



Thomas More
Hogeschool



Jaarverslag 2022

Vastgesteld op 12 juni 2023



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

Voorwoord

Bij Thomas More Hogeschool draait alles erom hoe onderwijsprofessionals van betekenis kunnen zijn voor kinderen in het basisonderwijs in Rotterdam en regio. Studenten, opleiders, leraren, schoolleiders, onderzoekers en ondersteuners, werkzaam bij de hogeschool en bij de convenantpartners, inclusief al de opleidingsscholen; allen maken ze deel uit van een onderwijsgemeenschap die er op gericht is om samen goed onderwijs te maken.

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 uitgeprobeerd. 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.

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 werken we aan de ontwikkelen van een vernieuwd curriculum, om te beginnen voor de deeltijdopleiding, gericht op voor studenten en werkveld heldere en relevante leeruitkomsten. Wereldwijsheid is één 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 een steentje kan bijdragen. Diversiteit van studenten en medewerkers is dan ook een tweede pijler in ons Strategisch Plan. In 2022 is actief beleid gevoerd om meer rolmodellen te creëren voor (toekomstige) onderwijsprofessionals.

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 2022 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 nieuw opgezette Innovatielab wordt volop gebruikt, met state of the art materialen en de nieuwste mogelijkheden op het gebied van de toepassing van ICT-technologie in het onderwijs. Ook het nieuwe buitenlokaal draagt bij aan de vormgeving van eigentijds onderwijs.

COVID-19 heeft, zeker in de eerste helft van 2022, wederom een groot beroep op flexibiliteit en creativiteit van (aspirant-) studenten en medewerkers gedaan. Voorop stond focus houden op onderwijs en, zodra er weer mogelijkheden ontstonden voor fysiek onderwijs, op het slim gebruik

maken van blended learning. De gevolgen van de 'covid-jaren' 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 2022. 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 Zwaftink, voorzitter

Inhoudsopgave

Bestuursverslag

1. Over Thomas More Hogeschool	6
1.1 Wie zijn we.....	6
1.2 Organogram en inrichting organisatie	7
1.3 Samenwerkingsverbanden: sterke netwerken	8
1.4 Kwaliteitsafspraken	8
1.5 Dynamische ontwikkelingen rond lerarenopleidingen	8
1.6 Belangrijke acties in 2022	9
1.7 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling.....	10
1.8 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	11
1.9 Diversiteit studenten en medewerkers.....	12
1.10 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling.....	15
1.11 Innovatieve onderwijspraktijken.....	16
1.12 Variëteit aan routes	16
1.13 Sterke netwerken.....	17
1.14 TMA, dé partner voor professionalisering	19
1.15 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	19
1.16 Bruisend ontmoetingscentrum	19
2. Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren.....	20
2.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingsschool (TMO).....	20
2.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP).....	22
2.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA).....	30
3. Internationalisering	35
4. Samenwerken met studenten, tevredenheid en welzijn	37
5. Kwaliteitsborging.....	39
6. TMH Kwaliteitsafspraken	42
7. Instroom, doorstroom, uitval	53
8. Medewerkersbeleid.....	58
9. NPO bestedingsplan, realisatie en vooruitblik.....	65
10. Financiën.....	70

Verslag van de medezeggenschapsraad

11. Jaarverslag medezeggenschapsraad 2022	85
--	-----------

Verslag van de Raad van Toezicht

12. Jaarverslag Raad van Toezicht 2023.....	87
---	----

Bijlagen

Bijlage 1. kerngegevens over de instelling.....	92
Bijlage 2. goed onderwijs, goed bestuur.....	93
Bijlage 3. TMH Strategisch Plan 2019-2024.....	95

Jaarrekening en overige gegevens

13. Jaarrekening.....	99
14. Overige gegevens	133

1. Over Thomas More Hogeschool

1.1 Wie zijn we

Op Thomas More Hogeschool leiden we onderwijsprofessionals op voor het basisonderwijs. Met inmiddels 1000 studenten en 110 medewerkers zijn we een kleine hogeschool en een (middel)grote pabo.

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. Inmiddels treffen we voorbereidingen voor het volgende Strategisch Plan 2024-2030.

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, onderwijsprofessionals 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.

Wereldwijze onderwijsprofessionals

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 onderwijsprofessionals

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

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. In 2022 is daar De Casimirschool, Gouda aan toegevoegd.

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.

We hebben een eigen gebouw, vlak achter Rotterdam Centraal Station, dat in de afgelopen jaren ingrijpend verbouwd is met een nieuwe aula, uitbreiding van de studentwerkplekken en een cateringvoorziening met terras voor studenten en medewerkers: Café 80. Ook is er een Innovatielab in het hart van het gebouw en een Buitenlab rond het gebouw, die beiden openstaan voor studenten, opleiders en leraren en kinderen uit het basisonderwijs.

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

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

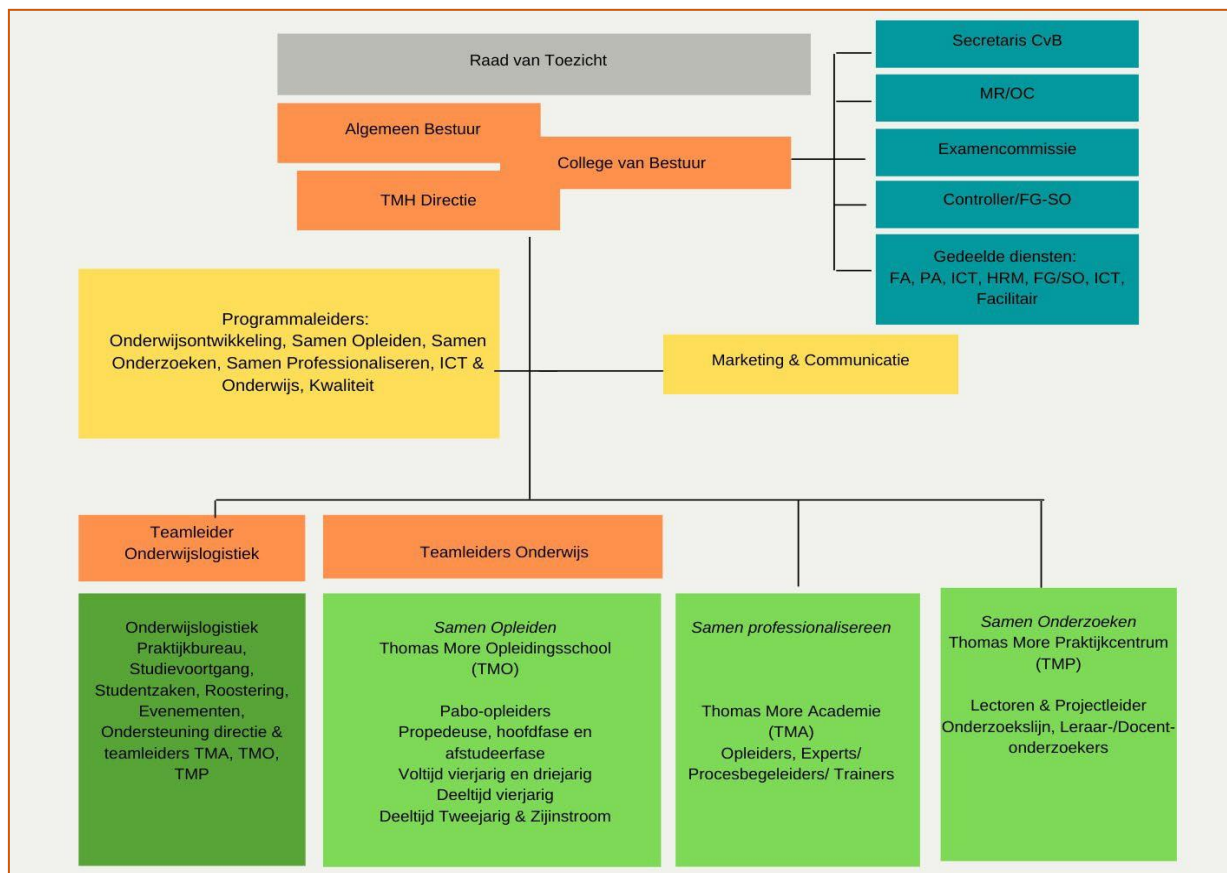
Studenten kunnen zich **specialiseren voor het werken met jonge of oudere kinderen** en **profiëren** door facultatief naast hun opleiding de vakspecialisatie Muziek te volgen (in het kader van *Meer muziek in de klas*), of binnen hun opleiding te kiezen voor het traject Specialist Sportieve en Gezonde School (TMH is in 2021 als eerste pabo gecertificeerd voor dit traject) en voor 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.

1.2 Organogram en inrichting organisatie

We hebben inmiddels in totaal ruim 100 medewerkers, waarvan 71% medewerkers onderwijsgevend personeel en 29% medewerkers onderwijslogistiek en facilitair 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, Samen professionaliseren en Samen onderzoeken.

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	Radiant	Educatieve Alliantie Zuid-Holland
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.	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.	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.



NB: CHE heeft in de loop van 2022 aangegeven zich met ingang van 2023 uit Radiant terug te trekken.

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) en aan de experimenten en pilots op het gebied van goede voorbereiding van studenten op de pabo.

Begin november 2022 verschijnt het advies van de **Onderwijsraad Taal en rekenen in het vizier**, waarin zorgen worden geuit over de beheersing van taal en rekenen van Nederlandse jongeren en geadviseerd wordt om factoren die de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs bepalen, langdurig en in samenhang aan te pakken, bijvoorbeeld door meer en betere integratie in andere schoolvakken en zorg voor bekwame leraren in taal- en rekenonderwijs.

In december 2022 stuurt de minister van OCW de Decemberbrief Lerarenbeleid naar de Tweede Kamer, waarin wordt ingezet op nog meer focus en versnelling ten opzichte van de eerder opgestelde werkagenda ‘Samen voor het beste onderwijs’. Dit moet worden bereikt door de vorming van onderwijsregio’s waar bindende afspraken worden gemaakt over de aanpak van het lerarentekort. Partijen in de regio die daar nu nog in verschillende verbanden aan werken zoals de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP), de partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) en de regionale Educatieve Allianties verbinden zich tot één onderwijsregio met een **Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt (RATO)**, om te beginnen binnen de huidige financiële kaders. Deze regionale aanpak gaat vergezeld van de oprichting van een landelijke ‘realisatie-eenheid’, conform het advies van Van der Bunt, onder voorzitterschap van Lodewijk Asscher: een slagvaardige landelijke organisatie die regie voert op de regionale samenwerkingen.

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 2021-2022 en 2022-2023.

1.6 Belangrijke acties in 2022

Ambities Strategisch Plan 2019-2024	Acties 2022
1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	- Samensturing directie, teamleiders, programmaleiders en vakgroepcoördinatoren. - Project Werkgeluk - Oriëntatie op nieuwe ontwikkelingen in de wereld om ons heen met het oog op het Strategisch Plan 2024-2030
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	- Ontwerp vernieuwd curriculum Deeltijd op basis van leeruitkomsten en structuur met digitaal portfolio - Ontwikkeling minor Inclusion and Environment in the city.
3. Diversiteit studenten en medewerkers	- Verder uitbouwen marketing & wervingsstrategie, behouden groei instroom en vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen - TMH Inclusief & sociaal veilig - Versterken sociale kaart studentenwelzijn/ zorgstructuur

Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	- Roostering voor verschillende gebruikers en flexibilisering onderwijsprogramma door implementatie applicatie Xdual - Nieuwe Digitale Leeromgeving CANVAS - Pilot Microcredentials- Edubadges - Risicoanalyse Kennisveiligheid/ AVG - Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)
Innovatieve onderwijspraktijken	- Doorontwikkeling Innovatielab in het gebouw van de hogeschool en aanleg Buitenlab - vanuit Samen opleiden en Samen professionaliseren bijdragen aan de ontwikkeling van een doordachte praktijk van Onderwijs slim organiseren en carrierepaden van leraren.
Variëteit aan routes	- Doorontwikkeling deeltijd tot flexibel traject van twee, drie of vier jaar - Soepele instroom vanuit LevelUp naar deeltijd - Intensief inzetten op goede voorbereiding aspirant-studenten op de pabo
Sterke netwerken	- Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort - Participatie Educatieve Alliantie Zuid-Holland - Samenwerking met Radianthogescholen - Partners van de Thomas More Academie (zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie)
TMA dé partner voor professionalisering	- Loopbaanpaden en duurzaam docentschap Zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie
Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	- Participatie Radiant Onderzoeksc consortium Waardengedreven Handelen - Ontwikkelen gezamenlijk concept en praktijken voor het '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	- Oppakken van programmering inspiratiemomenten met gastsprekers - Intensiveren gebruik Innovatielab/ Buitenlab door kinderen-leraren

Hieronder lichten we de aandachtspunten 2022 kort toe. Om dubbelingen te voorkomen verwijzen we waar mogelijk naar andere relevante hoofdstukken in dit jaarverslag.

1.7 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling

Samensturing directie, teamleiders, programmaleiders en vakgroepcoördinatoren

De groei van de organisatie op onze drie kernfuncties in samenhang (studentaantallen bij samen opleiden, groei aantal deelnemers/trajecten bij samen professionaliseren in de Thomas More Academie en uitbouw onderzoek en opzet praktijkgemeenschappen bij samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum) maakte het in 2021 noodzakelijk om aanpassingen te doen in de organisatiestructuur. We stelden teamleiders en programmaleiders aan

en hebben in ons TMH Medewerkersbeleid richtinggevers geformuleerd voor het nemen van beslissingen, voor professioneel gedrag en het leidinggeven aan mensen.

In 2022 werkten we onze visie nader uit op het gebied van leidinggeven aan (inhoudelijke) ontwikkeling en verandering. Daarbij formuleerden we nadere richtinggevers voor programmaleiders en voor de samenwerking tussen directie, teamleiders, programmaleiders en vakgroepcoördinatoren om te komen tot samensturing.

Project Werkgeluk

zie hoofdstuk 9. Medewerkersbeleid

Oriëntatie op nieuwe ontwikkelingen in de wereld om ons heen met het oog op het Strategisch Plan 2024-2030

We zijn in een vergevorderd stadium met de ambities zoals geformuleerd in ons Strategisch Plan 2019-2024.

Ondertussen dienen zich in de wereld om ons heen ontwikkelingen aan die opnieuw doordenking vragen: wat zijn de implicaties voor ons werk van bijvoorbeeld de actuele ontwikkelingen de digitale netwerksamenleving, op het gebied van kansenongelijkheid, polarisatie en vraagstukken rond duurzaamheid?

In 2022-2023 maakten we het ontwerp voor een traject om deze ontwikkelingen goed in kaart te brengen en samen met alle stakeholders te doordenken.

1.8 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

Ontwerp vernieuwd curriculum Deeltijd op basis van leeruitkomsten en structuur met digitaal portfolio

Sinds september 2022 werken we in de deeltijd met een vernieuwd programma, waarbij de basisopzet van modules gelijkgetrokken is voor studenten met verschillende vooropleidingen (hbo, mbo, havo) en werkervaring die in verschillend tempo door de opleiding heengaan (2, 3- en vierjarig).

De volgende stap is om verdergaand te flexibiliseren waarbij studenten meer verschillende mogelijkheden hebben om leeruitkomsten aan te tonen en studiepunten worden toegekend aan leeruitkomsten in plaats van aan vaststaand aanbod met verplichte toetsing. We richten de toetsing daartoe leerwegaafhankelijk in.

We zijn goed aangesloten bij de landelijke ontwikkelingen in het kader van het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen. Mariska Krijgsman (programmaleider Onderwijsontwikkeling) is kerngroep lid en tevens voorzitter van de werkgroep 'werken met leeruitkomsten'. Deze werkgroep heeft de landelijke leeruitkomstgebieden opgesteld en de voorwaarden die gesteld worden aan het werken met leeruitkomsten. Mede door deze ervaring zijn wij goed in staat om onze leeruitkomsten te toetsen aan landelijke ontwikkelingen.

De leeruitkomsten die docenten hebben geformuleerd voor het vernieuwde curriculum zijn in een vergevorderd stadium en ook ter validering voorgelegd aan het werkveld (opleiders uit onze opleidingsscholen). Het werkveld blijft voortdurend betrokken bij de inhoud van de leeruitkomsten. Het is belangrijk dat de opleiders in de scholen en van de pabo, die studenten beoordelen in de praktijk, zicht hebben op de leeruitkomsten, dat deze herkenbaar zijn en uitvoerbaar zijn, voor zowel student als praktijk. We gebruiken de verschillende ontmoetingsmomenten met het werkveld, waaronder de Onderwijsontwikkeldagen en de Thomas More Dag om met elkaar in gesprek te gaan over wat ontwikkeld is en steeds input te krijgen vanuit de praktijk.

Ondertussen werkten we in 2022-2023 ook aan de ontwikkeling van:

- De studentjourney: hoe vergaat het een student van inschrijving tot diplomering en welke processen draaien daarbij op de achtergrond?
- Studieplan en startassessment om ervoor te zorgen dat studenten op de juiste wijze begeleid worden, aansluitend bij hun behoefte, dat zij de gelegenheid krijgen om ons gestructureerde aanbod te volgen én ruimte te bieden om zelfstandig op eigen wijze de leeruitkomsten aan te tonen.
- Trainen en coachen van docenten en probeggeleiders bij hun veranderende rol bij de professionele ontwikkeling van studenten tot wereldwijze, eigenzinnige startbekwame leraren.
- Het kalibreren van leeruitkomsten en opleidingslijnen pedagogisch handelen, onderwijs ontwerpen, onderzoekend handelen, wereldwijsheid en de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Dit ten behoeve van 'constructive alignment', de samenhang en opbouw van het onderwijsaanbod. Eind 2022 is een start gemaakt met het in lijn brengen van alle doelen, leeruitkomsten en onderdelen die wij aan studenten vragen te bewijzen in een portfolio. Het afstemmen van de taal, het niveau van de gestelde eisen, het afstemmen van overlap om ervoor te zorgen dat ons systeem van leeruitkomsten één logisch geheel wordt is noodzakelijk voor de studeerbaarheid voor de student.

- het bijstellen van de assessmentlijn voor de deeltijd: dit traject is in gang gezet en zal in juli 2023 gereed zijn. Het doel is om studenten zelf meer zicht te geven op hun voortgang op onze opleidingslijnen.

In afstemming met de programmaleiders, teamleiders en de vakgroepcoördinatoren is in september 2022 afgesproken dat we ons allereerst richten op de deeltijd en voor de voltijd toewerken naar een vernieuwd programma dat in de basis staat in februari 2024 zodat we in september 2024 met een goed doordacht en uitgewerkt curriculum kunnen starten. Hierdoor is er ook meer ruimte gekomen voor het ontwikkelen van de deeltijd wat van veel mensen energie en aandacht vraagt.

Door alle ingezette acties om te komen tot een nieuw deeltijdcurriculum is het goed te zien dat onze opleidingsvisie, de pendel theorie – student – praktijk met focus op de verschillende opleidingslijnen steeds meer als vanzelfsprekende onderlegger wordt gebruikt bij het ontwerpen van onderwijs. In 2022 hebben we ook ingezet op de aanvullende visieonderdelen: onderwijs ontwerpen met blended learning en assessment for learning. Het doel is dat ook deze onderdelen van onze visie op leren en toetsen een onlosmakelijk onderdeel zijn van ons aanbod in de nieuwe deeltijd en vervolgens ook in het vernieuwde voltijdcurriculum.

Ontwikkeling minor Inclusion and Environment in the city

Zie hoofdstuk 4. Internationalisering

1.9 Diversiteit studenten en medewerkers

Uitbouwen marketing & wervingsstrategie vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen

Sinds 2021 hebben we een professionaliseringsslag ingezet in onze marketing en wervingsstrategie. We hebben ons ten doel gesteld groei te realiseren en een meer diverse studentenpopulatie aan te trekken, die een betere afspiegeling vertegenwoordigt van de diversiteit in de stad. Om dit te kunnen realiseren hebben we veel aandacht besteed aan het vergroten van onze naamsbekendheid, brandverhaal en zichtbaarheid, ook bij doelgroepen die ons nog niet kennen. Eind 2021 introduceerden we onze MORE THAN A TEACHER campagne. In 2022 werd deze campagne in februari officieel gelanceerd. De campagne mocht op veel enthousiasme rekenen, ook van onze zittende studenten. Zo ontstond al snel na de lancering vraag naar verkoop van merchandise producten. De ingezette professionaliseringsslag werd in 2022 verder voortgezet:



Finetuning studentjourneys

Zowel de online als offline marketing en wervingsactiviteiten zijn vanuit een zorgvuldig doordachte studentjourney voor verschillende persona's stapsgewijs in kaart gebracht en met concrete acties verbeterd. Zowel online als offline hebben we gezocht naar optimalisatie, door goed te monitoren en data te analyseren. De timing, bemensing en het ingezette wervingsdrukwerk zijn doordacht afgestemd op de journey van verschillende persona's. Onze

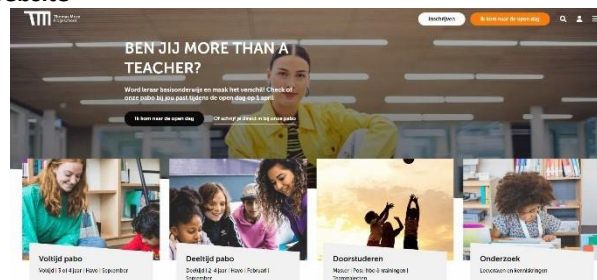


studenten populatie is heel divers qua achtergrond en leeftijd (van 17-60 jaar). Zo is de benadering van onze potentiële voltijd studenten, anders dan potentiële reguliere deeltijders en weer anders dan de compacte (verkorte deeltijders) en zij-instromers. De kalender met wervingsactiviteiten is opnieuw tegen het licht gehouden en aangevuld met nieuwe externe evenementen, beurzen en schoolbezoeken. De interne studiekeuze evenementen zijn beter ingericht op de verschillende behoeftes van de verschillende persona's. Ook introduceerden we in 2022 ons studenten promoteam

Lancering nieuwe website

Verder bouwden we aan onze nieuwe website

waarmee we beter ons brandverhaal en het Thomas More gevoel kunnen overbrengen, en ook beter middels data onze websitebezoekers kunnen monitoren.



Nieuwe huisstijl

In navolging op de nieuwe campagne is aandacht uitgegaan naar de interne communicatie en beleving na de start van de studie. We ontwikkelden en introduceerden een nieuwe huisstijl. De TMH medewerkers nieuwsbrief werd gedigitaliseerd.

Communitybuilding

Daarnaast is vanuit het wervingsteam initiatief genomen tot versterking van de interne beleving middels communitybuildingactiviteiten. Gedurende het jaar zijn op diverse momenten activiteiten geweest zoals de aandacht voor dagen als de dag van de leraar, coming out week, happy Thursday (als positieve tegenhanger van blue Monday) en was er extra aandacht voor studentenwelzijn tijdens toetsweken,.

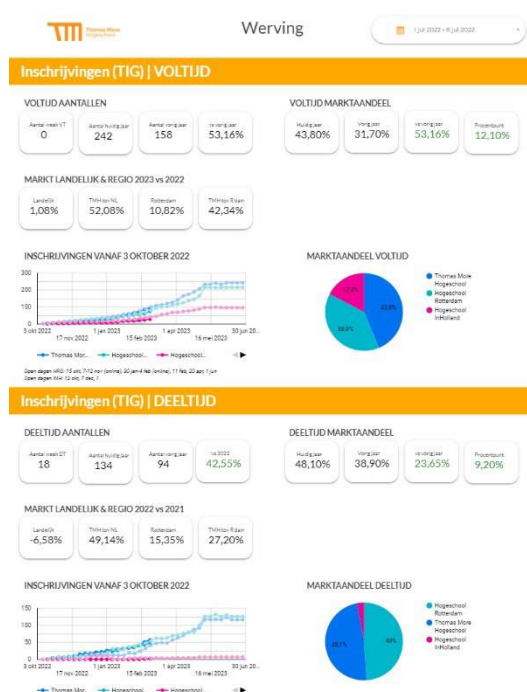


Resultaten instroom 2022-2023

In 2022 hebben de inspanningen geleid tot groei. To.v. 2021 was sprake een groei van 53% (peildatum 1 juli 2022) meer nieuw ingeschreven voltijd studenten en 42% meer nieuw ingeschreven deeltijd studenten. Ons marktaandeel in Rotterdam groeide voor de voltijd met 12,1 procentpunt van 32% naar 44%; en 9,2 procentpunt in de deeltijd van 39% naar 48%.

Qua diversiteit en afspiegeling van de stad, is hebben we ons doel met name in de deeltijdopleidingsroutes behaald. In de voltijd opleiding is het aantal Rotterdamse studenten t.o.v. vorig studiejaar licht gegroeid.

Het aantal ingeschreven mannelijke voltijd studenten was (op peildatum 7 juli 2022) 30% (respectievelijk 51 ♂ en 169 ♀); In de reguliere deeltijd opleiding was dit 29% (resp. 24 ♂ en 84 ♀); In de verkorte deeltijd opleiding 6% (1 ♂ en 18 ♀).



TMH Inclusief en sociaal veilig

TMH participeert in de Alliantie Divers voor de klas, een samenwerkingsverband tussen pabo's en het ministerie van OCW, Meestert!, het LOBO – Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs en de PO-Raad. De Alliantie wil werk maken van diversiteit en inclusiviteit in het primair onderwijs. Op 3 oktober hebben vijf pabo's (Fontys, Hogeschool Rotterdam, Inholland, Marnix Academie en Thomas More Hogeschool) het manifest 'Alliantie Divers voor de klas' ondertekend om meer werk willen maken van diversiteit en inclusie in het onderwijs.

In dit kader is een Werkomgeving Inclusieve cultuur ontwikkeld, onder leiding van de lectoren Gert Jan Veerman (CHE) en Anje Ros (Fontys). Deze werkomgeving bevat een zelfevaluatiescan om stapsgewijs aan de slag te gaan met concrete interventies ter verbetering van een inclusieve en diverse cultuur in pabo's en/of basisscholen, passend bij de eigen context. De aangesloten pabo's delen kennis op werkconferenties en door monitoringsgesprekken met de lectoren.

TMH heeft een werkplan opgesteld voor de verschillende acties in dit kader. Ook zullen richtinggevers voor sociaal veilig en inclusief handelen voor medewerkers en studenten worden opgesteld.

Zie ook hoofdstuk Medewerkersbeleid en Samenwerken met studenten, tevredenheid en welzijn.

Versterken sociale kaart studentenwelzijn/ zorgstructuur

De mentale gezondheid van studenten is veelvuldig in het nieuws geweest. Wij vinden het belangrijk dat we onze studenten een prettige, inclusieve en veilige (studie)omgeving bieden. Tijdens de afgelopen semesterevaluatie hebben we studenten gerichte vragen gesteld over studentenwelzijn, sociale veiligheid en inclusie. De vragen zijn mede gebaseerd op vragenlijsten die zijn opgesteld in het kader van onderzoek binnen de Alliantie Divers voor de klas. Ook bij komende semesterevaluaties zullen we deze vragen blijven inzetten, om zo studentenwelzijn te monitoren.

We treffen de voorbereidingen voor versterking van het team ter ondersteuning van studenten bij persoonlijke problemen die impact hebben op welbevinden, persoonlijke & professionele ontwikkeling en studievoortgang. Het idee is om, aanvullend op het werk van de decanen, een schoolmaatschappelijk werkster toevoegen aan het team. Zij kan worden ingezet voor gesprekken met studenten maar ook voor het goed zichtbaar maken voor studenten van de ondersteuningsstructuur en voor aanvullend aanbod op thema's

aan groepen studenten, denk aan stress, verslavingsproblematiek, huisvesting, huiselijk geweld, preventie van suicide.

1.10 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling

Roostering voor verschillende gebruikers en flexibilisering onderwijsprogramma door implementatie applicatie Xdual

Vanaf 2023-2024 gaan we over op het nieuwe plannings- en roosterprogramma Xedule. De huidige applicaties Syllabus en MyTimetable komen dan te vervallen. Behalve planningen van onderwijsprogramma's en roosters komen ook de Plannen van inzet van opleidingsdocenten uit dit systeem. We zijn daarom de afgelopen maanden druk geweest met het vullen van basisinformatie zoals formatiegegevens, faciliteiten en taken en met het realiseren van een koppeling tussen Osiris en Xedule.

Xedule helpt ons bij het optimaliseren van het roosterproces. Het systeem is zo ingericht dat we eerst plannen en dan roosteren. Dit betekent dat we vooraf uitgebreider kijken naar welke (onderwijs)taken passend zijn binnen de formatie (docenten), beschikbaarheden (uren) en faciliteiten (lokalen). Zo komen knelpunten eerder naar boven en kunnen we deze al vóór de roostering oplossen. Hierdoor verwachten we minder roosterwijzigingen achteraf te hebben, waardoor het rooster stabiel wordt en we op die manier dus meer rust in de organisatie brengen. Zie ook hoofdstuk Kwaliteitsafspraken

Nieuwe digitale leeromgeving Canvas

TMH heeft gekozen voor de nieuwe digitale leeromgeving Canvas voor studenten, passend bij onze visie op opleiden en onze mogelijkheden als kleine hogeschool. Er is een projectgroep samengesteld onder leiding van de programmaleider ICT & onderwijs Frank Kupers, om het invoeringstraject op te starten. Studenten wordt regelmatig om feedback gevraagd op de te maken keuzes.

In februari 2023 is de eerste pilot van start gegaan, die feedforward moet opleveren voor het gebruik van Canvas per september 2023 met alle eerstejaars voltijd en deeltijd.

Zie ook Kwaliteitsafspraken.

Pilot Microcredentials

Zie paragraaf 3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie

Risicoanalyse kennisveiligheid

In het kader van de implementatie Nationale Leidraad Kennisveiligheid van het Ministerie van OCW hebben we een risicoanalyse uitgevoerd. Hieruit is naar voren gekomen dat het risico voor TMH minimaal is omdat er geen structurele samenwerkingsverbanden zijn met buitenlandse partijen en er geen inkomende studenten zijn uit risicogebieden. Portefeuillehouder kennisveiligheid is Dorothee van Kammen, lid CvB met portefeuille Thomas More Praktijkcentrum.

Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)

In 2022 zijn een aantal stappen gezet om iedereen beter beschermd te laten werken binnen de ICT omgeving van de TMH.

In maart is een nieuwe wachtwoordpolicy ingevoerd: Elke student en medewerker moeten een wachtwoord hebben van minimaal 16 karakters. Ook is multi-factor authenticatie (MFA) ingevoerd waarbij men via de telefoon het aanmelden moet bevestigen. In december is deze beveiliging nog verder versterkt door te vragen om een code bij authenticatie.

In november is er een bijeenkomst in Radiant verband geweest om elke aangesloten instelling qua informatie beveiliging op gemiddeld niveau 3 (Maatregelen zijn gedocumenteerd en de uitvoering is aantoonbaar) te krijgen in de SURFaudit. Binnen Radiant varen wij een afwijkende koers omdat wij de documentatie voor zowel de TMH als

de RVKO willen gebruiken. Privacy op School ondersteunt ons bij het schrijven van de documentatie. Eind 2023 zal er een externe audit worden gehouden betreffende het niveau.

In november is een PEN-test uitgevoerd door FOX-IT (penetratietest in onze ICT architectuur). De uitslag van de test was dat we het relatief goed doen. De invoering van het wachtwoordbeleid en MFA, de overgang naar Azure AD en segmentatie van onze netwerken dragen bij aan de veiligheid.

Ook is er een inspanning geleverd om bij al onze (administratieve en onderwijs) systemen de verwerkersovereenkomsten up-to-date te krijgen.

1.11 Innovatieve onderwijspraktijken

Doorontwikkeling Innovatielab in het gebouw van de hogeschool en aanleg 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 en wordt inmiddels intensief gebruikt.

zie ook hoofdstuk Samen opleiden in de Thomas More Academie, hoofdstuk Kwaliteitsafspraken en <https://www.thomasmorehs.nl/hogeschool/innovatielab-rotterdams-onderwijs.html>.

Inmiddels is ook de buitenruimte rond het gebouw van TMH ingericht 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.

Ook het Buitenlab is er voor studenten, opleiders en onderwijsprofessionals en kinderen uit de opleidingsscholen. Een medewerkster Buitenlab is aangesteld voor het doorontwikkelen van de buitenruimte en diverse onderwijsactiviteiten.

Doordenken curriculum Samen opleiden en aanbod Samen professionaliseren op ontwikkelingen Onderwijs slim organiseren en carrierepaden van leraren.

De wens om beter tegemoet te komen aan de verschillende onderwijsbehoeftes van leerlingen, meer gebruik te maken van de verschillende talenten en expertises/ specialisaties van onderwijsprofessionals in verschillende fasen van hun loopbaan én het almaar voortdurende lerarentekort, leiden er samen toe dat steeds meer scholen erover nadenken hoe ze hun onderwijs anders, slimmer kunnen organiseren. Hoe kunnen wij studenten voorbereiden op die nieuwe innovatieve praktijken? En wat vraagt dit op het gebied van professionalisering van onderwijsprofessionals?

Zie paragrafen 3.1 Samen opleiden en 3.3 Samen professionaliseren

1.12 Variëteit aan routes

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

Zie paragraaf 1.7 Variëteit aan routes

Soepele instroom van LevelUp naar Deeltijd

Zie paragraaf 3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie

Intensief inzetten op goede voorbereiding aspirant-studenten op de pabo

TMH participeert in een actieplan, proactief opgesteld door de pabo's en omarmd door het Ministerie van OCW, naar aanleiding van de discussies die landelijk zijn ontstaan over toelatingstoetsen en selectieve toetsen op de pabo en het voortdurende lerarentekort. Het actieplan heeft betrekking op drie acties:

- een nieuw te ontwikkelen 'entree' rekentoets die als opvolger van de Wiscat beter aansluit op de landelijke toets die het eindniveau op het gebied van rekenen/wiskunde vaststelt, nl. de Landelijke Kennisbasistoets Rekenen/wiskunde; Deze toets zal per 1 september 2023 worden ingevoerd.
- de doorontwikkeling van de toelatingstoetsen met voor studenten de keuze om middels een multiple choicetoets óf een portfolio de gevraagde voorkennis aan te tonen; TMH behoort, samen met de twee andere Rotterdamse pabo's, tot de vijf pabo's die meedoen met het experiment om studenten de keuze te bieden voor de modaliteit portfolio.
- de doorontwikkeling van het keuzedeel pabo op het mbo waarbij docenten van mbo en pabo samen borgen dat de kwaliteit van dit keuzedeel zodanig is dat vrijstelling van de toelatingstoetsen gerechtvaardigd is. TMH heeft dit actief opgepakt in samenwerking met de andere Rotterdamse pabo's en de mbo's Albeda, Zadkine en Da Vinci. 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.

1.13 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.

Ook in 2022 werden gezamenlijk voorlichtingen voor zij-instromers georganiseerd, nu weer fysiek op locatie. 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 van 2022-2023 resp. 2023-2024.

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. De Rotterdamse regiegroep mbo-pabo stuurt een projectteam van opleiders van de verschillende instellingen aan die samen het herziene traject zullen uitvoeren. Zie ook paragraaf 1.13

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.

Het betreft een dynamische alliantie met een stelsel-overstijgend perspectief en de ambitie een innovatieve voorloper te zijn om het stelsel van lerarenopleidingen in de regio verder te ontwikkelen. De initiatieven binnen de alliantie worden inmiddels geordend onder:

- Samen opleiden (variëteit aan routes in de regio & vindbaar zijn, sectoroverstijgend opleiden zoals bijv. 10-14 jaar, opleiden van hbo- en wo opgeleide onderwijsprofessionals in de opleidingsscholen)
- Samen professionaliseren, ter ondersteuning van veelzijdige carrièrepaden van onderwijsprofessionals en tegemoet komen aan behoefte van scholen die Onderwijs Anders Organiseren, mede ingegeven door het lerarentekort
- Samen onderzoeken, focus op de leraar als onderwijsontwerper in relatie tot Onderwijs Anders/slim Organiseren

De focus die ontstaat sluit goed aan bij thema's waar we bij TMH aan werken het partnerschap met de basisscholen, de academie en het praktijkcentrum. Deelname maakt ons ook goed zichtbaar bij de andere (grotere) partners.

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. Hier zijn 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 bespreken de dynamische ontwikkelingen rond de lerarenopleidingen.
- Radianthogescholen vormden een cluster voor de opleidingsaccreditaties en stemden de processen rond de visitaties onderling af. In gesprek met de drie voorzitters van de visitaties die de opleidingen in 2021 bezochten werd in 2022 inhoudelijke agenda opgesteld voor kennisdeling op de punten waar de verschillende partners sterk in zijn.
- 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. TMH organiseerde 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.
- Radiant heeft succesvol geparticipeerd 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). In 2022-2023 wordt de participatie in de opvolger van het versnellingsplan, Npuls voorbereid. Het betreft een omvangrijke Groeifondsaanvraag.
- 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](#)). Sinds 2022-2023 ontmoeten ook de managers van de onderzoekscentra van Radiantpartners elkaar regelmatig online voor kennisdeling en bijvoorbeeld de voorbereiding van de komende visitaties in het kader van het Brancheprotocol Kwaliteit Onderzoek (BKO). Ook het opzetten van een klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit en het aanstellen van een vertrouwenspersoon is gezamenlijk opgepakt.

In het Radiantbestuur is het proces afgerond van strategische herijking om onze executiekracht nog te vergroten. We hebben vastgesteld dat we primair een netwerk vormen waarbij we op een aantal portefeuilles (voorzieningen, onderzoeksprogrammering, onderwijskwaliteit en levenslang ontwikkelen (LLO)) de gezamenlijke ambitie hebben geformuleerd en hebben vastgesteld welke facilitering van belang is om die ambities te realiseren. Ton Groot Zwaartink blijft voorlopig voorzitter, waarbij nadrukkelijk een actievere inbreng van de portefeuillehouders wordt gevraagd. Dorothee van Kammen blijft portefeuillehouder Onderzoeksprogrammering. We zijn tevreden over deze uitkomst. Aan de portefeuilles is levenslang ontwikkelen toegevoegd, de portefeuille onderwijs is nader toegespitst op kwaliteitsontwikkeling en -borging en zal vooral bij de Radiant Managementgroep worden belegd.

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
- 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 expertisecentrum Jonge Kind en Oudere 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 3.3 Samen professionaliseren in TMA.

1.14 TMA, dé partner voor professionalisering

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

1.15 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk

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

1.16 Bruisend ontmoetingscentrum

Zie 1.11 Innovatieve onderwijspraktijken en 2.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie
Zie ook [hoofdstuk Kwaliteitsafspraken, thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten](#)

2. Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren

Ook in 2022 werkten we aan het verder uitbouwen van onze onderwijsgemeenschap Thomas More, waar geïntegreerd wordt gewerkt aan samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken. We verheugen ons in het feit dat deze drieslag ook steeds meer terugkomt in landelijk beleid. Zo heeft het Landelijk Platform Samen Opleiden ook professionaliseren toegevoegd aan het werkterrein, is professionalisering door de Vereniging Hogescholen benoemd als kernfunctie van hogescholen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen en wordt er vanuit het Ministerie van OCW en de Vereniging Hogescholen in versterkte mate ingezet op praktijkgericht onderzoek door hogescholen. Wij zijn ervan overtuigd dat juist het in samenhang ontwikkelen van deze drie functies bijdraagt aan vernieuwing en kwaliteitsontwikkeling.

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).

2.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingsschool (TMO)



Vanuit landelijk beleid en het landelijk Platform Samen Opleiden & Professionaliseren wordt aangemoedigd dat alle studenten worden opgeleid binnen een partnerschap van basisschoolbesturen en pabo's in het kader van Samen Opleiden én dat zoveel mogelijk besturen zich verbinden aan een opleiding, omdat dit bijdraagt aan onderwijskwaliteit.

Het partnerschap TMO is afgelopen jaar uitgebreid met de Casimirschool in Gouda, voortbouwend op de al bestaande nauwe samenwerking met deze school op het gebied van samen opleiden en samen onderzoeken. De Casimirschool is een bestuur met één school (éénpitter). Met de toetreding van de Casimirschool zijn in onze Stuurgroep ook afspraken gemaakt hoe we in de toekomst omgaan met besturen die willen toetreden.

Eerder is binnen het partnerschap de afspraak gemaakt dat alle basisscholen van de besturen onderdeel zijn van de opleidingsschool en dus moeten voldoen aan de voorwaarden uit ons kwaliteitskader als studenten er komen leren in praktijk. Daarmee omvat ons partnerschap op dit moment 192 basisscholen.

Alle studenten die zijn ingeschreven bij TMH leren in praktijk op de 192 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. Met de Rotterdamse pabo's en de besturen met scholen voor Speciaal onderwijs in de regio wordt gewerkt aan een goede structuur om studenten vanuit de drie pabo's op scholen voor speciaal onderwijs op te leiden.

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 is in 2022 minimaal geweest. Het jaar 2022 begon weliswaar met sluiting van de scholen, maar deze bleef beperkt tot een extra vakantieweek. Verder zijn de scholen in 2022 het hele jaar open geweest.

Wel was ook afgelopen jaar de druk op de basisscholen groot door het lerarentekort en dit leidde er 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.

De gezamenlijke activiteiten, zoals die ook vóór Corona plaatsvonden, zijn op de scholen weer opgestart. Het gaat dan bijvoorbeeld om activiteiten waarbij studenten met een docent onderwijs voorbereiden om deze samen in de praktijk uit te voeren, om activiteiten waarbij schoolklassen naar de pabo komen om daar onderwijsactiviteiten met studenten uit te voeren en om inhoudelijke bijeenkomsten waarbij studenten scholen bezoeken.

De vaste dagen in het jaarritme zijn van groot belang voor de gezamenlijke ontwikkeling van het TMO-curriculum en deze bijeenkomsten zijn allemaal fysiek doorgegaan.

De jaarlijkse ontwikkelgesprekken met opleidingsscholen werden weer gesprekken om de tafel, tenzij het logistiek voor de hand liggender was om dit online te doen. De ervaring van de afgelopen jaren maakt dat er nu soms voor online-overleggen gekozen wordt om zo reistijd te beperken. 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 2022-2023. 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 jaarlijkse Thomas More Dag vond plaats op 14 maart 2022 op TMH. In gespreksrondes hebben bestuurders, schoolopleiders, directies, mentoren en pabo-opleiders elkaar ontmoet en met elkaar gesproken over de leeruitkomsten die we met elkaar geformuleerd hebben. Bij deze gesprekken waren ook de vakexperts van TMH aanwezig, zij hebben de gegeven feedback verzameld en verwerkt in de volgende versie leeruitkomsten.

De Onderwijsontwikkeldag vond plaats op 1 november 2022. Pabo-opleiders, schoolopleiders, schoolleiders, en mentoren gingen opnieuw met elkaar in gesprek rondom actuele thema's, waaronder 'meer opleiden op de basisschool?' en 'onderwijs anders/slim organiseren'. Uitkomst van de gesprekken was dat de kerngroep de ontwikkeling van 'meer opleiden op de basisschool' en 'onderwijs anders/slim organiseren' verder heeft opgepakt.

Bestuurders, schoolleiders en schoolopleiders gaven daarbij nadrukkelijk aan dat (nog) meer opleiden in de praktijk, gepaard zou moeten gaan met de ontwikkeling van meer en diverse vormen van inzet van pabo-opleiders in de scholen, om zo de schoolteams te ontlasten en samen leren te versterken.

In dit kader is inmiddels een pilot van start gegaan met studenten van driejarig voltijdtraject. Ook wordt een inventarisatie gemaakt op welke scholen al ervaring kunnen opdoen met anders/ slimmer georganiseerd onderwijs.

Teamtijd Samen opleiden (gedurende het jaar), voor collegiale afstemming, kalibreersessies en inhoudelijke afstemming TMO/Samen Opleiden, vonden dit jaar weer allemaal fysiek plaats waarbij soms collega's online meeketen.

2.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP)

Strategie en visie

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.

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.

Onderzoek en thema's

De kernthema's van de lectoraten dragen allen bij aan kennisontwikkeling op het thema Onderwijs- en talentontwikkeling uit de Strategische Onderzoeksagenda 2022-2025 van de Vereniging Hogescholen:

Lectoraat	lector	Korte omschrijving, zie ook: Samen onderzoeken - Thomas More Hogeschool (thomasmorehs.nl)
Professionaliseren met hart&ziel , samen leren en leven in een wereldstad	dr. Hester IJsseling	Onderzoek van pedagogische sleutelmomenten
Natuur&Ontwikkeling Kind ,	dr. Dieuwke Hovinga	Onderzoek naar de fysieke omgeving als pedagogische ruimte waarin pedagogisch handelen van professionals wordt gevraagd. TMH in samenwerking met Hogeschool Leiden Kernthema TMH: Jonge Kind: spelend leren en taal , o.l.v. drs. Jannette Prins, promovendus en programmaleider Onderzoekend Handelen bij TMH
Vernieuwingsonderwijs en zelfregulerend leren	dr. Patrick Sins	Onderzoek om de kwaliteit van het vernieuwingsonderwijs en de professionalisering van docenten te vergroten.

		TMH in samenwerking met Hogeschool Rotterdam waar Patrick Sins per 1 oktober 2021 lector Leren Leren is.
--	--	--

Dr. Annemieke Mol Lous was in 2022 als expert passend onderwijs/ inclusive education en het jonge kind, verbonden aan onderzoeksprojecten van het TMP.

Gerealiseerde inkomsten 2022

Aard van de gerealiseerde inkomsten voor onderzoek van dit jaar		Gerealiseerde inkomsten in K€ in 2022
	Inkomsten onderzoek 1 ^e geldstroom	237
	Inkomsten 2 ^e geldstroom	86
	Inkomsten 3 ^e geldstroom	70
	Overige middelen voor onderzoek die niet vallen onder voornoemde categorieën	36
	Totaal budget voor praktijkgericht onderzoek	429

Integratie in het kennisecosysteem

Radiantconsortium Waardengedreven handelen

Het TMP is niet betrokken bij een Centre of Expertise, maar maakte ook in 2022 deel uit van het Radiantconsortium Waardengedreven handelen in complexe situaties in de context van diversiteit. Begin 2021 werd de SIA Raak subsidie in het kader van de call Sprong Educatief toegekend voor het Radiant consortium, bestaande 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'.

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.

Verbinding met de regio

De verbinding met de regio krijgt vorm door:

1. praktijkgemeenschappen
2. succesvolle verbinding met kennispartners

Ad 1. Praktijkgemeenschappen en leraaronderzoekers 2022

Praktijkgemeenschappen vormen het hart van onze onderzoekinfrastructuur.

In deze praktijkgemeenschappen werken we samen met onderwijsprofessionals van onze opleidingsscholen in de regio Rotterdam. Daarbij zetten we **leraaronderzoekers** in uit de basisscholen.

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. Bij het lectoraat professionalisering met hart & ziel en het lectoraat Vernieuwingsonderwijs werden in totaal 5 leraaronderzoekers aangesteld, allen werkzaam bij opleidingsscholen van TMH.

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 *lectorat Vernieuwingsonderwijs heeft praktijkgemeenschappen in de vorm van leraarstudiegroepen* op diverse onderzoeklijnen. Eén praktijkgemeenschap – onderdeel van het door RAAK SIA gefinancierd project ‘Samen bouwen aan zelfregulerend leren (MOZAIC)’ – zet in op het in co-creatie ontwikkelen van didactiek voor het bevorderen van het zelfregulerend leren van leerlingen. Dit wordt gedaan door het uitvoeren van ontwerpgerichte en/of actiegerichte onderzoeken die gaan over praktijkvraagstukken die specifiek gaan over zelfregulerend leren. Dit doen we in leraarstudiegroepen waarin leraren en onderzoekers intensief samenwerken. Hierin ligt de nadruk op het ontwikkelen van praktische ontwerpprincipes die gaan over het handelen van de leraar in de klas. Deze zijn gefundeerd in bestaand onderwijsonderzoek: wat we al weten, maar nog vertaald moeten worden naar toepassingen in concrete onderwijscontexten.

De *praktijkgemeenschappen van het lectorat 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).

We bundelden opgedane ervaringen en we ontwikkelden een TMP-aanpak voor het werken met praktijkgemeenschappen (kennisdeling -en benutting). In 2023 zal een artikel worden verspreid over de ontwikkelde werkwijze.

Ad 2 Verbinding met (kennis) partners

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:

- **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 lectorat Vernieuwingsonderwijs is in november 2021, i.s.m. de Hogeschool Rotterdam en diverse schoolbesturen in het po en vo, een RAAK publiek aanvraag ingediend en inmiddels gehonoreerd (looptijd tot en met eind augustus 2024) – ‘Samen bouwen aan zelfregulerend leren van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs’.

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.

- De verbinding met de Radiantpartners.

Met Radianthogescholen werken we samen aan onze onderzoeksprogrammering en professionalisering van onderzoekers:

- 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.
- de jaarlijkse Onderzoeksnetwerkdag voor alle betrokkenen bij onderzoek op de Radianthogescholen
- het reguliere overleg van de managers van de onderzoekscentra van de Radianthogescholen
- verkenning van samenwerking bij het inrichten van een onderzoeksinformatiesysteem.

- een gezamenlijke klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit en voorzitter Ethische commissie
- Het consortium 'Waardengedreven Handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit' bestaat uit zes van de negen Radianthogescholen en zes basisscholen/ besturen uit de regio's van de betreffende hogescholen (zie ook toelichting p.)
- Het onderzoeksproject Studentenwelzijn door betrokkenheid en netwerklere in het pabocurriculum (looptijd 2019- juni 2022) 'Leren in netwerken' werd met subsidie van het NRO uitgevoerd samen met de Radiantpartners Iselinge, iPabo en Marnix Academie en de Open Universiteit.
- het NRO Onderzoek Moeilijk gedrag van jonge kinderen op school, bouwen aan een positieve relatie met ieder kind' waarin ook de Radiantpartners Ipabo, TMH, De Kempel en Marnixacademie participeren.

- **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 de hogescholen waarmee we samenwerken.

- 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.

- **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 inhoudelijk en financieel bij ter verwezenlijking van de doeleinden van het lectoraat.

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

Kwantitatieve verduurzaming

Tabel personele inzet

Categorie	Totaal aantal (N)	Totaal aantal fte's gemiddeld op jaarbasis
Lectoren	3	1,2 fte
Onderzoekers en docent-onderzoekers	6 docentonderzoekers 5 leraaronderzoekers	2,4 fte
Aantal kandidaten professional doctorate (vanaf 2023)	n.v.t.	
Promovendi	1	
Postdocs	1	
Onderzoeksondersteuning		
Totaal onderzoeks-personeel	16	
Aanstelling lectoren	Percentage lectoren met vaste aanstelling: 100%	Percentage lectoren met tijdelijk contract: geen
Gemiddelde omvang aanstelling lector aan de hogeschool (in fte)	0,4 fte	
Aantal lectoren met een dubbelaanstelling bij bedrijfsleven, universiteit of ander instituut	2	

Realiseren structurele inkomsten lectoraten

De lectoraten participeren onder andere 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, docentonderzoeker bij TMH en tevens programmaleider Onderzoekend Handelen, 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 pabo-curriculum Leren in netwerken’ wordt met subsidie van het NRO uitgevoerd samen met de Radiantpartners Iselinge, iPabo en Marnix Academie en de Open Universiteit.
- 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 en inmiddels gehonoreerd (looptijd tot en met eind augustus 2024) – ‘Samen bouwen aan zelfregulerend leren van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs’.

Daarnaast zijn er

- Jaarlijkse structurele bijdrage van de Nederlandse Montessori en de Nederlandse Dalton Vereniging (28K 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 zijn tweejarige hbo-postdoc, met subsidie vanuit Regieorgaan SIA, ten behoeve van zijn project “Pedagogisch handelen bij een sterfgeval in de klas” in 2022 afgerond.
- 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’.
- De extra leraaronderzoekers die zijn aangesteld met de middelen uit Impuls 2020 in de onderzoeksgroep van het lectoraat PHZ en de onderzoeksgroep van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs worden met ingang van september 2022 voor 50 % betaald door de betrokken scholen.
- SURF stimuleringsregeling i.s.m. de RUG, Saxion en Christelijke Hogeschool Ede ‘Orde in de Virtual Reality kleuterklas: De inzet van Virtual Reality om meester in kleuterklassenmanagement te worden’. Het project levert resultaten op verschillende terreinen op: didactiek, techniek, evaluatie en kennisoverdracht.

Kwalitatieve verduurzaming

Bijdragen van praktijkgericht onderzoek aan de opleiding en de professionalisering van leraren

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 opleidingslijn Onderzoekend Handelen in het curriculum van de opleiding leraar basisonderwijs, de ontwikkeling van minoren, het verzorgen van masterclasses en deelname van studenten aan lectoraatsonderzoek.

Aan samen professionaliseren (het nascholingsaanbod van de Thomas More Academie) dragen ze bij 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.

De lectoraten leverden ook in 2022 weer een grote inhoudelijke en organisatorische bijdrage aan Samen opleiden en Samen professionaliseren.

Professionalisering met hart & Ziel

De onderzoeksopdracht die deel uitmaakt van het LIO-traject/ eindassessment van de opleiding heeft een extra verdiepingsslag doorgemaakt. Het betreft een fenomenologische onderzoeksopdracht voor de afstudeerfase

van de pabo. Het lectoraat PHZ is betrokken bij de selectie van onderwijsverhalen die studenten in deze opdracht naar boven halen. Er wordt toegewerkt naar een jaarlijkse bundeling van onderwijsverhalen van studenten.

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. Postdoc en lector maakten een praktijkbeschrijving van het werken met de gespreksvorm die ter publicatie voorligt bij het Tijdschrift voor Lerarenopleiders

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

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. Ook is er samenwerking in de NIVOZ Werkgroep Grootstedelijke Pedagogiek en met Kennisnet i.v.m. ethisch-pedagogische reflectie op de impact van digitale technologie op de onderwijspraktijk.

Het lectoraat PHZ onderhoudt nauwe betrekkingen met onderzoekspartners op het gebied van fenomenologische en etnografische onderzoeksmethodologie (Hanze Hogeschool en UCLL Diepenbeek (B)). Lector Hester IJsseling gaf voordrachten bij Hanze Hogeschool, Fontys Pedagogiek, Fontys Pabo en Fontys Hogeschool voor de Kunsten

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 daarbij de pedagogisch opdracht van leraren centraal, opdat die in het vizier blijft.

Lector Hester IJsseling publiceerde verschijnen in het peer reviewed journal Algemeen Nederlands Tijdschrift voor Wijsbegeerte (AUP) een artikel op basis van haar keynote voor de Vereniging van Filosofiedocenten in het VO (VFVO). .

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.

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 het Velon congres voor lerarenopleiders 2022 presenteerde het lectoraat Professionalisering met Hart & Ziel zijn onderzoeksactiviteiten.

Vernieuwingsonderwijs en zelfregulerend leren

Studenten die deelnemen aan de minor Onderwijsinnovatie van TMH zijn als praktijkgemeenschap actief betrokken bij de onderzoekslijn '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. 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'.

Tevens is Sins 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).

Daarnaast werkt Sins met opleiders van TMH samen met onderzoekers van de RUG, Saxion en Christelijke

Hogeschool Ede aan het optimaliseren, implementeren en evalueren van een interactieve en VR-kleuterklas waarin studenten veilig kunnen oefenen met klassenmanagement (onderdeel stimuleringsregeling van SURF 'Orde in de virtuele kleuterklas')

Binnen het lectoraat Vernieuwingsonderwijs is de nascholingscursus Zelfsturing bij kinderen door middel van executieve functies ontwikkeld. Deze cursus 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 praktijkgemeenschappen 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.

Natuur & ontwikkeling Kind/ Jonge kind: spelend leren en taal

Jannette Prins, onderzoeker en promovendus 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.

De expertise uit het lectoraat wordt tevens ingezet bij de ontwikkeling van het Tuinlab op TMH

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, en lerarenopleiders en onderzoekers van Rotterdamse hogescholen met als doel het taalonderwijs op scholen beter aan te sluiten op hun diverse leerlingenpopulatie en zodoende laaggeletterdheid te voorkomen. Door middel van ontwerpgericht onderzoek willen deze partijen samen onderzoeken hoe zij leraren kunnen professionaliseren en oplossingen kunnen ontwikkelen ten gunste van de taalontwikkeling van leerlingen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van kennis die leraren helpt inzicht te krijgen in de kennis en achtergronden van leerlingen en door de samenhang van het taalaanbod te versterken tussen verschillende activiteiten/vakken in het onderwijs en tijdens buitenschools leren.

In 2022 werd de NRO-aanvraag 'Samenwerken aan taalontwikkeling en de preventie van laaggeletterdheid' gehonoreerd, o.l.v. lector Martine van der Pluijm van het Kenniscentrum talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam. Jannette prins en een docentonderzoeker participeren in het onderzoek en leiden praktijkgemeenschappen op basisscholen waar ook studenten van TMH worden opgeleid.

Vanuit het lectoraat werkt Jannette mee aan vlogs in de vorm van Buitenboosters:

<https://www.hsleiden.nl/natuur-en-ontwikkeling-kind/buitenboosters>

- Buitenbooster 6: Prins, J. (2021). *Het belang van buitenspelen*.
- Buitenbooster 7: Prins, J. (2021). *De buitenruimte als leeromgeving voor een taalles*.
- Buitenbooster 4: Prins, J. & Van Ierschoot, M.(2022). *Op avontuur in de natuur met gedichten op de muur*. (Met lessuggesties.)

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 Vervoltraining Taal in beweging.

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.

Nieuwe periode BKO 2023-2028

Het Thomas More Praktijkcentrum is in 2018 gevisiteerd in het kader van de beoordeling Branche protocol Kwaliteit Onderzoek van de Vereniging Hogescholen. Deze beoordeling vindt 1x per 6 jaar plaats en is dus opnieuw voorzien voor 2024. We verkennen of we weer samen met Radiant een cluster in vormen en samen een voorzitter voor de visitatiecommissie zoeken.

2.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)

Het bouwen aan onze onderwijsgemeenschap voor doorgaande professionele ontwikkeling van wereldwijze en eigenzinnige onderwijsprofessionals heeft in de afgelopen jaren steeds concreter vorm gekregen. Ook dit jaar hebben we binnen de Thomas More Academie concrete stappen gezet in de realisatie van onze missie en doelstellingen en realiseerden we groei in impact.

Onderstaand lichten we er de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 uit.

TMA de partner voor professionalisering

Diverse landelijke en marktontwikkelingen maken de context waarin de Thomas More Academie opereert dynamisch:

- het lerarentekort en de hiermee gepaard gaande veranderende onderwijscontext en team samenstelling in de basisschool;
- de focus en sturing op aandacht voor de basisvaardigheden binnen het curriculum van het primair onderwijs vanuit de overheid;
- de ontwikkeling binnen de Vereniging Hogescholen, waarbij het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) terug op de agenda is gekomen als kernactiviteit van hogescholen;
 - de ontwikkelingen richting een regionale aanpak van het lerarentekort;
 - de aandacht voor een meer regeneratieve benadering van onderwijs (wens tot het benutten van ieders potentieel richting een inclusievere wereld en herstel van de aarde)



TMA heeft de afgelopen jaren gericht invulling gegeven aan een eigen herkenbare TMA kleur, binnen de pedagogische en onderwijsopdracht waarvoor we ons gesteld weten.

Deze opdracht staat in ons werk voorop, bindt ons als team en met onze doelgroep. Vanuit onze opdracht willen we een bijdrage te leveren aan duurzame professionalisering van onderwijsprofessionals en schoolteams.

We investeerden op drie dienstenportefeuilles en zagen daar onze impact groeien.

Loopbaanpaden voor duurzaam docentschap:

Het strategisch nadenken over duurzaam docentschap en aantrekkelijke loopbaanpaden en roldifferentiatie van leraren heeft het afgelopen jaar landelijk veel aandacht gekregen. Vanuit diverse gremia is interesse getoond op de wijze waarop de RVKO i.s.m. de TMA loopbaanpaden voor leraren in beeld heeft gebracht. In navolging op de ingezette koers in 2021 investeerden we in doorontwikkeling van onze post-HBO opleidingspoot voor duurzame professionalisering.

De TMA biedt diverse opleidingen voor leerkrachten die zich gericht willen door ontwikkelen binnen diverse loopbaanpaden.



In 2022-2023 groeide het aantal deelnemers in onze opleidingenpoot. De nieuw ontwikkelde post HBO voor specialist begaafdheid, door TMA ontwikkeld en uitgevoerd in samenwerking met het Rotterdamse Samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs, mocht rekenen op een eerste tranche met 24 deelnemers.

In aanloop op het nieuwe studiejaar zijn we verheugd dat we wederom een aantal nieuwe opleidingen hebben ontwikkeld en aan ons aanbod kunnen toevoegen:

5 thema's – 29 rollen

Vakinhoudelijk	Onderwijsontwikkeling	Zorg	Ondersteuning	Overig
• Rekeningspecialist • Taal/Leesspecialist • Jonge Kind Specialist • HB-specialist • Vakspecialist • Identiteit en burgerschapsspecialist • Specialist coöperatieve werkvormen • Pabodocent (TMH) • Nascholer (TMH)	• Onderzoeker (TMH) • Ontwikkelaar • Beleidsmedewerker	• Orthopedagoog • Intern Begeleider • Gedragsspecialist • Pestcoördinator • Kindercoach • Remedial teacher	• Adjunct directeur • Bouwcoördinator • Coördinator • Eventmanager • Schoolopleider • Coach Zij-instroom • Didactisch coach • ARBO-coördinator	• Leraar-Ambtenaar • Leraar SBO • GMR lid

- Post HBO opleiding specialist kritisch (wereld)burgerschap: deze eigentijdse flexibele opleiding is ontwikkeld binnen Radiant verband, i.s.m. verschillende lectoraten met expertise op het gebied van burgerschapsonderwijs.
- De post hbo gedragsspecialist, in navolging op onze IB opleiding, bieden we komend jaar ook de mogelijkheid voor leraren die zicht vanuit de inclusieve grondslag willen specialiseren in het begeleiden van hun collega's met het omgaan met gedrag in de school.
- De post hbo taal- en leescoördinator. Komend jaar gaan we op veler verzoek vanuit ons werkveld van start met de landelijke post hbo registeropleiding.

Een bredere groep onderwijsprofessionals in de school

In de hedendaagse basisschool zijn gedurende de dag diverse professionals aan het werk met de kinderen. De leerkracht verzorgt inmiddels het dagelijkse onderwijs aan de kinderen, samen met diverse onderwijsprofessionals in een divers samengesteld team.

Met ons Level Up traject sluiten we aan op deze ontwikkeling en bedienen we een brede groep onderwijs professionals. Het afgelopen jaar maakten we wederom een groei door met Level UP.

Naast de reguliere Level Up groepen (mbo niveau 4 geschoolden) startten we met Level Up Compact. Level Up Compact is een gecompriemd variant voor HBO opgeleiden, bestaande uit modules van onze verkorte 2 jarige opleidingsroute. Onder andere 2 groepen met Kunstvakdocenten (project Slim

Organiseren Rotterdam) en een groep met andere HBO geschoolde professionals (project talent van Buiten Rotterdam) werden geschoold in hun pedagogische en algemeen didactische skills. Van de groep hbo geschoolden stroomde zelfs +/-50% van de deelnemers in in onze deeltijd opleiding.

Duurzame team- en schoolontwikkeling:

Ook dit jaar groeide het aantal maatwerktrajecten. Met name het incompany verzorgen van in de open inschrijving geprogrammeerde trajecten groeide, zoals team opleidingstrajecten voor conceptscholing traditionele onderwijs vernieuwers; scholing op het gebied van de basisvaardigheden rekenen, taal- en leesonderwijs en burgerschap; professionalisering in het kader van Samen Opleiden en een diversiteit aan thematische studiedagen.

LevelUp
jij bepaalt!



Bruisend ontmoetingscentrum



Het voelt alweer als even geleden, maar in het begin van 2022 hadden we nog te maken de coronasituatie en een lockdown. In aanloop op 2022-2023 keken we met verlangen uit naar het elkaar weer kunnen ontmoeten binnen ons bruisende ontmoetingscentrum. Hiertoe programmeerden we een inspiratiekalender op maandag avonden met diverse vooraanstaande gastsprekers op actuele en prikkelende thema's voor ontmoeting van onderwijsprofessionals, leraren, schoolleiders, studenten en opleiders. Hiermee lukte het ons, ons bruisende ontmoetingscentrum van voor corona weer in volle glorie terug te brengen. Actuele thema's als gelijke onderwijskansen; vluchtelingen in het onderwijs; veerkracht en welbevinden; neurowetenschap en gedragsverandering van professionals; grey of the day; en diverse bijdragen vanuit onze lectoraten zoals het café de pedagogische onderbreking, passeerden de revue.

Met onze WE DO MORE WE GIVE MORE acties, hadden we niet alleen impact op de professionalisering, inspiratie en ontmoeting met deelnemers, maar hebben we onze community impact vertaald naar een social return met maatschappelijke impact.



INVESTEER SAMEN MET ONS IN JEZELF EN EEN BETERE WERELD:
Van iedere investering die jij doet in jouw professionele ontwikkeling, doneren wij 1 euro aan Rotterdamse kinderen die opgroeien in armoede. Zo willen we extra investeren in de kansen van de meest kwetsbare kinderen in onze stad.

De Thomas More Academie verzorgt sinds 2022 ook de InnovatieLab aanvragen en bezoeken. Tal van schoolklassen en externe partijen bezochten ons lab en raakten geïnspireerd door de mogelijkheden van innovatieve ict en digitale toepassingen in het onderwijs.

Daarnaast is vanuit de Thomas More Academie een doordachte wijze van externe verhuur opgezet. Waarbij een 'paarse kalender' en een nieuw externe verhuur beleid is geïntroduceerd. Op onderwijsluwe momenten worden ruimtes in het gebouw verhuurd en benut door andere netwerk partners van de TMH.

Al deze bedrijvigheid leidt tot bruisende en dynamische onderwijsdagen binnen ons gebouw, waarbij op een gemiddelde dag basisschoolleerlingen, studenten, onderwijsprofessionals, leraren, opleiders, schoolleiders en andere collega's van partner instellingen elkaar ontmoeten in ons gebouw.

Sterke netwerken

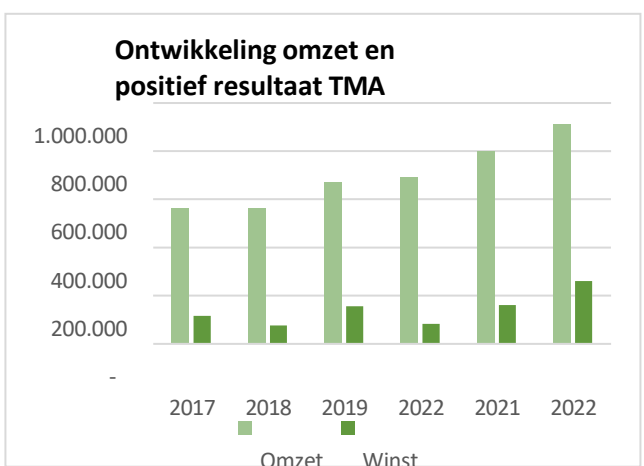
In de afgelopen jaren is het aantal deelnemers van samenwerkingspartners buiten ons convenant verder verbreed. Met name in de context van het aanhoudende lerarentekort en de wijze waarop scholen vanuit een doordachte visie hun onderwijs anders organiseren, timmert de Thomas More Academie aan de weg als innovatieve partner.

In de uitvoering van onze trajecten verbinden we ons net als in voorgaande jaren in diverse partnerschappen.

In het schooljaar 2023-2024 werkt Thomas More Academie onder meer samen met de volgende partners:



THOMAS MORE ACADEMIE IN CIJFERS



Resultaten 2022 t.o.v. 2021

13% groei in omzet t.o.v. 2021

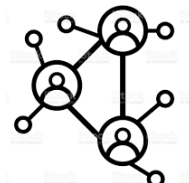
groei in positief resultaat t.o.v. 2021

15% groei aantal deelnemers in open inschrijving t.o.v. 2021

11% groei maatwerk trajecten t.o.v. 2021



86 trainers waren actief binnen de Thomas More Academie in 2022, waarvan 40 (46%) in dienst bij TMH en 46 (54%) externe trainers vanuit ons netwerk (waaronder praktijkexperts, partnerorganisaties en zzp'ers)



Deelnemers van 81 besturen/ organisaties van herkomst, Maatwerk klanten van 30 besturen/ organisaties, vanuit de gehele onderwijsketen:

Primair onderwijs
 Kinderdagverblijven
 Voortgezet onderwijs
 Praktijkonderwijs
 Speciaals onderwijs
 Middelbaar Beroepsonderwijs
 Hoger Beroepsonderwijs

Projecten

- PO-VO-HBO samenwerking Spijkenisse VO + bs de Wegwijzer
- Training taaltutoren (in opdr v gemeente Rotterdam en Hogeschool Rotterdam)
- Pilot Microcredentials
- Samenwerking Techniek pact op Noord, detachering Experience college VO

Thomas More Academie in cijfers

- Detachering stichting Kindkracht Impulsklas (regio Voorne Putten)

Naast de mooie inhoudelijke ontwikkelingen en groei in impact, wisten we ook groei in omzet en een positief resultaat te bereiken. Na een jaar met veel onzekerheden en voortdurend schakelen tussen fysieke bijeenkomsten en online meetings kijken we terug op een jaar met veel betekenisvolle ontmoetingen.

Het aantal deelnemers in de open inschrijving t.o.v. 2021 steeg. 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 2022-2023, deed dit binnen één van onze opleidingen. De andere helft nam deel aan kortere inspiratiebijeenkomsten, cursussen of trainingen.

Het aantal deelnemers van besturen buiten ons convenant groeit dit jaar verder. Deelnemers en scholen van buiten regio Groot Rijnmond, weten ons meer en meer ook vanuit andere delen in het land te vinden. Zowel in onze programmering in de open inschrijving (o.a. inspiratieavonden) als de maatwerk aanvragen hebben we klanten vanuit het hele land bediend (O.a. Limburg, Groningen, Almere, Amsterdam, Brabant, Duitsland, België).

Operations, kwaliteitszorg en organisatie

Om alle doorgemaakte ontwikkelingen en resultaten mogelijk te maken is er ook achter de schermen hard gewerkt en doorontwikkeld:

- Uitbreiding van het team Operations;
- Team overlegstructuur ontwikkeld, passend bij fluide organisatie;
- Kwaliteitsborging: er is een nieuwe evaluatie systematiek opgezet waarbij wordt gedifferentieerd tussen kortdurend aanbod en opleidingen. Daarnaast een QR code t.b.v. snelle opvolging evaluatie tijdens laatste bijeenkomst trajecten.
- Communicatie en marketing: In 2022 startten we met een nieuwe eigen TMA nieuwsbrief, daarnaast is onze contentmarketing op de social kanalen actief ingezet; Ook werden bestaande sterke communicatie kanalen zoals bestuursnieuwsbrieven en magazines ingezet;
- Live gang Edubadges, microcredentials Level up.
- Thomas More Academie dacht actief mee in de realisatie van een levend Alumnibeleid THOMAS MORE NEXT waarbij de programmering van de TMA benut wordt voor alumni van de opleiding.
- Optimalisatie hospitality en beleving tijdens activiteiten en TMA merchandise
- Slim organiseren en benutten van onze trajecten door voortdurend crossovers tussen opleidingen en inspiratiekalender te initiëren, waardoor onze inspiratielezingen optimaal benut worden binnen onze brede onderwijsgemeenschap van student, professional, leerkracht, schoolleider tot TMH collega.

3. Internationalisering

Bij de ambitie om eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals op te leiden, past nadrukkelijk ook internationalisering.

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, SVS of Startup4kids, waar zij ervaring op doen op het gebied van onderwijs in een ontwikkelingsland.

In 2022 was fysiek reizen gelukkig weer mogelijk. Er is een flinke groep met SVS meegegaan naar Suriname en voor het eerst ook met Startup4kids naar Nepal.

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 deze 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 (Vic, Spanje), IPS (Portugal), OsloMed (Noorwegen), UNC (Denemarken), UV (Valencia, Spanje), UDL (Lleida, Spanje), PHZH (Zwitserland) en Howest (België).

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 9 studenten die stage en onderzoek gedaan hebben in het Caribisch gebied (via het Radiantloket) en 1 student die de Internationale minor op de IPA Aruba (via Radiant) hebben gevolgd. Daarnaast is 1 student naar IJsland geweest en er hebben 4 studenten met een Erasmus+ beurs gestudeerd in Spanje en Noorwegen.

Engelstalige minor Inclusion, Culture and Environment in the city

Om de mogelijkheden open te houden voor buitenlandstages van studenten en om de relatie met buitenlandse instellingen wederkerig te maken, ontwikkelden we dit jaar een **Engelstalige minor** Inclusion, Culture and Environment in the City. Het bieden van een Engelstalig programma is voorwaarde voor het ontvangen van studenten uit het buitenland in het kader van Erasmus+.

Het programma is opgebouwd uit inhoudelijke onderdelen waarop we sterke experts in huis hebben en is van start is gegaan met twee pilotstudenten per 1 februari 2023. Per 1 september 2023 wordt het programma bijgesteld op grond van de opgedane ervaringen en opengesteld voor een beperkte groep studenten.

Internationalisering en andere onderwijsactiviteiten

In 2022 ontvingen we op TMH weer 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 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 op bezoek geweest bij 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 in 2022 weer plaatsgevonden.

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 2022 plaats in Wenen. Beide coördinatoren Internationalisering heeft daaraan deelgenomen.

TMH verzorgt samen met Codarts de opleiding Muziekspecialist, opgezet in het kader van Meer muziek in de klas. In het najaar van 2022 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 'meer muziek in de klas' al is ingezet, ook daar vorm te geven. St Eustatius en Saba zijn daarbij bezocht.

Komst EAIE naar Rotterdam 2023

Ter voorbereiding van de komst van de **EAIE** (European Association for International Education) naar Rotterdam in 2023, ging Koen de Jonge in september namens TMH naar de EAIE dit jaar in Barcelona. Hij heeft er contact gelegd met de Rotterdamse partners (EUR, HR, Inholland, TMH, Codarts) voor de organisatie en een beeld gekregen van opzet en mogelijkheden van de conferentie in september 2023 in Rotterdam.

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.

Landelijke discussie rondom Internationale studenten.

Er is een landelijke politieke discussie gaande, over het aantal internationale studenten wat Nederland kan ontvangen. Het gaat met name om huisvesting, wat problemen veroorzaakt. Wat dit voor de toekomst van Internationalisering voor de TMH betekent is nog niet te voorzien, vooralsnog lijkt de discussie zich toe te spitsen op met name grote groepen studenten van buiten Europa.

4. 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 feedback te geven en mee te denken over ontwikkelingen binnen de organisatie en het onderwijs. 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 en de stem van de student

De stem van de student staat centraal in onze onderwijsgemeenschap. Om deze stem te vertegenwoordigen, heeft elke klas een klassenvertegenwoordiger, die zitting neemt in de studentenraad. De studentenraad heeft daarmee een klankbordfunctie. Dit jaar heeft de studentenraad ervoor gekozen 'commissies' te vormen rondom thema's die voor hen -onafhankelijk van het studiejaar waar zij in zitten- belangrijk zijn. Zo is er bijvoorbeeld een commissie die zich bezig houdt met studentenwelzijn, met roosters, of met informatievoorziening. Deze laatste commissie heeft een actieve rol gehad bij de ontwikkeling en implementatie van Canvas (ELO). Hiervoor hebben zij onder andere inspraak gehad op het ontwerp van de template waar docenten mee zullen gaan werken en zijn zij als tester aan de slag gegaan toen de conceptversie gereed was. Voor onderwerpen die gelden voor specifieke jaren, worden aparte sessies gepland met de teamleiders, waar voorstellen tot verbetering tot stand komen. Daarnaast zijn drie studenten actief binnen de MR/OC, waardoor zij formeel invloed uit kunnen oefenen op besluiten in de organisatie.

Studenten worden daarnaast betrokken bij verschillende opleiding-gerelateerde activiteiten; zo zetten zij zich in bij organisatie van wervings- en voorlichtingsactiviteiten, bij de uitvoering van (proef)visitaties/ tussentijdse audits in het kader van kwaliteitsborging, bij de organisatie/uitvoering van het introductie- en theaterproject en bij evenementen en vieringen. Ook spelen studenten een rol bij sollicitatieprocedures voor pabo-opleiders, waarbij zij proefflessen beoordelen. Door het grote aantal nieuwe collega's dit jaar, is dat dit jaar veelvuldig gebeurd.

Studenttevredeheid

De Nationale Studenten Enquête (NSE) is een waardevol instrument waar het gaat om het ophalen van grote hoeveelheden informatie over diverse thema's binnen onze organisatie. Na een opmerkelijk hoge respons in 2021 (56%), was de respons dit jaar met 42% weer wat meer in lijn met voorgaande jaren. Over de gehele linie was binnen het hoger onderwijs een licht afnemende tevredenheid terug te zien, die mogelijk samen hing met de aanhoudende Covid-19 maatregelen. Tevredenheid met de opleiding in het algemeen werd door onze studenten met een 3,65 gelukkig nog steeds positief ervaren, maar ten opzichte van 2021 (3,71) moest ook TMH hier toch iets op inleveren.

Vanuit de NSE is dit jaar gekozen voor een nieuwe opzet, waarin instellingen naast de algemene thema's keuzethema's konden opnemen (flexibele schil). In samenspraak tussen kwaliteitszorg, management en MR/OC is gekozen voor de onderwerpen *praktijkgericht onderzoek*, *studielast*, *stages*, *studiefaciliteiten*, *reflectie* en *studierooster*. De keuze voor deze thema's zorgde voor informatie vanuit studentperspectief rondom onderwerpen waar veel op ingezet is afgelopen jaar, te weten: vernieuwingen in het curriculum (studielast en onderzoek) en monitoring van de voortgang van de kwaliteitsafspraken (zie hoofdstuk 7 Kwaliteitsafspraken).

Door dit jaar in de analyse een onderscheid te laten maken tussen de voltijd- en deeltijdstudenten, konden adviezen voor aanpassingen concreter op de verschillende doelgroepen toegespitst worden.

Studentenwelzijn en een sociaal- en inclusief veilig (studie)klimaat

In het najaar van 2021 publiceerde het Trimbos Instituut het rapport '*Monitor Mentale gezondheid en middelengebruik studenten hoger onderwijs; deelrapport 1 – mentale gezondheid van studenten in het hoger onderwijs*'. De uitkomsten waren zorgwekkend. Vanuit de MR/OC en de directie volgde daarop het verzoek om het studentenwelzijn onder onze eigen studenten te onderzoeken. Vragen rondom dit thema zijn in januari 2022 aan studenten voorgelegd, waarop 344 studenten reageerden. De resultaten stelden wat gerust, waarbij vooral lovende woorden over het decanaat, de onderlinge sfeer tussen studenten en het gevoel 'jezelf' te mogen zijn de boventoon voerde.

Desalniettemin blijft dit thema de komende tijd belangrijk binnen onze organisatie. We streven we naar een onderwijsomgeving waarin elke student zich prettig en welkom voelt. Hier extra op inzetten wordt mede mogelijk gemaakt door de NPO-gelden (zie hoofdstuk 10 NPO bestedingsplan, realisatie en vooruitblik). Dit heeft er onder meer voor gezorgd dat we studenten gratis fruit konden aanbieden tijdens hun toetsweek en een 'complimentendag' konden organiseren, waarop we het gevoel 'de student écht te zien' konden benadrukken. Ook de studievereniging Utopia speelt hierin een belangrijke rol. Door de organisatie van onder meer borrels en een eindejaarsgala wisten zij bij te dragen aan het gemeenschapsgevoel binnen TMH.

De ambitie om een onderwijsgemeenschap te zijn waar elke student zich welkom voelt, motiveerde ons mede tot deelname aan de pilot van de alliantie '*Divers voor de klas*'. Op 3 oktober ondertekende we het manifest, waarmee we in het samenwerkingsverband actief werken aan een inclusieve cultuur op de opleiding en in de scholen, waarin alle betrokkenen zich thuis voelen en gewaardeerd worden om wie ze zijn.

Informatievoorziening aan studenten

TMH start de informatievoorziening voor de poort: aankomende studenten worden via verschillende 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.

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). 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; Voor het delen van informatie en de mogelijkheid tot het geven van digitaal onderwijs.

Vanaf september 2022 is gestart met het ontwikkelen en implementeren van een nieuwe Digitale Leeromgeving (Canvas, zie ook hoofdstuk 7 Kwaliteitsafspraken) en de implementatie van Xedule voor roostering. De integratie tussen de verschillende systemen moet ervoor gaan zorgen dat (onderwijs)informatie voor studenten op een duidelijke en eenduidige manier ontsloten zal worden. In februari 2023 is de pilot van start gegaan en per 1 september 2023 zullen alle nieuwe studenten gebruik maken van Canvas .

5. Kwaliteitsborging

In 2022 hebben we de kwaliteitscultuur binnen Thomas More Hogeschool kunnen doorontwikkelen. Per 1 augustus 2021 werd er een programmaleider kwaliteit aangesteld die deel uitmaakt van het breed MT en die samen met de eerder aangestelde medewerker kwaliteit een dynamisch duo vormt. Zij hebben in 2022 vooral aan drie punten gewerkt:

1. Procedures uit diverse beleidsdocumenten zoals het **TMH kwaliteitsplan Kwaliteit in samenhang** onder de loep nemen, aanscherpen en verder operationaliseren;
2. Kwaliteitszorg positioneren: zichtbaar maken en verbinden van verschillende onderdelen;
3. Beleid maken om goed gevolg te kunnen geven aan de belangrijkste uitkomsten van de gehanteerde evaluatie-instrumenten om zo onze kwaliteitscultuur te versterken.

Examencommissie en toetscommissie

De werkwijze van de examencommissie is ten opzichte van andere jaren in grote lijnen ongewijzigd gebleven. Wel bemerken de examencommissieleden, evenals het jaar hiervoor, een toegenomen werkdruk. Zo was er weer een stijging in het aantal studentverzoeken, namelijk van 581 naar 692 verzoeken aan de examencommissie. Deze aanhoudende stijging lijkt verband te houden met de groei van het aantal studenten ook weer in 2022 en de doorwerking van studieachterstand en mentale gesteldheid van studenten post-Corona.

In het 'Teamplan examencommissie' formuleert de commissie aandachtspunten voor elk studiejaar.

Aandachtspunten in 2022 waren:

1. Inwerken nieuwe voorzitter examencommissie;
2. Verbeteren van communicatie;
3. Aangesloten blijven bij curriculumvernieuwingen;
4. Fraudepreventiebeleid;

Inwerken nieuwe voorzitter examencommissie

In de lente van 2022 werd Sandra Totzke aangeworven om Marjolein Oud als voorzitter examencommissie te vervangen per 1 februari 2023. Hierdoor heeft 2022 in het teken gestaan van een succesvol inwerktraject van de nieuwe voorzitter. De examencommissie en directie hebben expliciet voor een relatief lange inwerkperiode gekozen zodat de nieuwe voorzitter zowel op inhoud als op het proces goed aangehaakt is.

Verbeteren van communicatie

Van studenten en pro-begeleiders kreeg de examencommissie de feedback dat studenten moeite hadden met de interpretatie van de relatief formele/ambtelijke geformuleerde besluiten die de examencommissie als reactie op een studentverzoek stuurt. Daarom is in 2022 gekozen om de formulering van de besluiten iets aan te passen. Er wordt nog steeds naar relevante OER- of wetteksten verwezen, maar deze wordt expliciet toegelicht. Ook maakt de examencommissie meteen in de eerste alinea het besluit kenbaar om daarna in de volgende alinea's het besluit toe te lichten.

Aangesloten blijven bij curriculumvernieuwingen

Voor de examencommissie gaat het werken met leeruitkomsten en de toenemende flexibilisering zorgen voor veranderingen in hun werkzaamheden. O.a. de rol die de examencommissie nu speelt in het vrijstellen van modules zal anders zijn, maar ook de kwaliteitsborging bij meer maatwerk zal een andere aanpak van de examencommissie vereisen. De examencommissie houdt via haar landelijke netwerken (o.a. LOEx en overleggen in Radiant-verband) goed in de gaten wat de implicaties zijn voor veranderingen in het onderwijs zijn. Ook zorgde de examencommissie voor een kritische blik naar de interne veranderingen vanuit hun perspectief.

Fraudepreventiebeleid

In 2022 werd het fraudepreventiebeleid verder uitgerold, met behulp van de fraudeladder. Deze werkwijze beoogt dat de examencommissieleden haar fraudebesluiten transparant en consistent nemen. De aandacht voor fraudepreventie bleek bovendien belangrijk aangezien er meer onregelmatigheidsmeldingen werden gedaan in het collegejaar 2021-2022. In 2021-2022 waren dit er 32 in verhouding tot 22 meldingen in het collegejaar 2020-2021.

Klachtafhandeling en beroepzaken

In totaal heeft de examencommissie 32 klachten ontvangen in 2021-2022 ten opzichte van 16 klachten in 2020-2021. Veruit de meeste van deze klachten gingen over toetsen, toetsomstandigheden, de toetsorganisatie en het overschrijden van nakijktermijn. De examencommissie heeft de klachten m.b.t. een examiner aan het management teruggekoppeld. Klachten m.b.t. toetsorganisatie zijn tevens doorgestuurd naar de teamleider onderwijslogistiek, de betrokken examinatoren 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 2021-2022 hebben 11 studenten een beroepschrift aangetekend tegen een besluit van de examencommissie bij het CBE (het College van Beroep voor de Examens). In 2020-2021 waren dit er drie in totaal. Geen enkel beroep is uiteindelijk behandeld door het CBE. In acht gevallen kon er tot een minnelijke schikking gekomen worden. In drie gevallen heeft de examencommissie besloten om haar besluit niet aan te passen in de minnelijke schikking bespreking, maar heeft de student desondanks besloten om de beroepszaak niet door te zetten.

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 collegiale visitaties door pabo's die zijn aangesloten bij de VKLO (Vereniging Katholieke Lerarenopleidingen);
- Participatie in het Landelijk netwerk Zij-instroom;
- 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 2022

Afhandeling accreditatie en definitief positief advies NVAO

In januari 2022 ontving TMH het definitieve rapport van de accreditatiecommissie NQA. In dit rapport adviseert het panel de NVAO positief ten aanzien van de accreditatie van onze opleiding. Op 14 april 2022 nam de NVAO dit advies over en ontvingen wij de officiële accreditatie van onze opleiding. De inhoudelijke feedback uit het ontwikkelgesprek na afloop van de visitatie wordt benut bij de aanpak van de curriculumvernieuwing waar we aan werken.

Ook vond een gesprek plaats met de voorzitters van de visitatiecommissies die de verschillende Radiantpartners bezochten. De voorzitters benoemden gezamenlijke sterke punten en punten waarop we van elkaar kunnen leren. De opbrengsten van dat gesprek worden door de Radiant Managementgroep gebruikt voor kennisdeling over de genoemde leerpunten.

Tussentijdse beoordeling Kwaliteitsafspraken door de NVAO

In oktober 2022 ontving TMH bericht dat de NVAO, op basis het jaarverslag over 2021, een goed inzicht had gekregen in de voortgang van de voornemens in het kader van de Kwaliteitsafspraken. Op basis daarvan stuurde de NVAO de minister in november 2022 een positief advies.

Tweede voortgangsmeting van de implementatiemonitor mbo/hbo NPO-gelden

In juni 2022 werd TMH door Berenschot op de hoogte gesteld dat wij in de tweede steekproef geselecteerd waren. D.m.v. verschillende steekproeven maakt Berenschot een voortgangsmeting van de implementatiemonitor mbo/hbo. In oktober 2022 vond er een interview plaats met Berenschot. Hierbij waren de directeur TMH, de voorzitter van de mr, de controller en de programmaleider Kwaliteit bij aanwezig. Voorafgaand aan het interview diende wij een digitale monitortool in te vullen. In het groepsinterview werd o.a. gesproken over: de duiding van de ingevulde monitortool (voortgang, succesfactoren en uitdagingen en specifieke doelgroepen studenten en activiteiten (kwetsbare studenten)).

Monitor inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed

In februari 2022 vulde wij de monitor van de Inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed in. De monitor is een vragenlijst waarmee tweejaarlijks gegevens opgevraagd worden over de toepassing van de Archiefwet 1995. Hiermee vormt de Inspectie zich een beeld van de taakuitvoering op dit gebied en verschaft het instrument een indicatie van mogelijke risico's. Daarnaast is de Monitor uitdrukkelijk bedoeld als instrument voor zelfevaluatie. Als organisatie hebben wij de resultaten gepresenteerd gekregen in de vorm van een kleurrapportage

6. 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. 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. Inmiddels wordt al ruim 3 jaar gewerkt aan deze projecten. Elk project heeft een projecteigenaar, welke elke kwartaal rapporteert aan de het team Kwaliteit ten behoeve van het monitoren van de voortgang en zorg draagt voor de communicatie richting belanghebbenden.

Thema's	
3. Studiesucces	3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster
	3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling (Assessment for learning)
	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 Pedagogische gesprekken
	6.2 Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback (Assessment for learning)
	6.3 Traject Speelplaats/ Leerplein ICT

De projecten 3.2 en 6.2 zijn als twee afzonderlijke projecten gestart met één projectleider. Eerder is echter 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.

6.1 Reflectie MR met betrekking tot kwaliteitsafspraken

Onderstaand worden per thema de ontwikkelingen van het afgelopen jaar beschreven. Daar waar een eventuele aanpassing of verrijking heeft plaatsgevonden op het oorspronkelijke plan, wordt de keuze toegelicht.

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 studiejaar. 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 opleidingslijnen 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 2022	Dit jaar is Xedule aangeschaft als nieuw roostersysteem. Door de aanschaf van dit systeem kunnen randvoorwaarden voor roostering beter ingericht worden. Deze randvoorwaarden worden in kaart gebracht; van functionaliteiten binnen een lokaal tot oppervlakte etc. Dit zou ten goede moeten komen aan het inrichten van een optimaal rooster voor studenten. Roostermakers zijn getraind en een functioneel beheerder is aangesteld. Daarnaast is een roostercoördinator van start gegaan. Dit met het doel om processen rondom roostering en informatiedeling te stroomlijnen. De voortgang op het vlak van dit project kunnen we terugvinden in de resultaten van de NSE, die in de eerste drie maanden van 2022 is afgenomen. Ten opzichte van 2021 zien we hier voor de voltijd verbeteringen: waar de waardering voor roostergerelateerde zaken in 2021 gemiddeld 3,16 (op een vijfpuntsschaal is), is die in 2022 gestegen naar 3,49. Bij de deeltijd ligt in 2022 het gemiddelde op 3,27. Verbetering is nog mogelijk in het tijdig bekendmaken van het rooster en dat het rooster soms niet klopt of laat gewijzigd wordt. De voltijdstudenten hebben ook behoefte aan meer ritme in hun weken en ervaren soms last van de projectweken: ze zijn daardoor soms lang niet in de stage. Ten slotte wordt de ongelukkige timing van toetsweken na vakanties genoemd in de NSE afname van voorjaar 2022.
Reflectie MR	Bij de mr is een aantal van de punten die hierboven genoemd wordt onderwerp van gesprek. Op het vlak van de toetsweken zien we een duidelijke verbetering: vanaf collegejaar 2022-2023 zijn die niet meer direct na de vakantie. In januari heeft de mr, naast het stellen van een aantal verhelderingsvragen, geadviseerd ijkpunten, zoals 6 uur contacttijd per dag, ook te toetsen bij de studentenraad: is dit voldoende/te veel/ te weinig? De reactie daarop is dat deze ijkpunten eerder met de studentenraad zijn opgesteld. Voor 2022 is het actiepunt toegevoegd om de jaarkalender opnieuw op te stellen. In de toelichting werden hierbij deels in te plannen activiteiten genoemd die studenten niet direct aangingen (bv. wanneer overleggen plaatsvinden). Ze spelen echter indirect wél een rol bij de roostering, dus zijn wel van belang. In de rapportage die in oktober wordt besproken, wordt de toelichting aangevuld met punten, die studenten wél aangaan: een vast ritme in de onderwijsweken, projecten, stage, etc. Dit is dus een verbetering ten opzichte van de eerste rapportage. Ook stelt in oktober de mr vast dat er al veel gerealiseerd is. Het enige kritiekpuntje is dat de conversietabel die genoemd wordt onder het kopje roostering niet duidelijk een verband heeft met roostering.

Project 3.2: Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling Assessment for Learning)	
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 2022	In de afgelopen jaren is er een mooi raamwerk neergezet van faseassessments, waarin AFL terugkomt. Daarnaast hebben sommige modules de principes van AFL geïntegreerd, maar in 2022 was er, om begrijpelijke redenen sprake van wat minder ontwikkeling. In de NSE van 2022 hoeven we ten opzichte van 2021 geen grote veranderingen te verwachten op de beoordelingspunten die met AFL te maken hebben. Op de stelling 'Ik krijg feedback op mijn werk die mij helpt de stof te begrijpen' scoort de TMH inderdaad even goed (3,64) als het jaar ervoor, net als bij 'de bruikbaarheid van de feedback op opdrachten, toetsen, verslagen e.d.' (3,45). Wel scoort de TMH wat lager op het zelf ontvangen van feedback: zo scoort de opleiding lager op het punt 'Docenten waarderen de feedback van studenten over de opleiding' (3,61 i.p.v. 3,78) en 'Mijn opleiding staat open voor feedback van studenten' (3,78 i.p.v. 3,97). Overigens scoort de hogeschool op geen van deze punten lager dan de benchmark en wordt er in het algemeen voldoende gescoord. Op het overkoepelende thema 'toetsen en beoordelen' scoren we in 2022 (3.34) lager dan in 2021 (3.46). Vooral de deeltijd scoort hier lager (3.18) ten opzichte van de voltijd (3.42). Studenten noemen specifiek dat de verwachtingen/criteria van een toets niet altijd duidelijk zijn. Het blijft zaak om hier aandacht aan te besteden. Dit jaar is ook Canvas aangeschaft (zie project 5.3). Dit systeem biedt alle mogelijkheden om de uitgangspunten van AFL te verwerken en is in februari 2023 in pilotvorm in gebruik genomen.
Reflectie MR	In januari 2022 bespreken we de voortgang op het vlak van assessment for learning (hierna: AFL) tot dan toe: eigenlijk zijn alle acties van 2021 grotendeels goed afgerond, behalve die waar het redelijkerwijs van docenten niet verwacht kan worden, omdat zij te druk waren met het online onderwijs vormgeven. Bij een aantal punten staat echter nog niet duidelijk aangegeven wat de voortgang is. Zo wordt als actiepunt genoemd dat 'alle opgedane kennis en ervaringen worden benut voor het verder vormgeven van een nieuw curriculum'. In januari zijn er over de in 2022 te ondernemen acties nog veel vragen vanuit de mr: zo wordt er gevraagd hoe de nieuwe elektronische leeromgeving vormgegeven gaat worden en hoe daarin de uitgangspunten van AFL in terug zullen komen. Vanuit kwaliteitszorg wordt aangegeven dat er in de nieuwe omgeving door studenten aan een portfolio gebouwd kan worden. Dit krijgt gedurende 2022 steeds meer vorm: er wordt eerst georiënteerd op verschillende systemen voor elektronische leeromgevingen en eind 2022 is duidelijk dat er voor Canvas is gekozen. In juni 2022 wordt de mr geïnformeerd dat de voortgang loopt zoals gepland en dat Remke Heijmans de projectleider van project AFL wordt. Bij de bespreking van de voortgangsrapportage in oktober 2022 geven de medewerker en programmaleider Kwaliteit aan dat de implementatie tijdens AFL stil heeft gelegen en nu weer opgepakt moet worden. Bij de curriculumvernieuwing is AFL een aandachtspunt en er wordt een handreiking geschreven. De mr benadrukt dat de mensen hierin meegenomen moeten worden en dat voor een succesvolle implementatie de communicatie helder moet zijn. De mr is over het algemeen tevreden over de voortgang in dit project en de waardering van de studenten, maar de mr benadrukt ook dat docenten, na stilstand tijdens corona, voldoende meegenomen moeten worden in het toepassen van AFL.

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 2022	Om Mirro meer bekendheid te geven onder studenten is een uitleg hierover vast onderdeel geworden tijdens de introductie en in de pro-les in het eerste jaar. Ondanks dat én het stijgen van de studentenaantallen, kende Mirro dit jaar minder gebruikers (resp. 119 in 2021, 89 in 2022). Ook nam het gemiddeld aantal modules dat doorlopen werd per gebruiker af van 1,6 naar 1,2. Uit de NSE kan informatie worden gehaald worden over het hoe het met de studenten gesteld is. Zo voelen studenten zich volgens de NSE 2022 thuis op de TMH (score van 4,08 op een vijfpuntsschaal; hoger dan de benchmark) en ze voelen zich ook veilig (score van 4,19; gelijk aan de benchmark). Op beide punten is geen achteruitgang ten opzichte van 2021. Dit lijkt er dus niet op te wijzen dat het slechter gaat met onze studenten. In 2022 kwam uit onderzoek naar voren dat de lockdowns de mentale gezondheid negatief beïnvloed hebben (zie bv. https://nos.nl/artikel/2428330-lockdown-trof-mentale-gezondheid-jongeren-veel-ouderen-voelden-zich-juist-goed). Op verzoek van de mr en de directie is het thema 'studentenwelzijn' bevestigd in de semesterevaluatie. De resultaten zijn met de mr, studentenraad en met het CvB besproken. Over het algemeen zijn de resultaten positief, maar wel iets minder dan in de NSE. Zo is de gemiddelde score bij 'Als ik ergens mee zit, voel ik me gehoord en gezien op TMH' 3,4 op een vijfpuntsschaal en geeft 3,4% van de 320 studenten dat dit zelfs nooit zo is. Een vergelijkbare beoordeling (3,5) wordt gegeven op het punt 'Ik heb het idee dat er naar de mening van studenten geluisterd wordt'. Studenten geven ook aan dat ze lekker in hun vel zitten op de TMH (3,9) en dat ze zichzelf kunnen zijn (4,1). Wel is er nog best verbetering in de motivatie van studenten om te studeren (3,3). Uit de open vragen over het studentenwelzijn blijkt dat de studenten goed contact hebben met pro-begeleiders en medestudenten. Ook zijn er verschillen tussen klassen over hoe tevreden ze in het algemeen zijn: met name de tweedejaars en derdejaars uit de voltijd - een vaak jongere doelgroep dan de deeltijdstudenten - staan minder positief in de opleiding.
Reflectie MR	In de evaluatie van het eerste semester van 2021-2022, die met de mr is gedeeld en besproken, wordt het mentale welzijn wat gerichter gemeten. Uit de semesterevaluatie blijkt dat Mirro voor veel studenten nog onbekend is. In 2021 is als verbeteractie door studenten genoemd Mirro in ieder geval aan het begin van het jaar onder de aandacht te brengen. De mr stelt vast dat dat dit studiejaar ook is gebeurd. De mr moedigt het voornemen, die in de voortgangsrapportage wordt genoemd, om tweemaandelijks Mirro via de portal onder de aandacht te brengen van studenten, toe. Uit de tweede voortgangsrapportage van 2022 blijkt dat de studenten die bekend zijn met Mirro, wisselende ervaringen hebben met het gebruik ervan ("positief, gebruik voor informatie tot onpersoonlijk en niet bruikbaar"). Dit beeld herkent de mr: als pro-begeleider zal je per student moeten afwegen of Mirro bruikbaar is voor hem/haar. Het algemene beeld is dus dat Mirro nog relatief onbekend is, maar dat daar goed actie op wordt ondernomen. De mr realiseert zich dat Mirro niet voor iedereen voldoende hulp biedt. Daarom is de raad blij dat er ook, vanuit andere gelden, tijdelijk een psycholoog is aangesteld. Daarmee laat de organisatie nogmaals zien het studentenwelzijn serieus te nemen. Ten slotte heeft de mr ook nog opgemerkt dat het lastig zal zijn de effectiviteit van Mirro te meten op het vlak van het voorkomen van uitval van studenten.

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 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 2022	De wensen voor faciliteiten die in afstemming met mr en studenten zijn opgesteld in het originele projectplan zijn intussen allemaal gerealiseerd. Na de periode van lockdown, waarin studenten hier nog niet direct resultaat van zagen, liep het gebouw in de tweede periode weer vol. Dit was daarmee een mooi moment om de studenten te bevragen over hun mening over de aanpassingen. Zoals in het jaarverslag van 2021 is aangegeven, zijn de studenten blij met de studie-/werkplekken die er zijn. Dit blijkt ook uit de NSE van 2022, waar 'de studiefaciliteiten van de opleiding' een beoordeling van 3,84 krijgen, wat een verbetering is ten opzichte van 2021 en ook hoger is dan het gemiddelde voor de benchmark. Hierover kan de TMH tevreden zijn. Echter, ook de studentaantallen groeiden. Het toegenomen aantal studie-, werk- en ontspanningsplekken voor studenten, is daarom voor veel studenten niet meer direct voelbaar. Gezien de beschikbare ruimte blijft dit een uitdaging. Mooie stappen zijn verder gezet in betere wifi zodat ook digitaal toetsen mogelijk is en studenten kunnen printen vanaf eigen laptops. Komend jaar zal in het teken staan van het monitoren van de behoefte van studenten rondom dit thema en bijsturen waar mogelijk.
Reflectie MR	Studenten van de mr geven in februari 2022 bij het CvB aan dat het aantal studie-/werkplekken door de groei van de hogeschool eigenlijk te laag is. Het CvB geeft hierop aan dat er goed gekeken moet worden hoe er met de beschikbare ruimtes omgegaan wordt. Ook wijst het CvB erop dat lokalen ook gereserveerd kunnen worden door studenten, om te studeren in bijvoorbeeld tussenuren. Dit was nog niet voldoende bekend bij studenten, dus hier wordt actie op ondernomen. Ook eind 2022 is hier nog een probleem, ook omdat het studentenaantal weer gegroeid is. Begin 2023 is het weer een punt van gesprek bij het CvB. Positief binnen dit project is dat er goed wordt geluisterd naar de studentenraad: er worden verbeteracties uitgevoerd (bv. het realiseren van stekkerpunten bij studie-/werkplekken) en vervolgens wordt dit geëvalueerd. Dit zien we terug in de tweede voortgangsrapportage. Ook punten vanuit de mr worden meegenomen: deze geeft in januari aan dat de wifi niet van voldoende kwaliteit is. Dat punt is opgepakt.

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 2022	2022 was een belangrijk jaar voor dit project, want in dat jaar is het innovatielab echt in gebruik genomen. Steeds meer docenten worden betrokken bij het innovatielab. In 2022 zijn in ieder geval verschillende vakgroepen benaderd door docenten die vaker met het innovatielab werken, om inspiratie op te doen en het gesprek aan te gaan over hoe het innovatielab voor het vakgebied ingezet kan worden. Studenten zijn enthousiast over de inzet van het innovatielab, wat ook terug te zien is in de tevredenheid over vakken als digitale geletterdheid en de I-minor. Deze laatste groeit in inschrijvingsaantallen en hierin wordt gekeken om deze ook voor 'kies op maat' open te zetten, zodat meer studenten de mogelijkheid krijgen gebruik te gaan maken van het innovatielab om innovatief onderwijs te ontwikkelen.
Reflectie MR	De mr heeft bij het CvB-overleg in april 2022 aangegeven dat we vanaf nu kunnen gaan meten wat het innovatielab voor de studenten kan betekenen. In januari wordt wel al aangegeven dat men blij is met het innovatielab, maar dat het innovatielab ook afleidt voor studenten die in de aula les hebben. Daarvoor moeten dus schermen geregeld worden, aldus de mr. Die worden dan ook later in het jaar aangeschaft. Voor het evalueren van de effecten voor studenten van dit project is het belangrijk dat er duidelijke ijkpunten zijn op dit vlak. Er wordt bij dit project namelijk in de eerste rapportage als beoogde uitkomst wel beschreven dat het innovatielab studenten (en anderen, waaronder opleiders) inspireert om onderwijs te ontwerpen met inzet van technologie. In de voortgangsrapportage die in januari wordt besproken staan er nog geen duidelijke ijkpunten op dit vlak, maar na feedback van de mr hierover, is in de voortgangsrapportage die in oktober wordt besproken toegevoegd dat docenten zich voldoende toegerust voelen om onderwijs te ontwikkelen in het innovatielab. Ook wordt in de rapportage aangegeven dat er nog een ijkpunt geformuleerd wordt over de relatie tussen studenten en onderwijs ontwerpen. Als dit geconcretiseerd wordt, kan er gericht op geëvalueerd worden. De mr ziet dat er steeds meer van het innovatielab gebruik gemaakt wordt, met name voor een vak als digitale geletterdheid, maar steeds meer ook door andere vakken. Wat de mr betreft is het nu zaak om meer docenten te scholen, zodat studenten weten hoe ze het innovatielab voor meerdere vakgebieden kunnen inzetten.

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 nog 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 2022	De elektronische leeromgeving Canvas is aangeschaft en dit jaar ging de projectgroep van start, waarbij zowel werd nagedacht over de functionaliteiten, als de vormgeving. Studenten zijn hierin actief betrokken in de ontwerpfase wat waardevolle inzichten opleverde. In februari 2023 startte een pilot, waarvoor alles is ingericht en docenten zijn getraind. Gebruik maken van peerfeedback (zie project 3.2) is hierin een functionaliteit waarmee direct gestart wordt. Voor de pilot staat het inrichten van de leerweg centraal. De wens voor doorontwikkeling is om ook Canvas te gebruiken om ook meer blended te gaan worden.

	Inmiddels staat ook Osiris en is volledig aan het doorontwikkelen om studenten meer inzicht te geven op hun onderwijs en in hun voortgang. Door de systemen volgend jaar aan elkaar te koppelen, zou dit voor studenten nog duidelijker moeten worden. De studenttevredenheid in de NSE 2022 over de informatie vanuit de opleiding (dus dat gaat niet alleen over de digitale leeromgeving) wordt in 2022 met een gemiddelde van 3,22 beoordeeld, wat niet wezenlijk anders is dan in 2021.
Reflectie MR	In januari 2022 zijn er nog geen concrete acties voor 2022 geformuleerd met betrekking tot de digitale leeromgeving. De studenten van de mr geven in januari aan dat de digitale informatievoorziening duidelijker kan: docenten gebruiken Teams en portal om studenten te informeren, waardoor het regelmatig zoeken is waar de juiste informatie staat. Over de portal zelf zijn de studenten ook steeds minder tevreden. Daarom is de mr blij dat er in 2022 een nieuwe elektronische leeromgeving is gekozen (nl. Canvas), waar ook verschillende digitale omgevingen die nu los functioneren, samengenomen kunnen worden. De mr heeft begin 2022 gevraagd naar de ontwikkeling hiervan: toen was de vraag in hoeverre de studenten betrokken werden bij de ontwikkeling van de portal, maar voor de nieuwe omgeving is dit even relevant. De projectleider wil in 2023 ook samen gaan zitten met de mr.

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 2022	Als we naar de opgestelde ijkpunten kijken zien we dat deze bijna allemaal zijn gerealiseerd. De opgestelde acties voor 2022 van de portefeuillehouder (lector Hester IJsseling) bieden een verdieping en verbreding aan en gaan verder dan de vooraf opgestelde ijkpunten. Vanwege de ophanden zijnde vernieuwingen van de deeltijd en voltijd is gekozen om in 2022 dit niet verder uit te bouwen dan zoals het nu gerealiseerd is. In 2023 zou onderzocht moeten worden of en op welke termijn er wel gewerkt gaat worden aan de verdiepende/verbredende acties op dit gebied. Afgesproken ijkpunten: - Het professionaliseren van alle pabo-opleiders in het kunnen voeren van het pedagogisch gesprek met studenten. Gerealiseerd: team voltijd 1 en voltijd 4 hebben een training gehad. - Integreren van pedagogische gespreksvoering in het TMH-curriculum. Gerealiseerd: het afstudeeronderzoek 'Professioneel Handelen' is een fenomenologisch onderzoek geworden waarin ook de pedagogische gespreksvoering terugkomt. Ook is de pedagogische gespreksvoering terug te

	vinden in de module pedagogiek in voltijd 2 en in (filosofische)gespreksvoering in jaar 1. • Studenten zijn in staat om pedagogische gesprekken in hun onderwijspraktijk uit te voeren. Gerealiseerd: studenten komen op meerdere plekken 'pedagogische gespreksvoering' tegen in hun opleiding.
Reflectie MR	Over dit project geeft de mr begin 2022 aan dat de toelichting op de voortgang van het project uitgebreid en concreet zijn. Het project is in de loop van de jaren best veranderd en deze heeft ook een ontwikkeling doorgemaakt. De wens vanuit het project is om de mr meer bij deze ontwikkelingen te betrekken – er wordt in het voortgangsrapport voor 2022 zelfs als actie aangegeven dat 'het pedagogisch handelen en de beoogde uitkomsten ... een vast ontwerp van gesprek (zijn) bij de mr met de studenten', maar dit is nog niet zo concreet gebeurd. In januari wordt bij de mr aangegeven dat dat het enthousiasme vanuit de teams niet heel groot is en dat het ook nog de vraag is of dit project onder de kwaliteitsafspraken moet blijven vallen, maar in de rapportage wordt ook vermeld dat studenten behoefte hebben aan groepsgesprekken, waar pedagogische gesprekken natuurlijk een voorbeeld van zijn. Naar dit project moet dus kritisch gekeken worden.

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 Radanthogescholen. 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 2022	Eigenlijk sluit dit project heel erg aan bij wat er voor het innovatielab is gezegd. De beoogde uitkomst is hier ook dat studenten inspiratie krijgen en goede voorbeelden van onderwijsinnovatie met inzet van technologie en ook in de basisschool. Dit jaar is de tool 'bewegingssensor' ontwikkeld. Hierdoor kunnen we gaan kijken wat de redenen zijn waarom digitalisering en ontwikkelen van blended onderwijs wel of niet werkt. Door de oprichting van zogenaamde een 'PLG' (professionele leergemeenschap) is er een groep die zich actief bezig houdt met blended onderwijs en de professionalisering van docenten hierin. Binnen teams wordt gesproken over wat nodig is om onderwijs te blenden. Daarnaast is gekeken hoe ook het werkveld mee kan in deze ontwikkeling en hoe we hier de samenwerking in aan kunnen gaan. Vooral dit laatste is een punt waar aankomend jaar verder op ingezet gaat worden.
Reflectie MR	In januari 2022 wordt de mr geïnformeerd dat er een projectplan is, waarvan de mr ook aangeeft dat die soms nog wat vaag is geformuleerd. Voor 2022 is wel al concreet op dat moment dat Peter Vet dagen wil gaan labelen als inspiratiedagen voor docenten, waarover de mr bij project 5.2 al heeft aangegeven dat hier behoefte aan is.

6.2 Reflectie MR met betrekking tot kwaliteitsafspraken

Allereerst beginnen we met een korte beschrijving van het jaar, omdat dit jaar afweek van de twee eerdere jaren, wat ook een rol speelde op het vlak van de kwaliteitsafspraken. Waar 2020 en 2021 nog veel in het teken stonden van coronamaatregelen, lockdowns en online lesgeven, was dit in 2022 alleen aan het begin van het jaar het geval.

We startten 2022 met strenge coronamaatregelen en online onderwijs, maar al gauw werden de maatregelen versoepeld en konden lessen fysiek gegeven worden. Hierdoor kregen de studenten bijvoorbeeld weer meer te maken met de studie-/werkplekken en het innovatielab (project 5.1 en 5.2), dus werden een aantal thema's van de kwaliteitsafspraken tastbaarder voor hen.

Gedurende het jaar is de mr op verschillende momenten en manieren betrokken geweest bij de kwaliteitsafspraken. Zo is afgesproken met de medewerker Kwaliteit dat de voortgangsrapportage twee keer per studiejaar gedeeld en geëvalueerd wordt met de mr. Daarnaast bespreekt de mr de voortgang bij alle overleggen met het CvB, dus vier keer per jaar. Zo wordt in februari 2022 of de ijkpunten die in de nieuwe versie van de voortgangsrapportage worden genoemd, herkenbaar zijn voor de mr. Dat is het geval, maar de mr is ook kritisch: er wordt wel aangegeven dat er nog veel moet gebeuren willen alle ijkpunten bereikt worden. Dit wordt door het CvB beaamd: we hebben immers nog tot 2024 om deze ijkpunten te bereiken.

Jaarlijks heeft de mr ook instemming op de kaderbrief voor de financiële begroting, waarin ook de verwachte investeringen in de kwaliteitsafspraken gespecificeerd worden. Ten slotte deelt de mr in overleggen met de Raad van Toezicht ook zijn bevindingen op het gebied van de kwaliteitsafspraken en gedurende het jaar komen onderwerpen gerelateerd aan de kwaliteitsafspraken ook in de mr-vergaderingen zelf aan bod. De kwaliteitsafspraken zijn dus regelmatig onderwerp van gesprek voor de mr en de mr voelt zich voldoende betrokken.

De mr wordt betrokken bij het kiezen van een algemeen thema dat bevraagd wordt in de semesterevaluaties. 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 bij project 3.3 kort gepresenteerd.

Naast deze lokale evaluatie, is ook de Nationale Studentenenquête (hierna: NSE) gebruikt om de voortgang van de kwaliteitsafspraken te monitoren. In de NSE is ruimte in de 'flexibele schil' om thema's die de hogeschool van belang vindt toe te voegen. Aan de mr is 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.
- Voor 2023 zijn o.a. na raadpleging van de mr dezelfde thema's gekozen. De resultaten van 2022 worden hieronder bij de betreffende projecten besproken.

Naast het monitoren van de voortgang op basis van de informatie die we aangeleverd krijgen in de vorm van rapportages vindt de mr het van belang om ook zelf nog wat actiever input te verzamelen in relatie tot de kwaliteitsafspraken. Eén van de plannen die met de medewerker en programmaleider Kwaliteit is besproken, 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 in 2022 in uitvoering gebracht, maar heeft nog niet heel veel opgeleverd. Op basis daarvan is besloten om in januari 2023 een vertegenwoordiger van de studentenraad uit te nodigen bij de mr en te bespreken hoe we de uitvoering van dit plan effectiever kunnen maken.

Algemene conclusie

De mr voelt zich met name sinds de komst van de nieuwe medewerker Kwaliteit voldoende betrokken en geïnformeerd: er wordt regelmatig gerapporteerd en aan de mr om advies gevraagd. Uit de rapportages kunnen we ook opmaken dat we als organisatie doen wat we zeggen. Een algemeen verbeterpunt volgens de

mr is om de studentenraad nog meer te betrekken: dat is nu vooral gebeurd op het vlak van studiefaciliteiten (project 5.1), maar kan ook bij de andere projecten heel goed.

6.3 Besteding middelen kwaliteitsafspraken

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

Voor de periode 2018-2022 (en 2022 afzonderlijk) zijn de activiteiten en bestedingen ten opzichte van het goedgekeurde plan als volgt (bedragen in euro's):

Project	Bestedingswijze	2022 begroot	2022 besteed	t/m 2022 begroot	t/m 2022 besteed
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	projectleider tegen € 100 per uur	2.000	2.000	14.000
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	teamleden tegen € 80 per uur	7.200	7.200	50.400
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	inhuur externe expertise	-	-	12.500
3.2	Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	projectleider tegen € 100 per uur	6.000	6.000	22.667
3.2	Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	teamleden tegen € 80 per uur	9.600	9.600	19.200
3.3	Online psychische ondersteuning voor studenten	medewerker tegen € 80 per uur	3.200	3.200	11.200
3.3	Online psychische ondersteuning voor studenten	applicatie Mirro	3.630	3.198	14.520
5.1	Studie/werkplekken	bouwvoorbereiding (niet geactiveerd)	-	-	72.503
5.1	Studie/werkplekken	afschrijvingslasten	250.000	250.000	517.500
5.1	Studie/werkplekken	medewerker catering	53.000	58.670	53.000
5.2	Innovatielab	projectleider tegen € 100 per uur	16.000	16.000	64.000
5.2	Innovatielab	teamleden tegen € 80 per uur	12.800	12.800	29.867
5.2	Innovatielab	inrichting	30.870	62.395	39.510
5.3	Digitale leeromgeving	projectleider tegen € 100 per uur	4.000	4.000	16.000
5.3	Digitale leeromgeving	teamleden tegen € 80 per uur	6.400	6.400	19.200
5.3	Digitale leeromgeving	inhuur expertise aanpassingen portal Inforay	12.500	5.921	85.000
6.1	Traject Pedagogische gesprekken	projectleider tegen € 100 per uur	-	-	20.000
6.1	Traject Pedagogische gesprekken	teamleden tegen € 80 per uur	25.600	-	34.133
6.2	Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	inhuur Diana Baas	-	-	18.667
6.2	Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	docenten tegen € 80 per uur	19.200	19.200	55.467
6.3	Traject Speelplaats/Leerplein ICT	projectleider tegen € 100 per uur	8.000	8.000	10.667
6.3	Traject Speelplaats/Leerplein ICT	professionalisering	60.000	32.323	60.000
TOTAAL			530.000	506.907	1.240.000
					1.227.508

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, bleek een grotere uitdaging dan aanvankelijk verwacht, maar hier zijn inmiddels goede stappen gezet.
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 en dit is ook in 2022 nog niet gestart. 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 wordt 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 voor:

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)

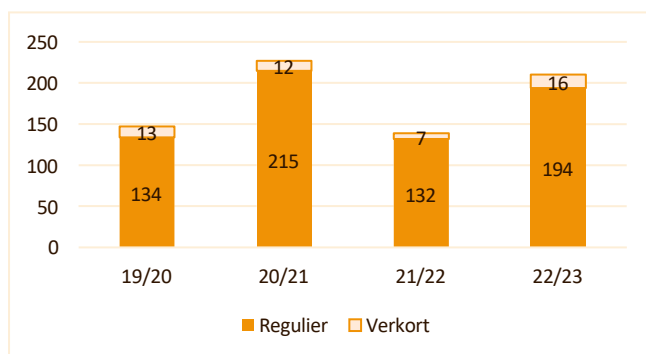
		Collegejaar	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Thema	Project	Verantwoordingsjaar jaarverslag	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3. Studiesucces	3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster			30.900	18.400	18.400	9.200	9.200	4.400
	3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele 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	72.905	97.458
	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	567.335	641.888

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

7. Instroom, doorstroom, uitval

Voltijd Instroom

In september 2022 zijn 210 studenten gestart aan de voltijdopleiding, een toename van ruim 50% ten opzichte van het voorgaande jaar, toen er 139 eerstejaars voltijdstudenten van start gingen. Waar het eerder leek of de instroom van september 2020 (in de tijd van Corona) extreem hoog was en vervolgens afgelopen jaar weer terugzakte naar 'het niveau van daarvoor', lijkt het er nu meer op dat afgelopen jaar een opvallend lage instroom kende, en we nu weer terug zijn op het gewenste niveau. De lage instroom vorig jaar was een trend die landelijk gezien werd, en wellicht te verklaren was door het feit dat de werving voor de instroom van 2021 digitaal uitgevoerd moest worden omwille van de toen geldende Coronamaatregelen. Afgelopen jaar, in aanloop naar de instroom van september 2022, konden de open dagen weer fysiek plaatsvinden in het inmiddels geheel verbouwde gebouw, met het Innovatielab, de vernieuwde aula en Café 80 volop in gebruik. Daarbij is ook intensief geïnvesteerd in een vernieuwde wervingscampagne, online en middels vele voorlichtingen op scholen en beurzen. We hebben daarmee een grote groep kunnen enthousiasmeren voor het beroep van leerkracht, en Thomas More Hogeschool in het bijzonder.



Figuur 1: Instroom studenten voltijd periode 2019/2020-2022/2023

Wat op de achtergrond wellicht ook nog een rol heeft gespeeld, is het rechtekken van de salarissen van docenten in het PO en VO, wat het beroep van leraar in het basisonderwijs aantrekkelijker maakt. Ondanks dat de lonen voor de start van collegejaar 2022 omhoog gingen, is hier pas in juli een definitief besluit over naar buiten gekomen. Het effect van deze CAO aanpassing, heeft daarom naar verwachting

hooguit een klein effect op de toegenomen instroom gehad.

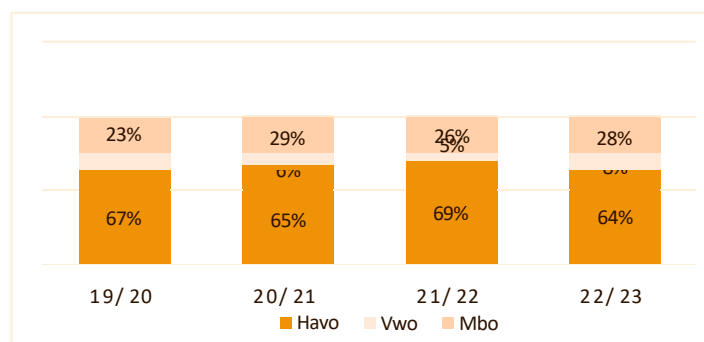
Focus op Rotterdammers en meer mannelijke studenten

Al twee jaar op rij staat het aantrekken van meer Rotterdammers op de strategische TMH-agenda - met bescheiden succes. Van de studenten die dit jaar aan de voltijdopleiding zijn gestart, is nog steeds slechts 11% woonachtig in Rotterdam, maar een jaar eerder bleef dat aantal hangen op 7%. In de deeltijd trekken we meer Rotterdamse studenten aan (zie Deeltijd). Door in de werving te blijven inzetten op het aantrekken van meer Rotterdammers, hopen we een duidelijkere afspiegeling van de Rotterdamse populatie voor de klas te krijgen, zodat kinderen op de scholen in Rotterdam diverse rolmodellen in het onderwijs tegenkomen. Ook komend jaar blijven we inzetten op diversiteit en inclusie in de volle breedte. Dit doen we met name door deelname aan de pilot *4x4 divers voor de klas*, waarbij we in samenwerking met andere hogescholen werken aan initiatieven om diversiteit en inclusie in het onderwijs te bevorderen.

In het verlengde van de eerder genoemde pilot en het aantrekken van een diverse groep studenten, is het ook mooi om te zien dat het aantal mannelijke studenten in de voltijd voor het derde jaar op rij gestegen is. Van de studenten die in september 2022 aan de voltijdopleiding zijn begonnen, is 21% man.

Voltijd Vooropleiding

Net zoals voorgaande jaren, is de overgrote meerderheid van de eerstejaars voltijdstudenten afkomstig van de havo (64%). Vorig jaar lag dit percentage met 69% nog wat hoger. Daarmee zien we een kleine stijging in het aantal studenten vanuit het mbo (resp. 26% in 2021, nu 28%) en ingestroomde vwo'ers (resp. 5% in 2021, nu 8%).

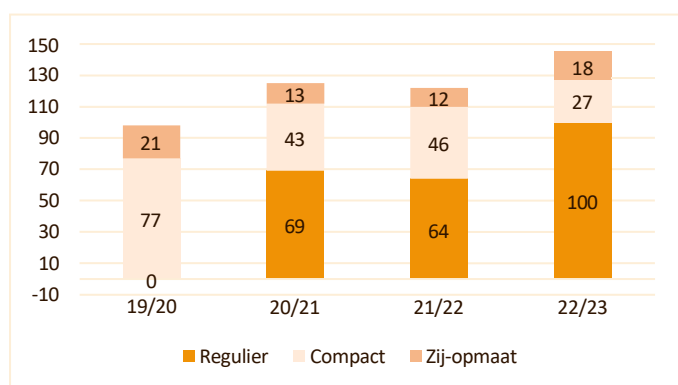


Figuur 2: Vooropleiding studenten voltijd periode 2019/2020-2022/2023

Deeltijd Instroom

In lijn met de instroom in de voltijd, is ook bij de deeltijd een behoorlijke toename te zien. In februari 2022 gingen er al 30 studenten van start met de compacte tweejarige deeltijd voor studenten met een hbo- of wo - bachelor of master (18 Compacte deeltijd, 12 zij-instroom). Dit was lager dan de prognose, wat wellicht te maken had met de beperkte opnamecapaciteit van schoolbesturen voor zij-instromers én het niet van start gaan van de minor *Werken in het basisonderwijs*. Deze minor ging in september wel weer van start met 14 enthousiaste studenten.

Daarnaast startte in september in totaal 145 studenten aan de deeltijddopleiding, een toename van 19% ten opzichte van het voorgaande studiejaar. Van deze studenten startte het overgrote deel aan het reguliere traject, kozen 27 studenten voor de compacte deeltijd en startte 18 zij-instromers. Hiermee daalde al met al het aantal studenten dat startte aan de verkorte varianten met 22%. We hebben hier nog geen verklaring voor maar zijn wel alert op deze ontwikkeling.



Figuur 3: Instroom studenten deeltijd periode 2019/2020-2022/2023

Focus op Rotterdammers en meer mannelijke studenten

In de deeltijd lag het aantal Rotterdammers eerdere jaren met resp. 28% en 25% in 2020 en 2021 steeds hoger dan in de voltijd. Dit jaar is dat ook het geval maar blijft het dit percentage op 25% hangen.

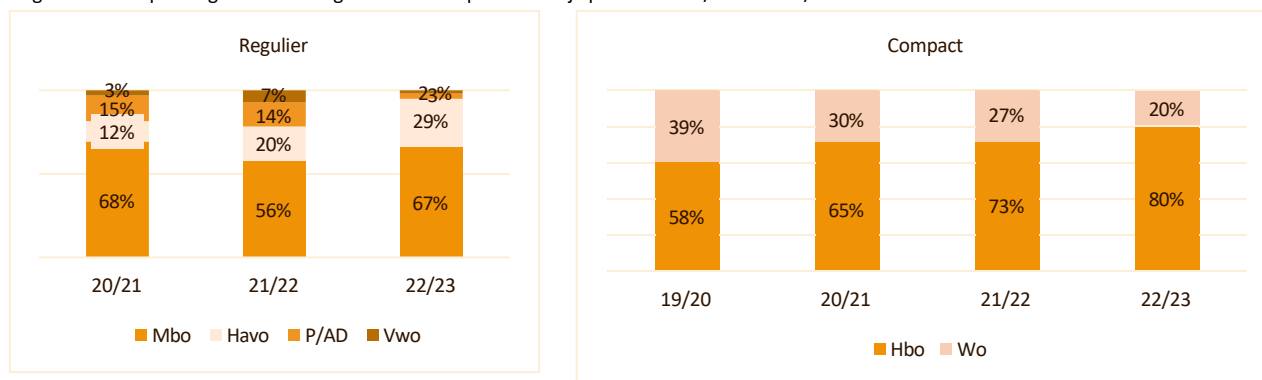
Waar we tot afgelopen jaar een constante stijging zagen in het aantal mannen dat instroomde in de deeltijd (resp. 17%, 18% en 24%), zien we dit jaar voor het eerst een daling. Waar vorig jaar 24% van de instroom man was, is dat percentage dit jaar gezakt naar 19%. Daarmee scoren we ruim onder het landelijke percentage mannen op de pabo, dat volgens het in 2021 uitgekomen rapport van ResearchNed¹ op 24% ligt.

Deeltijd Vooropleiding

Sinds het starten van de reguliere deeltijd drie jaar geleden, is het percentage havisten dat kiest voor deze variant aan het groeien (resp. 12%, 20%, tot 29% in 2022). Bij studenten die binnenkomen met een propedeuse/AD, zien we juist het tegenovergestelde gebeuren (resp. 15%, 14%, tot 3% in 2022). Het overgrote deel van de instroom in de reguliere deeltijd (67%) is, in lijn der verwachting, nog steeds afkomstig vanuit het mbo. De instroom in de compacte deeltijd is voornamelijk vanuit het hbo (80%). Ook dit percentage hebben we de afgelopen jaren voortdurend zien toenemen. Dit betekent automatisch ook dat de instroom vanuit het WO in diezelfde lijn aan het afnemen is, tot 20% dit jaar. De afname van de instroom uit het WO zou kunnen duiden op een verschuiving door interesse in de Educatieve Masters Primair Onderwijs (EMPO), die landelijk van start zijn gegaan en dezelfde groep aanspreekt.

¹ Meer Meesters? Routes naar diversiteit voor de klas; researchned i.o.v. OCW, mei 2021

Figuur 4: Vooropleiding studenten reguliere- en compacte deeltijd periode 2019/2020-2022/2023



Uitstroom en voorwaardelijke instroom voltijd en deeltijd

Van de studenten die in studiejaar 2020/2021 aan de opleiding startte, stopte 17,2% in het eerste jaar van de voltijd en 15,1% van de deeltijd. Voor de voltijd lag dit percentage hoger dan landelijk (13,4% pabo en 11,3% hbo breed), terwijl in de deeltijd juist minder studenten binnen Thomas More Hogeschool hun studie staakten dan landelijk gebeurde (20,6% pabo en 22,0% hbo breed).

	Voltijd					Deeltijd			
	18/19	19/20	20/21	21/22		18/19	19/20	20/21	21/22
TMH	11,9%	6,8%	17,2%	12,4%	TMH	7,1%	15,8%	15,1%	20,0%
Landelijk pabo	11,5 %	9,3%	13,4%		Landelijk pabo	22,3%	19,0%	20,6%	
Landelijk hbo	15,2%	11,3%	11,3%		Landelijk hbo	23,7%	22,1%	22,0%	

Tabel 1: Uitstroom eerste jaar binnen TMH, pabo landelijk en hbo landelijk.

Van de 261 studenten die in september 2021 begonnen aan de opleiding, beëindigden totaal 55 studenten (21%) in datzelfde collegejaar hun studie. Dit percentage ligt in de deeltijd met 20% van de instroom behoorlijk hoger dan in de voltijd (12,4%).

Voornaamste redenen die studenten geven bij vrijwillige uitschrijving zijn 'persoonlijke omstandigheden' en het hebben van 'een ander beeld van het beroep in de praktijk'

Daarnaast waren er ook studenten die de opleiding niet voort mochten zetten. Door het aanhouden van Covid-19 werden de landelijke toelatingseisen voor de septemberinstroom van 2021 aangepast. Voltijd- en reguliere deeltijdstudenten konden daardoor wél starten met de opleiding, ook wanneer nog niet alle toelatingstoetsen waren behaald. Voorwaarde was echter dat zij op 1 januari 2022 alsnog aan de toelatingseisen zouden voldoen. In totaal werden 56 studenten per 1 september 2021 voorwaardelijk toegelaten, waarvan 9 voltijd- en 13 deeltijdstudenten (39%) hun opleiding op Thomas More vervolgens helaas niet mochten voortzetten in januari.

	Voltijd			Deeltijd	
	21/22	22/23		21/22	22/23
Voorwaardelijk toelaatbaar	31	71	Voorwaardelijk toelaatbaar	25	33
Niet toegelaten	9		Niet toegelaten	13	

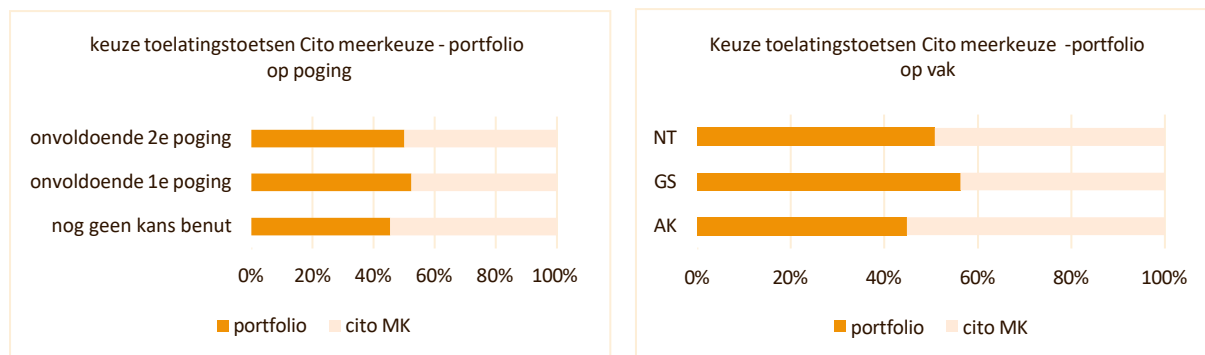
Tabel 2: uitstroom na voorwaardelijke toelating 21/22 – 22/23

Ook dit jaar 2022-2023 was de voorwaardelijke toelating van toepassing voor voltijd en reguliere deeltijd. Echter zijn de regels dit jaar weer veranderd: studenten die op 1 september begonnen aan de opleiding, krijgen het volledige jaar om de toelatingstoetsen te behalen. Het lijkt erop dat dit ervoor gezorgd heeft dat studenten minder gemotiveerd waren om de toelatingstoetsen vóór aanvang van de studie te maken, wat resulteerde in 104 studenten die voorwaardelijk zijn toegelaten. Voor 24% van deze groep gold dat ze, bij aanvang van de opleiding, voor minimaal 1 toets nog geen enkele kans benut hadden. 59% startte met een onvoldoende voor 1 of meerdere toetsen na een eerste poging en 14% startte de opleiding met een onvoldoende na 2 pogingen voor één of meerdere vakken.

Een andere verandering ten opzichte van vorig jaar komt voor uit experiment Modaliteiten landelijke toelatingstoetsen; voorwaardelijk toegelaten studenten konden daarbij dit jaar kiezen uit twee toetsvormen: de reguliere meerkeuze toelatingstoetsen of portfolio.

46 studenten (44%) van de voorwaardelijk toegelaten studenten heeft gekozen voor de mogelijkheid van het aanleveren van portfolio voor één of meerdere vakken. Interessant is om te zien dat de keuze hierbij zeer evenredig verdeeld is. Ongeacht of er nog geen kans is benut, of al meerdere kansen op de reguliere meerkeuzetoetsen voor aanvang van het studiejaar zijn gedaan, kiest ongeveer de helft van de populatie voor de reguliere toetsen en maakt de andere helft de keuze voor portfolio. De keuze voor portfolio of reguliere meerkeuzetoets lijkt ook niet samen te hangen met het vak; bij zowel Natuur en techniek, als geschiedenis of aardrijkskunde is de verdeling vrijwel gelijk (zie figuur 5).

Figuur 5: Keuze in vorm van toelatingstoetsen op aantal pogingen voor de poort en vak



Wat dit alles betekent voor de verwachte uitval in het eerste jaar 2022-2023 is op dit moment nog moeilijk te duiden. De jaarlijks veranderende toelatingsvoorwaarden, maken het maken van meerjarige analyses ondoenlijk. De eerstejaars studenten voltijd en reguliere deeltijd zijn op dit moment volop bezig met voorbereiding op toetsen en het extra ondersteuningsprogramma dat we daarbij bieden. Dit studiejaar wordt ook landelijk gemonitord hoe het deze studenten vergaat ten opzichte van de studenten die de mc-toetsen maken.

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.

Voltijd	2014	2015	2016
TMH	59,5%	71,7%	65,0%
Landelijk	52,6%	60,8%	60,6%

Deeltijd	2014	2015	2016
TMH	92,3%	88,9%	81,0%
Landelijk	60,2%	69,3%	73,7%

Tabel 3: studierendement voltijd en deeltijd

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 drie jaar terug te zien is in het studierendement. Het studierendement landelijk lijkt de afgelopen jaren een opwaartse trend te tonen, waardoor het landelijke cijfer dichterbij de buurt komt van de TMH-resultaten.

Landelijk steeg het studierendement onder hbo studenten met 1,6%. Deze cijfers geven nog geen beeld van eventuele studieovertraging die studenten door de coronamaatregelen hebben opgelopen tijdens hun opleiding. Dit zal volgend jaar mogelijk wel het geval zijn. Al met al is het studierendement van TMH nog steeds goed te noemen, zoals ook de visitatiecommissie heeft benoemd in het kader van de opleidingsaccreditatie in het najaar van 2021.

Bijlage: Extra informatie instroom en uitstroom

Instroom aantallen totaal

	Voltijd			
	19/20	20/21	21/22	22/23
Verkort	13	12	7	16
Regulier	134	215	132	194
Totaal	147	227	139	210

	Deeltijd			
	19/20	20/21	21/22	22/23
Regulier	-	69	64	100
Compact	77	43	46	27
Zij-opmaat	21	13	12	18
Totaal	98	125	122	145

Instroom Rotterdam

	Voltijd			
	20/21	21/22	22/23	
Rotterdam	6%	7%	11%	

	Deeltijd			
	20/21	21/22	22/23	
Rotterdam	30%	25%	25%	

Instroom geslacht

	Voltijd			
	19/20	20/21	21/22	22/23
Mannen	25%	19%	20%	21%
Vrouwen	75%	81%	80%	79%

	Deeltijd			
	19/20	20/21	21/22	22/23
Mannen	17%	18%	24%	19%
Vrouwen	83%	82%	76%	81%

Instroom opleidingsachtergrond

	Voltijd			
	19/20	20/21	21/22	22/23
Havo	67%	65%	69%	64%
Vwo	10%	6%	5%	8%
Mbo	23%	29%	26%	28%

	Deeltijd regulier			
	19/20	20/21	21/22	22/23
Havo	-	12%	20%	29%
Vwo	-	3%	7%	2%
Mbo	-	68%	56%	67%
P/AD	-	15%	14%	3%

	Deeltijd Compact			
	19/20	20/21	21/22	22/23
Hbo	58%	65%	73%	80%
Wo	39%	30%	27%	20%

Voorwaardelijk toelaatbaar

	Voltijd		
	21/22	22/23	
Voorwaardelijk toelaatbaar	31	71	
Niet toegelaten	9		

	Deeltijd		
	21/22	22/23	
Voorwaardelijk toelaatbaar	25	33	
Niet toegelaten	13		

Totale uitval na 1 jaar (incl. voorwaardelijk toegelaten studenten)

	Voltijd			
	18/19	19/20	20/21	21/22
TMH	11,9%	6,8%	17,2%	12,4%
Landelijk pabo	11,5 %	9,3%	13,4%	
Landelijk hbo	15,2%	11,3%	11,3%	

	Deeltijd			
	18/19	19/20	20/21	21/22
TMH	7,1%	15,8%	15,1%	20,0%
Landelijk pabo	22,3%	19,0%	20,6%	
Landelijk hbo	23,7%	22,1%	22,0%	

8. Medewerkersbeleid

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 voelen dat ze erbij horen en ertoe doen en 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.

Medewerkersbeleid 2022-2023

Het TMH Medewerkersbeleid wordt jaarlijks 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.

In 2022 is hieraan verder invulling gegeven. Zo is in het studiejaar 2022-2023 een nauwere samenwerking tot stand gekomen met de afdeling HR van het RVKO Bestuursbureau en wordt TMH inmiddels intensiever ondersteund op het gebied van bijvoorbeeld verzuimbegeleiding, rapportages en HR Advies.

Ook zijn op basis van verschillende werkbijeenkomsten met het brede MT de richtinggevers voor het handelen van directie, teamleiders, programmaleiders en vakgroepcoördinatoren nader uitgewerkt om 'samensturing' te concretiseren.

De uitkomsten van het **Medewerkers Tevredenheid Onderzoek 2022** bevestigen het belang van goede arbeidsomstandigheden en communicatie in onze groeiende organisatie in post-Corona tijd. De ervaren werkdruk is nog toegenomen ten opzichte van de toch al als hoog ervaren werkdruk in 2021 en speelt voor zoveel mensen een rol in hun welbevinden dat het ook hun tevredenheid in het algemeen beïnvloedt. Met directie, alle teamleiders en programmaleiders is gesproken over de uitkomsten en hoe deze kunnen worden meegenomen in jaarplannen en teamplannen voor 2022-2023.

In september 2022 is het **Project medewerkersgeluk** gestart in samenwerking met EHERO. Er werd een focusgroep samengesteld van acht collega's die zelf aangegeven hadden affiniteit met het onderwerp te hebben. Marjolein Oud, tevens programmaleider Kwaliteit, werd aangesteld als projectleider. Vanuit EHERO is Emma Pleeging betrokken bij de uitvoering van dit traject. Op 19 september 2022 kwam de focusgroep voor het eerst bijeen. De eerste maanden heeft de focusgroep zicht gekregen op het door EHERO ontworpen traject en informatie gekregen over de achterliggende theorieën en principes vanuit waarderende gespreksvoering en actie-onderzoek (onboarding). Op 23 januari vond de kick-off van het project plaats voor het hele team. Het traject werd toegelicht en een enthousiasmerende spreker werd ingezet om meer bewustzijn voor het onderwerp te genereren. Meteen aansluitend is de 0-meting uitgezet onder alle medewerkers (een kwantitatief onderzoek om verschillende aspecten van geluk te meten). Emma Pleeging heeft ook kwalitatieve data verzameld voor de 0-meting in de vorm van 10 interviews met medewerkers. Op 28 maart 2023 zullen de uitkomsten van de 0-meting (zowel de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens) worden teruggekoppeld aan het team. Hierna zullen zogenaamde 'geluksverkenners' via de methode van waarderende gespreksvoering, interviews houden met verschillende medewerkers om te onderzoeken welke interventies we zouden kunnen inzetten om medewerkersgeluk te vergroten. De verwachting is dat we begin collegejaar 2023-2024 met drie interventies (geluks-experimenten) kunnen starten.

Speerpunten samenstelling medewerkersbestand

Het College van Bestuur hanteert de volgende parameters als het gaat om de samenstelling van het medewerkersbestand:

Diversiteit: Het medewerkersbestand is waar mogelijk een afspiegeling van de samenleving en verschillen én overeenkomsten mogen zichtbaar zijn en worden gewaardeerd en benut.

Salarismix docenten: Thomas More Hogeschool (TMH) streeft naar opleidingsdocenten in hogere functies (Docent C, schaal 11/ Docent D, schaal 12) en een beperkte mogelijkheid voor opleidingsdocenten in schaal 13.

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, opleidingsdocenten zijn binnen drie jaar na hun aanstellingsdatum geschoold op het gebied van toetsing (80 % BKE, 20 % SKE) en 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.

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

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 conform CAO 6% van het opleidingsbudget gereserveerd voor professionalisering en inhoudelijke sturing. In het Plan van inzet van iedere medewerker wordt 10% van de werktijd gereserveerd 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, teambijeenkomsten over thema's in relatie tot de onderwijsvernieuwing, enz.

Daarnaast wordt een gericht aanbod georganiseerd van professionaliseringsactiviteiten, passend bij de speerpunten van elk studiejaar. In 2022-2023 hadden deze activiteiten betrekking op begeleiden van leren in praktijk, blended onderwijs ontwerpen, werken met leeruitkomsten, het begeleiden van studenten bij persoonlijke & professionele ontwikkeling, inrichten van digitale leeromgeving Canvas, werken met portfolio en assessment for learning inbouwen in je onderwijsaanpak. Er is daarbij geïnvesteerd in trajecten voor opleidingsdocenten om BKE/ SKE gecertificeerd te worden. Hierdoor heeft een groeiende groep opleidingsdocenten de certificaten inmiddels behaald. Met nieuwe opleidingsdocenten zijn gedifferentieerde afspraken gemaakt over hun scholing op het gebied van toetsing.

Met medewerkers Onderwijslogistiek en Facilitair wordt in de gesprekscyclus verkend hoe professionalisering van de medewerker dat jaar vorm kan krijgen. Door de actief motiverende aanpak van de teamleider Onderwijslogistiek heeft een groeiende groep onderwijsondersteuners hun professionalisering ter hand genomen. Daarbij kunnen medewerkers ook gebruik maken van het aanbod van Zestor.

Aandacht voor sociale veiligheid en inclusie

In 2022 voerden we een serie gesprekken voor TMH medewerkers over sociale veiligheid en inclusie. In de gesprekken keken we in eerste plaats naar onszelf, zodat we vervolgens de vertaling kunnen maken naar ons werk met studenten. Als vervolg verkennen we een verdiepend traject o.l.v. de Stichting Beschermjassen in 2023. Het thema heeft ook een plaats binnen de medewerkers- en studenttevredenheidspeilingen.

TMH Inclusief en veilig

Het is van groot belang dat ieder van ons zich veilig weet en samen zijn we verantwoordelijk als die veiligheid op het spel staat. We denken dat we het goed doen samen, omdat we vol goede bedoelingen zijn.

Maar in de wereld om ons heen is het gesprek over alledaags racisme, het (neo)koloniale en slavernijverleden van Nederland (en ook huidige slavernijpraktijken wereldwijd), gender en de positie van minderheden op scherp gezet door Me Too, de Black Lives Matter en de LHBTI-beweging. Dat raakt ons allemaal: we zijn allemaal betrokken. Het gaat om onze denkbeelden, ons handelen, onze ambitie om een inclusieve samenleving voor te leven, ons verleden, onze toekomst. Aan het gesprek hierover, moeten we niet voorbij gaan. En als we het voeren, moeten we het niet hebben over de wereld buiten ons, maar ook hier de blik richten op onszelf:

- Herkennen en erkennen we dat de samenleving waarin we leven, ook ons gevormd heeft?
- Willen we naar onszelf kijken?
- Realiseren we ons wat het betekent om een minderheidspositie in te nemen in onze samenleving en in onze organisatie?
- Willen we de tijd nemen om ons echt te verplaatsen in de ander en niet voor die ander te denken?
- Lukt het ons om echte vragen te stellen? Niet de vragen van een leraar die het antwoord al weet of een idee bevestigd wil zien, maar vragen die we onszelf ook stellen én die we ook over onszelf zouden willen beantwoorden?
- We zijn een onderwijsorganisatie en zijn idealistisch en vol goede bedoelingen, we leggen graag uit en stellen graag het goede voorbeeld, maar wat is hier het goede voorbeeld?
- En hoe maken we het sociaal veilig voor iedereen en ervaart iedereen 'ik hoor erbij'?

Door het eerst over onszelf te hebben, onze denkbeelden, ons handelen, onze idealen, doen we inzichten op die ons beter toerusten om een inclusieve samenleving voor te leven: 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: ook een waardevolle onderlegger voor de vernieuwing van ons curriculum waar we ondertussen aan werken.

De Inspectie Arbeidsdiscriminatie heeft recentelijk ons huidig beleid gescreend: alle regelingen en documenten zijn doorgenomen en in een gesprek is feedback gegeven die in 2022 is verwerkt. De actuele regelingen zijn op de portal voor medewerkers en studenten geplaatst, maar aandachtspunt is nog dat ze beter vindbaar moeten zijn.

Per 1 november 2021 hebben we een nieuwe vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag aangesteld, die tevens deze functie vervult voor de EUR/Erasmus MC.

In 2022 is één melding gedaan. Deze melding betrof 'verhaal doen/ adviesvraag'. Er hebben zich geen meldingen voorgedaan van discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, conflict met leidinggevende of anderszins.

Opleidings- en bekwaamheidsniveau docenten 2022

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

Masteropleiding: 79% van de opleidingsdocenten heeft een (universitaire/hbo) master-opleiding (streefgetal 80%). Drie docenten zijn in opleiding voor een master (3,7%)

PHD/promotietrajecten: naast de drie lectoren zijn drie docenten gepromoveerd, twee docenten doen een promotietraject in het kader van lectoraatsonderzoek (PhD=7,4% van aantal opleidingsdocenten + lectoren).

Ervaring beroepspraktijk basisonderwijs: 71,6 %van de opleidingsdocenten heeft ervaring in het primair onderwijs, inclusief de 10 praktijkbegeleiders die zijn gedetacheerd uit het basisonderwijs

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.

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. Individuele medewerkers kunnen hierbij specifieke afspraken maken met hun leidinggevende over de inzet van de duurzame-inzetbaarheidsuren, conform het vastgestelde Reglement Duurzame Inzetbaarheid.

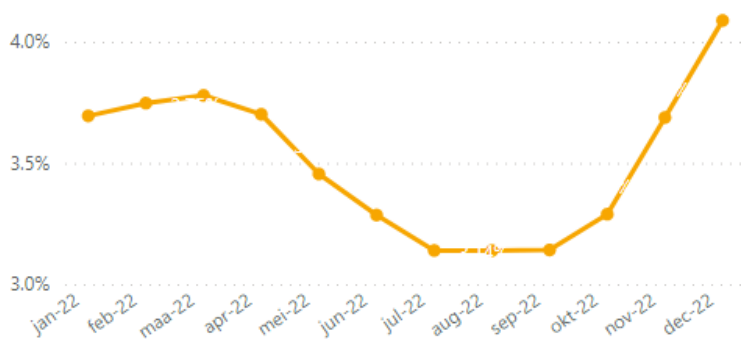
Verzuimpercentages

Het verzuimpercentage voor docenten, onderwijslogistiek en facilitair lag in 2022 op gemiddeld 4,09%. Het landelijke ziekteverzuim onder werknemers van bedrijven en overheid steeg in het derde kwartaal van 2022 naar 5%.

In 2022 zien we dat gedurende het jaar het 'voortschrijdende verzuimpercentage' dalend is, maar dat wordt vooral verklaard door de zomerperiode waarin mensen zich klaarblijkelijk minder ziek melden. Vanaf september stijgt het percentage. In het 4^e kwartaal is er een toename zichtbaar in het kortdurend verzuim van 1 tot 7 dagen, door de landelijke griepgolf in december 2022.

Het gemiddelde verzuimpercentage voortschrijdend van OOP is 6,52% en daarmee hoger dan voor het OP (3,12%), mede door twee langdurig zieke medewerkers OOP.

Ziekteverzuim voortschrijdend



Grafiek 1: Voortschrijdend verzuimpercentage 2022

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	2022
ratio	1:21	1:23	1:21	1:22

De student-docentratio was in 2022 1:22 en daarmee hoger dan het streefgetal. In september 2022 was er opnieuw sprake van een aanzienlijke groei naar circa 1000 studenten. We namen een flinke groep nieuwe collega's aan, zowel als opleidingsdocent als in de onderwijsondersteuning, maar er namen ook collega's afscheid in de loop van het studiejaar en de groeiende organisatie vraagt ook om meer inzet op leidinggevende en beleidsondersteunende taken. We anticipeerden aan het begin van het studiejaar nog onvoldoende op vervanging bij (langdurige) ziekte- en zwangerschap, maar vonden veel collega's bereid om, waar dat nodig was, tijdelijk meer te werken (zie ook tijdelijke aanstellingen).

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 2022 is besloten de inzet van gelden te continueren met als belangrijkste

punten: de collectieve IPAP-verzekering en een regeling voor betaald ouderschapsverlof. TMH heeft daarnaast een aanvullende regeling voor de reiskosten woon-werk en medewerkers hebben thuiswerkvergoedingen ontvangen.

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 28 docenten hebben een aanstelling als docent D in schaal 12. In afwachting van de bijstellingen van het functiehandboek krijgen drie D-docenten een toelage op schaal 12, waardoor ze feitelijk worden uitbetaald in schaal 13 en twee lectoren waren 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	
	Aantal
Schaal 4	2
Schaal 6	4
Schaal 7	1
Schaal 8	10
Schaal 9	7
Schaal 10	3
Schaal 11	43
Schaal 12	32
Schaal 13	1
Schaal 14	1
Totaal	104

Contractsoort

87% van de medewerkers heeft een vaste aanstelling, 89% van het onderwijzend personeel (OP) en 80% van de medewerkers Facilitair en Onderwijslogistiek (OBP).

Zeven van deze medewerkers hebben in 2022 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. Op 31 december 2022 hadden 14 medewerkers nog een tijdelijke aanstelling, in vrijwel alle gevallen medewerkers in hun eerste aanstellingsjaar.

Contractsoorten			
Type contract	OP	OBP	Totaal
Vast	66	24	90
Bepaalde tijd	7	5	12
Tijdelijke uitbreiding	4	3	7
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 gevoerd door de teamleiders. Een beperkt aantal opleidingsdocenten voeren om diverse redenen 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, waaronder het '100-dagen' gesprek dat met nieuwe medewerkers wordt gevoerd in kleine groepjes met beide directieleden om zo goed zicht te krijgen op kwaliteiten van nieuwe medewerkers en de feedback die zij geven vanuit hun 'frisse blik'.

Gesprekscyclus Onderwijslogistiek en facilitair

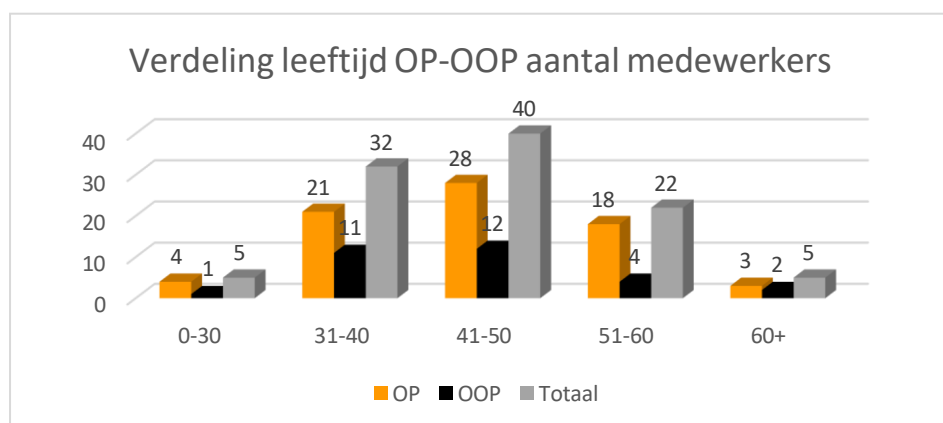
Jaarlijks vinden met elke medewerker Onderwijslogistiek en Facilitair drie gesprekken plaats met een leidinggevende: een startgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. De uitkomsten van deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Naast het start-, voortgangs- en beoordelingsgesprek, 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

Het totaal aantal onderwijsgevende medewerkers (OP) en onderwijsondersteunende medewerkers (OBP of OOP) was 104 op 31 december 2022. Inclusief de directie had TMH op die datum 106 medewerkers.

Van alle OP- en OBP-medewerkers in 2022 was 71% onderwijsgevend personeel en was 29% ondersteunend en beheersmatig personeel. Dit percentage is redelijk stabiel ten opzichte van 2021, toen 73% onderwijsgevend personeel was en 27% onderwijsondersteunend.

Het leeftijdsbeleid van TMH blijft gericht op een evenwichtige verdeling tussen jongere en oudere medewerkers. De leeftijdsverdeling van zowel het onderwijsgevende personeel als van het onderwijsondersteunende personeel is, evenals in 2021, evenwichtig gespreid (zie grafiek 2).

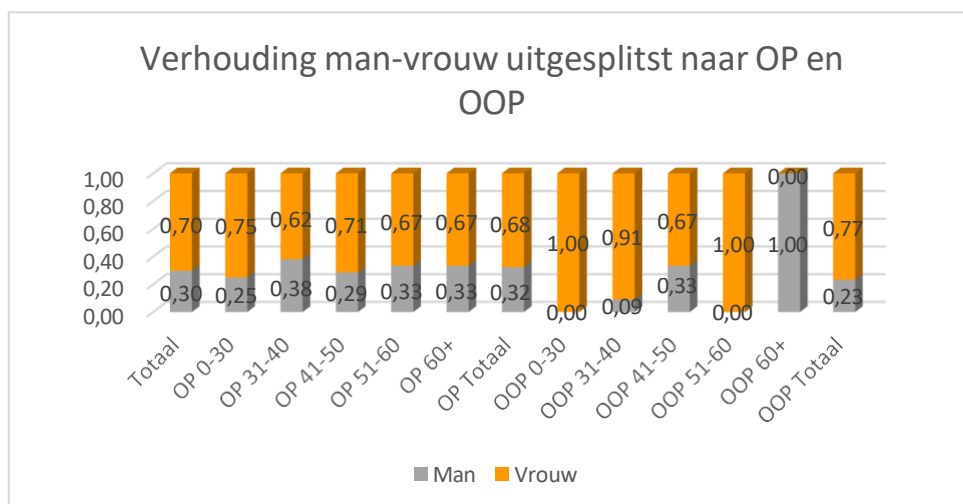


Grafiek 2: Aantal medewerkers naar leeftijd, uitgesplitst naar OP en OOP

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

Verhouding man-vrouw

In onderstaande grafiek is te zien dat het percentage mannen en vrouwen bij het OP vrij evenwichtig verdeeld is, terwijl dit binnen het OOP een meer grillige verdeling lijkt te zijn, maar het gaat hier om kleine aantallen waardoor afwijkingen worden uitvergroot.



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

Instroom en uitstroom van medewerkers

In 2022 zijn in totaal 15 nieuwe medewerkers in dienst gekomen van TMH en zijn 8 medewerkers uit dienst getreden. Vijf van de nieuwe medewerkers kwamen in dienst als ondersteunend en beheerspersoneel en 10 medewerkers als onderwijzend personeel. De nieuwe medewerkers kwamen vaak aan het begin van het nieuwe studiejaar in dienst in verband met de sterke groei van de instroom van studenten, medewerkers die uit dienst gingen vertrokken in de loop van het jaar.

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. In 2022 is geen sprake geweest van ontslagzaken.

9. NPO bestedingsplan, realisatie en vooruitblik

Inhoudelijk

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	• Extra toetsgelegenheden (40x) voor studenten • Extra studiebegeleiding voltijdstudenten die in het eerste jaar tussen de 40-50 EC hebben behaald. Focus op studieplanning/overzicht bewaren, samen leren, achterstanden inhalen. • Extra zomercursussen ondersteuning Wiscat voor studenten die toets in eerste jaar niet hebben behaald en door uitstel bsa extra jaar hebben. • Versterken (online) studiekeuzeactiviteiten: meeloopdagen, proefstuderen, buddyprogramma, (online) open dagen.
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. • Extra ondersteuning Wiscat. • Bevorderen van een goede start van de studie en voorkomen van uitval door goede binding. Voortgangsrapportage 2022: • In augustus 2022 is er extra toetsweek geweest voor studenten die toetsen hebben gemist vanwege Covid-19 in herfst en winter 2021/2022. • Er is besloten om in 2022 extra studiebegeleiding aan voltijdstudenten met achterstand te bieden. Dit in de vorm van een aparte begeleidingsgroep, zodat we nog meer ondersteuning kunnen bieden op maat. • Extra zomercursus uitgevoerd volgens plan. Ook extra individuele begeleiding voorbereiding wiscat door rekendocenten uitgevoerd. Besloten om de applicatie Enlighted niet te gebruiken na tegenvallende resultaten. • (Online) studiekeuzeactiviteiten zijn volgens plan uitgevoerd.	

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. • Studievereniging Utopia- Community programma: stadssafari, vintagemarkt, sportclinics, etc. • Pro-actieve benadering bij kwetsbare studenten: versterken informatievoorziening via de portal.
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.	

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
	• 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 2022: • Extra inzet decanaat en aanvullende inzet psycholoog volgens plan uitgevoerd naar behoefte studenten en opgenomen in plan van inzet van betreffende personen. • Faalangstrainingen zijn voorafgaand aan de toetsweek fysiek gegeven, waarvoor veel waardering van studenten. • Uitgestelde 'Utopia Community Programma' is grotendeels uitgevoerd in 2022 omdat in 2021 de geldende Coronamaatregelen de activiteiten nog niet toelieten. We hebben daarnaast extra community-activiteiten uitgevoerd zoals: extra inzet docenten tijdens introkamp, aandacht voor welzijn studenten tijdens toetsweek, vieren dag van de leraar voor de student. • Online ondersteuningsprogramma Mirro onder de aandacht in alle pro-groepen. Ook via decanaat en Studentzaken onder de aandacht gebracht bij studenten. Gebruik lijkt helaas nog niet erg toe te nemen. Daarom is er in 2022 aandacht gekomen voor het ontwikkelen van een nieuwe zorgstructuur waarbij we o.a. een extra decaan gaan inzetten en een sociaal maatschappelijk werkster op zzp basis willen aantrekken. Naar verwachting kan dit in collegejaar 2023-2024 gerealiseerd worden. • Café 80, studentenwerkplekken en herinrichting OWP gerealiseerd in 2021 en in 2022 zijn de fysieke activiteiten die op deze plekken bedacht waren uitgevoerd. Denk aan: alumniborrel in café 80, barbecue voor afgestudeerde studenten.

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 2022: • Borgen intensieve begeleiding uitgevoerd volgens plan, alle circa 1000 studenten zijn bezocht met extra inzet van gedetacheerde praktijkbegeleiders. In 2023 krijgen we structureel geld voor 'opleiden in de school', waardoor we deze kostenpost niet meer vanuit de NPO-gelden hoeven te financieren.	

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. • Inzet van Irisconnect/ licenties voor alle studenten en praktijkbegeleiders/ Irisconnect-kits/ training praktijkbegeleiders a €230,- pp voor drie jaar (€76,- pj). • 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).

Onderdeel	Voorgenomen maatregelen
	• Extra inzet pro-begeleiding kwetsbare studenten, 1 uur per student. • Coördinatie en begeleiding extra studenten in het kader van het mentoring project. • 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/ studievertraging te voorkomen. • Verbetering functioneel gebruik ict-applicaties ter ondersteuning van de studenten ter bevordering van de studievoortgang. Voortgangsrapportage 2022: • Borgen intensieve begeleiding uitgevoerd volgens plan (zie ook onderdeel hierboven). • Het blijkt niet functioneel om alle studenten een Irisconnect licentie te geven. Wel is er extra professionaliseringstijd voor docenten geweest om te kunnen werken met Irisconnect. Er blijken wel extra middelen nodig in ICT om studenten goed te kunnen volgen en te voorzien van informatie. Daarom zullen er extra kosten voor ICT worden gemaakt (aanschaf Canvas en portfolio). • 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. • Voorbereiding begeleiding extra studenten mentoringproject heeft plaatsgevonden in 2022. 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. Wordt in 2023 vanuit eigen middelen verder gefinancierd. • Inzet programmaleider ICT & onderwijs voor verbetering functioneel gebruik ict-applicaties en professionalisering (professionalisering op werken met teams, werken met Canvas) 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.

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) is 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	Totaal
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	88.294	30.494	30.494	149.282
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	87.930	43.823	43.824	175.577
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	17.074	10.244	-	27.318
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	426.016	366.366	81.320	873.702
Extra hulp in de klas	15.367	15.367	-	30.734
Totaal	634.681	466.294	155.638	1.256.613

In de loop van 2022 is het bestedingsplan met instemming van de medezeggenschapsraad als volgt aangepast op basis van de actuele ontwikkelingen:

Samenvatting update bestedingplan NPO	2021	2022	2023	Totaal
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	72.544	46.244	30.494	149.282
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	61.267	70.486	43.824	175.577
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	17.074	10.244	-	27.318
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	277.766	414.616	181.320	873.702
Extra hulp in de klas	15.367	15.367	-	30.734
Totaal	444.018	556.957	255.638	1.256.613

De aanpassingen hebben voornamelijk te maken met het feit dat enkele onderdelen, zoals de aanpak van enkele ict-onderwerpen, iets later dan oorspronkelijk gepland, plaatsvinden.

Van de in 2021 en 2022 ontvangen niet-normatieve Rijksbijdrage is in de balans per 31 december 2022 een bedrag van € 254.597 als nog te besteden subsidie opgenomen. De bestedingen ten opzichte van het in 2022 bijgewerkte plan zijn:

Onderdeel	tot en met 2022			tot en met 2022		
	€ Plan	€ Realisatie	€ Verschil	€ Plan	€ Realisatie	€ Verschil
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	46.244	61.592	-15.348	118.788	134.551	-15.763
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	70.486	43.982	26.504	131.753	105.924	25.829
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	10.244	10.244	-	27.318	27.318	-
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	414.616	425.902	-11.286	692.382	703.668	-11.286
Extra hulp in de klas	15.367	15.191	176	30.734	30.557	177
Totaal	556.957	556.910	47	1.000.975	1.002.017	-1.042
Ontvangen NPO in 2021 en 2022					1.256.614	
Te besteden per 31 december 2022					254.597	

Het is de verwachting dat deze bestedingen in 2023 conform het in 2022 bijgewerkte plan verlopen de tijdelijke niet-normatieve Rijksbijdrage inzake het NPO dan volledig is besteed.

Verantwoording inzake het bestuursakkoord 'NPO Steunprogramma voor herstel en perspectief onderzoekers'

Naar aanleiding van het bestuursakkoord 'NPO Steunprogramma voor herstel en perspectief onderzoekers' zijn geen aanvullende middelen aangevraagd en evenmin ontvangen. De dienstbetrekkingen van de aan TMH verbonden onderzoekers zijn nooit in het geding geweest naar aanleiding van de COVID-19 pandemie. De gevraagde verantwoordingstabel is daarom als volgt:

	NP Onderwijsmiddelen	Eigen middelen
Besteed in euro's	0	0
Aantal geholpen onderzoekers – unieke personen	0	0

10. Financiën

Belangrijkste ontwikkelingen en financieel beleid

In 2022 is veel aandacht geschonken aan de effecten van de groei van het studentenaantal in combinatie met tijdelijk ter beschikking staande subsidiegelden zoals de middelen inzake het Nationaal Programma Onderwijs. Met de niet-structurele inkomsten wil TMH geen structurele uitgaven financieren.

De begroting 2022 sloot met een exploitatiesaldo van € 148.508 positief. De exploitatie over 2022 is afgesloten met een positief exploitatiesaldo van € 553.451. De voornaamste redenen voor de afwijking ten opzichte van de begroting zijn:

1. Het ministerie van OCW heeft het macrobudget voor het hoger onderwijs verhoogd vanwege een hogere correctie voor de halvering van het collegegeld.
2. Per saldo is de index van de Rijksbijdrage versus de cao verhoging van de salarissen in 2022 hoger dan begroot.
3. De omzet van Thomas More Academie is aanzienlijk toegenomen. Er is een breder aanbod en het klantenbestand groeit.
4. Het resultaat in de deelneming Thomas More Leiderschapsacademie B.V. valt hoger uit door de start van een extra groep.

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

- De hogeschool kan de 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, het bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs en het bestuursakkoord ho.

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 2022 opgesteld. De begroting sloot met een positief exploitatiesaldo van € 149.508. Dit begrote overschot is in lijn met de doelstelling ten aanzien van het opbouwen van weerstandsvermogen. Met de in dit jaarverslag opgenomen toelichting worden de belangrijkste afwijkingen tussen de oorspronkelijke begroting en de uiteindelijke realisatie voor 2022 inzichtelijk gepresenteerd. Met name de hoger dan verwachte bijstelling van de Rijksbijdrage, de hogere collegegelden door een verdere toename van het studentenaantal en de hogere omzet inzake de contractactiviteiten hebben geleid tot een hoger dan begroot exploitatiesaldo in 2022.

In december 2022 is de begroting 2023 en het daarin opgenomen meerjarig financieel perspectief (meerjarenbegroting) goedgekeurd door de Raad van toezicht. Deze begroting sluit met een positief exploitatiesaldo van € 8.376 inzake 2023. 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	- Samensturing directie, teamleiders, programmaleiders en vakgroepcoördinatoren. - Project Werkgeluk - Oriëntatie op nieuwe ontwikkelingen in de wereld om ons heen met het oog op het Strategisch Plan 2024-2030
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	- Ontwerp vernieuwd curriculum Deeltijd op basis van leeruitkomsten en structuur met digitaal portfolio - Ontwikkeling minor Inclusion and Environment in the city.
3. Diversiteit studenten en medewerkers	- Verder uitbouwen marketing & wervingsstrategie, behouden groei instroom en vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen - TMH Inclusief & sociaal veilig - Versterken sociale kaart studentenwelzijn/ zorgstructuur

Doelen	Investeringsverwerking in begroting
Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	- Roostering voor verschillende gebruikers en flexibilisering onderwijsprogramma door implementatie applicatie Xdual - Nieuwe Digitale Leeromgeving CANVAS - Pilot Microcredentials- Edubadges - Risicoanalyse Kennisveiligheid/ AVG - Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)
Innovatieve onderwijspraktijken	- Doorontwikkeling Innovatielab in het gebouw van de hogeschool en aanleg Buitenlab - vanuit Samen opleiden en Samen professionaliseren bijdragen aan de ontwikkeling van een doordachte praktijk van Onderwijs slim organiseren en carrierepaden van leraren.
Variëteit aan routes	- Doorontwikkeling deeltijd tot flexibel traject van twee, drie of vier jaar - Soepele instroom vanuit LevelUp naar deeltijd - Intensief inzetten op goede voorbereiding aspirant-studenten op de pabo
Sterke netwerken	- Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort - Participatie Educatieve Alliantie Zuid-Holland - Samenwerking met Radianthogescholen - Partners van de Thomas More Academie (zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie)
Thomas More Academie (TMA) dé partner voor professionalisering	- Loopbaanpaden en duurzaam docentschap - Zie Samen 3.3 professionaliseren in de Thomas More Academie
Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	- Participatie Radiant Onderzoeksconsortium Waardengedreven Handelen - Ontwikkelen gezamenlijk concept en praktijken voor het 'werken met praktijkgemeenschappen' - Voorbereiding digitaal platform TMP - Verbinding lectoraat Vernieuwingsonderwijs met Kenniscentrum voor Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam - Zie 3.2 Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum
Bruisend ontmoetingscentrum	- Oppakken van programmering inspiratiemomenten met gastsprekers - Intensiveren gebruik Innovatielab/ Buitenlab door kinderen-leraren

Elders in dit jaarverslag (hoofdstuk 2) 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 stafafdelingen Financiën en ICT van de RVKO ondersteunen ook Thomas More Hogeschool. Dit betekent dat de stafmanager financiën/controller van de RVKO tevens optreedt als controller van de hogeschool en de stafmanager ICT van de RVKO tevens als ICT manager van de hogeschool. Op basis van combinatiefuncties en gezamenlijke ICT applicaties wordt voor beide organisaties de desbetreffende ondersteuning verricht. Om deze zaken niet onderhevig te laten zijn aan omzetbelasting, zijn met de Belastingdienst afgestemde kosten voor gemene rekening regelingen van kracht.

Kwaliteitsafspraken (onderdeel van de Rijksbijdrage)

Zie hoofdstuk 7 inzake de Kwaliteitsafspraken.

Private activiteiten

Er is geen sprake van investeren met publieke middelen in private activiteiten. Onderstaand een nader toelichting:

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 2023 aangepast naar aanleiding van loonsverhogingen conform de cao hoger beroepsonderwijs.

Café 80

Dit betreft de kleinschalige cateringactiviteiten. Ten opzichte van de inkoop wordt een marge gehanteerd, waarmee de lasten van de ruimte, apparatuur en personele inzet gedekt worden.

Detacheringen

Bij detacheringen worden de salarislasten doorbelast. In deze salarislasten zit een kleine opslag voor overhead en risico's.

Verhuur van ruimtes

De voornaamste verhuur van ruimtes vindt plaats aan de RVKO. Dit is gebaseerd op een extern gevalideerde huurprijs. De servicelasten worden op basis van de werkelijke kosten en het aandeel in de vierkante meters (bvo) doorbelast.

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 2022 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 2022 heeft de vennootschap een nettowinst gerealiseerd van € 255.204. Na reservering van een deel van dit resultaat voor opbouw van weerstandsvermogen in de vennootschap, is in 2023 een bedrag van € 250.000 als dividend uitgekeerd aan de aandeelhouders.

Verantwoording op basis van de cao voor het hoger beroepsonderwijs 2022-2023

Op basis van de afspraken in de cao hbo 2022-2023 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 2022 25%. Dit wordt veroorzaakt door een relatief hoog aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor eerstejaars medewerkers met in principe uitzicht op een vaste aanstelling (18% van het totaal van 25%). Voor de verantwoording over 2022 is een berekening van het percentage flexibiliteit die grotendeels overeenkomt met de berekeningswijze voor dit percentage dat is opgenomen in de begroting 2022 respectievelijk 2023. Voor de medewerkers in dienst is gebruik gemaakt van het personeelsbestand per 31 december 2022.

	Vast	Tijdelijk uitzicht op vast	Tijdelijk	Totaal	
Medewerkers in dienst	71,05	9,40	-	80,45	Ref 1
<u>Bestaande uit:</u>					
Onderwijzend personeel	49,50	4,20	-	53,70	
Onderwijsondersteunend personeel	19,30	5,20	-	24,50	
Directie en management	1,80	-	-	1,80	
Bestuur	0,45	-	-	0,45	
Ingehuurde medewerkers	4,18	-	5,91	9,49	
<u>Bestaande uit:</u>					
Convenant partners	2,20		3,51	5,71	Ref 2
Uitzendkrachten en overige detacheringen			2,00	1,00	Ref 3
Gastdocenten			0,20	0,60	Ref 4
Lectoraat			0,20	0,20	Ref 5
Ondersteuning ICT	1,25			1,25	Ref 6
Ondersteuning administratie	0,74			0,74	Ref 7
Totaal	75,23	9,40	5,91	89,94	
Percentage flexibiliteit		10%	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 0,1000 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 25% naar 17% (10% + 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 2022 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 2022 door de Raad van toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting is rekening gehouden met de volgende afwijkingen:

- In 2022 is het resultaat uiteindelijk € 308.000 hoger dan de prognose waarmee in de meerjarenbegroting rekening werd gehouden.
 - De opbrengsten zijn € 277.000 hoger door toegenomen omzet van de Thomas More Academie, meer collegegelden inzake zij-instromers (hoge tarief instellingscollegegeld) en extra inkomsten van Thomas More Praktijkcentrum.
 - Het resultaat van de deelneming in Thomas More Leiderschapsacademie B.V. valt uiteindelijk € 68.000 hoger uit door hoger dan verwachte deelnemersaantallen in de tweede helft van 2022.
 - De voorziening voor oninbare vorderingen (€ 60.000) is verhoogd als gevolg van de toegenomen uitstaande vorderingen, hetgeen verband houdt met de toenemende omzet uit contractactiviteiten.
- De kasstromen als gevolg van de investeringen en de mutatie van het werkkapitaal in 2022 wijken uiteindelijk ook nog 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 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2026
Personele bezetting in fte stand 31 december	72,2	80,6	83,4	83,4	83,4	83,4	83,4
- Bestuur/management	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
- Onderwijzend personeel	50,6	53,7	56,9	56,9	56,9	56,9	56,9
- Ondersteunend personeel	19,4	24,6	24,2	24,2	24,2	24,2	24,2
Studentenaantal stand 1 oktober (bekostigd)	704	800	805	796	803	798	795

De personele bezetting is conform de begroting uitgebreid als gevolg van het toegenomen studentenaantal. In 2023 worden nog enkele openstaande vacatures ingevuld. Op basis van de verwachting dat het studentenaantal de komende jaren redelijk stabiel zal blijven, zijn er voor de daaropvolgende jaren geen aanpassingen in de bezetting opgenomen. 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. 2021	Realisatie 31 dec. 2022	Begroting 31 dec. 2023	Begroting 31 dec. 2024	Begroting 31 dec. 2025	Begroting 31 dec. 2026	Begroting 31 dec. 2027
Activa							
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	6.247	6.091	5.984	5.648	5.287	5.068	4.744
Financiële vaste activa	242	279	227	212	212	212	212
TOTAAL VASTE ACTIVA	6.489	6.370	6.211	5.860	5.499	5.280	4.956
Vorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	659	465	722	722	722	722	722
Liquide middelen	2.644	4.506	4.331	4.767	5.206	5.689	6.267
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	3.303	4.972	5.054	5.490	5.928	6.412	6.990
TOTAAL ACTIVA	9.792	11.342	11.265	11.350	11.427	11.691	11.945
Passiva							
Algemene reserve (publiek)	1.295	1.254	1.213	1.172	1.131	1.090	1.049
Overige reserves (publiek)	1.062	1.383	1.484	1.671	1.836	2.188	2.529
Algemene reserves (privaat)	1.566	1.803	1.803	1.803	1.803	1.803	1.803
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
Wettelijke reserve (privaat)	242	279	227	212	212	212	212
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	5.865	6.419	6.427	6.558	6.682	6.993	7.293
VOORZIENINGEN	292	287	458	458	458	458	458
LANGLOPENDE SCHULDEN	1.328	1.281	1.235	1.189	1.142	1.096	1.050
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.307	3.355	3.145	3.145	3.144	3.144	3.144
TOTAAL PASSIVA	9.792	11.342	11.265	11.350	11.427	11.691	11.945

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 De afschrijvingslasten zijn in 2022 en de komende jaren hoger dan de investeringen. De boekwaarde van met name de verbouwingen daalt hierdoor.	Zie de toelichting ten opzichte van voorgaand jaar.
Financiële vaste activa Het resultaat van de deelneming Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is hoger dan het in 2022 uitgekeerde dividend.	Het is de verwachting dat het resultaat de komende jaren lager zal zijn dan het resultaat van 2022 (dat in 2023 vrijwel geheel als dividend wordt uitgekeerd).
Vorderingen De vorderingen zijn afgenomen door de afloop van een vordering op de RVKO inzake het innovatielab. In de waardering van de debiteuren is rekening gehouden met een prudent gevormde voorziening voor mogelijke oninbaarheid.	De vorderingen zijn redelijk stabiel, doordat een vast facturatieschema wordt aangehouden en de ontvangsten daar redelijk snel op volgen. Ze nemen in 2023 wel toe als gevolg van de toegenomen activiteiten van Thomas More Academie.
Liquide middelen De toename betreft voornamelijk de positieve kasstroom uit het resultaat van het boekjaar, vermeerderd met de afschrijvingslasten. Tevens zijn er meer vooruitontvangen collegegelden, doordat de halvering van sommige tarieven is teruggedraaid.	In 2023 wordt een lichte afname verwacht, met name door het relatief laag te verwachten exploitatiesaldo. In de jaren daarna wordt een toename verwacht uit het exploitatiesaldo vermeerderd met het saldo van de afschrijvingslasten en de investeringen.
Eigen vermogen De toename betreft het positieve exploitatiesaldo 2022. 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 vrijwel gelijk gebleven. De voorziening voor wachtgeldverplichtingen is gedaald doordat de daarin opgenomen medewerkers uit de regeling zijn gestroomd. De voorziening door duurzame inzetbaarheid is toegenomen als gevolg van verhoging van de deelnamekansen voor medewerkers die voor de regeling in aanmerking komen.	Bij het opstellen van de begroting werd nog uitgegaan van een relatief hoge stand. Het is de huidige verwachting dat de hoogte van de voorzieningen de komende jaren niet noemenswaardig zal wijzigen. De in december vastgestelde meerjaren begroting is hierop in dit jaarverslag nog niet aangepast..
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 aanzienlijk hoger dan voorgaand jaar, met name door: - hogere vooruitgefactureerde bedragen (€ 535.000) als gevolg van verhoogde	De kortlopende schulden dalen naar verwachting in 2023 iets doordat de verplichting inzake de aanpassing voor de brandveiligheid in dat jaar wordt afgewikkeld. Tevens is rekening gehouden met iets lagere

<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Ten opzichte van de meerjaren begroting</i>
tarieven collegegeld, meer studenten en toegenomen contractactiviteiten.; - hogere te besteden subsidies (€ 177.000) als gevolg van de hogere subsidie voor de opleidingsschool; en - hogere overige schulden (€ 229.000) onder andere vanwege de aanpassingen inzake de brandveiligheid.	vooruitgefactureerde en/of -ontvangen bedragen.

Exploitatie in meerjarig perspectief

Staat van baten en lasten (€ '000)	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Verschil 2022 t.o.v. begroting	Verschil 2022 t.o.v. 2021
Baten										
Rijksbijdragen	6.589	8.155	8.506	8.486	8.673	8.637	8.822	8.799	351	1.917
College-, cursus, les- en examengelden	1.347	1.010	1.225	1.830	1.824	1.830	1.828	1.822	215	-122
Baten werk in opdracht van derden	763	657	876	792	792	792	792	792	219	113
Overige baten	1.045	795	736	780	772	723	722	722	-59	-309
TOTAAL BATEN	9.744	10.617	11.343	11.888	12.061	11.982	12.164	12.135	726	1.599
Lasten										
Personeelslasten	7.312	8.054	8.440	9.658	9.664	9.664	9.664	9.664	386	1.128
Afschrijvingen	404	452	438	524	574	535	530	512	-14	34
Huisvestingslasten	765	649	721	377	377	377	377	377	72	-44
Overige lasten	922	1.343	1.307	1.385	1.364	1.331	1.331	1.331	-36	385
TOTAAL LASTEN	9.403	10.498	10.906	11.944	11.979	11.907	11.902	11.884	408	1.503
SALDO BATEN EN LASTEN	341	119	437	-56	82	75	262	251	318	96
Saldo financiële baten en lasten	-19	-10	-12	-11	-11	-11	-11	-11	-2	7
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultaat deelnemingen	94	40	128	75	60	60	60	60	88	34
TOTAAL RESULTAAT	416	149	553	8	131	124	311	300	404	137
Incidentele baten en lasten (-/-) in totaal resultaat									-	-

De belangrijkste ontwikkelingen in de staat van baten en lasten zijn (uitgaande van de realisatie 2022):

BATEN

<i>Ten opzichte van begroting 2022</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2023-2027</i>
Rijksbijdragen Ten opzichte van de begroting zijn de Rijksbijdragen met name hoger door de hoger dan verwachte aanpassing van het macro-budget. In de eerste beschikking (gebruikt voor de begroting) was een te lage compensatie voor de halvering van het collegegeld verwerkt. Tevens zijn in 2022 extra middelen toegekend op basis van met medio 2022 overeengekomen bestuursakkoord.	De Rijksbijdragen nemen toe door de toenemende studentenaantallen (t-2 bekostigingsmethodiek) en de reeds bij de afwijking ten opzichte van de begroting vermelde aanpassing van het macro-budget en de middelen inzake het bestuursakkoord.	In 2023 vervalt de compensatie voor de halvering van het collegegeld inzake het Nationaal Programma Onderwijs. Dit wordt echter vrijwel geheel gecompenseerd door een hogere opbrengst uit de subsidie voor de opleidingsschool. In de daaropvolgende jaren is de mutatie voornamelijk het gevolg van de aantallen bekostigde studenten en graden.
College-, cursus-, les- en examengelden De collegegelden zijn hoger door een hoger dan begrote instroom van studenten. Tevens heeft een relatief groter deel het hoge tarief voor instellingscollegegeld (zij-instromers).	Ondanks de hogere instroom van studenten is er een daling als gevolg van de maatregel uit het Nationaal Programma Onderwijs om het collegegeld 2021/2022 te halveren. Dit werkt in 2021 vier maanden door en in 2022 acht maanden.	De maatregel halvering collegegeld 2021/2022 is in 2023 geheel komen te vervallen. In 2023 werkt tevens het effect van de studententoeename nog door. Daarna wordt stabilisatie voorzien in het studentenaantal.
Baten werk in opdracht van derden De contractactiviteiten zijn toegenomen door een verbreed aanbod en extra aandacht voor marketing. In de begroting was een voorzichtige inschatting opgenomen, omdat de omzet na COVID-19 (eerst geen activiteiten, daarna mogelijk inhaaleffect) moeilijker dan gebruikelijk was in te schatten.	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 2022.
Overige baten De overige baten zijn iets lager dan het begrote bedrag. Enerzijds is de subsidiebijdrage van de RVKO ter co-financiering van het innovatielab komen te vervallen. Anderzijds zijn er toenemende opbrengsten inzake de geschiktheidstoetsen van zij-instromers en de lectoraten (Thomas More Praktijkcentrum).	In 2021 zat nog een relatief grote subsidie van de RVKO voor de co-financiering van het innovatielab (€ 300.000).	De subsidie van Verus voor het lectoraat professionaliseren met hart & ziel loopt tot en met 2024. Verder blijven de overige baten naar verwachting stabiel.

LASTEN

<i>Ten opzichte van begroting 2022</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2023-2027</i>
Personeelslasten Ten opzichte van de begroting zijn de personele lasten met name hoger door het hoger dan begrote effect van de cao aanpassing, de noodzakelijke uitbreidingen als gevolg van de toegenomen studentenaantallen en contractactiviteiten en de hogere afdracht aan convenantpartners inzake de subsidie voor de opleidingsschool.	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 2021 in verband met het toegenomen studentenaantal. Tevens zijn de salarissen geïndexeerd en is de pensioenpremie in 2022 verhoogd.	De personele lasten nemen in 2022 verder toe door salarisverhogingen (cao en periodieken) en uitbreiding van de formatie in de loop van 2022 die vanaf 2023 voor een geheel jaar tot salarislasteren leiden. Tevens is rekening gehouden met de invulling van enkele openstaande vacatures. Tevens stijgen in 2023 de lasten voor de inzet van convenantpartners inzake de subsidie voor de opleidingsschool.
Afschrijvingslasten In de begroting werd uitgegaan van een hogere investering inzake de uitvoering van het meerjaren onderhoudsplan (MJOP). Doordat deze slechts ten dele zijn uitgevoerd in 2022, zijn de afschrijvingslasten lager dan begroot.	De afschrijvingslasten zijn ten opzichte van voorgaand jaar iets hoge, doordat nu een geheel jaar wordt afgeschreven op de medio 2021 opgeleverde verbouwing.	De afschrijvingslasten lopen de komende jaren nog op door uitbreidingsinvesteringen in het meubilair en de ict en de uitvoering van het meerjaren onderhoudsplan. Vanaf 2025 dalen de afschrijvingslasten, omdat dan enkele elementen van de eerste verbouwing geheel zijn afgeschreven, maar op basis van het recent geactualiseerde MJOP nog niet vervangen hoeven te worden.
Huisvestingslasten In de begroting is geen rekening gehouden met de lasten voor het buitenterrein. Deze waren aanvankelijk in 2021 verwacht. De lasten voor het innovatielab zijn lager uitgevallen dan het begrote bedrag.	In de lasten van 2021 was een relatief hoog bedrag opgenomen voor de realisatie van het innovatielab. Dat is in 2022 veel lager, maar wordt voor een groot deel gecompenseerd voor de aanpassing van het buitenterrein en de noodzakelijke aanpassingen inzake de brandveiligheid.	In 2023 dalen de huisvestingslasten doordat de posten inzake het innovatielab, het buitenterrein en de noodzakelijke aanpassingen inzake de brandveiligheid komen te vervallen. In de daaropvolgende jaren blijven de huisvestingslasten naar verwachting stabiel.
Overige lasten De verschillen ten opzichte van de begroting zijn per saldo beperkt. Enerzijds zijn de lasten lager doordat de uitvoering van het bestedingsplan NPO gedeeltelijk in 2023 uitvoering zal krijgen. Dit betreft dan met name ict-gerelateerde projecten. Anderzijds is de voorziening voor debiteuren verhoogd ten laste van de exploitatie in verband met de hoger en langer uitstaande vorderingen gerelateerd aan de toegenomen contractactiviteiten.	Ten opzichte van voorgaand jaar zijn de overige lasten hoger door de laste verbonden aan de uitvoering van het bestedingsplan NPO, de ophoging van de voorziening voor debiteuren en de extra investeringen in pr en marketing.	De overige lasten blijven naar verwachting redelijk stabiel. Enerzijds vervallen de lasten inzake de uitvoering van het bestedingsplan NPO (in 2023 gedeeltelijk, vanaf 2024 geheel) en de verhoging van de voorziening voor debiteuren. Anderzijds wordt vanaf 2023 rekening gehouden met een relatief hoge inflatie en wordt vanaf 2024 rekening gehouden met een nog te bestemmen post inzake de toename van de kwaliteitsgelden.

RESULTAAT DEELNEMINGEN

Het resultaat van de deelneming (50% belang) Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is in 2022 aanzienlijk hoger dan voorgaand jaar en de begroting. De aantallen deelnemers zijn toegenomen, zonder dat dit heeft geleid tot noodzakelijke aanpassingen in de formatieve bezetting.

Financiële positie in meerjarig perspectief

Kengetallen	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signalerings- waarde
Solvabiliteit 2: (Eigen vermogen + Voorzieningen) / Balanstotaal	0,63	0,59	0,61	0,62	0,62	0,64	0,65	< 0,3
Weerstandsvermogen: Eigen vermogen / Totale baten	0,60	0,57	0,54	0,54	0,56	0,57	0,60	
Liquiditeit current ratio: Vlottende activa / Kort vreemd vermogen	1,43	1,48	1,61	1,75	1,89	2,04	2,22	< 0,75
Huisvestingsratio: (Huisvestingslasten + Afschrijvingen	0,11	0,09	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	
Rentabiliteit: Resultaat / Totale baten	0,03	0,04	0,03	0,02	0,01	0,02	0,02	3-jarig
	0,03	0,05	0,02	0,01	0,01	0,02	0,03	2-jarig
	0,04	0,05	0,00	0,01	0,01	0,03	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).

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 2022 0,59 en neemt de komende jaren naar verwachting nog iets toe.



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

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 2022 0,57 en neemt naar verwachting (na een lichte daling in 2023) de komende jaren iets toe.

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 jaren 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 2022 uit op 1,48. Deze waarde is in 2022 iets toegenomen. De komende jaren ontstaat er een positieve kasstroom (exploitatiesaldo vermeerderd met afschrijvingslasten verminderd met investeringen) en de liquiditeitsratio zal daardoor 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 2021 en 2022 is de ratio relatief hoog door de uitgaven inzake het innovatielab dat mede met een bijdragen van de RVKO wordt gefinancierd en de noodzakelijke aanpassingen inzake de brandveiligheid.

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 positief (opbouw van weerstandsvermogen).

Kasstroomen

In de jaarrekening is het kasstroomoverzicht opgenomen. Hieruit valt op te maken dat de positieve kasstroom over 2022 van € 1,9 miljoen met name veroorzaakt wordt door het positieve exploitatiesaldo 2022 (+ € 0,6 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 toename van de kortlopende schulden (+ € 1,1 miljoen). De kortlopende schulden zijn onder andere toegenomen door het vervallen van de halvering van het collegegeld. De vooruitontvangen collegegelden zijn hierdoor toegenomen.

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 marktrente, 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 2022 is hierop ongeveer € 0,3 miljoen afgelost.

Na oplevering van de tweede verbouwing is in 2021 een nieuw meerjaren onderhoudsplan 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 goed onderbouwd. Het is niet de verwachting dat de hogeschool in die jaren behoefte heeft aan aanvullende externe financiering.

Investeringsbeleid

Investeringsvoor 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 2022 zijn er 4 studenten geweest die een beroep hebben gedaan op het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool.

	categorie A	categorie B	categorie C
Aantal ingediende aanvragen	4	n.v.t.	n.v.t.
Aantal gehonoreerde aanvragen	4	n.v.t.	n.v.t.
Uitgekeerde bedragen	€ 12.844,75	n.v.t.	n.v.t.
Gemiddelde hoogte van de vergoeding	€ 3.211,19	n.v.t.	n.v.t.
Gemiddelde duur van de vergoeding	12 maanden	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 2022 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 Zwaafink	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	€	-	€	585	€	585
4 Overige kosten	€	-	€	427	€ 1.150	€ 1.576
5 Totaal	€	-	€	6.028	€ 1.150	€ 7.178

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 2022 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 bestuursstaak 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. De afgelopen jaren is het risico van cyberaanvallen aan de set van voornaamste risico's toegevoegd.

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. In 2022 zijn stappen gezet om het leiderschap breder te delen binnen het managementteam van de hogeschool. 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 en regiefunctie onderhoud.
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.
Kwetsbaarheid voor cyberaanvallen	ICT-afdeling samen met de RVKO, bewustwordingscampagne, groeitraject beheermaatregelen naar niveau 3 van het Volwassenheidsmodel Informatiebeveiliging v2.0 van de NBA.

Het Algemeen bestuur en College van bestuur constateren dat het risicomanagementsysteem ten aanzien van deze risico's in 2022 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 TMH en wordt periodiek onderworpen aan een externe 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: TMH 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/afschaffing 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. TMH had een pand met de nodige uitdagingen ten aanzien van het onderhoud. Na twee verbouwingen is de gebouwsituatie aanzienlijk verbeterd en de capaciteit uitgebreid. Het meerjaren onderhoudsplan is recent geactualiseerd.
4. Medewerkerstevredenheid en -deskundigheid: TMH 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 TMH 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. Continuïteit van de aansturing van de organisatie: Ondanks dat TMH nog steeds een relatief kleine organisatie is, is de hogeschool de afgelopen jaren fors gegroeid en heeft dit geleid tot een traject naar een steviger gedeeld leiderschap op het niveau van team- en programmaleiders, directie en bestuur. In dit traject dient onnodige versnippering te worden voorkomen en dient samenhang in de aansturing te worden bereikt, temeer daar de ingeslagen weg naar leeruitkomsten meer zal vragen van een coherent leiderschap over de vakgroepen en flexibele vormen van ons onderwijsprogramma heen. Ook de samenhang tussen opleiden, onderzoeken en professionalisering wordt van groter belang, de complexiteit van de interne processen neemt toe en we zijn steeds meer een onderdeel van netwerken om onze resultaten op een goede wijze te bereiken. De afstemming van leiderschap op de organisaties in de buitenwereld, op alle niveaus is derhalve van groot belang.
7. 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. De instroom kende de afgelopen jaren een grillig verloop. De instroom voor collegejaar 2020/2021 was zeer hoog, terwijl de uitstroom door uitstel van het bindend studieadvies juist lager was dan gebruikelijk. De instroom voor collegejaar 2021/2022 is in lijn met de landelijke trend een stuk lager, terwijl de instroom voor collegejaar 2022/2023 juist tegen de landelijke trend in flink hoger is. Het verloop van de in- en uitstroom wordt telkens goed geanalyseerd, zodat de hoogte en de samenstelling (structureel versus incidenteel) van de lasten op een verantwoorde wijze kan worden bepaald. 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. Tevens is het van belang dat er een goed evenwicht bestaat tussen de incidentele Rijksbijdragen (corona-envelop NPO, flexibilisering lerarenopleiding) en de daarmee gefinancierde tijdelijke uitgaven.
8. Afhankelijkheid van overige inkomsten: Naast de Rijksbijdrage heeft de hogeschool inkomsten uit andere subsidieverstrekters. De met deze inkomsten uitgevoerde activiteiten kunnen onderdeel gaan vormen van de reguliere bedrijfsactiviteiten van TMH, terwijl het niet zeker is dat deze inkomsten structureel worden.
9. 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).

10. Juiste administratieve splitsing publieke en private activiteiten: Thomas More Hogeschool verzorgt naast de bekostigde opleiding tot leraar in het basisonderwijs tevens specifieke opleidingen aan convenantpartners en andere externe partijen. De opbrengsten en lasten van deze private activiteiten dienen adequaat te worden gescheiden van de publieke activiteiten. 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. Begin 2021 heeft de Inspectie van het Onderwijs de beleidsregel *Investeren met publieke middelen in private activiteiten* gepubliceerd. Hierop volgend zijn de gehanteerde tarieven inzake de toerekening van lasten aan de contractactiviteiten geactualiseerd. De beleidsregel schrijft voor dat voor private activiteiten waarin (deels) met publieke middelen wordt geïnvesteerd een integrale kostprijsmethodiek gehanteerd dient te worden. Uit correspondentie tussen de Vereniging voor Hogescholen en het ministerie van OCW blijkt dat na de inwerkingtreding van de beleidsregel (in principe vanaf 1 januari 2023) de opbouw van privaat eigen vermogen voor Thomas More Hogeschool mogelijk wordt beperkt tot de dividenduitkeringen die ontvangen worden van Thomas More Leiderschapsacademie B.V. De Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) heeft richting het ministerie van OCW overigens haar zorgen over de uitvoerbaarheid van de beleidsregel geuit.
11. Imago: In een maatschappij met toenemende polarisatie, een actieve *woke* gemeenschap en een groeiende afrekencultuur is elke organisatie kwetsbaar voor imagoschade. De hogeschool tracht dit risico te beperken door heldere gedragsregels te hanteren en een laagdrempelige en open cultuur te realiseren. Dit vertaalt zicht onder andere naar het open karakter van het schoolpand en de diverse inspraak- en afstemmomenten met studenten en collega's.
12. Cybersecurity: We gebruiken meer en meer digitale middelen in het onderwijs en daarmee wordt ook het onderwijs kwetsbaarder voor cybercriminaliteit. DDoS-aanvallen zijn voor de meeste scholen geen onbekend begrip meer. Maar cybercriminaliteit raakt het onderwijs ook op andere manieren, zoals digitale gijzelingen en het ontvreemden van bedrijfsspecifieke informatie of gevoelige persoonsinformatie. Om deze risico's te beperken, dienen de IT-beveiligingsmaatregelen te voldoen aan gangbare hoge standaarden, zoals het Volwassenheidsmodel Informatiebeveiliging v2.0 van de NBA (Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants) en de Europese richtlijn NIS2. Samen met de RVKO vind op dit vlak een ontwikkeltraject plaats.
13. Energieprijzen: In 2021 en 2022 zijn de energieprijzen aanzienlijk gestegen. TMH heeft een energiecontract dat loopt tot en met 2025. Dit is door middel van een Europese aanbesteding via het collectief [Energie voor Scholen](#) gerealiseerd. Energie voor Scholen organiseert dit momenteel voor circa 850 schoolbesturen en ruim 6.000 schoolgebouwen. Onze leverancier voor zowel gas als elektriciteit is DVEP. Via Energie voor Scholen wordt het contract gemanaged door Hellemans Consultancy, een gerenommeerde inkooppartij op de energiemarkt. Op basis van het contract is de prijs niet vast voor de gehele periode. Hellemans koopt op basis van de totale contractvolumes vooraf voor een periode in. Voor 2023 wordt een prijsstijging van 30% verwacht. Voor de jaren daarna is het effect nog onzeker.

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 van minimaal 10% van de totale baten. 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 13.

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 2022/2023 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 verzwaard programma op maat.
4. Bekostiging van buitenlandse studenten	In 2022/2023 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 2022/2023 is het collegegeld van drie studenten volledig betaald uit het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool en van één student is een deel van het 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 €6.910,- 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, 12 juni 2023

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

11. Jaarverslag medezeggenschapsraad 2022

Hierbij treft u het jaarverslag over het jaar 2022 aan van de medezeggenschapsraad (verder mr) van de Thomas More Hogeschool (verder TMH).

De mr van de TMH bestond tot 1 september 2022 uit drie personeelsleden en drie studenten. Vanaf 1 september 2022 is de raad uitgebreid naar vier zetels voor personeelsleden en vier zetels voor studenten. Dit was door de mr aangevraagd en door het CvB goedgekeurd. De hogeschool is de laatste jaren flink aan het groeien is en de mr wilde graag in slagkracht meegroeien. 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, zoals hierboven aangegeven, in september 2022 uitgebreid. Naast de drie personeelsleden die al waren aangesloten (Véronique Weima, Arjen Stavenuiter en voorzitter Sander van der Harst) heeft Annemiek Schrader zich bij de raad gevoegd. De studentgeleding is ook gewijzigd: Saskia Groen, toenmalig tweedejaarsstudent, heeft zich begin 2022 teruggetrokken uit de mr/oc, waardoor alleen Sophie Bavelaar (toenmalig derdejaarsstudent) en Julia Huizenga (toenmalig tweedejaarsstudent) in de mr/oc zaten. In september 2022 waren er voor de twee vacatures nog geen studentleden gevonden. In november 2022 trad Anouk Roctus (eerstejaarsstudent) tot de mr/oc toe. Pas in januari 2023 was de studentgeleding compleet, met de toetreding van Britt Meeuwenoord (ook eerstejaarsstudent).

In 2022 heeft de mr/oc vier keer overlegd met het CvB en zijn we zelf elf keer bij elkaar gekomen. We hebben ook drie keer met de Raad van Toezicht overleg gehad en één 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.

We hebben in 2022 ingestemd met:

- Verschillende aanpassingen in de OER voor 2021-2022
 - o De aanpassing van de doorstroomeis van V1/D1/VD1 van cohort 2021-2022 naar het tweede jaar van de opleiding
 - o Aanpassing van 5.6.e: de startvoorwaarden voor het eindassessment
- De vakantiedagenregeling voor 2023
- De normering taakbelasting 2022-2023
- De OER 2022-2023
- Verschillende aanpassingen in het onderwijsprogramma voor 2022-2023:
 - o De aanpassing van cursuscodes
 - o Het aantal EC in de propedeusefase van de tweejarige deeltijd
 - o Toevoeging van de vrijstellingsvakken voor de C1
 - o De periode voor de kennistoets van Golev in de D1
 - o De toevoeging van een toets aan de cursus Golev 2 (CU00016)
 - o De aanpassing van de naam en de schaal (V/NV) van de toets 'Onderzoeksverslag' voor de voltijd 4
- De keuze voor het portfolio als toetsvorm voor de toelatingstoetsen Geschiedenis, Aardrijkskunde en Natuur, als alternatief voor de Cito kennistoetsen in het kader van het landelijk experiment Modaliteiten
- De kaderbrief voor 2023

De mr heeft in 2022 de volgende punten besproken:

- De voortgang met betrekking tot de kwaliteitsafspraken
- De voorbereiding op het MTO
- De overkapping van het terras bij Café 80

- Inschrijving landelijke kennisbasistoetsen
- De procedure van wijzigingen in het onderwijsprogramma en de rol van de mr daarin. Daarbij wordt opgemerkt dat de mr aanvankelijk soms niet werd meegenomen in de procedure. Gedurende 2022 is dit verbeterd.
- De slagkracht van de mr is te laag: aantal mr-leden is laag, terwijl de hogeschool is gegroeid. Ook willen we meer samenwerken met de studentenraad en bijgeschoold worden. Versterking mr door uitbreiding mr.
- Ervaringen met de coronamaatregelen: omgang met mondkapjes, het opnemen van colleges
- Het lesgeven na de lockdown begin 2022
- Ziekmeldingsprocedure medewerkers
- De ontwikkeling van het nieuwe curriculum
 - o Leeruitkomsten --> uitstel goedkeuring wet
 - o Leeruitkomsten in deeltijd en/of voltijd?
 - o Werken met portfolio: wat betekent dit voor werklast docenten?
 - o Rol mr in onderwijsvernieuwing
 - o Extra dag in stage in voltijd:
 - o Verwarring onder personeel wat nu wel en niet onder de verandering valt en gebrek aan draagkracht onder deel personeel
- Het principeakkoord van het cao in relatie tot de ontwikkeling van het nieuwe curriculum: in hoeverre worden doceerbaarheid, organiseerbaarheid, studeerbaarheid en betaalbaarheid meegenomen?
- Studentevaluaties, inclusief peiling studentenwelzijn.
- Het nieuwe project werkdruk/werkgeluk van EHERO
- Regelingen: fietsregeling, zwangerschapsbeleid, huisregels TMH, betaald ouderschapsverlof, aanpassing mr-reglement,
- Digitale toetsen vanaf 2022-2023 op TMH, niet meer op dislocatie
- Invoering nieuw roosterprogramma (Xedule)
- Bouw buitenlokaal
- Werkdrukbeleid: ondanks ziekte veel docenten toch aan het werk.
- Waarom geen C-uren in het plan van inzet?
- Roostering: worden keuzes voor het rooster gemaakt op basis van inhoud of organisatie?
- Resultaten MTO: o.a. verschillen tussen verschillende groepen werknemers, de werkdruk, het niveau van de opleiding, aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk, maar ook lage beoordeling op zichtbaarheid mr, vraag medewerker over anonimiteit bij MTO,
- Vervanger portal: Canvas
- Wijziging moment herkansingen toetsen
- Aparte lunchruimte voor docenten, veranderingen werkplekken en stiltehoeken.
- Experiment toelatingstoetsen
- Controle van besteding NPO-gelden door Beerenschot
- OER
- Nieuwe mobieltjes en abonnementen
- Nieuw systeem printer: wat willen we met het bedrag dat op de printkaarten voor studenten stond?
- Kaderbrief begroting 2023
- Hogere energielasten personeel: aandachtspunt?
- Memo DAM-gelden: bedrijfsfitness en fietslease

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.

12. Jaarverslag Raad van Toezicht 2023

○ Algemeen

De raad van toezicht van de Stichting Thomas More Hogeschool (TMH) houdt op basis van de statuten toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichting en de Thomas More Hogeschool en op het beleid van het algemeen bestuur en van het college van bestuur. Bij de vervulling van zijn taak stelt de raad van toezicht zich onafhankelijk op en hanteert de richtlijnen die zijn vastgelegd in de Code Goed bestuur in het hoger beroepsonderwijs en de regels in de Wet op het Hoger onderwijs en wetenschappelijk Onderzoek (WHW).

○ Samenstelling

De raad van toezicht benoemt zijn eigen leden, 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 TMH. De samenstelling/het rooster van aftreden anno 2022 is als volgt:

Naam	Functie	Commissie/ adviseur	Datum benoeming	Einde benoeming	Herbenoembaar
Prof. dr. C. Aydin	voorzitter	auditcommissie (t/m 14 maart)	01-01-2019	01-01-2023	ja
Mw. I.M. Bakker	lid	remuneratie- commissie	01-01-2019	01-01-2023	ja
Dr. J.W.M. Gregersen- Hermans	lid	adviseur onderwijskwaliteit	01-01-2019	01-01-2023	ja
Dhr. J.M.M. Dumoulin	lid	auditcommissie	01-01-2018	01-01-2024	nee
Dhr. W. Korving	lid	auditcommissie (vanaf 15 maart)	01-01-2022	01-01-2026	ja

○ De werkwijze

In 2022 heeft de raad van toezicht vier keer vergaderd met het algemeen bestuur van de Stichting Thomas More Hogeschool (TMH) en het college van bestuur van de TMH.

Het algemeen bestuur en het college van bestuur leggen door middel van bestuursverslagen periodiek verantwoording af over hun eigen werkzaamheden en over de algemene gang van zaken binnen de TMH. De bestuursverslagen maken melding van beleidsontwikkelingen en van externe samenwerkingsverbanden en bijzondere gebeurtenissen waarbij de TMH betrokken is.

Om zich ook langs andere weg te laten informeren over de gang van zaken binnen de TMH heeft de raad van toezicht twee keer per jaar overleg met de medezeggenschapsraad (MR). Deze communicatie is altijd belangrijk, maar tijdens de coronapandemie gold dat nog extra. Om de communicatie met MR te optimaliseren, zal in 2023 ervaring worden opgedaan met een roulatiesysteem, waarbij een rvt-lid steeds twee achtereenvolgende vergaderingen aanwezig is. Elke vergadering haakt dan weer een volgend rvt-lid aan.

De raad van toezicht kent twee commissies (de remuneratiecommissie en de auditcommissie) en een adviseur met de portefeuille onderwijskwaliteit. Een toelichting op hun rol en werkwijze:

- De remuneratiecommissie vervult namens de raad van toezicht de werkgeversrol voor het algemeen bestuur en het college van bestuur. De remuneratiecommissie doet onder andere

voorstellen over rechtspositionele aangelegenheden van de leden van het algemeen bestuur/college van bestuur en voert functioneringsgesprekken met hen.

- De auditcommissie bespreekt financiële onderwerpen. Daarbij gaat het onder meer om de rechtmatige verwerving en doelmatige/rechtmatige besteding van publieke middelen. Zij doet dat aan de hand van documenten die onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur zijn opgesteld, zoals de begroting, de balans, kwartaalrapportages en de jaarrekening. De auditcommissie vergadert vier keer per jaar, voorafgaand aan de reguliere vergaderingen van de raad van toezicht.
- De portefeuillehouder onderwijskwaliteit agendeert uiteenlopende onderwijskundige onderwerpen en bereidt die waar nodig voor met de directeur/bestuurder. Dat gebeurt aan de hand van documenten die onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur zijn opgesteld, zoals de kwaliteitsafspraken, het jaarplan en de accreditatie.

De commissies en de adviseur nemen geen besluiten, maar bereiden de besluitvorming in de reguliere vergaderingen van de raad van toezicht voor. De commissies brengen schriftelijk verslag uit aan de raad van toezicht.

○ Besproken onderwerpen in 2022

Een overzicht van de meest essentiële onderwerpen die de raad van toezicht in 2022 heeft besproken:

Studentaantallen en werving

De instroom, doorstroom en uitstroom van studenten is een onderwerp dat de raad het hele jaar goed heeft gevolgd, waarbij ook de focus ligt op de impact op langere termijn. Over dit onderwerp wil de raad graag actief meedenken en eigen ervaringen inbrengen. De raad ondersteunt de wens van de organisatie om een meer diverse groep studenten te werven.

Cybersecurity

We weten inmiddels dat cyberaanvallen niet beperkt blijven tot grote bedrijven en instellingen. Daarom is cybersecurity een onderwerp waar in 2022 veel aandacht voor was, zowel in de raad van toezicht als de auditcommissie. Dit onderwerp is regelmatig aan de orde geweest en besproken met het college van bestuur (is er voldoende bewustwording, is de TMH voldoende beveiligd, wat kan beter?). De raad van toezichtleden brengen hun eigen ervaring met dit belangrijke onderwerp actief in.

Sterk door netwerken

Alle netwerken waarin de TMH participeert en de strategie die de TMH hierin hanteert, zijn regelmatig besproken in de raad van toezicht. De raad onderschrijft de potentiële meerwaarde die netwerken kunnen hebben voor de organisatie en studenten. Daarvoor is het wel zaak dat het doel duidelijk voor ogen wordt gehouden. Het aanboren en gebruiken van het netwerk van de raad van toezicht kan worden gezien als een derde rol die de raad nadrukkelijker wil innemen (naast de toezichthoudende rol en de rol van sparring partner). Bij de toekomstige werving en selectie van leden van de raad van toezicht zal dit zeker een aandachtspunt zijn.

Werkgeluk

TMH en de RVKO nemen deel aan een onderzoek over werkgeluk dat wordt uitgevoerd door EHERO (onderdeel van de Erasmus Universiteit). Gedurende drie jaar wordt geïnvesteerd in structurele acties die zijn gericht op werkgeluk. De raad van toezicht erkent het belang van werkgeluk, zeker na de impactvolle coronapandemie en de verhoogde verzuimcijfers. De raad heeft in dit verband onder meer de vraag opgeworpen wat werkgeluk precies behelst en in hoeverre je als opleiding

verantwoordelijk bent voor het geluk van je werknemers. Geluk wordt immers door uiteenlopende factoren beïnvloed.

Onderwijskwaliteitsagenda

Op de onderwijskwaliteitskalender staan alle relevante kwaliteitsonderwerpen van de TMH. De kalender is behulpzaam om goed toezicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsondersteuning. Besloten is dat één lid van de raad fungeert als liaison en portefeuillehouder. Dit lid volgt welke zaken er spelen en bepaalt of deze geagendeerd en besproken moeten worden in de vergadering van de raad van toezicht. Deze werkwijze wordt in 2023 geëvalueerd.

COVID-19

In het voorjaar van 2022 zijn alle coronamaatregelen geschrapt en keerde het normale leven weer terug. Studenten genoten enorm van het hernieuwde contact. Tijdens de coronapandemie heeft de TMH (noodgedwongen) ervaring opgedaan met een andere manier van lesgeven. De raad van toezicht vindt het de moeite waard om nader te onderzoeken welke positieve punten hiervan zouden kunnen worden voortgezet.

Gezamenlijke themabijeenkomst

Op 10 november 2022 vond een gezamenlijke themabijeenkomst plaats voor de raden van toezicht van de TMH en de RVKO. Tijdens deze dag is onder meer gesproken over digitale veiligheid en slim organiseren.

De bestuurlijke samenwerking tussen TMH en de RVKO is in tal van opzichten bijzonder; voor beide organisaties heeft de samenwerking meerwaarde. Zo kunnen praktijkervaringen binnen de RVKO-scholen direct doorwerken in het onderwijs aan TMH-studenten en kunnen bijvoorbeeld innovaties van de TMH in de schoolpraktijk worden getoetst.

Tijdens de themabijeenkomst van 10 november is de samenwerking tussen de raden van toezicht van beide organisaties verkend en besproken. Beide raden onderschrijven dat ook deze samenwerking een toegevoegde waarde kan hebben. De raad ziet voldoende basis om deze samenwerking verder te verkennen en te verdiepen.

Kaderbrief 2023

De raad van toezicht heeft in oktober de kaderbrief goedgekeurd onder voorbehoud van goedkeuring in de MR. De raad stelt vast dat de kaderbrief goed aansluit bij het strategisch beleid. Voor verschillende onderwerpen vraagt de raad nadrukkelijk aandacht, zoals de student-docentratio, een heldere prioritering in de uitvoering van het strategisch beleid en de ambities/mijlpalen rondom cybersecurity. De kaderbrief vormt de basis voor de begroting 2023.

Financiën

De raad van toezicht heeft het jaarverslag 2021 en de jaarrekening 2021 goedgekeurd, evenals de begroting voor 2023. De financiële kwartaalrapportages zijn voor kennisgeving aangenomen. In het voorjaar van 2022 is de accountant van PWC vervangen. Medio 2022 is besloten de samenwerking met deze nieuwe accountant te continueren.

○ **Werkgeverschap**

De remuneratiecommissie heeft in 2022 functioneringsgesprekken gevoerd met de leden van het algemeen bestuur en het college van bestuur. De raad heeft veel waardering voor hun werk. Een punt van aandacht in de communicatie en samenwerking is het bewaken van een goede balans tussen voldoende geïnformeerd worden/blijven en overvragen.

Werving en selectie lid algemeen bestuur TMH/lid college van bestuur RVKO

In 2022 is de wervingsprocedure opgestart voor een nieuw lid van het algemeen bestuur van TMH/lid college van bestuur RVKO. In de werving trekken de raden van toezicht van TMH en de RVKO nauw met elkaar op. Beide raden willen dat de wervingsprocedure uiterst zorgvuldig verloopt. Verschillende gremia binnen de TMH zal de mogelijkheid worden geboden om inbreng te leveren.

○ Eigen functioneren

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

Continuïteit binnen de raad van toezicht

Van drie leden van de raad van toezicht zou de termijn op 1 januari 2023 aflopen. Om continuïteit binnen de raad te waarborgen, is het rooster van aftreden aangepast. Bij de toekomstige werving van leden van de raad van toezicht is de linking pin-rol (tussen de RVKO en TMH) een belangrijk aandachtspunt, evenals de eerder genoemde netwerkrol.

Zelfevaluatie

In de vergadering van december heeft de raad van toezicht zijn eigen functioneren geëvalueerd. Tijdens de zelfevaluatie heeft de raad onderstreept graag een meerwaarde te willen creëren als sparringpartner voor het algemeen bestuur/college van bestuur en een goed balans te vinden tussen toezicht en advies.

○ Verslag van welbevinden

De raad van toezicht wil zijn waardering uitspreken voor het algemeen bestuur/college van bestuur, docenten, ondersteuners, studenten en ieder ander die actief betrokken is bij de TMH en het onderwijs dat er gegeven wordt. Dank voor al het werk dat verzet is en de flexibiliteit en creativiteit die aan de dag is gelegd. De raad is zich ervan bewust dat dit in een periode waarin de impact van de coronapandemie nog goed voelbaar is een uitdagende opgave was.

○ 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	- Lid raad van toezicht Portuur (voorheen Staring College en Assink Lyceum) - Lid raad van toezicht Kaliber Kunstenschool - 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 - Voorzitter bestuur Volkstuinvereniging Dier en Tuin Capelle aan den 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 Università Cattolica del Sacro Cuore (It) -Lid van de Academic Board van het Center for Higher Education Internationalisation van Università Cattolica del Sacro Cuore (Milaan)

Dhr. W. Korving	Medeoprichter Rebel Group	
-----------------	---------------------------	--

Rotterdam, 12 juni 2023

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:

Dhr. 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 Zwaaftink, 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 Zwaaftink, 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 2022 en de personalia van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar hoofdstuk 12.

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:

- Voorzitter Stichting Studentmentoren Rotterdam

Medezeggenschapsraad

Aan de instelling is een medezeggenschapsraad (mr) verbonden. De mr bestaat uit acht leden. Vier leden van de mr worden gekozen uit en door de geleding personeel, vier 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 2022 was 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.

13. Jaarrekening

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

Balans per 31 december 2022

(na verwerking bestemming exploitatieresultaat)

Activa

		<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Vaste Activa			
Materiële vaste activa	1.1	6.091.094	6.247.149
Financiële vaste activa	1.2	<u>279.173</u>	<u>241.571</u>
		6.370.267	6.488.720
Vlottende activa			
Vorderingen	1.3	465.017	659.214
Liquide middelen	1.4	<u>4.506.414</u>	<u>2.644.203</u>
		4.971.431	3.303.417
TOTAAL ACTIVA		<u>11.341.698</u>	<u>9.792.137</u>

Passiva

		<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Eigen vermogen	2.1	6.419.079	5.865.628
Voorzieningen	2.2	286.691	292.227
Langlopende schulden	2.3	1.281.315	1.327.549
Kortlopende schulden	2.4	<u>3.354.612</u>	<u>2.306.732</u>
TOTAAL PASSIVA		<u>11.341.698</u>	<u>9.792.136</u>

Staat van baten en lasten 2022

Baten

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rijksbijdragen	3.1	8.505.527	8.155.357	6.588.677
Overige overheidsbijdragen en -subsidies		-	-	-
College-, cursus-, les- en examengelden	3.2	1.225.517	1.010.144	1.347.489
Baten werk in opdracht derden	3.3	876.512	657.000	762.770
Overige baten	3.4	735.940	795.021	1.044.654
TOTAAL BATEN		<u>11.343.497</u>	<u>10.617.523</u>	<u>9.743.589</u>

Lasten

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Personeelslasten	4.1	8.440.040	8.053.990	7.311.855
Afschrijvingen vaste activa	4.2	437.981	452.375	404.492
Huisvestingslasten	4.3	720.825	649.370	765.037
Overige lasten	4.4	1.307.094	1.343.279	921.785
TOTAAL LASTEN		<u>10.905.943</u>	<u>10.499.014</u>	<u>9.403.168</u>

Saldo baten en lasten		437.556	118.508	340.421
Financiële baten en lasten	5	<u>-11.707</u>	<u>-10.000</u>	<u>-18.647</u>
RESULTAAT		425.849	108.508	321.774
Resultaat deelnemingen	7	<u>127.602</u>	<u>40.000</u>	<u>94.382</u>
TOTAAL RESULTAAT		<u>553.451</u>	<u>148.508</u>	<u>416.155</u>

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)	321.149	Resultaat inzake de publieke activiteiten.
Algemene reserve (privaat)	235.950	Resultaat inzake de contractactiviteiten en het uitgekeerde dividend van Thomas More Leiderschapsacademie B.V.
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	<u>37.602</u>	Mutatie van de deelnemingswaarde.
Totaal resultaat 2022	<u>553.451</u>	

Kasstroomoverzicht 2022

		<u>2022</u>	<u>2021</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		437.556	340.421
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	437.981	404.483
- Mutaties voorzieningen	2.2	-5.536	-157.496
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen	1.3	194.196	-16.451
- Kortlopende schulden	2.4	<u>1.047.880</u>	<u>-4.493</u>
		<u>1.674.521</u>	226.043
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>		<i>2.112.077</i>	<i>566.464</i>
Ontvangen interest		967	-
Ontvangen dividend	1.2	90.000	100.000
Betaalde interest	5	-12.673	-18.648
Buitengewoon resultaat		<u>78.293</u>	<u>81.352</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.190.370	647.816
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa	1.1	-281.926	-335.058
Desinvesterings in materiële vaste activa	1.1	-	-
Investerings in deelnemingen	1.2	<u>-</u>	<u>-</u>
		<u>-281.926</u>	<u>-335.058</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-281.926	-335.058
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3	<u>-46.233</u>	<u>-46.233</u>
		<u>-46.233</u>	<u>-46.233</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-46.233	-46.233
Toename / (afname) geldmiddelen		<u>1.862.211</u>	<u>266.525</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:			
		<u>2022</u>	<u>2021</u>
Stand liquide middelen per 1 januari	1.4	2.644.203	2.377.677
Mutatie boekjaar liquide middelen		<u>1.862.211</u>	<u>266.525</u>
Stand liquide middelen per 31 december	1.4	<u>4.506.414</u>	<u>2.644.203</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>Gebouwen en terreinen</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 vervolgwaardering 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 2,0% (2021: 0,0%). Dit percentage is in 2022 verhoogd van 0,0% naar 2,0% in verband met de oplopende marktrente (ECB) en het feit dat Thomas More Hogeschool gebruik maakt van schatkistbankieren. 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 waardeverminderingsverlies 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 2,0% afgeleid van de rente 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 2022 een indexatie van 2,39% plaatsgevonden en per 1 januari 2023 zijn de pensioenen met 11,96% geïndexeerd;
- de beleidsdekkingsgraad van het ABP was per 31 december 2022 118,6%;
- overige kenmerken zijn te vinden op www.apb.nl.

De eis aan de beleidsdekkingsgraad van ABP is 129,1%. Op 31 maart 2023 is de beleidsdekkingsgraad van ABP 118,6%. 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 6 jaareindes achter elkaar onder 103,9% liggen. Indien dat het geval is, dienen de pensioenen van de deelnemers te worden gekort. Tevens kan de pensioenpremie verhoogd worden.

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 pensioenfondsen 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 (disconteringsvoet van 2,5%) 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 (disconteringsvoet van 2,5%) van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband van de werknemers. Tevens wordt rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

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 opnamekansen 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 treasury statuut, 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

1.1 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
Stand per 1 januari 2022			
Verkrijgingsprijs	7.153.852	1.295.635	8.449.486
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	<u>-1.352.831</u>	<u>-849.506</u>	<u>-2.202.337</u>
Boekwaarden	<u>5.801.021</u>	<u>446.128</u>	<u>6.247.149</u>
Mutaties			
Investeringsen	-	281.926	281.926
Desinvesteringsen	-	-	-
Afschrijvingen	-314.037	-123.945	-437.981
Afschrijvingen op desinvesteringsen	-	-	-
Mutaties gedurende de periode	<u>-314.037</u>	<u>157.982</u>	<u>-156.055</u>
Stand per 31 december 2022			
Verkrijgingsprijs	7.153.852	1.577.561	8.731.413
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	<u>-1.666.868</u>	<u>-973.451</u>	<u>-2.640.319</u>
Boekwaarden	<u>5.486.984</u>	<u>604.110</u>	<u>6.091.094</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 2022) bedraagt € 5.963.000. De verzekerde waarde is € 11.756.000. Een deel van het pand wordt verhuurd aan de RVKO (zie nadere toelichting onder Verbonden partijen).

1.2 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 2022	241.571
Resultaat deelnemingen	127.602
Uitgekeerd dividend	<u>-90.000</u>
Stand per 31 december 2022	<u>279.173</u>

1.3 Vorderingen

Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan één jaar.

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Debiteuren en studenten	344.930	323.917
Overige vorderingen	47.100	186.448
Overlopende activa	<u>72.987</u>	<u>148.849</u>
Totaal vorderingen	<u>465.017</u>	<u>659.214</u>
Debiteuren	371.440	319.865
Studenten	93.490	34.052
Af: voorziening oninbaarheid	<u>-120.000</u>	<u>-30.000</u>
Totaal debiteuren en studenten	<u>344.930</u>	<u>323.917</u>
Nog te factureren omzet	46.851	124.786
Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	-	-
RVKO	-	2.603
Overige	<u>249</u>	<u>59.059</u>
Totaal overige vorderingen	<u>47.100</u>	<u>186.448</u>
Vooruitbetaalde lasten	41.693	86.454
Overige	<u>31.294</u>	<u>62.395</u>
Totaal overlopende activa	<u>72.987</u>	<u>148.849</u>

Debiteuren en studenten

De post debiteuren en studenten is iets toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar. De voornaamste reden is de toename van de contractactiviteiten. Daarnaast is de halvering van de collegegelden als NPO-maatregel met ingang van collegejaar 2022/2023 komen te vervallen, waardoor de vorderingen op studenten toenemen. Ook het aantal studenten is toegenomen. De post debiteuren bevat ten opzichte van voorgaande jaren meer oude posten. Ten behoeve van de waardering van deze debiteuren is de voorziening voor mogelijke oninbaarheid verhoogd. Ten aanzien van het innen van deze bedragen worden aanvullende acties ondernomen.

Overige vorderingen

Zoals reeds toegelicht onder de debiteuren en studenten is een deel van de opbrengsten met betrekking tot 2021 in 2022 gefactureerd. De omzet van het laatste kwartaal 2022 is nog voor 31 december 2022 gefactureerd, waardoor deze post lager is dan voorgaand jaar.

Overlopende activa

De overlopende activa waren voorgaand jaar hoger vanwege een nog te ontvangen bijdrage van de RVKO inzake het innovatielab.

1.4 Liquide middelen

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Kasmiddelen	-	-
Bankrekening private activiteiten	1.180.667	1.976.124
Bankrekening schatkistbankieren	<u>3.325.747</u>	<u>668.079</u>
Totaal liquide middelen	<u>4.506.414</u>	<u>2.644.203</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per <u>01-01-2021</u>	Resultaat <u>2021</u>	Overige <u>2021</u>	Stand per <u>31-12-2021</u>
Algemene reserve (publiek)	1.336.250	-41.250	-	1.295.000
Overige reserves (publiek)	851.221	210.796	-	1.062.017
Algemene reserve (privaat)	1.314.812	252.228	-	1.567.040
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	<u>247.189</u>	<u>-5.618</u>	<u>-</u>	<u>241.571</u>
Totaal eigen vermogen	<u>5.449.472</u>	<u>416.156</u>	<u>-</u>	<u>5.865.628</u>

	Stand per <u>1-1-2022</u>	Resultaat <u>2022</u>	Overige <u>2022</u>	Stand per <u>31-12-2022</u>
Algemene reserve (publiek)	1.295.000	-41.250	-	1.253.750
Overige reserves (publiek)	1.062.017	321.149	-	1.383.167
Algemene reserve (privaat)	1.567.040	235.950	-	1.802.990
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	<u>241.571</u>	<u>37.602</u>	<u>-</u>	<u>279.173</u>
Totaal eigen vermogen	<u>5.865.628</u>	<u>553.451</u>	<u>-</u>	<u>6.419.079</u>

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 2022 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 2022 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 01-01-2022	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2022
Personeelsvoorzieningen					
Duurzame inzetbaarheid	175.602	43.908	12.105	-	207.404
Wachtgeld	27.234	5.857	33.091	-	-
Gratificatie ambtsjubileum	89.391	-	5.240	4.864	79.287
Langdurig zieken	-	-	-	-	-
Totaal personeelsvoorzieningen	292.227	49.765	50.437	4.864	286.691
Totaal voorzieningen	292.227	49.765	50.437	4.864	286.691
Onderverdeling saldo			< 1 jaar	> 1 jaar	Stand per 31-12-2022
Duurzame inzetbaarheid			14.957	192.447	207.404
Wachtgeld			-	-	-
Gratificatie ambtsjubileum			2.187	77.100	79.287
Langdurig zieken			-	-	-
Totaal voorzieningen			17.144	269.547	286.691

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

	Stand per 01-01-2022	Aangegane lening	Aflossingen	Stand per 31-12-2022	Rentevoet
Leningen o/g	198.576	-	-	198.576	0,0000%
Waarborgsommen	19.373	-	-	19.373	0,0000%
Rijksgegarandeerde leningen	1.109.600	-	46.233	1.063.367	0,5100%
Totaal langlopende schulden	1.327.549	-	46.233	1.281.315	

Onderverdeling saldo	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
Leningen o/g	198.576	198.576
Waarborgsommen	19.373	19.373
Rijksgegarandeerde leningen	1.017.134	832.202
Totaal langlopende schulden	1.235.082	1.050.151

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 2022 € 6.643.455, bestaande uit het eigen vermogen en de achtergestelde lening.

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 (1.1) voor de gestelde zakelijke zekerheden

inzake deze lening. De aflossingsverplichting in 2023 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 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Crediteuren	250.546	161.208
Belastingen en premies sociale verzekeringen	331.777	279.108
Schulden ter zake van pensioenen	103.940	90.957
Overige schulden	612.931	462.072
Overlopende passiva	<u>2.055.419</u>	<u>1.313.388</u>
Totaal kortlopende schulden	<u>3.354.612</u>	<u>2.306.732</u>
<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		
Loonheffing	324.909	277.233
Omzetbelasting	6.868	1.875
Premies sociale verzekeringen	-	-
	<u>331.777</u>	<u>279.108</u>
<i>Overige schulden</i>		
RVKO	135.053	-
Netto salarissen	-	3.465
Overige schulden	<u>477.878</u>	<u>458.607</u>
	<u>612.931</u>	<u>462.072</u>
<i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen collegegeld	652.975	499.190
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	263.262	174.967
Vooruitontvangen subsidies OCW overige	278.593	166.125
Vooruitontvangen bedragen	21.702	-
Vakantiegeld en -dagen	310.525	299.030
Rente	2.972	3.101
Overige overlopende passiva	528.310	153.086
Vooruitontvangen subsidies Overige	<u>-2.919</u>	<u>17.889</u>
	<u>2.055.419</u>	<u>1.313.388</u>

Overige schulden

De post overige schulden is in vergelijking met voorgaand jaar hoger. In 2022 zijn geen voorschotfacturen inzake de ondersteuning door de RVKO (administratief, ict en bestuur) verstuurd. Deze zijn begin 2023 wel verstuurd en afgewikkeld. De schuld aan de RVKO is direct verschuldigd en hierop rusten geen rente, verstrekte zekerheden of garanties etc.

Daarnaast is in vergelijking met voorgaand jaar een relatief hoge reservering opgenomen voor de nog te ontvangen facturen inzake de verrichte aanpassingen ten behoeve van de brandveiligheid.

Vooruitontvangen collegegeld

De vooruitontvangen collegegelden zijn toegenomen door afloop van de regeling inzake de halvering van het wettelijk collegegeld. De Rijksoverheid had daartoe eenmalig voor collegejaar 2021/2022 besloten als maatregel naar aanleiding van COVID-19. Dit wordt in de Rijksbijdrage gecompenseerd.

Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt

Dit betreft met name de OCW subsidie voor Opleiden in de School. Deze is toegenomen als gevolg van de nieuwe berekeningswijze van de subsidie in het 3^e jaar als opleidingsschool. Tevens zijn hier enkele nog te besteden bedragen voor studieverlof (lerarenbeurzen) opgenomen.

Vooruitontvangen bedragen

Dit betreft het nog te besteden deel een project samen met de Rijksuniversiteit Groningen.

Overige overlopende passiva

Dit betreft voornamelijk de vooruitgefactureerde omzet van Thomas More Academie. Enerzijds door de toename van deze activiteiten en anderzijds door het sneller (en dus ook vooraf) factureren is deze post veel hoger dan voorgaand jaar.

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
Regeling tegemoetkoming opleidingsscholen 2019	OS-2020-C-004	30 november 2020	Ja
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)	1240591	4 april 2022	Onderhanden
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)	1279062-135969	19 juni 2022	Onderhanden
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)	1279062-136664	19 juni 2022	Onderhanden
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)	1279062-137242	19 juni 2022	Onderhanden
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	1284229 OS-2020-C-004	22 november 2022	Onderhanden

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 2022 circa € 466.000 (prijspeildatum 2022), waarvan € 133.000 korter dan één jaar, € 333.000 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 (bedragen in euro's met onderverdeling naar de looptijd van de verplichting):

	< 1 jaar	1 tot 5 jaar	> 5 jaar
Ondersteunende diensten administratie en ICT*	250.000	1.000.000	onbekend
Elektriciteit en gas	50.000	100.000	-
Multifunctionals (kopieer-, print- en scanapparaten)**	4.000	-	-
Schoonmaak	90.000	30.000	-
Studenteninformatiesysteem	27.000	67.500	-

* Dit betreft de combinatiefuncties tussen Thomas More Hogeschool en de RVKO op basis van kosten voor gemene rekening regelingen.

** Dit betreft een overgangperiode. Medio 2023 wordt een nieuw meerjarig contract gesloten.

Toelichting op de staat van baten en lasten

3.1 Rijksbijdragen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rijksbijdrage OCW	7.547.459	7.158.032	5.864.216
Niet-normatieve Rijksbijdrage OCW	556.910	672.325	429.741
Geormerkte subsidies OCW	401.159	325.000	294.720
Totaal Rijksbijdragen	8.505.527	8.155.357	6.588.677

De Rijksbijdrage OCW is hoger dan begroot door een hoger dan verwachte aanpassing voor de cao loonsverhoging en door een hogere compensatie voor de halvering van het collegegeld. In de initiële Rijksbijdragebrief 2022 (basis voor de begroting) was deze compensatie niet juist berekend door de overheid. Daarnaast zijn er extra bedragen toegekend inzake het in de zomer van 2022 overeengekomen bestuursakkoord. De Rijksbijdrage OCW heeft een structureel karakter.

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 meeste in het plan aangegeven activiteiten als het extra begeleiden van studenten, aanpassingen van het rooster en het aanpassen van enkele ruimtes zijn in 2021 en 2022 uitgevoerd. Met name de aanpassing van enkele ict-applicaties wordt nog in 2023 uitgevoerd en zijn een verschuiving in tijd ten opzichte van het oorspronkelijke plan. Medio 2022 het plan hierop met instemming van de medezeggenschapsraad bijgesteld. Deze subsidie heeft een incidenteel karakter.

De geormerkte 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 is toegekend. De subsidie stijgt in 2022 doordat in het 3^e jaar als aspirant-opleidingsschool de subsidie bepaald wordt op basis van een vaste voet (€ 100.000) en een bedrag per student die via dit concept wordt opgeleid. Deze subsidie heeft een redelijk structureel karakter.

3.2 College-, cursus-, les- en examengelden

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Collegegelden sector HBO	1.225.517	1.010.144	1.347.489

De collegegelden zijn lager dan 2021 door de maatregel op basis van het Nationaal Programma Onderwijs om het collegegeld in collegejaar 2021/2022 te halveren. Ten opzichte van de begroting nemen de collegegelden toe door een stijging van het studentenaantal en relatief veel zij-instromers met het hoge instellingscollegegeld.

3.3 Baten werk in opdracht derden

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Contractonderwijs	876.512	657.000	762.770

De activiteiten van Thomas More Academie (het contractenonderwijs) zijn sterk gegroeid. In de begroting was een voorzichtig scenario opgenomen, mede gezien de onzekerheid in de omzetontwikkeling na COVID-19.

3.4 Overige baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Verhuur	154.035	150.000	111.750
Detachering personeel	183.077	131.804	176.589
Studentbijdragen	80.750	68.049	60.660
Automaat	107	800	133
Kantine	70.392	90.000	38.009
Bijdrage RVKO innovatielab	-	100.000	338.150
Overige	247.580	254.369	319.363
Totaal overige baten	735.940	795.021	1.044.654

De verhuur van ruimte in het schoolgebouw was in 2021 gedaald als gevolg van de COVID-19 pandemie, maar heeft zich in 2022 conform verwachting hersteld.

De detacheringen betreffen eigen medewerkers die deels voor andere organisaties werken.

In de zomer van 2021 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 en 2021 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. De oorspronkelijk begrote bijdrage voor 2022 is komen te vervallen.

Onder de post Overige zijn onder andere diverse bijdragen opgenomen voor Thomas More Praktijkcentrum.

4.1 Personeelslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Lonen en salarissen	5.337.078	5.621.391	4.636.228
Sociale lasten	672.522	500.000	623.583
Pensioenpremies	859.660	600.000	771.694
Overige personele lasten	1.570.781	1.332.599	1.280.349
Totaal personele lasten	8.440.040	8.053.990	7.311.855
<i>Overige personele lasten</i>			
Dotaties personele voorzieningen	44.901	10.000	13.929
Personeel niet in loondienst	555.512	288.799	403.754
Detacheringen convenant partners	415.709	490.800	251.677
Gastdocenten	29.401	55.000	35.883
Uitzendkrachten	73.628	70.000	68.645
Lectoraat Hogeschool Leiden	60.000	63.000	60.000
Professionalisering	389.192	295.000	402.340
Overig	93.897	60.000	143.660
Af: Uitkeringen (-/-)	-91.459	-	-99.541
	1.570.781	1.332.599	1.280.349

De salarislasteren zijn ten opzichte van 2021 en de begroting gestegen doordat het team verder is uitgebreid in verband met de stijging van het studentenaantal. Tevens stijgen de salarissen door indexaties en periodieke verhogingen in de schaal.

De dotaties aan de personele voorzieningen waren in 2022 met name hoog door verhoging van de deelnamekansen aan de regeling voor duurzame inzetbaarheid.

De posten inzake personeel niet in loondienst en detacheringen convenant partners zijn hoger dan begroot als gevolg van de inzet van extra in 2022 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 2022 waren gemiddeld 76 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2021: 69). Dit betreft voor 52 fte onderwijzend personeel (2021: 49), 22 fte onderwijsondersteunend personeel (2021: 18) en 2 fte directie (2021: 2).

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2022 (2021: 0).

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 99 in 2022 (2021: 95). OP 69 (2021: 67), OOP 27 (2021: 24) en directie/bestuur 3 (2021: 4).

Wet normering topinkomens (WNT)

De WNT is van toepassing op Stichting Thomas More Hogeschool (verder: TMH). Het voor TMH toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 154.000. Dit is gebaseerd op het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse C.

Complexiteitspunten per criterium:

1. Totale baten 2020	4
2. Aantal bekostigde leerlingen 1 oktober 2020	1
3. Het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren	2
Totaal	7

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende functionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van functievervulling

Gegevens 2022 bedragen x € 1	De heer A.J.M. Groot Zwaartink	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 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,1600	n.v.t.	1,0000
Dienstbetrekking?	ja	n.v.t.	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 21.067	n.v.t.	€ 121.493
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 3.572	n.v.t.	€ 21.837
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 24.639</i>	<i>n.v.t.</i>	<i>€ 143.330</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 24.640	n.v.t.	€ 154.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging	€ 24.639	n.v.t.	€ 143.330
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.

Nadere toelichting:

Met ingang van 1 januari 2022 geldt een Kosten voor gemene rekening regeling tussen de TMH en Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (verder: RVKO) inzake de bestuurders A.J.M. Groot Zwaartink en C.M.H. Zwaan-van Schijndel. Op basis van deze regeling worden de aanstellingen en salarislasten van deze personen op basis van een vaste verdeelsleutel van 85% (RVKO), respectievelijk 15% (TMH). Bij deze verdeling wordt rekening gehouden met de van toepassing zijnde WNT maxima, hierdoor kan het uiteindelijke percentage (iets) lager uitvallen voor TMH en hoger voor de RVKO. Op basis van de daadwerkelijke ureninzet is de FTE inzet per entiteit verantwoord. De bezoldiging van deze personen bij de RVKO en TMH blijft in 2022 onder het algemeen van toepassing zijnde WNT-maximum van € 216.000.

Gegevens 2021			
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 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,2000	0,1000	1,0000
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
Totaal bezoldiging	€ 27.087	€ 13.544	€ 139.132

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1 tot en met 12

Gegevens 2022		
bedragen x € 1	De heer A.J.M. Groot Zwaaftink	Mevrouw C.M.H. Zwaan- van Schijndel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid Algemeen Bestuur
Kalenderjaar	2022	2022
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	12	12
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	27	293
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 206	€ 206
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 301.800	€ 301.800
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 5.639	€ 60.320
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja	Ja
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 2.541	€ 27.181
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 2.541	€ 27.181
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 2.541	€ 27.181
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022					
bedragen x € 1	de heer C. Aydin	mevrouw J.W.M. Gregersen- Hermans	mevrouw I.M. Bakker	de heer J.M.M. Dumoulin	de heer W. Korving
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging*	€ 9.240	€ 6.160	€ 5.690	€ 6.160	€ 6.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.100	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400
-/- 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 2021					
bedragen x € 1	de heer C. Aydin	mevrouw J.W.M. Gregersen- Hermans	mevrouw I.M. Bakker	de heer J.M.M. Dumoulin	de heer W. Korving
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	n.v.t.
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	€ 5.960	€ 5.960	€ 5.960	€ 5.960	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900	n.v.t.

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.800 of minder

Niet van toepassing

1e. Topfunctionarissen met een bezoldiging van meer dan € 1.800.

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)

Niet van toepassing

1f. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Gegevens 2022			
De heer A.J.M. Groot Zwaaftink is werkzaam in dienstbetrekking bij de volgende WNT plichtige instelling(en) als topfunctionaris niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris	Datum aanvang dienstbetrekking met De heer A.J.M. Groot	Naam WNT-instelling	Totale bezoldiging per WNT-instelling bedragen x € 1
Gegevens per WNT-instelling	6-1-2012	Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	€ 191.358
	1-1-2014	Stichting Thomas More Hogeschool	€ 24.639
Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling			€ 215.997
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum.			€ 216.000
Gegevens overschrijding en eventuele onverschuldigde betaling ³			
Onverschuldigde betaald en nog niet terugontvangen bedrag			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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling			N.v.t.

Gegevens 2021			
De heer A.J.M. Groot Zwaaftink is werkzaam in dienstbetrekking bij de volgende WNT plichtige instelling(en) als topfunctionaris niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris	Datum aanvang dienstbetrekking met De heer A.J.M. Groot Zwaaftink (minst recente datum eerst / meest recente datum als laatst)	Naam WNT-instelling	Totale bezoldiging per WNT-instelling bedragen x € 1
Gegevens per WNT-instelling	6-1-2012	Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	€ 181.901
	1-1-2014	Stichting Thomas More Hogeschool	€ 27.087
Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling			€ 208.988
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum.			€ 209.000

1g. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Niet van toepassing.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

4.2 Afschrijvingen vaste activa

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Gebouwen en terreinen	314.037	330.800	314.242
Inventaris en apparatuur	123.945	121.576	90.249
Totaal afschrijvingen vaste activa	437.981	452.375	404.492

De afschrijvingslasten zijn hoger dan voorgaand jaar door de oplevering van de verbouwing in de loop van 2021. In 2022 is hierop een geheel jaar afgeschreven en in 2021 ongeveer een half jaar. Ten opzichte van de begroting zijn de afschrijvingslasten lager, doordat sommige investeringen later zijn gedaan, terwijl in de begroting voor een geheel jaar afschrijvingslasten zijn meegenomen.

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Huur	18.281	13.500	25.190
Verzekeringen	17.260	12.000	14.588
Klein onderhoud en exploitatie	66.699	45.000	72.048
Energie en water	60.577	72.820	61.312
Schoonmaakkosten	105.195	106.400	99.548
Heffingen	51.069	50.150	48.635
Tuinonderhoud	7.917	10.000	16.481
Bewaking/beveiliging	14.381	8.500	11.386
Overige huisvestingslasten	379.446	331.000	415.849
Totaal huisvestingslasten	720.825	649.370	765.036

De huur betreft met name extra opslagruimte en de huur van de gymzaal. In 2021 waren de lasten hoger door huur van extra lokaalruimtes verband houdende met COVID-19 (minder studenten in één ruimte).

De schoonmaaklasten zijn te opzichte van voorgaand jaar gestegen door de overeenkomst met een nieuw schoonmaakbedrijf.

De overige huisvestingslasten zijn hoger dan begroot in de begroting geen rekening is gehouden met de lasten voor het buitenterrein. Deze waren aanvankelijk in 2021 verwacht. De lasten voor het innovatielab zijn lager uitgevallen dan het begrote bedrag. In de lasten van 2021 was een relatief hoog bedrag opgenomen voor de realisatie van het innovatielab. Dat is in 2022 veel lager, maar wordt voor een groot deel gecompenseerd voor de aanpassing van het buitenterrein en de noodzakelijke aanpassingen inzake de brandveiligheid.

4.4 Overige lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Administratie- en beheerslasten	561.572	450.588	484.245
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	44.098	37.000	41.216
Overige	701.424	855.691	396.324
Totaal overige lasten	1.307.094	1.343.279	921.785
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer - RVKO	72.794	131.428	138.961
Administratie en beheer - ICT	333.960	224.400	247.155
Accountantskosten	54.593	55.000	57.545
Reis- en verblijfkosten	6.736	5.000	646
Telefoonkosten	36.510	27.260	28.892
Kantoorartikelen	4.290	7.500	7.317
Deskundigenadvies	52.689	-	3.729
	<u>561.572</u>	<u>450.588</u>	<u>484.245</u>
<i>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>			
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	36.455	25.000	32.693
Examens	7.643	12.000	6.600
Diplomerings	-	-	1.923
	<u>44.098</u>	<u>37.000</u>	<u>41.216</u>
<i>Overige</i>			
Wervingskosten	72.858	52.000	37.999
Representatiekosten	66.285	12.500	25.062
Catering cursussen, koffie en thee	68.444	85.000	37.101
Excursies	106.134	75.000	68.441
Contributies	111.108	107.850	92.674
Porto	4.716	5.000	4.327
Verzekeringen	61.654	47.460	48.085
Reproductiekosten, drukwerk	49.906	34.500	42.896
Juridische ondersteuning	3.137	10.000	5.351
Dotatie aan voorziening debiteuren	90.000	-	-30.000
Overige	67.182	426.381	64.390
	<u>701.424</u>	<u>855.691</u>	<u>396.324</u>

De verschillen ten opzichte van de begroting zijn per saldo beperkt. Enerzijds zijn de lasten lager doordat de uitvoering van het bestedingsplan NPO gedeeltelijk in 2023 uitvoering zal krijgen. Dit betreft dan met name ict-gerelateerde projecten. Het NPO-plan voor het deel aan te verwachten facturen begroot onder de post overige. De realisatie staat in 2022 met name onder ict, deskundigenadvies en personeel niet in loondienst. Anderzijds is de voorziening voor debiteuren verhoogd ten laste van de exploitatie in verband met de hoger en langer uitstaande vorderingen gerelateerd aan de toegenomen contractactiviteiten.

Ten opzichte van voorgaand jaar zijn de overige lasten hoger door de laste verbonden aan de uitvoering van het bestedingsplan NPO, de ophoging van de voorziening voor debiteuren en de extra investeringen in pr en marketing.

Toelichting accountantskosten

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria ten laste van het resultaat gebracht door de onafhankelijke accountant:

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Controle van de jaarrekening	54.593	55.000	57.545
Andere controlewerkzaamheden	-	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	<u>54.593</u>	<u>55.000</u>	<u>57.545</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 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rentelasten	-11.707	-10.000	-18.647

6 Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Aandeel in resultaat Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	127.602	40.000	94.382

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 2022	€ 45.539.473	€ 558.346
Resultaat jaar 2022	€ 858.537	€ 255.204
Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	nee	nee
Deelname %	n.v.t.	50%
Consolidatie ja/nee	neeinternatioo	nee
Omschrijving doelstelling	Basisonderwijs	Aanbieden van opleidingen aan (aspirant) leidinggevendenden 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 € 426.664*

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 €119.307*

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. Tevens Thomas More Hogeschool enkele malen per jaar losse ruimtes aan de RVKO, bijvoorbeeld voor directievergaderingen. 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 € 251.429*

Het bestuurskantoor van de RVKO verricht ondersteunende diensten (bestuur, financieel, personeel, juridisch, facilitair en ict) voor Thomas More Hogeschool. Hiertoe zijnkosten 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 € 369.565 en andersom € 78.751*

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.

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 2022 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 2022 een bedrag van circa € 22.148 doorbelast aan deze besloten vennootschap.

Ondertekening van de jaarrekening

Rotterdam, 12 juni 2023

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

14. 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 bestuur en de raad van toezicht van Stichting Thomas More Hogeschool

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2022;
- de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 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.

C3JAYUTAN42T-1561916768-27

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Boschdijktunnel 10, 5611 AG Eindhoven, Postbus 6365,
5600 HJ Eindhoven
T: 088 792 00 40, F: 088 792 94 13, 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 2022 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, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Eindhoven, 14 juni 2023
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 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede 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