij Startup4kids en de opdracht daarin afgerond.

Een aantal studenten die met SVS mee zouden gaan naar Suriname, hebben ervoor gekozen de reis uit te stellen en deze is ingepland rondom de voorjaarsvakantie 2022.

Minor Internationalisering

In het laatste jaar van de voltijd kunnen studenten kiezen voor de minor Internationalisering. Een belangrijk onderdeel van de minor vormt de internationale studie/stage (minimaal 10 weken). Het onderwijsprogramma voorafgaand aan de studie/stage is gericht op de voorbereiding op het onderzoek en plaatst de studie/stage in een breed perspectief.

Naast onderzoek is het ook mogelijk om met een Erasmus+ beurs te studeren aan de volgende buitenlandse Educatieve opleidingen: UVIC (Spanje), IPS (Portugal), OsloMed (Noorwegen), KP (Denemarken) en Howest (België).

In het voorjaar van 2021 is één student naar Suriname gereisd om de Minor Internationalisering alsnog daar af te ronden. Aanvankelijk kon zij niet vertrekken i.v.m. de Coronamaatregelen. Zij heeft toestemming gekregen om eerst haar praktijkdeel LIO af te ronden en pas daarna de minor.

Er was veel belangstelling voor de Minor Internationalisering 2021-2022. Aanvankelijk meldden zich 22 studenten aan. Daarvan konden uiteindelijk 4 studenten opnieuw niet vertrekken i.v.m. Corona maatregelen van de landen waar zij heen zouden gaan.

Om studenten nog meer keuzemogelijkheden te bieden wordt op het gebied van Internationalisering samengewerkt met de andere Radiant-hogescholen. Dit biedt TMH-studenten de kans om ook gebruik te maken van het netwerk dat elders is opgebouwd. Tevens is een medewerker van de TMH aangesteld als Lokethouder Cariben, wat een sterkere verbinding geeft met de Radiantpartners in het kader van Internationalisering. Het lokethouderschap heeft de relatie met het Caribisch gebied versterkt. Zo is er contact gelegd met schoolbesturen, maar ook met de IPA (Pabo op Aruba) en de Universiteit van Curaçao.

Er zijn zes studenten die stage en onderzoek gedaan hebben in het Caribisch gebied (via het Radiantloket) en drie studenten die de Internationale minor op de IPA Aruba (via Radiant) hebben gevolgd. Daarnaast zijn drie studenten naar Canada geweest en hebben zes studenten met een Erasmus+ beurs gestudeerd in Spanje, Noorwegen en Denemarken.

De eerste opzet voor het ontwikkelen van de Engelstalige Minor Culture, Inclusion and Environment in the city, is gemaakt. Het bieden van een Engelstalig programma is voorwaarde voor het ontvangen van studenten uit het buitenland in het kader van Erasmus+.

Internationalisering en andere onderwijsactiviteiten

In het voorjaar van 2021 heeft de Odisee lerarenopleiding uit België de TMH online bezocht, waarbij een grote groep Belgische studenten en een kleine groep Nederlandse studenten in gesprek zijn gegaan met elkaar over het onderwijs in beide landen. Ook leerkrachten van beiden opleidingen waren daarbij betrokken.

In september 2021 waren de mogelijkheden om te reizen groter en ontvingen we zeven studenten van de IPA Aruba die een aantal weken meegelopen hebben met het onderwijsprogramma van de derdejaars voltijd. Zij hebben ook stage gelopen op scholen van ons partnerschap Samen opleiden, gekoppeld aan de derdejaars studenten.

Voltijdstudenten die in het derde jaar kiezen voor de Vakverdieping Natuur maken gewoonlijk een reis naar Engeland, met als thema het Engelse schoolsysteem en LOTC (Learning outside the classroom). In het najaar zijn de studenten van de Vakverdieping Natuur online in contact geweest met diverse scholen en organisaties, die voorbeeldig zijn wat betreft Outdoor Education.

De minor Passend Onderwijs biedt een internationale component, met het bezoeken van een aantal scholen in (Zweden) Stockholm. Ook deze uitwisseling heeft dit jaar uiteindelijk online plaatsgevonden. De studenten hebben een online gesprek gehad met contactpersonen uit het onderwijs in Zweden. Binnen dezelfde minor zijn twee studenten later wel naar Aruba gereisd om hun persoonlijke onderzoek rondom passend onderwijs te ondersteunen.

Jannette Prins, projectleider van de onderzoekslijn en promovendus in onderzoek van het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind bezocht in oktober 2021 de ICEP-conferentie in Syracuse. Hier deelde zij met internationale collega's haar bevindingen uit het onderzoek dat zij doet naar de invloed van de fysieke omgeving op de taalverwerving bij jonge kinderen, vanuit theorieën over 'embodied cognition'.

Internationalisering voor medewerkers

Pabo-opleiders kunnen zich professioneel ontwikkelen door deel te nemen aan internationale projecten en conferenties. TMH participeert al jaren in het ETEN (European Teacher Education Network) netwerk, vaak met inzet van een Erasmus+ beurs. De ETEN conferentie vond in 2021 online plaats. Eén van de twee coördinatoren Internationalisering heeft daaraan deelgenomen.

Het jaarlijkse onderwijscongres van de EAIE (European Association for International Education) komt naar Rotterdam, maar door de Coronapandemie is dit uitgesteld naar 2023. Op dit Europese congres komen circa 5.000 onderwijsprofessionals af. Het Rotterdamse Hoger onderwijs (Erasmus Universiteit Rotterdam, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool InHolland, Thomas More Hogeschool en Codarts University of the Arts) en de Gemeente Rotterdam hebben gezamenlijk het bidbook opgesteld. Met de komst van EAIE naar Rotterdam, zetten we de stad en het Rotterdamse hoger onderwijs stevig op de kaart. De voorbereidingen voor EAIE 2023 in Rotterdam zijn in volle gang. De tweede coördinator zal ter voorbereiding naar de conferentie in Barcelona gaan in september 2022.

TMH verzorgt samen met Codarts de opleiding Muziekspecialist, opgezet in het kader van Meer muziek in de klas. In het najaar van 2021 zijn twee opleiders naar het Caribisch gebied gereisd met studenten van de leraren muziek opleiding van Codarts. Dit viel samen met het werkbezoek van de lokethouder Cariben. Binnen de kaders van dit project is een impuls gegeven om de aandacht die in Nederland rondom Muziek al is ingezet, ook daar vorm te geven.

6. Samenwerken met studenten, tevredenheid en welzijn

We benaderen studenten vanaf de eerste dag als professionals die deel uitmaken van onze onderwijsgemeenschap. Dat betekent dat studenten een actieve en zelfverantwoordelijke rol hebben. Van meet af aan nodigen we ze uit om mee te denken over de verbetering van het onderwijs, om sturing te geven aan hun eigen ontwikkeling en om leeropbrengsten te verantwoorden. Op die manier leiden we studenten op tot zelfstandige en verantwoordelijke professionals, die ook na de afronding van hun studie in staat zijn zelf sturing te geven aan hun verdere ontwikkeling en aan versterking van het onderwijs in de basisscholen.

Samenwerking met studenten

We werken onder meer samen met studenten bij:

- monitoring van de TMH Kwaliteitsafspraken (zie hoofdstuk Kwaliteitsafspraken);
- de organisatie van wervings- en voorlichtingsactiviteiten;
- sollicitatieprocedures voor pabo-opleiders: studenten beoordelen proeflessen van kandidaten;
- uitvoering van (proef)visitaties/tussentijdse audits in het kader van kwaliteitsborging;
- onderwijsontwikkeling Leraren opleiden voor de toekomst en blended onderwijs;
- workshops tijdens de jaarlijkse Thomas More Dag voor alle betrokkenen bij de Thomas More onderwijsgemeenschap;
- de organisatie/uitvoering van het introductieproject en het Theaterproject en diverse vakverdiepingen, waarbij studenten als coach optreden;
- de organisatie/uitvoering van evenementen en vieringen zoals de Thomas More dag, de kerstviering en de paasviering; en
- (door)ontwikkeling van het Innovatielab (via de I-minor).

Daarnaast organiseren studenten vanuit studentenvereniging Utopia activiteiten zoals borrels, het Nieuwjaargala, Meet the Parents en de jaarafsluiting. Ook in 2021 konden veel van deze activiteiten geen doorgang vinden door Covid-19. Wel werden online pub quizen georganiseerd en werden verschillende alternatieven bedacht om elkaar buiten de context van onderwijs (online) te kunnen ontmoeten.

Accreditatie

In de aanloop naar de accreditatie is een zelfevaluatie opgesteld. Hierin werd een hoofdstuk opgenomen, waarin studenten de ruimte kregen om hun ervaringen over de opleiding te delen. Om invulling te geven aan dit hoofdstuk zijn studenten online bevraagd en is vervolgens via twee panelgroepen het gesprek over de resultaten met deze studenten aangegaan. Na het beschrijven van de resultaten hebben de studenten nog feedback kunnen geven, wat heeft geleid tot de totstandkoming van het hoofdstuk.

Tijdens de opleidingsaccreditatie die hierop volgde, hebben studenten een rol gespeeld in zowel de agenderende audit, voorafgaand aan de visitatie, als op de visitatie dag zelf. Tijdens de agenderende audit hebben studenten het panel via verschillende presentaties meegenomen in 'de route van de student'. Hierbij presenteerde zij een vak dat ze hadden gevolgd, een ervaring hierbij of materiaal dat was ontwikkeld. Tijdens de daadwerkelijke visitatie is het panel in gesprek gegaan met een afvaardiging van acht studenten, waarvan vier uit de deeltijd en vier uit de voltijd. Ook sloten twee alumni aan bij dit gesprek.

Studentenraden

De studentenraad is het orgaan binnen de hogeschool dat de verbinding maakt tussen de opleiding en de studenten. Daarnaast fungeert de studentenraad als klantbord, waar de studenten officieel vanuit de MR invloed kunnen uitoefenen op de organisatie. Zowel de voltijd, vierjarige deeltijd als de tweejarig deeltijd/zijnstroom hebben een eigen studentenraad, samengesteld uit de klassenvertegenwoordigers. Twee opleiders uit het team nemen deel aan de bijeenkomsten van de studentenraad, waarbij zij een faciliterende rol op zich nemen. Zeker tweemaal per jaar wordt vanuit kwaliteitszorg aansluiting gezocht met de studentenraad om onderwijsbeoordelingen en lopende verbeterprocessen te bespreken. Waar nodig wordt de directie uitgenodigd om ontwikkelingen toe te lichten en ideeën uit te wisselen.

Informatievoorziening aan studenten

TMH start de informatievoorziening voor de poort: aankomende studenten worden via verschillende online kanalen en via de studiebeurs Rotterdam, voorlichtingen op VO-scholen en open dagen geïnformeerd over diverse aspecten van de opleiding. Ook is er de mogelijkheid om een dag te komen proef studeren. Hieraan

gekoppeld bestaat de mogelijkheid om een opleidingsschool te bezoeken. Studenten van TMH hebben bij alle activiteiten een actieve rol. De wervingsactiviteiten hebben dit jaar zowel fysiek als digitaal plaatsgevonden.

Tijdens de opleiding kunnen studenten op verschillende plaatsen informatie vinden over de opleiding:

- De TMO-opleidingsgidsen; hier wordt de visie op leren, samen opleiden en toetsing, de opbouw van het onderwijsprogramma, de begeleiding van studenten bij professionele ontwikkeling en leren in de praktijk, de leerlijnen en het profiel waartoe we opleiden en de eindkwalificaties beschreven. Deze gids wordt jaarlijks geactualiseerd.
- Osiris: dit studenteninformatiesysteem (SIS) is eind 2021 in gebruik genomen en dit jaar verder ingericht. Studenten worden hierin geïnformeerd over hun cijfers en studievoortgang.
- De roosterapp; waarin studenten geïnformeerd worden over roosters en wijzigingen hierin.
- Stageplein; geeft opleidingsscholen en studenten toegang tot informatie over schoolprofielen, aanbod en op termijn ook hun eigen studentdossier.
- De portal; hier staan alle ondersteunende documenten zoals het Onderwijs Examen Reglement (OER), de inschrijfgeregeling en het studentenstatuut maar ook beschrijvingen van onderwijseenheden en de studentenjaarkalender.
- Microsoft Teams; sinds de uitbraak van Covid in maart 2020 en het schakelen naar mogelijkheden om het onderwijs digitaal vorm te geven, is Microsoft teams volop in gebruik. Ook afgelopen jaar is dit programma ingezet om onderwijs te geven en informatie met studenten te delen.

De uitdaging blijft bestaan om informatie eenduidig te ontsluiten ten behoeve van de duidelijkheid naar studenten. Een nieuwe digitale leeromgeving die ook aansluit bij de behoeften die we hebben om meer gebruik te kunnen maken van formatieve feedback en portfolio-ontwikkeling moet uitkomst bieden. Tot het moment dat deze nieuwe omgeving in gebruik is genomen, zal de uitdaging blijven om onderwijsinformatie zo eenduidig mogelijk te delen.

Studenttevredenheid, welzijn en betrokkenheid

Na een onderbreking van twee jaar is in het eerste kwartaal van 2021 de Nationale Studentenenquête weer afgenomen, nu volledig vernieuwd. Daarnaast werd deze uitgezet onder ongebruikelijke omstandigheden (Corona, Thuisonderwijs etc.). Desalniettemin gaven de resultaten ons waardevolle inzichten over hoe studenten de opleiding waarderen. Er was een opmerkelijk hoge respons van 56%. Tevredenheid met de opleiding in het algemeen wordt door de TMH studenten op een 5-puntschaal beoordeeld met een 3,71. Dit ligt hoger dan het landelijk HBO gemiddelde (3,65). Ook op tevredenheid met de sfeer op de opleiding scoort TMH bovengemiddeld met een waardering van 4,28. Informatie vanuit de opleiding (3,18) en de studiefaciliteiten van de opleiding (3,45) kunnen nog steeds worden gezien als aandachtspunten. Afgelopen jaar heeft TMH dan ook sterk ingezet op de faciliteiten wat heeft geleid tot meer studentenwerkplekken, de verbouwing van de aula, tot stand komen van het InnovatieLab en cafe80. Op het moment van het afnemen van de NSE2021, volgden studenten volledig thuisonderwijs. De beoordeling van deze nieuwe faciliteiten zal daarom pas in de resultaten van de NSE2022 terug te zien zijn.

We zijn natuurlijk heel trots toen op het kwaliteitszegel dat we behaald hebben in de Keuzegids 2022, voor een groot deel gebaseerd op ranking van hogescholen op de studenttevredenheid zoals gemeten in februari 2021.

Zie ook hoofdstuk 2. Impact Corona/studenten.

7. Kwaliteitsborging

In 2021 stelden we onszelf ten doel om de kwaliteitscultuur binnen Thomas More Hogeschool verder te versterken en de betrokkenheid van onze pabo-opleiders te vergroten. Deze ambitie sluit goed aan bij het Strategische Plan 2019-2024, waarin “*structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling*” wordt genoemd als één van de investeringen om tot verwezenlijking van de geformuleerde ambities te komen.

In 2021 zijn we er in geslaagd om datgene wat we doen en vinden rondom kwaliteit, te beschrijven in verschillende documenten. Zo verscheen het **TMH Kwaliteitsplan ‘Kwaliteit in samenhang’** en het **TMH Medewerkersbeleid 2019-2024**. Ook werd er een nieuwe voortgangsrapportage gemaakt om de kwaliteitsafspraken beter te monitoren. Door goed op te schrijven wat we formeel en informeel allemaal al doen aan kwaliteit, zagen we ook waar we ons beleid nog konden aanpassen om onze kwaliteitscultuur te verbeteren. Dit heeft bijgedragen aan een meer coherente visie op onze kwaliteitscultuur en een sterker kwaliteitsbeleid. Naast het aanscherpen van onze visie en documenten maakten we ook op het gebied van personele inzet een slag. Met hulp van onderwijskundig adviesbureau Onderwijs.pro werd de bestaande documentstructuur op orde gebracht voor de accreditatie. Tevens stelden zij de operationalisering van de kwaliteitscyclus op. Medio mei is er een nieuwe medewerker kwaliteit aangenomen en per 1 augustus 2021 werd daarnaast een programmaleider Kwaliteit aangesteld.

Examencommissie en toetscommissie

De werkwijze van de examencommissie is ten opzichte van andere jaren in grote lijnen ongewijzigd gebleven. Wel bemerken de examencommissieleden alsmede de ambtelijk ondersteuner een toegenomen werkdruk. Dit lijkt verband te houden met een drietal zaken: het aantal studenten is de afgelopen jaren toegenomen en daarmee ook het aantal studentverzoeken, er waren tussentijdse aanpassingen van het beleid nodig vanwege Covid-19, tot slot was er meer complexe casuïstiek in 2021 (o.a. de inschrijving van een slechtziende student, de overgang van het studentinformatiesysteem dat voor veel problemen zorgden, etc.).

In het ‘Teamplan examencommissie’ formuleert de commissie aandachtspunten voor elk studiejaar. Aandachtspunt in 2021 was de ‘verdeling van expertisegebieden binnen de examencommissie’. Met als doel om tot meer specialistische expertise van de individuele leden te komen waarbij de leden ook meer regie krijgen op hun expertisegebied. Om dit te bewerkstelligen heeft de examencommissie tijdens de heidag een verdeling kunnen maken op de gebieden: toetsing, vrijstellingenbeleid, studeren met functiebeperking, fraude, bindend studieadvies.

Ook de doorwerkingen t.a.v. het gewijzigde beleid vanwege Covid-19 en mogelijke nieuwe wijzigingen gedurende het jaar had de aandacht van de examencommissie. Met als doel om studievertraging te voorkomen en de studenten op tijd te informeren over gewijzigde procedures. Om dit te bewerkstelligen heeft de examencommissie een extra toetsweek georganiseerd voor studenten die een toetskans hadden gemist vanwege Covid-19. Ook werd het advies van de Vereniging Hogescholen overgenomen om in het collegejaar 2020-2021 geen bindend studieadvies aan studenten te geven die in hun eerste jaar van inschrijving zaten. Daarnaast was het mogelijk om onder voorwaarde ingeschreven te staan tot 31-12-2021. Dit betekende dat studenten nog niet voor 1-9-2021 diende te voldoen aan de nader opgestelde toelatingseisen (de toelatingstoetsen). Als gevolg heeft de examencommissie gemerkt dat meer studenten doorstroomde van de propedeuse naar de postpropedeutische fase. Een aantal van hen vroeg halverwege het jaar alsnog een cohortwissel aan om weer teruggeplaatst te worden.

Ook werd een recordaantal VBO's (verklaring bijzondere omstandigheden) door de decanen opgesteld. De examencommissie veronderstelt dat sommige studenten die anders waren uitgevallen (mede door BSA) een VBO hebben aangevraagd. Ook zou het kunnen dat meer studenten last kregen van hun mentale gezondheid. In november 2021 werd het rapport ‘Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hoger onderwijs’ gepubliceerd door het Trimbos instituut. Uit dit rapport bleek o.a. dat 51 procent van de studenten psychische klachten ervaart. De examencommissieleden namen kennis van de verdere inhoud van dit rapport. In totaal heeft de examencommissie van Thomas More Hogeschool 581 verzoeken behandeld in het studiejaar 2020-2021. Het aantal verzoeken is hiermee met 113 verzoeken gestegen ten opzichte van het voorafgaande studiejaar.

Fraudepreventiebeleid

In 2021 is er een apart examencommissielid aangesteld met als expertisegebied fraude. Hij heeft zich verder geprofessionaliseerd op dit gebied. Daarnaast is hij de werkgroep fraude gestart met een lid van de toetscommissie en de teamleider afstudeerfase. De volgende actiepunten zijn geformuleerd t.a.v. het fraudebeleid: fraudeladder opstellen zodat de uitspraken van de examencommissie transparanter en consistenten worden, meer doen aan fraudepreventie door het informeren van de studeren (wat is fraude, en wat voor gevolgen kan het hebben), de docenten scholen in het opsporen van fraude / interpreteren van het antiplagiaatsysteem Simcheck. Daarnaast blijft de examencommissie samenwerken en informatie delen met andere examencommissies in zowel LOEx verband (Landelijk Overleg Examencommissies) als het Radiant-overleg (overleg met alle examencommissie voorzitters van de Radiant scholen).

Klachtafhandeling en beroepzaken

In totaal heeft de examencommissie 16 klachten ontvangen. De meeste klachten gingen over de toetsomstandigheden, de toetsorganisatie en het overschrijden van nakijktermijn. Verder ging een aantal klachten over het plannen van herkansingen tijdens de herfstvakantie, het ontbreken van een toets op A3-format, het missen van inzagetijd in het rooster. De examencommissie heeft de klachten m.b.t. een specifieke examinerator aan het management teruggekoppeld. Klachten m.b.t. toetsorganisatie zijn tevens doorgestuurd naar de teamleider onderwijslogistiek, eventueel betrokken examineratoren en aan het toetsbureau. N.a.v. deze klachten volgde er een onderzoek en kreeg de student een bericht over de rechtmatigheid van de melding en al dan niet mogelijke vervolgacties

In het collegejaar 2020-2021 hebben drie studenten en een groep studenten een beroepsschrift aangetekend tegen een besluit van de examencommissie bij het CBE. In alle gevallen kon tot een minnelijke schikking gekomen worden.

Benchmarking

Thomas More Hogeschool is goed aangesloten op stedelijke, landelijke en internationale platforms voor onderwijs. Hiertoe zijn opleiders en het management van de opleiding aangesloten bij uiteenlopende netwerken. Benchmarking vindt plaats door:

- Deelname aan landelijke evaluaties zoals de Nationale Studenten Enquête;
- Participatie in de Vereniging Hogescholen (VH) en het LOBO (landelijk overleg directies pabo) en LOEx (landelijk overleg examencommissies);
- Participatie in Radiant, coöperatief verband van monosectorale pabo's/kleine hogescholen (de Kempel, Ipabo, KPZ, Marnix, Iselinge, Viaa, CHE, Driestar);
- Participatie in in collegiale visitaties door pabo's die zijn aangesloten bij de VKLO (Vereniging Katholieke Lerarenopleidingen);
- Participatie in het Landelijk netwerk Zij-instroom; en
- Participatie in Rotterdamse overlegorganen, waaronder de Sectorkamer Hoger Onderwijs, het project Samen werken aan betere aansluiting Vo-Hbo, de Regiegroep Meer Rotterdams Talent naar de pabo, de Onderwijstafel van het programma Op Zuid.

Overige thema's kwaliteitsborging 2021

Accreditatie

In september 2021 werd Thomas More Hogeschool bezocht door een visitatiepanel van NQA om een uitgebreide opleidingsbeoordeling uit te voeren. Hierbij werd de keuze gemaakt om te werken met een agenderende audit, voorafgaand aan de visitatie. Deze vond plaats op 14 september. Tijdens deze agenderende audit werd het panel door studenten en docenten meegenomen in 'de route van de student' om goed zicht te krijgen op het onderwijsprogramma. Aan de hand van deze eigen gekozen manier van presentatie en het doornemen van de documentatie die ter inzage lag, werd de agenda vastgesteld voor de daadwerkelijke visitatie op 28 september.

Het panel concludeerde aan de hand van deze visitatie dat al onze opleidingsvarianten aan de basiskwaliteit voldoen op al de geformuleerde standaarden van het Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland van de NVAO. In het uiteindelijke opleidingsbeoordelingsrapport van NQA was het panel erg positief over onze opleiding. In de inleiding schreven zij in algemene zin het volgende over de opleiding:

“De programma’s bieden een goede theoretische en praktijkgerichte basis en dekken de beoogde leerresultaten voldoende af. Bij het praktijkleren werkt de opleiding intensief samen met de scholen van zeven schoolbesturen in de regio. De begeleiding van studenten steekt goed in elkaar. Hierbij is de begeleiding vanuit de pabo en vanuit de opleidingsscholen goed op elkaar afgestemd. De toetsen zijn van goed niveau en voldoen aan de eisen van betrouwbaarheid en validiteit. De opleiding mag zich verheugen in een team van bekwame, gedreven, creatieve en hardwerkende docenten. Het team heeft een goed oog voor kwaliteit en een sterke vernieuwingsdrift. Ook het vernieuwde hogeschoolgebouw waarin de opleiding is gehuisvest, is aantrekkelijk en goed geoutilleerd. In de eindwerken tonen studenten overtuigend aan dat de beoogde eindresultaten op hbo-niveau worden gerealiseerd. Het panel is positief over de vele vernieuwingswegen die de opleiding inslaat...”

Ook vond er een ontwikkelgesprek met het visitatiepanel plaats. De opleiding mocht zelf een thema aandragen voor dit gesprek. Er werd gekozen om de ontwikkeling van het nieuwe curriculum en de rol van flexibilisering hierin te bespreken met het panel. In dit gesprek werden mogelijke handreikingen en verbeteringen vanuit een ontwikkelingsperspectief besproken. Het verslag van dit gesprek alsmede het opleidingsbeoordelingsrapport werden gedeeld met alle collega’s en studenten via de portal en werden tevens op de website gepubliceerd. De documentstructuur voor de aanlevering van alle documenten voor de accreditatie werd gehandhaafd en de programmaleider en de medewerker kwaliteit zorgen voor een actualisatie van de documenten voor een volgende accreditatie.

Resultaten Landelijke Kennisbasestoetsen voor de lerarenopleiding basisonderwijs

Opnieuw hebben de studenten van Thomas More Hogeschool goed gepresteerd op de Landelijke Kennisbases Toetsen die de lerarenopleidingen ontwikkelen binnen het programma *10voordeleraar*. De rapportage van de Vereniging Hogescholen van de resultaten van de landelijke kennistoetsen geeft een beeld van hoe TMH het doet in vergelijking met de 36 andere hogescholen en de factoren die hiermee samenhangen. Voor 2019-2020 en 2020-2021 stond TMH met de resultaten voor Rekenen/wiskunde op de zevende en met de resultaten voor Taal op de tweede plaats.

8. TMH Kwaliteitsafspraken

Thomas More Hogeschool heeft op basis van de zes thema's inzake de kwaliteitsafspraken van het *Sectorakkoord hbo-2018* een bestedingsplan opgesteld dat past bij de specifieke situatie van de hogeschool (in 2014 gestart met beperkte financiële middelen en een gebouw waar verschillende aanpassingen noodzakelijk zijn). Het plan is op 6 november 2019 beoordeeld door een panel van deskundigen dat een positief adviesrapport heeft ingediend bij de NVAO. De NVAO heeft vervolgens de minister van OCW positief geadviseerd en de minister heeft op haar beurt op 20 januari 2020 besloten de kwaliteitsbekostiging voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024 aan TMH toe te kennen. Het plan van TMH betreft ook de jaren 2018 tot en met 2020, omdat in die jaren reeds gestart is met activiteiten inzake de kwaliteitsafspraken.

De programmamanager Kwaliteitsafspraken van TMH monitort de voortgang van de kwaliteitsafspraken en borgt dat de ontwikkelingen in projecten ook voor studenten goed 'te volgen' zijn.

8.1 Rapportage projecten

TMH Kwaliteitsafspraken	
Thema	project
3. Studiesucces	3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster
	3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling
	3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten
5. Passende en goede onderwijsfaciliteiten	5.1 Studie/werkplekken voor studenten
	5.2 Innovatielab
	5.3 Digitale leeromgeving
6. Professionalisering van docenten	6.1 Traject <i>Pedagogische gesprekken</i>
	6.2 Traject <i>Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback</i>
	6.3 Traject <i>Speelplaats/Leerplein ICT</i>

Studiesucces

Door de veelzijdige onderwijsomgeving van onze hogeschool, met veel contacturen en een veelvoud aan mogelijke studieroutes waar studenten uit kunnen kiezen, ervaren studenten regelmatig een onevenwichtige verdeling van het aantal contacturen en de hoeveelheid studielast gedurende het schooljaar. Het verbeteren van de roosters zal naar verwachting bij zowel studenten als docenten de motivatie verhogen en de studie- en werkdruk verlagen. Aanpassingen aan het toetsprogramma moeten ervoor zorgen dat studenten meer inzicht krijgen in de ontwikkelijnen en de eisen die gesteld worden aan hun eindniveau. Daarnaast zetten we in op het reduceren van uitval bij studenten door hen te helpen bij het vroegtijdig herkennen, aanpakken en opnieuw voorkomen van uiteenlopende persoonlijke omstandigheden zoals depressie, slaapproblemen of burn-out klachten.

Project 3.1: Optimaal en voorspelbaar rooster	
Korte omschrijving	Het bieden van een veelzijdige onderwijsomgeving met een intensieve pendel tussen theorie en praktijk en een variëteit aan routes maakt roostering een complexe zaak. Studenten hebben nog te vaak hele lange dagen en dan weer slechts twee uurtjes midden op de dag. Roosterwijzigingen maken het lastig om het eigen werk te plannen. Ook de spreiding van studielast over de onderwijsweken is daarbij een aandachtspunt. Studenten én opleiders merken dat dit alles invloed heeft op hun motivatie en ervaren werkdruk/studiedruk.
Beoogd effect	Rooster vergroot studeerbaarheid en faciliteert het maken van weloverwogen keuzes door studenten. Aanwezigheid op momenten die ertoe doen heeft positief effect op studiesucces.
Resultaten 2021	Om meer structuur te brengen in het rooster en toe te werken naar een voorspelbaar karakter, heeft dit jaar de focus gelegen op het opstellen van roosterkaders en het in kaart brengen van de basisbeschikbaarheid van docenten. Door het maken van duidelijke afspraken over de personele inzet, wordt het mogelijk via regels en richtlijnen te gaan roosteren. Daarnaast zijn oriënterende gesprekken gevoerd voor de aanschaf van een

	nieuwe roostertool. Hierin is de keuze gemaakt om komend jaar de tool Xedule te gaan implementeren.
--	---

Project 3.2: Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	
Korte omschrijving	Met aanpassingen in het toetsprogramma willen we een tweede belangrijke impuls geven voor verbeteringen van het studiesucces. Toetsing is namelijk het meest krachtige instrument in het sturen van studiegedrag en –prestaties. (Avans Hogeschool, 2015). Studenten moeten meer zicht krijgen op waar ze staan in hun professionele ontwikkeling en hoe ze zich, gebruikmakend van de veelzijdige mogelijkheden in de onderwijsomgeving, verder kunnen ontwikkelen tot eigenzinnige startbekwame onderwijsprofessionals. Studenten geven in gesprekken en vragenlijsten aan dat ze eerder in de opleiding willen leren werken met feedback. Studenten geven ook aan dat de leerteams effectiever worden naarmate er meer concrete opdrachten zijn waar in de leerteams aan gewerkt kunnen worden. We werken aan een toetsprogramma waarbij meer gebruik gemaakt wordt van formatieve (peer)feedback en andere toetsvormen waarbij de feedbackcultuur in onze onderwijsgemeenschap versterkt wordt. Studenten worden zo actief betrokken bij het toetsproces en krijgen nog beter inzicht in het te bereiken eindniveau.
Beoogd effect	Toetsing ondersteunt studenten om zelf sturing te geven aan hun ontwikkeling als eigenzinnige en wereldwijze professional (in plaats van het behalen van studiepunten als doel op zich).
Resultaten 2021	De projecten 3.2 en 6.2 zijn als twee afzonderlijke projecten gestart met één projectleider. Afgelopen jaar is echter steeds meer duidelijk geworden dat deze twee projecten heel nauw met elkaar zijn verweven en inhoudelijk samenkomen in het traject assessment for learning (AFL). Op basis van dit voortschrijdend inzicht heeft de projectleider een nieuw integraal projectplan gemaakt. In het traject AFL werken docenten gericht aan het herontwerpen van eigen onderwijseenheden volgens de principes van AFL. Dit werken zij uit in projectplannen waarmee zij in de praktijk aan de slag gaan en waarover zij tijdens intervisiebijeenkomsten met elkaar in gesprek gaan. Op die manier krijgen professionalisering van docenten en onderwijsontwikkeling in samenhang vorm. In 2021 is het Toetsbeleid aangepast en heeft AFL hier een sleutelrol in gekregen. Het is de bedoeling dat steeds meer docenten de principes van AFL gaan integreren in hun modules en toetsing. Dit bereiken we door de 10 docenten die in 2020 waren gestart met AFL in te zetten als rolmodellen. Tijdens teambijeenkomsten in 2020=2021 en 2021-2022 deelden zij hun inzichten en aanpassingen op basis van AFL om de overige collega's te enthousiasmeren. Tevens werden teambijeenkomsten gehouden om het team verder te scholen in de principes van AFL. Om AFL te kunnen doorontwikkelen verkennen we de mogelijkheden voor digitale ondersteuning van ons onderwijsprogramma.

Project 3.3: Online psychische ondersteuning voor studenten	
Korte omschrijving	In toenemende mate is de belasting van studenten door persoonlijke omstandigheden een reden voor uitval. Decanen en begeleiders professionele ontwikkeling kunnen een verwijzingsfunctie vervullen, maar meer ondersteuning voor studenten is gewenst. We starten een pilot om studenten middels online modules (Mirro) te helpen bij het herkennen, aanpakken en het later opnieuw voorkomen van diverse psychische klachten. Een online, anonieme aanpak kan de eerste stap zijn naar persoonlijke begeleiding.
Beoogd effect	Door meer differentiatie in ondersteuningsmogelijkheden worden meer studenten bereikt die mogelijk zouden kunnen uitvallen door persoonlijke omstandigheden.
Resultaten 2021	In februari 2021 is een enquête uitgezet. 392 studenten hebben aan deze enquête deelgenomen. Uit een eerste evaluatie blijkt dat studenten van de TMH net zoveel gebruik maken van Mirro als studenten aan andere hogescholen. Op basis hiervan zijn voor nu geen aanvullende acties nodig. Uit de enquête bleek dat veel studenten nog niet van Mirro gehoord hadden. Zij gaven aan dat het wellicht goed was om dit aan het begin van het jaar te benoemen om het onder de aandacht te brengen van nieuwe studenten. Om deze reden is kennismaken met Mirro opgenomen in de inhoud van de eerste pro-bijeenkomst. Het

	gebruik van Mirro wordt daarnaast gemonitord via het dashboard, waardoor inzicht is in welke modules het meest bekeken worden door de studenten. Er is nauw contact gezocht met het decanaat om te blijven monitoren of de geluiden die zij horen ook terug te zien zijn in de cijfers vanuit het dashboard en andersom.
--	--

Passende en goede onderwijsfaciliteiten

Het grootste deel van de financiële middelen m.b.t. de kwaliteitsafspraken wordt gebruikt voor het thema 'passende en goede onderwijsfaciliteiten'. Dit thema sluit nauw aan op het speerpunt, zoals opgenomen in het strategisch plan 2019-2024, om het gebouw van de TMH tot bruisend ontmoetingscentrum te transformeren. De keuze hiervoor komt voort uit studentevaluaties en verschillende gesprekken met studenten waaruit bleek dat zij behoefte hebben aan betere faciliteiten. Het gebouw en de digitale infrastructuur waren al geruime tijd aan renovatie toe, maar de middelen waren na de verzelfstandiging in 2014 ontoereikend. Om betere onderwijsfaciliteiten te bewerkstelligen wordt gewerkt aan het creëren van betere en meer studie- en werkplekken, het ontwikkelen van een 'Innovatielab' en het verbeteren van de digitale leeromgeving.

Project 5.1: studie/werkplekken voor studenten	
Korte omschrijving	De verbouwing van het pand beoogt het bieden van ruim voldoende capaciteit voor de geprognosticeerde studentenaantallen en de toegenomen activiteiten inzake de nascholing door de Thomas More Academie. Verbetering van de klimaatbeheersing is één van de aspecten die bij de verbouwing wordt meegenomen. Daarnaast moeten werkplekken in het hele pand gefaciliteerd worden met voldoende stopcontacten, voor iedereen die deel uitmaakt van de onderwijsgemeenschap. Om stille werkplekken te creëren zal tevens het huidige toetslokaal (met vaste PC's) worden omgebouwd tot prettige en rustige werkplek voor alle gebruikers van het gebouw, met daarbij ook de voorzieningen van de huidige Onderwijswerkplaats. Daarbij moet nader verkend worden in hoeverre behoefte is aan een café/restaurantvoorziening, zeker nu het aantal deeltijders/ zij-instromers toeneemt.
Beoogd effect	Geschikte en beschikbare studie-/werkplekken hebben positief effect op aanwezigheid van studenten op de opleiding, zeker ook voor studenten die thuis geen geschikte studieplek hebben, en dragen bij aan samenwerking bij uitvoeren van projecten en ontmoeting.
Resultaten 2021	De verbouwing van het pand is afgerond en de inrichting heeft plaatsgevonden. Het creëren van een ontmoetingsruimte waar studenten, docenten en partners uit het werkveld elkaar konden ontmoeten is gerealiseerd in de totstandkoming van Café 80 waar ook de wens om een cateringvoorziening te hebben is samengekomen. Tevens vond een gesprek plaats met een afvaardiging van de Studentenraad waarin de wensen m.b.t. de studentwerkplekken zijn besproken. Hieruit is een aantal concrete wensen gekomen die bij de verbouwing zijn gerealiseerd. Daarbij is enerzijds gekeken naar verschillende typen werkplekken (denk aan: voldoende stilte- en samenwerkplekken), maar ook (ict)faciliteiten (denk aan voldoende stroompunten, snellere WIFI, voldoende printers). In 2022 zal er een vervolgesprek met de Studentenraad plaatsvinden om hen te bevragen of zij ook tevreden zijn met de gerealiseerde uitkomsten.

Project 5.2: Innovatielab	
Korte omschrijving	Mede in het kader van Rotterdam ICT Campus, wordt een zich continu vernieuwend Innovatielab toegevoegd, op een centrale en zichtbare plek in het gebouw, in aanvulling op de functie van de bestaande onderwijswerkplaats. Doel is om studenten en opleiders maar ook directies, leerkrachten en kinderen van basisscholen te inspireren om samen onderwijs te ontwerpen met inzet van technologie. Expertise uit de pabo, de ICT-afdeling, scholen en extern wordt gebundeld om het Innovatielab vorm te geven.
Beoogd effect	Het realiseren van een Innovatielab draagt bij aan het ontsluiten en stimuleren van het gebruik van technologie bij het samen ontwerpen van onderwijs door studenten en medewerkers.
Resultaten 2021	Het feit dat het studenten een groot deel van het jaar lessen online hebben moeten volgen, bood gelegenheid om de verbouwing van het gebouw versneld te laten plaatsvinden. Naast de verbouwing werden materialen aangekocht. In september 2021 kon daarmee het Innovatielab in gebruik genomen worden. Naast de al eerder gestarte I-minor, is dit jaar ook de Post HBO opleiding van start gegaan. Zowel studenten als

	docenten worden door het Innovatielab getriggerd om na te denken over het inzetten van innovatieve technologie in hun onderwijs.
--	--

Project 5.3: digitale leeromgeving	
Korte omschrijving	Het herinrichten van de portal met systemen/ een digitale leeromgeving. Ook moet nog onderzocht worden welke voorzieningen moeten worden getroffen om digitale toetsing op laptops elders in het gebouw voldoende te ondersteunen. De voorzieningen op het gebied van wifi zijn al van goed niveau, maar bieden niet genoeg zekerheid voor digitale toetsing.
Beoogd effect	Informatievoorziening loopt meer via de portal: studenten weten beter de weg op de portal en gebruik van de portal als communicatiekanaal neemt toe. Studenten en opleiders gebruiken de digitale omgeving voor formatieve evaluatie. Digitale toetsing kan in diverse lokalen plaatsvinden en is niet meer gebonden aan een toetslokaal.
Resultaten 2021	In februari 2021 is Osiris in gebruik genomen als studentvolgsysteem. Osiris biedt studenten de mogelijkheid om duidelijker zicht te houden op hun eigen studievoortgang en draagt daarmee bij aan het maken van weloverwogen keuzes in hun studieproces. Daarnaast zijn dit jaar verschillende oriënterende gesprekken geweest voor de aanschaf van een digitale leeromgeving die de mogelijkheid biedt tot het verwerken van formatieve feedback en het bijhouden van een portfolio. In februari 2022 zijn door drie verschillende hogescholen presentaties verzorgd over hun digitale leeromgeving/ applicatie voor het werken met portfolio. Er wordt gestreefd om in september 2022 een pilot te starten met Canvas, een nieuwe applicatie voor de digitale leeromgeving van studenten.

Professionalisering van docenten

Tot slot wordt een deel van de middelen ingezet voor het thema professionalisering van docenten. Dit thema sluit nauw aan op de speerpunten: 'het ondersteunen van de structuur kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling' en 'innovatieve onderwijspraktijken' uit het strategisch plan. Onze hogeschool richt zich daarbij op het investeren in het versterken van de competenties van pabo-opleiders in het voeren van pedagogische gesprekken met studenten, het ontwerpen van onderwijs waarin formatieve feedback en het leerproces van studenten centraal staat, en studenten kennis laten maken met onderwijsinnovatie met de inzet van technologie.

Project 6.1: Traject pedagogische gesprekken	
Korte omschrijving	Dit traject is er op gericht de bekwaamheden van pabo-opleiders in het voeren van pedagogische gesprekken met studenten te versterken en daarin voorbeeldig te zijn voor de pedagogische gesprekken van studenten met kinderen in hun stagegroep. In een pedagogisch gesprek onderzoeken de deelnemers concrete ervaringen uit hun onderwijspraktijk: ervaringen waarin de deelnemer geraakt werd, of even niet wist wat te doen, en toch moest reageren. Dialoog over deze pedagogische sleutelmomenten biedt zicht op wat in deze situatie gevraagd wordt van de deelnemer.
Beoogd effect	Verdieping van de pedagogische relatie met studenten. Studenten ervaren pabo-opleiders als voorbeeldig, pabo-opleiders en studenten ervaren dat iedereen ertoe doet en niemand wordt buitengesloten. Pedagogische gespreksvoering draagt daarmee ook bij aan motivatie en studiesucces/tegengaan van uitval.
Resultaten 2021	Als gevolg van Covid-19 hebben minder collega's de tijd gehad om deel te nemen aan het professionaliseringstraject Pedagogische gesprekken. Wel is intensief en met resultaat ingezet op vernieuwing van de onderzoeksopdracht in de afstudeerfase voltijd. De afstudeerbegeleiders die studenten begeleiden bij de nieuwe onderzoeksopdracht tijdens de LIO zijn getraind in pedagogische gespreksvoering. De afstudeerbegeleiders hebben daarna de inhoud van de terugkombijeenkomsten aangepast om in elke bijeenkomst ruimte te maken voor het pedagogisch gesprek. Het afstudeeronderzoek uit de voltijd is nu een fenomenologisch onderzoek geworden waarin de pedagogische gespreksvoering centraal staat. Lector Hester IJsseling en projectleider Onderzoekslijn Jannette Prins hebben in 2021 ook een rol gespeeld in het onderwijs aan studenten om hen te scholen in de principes van het fenomenologisch onderzoek en pedagogische gesprekken

	Pedagogische gesprekken zijn ook de onderlegger voor de praktijkgemeenschappen vanuit het lectoraat professionalisering met Hart & Ziel, waarbij leraaronderzoeker in de opleidingsscholen de methodiek inzetten voor hun onderzoek.
--	--

Project 6.2: Traject onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback

Korte omschrijving	We investeren in de professionalisering van pabo-opleiders/docenten om onderwijs te ontwerpen waarin formatieve feedback en het leerproces van studenten centraal staat. In intervisiebijeenkomsten geven pabo-opleiders/docenten elkaar daarbij ook formatieve feedback aan de hand van opgedane ervaringen. We bouwen hiermee voort op reeds ingezette BKE-en SKE-professionaliseringstrajecten.
Beoogd effect	Formatieve feedback ondersteunt studenten om zelf sturing te geven aan hun ontwikkeling als eigenzinnige en wereldwijze professional (in plaats van het behalen van studiepunten als doel op zich). Een duurzame feedbackcultuur draagt bij aan motivatie van alle betrokkenen in de onderwijsgemeenschap en verkleint de kans op ongewenste uitval.
Resultaten 2021	Zie project 3.2

Project 6.3: Traject speelplaats/leerplein ICT

Korte omschrijving	Voorbeeldgedrag van opleiders/docenten wordt ook gevraagd op het gebied van het ontwerpen van onderwijs met inzet van technologie. Parallel aan de ontwikkeling van een Innovatielab, investeren we in de professionalisering van pabo-opleiders/docenten in het traject Speelplaats/Leerplein ICT. In dit traject werken opleiders ontwerpen en beproeven deelnemers onderwijs voor hun eigen praktijk met inzet van technologie. Daarbij leren ze met elkaar en met collega's van andere Radianthogescholen. Aansluitend op dit traject ontwikkelen we een vervolg voor een bredere groep opleiders, gebruikmakend van het Innovatielab dat dan verder is uitgebouwd.
Beoogd effect	Studenten krijgen inspiratie en goede voorbeelden van onderwijsinnovatie met inzet van technologie en hoe ze daar ook in de basisschool mee kunnen werken.
Resultaten 2021	Als gevolg van de coronacrisis hebben docenten in zeer korte tijd ervaring opgedaan met het online lesgeven. Om dit goed te laten verlopen zijn er professionaliseringsmogelijkheden voor docenten aangeboden op het gebied van ict. Studenten zijn bevraagd hoe zij de kwaliteit van de onlinelessen hebben ervaren. Deze uitkomsten vormen input voor verdere professionalisering op het vlak van ICT en digitale vaardigheden. Het Innovatielab werd in 2021 in gebruik genomen. Verschillende nascholingsbijeenkomsten vonden plaats in het InnovatieLab zodat het werkveld ook ervaring kon opdoen met de mogelijkheden die het lab biedt. Daarnaast vond er in 2021 ook onderwijs plaats in het InnovatieLab. Dit onderwijs werd vooral verzorgd door de docenten met een interesse in het lab. Ook werden er in 2021 twee professionaliseringsbijeenkomsten georganiseerd voor het team waarin uitleg werd gegeven over de verschillende mogelijkheden die het InnovatieLab kan bieden om het onderwijs te verrijken. In 2022 zal het InnovatieLab team specifieke vakgroepen uitnodigen om de mogelijkheden van het InnovatieLab te bespreken en de mogelijkheden voor onderwijs samen te verkennen. In Radiantverband werd de 'Bewegingsensor' ontwikkeld in 2021. Deze tool helpt instellingen om te onderzoeken wat de status is van ICT in hun onderwijs en hoe het onderwijs verbeterd kan worden met behulp van technologie. Begin 2022 zal de digitale versie van deze tool geleverd worden en zal de tool in gebruik worden genomen.

8.2 Reflectie mr met betrekking tot kwaliteitsafspraken

Deze reflectie is opgesteld door de mr. In deze paragraaf zal besproken worden wat er met betrekking tot de kwaliteitsafspraken met de mr is gedeeld en is besproken in 2021.

Allereerst is het belangrijk om de context van 2021 te schetsen, omdat die van invloed was op de voortgang van de kwaliteitsafspraken. Daarna zal kort vermeld worden wanneer de kwaliteitsafspraken besproken zijn en ten slotte zal per project de voortgang besproken worden.

Net als 2020 was 2021 een jaar, waarin de maatschappij, dus ook het hoger onderwijs, te maken had met het coronavirus en de bijbehorende maatregelen. De -soms onzekere- omstandigheden, waarbij we in de eerste helft van het jaar lange tijd op afstand moesten werken, zijn van invloed geweest op de voortgang van de kwaliteitsafspraken. Zo lag de prioriteit van de betrokkenen begrijpelijkerwijs soms ergens anders, vooral bij het zo goed mogelijk organiseren van het reguliere onderwijs. Daarnaast werden sommige kwaliteitsafspraken tijdelijk wat minder relevant. Zo was het bieden van voldoende goede studiewerkplekken op de TMH even wat minder van belang, omdat studenten vanuit huis studeerden. Waar dat is relevant is, zullen we in de reflectie naar de coronasituatie verwijzen.

Naast het feit dat de kwaliteitsafspraken door corona soms wat minder aandacht kregen, speelden ook personele wijzigingen in 2021 een rol in het monitoringsproces van de kwaliteitsafspraken en de informatievoorziening aan de mr. Zo nam in februari de kwaliteitsmedewerker afscheid. Zij werd tijdelijk door iemand vervangen. In juni konden we met haar definitieve vervanger aan de slag om de monitoring te stroomlijnen en waar nodig te verbeteren. Daarnaast vertrok de programmamanager voor de kwaliteitsafspraken per 1 april naar een andere werkgever. In augustus werden haar taken op het gebied van de kwaliteitsafspraken overgenomen door de nieuwe programmaleider Kwaliteit. Om bovengenoemde redenen is er ook bij de mr in de eerste helft van 2021 wat minder aandacht geweest voor de kwaliteitsafspraken. Met de komst van de nieuwe kwaliteitsmedewerker in juni zijn we echter gelijk voortvarend te werk gegaan, waardoor de informatievoorziening weer gestroomlijnd is en de mr weer goed - eigenlijk beter dan voorheen - betrokken is bij het monitoringsproces. Dat zal in de bespreking van de voortgang van de projecten hieronder ook blijken.

Gedurende het jaar is de mr op verschillende momenten en manieren betrokken geweest bij de kwaliteitsafspraken. Zo waren de kwaliteitsafspraken tijdens elk overleg met het CvB (in februari, juni, september en november) een bespreekpunt. In februari ging het daarbij vooral over de conceptversie van de voortgangsrapportage, waarbij gebruik is gemaakt van een nieuw format. Dit nieuwe format was opgesteld vanuit de wens een strakker verantwoordingschema te maken, zodat dingen vast in de tijd kunnen gezet worden en om te kunnen zien of we voor of achter op planning lopen, met daaraan gekoppeld de financiële verantwoording.

In het format worden per jaar de uitgevoerde of voorgenomen acties beschreven. De acties worden toegelicht, de voortgang wordt aangegeven en eventuele bijstellingsmaatregelen worden genoemd. De mr was tevreden met dit format, omdat het format beter dan voorheen overzicht biedt over de voortgang en de acties die er genomen worden. Daardoor kan de mr concretere feedback geven.

Omdat het format alleen de projecten 3.1, 3.2 & 6.2 en 3.3 beschreef, hoopte de mr snel een aanvulling te ontvangen. Door de eerder beschreven omstandigheden ontving de mr pas in juni, nadat dit ook is aangegeven bij het overleg met het CvB in diezelfde maand, de aangevulde rapportage. Deze is in de mr-vergadering van 5 juli besproken en is richting de nieuwe kwaliteitsmedewerker aangegeven dat een regelmatige en systematische monitoring van de projecten van belang is. De volgende rapportage is vlak voor de kerstvakantie gedeeld. Deze bespreekt de mr in 2022.

In november 2021 krijgt de mr het bericht van het Algemeen Bestuur en het CvB dat er een aanvullend budget beschikbaar is voor de projecten met betrekking tot de kwaliteitsafspraken. De besturen doen een voorstel voor de inzet van dit budget en de mr wordt gevraagd hierover advies te geven en in te stemmen. Allereerst wordt in het kader van project 5.1 (Studiefaciliteiten) voorgesteld een deel van het budget in te zetten voor de betaling van een vaste medewerker in de nieuw gerealiseerde catering in het gebouw van de TMH. Daarnaast wordt een verhoging voorgesteld voor de professionalisering van de medewerkers in relatie tot de realisatie van het innovatieLab, speelplaats/leerplein ICT en de verbetering van de digitale leeromgeving (projecten 5.2, 5.3 en 6.3).

De mr vindt het een goed voorstel. Over het eerste voorstel heeft de mr wel de vraag of er tijdelijk geld moet gaan naar iemand die voor vast werkt. Het CvB geeft aan dat als het café goed loopt, dit een duurzame investering blijkt. Daarnaast geeft de mr aan dat er misschien ook meer geld naar het roosteren moet gaan, omdat er met de groei van de pabo meer klassen zijn, de roosteren met de onderwijsvernieuwing minder een routineklus lijkt te worden en het roosterproces mogelijk aangepast wordt. Deze feedback is door het CvB meegenomen in de begroting.

Ook tijdens de overleggen met de Raad van Toezicht en tijdens meerdere mr-overleggen worden zaken met betrekking tot de kwaliteitsafspraken besproken. Zo wordt in een mr-overleg in juni het idee geopperd om naast de schriftelijke (semester)evaluaties ook gesprekken met studenten aan te gaan om meer informatie over de voortgang van de kwaliteitsafspraken te vergaren. Dit plan krijgt geen vervolg, maar er wordt later in het jaar wel nagedacht om nog op andere manier input vanuit de studenten te verzamelen (zie onder). Verdere besproken zaken zullen in de bespreking van de voortgang van de projecten hieronder onder andere voorbijkomen.

In de zomer van 2021 legt de nieuwe kwaliteitsmedewerker met een voorstel voor een generieke vragenlijst voor de semesterevaluaties aan de mr voor, waarin thema's als de informatievoorziening (project), het rooster (project 3.1), assessment for learning (project 3.2 en 6.2), studentenwelzijn (project 3.3), studiefaciliteiten (project 5.1) bevraagd worden. De mr is blij met een tool als deze, waarmee de voortgang van de kwaliteitsafspraken gemonitord kan worden. Toch wordt er door het MT voor gekozen om in plaats van een generieke vragenlijst in de semesterevaluaties meer ruimte te geven voor de vakken en de NSE te gebruiken om een aantal van de thema's te evalueren (zie onder). Wel is er in de semesterevaluatie altijd een mogelijkheid een algemeen thema toegevoegd worden. Op initiatief van de mr is dat in het eerste semester van 2021-2022 het thema studentenwelzijn, gerelateerd aan project 3.3, geweest, omdat dit in die periode ook een landelijk thema was. De resultaten van deze evaluatie worden in het jaarverslag van 2022 gepresenteerd.

Zoals hierboven genoemd, konden we de NSE wel gebruiken om de voortgang van de kwaliteitsafspraken te monitoren (zie ook de beschrijvingen van de projecten hieronder). In de NSE is ruimte in de 'flexibele schil' om thema's die de hogeschool van belang vindt toe te voegen. In november 2021 is aan de mr gevraagd of we het eens waren met de thema's die de programmaleider en medewerker Kwaliteit van belang leken voor de evaluatie. De volgende thema's die relevant zijn voor de kwaliteitsafspraken, zijn uiteindelijk met akkoord van de mr, gekozen:

- Studieroosters: in de kwaliteitsafspraken opgenomen onder project 3.1 'voorspelbaar en optimaal rooster'.
- Reflectie: in de kwaliteitsafspraken opgenomen onder project 3.1 en 6.2 Assessment for Learning.
- Studiefaciliteiten: in de kwaliteitsafspraken opgenomen onder project 5.1 studiefaciliteiten.

De NSE wordt in 2022 afgenomen. De resultaten hiervan worden besproken in het jaarverslag van 2022.

Naast het monitoren van de voortgang op basis van de informatie die we aangeleverd krijgen in de vorm van rapportages vatte de mr eind 2021 ook het plan op om zelf nog wat actiever input te verzamelen in relatie tot de kwaliteitsafspraken. Eén van de plannen die met de medewerker en programmaleider Kwaliteit is afgesproken, is dat één van de studentleden van de mr bij alle bijeenkomsten van de studentenraad aanwezig zal zijn om input te verzamelen. Hiervoor wordt in de mr eerst besproken welke punten we aan de studentenraad willen voorleggen en daarnaast wordt relevante inbrengst in de studentenraad door het studenten-mr-lid in de mr-vergaderingen ingebracht. Dit plan is, zoals gezegd, eind 2021 opgevat en in 2022 in uitvoering gebracht.

Hieronder beschrijven we per project de voortgang en de betrokkenheid van de mr bij de monitoring hiervan.

Project 3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster

Op het gebied van roosteren zijn er, door de overgang naar het online onderwijs en het moeten invoeren van 1,5 meter afstand, veel veranderingen geweest. In het studiejaar 2021-2022 wordt er in de eerste plaats voor gekozen 75% van de oorspronkelijke contacttijd in te roosteren -later wordt dit 80%- en de helft van de tijd lessen online te laten plaatsvinden. Dit wordt ondersteund door de mr: eerder is al aangegeven dat online lessen niet te lang moeten duren. Overigens staan deeltijdstudenten in evaluaties positiever tegenover online lessen dan voltijdstudenten. Dit werd in de roosteren soms ook meegenomen.

De combinatie van online en fysiek onderwijs zorgt wel voor nieuwe uitdagingen: op sommige dagen moeten studenten een deel van de dag voor fysiek onderwijs naar de TMH en een deel van de dag hebben ze online

onderwijs. Tussen deze dagdelen moet dan voldoende reistijd zitten. Het lukt in de meeste gevallen om dit in te roosteren, maar soms volgen online en fysieke lessen elkaar te snel op. Voor studenten die relatief ver van de Pabo wonen, is het soms lastig op tijd de thuis te zijn of zij moeten soms lessen deels vanuit het openbaar vervoer volgen om op tijd op de Pabo te zijn.

In juli, als we de voortgangsrapportage bespreken die eerder dat jaar is opgesteld, stellen we ons de vraag wie de tevredenheid van de studenten over het rooster monitort en hoe dat gebeurt. In de rapportage wordt gemeld dat de NSE inzicht biedt in hoe de studenten het rooster ervaren, maar wij zien alleen een beoordeling van de studeerbaarheid, waar de TMH met een score van 3,48 (op een 5-puntsschaal) iets lager scoort dan het landelijk gemiddelde. In de voortgangsrapportage wordt ook genoemd dat op basis van de NSE met de studenten gesproken zal worden om gezamenlijk verbeterpunten en vervolgacties te formuleren. We weten dat dergelijke gesprekken plaatsvinden in bijvoorbeeld de studentenraad en door teamleiders gevoerd worden, maar de precieze uitkomsten zijn ons momenteel nog niet bekend.

In de semesterevaluatie van semester 2 van het studiejaar 2020-2021 komt naar voren dat studenten uit alle jaarlagen tevreden zijn over de studeerbaarheid. Het rooster lijkt dus niet te vol te zitten, hoewel eerstejaars aangeven dat ze wel veel les hebben. Wel zijn er geluiden te horen dat er nog altijd dagen zijn dat studenten voor één les naar de pabo moeten.

In november wordt duidelijk dat het rooster in de NSE van 2022 gemonitord zal worden. Er wordt in de bovengenoemde rapportage gemeld dat dit ook in 2021 is gebeurd, maar dat zien wij in de resultaten niet expliciet terug

Op 1 november sluit de teamleider Onderwijslogistiek aan bij de mr-vergadering. Daarbij gaat het niet zozeer over de studenttevredenheid, maar wel over zaken die het roosterproces ingewikkeld maken en indirect van invloed zijn op het rooster voor de studenten. In de eerste plaats wil hij inzetten op bewustwording, bijvoorbeeld over wat de beschikbaarheid van docenten doet met het rooster voor studenten, maar hij wil ook al kijken naar hoe het roosterproces beter kan, door bijvoorbeeld niet iedereen roosterinformatie te laten aanleveren en checken, maar vooral de mensen die er goed in zijn. Dat is volgens de mr een nuttige ontwikkeling, omdat ook studenten hier profijt van kunnen hebben. In de rapportage van december 2021 zien we terug dat de regels voor het opgeven van beschikbaarheid van docenten aangepast zijn.

Project 3.2 & project 6.2 Assessment for learning

In de voortgangsrapportage die in januari met de mr wordt gedeeld, wordt als eerste actie voor 2021 aangegeven dat het propedeuse-faseassessment (de afsluiting van de propedeuse) aansluit bij het hoofdfaseassessment (de afsluiting van de hoofdfase). Dit is aan het eind van het studiejaar 2020-2021 inderdaad verwezenlijkt, waardoor studenten die het eerste assessment hebben afgerond een beter idee hebben wat ze voor het tweede assessment en uiteindelijk het afstudeerassessment moeten doen. Daarnaast wordt aangegeven dat de persoonlijk meesterschapsopdrachten in 2021 met elkaar in lijn worden gebracht, zodat studenten toewerken naar de meest recente bekwaamheidseisen. Dit is volgens de rapportage in december voltooid, maar hier heeft de mr geen zicht op.

Als eerste actie voor het studiejaar 2021-2022 wordt in de voortgangsrapportage van januari aangegeven dat de toetslijn is gebaseerd op de uitgangspunten voor assessment for learning (AFL). Deze actie is eind 2021 nog niet voltooid, maar de mr heeft er ook vragen bij gesteld, wat er precies onder deze toetslijn wordt verstaan. Ook heeft de mr bij het CvB in december aangegeven dat de professionalisering van docenten op het gebied van AFL tijdens corona geen prioriteit heeft gekregen. De mr moedigt een nieuwe impuls op dit vlak aan. Dit beeld wordt door het CvB herkend en staat eind december ook in de nieuwe voortgangsrapportage. In 2022 zal er nieuwe aandacht zijn voor AFL.

Dit betekent overigens niet dat de ontwikkelingen met betrekking tot AFL stilstaan: naast de hierboven genoemde voorbeelden zijn er steeds meer vakken die de principes van AFL omarmen.

In de NSE van 2021 worden ook elementen van AFL gemonitord. Op de stelling: 'Ik krijg feedback op mijn werk die mij helpt de stof te begrijpen' scoort de TMH even hoog als de benchmark (3,67 op een 5-puntsschaal), net als bij de beoordeling van 'de bruikbaarheid van de feedback op opdrachten, toetsen, verslagen e.d. (3,49). Ook op de andere aspecten van de toetsen scoort de TMH niet afwijkend van de benchmark. De TMH scoort wel hoger op het ontvangen van feedback: docenten waarderen feedback van studenten over de opleiding meer (3,78) en de opleiding staat meer open voor feedback van studenten (3,97) dan de benchmark.

Er is dus op het vlak van docentenprofessionalisering terrein te winnen, maar er lijkt al een goede basis te zijn, gezien de NSE-scores. Sowieso lijkt de waardering van feedback vanuit studenten aan te duiden dat er naar studenten geluisterd wordt. Dat is iets wat we herkennen en wat voor de kwaliteitsafspraken in het algemeen van belang is.

Project 3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten

In dit project zijn er twee speerpunten voor 2021, nadat de link naar Mirro op de portal van elke jaargroep is geplaatst: het actief onder de aandacht brengen van de modules, zodat deze vaker door de studenten worden gebruikt en het monitoren van het gebruik.

Met betrekking tot het eerste speerpunt zijn alle medewerkers per mail geïnformeerd en de decanen hebben bij de studentenraad het gebruik van Mirro toegelicht. De studentenraad reageerde hier positief op en beloofde Mirro onder de aandacht te brengen van medestudenten. Daarnaast werden studenten die in september in jaar 1 startten in de introductieperiode geïnformeerd over Mirro. Deze actie vloeide voort uit een enquête in februari 2021, waaruit bleek dat veel studenten Mirro niet kenden en dit als advies gaven. In het najaar hebben ook probegeleiders van de tweede- en derdejaarsstudenten in de voltijd de studenten de omgeving van Mirro laten zien. De studenten mochten daarbij een module van Mirro bekijken. Veel studenten gaven daarbij aan dat ze niet wisten dat Mirro bestond en via onze elektronische leeromgeving benaderbaar was. Sommige studenten gaven aan de modules nuttig te vinden, anderen gaven aan dat ze liever met een persoon over problemen in contact wilden komen.

Met betrekking tot het monitoren van het gebruik kunnen we alleen kwantitatieve data verkrijgen. We zien bijvoorbeeld pieken in het gebruik in september (de eerstejaars) en november (de tweede- en derdejaarsstudenten) en we weten dat op de TMH Mirro evenveel wordt gebruikt als op andere hogescholen. Of het gebruik van Mirro studie-uitval helpt tegengaan, wordt niet duidelijk. Dat is iets wat we als mr nog verder onderzocht zouden willen hebben, voor zover dat mogelijk is. In 2022 wordt wel op initiatief van de mr een vragenlijst over het studentenwelzijn aan studenten voorgelegd.

Een actie die nog niet voltooid is in 2021, is het consequent -er wordt gesproken over (twee)maandelijks- onder de aandacht brengen van Mirro. Dit wordt nog overlegd met de communicatiemedewerker. In ieder geval lijkt Mirro nu bij de voltijdstudenten een stuk bekender dan aan het begin van het jaar.

Project 5.1 Studiefaciliteiten

Zoals eerder aangegeven, was het gedurende de lockdowns even wat minder relevant of er voor de hele studentenpopulatie voldoende studie-/werkplekken waren, hoewel sommige studenten op de Pabo kwamen studeren als dat in hun eigen omgeving echt niet kon. Dat betekent niet dat de ontwikkelingen op dit vlak hebben stilgestaan. Er zijn nieuwe werkplekken gerealiseerd en de studenten zijn er blij mee. Ook is er in de vorm van Café 80, een 'cateringvoorziening', een ontmoetingsplek gerealiseerd die door studenten zeer gewaardeerd wordt.

Daarnaast zijn verschillende wensen van de studentenraad gerealiseerd: stiltewerkplekken in de OWP, groepstafels, het niet inroosteren van studentwerkplekken, printen vanaf je eigen laptop, printers op elke verdieping en stoelen bij de lange tafels i.p.v. banken.

De volgende punten van de studentenraad moeten nog gerealiseerd worden: voldoende stekkerpunten bij de studentenwerkplekken, nieuwe computers of leenlaptops (deze komen in 2022), een whitebord bij de groepsworkplekken en 'snelle' wifi.

Er is dus goed naar de studentenraad geluisterd en de mr is tevreden over de stappen die binnen dit project zijn gezet. Wat betreft het aantal studentenwerkplekken is, door de groei die direct het gevolg lijkt te zijn door corona en de daardoor versoepelde toelatingseisen voor de pabo, er een onvoorzien probleem ontstaan: het aantal werkplekken is voor het huidige aantal studenten te laag. Dit heeft de mr in juli al aangegeven, maar hier moet nog wat mee gebeuren.

In de NSE van 2021 scoort de TMH nog laag ten opzichte van de benchmark op het vlak van de studiefaciliteiten (3,45 op een 5-puntsschaal), waar natuurlijk niet alleen de werkplekken bij horen. Toen de NSE werd ingevuld, was de verbouwing nog niet afgerond en waren de studenten niet fysiek op de pabo aanwezig. De verwachting is dat de TMH bij een volgende NSE hoger scoort, vanwege bovenstaande ontwikkelingen.

Project 5.2 Innovatielab

In 2021 was een van de acties het realiseren van de verbouwing van de ruimte waar het innovatielab moest komen en de aanschaf van de materialen die in het innovatielab ingezet kunnen worden. Dit is ook allemaal gebeurd.

Positief in de ogen van de mr is dat studenten van de nieuwe I-minor mee kunnen denken over het verder ontwikkelen van het innovatielab. Wel kan volgens de mr concreter gemaakt worden wat de acties in de voortgangsrapportage voor positieve gevolgen hebben voor de studenten van de TMH. Zo is er in 2021 een post-hbo ontwikkeld en dit wordt als actie in de rapportage genoemd, maar de vraag is wat studenten hier precies aan hebben. Daar is de mr ook benieuwd naar. In ieder geval wordt het innovatielab in het studiejaar 2021-2022 al ingezet voor het onderwijs en wordt aan docenten op inschrijving een workshop gegeven om de mogelijkheden van het innovatielab te leren kennen.

De acties met betrekking tot het betrekken van het werkveld (het innovatielab opnemen in het programma van de TMA, het betrekken van werkveldpartners en het vergroten van de bekendheid van het lab) moeten volgens de rapportage van eind december nog voltooid worden.

Project 5.3 Digitale leeromgeving

Het eerste deel van het doel spreekt van een ondersteuning van studenten bij het maken van keuzes voor trajecten en onderwijsonderdelen door middel van de informatievoorziening op de portal, die pas in 2022 bereikt hoeft te zijn. In 2021 worden hier dus nog stappen gezet. Het tweede deel van het doel hoeft pas in 2024 bereikt te worden: 'In 2024 is de digitale leeromgeving overzichtelijk, eenduidig en eenvoudig en draagt bij aan het systeem van toetsen van de voortgang in professionele ontwikkeling van studenten.'

Met betrekking tot het eerste deel van het doel zijn ook nog duidelijk stappen te zetten: regelmatig horen we bij de mr en in de wandelgangen dat de portal nog duidelijker/eenduidiger kan. Studenten geven regelmatig aan informatie niet te kunnen vinden. Met corona en de komst van Teams is dit probleem complexer geworden. Een concreet resultaat waarnaar gestreefd wordt, is een half punt hogere tevredenheid bij de NSE op het gebied van de informatievoorziening. In 2018 was die score 3,1 en in 2021 3,18. Er lijkt dus nog niet de gewenste vooruitgang te zijn, hoewel de vragenlijsten van de NSE wat zijn aangepast, dus de scores zijn niet één-op-één vergelijkbaar.

In juli geeft de mr aan dat er duidelijke afspraken moeten komen over het gebruik van de portal en Teams. Voor het nieuwe studiejaar wordt de richtlijn afgesproken dat 'vaststaande' informatie, zoals toetsinformatie (bv. toetscriteria) op de portal moeten komen te staan.

De mr erkent overigens dat de portal aan vervanging toe is en oordeelt daarom positief over het verkennen van mogelijke nieuwe digitale leeromgevingen, dat in 2021 plaatsvond. Daarnaast is de mr blij dat er ook met studenten gesproken gaat worden over hoe de leeromgeving en Osiris volgens hen ingericht zou moeten worden.

In het kader van dit project is in 2021 Osiris in gebruik genomen. Het werken met dit systeem was voor iedereen wennen en leverde voor de studenten soms ook problemen op met de inschrijving voor toetsen. Dit werd in maart bij de mr besproken. De toetsinschrijving is daarom gedurende het studiejaar 2021-2022 aangepast voor studenten: studenten hoeven zich niet meer in te schrijven, maar dit gebeurt automatisch. Dit is in de ogen van de mr een oplossing die voldoende tegemoet komt aan de problemen van de studenten.

Project 6.1 Traject pedagogische gesprekken

Op het vlak van dit traject is in 2021 gestart met de pilot voor een nieuwe onderzoeksopdracht in jaar 4 van de voltijd, waarin het pedagogische gesprek en het fenomenologisch onderzoek een rol heeft gekregen (zie de voortgangsrapportage van december).

De pilot is door middel van een studentenkuip in juli 2021 geëvalueerd met studenten. De studenten gaven aan de onderzoeksopdracht als waardevol te beschouwen: ze leerden door de opdracht beter naar de eigen praktijk te kijken. Ze hadden wel meer behoefte aan uitleg over het fenomenologisch onderzoek.

In november 2021 is de onderzoeksopdracht ook met de betrokken docenten geëvalueerd. Zij beschouwen de opdracht en de verwerking door studenten als betekenisvol. Wel moeten de docenten nog meer geprofessionaliseerd worden met betrekking tot het fenomenologisch onderzoek en moeten docenten in een

vroeg stadium van de begeleiding van de studenten een pedagogisch gesprek voeren. De mr is positief over de manier van evalueren, waarbij zowel docenten als studenten zijn bevraagd.

Project 6.3 Speelplaats/Leerplein ICT

Zoals in het vorige jaarverslag werd aangegeven, heeft de professionalisering op het vlak van dit project (bv. het werken met ICT tools) een vogelvlucht genomen door de komst van het online onderwijs. De mr heeft aangegeven dat de ondersteuning van docenten in het werken met digitale tools moest blijven bestaan. Hier is gehoor aan gegeven.

De acties die in de voortgangsrapportage voor 2021 gepland stonden, zijn in december nog niet voltooid. Dit kwam mede door tijdgebrek en doordat het innovatielab pas in november 2021 is opgeleverd. De mr heeft hier begrip voor.

Wel zijn studenten bevraagd wat zij van het online onderwijs vonden. Naar aanleiding van klachten van studenten hebben een aantal derdejaarsstudenten aan een deel van de docenten een korte workshop gegeven over hoe het online onderwijs volgens hen vormgegeven zou moeten worden. Een aantal docenten heeft de tips van deze studenten opgepikt, wat door de studenten erg gewaardeerd werd. Dit laat in onze ogen zien, zoals ook eerder opgemerkt en wat ook terugkomt in de NSE, dat er echt geluisterd wordt naar wat studenten belangrijk vinden. Dit komt de kwaliteit van het onderwijs uiteindelijk ten goede.

8.3 Besteding middelen kwaliteitsafspraken

In de financiële administratie zijn per project aparte codes aangemaakt, zodat de financiële voortgang eenvoudig gerapporteerd kan worden.

Voor de periode 2018-2021 (en 2021 afzonderlijk) zijn de activiteiten en bestedingen ten opzichte van het goedgekeurde plan als volgt:

Project	Bestedingswijze	2021 begroot	2021 besteed	t/m 2021 begroot	t/m 2021 besteed
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	projectleider tegen € 100 per uur	4.000	4.000	12.000
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	teamleden tegen € 80 per uur	14.400	14.400	43.200
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	inhuur externe expertise	-	28.117	69.488
3.2	Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	projectleider tegen € 100 per uur	6.000	6.000	16.667
3.2	Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	teamleden tegen € 80 per uur	9.600	9.600	9.600
3.3	Online psychische ondersteuning voor studenten	medewerker tegen € 80 per uur	3.200	3.200	8.000
3.3	Online psychische ondersteuning voor studenten	applicatie Mirro	3.630	3.025	10.890
5.1	Studie/werkplekken	bouwvoorbereiding (niet geactiveerd)	-	-	72.503
5.1	Studie/werkplekken	afschrijvingslasten	200.000	200.000	267.500
5.2	Innovatielab	projectleider tegen € 100 per uur	16.000	16.000	48.000
5.2	Innovatielab	teamleden tegen € 80 per uur	12.800	12.800	17.067
5.2	Innovatielab	inrichting	1.070	1.302	8.640
5.3	Digitale leeromgeving	projectleider tegen € 100 per uur	4.000	4.000	12.000
5.3	Digitale leeromgeving	teamleden tegen € 80 per uur	6.400	6.400	12.800
5.3	Digitale leeromgeving	inhuur expertise aanpassingen portal Inforay	12.500	5.441	72.500
6.1	Traject Pedagogische gesprekken	projectleider tegen € 100 per uur	8.000	-	20.000
6.1	Traject Pedagogische gesprekken	teamleden tegen € 80 per uur	8.533	-	8.533
6.2	Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	inhuur Diana Baas	8.000	7.600	18.667
6.2	Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	docenten tegen € 80 per uur	19.200	19.200	36.267
6.3	Traject Speelplaats/Leerplein ICT	projectleider tegen € 100 per uur	2.667	2.668	2.667
TOTAAL			340.000	343.753	710.000

Ten opzichte van het oorspronkelijke plan vallen met name de volgende zaken op:

1. Er is meer geïnvesteerd in de verbetering van het rooster. De aanpassing van het rooster dat de student meer centraal stelt, blijkt een grotere uitdaging dan aanvankelijk verwacht. Ook in 2022 wordt hier nog verder in geïnvesteerd.
2. De bestedingen inzake de aanpassingen van de portal vallen tot nog toe iets lager uit, maar dit wordt naar verwachting de komende jaren nog ingelopen.
3. In 2021 konden de pedagogische gesprekken, met name door COVID-19, geen doorgang vinden. Deze worden zo spoedig mogelijk opgepakt.

In het door de minister van OCW goedgekeurde plan is een meerjarenbegroting inzake de kwaliteitsafspraken opgenomen. Deze is gebaseerd op de verwachte Rijksbijdrage inzake de kwaliteitsafspraken tot en met 2024. In de loop van 2021 werd duidelijk dat deze te verwachten inkomsten hoger zullen uitvallen als gevolg van het toegenomen studentenaantal.

Naar aanleiding van dit aanvullend beschikbare budget word door de directie van de hogeschool in lijn met de investeringsthema's van het oorspronkelijke bestedingsplan en na instemming van de medezeggenschapsraad het aanvullende budget aangewend:

1. Verdere facilitering van de catering als onderdeel van de verbouwing. Dit moet zorgen voor een sfeer waar studenten zich op hun gemak voelen en in de desbetreffende ruimte voor verzorgde plaatsen waar studenten en medewerkers kunnen zitten, studeren en werken. Dit moet de ontmoeting tussen studenten, medewerkers van de hogeschool maar ook medewerkers van het bestuursbureau van de RVKO stimuleren. (deelthema 5.1)
2. In het oorspronkelijke bestedingsplan wordt ingezet op de realisatie van een InnovatieLab en speelplaats/leerplein ICT alsmede de verbetering van de digitale leeromgeving. In het bestedingsplan Nationaal Programma Onderwijs is vervolgens ook een deel ingezet ter verbetering van ICT-applicaties. Teneinde deze zaken goed te gebruiken en in te zetten, dienen de medewerkers van de hogeschool te worden getraind. Deze verhoging van het professionaliseringsbudget kan gefinancierd worden uit de aanvullende kwaliteitsbekostiging. (deelthema's 5.2, 5.3 en 6.3)

Thema	Project	Verantwoordingsjaar jaarsverslag	Collegejaar 2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3. Studiesucces	3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster			30.900	18.400	18.400	9.200	9.200	4.400
	3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling			2.667	8.000	15.600	15.600	15.600	15.600
	3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten			5.230	6.830	6.830	6.830	6.830	6.830
5. Passende en goede onderwijsfaciliteiten	5.1 Studie/werkplekken voor studenten		153.000	72.503	67.500	200.000	303.000	314.300	356.300
	5.2 Innovatielab		16.000	16.000	27.837	29.870	59.670	60.570	60.570
	5.3 Digitale leeromgeving			31.500	42.900	22.900	22.900	22.900	22.900
6. Professionalisering van docenten (docentkwaliteit)	6.1 Traject Pedagogische gesprekken				12.000	16.533	25.600	25.600	25.600
	6.2 Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback			11.200	16.533	27.200	19.200	19.200	19.200
	6.3 Traject Speelplaats/Leerplein ICT					2.667	68.000	80.800	93.600
Totaal uitgaven			169.000	170.000	200.000	340.000	530.000	555.000	605.000

Deze begroting is uiteraard onderdeel van de gehele meerjarenbegroting van TMH.

9. Instroom, doorstroom, uitval

In 2020-2021 was er sprake van een zeer grote groei van de instroom van eerstejaarsstudenten voltijd (58 %, landelijk 31,7 %), deels gerelateerd aan Corona doordat eerstejaarsstudenten in de voltijd de landelijke toelatingstoetsen niet konden maken, geen tussenjaar namen en voorwaardelijk toelaatbaar waren. Maar ook de nieuwe online marketingstrategie bleek succesvol. De nieuw gestarte (drie-of vierjarige) deeltijdopleiding trok meteen 75 eerstejaarsstudenten. De groei van het totale studentaantal kwam daarmee op 23,5 %.

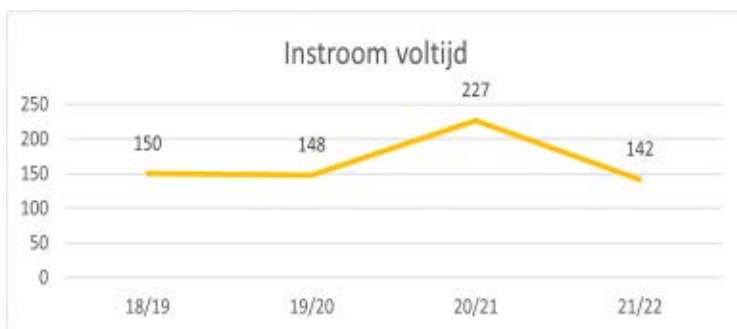


In 2021-2022 was de instroom weer terug op niveau 2019-2020, maar desalniettemin groeide het totale studentaantal door doordat er jaarlijks een cohort bijkomt in de in 2020 gestarte drie/vierjarige deeltijd.

Voltijd 2021-2022

Instroom

In september 2021 zijn 142 studenten gestart in de voltijdopleiding. Hiervan hebben 135 studenten zich ingeschreven voor de vierjarige opleiding en 7 studenten voor het driejarig traject. Dit is een afname van 37% ten opzichte van voorgaand studiejaar.



Figuur 1: instroom studenten voltijd 2021/2022

Opvallend is dat de instroom van 2021/2022 vrijwel gelijk is aan de instroomcijfers van de voltijdopleiding in collegejaar 2019/2020. Deze instroompiek was landelijk te terug te zien in de aanmeldingen voor de pabo. Waar in 2019 5,031 studenten aan de opleiding begonnen waren dat er in

studiejaar 20/21 ineens 6618, een toename van 32%. De landelijk instroom in 21/22 lag op 5165 studenten, een afname van 22%. Deze opmerkelijke piek leek verklaard te kunnen worden door het feit dat er omwille van Covid-19 aangepaste toelatingseisen waren. Echter, aangezien deze regeling ook dit jaar van kracht was, zou dit ook nu terug te zien moeten zijn in de cijfers. Dat is niet het geval.

Wat we wel zien is dat dit jaar de tekorten op de arbeidsmarkt in vrijwel elke sector toegenomen zijn. Ook is er landelijk veel aandacht voor de werkdruk bij leraren. De werving heeft dit jaar ook volledig online moeten plaatsvinden, wat wellicht ook invloed heeft gehad op het enthousiasmeren van potentieel nieuwe studenten.

Focus op Rotterdammers

Net zoals vorig jaar, is ook dit jaar in het kader van diversiteit en inclusie wederom ingezet op het aantrekken van meer Rotterdammers. Van de studenten die dit studiejaar aan de opleiding gestart zijn, wonen er 43 (16%) in Rotterdam. Echter als we kijken naar de voltijd, ligt het percentage slechts op 9%. Wel zijn deze cijfers iets hoger dan vorig studiejaar. Toen was 7% van de nieuw gestarte voltijdstudenten woonachtig in Rotterdam.

Geslacht instroom voltijd 2021/2022

Van de dit studiejaar ingestroomde studenten in de voltijd is 79% (N=110) vrouw. Dit is 2% minder dan het voorgaande studiejaar, toen 81% van de studenten vrouw was. Dit verhoudt zich tegenover 42 mannen in 2020/2021 en 29 mannen in 2021/2022. Dit komt neer op een stijging van 2% mannelijke studenten ten opzichte van het totaal aantal gestarte studenten in de voltijd. Van de studenten startte er 7 aan het driejarig traject. 3 van hen zijn mannelijk en 4 vrouwelijk. Dit betekent een bijna evenredige verdeling van sekse binnen de populatie van de driejarige voltijd.

Vooropleiding instroom voltijd 2021/2022

Van de ingestroomde voltijdstudenten in september 21/22 heeft het merendeel (69%) een havo-vooropleiding (N=94). 26% heeft een mbo-opleiding afgerond en 6% heeft een propedeuse/vwo. Deze cijfers zijn vrijwel identiek aan de instroom van het voorgaande studiejaar (resp. 63% havo, 30% mbo en 7% vwo/propedeuse in 20/21).

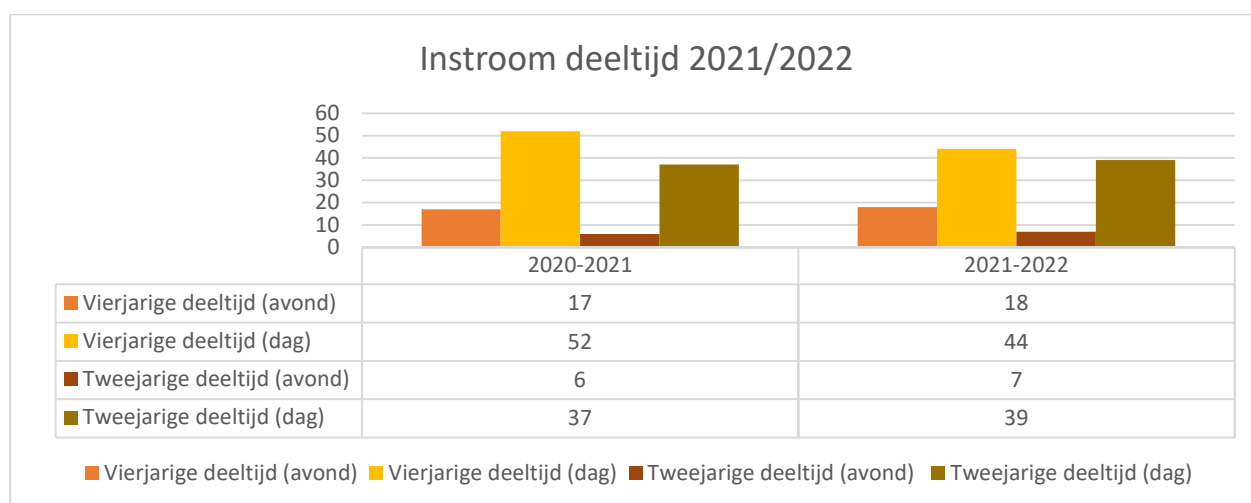
Deeltijd/ zij-instroom 2021-2022

Instroom

In totaal zijn 108 studenten in september gestart aan de deeltijdopleiding. Dat is 13% minder dan het voorgaande studiejaar, toen 124 studenten aan de deeltijdopleiding begonnen.

Ruim de helft (57%) van de nieuwe deeltijdstudenten heeft hierbij gekozen voor de vierjarige variant. De overige 43% koos voor de verkorte deeltijd.

De dagopleiding blijft ook dit jaar weer het populairst bij de deeltijdstudenten. 77% van alle deeltijders volgt de dagopleiding. Bij de vierjarige deeltijd is dit 71% (N=44) en bij de verkorte deeltijd is dit 85% (N=39). Deze aantallen zijn respectievelijk gelijk aan het voorgaande jaar (75% bij de vierjarige- en 86% bij de tweejarige deeltijd in 2020-2021).



Figuur 2: instroom deeltijd 21/22

Focus op Rotterdammers

Van de deeltijdstudenten die in september gestart zijn aan de deeltijdopleiding, zijn 31 studenten (25%) woonachtig in Rotterdam. Dit aantal ligt iets lager dan voorgaand studiejaar, toen 28% van de deeltijdstudenten 'Rotterdam' als hun woonplaats aanmerkten.

Geslacht instroom deeltijd 2021/2022

Van de studenten die gestart zijn met de deeltijdopleiding is 24% man (N=26) en 76% vrouw (N=82). In de vierjarige deeltijd is het percentage mannen nog net iets hoger met 31% (N=19) ten opzichte van 69% vrouwen (N=43). Dit is beduidend hoger dan in 2020-2021 toen 17% van de studenten die begon aan de vierjarige deeltijd man was. In het verkorte traject is slechts 15% (N=7) van de gestarte studenten man.

Vooropleiding instroom deeltijd 2021/2022

Van de studenten die in de deeltijd gestart zijn in september 21/22 heeft het merendeel een hbo-diploma behaald (73%). Dit percentage ligt wat hoger dan vorig jaar, toen 65% van de ingestroomde studenten in de

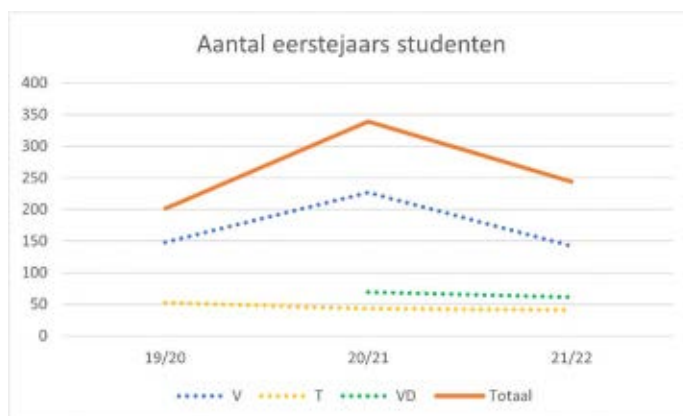
deeltijd vanuit het hbo kwam. Een afname was te zien in de instroom vanuit met een wo-achtergrond (27% in 21/22 en resp. 30% in 20/21 en 39% in 19/20)

De (vierjarige) deeltijdopleiding heeft wederom veel mbo-studenten getrokken (56%). Wel lag dit percentage behoorlijk lager dan het voorgaande studiejaar, toen dit nog 68% was. Een toename was vooral te zien in het aantal havisten (20% in 21/22 en resp. 12% in 20/21) en in het aantal vwo'ers (7% in 21/22 en resp. 3% in 20/21).

Voorwaardelijke toelating en uitstroom

Zoals gezegd: na de instroompiek van 2020/2021 zitten we met de instroom van eerstejaarsstudenten weer rond het niveau van vóór corona (19/20). Dit is ook de landelijke trend.

Door het aanhouden van corona werden landelijk de toelatingseisen aangepast. Voor de voltijd en de vierjarige deeltijdstudenten betekende dit dat zij voorwaardelijk werden toegelaten als zij één of meer toelatingstoetsen nog niet behaald hadden. Voorwaarde was dat zij op 1 januari 2022 alsnog aan de toelatingseisen zouden voldoen.



In september 2021 werden 56 studenten voorwaardelijk toegelaten. Onder deze studenten waren de verschillen in voortgang groot: sommige studenten met vooropleiding mbo moesten in de periode september-december nog drie toelatingstoetsen behalen, anderen hadden nog één of twee toetsen openstaan. Uiteindelijk voldeed ruim de helft van de voorwaardelijk toegelaten groep op 1 januari aan de toelatingseisen. Negen voorwaardelijk toegelaten studenten stopten met de studie zonder een gelegenheid benut te hebben. Twee van de studenten die formeel hun studie mochten voortzetten, kozen er door andere redenen alsnog voor om hun studie te beëindigen.

In totaal zijn er tussen 1 september en 1 februari 31 studenten gestopt (13 uit de voltijd en 18 uit de deeltijd). Naast het niet behalen van de toelatingstoetsen werd in de voltijd als reden voor het vroegtijdig beëindigen van de studie voornamelijk genoemd dat het beroep van leraar of de opleiding tot dit beroep niet bleek te passen. Het eerste jaar is voor studenten ook een jaar van oriëntatie en eventueel heroverwegen van de gemaakte keuze voor de pabo. In de deeltijd maken studenten vaker een weloverwogen keuze voor de pabo. Bij deze groep werd 'privéomstandigheden' vaak benoemd als reden tot stoppen. Voor zes studenten was dit de hoofdreden.

In de eerder opgestelde prognose, gingen we uit van een mogelijk uitval per 1 februari van 30 studenten in de voltijd en 15 studenten in de vierjarige deeltijd. Dat in ogenschouw genomen, is de daadwerkelijke uitval goed in lijn met de prognose.

Studierendement

Het studierendement op Thomas More Hogeschool is al jaren op rij bovengemiddeld vergeleken met andere pabo's. Het studierendement wordt gedefinieerd als het aantal studenten dat na 5 jaar in het bezit is van het diploma. Voor het cohort dat startte in 2014 was met name het studierendement van de deeltijd met 92% opvallend hoog (ten opzichte van een pabo gemiddelde van 60%). Dit kan voor de deeltijd echter verklaard worden doordat TMH destijds alleen een verkort traject voor hbo/wo-bachelors aanbood, terwijl de vergelijking wordt gemaakt met pabo's die ook mbo-instroom hebben in de deeltijd.

Sinds studiejaar 2020-2021, waarbij de vierjarige deeltijd van start ging, is mbo-instroom in de deeltijd ook bij TMH van toepassing. Interessant is dus om te zien of dit over vier jaar terug te zien is in het studierendement.

Van het cohort dat startte in 2015 behaalde 71% van de voltijders het diploma binnen de gestelde 5 jaar en 89% van de deeltijdstudenten (resp. 61% en 69% pabogemiddeld).

Studierendement (diploma na 5 jaar) Bron: vereniginghogescholen.nl		2012		2013		2014		2015	
		V	D	V	D	V	D	V	D
	TMH	61%	60%	53%	89%	59%	92%	71%	89%
	Pabo gemiddeld	42%	53%	52%	51%	53%	60%	61%	69%

Zeker op het studierendement van de voltijd (waarbij de opleidingsduur gelijk is aan die van de andere pabo's) mogen we dus enorm trots zijn. Tijdens de accreditatie in september dit jaar bleef dit ook niet onopgemerkt. En nu tijdens de accreditatie is vastgesteld dat het eindniveau van onze afstudeerders goed is, is er reden temeer om blij te zijn met het feit dat studenten hun opleidingstraject ook zonder onnodige vertragingen afleggen.

Opvallend was het hoge aantal afstudeerders in 2021 (terwijl in cohort 2016 en 2017 geen opvallend hoge instroom was). Mogelijke verklaring daarvoor is de voorgaande periode van Covid. We hebben de indruk dat studenten die tegen het einde van hun studie zaten dit als prikkel zagen om harder te gaan werken, terwijl de studenten in het tweede of derde jaar juist eerder vertraging op hebben gelopen. Dit zien we terug in het feit dat er in 2021-2022 relatief minder afstudeerders zijn en meer verlengers.

Instroom februari 2022



In februari zijn er 30 studenten gestart. Hiervan startte 18 studenten aan de verkorte deeltijd en 12 als zij-instromer. Deze aantallen zijn vergelijkbaar met de instroom in dezelfde periode van voorgaande collegejaar (resp. 23 VD en 13 zijinstroom), maar liever keren we de dalende trend.

10. Medewerkersbeleid

Onze medewerkers vormen dé kritische succesfactor in onze organisatie als het gaat om het bereiken van de doelen uit ons Strategisch Plan 2019-2024. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het medewerkersbeleid van Thomas More Hogeschool.

Professionaliseringsslag medewerkersbeleid 2021-2022

Ter voorbereiding van de visitatie ten behoeve van de opleidingsaccreditatie in september 2021 is het TMH Medewerkersbeleid 2019-2024 geactualiseerd. We beschrijven hierin onze visie op medewerkersbeleid in onze onderwijsgemeenschap voor wereldwijze en eigenzinnige professionals, met daarbij richtinggevers voor het nemen van beslissingen, professioneel gedrag en leidinggeven aan mensen. Ook beschrijven we de inrichting van de organisatie, het organogram, arbobeleid en de aanpak van werkgeluk/werkdruk.

De ambitie voor het TMH- medewerkersbeleid 2021-2022 is:

- 1) Professionaliseringsslag HR-beleid en uitvoering; en
- 2) Extra investeren om inrichting/structuur te updaten.

We hebben, samen met het hoofd HR van de RVKO, in kaart gebracht hoe we HR-ondersteuning en Personele Administratie kunnen versterken als gedeelde dienst met het RVKO Bestuursbureau. Denk aan: het herijken van het functiehuis, de bedrijfsarts en ondersteuning bij verzuimbegeleiding, arbobeleid, rapportages op het gebied van medewerkersbeleid, doorlopende toetsing van regelingen (duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof, reiskosten/thuiswerken, klachtenregeling, doelgroepenbeleid), contracten voor medewerkers.

Ook onboarding van nieuwe medewerkers is een belangrijk thema: we hebben er van alles over bedacht, maar in de uitvoering zitten nog gemiste kansen en zeker voor nieuwe medewerkers (maar ook voor mensen die al lang bij ons werken) is relevante informatie niet altijd snel vindbaar.

Speerpunten samenstelling medewerkersbestand

Het College van Bestuur heeft een aantal speerpunten vastgesteld als het gaat om de samenstelling van het medewerkersbestand:

Diversiteit: Het medewerkersbestand is waar mogelijk een afspiegeling van de samenleving en verschillen en overeenkomsten worden zoveel mogelijk zichtbaar gemaakt, gewaardeerd en benut.

Salarismix docenten: Thomas More Hogeschool (TMH) streeft naar opleidingsdocenten in hogere functies (Docent C, schaal 11/ Docent D, schaal 12). De mogelijkheid om opleidingsdocenten in schaal 13 of hoger (hoofddocent) in te schalen is nog in ontwikkeling.

Opleidings- en bekwaamheidsniveau docentenbestand: 80% van de opleidingsdocenten heeft een masteropleiding of eerstegraads lesbevoegdheid, 50% van de opleidingsdocenten heeft expertise met betrekking tot het begeleiden van studenten bij het doen van onderzoek, alle opleidingsdocenten die bij aanvang van het Strategisch Plan in dienst waren, zijn in 2021 geschoold op het gebied van toetsing (80 % BKE, 20 % SKE) en zijn bekwaam om 'voorbeeldig en gedifferentieerd onderwijs' te verzorgen ('teach as you preach').

Nieuwe docenten moeten bij aanstelling een master hebben, of er moet perspectief zijn om deze binnen drie jaar te behalen. Daarbij moeten zij binnen drie jaar na hun aanstelling BKE-gecertificeerd zijn.

Student-docentratio: Thomas More Hogeschool streeft naar een student-docentratio van 1:21 waarbij docenten naast taken in het primaire proces ook overige opleidingstaken vervullen op het gebied van onderwijsontwikkeling, coördinatie, projectleiderschap en commissies.

Professionalisering medewerkers

Visie, missie en acties

Het professionaliseringsniveau van de docenten is in hoge mate bepalend voor de kwaliteit van het werk binnen onze onderwijsgemeenschap.

Om medewerkers optimaal te faciliteren bij hun ontwikkeling wordt jaarlijks 6% van het opleidingsbudget gereserveerd voor professionalisering en inhoudelijke sturing en reserveert iedere medewerker 10% van de werktijd voor professionalisering, werkoverleg en overige kleine taken.

Jaarlijks wordt een 'leerlandschap' samengesteld voor opleidingsdocenten, bestaande uit een breed scala aan professionaliseringsactiviteiten, waaruit iedereen eigen keuzes maakt, passend bij de bekwaamheden waarop ieder zich wil ontwikkelen. Naast het aanbod aan masteropleidingen voor hbo-professionals bestaat het leerlandschap ook uit intervisie tussen collega's, lesbezoeken door directie, jaarlijkse professionaliseringsafspraken, peerreviews met andere pabo's, de jaarlijkse onderwijsontwikkeldagen met het werkveld, studieochtenden over thema in relatie tot de onderwijsvernieuwing, enz.

Daarnaast wordt een gericht aanbod georganiseerd van professionaliseringsactiviteiten, passend bij de speerpunten van elk studiejaar. Ten tijde van de coronalockdowns werd bijvoorbeeld een groot beroep gedaan op de ICT-vaardigheden van de docenten. In dat kader zijn werkplaatsen georganiseerd onder leiding van experts op het gebied van werken met Teams, Iris Connect en het nieuwe Student Informatiesysteem Osiris. Er is voorts teambreed geïnvesteerd in trajecten om BKE/ SKE gecertificeerd te worden en het professionaliseringstraject Assessment for Learning (toetsbekwaam). Hierdoor hebben veel opleidingsdocenten de certificaten inmiddels behaald. Met nieuwe opleidingsdocenten zijn gedifferentieerde afspraken gemaakt over hun scholing op het gebied van toetsing.

Waar het mogelijk en betekenisvol is, verbinden we de professionalisering van de pabo-opleiders met die van de schoolopleiders. In samenwerking met de Radiantpartners wordt gewerkt aan de opzet van een 'leerlandschap' waarbij pabo-opleiders en schoolopleiders zich voorbereiden op registratie in het Beroepsregister Lerarenopleiders (BRLO) op basis van de beroepsstandaard zoals ontwikkeld door Velon, de beroepsvereniging voor lerarenopleiders.

Met medewerkers Onderwijslogistiek en Facilitair wordt in de gesprekscyclus verkend hoe professionalisering van de medewerker plaats kan vinden. Daarbij kunnen medewerkers ook gebruik maken van het aanbod van Zestor: <https://zestor.nl/keuzepakket-ondersteuners-ontwikkelen-door>.

TMH-functiehandboek

Voor een professionele organisatie is het belangrijk om een gedegen functie-/loongebouw te hebben. De functiebeschrijvingen zijn ondersteunend bij de professionalisering van de medewerkers en bij het vormgeven en toetsen van het eigen functie-/loongebouw van de organisatie. Daarbij hechten wij aan standaardisering binnen de sector.

In 2021 is daarom gestart met de voorbereidingen voor het actualiseren van het functiehuis van TMH. Het functiehandboek wordt gecomprimeerd naar de functies die relevant zijn binnen een monosectorale hogeschool. De functiebeschrijvingen in de functiereeks facilitair medewerker zijn herschreven. De overige functiebeschrijvingen en het volledige loongebouw zullen in 2022 geüpdatet worden.

Aandacht voor sociale veiligheid en inclusie

In de huidige maatschappij zijn de thema's diversiteit en inclusie erg actueel. Binnen TMH en TMA is dit niet anders. We streven naar een inclusieve samenleving en willen scheidslijnen in de samenleving overbruggen.

In december 2021, toen het weer mogelijk was elkaar fysiek te ontmoeten zijn we van start gegaan met een serie gesprekken voor TMH medewerkers over sociale veiligheid en inclusie. In groepen van 12 personen, zowel docenten als onderwijsondersteuners, voeren we, onder leiding van een gespreksleider, het gesprek over diversiteit, sociale veiligheid en inclusie. In de gesprekken kijken we in eerste plaats naar onszelf, zodat we vervolgens de vertaling kunnen maken naar ons werk met studenten.

Het thema heeft ook een plaats binnen de medewerkers- en studenttevredenheidsonderzoeken.

De Inspectie Arbeidsdiscriminatie heeft in november 2021 ons huidige beleid gescreend: alle regelingen en documenten zijn doorgenomen en in een gesprek is feedback gegeven. In het algemeen voldoen onze regelingen. Op een aantal punten zijn nog tips gegeven voor aanvullingen, zoals het beschrijven van het beleid voor zwangerschap. Inmiddels hebben we de regelingen geactualiseerd en opnieuw op de portal voor medewerkers geplaatst.

Per 1 november hebben we een nieuwe vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag aangesteld, die tevens deze functie vervult voor de EUR/Erasmus MC.

Opleidings- en bekwaamheidsniveau docenten 2021

Van docenten wordt een 'staat van inlichtingen' bijgehouden, waarin cv, buitenlandervaring, beheersing van de Engelse taal, onderzoekservaring, opleidingen en cursussen/trainingen beschreven zijn.

De ontwikkelingen rond nieuwe profielen binnen de Vereniging Hogescholen worden nauwgezet gevolgd.

Masteropleiding: 76% van de opleidingsdocenten heeft een (universitaire/hbo) master-opleiding (streefgetal 80%). Twee docenten zijn in opleiding voor een master (3%)

PHD/promotietrajecten: naast de drie lectoren zijn drie docenten gepromoveerd, twee docenten doen een promotietraject in het kader van lectoraatsonderzoek (PhD=9% van aantal opleidingsdocenten + lectoren).

Ervaring beroepspraktijk basisonderwijs: 64 % van de opleidingsdocenten heeft ervaring in het primair onderwijs en daarnaast zijn 10 praktijkbegeleiders gedetacheerd uit het basisonderwijs, waarmee het totaal aantal opleiders met ervaring in het po komt op 70%.

Betrokkenheid bij onderwijsontwikkeling en onderzoek: 90% is betrokken bij ontwikkelprojecten/ implementatie vernieuwingen in het programma.

Zes docenten participeren in de onderzoeksgroepen van de lectoraten Natuurbeleving & Ontwikkeling Kind, Vernieuwingsonderwijs en Professionalisering met hart & ziel.

Drie docenten hebben geparticipeerd in de teams voor herijking van de landelijke kennisbases voor de pabo (Natuur & techniek, Muziek en Geestelijke Stromingen).

Betrokkenheid bij nascholingsactiviteiten Thomas More Academie: 24 docenten participeren als expert in nascholingsactiviteiten van de Thomas More Academie en de opleiding Muziekspecialist, voor in totaal 3,0 fte.

Ziekte en gezondheid

Duurzame inzetbaarheid

De TMH-regeling 'duurzame inzetbaarheid' is verwerkt in de 'plannen van inzet' van de opleidingsdocenten.

Met individuele medewerkers worden hierbij afspraken gemaakt over de inzet van de duurzame-inzetbaarheidsuren, conform het vastgestelde Reglement Duurzame Inzetbaarheid. De medewerker bespreekt in het jaargesprek met zijn leidinggevende hoe de DI-uren worden ingezet en in hoeverre dit bijdraagt aan zijn of haar duurzame inzetbaarheid.

Vanaf 2020 is de mogelijkheid vervallen om de uren te sparen. De DI-uren over 2021 zijn in 2021 opgenomen en de gespaarde uren uit de voorgaande jaren dienen voor 2024 te worden benut. Met alle medewerkers die het betreft, zijn afspraken gemaakt over het opnemen van de gespaarde uren uit voorgaande jaren.

Werkdruk-werkgeluk

Aan het TMH Medewerkersbeleid is een aparte bijlage toegevoegd over werkdruk en werkgeluk.

Hoewel de medewerkers tevreden zijn over hun werk, bleek uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) in 2020 dat de werkdruk een belangrijk verbeterpunt is.

Om het werkgeluk van de medewerkers te vergroten en werkstress en uitval te voorkomen is gezocht naar effectieve interventies op het niveau van teams en medewerkers.

Op basis van documentenanalyse, gesprekken en een online focusgroep naar aanleiding van de uitkomsten van het MTO, is een analyse gemaakt. Op basis van deze analyse is in januari 2021 een strategische sessie georganiseerd met alle leidinggevendenden en de MR. De uitkomsten van deze sessie zijn uitgewerkt in een actieplan. In het actieplan worden acties beschreven op het gebied van de interne communicatie, de organisatiestructuur, het HR-beleid en de taakbelasting. Daarnaast wordt de deelname verkend aan een onderzoekstraject over werkgeluk van de Erasmus Universiteit.

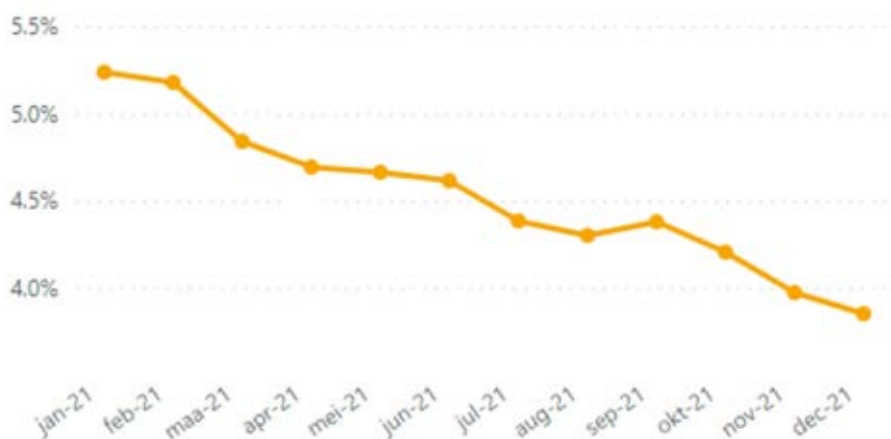
In het voorjaar van 2022 zal de directie het actieplan evalueren en, indien nodig, aanscherpen. Er zal ook meer aandacht komen voor het eigenaarschap van de medewerkers voor hun eigen werkdruk en werkgeluk.

Verzuimpercentages

In 2021 waren er 58 ziekmeldingen op TMH. De totale verzuimfrequentie (=aantal ziekmeldingen/aantal medewerkers) was in 2021 0,59. Bij de mannen was de verzuimfrequentie 0,44 en bij de vrouwen lag deze op 0,66. Ter vergelijking zijn deze cijfers iets hoger dan de landelijke cijfers van de sector onderwijs in het hbo in 2020. Het gemiddelde percentage in de sector was in 2020 0,43.

Het verzuimpercentage voor docenten, onderwijslogistiek en facilitair lag in 2021 op 3,85%. In de onderstaande grafiek is te zien dat het voortschrijdende verzuimpercentage gedurende het kalenderjaar is gedaald van 5,2% naar 3,85%.

In vergelijking met 2020 is ook sprake van een forse daling van het verzuimpercentage, dat in 2020 op 5,94% lag. In 2020 was het verzuimpercentage hoog vanwege een relatief groot aantal langdurig zieken, onder andere vanwege COVID-19. In 2021 zijn er ook medewerkers besmet geraakt door corona, maar door de vaccinaties werden zij veelal niet (langdurig) ziek en konden in de meeste gevallen online blijven werken. Dit verklaart de forse daling van het verzuimpercentage.



Grafiek 1: Voortschrijdend verzuimpercentage 2021

Werkgeverschap

Visie

Als werkgever wil TMH een onderwijsgemeenschap zijn, waarin onderwijsprofessionals zich voortdurend, als mens en als professional, kunnen blijven ontwikkelen. De randvoorwaarden die bevorderen dat medewerkers veilig, gezond en met plezier hun werk kunnen doen, worden voortdurend onder de loep genomen.

We streven werkgeluk na; werken bij TMH draagt bij aan levensvoldoening en aan kwaliteit van leven van iedereen in de organisatie. Gelukkige medewerkers zijn in staat om optimaal bij te dragen aan de missie en visie van de onderwijsgemeenschap en de drie functies samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken.

Student-docentratio

Vanuit het streven om een optimale onderwijsgemeenschap te zijn voor eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals vinden we een student-docentratio van 1:21 wenselijk.

Student-docentratio			
	2019	2020	2021
ratio	1:21	1:23	1:21

De student-docentratio was in 2020: 1:23 en daarmee aanzienlijk hoger dan het streefgetal. Oorzaak was de enorme groei van studentaantallen door de grote instroom in de propedeuse voltijd, de start van de vierjarige deeltijd en de continue instroom per februari en september voor verkorte deeltijd/zij-instroom. In september 2021 nam het aan studenten minder toe dan de aanvankelijke prognose. Toch namen we opnieuw een aantal nieuwe docenten aan en daarmee is de student-docentratio weer op peil gebracht.

Besteding DAM-gelden

Over de Decentrale Arbeids Middelen (DAM-gelden, 1,41% van de brutoloonsum) worden jaarlijks afspraken gemaakt met de MR en bonden. Voor 2021 is besloten de inzet van gelden te continueren met als belangrijkste punten: collectieve IPAP-verzekering en regeling betaald ouderschapsverlof. In afwachting van nadere aanwijzingen van de belastingdienst is de nieuwe regeling reiskostenvergoeding/ thuiswerkvergoeding uitgesteld tot 2022.

Verdeling medewerkers over de salarisschalen

De medewerkers Facilitair en Onderwijslogistiek zijn voornamelijk ingeschaald in de schalen 4 tot en met 10 en docenten in de schalen 11 en 12. De meerderheid van de docenten (43) heeft een aanstelling als docent C in schaal 11 en 24 docenten hebben een aanstelling als docent D in schaal 12. Drie D-docenten krijgen een toelage op schaal 12, waardoor ze feitelijk worden uitbetaald in schaal 13 en twee lectoren zijn ingeschaald in schaal 13 en 14. Hiermee voldoet TMH aan het eigen speerpunt met betrekking tot de salarismix voor docenten, namelijk dat opleidingsdocenten ingeschaald worden in hogere functies (docent C in schaal 11, docent D in schaal 12 en een mogelijke uitbreiding naar schaal 13).

Verdeling medewerkers over de salarisschalen	
	<i>Aantal</i>
Schaal 4	3
Schaal 6	2
Schaal 7	1
Schaal 8	11
Schaal 9	5
Schaal 10	2
Schaal 11	43
Schaal 12	26
Schaal 13	1
Schaal 14	1
Totaal	95

Contractsoort

80% Van de medewerkers heeft een vaste aanstelling, 83% van het onderwijzend personeel (OP) en 73% van de medewerkers Facilitair en Onderwijslogistiek (OBP). Tien van deze medewerkers hebben in 2021 een tijdelijke uitbreiding van het contract gekregen. In de meeste situaties hield dit verband met ziektevervanging/ vervanging van zwangerschapsverlof en het tijdelijk maken van overuren.

Vanwege de groei van het aantal totaal aantal studenten zijn nieuwe medewerkers aangenomen. In totaal 17 medewerkers hadden op 31 december 2021 nog een tijdelijke aanstelling.

Contractsoorten			
Type contract	OP	OBP	Totaal
Vast	57	19	76
Bepaalde tijd	11	6	17
Tijdelijke uitbreiding	5	5	10
Bepaalde tijd met uitzicht op vast	1	1	2

Gesprekscyclus docenten

Het doel van de gesprekscyclus is dat leidinggevende en medewerker, evenals medewerkers onderling een dialoog aangaan die is gericht op verbetering van de kwaliteit van het werk, erkenning van talent en ambitie, brede inzetbaarheid, de ontwikkeling van de professionaliteit en de verhoging van de aantrekkelijkheid van het werk.

Het werken met teamplannen van aanpak en ontwikkelgesprekken met collega's zijn vaste onderdelen van deze gesprekscyclus

In het kader van gedeeld leiderschap en de groei van de organisatie worden functioneringsgesprekken met de pro-begeleiders gevoerd door hun teamleiders. Opleidingsdocenten die geen pro-begeleider zijn voeren functioneringsgesprekken met de directie.

Beoordelen en loopbaangesprekken worden gedaan door de teamleiders en directie samen. Met nieuwe medewerkers voert de directie in het eerste jaar van hun aanstelling minimaal twee gesprekken.

Gesprekscyclus Onderwijslogistiek en facilitair

Jaarlijks vinden met elke medewerker Onderwijslogistiek en Facilitair drie gesprekken plaats met een leidinggevende: een startgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. De uitkomsten van deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Naast het start-, voortgangs- en beoordelingsgesprek, vinden er tussentijdse gesprekken plaats als de medewerker of leidinggevende daar behoefte aan heeft. Door deze extra gesprekken kunnen eventuele problemen tijdig worden aangepakt.

Overige kengetallen

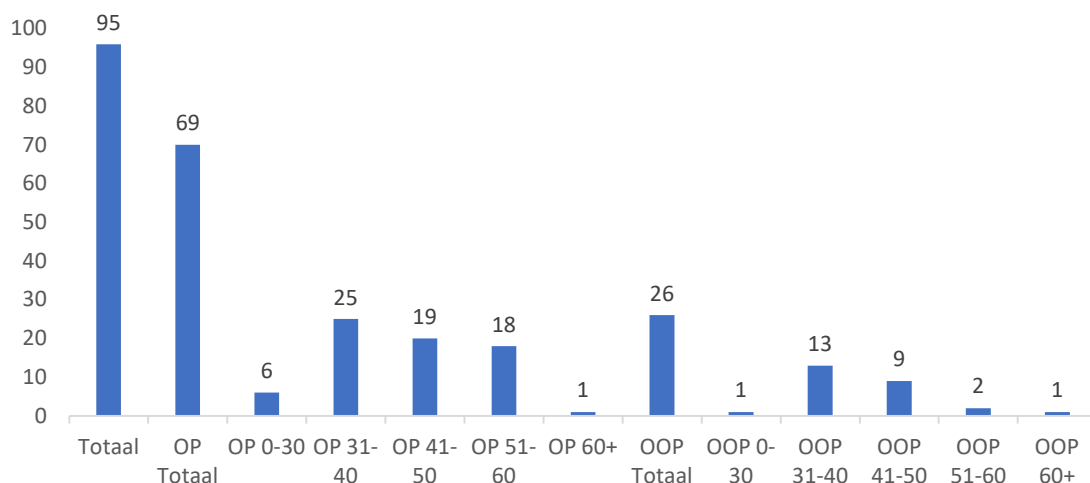
Aantal medewerkers en leeftijdsverdeling

Het totaal aantal onderwijsgevende medewerkers (OP) en onderwijsondersteunende medewerkers (OBP of OOP) was 95 op 31 december 2021. Inclusief de directie had TMH op die datum 99 medewerkers.

Van alle OP- en OBP-medewerkers was in 2021 73% onderwijsgevend personeel en was 27% ondersteunend en beheersmatig personeel. Dit percentage is slechts licht veranderd ten opzichte van 2020, toen 75,9% onderwijsgevend personeel was en 24,1% onderwijsondersteunend.

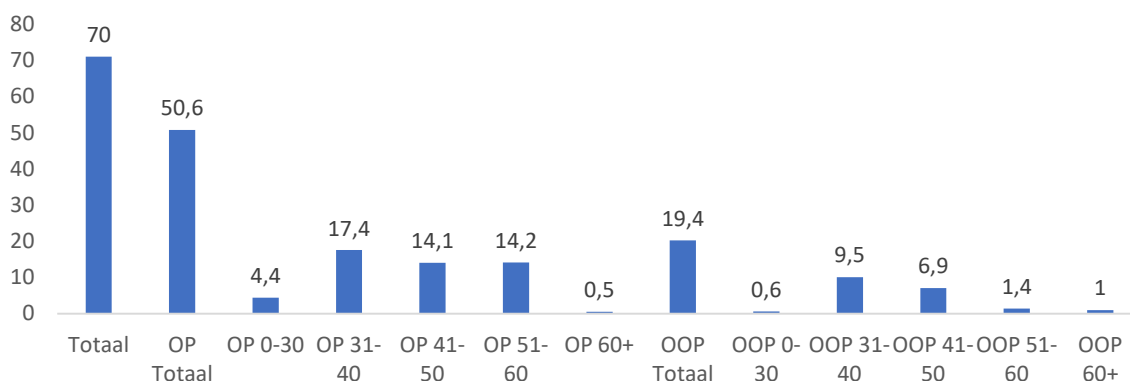
Het leeftijdsbeleid van TMH is gericht op een evenwichtige verdeling tussen jongere en oudere medewerkers, opdat nieuw elan en ervaring een effectieve mix kunnen vormen.

De leeftijdsverdeling van zowel het onderwijsgevende personeel als van het onderwijsondersteunende personeel is, evenals in 2020, evenwichtig gespreid (zie grafiek 2).



Grafiek 2: Aantal medewerkers naar leeftijd, uitgesplitst naar OP en OOP

Als gekeken wordt naar de leeftijdsverdeling per fte, uitgesplitst naar OP en OOP, dan is een vergelijkbare spreiding over de leeftijdscategorieën zichtbaar (zie grafiek 3). Dit betekent dat zowel bij het onderwijsgevende personeel als het onderwijsondersteunende personeel de werktijdfactor gedurende de jaren ongeveer gelijk blijft.

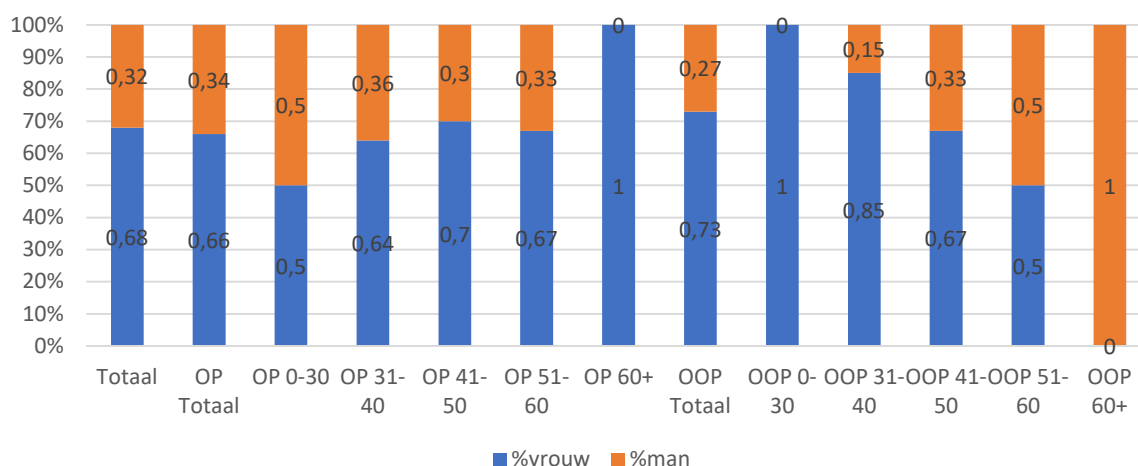


Grafiek 3: Aantal fte naar leeftijd, uitgesplitst naar OP en OOP

Verhouding man-vrouw

In grafiek 4 is te zien dat het gemiddelde percentage mannen en vrouwen bij het OP ongeveer vergelijkbaar is met het gemiddelde percentage mannen en vrouwen bij het OOP, plm. 30%. Maar waar het percentage mannen bij het OP evenwichtig verdeeld is over de leeftijdscategorieën, is het percentage mannen bij het OOP groter in de hogere leeftijdscategorieën.

Omdat de werktijdfactoren bij zowel de mannen als de vrouwen alsook binnen OP en OOP stabiel zijn over de leeftijdscategorieën, geeft een uitsplitsing naar werktijdfactoren hetzelfde beeld te zien.



Grafiek 4: verhouding tussen mannen en vrouwen per leeftijdscategorie, uitgesplitst naar OP en OOP

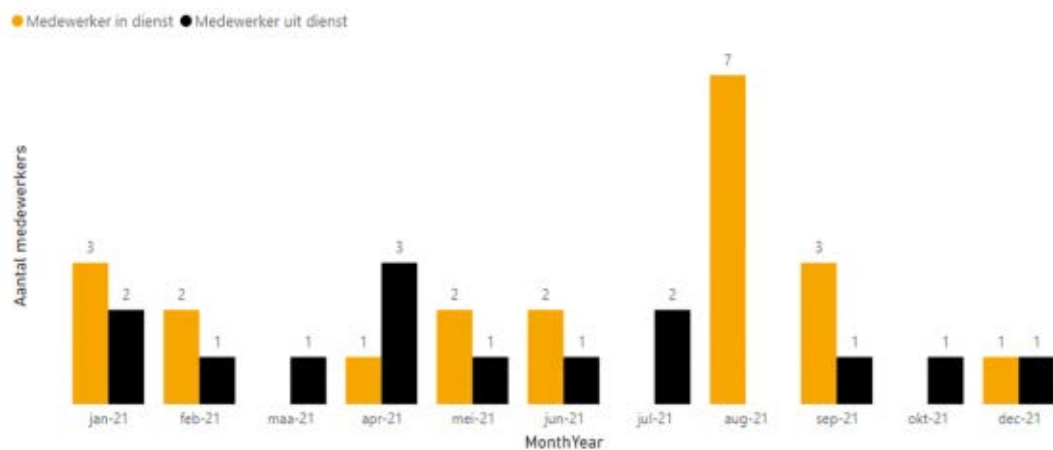
Instroom en uitstroom van medewerkers

In 2021 zijn in totaal 21 nieuwe medewerkers in dienst gekomen van TMH en zijn 17 medewerkers uit dienst gegaan.

Negen van de nieuwe medewerkers kwamen in dienst als ondersteunend en beheerspersoneel en 12 medewerkers als onderwijzend personeel. Het is opvallend dat het aantal medewerkers dat uit dienst ging vrij gelijkmatig over het jaar verdeeld is, terwijl de nieuwe medewerkers vaak aan het begin van het nieuwe studiejaar in dienst zijn gekomen.

In drie gevallen gingen medewerkers uit dienst vanwege pensioen en één medewerker werd langdurig arbeidsongeschikt verklaard. Ook waren er medewerkers die, mede door de pandemie, nieuwe keuzes maakten en ervoor kozen elders te gaan werken.

De vele nieuwe medewerkers hadden een bijzondere start met grotendeels online werken. Dit heeft er mede toegeleid dat een aantal van de nieuwe medewerkers onvoldoende ingebed raakten in onze onderwijsgemeenschap en in 2021 voortijdig weer afscheid hebben genomen, iets wat we eigenlijk niet kenden uit voorgaande jaren.



Grafiek 5: aantal medewerkers in en uit dienst in 2021

Beheersing uitkeringen na ontslag

De stichting tracht ontslagzaken waar mogelijk te voorkomen en daarmee de uitkeringen na ontslag (die ten laste van de stichting komen) te beperken.

11. NPO bestedingsplan, realisatie en vooruitblik

Inhoudelijk

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	• Extra toetsgelegenheden (40x) voor studenten in juli 2021. • Extra studiebegeleiding voltijdstudenten die in het eerste jaar tussen de 40-50 EC hebben behaald. Focus op studieplanning/overzicht bewaren, samen leren, achterstanden inhalen. In groepen van 15 studenten op vaste momenten in het rooster o.l.v. studentcoaches en 2 opleiders. • Extra zomercursussen ondersteuning Wiscat voor studenten die toets in eerste jaar niet hebben behaald en door uitstel bsa extra jaar hebben. • Deelname pilot 'zelfstandig oefenen met de Wiscattoets' via de applicatie Enlighted: studenten kunnen op zelfgekozen momenten maar met feedback te oefenen op het gebied van rekenvaardigheden. • Versterken (online) studiekeuzeactiviteiten: meeloopdagen, proefstuderen, buddyprogramma, (online) open dagen. • Optimaliseren rooster.
Realisatie en vooruitblik	
Beoogde resultaten: • Vertraging in doorstroom naar en in de hoofdfase voorkomen, doordat studenten toetsen alsnog kunnen behalen. • Voorkomen dat voltijdstudenten in het tweede jaar verdere achterstanden oplopen en overzicht verliezen, omdat ze nog veel onderdelen uit het eerste jaar moeten behalen. • Betreffende studenten behalen Wiscat alsnog bij start studiejaar en kunnen zo zonder achterstanden aan tweede jaar beginnen. • Extra ondersteuning Wiscat. • Bevorderen van een goede start van de studie en voorkomen van uitval door goede binding. • Bevorderen goede studievoortgang door meer studentgedreven roostering. Voortgangsrapportage 2021: • Extra toetsgelegenheden uitgevoerd volgens plan, doorstroom gemaximaliseerd naar 95%, wel 7 studenten na paar maanden weer teruggegaan naar eerder jaar op eigen verzoek, voornemen te herhalen in 2022 als opnieuw uitstel bsa naar tweede jaar. • Extra studiebegeleiding uitgevoerd volgens plan, positieve evaluaties studenten en studentcoaches, voornemen te herhalen in 2022. • Extra zomercursus uitgevoerd volgens plan- positief verloop 10 van de 15 studenten hebben alsnog Wiscat behaald, voortzetten applicatie Enlighted nog in beraad. • (Online) studiekeuzeactiviteiten zijn opgenomen in plan Marketing & communicatie 2021 en volgens plan uitgevoerd. Studentrecruiter is aangesteld. • In het kader van het optimaliseren van het rooster zijn de deelprocessen 'beschikbaarheid' en 'roosterwijzigingen' uitgevoerd. Positieve evaluaties studenten rooster semester 2 2021-2022.	

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	• Extra inzet decanaat: adviseren, tijdig signaleren en doorverwijzen studenten met complexe problematiek die studievoortgang belemmert. • Inzet psycholoog, gespecialiseerd in levensvragen van de doelgroep, op oproepbasis beschikbaar, in aanvulling op het werk van decanen en reguliere hulpverlening. • Faalangsttraining voor studenten/ training Mindfulness.

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
	• Studievereniging Utopia- Community programma: stadssafari, vintagemarkt, sportclinics, etc. • Pro-actieve benadering bij kwetsbare studenten: versterken informatievoorziening via de portal. • Aanpassingen binnenruimtes/ studentenwerkplekken en onderwijswerkplaats.
Realisatie en vooruitblik	
Beoogde resultaten: • Welzijn bevorderen en uitval voorkomen doordat studenten zich gesteund weten en tijdig de juiste hulp krijgen. • Vergroten studentenwelzijn en voorkomen uitval/ studievertraging, aanbod tijdig en op maat voor kwetsbare studenten. • Studievertraging voorkomen door extra ondersteuning voor studenten die onder de toegenomen druk minder presteren. • Sociale binding bevordert welzijn studenten en contact. • Relevante informatie voor kwetsbare studenten wordt beter vindbaar op de portal. • Bevordering samenkomsten studenten. Betere faciliteiten, ondersteuning welbevinden studenten. Voortgangsrapportage 2021: • Extra inzet decanaat en aanvullende inzet psycholoog volgens plan uitgevoerd naar behoefte studenten. • Faalangstrainingen zijn voorafgaand aan de toetsweek fysiek gegeven (in periode dat onderwijs online maar toetsing fysiek), waarvoor veel waardering van studenten. • Utopia Community programma is grotendeels uitgesteld naar 2022 omdat in 2021 de geldende Coronamaatregelen de activiteiten nog niet toelieten. • Online ondersteuningsprogramma Mirro onder de aandacht in alle progroepen voltijd.(Extra) belondes door pro-begeleiders in propedeuse en hoofdfase waarbij met elke student contact is gezocht om te vragen hoe het gaat. Gelegenheid geboden aan alle propedeusestudenten om mee te doen met de 'Ommetjes challenge', waarbij er elke dag gewandeld werd en dit zichtbaar werd in een schema. Idem aan hoofdfasestudenten om online mee te doen aan bijeenkomst over veerkracht, mindfulness of 'random wandelgesprekken per telefoon'. • Café 80, studentenwerkplekken en herinrichting OWP gerealiseerd, fysieke activiteiten uitgesteld naar 2022 i.v.m. geldende Coronamaatregelen.	

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	• Borgen intensieve begeleiding van studenten/ zij-instromers bij hun leren in praktijk op de opleidingsscholen: bezoeken studenten en extra inzet gedetacheerde praktijkbegeleiders uit de opleidingsscholen.
Realisatie en vooruitblik	
Beoogde resultaten: • Studenten ervaren dat ze gezien worden in praktijk en de begeleiding van schoolopleider en praktijkbegeleider van de pabo is optimaal afgestemd op onderwijsbehoefte student. Voortgangsrapportage 2021: • Borgen intensieve begeleiding uitgevoerd volgens plan, alle studenten zijn bezocht met extra inzet van gedetacheerde praktijkbegeleiders, voornemen te herhalen in 2022.	

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	• Borgen intensieve begeleiding van studenten/ zij-instromers bij hun leren in praktijk op de opleidingsscholen: bezoeken studenten en extra inzet gedetacheerde praktijkbegeleiders uit de opleidingsscholen.

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
	• Inzet van Irisconnect/ licenties voor alle studenten en praktijkbegeleiders/ Irisconnect-kits/ training praktijkbegeleiders a €230,- pp voor drie jaar (€76,- per jaar). • Ontwikkeling educatieve opnames om studenten extra digitale mogelijkheden te geven voor oefening in vakinhoudelijke en vakdidactische bekwaamheid. • Begeleiding verlengersgroepen hoofdfase (15 studenten) en afstudeerfase (40 studenten). • Extra inzet pro-begeleiding kwetsbare studenten, 1 uur per student. • Coördinatie en begeleiding extra studenten in het kader van het mentoring project. • Reservering voor sectorale projecten zoals aangegeven door Vereniging Hogescholen • Verbeteren toepassing ict applicaties.
Realisatie en vooruitblik	
Beoogde resultaten: • Studenten ervaren dat ze gezien worden in praktijk en de begeleiding van schoolopleider en praktijkbegeleider van de pabo is optimaal afgestemd op onderwijsbehoefte student. • Iris Connect faciliteert begeleiding in de opleidingsschool op afstand en (peer)feedback op leren in praktijk. • Studenten hebben toegang tot kennisbasis natuuronderwijs via educatieve opnames als kennisbron. • Verlengersgroepen naar de eindstreep helpen. • Aandacht voor kwetsbare studenten om uitval/ studieovertraging te voorkomen. • Verbetering functioneel gebruik ict-applicaties ter ondersteuning van de studenten ter bevordering van de studievoortgang. Voortgangsrapportage 2021: • Borgen intensieve begeleiding uitgevoerd volgens plan, alle studenten zijn bezocht met extra inzet van gedetacheerde praktijkbegeleiders, voornemen te herhalen in 2022 • Uitbreiding capaciteit Irisconnect uitgesteld naar 2022, maakt dan deel uit van professionalisering praktijkbegeleiders • Educatieve opnames worden ingezet bij Natuur, en maken ook integraal onderdeel uit van het aanbod voorbereiding Landelijke Toelatingstoetsen. Verkenning met Radiantpartners in het kader van Versnellingsplan Surf of breder ontwikkeld materiaal toegankelijk gemaakt kan worden. • Begeleiding verlengersgroepen en extra inzet pro-begeleiding uitgevoerd volgens plan, resultaten zichtbaar in 2022 • Voorbereiding begeleiding extra studenten mentoringproject heeft plaatsgevonden in 2021, Het begeleidingsteam is daarbij uitgebreid van één naar drie begeleiders, die actief scholen hebben geworven om studenten individueel te koppelen aan leerlingen. Daarnaast hebben zij studenten getraind om leerlingen te coachen op hun leerbehoeften. Wegens corona is er vertraging opgetreden. Verwachting start project medio maart 2022 op vier verschillende scholen. • Inzet programmaleider ICT & onderwijs voor verbetering functioneel gebruik ict-applicaties en professionalisering docenten heeft plaatsgevonden.	

Procesmatig

Op 21 mei 2020 is het Bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs mbo en ho ondertekend. Op basis van het bestuursakkoord heeft binnen Thomas More Hogeschool een brede verkenning plaatsgevonden van de mogelijke maatregelen die getroffen kunnen worden. Hierbij zijn medewerkers en studenten betrokken. De directie heeft vervolgens een eerste uitwerking van het bestedingsplan opgesteld.

Het bestedingsplan is afgestemd met verschillende gremia binnen de hogeschool. In formele zin vond de afstemming met bijvoorbeeld de raad van toezicht nog begin oktober 2021 plaats, aangezien dat de eerst beschikbare vergaderdatum was.

Uit het bestedingsplan blijkt dat de inzet met name in de jaren 2021 en 2022 plaatsvindt, conform de geuite wens in het bestuursakkoord. Voor de thema's 1 en 2 is bewust gekozen voor een afbouw in 2023 als afsluiting van collegejaar 2022/2023. Ten aanzien van de thema's 3 en 5 (stages, studievertraging en uitval) wordt zo veel mogelijk op de korte termijn (2021 en 2022) ingezet.

Op het bestedingsplan is, na eerdere afstemming, instemming verkregen van de medezeggenschapsraad. In de financiële kwartaalrapportages en de jaarverslagen (2021, 2022 en 2023) wordt verantwoording afgelegd over de financiële voortgang van het bestedingsplan. De directie van de hogeschool zal daarnaast ook inhoudelijk verslag uitbrengen van de activiteiten en behaalde resultaten van het plan. Dit wordt onder andere besproken in de bestuursvergaderingen, de vergaderingen van de raad van toezicht en de vergaderingen van de medezeggenschapsraad.

De samenvatting van het oorspronkelijke bestedingsplan is:

Samenvatting bestedingplan NPO	2021	2022	2023
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	88.294	30.494	30.494
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	87.930	43.823	43.824
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	17.074	10.244	-
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	426.016	366.366	81.320
Totaal	619.314	450.927	155.638

Specifieke onderwerpen

Naar aanleiding van COVID-19 is de Rijksbijdrage aanzienlijk verhoogd in 2021. Een deel dient als normatieve Rijksbijdrage te worden verwerkt en een ander deel als niet-normatieve Rijksbijdrage. In onderstaande tabel is de verdeling van de in 2021 bijgestelde Rijksbijdrage opgenomen.

Normatieve Rijksbijdragen	€	Niet-normatieve Rijksbijdragen	€
Aanpassing macro-budget	345.622	Lerarenopleiding	443.907
Halvering collegeld	254.404	Stage offensief	17.074
Flexibilisering lerarenopleiding	75.436	Begeleiding studenten	75.126
Extra hulp in de klas	30.709	Inhaal en ondersteuning	59.759
Coronabaten in het ho	16.167		
Hogere indexering	64.545	Besteding in 2022	-166.125
Totaal	786.883	Totaal	429.741

Van de in 2021 ontvangen niet-normatieve Rijksbijdrage is in de balans per 31 december 2021 een bedrag van € 166.125 als nog te besteden subsidie opgenomen. De bestedingen in 2021 ten opzichte van het oorspronkelijke plan zijn:

Onderdeel	€ Plan	€ Realisatie	€ Verschil
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	88.294	72.544	15.750
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	87.930	61.267	26.663
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	17.074	17.074	-
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	426.016	278.856	147.160
Totaal	619.314	429.741	189.573
Ontvangen NPO in 2021		595.866	
Te besteden per 31 december 2021		166.125	

Ten opzichte van het oorspronkelijke plan zijn de volgende bestedingen verschoven van 2021 naar 2022:

Onderdeel	€
Licentie Wiscat	750
Versterken (online) studiekeuzeactiviteiten: meeloopdagen, proefstuderen, buddyprogramma, (online) open dagen	15.000
Faalangstraining voor studenten/ training Mindfulness	7.500
Studievereniging Utopia- Community programma: stadssafari, vintagemarkt, sportclinics, etc	10.000
Pro-actieve benadering bij kwetsbare studenten: versterken informatievoorziening via de portal	9.163
Studenten hebben toegang tot kennisbasis natuuronderwijs via educatieve opnames als kennisbron.	8.250
ICT projecten	138.910
Totaal	189.573

Het is de verwachting dat deze bestedingen in 2022 worden ingelopen.

12. Financiën

Belangrijkste ontwikkelingen en financieel beleid

In 2021 is veel aandacht geschonken aan de effecten van de in de loop van het jaar aanvullend toegekende, maar niet altijd structurele subsidies. Met de niet-structurele inkomsten wil TMH geen structurele uitgaven financieren

De begroting 2021 sloot met een exploitatietekort van € 315.519. In 2021 heeft het ministerie van OCW enerzijds het macro-budget voor het hoger onderwijs verhoogd (structurele inkomsten) en anderzijds aanvullende subsidies naar aanleiding van COVID-19 verstrekt (incidentele inkomsten). Deze wijzigingen ten opzichte van de begroting leiden ertoe dat de exploitatie over 2021 wordt afgesloten met een positief saldo van € 416.155.

Belangrijke kaders ten aanzien van het financieel beleid die gehanteerd worden zijn:

- De hogeschool kan de personele en materiële uitgaven doen die passen bij de ambities van TMH en het studentenaantal.
- Het gebouw dient toekomstbestendig te zijn en voldoende capaciteit te bieden voor het aantal studenten.
- Er dient een gezond weerstandsvermogen te worden opgebouwd.
- De specifieke verantwoordingseisen inzake de kwaliteitsafspraken en het bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs

In dit hoofdstuk worden deze onderwerpen en de andere belangrijkste ontwikkelingen op financieel gebied toegelicht.

Planning & controlcyclus

De financiële planning & controlcyclus van de Thomas More Hogeschool bestaat uit de volgende elementen:

- de kaderbrief met inhoudelijke speerpunten en financiële uitgangspunten;
- de begroting;
- de meerjarenbegroting inclusief investeringen en liquiditeitsprognose;
- liquiditeitsprognose voor het jaar gedetailleerd naar de maanden;
- tussentijdse financiële kwartaalrapportages.

Begroting en meerjarenbegroting

Op basis van de meest recente inschattingen ten aanzien van de studentenaantallen, loonontwikkelingen etc. is de begroting 2021 opgesteld. De begroting sloot met een exploitatietekort van € 315.519. Dit begrote tekort is het gevolg van de explosieve groei van het studentenaantal. Ten opzichte van collegejaar 2019/2020 is de instroom in collegejaar 2020/2021 met 92% toegenomen. De formatie is hierop aangepast, terwijl een belangrijk deel van de bij deze stijging horende inkomsten (Rijksbijdrage op basis van t-2 systematiek) pas vanaf 2022 binnen komen. Met de in dit jaarverslag opgenomen toelichting worden de belangrijkste afwijkingen tussen de oorspronkelijke begroting en de uiteindelijke realisatie voor 2021 inzichtelijk gepresenteerd. Met name door aanvullend toegekende Rijksbijdragen is er over 2021 uiteindelijk geen exploitatietekort, maar een exploitatieoverschot gerealiseerd.

In december 2021 is de begroting 2022 en het daarin opgenomen meerjarig financieel perspectief (meerjarenbegroting) goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Deze begroting sluit met een positief exploitatiesaldo van € 148.508 inzake 2022. Ook meerjarig wordt een positief exploitatiesaldo verwacht. In het vervolg van dit hoofdstuk worden de belangrijkste ontwikkelingen nader toegelicht.

Analyse van het in de begroting opgenomen beleid

In 2019 is het strategisch plan voor de periode 2019-2024 vastgesteld. In de begroting is rekening gehouden met de drie kernambities van de Koers 2019-2024 *Onderwijsgemeenschap voor eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals*:

1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

3. Diversiteit studenten en medewerkers

Dit betekent dat er wordt geïnvesteerd in:

1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	- Visitatie en ontwikkelgesprek in het kader van de NVAO-opleidingsaccreditatie
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	- Ontwerp vernieuwd curriculum 'leraren opleiden voor de toekomst' en professionalisering opleiders. - Ontwikkelen opleidingslijn Wereldwijsheid in opleidingsprogramma en het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie, - Ontwikkelen programma Kansengelijkheid - Consolideren participatie project Studentmentoren en scholing Taaltutoren
3. Diversiteit studenten en medewerkers	- Gespreksrondes TMH Inclusief en sociaal veilig - Uitbouwen marketing & wervingsstrategie, vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen

Doelen	Investeringsverwerk in begroting
Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	Visitatie en ontwikkelgesprek in het kader van de NVAO-opleidingsaccreditatie.
Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	Ontwerp vernieuwd curriculum 'leraren opleiden voor de toekomst' en professionalisering opleiders. Ontwikkelen opleidingslijn Wereldwijsheid in opleidingsprogramma en het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie. Ontwikkelen programma Kansengelijkheid. Consolideren participatie project Studentmentoren en scholing Taaltutoren.
Diversiteit studenten en medewerkers	Gespreksrondes TMH Inclusief en sociaal veilig. Uitbouwen marketing & wervingsstrategie, vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen.
Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	Implementatie nieuw Student Informatie Systeem (Osiris), voorbereiden ontwikkeling Digitale Leeromgeving (DLO) en versterking Onderwijslogistiek.
Innovatieve onderwijspraktijken	Ontwikkeling Innovatielab in het gebouw van de hogeschool en voorbereiding Buitenlab.
Variëteit aan routes	Doorontwikkeling deeltijd en voorbereiding integratie met verkorte deeltijd tot flexibel traject van twee, drie of vier jaar.
Sterke netwerken	Uitbreiding samenwerking met Radianthogescholen. Continuering samenwerking convenantpartners basisonderwijs. Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort. Participatie Educatieve Alliantie Zuid-Holland.
Thomas More Academie (TMA) dé partner voor professionalisering	Groei nascholingsaanbod, doorontwikkeling Level Up!
Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	Verdere samenwerking in Radiant verband. Voorbereiding digitaal platform Thomas More Praktijkcentrum. Verbinding lectoraat Vernieuwingsonderwijs met Kenniscentrum voor Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam

Elders in dit jaarverslag (hoofdstuk 3) wordt nader ingegaan op de voortgang ten aanzien van de speerpunten van het Strategisch Plan 2019-2024.

Tussentijdse financiële informatie

Aan tussentijdse financiële informatie is invulling gegeven door middel van kwartaalrapportages. De rapportages worden opgesteld door de controller na een beoordeling van de kwartaalcijfers zoals opgeleverd door de financiële administratie en besproken met de directrice van de hogeschool, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

De kwartaalrapportages bevatten een analyse van de realisatie van de exploitatie tot en met dat kwartaal alsmede een prognose voor de exploitatie voor het gehele jaar.

Administratieve ondersteuning door de RVKO

De stafafdeling Financiën van de RVKO ondersteunt de Thomas More Hogeschool. Dit betekent dat de stafmanager financiën/controller van de RVKO tevens optreedt als controller van de hogeschool. Op basis van combinatiefuncties en gezamenlijke ICT applicaties wordt voor beide organisaties de financiële administratie en de personeels- en salarisadministratie verricht. Om deze zaken onder onderhevig te laten zijn aan omzetbelasting, is een met de Belastingdienst afgestemde kosten voor gemene rekening regeling van kracht. Vanaf 1 januari 2018 worden de ondersteunende ICT-functies op basis van een soortgelijke kosten voor gemene rekening regeling door de RVKO aan TMH doorbelast.

Kwaliteitsafspraken (onderdeel van de Rijksbijdrage)

Zie hoofdstuk 8 inzake de Kwaliteitsafspraken.

Contractactiviteiten

In verband met de adequate splitsing tussen de publieke en de private geldstromen, dienen de lasten die samenhangen met de private contractactiviteiten juist en volledig daaraan te worden doorbelast. Om deze lasten juist en volledig te kunnen doorbelasten is een calculatiemodel opgesteld en toegepast. De uurtarieven zijn voor 2021 aangepast naar aanleiding van loonsverhogingen conform de cao hoger beroepsonderwijs.

Verschil van inzicht met het ministerie van OCW

Hoewel met het ministerie van OCW en de Inspectie van het Onderwijs constructief is samengewerkt ten aanzien van de verzelfstandiging van Thomas More Hogeschool is er een verschil van inzicht over een voor Thomas More Hogeschool en de RVKO principieel punt. Tijdens de onderhandelingen met Hogeschool Leiden werd duidelijk dat Hogeschool Leiden op basis van de wet stelde recht te hebben op de t-2 bekostiging voor alle bekostigingsgegevens tot en met 30 september 2013.

De wet voorziet, in de door het ministerie van OCW voorgeschreven verzelfstandigingswijze, op dit punt niet in een regeling waarop Thomas More Hogeschool en de RVKO zich konden beroepen. Derhalve is gevolgd wat in de wet is opgenomen; een punt waarover te allen tijde volledige transparantie is geweest richting het ministerie van OCW en de Inspectie van het Onderwijs.

De RVKO heeft uit haar private eigen vermogen een lening verstrekt aan Thomas More Hogeschool ter dekking van het exploitatietekort in 2014 en 2015 als gevolg van het niet ontvangen van de studentgebonden Rijksbijdrage. Naar de mening van Thomas More Hogeschool en de RVKO blijft dit in de jaarrekening van Thomas More Hogeschool privaat geld en zijn daarover ook afspraken gemaakt met het ministerie van OCW. Het ministerie en de inspectie stellen zich echter op het punt dat ten onrechte afstand is gedaan van Rijksbijdrage door Thomas More Hogeschool en dat daarmee de achtergestelde lening voor een belangrijk deel als publiek geld moet worden verantwoord.

Hoewel de principiële bezwaren van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur van (Stichting) Thomas More Hogeschool tegen deze stellingname van de Inspectie van het Onderwijs blijven bestaan, heeft het Algemeen Bestuur de jaarrekeningen 2014 tot en met 2020 opgesteld in overeenstemming met de voorwaarden van de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW zoals opgenomen in de brief van de Inspectie van het Onderwijs d.d. 10 februari 2015 (kenmerk 4498184). Het Algemeen Bestuur behoudt zich het recht voor om de discussie over het verschil van inzicht met de Inspectie van het Onderwijs te vervolgen.

Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

Stichting Thomas More Hogeschool is voor 50% aandeelhouder van Thomas More Leiderschapsacademie B.V. Deze vennootschap richt zich op het opleiden van (aspirant) leidinggevend in het onderwijs. De overige 50% is in handen van Epsedean B.V. de persoonlijke vennootschap van de heer Mentink die optreedt als managing partner of opleidingsmanager van de vennootschap. Stichting Thomas More Hogeschool is formeel de licentiehouder van de schoolleidersopleiding en heeft deze uitbesteed aan de vennootschap. De opleiding valt onder het kwaliteitskader van Stichting Thomas More Hogeschool. Er worden opleidingen gegeven in Rotterdam, Amsterdam en Utrecht. In 2021 heeft de vennootschap een nettowinst gerealiseerd van € 188.764. Na reservering van een deel van dit resultaat voor opbouw van weerstandsvermogen in de vennootschap, wordt een deel als dividend uitgekeerd aan beide aandeelhouders.

Verantwoording op basis van het cao-akkoord hbo 2018-2020

Op basis van de afspraken in het cao-akkoord hbo 2018-2020 dienen hogescholen zich te verantwoorden over de verhouding tussen vaste en variabele aanstellingen. De afspraken moeten leiden tot een daling van het percentage niet-vaste contracten op sectorniveau.

In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt. Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald, in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR).

Het percentage flexibiliteit bedraagt in de begroting 2021 26%. Dit wordt veroorzaakt door een relatief hoog aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor eerstejaars medewerkers met in principe uitzicht op een vaste aanstelling. Voor de verantwoording over 2021 is een berekening van het percentage flexibiliteit die grotendeels overeenkomt met de berekeningswijze voor dit percentage dat is opgenomen in de begroting 2022. Voor de medewerkers in dienst is gebruik gemaakt van het personeelsbestand per 31 december 2021.

	Vast	Tijdelijk uitzicht op vast	Tijdelijk	Totaal	
Medewerkers in dienst	60,8500	11,3300	-	72,1800	Ref 1
<u>Bestaande uit:</u>					
Onderwijzend personeel	44,5900	6,0300	-	50,6200	
Onderwijsondersteunend personeel	14,0600	5,3000	-	19,3600	
Directie en management	1,8000	-	-	1,8000	
Bestuur	0,4000	-	-	0,4000	
Ingehuurde medewerkers	4,8654	-	5,9325	10,7979	
<u>Bestaande uit:</u>					
Convenant partners	3,2000		4,1325	7,3325	Ref 2
Uitzendkrachten en overige detacheringen			1,0000	1,0000	Ref 3
Gastdocenten			0,6000	0,6000	Ref 4
Lectoraat			0,2000	0,2000	Ref 5
Ondersteuning ICT	0,9300			0,9300	Ref 6
Ondersteuning administratie	0,7354			0,7354	Ref 7
Totaal	65,7154	11,3300	5,9325	82,9779	
Percentage flexibiliteit		14%	7%		

Ref 1

Er zijn geen tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op een vaste aanstelling.

Ref 2

Vast: medewerkers voor facilitaire zaken en catering.

Niet-vast o.a. praktijkbegeleiding, leerkrachtonderzoekers en inzet voor specifieke cursussen.

Ref 3

Surveillance tijdens tentamens.

Ref 4

Voor 0,4000 fte inzake contractactiviteiten.

Ref 5

Medewerker van Hogeschool Leiden.

Ref 6

Netwerk- en serverbeheer en servicedesk door de RVKO.

Ref 7

Financiële en personeels- en salarisadministratie door de RVKO.

Het percentage flexibiliteit is ten opzichte van de begroting gedaald van 26% naar 21% (14% + 7%). Dit wordt veroorzaakt door de omzetting van tijdelijke aanstellingen naar een vaste aanstelling na afloop van het eerste in dienst zijde jaar. Formeel gaat het instemmingsrecht van de mr/oc over het percentage van 7%. Streven is dit percentage in een meerjarig gemiddelde onder 10% te houden met tijdelijk (maximaal 2 jaar) een percentage dat maximaal in de range van 10 tot 15% ligt.

Financiële analyses en wettelijk vereiste toelichtingen

In dit subhoofdstuk worden financiële gegevens en andere kengetallen van het boekjaar 2021 afgezet tegen onder andere de verwachtingen voor de komende vijf jaren. De meerjarenbegroting is taakstellend en gaat uit van de huidige (bekende) wet- en regelgeving. Het risico dat de realisatie in de toekomst zal afwijken van de meerjarenbegroting is, mede door de weerbarstige praktijk, aanzienlijk. In dit verslag is niet gewerkt met meerdere scenario's (scenario's worden meegenomen in de bepaling van het risicovermogen), noch is aan de accountant opdracht gegeven om de meerjarenbegroting te controleren.

Ten opzichte van de in december 2021 door de Raad van Toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting is rekening gehouden met de volgende afwijkingen:

- In 2021 is het resultaat uiteindelijk € 247.000 hoger dan de prognose waarmee in de meerjarenbegroting rekening werd gehouden.
 - o Voor € 120.000 betreft dit de aanpassing van het buitenterrein. Uiteindelijk wordt deze aanpassing in maart 2022 in plaats van eind 2021 verricht. Dit is derhalve ook aangepast in de begrote exploitatie van 2022.
 - o Het resultaat van de deelneming in Thomas More Leiderschapsacademie B.V. valt uiteindelijk € 74.000 hoger uit. Als gevolg van COVID-19 vielen de lasten voor lokaalhuur lager uit, omdat een groot deel digitaal georganiseerd is. Tussentijds werd juist uitgegaan van hogere lasten voor lokaalhuur door de inschatting dat de lessen in kleine groepen fysiek door zouden gaan.
 - o De voorziening voor oninbare vorderingen (€ 30.000) en de voorziening voor gratificatie ambtsjubilea (€ 49.000) zijn op basis van geactualiseerde inschattingen neerwaarts bijgesteld.
- De kasstromen als gevolg van de investeringen en de mutatie van het werkkapitaal in 2021 wijken uiteindelijk nog iets af van de eerdere inschattingen, maar dit betreft alleen verschuivingen in de tijd qua kasstromen en niet zo zeer in het exploitatiesaldo.

De bovengenoemde zaken zijn aangepast in de meerjarenbegroting zoals opgenomen in dit jaarverslag.

Kengetallen	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Personele bezetting in fte stand 31 december	69,4	72,2	75,3	75,3	75,3	75,3	76,8
- Bestuur/management	3,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
- Onderwijzend personeel	48,8	50,6	52,3	52,3	52,3	52,3	53,8
- Ondersteunend personeel	17,4	19,4	20,8	20,8	20,8	20,8	20,8
Studentenaantal stand 1 oktober (bekostigd)	719	704	719	754	729	739	739

De personele bezetting is uitgebreid als gevolg van het toegenomen studentenaantal. De personele bezetting wordt in 2022 naar verwachting verder uitgebreid. Financieel is dat mogelijk doordat vanaf 2022 een aanzienlijk hogere Rijksbijdrage wordt ontvangen als gevolg van de studententoeename vanaf collegejaar 2020/2021 (t-2 bekostigingssystematiek). Het aantal bekostigde studenten groeit met name door de 4-jarige deeltijd. Deze opleidingsvorm is in 2020 gestart en groeit door toename van het aantal cohorten. In 2024 daalt het studentenaantal iets door uitstroom van een relatief groot cohort voltijdstudenten uit het 4^e jaar. De inzet van financiële middelen en de personele bezetting worden van jaar tot jaar bekeken.

Balans in meerjarig perspectief

Balans (€ '000) (stand 31 december)	Realisatie 31 dec. 2020	Realisatie 31 dec. 2021	Begroting 31 dec. 2022	Begroting 31 dec. 2023	Begroting 31 dec. 2024	Begroting 31 dec. 2025	Begroting 31 dec. 2026
Activa							
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	6.317	6.247	6.035	5.938	5.647	5.298	5.136
Financiële vaste activa	247	242	261	281	281	281	281
TOTAAL VASTE ACTIVA	6.564	6.489	6.296	6.219	5.928	5.579	5.417
Vorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	643	659	643	643	643	643	643
Liquide middelen	2.378	2.644	3.016	2.979	3.115	3.481	3.819
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	3.021	3.303	3.659	3.622	3.758	4.124	4.462
TOTAAL ACTIVA	9.585	9.792	9.955	9.841	9.686	9.703	9.879
Passiva							
Algemene reserve (publiek)	1.336	1.295	1.254	1.213	1.172	1.131	1.090
Overige reserves (publiek)	851	1.062	1.083	1.162	1.063	1.138	1.372
Algemene reserves (privaat)	1.315	1.566	1.596	1.626	1.656	1.686	1.716
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
Wettelijke reserve (privaat)	247	242	261	281	281	281	281
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	5.449	5.865	5.894	5.982	5.872	5.936	6.159
VOORZIENINGEN	450	292	292	292	292	292	292
LANGLOPENDE SCHULDEN	1.374	1.328	1.281	1.235	1.189	1.143	1.096
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.312	2.307	2.488	2.332	2.333	2.332	2.332
TOTAAL PASSIVA	9.585	9.792	9.955	9.841	9.686	9.703	9.879

De belangrijkste ontwikkelingen in de balansposten zijn:

<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Ten opzichte van de meerjaren begroting</i>
Materiële vaste activa In 2021 is de tweede verbouwing van de hogeschool opgeleverd. In 2021 zijn de afschrijvingslasten daardoor hoger dan de investeringen.	De afschrijvingslasten zijn de komende jaren hoger dan de investeringen. De boekwaarde van de opgeleverde verbouwingen daalt de komende jaren.
Financiële vaste activa Het resultaat van de deelneming Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is net iets lager dan het in 2021 uitgekeerde dividend.	Er wordt nog rekening gehouden met een beperkte toename van het in de vennootschap aan te houden weerstandsvermogen.
Vorderingen De vorderingen zijn redelijk stabiel, doordat een vast facturatieschema wordt aangehouden en de ontvangsten daar redelijk snel op volgen.	Idem aan de toelichting ten opzichte van voorgaand jaar.
Liquide middelen De toename betreft enerzijds de positieve kasstroom uit het resultaat van het boekjaar, vermeerderd met de afschrijvingslasten. Daarnaast is vanuit het Nationaal Programma Onderwijs een grote, deels nog te besteden, subsidie ontvangen.	In de jaren voor 2020 namen de liquide middelen af in verband met de investeringen in de verbouwing. De komende jaren worden de liquide middelen weer opgebouwd vanuit de positieve exploitatiesaldi vermeerderd met de afschrijvingen.
Eigen vermogen De toename betreft het positieve exploitatiesaldo 2021. De mutatie van het private deel betreft het deelnemingsresultaat en het resultaat van de contractactiviteiten.	De komende jaren neemt het eigen vermogen per saldo toe als gevolg van de begrote exploitatiesaldi.
Voorzieningen De voorzieningen zijn gedaald. De voorziening voor langdurig zieke medewerkers heeft hierin een groot aandeel. De desbetreffende medewerker is in 2021 uit dienst getreden. De voorziening voor gratificaties ambtsjubilea bleek op basis van nieuwe informatie te conservatief berekend.	Het is de huidige verwachting dat de hoogte van de voorzieningen de komende jaren niet noemenswaardig zal wijzigen.
Langlopende schulden De afname betreft de aflossing aan het ministerie van Financiën.	De komende jaren betreft de afname ook de aflossing aan het ministerie van Financiën.
Kortlopende schulden Per saldo zijn de kortlopende schulden vrijwel gelijk aan voorgaand jaar, maar er zijn wel aanzienlijke afwijkingen, zoals: - lagere vooruitontvangen collegegelden door (verdere) halvering van het collegegeld n.a.v. COVID-19, hetgeen gecompenseerd wordt in de Rijksbijdrage; - hogere te besteden subsidies uit het NPO; - lagere te besteden subsidie innovatielab van de RVKO; en - hogere overige schulden in verband met de afrekening van de detacheringen en administratieve diensten van de RVKO (geen voorschotnota's in 2021).	De kortlopende schulden nemen eerst toe doordat de maatregel halvering collegegeld vanaf collegejaar 2021/2022 weer vervalt. In 2024 dalen ze naar verwachting, doordat de te besteden subsidies voor een deel weer zullen afnemen (zoals de subsidies uit het NPO).

Exploitatie in meerjarig perspectief

Staat van baten en lasten (€ '000)	Realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Verschil 2021 t.o.v. begroting	Verschil 2021 t.o.v. 2020
Baten										
Rijksbijdragen	5.069	5.372	6.589	8.155	7.487	7.241	7.421	7.659	1.217	1.317
Overige overheidsbijdragen en subsidies	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
College-, cursus, les- en examengelden	1.534	1.577	1.347	1.010	1.473	1.478	1.445	1.462	-230	-57
Baten werk in opdracht van derden	628	550	763	657	657	657	657	657	213	146
Overige baten	796	712	1.045	795	696	687	637	638	333	339
TOTAAL BATEN	8.027	8.211	9.744	10.617	10.313	10.063	10.160	10.416	1.533	1.745
Lasten										
Personeelslasten	6.458	6.910	7.312	8.054	8.265	8.265	8.265	8.375	402	1.133
Afschrijvingen	288	450	404	452	519	529	487	474	-46	140
Huisvestingslasten	405	323	765	769	311	311	311	311	442	325
Overige lasten	930	916	922	1.343	1.180	1.118	1.083	1.083	6	85
TOTAAL LASTEN	8.081	8.599	9.403	10.618	10.275	10.223	10.146	10.243	804	1.683
SALDO BATEN EN LASTEN	-54	-388	341	-1	38	-160	14	173	729	62
Saldo financiële baten en lasten	-10	-10	-19	-10	-10	-10	-10	-10	-9	-9
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultaat deelnemingen	130	80	94	40	60	60	60	60	14	-56
TOTAAL RESULTAAT	66	-318	416	29	88	-110	64	223	734	-3

De belangrijkste ontwikkelingen in de staat van baten en lasten zijn (uitgaande van de realisatie 2021):

BATEN

<i>Ten opzichte van begroting 2021</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2022-2026</i>
Rijksbijdragen Ten opzichte van de begroting zijn de Rijksbijdragen veel hoger door de aanpassing van met macro-budget (toename studentenaantal in het hoger onderwijs), de aanvullende NPO-subsidies en de compensatie voor de maatregelen halvering collegegeld 2021/2022.	De Rijksbijdragen nemen toe door de redenen zoals vermeld onder de afwijkingen ten opzichte van de begroting en door de toename van het studentenaantal de afgelopen jaren.	Het is de verwachting dat de Rijksbijdragen de komende jaren toenemen. In 2022 zitten daar nog incidenteel de aanvullende NPO-subsidies en compensatie halvering collegegeld in. Voor het overige betreft het de mutatie van het studentenaantal en de toename van de subsidie Opleiden in de School van € 250.000 naar € 700.000 in 2023.
College-, cursus-, les- en examengelden De collegegelden zijn lager door de maatregel halvering van het collegegeld 2021/2022 die in de Rijksbijdrage gecompenseerd wordt.	Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.	De maatregel halvering collegegeld 2021/2022 leidt in eerste instantie nog tot een daling in 2022. Vervolgens nemen de collegegelden weer toe, doordat de maatregel vervalt en het studentenaantal toeneemt.
Baten werk in opdracht van derden De contractactiviteiten zijn toegenomen door een verbreed aanbod en een inhaaleffect na de eerste fase van COVID-19.	Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.	In de begroting is nog een conservatief scenario aangehouden ten opzichte van de gerealiseerde omzet in het najaar van 2021.
Overige baten De overige baten zijn met name hoger door de subsidie die de RVKO heeft verleend ter co-financiering van het innovatielab.	Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting en in 2020 zat nog een relatief grote subsidie bijdrage van Verus voor het lectoraat professionaliseren met hart & ziel.	In 2021 werd een eenmalige subsidie van SIA ontvangen ter hoogte van € 75.0000. In 2022 wordt een lagere bijdrage van de RVKO voor het innovatielab ontvangen. Vanaf 2023 vervalt deze bijdrage in principe. De subsidie van Verus voor het lectoraat professionaliseren met hart & ziel loopt tot en met 2024.

LASTEN

<i>Ten opzichte van begroting 2021</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2022-2026</i>
Personeelslasten Ten opzichte van de begroting zijn de personele lasten met name hoger door de extra inhuur en detacheringen die gefinancierd worden uit de aanpassing van de Rijksbijdrage in 2021. Tevens zijn er door de hogere omzet van Thomas More Academie meer lasten gemaakt voor ingekochte professionaliseringsactiviteiten.	In aanvulling op de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting zijn de personele lasten gestegen door uitbreiding van de formatie in de loop van 2020 in verband met het toegenomen studentenaantal. Tevens zijn de salarissen geïndexeerd en is de pensioenpremie in 2021 verhoogd.	De personele lasten nemen in 2022 verder toe door uitbreiding van de formatie inzake met name ondersteunende functies als onderwijslogistiek, HR en marketing & communicatie. In 2023 stijgen de lasten voor de inzet van convenantpartners inzake de subsidie Opleiden in de School, in lijn met de toename van de subsidie, van € 125.000 naar € 350.000.
Afschrijvingslasten In de begroting werd uitgegaan van een hogere investering inzake het nieuwe studenteninformatie-systeem. Een deel van de bestedingen is op basis van een nadere analyse direct ten laste van de exploitatie gebracht. Dit betrof de externe begeleiding van de implementatie van de basisversie van de software.	De afschrijvingslasten zijn ten opzichte van voorgaand jaar aanzienlijk hoger, doordat de verbouwing begin 2021 is opgeleverd en derhalve voor een geheel jaar tot afschrijvingslasten leidt.	De afschrijvingslasten lopen de komende jaren nog op door uitbreidingsinvesteringen in het meubilair en de ict. Vanaf 2025 dalen de afschrijvingslasten, omdat dan enkele elementen van de eerste verbouwing geheel zijn afgeschreven, maar op basis van het recent geactualiseerde meerjaren onderhoudsplan nog niet vervangen hoeven te worden.
Huisvestingslasten In de begroting is geen rekening gehouden met de lasten voor het innovatielab waar de RVKO aan bijdraagt met een subsidie. Tevens zijn de lasten hoger door meer huur van externe ruimte, hogere heffingen door de hogere OZB-waarde van het pand, extra schoonmaak en aanpassing van het dakterras.	In aanvulling op de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting is de afwijking ten opzichte van voorgaand jaar iets lager, doordat er in 2020 meer kleine onderhoudswerkzaamheden zijn verricht (naar aanleiding van constatering tijdens de verbouwing).	In 2022 zijn de huisvestingslasten naar verwachting nog één keer relatief hoog door verdere uitbreiding van het innovatielab en aanpassing van de buitenruimte (€ 320.000), waar de RVKO voor een deel aan bijdraagt. Tevens is extra onderhoud (€ 121.000) inzake brandveiligheid begroot in 2022.
Overige lasten De verschillen ten opzichte van de begroting zijn beperkt. Enerzijds zijn de lasten voor ict hoger, doordat een deel van de bestedingen inzake het nieuwe studenteninformatiesysteem direct ten laste van de exploitatie zijn gebracht. Anderzijds is de voorziening voor debiteuren neerwaarts bijgesteld ten gunste van de exploitatie en zijn er geen lasten voor het symposium van het lectoraat professionaliseren met hart en ziel.	De verschillen ten opzichte van voorgaand jaar zijn eveneens beperkt. In 2020 waren er meer lasten rondom de conversie van het studenteninformatie-systeem, advieskosten inzake accreditatie en de verhoging van de debiteurenvoorziening. De lasten voor excursies (weer mogelijk), contributies (eenmalige restitutie in 2020) en reproductie & marketing (impuls werving) zijn hoger in 2021.	In 2022 en 2023 zijn de overige lasten met name nog hoog door de begrote incidentele inzet inzake het Nationaal Programma Onderwijs (2022: € 353.000; 2023: € 124.000). Tevens wordt rekening gehouden met aanvullende bestedingen uit het toenemende budget van de kwaliteitsafspraken en in 2023 en 2024 met lasten rondom visitatie en accreditatie.

RESULTAAT DEELNEMINGEN

Het resultaat van de deelneming (50% belang) Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is in 2021 redelijk vergelijkbaar met de begroting, maar lager dan het resultaat over 2020. In 2021 waren er als gevolg van COVID-19 minder deelnemers.

Financiële positie in meerjarig perspectief

Kengetallen	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Signalerings- waarde
Solvabiliteit 2: (Eigen vermogen + Voorzieningen) / Balanstotaal	0,62	0,63	0,62	0,64	0,64	0,64	0,65	< 0,3
Weerstandsvermogen: Eigen vermogen / Totale baten	0,68	0,60	0,56	0,58	0,58	0,58	0,59	
Liquiditeit current ratio: Vlottende activa / Kort vreemd	1,31	1,43	1,47	1,55	1,61	1,77	1,91	< 0,75
Huisvestingsratio: (Huisvestingslasten + Afschrijvingen gebouwen en terreinen) / Totale lasten	0,07	0,11	0,10	0,06	0,06	0,06	0,06	
Rentabiliteit: Resultaat / Totale baten	0,04	0,03	0,02	0,02	0,00	0,00	0,01	3-jarig
	0,03	0,03	0,02	0,01	-0,00	-0,00	0,01	2-jarig
	0,01	0,04	0,00	0,01	-0,01	0,01	0,02	1-jarig

Bekeken vanuit de liquiditeit en de solvabiliteit alsmede de begrote exploitatieresultaten voor de komende jaren is er geen aanleiding om te veronderstellen dat de continuïteit van Thomas More Hogeschool gevaar loopt. Het is wel zo dat de hogeschool vanaf het moment van de verzelfstandiging op 1 januari 2014 een eigen weerstandsvermogen dient op te bouwen. De signaleringswaarden zijn de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde minimumnormen. Indien een onderwijsinstelling onder deze normen uitkomt, bepaalt de inspectie of de positie van de instelling nader moet worden onderzocht. Het onderschrijden van een norm leidt niet automatisch tot aangepast financieel toezicht en het behalen van de norm leidt omgekeerd niet automatisch tot het opheffen van aangepast financieel toezicht als daar sprake van is. De Inspectie van het Onderwijs hanteert in het hoger onderwijs ook een signaleringsgrens ten aanzien van de nominale omvang van de liquide middelen (ondergrens van € 2,0 miljoen). Thomas More Hogeschool heeft inmiddels een saldo aan liquide middelen van meer dan € 2,0 miljoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit kan op twee manieren worden berekend: het eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen, of het eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen. De Inspectie van het Onderwijs kiest voor de 2^e berekening. De solvabiliteit geeft aan of op lange termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2021 0,63 en blijft de komende jaren naar verwachting redelijk stabiel.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt als volgt berekend: het eigen vermogen gedeeld door de totale baten. Het geeft het vermogen aan om niet-voorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Het weerstandsvermogen bedraagt ultimo 2021 0,60 en daalt naar verwachting in 2022 nog iets. De voornaamste redenen voor de daling zijn de snel toegenomen Rijksbijdragen als gevolg van de studentengroei en de extra subsidies inzake het Nationaal Programma Onderwijs.

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2020 een indicator ontwikkeld ter identificatie van mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen. De berekening van de indicator is als volgt:

$(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,272) + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} \times \text{totale baten})$

Doordat het eigen vermogen van Thomas More Hogeschool voor een significant deel privaat vermogen is en de waarden van de gebouwen en de overige materiële vaste activa ten opzichte van het totale vermogen juist hoog zijn, wordt de signaleringswaarde de komende 5 jaar niet benaderd.

Liquiditeit

De liquiditeit is de verhouding tussen de vlottende activa (de som van de liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden. De liquiditeitsratio geeft aan of op korte termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan. De ratio komt per ultimo 2021 uit op 1,43. Deze waarde is in 2021 toegenomen. Na oplevering van de verbouwing ontstaat er de komende jaren een positieve kasstroom (exploitatiesaldo vermeerderd met afschrijvingslasten) en zal de liquiditeitsratio toenemen. Met de positieve kasstroom wordt gespaard om een toekomstige aanpassing van het schoolgebouw mogelijk te maken.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft aan welk deel van de totale lasten wordt uitgegeven aan de huisvesting van de onderwijsinstelling. Te dure huisvesting kan een bedreiging vormen voor de primaire taak: het geven van onderwijs. Voorheen hanteerde de Inspectie van het Onderwijs een signaleringsgrens van 0,15. De komende jaren blijft Thomas More Hogeschool ruim onder deze grens. In 2020 en 2021 is de ratio relatief hoog door de uitgaven inzake het innovatielab dat mede met een bijdragen van de RVKO wordt gefinancierd.

Rentabiliteit

De berekeningswijze van de rentabiliteit is als volgt: het resultaat gedeeld door de totale baten. De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat in relatie tot de totale baten. De rentabiliteit blijft de komende jaren overwegend positief (opbouw van weerstandsvermogen).

Kasstroomen

In de jaarrekening is het kasstroomoverzicht opgenomen. Hieruit valt op te maken dat de positieve kasstroom over 2021 van € 0,3 miljoen met name veroorzaakt wordt door het positieve exploitatiesaldo 2021 (+ € 0,4 miljoen), vermeerderd met de afschrijvingen (+ € 0,4 miljoen) en verminderd met de investeringen (-/- € 0,3 miljoen) en de mutatie in het werkkapitaal met name door een afname van de voorzieningen (-/- € 0,2 miljoen).

Treasurybeleid

In het najaar van 2014 is het treasurystatuut formeel bekrachtigd door het Algemeen Bestuur en de Raad van Toezicht. Eind 2016 is het treasurystatuut aangepast zodat deze overeenkomt met de voorschriften zoals opgenomen in de Regeling beleggen en belenen 2010 (voor beleggingen, leningen en financiële derivaten die voor 1 juli 2016 zijn afgesloten) en de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (voor beleggingen, leningen en financiële derivaten die vanaf 1 juli 2016 zijn afgesloten).

Nieuwe beleggingen gefinancierd met publiek vermogen mogen op grond van het geldende treasurystatuut bestaan uit:

- beleggingen waarvoor de periode van het beleggen eindig is en waarvoor op een vooraf vastgestelde einddatum de beleggingen worden terugontvangen;
- de hoofdsom te allen tijde wordt gegarandeerd door de contractpartij;
- staatsobligaties van lidstaten van de EU, mits deze voldoen aan minstens een single 'A'-rating door minstens twee ratingbureau's (Moody's, Standard & Poor's en/of Finch).

Het Algemeen Bestuur is eindverantwoordelijk voor het treasurymanagement van de stichting. Het beleid is er op gericht een zo hoog mogelijk rendement te combineren tegen een zo laag mogelijk risico. Deze afweging wordt meegenomen in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van middelen. In de praktijk wordt, ingegeven door de huidige markrentre, invulling gegeven aan dit profiel door gebruikmaking van een spaarrekening voor de private geldmiddelen.

Ten aanzien van derivaten is het de treasurer slechts onder strikte voorwaarden toegestaan het opwaartse renterisico af te dekken. Ten aanzien van de lening met het ministerie van Financiën is het opwaartse renterisico op moment van afsluiten van de lening afgedekt. De rente is voor 30 jaar (de gehele looptijd van de lening) gefixeerd op 0,51% per jaar.

Er wordt niet verwacht dat de komende jaren op een andere wijze invulling zal worden gegeven aan het treasurybeleid. Onder de voorwaarden van schatkistbankieren is de bankrekening van Thomas More Hogeschool gekoppeld aan een rekening bij het ministerie van Financiën en wordt dagelijks het saldo vereffend. Thomas More Hogeschool heeft dus slechts beperkt mogelijkheden tot het voeren van andere treasuryactiviteiten.

Financieringsbehoefte

Financiering van de vaste activa geschiedt op balansdatum met het eigen vermogen van de stichting en een lening die onder de voorwaarden van schatkistbankieren is afgesloten met het ministerie van Financiën. De looptijd van deze lening is 30 jaar, de lening wordt lineair afgelost en de rente bedraagt 0,51% per jaar gedurende de gehele looptijd. Het ministerie van OCW heeft zich garant gesteld voor deze lening. De lening was oorspronkelijk € 1,4 miljoen. Per 31 december 2021 is hierop ongeveer € 0,3 miljoen afgelost.

Na oplevering van de tweede verbouwing is in 2021 een nieuw meerjarenonderhoudsplan opgesteld voor het pand aan de Stationssingel 80. Met dit nieuwe meerjaren onderhoudsplan is een belangrijk onderdeel van de toekomstige financieringsbehoefte voor de komende jaren verder verduidelijkt. Het is niet de verwachting dat de hogeschool in die jaren behoefte heeft aan aanvullende externe financiering.

Investeringsbeleid

Investeringen voor de hogeschool worden gedaan op basis van een investeringsbegroting. Deze begroting wordt opgesteld op basis van de behoeften van het managementteam van Thomas More Hogeschool. Het belang van alle investeringen wordt beoordeeld. Dit betekent dat het primaire proces op kwalitatief voldoende niveau doorgang moet kunnen vinden, ambities van het strategisch plan waar te maken en de veiligheid niet in het geding mag komen. Er is ook een meerjaren investeringsbegroting, waarin rekening wordt gehouden met

uitbreidings- en vervangingsinvesteringen van meubilair, ICT-middelen etc. De investeringsbegroting bevat ook de investeringen inzake de elementen van groot onderhoud aan het pand van de hogeschool.

Profileringsfonds

In 2021 zijn er 5 studenten geweest die een beroep hebben gedaan op het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool.

	categorie A	categorie B	categorie C
Aantal ingediende aanvragen	5	n.v.t.	n.v.t.
Aantal gehonoreerde aanvragen	5	n.v.t.	n.v.t.
Uitgekeerde bedragen	€ 8.119,00	n.v.t.	n.v.t.
Gemiddelde hoogte van de vergoeding	€ 1.623,80	n.v.t.	n.v.t.
Gemiddelde duur van de vergoeding	1 jaar	n.v.t.	n.v.t.

Toelichting categorieën:

A: Studenten in overmachtssituaties, zoals ziekte, functiebeperking, familieomstandigheden, mantelzorg of niet studeerbare opleidingen.

B: Studenten die optreden als bestuurslid van door de instelling erkende studie- of studentenverenigingen of in de studentenmedezeggenschap.

C: Overige, zoals het leveren van uitzonderlijke prestaties op het gebied van sport of cultuur, financiële steun aan niet-EER-studenten en uitgaande beurzen.

Opgave bestuurskosten en declaraties bestuurders

In 2021 zijn de volgende bestuurskosten (inclusief door bestuurders ingediende declaraties) gerealiseerd:

Overzicht bestuurskosten en declaraties						
Bestuurskosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in het jaarverslag worden verantwoord						
		Dhr. A.J.M. Groot Zwaartink	Mevr. C.M.H. Zwaan- van Schijndel	Mevr. D.H. van Kammen	CvB gezamenlijk	Totaal
1	Reiskosten binnenland	-	-	5.016	-	5.016
2	Reiskosten buitenland	-	-	-	-	-
3	Representatie	-	-	-	-	-
4	Overige kosten	-	-	-	1.150	1.150
5	Totaal	-	-	5.016	1.150	6.166

Deze opgave is opgesteld in overeenstemming met de Regeling declaraties en bestuurskosten CvB-leden bekostigde Nederlandse hogescholen aan. De regeling is medio april 2018 met een bindingsbesluit vastgesteld in de algemene vergadering van de Vereniging Hogescholen.

De vermelde bedragen hebben betrekking op declaraties ingediend gedurende het kalenderjaar 2021 of facturen die rechtstreeks door de Thomas More Hogeschool aan een leverancier van goederen of diensten zijn vergoed. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bestuurskosten en organisatiekosten. Bij bestuurskosten gaat het om kosten die direct aan de uitoefening van de bestuurstaak door de bestuurders gebonden zijn. Organisatiekosten omvatten alle kosten die voortvloeien uit de reguliere bedrijfsvoering van de organisatie. Indien kosten door twee of drie bestuurders gezamenlijk worden gemaakt worden deze in de kolom "CvB gezamenlijk" verantwoord. Daar waar de betreffende kosten betrekking hebben op meerdere personen/afdelingen, wordt enkel het collegedeel verantwoord.

Risico's en beheersing

Rapportage aanwezigheid en werking van interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het proces van risicomanagement is na de verzelfstandiging in 2014 gestart met het bepalen van de voornaamste risico's van Thomas More Hogeschool en het daarop treffen van adequate beheersmaatregelen. In 2021 zijn hierop geen significante, structurele wijzigingen. Wel wordt vanaf 2020 specifiek rekening gehouden met de risico's van de COVID-19 pandemie.

De kleinschaligheid van Thomas More Hogeschool maakt dat het risicomanagement met een beperkt aantal personen georganiseerd kan worden. De directie en de controller van de hogeschool hebben hierin een coördinerende rol. De belangrijkste risico's worden meegenomen in de planning-en-controlcyclus van Thomas More Hogeschool (strategisch plan, jaarplan, kaderbrief, begroting en kwartaalrapportages).

Bij risico's voor Thomas More Hogeschool valt te denken aan:

Risico	Maatregel
Kwaliteit van de opleiding.	Visitatie en accreditatieproces, afstemming met andere pabo's, student- en medewerkers-tevredenheidsonderzoeken.
Veilig en duurzaam gebouw met de juiste uitstraling.	Meerjaren-onderhoudsplan, plan verbouwing.
Deskundigheid medewerkers.	Budget voor professionalisering.
Ziekteverzuim, kwetsbaarheid door beperkte omvang.	Netwerk van gastdocenten, zorgen dat functies kunnen worden waargenomen, samenwerking in Radiant verband en met de RVKO.
Onverwachte exploitatietekorten.	Meerjarig financieel perspectief, aanscherping budgetbeheer, twee maal per jaar gedetailleerde formatieplanning, gedegen financiële informatiestroom.

Het Algemeen Bestuur en College van Bestuur constateren dat het risicomanagementsysteem ten aanzien van deze risico's in 2021 goed heeft gefunctioneerd. Op basis van het huidige inzicht worden in de volgende paragraaf de belangrijkste risico's en onzekerheden alsmede de opvolging daarvan op basis van het risicomanagementsysteem nader beschreven.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

De belangrijkste risico's en onzekerheden van Thomas More Hogeschool zijn:

1. Kwaliteit van de opleiding: De opleiding tot leraar in het basisonderwijs dient van goede kwaliteit te zijn. Enerzijds om de accreditatie te behouden en anderzijds om voldoende studenten aan te kunnen trekken en behouden. De kwaliteit van de opleiding wordt geborgd door het kwaliteitsmanagementsysteem van Thomas More Hogeschool. De hogeschool bereidt zich voor op een nieuwe accrediteringsprocedure. De uitkomsten van het onderzoek naar de studententevredenheid worden meegenomen in nieuwe doelstellingen. Voor een belangrijk deel vindt dit plaats als onderdeel van de kwaliteitsafspraken.
2. Aanpassingen in wet- en regelgeving: Thomas More Hogeschool is in belangrijke mate afhankelijk van ontwikkelingen op gebied van wet- en regelgeving. Wijzigingen kunnen daarom een risico vormen voor de bedrijfsvoering van de hogeschool. Bijvoorbeeld het invoeren van extra toetsen, verhoogde toelatingseisen en de invoering van het sociaal leenstelsel kunnen direct invloed hebben op belangrijke parameters voor de bekostiging: het studentenaantal en de verleende graden.
3. Gebouwsituatie: De huisvestingssituatie is ook een belangrijk punt voor studenten om een studiekeuze te maken. Tevens dient het gebouw veilig te zijn, goede werkomstandigheden te bieden en het gekozen onderwijsconcept te ondersteunen. Thomas More Hogeschool had een pand met de nodige uitdagingen ten aanzien van het onderhoud. Na twee verbouwingen is bij aanvang van 2021 de gebouwsituatie aanzienlijk verbeterd en de capaciteit uitgebreid. Het meerjaren onderhoudsplan is in de loop van 2021 geactualiseerd.
4. Medewerkerstevredenheid en -deskundigheid: Thomas More Hogeschool is een relatief kleine hogeschool en werkt met een overzichtelijke staf waar vrijwel iedereen regelmatig contact met elkaar heeft. Het succes van de hogeschool hangt in belangrijke mate af van de samenwerking tussen de medewerkers van de hogeschool en de studenten. Hierbij is het van belang dat Thomas More Hogeschool beschikt over enthousiaste en deskundige werknemers die iedere dag passie voor hun vak tonen en op de juiste wijze betrokken zijn bij de studenten. De deskundigheid dient op peil te worden gehouden door gerichte permanente educatie en betrokkenheid bij initiatieven met samenwerkingspartners binnen de sector.

5. Afhankelijkheid binnen een relatief kleine formatie: Gevolg van een beperkt aantal medewerkers is dat de afhankelijkheid van de medewerkers relatief groot is. De hogeschool steunt op haar eigen medewerkers en met name op een aantal belangrijke posities is deze afhankelijkheid zeer groot. In geval van bijvoorbeeld ziekte is het (direct) vervangen van deze medewerkers moeilijk te organiseren en is Thomas More Hogeschool kwetsbaar. Door regionale en landelijke samenwerking in netwerkverbanden wordt de inhoudelijke afhankelijkheid van bepaalde individuen enigszins beperkt. De afgelopen twee jaar is de formatie zowel kwalitatief als kwantitatief versterkt in verband met het sterk toenemende studentenaantal.
6. Afhankelijkheid van de Rijksbijdrage: Thomas More Hogeschool is in belangrijke mate afhankelijk van de Rijksbijdrage. Wijzigingen in deze bekostiging hebben daarom veelal significante impact op de inkomsten van de stichting. De Rijksbijdrage wordt binnen het hoger onderwijs op basis van een macrobudget over de instellingen verdeeld. Thomas More Hogeschool is dus ook afhankelijk van de ontwikkeling van het eigen studentenaantal ten opzichte van het studentenaantal in de gehele sector voor hoger onderwijs. In verband met het feit dat de salarislasten de belangrijkste kostenpost vormen, is het van groot belang dat de effecten van cao stijgingen voldoende gecompenseerd worden door het Rijk.
7. Beschikbaarheid van financiering: Teneinde de onderhouds- en verbouwplannen daadwerkelijk uit te kunnen voeren en ook in de toekomst weer mogelijk te maken, is Thomas More Hogeschool afhankelijk van voldoende financiering. De hogeschool heeft hiertoe reeds een lening afgesloten met het ministerie van Financiën (schatkistbankieren). Het ministerie van OCW heeft zich voor deze lening garant gesteld. Daarnaast is de hogeschool bij oprichting mede gefinancierd door een garantiesubsidie van Sint Laurensfonds (€ 1,7 miljoen) en een achtergestelde lening van de RVKO (€ 3,25 miljoen).
8. Juiste administratieve splitsing publieke en private activiteiten: Thomas More Hogeschool verzorgt naast de bekostigde opleiding tot leraar in het basisonderwijs tevens specifieke opleidingen aan convenant partners en andere externe partijen. De opbrengsten en lasten van deze private activiteiten dienen adequaat te worden gescheiden van de publieke activiteiten. De hogeschool hanteert hiervoor een standaard methodiek voor kostentoerekening die om het jaar wordt bijgesteld. De private activiteiten betreffen met name opleidingstrajecten voor leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en schooldirecties in het primair onderwijs en dragen daarmee bij aan de missie van Thomas More Hogeschool en de realisatie van de maatschappelijke opdracht van de instelling. Medio 2021 zijn daar de activiteiten van Café 80 bijgekomen. Dit betreft de cateringfaciliteiten voor studenten en medewerkers die tot dat moment ontbraken.
9. COVID-19: De COVID-19-uitbraak en de maatregelen die door diverse overheden naar aanleiding daarvan zijn genomen om het virus in te perken hebben gevolgen gehad voor de Thomas More Hogeschool. Er zijn schoolsluitingen geweest alsmede beperkingen voor het aantal te ontvangen studenten toen de hogeschool wel open was.

De schaal en duur van deze pandemie blijven ondanks de beschikbaarheid van vaccinaties onzeker en kunnen verdere gevolgen hebben voor onze (onderwijs)activiteiten. De belangrijkste risico's die voortvloeien uit de huidige onzekere situatie inzake COVID-19 zijn:

- Kwaliteit van het onderwijs: Het organiseren van afstandsonderwijs vraagt om een directe aanpassing van het onderwijsproces door zowel docenten als studenten. Technische hulpmiddelen zijn voorhanden, maar het is de vraag in hoeverre de kwaliteit van het onderwijs onder druk komt te staan door deze ontwikkeling
- Organisatie van het onderwijs overeenkomstig de voorwaarden die de overheid daaraan stelt in een veilige hogeschool- en werkomgeving: Als onderdeel van de anderhalvemetersamenleving moeten ook de hogescholen een passende wijze uitvinden van het organiseren van het onderwijs. Naast het borgen van de anderhalve meter afstand (minder studenten per ruimte, verkeersstromen regelen in het gebouw) en het nemen van hygiënemaatregelen (handen wassen, schoonmaak) zijn mogelijk meer maatregelen noodzakelijk die wij nu nog niet geheel kunnen overzien.

- Borgen van een vitaal personeelsbestand: De ontwikkeling van de pandemie kan leiden tot een hoog aantal zieke medewerkers (en hopelijk niet ernstiger dan dat). Daarnaast kan een effect van een langdurige pandemie ook op andere wijze leiden tot fysieke of psychische problematiek bij onze medewerkers. Het directieteam van de hogeschool probeert dit nauwgezet te volgen en waar noodzakelijk aanvullende maatregelen te treffen.

Opbouw weerstandsvermogen en doelstelling ten aanzien van het resultaat in kader van risicoprofiel

De volgende uitgangspunten en doelstellingen worden gehanteerd voor de opbouw van weerstandsvermogen:

- Opbouwen van een financiële positie ter substitutie van de bij de oprichting van de stichting verkregen bijdragen van derden of een eventuele tegemoetkoming voor deze bijdragen.
- Opbouw van een eigen weerstandsvermogen met een risicobuffer (conform definitie commissie Don) van minimaal 0,10. Deze marge is bepaald op basis van het risicoprofiel van de hogeschool (één opleiding, beperkt aantal studenten, ouder gebouw).
- In de toekomst kunnen afsluiten van een nieuwe lening, uitgaande van de huidige eisen ten aanzien van de solvabiliteit (minimaal 0,3);
- Een periode van 20 jaar (vanaf de oprichting op 1 januari 2014) waarin bovengenoemde zaken dienen te worden gerealiseerd.

Tegenstrijdige belangen

Er was in het verslagjaar geen sprake van besluitvorming waarbij tegenstrijdige belangen van leden van het Algemeen Bestuur respectievelijk College van Bestuur aan de orde zijn geweest.

Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor het verslag van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar hoofdstuk 14.

Vereisten Notities Helderheid- sector HO

Thema notitie Helderheid HO	Toelichting
1. Uitbesteding van onderwijstaken	Met Marnix Academie en Driestar Hogeschool is de master Passend Meesterschap ontwikkeld. Vanaf de start van collegejaar 2018/2019 wordt deze master onder penvoerderschap aangeboden door Marnix Academie. In 2021-2022 is verder geen sprake geweest van uitbesteding van onderwijsprogramma's aan een private of andere instelling.
2. Het investeren van publieke middelen in private activiteiten	n.v.t.
3. Het verlenen van vrijstellingen	Studenten die het tweejarige deeltijdprogramma volgen krijgen vrijstellingen op grond van de toelatingseis dat ze reeds in het bezit zijn van een afgeronde hbo-bachelor of master. Iedere student die zich inschrijft, moet vooraf individueel aantonen dat hij/zij tijdens de eerdere studie de competenties heeft verworven waarvoor vrijstelling wordt gegeven. Indien dit niet kan worden aangetoond volgt een verzaamd programma op maat.
4. Bekostiging van buitenlandse studenten	In 2021-2022 zijn geen uitwisselingsovereenkomsten met buitenlandse studenten uitgevoerd.
5. Collegegeld niet betaald door student zelf	Ten aanzien van de bekostigde opleiding wordt het collegegeld door de student of de ouder(s)/voogd van de student voldaan op basis van de daartoe in Studielink afgegeven machtiging. In studiejaar 2021-2022 is het collegegeld van vier studenten volledig betaald uit het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool en van vijf studenten is een aantal maanden collegegeld betaald uit het profileringsfonds.
6. Studenten volgen modules van opleidingen	n.v.t.
7. De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	n.v.t.
8. Bekostiging van maatwerktrajecten	Ten aanzien van zij-instromers worden tripartiete overeenkomsten gesloten met de deelnemers en de besturen waar de zij-instromers in dienst treden. Met ingang van studiejaar 2021-2022 wordt aan de besturen een tarief per te behalen EC (het totale aantal EC's wordt bepaald in het persoonlijke scholingsplan) door de student doorberekend. Aan de besturen van studenten met een eerste inschrijving vóór 2021-2022 wordt voor de opleidingskosten een kostendekkend tarief van €7.225,- per jaar in rekening gebracht.
9. Bekostiging van het kunstonderwijs	n.v.t.

Overige

Inschrijven van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	n.v.t.
Inschrijvingen eigen personeel voor initiële opleiding	n.v.t.

Ondertekening door het bestuur

Rotterdam, 13 juni 2022

Stichting Thomas More Hogeschool

Was getekend door (origineel ondertekende versie ligt ter inzage op het bestuursbureau van de stichting):

Namens het Algemeen Bestuur:

de heer A.J.M. Groot Zwaaftink
voorzitter

mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel
lid

Namens het College van Bestuur:

de heer A.J.M. Groot Zwaaftink
voorzitter

mevrouw D.H. van Kammen
lid

13. Jaarverslag medezeggenschapsraad 2021

Hierbij treft u het jaarverslag over het jaar 2021 aan van de medezeggenschapsraad (verder mr) van de Thomas More Hogeschool (verder TMH).

De mr van de TMH bestaat uit drie personeelsleden en drie studenten. Op basis van de grootte van de hogeschool is er voor gekozen de opleidingscommissie (OC) samen te laten vallen met de mr. De hogeschool faciliteert de personeelsgeleding met 80 uur. Dit is conform de cao. De voorzitter wordt voor 160 uur gefaciliteerd. De studentfacilitering bestaat uit een uurvergoeding van tien euro per geïnvesteerd uur met een maximum van 80 uur.

De personeelsgeleding is in 2021 niet van samenstelling veranderd, maar de studentgeleding is wel gewijzigd. De studentgeleding bestond in januari 2021 uit twee vierdejaars- en één tweedejaarsvoltijdstudent. De twee vierdejaarsstudenten traden per 1 september 2021 af. Zij hebben hun plek in de raad overgedragen aan twee tweedejaarsvoltijdstudenten.

In 2021 hebben wij vier keer overlegd met het CvB en zijn we zelf tien keer bij elkaar gekomen. We hebben ook drie keer met de Raad van Toezicht overleg gehad en twee keer met de vakbonden. Ten slotte hebben we nog een aantal keer informeel overleg met de directie gehad.

We zetten hieronder de belangrijkste besprekpunten en punten waarmee we hebben ingestemd op een rij. De reflectie op de voortgang met betrekking tot de kwaliteitsafspraken is te vinden in het hoofdstuk over deze kwaliteitsafspraken. Eerst bespreken we echter nog kort de bijzondere context van 2021, omdat die het onderwijs en de werkomstandigheden ingrijpend heeft beïnvloed.

Net als 2020 was 2021 een jaar, waarin de maatschappij, dus ook het hoger onderwijs, te maken had met het coronavirus en de bijbehorende maatregelen. We gingen het jaar in met een harde lockdown, waarin alleen onderwijs op afstand gegeven mocht worden. Vanaf 28 april 2021 -de laatste onderwijsperiode van het schooljaar was toen al aangebroken- mocht het hoger onderwijs één dag in de week open. Op 25 september werden alle maatregelen (o.a. mondkapjesplicht, 1,5 meter afstand) losgelaten en leek het erop dat we een 'normaal' schooljaar tegemoet gingen, maar op 14 november werd de mondkapjesplicht in het hoger onderwijs weer ingevoerd en vanaf 20 december werden de scholen, vanwege een nieuwe besmettelijke variant, weer gesloten voor fysiek onderwijs. Deze wisselende omstandigheden en het feit dat er vaak op afstand werkten, zijn van invloed geweest op de studie- en werkomstandigheden van respectievelijk de studenten en de medewerkers van de TMH en ook op hun welbevinden. Dit is bij de mr natuurlijk ook ter sprake gekomen. Het peilen hiervan was voor de mr overigens lastiger dan normaal: waar we normaliter wel het een en ander in de wandelgangen oppikten, kwamen nu zaken die speelden ons pas ter ore als we collega's of studenten bevroegen.

We hebben in 2020-2021 ingestemd met:

- Regeling DAM-gelden 2021
- Een aanpassing in de OER 2020-2021, in artikel 5.6.f
- Een aanpassing in de OER 2020-2021, in artikel 6.3.2
- De OER 2021-2022
- De benoeming van Esther Visseren als preventiemedewerker voor de TMH
- Het Arbobeleidsplan 2020-2024
- Het bestedingsplan NPO-gelden
- De normering taakbelasting 2021-2022
- De kaderbrief voor 2022
- De vakantiedagenregeling voor 2022

De mr heeft in 2021 de volgende punten besproken:

- De overstap van Alluris naar Osiris en de ervaringen daarmee
- De overstap van het plagiaatcontroleprogramma Ephorus naar Turnitin
- De resultaten van een peiling onder studenten die in november 2020 plaatsvond. De peiling ging over het welzijn van studenten en het afstandsonderwijs.

- De inzet van een instagramaccount door de mr
- De afzwaaiende adjunct-directeur, die verantwoordelijk was voor de serviceorganisatie: hoe zal vervanging vormgegeven worden en wat zijn leerpunten.
- De vervanging van de oude kwaliteitsmedewerker en de samenwerking met de nieuwe kwaliteitsmedewerker
- Vragen over de integratie van Osiris en Turnitin
- De strategische sessie over werkdruk onder leiding van Mercer
- De toegekende uren voor docenten: kloppen deze? Docenten krijgen een aantal uren voor een vak in een bepaalde periode, maar de voorbereiding gebeurt voor die periode en het nakijken na die periode. Moet dit herzien worden?
- Wat willen personeel en studenten behouden uit het Covidtijdperk?
- Welbevinden personeel
- Prestaties instroom dit schooljaar: wat kunnen we doen en wat hebben we als organisatie gedaan?
- Begeleiding nieuwe medewerkers: is die voldoende?
- De voorbereiding op de accreditatie van de opleiding
- De semesterevaluaties
- De normering taakbelasting en een ingezonden vraag daarover
- Het onderwijsprogramma 2021-2022
- De werving van nieuwe studenten voor de mr
- Het nieuwe arbobeleidsplan
- De workshop Veilig en Arbo werken
- Het studentenstatuut
- Thema's voor de mr om in het nieuwe schooljaar te bespreken
- De kwaliteitsafspraken (zie ook het hoofdstuk over de kwaliteitsafspraken)
- Nieuwe inrichting van het management
- De besteding van de NPO-gelden: hoe beslissen we waar het geld naartoe gaat?
- Roostering in het nieuwe studiejaar: de 80%-norm
- De resultaten van de Nationale Studentenenquête (NSE)
- Kaderbrief voor begroting 2022
- Ruimte voor ontmoeting docenten, zonder studenten
- De vormgeving van de samenwerking tussen de mr en de studentenraad
- De ziekmeldingsprocedure voor medewerkers
- Plannen voor een nieuwe roosterprocedure
- Ontwikkeling van het nieuwe curriculum
- Problemen met inschrijving voor toetsen in Osiris
- Geüpdatete regelingen: regeling voor beeldschermbril, beleid zwangerschap, fietsregeling, huisregels TMH, integriteitscode, klokkenluidersregeling, klachtenprocedure ongewenst gedrag, sollicitatiecode
- Stand van zaken ICT TMH
- Principeakkoord voor de cao: welke regelingen moeten er geüpdatet worden en hoe gaan we dat proces vormgeven?
- Het MTO 2022
- De lockdown die op 20 december startte

De mr zet steeds alle notulen na een vergadering op de portal. De mr zoekt voortdurend contact met de medewerkers en studenten om de stand van zaken onder medewerkers en studenten te peilen. Zoals eerder vermeld, werd het peilen van studenten en medewerkers lastiger in de lockdowns, door het ontbreken van fysiek contact.

14. Jaarverslag Raad van Toezicht 2021

14.1 Algemeen

De Raad van Toezicht is het orgaan van de Stichting Thomas More Hogeschool (TMH) dat op basis van de statuten belast is met het houden van toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichting en op het beleid van het Algemeen Bestuur, én op de algemene gang van zaken binnen de Thomas More Hogeschool en het beleid van het College van Bestuur. Bij de vervulling van zijn taak stelt de Raad van Toezicht zich, naar zijn oordeel, onafhankelijk op en hanteert de Raad van Toezicht de richtlijnen zoals weergegeven in de Code Goed Bestuur in het hoger beroepsonderwijs en de regels hieromtrent in de WHW.

14.2 Samenstelling

De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd door de Raad van Toezicht, op voordracht van de Raad van Toezicht van de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO). Eén van de leden wordt benoemd op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad van de hogeschool. De samenstelling/het rooster van aftreden anno 2021 is als volgt:

Naam	Functie	Commissie/ adviseur	Datum benoeming	Einde benoeming	Her- benoem- baar
Drs. J.B.M. ten Berge	Voorz.	remuneratie	01-01-2018	01-01-2022	nee
Mw. I.M. Bakker	Lid	remuneratie	01-01-2019	01-01-2023	ja
Dr. J.W.M. Gregersen-Hermans	Lid	adv. kwaliteitszorg	01-01-2019	01-01-2023	ja
Dhr. J.M.M. Dumoulin	Lid	audit	01-01-2018	01-01-2024	nee
Prof. dr. C. Aydin	Lid	audit	01-01-2019	01-01-2023	ja
Dhr. W. Korving	Lid	audit	01-01-2022	01-01-2026	Ja

14.3 De werkwijze

In 2021 heeft COVID-19 ook invloed gehad op de werkwijze van de Raad van Toezicht. De meeste vergaderingen en overleggen hebben geheel of gedeeltelijk digitaal plaatsgevonden. De Raad van Toezicht is in 2021 vier keer in reguliere vergadering bijeen geweest. Bij de vergaderingen zijn ook het Algemeen Bestuur van de stichting en het College van Bestuur van de hogeschool aanwezig geweest.

Door middel van bestuursverslagen leggen het College van Bestuur en het Algemeen Bestuur periodiek verantwoording af over de werkzaamheden van het College van Bestuur en het Algemeen Bestuur en de algemene gang van zaken binnen de Thomas More Hogeschool. In de bestuursverslagen wordt niet alleen melding gemaakt van de beleidsontwikkelingen, maar ook van de externe contacten en de bijzondere gebeurtenissen waar de Thomas More Hogeschool bij betrokken is. In het kader van het inwinnen van informatie over de gang van zaken binnen de TMH, voert een delegatie van de Raad van Toezicht twee keer per jaar overleg met de medezeggenschapsraad.

De Raad van Toezicht kent twee commissies en een adviseur: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en een portefeuillehouder onderwijskwaliteit:

- De remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie vervult namens de Raad van Toezicht de werkgeversrol voor het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur. De remuneratiecommissie doet o.a. voorstellen inzake de rechtspositionele

aangelegenheden betreffende de leden van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur en voert functioneringsgesprekken met de leden van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur.

- De auditcommissie

De auditcommissie bespreekt financiële onderwerpen, waaronder rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen, aan de hand van, onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, opgestelde documenten, zoals de begroting, de balans, kwartaalrapportages, de jaarrekening, etc. De auditcommissie vergadert vier keer per jaar voorafgaand aan de reguliere vergaderingen.

- Portefeuillehouder onderwijskwaliteit

De portefeuillehouder onderwijskwaliteit bespreekt met de directeur/bestuurder regelmatig allerlei onderwijskundige onderwerpen aan de hand van, onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, opgestelde documenten, zoals de kwaliteitsafspraken, het jaarplan, de accreditatie, etc.

In de commissies en door de adviseur worden geen besluiten genomen, maar worden onderwerpen voorbereid voor de besluitvorming in de vergaderingen van de Raad van Toezicht. De commissies brengen schriftelijk verslag uit aan de Raad van Toezicht.

14.4 Besproken onderwerpen in 2021

Onderstaand worden de meest essentiële onderwerpen, die in 2021 besproken zijn, benoemd en nader toegelicht:

- COVID-19

Niet alleen in de vergaderingen, maar ook tussendoor per e-mail, heeft het College van Bestuur de Raad van Toezicht geïnformeerd over de gevolgen van het Covid-19-virus voor de studenten en de medewerkers van de TMH. De Raad is van mening dat alle medewerkers tijdens de pandemie veel inzet, flexibiliteit en creativiteit hebben getoond en spreekt daar zijn waardering voor uit.

- Het bestuursverslag / de jaarrekening 2020

De Raad van Toezicht heeft het Algemeen Bestuur goedkeuring verleend om het bestuursverslag en de jaarrekening 2020 vast te stellen en heeft de accountant aangewezen.

- Financiële kwartaalrapportages

De Raad van Toezicht is van mening dat de rapportages een goed inzicht geven in de financiële situatie en in de afwijkingen ten opzichte van de begroting en de aandachtspunten. In de tweede helft van 2021 zijn de personeelslasten, ten gevolge van de groei van het aantal studenten, toegenomen. De organisatiestructuur en de ontwikkelingen in de personele bezetting worden kritisch gevolgd en zullen in 2022 opnieuw worden geëvalueerd.

- Opleidingsaccreditatie

De TMH heeft een positieve opleidingsaccreditatie ontvangen. Alle standaarden zijn voldoende. De Raad van Toezicht realiseert zich dat het College van Bestuur veel tijd in het traject van de accreditatie heeft gestoken en waardeert dit zeer.

- Kaderbrief 2022

De Raad van Toezicht heeft vastgesteld dat de uitgangspunten van de kaderbrief goed aansluiten bij het strategisch plan en het ingezette beleid, alsmede bij het landelijk beleid. Wel is de Raad van mening dat in de kaderbrief wenselijke acties kunnen worden benadrukt. De Raad van Toezicht acht de kaderbrief een goede basis voor het opstellen van de begroting. Ze ziet graag een meer overzichtelijk onderscheid tussen diverse

geldstromen en de bestedingen, bijvoorbeeld in een tabel. De Raad van Toezicht waardeert het dat de studentwerkplekken zijn gerealiseerd.

- Begroting 2022

De Raad van Toezicht is van mening dat de begroting goed aansluit op de kaderbrief en de gemaakte kwaliteitsafspraken. De prognoses van het aantal studenten zijn iets bijgesteld. De fluctuaties in studentenaantallen vergroot ook het financiële risico voor de TMH. De Raad constateert dat de personeelslasten snel stijgen. De Raad heeft behoefte aan een langere termijnvisie inzake de toename van de studenten en de personeelslasten. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend aan de begroting 2022.

- Kwaliteitsafspraken

Om de wettelijke rol van de Raad van Toezicht bij het toezien op de ontwikkelingen van de kwaliteitsafspraken te waarborgen, wordt door het College van Bestuur in elke vergadering van de Raad van Toezicht melding gemaakt van de voortgang van de gestelde doelen. Daarbij worden de doelen zo concreet mogelijk gemaakt en wordt tevens aangegeven hoe geëvalueerd en gemeten wordt. Het budget voor de kwaliteitsafspraken wordt apart geregistreerd, zodat ook aangetoond kan worden dat het budget ook daadwerkelijk ten goede komt aan de kwaliteitsafspraken.

- Preventie en plagiaat

Het College van Bestuur is alert op preventie van plagiaat door docenten en studenten. Regelmatig wordt hier aandacht aan besteed in het gesprek met docenten en studenten. Studenten wordt geleerd hoe zij standpunten theoretisch kunnen onderbouwen. TMH maakt daarnaast gebruik van een plagiaatscanner. De Raad van Toezicht moedigt preventieve maatregelen ter voorkoming van plagiaat van harte aan.

- Studentenaantallen en werving

In 2021 is de Raad van Toezicht regelmatig geïnformeerd over de in-, door- en uitstroom van alle studenten, zowel van de voltijd als van de deeltijd. Met name onder deeltijdstudenten is diversiteit zichtbaar. De werving van studenten is mede door de corona-omstandigheden minder groots opgezet. De inzet voor de werving voor 2021-2022 wordt opgezet zoals in 2019 en richt zich op kwantiteit, kwaliteit en diversiteit. De Raad is verheugd over deze inzet voor de nieuwe werving van studenten.

- Verbouw-nieuwbouw

Het bestuur heeft regelmatig verslag gedaan van de voortgang van de bouw. De kosten van de bouw blijven binnen het budget. De totale oplevering heeft medio 2021 plaatsgevonden.

14.5 Werkgeverschap

Ook in 2021 heeft de remuneratiecommissie functioneringsgesprekken gevoerd met de leden van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur en heeft de commissie uitvoering gegeven aan de wettelijke kaders.

14.6 Eigen functioneren

Ten aanzien van het eigen functioneren is het volgende onderwerp aan de orde geweest:

- Kwaliteitskalender

Op de kwaliteitskalender staan alle kwaliteitsonderwerpen, die in een jaar bij de TMH aan de orde zijn. Daarmee kan de Raad van Toezicht beter zicht houden op de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsondersteuning. Elke vergadering is een aspect of een deelgebied van de kwaliteitsagenda nader

besproken. De Raad van Toezicht heeft voorts gezien hoe de voortgang op de kwaliteitsagenda kan worden gemeten.

14.7 Overzicht hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

Naam	Hoofdfunctie(s)	Nevenfunctie(s)
Prof. dr. C. Aydin	Hoogleraar Filosofie van Mens en Techniek, hoofd afd. Filosofie en vicedecaan (portefeuille onderwijs) Faculteit BMS, Universiteit Twente	-Voorzitter Raad van Toezicht Staring College -Lid Raad van Toezicht Kaliber Kunstenschool -Lid Wetenschappelijke Raad Stichting Thomas More -Kerndocent Leiderschap bij Digitale Transformaties, AOG School of Management
Mw. I.M. Bakker	n.v.t.	-Lid stichtingsbestuur Job Dura Fonds -Lid Raad van Toezicht RVKO -Lid Raad van Toezicht Gebiedsontwikkeling aan de Maas (Feyenoord City) -Voorzitter bestuur Volkstuinvereniging Dier en Tuin Capelle a/d IJssel
Dhr. J.M.M. Dumoulin	Directeur van drs. J.M.M. Dumoulin Beheer B.V.	-Lid Algemeen Bestuur Sint Laurensfonds
Mw. Dr. J.W.M. Gregersen-Hermans	Directeur Gregersen-Hermans Consultancy	-Examinator & senior docent/onderzoeker Zuyd Hogeschool -Affiliate faculty Universitat Cattolica Del Sacro Cuore (It)
Dhr. W. Korving	Rebel Group	
Drs. J.B.M. ten Berge	n.v.t.	-Vice voorzitter parochiebestuur Egbertus (Hoek van Holland) en Lambertuskerk (Heenweg)

Rotterdam, 13 juni 2022

Raad van Toezicht Stichting Thomas More Hogeschool

Was getekend door (origineel ondertekende versie ligt ter inzage op het bestuursbureau van de stichting):

Namens de Raad van Toezicht:

de heer Prof. dr. C. Aydin
voorzitter

Bijlage 1. kerngegevens over de instelling

Naam instelling	Thomas More Hogeschool
BRIN/nummer bevoegd gezag	30VP/ 42664
Postadres	Stationssingel 80, 3033 HJ Rotterdam
Bestuur TMH	dhr. A.J.M.(Ton) Groot Zwaafink, voorzitter Algemeen Bestuur/College van Bestuur Mw. C.M.H.(Lia) Zwaan- van Schijndel, lid Algemeen Bestuur mw. D.H. (Dorothee) van Kammen, lid College van Bestuur
Directie TMH	mw. D.H. (Dorothee) van Kammen, directeur mw. N. (Nyree) Schipper, adjunct-directeur
Naam en registratienr. opleiding in CROHO	Opleiding tot Leraar Basisonderwijs/Hbo bachelor of education, 34808
Opleidingsvarianten	- de vierjarige voltijdopleiding voor studenten met minimaal een havo-vooropleiding of een afgeronde mbo niveau 4-opleiding. - het driejarig traject voor studenten met een hbo-propedeuse of een vwo-vooropleiding. - het tweejarige deeltijdtraject voor studenten met een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Zijnstroom studenten maken, volgens een persoonlijk programma op maat, ook gebruik van het onderwijsaanbod van deze opleidingsvariant. - de deeltijdvariant voor studenten met minimaal een havo- of vwo-vooropleiding of een afgeronde mbo niveau 4-opleiding. Op basis van het geschiktheidsonderzoek versnellen kan deze vierjarige opleiding ook in drie jaar worden afgerond. - Het flexibele opleidingstraject LevelUP, een nascholingstraject van de Thomas More Academie met modules voor veelal onderwijsassistenten die al werkzaam zijn in het onderwijs en zich verder willen ontwikkelen, maar wellicht niet tot bachelor. Nauwe aansluiting op de deeltijdopleiding van TMH is geborgd doordat reeds behaalde modules kunnen worden verzilverd. - Alle studenten kunnen deelnemen aan een voorbereidingstraject op de toelatingstoets voor de premaster van de Erasmus Universiteit.
Samen Opleiden Thomas More Opleidingsschool (TMO) Convenantpartners	- Edumare (nr.41570): 28 basisscholen, mw I. (Ingrid) van Doesburg, vz. CvB - De Groening (nr.40765): 28 basisscholen, mw. I. (Ineke) van Zijl, leiding Groeiacademie - Laurentius Stichting (nr.40928): 27 basisscholen, dhr. K.(Klaas) Tigelaar, vz. CvB - SIKO (nr.22725): 13 basisscholen, mw. J.M.E.L. (Annet) Dries, vz. CvB - SKOP (nr.75531): 5 basisscholen, mw. E. (Esther) Pleij, stafbureau SKOP - RVKO (nr.24597): 66 basisscholen, dhr. T. (Ton) Groot Zwaafink, vz CvB - WSKO (nr.20671): 18 basisscholen, mw H.(Henriette) Boevé, vz. CvB - TMH (nr.30VP): 913 bachelorstudenten en zij-instromers, mw. D.H. (Dorothee) van Kammen (directeur/lid CvB TMH/TMP), mw. N. (Nyree) Schipper (adjunct-dir. TMH, directeur TMA), mw. S.(Sandra) Driessens, programmaleider Samen Opleiden
Samen Onderzoeken Thomas More Praktijkcentrum (TMP) Lectoraten	Aan het Thomas More Praktijkcentrum zijn 3 lectoraten verbonden: - lectoraat 'Professionaliseren met hart & ziel', lector dr. Hester IJsseling - lectoraat Natuur & Ontwikkeling kind, lector dr. Dieuwke Hovinga (samenwerking met Hogeschool Leiden) - lectoraat Vernieuwingsonderwijs, lector dr. Patrick Sins (samenwerking met Hogeschool Rotterdam) Projectleider Onderzoekslijn in het onderwijsprogramma: drs. mw. J. (Jannette) Prins.
Samen Professionaliseren Thomas More Academie (TMA) Thomas More Leiderschapsacademie (TML)	Directeur TMA: mw. N. (Nyree) Schipper Manager TML: dhr. R (Robert) Mentink
Radiant Hogescholen	Thomas More Hogeschool maakt deel uit van de coöperatie Radiant, bestaande uit 9 kleine hogescholen (monosectorale pabo's): Ipabo, Amsterdam; Marnix Academie, Utrecht; Driestar, Gouda; Hogeschool de Kempel, Helmond; Iselinge Hogeschool, Doetinchem; KPZ, Zwolle; VIAA, Zwolle; CHE, Ede Doelstelling is o.a. gezamenlijke ontwikkeling en uitvoering van praktijkonderzoek en masters, zoals de Master Passend Meesterschap, expert in gedrag en leren. TMH is betrokken bij deze master van de Marnixacademie, i.s.m. Driestar en Iselinge Hogeschool

Bijlage 2. goed onderwijs, goed bestuur

De Stichting

Op 1 januari 2014 is de huidige organisatiestructuur van de stichting Thomas More Hogeschool in werking getreden. De stichting kent als organen een College van Bestuur, een Algemeen Bestuur en een Raad van Toezicht. De bevoegdheden van deze organen zijn vastgelegd in de statuten en de reglementen. In de statuten en reglementen zijn de richtlijnen verwerkt zoals weergegeven in de Code Goed Bestuur in het hoger beroepsonderwijs. Bij de vervulling van zijn taak stelt de Raad van Toezicht zich onafhankelijk op en hanteert de Raad van Toezicht de richtlijnen zoals weergegeven in de Code Goed Bestuur in het hoger beroepsonderwijs en de regels hieromtrent in de WHW. Het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur zijn professionele besturen, welke leden een arbeidsrelatie hebben met de stichting. De leden worden benoemd door de Raad van Toezicht.

Structuur

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is het orgaan van de stichting dat op basis van de statuten belast is met het houden van toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichting en op het beleid van het Algemeen Bestuur. Tevens houdt de Raad toezicht op de algemene gang van zaken binnen de instelling Thomas More Hogeschool en het beleid van het College van Bestuur. De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd door de Raad van Toezicht van Thomas More Hogeschool, op voordracht van de Raad van Toezicht van de RVKO. Eén van de leden wordt benoemd op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad. De bestuursbesluiten die onderworpen zijn aan de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. Voor de samenstelling van de Raad in 2021 en de personalia van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar de bijlage.

Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur vormt het statutaire bestuur van de stichting. Het Algemeen Bestuur is belast met het besturen van de stichting en is bevoegd tot alle handelingen die uit het doel van de stichting voortvloeien. Het Algemeen Bestuur bepaalt het beleid, stelt de financiële richtlijnen vast en heeft de eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding. De stichting wordt vertegenwoordigd door het Algemeen Bestuur. Het Algemeen Bestuur heeft, conform de statuten, volmacht verleend aan de leden van het College van Bestuur met betrekking tot de vertegenwoordiging van de stichting ten aanzien van de aan het College van Bestuur toekomende bevoegdheden met betrekking tot de instelling Thomas More Hogeschool.

Het Algemeen Bestuur bestaat uit twee leden:

- dhr. drs. A.J.M. (Ton) Groot Zwaartink, voorzitter
- mevr. C.M.H. (Lia) Zwaan-van Schijndel, lid

College van Bestuur

Het College van Bestuur vormt het instellingsbestuur en is het bevoegd gezag van de instelling Thomas More Hogeschool. Het College van Bestuur is belast met de taken en bevoegdheden die de wetgever toekent aan het bevoegd gezag. Het College van Bestuur heeft de leiding van de voorbereiding, de vaststelling en de uitvoering van het beleid van de door de stichting in stand gehouden Thomas More Hogeschool, alsmede de coördinatie van de dagelijkse gang van zaken en het beheer van Thomas More Hogeschool. Het College van Bestuur is voorts belast met de behartiging van de pastorale en godsdienstige aspecten van de bestuurstaken ten aanzien van de Thomas More Hogeschool.

Het College van Bestuur dient de door het Algemeen Bestuur vastgestelde hoofdlijnen van beleid op te volgen en is aan de Raad van Toezicht verantwoording verschuldigd ter zake van de aan het College van Bestuur opgedragen taken en bevoegdheden.

Het College van Bestuur bestaat uit twee leden:

- dhr. drs. A.J.M. (Ton) Groot Zwaartink, voorzitter
- mevr. drs. D.H. (Dorothee) van Kammen, lid

Overzicht nevenfuncties leden van het Algemeen Bestuur en College van Bestuur

Drs. A.J.M. (Ton) Groot Zwaaftink

Functieverbonden:

- Voorzitter College van Bestuur Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs
- Voorzitter Dagelijks Bestuur Radiant
- Bestuurslid Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

Overige:

- Voorzitter bestuur Arbeidsmarktplatform PO
- Voorzitter bestuur FOKOR
- Voorzitter sectorkamer Primair Onderwijs Rotterdam
- Bestuurslid SKPR
- bestuurslid BKOR
- lid algemene vergadering PPO
- lid ledenraad SIVON

Mevr. C.M.H. (Lia) Zwaan-van Schijndel

Functieverbonden:

- Bestuurslid College van Bestuur Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs
- Voorzitter bestuur SKPR
- Voorzitter ICBO

Mevr. D.H (Dorothee) van Kammen

Functieverbonden:

- Bestuurslid Stichting Studentmentoren Rotterdam

Medezeggenschapsraad

Aan de instelling is een medezeggenschapsraad (mr) verbonden. De mr bestaat uit zes leden. Drie leden van de mr worden gekozen uit en door de geleding personeel, drie leden van de mr worden gekozen uit en door de geleding studenten. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in het Medezeggenschapsreglement Thomas More Hogeschool. De mr oefent tevens de taken en bevoegdheden van de Opleidingscommissie uit en beoordeelt jaarlijks de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling. Het deel van de mr dat door het personeel is gekozen, bezit de bevoegdheden inzake de arbeidsomstandigheden die krachtens de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de algemene maatregel van bestuur aan de mr zijn toegekend.

Bijlage 3. TMH Strategisch Plan 2019-2024

In 2021 was, ook in tijden van Covid-19, ons Strategisch Plan 2019-2024 leidraad voor de onderwijs- en organisatieontwikkeling. In het TMH Strategisch plan 2019-2024 zijn de onderstaande missie en visie opgenomen in relatie tot de wereld om ons heen:



Onze drie kernambities zijn:

1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling

Met onze partners vormen we Thomas More Opleidingsschool (TMO), het Thomas More Praktijkcentrum TMP) en de Thomas More Academie (TMA) tot een onderwijsgemeenschap waarin onderwijsprofessionals zich voortdurend, als mens en professional, kunnen blijven ontwikkelen. We bundelen de expertise uit de pabo en de opleidingsscholen en verrijken en verdiepen die met expertise uit onze regionale, Rotterdamse, landelijke en internationale netwerken. In onze onderwijsgemeenschap ervaar je dat je van betekenis kunt zijn voor anderen en voor jezelf. Studenten, opleiders, leraren, schoolleiders en onderzoekers, iedereen kan op verschillende gebieden beginner en expert zijn en van elkaar leren. In 2024 realiseren we zo niet alleen de onderwijskwaliteit die we voor ogen hebben, maar weten we ook (meer) mensen te winnen en te behouden voor werken in het onderwijs.

2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

We moedigen aan om wereldwijze en eigenzinnige keuzes te maken en gebruik te maken van ieders talenten en interesses en gaan daarover steeds met elkaar in gesprek. We doen daarbij een beroep op ambitie, kritisch en creatief denken, samenwerkend leren en innovatief ontwerpen van onderwijs, want de studenten van nu zijn de onderwijsprofessionals die straks kinderen voorbereiden op een nog onbekende toekomst.

We zijn erop gericht om de horizon van onderwijsprofessionals te verbreden door de confrontatie met een diversiteit aan perspectieven en praktijken. Dat doen we in projecten, excursies, masterclasses, onderzoekswerkplaatsen en leernetwerken. Ook kaarten we actuele vraagstukken aan o.a. op het gebied van (kansen)ongelijkheid, duurzaamheid, burgerschap en technologie. Zo dragen we bij aan de ontwikkeling van wereldwijze onderwijsprofessionals.

We bieden zo een veelzijdige leeromgeving waarin studenten, leraren, schoolleiders, opleiders en onderzoekers in verschillende opleidings- en professionaliseringstrajecten pendelen tussen theorie en praktijk en samen hun visie ontwikkelen en hun handelen in de onderwijspraktijk versterken door reflectie op visie & handelen en de onderbouwing daarvan. De komende jaren geven we die pendel nog meer vorm door te starten vanuit actuele praktijkvraagstukken, waarbij kennis wordt verworven op het moment dat die van betekenis is voor het oplossen van het praktijkvraagstuk.

3. Diversiteit studenten en medewerkers

We zijn, nu al en straks nog meer, zelf divers: in verschillende levensfasen en met verschillende achtergronden, uit Rotterdam en de regio. We brengen ons eigen verhaal mee en leven een inclusieve samenleving voor: een gemeenschap waar iedereen er mag zijn en niemand wordt buitengesloten, waar iedereen kan bijdragen, waar we elkaar vragen stellen en ook de wijsheid van de minderheid telt.

De komende jaren investeren we in het uitbreiden van onze netwerken om Rotterdamse jongeren te bereiken en in samenwerking met interreligieuze schoolbesturen. In 2024 weten meer Rotterdamse jongeren de weg naar leraarschap te vinden en is de diversiteit in de samenstelling van het TMH-team toegenomen waardoor we als rolmodel kunnen fungeren voor (toekomstige) onderwijsprofessionals.

Daarbij investeren we in:

❖ Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling

Uitgangspunt van onze kwaliteitscultuur is dat onderwijsprofessionals de drijfveer hebben om elke dag te realiseren wat ze van belang vinden in hun praktijk, dat ze kwaliteit willen leveren in het licht van de missie van onze onderwijsgemeenschap, dat hun expertise hen in staat stelt om dat te doen, dat ze zich professioneel willen ontwikkelen en bereid zijn zich te verantwoorden.

De komende jaren optimaliseren we de ruimte voor professionele ontwikkeling, door structuren en systemen die ontwikkeling belemmeren, weg te halen en te vervangen door nieuwe, meer passende structuren. Voor studenten betekent dit dat in 2024 het systeem van toetsing meer ingericht is op het bieden van inzicht in wat er te leren valt (ontwikkellijnen) met daarbij goede informatievoorziening via de portal en formatieve evaluatie gecombineerd met fase-assessments. Dit ondersteunt studenten om sturing geven aan hun ontwikkeling (in plaats van het behalen van studiepunten als doel op zich). Voor medewerkers betekent dit dat ontwikkellijnen, standaarden en procedures geëxpliciteerd zijn, waarbij (team)leren gefaciliteerd wordt in wekelijkse teamtijd en systematische werkwijzen worden toegepast voor het realiseren van

gemeenschappelijke doelen, zoals het samen ontwerpen en uitvoeren van onderwijs en het geven van feedback.

❖ **Innovatieve onderwijspraktijken**

We dragen bij aan de ontwikkeling van innovatieve onderwijspraktijken en Integrale Kindcentra, waar de doorgaande ontwikkeling van kinderen van 0-14 jaar centraal staat. Samen met de schoolbesturen werken we ernaartoe dat in 2024 alle studenten van TMH in opleidingsscholen onderwijs van de toekomst aan den lijve kunnen ervaren en dit onderwijs verder kunnen helpen ontwikkelen.

In 2024 zijn leraren die afstuderen bij TMH ontwerpers van onderwijs die de ingrediënten van het vernieuwde curriculum voor het basisonderwijs kunnen vertalen naar eigentijds onderwijs.

Onderwijsprofessionals in onze onderwijsgemeenschap kunnen desgewenst hun expertise uitbreiden naar het werken met kinderen van 0-4 jaar (nu Vroeg- en Voorschoolse Educatie, VVE) en 12-14 jaar (nu VO).

❖ **Variëteit aan routes**

Het lerarentekort blijft de komende jaren nog zeer actueel in Rotterdam en regio en vraagt oplossingen buiten de bestaande kaders. Een kansrijke ontwikkeling zijn onderwijsteams waarbij niet meer iedereen alles hoeft te kunnen maar er meer ruimte is om te specialiseren en elkaar aan te vullen. Ook de inzet van nieuwe doelgroepen zoals zij-instromers vraagt om trajecten op maat.

Daarbij hechten we als hogeschool aan onze emancipatiefunctie in de huidige samenleving met steeds scherpere scheidslijnen en specifiek de Rotterdamse regio waar het opleidingsniveau lager is dan het landelijk gemiddelde. Talentvolle mbo'ers willen we ondersteunen bij de voorbereiding op de pabo en door de ontwikkeling van alternatieven voor wie een bachelor niet haalbaar is.

In 2024 bieden we een variëteit aan routes waarin onderwijsprofessionals zich kunnen kwalificeren en verder professionaliseren. Daarbij bouwen we zo veel mogelijk voort op vooropleiding, ervaring en onderwijsbehoefte, bieden we studenten goed zicht op keuzemogelijkheden en consequenties en doen geen concessies aan kwaliteit.

❖ **Sterke netwerken**

De onderwijsgemeenschap Thomas More is een relevante partner in sterke netwerken: onze regionale samenwerking met de convenantbasisschoolbesturen, de Rotterdamse en regionale netwerken op het gebied van de aansluiting VO/mbo-hbo-universiteit, de betrokkenheid bij het Rotterdams Onderwijsbeleid, met name op het gebied van tegengaan van het lerarentekort, de samenwerking met Codarts bij het vormgeven van de opleiding Vakspecialist Muziek, de landelijke samenwerking met Radianthogescholen en ons internationaal netwerk met lerarenopleidingen en scholen. De komende jaren blijven we investeren in deze netwerken en doorbreken we waar mogelijk verkokering in bestaande samenwerkingen als dat bijdraagt aan het realiseren van onze missie.

❖ **TMA dé partner voor professionalisering**

We positioneren de Thomas More Academie als dé partner voor professionalisering van onderwijsprofessionals in het basisonderwijs van Rotterdam en regio en dat doen we met oog voor specifieke vraagstukken in stad en regio. We bouwen de expertise op het gebied van team- en schoolontwikkeling, pedagogisch handelen (kindkracht en groepskracht), onderwijs ontwerpen, wereldwijd onderwijs, het jonge kind en digitale geletterdheid verder uit. We versterken de samenwerking met de Thomas More Leiderschapsacademie om door het bundelen van expertise te komen tot meer samenhang in het professionaliseringsaanbod op het gebied van professionele cultuur en leiderschap.

❖ **Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk**

Het Thomas More Praktijkcentrum draagt bij aan de ontwikkeling van een pedagogisch verantwoorde onderwijs-, opleidings- professionaliserings- en onderzoekspraktijk.

Om te komen tot meer focus en massa participeert het TMP in het nieuw te vormen consortium/de onderzoekswerkplaats Persoonlijk Meesterschap samen met Radianthogescholen en universiteiten met relevante expertise op dat thema. Het consortium genereert in 2024 voldoende onderzoeksgelden voor voortzetting van het onderzoek in het kader van Persoonlijk Meesterschap.

❖ **Bruisend ontmoetingscentrum**

We zijn zichtbaar in Rotterdam en de regio en specifiek op het gebied van Kunst & onderwijs, Sport & bewegen, Onderwijs Buiten, Studentmentoring en Onderzoekend & ontwerpnd leren.

Het gebouw aan de Stationssingel vormt het kloppend hart van onze onderwijsgemeenschap. Dit bruisend ontmoetingscentrum biedt in 2024 een thuishaven voor een diverse groep onderwijsprofessionals, een oefenplaats voor wie met hart en ziel wil werken aan onderwijs voor de toekomst. Het Innovatielab faciliteert professionele ontwikkeling en onderwijsontwikkeling met inzet van technologie.

15. Jaarrekening

Voor zover niet anders vermeld zijn alle bedragen in deze jaarrekening in hele euro's,

Balans per 31 december 2021

(na verwerking bestemming exploitatieresultaat)

Activa

		<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Vaste Activa			
Materiële vaste activa	1.2	6.247.149	6.316.574
Financiële vaste activa	1.3	<u>241.571</u>	<u>247.189</u>
		6.488.720	6.563.763
Vlottende activa			
Vorderingen	1.5	659.213	642.763
Liquide middelen	1.7	<u>2.644.203</u>	<u>2.377.677</u>
		3.303.416	3.020.440
TOTAAL ACTIVA		<u>9.792.136</u>	<u>9.584.203</u>

Passiva

		<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Eigen vermogen	2.1	5.865.628	5.449.473
Voorzieningen	2.2	292.227	449.723
Langlopende schulden	2.3	1.327.549	1.373.782
Kortlopende schulden	2.4	<u>2.306.732</u>	<u>2.311.225</u>
TOTAAL PASSIVA		<u>9.792.137</u>	<u>9.584.203</u>

Staat van baten en lasten 2021

Baten

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rijksbijdragen	3.1	6.588.676	5.372.053	5.069.366
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	3.2	-	38.220	-
College-, cursus-, les- en examengelden	3.3	1.347.489	1.577.081	1.533.901
Baten werk in opdracht derden	3.4	762.770	550.000	627.634
Overige baten	3.5	1.044.654	675.476	796.622
TOTAAL BATEN		9.743.589	8.212.830	8.027.523

Lasten

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Personeelslasten	4.1	7.311.855	6.909.492	6.463.434
Afschrijvingen vaste activa	4.2	404.492	449.858	288.019
Huisvestingslasten	4.3	765.036	322.870	405.255
Overige lasten	4.4	921.785	916.129	924.892
TOTAAL LASTEN		9.403.168	8.598.349	8.081.600
Saldo baten en lasten		340.421	-385.519	-54.077
Financiële baten en lasten	5	-18.648	-10.000	-10.079
RESULTAAT		321.773	-395.519	-64.156
Resultaat deelnemingen	7	94.382	80.000	130.537
TOTAAL RESULTAAT		416.155	-315.519	66.379

Voorstel bestemming van het resultaat

Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt te bestemmen:

Onderdeel van het eigen vermogen	€	Toelichting
Algemene reserve (publiek)	-41.250	Afschrijving op de ingebrachte boekwaarde van het gebouw (€ 825.000 afschrijving in 20 jaar) na de verzelfstandiging vanuit Hogeschool Leiden.
Overige reserves (publiek)	210.796	Resultaat inzake de publieke activiteiten.
Algemene reserve (privaat)	252.228	Resultaat inzake de contractactiviteiten en het uitgekeerde dividend van Thomas More Leiderschapsacademie B.V.
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	-5.618	Mutatie van de deelnemingswaarde.
Totaal resultaat 2021	416.155	

Kasstroomoverzicht 2021

		2021	2020
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		340.421	-54.077
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	404.483	288.019
- Mutaties voorzieningen	2.2	-157.496	110.506
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen	1.5	-16.451	34.715
- Kortlopende schulden*	2.4	-4.493	271.474
		<u>226.044</u>	<u>704.714</u>
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>		<i>566.465</i>	<i>650.637</i>
Ontvangen interest		-	-
Ontvangen dividend	1.3	100.000	100.000
Betaalde interest	5	-18.648	-10.080
Buitengewoon resultaat		<u>81.352</u>	<u>89.920</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		647.817	740.557
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa	1.2	-335.058	-1.663.927
Desinvesterings in materiële vaste activa	1.2	-	-
Investerings in deelnemingen	1.3	-	-
		<u>-335.058</u>	<u>-1.663.927</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-335.058	-1.663.927
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3	-46.233	-46.233
		<u>-46.233</u>	<u>-46.233</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-46.233	-46.233
Toename / (afname) geldmiddelen		<u>266.526</u>	<u>-969.603</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:			
		2021	2020
Stand liquide middelen per 1 januari	1.7	2.377.677	3.347.280
Mutatie boekjaar liquide middelen		<u>266.526</u>	<u>-969.603</u>
Stand liquide middelen per 31 december	1.7	<u>2.644.203</u>	<u>2.377.677</u>

* = na aftrek te betalen investeringen

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's en op basis van continuïteitsveronderstelling van de stichting.

Er is naar de mening van het bestuur van de stichting vooralsnog geen reden om af te wijken van deze continuïteitsveronderstelling.

Activa en passiva (met uitzondering van het eigen vermogen) worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Activiteiten van de rechtspersoon

De stichting verzorgt als Thomas More Hogeschool de opleiding tot leerkracht in het basisonderwijs. Daarnaast verzorgt de stichting enkele lectoraten (Samen Onderzoeken), een breed nascholingsaanbod (Samen Professionaliseren) en een opleidingsschool (Samen Opleiden).

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar. Er zijn derhalve geen stelselwijzigingen of schattingswijzigingen.

Voorwaarden OCW inzake verzelfstandiging Thomas More Hogeschool

Stichting Thomas More Hogeschool is op 31 december 2013 op grond van een splitsingsakte ontstaan als gevolg van een wijziging van de bijlage bij de WHW. Tot 31 december 2013 maakte pabo Thomas More onderdeel uit van Hogeschool Leiden.

De Directie Hoger Onderwijs van het ministerie van OCW heeft op 4 oktober 2013 een brief (kenmerk 540883) gestuurd aan de RVKO met daarin de volgende door het ministerie genoteerde afspraken rondom de verzelfstandiging van Thomas More Hogeschool:

1. Stichting Thomas More Hogeschool houdt initieel van de liquide middelen een risicobuffer aan van € 1,0 en structureel € 0,6 miljoen. Indien wordt aangetoond dat de reguliere exploitatie kostendekkend verloopt, laat de Inspectie van het Onderwijs deze extra eis vervallen en gelden de reguliere eisen ten aanzien van de liquiditeit voor instellingen in het hoger onderwijs.
2. Op de door de RVKO verstrekte achtergestelde lening rust geen rente- en aflossingsverplichting. Rentebetalingen en aflossingen met betrekking tot deze lening kunnen uitsluitend plaatsvinden indien het bestuur van Thomas More Hogeschool daartoe positief besluit en de hoogte van het eigen vermogen, de liquiditeit en solvabiliteit van Stichting Thomas More Hogeschool blijven voldoen aan de daaraan gestelde eisen. Rente en aflossing zal voor zover het uitstaande bedrag hoger is dan € 0,5 miljoen uitsluitend worden betaald ten laste van het positieve private vermogen van Stichting Thomas More Hogeschool. Het bedrag van € 0,5 miljoen is in 2016 vastgesteld op € 647.000.

3. In de toelichting op de openingsbalans en bij de jaarverslagen van Stichting Thomas More Hogeschool worden deze voorwaarden vermeld, alsmede de afspraken die met Sint Laurensfonds zijn gemaakt over de garantiesubsidie van € 1,7 miljoen.
4. Bij de verzelfstandiging van Thomas More Hogeschool geldt initieel een personele unie voor de Raad van Toezicht met de RVKO. Op basis van het rooster van aftreden wordt de Raden van Toezicht van beide organisaties vervolgens voor ieder afzonderlijk op basis van eigen profielen samengesteld. De RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool dragen zorg voor een onafhankelijke en kritische Raad van Toezicht. De personele unie tussen de Colleges van Bestuur vervalt of blijft ten hoogste gedeeltelijk aanwezig bij vervanging van één van de leden.

De RVKO heeft op 18 november 2013 deze afspraken bevestigd middels een brief (kenmerk 13.11.1418). Ter verduidelijking van de afspraken is in deze brief tevens de concept beginbalans nader toegelicht en is aangegeven op welke wijze de eventuele terugbetaling van de achtergestelde lening van de RVKO en de garantiesubsidie van Sint Laurensfonds geconditioneerd zijn.

Naar aanleiding van de brief van 18 november 2013 is discussie ontstaan met de Inspectie van het Onderwijs over de exacte uitleg van de voorwaarden waaronder de achtergestelde lening van de RVKO zou kunnen worden terugbetaald.

Stichting Thomas More Hogeschool is van mening dat terugbetaling van de achtergestelde lening mogelijk kan zijn, indien aan de voorwaarden uit de brief van 4 oktober 2013 wordt voldaan en het private (eigen en vreemd) vermogen daartoe toereikend is. Ten aanzien van dit laatste punt bestaat een verschil van mening met de Inspectie van het Onderwijs. De Inspectie stelt dat Stichting Thomas More Hogeschool in de overeenkomst met Hogeschool Leiden ten onrechte afstand heeft gedaan van het recht op Rijksbijdrage voor studenten en graden in 2014 en voor graden in 2015. Stichting Thomas More Hogeschool stelt echter dat in de overeenkomst de WHW is gevolgd en derhalve geen sprake kan zijn van het ten onrechte afstand doen van een recht.

De Inspectie van het Onderwijs stelt om de hiervoor genoemde reden dat de achtergestelde lening van de RVKO voor een groot deel dient te worden aangemerkt als publiek eigen vermogen in Stichting Thomas More Hogeschool. De lening dient volgens deze stelling ter financiering van de exploitatie als gevolg van het niet ontvangen van de Rijksbijdrage.

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 10 februari 2015 in een brief (kenmerk 4498184) de nadere voorwaarden opgenomen. De voornaamste boodschap is dat rente en aflossing op de financiering door de RVKO niet uit publieke middelen kan worden betaald, behoudens een bedrag van € 0,5 miljoen. Daarboven is rente en aflossing slechts mogelijk indien daartoe toekomstige positieve resultaten op private activiteiten worden behaald of toekomstige inbreng van privaat vermogen plaatsvindt. Schending van deze voorwaarde zal als onrechtmatige besteding worden beschouwd die vervolgens kan worden teruggevorderd door het ministerie van OCW. Het bedrag van € 0,5 miljoen is in 2016 vastgesteld op € 647.000.

Hoewel de principiële bezwaren van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur van Stichting Thomas More Hogeschool tegen deze stellingname van de Inspectie van het Onderwijs blijven bestaan, heeft het Algemeen Bestuur de jaarrekeningen vanaf 2014 opgesteld in overeenstemming met de voorwaarden van de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW. Het Algemeen Bestuur behoudt zich het recht voor om de discussie over het verschil van inzicht met de Inspectie van het Onderwijs te vervolgen.

Consolidatie

Thomas More Hogeschool en de RVKO

Ten aanzien van consolidatie doet zich het vraagstuk voor of een geconsolideerde jaarrekening dient te worden opgesteld voor de RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool. Dit vraagstuk dient te

worden beoordeeld vanuit de ontstaansgeschiedenis van Stichting Thomas More Hogeschool, de aard van de verbondenheid met de RVKO en de specifieke afspraken die gemaakt zijn met het ministerie van OCW en zijn opgenomen in de brief van het ministerie van 4 oktober 2013.

Op basis van de relevante feiten wordt geconcludeerd dat de RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool geen geconsolideerde jaarrekening behoeven op te stellen. De argumenten hiervoor zijn:

1. Het ministerie van OCW is in haar voorwaarden duidelijk geweest over de governance structuur van de RVKO en Thomas More Hogeschool. Het ministerie van OCW gaat ervan uit dat de RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool zorgdragen voor een onafhankelijke en kritische Raad van Toezicht en dat de personele unie tussen de Colleges van Bestuur vervalt of ten hoogste 'gedeeltelijk' blijft bij vervanging van een van de leden. Voor bestuurlijke besluitvorming is bij Stichting Thomas More Hogeschool de stem van het lid van het College van Bestuur van doorslaggevend belang, waardoor reeds een belangrijke onafhankelijkheid van de RVKO ontstaat. Inmiddels is ook een meerderheid van de leden van de Raad van Toezicht van Stichting Thomas More Hogeschool geen lid meer van de Raad van Toezicht van de RVKO.
2. Het gaat uiteindelijk om het getrouwe beeld van de jaarrekening. Met een adequate toelichting in de jaarverslaggeving waarbij de RVKO en Thomas More Hogeschool als verbonden partijen worden gezien en de onderlinge verbondenheid en onderlinge transacties adequaat worden toegelicht, wordt relevantere informatie verstrekt dan het geval is bij het bij elkaar optellen van de balans, staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht.

Op basis van deze argumenten wordt derhalve voor zowel de RVKO als Thomas More Hogeschool een enkelvoudige jaarrekening opgesteld. In de beide jaarrekeningen worden dan de mate van verbondenheid, de argumentatie voor niet consolideren en het zakelijke karakter van de onderlinge transacties adequaat toegelicht.

Thomas More Hogeschool en Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

Op 21 september 2015 is Thomas More Leiderschapsacademie B.V. opgericht. Thomas More Hogeschool is 50% aandeelhouder in deze vennootschap. De andere 50% is in bezit van Epsedean B.V. de persoonlijke vennootschap van de heer R.W. Mentink. In totaal is € 100 aandelenkapitaal geplaatst en volgestort.

Thomas More Leiderschapsacademie B.V. ontwikkelt en verzorgt opleidingen voor (aspirant) leidinggevend in het onderwijs. Het (niet-bekostigde) onderwijs wordt verzorgd onder verantwoordelijkheid van Thomas More Hogeschool, maar is uitbesteed aan de vennootschap. De heer Mentink treedt op als opleidingsmanager van de Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

Thomas More Hogeschool heeft geen beslissende zeggenschap in de vennootschap. Om deze reden vindt geen consolidatie plaats. Er is wel sprake van invloed van betekenis. Om die reden wordt de deelneming (aandelenbezit van Thomas More Hogeschool in de vennootschap) gewaardeerd tegen de netto-vermogenswaarde.

Verbonden partijen

De volgende partijen worden aangemerkt als verbonden partijen met de TMH:

- a) Een natuurlijke persoon of een nauwe verwant van de natuurlijke persoon die:
 - zeggenschap of gezamenlijke zeggenschap over de rechtspersoon uitoefent;
 - invloed van betekenis over de rechtspersoon uitoefent; dan wel
 - behoort tot de managers op sleutelposities in de rechtspersoon.
- b) Een entiteit indien zich één van de volgende situaties voordoet:
 - de entiteit en de rechtspersoon behoren tot dezelfde groep;

- de entiteit is een geassocieerde deelneming of joint venture van de (een groepsmaatschappij van de) rechtspersoon
- beide entiteiten zijn joint ventures van eenzelfde derde partij;
- de entiteit is een joint venture van een derde entiteit en de andere entiteit is een geassocieerde deelneming van de derde entiteit;
- een onder (a) bedoelde natuurlijke persoon oefent zeggenschap of gezamenlijke zeggenschap uit over de entiteit;
- een onder (a) bedoelde persoon oefent invloed van betekenis over de entiteit uit of behoort tot de managers op sleutelposities in de entiteit (of in een moedermaatschappij van de entiteit).

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt de aard en de omvang van de transactie toegelicht en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Naar aanleiding van de toelichting onder 'Consolidatie' worden de RVKO en Thomas More Leiderschapsacademie B.V. in deze jaarrekening toegelicht als verbonden partij en worden tevens alle onderlinge transacties met deze verbonden partijen nader toegelicht.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de hogeschool over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor een uiteenzetting ten einde vast te kunnen stellen of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering, wordt verwezen naar de opgenomen paragraaf Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	Afschrijvings- termijn in jaren	Afschrijvings- percentage per jaar	Activerings- grens in €
<u><i>Gebouwen en terreinen</i></u>			
Terreinen	n.v.t.	0,0%	500
Gebouwen			
- casco	20	5,0%	500
- afbouw	10-20	5-10%	500
- aanpassingen / groot onderhoud	5-20	5-20%	500

Inventaris en apparatuur

Meubilair en inventaris	5-15	6,7-20%	500
ICT	3-5	20-33,3%	500

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Op terreinen wordt niet afgeschreven. De componenten voor groot onderhoud worden geactiveerd en lineair afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur.

Financiële vaste activa

Deelnemingen

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode (nettovermogenswaarde). Wanneer 20% of meer van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is.

De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening; voor deelnemingen waarvan onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor aanpassing aan deze grondslagen, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de desbetreffende deelneming.

Indien de waardering van een deelneming volgens de nettovermogenswaarde negatief is, wordt deze op nihil gewaardeerd. Indien en voor zover de instelling in deze situatie geheel of gedeeltelijk instaat voor de schulden van de deelneming, dan wel het stellige voornemen heeft de deelneming tot betaling van haar schulden in staat te stellen, wordt hiervoor een voorziening getroffen.

De eerste waardering van gekochte deelnemingen is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. Voor de vervolgwaaardering worden de grondslagen toegepast die gelden voor deze jaarrekening, uitgaande van de waarden bij eerste waardering.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. Indien sprake is van een bijzondere waardevermindering vindt waardering plaats tegen de realiseerbare waarde; afwaardering vindt plaats ten laste van de exploitatierekening.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingverlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroomgenererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een disconteringsvoet wordt gehanteerd van 0,0% (2020: 0,0%). Dit percentage is in 2020 verlaagd van 2,5% naar 0,0% in verband met de aanhoudend lage marktrente en het feit dat Thomas More Hogeschool gebruik maakt van schatkistbankieren, waarbij het rentepercentage voor leningen met een looptijd van 30 jaar vrijwel nihil is. De disconteringsvoet geeft geen risico's weer waarmee in de toekomstige kasstromen al rekening is gehouden.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de stichting op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de stichting de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de staat van baten en lasten.

Bij financiële activa die gewaardeerd zijn tegen geamortiseerde kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de effectieve rentevoet van het financiële actief zoals die is bepaald bij de eerste verwerking van het instrument. Het waardeverminderingverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten.

Voorzieningen wegens oninbaarheid dienen in mindering te worden gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Rekening-

courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves, bestemmingsreserves, overige reserves en bestemmingsfondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht. In de toelichting op de balanspost wordt hier nader op ingegaan.

De bestemmingsfondsen zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door derden zijn aangebracht.

Wettelijke reserves worden aangehouden voor zover de wet deze voorschrijft en deze van toepassing zijn.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De gehanteerde disconteringsvoet is 0,0% analoog aan de rente op leningen met een looptijd van 30 jaar onder de regeling schatkistbankieren.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft een pensioenregeling, welke te classificeren is als een toegezegd-pensioenregeling. Onder een toegezegd-pensioenregeling wordt verstaan een regeling waarbij aan de werknemers een pensioen wordt toegezegd, waarvan de hoogte afhankelijk is van leeftijd, salaris en dienstjaren.

De stichting is volgens de cao-HBO aangesloten bij het ABP Pensioenfonds. De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon;
- er heeft in 2021 geen indexatie plaatsgevonden;
- de beleidsdekkingsgraad van het ABP was per 31 december 2021 102,8%;
- overige kenmerken zijn te vinden op www.apb.nl.

De eis aan de beleidsdekkingsgraad van ABP is 126%. Op 31 maart 2022 is de beleidsdekkingsgraad van ABP 106,5%. Indien de beleidsdekkingsgraad lager is, dient ABP een herstelplan op te stellen om binnen 10 jaar aan deze eis te voldoen. De beleidsdekkingsgraad mag tevens niet langer dan 5 jaar

onder 104,2% liggen. Indien dat het geval is, dienen de pensioenen van de deelnemers te worden gekort. Tevens kan de pensioenpremie verhoogd worden.

Naar aanleiding van de bijzondere economische omstandigheden heeft de ministere voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid een vrijstellingsregeling geldig verklaard voor in ieder geval de jaren 2020 en 2021. Het bestuur van ABP heeft in 2021 besloten om gebruik te maken van de vrijstellingsregeling, na positief advies van het verantwoordingsorgaan. Voorwaarden voor deze vrijstellingsregeling zijn:

- De actuele dekkingsgraad moet op 31 december 2021 90% of meer zijn.
- Vervolgens dient in 2022 in een overbruggingsplan te worden aangegeven hoe het pensioenfonds uiterlijk op 1 januari 2026 voldoet aan de richtdekkingsgraad van minimaal 95%.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het ABP verwerkt op basis van de verplichtingenbenadering. In het geval van een tekort bij het ABP heeft de stichting geen verplichting tot het doen van aanvullende bijdragen, anders dan hogere toekomstige premies.

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis aan pensioenfonds en verzekeringsmaatschappijen premies betaald door de aangesloten instellingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Voorziening wachtgeld

De voorziening wachtgeld wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte wachtgelduitkeringen die ten laste van de stichting worden gebracht voor in het verleden ontslagen medewerkers. Indien de contante waardeberekening ten opzichte van de nominale waarde niet significant afwijkt, wordt de voorziening gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband van de werknemers. Tevens wordt rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkan.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de nominale waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode en de opbouw van rechten voor personeelsleden ouder dan 53 jaar. Bij de berekening van de voorziening wordt rekening gehouden met de blijf- en opnamekan en de contante waarde.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Leasing

Operationele leasing

Bij de stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn, niet bij de stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden,

rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserves die door het bestuur van de stichting zijn bepaald.

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, studentbijdragen, overige subsidies en overige baten.

Opbrengsten uit het verlenen van diensten geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als toegezegde-bijdrageregeling.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de stichting op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan het pensioenfonds ABP. Behalve de betaling van premies heeft de stichting geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Beleidsregels toepassing WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht. De door deze wet voorgeschreven toelichting wordt opgenomen in de jaarrekening.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Resultaat deelnemingen (gewaardeerd op netto-vermogenswaarde)

Het resultaat is het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat voor zover dit aan de stichting wordt toegerekend.

Waardeveranderingen financiële instrumenten gewaardeerd tegen reële waarde

Waardeveranderingen van de volgende financiële instrumenten worden rechtstreeks verwerkt in de staat van baten en lasten:

- Financiële activa en verplichtingen die onderdeel zijn van de handelsportefeuille;
- Afgeleide financiële instrumenten (derivaten) met een beursgenoteerde onderliggende waarde;
- Gekochte leningen, obligaties (tenzij aangehouden tot einde looptijd) en aangehouden eigen-vermogensinstrumenten die beursgenoteerd zijn.

Waardeverminderingen van financiële instrumenten die op reële waarde gewaardeerd zijn, worden verwerkt in de staat van baten en lasten. Voor gerealiseerde waardevermeerderingen van financiële instrumenten die op reële waarde worden gewaardeerd met verwerking van de waardevermeerderingen rechtstreeks in het eigen vermogen, dient het cumulatieve resultaat dat voorheen in het eigen vermogen was opgenomen, te worden verwerkt in de staat van baten en lasten op het moment dat de desbetreffende effecten niet langer in de balans worden verwerkt.

De reële waarde van de financiële instrumenten van Thomas More Hogeschool benadert de boekwaarde.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Marktrisico

Valutarisico

De stichting is werkzaam in Nederland en heeft nauwelijks transacties in buitenlandse valuta, waardoor het valutarisico vrijwel nihil is.

Prijrisico

De stichting heeft geen effecten en loopt dus geen risico's ten aanzien van de waardering van effecten. De financiële vaste activa betreffen met name het aandeel in Thomas More Leiderschapsacademie. Hier is het totale risico van de stichting beperkt tot de inbreng van het aandelenkapitaal. Wel kan de waardering van de vennootschap in de toekomst tot nihil dalen als gevolg van eventuele toekomstige verliezen.

Rente- en kasstroomrisico

De stichting loopt nauwelijks renterisico aangezien er geen rentedragende vorderingen zijn, er voornamelijk een banksaldo bij het ministerie van Financiën is in verband met schatkistbankieren en omdat er slechts rente rust op de lening bij het ministerie van Financiën, maar deze rente voor 30 jaar is vastgesteld op 0,51% per jaar.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico. De instelling volgt de voorschriften inzake het aantrekken van financiering in overeenstemming met het treasurystatuut, waarin de vereisten inzake regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016 is opgenomen. De instelling heeft vorderingen verstrekt aan verbonden partijen (waarin wordt deelgenomen). Bij deze partijen is geen historie van wanbetaling bekend.

Liquiditeitsrisico

De instelling maakt gebruik schatkistbankieren om over een kredietfaciliteit (lening) te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de Staat der Nederlanden voor deze lening (zie 1.2).

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Koersverschillen op geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

De kasstroom uit investeringsactiviteiten betreft de (des)investeringen in materiële en financiële vaste activa.

Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De waarde van de gerelateerde activa en leaseverplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Toelichting op de balans

(1.2) Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Gebouw in aanbouw	Totaal
Stand per 1 januari 2021				
Verkrijgingsprijs	4.845.031	1.162.155	2.107.243	8.114.429
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	-1.038.588	-759.266	-	-1.797.854
Boekwaarden	<u>3.806.443</u>	<u>402.888</u>	<u>2.107.243</u>	<u>6.316.574</u>
Mutaties				
Investeringsen	2.308.821	133.480	-2.107.243	335.058
Desinvesteringsen	-	-	-	-
Afschrijvingen	-314.243	-90.240	-	-404.483
Afschrijvingen op desinvesteringsen	-	-	-	-
Mutaties gedurende de periode	<u>1.994.578</u>	<u>43.240</u>	<u>-2.107.243</u>	<u>-69.425</u>
Stand per 31 december 2021				
Verkrijgingsprijs	7.153.852	1.295.635	-	8.449.486
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	-1.352.831	-849.506	-	-2.202.337
Boekwaarden	<u>5.801.021</u>	<u>446.128</u>	<u>-</u>	<u>6.247.149</u>

Het door de stichting beheerde schoolgebouw aan de Stationssingel 80 te Rotterdam is zowel juridisch als economisch eigendom. Op het pand en terrein rust een eerste recht van hypotheek van de Staat der Nederlanden in verband met de verstrekte Rijksgegarandeerde lening. Tevens zijn in dit kader door de stichting aan de Staat der Nederlanden verpand:

1. alle roerende zaken die volgens verkeersopvatting bestemd zijn om het onderpand duurzaam te dienen en door hun vorm als zodanig zijn te herkennen en/of machinerieën en/of werktuigen die bestemd zijn om daarmee een bedrijf in, op of met het onderpand uit te oefenen; en
2. alle rechten die de stichting krachtens huurovereenkomsten jegens de huurder kan laten gelden, daaronder begrepen het recht om de huur te innen.

De WOZ-waarde (peildatum 1 januari 2020) bedraagt € 5.771.000. De verzekerde waarde is € 11.756.000. Een deel van het pand wordt verhuurd aan de RVKO (zie nadere toelichting onder Verbonden partijen).

(1.3) Financiële vaste activa

Dit betreft het 50% aandelenbelang van Thomas More Hogeschool in Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

	Thomas More Leiderschapsacademie B.V.
Stand per 1 januari 2021	<u>247.189</u>
Resultaat deelnemingen	94.382
Uitgekeerd dividend	<u>-100.000</u>
Stand per 31 december 2021	<u>241.571</u>

(1.5) Vorderingen

Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan één jaar.

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Debiteuren en studenten	323.917	308.002
Overige vorderingen	186.448	262.364
Overlopende activa	148.848	72.397
Totaal vorderingen	<u>659.213</u>	<u>642.763</u>
Debiteuren	319.865	320.722
Studenten	34.052	47.280
Af: voorziening oninbaarheid	-30.000	-60.000
Totaal debiteuren en studenten	<u>323.917</u>	<u>308.002</u>
Nog te factureren omzet	124.786	262.364
Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	0	0
RVKO	2.603	0
Overige	59.059	0
Totaal overige vorderingen	<u>186.448</u>	<u>262.364</u>
Vooruitbetaalde lasten	86.453	72.397
Overige	62.395	0
Totaal overlopende activa	<u>148.848</u>	<u>72.397</u>

Debiteuren en studenten

Net als in 2020 zijn in het laatste kwartaal van 2020 zijn relatief veel activiteiten verricht. Een deel van de contractactiviteiten en detacheringen met betrekking tot 2021 is in het begin van 2022 gefactureerd. De voorziening voor oninbaarheid was in 2020 verhoogd, maar de effecten van COVID-19 lijken ten aanzien van de inbaarheid van vorderingen mee te vallen. De voorziening is daarom weer verlaagd.

Overige vorderingen

Zoals reeds toegelicht onder de debiteuren en studenten is een deel van de opbrengsten met betrekking tot 2021 in 2022 gefactureerd. Ten opzichte van eind 2020 is eind 2021 echter al meer gefactureerd. Onder de post overige zit een te ontvangen bedrag van Verus inzake de bijdrage 2021 voor het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel.

Overlopende activa

De post overige betreft de nog te ontvangen bijdrage van de RVKO voor het innovatielab.

(1.7) Liquide middelen

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Kasmiddelen	-	-
Bankrekening private activiteiten	1.976.124	1.835.776
Bankrekening schatkistbankieren	668.079	541.901
Totaal liquide middelen	<u>2.644.203</u>	<u>2.377.677</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

(2.1) Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2020	Resultaat 2020	Overige 2020	Stand per 31-12-2020
Algemene reserve (publiek)	1.377.500	-41.250	-	1.336.250
Overige reserves (publiek)	956.068	-104.847	-	851.222
Algemene reserve (privaat)	1.132.873	181.939	-	1.314.812
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	216.652	30.537	-	247.189
Totaal eigen vermogen	5.383.093	66.379	-	5.449.473

	Stand per 1-1-2021	Resultaat 2021	Overige 2021	Stand per 31-12-2021
Algemene reserve (publiek)	1.336.250	-41.250	-	1.295.000
Overige reserves (publiek)	851.222	210.796	-	1.062.018
Algemene reserve (privaat)	1.314.812	252.228	-	1.567.040
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	247.189	-5.618	-	241.571
Totaal eigen vermogen	5.449.473	416.155	-	5.865.628

Algemene reserve (publiek)

De algemene reserve (publiek) bestaat uit de in de beginbalans ingebrachte waarde van het pand en terrein aan de Stationssingel 80 te Rotterdam en de door Hogeschool Leiden overgedragen inventaris. Hierop zijn de afschrijvingen van deze activa van de jaren 2014 tot en met 2021 in mindering gebracht.

Overige reserves (publiek)

De overige reserves (publiek) betreffen het afgewaardeerde deel van de achtergestelde lening die door de RVKO is verstrekt, onder aftrek van het deel dat, zoals aangegeven door het ministerie van OCW, als privaat mag worden verantwoord. De achtergestelde lening van € 3,25 miljoen wordt contant gemaakt tegen 15% rente gedurende een looptijd van 20 jaar. Het desbetreffende deel van de afwaardering in de beginbalans van de jaarrekening 2014 bedroeg € 2.750.000. Een toelichting op de achtergestelde lening van RVKO is opgenomen onder 2.3.

Op deze overige reserves is in 2014 en 2015 het negatieve publieke exploitatieresultaat in mindering gebracht dat veroorzaakt wordt door het in die jaren nog niet (volledig) ontvangen van de studentgebonden Rijksbijdrage OCW. Vanaf 2016 tot en met 2021 is het in totaal positieve publieke exploitatieresultaat aan de overige reserves toegevoegd.

Algemene reserve (privaat)

De algemene reserve (privaat) betreft het afgewaardeerde deel van de achtergestelde lening die door de RVKO is verstrekt, en, zoals aangegeven door het ministerie van OCW, mag worden terugbetaald aan de RVKO zolang de cijfers van de Stichting Thomas More Hogeschool blijven voldoen aan de eisen van liquiditeit en solvabiliteit. Het desbetreffende deel van de afwaardering in de beginbalans van de jaarrekening 2014 bedroeg € 301.424. De private reserve is later nog verhoogd met € 147.000 inzake de hogere boekwaarde van de overgenomen vaste activa van Hogeschool Leiden. Een toelichting op de achtergestelde lening van RVKO is opgenomen onder punt

2.3. Vanaf 2014 wordt aan de private algemene reserve het exploitatieresultaat over private activiteiten toegerekend.

Bestemmingsfondsen (privaat)

Dit betreft de door Sint Laurensfonds toegekende garantiesubsidie. In 2021 is door Sint Laurensfonds bevestigd dat er geen enkele aflossingsverplichting rust op dit bedrag. Jaarlijks vindt bestuurlijk overleg plaats met Sint Laurensfonds over de door Thomas More Hogeschool verrichte activiteiten die met deze garantiesubsidie mogelijk zijn gemaakt.

Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)

Dit betreft de wettelijke reserve ter hoogte van het aandeel in het eigen vermogen van Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

(2.2) Voorzieningen

	Stand per 01-01-2021	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2021
Personeelsvoorzieningen					
Duurzame inzetbaarheid	198.172	46.300	68.870	-	175.602
Wachtgeld	18.900	16.528	8.193	-	27.234
Gratificatie ambtsjubileum	148.748	-	10.459	48.899	89.391
Langdurig zieken	83.902	-	83.902	-	-
Totaal personeelsvoorzieningen	<u>449.723</u>	<u>62.827</u>	<u>171.424</u>	<u>48.899</u>	<u>292.227</u>
Totaal voorzieningen	<u>449.723</u>	<u>62.827</u>	<u>171.424</u>	<u>48.899</u>	<u>292.227</u>
Onderverdeling saldo			< 1 jaar	> 1 jaar	Stand per 31-12-2021
Duurzame inzetbaarheid			29.155	146.447	175.602
Wachtgeld			27.234	0	27.234
Gratificatie ambtsjubileum			2.107	87.284	89.391
Langdurig zieken			-	-	-
Totaal voorzieningen			<u>58.496</u>	<u>233.731</u>	<u>292.227</u>

Duurzame inzetbaarheid

De voorziening voor duurzame inzetbaarheid betreft de lasten voor werktijdvermindering voor oudere medewerkers. De voorziening wordt opgebouwd vanaf vijf jaar voorafgaand aan het jaar waarin de werktijdvermindering kan ingaan. Opbouw vindt dan plaats vanaf dat moment tot het moment dat de werktijdvermindering eindigt. In de berekening van de voorziening wordt rekening gehouden met de deelnamekansen aan de regeling en de blijfkansen van de medewerkers.

Wachtgeld

De voorziening wachtgeld betreft de kosten die voortvloeien uit het ontslag van een medewerker.

Gratificatie ambtsjubileum

De voorziening voor gratificaties ambtsjubileum betreft de reservering voor uitkeringen bij een 25-respectievelijk 40-jarig dienstverband in het onderwijs van medewerkers van de stichting. De voorziening wordt opgebouwd gedurende het dienstverband van de medewerkers.

(2.3) Langlopende schulden

Leningen o/g

Op basis van de verzelfstandiging heeft de RVKO een achtergestelde renteloze lening van € 3,25 miljoen verstrekt aan Stichting Thomas More Hogeschool. De lening is in de beginbalans gewaardeerd tegen de reële waarde, in dit geval de contante waarde tegen een rentepercentage van 15% per jaar en een looptijd van 20 jaar.

Het verschil tussen de nominale waarde van € 3,25 miljoen en de contante waarde van € 198.576 is gedeeltelijk verantwoord als publieke overige reserves (€ 2.750.000, zie 2.1) en gedeeltelijk als private algemene reserve (€ 301.424, zie 2.1). Het bedrag van € 2.750.000 was gebaseerd op de veronderstelling dat de waarde van de overgenomen activa van Hogeschool Leiden € 500.000 zou bedragen. Hierdoor dient € 3.250.000 minus € 500.000 ofwel € 2.750.000 als publieke overige reserve te worden verantwoord. Op basis van de definitieve jaarrekening 2014 van Hogeschool Leiden bleek dit bedrag € 647.000 te zijn. Derhalve is dit bedrag in 2016 alsnog gecorrigeerd.

De achtergestelde lening is achtergesteld ten opzichte van alle andere schulden van Stichting Thomas More Hogeschool. Het totale garantievermogen van de stichting bedraagt hierdoor per 31 december 2018 € 4.902.902, bestaande uit het eigen vermogen en de achtergestelde lening.

	Stand per 01-01-2021	Aangegane lening	Aflossingen	Stand per 31-12-2021	Rentevoet
Leningen o/g	198.576	-	-	198.576	0,0000%
Waarborgsommen	19.373	-	-	19.373	0,0000%
Rijksgegarandeerde leningen	1.155.833	-	46.233	1.109.600	0,5100%
Totaal langlopende schulden	1.373.782	-	46.233	1.327.549	

Onderverdeling saldo	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
Leningen o/g	198.576	198.576
Waarborgsommen	19.373	19.373
Rijksgegarandeerde leningen	1.063.367	878.435
Totaal langlopende schulden	1.281.316	1.096.384

Ten aanzien van de achtergestelde lening zijn geen zekerheden gesteld.

Waarborgsommen

De waarborgsom hangt samen met de huurovereenkomst die met de RVKO is gesloten.

Rijksgegarandeerde leningen

In 2015 heeft Stichting Thomas More Hogeschool een lening van € 1.387.000 afgesloten met het ministerie van Financiën. De looptijd van de lening is 30 jaar. De lening wordt lineair afgelost en de rente is 0,51% per jaar gedurende de gehele looptijd. Het ministerie van OCW heeft zich garant gesteld voor deze lening. Zie de Materiële vaste activa (1.2) voor de gestelde zakelijke zekerheden inzake deze lening. De aflossingsverplichting in 2022 die is opgenomen onder de langlopende schulden bedraagt in totaal € 46.233.

(2.4) Kortlopende schulden

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Crediteuren	161.208	165.634
Belastingen en premies sociale verzekeringen	279.108	268.519
Schulden ter zake van pensioenen	90.957	80.170
Overige schulden	462.072	280.563
Overlopende passiva	<u>1.313.388</u>	<u>1.516.339</u>
Totaal kortlopende schulden	<u>2.306.732</u>	<u>2.311.225</u>
<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		
Loonheffing	277.233	265.479
Omzetbelasting	1.875	2.641
Premies sociale verzekeringen	<u>-</u>	<u>399</u>
	<u>279.108</u>	<u>268.519</u>
<i>Overige schulden</i>		
RVKO	-	10.449
Netto salarissen	3.465	-
Overige schulden	<u>458.607</u>	<u>270.114</u>
	<u>462.072</u>	<u>280.563</u>
<i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen collegegeld	499.190	750.191
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	174.967	166.667
Vooruitontvangen subsidies OCW overige	166.125	-
Vooruitontvangen bedragen	-	-
Vakantiegeld en -dagen	299.030	269.128
Rente	3.101	3.230
Overige overlopende passiva	153.086	125.740
Vooruitontvangen subsidies Overige	<u>17.889</u>	<u>201.384</u>
	<u>1.313.388</u>	<u>1.516.339</u>

Overige schulden

De schuld aan de RVKO is direct opeisbaar en hierop rusten geen rente, verstrekte zekerheden of garanties etc. De post overige schulden is in vergelijking met voorgaand jaar hoger. In 2021 zijn geen voorschotfacturen inzake de detacheringen en de administratieve ondersteuning door de RVKO verstuurd. Deze zijn begin 2022 wel verstuurd en afgewikkeld.

Vooruitontvangen collegegeld

De vooruitontvangen collegegelden zijn afgenomen door de halvering van het wettelijk collegegeld. De Rijksoverheid heeft daartoe voor collegejaar 2021/2022 besloten als maatregel naar aanleiding van COVID-19. Dit wordt in de Rijksbijdrage gecompenseerd.

Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt
Dit betreft de OCW subsidie voor Opleiden in de School.

Vooruitontvangen subsidies OCW overige
Dit betreft het nog te besteden deel van de in 2021 ontvangen extra (niet-normatieve) Rijksbijdrage inzake het Nationaal Programma Onderwijs.

Vooruitontvangen subsidies Overige
Deze zijn gedaald door inzet van de subsidie voor het Innovatielab zoals toegekend door de RVKO.

Model G. Verantwoording Regeling OCW-subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs 20/21	1177635-1	21 september 2021	Ja
Subsidieregeling coronabaten in het hoger onderwijs	COHO210001	13 april 2021	Ja
Subsidieregeling extra hulp voor de klas	COHO21-20016	7 oktober 2021	Ja
Regeling tegemoetkoming opleidingsscholen 2019	OS-2020-C-004	30 november 2020	Nee

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Er zijn geen subsidies die hier toegelicht dienen te worden.

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Er zijn geen subsidies die hier toegelicht dienen te worden.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Niet verwerkte rechten

De hogeschool verhuurt een deel van het schoolgebouw aan de RVKO. Het contract loopt tot en met 30 juni 2026, met twee maal het eenzijdige recht voor de RVKO om de huur te verlengen met telkens 5 jaar. Het totale recht betreft op 31 december 2021 circa € 599.000 (prijspeildatum 2021), waarvan € 133.000 korter dan één jaar, € 466.000 langer dan één jaar en korter dan vijf jaar.

Wachtgeld

Met ingang van 1 januari 2007 is een wijziging in de betaling wachtgeldverplichtingen doorgevoerd. Dit betekent dat alle hogescholen gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor wachtgeldverplichtingen van voor 1996. Door het ontbreken van het inzicht in het totaaleffect worden deze kosten niet voorzien.

Overige contracten

Voor de volgende zaken zijn meerjarige verplichtingen aangegaan (met onderverdeling naar de looptijd van de verplichting):

	< 1 jaar	1 tot 5 jaar	> 5 jaar
Ondersteunende diensten administratie en ICT	140.000	560.000	onbekend
Elektriciteit en gas	50.000	150.000	-
Multifunctionals (kopieer-, print- en scanapparaten)	10.000	-	-
Schoonmaak	65.000	-	-
Studenteninformatiesysteem	18.000	63.000	-

Toelichting op de staat van baten en lasten

(3.1) Rijksbijdragen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rijksbijdrage OCW	5.864.215	5.122.053	4.917.317
Niet-normatieve Rijksbijdrage OCW	429.741	-	-
Geoormerkte subsidies OCW	294.720	250.000	152.049
Totaal Rijksbijdragen	6.588.676	5.372.053	5.069.366

De Rijksbijdrage OCW is hoger dan begroot door een tussentijdse aanpassing van het macro-budget voor het hoger onderwijs naar aanleiding van de sterk toegenomen studentenaantallen (€ 346.000) en compensatie voor de halvering van het collegegeld (€ 254.000). Daarnaast zijn er extra subsidies voor de uitvoering van het Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleiding (€ 75.000) en de aan COVID-19 gerelateerde subsidie Extra hulp voor de klas (€ 47.000).

De niet-normatieve Rijksbijdrage OCW komt voort uit de corona-envelop naar aanleiding van het bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs. De directie van Thomas More Hogeschool heeft een bestedingsplan NPO opgesteld dat na instemming van de medezeggenschapsraad is vastgesteld. De in 2021 in het plan aangegeven activiteiten als het extra begeleiden van studenten, aanpassingen van het rooster en het aanpassen van enkele ruimtes zijn in 2021 uitgevoerd. Met name de aanpassing van enkele ict-applicaties wordt naar verwachting in 2022 uitgevoerd en zijn een verschuiving in tijd ten opzichte van het oorspronkelijke plan.

De geoormerkte subsidies OCW betreffen voornamelijk de subsidie voor de Opleidingsschool van OCW. Vanaf collegejaar 2020-2021 is de subsidie weer toegekend, waarbij de eerste twee collegejaren € 250.000 per jaar wordt toegekend. Ten opzichte van de begroting zijn de geoormerkte subsidies met name hoger door aanvullende COVID-19 subsidies zoals Coronabanen in het hoger onderwijs.

De Rijksbijdragen zoals opgenomen onder Rijksbijdrage OCW hebben een structureel karakter. De Rijksbijdragen die op zijn genomen onder de overige onderdelen betreffen incidentele subsidies of subsidies die aangevraagd dienen te worden, maar waarbij niet met zekerheid gezegd kan worden dat de aanvragen ook gehonoreerd worden. Zodoende beschouwen we deze subsidies als incidenteel.

(3.2) Overige overheidsbijdragen en – subsidies

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Bijdrage educatie	-	38.220	-

In de begroting werd verondersteld dat dit een rechtstreekse bijdrage van de gemeente zou zijn. Hogeschool Rotterdam zit hier als penvoerder tussen. De realisatie staat onder de overige baten.

(3.3) College-, cursus-, les- en examengelden

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Collegegelden sector HBO	1.347.489	1.577.081	1.533.901

De collegegelden zijn met name lager doordat de overheid heeft besloten om het collegegeld voor 2021/2022 te halveren. Dit is gecompenseerd in de Rijksbijdrage OCW (zie 3.1).

(3.4) Baten werk in opdracht derden

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Contractonderwijs	762.770	550.000	627.634

In de begroting is uitgegaan van een omzetsdaling als gevolg van COVID-19. Dit blijkt mee te vallen en zeker na de zomervakantie is de omzet verder gegroeid, mede door de verbreding van het aanbod.

(3.5) Overige baten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Verhuur	111.750	170.000	120.693
Detachering personeel	176.589	184.010	245.293
Studentbijdragen	60.660	71.541	59.943
Automaat	133	-	1.186
Kantine	38.009	-	-
Bijdrage RVKO innovatielab	338.150	-	-
Overige	319.363	249.925	369.507
Totaal overige baten	1.044.654	675.476	796.622

De verhuur van ruimte in het schoolgebouw is gedaald als gevolg van de COVID-19 pandemie.

De detacheringen betreffen eigen medewerkers die deels voor andere organisaties werken.

In de zomer is gestart met de exploitatie van een eigen cateringfaciliteit (Café 80). Hierdoor zijn tevens de lasten voor catering (zie 4.4) toegenomen.

De RVKO heeft voor 2020, 2021 en 2022 subsidie toegekend voor de realisatie van een innovatielab nabij de entree van de hogeschool. Dit is een ontmoetings- en inspiratieplek voor studenten, docenten en de leerkrachten en leerlingen van de basisscholen.

(4.1) Personeelslasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2021	2021	2020
Lonen en salarissen	4.636.228	4.902.939	4.177.479
Sociale lasten	623.583	500.000	546.170
Pensioenpremies	771.694	600.000	657.903
Overige personele lasten	1.280.350	906.553	1.081.882
Totaal personele lasten	7.311.855	6.909.492	6.463.434
<i>Overige personele lasten</i>			
Dotaties personele voorzieningen	13.929	10.000	237.236
Personeel niet in loondienst	403.754	188.285	170.704
Detacheringen convenant partners	251.677	148.708	253.163
Gastdocenten	35.883	55.000	21.664
Uitzendkrachten	68.645	50.000	47.468
Lectoraat Hogeschool Leiden	60.000	63.000	60.000
Professionalisering	402.340	235.000	271.956
Overig	143.663	175.000	85.504
Af: Uitkeringen (-/-)	-99.541	-18.440	-65.813
	1.280.350	906.553	1.081.882

De salarislasteren zijn ten opzichte van 2020 gestegen doordat het team in de loop van 2020 verder is uitgebreid in verband met de stijging van het studentenaantal. Tevens stijgen de salarissen door indexaties en periodieke verhogingen in de schaal. De salarislasteren zijn wel in lijn met de begroting. De pensioenpremies die ABP hanteert zijn per 1 januari 2021 opnieuw gestegen.

De dotaties aan de personele voorzieningen waren in 2020 met name hoog door een langdurig ziektegeval (€ 135.000) en de dotatie aan de voorziening voor jubilea-uitkeringen als gevolg van de daling van de disconteringsvoet.

De posten inzake personeel niet in loondienst en detacheringen convenant partners zijn hoger dan begroot als gevolg van de inzet van extra in 2021 toegekende subsidies. In een aantal gevallen kon personele inzet via inhuur en detachering gerealiseerd worden.

De lasten voor professionalisering zijn hoger doordat hierin ook lasten voor de contractactiviteiten zijn opgenomen. Doordat de omzet van de contractactiviteiten boven de begroting uitkomt, zijn ook de aan deze omzet verbonden lasten hoger.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2021 waren gemiddeld 69 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2020: 64). Dit betreft voor 49 fte onderwijzend personeel (2020: 45), 18 fte onderwijsondersteunend personeel (2020: 16) en 2 fte directie (2020: 3).

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2021 (2020: 0).

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 95 in 2021 (2020: 90). OP 67 (2020: 63), OOP 24 (2020: 22) en directie/bestuur 4 (2020: 5).

Wet normering topinkomens (WNT)

De Wet Normering Topinkomens (WNT) is van toepassing op Stichting Thomas More Hogeschool. Het voor Stichting Thomas More Hogeschool toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 149.000. Dit is gebaseerd op het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse C.

Complexiteitspunten per criterium:

1. Driejaarsgemiddelde van de totale baten per kalenderjaar	4
2. Driejaarsgemiddelde van het aantal bekostigde studenten	1
3. Het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren	2
Totaal	7

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

Gegevens 2021	De heer A.J.M. Groot Zwaafink	Mevrouw C.M.H. Zwaan- van Schijndel	Mevrouw D.H. van Kammen
bedragen x € 1			
Functiegegevens	Voorzitter	Lid Algemeen Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,2	0,1	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	22.874	11.437	117.656
Beloningen betaalbaar op termijn	4.213	2.107	21.476
<i>Subtotaal</i>	<i>27.087</i>	<i>13.544</i>	<i>139.132</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.800	14.900	149.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging	27.087	13.544	139.132
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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2020					
bedragen x € 1	De heer A.J.M. Groot Zwaaftink		Mevrouw C.M.H. Zwaan- van Schijndel		Mevrouw D.H. van Kammen
Functiegegevens	Voorzitter		Lid Algemeen Bestuur		Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,2		0,1		1,0
Dienstbetrekking?	ja		ja		ja
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	21.646		10.823		115.783
Beloningen betaalbaar op termijn	3.773		1.886		19.958
<i>Subtotaal</i>	<i>25.419</i>		<i>12.709</i>		<i>135.741</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.600		14.300		143.000
Totaal bezoldiging	25.419		12.709		135.741

Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1 tot en met 12

Niet van toepassing

Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021					
bedragen x € 1	de heer J.B.M. ten Berge	Mevrouw J.W.M. Gegersen- Hermans	mevrouw I.M. Bakker	de heer J.M.M. Dumoulin	de heer C. Aydin
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging*	10.817	5.960	5.960	5.960	5.960
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2020					
bedragen x € 1	de heer J.B.M. ten Berge	Mevrouw J.W.M. Gegersen- Hermans	mevrouw I.M. Bakker	de heer J.M.M. Dumoulin	de heer C. Aydin
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	4.500	3.000	3.000	3.000	3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.450	14.300	14.300	14.300	14.300

* In 2021 is de vergoeding aan de heer J.B.M. ten Berge inclusief omzetbelasting, hetgeen door latere liquiditatie van de desbetreffende vennootschap niet meer gecorrigeerd kon worden.

Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Niet van toepassing

Topfunctionarissen met een bezoldiging van meer dan € 1.700. De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen)

Deze opgave wordt niet separaat verstrekt. De heer A.J.M. Groot Zwaftink en mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel ontvangen tevens bezoldiging bij Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO). De RVKO legt reeds op basis van de bepalingen van de WNT conform de paragrafen 2, 3 en 4 van de WNT verantwoording af en valt daarom niet onder het criterium voor gelieerde rechtspersonen zoals bedoeld in artikel 1.1. onder m van de WNT. Vastgesteld is dat de som van alle bezoldigingen per persoon niet leidt tot een overschrijding van het algemeen bezoldigingsmaximum van € 209.000.

Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Niet van toepassing. Er zijn geen dienstbetrekkingen met leidinggevende topfunctionarissen aangegaan op of na 1 januari 2018.

Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Niet van toepassing. Er zijn geen dienstbetrekkingen met leidinggevende topfunctionarissen aangegaan op of na 1 januari 2018.

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen

Niet van toepassing

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individuele toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

(4.2) Afschrijvingen vaste activa

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Gebouwen en terreinen	314.243	296.671	190.011
Inventaris en apparatuur	90.249	153.187	98.009
Totaal afschrijvingen vaste activa	404.492	449.858	288.019

De afschrijvingslasten zijn hoger dan voorgaand jaar door de oplevering van de verbouwing in 2021. Ten opzichte van de begroting zijn de afschrijvingslasten lager. Enerzijds doordat sommige investeringen later zijn gedaan, terwijl in de begroting voor een geheel jaar afschrijvingslasten zijn meegenomen. Anderzijds doordat ten aanzien van de implementatie van het nieuwe studenteninformatiesysteem kritisch is gekeken naar de te activeren bedragen en de direct ten laste van de exploitatie te verantwoorden lasten.

(4.3) Huisvestingslasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Huur	25.190	10.200	29.503
Verzekeringen	14.588	8.500	11.108
Klein onderhoud en exploitatie	72.048	60.000	58.968
Energie en water	61.312	75.620	56.533
Schoonmaakkosten	99.548	85.400	77.644
Heffingen	48.635	29.650	46.166
Dotatie onderhoudsvoorziening	-	-	-
Tuinonderhoud	16.481	6.000	4.175
Bewaking/beveiliging	11.386	7.500	8.650
Overige huisvestingslasten	415.848	40.000	112.508
Totaal huisvestingslasten	765.036	322.870	405.255

De huur betreft opslagruimte, maar als gevolg van COVID-19 ook extra externe ruimte bijvoorbeeld rondom de diplomering.

In 2020 waren de lasten voor klein onderhoud en exploitatie relatief hoog, doordat in aanloop naar de oplevering van de verbouwing ook een aantal kleine restpunten is opgepakt.

De schoonmaaklasten zijn gestegen door de overeenkomst met een nieuw schoonmaakbedrijf en extra schoonmaak rondom de oplevering van de verbouwing.

De lasten voor heffingen waren laag begroot. De OZB-waarde is mede naar aanleiding van de verbouwing toegenomen.

De overige huisvestingslasten zijn hoger dan begroot doordat in de begroting geen rekening is gehouden met uitgaven (ruim € 300.000) inzake het innovatielab voor het deel dat de RVKO met een subsidie financiert. Daarnaast heeft eind 2021 nog een functionele aanpassing van het dakterras plaatsgevonden. Omdat dit de buitenruimte betreft, wordt dit niet als een investering in een materieel vast actief gezien.

(4.4) Overige lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Administratie- en beheerslasten	484.245	432.769	592.025
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	41.216	37.000	41.986
Overige	396.324	446.360	290.881
Totaal overige lasten	921.785	916.129	924.892
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer - RVKO	138.961	120.521	115.919
Administratie en beheer - ICT	247.155	185.588	291.714
Accountantskosten	57.545	55.000	63.554
Reis- en verblijfkosten	646	5.000	4.642
Telefoonkosten	28.892	29.660	38.617
Kantoorartikelen	7.317	7.000	9.480
Deskundigenadvies	3.729	30.000	68.099
	<u>484.245</u>	<u>432.769</u>	<u>592.025</u>
<i>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>			
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	32.693	25.000	36.569
Examens	6.600	12.000	5.417
Diplomerings	1.923	-	-
	<u>41.216</u>	<u>37.000</u>	<u>41.986</u>
<i>Overige</i>			
Wervingskosten	37.999	52.000	19.331
Representatiekosten	25.062	12.500	20.562
Catering cursussen, koffie en thee	37.101	25.000	21.005
Excursies	68.441	75.000	33.452
Contributies	92.674	82.800	52.829
Porto	4.327	500	506
Verzekeringen	48.085	41.360	40.823
Reproductiekosten, drukwerk	42.896	38.500	17.466
Juridische ondersteuning	5.351	10.000	4.908
Dotatie aan voorziening debiteuren	-30.000	-	52.500
Overige	64.388	108.700	27.499
	<u>396.324</u>	<u>446.360</u>	<u>290.881</u>

De ICT-lasten zijn hoger als gevolg van de conversie van de studentenadministratie. Hier worden extra lasten voor gemaakt om de conversie goed te ondersteunen. Een deel van deze lasten was begroot als investering, maar blijkt bij nadere analyse niet te activeren.

In 2020 zijn de contributielasten incidenteel lager door een restitutie van Radiant en de vrijval van een reservering voor de contributie van de Vereniging Hogescholen.

De lasten voor catering zijn toegenomen door de exploitatie van de eigen cateringfaciliteit in Café 80 vanaf de zomervakantie (zie tevens 3.5).

Onder de post overige is in de begroting rekening gehouden met kosten voor een symposium van het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel. Dit symposium wordt georganiseerd zodra de restricties inzake COVID-19 daaromtrent worden losgelaten.

Toelichting accountantskosten

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria ten laste van het resultaat gebracht door de onafhankelijke accountant:

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Controle van de jaarrekening	57.545	55.000	63.554
Andere controlewerkzaamheden	-	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	<u>57.545</u>	<u>55.000</u>	<u>63.554</u>

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De toelichting betreft de in het boekjaar verantwoorde lasten (inclusief omzetbelasting).

(5) Financiële baten en lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rentelasten	-18.648	-10.000	-10.080

(7) Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Aandeel in resultaat Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	94.382	80.000	130.537

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier behoeven te worden toegelicht.

Opgave verbonden partijen

Een opgave van verbonden partijen is hieronder weergegeven.

Naam	Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	Thomas More Leiderschapsacademie B.V.
Juridische vorm	stichting	B.V.
Statutaire zetel	Rotterdam	Rotterdam
Code activiteiten	4	1
Eigen vermogen 31 december 2021	€ 44.680.936	€ 483.142
Resultaat jaar 2021	€ 12.203.408	€ 188.764
Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	nee	nee
Deelname %	n.v.t.	50%
Consolidatie ja/nee	nee	nee
Omschrijving doelstelling	Basisonderwijs	Aanbieden van opleidingen aan (aspirant) leidinggevend in het onderwijs.
Samenstelling van bestuur	A.J.M. Groot Zwaaftink (voorzitter) C.M.H. Zwaan-van Schijndel	Epsedean B.V. (R.W. Mentink) Stichting Thomas More Hogeschool (A.J.M. Groot Zwaaftink)

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

Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO)

De verbondenheid tussen Stichting Thomas More Hogeschool en de RVKO is onder de grondslagen nader uiteengezet. De op marktconforme tarieven gebaseerde transacties tussen de Stichting Thomas More Hogeschool en de RVKO zijn:

1. *Opleidingen en cursussen € 532.290 (€ 395.722 Contractactiviteiten, € 136.570 collegegeld zij-instroom)*

Thomas More Hogeschool verzorgt diverse opleidingen en cursussen voor scholen en medewerkers van de RVKO. De RVKO betaalt hiervoor dezelfde tarieven als welke in rekening worden gebracht aan andere organisaties aan wie Thomas More Hogeschool vergelijkbare opleidingen en cursussen aanbiedt of het tarief is gebaseerd op het collegegeld.

2. *Verhuur van ruimte bestuursbureau €122.048*

Thomas More Hogeschool en de RVKO hebben een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte in het pand aan de Stationssingel 80 te Rotterdam waar het bestuursbureau van de RVKO sinds maart 2016 is gevestigd.

In 2021 is er (door de verbouwing en COVID-19) geen andere verhuur van ruimtes aan de RVKO geweest. Normaal gesproken verhuurt Thomas More Hogeschool enkele malen per jaar ruimtes aan de RVKO. Directievergaderingen van de RVKO, dagen waarop alle schooldirecties bijeen komen, worden met enige regelmaat op de hogeschool georganiseerd. De aula biedt voldoende ruimte voor plenaire sessies en in het pand zijn ook voldoende mogelijkheden om in de verschillende clusters te vergaderen. De verhuurtarieven zijn afgeleid van tarieven die ook aan externe partijen in rekening worden gebracht. Tevens worden de werkelijke lasten voor eventueel verzorgde catering doorbelast.

3. *Ondersteuning door het bestuursbureau van de RVKO € 138.961*

Het bestuurskantoor van de RVKO verricht ondersteunende diensten (financieel, personeel, juridisch, facilitair en ict) voor Thomas More Hogeschool. Hiertoe zijn twee kosten voor gemene rekening regelingen afgesloten. De desbetreffende lasten worden op basis van de werkelijke lasten doorbelast door de RVKO aan Thomas More Hogeschool op basis van de vooraf vastgestelde verdeelsleutel.

4. *Inzet werknemers van de RVKO t.b.v. pabo Thomas More € 288.561 en andersom € 55.661*

De RVKO belast, net als andere convenant partners, de salarislasten door van mensen die werkzaam zijn op de werkplaats van de pabo. Dit betreft een samenwerkingsvorm die reeds bestond toen de pabo nog onder het bevoegd gezag van Hogeschool Leiden viel. Tevens zijn de loonkosten doorbelast van RVKO medewerkers die zijn ingezet voor het subsidieproject Opleiden in de School.

5. *Financiering door middel van achtergestelde lening van € 3,25 miljoen*

Zoals ook reeds elders in deze jaarrekening is toegelicht, heeft de RVKO in het verleden bij de (zelfstandige) start van Thomas More Hogeschool aan Thomas More Hogeschool een achtergestelde lening verstrekt voor een bedrag van € 3,25 miljoen. Op deze lening rust geen rente- en aflossingsverplichting. De lening is verstrekt ter financiering van de verzelfstandiging, waarbij Thomas More Hogeschool in 2014 (studenten en verleende graden) en 2015 (verleende graden) nog geen volledige Rijksbijdrage ontving van het ministerie van OCW.

6. *Subsidiebijdrage voor realisatie Innovatielab € 400.000 (2020, 2021 en 2022)*

De RVKO en Thomas More Hogeschool willen gezamenlijk een Innovatielab realiseren in het gebouw aan de Stationssingel 80 te Rotterdam. Doelstelling van het Innovatielab is de koppeling maken tussen onderwijsinnovatie, continue verbetering van de opleidingen van Thomas More Hogeschool en het onderwijs op de scholen. Het Innovatielab dient daartoe een inspirerende ruimte te worden voor leerlingen, studenten, leerkrachten en pabo-docenten. Thomas More Hogeschool is penvoerder van het project en de RVKO heeft voor een subsidiebijdrage toegekend voor de realisatie van het Innovatielab in de jaren 2020 (€ 200.000), 2021 (€ 100.000) en 2022 (€ 100.000).

Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

De verbondenheid tussen Stichting Thomas More Hogeschool en Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is onder de grondslagen nader uiteengezet. In 2021 heeft Stichting Thomas More Hogeschool enkele facturen gestuurd voor de lokaalhuur voor groepen die in Rotterdam de schoolleidersopleiding volgen, de daarmee samenhangende lunchkosten en voor de administratieve ondersteuning. In totaal is hiervoor inzake 2021 een bedrag van circa € 6.000 doorbelast aan deze besloten vennootschap.

Ondertekening van de jaarrekening

Rotterdam, 13 juni 2022

Stichting Thomas More Hogeschool

was getekend door (origineel ondertekende versie is in te zien bij de hogeschool):

Het College van Bestuur

A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

D.H. van Kammen

Het Algemeen Bestuur

A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

C.M.H. Zwaan-van Schijndel

De Raad van Toezicht

C. Aydin
Voorzitter

J.M.M. Dumoulin

I.M. Bakker

J.W.M. Gregersen-Hermans

W. Korving

16. Overige gegevens

Statutaire regeling inzake bestemming resultaat

Er is geen statutaire bepaling inzake de bestemming van het resultaat.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Thomas More Hogeschool

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Thomas More Hogeschool te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Thomas More Hogeschool op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2021;
- de staat van baten en lasten over 2021; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Thomas More Hogeschool, 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.

JCMY3KXS2MEV-1467381921-29

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Fascinatio Boulevard 350, 3065 WB Rotterdam, Postbus 8800, 3009 AV Rotterdam

T: 088 792 00 10, F: 088 792 95 33, www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen 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 ook andere informatie. Dat betreft alle informatie in het jaarverslag anders dan 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 2021 is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

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 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Eindhoven, 13 juni 2022
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door drs. T.A.G. van Boxtel RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Thomas More Hogeschool
Stationssingel 80
3033 HJ Rotterdam

Internet: www.thomasmorehs.nl

KvK-nummer: 59638273

RSIN: 853582737

Administratienummer-BRIN: 42664-30VP

Contactpersoon: drs. J. den Hartog RA
controller
telefoon: 010 453 7546
e-mail: j.denhartog@thomasmorehs.nl



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden