

JAARVERSLAG 2023

Vastgesteld op 10 juni 2024

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 uitprobeerde. Dat vormt het startpunt: alles wat studenten al (denken te) kunnen, weten, waarderen en gewend zijn te doen, ontwikkelen ze gedurende de opleiding tot een persoonlijk en professioneel werkconcept met een stevige kennisbasis, dat richting geeft aan hun handelen als leraar.

Thomas More Hogeschool realiseert haar meerwaarde voor het onderwijs in intensieve samenwerking met schoolbesturen/convenantpartners binnen Samen Opleiden en Professionaliseren, collega hogescholen in de Educatieve Alliantie en Radiant en vele partners in de stad en de regio. Samen vormen we een kern van het regionaal Onderwijs, gericht op kwaliteit van onderwijs en kwaliteit van werken. Met de nieuwe ontwikkelingen zoals ingezet met het bestuursakkoord Flexibilisering en de totstandkoming van formele onderwijsregio's streven we ernaar deze kwaliteit overeind te houden en verder uit te kunnen bouwen.

Dit jaarverslag schetst de belangrijkste ontwikkelingen en activiteiten in 2023. Vanaf deze plek willen we grote waardering uitspreken voor iedereen die erin is geslaagd om in dit 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. Aan het einde van het jaar heeft Lia Zwaan-van Schijndel afscheid genomen als bestuurslid. Wij zijn haar enorme dank verschuldigd voor wat ze voor de Thomas More en het onderwijs in Rotterdam en omgeving heeft gedaan. Haar tomeloze inzet heeft veel mogelijk gemaakt wat anderen voor onmogelijk hielden. Vanaf 1 januari is Jakolien Kraeima lid van het bestuur. 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

Jakolien Kraeima

Ton Groot Zwaaftink, voorzitter

INHOUDSOPGAVE

BESTUURSVERSLAG

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Bestuursverslag	3
1. Over Thomas More Hogeschool	5
1.1 Wie zijn we	5
1.2 Organogram en inrichting organisatie	6
1.3 Samenwerkingsverbanden: sterke netwerken	7
1.4 Kwaliteitsafspraken.....	8
1.5 Dynamische ontwikkelingen rond lerarenopleidingen	8
2. Van strategie naar uitvoering	10
2.1 Belangrijke acties in 2023	10
2.2 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	11
2.3 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals.....	11
2.4 Diversiteit studenten en medewerkers.....	13
2.5 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling.....	15
2.6 Innovatieve onderwijspraktijken	16
2.7 Variëteit aan routes	17
2.8 Sterke netwerken.....	17
2.9 TMA, dé partner voor professionalisering.....	19
2.10 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk.....	19
2.11 Bruisend ontmoetingscentrum	19
3. Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren	20
3.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingschool (TMO)	20
3.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP).....	22
3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA).....	31
4 Internationalisering	35
5. SAMENWERKEN met studenten, tevredenheid en welzijn	37

6.	Kwaliteitsborging	39
7.	TMH Kwaliteitsafspraken	42
8.	Instroom, doorstroom, uitval	53
9	Medewerkersbeleid	57
10	NPO bestedingsplan, realisatie en vooruitblik	64
11	Financiën	70
JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD		
12	Jaarverslag medezeggenschapsraad 2023	92
JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT		
13	Jaarverslag Raad van Toezicht 2023	95
BIJLAGEN		
	Bijlage 1. Kerngegevens over de instelling	100
	Bijlage 2. Goed onderwijs, goed bestuur.....	102
	Bijlage 3. TMH Strategisch Plan 2019-2024	104
JAARREKENING EN OVERIGE GEGEVENS		
14	Jaarrekening	108
15	Overige gegevens.....	142

1. OVER THOMAS MORE HOGESCHOOL

1.1 Wie zijn we

Op Thomas More Hogeschool leiden we onderwijsprofessionals op voor het basisonderwijs. Met inmiddels ruim 1100 studenten en 110 medewerkers zijn we een kleine hogeschool en een grote pabo.

Vijf jaar na onze verzelfstandiging als Thomas More Hogeschool hebben we in ons **Strategisch Plan 2019-2024** (Bijlage 3. TMH Strategisch Plan 2019-2024) onze koers opnieuw vastgesteld: verder bouwen aan een onderwijsgemeenschap voor eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals. In 2023 hebben we het volgende Strategisch Plan 2024-2030 voorbereid dat gereed zal zijn per september 2024

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 Opleidingschool (TMO) is de opleidingsfunctie ondergebracht en staat de professionele ontwikkeling van studenten tot startbekwame leerkrachten centraal in intensieve samenwerking met de schoolbesturen RVKO, WSKO, SIKO, SKOP, Edumare, Laurentius en de Groeiling en de éénpitters De Casimirschool en de Eerste Westlandse Montessorischool.

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. Sinds 2023 wordt ook in landelijk beleid steeds meer ingezet op het in samenhang ontwikkelen van de drie functies van hogescholen: opleiden, onderzoeken en professionaliseren. Als kleine hogeschool die geheel gericht is op onderwijsprofessionals, hebben we daarbij een sterke uitgangspositie.

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 1. Kerngegevens over de instelling **Bijlage 1. 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.

Een deel van de minoren wordt ook aangeboden aan studenten van andere hogescholen via Kies op Maat. Bijzonder is daarbij de **minor Werken in het basisonderwijs**, die studenten van andere bachelors in staat stelt zich in een traject van 30 studiepunten (een semester) te oriënteren op werken in het basisonderwijs, punten die later verzilverd kunnen worden als de student er daadwerkelijk voor kiest om na de bachelor de (compacte) deeltijdopleiding leraar basisonderwijs te volgen.

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

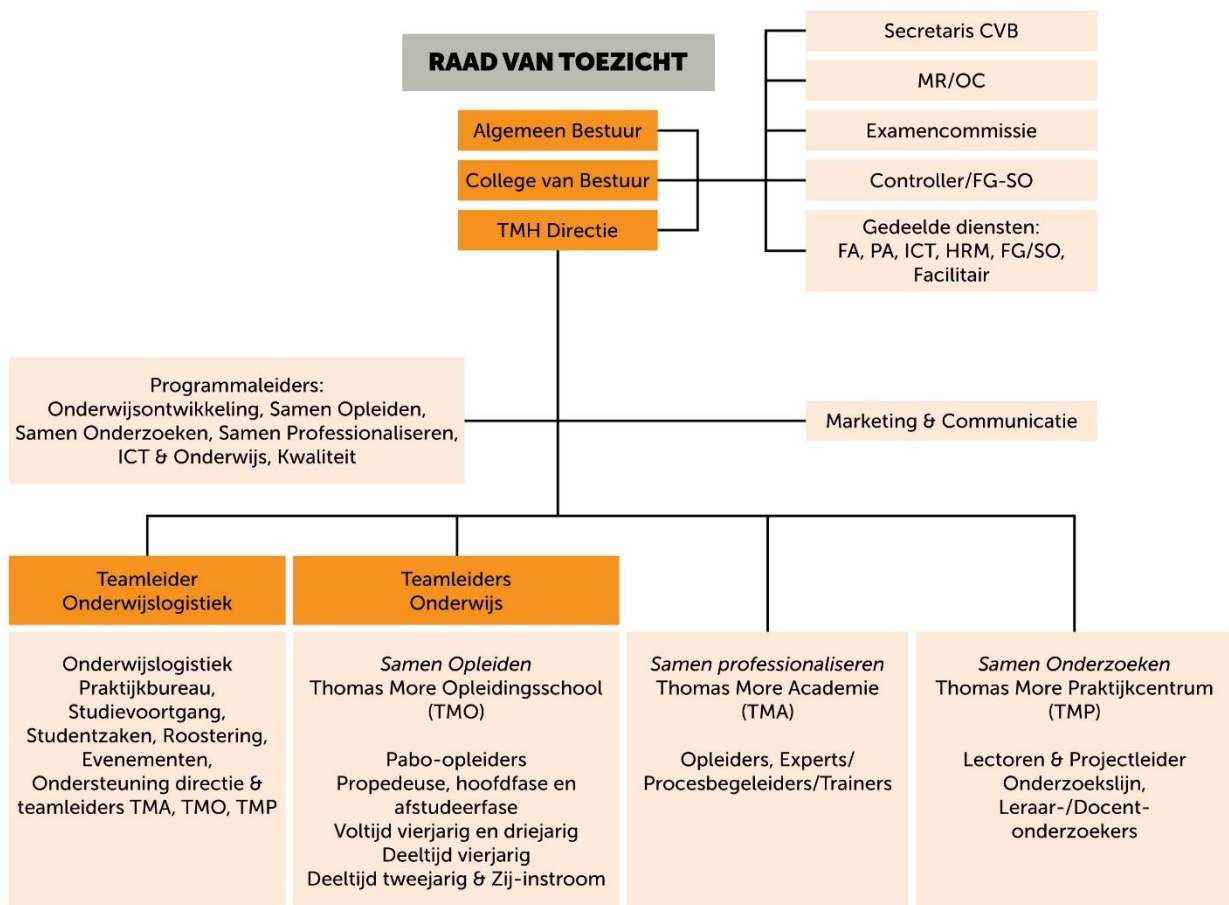
1.2 Organogram en inrichting organisatie

We hebben inmiddels in totaal ruim 110 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 8.9 Medewerkersbeleid).

ORGANOGRAM



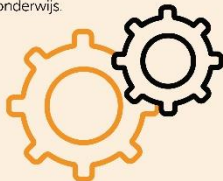
1.3 Samenwerkingsverbanden: sterke netwerken

SAMENWERKINGSVERBANDEN

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

3 Rotterdamse pabo's

Samenwerking met drie Rotterdams 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 zij-instroom en versterken van de samenwerking met het speciaal (basis)onderwijs.



Radiant

Thomas More Hogeschool maakt deel uit van de coöperatie Radiant, bestaande uit 8 kleine hogescholen (veelal monosectorale pabo's): Ipabo, Amsterdam; Marnix Academie, Utrecht; Driestar, Gouda; Hogeschool de Kempel, Helmond; Iselinge Hogeschool, Doetinchem; KPZ, Zwolle; VIAA, Zwolle. Doelstelling is o.a. samenwerking bij internationalisering, peer-reviews in het kader van de kennisbases, projecten in het kader van het Versnellingsplan SURF, Het Student Informatiesysteem OSIRIS en gezamenlijke ontwikkeling en uitvoering van masters en praktijkonderzoeken, o.a. het onderzoeksconsortium Waardengedreven handelen.

Educatieve Alliantie Zuid-Holland

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

1.4 Kwaliteitsafspraken

In het kader van de TMH Kwaliteitsafspraken, voeren we sinds 2019, in nauw overleg met de mr/opleidingscommissie en de studentenraad, een aantal projecten uit ter verbetering van zaken waarover studenten destijds in diverse evaluaties kritisch waren: roostering, toetsing en passende en goede ICT- en onderwijsfaciliteiten (zie hoofdstuk Kwaliteitsafspraken). Naar verwachting worden deze projecten afgerond in 2024.

1.5 Dynamische ontwikkelingen rond lerarenopleidingen

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

Het Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen, in 2020 beklonken tussen het Ministerie van OCW, de Vereniging Hogescholen (VH) en de vereniging van universiteiten (UNL) 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, onder andere doordat de van de VH-werkgroep die landelijk richting geeft aan de ontwikkeling van leeruitkomsten voor de lerarenopleidingen, zijn toegepast bij de ontwikkeling van onze leeruitkomsten voor de deeltijd.

TMH was in 2023 ook aangesloten bij de hogescholen die de landelijk ontwikkelde Handreiking EVC-assessments als pilotgroep heeft vertaald naar de eigen organisatie Ook heeft TMH deelgenomen aan de pilot **Microcredentials** (zie paragraaf 3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)), aan een pilot op het gebied van instroom van zij-instromers met vooropleiding Associate Degree in plaats van een bachelor en aan de experimenten en pilots op het gebied van goede voorbereiding van studenten op de pabo.

November 2022 verscheen 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. TMH heeft het thema opgepakt door het programmeren van studieochtenden met het team over taal- en rekenbewust opleiden.

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 onderwijsregio's 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 en de inrichting van een 'programmaraad' die landelijke sturing moet geven.

TMH en de schoolbesturen uit ons partnerschap Samen Opleiden maken inmiddels deel uit van drie onderwijsregio's:

- Rotterdam-PO (RVKO, tevens penvoerder)
- Zuid-Hollandse eilanden/ Albrandswaard (Edumare penvoerder)
- Haaglanden (=Den Haag en ommelanden, Laurentius, WSKO, SKOP, penvoerder Lucasstichting)

De schoolbesturen SIKO, De Groeiling en de éénpitters Casimir en EWM zijn nog niet verbonden aan een onderwijsregio en voor de studenten die samen met hen worden opgeleid hebben we voor 2024 en aparte subsidieaanvraag Samen Opleiden & professionaliseren gedaan.

Alle drie de onderwijsregio's hebben als basisuitgangspunt dat voortgebouwd wordt op de goede dingen die we al doen en de structuren die al werken, waaronder de partnerschappen samen Opleiden, De Educatieve Alliantie Zuid-Holland en de samenwerking in de regio bij het werven van studenten en zij-instromers.

Ondertussen participeren we in de governancestructuur voor resp. bestuurders en programmaleiders van de drie onderwijsregio's en zijn erop gericht dat vanuit inhoud gedreven te doen en werkbaar te houden.

2. 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 3. TMH Strategisch Plan 2019-2024) zijn aangescherpt op basis van de actuele ontwikkelingen en geoperationaliseerd in acties 2022-2023 en 2023-2024

2.1 Belangrijke acties in 2023

Ambities Strategisch Plan 2019-2024	Acties 2023
1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Samensturing directie, teamleiders, programmaleiders en vakgroepcoördinatoren. • Oriëntatie op nieuwe ontwikkelingen in de wereld om ons heen met het oog op het Strategisch Plan 2024-2030
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	<ul style="list-style-type: none"> • Start uitvoering 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Roostering voor verschillende gebruikers en flexibilisering onderwijsprogramma door implementatie applicatie Xedule • Implementatie Digitale Leeromgeving CANVAS voor deeltijd en propedeuse en afstudeerfase voltijd • Pilot Microcredentials- Edubadges voor LevelUp • Risicoanalyse Kennisveiligheid • Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)
Innovatieve onderwijspraktijken	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit Samen opleiden en Samen professionaliseren bijdragen aan de ontwikkeling van een doordachte praktijk van Onderwijs slim organiseren en carrièrepaden van leraren.
Variëteit aan routes	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling flexibele deeltijd van twee, drie of vier jaar • Soepele instroom vanuit LevelUp naar deeltijd • Intensief inzetten op goede voorbereiding aspirant-studenten op de pabo
Sterke netwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort • Participatie in Onderwijsregio's • Participatie Educatieve Alliantie Zuid-Holland • Samenwerking met Radianthogescholen • Partners van de Thomas More Academie (zie 3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA))
TMA dé partner voor professionalisering	3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)
Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	<ul style="list-style-type: none"> • Participatie Radiant Onderzoeksconsortium Waardengedreven Handelen • Verbinding lectoraat Vernieuwingsonderwijs met Kenniscentrum voor Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam

	<ul style="list-style-type: none"> • Oriënteren op thema aandacht voor basisvaardigheden <p>Zie</p> <p>3.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP)</p>
Bruisend ontmoetingscentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Programmering inspiratiemomenten met gastsprekers in samenhang met samen opleiden en samen onderzoeken • Intensiveren gebruik Innovatielab/ Buitenlab door kinderen & onderwijsprofessionals uit onze onderwijsgemeenschap.

Hieronder lichten we de aandachtspunten 2023 kort toe. Om dubbelingen te voorkomen verwijzen we waar mogelijk naar andere relevante hoofdstukken in dit jaarverslag.

2.2 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling

Samensturing MT Breed

De voortdurende 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 noodzakelijk om aanpassingen te doen in de organisatiestructuur.

Het MT Breed, bestaande uit de directie, teamleiders en programmaleiders, heeft richtinggevers geformuleerd voor het nemen van beslissingen, voor professioneel gedrag en het leidinggeven aan mensen en verandering. De samensturing wordt uitgediept in een leiderschapstraject onder leiding van Arend Ardon en Lieke Groen van de the Change Studio (december 2023-september 2024).

Minimaal tweemaal per jaar is er een werksessie van het MT breed samen met de vakgroepcoördinatoren rond vraagstukken waarbij samensturing essentieel is, zoals het roosterproces, de inhoudelijke verbinding van leeruitkomsten van vakken en opleidingslijnen en de ontwikkeling van het onderwijsprogramma.

Oriëntatie op ontwikkelingen in de wereld 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.

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

Thomas More Hogeschool bestaat in 2024 al weer 10 jaar als zelfstandige hogeschool en ontvangt 11 maart 2024 op de jaarlijkse Thomas More Dag alle medewerkers, collega's van ons partnerschap Samen Opleiden en bestuur en Raad van Toezicht voor een inspirerend programma waarbij we met en van elkaar werken aan ons nieuwe Strategisch Verhaal en zo de kracht van de samenwerking benutten.

Samen met een aantal externe en interne experts gaan we met elkaar in gesprek aan de hand van vier thema's:

- Digitale netwerksamenleving
- Rotterdam & regio als pedagogische leeromgeving
- Generatie Z en alfa
- Ontwikkelingen onderwijsbeleid & praktijk

2.3 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

Start uitvoering 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).

In september 2023 hebben we de volgende stap genomen 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.

De leeruitkomsten die docenten hebben geformuleerd voor het vernieuwde curriculum zijn getoetst aan de landelijke kaders en ter validering voorgelegd aan het werkveld (opleiders uit onze opleidingsscholen). 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 Onderwijsontwikkelingdag en de Thomas More Dag 2023, om met elkaar in gesprek te zijn over wat ontwikkeld is en steeds input te krijgen vanuit de praktijk.

Ondertussen werkten we in 2023 ook aan de doorontwikkeling 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 probegeleiders 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.

De ervaringen die we opdoen sinds de start in september 2023 met het werken met leeruitkomsten, gebruiken we als input om de 'constructive alignment', de samenhang en opbouw van het onderwijsaanbod, te versterken.

Ontwikkeling minor Inclusion and Environment in the city

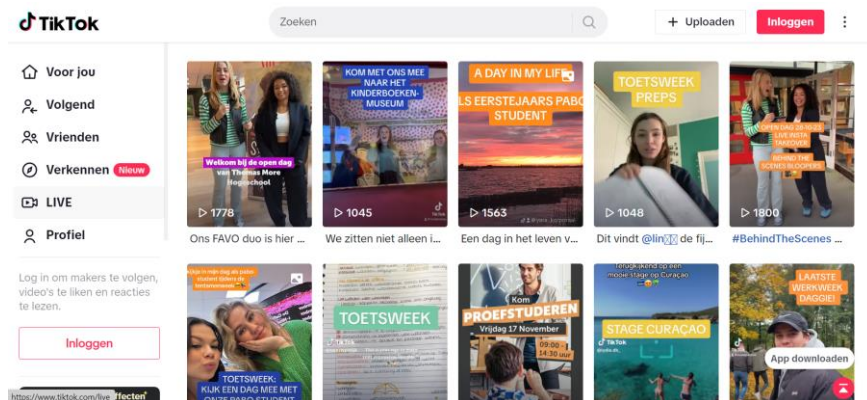
Zie Hoofdstuk 4. 4 Internationalisering

2.4 Diversiteit studenten en medewerkers

Uitbouwen marketing & wervingsstrategie vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen

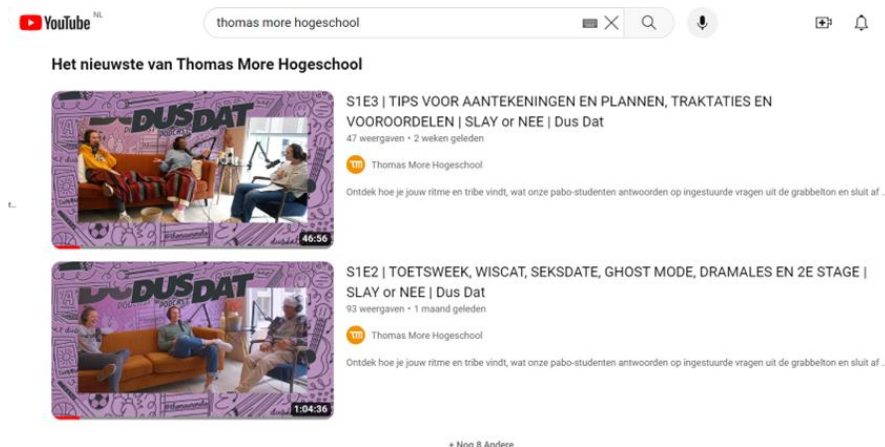
In 2023 bouwden we voort op de marketing en wervingsstrategie van het voorgaande jaar. We wisten het aantal instromende studenten na de exponentiele groei in 2022-2023, in 2023-2024 gelijk te houden. Wel zagen we een verschuiving. De deeltijd instroom groeide in 2023-2024, de voltijd instroom liep iets terug (lees onder resultaten de cijfers). Hierop is een impactanalyse uitgevoerd. In de aanpak en strategie in aanloop op studiejaar 2024-2025 hebben we extra aandacht voor de instroom van 16-24 jarigen.

Onder andere op basis van trendsessies en onderzoek naar wat leeft onder onze doelgroep (Generatie Z) hebben we een switch gemaakt naar **focus op aandacht naar waarden** in onze communicatie en uitlatingen. Onze doelgroep zit niet te wachten op mooie filmpjes en verhalen, maar wil 'het echte verhaal' horen en bewijs hiervoor zien. In onze contentcreatie zijn we erop gericht het echte leven van onze studenten te ontsluiten en te delen via onze social kanalen. Een belangrijke succesfactor hierin is de inzet van onze eigen studenten hierin. Zo hebben we het afgelopen jaar onder andere ons Tiktok kanaal organisch weten op te bouwen. Een belangrijke schakel in de communicatie met (potentiële) studenten.

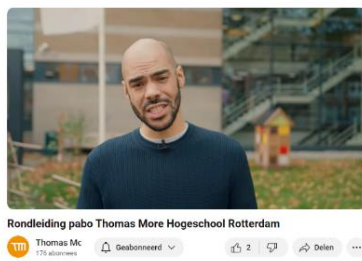


Daarnaast is communityvorming

na de start van de opleiding, een meer doorgaande lijn geworden in de studentenreis. We scheppen ruimte voor en faciliteren de informele ontmoeting tussen studenten. Vanuit de See-Do-Think fase is een doorvertaling van de merkbeleving gemaakt, naar de fase tijdens het studeren bij de TMH. Op onze social kanalen wordt heel proactief het studentenleven van een student bij Thomas More, door de studenten zelf ontsloten en zichtbaar gemaakt.



Verder is meer focus komen te liggen op de creatie van videocontent en minder op geschreven content. Op onze



website en social kanalen is inmiddels veel videocontent terug te vinden. Zowel voor het verschaffen van meer informatie als voor het krijgen van een inkijkje in het dagelijkse leven binnen Thomas More onderwijsgemeenschap.



Resultaten instroom 2023-2024

In 2023 is het aantal instromende studenten nagenoeg gelijk gebleven. Ons doel was onze marktpositie te verdedigen na een jaar van exponentiele groei. In 2021 was sprake van een groei van 53%. In 2023 is ons marktaandeel in de voltijd iets terug gelopen van 45% naar 42% (peildatum 7 juli 2023). Ons marktaandeel in de deeltijd opleiding groeide daarentegen van 50% naar 53% (peildatum 7 juli 2023).

De diversiteit en meer Rotterdamse instroom in de deeltijdopleidingsroutes zet door.

In de voltijd opleiding groeide het aantal Rotterdamse studenten t.o.v. vorig studiejaar, van 11% naar 16 % Rotterdamse voltijd studenten.

Het aantal ingeschreven mannelijke voltijd studenten was (op peildatum 7 juli 2023) 21%. In de deeltijd opleiding was dit 21%. Kijkend naar de aantallen in 2022 is het percentage mannelijke studenten dat instroomde kleiner geworden.

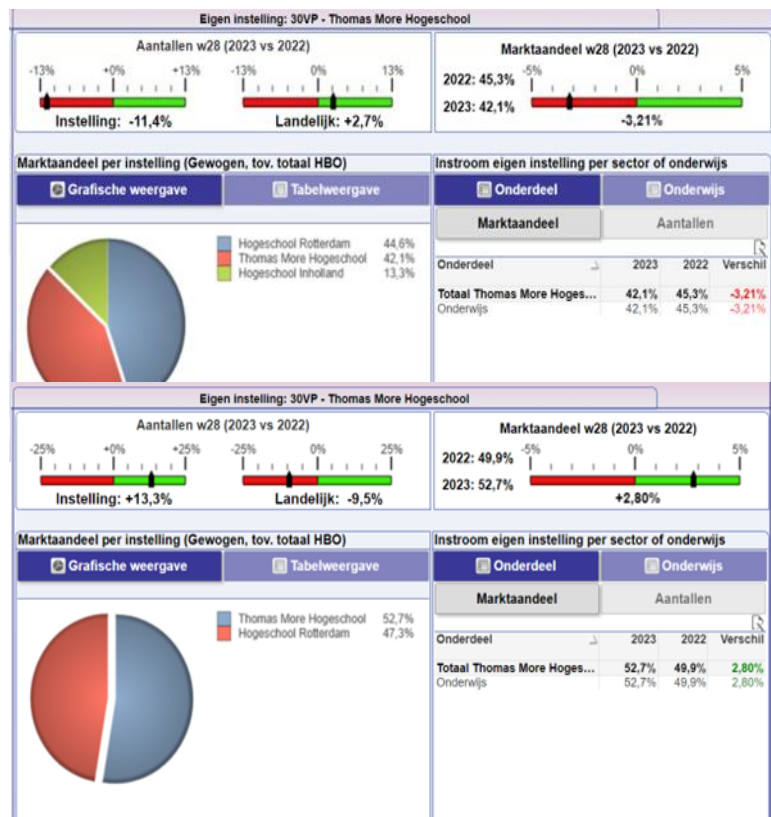
TMH Inclusief en sociaal veilig

Zie Medewerkersbeleid en Samenwerken met studenten, tevredenheid en welzijn.

Versterken sociale kaart studentenwelzijn/ zorgstructuur

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

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 semesterevaluaties stellen we studenten gerichte vragen over studentenwelzijn, sociale veiligheid en inclusie, om zo studentenwelzijn blijvend te monitoren. De vragen zijn mede gebaseerd op vragenlijsten die zijn opgesteld in het kader van onderzoek binnen de Alliantie Divers voor de klas.



In 2023 is het team studentenwelzijn versterkt ter ondersteuning van studenten bij persoonlijke problemen die impact hebben op welbevinden, persoonlijke & professionele ontwikkeling en studievoortgang. Aanvullend op het werk van de decanen, is een schoolmaatschappelijk werkster toegevoegd aan het team. Zij kan worden ingezet voor gesprekken met studenten maar ook voor het aan groepen studenten, denk aan stress, verslavingsproblematiek, huisvesting, huiselijk geweld, preventie van suïcide en aan het opstellen van een actuele sociale kaart.

(Zie ook hoofdstuk SAMENWERKEN met studenten, tevredenheid en welzijn)

2.5 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling

Roostering voor verschillende gebruikers en flexibilisering onderwijsprogramma door implementatie applicatie Xedule

Vanaf 2023-2024 zijn we overgegaan op het nieuwe plannings- en roosterprogramma Xedule. Behalve planningen van onderwijsprogramma's en roosters komen met ingang van 2024 ook de Plannen van inzet van opleidingsdocenten uit dit systeem.

Doel van het werken met Xedule is het optimaliseren van het roosterproces waardoor het rooster stabiel wordt en we op die manier meer rust in de organisatie brengen. Het systeem is zo ingericht dat we eerst plannen en dan roosteren. Dit betekent dat we vooraf veel uitgebreider moeten 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 oplossen vóór het feitelijke roosteren start.

In 2023 is veel tijd geïnvesteerd in het vullen van Xedule met basisinformatie zoals formatiegegevens, faciliteiten en taken en met het realiseren van een koppeling tussen Osiris en Xedule. De invoering van Xedule is nog een taai proces dat op korte termijn nog niet leidt tot de beoogde doelen en de veranderingen die het werken met Xedule vraagt van de inrichting van werkprocessen en de rollen en verantwoordelijkheden van medewerkers blijken groter dan we ons hebben gerealiseerd.

Zie ook hoofdstuk **TMH 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. Een projectgroep onder leiding van de programmaleider ICT & onderwijs Frank Kupers, geeft het invoeringstraject vorm. Studenten wordt regelmatig om feedback gevraagd op de te maken keuzes.

In februari 2023 is de eerste pilot van start gegaan, die feedforward heeft opgeleverd voor het gebruik van Canvas per september 2023 met alle eerstejaars voltijd en deeltijd. Studenten krijgen toegang tot Canvas via een geautomatiseerde koppeling met Osiris. Ook de toegang van docenten en het aanmaken van cursussen verloopt via deze koppeling die, met ondersteuning van de leveranciers, tijdens het project is ontwikkeld.

De inhoud van alle cursussen is door docenten gevuld. Tijdens het project is gewerkt met bouwmomenten en bouwdagen waar docenten met ondersteuning van de projectgroep gewerkt hebben aan het vullen van Canvas met onderwijsinhoud. Steeds als een docent aangaf klaar te zijn met de cursus, is deze door middel van een checklist gecontroleerd en is de docent van de uitslag van deze controle op de hoogte gesteld.

De ervaringen met Canvas tot nu toe zijn zo positief dat we in september 2024 Canvas gaan gebruiken voor alle studenten voltijd en deeltijd.

Ook in Radiantverband delen we kennis over het werken met Canvas.

Zie ook **H TMH Kwaliteitsafspraken**.

Pilot Microcredentials

Zie paragraaf 3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)

Risicoanalyse kennisveiligheid

In het kader van de implementatie Nationale Leidraad Kennisveiligheid van het Ministerie van OCW voeren we een jaarlijkse risicoanalyse uit. Het risico voor TMH is vooralsnog minimaal 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)

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

In maart 2022 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 2022 is deze beveiliging nog verder versterkt door te vragen om een code bij authenticatie.

In november is er een bijeenkomst in Radiantverband geweest om elke aangesloten instelling qua informatie beveiliging op niveau 3 van het NBA Normenkader ("Maatregelen zijn gedocumenteerd en de uitvoering is aantoonbaar") te krijgen in de SURF-audit.

Binnen Radiant varen wij een eigen 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.

In november 2023 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. Begin 2024 zal er een externe audit worden gehouden door accountantskantoor E&Y betreffende het niveau.

In 2023 zijn alle printers vervangen door Canon printers. Studenten en personeelsleden kunnen eenvoudig vanaf elke laptop printen en scannen. We maken hiervoor gebruik van Uniflow software waarbij identificatie bij de printer via een app op de smartphone plaatsvindt. Door duidelijke instructie en handleidingen is de overgang naar het nieuwe systeem zonder noemenswaardige problemen verlopen.

Om veranderingen bij onderwijslogistiek beter te kunnen sturen werken zijn we gestart met het schrijven van projectplannen waarin o.a. beschreven staat wat de verandering gaat inhouden, wat de planning is en welke producten (deliverables) concreet worden opgeleverd. Een combinatie van SCRUM en Kanban is omarmt om deze projecten beter te kunnen sturen en de voortgang van het opleveren van de deliverables te bewaken. We werken we met maandelijks sprints voor de oplevering van de deliverables.

2.6 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 **TMH Kwaliteitsafspraken** en <https://www.thomasmorehs.nl/hogeschool/innovatielab-rotterdams-onderwijs.html>.

De buitenruimte rond het gebouw van TMH is 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 natuurlijke omgeving voor de ontwikkeling van kinderen. Het gaat bijvoorbeeld om inzicht in de wijze waarop een natuurlijke 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 onderhoud en doorontwikkelen van de buitenruimte voor diverse onderwijsactiviteiten.

Doordenken curriculum Samen opleiden en aanbod Samen professionaliseren op ontwikkelingen Onderwijs slim organiseren en carrièrepaden 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 in Thomas More Opleidingsschool (TMO)* en *3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)*

2.7 Variëteit aan routes

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

Zie *Eigenzinnige en wereldwijze professionals*

Soepele instroom van LevelUp naar Deeltijd

Zie 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.

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 zou kunnen 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.

Het actieplan heeft betrekking op drie acties:

- 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 (Rotterdamse regiegroep mbo-pabo). De aanpak wordt inmiddels breed landelijk ingezet
- Doorontwikkeling van de toelatingstoetsen met voor studenten de keuze om middels een multiple choicetoets óf een portfolio de gevraagde voorkennis aan te tonen; TMH was één van de voorlopers bij het experiment om studenten de keuze te bieden voor de modaliteit portfolio. In 2023-2024 is ook dit landelijk ingevoerd.
- 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 2024 worden ingevoerd. In de Rotterdamse regiegroep mbo-pabo is een project gestart om ook op dit thema samen te werken aan de goede voorbereiding van aspirant-pabostudenten op het mbo.

2.8 Sterke netwerken

Onderwijsregiovorming

Zie 1.5 Dynamische ontwikkelingen rond de lerarenopleidingen

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 2023 werden gezamenlijk voorlichtingen voor zij-instromers georganiseerd. 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 en het organiseren van snuffelstages.

De Rotterdamse pabo's werken ook samen bij de uitvoering van projecten met de Rotterdamse regiegroep mbo-pabo.

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.

De initiatieven binnen de alliantie worden 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/Slim Organiseren, mede ingegeven door het lerarentekort
- Samen onderzoeken, focus op de leraar als onderwijsontwerper in relatie tot Onderwijs Anders/Slim Organiseren

De focus 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 en tweewekelijkse korte online bijeenkomsten om goed te kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen.
- De managers van de Radiant-bacheloropleidingen ontmoeten elkaar elke maand rond de LOBO- bijeenkomst (landelijk overleg pabodirecteuren). Kennisdelen op het gebied van Kwaliteitsontwikkeling & borging is hier belegd.
- 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.
- Tussentijds zoeken opleiders en onderwijsondersteunende medewerkers van de verschillende partners elkaar in toenemende mate op, om informatie en oplossingen voor gedeelde vraagstukken te delen.
- In 2023 is de participatie in NPULS, de opvolger van het SURF Versnellingsplan, voorbereid. Het betreft een omvangrijke Groiefondsaanvraag op het gebied van ICT en professionalisering.
- 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) in 2024. Ook het opzetten van een klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit en het aanstellen van een vertrouwenspersoon is gezamenlijk opgepakt.
- Programmaleiders Samen Opleiden van de partnerschappen van de Radianthogescholen ontmoeten elkaar vier keer per jaar, samen met de lector Samen Opleiden verbonden aan de Marnix Academie, voor kennisdeling, uitwisseling, bespreking van vraagstukken in het kader van Samen Opleiden.

Ton Groot Zwaaftink is voorzitter van het Radiantbestuur, waarbij nadrukkelijk een actieve inbreng van de portefeuillehouders wordt gevraagd. Dorothee van Kammen is portefeuillehouder Onderzoeksprogrammering.

Participatie landelijke en Rotterdamse netwerken

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

- de sectorkamer HO, het stedelijk overleg van de Rotterdamse hogescholen en de Erasmus Universiteit o.l.v. de wethouder Onderwijs Rotterdam. Dorothee van Kammen is sinds 2023 voorzitter. Op de agenda staat o.a. het opstellen van een Rotterdamse visie op internationalisering.
- VOHO, aansluiting Voortgezet en Hoger Onderwijs Rotterdam
- het LOBO (directeurenoverleg pabo's). Dorothee van Kammen maakt deel uit van de agenda Commissie.
- LPNPO, Landelijk Platform Nascholing PO, Nyree Schipper is voorzitter van het platform.
- 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*.

2.9 TMA, dé partner voor professionalisering

Zie Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren

2.10 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk

Zie Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren

2.11 Bruisend ontmoetingscentrum

Zie Innovatieve onderwijspraktijken 3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA). Zie ook hoofdstuk Kwaliteitsafspraken, thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten

3. SAMEN OPLEIDEN, ONDERZOEKEN, PROFESSIONALISEREN

Ook in 2023 werkten we aan het verder uitbouwen van onze onderwijsgemeenschap Thomas More, waar geïntegreerd wordt gewerkt aan samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken. Zoals gezegd komt deze drieslag ook steeds meer terug in landelijk beleid. Zo 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).

3.1 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 in 2023 uitgebreid met de Eerste Westlandse Montessorischool Monster, voortbouwend op de al bestaande samenwerking met deze school op het gebied van samen opleiden. De EWMM is een bestuur met één school (éénpitter). De EWMM en de Casimirschool delen een plek in de stuurgroep, hierover maken zij onderling afspraken. Op dit moment neemt de Casimir namens deze twee besturen zitting in de stuurgroep.

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 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 **Thomas More 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.
- hoe we samen opleiden doorontwikkelen en daarbij inspelen op actuele ontwikkelingen.

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

Ook afgelopen jaar was 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.

Daarnaast onderzoeken we hoe de inzet van pabo-opleiders in de basisscholen versterkt kan worden. Pabo-opleiders verzorgen bijvoorbeeld samen met studenten onderwijs op de basisschool en studenten verzorgen onderwijs onder begeleiding van de vakdocent.

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 regelmatig 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 2023-2024. 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 20 maart 2023 op TMH. In gespreksrondes hebben bestuurders, schoolopleiders, directies, mentoren en pabo-opleiders elkaar ontmoet en met elkaar gesproken over de actuele thema's die spelen in het werkveld en op TMH. Deze thema's waren

- onderwijs anders organiseren,
- verbinding van vakexperts en vakdocenten,
- 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 31 oktober 2023. Pabo-opleiders, schoolopleiders, schoolleiders, en werkplekbegeleiders hebben eerst een inspirerende lezing gevolgd over generatie Z en vervolgens is in groepen gesproken over wat de opgedane kennis betekent voor onze opleiding en voor de begeleiding van de studenten. Thema's die daarbij centraal stonden waren taal en rekenen in het vizier en de nieuwe kerndoelen, duurzame inzetbaarheid, doorontwikkeling voltijdopleiding, in gesprek met studenten, lectoraat professionaliseren met hart en ziel, lectoraat zelfregulerend leren en (meer) opleiden in praktijk.

Deelnemers gaven aan dat de informatie over generatie Z inzicht heeft gegeven in deze generatie wat ook leidde tot begrip en tot voornemens om gedrag aan te passen.

3.2 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 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 Rotterdam en regio. 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

Lectoraat	lector	Korte omschrijving, zie ook: Samen onderzoeken - Thomas More Hogeschool (thomasmorehs.nl)
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.
Basisvaardigheden taal en rekenen-wiskunde		Participatie in Radiant Lectoraat Rekenen/Wiskunde door TMH-lid in kenniskring lectoraat dr. Ronald Keijzer. Participatie in onderzoek in Rotterdam: Samenwerken aan taalontwikkeling en preventie van laaggeletterdheid. Werktitel: STAALWERK.

Gerealiseerde inkomsten 2023

Aard van de gerealiseerde inkomsten voor onderzoek van dit jaar	Gerealiseerde inkomsten in K€ in 2023
Inkomsten onderzoek 1 ^e geldstroom	358
Inkomsten 2 ^e geldstroom	66
Inkomsten 3 ^e geldstroom	68
Overige middelen voor onderzoek die niet vallen onder voornoemde categorieën	29
Totaal budget voor praktijkgericht onderzoek	521

De gerealiseerde inkomsten zijn daarmee toegenomen met 100k, ofwel 25% ten opzichte van 2022

Integratie in het kennisecosysteem

Radiantconsortium Waardengedreven handelen

Het TMP is niet betrokken bij een Centre of Expertise, maar maakte ook in 2023 deel uit van het Radiantconsortium Waardengedreven handelen in complexe situaties in de context van diversiteit.

In 2021 werd de SIA Raak subsidie in het kader van de call Sprong Educatief toegekend voor dit 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 onderzoek in het lectoraat Professionalisering met hart & ziel.

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 onderzoeksvorstellen te ontwikkelen in voorbereiding op calls. Eén 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 2023

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 directeuren 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'. Daarnaast wordt er bijgedragen aan het onderzoek van de leerschool Rotterdam Zuid. Ook dit onderzoek vindt plaats in praktijkleergemeenschappen bestaande uit leraren, intern begeleiders en directeuren in samenwerking met pabo-opleiders en (senior) onderzoekers.

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

We bundelden opgedane ervaringen en we ontwikkelden een TMP-aanpak voor het werken met praktijkgemeenschappen (kennisdeling -en benutting). In 2024 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 lectoraat Vernieuwingsonderwijs loopt i.s.m. de Hogeschool Rotterdam en diverse schoolbesturen in het po en vo, een RAAK publiek onderzoek 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.

Een tweede verbinding met dit kenniscentrum van Hogeschool Rotterdam hebben we via het onderzoek:

Samenwerken aan taalontwikkeling en preventie van laaggeletterdheid

Werktitel: STAALWERK. Dit onderzoek is gestart met een pilotfase in 2023, waarin er gewerkt is aan de vraagarticulatie. Voor dit onderzoek is een NRO subsidie toegekend, lopende van 2023-2028.

- De verbinding met de Radianthogescholen.

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 Onderzoeksnetwerkdag voor alle betrokkenen bij onderzoek op de Radianthogescholen, jaarlijks in januari.
- het reguliere overleg van de managers van de onderzoekscentra van de Radianthogescholen
- We hebben een gezamenlijke research drive bij Surf Conext, voor het opslaan van onderzoeksdata.
- een gezamenlijke klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit
- We ontwikkelen een procedure voor het verkrijgen van ethisch advies voor de onderzoeken die gedaan worden door onze post-docs en onderzoeken of we daarvoor een gezamenlijke ambtelijk secretaris aan kunnen stellen.
- 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
- het NRO Onderzoek Moeilijk gedrag van jonge kinderen op school, bouwen aan een positieve relatie met ieder kind' waarin ook de Radianthogescholen Ipabo, TMH, De Kempel en Marnixacademie participeren, afgerond in 2023.

- Verbinding met de 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;
- VU EUR RUG
- 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	2	
Postdocs 2023	n.v.t.	
Onderzoeksondersteuning	n.v.t.	
Totaal onderzoekspersoneel	16	
Aanstelling lectoren	Percentage lectoren met vaste aanstelling: 100%	Percentage lectoren met tijdelijk contract: <i>geen</i>
Gemiddelde omvang aanstelling lector aan de hogeschool (in fte)	0,4 fte	
Aantal lectoren met een <u>dubbelaanstelling</u> 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.

- Vanuit het lectoraat Vernieuwingsonderwijs loopt , i.s.m. de Hogeschool Rotterdam en diverse schoolbesturen in het po en vo, een RAAK publiek gefinancierd onderzoek tot en met eind augustus 2024 – ‘Samen bouwen aan zelfregulerend leren van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs’.
- We werken samen binnen het NRO onderzoek Samenwerken aan taalontwikkeling en preventie van laaggeletterdheid Werktitel: STAALWERK. Voor dit onderzoek is een NRO subsidie toegekend aan het lectoraat Samenwerken aan een taalrijke omgeving van de hogeschool Rotterdam, lopende van 2023-2028. Wij participeren met een senior onderzoeker en een docent-onderzoeker.

Daarnaast zijn er

- Jaarlijkse structurele bijdrage van de Nederlandse Montessori en de Nederlandse Dalton Vereniging aan het lectoraat Vernieuwingsonderwijs.
- Dankzij een substantiële bijdrage van Verus, is de financiële continuïteit van het lectoraat Professionalisering met Hart & ziel geborgd.
- 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 leraaronderzoekers zijn aangesteld in de onderzoeksgroep van het lectoraat PHZ en de onderzoeksgroep van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs worden 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 2023 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.

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

In juni is er een seminar georganiseerd rond Heideggers vraag naar de techniek. Het seminar werd gegeven door gastdocent Erik Meganck.

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 door de opzet van een muziekwerkplaats in één van de opleidingsscholen en middels gastcolleges en workshops in het kader van Wereldwijsheid, onder andere de projecten Identiteit, Vrijheid en Diversiteit en in de Vakverdieping Muziek.

Op het Velon congres voor lerarenopleiders 2023 presenteerde het lectoraat Professionalisering met Hart & Ziel samen met onderzoekers uit het Lectoraat Natuur en Ontwikkeling Kind een gezamenlijke visie op onderzoeksactiviteiten in praktijkleergemeenschappen.

Vernieuwingsonderwijs en zelfregulerend leren

Het lectoraat Vernieuwingsonderwijs draagt bij aan de professionele ontwikkeling van (aankomende) leraren door praktijkgericht onderwijsonderzoek te verrichten in samenwerking met het werkveld van het (traditioneel) vernieuwingsonderwijs. Doel is het wetenschappelijk geïnformeerd denken en handelen in de praktijk te stimuleren en het onderwijs te verbeteren. Hieronder enkele van onze projecten van afgelopen jaar waarbij we werken aan het bevorderen van zelfregulerend leren: vijf projecten

1. RAAK publiek project MOZAIC (i.s.m. onder meer de Hogeschool Rotterdam). Onderzoek laat echter zien dat beschikbare wetenschappelijk kennis over het effectief bevorderen van zelfregulerend leren maar moeizaam doorwerkt naar de klassenpraktijk. Praktische en onderbouwde instrumenten voor leraren ontbreken. In twee projecten werken we hieraan: In het RAAK publiek project Samen bouwen aan zelfregulerend leren werkt ons consortium MOZAIC aan het beantwoorden van de vraag: Hoe kunnen leraren in de bovenbouw van het basisonderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs worden toegerust om hun leerlingen effectief te ondersteunen bij het ontwikkelen en activeren van zelfregulerend leren? Looptijd tot eind 2024.
2. Docentstudiegroep zelfregulerend leren TMH. Anders dan bij professionele leergemeenschappen of bij lesson study concentreren de docenten in een studiegroep zich voor een bepaalde tijd op een enkel thema waarbij zij zich laten inspireren door wat uit onderwijsonderzoek bekend is. De deelname aan een docentstudiegroep heeft een positief effect op het leren van docenten én hun studenten.

3. Het project 'bevorderen van zelfregulatie bij onderzoekend leren' mede door TechYourFuture gefinancierd. Hierin leveren we een leerlinggerichte didactiek op voor het ondersteunen van het plannen en monitoren van leerlingen tijdens onderzoekend leren binnen W&T lessen zodat onderzoekend leren bijdraagt aan het leren van alle leerlingen. We zijn bezig met de afronding van een praktijkboek waarin didactische richtlijnen worden beschreven voor het bieden van gerichte zelfregulatieondersteuning aan basisschoolleerlingen tijdens onderzoekend leren in de W&T lessen. Ook werken we aan een boek over het evaluatieonderwijs dat we hebben uitgevoerd.
4. Mentoren op Zuid (i.s.m. onder meer de Hogeschool Rotterdam). We richten ons op het optimaliseren van een grootschalig mentorprogramma in Rotterdam Zuid: Mentoren op Zuid. Bij Mentoren op Zuid begeleiden studentmentoren van verschillende Rotterdamse hogescholen gedurende 15 weken individueel een leerling in het basis- en voortgezet onderwijs. De mentoring vindt op school plaats tijdens de reguliere les en alle leerlingen in een klas krijgen een individuele studentmentor toegewezen. Uit onderzoek blijkt dat zelfregulerend leren kan worden aangeleerd én dat mentoring effectiever is wanneer deze doelgericht is. Dit ontwerponderzoek richt zich daarom op het trainen en begeleiden van studentmentoren in het aanleren van zelfregulerend leren aan hun mentees. In de laatste fase voeren we een quasi-experimenteel onderzoek uit om de opbrengsten van deze aanpassing te evalueren.
5. Overtuigingen van leraren over zelfregulerend leren. We inventariseren wat de overtuigingen van leraren, hun kennis over (het bevorderen van) zelfregulerend leren en hun self-efficacy ten aanzien van het onderwijzen van zelfregulerend leren zijn. Hiermee werken we aan de ontwikkeling van een instrument om deze belangrijke aspecten in (toekomstig) onderzoek vast te kunnen stellen en in professionaliseringstrajecten te gebruiken.

Het lectoraat draagt bij aan het onderzoek naar taakkracht in het daltononderwijs in de vorm van promotieonderzoek naar burgerschapsonderwijs (i.s.m. de Universiteit Twente en Saxion). Het gaat om het vervolgproject 'Bèta Burgerschap – SocioScientific issues' en is een verdieping op het TechYourFuture-project 'Samen werken aan Bèta Burgerschap'. Looptijd tot en met najaar 2024.

Het lectoraat draagt tevens bij aan het promotieonderzoek naar montessorionderwijs (i.s.m. De Radboud Universiteit en Saxion) door Jaar de Brouwer met ingang van februari 2024.

VR kleuterklas

In samenwerking met onderzoekers van de RUG, Saxion en Christelijke Hogeschool Ede werken opleiders van TMH in het door SURF gefinancierd project 'Orde in de Virtual Reality kleuterklas: (onderdeel stimuleringsregeling van SURF 'Orde in de virtuele kleuterklas').

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.

In 2023 is er gewerkt aan het schrijven van 2 wetenschappelijke artikelen waarvan de publicatie in 2024 wordt verwacht. Het gaat om de onderzoekstrajecten die zich richten op het verkrijgen van inzichten in hoe leraren jonge kind de natuur in kunnen zetten voor hun taalonderwijs en op het effect van spelen in de natuur op het taalgebruik van kinderen uit de voorscholen (2-4 jaar)

Het Raak-pro onderzoek Hoofd schouders knie en Taal is in september afgerond en de eindrapportage is goedgekeurd door SIA/NWO. Het proefschrift verschijnt in het voorjaar 2024. De inzichten uit dit proefschrift zijn verwerkt in een boek voor de praktijk: Taal in de natuur, taalonderwijs aan jonge kinderen. Dit boek verschijnt in 2024

Er zijn presentaties gegeven op twee internationale congressen:
ICEP 2023 in Arhus, Denemarken
EECERA 2024 Lissabon Portugal

In september 2023 is er gestart met het NRO onderzoek 'Samenwerken aan taalontwikkeling en de preventie van laaggeletterdheid' gehonoreerd, o.l.v. lector Martine van der Pluijm van het Kenniscentrum talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam. De onderzoeker vanuit het lectoraat, Jannette Prins en een docentonderzoeker

participeren in het onderzoek en leiden praktijkgemeenschappen op basisscholen waar ook studenten van TMH worden opgeleid.

In het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie levert het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind een bijdrage aan de post hbo-opleiding Jonge kind. Verder is de professionaliseringscursus Taal in beweging vernieuwd

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

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. Onderzoeksmanagers hebben afgesproken om samen op te trekken bij de BKO. We reviewen elkaars zelfevaluaties. Verder kiezen we dezelfde visiterende instantie, zodat we na afloop de rapportages kunnen benchmarken.

3.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)

TMA de partner voor professionalisering

De landelijke en regionale ontwikkelingen op het gebied van Samen Opleiden en Professionalisering van Leraren volgen elkaar in rap tempo op. De Thomas More Academie heeft het afgelopen studiejaar in goede aansluiting op deze dynamiek, haar werkzaamheden en de ingezette ontwikkelingen met succes voortgezet. In het afrondende jaar van ons strategisch beleid kijken we met trots terug op waar we als Academie staan en de partner die we in de afgelopen jaren zijn geworden in onze regio voor professionalisering van onderwijs professionals.

Actuele landelijke en marktontwikkelingen, een context in beweging:

- Het lerarentekort en de hiermee gepaard gaande veranderende onderwijscontext en team samenstelling in de basisschool, leidt ook tot en verbrede scholingsvraag.
- Nu de VH het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) terug op de agenda heeft gebracht als kernactiviteit van hogescholen, en de groeifondsaanvraag Nationale Aanpak Professionalisering Leraren is toegekend, pakken alle pabo's meer en meer de professionaliseringsactiviteiten weer op.
- De onderwijsregio's zijn inmiddels op weg. De TMH (en TMA) is vooralsnog actief binnen 3 onderwijs regio's. Samen Professionaliseren zal hierbinnen een concrete invulling moeten krijgen.
- De focus en sturing op aandacht voor de basisvaardigheden binnen het curriculum van het primair onderwijs vanuit de overheid blijft aan, onder andere door wederom tegenvallende resultaten in de staat van het onderwijs en het Pisa onderzoek, blijft deze focus onverlet;
- Landelijk toegenomen aandacht voor kansengelijkheid, diversiteit, inclusief onderwijs en cultuur sensitiviteit.

In 2023 bouwden we voort op de in 2022 ingezette ontwikkelingen.

We blikken terug op 2023, en schetsen de ontwikkelingen binnen de vier dienstenportefeuilles van de TMA (1. Duurzame opleidingen, 2 Initieel contractonderwijs. 3. Inspiratie en kortdurend, 4. Maatwerk en teamontwikkeling).

Ontwikkelingen duurzame opleidingen poot

NAPL ontwikkelingen en bezoeken vanuit ministerie

De doelstellingen zoals gesteld binnen de groeifonds aanvraag Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) vormen al enkele jaren de dagelijkse praktijk van de Thomas More Academie. We bouwen hiermee koersvast door aan een duurzaam leerlandschap voor loopbaanpaden van onderwijsprofessionals. Dit doen we vanuit een actief netwerk met partners en professionals, waarbij we er steeds op gericht zijn expertise te bundelen op de actuele vraagstukken. Onze aanpak sluit goed aan op de pijlers die genoemd worden in de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (zie afbeelding). In april en september 2023 ontvingen we verschillende delegaties vanuit het ministerie waarbij we een inkijkje hebben gepresenteerd in onze praktijk van Samen Professionaliseren.



Bouwen aan kwaliteit

Afgelopen jaar hebben we mooie stappen gezet in het verder verbeteren van de kwaliteit van onze opleidingen en de professionalisering van de betrokken opleiders;

- We beschreven onze kwaliteitscultuur;
- onze leidraad voor het opleiden voor onze opleiders en trainers werd gepresenteerd;
- We hebben een kwaliteitsdashboard ingericht en werken actief met tussentijdse meetmomenten, om de ervaren opleidingskwaliteit nog beter af te stemmen op de deelnemers.
- We werken toe naar 100% externe validering van onze opleidingen binnen de opleidingenpoot. Hiertoe zullen binnenkort onze 2 nieuwe opleidingen worden geaccrediteerd.

- De netwerken waarbinnen onze opleidingen vorm krijgen zijn op basis van evaluaties en feedback gericht versterkt (co-creatie). Hiertoe hebben we naast input van deelnemers ook actieve samenwerking met beleidsafdelingen van verschillende besturen onderhouden.
- In het studiejaar 2023-2024 zijn 3 nieuwe Post HBO opleidingen met succes van start gegaan, de geaccrediteerde post HBO gedragsspecialist, de in Radiant verband ontwikkelde post HBO opleiding coördinator burgerschapsonderwijs en de registeropleiding post hbo opleiding Taalcoördinator.

In aanloop op de programmering in het nieuwe studiejaar 2024-2025 zijn we nieuwe samenwerkingen aangegaan met verschillende partners op zoek naar verrijkend opleidingsaanbod voor de vragen van professionals in de grootstedelijke context. In co-creatie ontwikkelen we nieuw aanbod gericht op vergroten van kansengelijkheid, diversiteit en inclusie, cultuur sensitief onderwijzen en taalontwikkeling, met de volgende 2 nieuwe opleidingen: Post HVO specialist Cultuur responsief en meertalig onderwijs(ontwikkeld in samenwerking met o.a. de Globe Academie); en de leergang Inclusie (i.s.m. Fawaka).

Ontwikkelingen Initieel contractonderwijs (Level Up)

Verdere verbreding doelgroep en partners

In 2023 zijn we in de context van onderwijs anders organiseren, nieuwe partnerschappen aangegaan. Na de onderwijsassistenten en HBO geschoolde kunstvakdocenten, is de doelgroep van onderwijsprofessionals die via Level up een passend scholingsaanbod vond verder verbreed.

Het enthousiasme van onze deelnemers binnen Level Up is onverminderd groot. In 2023 hebben we officieel de eerste Microcredentials uitgegeven.

In onderstaand overzicht is te zien hoe de deelnemersaantallen en verschillende doelgroepen zich binnen level Up in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld.

Cijfers na 5 jaar op weg

Instroom in 1 ^e jaar		Totaal in 5 jaar: 382	
2019-2020	Open inschrijving Rotterdam	22	 <p>Doorstroom in de deeltijdopleiding +/- 40%</p> <p>Uitstroom gedurende level up traject na 1 jaar 15 %</p> <p>Maximaal behaalde afgeronde levels 7 (2 deelnemers tot op heden)</p> <p>Deelnemers van 15 verschillende besturen (zowel PO als Praktijkonderwijs)</p> <p>+ van 5 organisaties met deelnemers in tal van scholen SKVR-KCR, Echt Onderwijs, Pool West en de Dagprogrammering</p>
2020-2021	Open inschrijving Rotterdam Incompany onderwijsregio Zuid-Hollandse eilanden	34 19	
2021-2022	Open inschrijving Rotterdam Incompany onderwijsregio Zuid-Hollandse eilanden Eerst lichting Level Up Compact, Kunstvakdocenten	28 17 15	
2022-2023	Open inschrijving Rotterdam Incompany onderwijsregio Zuid-Hollandse eilanden Level Up Compact kunstvakdocenten Level Up Compact Talent van Buiten	24 30 15 37	
2023-2024	Open inschrijving Rotterdam Incompany onderwijsregio Zuid-Hollandse eilanden Level Up Compact kunstvakdocenten en dagprogrammering Level Up Compact Talent van Buiten Level Up Compact Pool West, e.a. professionals	18 16 26 31 + 40 10	

Bezoek 3 vanuit het ministerie

In Januari 2024 mochten we in navolging op de eerdere bezoeken vanuit het ministerie, wederom een delegatie ontvangen. Dit keer hebben we ze meegenomen in de opleidingspraktijk van Level up. Samen met onze partners in het veld hebben we inzage gegeven in de praktijk van onze deelnemers en de leeruitkomsten en microcredentials die zij behalen via Level Up.

Level Up samenwerking richting een herkenbare plek in het leerlandschap

In navolging op de verkenningen in 2022 hebben we in 2023 onze samenwerking binnen Level Up met Hogeschool Leiden concreet doorgezet. We zijn gekomen tot een principe akkoord en zetten ons samen in op het versterken van het merk en plek van Level Up binnen het leerlandschap voor onderwijsprofessionals.



Ontwikkelingen Inspiratie en kortdurend

Ook in 2023 mochten de geprogrammeerde inspiratieavonden op de maandagen met inspirerende sprekers weer rekenen op veel bezoekers. We hadden onder meer een avond onder leiding Illias El Hadioui over optimale onderwijskansen en de transformatieve school en Dieter Mockelmann over AI in het onderwijs; Mooi om te zien is dat ook studenten steeds beter hun weg weten te vinden richting deze avonden. Hiermee ontmoette een echte dwars doorsnede (van student, leraar, opleider tot schoolleider) van onze onderwijsgemeenschap elkaar en ging met elkaar in gesprek over actuele onderwerpen.

Duurzame team- en schoolontwikkeling

De incompany aanvragen kwamen net als vorig jaar veelal voort uit teamscholingsaanvragen op basis van de in de open inschrijving geprogrammeerde trajecten. Net als vorig jaar bestonden deze aanvragen veelal uit team opleidingstrajecten voor conceptscholing traditionele onderwijs vernieuwers; scholing op het gebied van de basisvaardigheden rekenen en burgerschap; professionalisering in het kader van Samen Opleiden en een diversiteit aan thematische studiedagen.

Bruisend ontmoetingscentrum

De Thomas More Academie verzorgt sinds 2022 ook de Innovatielab en tuinlab aanvragen en bezoeken. Tal van schoolklassen en externe partijen bezochten in 2023 weer ons innovatielab en raakten geïnspireerd door de mogelijkheden van innovatieve ict en digitale toepassingen in het onderwijs. Ook internationale partners weten ons steeds meer te vinden.

Sterke netwerken

In de afgelopen jaren is het aantal deelnemers van samenwerkingspartners buiten ons convenant verder uitgebreid. In de uitvoering van onze trajecten verbinden we ons net als in voorgaande jaren in diverse partnerschappen.



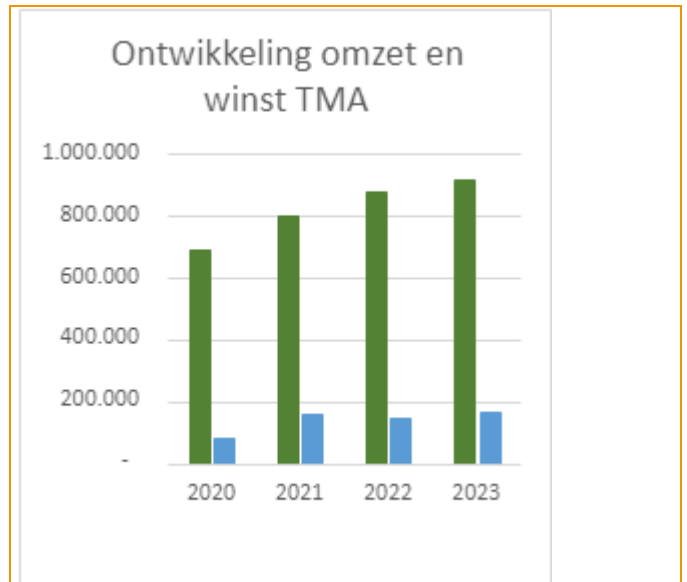
Thomas More Academie in cijfers

Net als in 2022, groeide ook in 2023 het aantal deelnemers in onze duurzame opleidingen en het aantal deelnemers binnen Level up. Hoewel het totale aantal deelnemers niet toenam, bedienden we wel meer deelnemers binnen zowel de post hbo opleidingen, de conceptscholings opleidingen als Level up. We zijn blij met de ontwikkeling waarbij professionals meer en meer kiezen voor het duurzaam investeren in hun professionele ontwikkeling. Het aantal deelnemers van besturen buiten ons convenant bleef nagenoeg gelijk aan 2022.

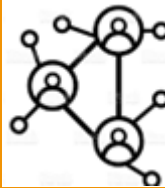
Operations en organisatie

Naast de inhoudelijke ontwikkelingen en de cijfers hebben in 2023 achter de schermen ook een aantal operationele projecten succesvol invulling gekregen:

- Zo draaiden we een succesvolle pilot met 3 eerste opleidingen die geheel binnen Canvas zijn vormgegeven, komend jaar bouwen we het aantal TMA opleidingen binnen canvas verder uit;
- Hebben we de keuze gemaakt voor het CRM systeem Eduframe van Drieam (leverancier Canvas), In 2024 wordt het implementatie project verder uitgevoerd en verwachten we de overgang te kunnen maken naar de nieuwe CRM omgeving;
- Bouwden we op de achtergrond aan onze volledig nieuwe website, we verwachten in het eerste semester van 2024 live te kunnen gaan;
- Gaven we invulling aan onze nieuwe team ritmiek, geïnspireerd op de 'Fluïde organisatie';



5% groei in omzet 2023 t.o.v. 2022



65 trainers waren actief binnen de Thomas More Academie in 2023,

Deelnemers in open inschrijving afkomstig van 78 besturen/organisaties,

Maatwerk trajecten voor 38 verschillende besturen/organisaties, vanuit de gehele onderwijsketen:

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

Projecten

- Training taaltutoren (in opdr v gemeente Rotterdam en Hogeschool Rotterdam)
- Pilot Microcredentials
- Samenwerking Techniek pact op Noord, detachering Experience college VO
- Detachering stichting Kindkracht Impulsklas (regio Voorne Putten)

4 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 2023 is een flinke groep met SVS meegegaan naar Suriname en er zijn opnieuw studenten meegegaan 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), OsloMet (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 om het Partnerschap Cariben te organiseren, wat een sterkere verbinding geeft met de Radiantpartners in het kader van Internationalisering. Het partnerschap 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 5 studenten die stage en onderzoek gedaan hebben in het Caribisch gebied (via het Partnerschap van Radiant) en 4 studenten die de Internationale minor op de IPA Aruba (via Radiant) hebben gevolgd. Via het Partnerschap Suriname heeft er ook 1 student daar stage gelopen en onderzoek gedaan. Daarnaast hebben 4 studenten met een Erasmus+ beurs gestudeerd in Spanje, Denemarken en Noorwegen.

Op 4 oktober was de presentatie van het nieuwe Muziekakkoord en ook voor het eerst het Dansakkoord van Meer Muziek in de Klas. In de toekomst komt er naar verwachting ook een Beeldende Vormingsakkoord. Tijdens deze bijeenkomst in Zwolle was een delegatie van de Cariben aanwezig. Directies en contactpersonen van het UOC (Universiteit op Curaçao), de USM (Universiteit op St Maarten) en het LOFO (Afdeling Universiteit Curaçao op Bonaire) en de IPA (Pabo op Aruba) waren daarbij aanwezig, om voortzetting van MMIK in het Caribisch gebied verder te garanderen. Zowel Roeland Vrolijk, vakgroepcoördinator Muziek, als Jorinde Jonker in haar rol van Partnerschap Cariben (Radiant) waren daarbij betrokken.

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 is het programma bijgesteld op grond van de opgedane ervaringen en daaraan hebben 5 studenten uit Spanje aan deelgenomen.

Internationalisering en andere onderwijsactiviteiten

In 2023 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 2023 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 2023 plaats in Nurnberg. De coördinator Internationalisering heeft daaraan deelgenomen.

Internationaal bezoek

In het voorjaar zijn diverse scholen en opleidingen bij de TMH op bezoek geweest. Vaak in het kader van Erasmus+. De Go scholengroep Rivierenland, een groot schoolbestuur uit België, is twee keer op bezoek geweest. Het lectoraat van Patrick Sins was hierbij betrokken. Het ging om directeuren en leerkrachten.

De Odisee Kleuteropleiding komt jaarlijks met een grote groep studenten langs, om met onze studenten in gesprek te gaan en te leren van elkaars onderwijssysteem.

De Staatliches Schulamt Mittelthuringen zijn twee keer met een groep studenten en collega's bij TMH geweest, voor job shadowing en schoolbezoeken.

Omdat Erasmus+ job-shadowing stimuleert, verwacht de TMH dat dit soort groepen in de toekomst vaker te ontvangen. Het biedt ook kansen aan de collega's van de TMH om een internationale ervaring op te doen. De TMH wordt actief uitgenodigd om buitenlandse opleidingen te bezoeken en ervaren.

EAIE Rotterdam

Bij de voorbereiding van de conferentie EAIE (European Association for International Education) is intensief samengewerkt met de EUR, Codarts, HR en InHolland.

Op dinsdag 26 september heeft de TMH een succesvolle Campus Experience georganiseerd, voor ongeveer 26 personen, vanuit de volgende landen: Polen, Finland, Taiwan, Litouwen, Zweden, Zwitserland, Oostenrijk, Spanje, Cyprus, België, Denemarken, Roemenië en Costa Rica.

Gedurende de conferentie is er in Ahoy contact gelegd met verschillende nieuwe Hogescholen en Universiteiten. Daar zijn twee nieuwe Erasmus+ partners uitgekomen: Erasmus Hogeschool Brussel en de PHSG uit St Gallen. Ook is er een interessant contact gelegd in Canada, met de Algoma University, een universiteit die zich richt op het erfgoed van de oorspronkelijke bewoners van Canada. De contactpersoon is ook informeel op bezoek gegaan op de TMH. De conciërge heeft haar rondgeleid.

Daarnaast zijn er tijdens de conferentie verschillende presentaties gevolgd, waaronder een presentatie over de ontwikkeling van Internationale competenties van Nederlandse studenten die in contact komen met Internationale exchange studenten.

Landelijke discussie rondom Internationale studenten

Er is een politieke discussie gaande, landelijk en in Rotterdam, over de groei van het aantal internationale studenten in de afgelopen jaren. TMH is betrokken bij het opstellen van een visiedocument voor de Gemeente Rotterdam in de sectorkamer Hoger Onderwijs. Wat de verkiezingsuitslag van 2023 gaat doen met internationale uitwisseling is vooralsnog ongewis.

5. SAMENWERKEN MET STUDENTEN, TEVREDENHEID EN WELZIJN

Vanuit onze visie benaderen we 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. Zo worden studenten betrokken 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 in de voltijd en bij evenementen en vieringen. Ook spelen studenten een rol bij sollicitatieprocedures voor pabo-opleiders, waarbij zij proeflessen beoordelen. Door het grote aantal nieuwe collega's, is dat dit jaar veelvuldig gebeurd.

Een voorbeeld van samenwerking met studenten bij een accreditatie

Ter voorbereiding op de beoordelingsgerichte peerreview in het kader van Samen Opleiden in april 2024 (zie paragraaf 2.1 Samen opleiden) zijn studenten dit jaar actief bevestigd. Naast de jaarlijkse evaluatie rondom leren in de praktijk (zie hoofdstuk kwaliteitsborging), zijn studenten dit jaar in verschillende gespreksronden bevestigd om hun ervaringen te delen. Op deze manier wordt hun stem vertegenwoordigd in de zelfevaluatie, die ter voorbereiding op de peerreview geschreven is. Ook zullen op de bezochtdag zelf studenten actief betrokken worden bij zowel de presentatie van de opleidingsschool als in een van de panels.

De studentenraad

De studentenraad fungeert als een belangrijk orgaan om de studenten een actieve rol te laten innemen binnen onze instelling. De studentenraad is samengesteld door één vertegenwoordiger uit elke groep. Via deze groep van klassenvertegenwoordigers, wordt informatie opgehaald over de thema's die spelen in de verschillende groepen, wordt door hen meegedacht over een passende oplossing waar nodig en spelen zij een rol bij kwaliteitsborging (zie hoofdstuk kwaliteitsborging).

Tot afgelopen jaar werkten we samen met drie studentenraden: studenten van de voltijd, studenten van de reguliere (vierjarige) deeltijd en de studenten van de compacte (tweejarige) deeltijd waren allen vertegenwoordigd in een eigen raad. Met het van start gaan van de vernieuwde deeltijd is gekozen om deze nieuwe eerstejaarsstudenten als aparte studentenraad te spreken. Dit omdat de verschillen tussen de curricula én werkwijze (zowel werken met leertuitkomsten, als het volgen van het onderwijs in Canvas) te veel afweken van het eerdere deeltijdprogramma. Dit bleek erg goed te werken. De gesprekken met deze studenten zorgden voor een goed beeld van de eerste ervaringen rondom werken met leertuitkomsten en de nieuwe digitale leeromgeving. Dit gaf ons input voor de evaluaties die uitgezet zijn onder alle eerstejaarsdeeltijdstudenten over deze thema's. De combinatie tussen kwantitatieve – en kwalitatieve data, bood heldere handvatten voor doorontwikkeling.

Voor de studentenraad voltijd bleken echter ook wat uitdagingen. Door een aangepaste manier van roosteren, bleken de momenten die voor de studentenraad waren gereserveerd, achteraf vaak niet passend; de start van projectweken, excursies buiten de deur of kennismaking met de praktijkschool. Dit zorgde voor veel afwezigheid en een verminderde motivatie omdat doorpakken op eerder besproken onderwerpen daarmee lastig was. De start met de roostertool MyX, de ervaringen met Canvas en thema's als duurzaamheid en studentenwelzijn stonden afgelopen jaar onder andere op de agenda bij de studentenraad voltijd.

Studentenwelzijn

Studentenwelzijn was ook dit jaar niet alleen een thema binnen de studentenraad, maar werd breder uitgezet; Zo is er dit jaar geïnvesteerd in extra ondersteuning op het decanaat en is een schoolmaatschappelijk werker aangesteld voor studenten met uiteenlopende hulpvragen. Als korte begeleiding niet volstaat, kan in overleg met de student doorverwezen worden naar gespecialiseerde hulp.

De schoolmaatschappelijk werker is samen met een groep collega's, vanuit directie, management, decanaat en 'evenementen' binnen de werkgroep 'studentenwelzijn' actief met het thema aan de slag gegaan. Deze werkgroep heeft onder andere een aanzet gedaan voor het schrijven van een visiestuk waarin beschreven staat hoe we werken aan 'een sociaal veilig en inclusief klimaat', 'zelfredzaamheid, vitaliteit en veerkracht', en 'regie in eigen hulpvraag'. Concrete uitwerking was dit jaar onder andere te zien in de aandacht voor een duidelijke 'zorgstructuur' binnen de organisatie, zodat studenten bij een hulpvraag de juiste paden weten te vinden.

6. KWALITEITSBORGING

Team Kwaliteit

In 2023 hebben de medewerker en de programmaleider Kwaliteit hun samenwerking kunnen intensiveren vanwege ruimere beschikbaarheid. Daardoor kwam ruimte om naast het afhandelen van het 'reguliere' werk op het gebied van kwaliteitszorg (denk aan de steeds terugkerende verschillende evaluaties, analyses en bijstellingen) ook aandacht te besteden aan het versterken van de kwaliteitscultuur. De programmaleider kwaliteit heeft in 2023 in Radiantverband ook een professionaliseringstraject leergang kwaliteitscultuur gevolgd. In 2023 is er door het team kwaliteit gewerkt aan de volgende twee hoofdpunten:

1. Meer structuur binnen de organisatie brengen d.m.v.:
 - Het verzamelen van belangrijke documenten voor collega's, deze documenten via een logisch systeem ordenen en met een eenduidige versiebeheer werken.
 - Meewerken aan het verbeteren van Canvas, voor een optimale gebruiksgemak voor onze studenten.
 - Informatie van de afdeling kwaliteit delen met het team via regelmatige items in de nieuwsbrief en het bespreken van zaken aangaande kwaliteitszorg in de overleggen van het MT-breed.
2. Processen verhelderen d.m.v.:
 - Versimpelen van verschillende processen en handleidingen.
 - Data gebruiken om sturing te geven aan beleid

Examencommissie

De werkwijze van de examencommissie is ten opzichte van andere jaren in grote lijnen ongewijzigd gebleven. Er was opnieuw sprake van een stijging in het aantal studentverzoeken aan de examencommissie, namelijk van 692 naar 744. Deze stijging wordt deels verklaard door de groei van het aantal studenten, maar daarbij was er ook sprake van een stijging van het aantal studenten met een functiebeperking, de toename van complexe casuïstiek gerelateerd aan het grotere aantal verklaringen bijzondere omstandigheden (van 104 naar 153) en het aantal onregelmatigheidsmeldingen/ fraudegevallen (van 32 naar 36). Een voor ons nieuwe categorie, maar in lijn met de landelijke trend, zijn de beginnende beroepszaken/ meldingen bij het loket rechtsbescherming (7 x dit jaar) die veel voorbereiding en een langere doorlooptijd vragen.

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

Aandachtspunten in 2023 waren:

1. Communicatie verbeteren
2. Fraudepreventiebeleid
3. Toetscreening-toetsbureau- toetscommissie

Verbeteren van communicatie

Van studenten en pro-begeleiders kreeg de examencommissie in 2022 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. In de nieuwe aanpak is ervoor gekozen om de formulering van de besluiten te verbeteren. 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. In 2023 zijn nauwelijks meer signalen binnengekomen op dit vlak: de nieuwe aanpak lijkt dus te werken. Het gebruik van de fraudeladder en hiermee samenhangend de communicatie over fraude helpt ook. Tevens heeft de examencommissie regelmatig met directie en teamleiders gecommuniceerd over het borgen van afspraken en procedures.

Aandachtspunt zijn nog de studenten die helemaal niet reageren op berichten van de examencommissie bijvoorbeeld over de BSA, waardoor studenten vervolgens laat in actie komen. Dit is besproken met de teamleiders, die de pro-begeleiders zullen wijzen op het belang van een pro-actieve houding in deze.

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. In 2023 is de fraudeladder herzien en aangevuld naar aanleiding van de ontwikkelingen rond Artificiële Intelligentie (AI)

Toetscreening-Toetsbureau-Toetscommissie

In 2023 zijn examencommissie en toetscommissie gezamenlijk geschoold door Onderwijs.pro ter voorbereiding van het werken met leeruitkomsten in de vernieuwde deeltijd. Daaruit is het actiepunt voortgekomen dat binnen de organisatie geïnvesteerd moet worden in meer toetsexpertise. De toetscommissie houdt zich bezig met het borgen van de huidige toetsafspraken, maar ook aan de 'zorgkant' onderwijsontwikkeling en toetsing) is voldoende expertise nodig.

De Toetscommissie (gemandateerd door de examencommissie), heeft in 2023 aan de volgende punten gewerkt, nader uitgewerkt in het jaarverslag Toetscommissie 2023)

1. Het borgen van kwaliteit van toetsen en toetsitems uit het eerste jaar van de vernieuwde deeltijd en verbeteren van het screeningsformulier.
2. Aan de toetscyclus is een stap toegevoegd namelijk een nagesprek tussen de screeners en de toetseigenaar, hiermee is een volgende stap gezet richting een volledige PDCA-cyclus
3. Het organiseren van deskundigheidsbevordering op het gebied van toetsing en het werken met leeruitkomsten, waarbij in verleg met de directie de keuze is gemaakt om de professionalisering op het gebied van Basis Kwalificatie Examinering (BKE) te laten uitvoeren door Onderwijs.pro, die ook de invoering van het werken met leeruitkomsten ondersteunt.
4. Advisering bij opstellen Toetshandleiding en Toetsbeleid, in overleg met de nieuw aangestelde programmaleider Onderwijsontwikkeling en de programmaleider Kwaliteit.

Overige thema's kwaliteitsborging 2023

Vorbereiding beoordelingsgerichte peer review Samen Opleiden

In 2023 heeft het team Kwaliteit samen met de programmaleider Samen opleiden gewerkt aan de voorbereiding van de beoordelingsgerichte peer review. In 2023 werden de panels samengesteld en werd het concept zelfevaluatie voor de beoordelingscommissie ingestuurd. Op 17 april 2024 zal de visitatiedag plaatsvinden.

Vorbereiding BKO 2024

Eind 2023 is het team Kwaliteit samen met de programmaleider Onderzoek begonnen aan de voorbereidingen van de visitatie in het kader van het Brancheprotocol Kwaliteit Onderzoek (BKO) in 2024.

Tussentijdse beoordeling Kwaliteitsafspraken door de NVAO

In 2023 ontving TMH bericht dat de NVAO, op basis het jaarverslag over 2022, 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 2023 een positief advies.

Vierde voortgangsmeting en eindgesprek van de implementatiemonitor mbo/hbo NPO-gelden

In 2023 werd TMH door Berenschot op de hoogte gesteld dat wij in de vierde steekproef geselecteerd waren. D.m.v. verschillende steekproeven maakt Berenschot een voortgangsmeting van de implementatiemonitor mbo/hbo. In september 2023 vond er een interview plaats met een afvaardiging van Berenschot. Hierbij waren de directeur TMH, de controller en de programmaleider Kwaliteit 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).

Nationale Studenten Enquête 2023 en ranking Keuzegids hbo

In het algemeen zijn hbo-studenten dit jaar kritischer: op 38/50 items zijn Hbo-studenten significant minder tevreden dan in 2022, maar onze scores op de Nationale Studenten Enquête 2023 stemmen ons tevreden. Ten opzichte van de benchmark pabo's stijgen we op een groot aantal items (op 24 items significant hoger dan de benchmark) en ook in vergelijking met de Rotterdamse pabo's doen we het goed.

Aandachtspunt is dat studenten minder tevreden zijn over de studiefaciliteiten/studentwerkplekken: er zijn er veel meer dan voorheen maar het gebouw is ook vaker vol, met name op de dinsdag en donderdag als de deeltijd in huis is. Betere spreiding van onderwijsactiviteiten over de dagen van de week moet verlichting brengen.

Net zoals in 2022, staat TMH op plaats 2 (van de 13) van pabo's in regio West-Nederland (na Driestar) én scoren we

het beste van de pabo's in Rotterdam.

Voor een Kwaliteitszegel waren 70 punten nodig, maar we zijn toch tevreden met dit resultaat.

7. 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 kwaliteitsbesteding 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.

Voortgang projecten vanuit kwaliteitsafspraken

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

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.

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.

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 2023	<p>Vorig jaar werd een roostercoördinator aangesteld, met het doel om processen rondom roostering en informatiedeling te stroomlijnen. Dit bleek niet te werken zoals vooraf bedacht, waardoor dit jaar toch besloten is om de afstemming met het roosterbureau via de teamleiders te laten verlopen.</p> <p>Na een periode van succesvol schaduwdraaien, waarbij het rooster naast in het oude systeem, ook in MyX werd klaargezet, werd in september het nieuwe rooster voor alle studenten zichtbaar via deze nieuwe tool. Ondanks dat alle randvoorwaarden goed ingericht waren, bleek het (tijdig) aanleveren van correcte roosterinformatie een uitdaging. Processen hieromtrent zijn daarom in kaart gebracht en knelpunten zijn benoemd. Deze uitdagingen liggen vooral aan de logistieke kant, en helaas hebben studenten hier last van gehad. Waar we hoopten dat we tegen de kerstvakantie (december) een eind op weg zouden zijn met het rooster voor semester 2, bleek dit toch lastiger te zijn, waardoor het rooster voor de studenten nog steeds te laat gepubliceerd wordt.</p> <p>Om te kijken hoe studenten de nieuwe roostertool ervaren en waar voor hen de knelpunten zitten, is in de semesterevaluatie over de eerste twee perioden van 22/23 een set vragen over MyX uitgezet. De resultaten nemen we in 2024 mee voor de doorontwikkeling,</p>
Reflectie mr	<p>Dit project is van alle projecten die onder de kwaliteitsafspraken vallen, het meest besproken geweest in de mr. Zoals in de resultaten hierboven wordt aangegeven, is het geen optimaal jaar geweest op het vlak van het rooster. De mr is aan het begin van 2023 in gesprek gegaan met de programmaleider Onderwijslogistiek. Daarbij kwamen als oorzaken onder andere de druk op het rooster (het grote aantal lessen), specifieke wensen van vakken, het niet nakomen van afspraken ter sprake. Besproken oplossingen zijn andere onderwijsvormen (blended learning), meer spreiding over dagen, praktijkdagen en inzet collega's afstemmen op gebruik gebouw.</p> <p>Het nieuwe roosterprogramma Xedule (en MyX) bracht in 2023 geen verbetering: het conceptrooster bevatte veel fouten (die wel snel werden opgelost), leverde veel knelpunten op en binnen het programma is er minder overzicht: lokalen zijn niet goed zichtbaar en ook is niet altijd duidelijk welk vak er wordt gegeven: de modulecode wordt namelijk weergegeven, maar soms is dat een paraplucode voor meerdere vakken.</p> <p>De tweedejaarsstudenten van de deeltijd regulier hebben bij de mr aangegeven dat ze ontevreden zijn over lessen die tot 18.00 zijn ingeroosterd, terwijl ze al vanaf 8.30 les hebben. Ook zijn de lokalen voor de soms grote klassen in deze groep soms te klein. Dit is gedeeld met het CvB en opgepakt, ook als aandachtspunt voor de toekomst.</p> <p>Hoewel er over het geheel veel te verbeteren is, hebben er toch al wat verbeteringen plaatsgevonden: zo lopen de voltijdstudenten uit het eerste jaar geen stage meer op vrijdag, maar op dinsdag, waardoor zij op vrijdag gebruik kunnen maken van het gebouw. Hierdoor is de roosterdruk op dinsdag afgenomen.</p> <p>De mr vindt het belangrijk dat het rooster op tijd bekend wordt. Hiervoor moet het roosterproces duidelijk zijn voor iedereen en moet iedereen zich ook aan de deadlines houden. Vanaf dit jaar gingen namelijk ook nieuw toegewezen cursuseigenaren voor de eerste keer aan de slag met het aanvragen van het rooster en het proces werd niet altijd helder gecommuniceerd (met name dat nu voor het hele studiejaar een rooster aangevraagd moest worden). Dat heeft mogelijk ook fouten in de hand gewerkt.</p>

	Ten slotte wil de mr benadrukken dat er door alle partijen hard gewerkt wordt om het rooster te verbeteren. Deadlines werden niet altijd gehaald, maar daar werd begripvol mee omgegaan. Dit moet volgend jaar wel beter, aangezien de organisatie er uiteindelijk wel last van ondervindt.
--	---

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 2023	In de afgelopen jaren is er een mooi raamwerk neergezet van faseassessments, waarin AFL terugkomt. Daarnaast hebben sommige modules de principes van AFL geïntegreerd. In de deeltijd zijn we in september gestart met het werken met leeruitkomsten. Elke leeruitkomst beschrijft op welke manier feedback opgehaald en verwerkt dient te worden. Door de aanschaf van Canvas afgelopen jaar (zie project 5.3), wordt alle mogelijkheid geboden om de uitgangspunten van AFL te verwerken. Studenten hebben een portfolio waarin ze gemaakt werk kunnen verzamelen, hier feedback op kunnen vragen en hier vervolgens op kunnen reflecteren. Dit met als doel om het leerproces en de zelfsturing van de student te bevorderen. Om te kijken hoe studenten de nieuwe deeltijd ervaren en waar voor hen de knelpunten zitten, is in de semesterevaluatie over de eerste twee perioden van 22/23 een set vragen over het werken met leeruitkomsten uitgezet. De resultaten nemen we in 2024 mee voor de doorontwikkeling, ook met betrekking tot Assessment for learning.
Reflectie MR	Met de komst van Canvas is er een handige tool om AFL in het onderwijs te integreren. In de deeltijd wordt hier vanaf 2023 gebruik van gemaakt, maar dit is nog niet geëvalueerd, want de eerste toetsperiode valt in 2024. Vanaf volgend jaar kan deze tool ook in de voltijd ingezet worden, want daar is ten opzichte van eerdere jaren, waar mooie stappen zijn gezet, geen grote verandering doorgemaakt in 2023. Een aandachtspunt in de deeltijd is dat er ook weer niet te veel peerfeedback wordt gevraagd, omdat dan de studeerbaarheid in het geding komt. Belangrijk voor de mr is dat voor beide trajecten de kaders helder zijn: wat willen we met elkaar en hoe communiceren we dit? Positief is dat er ook plannen zijn om in 2023-2024 docenten die met leeruitkomsten werken meer te scholen op het vlak van formatieve toetsing.

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 2023	Mirro telde dit jaar meer gebruikers dan afgelopen jaar (resp. 89 in 2022, 108 in 2023). Ook nam het gemiddeld aantal modules dat doorlopen werd per gebruiker toe van 1,2 naar 1,6. Dit komt enerzijds doordat studentenwelzijn een thema van aandacht is geworden in 2023 en er dus meer focus is komen te liggen op de verschillende kanalen waar studenten terecht kunnen met hulpvragen. Tegelijk is Canvas in september door alle studenten in gebruik genomen (alle eerstejaarsstudenten voor onderwijs, alle studenten voor de 'algemene tegel'. (zie project 5.3). Dit heeft de mogelijkheid geboden om gemakkelijker met studenten te communiceren dan eerder op de portal kon. Door meer in te spelen op de ontwikkelingen in het jaar (denk aan 'blue Monday', 'de dag van de student', 'Valentijn') en dit te koppelen aan zowel de Mirro modules, als de rol van decaan en schoolmaatschappelijk werk weer onder de aandacht te brengen, is hier meer aandacht voor gekomen. Ook is het door Canvas gemakkelijker geworden om de zorgstructuur binnen TMH in beeld te brengen, en studenten zo sneller met hun hulpvraag op de juiste plek te krijgen.
Reflectie MR	Een vraag die vanuit de mr gesteld is, bij het overleg met het CvB in maart 2023, was of we blijven vasthouden aan Mirro, omdat het aantal gebruikers niet heel hoog was en we sinds 2023 een schoolmaatschappelijk werker hebben. Het CvB heeft aangegeven dat Mirro voorlopig blijft bestaan en er wordt gekeken hoe de inzet van de schoolmaatschappelijk werker uitpakt. Dat vindt de mr positief, net als de raad het aannemen van de schoolmaatschappelijk werker en de stijging van het aantal gebruikers toejuicht. De mr vindt namelijk dat als er al één gebruiker is die iets aan Mirro heeft, het de moeite waard is het te behouden.

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 werken wij 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 2023	De wensen voor faciliteiten die in afstemming met mr en studenten zijn opgesteld in het originele projectplan zijn intussen allemaal gerealiseerd. Echter, ook de studentaantallen zijn blijven groeien. 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.
Reflectie MR	De mr beaamt wat er bij het kopje 'Resultaten 2023' wordt weergegeven. Dit heeft de mr ook in februari 2023 aangegeven. Een gevolg van een gesprek aan studiewerkplekken is dat studenten soms lessen overslaan, omdat ze geen plek hebben om te zitten tijdens vrije uren. Daarnaast heeft de mr het afgelopen jaar de klimaatbeheersing weer op de agenda gezet: in delen van het gebouw (bijvoorbeeld de aula) is het in de warmere maanden echt te warm en/of te benauwd. Dit is aangegeven bij de directeur, die heeft aangegeven dat er voor 2024 geld voor is vrijgegeven. Daar is de mr uiteraard tevreden over, maar we zijn ook benieuwd hoe dit geld uiteindelijk besteed gaat worden en binnen welke termijn.

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 2023	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 deze is dit jaar voor het eerst ook open gezet voor 'kies op maat'. Met succes, want hierop waren maar liefst 26 inschrijvingen! Op deze manier zorgen we ervoor dat steeds meer studenten de mogelijkheid krijgen gebruik te gaan maken van het innovatielab om innovatief onderwijs te ontwikkelen. Daarnaast zijn er in 2024 twee inspiratiesessies geweest voor docenten. Echter, doordat veel professionaliseringstijd ingenomen is voor het vormgeven van onderwijs in Canvas (zie project 5.3, DLO), is de aandacht de tweede helft van het jaar daarom komen te liggen. De sessies worden in 2024 verder opgepakt.
Reflectie MR	Het innovatielab wordt veelvuldig gebruikt, ook door klassen van opleidingscholen die aan de TMH verbonden zijn. Een vraag die bij de mr dit jaar leefde, was in hoeverre studenten geïnspireerd werden. Deze vraag wordt door de resultaten hierboven deels beantwoord: de studenten zijn tevreden over het innovatielab, waaruit we kunnen afleiden dat het lab in zekere zin inspireert.

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 2023	In februari is een pilot van start gegaan, waarbij verschillende groepen studenten (februari instroom, afstudeerders en muziekspecialisten) met Canvas zijn gaan werken. Deze pilot bleek succesvol. De ervaringen hiermee aan zowel de docent- als de studentkant zijn opgehaald en meegenomen voor de bouwmomenten voor de nieuwe cursussen. Dit met als resultaat dat in september alle nieuwe eerstejaarsstudenten hun tijd op de pabo gestart zijn in Canvas en los van de oude portal. Al snel bleek 'structuur en uniformiteit' van de tegels een aandachtspunt voor studenten. Hiervoor is een 'kwaliteitsformulier' ontwikkeld. Alle cursussen werden gescreend op de 'basisvoorwaarden' voor deze werden gepubliceerd. Inmiddels zijn studenten betrokken bij het uitvoeren van deze screening, om zo het studentperspectief volledig mee te nemen in de 'kwaliteitscheck'. Voor docenten en studenten zijn dit jaar daarnaast handleidingen ontwikkeld en trainingsmomenten geweest, er is een 'algemene tegel' ontwikkeld voor alle algemene informatie en via die weg kan ook gemakkelijk gecommuniceerd worden aan studenten. Inmiddels staat ook Osiris en is volledig aan het door ontwikkelen om studenten meer inzicht te geven op hun onderwijs en in hun voortgang. Om dit mogelijk te maken, zijn Osiris en Canvas zijn dit jaar aan elkaar gekoppeld. De doorontwikkeling van Canvas is nog volop bezig om ervoor te zorgen dat per september 2024 alle studenten hun onderwijs volgen m.b.v. onze nieuwe DLO.
Reflectie MR	De mr is geïnformeerd over de studentevaluaties van Canvas. Uit eerste evaluaties onder studenten blijkt dat er behoefte is aan uniformiteit: er zit nog te veel verschil tussen cursussen, waardoor informatie soms moeilijk vindbaar is. Ook moet er veel doorgeklikt worden. De mr pleit voor meer eenduidigheid, zeker omdat er vanaf 2024 bij alle cursussen met Canvas gewerkt gaat worden. De mr is er blij dat er studenten betrokken zijn bij het beoordelen van de Canvasomgevingen, omdat zij uiteindelijk voordeel moeten hebben van de inrichting van de Canvasomgeving. Eenduidigheid, vindbaarheid en duidelijkheid was (en is) bij de voorganger, de Portal, een verbeterpunt. Met duidelijke afspraken voor de makers van de omgevingen (de cursuseigenaren) en door het meekijken van studenten kunnen we hier echt een verbeteringsslag in maken. Een voordeel van Canvas is ook dat er veel binnen dezelfde omgeving kan: je kan er opdrachten neerzetten en laten inleveren. Dat zal de duidelijkheid ten goede komen. De mr is positief dat er snel wordt gemonitord binnen dit project. Wel zijn er ook zorgpunten: in hoeverre hebben docenten voldoende tijd om de omgeving echt goed in de verf te zetten? Daarnaast wordt er in het projectplan gesproken van het digitaliseren van studiemateriaal. De mr is daar voorzichtig mee, omdat digitaal lezen minder bevorderlijk is voor het leren dan lezen van papier.

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 2023	In 2022 waren de meeste ijkpunten reeds gerealiseerd. Voor het ijkpunt dat nog niet gerealiseerd was, namelijk algehele scholing van docenten op pedagogische gespreksvoering, is gekozen om dit facultatief en op vraag van docenten aan te bieden. In 2023 is er een verbreding geweest door aanbod van de leden van het lectoraat in de nascholing. Dan valt te denken aan studiedagen over burgerschapsvorming, het pedagogische gesprek kwam hier als rode lijn in terug.
Reflectie MR	In 2023 was bij de MR de grote vraag bij dit project wat de status van het project precies was. De informatie bij het bovenstaande kopje geeft hier wel antwoord op. De vraag is wel in hoeverre studenten hiervan profiteren, omdat het nu iets facultatiefs is geworden voor docenten en in de nascholing wordt aangeboden, waar studenten geen effect van ondervinden. Het is echter ook zo dat docenten dit jaar veel nieuws hebben moeten doen, dus het is begrijpelijk dat scholing in pedagogische gespreksvoering geen verplichting gemaakt is.

Project 6.3 Traject speelplaats / leerplein ICT	
Korte omschrijving	Voorbeeldgedrag van opleiders/docenten wordt ook gevraagd op het gebied van het ontwerpen van onderwijs met inzet van technologie. Parallel aan de ontwikkeling van een Innovatielab, investeren we in de professionalisering van pabo-opleiders/docenten in het traject Speelplaats/Leerplein ICT. In dit traject werken opleiders ontwerpen en beproeven deelnemers onderwijs voor hun eigen praktijk met inzet van technologie. Daarbij leren ze met elkaar en met collega's van andere Radianthogescholen. Aansluitend op dit traject ontwikkelen we een vervolg voor een bredere groep opleiders, gebruikmakend van het Innovatielab dat dan verder is uitgebouwd.
Beoogd effect	Studenten krijgen inspiratie en goede voorbeelden van onderwijsinnovatie met inzet van technologie en hoe ze daar ook in de basisschool mee kunnen werken.
Resultaten 2023	Inmiddels is dit project opgegaan in het project 'innovatielab'. Aan de studentkant betekent dit dat studenten worden aangemoedigd om technologie en innovatie te gebruiken bij het ontwerpen van onderwijs. Aan de docentkant en op het gebied van professionalisering wordt het project verder opgepakt in de agenda van Npulse, waarbij de wens is om samen op te trekken in Radiantverband, om zo met collega's vanuit TMH én andere hogescholen door te ontwikkelen op het gebied van inzet van technologie in het curriculum en de praktijk.
Reflectie MR	Zie de reflectie bij het innovatielab. Toevoeging hierbij kan wel zijn dat sinds 2023 het gesprek over het inzetten van AI ook een aandachtspunt is geworden. Hier wordt de urgentie van ingezien en er wordt beleid op gemaakt. Studenten moeten hier ook in opgevoed worden. In de mr wordt dit een bespreekpunt in 2024.

Besteding middelen kwaliteitsafspraken

In de financiële administratie zijn per project aparte codes aangemaakt, zodat de financiële voortgang eenvoudig gerapporteerd kan worden. Voor de periode 2018-2023 (en 2023 afzonderlijk) zijn de activiteiten en bestedingen ten opzichte van het goedgekeurde plan als volgt (bedragen in euro's).

Project	Bestedingswijze	2023 begroot	2023 besteed	t/m 2023 begroot	t/m 2023 besteed	
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	projectleider tegen € 100 p/u	2.000	2.000	16.000	16.000
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	teamleden tegen € 80 p/u	7.200	7.200	57.600	57.600
3.1	Optimaal en voorspelbaar rooster	inhuur externe expertise	-	-	12.500	69.488
3.2	Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	projectleider tegen € 100 p/u	6.000	6.000	28.667	28.667
3.2	Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	teamleden tegen € 80 p/u	9.600	9.600	28.800	28.800
3.3	Online psychische ondersteuning voor studenten	medewerker tegen € 80 p/u	3.200	3.200	14.400	14.400
3.3	Online psychische ondersteuning voor studenten	applicatie Mirro	3.630	3.476	18.150	14.842
5.1	Studie/werkplekken	Bouwvoorbereiding	-	-	72.503	72.372
5.1	Studie/werkplekken	Afschrijvingslasten	250.000	250.000	767.500	766.174

5.1	Studie/werkplekken	(medewerker) catering	64.300	65.260	117.300	123.930
5.2	Innovatielab	projectleider tegen € 100 p/u	16.000	16.000	80.000	80.000
5.2	Innovatielab	teamleden tegen € 80 p/u	12.800	12.800	42.667	42.667
5.2	Innovatielab	Inrichting	44.105	21.274	83.615	94.384
5.3	Digitale leeromgeving	projectleider tegen € 100 p/u	4.000	4.000	20.000	20.000
5.3	Digitale leeromgeving	teamleden tegen € 80 p/u	6.400	6.400	25.600	25.600
5.3	Digitale leeromgeving	inhuur expertise aanpassingen portal Inforay	12.500	2.420	97.500	59.882
6.1	Traject Pedagogische gesprekken	projectleider tegen € 100 p/u	-	-	20.000	12.000
6.1	Traject Pedagogische gesprekken	teamleden tegen € 80 p/u	25.600	25.600	59.733	25.600
6.2	Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	inhuur Diana Baas	-	-	18.667	11.875
6.2	Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	docenten tegen € 80 p/u	19.200	19.200	74.667	74.667
6.3	Traject Speelplaats/Leerplein ICT	projectleider tegen € 100 p/u	8.000	8.000	18.667	18.668
6.3	Traject Speelplaats/Leerplein ICT	docenten tegen € 80 p/u	12.800	12.800	12.800	12.800
6.3	Traject Speelplaats/Leerplein ICT	Professionalisering	60.000	57.018	120.000	89.341
TOTAAL			567.335	532.248	1.807.336	1.759.757

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 in 2024 nog ingelopen.
3. In 2021 en 2022 konden de pedagogische gesprekken, met name door COVID-19, geen doorgang vinden. Deze zijn vanaf de zomer 2023 (in een net iets andere vorm) gestart, maar hierdoor zijn de totale bestedingen uiteraard wel lager dan begroot.

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 investerings-thema's van het oorspronkelijke bestedingsplan en na instemming van de medezeggenschapsraad, het aanvullende budget aangewend voor:

1. De verbetering van (de voorspelbaarheid) van het rooster (deelthema 3.1).
2. 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).
3. 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		18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Thema	Project Verantwoordingsjaar jaarsverslag	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3. Studie-succes	3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster		30.900	18.400	18.400	9.200	9.200	204.400
	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 onderwijs-faciliteiten	5.1 Studie/werkplekken voor studenten	153.000	72.503	67.500	200.000	303.000	314.300	303.000
	5.2 Innovatielab	16.000	16.000	27.837	29.870	59.670	72.905	79.687
	5.3 Digitale leeromgeving		31.500	42.900	22.900	22.900	22.900	22.900
6. Professionalisering van docenten (docent-kwaliteit)	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	770.817

8. INSTROOM, DOORSTROOM, UITVAL

Instroom

In studiejaar 2023-2024 (teldatum 1 oktober 2023) zijn evenveel studenten gestart aan de pabo als het jaar ervoor. We zien echter wel een duidelijke verschuiving in de opleidingsvariant die gekozen wordt. Waar we een afname van inschrijvingen zagen in de voltijd, zien we juist een toename in de deeltijd. Een mogelijke verklaring is dat mbo Onderwijsassistenten, die voorheen instroomden in de voltijd, vaker kiezen voor de deeltijd omdat ze deze kunnen combineren met werken in het basisonderwijs en zo ook in hun eigen onderhoud kunnen voorzien, zie [ook paragraaf Instroom](#) naar vooropleiding. We onderzoeken deze ontwikkeling nader en verkennen daarbij ook of we aanpassingen moeten doen in de wervingsstrategie voor de voltijd.

	2020	2021	2022	2023	Groei t.o.v. 2022	Groei % t.o.v. 2022
Reguliere voltijd	215	132	194	173	-21	-10,8%
Compacte voltijd	12	7	16	14	-2	-12,5%
Totaal voltijd	227	139	210	187	-23	-10,9%
Reguliere deeltijd	69	64	100	114	14	14,0%
Compacte deeltijd	43	46	27	36	9	33,3%
Totaal deeltijd	112	110	127	150	23	18,1%
Totaal	339	249	337	337	0	0%
Zijinstroom	13	12	18	19	1	5,6%
Minor werken in basisonderwijs		14	27	20	-7	-25,9%
Totaal september 2023	352	275	383	376	-7	-1,8%

Instroom naar geslacht

Het aantrekken van een diverse groep studenten staat al meerdere jaren op de strategische agenda. Kinderen hebben rolmodellen voor de klas nodig, en diversiteit in de mensen die zij zien en waarmee zij zich kunnen identificeren is daarom wenselijk. Mede daarom wordt er in de werving actief op ingezet om meer mannen enthousiast maken voor het beroep van leraar basisonderwijs. Het is dan ook mooi om te zien dat het aantal mannelijke studenten in de voltijd voor het vierde jaar op rij licht gestegen is. In de deeltijd blijft dit percentage relatief stabiel (met een positieve uitschieter in 2021).

% mannelijke studenten	2020	2021	2022	2023	Groei % t.o.v. 2022
Voltijd	19%	20%	21%	24%	3%
Deeltijd	18%	24%	19%	19%	0%
Totaal	19%	21%	20%	22%	2%

Instroom naar vooropleiding

Voltijd	2020		2021		2022		2023		Groei % t.o.v. 2022
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Havo	147	65%	96	69%	134	64%	122	65%	1%
Vwo	14	6%	7	5%	17	8%	9	5%	-3%
Mbo	66	29%	36	26%	59	28%	50	27%	-1%
Overig	-	-	-	-	-	-	6	3%	3%

Reguliere deeltijd	2020		2021		2022		2023		Groei % t.o.v. 2022
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Havo	8	12%	14	22%	29	29%	17	15%	-14%
Vwo	3	4%	4	6%	2	2%	5	4%	2%
Mbo	47	68%	37	58%	67	67%	73	65%	-2%
P/AD	11	16%	9	14%	2	3%	11	9%	6%
Overig	-	-	-	-	-	-	8	7%	7%

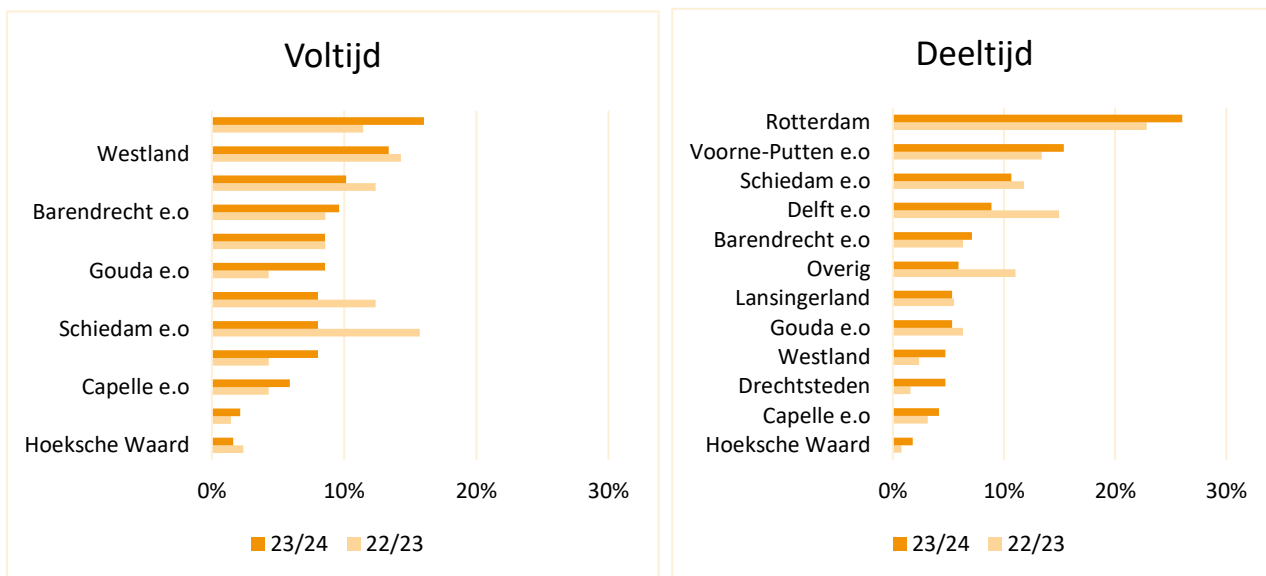
Compacte deeltijd	2020		2021		2022		2023		Groei % t.o.v. 2022
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Hbo	28	65%	34	73%	20	73%	14	39%	-34%
Wo	13	30%	12	27%	4	17%	11	31%	14%
Overig	2	5%	0%	0%	3	10%	11	30%	20%

Sinds de start van de reguliere deeltijd vier jaar geleden, was het percentage havisten dat kiest voor de reguliere deeltijd aan het groeien. Dit jaar zien we voor het eerst een daling in het aantal inschrijvingen uit deze groep. Het aantal P/AD instromers van 2023 is dit jaar weer in lijn met de jaren vóór 2022 (het lage aantal van 2022 lijkt vooralsnog dus geen trend).

Het overgrote deel van de instroom in de reguliere deeltijd (65%) is, in lijn der verwachting, nog steeds afkomstig vanuit het mbo. Van de ingestroomde mbo'ers (123), heeft 61% (75 studenten) een achtergrond als onderwijsassistent. Dit is in lijn met de instroom vorig jaar, toen 60% (76 studenten) vanuit een mbo doorstroomde. In de werving is dit jaar specifiek ingezet op de doorstroom van onderwijsassistenten naar de pabo. In de instroom van de compacte deeltijd zien we dit jaar een behoorlijke verschuiving. Waar de instroom uit deze groep altijd voornamelijk met een hbo-bachelor doorstroomde, zien we nu dat 30% (10 studenten) gestart aan de compacte deeltijd een andere vooropleiding dan hbo of wo heeft. Er zijn 6 compacte deeltijders gestart met mbo, 3 met een propedeuse en 1 vwo'er en 1 na een 21+ traject. Deze variëteit in instroom is mogelijk geworden doordat we in de deeltijd gestart zijn met werken met leeruitkomsten en studieplannen. We monitoren het studiesucces van deze nieuwe groep.

Instroom naar regio

% Rotterdam	2020	2021	2022	2023	Groei % t.o.v. 2022
Voltijd	6%	7%	11%	16%	5%
Deeltijd	30%	25%	22%	26%	4%
Totaal	14%	15%	15%	20%	5%



Figuur 1: Instroom studenten naar regio 22/33-23/24

Voor het derde jaar op rij stond het aantrekken van meer Rotterdammers op de strategische agenda en met succes! Waar vorig jaar 15% van de ingestroomde eerstejaars studenten uit Rotterdam afkomstig was, is dat aantal nu gestegen naar 20%. Zowel in de deeltijd (+4%) als in de voltijd (+5%) zien we een toename in het percentage studenten dat uit Rotterdam afkomstig is. Door in de werving te blijven inzetten op het aantrekken van meer Rotterdammers, hopen we een duidelijkere afspiegeling van de Rotterdamse populatie in de scholen te krijgen, zodat kinderen in Rotterdam diverse rolmodellen in het onderwijs tegenkomen. Ook komend jaar blijven we inzetten op diversiteit en inclusie in de volle breedte.

Voorwaardelijke instroom

Voltijd	2021	2022	2023	Groei % t.o.v. 2022
Voorw. toelaatbaar	31 (22,3%)	71 (33,8%)	82 (43,9%)	10,1%
Niet toegelaten	9 (29,0%)	27 (38,0%)		

Deeltijd	2021	2022	2023	Groei % t.o.v. 2022
Voorw. toelaatbaar	25 (22,7%)	33 (25,9%)	36 (24,0%)	-1,9%
Niet toegelaten	13 (52,0%)	5 (15,2%)		

Ook dit jaar 2023-2024 was de voorwaardelijke toelating van toepassing voor voltijd en reguliere deeltijdstudenten die de Landelijke Toelatingstoetsen voor de pabo nog niet hadden behaald voor de poort.

Per 1 oktober 2023 had 39% (118) van de studenten die op grond van hun vooropleiding toelatingstoetsen moesten maken, nog minstens één certificaat niet behaald, en werd daarmee voorwaardelijk toegelaten. Vorig jaar (oktober 2022) was dat 36% van de studenten uit de voltijd en reguliere deeltijd. Omdat destijds de regels zijn aangepast en studenten het volledige eerste jaar mochten benutten om de toetsen te halen, was de aanname dat studenten van het volgende instroomcohort (september 2023) wellicht minder gemotiveerd zouden zijn om de toetsen vóór de poort te behalen. De regels zijn dit jaar onveranderd; studenten die per 1 september voorwaardelijk gestart zijn hebben tot 31 augustus 2024 om hun toelatingstoetsen te behalen.

Voorafgaand aan de inschrijving voor 2023-2024 hebben we studenten zeer actief gewezen op het belang om vóór de poort te proberen de toelatingstoetsen te halen. Het percentage studenten dat voorwaardelijk is toegelaten *in de voltijd* is desalniettemin behoorlijk gestegen ten opzichte van vorig jaar.

Vorig jaar werd gestart met het landelijk Experiment Modaliteiten landelijke toelatingstoetsen; voorwaardelijk toegelaten studenten konden bij de Rotterdamse pabo's dit jaar kiezen tussen deelnemen aan de reguliere meerkeuze toelatingstoetsen óf het maken van een portfolio.

46 studenten (44%) van de voorwaardelijk toegelaten studenten koos toen voor de mogelijkheid van het aanleveren van portfolio voor één of meerdere vakken. Dit jaar lag dat percentage met 32% (38 studenten) iets lager, mogelijk omdat studenten inmiddels wel hadden begrepen dat het maken van een portfolio echt niet makkelijk was dan het maken van de meerkeuzetoetsen (maar wel een goede optie voor wie faalangstig is bij meerkeuzetoetsen).

Naast dit landelijk experiment om naast de meerkeuzetoets ook een portfolio aan te bieden als toetsvorm, participeerde TMH dit jaar ook in een pilot van de Rotterdamse pabo's samen met de Rotterdamse mbo's (Zadkine, Albeda en Da Vinci). Doel was om het keuzedeel pabo dat de mbo's aanbieden zo te versterken dat mbo-studenten die dit succesvol afronden géén toelatingstoetsen meer hoeven te doen. De betreffende mbo-studenten maakten al tijdens hun mbo-opleiding een portfolio (dat gelijkwaardig is aan het portfolio voor voorwaardelijk toegelaten studenten die deze modaliteit kiezen). 12 studenten van Albeda, Zadkine en Da Vinci hebben dit met succes gedaan en zich vervolgens ingeschreven voor TMH waar deze daarmee direct toelaatbaar waren tot de opleiding. Dit studiejaar wordt ook landelijk gemonitord hoe het deze studenten vergaat ten opzichte van de studenten die de meerkeuzetoetsen maken.

Uitstroom

Voltijd	2021		2022		Groei % t.o.v. 2021
	Aantal	%	Aantal	%	
Voltijd	32	23%	66	31%	8%
Deeltijd	30	27%	33	22%	-5%

Van de studenten die in studiejaar 2021/2022 aan de opleiding startte, stopte 23% van de voltijd en 27% van de deeltijd in het eerste jaar van hun studie.

In 2022-2023 zagen we hierbij in de voltijd een stijging. Van de eerstejaars voltijdstudenten beëindigde 66 studenten (31%) hun studie. In de deeltijd stopte 33 studenten (waarvan 22 regulier, 11 compact) in het eerste jaar met hun studie zonder hun diploma te behalen. Dit was een afname ten opzichte van het jaar ervoor.

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	2015	2016	2017	Toename %
TMH	71,7%	65,0%	62,6%	-2,4%
Landelijk pabo gemiddelde	60,8%	60,6%	60,1%	-0,5%
Landelijk hbo gemiddelde	51,9%	52,4%	51,5%	-0,9%

Deeltijd	2015	2016	2017	Toename %
TMH	88,9%	81,0%	88,2%	7,2%
Landelijk pabo gemiddelde	69,3%	73,7%	67,6%	-6,1%
Landelijk hbo gemiddelde	54,9%	55,3%	50,4%	-4,9%

Voor het cohort dat startte in 2015 was met name het studierendement van de deeltijd met bijna 89% opvallend hoog (ten opzichte van een pabo gemiddelde van 69,3%). Dit kan voor de deeltijd verklaard worden doordat TMH destijds alleen een verkort traject voor hbo/wo-bachelors aanbood, terwijl de vergelijking wordt gemaakt met pabo's die ook al vierjarige trajecten aanboden. In studiejaar 2020-2021 werd binnen TMH gestart met de vierjarige deeltijd. Het ligt daarmee in de lijn der verwachting dat het studierendement van de deeltijd te zijner tijd dichter in de buurt komt te liggen van het landelijk pabo gemiddelde.

De afgelopen jaren is het verschil met het landelijk pabo gemiddelde wel afgenomen in de voltijd. Al met al is het studierendement van TMH nog steeds goed te noemen in vergelijking met de landelijke cijfers.

9 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 2023-2024

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.

De uitkomsten van het tweejaarlijkse [Medewerkers Tevredenheid Onderzoek \(2022\)](#) bevestigen het belang van goede arbeidsomstandigheden en communicatie in onze groeiende organisatie. De ervaren werkdruk is nog toegenomen ten opzichte van de toch al als hoog ervaren werkdruk in eerdere jaren en speelt voor zoveel mensen een rol in hun welbevinden dat het ook hun tevredenheid in het algemeen beïnvloedt. Met het MT Breed is daarom gesproken over de uitkomsten en hoe deze kunnen worden meegenomen in jaarplannen en teamplannen.

Het [Project medewerksgeluk](#) in samenwerking met EHERO was één van acties die organisatiebreed is ingezet. Een focusgroep met acht collega's die zelf aangegeven hadden affiniteit met het onderwerp te hebben, onder leiding van de programmaleider Kwaliteit is eind 2022 van start gegaan.

Op 23 januari 2023 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). EHERO verzamelde ook kwalitatieve data voor de 0-meting in de vorm van 10 interviews met medewerkers. Op 28 maart 2023 werden de uitkomsten van de 0-meting (zowel de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens) teruggekoppeld aan het team. Hierna zouden de leden van de projectgroep via de methode van waarderende gespreksvoering, interviews houden met verschillende medewerkers om te onderzoeken welke interventies we zouden kunnen inzetten om medewerksgeluk te vergroten. We hebben echter besloten de samenwerking met EHERO bij dit project te stoppen. De projectgroep is wel blijven bestaan en onderneemt diverse acties in het kader van medewerksgeluk.

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 streeft naar opleidingsdocenten in schaal 11 (Docent C) en 12 (Docent D) en een beperkte mogelijkheid voor opleidingsdocenten in schaal 13. Van teamleiders en programmaleiders wordt functioneren op het niveau van schaal 12 en 13 verwacht.

Salarismix onderwijsondersteuning: Thomas More Hogeschool streeft naar onderwijsondersteuners in schaal 7, 8 en 9 met de mogelijkheid om te groeien naar schaal 10 als (junior) beleidsmedewerker.

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.

Relevante PhD-trajecten worden aangemoedigd.

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

Professionalisering medewerkers

Het professionaliseringsniveau van de medewerkers 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.

In 2023-2024 hebben deze activiteiten betrekking op begeleiden van leren in praktijk, blended onderwijs ontwerpen in Canvas, beoordelen van leeruitkomsten die leerwegaafhankelijk worden aangetoond, werken met portfolio en assessment for learning inbouwen in je onderwijsaanpak en taal & rekenbewust opleiden.

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 ingang van 2024 wordt het BKE traject verzorgd door Onderwijs.pro, die ook betrokken zijn bij de ontwikkeling van het werken met leeruitkomsten en de scholing van examencommissie en toetscommissie. 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

Eerder 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 zijn we gestart met een werkgroep Sociale veiligheid en inclusie. In het werkplan is opgenomen:

1. Op teamniveau bespreekbaar maken:

- Bij de jaaropening augustus 2023 is de ambitie benoemd en vond aansluitend een werkvorm om elkaars verhaal te leren kennen aan de hand van een kunstvoorwerp dat persoonlijke betekenis heeft.
- Op donderdag 25 januari vond een teamochtend plaats over Dialoog in onze diverse en groeiende organisatie, onder leiding van Kitlyn Tjin-A-Die en Juan Walter (Bureau **Beschermjassen**).

2. Samen met andere pabo's: 4x4 aanpak Divers voor de klas:

- We participeren in landelijke bijeenkomsten 4x4 Divers voor de klas: inspiratie en kennisdelen
- We maken een ontwerp om te komen tot doorleefde richtinggevers voor ons handelen
- We zetten een loket Inclusie op: emailadres inclusie@thomasmorehs.nl waar iedereen uit onze onderwijsgemeenschap (studenten, medewerkers TMH, collega's uit de opleidingsscholen) vragen kan stellen, verbetertips & ideeën kan inbrengen, zorgen aangeven als je iets tegenkomt waardoor je je voelt uitgesloten of dat bij een ander ziet gebeuren
- verkennen hoe de inrichting van ons gebouw nog meer inclusief kan zijn

TMH Sociaal veilig en inclusief

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, kolonialisme en slavernij, gender en de positie van minderheden op scherp gezet door Me Too, de Black Lives Matter, de LHBTI-beweging. Daarbij speelt de opkomst van populistische partijen die migratie willen tegengaan. Dat raakt ons allemaal: we zijn allemaal betrokken. Het gaat om onze denkbeelden, niet alleen de bedoeling maar ook de effecten van 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?

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.

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

De Inspectie Arbeidsdiscriminatie heeft ons huidig beleid gescreend: alle regelingen en documenten zijn doorgenomen en in een gesprek is feedback gegeven die is verwerkt. De actuele regelingen zijn op de portal voor medewerkers en studenten geplaatst

Meldingen vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag

De vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag vervult deze functie voor de EUR/Erasmus MC.

In 2023 zijn 4 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersoon: 3 meldingen hadden betrekking op het doen van het verhaal en vragen om advies, één melding had betrekking op een conflict met een leidinggevende. De vertrouwenspersoon heeft het jaarverslag toegelicht aan de directie.

De vertrouwenspersoon heeft deelgenomen aan het congres van de LVV en is geregistreerd als register-vertrouwenspersoon (en voldoet daarmee aan de gestelde eisen om gecertificeerd te zijn).

Opleidings- en bekwaamheidsniveau docenten 2023

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 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 in Xedule. 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, medewerkers onderwijslogistiek en facilitair lag in 2023 op gemiddeld 3,67%. Het landelijke ziekteverzuim onder werknemers van bedrijven en overheid steeg in het derde kwartaal van 2023 naar 4,8%.

In 2023 zien we dat gedurende het jaar het 'voortschrijdende verzuimpercentage' dalend is, ondanks ook dit jaar weer een landelijke griepgolf. Het gemiddelde verzuimpercentage voortschrijdend van OOP is 3,71% en daarmee niet langer hoger dan voor het OP (3,79%).



Grafiek 1: Voortschrijdend verzuimpercentage 2023

Student-docent ratio

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				
	2020	2021	2022	2023
ratio	1:23	1:21	1:22	1:22

De student-docentratio was in 2023 opnieuw 1:22 en daarmee hoger dan het streefgetal. In september 2023 was er opnieuw sprake van een aanzienlijke groei naar circa 1100 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 brutoloon) worden jaarlijks afspraken gemaakt met de MR en bonden. Voor 2023 is besloten de inzet van gelden te continueren met als belangrijkste punten: de collectieve IPAP-verzekering en de regeling voor betaald ouderschapsverlof. TMH heeft daarnaast een aanvullende regeling voor de reiskosten woon-werk en medewerkers hebben thuiswerkvergoedingen ontvangen.

Contractsoort

71% van de medewerkers heeft een vaste aanstelling, 90% van het onderwijzend personeel (OP) en 78% van de medewerkers Facilitair en Onderwijslogistiek (OBP).

Negen medewerkers hebben in 2023 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 2023 hadden 15 medewerkers nog een tijdelijke aanstelling, in vrijwel alle gevallen medewerkers in hun eerste aanstellingsjaar

Contractsoorten			
Type contract	OP	OBP	Totaal
Vast	69	25	94
Bepaalde tijd	8	7	15
Tijdelijke uitbreiding	6	3	9
Bepaalde tijd met uitzicht op vast	8	7	15

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 het werkgeeluk. Het werken met teamplannen van aanpak en ontwikkelgesprekken met collega's zijn vaste onderdelen van deze gesprekscyclus. Functioneringsgesprekken met docenten en onderwijsondersteuners worden gevoerd door de teamleiders. Een beperkt aantal opleidingsdocenten voeren om diverse redenen functioneringsgesprekken met de directie. De directie doet de gesprekscyclus met teamleiders, programmaleiders en lectoren. Beoordelen en loopbaangesprekken worden gedaan door de teamleiders in afstemming met de directie. Met nieuwe medewerkers voert de directie in het eerste jaar van hun aanstelling het '100-dagen' gesprek, zo mogelijk 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

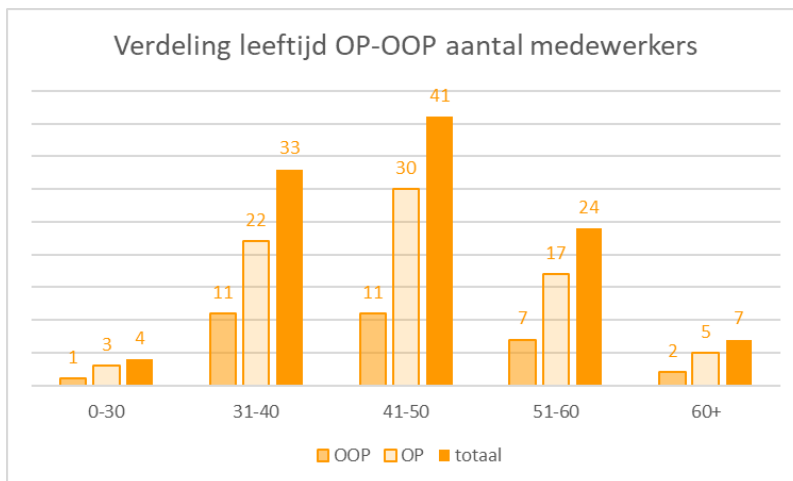
Jaarlijks vinden met elke medewerker Onderwijslogistiek en Facilitair drie gesprekken plaats met een leidinggevende: een startgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. De uitkomsten van deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Naast het start-, voortgangs- en beoordelingsgesprek, 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 109 op 31 december 2023. Inclusief de directie had TMH op die datum 111 medewerkers.

Van alle OP- en OBP-medewerkers in 2023 was 71 % onderwijsgevend personeel en was 29% ondersteunend en beheersmatig personeel. Dit percentage is onveranderd ten opzichte van 2022, toen ook 71% onderwijsgevend personeel was en 29% 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 in 2023, evenals in 2022, evenwichtig gespreid (zie grafiek 2).

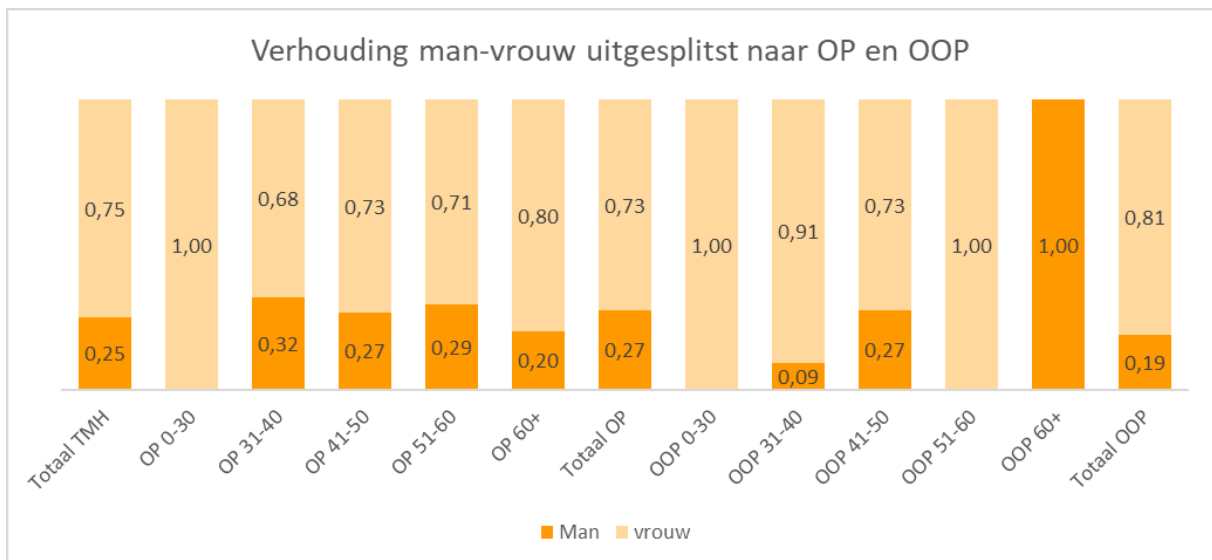


Grafiek 2: Aantal medewerkers naar leeftijd, uitgesplitst naar OP en OOP

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 uitgegroot.



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

Instream en uitstroom van medewerkers

In 2023 zijn in totaal 14 nieuwe medewerkers in dienst gekomen van TMH en zijn 13 medewerkers uit dienst getreden. Acht van de nieuwe medewerkers kwamen in dienst als ondersteunend en beheerspersoneel en zes medewerkers als onderwijzend personeel.

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 2023 zijn er ontslagzaken geweest waarbij sprake is van uitkeringslast.

10 NPO BESTEDINGSPLAN, REALISATIE EN VOORUITBLIK

Procesmatige verantwoording

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 bestedingsplan 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 bestedingsplan 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. De bestedingen ten opzichte van het in 2022 bijgewerkte plan zijn:

Onderdeel	2023			tot en met 2023		
	€ Plan	€ Realisatie	€ Verschil	€ Plan	€ Realisatie	€ Verschil
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	30.494	30.494	-	149.282	165.045	-15.763
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	43.824	41.182	2.642	175.577	147.106	28.471
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	-	-	-	27.318	27.318	-
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	181.320	183.962	-2.642	873.702	887.630	-13.928
Extra hulp in de klas	-	-	-	30.734	30.557	177
Totaal	255.638	255.638	-	1.256.613	1.257.656	-1.043

Eind 2023 zijn alle NPO-middelen derhalve besteed en liggen de bestedingen in lijn met het (in 2022 bijgestelde) plan.

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

Inhoudelijke verantwoording

Hieronder volgt een inhoudelijke verantwoording van de investeringen op de vier thema's (maatregelen).

Onderdeel 1	Voorgenomen maatregelen
Soepele in- en doorstroom (inhaal- en ondersteuningsprogramma's)	<ul style="list-style-type: none">• 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	
<p>Beoogde resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Voortgangsrapportage 2023:</p> <ul style="list-style-type: none">• In juli 2023 zijn er geen extra toetsgelegenheden aangeboden. Studenten konden gebruik maken van hun twee reguliere toetskansen en in geval van bijzondere persoonlijke omstandigheden via de examencommissie om een extra toetskans vragen.• In 2023 is er in voltijd 4 een aparte begeleidingsgroep onder leiding van Marjan Groenewegen opgezet voor studenten die flinke achterstanden hebben en daardoor niet kunnen beginnen met de minor en afstudeerfase maar officieel wel vierdejaars zijn. Dit betrof 26 studenten in totaal.• De zomercursus is in augustus 2023 ook weer verzorgd. Hier namen 36 studenten aan deel.• In 2023 is er weer een breed aanbod geweest in studiekeuzeactiviteiten: open dagen, proefstuderen, meeloopdagen, informatievoorziening op verschillende beurzen en voorlichtingsavonden op diverse middelbare scholen.	

Onderdeel 2		Voorgenomen maatregelen
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (begeleiding studenten)	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Faalangstraining 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		
<p>Beoogde resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welzijn bevorderen en uitval voorkomen doordat studenten zich gesteund weten en tijdig de juiste hulp krijgen. • Vergroten studentenwelzijn en voorkomen uitval/ studievertraging, aanbod tijdig en op maat voor kwetsbare studenten. • Studievertraging voorkomen door extra ondersteuning voor studenten die onder de toegenomen druk minder presteren. • Sociale binding bevordert welzijn studenten en contact. • Relevante informatie voor kwetsbare studenten wordt beter vindbaar op de portal. • Bevordering samenkomsten studenten. Betere faciliteiten, ondersteuning welbevinden studenten. <p>Voortgangsrapportage 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinds 1 juni 2023 is er een extra (derde) decaan ingezet. Claudia de Graaf was voor 4 uur per week werkzaam als decaan. Nieuwe decaan werd begeleid door zittende decaan. • In 2023 is een schoolmaatschappelijk werkster (Shanuska Lachman) aangetrokken. Zij is vanaf 1 september 2023 voor 8 uur in de week ingezet om studenten te begeleiden met problematieken die buiten de scope van de decanen ligt. • In 2023 zijn twee rondes van 5 sessies voor faalangstrainingen ingezet. • In 2023 heeft Utopia meerdere community-activiteiten georganiseerd (gala's, feestjes). • In 2023 is de digitale zelfhulpomgeving Mirro nog steeds actief en te gebruiken door studenten en medewerkers. • Stiltecabines voor docenten geplaatst, waar studenten ook gebruik van mogen maken. Geen extra kosten. 		

Onderdeel 3		Voorgenomen maatregelen
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (stage offensief)	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
<p>Beoogde resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studenten ervaren dat ze gezien worden in praktijk en de begeleiding van schoolopleider en praktijkbegeleider van de pabo is optimaal afgestemd op onderwijsbehoefte student. <p>Voortgangsrapportage 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Borgen intensieve begeleiding uitgevoerd volgens plan, alle circa 1000+ studenten zijn bezocht met extra inzet van gedetacheerde praktijkbegeleiders. 		

Onderdeel 5	Voorgenomen maatregelen
Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	<ul style="list-style-type: none"> • 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). • 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	
<p>Beoogde resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Voortgangsrapportage 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). • Begeleiding verlengersgroepen en extra inzet pro-begeleiding uitgevoerd volgens plan. • Voorbereiding begeleiding extra studenten mentoringproject heeft plaatsgevonden in 2023. 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. • Canvas in gebruik door studenten per 1 februari 2023 door pilotgroep en per 1 september voor alle eerstejaars. 	

Implementatiemonitor NPO door Berenschot

In opdracht van het ministerie van OCW voert Berenschot halfjaarlijks een onderzoek uit naar de voortgang van de NPO-middelen op sectorniveau. Thomas More maakte onderdeel uit van de vierde steekproefsgewijze tussenmeting. Op woensdag 20 september 2023 spraken Dorothee van Kammen (directeur TMH), Marjolein Oud (programmaleider kwaliteit) en Jeroen den Hartog (controller TMH) met een team van Berenschot over de bestedingen van de NPO-middelen.

Aangezien wij de NPO-middelen nagenoeg helemaal besteed hebben, was deze voortgangsmeting meteen ook het eindgesprek voor onze instelling. De voortgangsmeting en het eindgesprek is positief verlopen. De antwoorden van

de monitortool en de gegevens van de interviews (bij 40 instellingen verzameld) werden door Berenschot gebruikt om een sectorbeeld over de voortgang van NPO-middelen te geven aan het ministerie van OCW. In december 2023 werd de rapportage van de vierde tussenmeting (over najaar 2023) gepubliceerd.

Momenteel wordt gekeken op welke manier we succesvolle acties die we hebben ingezet met de NPO-middelen kunnen continueren. We hebben met elkaar geconcludeerd dat de extra inzet op studentenwelzijn daar in ieder geval één van is. In de zomer van 2023 kondigde de minister van onderwijs, dat in navolging van het kader van Nationaal Programma Onderwijs, het landelijk kader studentenwelzijn gelanceerd werd. N.a.v. dit landelijke kader zijn er specifieke middelen voor studentenwelzijn vrijgekomen.

11 FINANCIËN

Belangrijkste ontwikkelingen en financieel beleid

In 2023 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 2023 sloot met een exploitatiesaldo van € 8.376 positief. De exploitatie over 2023 is afgesloten met een negatief exploitatiesaldo van € 1.259.359. De voornaamste reden voor de afwijking ten opzichte van de begroting is het effect van de gedeeltelijke terugbetaling van de achtergestelde lening aan de RVKO. Dit heeft een negatief effect op het exploitatiesaldo 2023 van € 1,5 miljoen. De overige verschillen zijn in het vervolg van dit hoofdstuk nader toegelicht.

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.
- Het weerstandsvermogen dient verder te worden versterkt.
- De specifieke verantwoordingseisen inzake de kwaliteitsafspraken, het bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs en het Bestuursakkoord 2022.

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 2023 opgesteld. De begroting sloot met een positief exploitatiesaldo van € 8.376. Met de in dit jaarverslag opgenomen toelichting worden de belangrijkste afwijkingen tussen de oorspronkelijke begroting en de uiteindelijke realisatie voor 2023 inzichtelijk gepresenteerd.

In december 2023 is de begroting 2024 en het daarin opgenomen meerjarig financieel perspectief (meerjarenbegroting) goedgekeurd door de Raad van toezicht. Deze begroting sluit met een positief exploitatiesaldo van € 18.033 inzake 2024. 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

1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals
3. Diversiteit studenten en medewerkers

Dit betekent dat er wordt geïnvesteerd in:

<p><i>1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p><i>2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwerp vernieuwd curriculum Deeltijd op basis van leeruitkomsten en structuur met digitaal portfolio • Ontwikkeling minor Inclusion and Environment in the city
<p><i>3. Diversiteit studenten en medewerkers</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verder uitbouwen marketing & wervingsstrategie, behouden groei instroom en vergroten aandeel Rotterdamse studenten en mannen • TMH Inclusief & sociaal veilig • Versterken sociale kaart studentenwelzijn/ zorgstructuur • Project studentmentoren

Doelen	Investerings verwerkt in begroting
<p>Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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)
<p>Innovatieve onderwijspraktijken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Variëteit aan routes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling deeltijd tot flexibel traject van 2, 3 of 4 jaar • Landelijk experiment aantonen benodigde voorkennis (portfolio) • Intensief inzetten op goede voorbereiding aspirant-studenten op de pabo (ook mbo)
<p>Sterke netwerken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort • Participatie Educatieve Alliantie Zuid-Holland • Samenwerking met Radianthogescholen • Samenwerking met TU Delft en Erasmus Universiteit Rotterdam • Partners van de Thomas More Academie (zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie)
<p>Thomas More Academie (TMA) dé partner voor professionalisering</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LevelUp, loopbaanpaden en duurzaam docentschap • Zie 2.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie

Doelen	Investerings verwerkt in begroting
Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2.2 Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum
Buisend ontmoetingscentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Oppakken van programmering inspiratiemomenten met gastsprekers • Intensiveren gebruik Innovatielab/ Buitenlab door kinderen-leraren

Elders in dit jaarverslag (hoofdstuk 1) 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 6 inzake de Kwaliteitsafspraken.

Private activiteiten

Het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft op 14 april 2021 de beleidsregel "investeren met publieke middelen in private activiteiten" gepresenteerd. Deze beleidsregel dient ter verduidelijking en vervanging van de uit 2004 stammende notities Helderheid.

Er is geen sprake van investeren met publieke middelen in private activiteiten (ofwel: in 2024 is een bedrag van € 0 met publieke middelen geïnvesteerd in private activiteiten). Bij de oprichting van Stichting Thomas More Hogeschool op 1 januari 2014 is een aanzienlijk bedrag aan private reserves ingebracht. Sindsdien heeft TMH de private activiteiten daarmee gefinancierd en realiseren de private activiteiten jaarlijks een positief exploitatiesaldo.

Ten aanzien van de verantwoording van de private activiteiten in dit jaarverslag wordt aangesloten bij de *Handreiking verantwoording Publiek Privaat* (versie 14 februari 2024) zoals onder regie van de Vereniging Hogescholen door controllers van hogescholen is opgesteld.

Opbrengstensoort	€ in 2023	%	Categorie	Nadere toelichting
Rijksbijdrage OCW	9.063.164	71%	publiek	
Collegegelden	1.554.606	12%	publiek	
Opbrengsten zij-instroom	343.430	3%	privaat	
Verrekening Kies op Maat	15.750	0%	publiek	
Studentbijdragen	83.755	1%	publiek	
Contractactiviteiten	915.189	7%	privaat	
Detachering publieke organisaties	264.057	2%	publiek	Minimaal tegen de directe loonkosten
Verhuur ruimtes	149.824	1%	privaat	Verhuur aan de RVKO
Verhuur ruimte	22.949	0%	publiek	Voornamelijk pabo in avonden
Valorisatie in brede zin	48.047	0%	publiek	
Praktijkonderzoek	62.349	0%	publiek	Onderzoeksresultaten niet t.b.v. derden
Catering	98.169	1%	privaat	Voor studenten en medewerkers
Gemeentelijke subsidie	115.255	1%	publiek	
Overige	47.188	0%	privaat	
Totaal baten	12.783.732			

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. Op basis van voorcalculatie (begroting) en nacalculatie (jaarrekening) wordt vastgesteld dat de integrale kostprijs is doorberekend.

Verhuur van ruimtes privaat

Dit betreft de verhuur aan de RVKO. Dit is gebaseerd op een extern gevalideerde huurprijs, waarbij tevens is vastgesteld dat deze dekkend is voor de bouwkosten van het desbetreffende deel van het gebouw. De servicelasten worden op basis van de werkelijke kosten en het aandeel in de vierkante meters (bvo) doorbelast.

Overige

Dit betreft onder andere de doorbelasting van het aandeel in het secretariaat (Radiant) en de administratie (Thomas More Leiderschapsacademie B.V.), waarbij duidelijk is dat dit de vergoeding de desbetreffende kosten dekt.

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 (uiteindelijk € 2.603.000) 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 2023 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 2023 heeft de vennootschap een nettowinst gerealiseerd van € 224.478. Na reservering van een deel van dit resultaat voor opbouw van weerstandsvermogen in de vennootschap, is in 2023 een bedrag van € 200.000 als dividend uitgekeerd aan de aandeelhouders.

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

Op basis van de afspraken in de cao hbo 2023-2024 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 2023 20%. Dit wordt veroorzaakt door een relatief hoog aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor eerstejaars medewerkers met in principe uitzicht op een vaste aanstelling (14% van het totaal van 20%). Voor de verantwoording over 2023 is een berekening van het percentage flexibiliteit die grotendeels overeenkomt met de berekeningswijze voor dit percentage dat is opgenomen in de begroting 2023 respectievelijk 2024. Voor de medewerkers in dienst is gebruik gemaakt van het personeelsbestand per 31 december 2023.

	Vast	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk	Totaal	
Medewerkers in dienst	74,1	10,1	-	84,2	Ref 1
Bestaande uit:					
Onderwijzend personeel	51,2	4,8	-	56,0	
Onderwijsondersteunend personeel	20,8	5,3		26,1	
Directie en management	1,9	-	-	1,9	
Bestuur	0,2	-	-	0,2	
Ingehuurde medewerkers	5,1	-	6,1	11,2	
Bestaande uit:					
Convenant partners	3,2		3,7	6,9	Ref 2
Uitzendkrachten en overige detachering			2,0	2,0	Ref 3
Gastdocenten			0,2	0,2	Ref 4
Lectoraat			0,2	0,2	Ref 5
Ondersteuning ICT	1,1			1,1	Ref 6
Ondersteuning administr.	0,8			0,8	Ref 7
Totaal	79,2	10,1	6,1	95,4	
Percentage flexibiliteit		11%	6%		

- 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 20% naar 17% (11% + 6%). 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 6%. 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 2023 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 2023 door de Raad van toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting is rekening gehouden met de volgende afwijkingen:

- In 2023 is het resultaat uiteindelijk € 214.000 hoger dan de prognose waarmee in de meerjarenbegroting rekening werd gehouden.
- De opbrengsten zijn € 161.000 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 € 47.000 hoger uit door hoger dan verwachte deelnemersaantallen in de tweede helft van 2023.
- De kasstromen als gevolg van de investeringen en de mutatie van het werkkapitaal in 2023 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 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Personele bezetting in fte stand 31 december	80,6	84,4	84,4	84,4	85,4	87,4	87,4
- Bestuur/management	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
- Onderwijzend personeel	53,7	56,0	56,0	56,0	57,0	59,0	59,0
- Ondersteunend personeel	24,6	26,1	26,1	26,1	26,1	26,1	26,1
Studentenaantal stand 1 oktober (bekostigd)	800	829	870	869	901	885	869

De personele bezetting is conform de begroting uitgebreid als gevolg van het toegenomen studentenaantal. Omdat reeds geanticipeerd is op een toename van het studentenaantal, zijn er voor de eerst volgende jaren geen aanpassingen in de bezetting opgenomen. Vanaf 2026 neemt de bezetting voor onderwijzend personeel dan wel toe in verband met de ingeschatte verdere groei.

Balans in meerjarig perspectief

Balans (€ '000) (stand 31 december)	Realisatie 31 dec. 2022	Realisatie 31 dec. 2023	Begroting 31 dec. 2024	Begroting 31 dec. 2025	Begroting 31 dec. 2026	Begroting 31 dec. 2027	Begroting 31 dec. 2028
Activa							
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	6.091	5.826	5.728	5.568	5.245	5.029	4.722
Financiële vaste activa	279	266	239	239	239	239	239
TOTAAL VASTE ACTIVA	6.370	6.092	5.967	5.807	5.484	5.268	4.961
Voorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	465	253	465	465	465	465	465
Liquide middelen	4.506	3.714	3.457	3.733	4.149	4.521	4.956
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.971	3.967	3.922	4.198	4.614	4.986	5.421
TOTAAL ACTIVA	11.341	10.059	9.889	10.005	10.098	10.254	10.382
Passiva							
Algemene reserve (publiek)	1.254	1.213	1.172	1.130	1.089	1.047	1.006
Overige reserves (publiek)	1.383	1.331	1.368	1.521	1.652	1.845	2.011
Algemene reserves (privaat)	1.803	650	700	750	800	850	900
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
Wettelijke reserve (privaat)	279	266	239	239	239	239	239
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	6.419	5.160	5.178	5.340	5.479	5.681	5.855
VOORZIENINGEN	287	416	317	317	317	317	317
LANGLOPENDE SCHULDEN	1.281	1.136	1.090	1.044	998	952	906
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.355	3.347	3.304	3.304	3.304	3.304	3.304
TOTAAL PASSIVA	11.342	10.059	9.889	10.005	10.098	10.254	10.382

De belangrijkste ontwikkelingen in de balansposten zijn:

Ten opzichte van voorgaand jaar	Ten opzichte van de meerjaren begroting
<p>Materiële vaste activa</p> <p>De afschrijvingslasten zijn in 2023 en de komende jaren hoger dan de investeringen. De boekwaarde van met name de verbouwingen daalt hierdoor.</p>	<p>Zie de toelichting ten opzichte van voorgaand jaar.</p>
<p>Financiële vaste activa</p> <p>Het resultaat van de deelneming Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is iets lager dan het in 2023 uitgekeerde dividend.</p>	<p>Het is de verwachting dat de dividenduitkeringen de jaarlijkse aandelen in het resultaat van de deelneming redelijk gelijk zullen zijn.</p>
<p>Vorderingen</p> <p>De vorderingen zijn afgenomen doordat de facturatie van de omzet van Thomas More Academie eerder is verricht en er op balansdatum daardoor reeds meer is betaald.</p>	<p>De vorderingen zijn redelijk stabiel, doordat een vast facturatieschema wordt aangehouden en de ontvangsten daar redelijk snel op volgen. Voorzichtigheidshalve is het niveau van 31 december 2022 aangehouden.</p>
<p>Liquide middelen</p> <p>De afname betreft voornamelijk de aflossing van de achtergestelde lening RVKO (€ 1,6 miljoen), hetgeen deels gecompenseerd wordt door de positieve kasstroom uit het resultaat van het boekjaar, vermeerderd met de afschrijvingslasten. Tevens zijn de vorderingen lager (zie vorige toelichting) en zijn de personele voorzieningen verhoogd met een positief effect op de kasstroom.</p>	<p>In 2024 wordt nog een lichte afname verwacht, met name door het relatief laag te verwachten exploitatiesaldo als gevolg van de t-2 bekostiging en een toenemend studentenaantal. In de jaren daarna wordt een toename verwacht uit het exploitatiesaldo vermeerderd met het saldo van de afschrijvingslasten en de investeringen.</p>
<p>Eigen vermogen</p> <p>De afname betreft het negatieve exploitatiesaldo 2023. De mutatie van het private deel betreft het deelnemingsresultaat, het resultaat van de contractactiviteiten, het aandeel van het private vermogen in de rentebaten en -lasten en het effect van de herwaardering van de achtergestelde lening RVKO.</p>	<p>De komende jaren neemt het eigen vermogen per saldo toe als gevolg van de begrote exploitatiesaldi.</p>
<p>Voorzieningen</p> <p>De voorzieningen zijn met name toegenomen door de noodzakelijk geachte dotatie aan de voorziening voor duurzame inzetbaarheid inzake de opslag voor werkgeverslasten.</p>	<p>De meerjaren begroting gaat uit van een iets lagere stand door het verloop van de voorziening duurzame inzetbaarheid en de gerede kans dat in de toekomst de contante waarde van de voorzieningen meer effect heeft.</p>
<p>Langlopende schulden</p> <p>De afname betreft de aflossingen aan het ministerie van Financiën en de RVKO. De aflossing van de achtergestelde lening aan de RVKO van € 1,6 miljoen is slechts beperkt zichtbaar in deze mutatie, omdat de lening oorspronkelijk was afgewaardeerd en het effect van de herwaardering en gedeeltelijke aflossing elkaar grotendeels compenseren.</p>	<p>De komende jaren betreft de afname ook de aflossing aan het ministerie van Financiën.</p>

Kortlopende schulden

Per saldo zijn de kortlopende schulden redelijk in lijn met voorgaand jaar, maar er zijn wel twee belangrijke afwijkingen:

- lagere te besteden subsidies OCW (€ 536.000) in verband met de afloop van de NPO-middelen en de afrekening van de subsidie Opleiden in de School tot en met 31 december 2023;
- hogere reservering voor de afrekening met de convenantpartners voor hun aandeel in de subsidie Opleiden in de School (€ 570.000).

De kortlopende schulden blijven de komende jaren naar verwachting op een redelijk vergelijkbaar niveau als eind 2023.

Exploitatie in meerjarig perspectief

Staat van baten en lasten (€ '000)	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Vershil 2023 t.o.v. begroting	Vershil 2023 t.o.v. 2022
Baten										
Rijksbijdragen	8.506	8.486	9.063	9.585	9.474	9.448	9.712	9.707	577	557
College-, cursus, les- en examengelden	1.225	1.830	1.898	2.094	2.393	2.549	2.580	2.526	68	673
Baten werk in opdracht van derden	876	792	915	825	825	825	825	825	123	39
Overige baten	736	780	908	930	871	872	871	871	128	172
TOTAAL BATEN	11.343	11.888	12.784	13.434	13.563	13.694	13.988	13.929	896	1.441
Lasten										
Personeelslasten	8.440	9.658	10.458	11.109	11.108	11.259	11.409	11.409	800	2.018
Afschrijvingen	438	524	485	572	507	497	527	496	-39	47
Huisvestingslasten	721	377	446	415	415	414	415	414	69	-275
Overige lasten	1.307	1.385	1.381	1.460	1.475	1.490	1.540	1.540	-4	74
TOTAAL LASTEN	10.906	11.944	12.770	13.556	13.505	13.660	13.891	13.859	826	1.864
SALDO BATEN EN LASTEN	437	-56	14	-122	58	34	97	70	70	-423
Saldo financiële baten en lasten	-12	-11	-1.385	90	55	55	55	55	-1.374	-1.373
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0	-	
Resultaat deelnemingen	128	75	112	50	50	50	50	50	37	-16
TOTAAL RESULTAAT	553	8	-1.259	18	163	139	202	175	-1.267	-1.812
Incidentele baten en lasten (-/-) in totaal resultaat			-1.526						-1.526	-1.526

BATEN

<i>Ten opzichte van begroting 2023</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2024-2028</i>
<p>Rijksbijdragen Ten opzichte van de begroting zijn de Rijksbijdragen met name hoger door de hoger dan verwachte aanpassing van het macro-budget (hoge cao verhoging in 2022). Tevens zijn in 2023 extra middelen toegekend op basis van met medio 2022 overeengekomen bestuursakkoord.</p>	<p>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.</p>	<p>Na 2024 vervalt de compensatie voor de halvering van het collegegeld die er is voor inschrijvingen op lerarenopleidingen in de eerste twee studiejaar. Dit wordt ruimschoots gecompenseerd door de toename van de bekostiging inzake de aantallen bekostigde studenten en graden (t-2 systematiek).</p>
<p>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).</p>	<p>De maatregel halvering collegegeld 2021/2022 naar aanleiding van het Nationaal Programma Onderwijs is in 2023 geheel komen te vervallen. In 2023 werkt tevens het effect van de studententoeename door.</p>	<p>Na 2024 vervalt de halveringsregeling van het collegegeld die er is voor inschrijvingen op lerarenopleidingen in de eerste twee studiejaar.</p>
<p>Baten werk in opdracht van derden De contractactiviteiten zijn toegenomen door een verbreed aanbod en extra aandacht voor marketing. Dit was in 2022 al zichtbaar, maar de begroting 2023 bevatte enige voorzichtigheid, omdat de omzet na COVID-19 (eerst geen activiteiten, daarna mogelijk inhaaleffect) moeilijker dan gebruikelijk was in te schatten.</p>	<p>Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.</p>	<p>In de begroting is nog een conservatief scenario aangehouden ten opzichte van de gerealiseerde omzet in het najaar van 2023.</p>
<p>Overige baten De overige baten zijn hoger door toenemende opbrengsten inzake de geschiktheidstoetsen van zij-instromers en de lectoraten (Thomas More Praktijkcentrum).</p>	<p>Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.</p>	<p>De subsidie van Verus voor het lectoraat professionaliseren met hart & ziel loopt tot en met 2024. Verder blijven de overige baten naar verwachting stabiel.</p>

LASTEN

<i>Ten opzichte van begroting 2023</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2024-2028</i>
<p>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, de hoge dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid en de hogere afdracht aan convenantpartners inzake de subsidie voor de opleidingsschool.</p>	<p>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 2022 in verband met het toegenomen studentenaantal. Tevens zijn de salarissen geïndexeerd.</p>	<p>De personele lasten nemen in 2023 verder toe door salarisverhogingen (cao en periodieken) en uitbreiding van de formatie in de loop van 2023 die vanaf 2024 voor een geheel jaar tot salarislasten leiden. In 2026 en 2027 wordt rekening gehouden met een uitbreiding van de formatie (3 fte) in verband met de dan naar verwachting weer verder toenemende studentenaantallen.</p>
<p>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 2023, zijn de afschrijvingslasten lager dan begroot.</p>	<p>De afschrijvingslasten zijn ten opzichte van voorgaand jaar hoger doordat de mobiele telefoons tegenwoordig niet onder het mobiele abonnement vallen, maar apart worden ingekocht en in twee jaar worden afgeschreven. Tevens zijn er enkele uitbreidingsinvesteringen in verband met de toename van het aantal studenten en medewerkers.</p>	<p>De afschrijvingslasten lopen de komende jaren nog op door uitbreidingsinvesteringen in het meubilair en de ict en de uitvoering van het meerjaren onderhoudsplan. In 2025 dalen de afschrijvingslasten, omdat dan enkele elementen van de eerste verbouwing zijn afgeschreven, maar op basis van het recent geactualiseerde MJOP nog niet vervangen hoeven te worden.</p>
<p>Huisvestingslasten Ten opzichte van de begroting zijn de lasten met name hoger door de schoonmaaklasten (in verband met hoge cao aanpassing) en de verbeteringen aan het buitenterrein die niet onder deze post begroot waren.</p>	<p>In 2022 waren de lasten hoog door de aanleg van het nieuwe buitenterrein en de noodzakelijke aanpassingen inzake de brandveiligheid.</p>	<p>De huisvestingslasten blijven de komende jaren naar verwachting stabiel en zijn iets lager dan in 2023, omdat daar nog de verbeteringen aan het buitenterrein in zitten.</p>
<p>Overige lasten De verschillen ten opzichte van de begroting en voorgaand jaar zijn per saldo beperkt. De lasten voor ICT en deskundigenadvies zijn hoger doordat deze deels begroot zijn onder de posten Ontwikkelkosten en Overige. De kosten voor werving zijn lager, doordat een deel is opgelost door uitbreiding van het team Marketing & Communicatie (salarislasten)</p>	<p>In aanvulling op de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting is de voorziening voor debiteuren in 2022 verhoogd in verband met de hoger en langer uitstaande vorderingen gerelateerd aan de toegenomen contractactiviteiten. Daar staat tegenover dat er meer lasten in 2023 zijn voor de roostering (inhuur deskundigen).</p>	<p>De overige lasten blijven naar verwachting redelijk stabiel. Er wordt ten opzichte van 2023 rekening gehouden met de oploop van middelen uit de Kwaliteitsgelden.</p>

RESULTAAT DEELNEMINGEN

Het resultaat van de deelneming (50% belang) Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is in 2023 redelijk vergelijkbaar met voorgaand jaar en iets beter dan begroot door een hoger aantal deelnemers, zonder dat dit heeft geleid tot noodzakelijke aanpassingen in de formatieve bezetting. Het deelnemingsresultaat is conservatief begroot.

Financiële positie in meerjarig perspectief

Kengetallen	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signalerings- waarde ondergrens
Solvabiliteit 2: (Eigen vermogen + Voorzieningen) / Balanstotaal	0,59	0,55	0,56	0,57	0,57	0,58	0,59	< 0,3
Weerstandsvermogen: Eigen vermogen / Totale baten	0,57	0,40	0,39	0,39	0,40	0,41	0,42	
Liquiditeit current ratio: Vlottende activa / Kort vreemd vermogen	1,48	1,18	1,19	1,27	1,40	1,51	1,64	< 0,75 < € 2 miljoen
Huisvestingsratio: (Huisvestingslasten + gebouwgebonden afschrijvingen) / totale lasten	0,09	0,06	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	
Rentabiliteit: Resultaat / Totale baten	0,04	-0,10	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	1 jaar
	0,05	-0,03	-0,05	0,01	0,01	0,01	0,01	2 jaar gem.
	0,05	-0,01	-0,02	-0,03	0,01	0,01	0,01	3 jaar gem.

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 2e berekening. De solvabiliteit geeft aan of op lange termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2023 0,55 en neemt de komende jaren naar verwachting toe.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt als volgt berekend: het eigen vermogen gedeeld door de totale baten. Het geeft het vermogen aan om niet-voorzien tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Het weerstandsvermogen bedraagt ultimo 2023 0,40 en neemt naar verwachting de komende jaren iets toe. In 2023 is de ratio gedaald door de gedeeltelijke terugbetaling van de achtergestelde lening aan de RVKO.

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 2023 uit op 1,19. Deze waarde is in 2023 afgenomen door de gedeeltelijke terugbetaling van de achtergestelde lening aan de RVKO. Na 2024 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 2022 is de ratio relatief hoog door de uitgaven 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 negatieve kasstroom over 2023 van € 0,8 miljoen met name veroorzaakt wordt door de aflossingen op de leningen (-/- € 1,7 miljoen) en de positieve kasstroom uit bedrijfsoperaties (+ € 0,8 miljoen), bestaande uit het saldo van baten en lasten vermeerderd met de afschrijvingen (+ € 0,5 miljoen), lagere kortlopende vorderingen (+ € 0,2 miljoen) en toegenomen personele voorzieningen ((+ € 0,1 miljoen).

Treasurybeleid

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

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

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

Het Algemeen bestuur is eindverantwoordelijk voor het treasurymanagement van de stichting. Het beleid is er op gericht een zo hoog mogelijk rendement te combineren tegen een zo laag mogelijk risico. Deze afweging wordt meegenomen in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van middelen. In de praktijk wordt, ingegeven door de huidige 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 2023 is hierop ongeveer € 0,4 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

Investerings voor de hogeschool worden gedaan op basis van een investeringsbegroting. Deze begroting wordt opgesteld op basis van de behoeften van het managementteam van Thomas More Hogeschool. Het belang van alle investeringen wordt beoordeeld. Dit betekent dat het primaire proces op kwalitatief voldoende

niveau doorgang moet kunnen vinden, ambities van het strategisch plan waar te maken en de veiligheid niet in het geding mag komen. Er is ook een meerjaren investeringsbegroting, waarin rekening wordt gehouden met uitbreidings- en vervangingsinvesteringen van meubilair, ICT-middelen etc. De investeringsbegroting bevat ook de investeringen inzake de elementen van groot onderhoud aan het pand van de hogeschool.

Profileringsfonds

In 2023 zijn er 5 studenten geweest die een beroep hebben gedaan op het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool.

	categorie A	categorie B	categorie C
Aantal ingediende aanvragen	5	n.v.t.	n.v.t.
Aantal gehonoreerde aanvragen	5	n.v.t.	n.v.t.
Uitgekeerde bedragen	€ 10.308,67	n.v.t.	n.v.t.
Gemiddelde hoogte van de vergoeding	€ 2.061,73	n.v.t.	n.v.t.
Gemiddelde duur van de vergoeding	12 mnd	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 2023 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 Zwaafthink	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	€ -	€ -	€ 177	€ -	€ 177
4	Overige kosten	€ -	€ -	€ 352	€ 1.150	€ 1.502
5	Totaal	€ -	€ -	€ 5.545	€ 1.150	€ 6.695

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 2023 of facturen die rechtstreeks door de Thomas More Hogeschool aan een leverancier van goederen of diensten zijn vergoed. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bestuurskosten en organisatiekosten. Bij bestuurskosten gaat het om kosten die direct aan de uitoefening van de bestuurstaak door de bestuurders gebonden zijn. Organisatiekosten omvatten alle kosten die voortvloeien uit de reguliere bedrijfsvoering van de organisatie. Indien kosten door twee of drie bestuurders gezamenlijk worden gemaakt worden deze in de kolom "CvB gezamenlijk" verantwoord. Daar waar de betreffende kosten betrekking hebben op meerdere personen/afdelingen, wordt enkel het collegedeel verantwoord.

Risico's en beheersing

Rapportage aanwezigheid en werking van interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het proces van risicomanagement is na de verzelfstandiging in 2014 gestart met het bepalen van de voornaamste risico's van Thomas More Hogeschool en het daarop treffen van adequate beheersmaatregelen. 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. De afgelopen jaren 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, bewustwordings-campagne, groeitraject beheersmaatregelen 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 2023 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. De hogeschool bereidt zich voor op een nieuwe accrediteringsprocedure. De uitkomsten van het onderzoek naar de studententevredenheid worden meegenomen in nieuwe doelstellingen. Voor een belangrijk deel vindt dit plaats als onderdeel van de kwaliteitsafspraken en de inzet van de middelen uit het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap.

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, verplichte regionale samenwerking (inclusief verschuiving van de financiering) en herziening van de curriculum eisen voor lerarenopleidingen kunnen direct invloed

hebben op belangrijke parameters voor de bekostiging (het studentenaantal en de verleende graden) of de inhoud van het onderwijs op de hogeschool. Ook nieuwe eisen ten aanzien van duurzaamheid kunnen leiden tot extra lasten, zoals aanpassingen aan het gebouw.

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 bij aanvang van 2021 de gebouwsituatie aanzienlijk verbeterd en de capaciteit uitgebreid. Het meerjaren onderhoudsplan is recent geactualiseerd en de jaarlijkse uitvoering wordt bewaakt.

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

Gevol 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 jaren 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. 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 incidentele Rijksbijdragen en de daarmee gefinancierde tijdelijke uitgaven.

8. Afhankelijkheid van overige inkomsten

Naast de Rijksbijdrage heeft de hogeschool inkomsten uit andere subsidieverstrekkingen. De met deze inkomsten uitgevoerde activiteiten kunnen onderdeel gaan vormen van de reguliere bedrijfsactiviteiten van Thomas More Hogeschool, terwijl het niet zeker is dat deze inkomsten structureel worden. Voor Thomas More Academie (contractactiviteiten) geldt dat er relatief veel inkomsten zijn uit post-hbo trajecten en trajecten voor mbo'ers (Level Up!). De pool aan medewerkers die aan deze opleidingen deelnemen is uiteindelijk beperkt, waardoor het risico aanwezig is dat de hiermee samenhangende omzet verder kan

terugvallen dan het niveau dat is opgenomen in deze begroting.

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 (€ 1,6 miljoen).

10. Juiste administratieve splitsing publieke en private activiteiten

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 cateringfaciliteiten voor studenten en medewerkers bijgekomen. 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 (verwachting 1 januari 2024) de opbouw van privaat eigen vermogen voor Thomas More Hogeschool in principe 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 haar zorgen over de uitvoerbaarheid van de beleidsregel geuit en samen met sector-organisaties wordt getracht hier verduidelijking en waar nodig verbetering in aan te brengen.

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 zich 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 afgesloten 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 met Hellemans Consultancy voor circa 850 schoolbesturen en ruim 6.000 schoolgebouwen. De leverancier DVEP heeft in de loop van 2023 aangegeven door financiële tegenslag het contract tussentijds (met ingang van 1 januari 2024) te beëindigen en zich terug te trekken van de Nederlandse markt. Energie voor Scholen is in overleg met DVEP over een vergoeding voor de in het collectief aangesloten collectief door DVEP voor deze tussentijdse beëindiging en heeft ENGIE bereid gevonden om het contract van DVEP over te nemen.

14. Onderwijsregio's

Met ingang van 1 januari 2024 worden verschillende subsidies (onder andere Opleiden in de School) niet

langer direct toegekend aan de onderwijsinstellingen, maar aan nieuw gevormde Onderwijsregio's. De omvang en de verdeling van de aan deze Onderwijsregio's toegekende middelen zijn onzeker. De gevolgen voor TMH zullen in 2024 zeer beperkt zijn.

15. Nationaal Groeifonds

In het kader van Leven Lang Ontwikkelen biedt het Nationaal Groeifonds wellicht mogelijkheden voor gedeeltelijke financiering van projecten. Deze mogelijkheden worden verder in kaart gebracht.

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 2023/2024 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 deeltijdprogramma volgen kunnen validatie ontvangen voor 'elders verworven competenties' indien zij reeds in het bezit zijn van een afgeronde hbo-bachelor of master en/of anders. Iedere student die zich inschrijft, moet individueel aantonen dat hij/zij tijdens de eerdere studie of op andere wijze de competenties heeft verworven waarna validatie volgt. Indien dit niet kan worden aangetoond volgt een verzaamd programma op maat.
4. Bekostiging van buitenlandse studenten	In 2023/2024 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 2023 is het collegegeld van vier 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 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, 10 juni 2024

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 J.J. Kraeima
lid

Namens het College van bestuur:

de heer A.J.M. Groot Zwaaftink
voorzitter

mevrouw D.H. van Kammen
lid

12 JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD 2023

Hierbij treft u het jaarverslag over het jaar 2023 aan van de medezeggenschapsraad (verder mr) van de Thomas More Hogeschool (verder TMH).

De mr van de TMH heeft vier plekken voor personeelsleden en vier plekken voor studentleden. Op basis van de grootte van de hogeschool is er voor gekozen de opleidingscommissie (OC) samen te voegen 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 van de mr bestaat in 2023 uit drie docenten (Annemiek Schrader, Arjen Stavenuiter en voorzitter Sander van der Harst) en een medewerker van de onderwijsondersteuning (Véronique Weima).

De studentgeleding startte in 2023 in een niet-volledige bezetting, met alleen voltijdstudenten. Omdat ongeveer de helft van de studentenpopulatie op de TMH bestaat uit deeltijdstudenten hebben we ons ten doel gesteld de helft van de studentgeleding uit deeltijdstudenten te laten bestaan (lieft ook nog een student van de reguliere deeltijd en een student van compacte deeltijd) en de andere helft uit voltijdstudenten. Dit doel was in de tweede helft van 2023 behaald.

We startten 2023 met Julia Huizenga (toenmalig derdejaars voltijdstudent) en Anouk Roctus (toenmalig tweedejaars voltijdstudent) als actieve leden en Sophie Bavelaar die als afstuderend vierdejaars voltijdstudent alleen nog als back-up fungeerde en begin 2023 ook afzwaaide. Eind januari 2023 trad Britt Meeuwenoord, eerstejaars voltijdstudent, toe tot de raad.

Per 1 september verlieten Julia Huizenga, Anouk Roctus en Britt Meeuwenoord de raad. Sharon van Santen (tweedejaars voltijdstudent) en Dewi Dijkstra (tweedejaarsstudent van de reguliere deeltijd) traden op dat moment toe tot de mr. Anne-Katrien Derksen (tweedejaarsstudent van de compacte deeltijd) deed dat in oktober 2023 en Jesse Koole (tweedejaarsstudent van de voltijd) deed dat een maand later.

In 2023 is de mr/oc negen keer zelf bij elkaar gekomen en in september hebben we een scholingsdag gehad. Er is vijf keer overleg geweest met het CvB, twee keer informeel met de directie, één keer met de Raad van Toezicht en twee keer met de vakbonden.

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 hoofdstuk 6.

We hebben in 2023 ingestemd met de onderstaande documenten. Bij een aantal documenten geven we ook een korte toelichting:

- De verschillende OER'en voor 2023-2024: de OER voor de deeltijd zonder leeruitkomsten, de OER voor de deeltijd met leeruitkomsten die in september 2023 startte en de OER voor de voltijd.
We hebben bij de OER voor de deeltijd met leeruitkomsten vooraf als voorwaarde gesteld dat er een gesprek moest plaatsvinden met het personeel over hun zorgen met betrekking tot het werken met leeruitkomsten. Daarnaast moet de examencommissie zich, door de aanwezigheid van duidelijke informatie/documenten over de werkwijze met leeruitkomsten, capabel moet voelen om de kwaliteit bij het werken met leeruitkomsten te borgen. Aan deze voorwaarden is voldaan, dus hebben we ingestemd met de OER, met uitzondering van het inzetten van een optioneel CGI als toetsvorm om een leeruitkomst aan te tonen, omdat de kaders daarvoor niet helder zijn.
- De vakantiedagenregeling voor 2024. Hierbij hebben we het voorstel afgewezen om van Keti Koti een verplichte vrije dag te maken.
- De normering taakbelasting voor 2023-2024
- De kaderbrief voor 2024. De mr heeft aan de conceptkaderbrief toe laten voegen dat er geld vrijkomt voor de klimaatbeheersing in het gebouw.

De belangrijkste thema's die bij de mr in 2023 aan bod kwamen, waren:

Roostering

Het proces van roostering verliep in 2022-2023 niet optimaal. Met de programmaleider Onderwijslogistiek zijn

in januari 2023 oorzaken en oplossingen besproken. Daarbij kwamen als oorzaken onder andere de druk op het rooster (het grote aantal lessen), specifieke wensen van vakken, het niet nakomen van afspraken ter sprake. Besproken oplossingen zijn andere onderwijsvormen (blended learning), meer spreiding over dagen, praktijkdagen en inzet collega's afstemmen op gebruik gebouw.

Het nieuwe roosterprogramma Xedule bracht in 2023 nog geen verbetering: het conceptrooster bevatte veel fouten (die wel snel werden opgelost), leverde veel knelpunten op en binnen het programma is er minder overzicht (bv. over welk vak het gaat).

Zie ook Hoofdstuk **TMH Kwaliteitsafspraken**, waar het rooster als onderdeel van de kwaliteitsafspraken is opgenomen.

Leeruitkomsten in de deeltijd

Het proces van de curriculumvernieuwing is besproken. Daarbij zijn zorgen van collega's besproken. Er werd door hen weinig ruimte gevoeld zorgen over de leeruitkomsten in het team te delen en de precieze werkwijze was voor veel collega's, ook de examencommissie, tot vlak voor de start van het nieuwe studiejaar onduidelijk. Naar aanleiding van een brief van een aantal collega's, waarin deze zorgen aan de mr zijn gemeld, heeft de mr een brief aan de directie geschreven en is er een gesprek met de bezorgde collega's geweest en later in het team. Ook heeft de mr eisen gesteld waaraan voldaan moest worden voor instemming van de raad met het werken met leeruitkomsten (zie het stukje over instemming hierboven).

Een zorg van de mr die ook geuit is, is de studeerbaarheid van het programma met de leeruitkomsten: er is alleen een overzicht van de kennistoetsen in het programma, maar niet meer van de opdrachten.

Een andere zorg die is besproken, is de tijd die collega's hebben om met leeruitkomsten te werken. In de Normering Taakbelasting zijn hiervoor uren opgenomen.

Over het algemeen worden de zorgen die de mr heeft gedeeld, serieus genomen.

Werkdruk

De werkdruk voor het personeel is onverminderd hoog. Met name rond de toetsweken zijn er pieken voor docenten: zij moeten dan veel nakijken, maar kunnen bij verslagen hier pas aan beginnen als de toetsweek is afgelopen. De toetsweek geldt als ontwikkelweek, waarin er teambijeenkomsten worden georganiseerd, maar tegelijkertijd moet het onderwijs van de beginnende periode worden voorbereid. De mr heeft begin 2023 een voorstel gedaan om de druk te spreiden: vervroeg de inleverdatum voor verslagen naar de maandag in de toetsweek en verminder de tijd die de teambijeenkomsten in de toetsweek in beslag nemen. Dit voorstel is overgenomen: zo geldt vanaf september 2023 de maandag in de toetsweek als deadline voor verslagen en de tijd voor de teambijeenkomsten is gereduceerd.

Verder was 2023 een jaar met veel veranderingen: de leeruitkomsten, een nieuw roosterprogramma, het invoeren van Canvas en het invoeren van een nieuwe huisstijl voor alle documenten. Dat heeft het werkdrukgevoel verhoogd.

Over het project 'Werkdruk/werkgeluk' was de mr aanvankelijk positief. Helaas is de samenwerking met organisatie die het project leidde, voor de mr om begrijpelijke redenen, stopgezet.

Werken met Canvas

Vanaf 2023 wordt er, als vervanger voor de portal, bij alle eerstejaarsstudenten en de afstudeergroepen in de voltijd, gewerkt met de elektronische leeromgeving Canvas. Docenten ervaren het als veel werk om alles in de nieuwe omgeving te zetten, maar er is voldoende ondersteuning. Alle documenten in Canvas moeten in een nieuwe huisstijl gezet worden. Het nut daarvan wordt door niet iedereen ingezien.

Uit eerste evaluaties onder studenten blijkt dat er behoefte is aan uniformiteit: er zit nog te veel verschil tussen cursussen, waardoor informatie soms moeilijk vindbaar is. Ook moet er veel doorgelikt worden. De mr pleit voor meer eenduidigheid.

Communicatie/informatievoorziening

Voor de mr is communicatie binnen de organisatie een aandachtspunt: die mag vaak, ondanks goede bedoelingen van de organisatie, maar ook van docenten richting studenten, duidelijker. De onduidelijkheid zit hem in soms tegenstrijdige informatie, doordat er bijvoorbeeld van een zelfde document verschillende versies rouleren (bv. van een onderwijsprogramma), informatie die is gegeven in bijvoorbeeld het rooster anders terecht komt, plannen die aangekondigd worden, maar niet doorgaan. Dit is besproken met CvB, dat er nu aandacht voor heeft.

Zichtbaarheid van de mr

Bij het MTO van 2022 kwam naar voren dat de mr zichtbaarder kan zijn voor het personeel. Ook onder studenten mocht de zichtbaarheid verbeterd worden: de deeltijdstudenten wisten voorheen bijna niet dat de mr bestaat. Hiertoe zijn stappen gezet, maar die verdienen in 2024 nog aandacht. We publiceren vaker in de nieuwsbrief voor docenten waar we mee bezig zijn en hebben via de deeltijdstudenten nu meer voelsprietten in de deeltijd. We willen nog wel in de deeltijd direct contact met de studentenraad en moeten nog een efficiënte manier vinden om aan studenten te communiceren waar we mee bezig zijn.

De mr zet steeds alle notulen na een vergadering op de portal en in Canvas. De mr zoekt voortdurend contact met de medewerkers en studenten om de stand van zaken onder medewerkers en studenten te peilen.

13 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 ziet er op 31 december 2023 als volgt uit:

Naam	Functie	Commissie/ adviseur	Datum benoeming	Einde benoeming	Herbenoembaar
Prof. dr. C. Aydin	voorzitter	remuneratie- commissie	01-01-2023	01-01-2027	nee
Mw. I.M. Bakker	lid	remuneratie- commissie	01-01-2023	01-01-2027 (beoogd 01- 01-25)	nee
Dr. J.W.M. Gregersen-Hermans	lid	adviseur onderwijskwaliteit	01-01-2023	01-01-2027	nee
Dhr. J.M.M. Dumoulin	lid	auditcommissie	01-01-2018	01-01-2024	nee
Dhr. W. Korving	lid	auditcommissie	01-01-2022	01-01-2026	ja

De werkwijze

In 2023 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). De raad van toezicht ziet bij de MR een positief kritische, open en meedenkende houding. Dat geeft een gevoel van vertrouwen en toont eigenaarschap.

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 2023

Een overzicht van de meest essentiële onderwerpen die de raad van toezicht in 2023 heeft besproken:

Studentenaantallen

De raad van toezicht heeft de instroom, doorstroom en uitstroom van studenten het hele jaar goed gevolgd. Landelijke cijfers laten een afname van het aantal hogeschool-studenten zien, voor de TMH geldt dat niet. De organisatie werkt scenario's uit voor verdere groei van het aantal studenten. De raad van toezicht ziet deze met belangstelling tegemoet. De raad is ervan overtuigd dat de kleinschaligheid ook met een groeiend aantal studenten gewaarborgd kan blijven.

Er is met name sprake van een toenemend aantal zij-instromers, de instroom van reguliere studenten is stabiel. Het is belangrijk dat deze stromen voldoende in balans zijn i.r.t. de inrichting en organisatie van het onderwijs. Mede door de toename van het aantal zij-instromers, die hun opleiding mogelijk combineren met andere werkzaamheden, wordt de vraag urgenter en actueler of onderdelen van het programma meer flexibel – bijvoorbeeld online of blended – aangeboden zouden kunnen worden. De raad van toezicht onderstreept de noodzaak om met een langetermijnvisie voor de inrichting en de organisatie van goed onderwijs te ontwikkelen.

Nieuw Strategisch Verhaal

De TMH heeft in 2023 een nieuw strategisch verhaal uitgewerkt, vanwege de nieuwe planperiode 24-28. In het nieuwe strategische verhaal staat de waarom vraag centraal: : waarom geven we het onderwijs dat we geven en welke doelen willen we ermee bereiken? De raad van toezicht heeft het belang van deze waarom-vraag onderstreept. Dit biedt een langetermijnperspectief. In de uitwerking van de strategie en de implementatie licht de focus op de middellange en korte termijn.

De raad van toezicht heeft aangegeven graag actief betrokken te willen zijn bij de totstandkoming van het strategisch verhaal. In de netwerksamenleving waarin we leven, kunnen we niet los van de samenleving, omgeving en (in)directe partners opereren. Daarom ziet de raad van toezicht graag dat ook netwerkpartners een rol hebben in de ontwikkeling van het strategisch verhaal.

Onderwijsregio's

De raad van toezicht heeft in oktober de ontwikkelingen rondom de onderwijsregio's besproken. De raad van toezicht onderkent dat de vorming hiervan onafwendbaar lijkt en stemt er daarom mee in om in deze ontwikkeling een actieve, constructieve en positieve rol te spelen. Tegelijkertijd benadrukt de raad van toezicht de waarde van het continueren van de bestaande samenwerking met partners buiten de beoogde onderwijsregio.

Cybersecurity

De raad van toezicht maakt zich zorgen over het toenemend aantal cyberaanvallen op bedrijven en instellingen. Daarom vindt de raad van toezicht het belangrijk om voldoende, duidelijke en structurele verbetermaatregelen te treffen om de school tegen dit soort aanvallen te beschermen. De raad van toezicht wil hierop ook blijven monitoren en het bestuur met advies ondersteunen. Er moet alles aan worden gedaan om de digitale veiligheid

van de organisatie te waarborgen, ook vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid en financieel perspectief.

Lectoraat

In 2023 heeft de raad van toezicht gesproken over de ontwikkeling van lectoraten. De raad van toezicht onderstreept dat het goed is om oog te hebben voor actuele vraagstukken in de samenleving, maar benadrukt tegelijkertijd het belang van een visie op de langere termijn en een proactieve opstelling. Thema's die de raad in dit verband noemt, zijn onder meer digitalisering en vernieuwingsonderwijs.

Vanwege de omvang van de TMH is het goed om, ook als het gaat om expertiseontwikkeling, verbindingen met andere partners te onderzoeken. Daarbij moet wel altijd de vraag worden gesteld wat een samenwerking toevoegt aan TMH. De raad van toezicht vraagt ook aandacht voor de rol die lectoraten kunnen spelen in het toegankelijk maken van kennis die elders wordt opgedaan.

Kwaliteitskalender 2023-2024

Om goed zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs/de onderwijsondersteuning is een kwaliteitskalender opgesteld. Doelstelling is om in elke vergadering van de raad van toezicht een thema op deze kalender te bespreken. Het is van belang de focus van de kwaliteitsagenda aan te scherpen. Het onderwerp kwaliteit komt immers ook op andere bespreekmomenten aan de orde, zoals bij de bespreking van kaderbrief, jaarplan, begroting, jaarverslag en jaarrekening. Ook de kwaliteitsafspraken uit het bestuursakkoord worden tweemaal per jaar besproken. Om te zorgen voor voldoende diepgang en focus in de bespreking van de kwaliteitsagenda, is een goede voorbereiding vereist. In 2024 evalueert de raad van toezicht het werken met de kwaliteitskalender.

Kaderbrief 2024

De raad van toezicht heeft in oktober de kaderbrief goedgekeurd onder voorbehoud van goedkeuring in de MR. De kaderbrief vormt de basis voor de begroting 2024.

Omwille van de overzichtelijkheid wordt de structuur van de kaderbrief aangepast, passend bij de structuur van het nieuwe strategisch verhaal. Een aantal documenten, waarin verwijzingen staan, wordt opgenomen als appendix.

Financiën en verslaglegging

De raad van toezicht heeft het jaarverslag 2022 en de jaarrekening 2022 met complimenten goedgekeurd, evenals de begroting voor 2024.

De financiële kwartaalrapportages zijn voor kennisgeving aangenomen.

Bij de oprichting van de THM heeft de RVKO een lening verstrekt. Bij de RVKO is de behoefte ontstaan om het private eigen vermogen weer te laten toenemen, vanwege voornamelijk activiteiten waarin de wetgeving voor primair onderwijs (nog) niet voorziet. De raad van toezicht stemde in 2023 in met een gedeeltelijke aflossing (50%) van deze lening.

Werkgeverschap

De remuneratiecommissie heeft in 2023 functioneringsgesprekken gevoerd met de leden van het college van bestuur en het algemeen bestuur. De raad heeft veel waardering voor hun werk. In de gesprekken is uitgesproken dat er een betere balans is gevonden in de kwaliteit en de omvang van de informatiestromen tussen algemeen bestuur/college van bestuur en raad van toezicht. In de interactie is het van belang voortdurend de waarom-vraag te stellen: waarom is over en weer de betreffende informatie nodig, en waarom nu.

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

In 2023 is de werving en selectie voor een nieuw lid van het algemeen bestuur van TMH/lid college van bestuur RVKO afgerond. In de werving hebben de raden van toezicht van TMH en de RVKO nauw met elkaar opgetrokken. De raad van toezicht is blij met de zorgvuldige en transparante wijze waarop het proces is verlopen. De raad heeft het volste vertrouwen in Jakolien Kraeima en kijkt uit naar een vruchtbare samenwerking. De raad van toezicht is Lia Zwaan-van Schijndel zeer erkentelijk voor de jaren dat zij zich met hart en ziel voor Thomas More Hogeschool heeft inzet.

Eigen functioneren

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

Continuïteit binnen de raad van toezicht

Op 18 december 2023 is afscheid genomen van een gewaardeerd lid van de raad van toezicht: dhr. J.M.M. Dumoulin. De raad van toezicht bedankt hem voor zijn inzet en bijdrage.

In 2023 is de wervingsprocedure voor een nieuw lid afgerond. De raad van toezicht is bijzonder blij met de keuze voor dhr. J.A.D. Van de Pavoordt. Hij is een uitstekende aanvulling op de kwaliteiten van de overige leden. De raad van toezicht heeft ingestemd met zijn benoeming per 1 januari 2024.

Zelfevaluatie

De raad van toezicht heeft zijn eigen functioneren in 2023 niet met behulp van een externe geëvalueerd, maar heeft hier wel regelmatig op gereflecteerd. De raad is van mening dat hij goed en professioneel functioneert. Wel vindt de raad het belangrijk dat om de zoveel tijd een externe meekijkt en meedenkt. Die kan namelijk een andere impuls geven aan de zelfevaluatie en verdere professionalisering van de raad van toezicht. Daarom is raad van toezicht voornemens in 2024 een studiedag over het eigen functioneren en governance te organiseren, samen met de raad van toezicht van de RVKO.

Verslag van welbevinden

De raad van toezicht wil zijn waardering uitspreken voor iedereen die het afgelopen jaar direct of indirect heeft bijgedragen aan het floreren van de Thomas More Hogeschool. Op de eerste plaats zijn dat de docenten en studenten en alle ondersteunende diensten. Ook wil de raad het algemeen bestuur/college van bestuur feliciteren met de behaalde resultaten en de gezonde samenwerking. Het nieuw aangetrokken bestuurslid zal ongetwijfeld verder bijdragen aan het toekomstbestendig maken van de organisatie. De netwerksamenleving maakt formele en informele stakeholders steeds belangrijker. Daarom wordt de 'vierde rol' van de raad van toezicht nog relevanter; het bestuur en de organisatie zijn dan ook nadrukkelijk uitgenodigd om gebruik te maken van het netwerk van de raad van toezicht.

Overzicht hoofd- en nevenfuncties leden raad van toezicht

Naam	Hoofdfunctie(s)	Nevenfunctie(s)
Prof. dr. C. Aydin	Hoogleraar Filosofie van Mens en Technieken 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 - Lid Ethische Commissie gemeente Enschede
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, 10 juni 2024

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. J. (Jakolien) Kraeima, 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 registratiernr. opleiding in CROHO	Opleiding tot Leraar Basisonderwijs/Hbo bachelor of education, 34808
Opleidingsvarianten	<ul style="list-style-type: none"> - De vierjarige voltijdopleiding voor studenten met minimaal een havo-vooropleiding of een afgeronde mbo niveau 4-opleiding. - De compacte driejarige voltijdopleiding voor studenten met een hbo-propedeuse of een vwo-vooropleiding. - De compacte tweejarige deeltijd voor studenten met een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Zijinstroom studenten maken, volgens een persoonlijk programma op maat, ook gebruik van het onderwijsaanbod van deze opleidingsvariant. - De reguliere deeltijd (vierjarig) 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 mbo'ers, veelal onderwijsassistenten, die al werkzaam zijn in het onderwijs en zich verder willen ontwikkelen, maar wellicht niet tot bachelor. Nauwe aansluiting op de reguliere deeltijd 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	<ul style="list-style-type: none"> - Edumare (nr.41570): 30 basisscholen, mw I. (Ingrid) van Doesburg, vz. CvB - De Groeiling (nr.40765): 24 basisscholen, mw A. (Atie), CvB - Laurentius Stichting (nr.40928): 27 basisscholen, dhr. K. (Klaas) Tigelaar, vz. CvB - SIKO (nr.22725): 15 basisscholen, mw. J.M.E.L. (Annet) Dries, vz. CvB - SKOP (nr.75531): 5 basisscholen, dhr. J. (Jeroen) van Tongeren, directeur-bestuurder - RVKO (nr.24597): 68 basisscholen, dhr. T. (Ton) Groot Zwaaftink, vz CvB - WSKO (nr.20671): 18 basisscholen, mw H. (Henriette) Boevé, vz. CvB - Casimirschool (nr. 95655), dhr. W. (Wouter) Groot, directeur-bestuurder - Eerste Westlandse Montessorischool Monster (nr.30835), mw M. (Maaïke) Kramer, directeur-bestuurder - TMH (nr.30VP): 1150 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	<p>Aan het Thomas More Praktijkcentrum zijn 3 lectoraten verbonden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <p>Daarnaast is het TMP verbonden aan het Radiant lectoraat 'Rekenen/wiskunde', lector dr. Ronald Keijzer (Ipabo)</p> <p>Programmaleider Samen Onderzoeken: drs. mw. J. (Jannette) Prins.</p>

<p>Samen Professionaliseren Thomas More Academie (TMA) Thomas More Leiderschapsacademie (TML)</p>	<p>Directeur TMA: mw. N. (Nyree) Schipper Manager TML: dhr. R (Robert) Mentink</p>
<p>Radiant Hogescholen</p>	<p>Thomas More Hogeschool maakt deel uit van het netwerk Radiant, bestaande uit 8 kleine hogescholen/monosectorale pabo's: Ipabo, Amsterdam; Marnix Academie, Utrecht; Driestar, Gouda; Hogeschool de Kempel, Helmond; Iselinge Hogeschool, Doetinchem; KPZ, Zwolle; VIAA, Zwolle. 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</p>

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 Zwaaftink, 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 Zwaaftink, 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
- bestuurslid Stichting Wereld op Zuid.

Mevr. D.H (Dorothee) van Kammen

Functieverbonden:

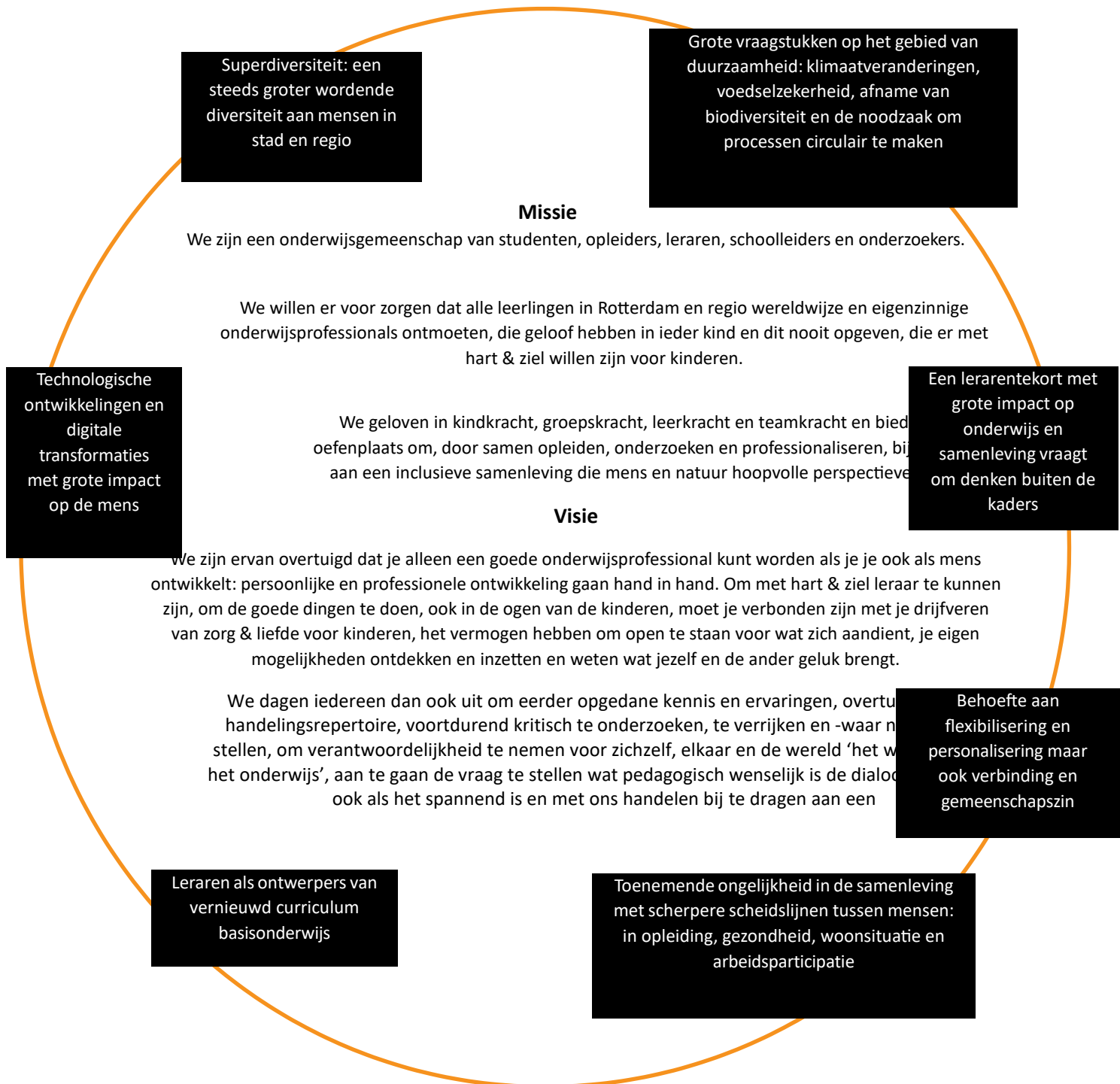
- Voorzitter Stichting Studentmentoren Rotterdam
- Voorzitter Sectorkamer Hoger Onderwijs, Rotterdam
- Lid Agendacommissie LOBO

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:

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.

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.

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.

14 JAARREKENING

Balans per 31 december 2023

(na verwerking bestemming exploitatieresultaat)

Activa			
		31 december 2023	31 december 2022
Vaste Activa			
Materiële vaste activa	1.1	5.826.064	6.091.094
Financiële vaste activa	1.2	<u>266.412</u>	<u>279.173</u>
		6.092.476	6.370.267
Vlottende activa			
Vorderingen	1.3	251.703	465.017
Liquide middelen	1.4	<u>3.714.426</u>	<u>4.506.414</u>
		3.966.129	4.971.431
TOTAAL ACTIVA		<u>10.058.605</u>	<u>11.341.698</u>
Passiva			
		31 december 2023	31 december 2022
Eigen vermogen	2.1	5.159.720	6.419.079
Voorzieningen	2.2	415.786	286.691
Langlopende schulden	2.3	1.135.794	1.281.315
Kortlopende schulden	2.4	<u>3.347.305</u>	<u>3.354.612</u>
TOTAAL PASSIVA		<u>10.058.605</u>	<u>11.341.698</u>

Staat van baten en lasten 2023

Baten		Realisatie	Begroting	Realisatie
		2023	2023	2022
Rijksbijdragen	3.1	9.063.164	8.485.594	8.505.527
Overige overheidsbijdragen en -subsidies		-	-	-
College-, cursus-, les- en examengelden	3.2	1.898.036	1.830.155	1.225.517
Baten werk in opdracht derden	3.3	915.189	792.000	876.512
Overige baten	3.4	907.343	780.280	735.940
TOTAAL BATEN		<u>12.783.732</u>	<u>11.888.029</u>	<u>11.343.497</u>
Lasten		Realisatie	Begroting	Realisatie
		2023	2023	2022
Personeelslasten	4.1	10.457.784	9.658.526	8.440.040
Afschrijvingen vaste activa	4.2	485.090	523.725	437.981
Huisvestingslasten	4.3	445.727	376.821	720.825
Overige lasten	4.4	1.380.998	1.384.581	1.307.094
TOTAAL LASTEN		<u>12.769.599</u>	<u>11.943.653</u>	<u>10.905.943</u>
Saldo baten en lasten		14.133	-55.624	437.556
Financiële baten en lasten	5	<u>-1.385.731</u>	<u>-11.000</u>	<u>-11.707</u>
RESULTAAT		-1.371.598	-66.624	425.849
Resultaat deelnemingen	7	<u>112.239</u>	<u>75.000</u>	<u>127.602</u>
TOTAAL RESULTAAT		<u>-1.259.359</u>	<u>8.376</u>	<u>553.451</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 na de verzelfstandiging vanuit Hogeschool Leiden.
Overige reserves (publiek)	-51.962	Resultaat inzake de publieke activiteiten.
Algemene reserve (privaat)	-1.153.386	Resultaat inzake de contractactiviteiten, het uitgekeerde dividend van Thomas More Leiderschapsacademie B.V., de herwaardering van de lening van de RVKO i.v.m. terugbetaling en het aandeel in de rentebaten en -lasten.
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	-12.761	Mutatie van de deelnemingswaarde.
Totaal resultaat 2023	-1.259.359	

Kasstroomoverzicht 2023

		2023	2022
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		14.133	437.556
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	485.090	437.981
- Mutaties voorzieningen	2.2	129.095	-5.536
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen	1.3	213.314	194.196
- Kortlopende schulden	2.4	<u>-7.307</u>	<u>1.047.880</u>
		820.192	1.674.521
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>		834.325	2.112.077
Ontvangen interest		153.448	967
Ontvangen dividend	1.2	125.000	90.000
Betaalde interest	5	-13.467	-12.673
Buitengewoon resultaat		<u>-</u>	<u>-</u>
		<u>264.981</u>	<u>78.293</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.099.306	2.190.370
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa	1.1	-220.060	-281.926
Desinvesterings in materiële vaste activa	1.1	-	-
Investerings in deelnemingen	1.2	<u>-</u>	<u>-</u>
		<u>- 220.060</u>	<u>-281.926</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-220.060	-281.926
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3	1.671.234	-46.233
		<u>-1.671.234</u>	<u>-46.233</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-1.671.234	-46.233
Toename / (afname) geldmiddelen			
		<u>-791.988</u>	<u>1.862.211</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:			
		<u>2023</u>	<u>2022</u>
Stand liquide middelen per 1 januari	1.4	4.506.414	2.644.203
Mutatie boekjaar liquide middelen		<u>-791.988</u>	<u>1.862.211</u>
Stand liquide middelen per 31 december	1.4	<u>3.714.426</u>	<u>4.506.414</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 voornamelijk 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, gevestigd aan de Stationssingel 80 te Rotterdam en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel met dossiernummer 59638273, 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. . Eind 2023 is € 1,625 miljoen inzake de lening terugbetaald aan de RVKO. Deze terugbetaling leidt in deze jaarrekening tot een incidentele financiële last van € 1,5 miljoen in verband met de herwaardering van de lening. Deze last is conform de stellingname van de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW ten laste van de private reserves verwerkt. 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:

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 vervalft 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	Afschrijvingstermijn in jaren	Afschrijvingspercentage per jaar	Activeringsgrens in €
Gebouwen en terreinen			
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 3,0% (2022: 2,0%). Dit percentage is in 2023 verhoogd van 2,0% naar 3,0% 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 waardeverminderingverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Als de

ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten.

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

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

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden, tegoeden bij het ministerie van Financiën onder de regeling Schatkistbankieren 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 3,0% 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 2023 een indexatie van 11,96% plaatsgevonden;
- per 1 januari 2024 zijn de pensioenen met 3,03% geïndexeerd;
- de beleidsdekkingsgraad van het ABP was per 31 december 2023 113,9%;
- overige kenmerken zijn te vinden op www.apb.nl.

De eis aan de beleidsdekkingsgraad van ABP is 126%. Op 31 maart 2024 is de beleidsdekkingsgraad van ABP 113,8%. 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 104,2% 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 3,0%) 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 3,0%) 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 opnamekans 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 baten 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-bijdragerregeling.

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 treasurywettelijkstelsel, 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 1.1 Materiële vaste activa).

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 2023			
Verkrijgingsprijs	7.153.852	1.577.561	8.731.413
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	-1.666.868	-973.451	-2.640.319
Boekwaarden	<u>5.486.984</u>	<u>604.110</u>	<u>6.091.094</u>
Mutaties			
Investerings	9.269	210.791	220.060
Desinvesterings	-	-	-
Afschrijvingen	-293.173	-191.917	-485.090
Afschrijvingen op desinvesterings	-	-	-
Mutaties gedurende de periode	<u>-283.904</u>	<u>18.875</u>	<u>-265.030</u>
Stand per 31 december 2023			
Verkrijgingsprijs	7.163.121	1.788.352	8.951.473
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	-1.960.041	-1.165.368	-3.125.409
Boekwaarden	<u>5.203.080</u>	<u>622.985</u>	<u>5.826.064</u>

Het door de stichting beheerde schoolgebouw aan de Stationsingel 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 2023	279.173
Resultaat deelnemingen	112.239
Uitgekeerd dividend	-125.000
Stand per 31 december 2023	<u>266.412</u>

1.3 Vorderingen

Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan één jaar.

	<u>31 december 2023</u>	<u>31 december 2022</u>
Debiteuren en studenten	108.413	344.930
Overige vorderingen	93.885	47.100
Overlopende activa	<u>49.405</u>	<u>72.987</u>
Totaal vorderingen	<u>251.703</u>	<u>465.017</u>
Debiteuren	152.577	371.440
Studenten	67.536	93.490
Af: voorziening oninbaarheid	-111.700	-120.000
Totaal debiteuren en studenten	<u>108.413</u>	<u>344.930</u>
Nog te factureren omzet	49.618	46.851
Te vorderen rente	44.267	-
Overige	-	<u>249</u>
Totaal overige vorderingen	<u>93.885</u>	<u>47.100</u>
Vooruitbetaalde lasten	40.990	41.693
Overige	<u>8.415</u>	<u>31.294</u>
Totaal overlopende activa	<u>49.405</u>	<u>72.987</u>

Debiteuren en studenten

Ten opzichte van voorgaand jaar zijn de facturen inzake de contractactiviteiten eerder verzonden en is hierop op balansdatum reeds een groter deel betaald.

Overige vorderingen

De overige vorderingen zijn in vergelijking met voorgaand toegenomen door de nog te ontvangen rente inzake het bij het ministerie van Financiën ondergebrachte tegoed. In 2023 is de marktrente aanzienlijk toegenomen.

Overlopende activa

De overlopende activa waren voorgaand jaar hoger vanwege een nog te ontvangen subsidiebijdrage.

1.4 Liquide middelen

	<u>31 december 2023</u>	<u>31 december 2022</u>
Kasmiddelen	-	-
Bankrekening private activiteiten	732.133	1.180.667
Bankrekening schatkistbankieren	<u>2.982.293</u>	<u>3.325.747</u>
Totaal liquide middelen	<u>3.714.426</u>	<u>4.506.414</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

2.1 Eigen vermogen

	<u>Stand per</u> <u>1-1-2022</u>	<u>Resultaat</u> <u>2022</u>	<u>Overige</u> <u>2022</u>	<u>Stand per</u> <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>279.173</u>
Totaal eigen vermogen	5.865.628	553.451	-	6.419.079

	<u>Stand per</u> <u>1-1-2023</u>	<u>Resultaat</u> <u>2023</u>	<u>Overige</u> <u>2023</u>	<u>Stand per</u> <u>31-12-2023</u>
Algemene reserve (publiek)	1.253.750	-41.250	-	1.212.500
Overige reserves (publiek)	1.383.167	-51.962	-	1.331.205
Algemene reserve (privaat)	1.802.990	-1.153.386	-	649.604
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	<u>279.173</u>	<u>-12.761</u>	-	<u>266.412</u>
Totaal eigen vermogen	6.419.079	1.259.359	-	5.159.720

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 2023 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 oorspronkelijk € 3,25 miljoen is bij verstrekking 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 2023 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. In 2023 is hierin het effect verwerkt van de herwaardering van de achtergestelde lening als gevolg van de gedeeltelijke terugbetaling.

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

<u>Personeelsvoorzieningen</u>	<u>01-01-2023</u>	<u>dotatie</u>	<u>onttrekking</u>	<u>vrijval</u>	<u>31-12-2023</u>
Duurzame inzetbaarheid	207.404	169.831	38.566		338.669
Gratificatie ambtsjubileum	79.287	8.971	11.141		77.117
Totaal personeelsvoorzieningen	<u>286.691</u>	<u>178.802</u>	<u>49.707</u>		<u>415.786</u>
Totaal voorzieningen	<u>286.691</u>	<u>178.802</u>	<u>49.707</u>		<u>415.786</u>
Onderverdeling saldo			< 1 jaar	> 1 jaar	Stand per 31-12-2023
Duurzame inzetbaarheid			38.566	300.103	338.669
Gratificatie ambtsjubileum			2.736	74.381	77.117
Totaal voorzieningen			<u>41.302</u>	<u>374.484</u>	<u>415.786</u>

Duurzame inzetbaarheid

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

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

	<u>01-01-2023</u>	<u>Herwaarde-</u> <u>ring</u>	<u>aflossing</u>	<u>31-12-2023</u>	<u>% per jaar</u>
Leningen o/g	198.576	1.525.712	1.625.000	99.288	0,000%
Waarborgsommen	19.373	-	-	19.373	0,000%
Rijksgegarandeerde leningen	1.063.367	-	46.234	1.017.133	0,510%
Totaal langlopende schulden	<u>1.281.315</u>	<u>1.525.712</u>	<u>1.671.234</u>	<u>1.135.794</u>	
Onderverdeling saldo			Looptijd	Looptijd	
			> 1 jaar	> 5 jaar	
Leningen o/g			99.288	99.288	
Waarborgsommen			19.373	19.373	
Rijksgegarandeerde leningen			<u>970.900</u>	<u>785.966</u>	
Totaal langlopende schulden			<u>1.089.561</u>	<u>904.627</u>	

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 van 2014 gewaardeerd tegen de reële waarde, in dit geval de contante waarde tegen een rentepercentage van 15% per jaar en een looptijd van 20 jaar, welke elk jaar opnieuw met één jaar wordt verlengd, waardoor deze looptijd 20 jaar blijft.

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 en is derhalve € 2.603.000 ten gunste van het publieke eigen vermogen gebracht naar aanleiding van de door de RVKO verstrekte achtergestelde lening.

Eind 2023 is een bedrag van € 1.625.000 terugbetaald aan de RVKO. Dit leidde derhalve tot een herwaardering van de lening. Voor het resterende deel van € 1.625.000 gelden nog de oorspronkelijke voorwaarden, hetgeen betekent dat deze in de balans gewaardeerd is tegen de contante waarde tegen een rentepercentage van 15% per jaar en een looptijd van 20 jaar.

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 2023 € 5.259.008, 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 2024 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 2023</u>		<u>31 december 2022</u>
Crediteuren	130.693	250.546
Belastingen en premies sociale verzekeringen	419.904	331.777
Schulden ter zake van pensioenen	107.664	103.940
Overige schulden	881.094	612.931
Overlopende passiva	<u>1.807.950</u>	<u>2.055.419</u>
Totaal kortlopende schulden	<u>3.347.305</u>	<u>3.354.612</u>
<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		
Loonheffing	415.618	324.909
Omzetbelasting	4.286	6.868
Premies sociale verzekeringen	-	-
	<u>419.904</u>	<u>331.777</u>
<i>Overige schulden</i>		
RVKO	33.832	135.053
Netto salarissen	4.755	-
Overige schulden	<u>842.507</u>	<u>477.878</u>
	<u>881.094</u>	<u>612.931</u>
<i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen collegegeld	774.074	652.975
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	6.609	263.262
Vooruitontvangen subsidies OCW overige	-	278.593
Vooruitontvangen bedragen	178.279	21.702
Vakantiegeld en -dagen	336.786	310.525
Rente lening ministerie van Financiën	2.835	2.972
Overige overlopende passiva	467.912	528.310
Vooruitontvangen subsidies overige	<u>41.455</u>	<u>-2.919</u>
	<u>1.807.950</u>	<u>2.055.419</u>

Crediteuren

In vergelijking met voorgaand jaar is nog relatief kort voor het einde van het jaar de laatste batchbetaling verwerkt, waardoor het crediteurensaldo relatief laag is.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

In vergelijking met de te betalen pensioenpremies zijn de belastingen en premies sociale verzekeringen harder toegenomen in vergelijking met voorgaand jaar. De pensioenpremies staan voor één jaar vast, terwijl de belastingen en premies sociale verzekeringen gedurende het jaar zijn gestegen door de aanzienlijke cao verhoging in het hoger onderwijs (gemiddeld +10%).

Overige schulden

De post overige schulden is in vergelijking met voorgaand jaar hoger. Enerzijds dalen de overige schulden doordat in 2023 wel voorschotfacturen inzake de ondersteuning door de RVKO (administratief, ict en bestuur) zijn verstuurd en afgerekend. De schuld aan de RVKO is direct verschuldigd en hierop rusten geen rente, verstrekte zekerheden of garanties etc. Anderzijds zijn de overige schulden toegenomen doordat het aandeel van de convenantpartners in de subsidie Opleiden in de School nog doorgestort moet worden. Dit houdt verband met het gesprek dat nog plaatsvond met de convenantpartners over de verdeling.

Vooruitontvangen collegegeld

De vooruitontvangen collegegelden zijn toegenomen door een toename van het studentenaantal, een afname van het aantal studenten waar de halveringsregeling van het wettelijk collegegeld voor geldt en een relatief groot aandeel dat het collegegeld aan de start van het collegejaar in één keer volledig betaald.

Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt

Dit betrof eind 2022 met name de OCW subsidie voor Opleiden in de School. Deze is volledig afgelopen, omdat OCW de subsidieregeling heeft aangepast en tot en met 31 december 2023 heeft afgerekend. Het restant betreft het nog te besteden deel inzake de subsidieregeling voor studieverlof (lerarenbeurzen) opgenomen.

Vooruitontvangen bedragen

Deze post is ten opzichte van voorgaand jaar toegenomen door de collegegelden voor zij-instromers die voor de gehele studieperiode (2 jaar) aan de werkgevers gefactureerd worden. Zie tevens de opmerking hierna bij Overige overlopende passiva.

Overige overlopende passiva

Dit betreft voornamelijk de vooruitgefactureerde omzet van Thomas More Academie. Voorgaand jaar was onder deze post ook de post vooruitontvangen bedragen inzake de collegegelden van zij-instromers opgenomen.

Model G. Verantwoording Regeling OCW-subsidies

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond*
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)	1240591	4 april 2022	Ja
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)	1279062-135969	19 juni 2022	Ja
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)	1279062-136664	19 juni 2022	Ja
Studieverlof 2022 (regeling lerarenbeurs)**	1279062-137242	19 juni 2022 24 januari 2023	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	1284229 OS-2020-C-004	22 november 2022	Ja
Tegemoetkoming kosten Opleidingsscholen aug-dec 2023	1352109-01 OS-2020-C-004	5 september 2023	Ja
Studieverlof 2023 (regeling lerarenbeurs)	1350768-140548	17 juli 2023	Onderhanden
* Onderhanden = De subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen Ja = De subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen Nee = De subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen			

** Op 24 januari 2023 is een gewijzigde beschikking ontvangen, waarmee de subsidie per saldo nihil is.

- 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

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 2023 circa € 375.000 (prijspeildatum 2023), waarvan € 150.000 korter dan één jaar, € 225.000 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*	270.000	1.080.000	onbekend
Elektriciteit en gas**	75.000	75.000	-
Multifunctionals (kopieer-, print- en scanapparaten)***	11.200	38.200	-
Schoonmaak	47.500	-	-
Studenteninformatiesysteem	35.000	52.500	-

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

** De leverancier (DVEP) is met ingang van 1 januari 2024 uit het contract gestapt. Het contract is overgenomen door ENGIE.

*** Dit betreft een nieuw contract met ingangsdatum 1 juni 2023 en een looptijd van 60 maanden (en aansluitend 2 maal een optie om één jaar te verlengen).

Toelichting op de staat van baten en lasten

3.1 Rijksbijdragen

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Rijksbijdrage OCW	7.749.509	7.399.381	7.547.459
Niet-normatieve Rijksbijdrage OCW	269.963	255.638	556.910
Geormerkte subsidies OCW	<u>1.045.692</u>	<u>830.575</u>	<u>401.159</u>
Totaal Rijksbijdragen	<u>9.063.164</u>	<u>8.485.594</u>	<u>8.505.527</u>

De Rijksbijdrage OCW is hoger dan begroot door een hoger dan verwachte aanpassing voor de cao loonsverhoging en door aanvullende toekenningen op basis van het Bestuursakkoord 2022. De Rijksbijdrage OCW heeft een overwegend structureel karakter. De niet volledig structurele onderdelen zijn:

- Compensatie halvering collegegeld: ongeveer € 280.000 loopt in 2024 af, maar komt collegegeld voor terug
- Bijdrage voor kennisveiligheid: circa € 45.000 tot en met 2027
- Impuls lerarenopleiding: ongeveer € 37.000 in 2023 voor het laatst
- Bestuursakkoord 2022: € 296.000 loopt eind 2031 af, maar middelen zijn in principe structureel
- Bestuursakkoord 2022 Fonds-deel: € 64.000 loopt eind 2031 af.

De niet-normatieve Rijksbijdrage OCW komt met name voort uit de corona-envelop naar aanleiding van het bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs (het overige deel betreft de afloop van een oudere OCW subsidie Extra Handen). 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 is nog in 2023 uitgevoerd en zijn een verschuiving in tijd ten opzichte van het oorspronkelijke plan. Medio 2022 is 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 steeg vanaf collegejaar 2022/2023 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. De stijging zette zich ook derhalve ook in 2023 voort. Deze subsidie heeft een structureel karakter. De baten zijn wel ongeveer € 200.000 hoger dan gebruikelijk in verband met de afwikkeling van het aan de convenantpartners door te storten deel. Hier staat tegenover dat de overige personele lasten ook eenmalig hoger zijn voor dit bedrag.

3.2 College-, cursus-, les- en examengelden

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Collegegelden sector HBO	1.898.036	1.830.155	1.225.517

De collegegelden zijn veel hoger dan 2022 door de maatregel op basis van het Nationaal Programma Onderwijs om het collegegeld in collegejaar 2021/2022 te halveren en doordat het studentenaantal toeneemt.

3.3 Baten werk in opdracht derden

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Contractonderwijs	915.189	792.000	876.512

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

3.4 Overige baten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Verhuur	172.773	150.000	154.035
Detachering personeel	264.057	200.497	183.077
Studentbijdragen	83.755	78.179	80.750
Automaat	-	800	107
Kantine	98.169	80.000	70.392
Overige	<u>288.589</u>	<u>270.804</u>	<u>247.580</u>
Totaal overige baten	<u>907.343</u>	<u>780.280</u>	<u>735.940</u>

De detacheringen betreffen eigen medewerkers die deels voor andere organisaties werken (zie ook de toelichting op transacties met verbonden partijen voor de detacheringen aan de RVKO).

In de zomer van 2021 is gestart met de exploitatie van een eigen cateringfaciliteit (Café 80). De omzet neemt mede door de stijging van het studentenaantal toe. Hierdoor zijn tevens de lasten voor catering (zie 4.4

Overige lasten) toegenomen. Onder de post Overige zijn onder andere diverse bijdragen opgenomen voor Thomas More Praktijkcentrum en de aan werkgevers van zij-instromers doorbelaste kosten voor geschiktheidsonderzoeken.

4.1 Personeelslasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Lonen en salarissen	6.283.761	6.046.492	5.337.078
Sociale lasten	966.333	762.000	672.522
Pensioenpremies	901.603	974.000	859.660
Overige personele lasten	<u>2.306.087</u>	<u>1.876.034</u>	<u>1.570.781</u>
Totaal personele lasten	<u>10.457.784</u>	<u>9.658.526</u>	<u>8.440.040</u>
<i>Overige personele lasten</i>	178.802	15.000	44.901
Dotaties personele voorzieningen			
Personeel niet in loondienst	339.677	185.000	555.512
Detacheringen convenant partners	514.997	544.479	415.709
Personele inzet partners Samen Opleiden	570.047	500.575	-
Gastdocenten	32.104	25.000	29.401
Inhuur expertise Thomas More Academie	189.298	175.000	210.596
Uitzendkrachten	72.147	100.000	73.628
Lectoraat Hogeschool Leiden	30.000	30.000	60.000
Professionalisering	238.157	170.000	178.596
Overig	198.397	130.980	93.897
Af: Uitkeringen (-/-)	<u>-57.539</u>	<u>-</u>	<u>-91.459</u>
	<u>2.306.087</u>	<u>1.876.034</u>	<u>1.570.781</u>

De salarislasten zijn ten opzichte van 2022 en de begroting gestegen doordat het team verder is uitgebreid in verband met de stijging van het studentenaantal. Tevens stijgen de salarissen door indexaties (10% medio

2023) en periodieke verhogingen in de schaal.

De dotaties aan de personele voorzieningen waren in 2023 met name hoog doordat de werkgeverslasten inzake regeling voor duurzame inzetbaarheid zijn bijgesteld (opname opslag premies etc. op het bruto salaris van de desbetreffende werknemers).

De posten inzake personeel niet in loondienst en detacheringen convenant partners zijn hoger dan begroot als gevolg van de inzet van extra in 2023 toegekende subsidies (Bestuursakkoord 2022). In een aantal gevallen kon personele inzet via inhuur en detachering gerealiseerd worden.

De personele inzet voor partners Samen Opleiden was in 2022 niet opgenomen, omdat er nog discussie bestond over de verdeling van de subsidie over de convenantpartners. Zie tevens de toelichting 3.1

Rijksbijdragen

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 2023 waren gemiddeld 83 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2022: 76). Dit betreft voor 55 fte onderwijzend personeel (2022: 52), 26 fte onderwijsondersteunend personeel (2022: 22) en 2 fte directie (2022: 2).

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2023 (2022: 0).

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 112 in 2023 (2022: 99). OP 76 (2022: 69), OOP 32 (2022: 27) en directie/bestuur 4 (2022: 3).

Wet normering topinkomens (WNT)

De Wet Normering Topinkomens (WNT) is van toepassing op Stichting Thomas More Hogeschool (verder: TMH). Het voor TMH toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 159.000. Dit is gebaseerd op het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse C.

Complexiteitspunten per criterium:	
1. Totale baten 2021	4
2. Aantal bekostigde leerlingen 1 oktober 2021	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 2023 bedragen x € 1	De heer A.J.M. Groot Zwaaftink	De heer A.J.M. Groot Zwaaftink	Mevrouw C.M.H. Zwaan- van Schijndel	Mevrouw D.H. van Kammen
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Lid Algemeen Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,1300	0,0465	0,1765	1,0000
Dienstbetrekking?	ja	nee	nee	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 17.763	€ 7.394	€ 28.064	€ 127.152
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 2.906	€ 0	€ 0	€ 21.231
<i>Subtotaal</i>	€ 20.669	€ 7.394	€ 28.064	€ 148.383
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 20.670	€ 7.394	€ 28.064	€ 159.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging	€ 20.669	€ 7.394	€ 28.064	€ 148.383
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.
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 Zwaaftink 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 2023 onder het algemeen van toepassing zijnde WNT-maximum van € 223.000.

Gegevens 2022		
bedragen x € 1	Dhr. A.J.M. Groot Zwaaftink	Mw. D.H. van Kammen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,1600	1,0000
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 21.067	€ 121.493
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 3.572	€ 21.837
<i>Subtotaal</i>	€ 24.639	€ 143.330
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 24.640	€ 154.000
Totaal bezoldiging	€ 24.639	€ 143.330

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

Gegevens 2022 (alleen de gegevens van voorgaand jaar zijn van toepassing) bedragen x € 1	Dhr. A.J.M. Groot Zwaaftink	Mw. 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 2023 bedragen x € 1	de heer C. Aydin	mw. J.W.M. Gregersen- Hermans	mw. I.M. Bakker	de heer J.M.M. Dumoulin	de heer W. Korving
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	€ 9.540	€ 6.360	€ 6.830	€ 6.360	€ 6.360
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.850	€ 15.900	€ 15.900	€ 15.900	€ 5.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Het bedrag van overschrijding en 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 2022 bedragen x € 1	de heer C. Aydin	mw. 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 functievervulling 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	€ 5.400

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.900 of minder
Niet van toepassing

1e. Topfunctionarissen met een bezoldiging van meer dan € 1.900.

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 € 1.900 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Gegevens 2023			
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	€ 201.998
	1-1-2014	Stichting Thomas More Hogeschool	€ 20.669
Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling			€ 222.667
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum.			€ 223.000
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 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 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	€ 191.358
	1-1-2014	Stichting Thomas More Hogeschool	€ 24.639
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 € 1.900 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 2023 een bezoldiging boven het individuele toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Afschrijvingen vaste activa

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Gebouwen en terreinen	293.173	326.875	314.037
Inventaris en apparatuur	191.917	196.850	123.945
Totaal afschrijvingen vaste activa	<u>485.090</u>	<u>523.725</u>	<u>437.981</u>

De afschrijvingslasten zijn hoger dan voorgaand jaar door de aanschaf van mobiele telefoons voor de medewerkers. In het verleden waren deze inbegrepen bij het abonnement, maar nu worden ze apart ingekocht en in twee jaar afgeschreven. Tevens zijn er uitbreidingsinvesteringen geweest als gevolg van de groei van het aantal studenten en medewerkers. 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. In de begroting waren op basis van het meerjaren onderhoudsplan ook onderhoudsinvesteringen opgenomen, maar die hebben niet plaatsgevonden.

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Huur	21.926	19.500	18.281
Verzekeringen	19.401	18.000	17.260
Klein onderhoud en exploitatie	49.079	56.800	66.699
Energie en water	91.849	89.471	60.577
Schoonmaakkosten	124.461	107.200	105.195
Heffingen	42.327	40.700	51.069
Tuinonderhoud	27.802	7.000	7.917
Bewaking/beveiliging	8.917	15.600	14.381
Overige huisvestingslasten	<u>59.965</u>	<u>22.550</u>	<u>379.446</u>
Totaal huisvestingslasten	<u>445.727</u>	<u>376.821</u>	<u>720.825</u>

De huur betreft met name extra opslagruimte en de huur van de gymzaal.

De energielasten zijn conform de in de begroting verwerkte inschatting gestegen. De energieleverancier diende nog een deel van de contractvolumes in te kopen tegen ongunstige tarieven. We nemen deel in een contract dat via het inkoopcollectief Energie voor Scholen is afgesloten.

De schoonmaakkosten zijn gestegen door aanzienlijke cao verhogingen die in de prijs zijn verwerkt.

De laste voor tuinonderhoud zijn hoger doordat een deel van de onder de Overige lasten begrote posten is ingezet voor de verdere verbetering van het buitenlab.

De overige huisvestingslasten zijn fors lager dan voorgaand jaar. In 2022 is het buitenterrein aangepast en zijn noodzakelijke aanpassingen inzake de brandveiligheid verricht. De post is in 2023 wel hoger dan begroot, omdat enkele kleinere interne verbouwingen zijn verricht ter verbetering van de functionaliteit van een paar ruimtes.

4.4 Overige lasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Administratie- en beheerslasten	772.390	510.016	561.572
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	31.437	31.000	44.098
Overige	577.171	843.565	701.424
Totaal overige lasten	<u>1.380.998</u>	<u>1.384.581</u>	<u>1.307.094</u>
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer - RVKO	78.837	78.269	72.794
Administratie en beheer - ICT	375.632	275.812	333.960
Accountantskosten	69.886	59.400	54.593
Reis- en verblijfkosten	-	5.000	6.736
Telefoonkosten	15.779	29.660	36.510
Deskundigenadvies	232.256	45.375	52.689
Overige	-	7.500	4.290
	<u>772.390</u>	<u>501.016</u>	<u>561.572</u>
<i>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>			
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	29.063	29.000	36.455
Examens	2.374	12.000	7.643
Diplomeringskosten	-	-	-
	<u>31.437</u>	<u>41.000</u>	<u>44.098</u>
<i>Overige</i>			
Wervingskosten	44.577	85.000	72.858
Representatiekosten	60.433	15.000	66.285
Ontwikkelkosten	-	126.000	-
Catering cursussen, koffie en thee	91.506	70.000	68.444
Excursies	106.134	85.000	106.134
Contributies	122.200	127.600	111.108
Porto	1.721	5.000	4.716
Verzekeringen	49.391	58.360	61.654
Reproductiekosten, drukwerk	17.395	36.500	49.906
Juridische ondersteuning	10.606	10.000	3.137
Dotatie aan voorziening debiteuren	-	-	90.000
Overige	<u>73.208</u>	<u>225.105</u>	<u>67.182</u>
	<u>577.171</u>	<u>843.565</u>	<u>701.424</u>

De verschillen ten opzichte van de begroting en voorgaand jaar zijn per saldo beperkt. De lasten voor ICT en deskundigenadvies zijn hoger doordat deze deels begroot zijn onder de posten Ontwikkelkosten en Overige. In 2022 is de voorziening voor debiteuren verhoogd in verband met de hoger en langer uitstaande vorderingen gerelateerd aan de toegenomen contractactiviteiten. De kosten voor werving zijn lager, doordat een deel is opgelost door uitbreiding van het team Marketing & Communicatie (salarislasten).

Toelichting accountantskosten

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

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Controle van de jaarrekening	69.886	59.400	54.593
Andere controlewerkzaamheden	-	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	<u>69.886</u>	<u>59.400</u>	<u>54.593</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). In het bedrag van 2023 is naast de reservering voor de accountantscontrole 2023 tevens € 10.486 voor de eindafrekening voor de controle van 2022 opgenomen

5. Financiële baten en lasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Rentebaten	153.448		
Herwaardering achtergestelde lening RVKO	-1.525.712	-	-
Rentelasten en bankkosten	-13.467	-11.000	-11.707
Rentelasten	<u>-1.385.731</u>	<u>-11.000</u>	<u>-11.707</u>

6. Resultaat deelnemingen

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2023	2023	2022
Aandeel in resultaat Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	112.239	75.000	127.602

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 2023	€ 23.892.057	€ 532.823
Resultaat jaar 2023	€ -3.528.444	€ 224.478
Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	nee	nee
Deelname %	n.v.t.	50%
Consolidatie ja/nee	nee	nee
Omschrijving doelstelling	Basisonderwijs	Aanbieden van opleidingen aan (aspirant) leidinggevend in het onderwijs.
Samenstelling van bestuur	A.J.M. Groot Zwaaftink (voorzitter) J.J. Kraeima	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:

- Opleidingen en cursussen € 575.776**
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.
- Verhuur van ruimte bestuursbureau € 149.825**
Thomas More Hogeschool en de RVKO hebben een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte in het pand aan de Stationsingel 80 te Rotterdam waar het bestuursbureau van de RVKO sinds maart 2016 is gevestigd. Tevens verhuurt 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.
- Ondersteuning door het bestuursbureau van de RVKO € 262.627**
Het bestuurskantoor van de RVKO verricht ondersteunende diensten (bestuur, financieel, personeel, juridisch, facilitair en ict) voor Thomas More Hogeschool. Hiertoe zijn kosten voor gemene rekening regelingen afgesloten. De desbetreffende lasten worden op basis van de werkelijke lasten doorbelast door de RVKO aan Thomas More Hogeschool op basis van de vooraf vastgestelde verdeelsleutel.
- Inzet werknemers van de RVKO t.b.v. pabo Thomas More € 412.346 en andersom € 125.839**
De RVKO belast, net als andere covenant 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.
- Financiering door middel van achtergestelde lening van € 3,25 miljoen (na aflossing € 1,625 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, maar eind 2023 is de helft van deze lening terugbetaald door Thomas More Hogeschool. 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 2023 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 2023 een bedrag van circa € 25.262 doorbelast aan deze besloten vennootschap.

Ondertekening van de jaarrekening

Rotterdam, 10 juni 2024

Stichting Thomas More Hogeschool

was getekend door (origineel ondertekende versie is in te zien bij de hogeschool):

Het College van bestuur

Het Algemeen bestuur

De Raad van toezicht

A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

C. Aydin
Voorzitter

D.H. van Kammen

J.J. Kraeima

I.M. Bakker

J.W.M. Gregersen-Hermans

W. Korving

J.A.D. van de Pavoordt

15 OVERIGE GEGEVENS

Statutaire regeling inzake bestemming resultaat

Er is geen statutaire bepaling inzake de bestemming van het resultaat.



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Thomas More Hogeschool

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel met beperking

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Thomas More Hogeschool te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel, uitgezonderd de mogelijke gevolgen van de aangelegenheid beschreven in de paragraaf ‘De basis voor ons oordeel met beperking’,

- 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 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023, in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023; en
- is de in de jaarrekening van Stichting Thomas More Hogeschool opgenomen WNT-verantwoording inzake Stichting Thomas More Hogeschool over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten opgesteld in overeenstemming met de bepalingen bij en krachtens de Wet normering topinkomens (‘WNT’) en de brief van het ministerie van BZK aan de NBA d.d. 14 februari 2023 met kenmerk 2023-0000083914.

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel met beperking

Bevindingen die hebben geleid tot ons oordeel met beperking

De beperking in ons oordeel heeft betrekking op WNT-aangelegenheden bij detachering tussen aan elkaar gelieerde stichtingen en ziet toe op de WNT-gegevens van de voorzitter en het lid algemeen bestuur zoals opgenomen in de WNT-verantwoording.

NLE00024718.1.1

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Fascinatio Boulevard 350, 3065 WB Rotterdam, Postbus 8800, 3009 AV Rotterdam

T: 088 792 00 10, F: 088 792 95 33, www.pwc.nl

‘PwC’ is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Wij zijn niet in staat geweest:

- vast te stellen of in de overige doorbelaste kosten nog bezoldigingscomponenten zijn opgenomen die aan het vervullen van de topfunctie moeten worden toegerekend, omdat de WNT wet- en regelgeving niet voorziet in een limitatieve opsomming van de componenten die tot de WNT-bezoldiging gerekend moeten worden bij detachering tussen aan elkaar gelieerde stichtingen;
- vast te stellen of de verantwoorde deeltijdfactor van de betreffende leidinggevende topfunctionarissen overeenkomt met de praktijk, onder meer omdat de WNT wet- en regelgeving niet voorziet in de wijze van toerekening van groepsbrede activiteiten aan individuele WNT-instellingen, alsmede als gevolg van het ontbreken van een vorm van tijdsregistratie.

Als gevolg hiervan zijn wij niet in staat geweest voldoende en geschikte controle-informatie te verkrijgen om vast te stellen dat de WNT-gegevens over zowel 2023 als 2022 van de hiervoor genoemde topfunctionarissen bij de WNT-instelling, inclusief een eventuele onverschuldigde betaling als gevolg van WNT-bezoldigingselementen die mogelijk in de overige doorbelaste kosten zijn begrepen, in overeenstemming zijn met de bepalingen bij en krachtens de WNT.

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, het controleprotocol WNT 2023 en de brief van het ministerie van BZK aan de NBA d.d. 14 februari 2023 met kenmerk 2023-0000083914 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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).

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 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 2023 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 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

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

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

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



Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid en is geen garantie dat een controle die overeenkomstig de controlestandaarden is uitgevoerd altijd een afwijking van materieel belang ontdekt wanneer hier sprake van is

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, 11 juni 2024
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 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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