

# JAAAR VER SLAG 2018

*Als je gelooft in je werk!*

Voorwoord . . . . .	4
Voorwoord . . . . .	5
<b>Bestuursverslag</b>	
<b>1. Algemeen . . . . .</b>	<b>6</b>
Identiteit . . . . .	7
Kerngegevens . . . . .	8
Onderwijs- en dienstenaanbod . . . . .	9
Organisatie . . . . .	11
Horizontale verantwoording . . . . .	13
Organisatieschema . . . . .	15
Jaarverslag Viaa-Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle BRIN 27VY . . . . .	16
<b>2. Strategisch beleid . . . . .</b>	<b>19</b>
Missie . . . . .	20
Van strategie naar uitvoering van ambities . . . . .	22
Strategisch Plan . . . . .	23
<b>3. Onderwijs en onderzoek . . . . .</b>	<b>24</b>
Visie . . . . .	25
Onderwijs . . . . .	26
Rendementen propedeuse en hoofdfase . . . . .	27
Academies, diverse aspecten . . . . .	32
Educatieve Academie . . . . .	33
Academie Health Care . . . . .	38
Academie Social Work & Theologie . . . . .	43
<b>4. Studenten . . . . .</b>	<b>47</b>
Wervings- en toelatingsbeleid . . . . .	48
Ontwikkeling studentenaantallen . . . . .	50
Studentendecanaat . . . . .	53
Handicap en studie . . . . .	54
Rechtsbescherming studenten . . . . .	55
Financiële ondersteuning . . . . .	56
Studentenpastoraat . . . . .	57
Alumni . . . . .	58
Tot slot . . . . .	59
<b>5. Personeel . . . . .</b>	<b>60</b>
Personeelsbeleid . . . . .	61
Personeelsbestand: 2018 in cijfers . . . . .	62
Arbobeleid . . . . .	66
Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden . . . . .	67
Professionalisering, scholing en promotietrajecten . . . . .	68
Rechtsbescherming medewerkers . . . . .	69
<b>6. Kwaliteitszorg . . . . .</b>	<b>70</b>
Inleiding . . . . .	71
Onderwijskwaliteit . . . . .	72
Kwaliteit lectoraten . . . . .	76
Tot slot . . . . .	77

7. Internationalisering . . . . .	<b>78</b>
Beleid . . . . .	79
Academies: uitwisseling en beurzen . . . . .	81
8. Materiële voorzieningen . . . . .	<b>84</b>
Inleiding . . . . .	85
Huisvestingsbeleid . . . . .	86
Veiligheidsbeleid . . . . .	87
Mediatheek . . . . .	88
ICT-beleid . . . . .	90
9. Financiën . . . . .	<b>91</b>
Inleiding . . . . .	92
Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem . . . . .	96
Risicomanagement . . . . .	97
Treasurymanagement en vastgoedbeleid . . . . .	98
Bezoldigingsbeleid . . . . .	99

## **Verslag Raad van Toezicht**

10. Verslag van de Raad van Toezicht . . . . .	<b>100</b>
Algemeen . . . . .	101
Activiteiten en thema's/onderwerpen . . . . .	102
Verslag van de Auditcommissie . . . . .	104
Verslag van de Remuneratiecommissie . . . . .	105
Samenstelling . . . . .	106
Bezoldiging . . . . .	107
Terugblik . . . . .	108

## **Jaarrekening**

11. Jaarrekening 2018 . . . . .	<b>109</b>
Balans . . . . .	110
Staat van baten en lasten . . . . .	111
Kasstroomoverzicht . . . . .	112
Grondslagen voor waardering activa en passiva . . . . .	113
Grondslagen voor bepaling van het resultaat . . . . .	119
Toelichting behorende tot de balans . . . . .	122
Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten . . . . .	127
Model E: verbonden partijen . . . . .	132
Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders model WNT . . . . .	133
Ondertekening . . . . .	135

## **Overige gegevens**

12. Overige gegevens . . . . .	<b>136</b>
Overige gegevens . . . . .	137
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant . . . . .	138
13. Bijlagen . . . . .	<b>141</b>
Bijlage 1 Gebruikte afkortingen . . . . .	142
14. Colofon . . . . .	<b>143</b>



# Voorwoord

---

Jacob

10:00 uur    Face-to-Face  
11:30 uur    Mobile reminder  
13:00 uur    Via Agenda

# Voorwoord

---

Hogeschool Viaa is een dynamische hogeschool. We profileren ons als centrum van kennis dat vanuit kwaliteit betrokken is op zijn omgeving en vanuit die betrokkenheid een actieve bijdrage levert aan de uitwisseling van kennis en ontwikkeling van professionals. De vormgeving van praktijkgericht onderzoek en advies kan richting geven bij vraagstukken die spelen in de verschillende beroepspraktijken. We mogen ons daarbij geleid weten door ons geloof in God. Als medewerkers, bestuurders en toezichthouders van Hogeschool Viaa geloven wij dat Jezus Christus ons de weg wijst naar de Bron van Levend Water, naar God. Bij wie drinkt van deze Bron, welt bezieling op van binnenuit. Vanuit die bezieling doen wij ons werk.

Vanwege onze identiteit willen we onze studenten breed vormen. Daarbij gaat het om de hele mens: hart, hoofd en handen. Viaa wil een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van talenten. Wij bieden onze studenten en cursisten tijdens hun studie daarbij meer aan dan kennis en professionele vaardigheden. Op basis van een brede maatschappijoriëntatie zetten we sterk in op de persoonlijke begeleiding en attitudeontwikkeling. Persoonlijk contact met onze studenten is hiervoor erg belangrijk: zij worden door ons gekend en gezien. We zijn dankbaar dat die kwaliteit van Hogeschool Viaa door studenten en werkveld wordt gewaardeerd en tot hoge rankings leidt.

In 2018 maakte Hogeschool Viaa weer mooie stappen. De instroom kwam uit boven onze streefdoelen. In vergelijking met de landelijk hogere instroom konden wij nog net iets meer studenten verwelkomen. Daar zijn we heel blij mee, omdat we het vorige jaar duidelijk onder dat gemiddelde zaten. In 2018 werd ook ons prachtig gerenoveerd gebouw opgeleverd, waarbij een grote stap in duurzaamheid, of beter gezegd rentmeesterschap gezet kon worden. We zijn door de renovatie van het gebouw van energielabel G naar energielabel A/A+ gegaan. Of het A+ wordt weten we pas wanneer de WKO-installatie volledig in bedrijf is. Dan zal er opnieuw gemeten worden. De uitstraling van het gebouw past nu bij wat we willen zijn: een moderne hogeschool, transparant, met het gezicht naar buiten.

Een ander mooi resultaat in 2018 betreft, zoals hierboven al aangegeven, de kwalificatie van onze opleidingen. In de Keuzegids en bij Elsevier kwamen onze opleidingen goed uit de verf. Al onze opleidingen in de Keuzegids 2018/2019 staan op de plaatsen 1, 2 of 3. De opleiding Verpleegkunde (HBO-V) van Hogeschool Viaa is volgens de Keuzegids Hoger Onderwijs voor het zesde jaar op rij de beste opleiding van Nederland en heeft het predicaat 'Topopleiding'. Met die beoordelingen zijn we blij en het stemt ons tot dankbaarheid. Het behalen van die scores is niet een doel op zich, want het gaat er om dat we studenten vanuit onze identiteit zo goed als mogelijk willen toerusten voor hun start in het beroep waarvoor ze gestudeerd hebben en/of voor verdere studie.

In 2018 hebben we het praktijkgerichte onderzoek in onze hogeschool geherstructureerd. Het praktijkgerichte onderzoek is gepositioneerd gebleven in de academies, dicht bij de opleidingen. Wel zijn doelen geformuleerd waarop de drie lectoraten samenwerken. Dat is voor de komende tijd het interprofessioneel werken met Jeugd. Tevens zijn de werkprocessen rond onderzoek gestroomlijnd en geüniformeerd voor de verschillende lectoraten. Deze aanpassing in ons onderzoek ging gepaard met een groot draagvlak onder de docent-onderzoekers en lectoren. Het praktijkgerichte onderzoek in de verschillende academies werpt z'n vruchten af, voor zowel het onderwijs als voor het werkveld. Viaa levert met het onderzoek een actieve bijdrage aan de actuele maatschappelijke vraagstukken, werken in ketens, aandacht voor jeugd, discussies over palliatieve zorg en voltijd leven en de vormgeving van onderwijs aan kinderen.

Ten slotte willen we vermelden dat er een addendum Strategisch Plan is vastgesteld in verband met het Sectorplan/kwaliteitscriteria. Daarvoor is een interactief proces opgezet dat geleid heeft tot duidelijke doelen en soms ook heel concrete ideeën en adviezen, die zijn verwerkt in het plan. Onderdeel van het plan is de verdere renovatie van ons gebouw, in lijn met de zogenaamde voorinvesteringen. Na buiten is in de komende jaren de binnenkant aan de beurt. Er is al een interieurplan gereed, waarin de input van medewerkers en studenten is verwerkt.

Hogeschool Viaa legt met dit jaarverslag en de bijbehorende jaarrekening verantwoording af over het gevoerde beleid in 2018. Daarnaast verschaffen we inzicht in de resultaten die we bereikt hebben. De jaarverslagen over 2018 van de Raad van Toezicht en van de niet bekostigde instelling Viaa-Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle (27VY) zijn als separate onderdelen opgenomen in het voorliggende verslag.

Namens het College van Bestuur van Hogeschool Viaa,

A.R. (Robertha) Langenberg-Klok MScN, bestuurder a.i.  
Drs. J.D. (Jacob) Schaap MPM, voorzitter



# Algemeen

---

# Identiteit

---

## Identiteit

Stichting Hogeschool Viaa is een hogeschool met een uitgesproken karakter. Dat komt niet alleen doordat we grote waarde hechten aan kwalitatief goed onderwijs, advies en onderzoek. Op Hogeschool Viaa leven en werken we vanuit de Bijbel, die we erkennen als het betrouwbare en geïnspireerde Woord van God. Dit betekent dat we als medewerkers en studenten in onze omgang en begeleiding als christen willen leven en werken in navolging van Jezus Christus. Jezus' liefde is voor ons de inspiratie voor ons handelen. Onze slogan is dan ook: 'Als je gelooft in je werk!'

Hogeschool Viaa is een instelling voor hoger onderwijs die functioneert als een centrum van kennis en kennisontwikkeling. In de opleidingen die Hogeschool Viaa biedt, staat een duidelijke christelijke visie op mens en samenleving centraal. Van medewerkers van Hogeschool Viaa wordt verwacht dat ze actief lid zijn van een geloofsgemeenschap die de Bijbel erkent als het betrouwbare en geïnspireerde Woord van God, zoals dat verwoord is in het gereformeerd belijden en die de Apostolische geloofsbelijdenis beschouwt als een betrouwbare samenvatting van het christelijk geloof.

Aan de hogeschool studeren voornamelijk christelijke studenten, afkomstig uit de verschillende gereformeerde, reformatorische, protestantse kerken en evangelische groeperingen. Vele studenten kiezen voor Hogeschool Viaa vanwege het op de Bijbel gefundeerde onderwijs. Daarnaast zijn heel belangrijke redenen om voor Hogeschool Viaa te kiezen: de al jarenlang goede kwaliteit, goede studierementen en de ervaren persoonlijke betrokkenheid (bijvoorbeeld via de studiebegeleiding). Sinds 1998 richt de hogeschool zich in haar werving van studenten actief en nadrukkelijk op de genoemde doelgroepen.

Omdat Hogeschool Viaa een centrum van kennis wil zijn en daarmee een bijdrage wil leveren aan de samenleving vindt er ook gedegen praktijkgericht onderzoek plaats. Basis van de onderzoeken die Hogeschool Viaa uitvoert zijn vraagstukken uit de beroepspraktijk, op het gebied van onderwijs, zorg (verpleegkunde), welzijn, theologie en kerk. De opbrengsten van deze onderzoeken zijn van toegevoegde waarde voor het beroepenveld en leveren nieuwe inzichten op voor het vormgeven van het onderwijs aan Hogeschool Viaa. Samenhangend met opleiding en onderzoek biedt Hogeschool Viaa ook kennisdienstverlening (waaronder advisering) op dezelfde terreinen.

# Kerngegevens

---

## Kerngegevens

BRIN-nummer	22HH
Bevoegd-gezagnummer	30205
Naam instelling	Hogeschool Viaa
Adres	Weth. Alferinkweg 2, 8012 BZ Zwolle
Telefoonnummer	038 - 425 55 42
E-mail	info@viaa.nl
Website	www.viaa.nl
Naam contactpersoon	H. Veenstra
Telefoonnummer contactpersoon	038 - 202 46 64
E-mail contactpersoon	h.veenstra@viaa.nl

# Onderwijs- en dienstenaanbod

---

## Opleidingen

De hogeschool kent de volgende bachelor- en masteropleidingen:

- de hogere beroepsopleiding tot verpleegkundige (hbo-v), voltijd, versnelde (en verkorte) voltijd, deeltijd en voltijd-duaal;
- de opleiding tot leraar basisonderwijs (pabo), voltijd, deeltijd, de variant 'Opleiden in de school' en sinds 1 september 2010 ook de Universitaire pabo;
- de hogere, sociaal agogische opleidingen: waaronder vallen:
  - Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD), voltijd en deeltijd (laatste instroom: 2016/2017);
  - Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), voltijd en deeltijd (laatste instroom: 2016/2017);
  - De opleidingen MWD en SPH vormen sinds 1 september 2017 één bacheloropleiding Social Work.
- de opleiding Godsdienst-Pastoraal Werk (GPW), voltijd en deeltijd;
- de (niet-bekostigde) deeltijdopleiding bachelor Godsdienstleraar. Bij deze opleiding wordt samengewerkt met de Theologische Universiteiten van Kampen en Apeldoorn;
- de Associate Degree Pedagogisch Professional Kind en Educatie, in samenwerking met de Katholieke Pabo Zwolle en ROC Landstede (KPZ is penvoerder);
- de Master Educational Leadership (MEL) in samenwerking met Penta Nova;
- de Master Leren en Innoveren (MLI) in samenwerking met Driestar Educatief en de Christelijke Hogeschool Ede;
- de Master Interprofessioneel werken met jeugd, in samenwerking met de KPZ, vanaf september 2019;
- de Master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie (penvoerder KPZ).

## Lectoraten

Aan Hogeschool Viaa zijn (binnen de academies) drie lectoraten verbonden, met de daarbij horende kenniskringen:

- het lectoraat Samenlevingsvraagstukken. Het lectoraat functioneert sinds 2008 als Centrum voor Samenlevingsvraagstukken (Academie Social Work & Theologie, start 2002);
- het lectoraat Vormend Onderwijs (Educatieve Academie, tot aug 2018), vanaf september 2018 het lectoraat Goede onderwijspraktijken (Educatieve Academie);
- het lectoraat Zorg & Zingeving (Academie Health Care, start 2009).

De lectoraten werken binnen de hogeschool samen op het terrein van interprofessioneel werken met jeugd. Daarnaast wordt samengewerkt met de lectoraten van de hogescholen in Ede en Gouda, met lectoraten van andere hogescholen of met afdelingen van universiteiten op gemeenschappelijke thema's. Hogeschool Viaa participeert in het lectoraat Educational Leadership van Penta Nova, het samenwerkingsverband van de hogescholen InHolland, de Marnix Academie, Driestar Educatief, de Christelijke Hogeschool Ede en Hogeschool Leiden. Hogeschool Viaa is mede-initiatiefnemer van en participant in de Coöperatie Radiant. In de onderzoeksagenda Radiant is Persoonlijk Meesterschap de rode draad.

## Kennisdienstverlening

De adviesdienstverlening bij Hogeschool Viaa heeft het karakter van kennisdienstverlening, voornamelijk via opleiding en onderzoek. Daarmee is de adviesdienstverlening ingebed in het werk van opleidingen en lectoraten. De wisselwerking tussen de hogeschool en de praktijk is niet alleen van belang voor stages, ook komen zo praktijkproblemen boven water die onderzocht kunnen worden. Daarmee draagt Viaa met nieuwe kennis bij aan de verbetering van de beroepspraktijk en stroomt deze nieuwe kennis naar de opleidingen. Die wisselwerking wordt nadrukkelijk beoogd.

Voor het onderwijsveld verzorgt de adviesdienstverlening cursussen, begeleiding van leerkrachten en teams van scholen, interim-management en begeleiding van Professional Development Schoolprojecten. Trainingen, scholing en advisering op de terreinen van zorg, welzijn, theologie en kerk worden ook verzorgd. Voorbeelden daarvan zijn de opleiding Praktijkondersteuner huisartsenpraktijk en de cursus Ouderenzorg, trainingen op het vlak van zingeving, en training met betrekking tot indiceren in de wijk. Op het vlak van het Social Work wordt dat ook gedaan vanuit de Werkplaats Sociaal Domein.

## Stichting Viaa-Gereformeerde Hogeschool werd Stichting Hogeschool Viaa

De hogeschool gaat uit van de Stichting Viaa-Gereformeerde Hogeschool, kortweg Hogeschool Viaa genoemd, statutair gevestigd te Zwolle (**Brinnr. 22HH**). De statuten zijn in december 2018 aangepast, namelijk aan de naam Hogeschool Viaa.

In 2012 is in overleg met het Ministerie van OCW en de Dienst Uitvoering Onderwijs de naam van de instelling – van waaruit de niet-bekostigde Godsdienstlerarenopleiding (dt) wordt aangeboden – gewijzigd in 'Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle' (**Brinnr. 27VY**). Sinds 2014 heet deze instelling *Viaa-Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle*. De besturing van deze instelling vindt plaats vanuit de Stichting Viaa-Gereformeerde Hogeschool, sinds december 2018 Stichting Hogeschool Viaa geheten.

Aan het eind van dit hoofdstuk is het jaarverslag opgenomen van instelling 27VY.

De scheiding tussen publiek en privaat is duidelijk in administratieve zin en naar onze overtuiging voldoende gewaarborgd. Dit is in nauwe afstemming met de 'huis' accountant geregeld. De 'private' activiteiten betreffen voornamelijk advies, onderzoek en scholingsdiensten voor de werkvelden waarvoor Hogeschool Viaa opleidt. Daarbij is er steeds een relatie met opleiding en onderzoek in de verschillende academies. In hoofdstuk 3, Onderwijs en onderzoek, is daarover inhoudelijk meer informatie te vinden.

# Organisatie

---

## College van Bestuur

De Stichting Hogeschool Viaa wordt bestuurd door het College van Bestuur als bedoeld in artikel 10.2, eerste lid van de WHW, onder toezicht van de Raad van Toezicht. Het CvB is belast met de voorbereiding, vaststelling, uitvoering en evaluatie van het beleid van de hogeschool en de dagelijkse leiding over de organisatie en de medewerkers. De taken en bevoegdheden van het CvB zijn vastgelegd in de statuten van de Stichting en nader uitgewerkt in het Bestuur- en beheersreglement (overeenkomstig de Branchecode goed bestuur hogescholen, 2013). Deze is laatstelijk gewijzigd in oktober 2015, onder andere vanwege de invoering van de nieuwe naam Hogeschool Viaa.

De heer drs. J.D. Schaap MPM is sinds 1 oktober 2003 voorzitter van het College van Bestuur. Nevenactiviteiten: lid bestuurscommissie Arbeidsvoorwaarden van de Vereniging Hogescholen (tot maart 2018), lid bestuur Zestor (tot maart 2018) en lid bestuur ROC Menso Alting Zwolle. Daarnaast maakt de voorzitter CvB deel uit van het bestuur van de Coöperatie Radiant, het bestuur van het Praktijkcentrum voor Theologie, het bestuur van Penta Nova en de Zwolse8, een samenwerkingsgroep van Zwolse mbo- en hbo-instellingen. Dhr Schaap was met ingang van 4 januari 2018 met ziekteverlof. Vanaf september 2018 werkt hij 50%.

Als interim-bestuurder is benoemd met ingang van 5 januari, mevr. A. R. Langenberg-Klok (MScN). Vanaf 5 januari was zij voor 45% bestuurder a.i. en vanaf 1 juli voor 35%, naast haar taak als directeur Academie Health Care.

Nevenactiviteiten: lid van de raad van commissarissen Omega Groep B.V. Zwolle. Daarnaast maakt mevrouw Langenberg deel uit van het bestuur van de Regiocampus Meppel, het bestuur van het Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde, en is betrokken bij het Health Innovation Park te Zwolle.

## Beleidsoverleg

Maandelijks wordt een uitgebreid Beleidsoverleg (BO) gehouden: het overleg van het CvB met de directeuren van de academies (opleiding, onderzoek en advies) en de managers van de centrale diensten. Het Beleidsoverleg heeft als taak om onder verantwoordelijkheid van het CvB het beleid van Hogeschool Viaa mede te initiëren, voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren. Binnen het Beleidsoverleg worden ook de beleidsplannen van de verschillende afdelingen besproken en op elkaar afgestemd. De leden van het Beleidsoverleg adviseren het CvB over het te voeren beleid. Vanzelfsprekend zijn in principe alle beleidspunten die in de vergaderingen van de RvT of de MR aan de orde komen, ook in het Beleidsoverleg besproken en van advies voorzien. Naast de uitgebreidere beleidsbijeenkomsten wordt wekelijks meer coördinerend de voortgang besproken, worden nieuwe ontwikkelingen doorgenomen en initiatieven voorgesteld.

## Medezeggenschap

De hogeschool kent een centrale Medezeggenschapsraad. Het CvB overlegt regelmatig met de MR over zowel beleidsonderwerpen waarover de MR advies- of instemmingsrecht heeft als over zaken die door de MR worden ingebracht.

In april en oktober 2018 hebben de halfjaarlijkse vergaderingen plaatsgevonden van de Medezeggenschapsraad, de Raad van Toezicht en het College van Bestuur.

Op 13 april 2017 heeft de RvT gesproken met de leden van de MR over het functioneren van het CvB, in afwezigheid van het CvB, met name over de vervanging van de voorzitter. Tevens is de instroom besproken en is er aandacht geweest voor het op te stellen plan van eisen Interieur vernieuwing.

Op 13 oktober hebben de RvT en de MR in een gezamenlijke vergadering uitvoerig stilgestaan bij het concept Addendum Strategisch Plan (sectorplan; kwaliteitscriteria). Tevens is de waarneming CvB besproken.

Aan de hand van kwartaalrapportages (en overigens ook via mondelinge rapportages) krijgen de leden van de MR, het Beleidsoverleg en de Raad van Toezicht inzicht in de actuele stand van zaken met betrekking tot de financiën, de voortgang renovatie, hoofdlijnen en proces begroting 2019.

Evenals in vorige jaren hebben leden van het Beleidsoverleg en de MR in 2017 in een meer informele setting gesproken over interne en externe ontwikkelingen met betrekking tot de hogeschool. Onder andere werd gesproken over het plan van aanpak sectorplan, het concept addendum. Ook zijn een aantal aspecten van het professionaliseringsbeleid aan de orde geweest.

In 2018 heeft de MR geadviseerd over of ingestemd met de volgende beleidszaken, die veelal ook bij de Raad van Toezicht aan de orde zijn geweest.

Instemming werd gegeven aan:

- naamswijziging van Stichting Viaa Gereformeerde Hogeschool naar Stichting Hogeschool Viaa

- Plan van Aanpak en Addendum Strategisch Plan i.v.m. Sectorplan/kwaliteitscriteria
- begroting 2019
- meerjarenbegroting 2018-2021
- kader en format OER 2018-2019
- afschaffen procedure Numerus Fixus HBO-V
- benoeming plaatsvervangend lid Geschillen Commissie
- wijziging Klokkenluidersreglement
- hoofdlijnen begroting 2019
- aanpassingen Studentenstatuut 2018-2019
- wijziging HR-gesprekken cyclus
- wijziging Bestuurs- en Beheersreglement en MR-reglement
- drie functieprofielen
- privacyreglement
- sluiting tijdens vakanties in studiejaar 2018-2019
- raamovereenkomst Campus Kind en Educatie
- facilitering SMR

Positief advies werd gegeven aan:

- verzuimprotocol
- studiekeuzecheck
- beleidsplan Internationalisering
- begroting 2019
- ontwikkeling Master Interprofessioneel werken met Jeugd

Besproken:

- Onderzoek Lectoraten
- ontwikkelingen Campus Kind & Educatie
- kwartaalrapportages, controllersrapporten en jaarverslag
- Wet Studievoorschot en instemmingsrecht Hoofdlijnen begroting
- rapportage renovatie huisvesting
- website Hogeschool Viaa
- reglement Opleidingscommissie nieuwe stijl
- procuratieregeling
- generatiepact
- Kiezen op Maat
- raamovereenkomst Universiteit voor Humanistiek
- vervanging voorzitter CvB
- scenario's instroom in relatie tot meerjarenbegroting
- professionaliseringsbeleid
- lectoraat Educatieve Academie: op weg naar Lectoraat Goede Onderwijspraktijken
- studiedag Identiteit okt 2018
- facilitering SMR
- evaluatie Bruisweek
- beleidsrapport onderzoeksfunctie Viaa
- fysio dicht bij de werkplek
- jaarverslag en jaarrekening 2017
- procedure DAM gelden
- duurzame inzetbaarheid

# Horizontale verantwoording

---

## Interactie met onze interne en externe omgeving

Hogeschool Viaa hecht groot belang aan goede interactie met haar omgeving. Beroepsopleiding vergt een goede dialoog met diverse betrokkenen. Daarbij hoort verantwoording aan die betrokkenen. Bij het ontwikkelen van beleid en de koers van (een onderdeel van) de hogeschool worden stakeholders/belanghebbenden (studenten, personeel, werkveld, overheid) betrokken. Zo zijn bij de ontwikkeling van het Strategisch Plan 2017-2020, naast medewerkers en leden van de MR en de RvT, ook vertegenwoordigers van toeleverende scholen, stage-instellingen (werkveld) en (oud-)studenten betrokken. Resultaten van de gesprekken zijn verwerkt in het Strategisch Plan 2017-2020. Ten behoeve van het Strategisch Plan is een uitvoerige interne en externe strategische analyse uitgevoerd, door werkgroepen bestaande uit een aantal medewerkers, onder begeleiding van adviesbureau Birch consultants. Deze hebben interne en externe bronnen geraadpleegd. Die analyses zijn weer voorgelegd aan een stuurgroep, en nadien gedeeld met de diverse gremia in de hogeschool. In dat kader zijn diverse strategische opties en scenario's benoemd en ontwikkeld. Het definitieve Strategisch Plan 2017-2020 is in 2017 vastgesteld. In 2018 is het Addendum Strategisch Plan in het kader van het sectorplan ontwikkeld, met vele stakeholders besproken en na de gebruikelijke besluitvormingsroute vastgesteld.

Een hogeschool functioneert niet op zichzelf, maar verricht haar taken in netwerken van werkveld, collega-instellingen, toeleverend onderwijs etc. Dat geldt voor de hogeschool in het algemeen, maar ook voor het werk van academies in het bijzonder. Dat betekent dat er naast horizontale verantwoording op hogeschoolniveau ook sprake is van meer specifieke verantwoording naar werkveld, personeel, studenten, toeleverende scholen binnen academies, als het gaat om opleiding, onderzoek en adviesdienstverlening. Dat uit zich onder andere in overleg binnen de zogenaamde werkveldcommissies en opleidingscommissies. In 2015 is het beleid Horizontale Dialoog geformaliseerd, als gevolg van de Governance afspraken in het hbo. Daarover volgt hieronder inhoudelijke duiding.

## Examencommissies

Binnen Hogeschool Viaa is op alle lagen van de organisatie duidelijk wat de taak van de examencommissies is, namelijk het borgen van de kwaliteit van de toetsen en het eindniveau van de opleiding. We willen dat de samenleving blindelings kan vertrouwen op de waarde van het diploma dat wordt afgegeven. De examencommissie zorgt voor bewaking van onder andere de processen die nodig zijn om de vereiste garantie te kunnen geven. De examencommissies worden ondersteund door een ambtelijk secretaris. Deze functionaris is werkzaam voor de drie commissies en heeft de rol van bruggenbouwer. Als juriste bewaakt zij mede het voldoen aan de wet- en regelgeving en de correcte toepassing ervan.

Binnen de hogeschool wordt eenzelfde format voor de Onderwijs- en Examenregelingen van de opleidingen gehanteerd. Dit bevordert opleiding overstijgende informatie-uitwisseling van examencommissies en een uniforme werkwijze van deze commissies. Het tweemaandelijks centraal overleg tussen de drie examencommissies en de opleidingsdirecteuren binnen de hogeschool zorgt ervoor dat werkwijzen en interpretatie van wet- en regelgeving op elkaar afgestemd worden. In dat overleg worden alle wijzigingen die jaarlijks opkomen en nieuw zijn, besproken, verwerkt tot adviezen en voorgelegd aan het CvB ter besluitvorming indien vereist. De werkwijze van de verschillende examencommissies is vastgelegd in het Huishoudelijk Reglement Examencommissies (2017). Hierin zijn praktische zaken geregeld als samenstelling, taken en bevoegdheden van de examencommissie. Aan alle examencommissies is een extern lid (een lid dat niet afkomstig is uit de opleiding) toegevoegd. De examencommissies van Social Work & Theologie heeft daarnaast de afspraak gemaakt met Hogeschool Windesheim dat tweemaal per studiejaar elkaars vergaderingen bezocht worden. Ook wordt er een eindniveau-audit uitgevoerd.

Er is een profiel vastgesteld voor examinatoren. Het beleid is ingezet om ervoor te zorgen dat alle examinatoren in 2018/2019 BKE geschoold zijn. Prioriteit ligt bij de verdere vergroting van de toetsdeskundigheid. De leden van de toetscommissies en de voorzitters van de examencommissies hebben inmiddels de SKE-training gevolgd. De samenwerking met de toetscommissies is van groot belang en wordt gestimuleerd en onderhouden. Deze samenwerking uit zich in kalibreersessies en het overleggen van elkaars jaarverslagen. Van elke examencommissie is een collega lid van een toetscommissie via een linking-pinconstructie. Ten slotte functioneert het hogeschoolbrede platform voor toetscommissies.

Daarnaast is een Leidraad voor Toetsing en Examinering vastgesteld die verdere processen, overleggen en audits binnen de hogeschool reguleert. De examen- en toetscommissies hebben zich aan deze Leidraad gecommitteerd. Ook daarmee is meer uniformiteit gegarandeerd in de uitvoering van de taken van de examencommissies.

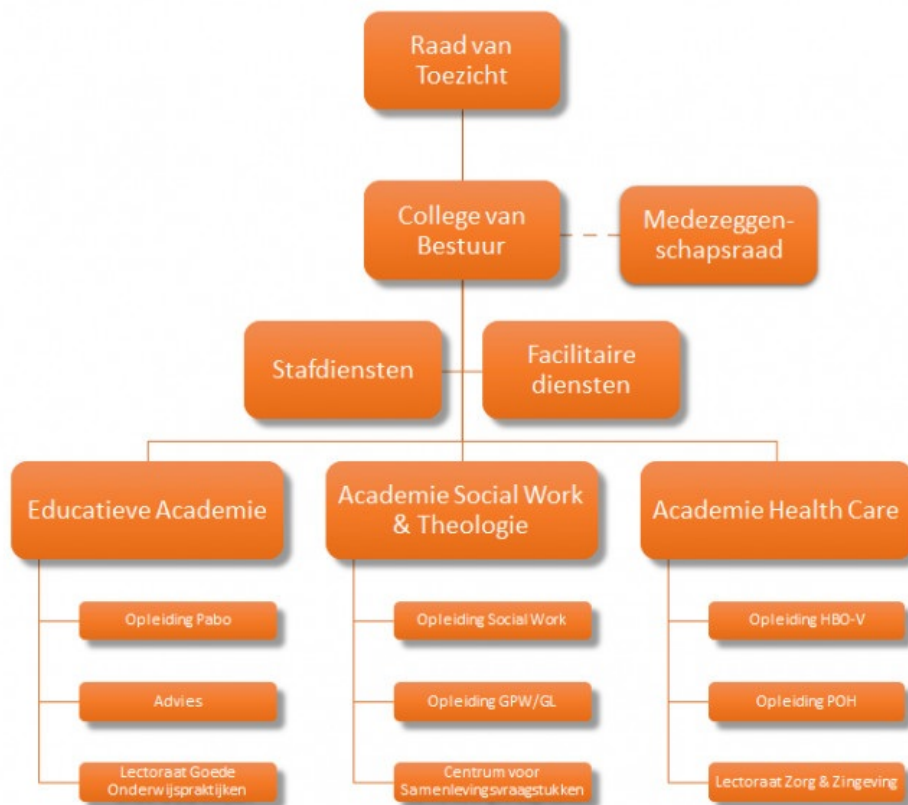
Uit de verslagen van de examencommissies blijkt dat de volgende aantallen diploma's zijn verstrekt:

Tabel 1: Verstrekte diploma's

	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Propedeusediploma's	345	253	248	311
Bachelordiploma's	356	322	303	295

# Organisatieschema

Organogram Hogeschool Viaa per 1 januari 2018:



## Stafdiensten

- Controller
- Internationalisering
- Kwaliteitszorg
- Marketing & Communicatie (advies)
- Personeel & Organisatie
- Studentenpastors

## Facilitaire Dienst

- Catering
- Conciërges
- Financiële administratie
- Roosterkamer
- Marketing & Communicatie
- Mediatheek
- Receptie
- Studentenzaken
- ICT

# Jaarverslag Viaa-Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle BRIN 27VY

---

Dit hoofdstuk betreft het jaarverslag van de instelling Viaa-Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle met BRIN 27VY. Deze instelling wordt bestuurd vanuit de Stichting Viaa-Gereformeerde Hogeschool, sinds december 2018 Stichting Hogeschool Viaa geheten.

## Gegevens van de instelling

De instelling verzorgt in deeltijd de bacheloropleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Godsdienst, Croho-nummer 35441. Deze bacheloropleiding betreft 240 ECTS en is door de NVAO geaccrediteerd (2014). Ten aanzien van de eigendomsverhoudingen zijn er geen wijzigingen ten opzichte van wat gemeld is in het verslag over 2016. Dat geldt ook voor de financiële soliditeit en de bestuursstructuur van de rechtspersoon. Er zijn ook geen wijzigingen betreffende de rechtspersoon bij de Kamer van Koophandel.

## Visitatie en accreditatie

De opleiding is gevisiteerd en beoordeeld door VBI Certiked in het voorjaar van 2018. De visitatie was gecombineerd met de visitatie van de opleiding GPW. Het betrof een beperkte opleidingsbeoordeling, omdat er op dat moment werd toegewerkt naar de instellingstoets kwaliteitszorg.

In 2018 hebben we het accreditatiebesluit van de NVAO ontvangen. De kwaliteit van de opleiding werd beoordeeld als voldoende met een voorwaarde op het gerealiseerde eindniveau, specifiek ten aanzien van het onderzoeksproject. Inmiddels is hier een herstelplan voor geschreven, dat door de NVAO is goedgekeurd. Aan de uitvoering van dit herstelplan wordt gewerkt.

## Samenwerking

De opleiding GL tweede graad wordt alleen in deeltijd aangeboden. Een deel van het curriculum is vormgegeven in samenhang met de door de Stichting Viaa-Gereformeerde Hogeschool (Brin 22HH) aangeboden opleiding Godsdienst-Pastoraal Werk. Samen met de bacheloropleidingen SPH en MWD vallen deze opleidingen onder de Academie Social Work & Theologie.

Wat betreft de samenwerking met andere opleidingen is voor het verslagjaar in het bijzonder de curriculumvernieuwing te noemen. Binnen dit nieuwe curriculum wordt door de opleidingen SPH, MWD, GPW en GL waar mogelijk een gezamenlijk curriculum aangeboden. De eigenheid van de opleidingen blijft wel duidelijk herkenbaar en is geborgd. Dat is nodig om het beroeps- en opleidingsprofiel te kunnen realiseren. De propedeuse van het vernieuwde curriculum is ingevoerd met ingang van het studiejaar 2015/2016. In september 2018 is het vierde jaar ingevoerd.

De belangrijkste aanleidingen voor deze curriculumvernieuwing waren:

- In de samenleving zien we een verschuiving van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving, waarbij de focus van de hulpverlener en godsdienst-pastoraal werker meer komt te liggen op 'zorgen dat' in plaats van 'zorgen voor'. Dit vraagt om een inhoudelijke herziening van de opleidingen.
- Vanuit het Strategisch Plan en de Prestatieafspraken van de hogeschool is als opdracht geformuleerd dat de opleidingen SPH, MWD, GPW en GL zoeken naar samenwerking waar dat mogelijk is.

Dit heeft er, kort samengevat, toe geleid dat de curricula van de opleidingen zijn herzien. Voor het nieuwe curriculum zijn ontwerpisen opgesteld, die verwoord zijn in de kadernotitie Curriculumontwikkeling. We noemen twee voorbeelden:

1. Er wordt gewerkt met grotere eenheden en daardoor met minder toetsen (eenheden van 3 à 5 credits).
2. Het curriculum moet docentvriendelijker zijn, dat betekent dat er minder kleine taken zijn dan nu het geval is en er meer ruimte is voor innovatie. Dit werkt door in de taaklasten.

Deze ontwerpcriteria zijn opgenomen naar aanleiding van:

- gesprekken met de medewerkers van de opleidingen;
- de uitslagen van het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO);
- de rapporten van de NVAO ten aanzien van werkdruk;
- bevindingen van alumni.

Door deze ontwerpcriteria wordt bereikt dat het curriculum overzichtelijker is en dat er bij docenten meer ruimte komt voor zaken waar ze nu te weinig aan toe komen, zoals bezinning op ontwikkeling en trends, en professionalisering.

Naar aanleiding van de evaluaties van het eerste jaar is duidelijk geworden dat de eigenheid van de opleiding erg belangrijk is voor studenten. Door de samenwerking met Social Work is dit toch minder geworden. Daarom is besloten om die eigenheid nog duidelijker zichtbaar te maken voor studenten, bijvoorbeeld door eigen handboeken te ontwikkelen van de onderwijsseenheden. In deze handboeken staat de context van de theologische opleidingen. De herkenbaarheid is hierdoor toegenomen. Achter de schermen wordt wel intensief samengewerkt met Social Work. Zo is er bijvoorbeeld één examinator voor beide onderwijsseenheden. Ook wordt er sinds september 2016 een lectio continua aangeboden aan de studenten van GL en GPW. Samen met een docent behandelen ze in deze lessen een (deel van een) Bijbelboek. Studenten zijn hier erg enthousiast over, evenals de docenten.

## Samenwerking met andere opleidingen en werkveld

De opleiding participeert in het landelijk opleidingsoverleg van GPW en GL. Ook is de opleiding betrokken bij specifieke, landelijke GL-bijeenkomsten van de branche, overleg over 10voordeleraar en afstemming over afstudeeronderzoeken.

Tweemaal per jaar is er een bijeenkomst met de werkveldcommissie GPW/GL. Het eerste deel van de bijeenkomst wordt gezamenlijk gehouden met GPW, het tweede gedeelte alleen met GL. Tijdens deze bijeenkomsten worden ontwikkelingen vanuit het werkveld gedeeld, nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs besproken en ook hogeschoolbrede onderwerpen, zoals de strategie, komen aan de orde.

## Studenten

De opleiding heeft een gering aantal studenten. Per 1 oktober 2018 waren er 10 studenten (eerste inschrijving). Dit is een potentieel risico voor de continuïteit van de opleiding. Dit risico wordt verkleind door de gerealiseerde samenwerking met de andere opleidingen binnen de academie. Ook volgen veel van de GPW studenten de GL-opleiding als tweede opleiding, waardoor in totaal 23 (13 als tweede inschrijving) studenten de opleiding volgen.

Gezien het kleine aantal GL-studenten is in onderstaande tabel GL gecombineerd met GPW.

Dit zijn ruim voldoende en stabiele scores. In 2018/2019 zal nagedacht worden over een andere vormgeving van de deeltijdopleidingen binnen de academie, met meer flexibiliteit. De resultaten op studielast geven hier ook aanleiding voor, dit komt ook naar voren in de gesprekken met studenten.

## Naleving van wet- en regelgeving (WHW)

Ten aanzien van de Checklist WHW van de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding kan geconstateerd worden dat hieraan wordt voldaan. De Onderwijs- en Examenregeling is bekend bij studenten via de studiegids. De regeling is ook te raadplegen op het intranet en via de website van de hogeschool. De examencommissie voor de opleiding GL is tevens examencommissie voor de verschillende opleidingen binnen de Academie Social Work & Theologie.

Leden van de examencommissie in 2018: vijf docenten van verschillende opleidingen en één extern lid. De commissie wordt ondersteund door een juridisch geschoold, ambtelijk secretaris.

Het College van Beroep voor de Examens van Hogeschool Viaa behartigt ook zaken vanuit de opleiding tot Godsdienstleraar. Er zijn in 2018 geen zaken behandeld voor deze opleiding.

De regelingen voor de opleiding zijn opgenomen in het Studentenstatuut OER Bachelor GPW en GL (2017-2018 en 2018-2019). Het vrijstellingenbeleid wordt bewaakt door de examencommissie en is transparant. De informatievoorziening naar studenten is effectief en transparant georganiseerd.

Tabel 3: Gemiddelden voor de meest relevante themascores (NSE-scores voor 2018 en 2017, op een schaal van 1 tot 5)

Vraag	2018	2017
Je studie in het algemeen	4,07	4,10
De inhoud van de opleiding	4,17	4,10
De verworven algemene vaardigheden binnen je opleiding	4,08	4,08
De verworven wetenschappelijke vaardigheden / praktijkgericht onderzoek binnen je opleiding	3,73	4,08
De voorbereiding op de beroepsloopbaan	4,00	3,82
De docenten van de opleiding	4,33	4,33
De informatie vanuit je opleiding	3,58	3,54
De studiefaciliteiten van je opleiding	4,00	3,72
Toetsing en beoordeling (bijvoorbeeld criteria van beoordeling en vorm van toetsing)	3,67	3,85
De studieroosters	3,92	3,38
De studielast	3,50	3,69
De studiebegeleiding	4,00	4,10
De algemene sfeer op je opleiding	4,58	4,77
De mate waarin je betrokken wordt bij de verbetering van je opleiding	4,17	4,28
De groepsgrootte	4,50	4,44
Het uitdagende karakter van de opleiding	4,10	3,92
De aandacht voor internationalisering	3,83	3,58



# Strategisch beleid

Werkveld van  
Camibus Kind  
Innovatie en ondernemerschap

# Missie

Stichting Hogeschool Viaa heeft vanaf de start van haar bestaan een christelijke identiteit, geworteld in het gereformeerd protestantisme, en stelt zich bij de uitvoering van haar beleid dienend op naar de gehele samenleving. Kortweg: Hogeschool Viaa is een christelijke hogeschool. Wij belijden dat God de Bron van alle leven is. Wij zoeken het in Hem. We zijn navolgers van Jezus Christus, die ons als geen ander de weg wijst naar de liefde van God. Door ons werk willen we anderen uitnodigen om ook Hem achterna te gaan. En we vertrouwen op Gods Geest, die ons bezielt en in beweging zet. Hogeschool Viaa heeft een scherp eigen profiel. Hogeschool Viaa onderscheidt zich hierin, dat wij al zolang als wij bestaan hooggekwalificeerde, bezielde professionals opleiden. Wij leiden studenten op die van betekenis willen zijn voor andere mensen. Zij willen als professional betrokken zijn bij de ondersteuning van mensen en de verbetering van de kwaliteit van (samen)leven. Deze aan Viaa opgeleide professional is iemand met een open oog voor de zinragen en levensovertuiging van de mens die hij/zij in zijn/haar werk ontmoet, en die besef heeft van waar hij/zij zelf levensbeschouwelijk voor staat.

Ook ons onderzoek draait om de bezielde professional. In samenwerking met (partners in) het werkveld leveren wij een door anderen gerespecteerde bijdrage aan kenniscirculatie op het gebied van identiteit, waarde gedreven beroepsvorming en werken met mensen. Vanwege onze identiteit en de ervaring die wij hebben met het werken vanuit identiteit zijn wij de aangewezen onderzoekspartner om daaraan gerelateerde kennisvragen naar waarde te schatten, te expliciteren en te beantwoorden. Omdat wij opleiding, onderzoek en kennisdienstverlening integratief vormgeven, profiteren zowel opdrachtgevers, partners als studenten hiervan.

De hogeschool heeft in haar vigerende Strategisch Plan 2017-2020 de volgende missie geformuleerd:

*Viaa is een centrum van kennis. We leveren vanuit identiteit op relevante, inspirerende en professionele wijze een bijdrage aan de ontwikkeling van (jonge) mensen, ontplooiing van talenten, welzijn en sociale samenhang. We leiden studenten op en onderzoeken en adviseren de beroepspraktijk in de sectoren onderwijs, zorg, welzijn, theologie, management en bestuur. Wij verbinden onze expertise met de expertise van nationale en internationale partners om samen te werken aan vernieuwing en verbetering van de beroepspraktijk.*

Op Viaa leven we vanuit het Woord van God. Dat betekent dat we als medewerkers en studenten in onze omgang en begeleiding als christen willen leven. Jezus' liefde is voor ons allemaal een voorbeeld. We willen leven in navolging van Hem. Ook dat lees je terug in onze slogan, als korte samenvatting van onze missie: **'Als je gelooft in je werk!'**

Hogeschool Viaa heeft een duidelijke christelijke identiteit. Deze is verder uitgewerkt in ons identiteitsdocument. Samengevat: wij willen mensen die aansluiting vinden bij deze identiteit vanuit een relatie van gelijkwaardigheid een gedegen aanbod doen en een actieve bijdrage leveren aan de bevordering van een duurzame kwaliteit van het menselijk samenleven.

De hogeschool streeft dit doel na door:

1. het aanbieden van kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs in de sectoren Educatie, Gedrag, Maatschappij & Kerk en Health Care;
2. het doen van praktijkgericht onderzoek en het ontwikkelen van kennis op die terreinen;
3. het bieden van ondersteuning aan de betrokken werkvelden, instellingen en actoren op die terreinen door na- en bijscholing en daarmee verbonden advisering.

## Kernwaarden

Wij worden gedreven door de kernwaarden bezieling, betrokkenheid, eigenaarschap en hoop.

1. Wij werken uit bezieling. We geloven dat ons werk ertoe doet en ook dat er meer is dan werk alleen. We delen dit geloof met elkaar en voelen ons verbonden. Wij geloven in ons werk.
2. Wij laten betrokkenheid zien. We streven naar respectvolle, wederkerige relaties waarbinnen zowel anderen als wijzelf tot bloei komen. We willen bijdragen aan een samenleving van vrede, recht en gerechtigheid. Wij zijn navolgers van Jezus Christus.
3. Wij tonen eigenaarschap. Wij weten wat onze verantwoordelijkheid is en handelen daarnaar. Wij realiseren onze doelen en nemen initiatieven. We ontlopen risico's niet en willen van fouten leren, we zijn open naar elkaar, we signaleren problemen en pakken ze daadwerkelijk aan. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.
4. Wij leven vanuit hoop. Wij geloven in een God die het goede met de mens en zijn wereld voor heeft. God laat die wereld niet in

de steek. Ook wij geven niet zomaar op. We leiden onze studenten op tot hoopvolle waterdragers, die weten dat de mensen die hun professionele pad kruisen van waarde zijn. Wij blijven geloven.

# Van strategie naar uitvoering van ambities

---

De drie hoofdactiviteiten onderwijs, onderzoek en kennisdienstverlening worden door ons integratief georganiseerd. De verbinding tussen het primair proces en het ondersteunende proces blijft ook in de nieuwe strategisch periode hoog op onze agenda staan. Binnen Viaa is sprake van adequate bedrijfsvoering. Wij zijn een multisectorale hogeschool, die de volgende bacheloropleidingen verzorgt: leraar basisonderwijs, verpleegkundige, maatschappelijk werker, sociaalpedagogisch hulpverlener, godsdienst-pastoraal werker en godsdienstleraar voortgezet onderwijs. Voorafgaande aan of in aansluiting op deze bachelors bieden wij in samenwerking met andere onderwijsaanbieders relevante AD-trajecten en master-programma's aan.

Schoolverlaters kiezen na het verlaten van het voortgezet en middelbaar (beroeps)onderwijs voor Viaa. Daarnaast biedt Viaa ook opleidingen in een vorm die past bij mensen die zich op latere leeftijd een beroep eigen willen maken. Beide doelgroepen kiezen bewust voor onze hogeschool vanwege onze richtinggevende identiteit, onze kwaliteitsgerichtheid en de persoonlijke betrokkenheid van docenten en studenten op elkaar. Professionals die willen bijscholen, nascholen of omscholen kiezen voor onze hogeschool, omdat zij duidelijk herkennen waarvoor onze organisatie staat en daardoor meer en andere kwaliteit biedt dan haar concurrenten. Onze studentenpopulatie ligt rond de 1500 studenten.

Docenten zijn hooggekwalificeerd, beschikken over actuele vakkennis, zijn didactisch onderlegd en toets bekwaam. We zijn gehuisvest in een (bijna) gerenoveerd gebouw dat een moderne uitstraling heeft. Onze informatie-infrastructuur is zo ingericht dat die ons onderwijs en daarmee onze studenten ten goede komt en goed aansluit op een steeds meer digitaliserende wereld.

Wij streven naar een bestendige relatie met onze studenten. We willen onze studenten kennen. En zij willen gekend worden. Naast het feit dat we doelgericht onderwijs verzorgen, hebben wij oog voor hun sociaal en psychisch welbevinden. We zijn op hen betrokken. Samen creëren we herinneringen die een leven lang meegaan. In studentenenquêtes scoren we goed tot zeer goed. We onderhouden relaties met onze alumni, die bereid zijn ons te voorzien van input en feedback.

Onze opleidingen worden door visitatiepanels van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie hoog gewaardeerd. Ons streven om bezielde professionals op te leiden wordt gezien en benoemd als een aanwinst. De accreditaties van onze opleidingen worden in het volste vertrouwen verlengd. Als organisatie liggen we op koers om in de nabije toekomst te voldoen aan de standaarden van de instellingstoets kwaliteitszorg.

Onze lectoren werken domein overstijgend met elkaar samen binnen een gezamenlijk Kenniscentrum. Het Kenniscentrum kent een aantal gemeenschappelijke programmalijnen. Binnen deze programmalijnen wordt onderzoek gedaan naar praktijkvraagstukken binnen onderwijs, zorgverlening, sociaal werk en het functioneren van gemeenschappen. De actuele kennisvragen vanuit het werkveld zijn hierbij leidend; de Nationale Wetenschapsagenda, de Strategische onderzoeksagenda hbo 2016-2020 en andere agenda's zijn ondersteunend. De uitkomsten van het onderzoek worden benut in ons onderwijs, in onze kennisdienstverlening, in het werkveld en in het (publieke) debat binnen de (wetenschappelijke en) professionele gemeenschappen. Onderzoekspartners kiezen voor ons, omdat zij de meerwaarde van ons identiteitsgebonden werken en de deskundigheid herkennen en erkennen. Ons onderzoek voldoet aan de eisen van het actuele Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek. Wij evalueren ons onderzoek door middel van een daaraan gerelateerd kwaliteitszorgsysteem. We organiseren onderzoeksaudits en ontvangen daarbij beoordelingen, die onze kwaliteit bevestigen; aanbevelingen verwerken we. Hogeschool Viaa draagt bij aan kenniscirculatie door kennisdienstverlening.

Wij bieden advisering, bij- en nascholing aan binnen de sectoren onderwijs, zorgverlening, samenlevingsopbouw en kerkelijk toerustingswerk. Wij zijn flexibel en stemmen ons aanbod af op de behoeften van belanghebbenden. Met en voor de beroepspraktijk ontwikkelen we nieuwe concepten en materialen, zoals lesmethoden, leermiddelen, zelfstudiematerialen. In Zwolle en omgeving staat Hogeschool Viaa hoog aangeschreven, omdat wij werk maken van onze kernwaarden bezieling, betrokkenheid, eigenaarschap en hoop.

# Strategisch Plan

---

Zoals al aangegeven, de hierboven vermelde missie en visie zijn ontleend aan het Strategisch Plan 2017-2020 van Hogeschool Viaa. Het Strategisch Plan is ontwikkeld in interactie met het werkveld, medewerkers en studenten. Het Strategisch Plan 2017-2020 is te vinden op onze website: [www.viaa.nl](http://www.viaa.nl).

De nadere uitwerking van het Strategisch Plan is vastgelegd in een separaat Uitvoeringsplan. In het Uitvoeringsplan zijn indicatoren opgenomen aan de hand waarvan kan worden bepaald of doelstellingen behaald zijn. In het jaar 2018 is conform het uitvoeringsplan door alle medewerkers van Viaa in een Viaa Doet en Denkt bijeenkomst nagedacht over het thema eigenaarschap. Jaarlijks zal op vergelijkbare wijze een kernwaarde zo voor het voetlicht worden gebracht. Uit deze dag is een Viaa Doet kalender ontstaan met in de periode 2018-2019 tal van kleinere Viaa Doet activiteiten door medewerkers en studenten om als Viaa zichtbaar te zijn in het thema BinnensteBuiten.

In 2018 is tevens verdere uitvoering gegeven aan de renovatie van de buitenkant van het gebouw en de klimaatverbetering aan de binnenkant met een feestelijke oplevering op 19 september 2018. Gelijktijdig is gestart met een klankbordgroep interieur, waarin de verkenningsfase rondom het verder ook intern vorm gaan geven van het interieur van Viaa vanuit een inrichtingsplan vorm gaat krijgen. De uitvoering van dat plan zal in 2019 ter besluitvorming worden voorgelegd.

In het najaar 2018 is door een gemêleerd gezelschap van RvT, CVB, BO leden, lectoren en stafleden een eerste studiedag gehouden met betrekking tot identiteit en de verdere mogelijkheden van Viaa als christelijke hogeschool. De uitkomsten daarvan worden uitgewerkt in een vervolgplan voor 2019-2020.

Er is verder vormgegeven aan het AD Pedagogisch Professional Kind en Educatie in samenwerking met Landstede en KPZ binnen de Kind Campus. Tevens heeft de minor Domein overstijgend werken met jeugd opnieuw gedraaid. Deze minor is ook voor externe studenten te volgen via Kies Op Maat. Conform het uitvoeringsplan is de ontwikkeling van de Master Interprofessioneel werken met Jeugd voortgezet en er wordt beoogd daarmee in september 2019 te starten.

Hogeschool breed is gewerkt aan een overkoepelende hogeschool brede visie op onderwijs, Betekenisvol Ontmoeten. Deze is vastgesteld en wordt nu verder binnen de academies besproken en verbonden aan de opleidingsvisies van het domein. Er is een hogeschool brede notitie Onderzoeksbeleid Viaa opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd met betrekking tot visie op onderzoek, faciliteiten, kwaliteitsafspraken, HRM en welke leidend zijn voor de verdere ontwikkeling van de drie lectoraten binnen Viaa.

Met betrekking tot ICT, digitaal leren is een informatiemanager aangesteld die ook de verantwoording heeft voor het verder vormgeven van plannen op dit gebied, mee in relatie tot het Versnellingsplan ICT van de Vereniging Hogescholen (Viaa Versnellingsplan).

Gesteld de indicatoren in het uitvoeringsplan 2017-2020 kan met tevredenheid gesteld worden dat het merendeel van de beoogde doelen van 2018 is gerealiseerd en dat de voorbereiding voor het realiseren van de doelen voor 2019-2020 in gang gezet is. Daar waar doelen niet zijn gerealiseerd heeft dit te maken met nieuwe ontwikkelingen en inzichten en daarop gemaakte herziene keuzes ten aanzien van eerder gestelde doelen in het vastgestelde plan.

Ten slotte is in het kader van het Sectorakkoord HBO 2018 op basis van een vastgesteld Plan van Aanpak, dat de instemming kreeg van de Medezeggenschapsraad en goedkeuring van de Raad van Toezicht, een addendum op het Strategisch Plan 2017-2020 vastgesteld, na formele besluitvorming. In het addendum heeft Hogeschool Viaa haar Kwaliteitsafspraken uitgewerkt, hierin zijn onder andere opgenomen de investeringen in huisvesting, personeel en ICT. In maart 2019 is het visitatiepanel van de NVAO op bezoek geweest om daarover haar oordeel te vormen.



Onderwijs en onderzoek



vrijaa  
Als je geloof...

# Visie

---

Viaa is een instelling voor hoger onderwijs welke functioneert als een centrum van kennis en kennisontwikkeling. Een duidelijk christelijke visie op mens en samenleving staat centraal in de hbo-opleidingen die Hogeschool Viaa aanbiedt. Op Viaa leven en werken we vanuit de Bijbel, die we erkennen als het betrouwbare en geïnspireerde Woord van God. Dat betekent dat we als medewerkers en studenten in onze omgang en begeleiding als christen willen leven. Jezus' liefde is voor ons allemaal een voorbeeld. We willen leven in navolging van Hem. Van medewerkers van Viaa wordt verwacht dat ze actief lid zijn van een geloofsgemeenschap die de Bijbel erkent als het betrouwbare en geïnspireerde Woord van God, zoals dat verwoord is in het gereformeerde belijden, en die de Apostolische geloofsbelijdenis beschouwt als een betrouwbare samenvatting van de Bijbel.

Viaa is een centrum van kennis. We leveren vanuit identiteit op relevante, inspirerende en professionele wijze een bijdrage aan de ontwikkeling van (jonge) mensen, ontplooiing van talenten, welzijn en sociale samenhang. We leiden studenten op en onderzoeken en adviseren de beroepspraktijk in de sectoren onderwijs, zorg, welzijn, theologie, management en bestuur. Wij verbinden onze expertise met de expertise van nationale en internationale partners om samen te werken aan vernieuwing en verbetering van de beroepspraktijk.

Dat betekent dat we nadrukkelijk over de muren van onze organisatie heen kijken. We mengen ons in discussies, we nemen deel aan ontwikkelingen buiten onze instelling. We zoeken naar betekenisgeving aan adviezen vanuit onze identiteit. Klanten en stakeholders verwachten van ons een betekenisvolle bijdrage aan de zingeving aan en de vormgeving van hun professioneel handelen. Dat betreft kwaliteit van opleiden en zicht op een zinvolle en waardevolle beroepspraktijk.

Op actieve en innovatieve wijze wil Hogeschool Viaa een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van en het werken in professionele contexten, waarbij erg vaak sprake is van werken met en voor mensen in kwetsbare situaties.

Om dat op een gedegen wijze te kunnen doen met de juiste attitude, vraagt om input vanuit beroepsorganisaties richting het onderwijs en onderzoek aan Viaa. Hierin ligt besloten dat Viaa geen naar binnen gekeerde organisatie is. We staan middenin de maatschappij en willen daarmee ook een open venster zijn naar de samenleving.

# Onderwijs

---

## Opleidingen Hogeschool Viaa in de Keuzegids Hoger Onderwijs

De Keuzegids Hbo heeft de opleiding Verpleegkunde (HBO-V) voor de zesde achtereenvolgende keer uitgeroepen tot beste opleiding van Nederland in de categorie Verpleegkunde. Door deze notering mag de opleiding het predicaat 'Topopleiding' voeren. De Keuzegids noemt nog een bijzonderheid en dat is dat "ook de experts zich meer dan gemiddeld lovend uit lieten over Viaa."

De opleidingen Social Work, Pabo en Godsdienst-Pastoraal Werk hebben ook een mooie podiumplaats behaald. De opleiding Social Work is geëindigd op de tweede plaats. "De studenten van Viaa in Zwolle zijn positief over hun studie. Ze leren een kritische houding aannemen en problemen zelfstandig op te lossen", aldus de Keuzegids Hbo 2019.

De opleidingen Pabo en GPW hebben een mooie derde plaats behaald. Voor de Pabo betekent dit een stijging van twee plaatsen ten opzichte van vorig jaar. Deze opleiding wordt vooral gewaardeerd vanwege de goede voorbereiding op de loopbaan.

## Elsevier

In de special 'Beste studies' van Elsevier behaalt Hogeschool Viaa landelijk een vierde plek in de categorie 'specialistische hogescholen'. Bij zowel Elsevier als de Keuzegids wordt met name gekeken naar wat studenten zelf vinden van de opleiding en van de hogeschool.

## Master Educational Leadership

De master Educational Leadership van Penta Nova staat al drie jaar achtereen op de eerste plaats in de Keuzegids Masters Hoger Onderwijs en wordt door de studenten hoog gewaardeerd. Naast Viaa participeren ook de Marnix Academie, Hogeschool Leiden, Hogeschool InHolland, Christelijke Hogeschool Ede en Driestar Hogeschool in het samenwerkingsverband Penta Nova. Begin 2018 meldt het NVAO het positieve voornemen tot besluit accreditatie postinitiële hbo master Educational Leadership van de Marnix Academie in samenwerking met Christelijke Hogeschool Ede, Hogeschool InHolland, Hogeschool Viaa en HogeschoolDriestar Educatief.

## Master Leren en Innoveren

De masteropleiding Leren en Innoveren is bedoeld voor docenten die voor de klas willen staan, maar daarnaast de rol van Teacher Leader willen vervullen en willen bijdragen aan de effectiviteit van schoolbrede veranderingstrajecten. De masteropleiding Leren en Innoveren wordt gegeven door docenten die verbonden zijn aan de drie deelnemende hogescholen: Driestar hogeschool, Viaa Zwolle en Christelijke Hogeschool Ede (CHE). In 2017 is deze opleiding als 'Topopleiding' aangemerkt door de Keuzegids Masters Hoger Onderwijs.

## Betrokkenheid

Uit de diverse onderzoeksresultaten blijkt dat studenten Hogeschool Viaa waarderen om de christelijke identiteit. Die komt ook tot uitdrukking in de persoonlijke betrokkenheid van medewerkers bij studenten. Daarnaast valt de grote waardering voor kwaliteit en deskundigheid van de docenten op.

Dit beeld komt overeen met de gegevens uit het jaarlijkse interne curriculum- en instroomonderzoek van de hogeschool. Een voordeel van kleinschaligheid is, onder andere, dat de opleidingen in de meeste gevallen adequaat kunnen reageren op klachten. Studenten weten, in de open setting van de opleidingen, de weg naar verbeteringen vaak snel te vinden. Verbeterpunten voor de opleiding worden aangedragen door de studenten zelf, of komen aan het licht door de diverse evaluaties die plaatsvinden in het kader van de kwaliteitszorg. De verbeteringen en veranderingen naar aanleiding van deze evaluaties worden opgenomen in volgende versies van studieonderdelen en worden meestal duidelijk aangegeven.

# Rendementen propedeuse en hoofdfase

In onderstaande tabellen worden de verschillende rendementscijfers wat betreft de opleidingen weergegeven. Al jaren behaalt Hogeschool Viaa een behoorlijk goed (onderwijs)rendement. Natuurlijk is het van belang te zien of diploma's behaald zijn bij het denken in termen van rendement. Daarnaast moet vermeld worden dat het rendement van studeren vooral ook immateriële kanten heeft. Misschien niet of moeilijk te meten, maar veelal van onschatbare waarde.

In onderstaande tabel 1 zijn het percentage propedeuse behaald en percentage diploma behaald voor Hogeschool Viaa als geheel samengevat. Vervolgens presenteren wij tabellen waarin zichtbaar is wat de percentages zijn na één studiejaar, en ook wordt inzicht gegeven in de uitvalgegevens in de propedeuse en de hoofdfase.

**Tabel 1: Rendementen Hogeschool Viaa 22HH**

*% propedeuse behaald na 2 jaar*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Voltijd	73,8	71,2	71,1	64,2	68,0
Deeltijd	69,0	73,3	52,6	59,8	60,8

*% bachelordiploma behaald*

Cohort	2013	2012	2011	2010	2009
Voltijd	53,6	55,9	56,9	52,9	53,9
Deeltijd	43,9	47,7	44,1	40,0	40,3

## Toelichting tabel 1

Zoals in bovenstaande tabel te zien is, zijn de beide rendementen (propedeuse en bachelor diploma) redelijk stabiel. Voor de voltijdopleidingen geldt dat er een lichte stijging te zien is bij het propedeuse rendement. Bij het bachelor rendement een lichte daling. Bij deeltijdopleidingen zien we bij beide rendementen een lichte daling. De studies/opleidingen zijn qua eisen in de afgelopen jaren verzwakt. Zo is onder andere het minimum te behalen studiepunten voor de propedeuse opgetrokken naar 50 (van de in totaal 60).

De volgende tabellen laten zien hoe dit zich ontwikkelt bij de propedeuse na een jaar en langer dan een jaar. Daarbij wordt ook inzicht gegeven in de uitval.

**Tabel 2: Propedeuse rendement Hogeschool Viaa**

*% percentage propedeuse behaald*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Na 1 jaar voltijd	58,8	50,2	43,3	35,1	28,9
>1 jaar voltijd	15,0	21,0	27,8	29,1	39,1
<b>Totaal voltijd</b>	<b>73,8</b>	<b>71,2</b>	<b>71,1</b>	<b>64,2</b>	<b>68,0</b>
Na 1 jaar deeltijd	62,2	54,7	42,3	34,6	24,6
>1 jaar deeltijd	6,8	18,6	10,3	25,2	36,2
<b>Totaal deeltijd</b>	<b>69,0</b>	<b>73,3</b>	<b>52,6</b>	<b>59,8</b>	<b>60,8</b>

**Tabel 3: Percentage uitval propedeuse Hogeschool Viaa**

*% uitval propedeutische fase*

Cohort	2017	2016	2015	2014	2013
Na 1 jaar voltijd	20,7	20,9	24,9	27,6	31,8
>1 jaar voltijd	0,6	0,6	3,3	1,3	4,1
<b>Totaal voltijd</b>		<b>21,5</b>	<b>28,2</b>	<b>28,9</b>	<b>35,9</b>
Na 1 jaar deeltijd	16,9	21,6	23,3	41,0	33,6
>1 jaar deeltijd		1,4	2,3	5,1	6,5
<b>Totaal deeltijd</b>		<b>23,0</b>	<b>25,6</b>	<b>46,1</b>	<b>40,1</b>

## Toelichting tabellen 2 en 3

Het percentage studenten dat binnen een jaar de propedeuse haalt, is de laatste drie jaar gestegen. Ook in 2018 is dit zowel bij de voltijd- als de deeltijdopleiding verder gestegen. Dat is ook nadrukkelijk de bedoeling. Zowel bij de voltijdopleidingen alsook de deeltijdopleidingen is de uitval verder gedaald. Dat is overeenkomstig de verwachting; we werken eraan de uitval in de propedeutische fase te verminderen. In 2014 is een studiekeuzecheck ingevoerd. De studiekeuzecheck stelt studenten en hogeschool in staat om nog beter te kijken naar de match tussen student en de opleiding. Daarnaast is vanaf de aanvang van de studie veel individuele aandacht voor de student in zijn ontwikkeling en leerproces. Dat werpt zichtbaar zijn vruchten af in het voorkomen van uitval.

De rendementen na vier jaar voltijd en deeltijd en het percentage uitval staan vermeld in de volgende tabellen.

**Tabel 4: Rendement bachelor (hoofdphase behaald)**

*% diploma hoofdphase behaald*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
< 4 jaar voltijd		4,6	7,3	7,8	9,0
Na 4 jaar voltijd			41,3	35,9	34,2
>=5 jaar voltijd				9,9	12,7
<b>Totaal voltijd</b>		<b>4,6</b>	<b>48,6</b>	<b>53,6</b>	<b>55,9</b>
< 4 jaar deeltijd	10,8	39,5	30,8	24,3	27,5
Na 4 jaar deeltijd			10,3	15,9	10,1
>= 5 jaar deeltijd				3,7	10,1
<b>Totaal deeltijd</b>	<b>10,8</b>	<b>39,5</b>	<b>41,1</b>	<b>43,9</b>	<b>47,7</b>

**Tabel 5: Percentage uitval hoofdphase**

*% uitval hoofdphase*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Na 1 jaar hoofdphase voltijd	3,4	1,2	2,1	2,1	3,2
< 1 jaar hoofdphase voltijd		1,8	2,1	2,7	4,6
<b>Totaal voltijd</b>		<b>3,0</b>	<b>4,2</b>	<b>4,8</b>	<b>7,8</b>
Na 1 jaar hoofdphase deeltijd	1,4	5,8	6,4	4,7	2,9
< 1 jaar hoofdphase deeltijd		1,2		3,7	4,3
<b>Totaal deeltijd</b>		<b>7,0</b>	<b>6,4</b>	<b>8,4</b>	<b>7,2</b>

**Toelichting tabellen 4 en 5**

Het percentage uitval in de hoofdphase voor deeltijdopleiding is gedaald in verhouding tot het jaar daarvoor. Ook bij de voltijdopleiding is dit verder gedaald. Het beleid is erop gericht dat de propedeuse goed selecteert. Dat heeft het gewenste resultaat.

Het aantal studenten dat binnen vier jaar afstudeert, is iets gestegen. Het blijkt niet eenvoudig dit rendementscijfer positief te beïnvloeden, ondanks het feit dat binnen de opleidingen gerichte verbeterplannen worden uitgevoerd. Hogeschool Viaa heeft, blijkens de Keuzegids Hoger Onderwijs 2018, nog steeds een relatief hoog diplomarendement. De inspanningen zijn en blijven erop gericht het percentage 'hoofdphase behaald' verder te verhogen, mede door studieloopbaanbegeleiding en verbeteringen in het curriculum. Wel valt te zien dat het aantal langstudeerders, langer dan vijf jaar verder aan het dalen is. Ook aan die groep studenten wordt nog intensiever aandacht besteed in de begeleiding.

**Tabel 6: Percentage nog ingeschreven studenten**

*% nog ingeschreven studenten*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Voltijd	70,9	62,0	17,1	5,2	7,7
Deeltijd	60,8	29,1	6,4	7,5	1,4

**Educatieve Academie: rendementen**

**Tabel 7: Rendementen opleiding Pabo**

*% propedeuse behaald na 2 jaar*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Voltijd	64,2	70,8	64,0	59,9	65,5
Deeltijd	50,0	53,0	56,7	52,4	78,3

*% diploma behaald*

Cohort	2013	2012	2011	2010	2009
Voltijd	50,0	56,8	57,2	60,1	58,8
Deeltijd	47,7	74,0	53,9	44,8	56,7

**Toelichting tabel 7**

Zowel ten aanzien van de voltijdopleiding als de deeltijdopleiding kan uit de cijfers geconcludeerd worden dat er sprake is van een duidelijke stijging van het propedeuserendement ten opzichte van de voorgaande jaren. Als belangrijkste oorzaak van de stijging moet de introductie van de entreetoetsen voor wereldoriëntatie worden genoemd, waardoor beter gekwalificeerde studenten aan de

opleiding starten. De belangrijkste oorzaak voor uitval in de propedeutische fase is een verkeerde studiekeuze. Bij de intake en studiekeuzecheck proberen we een inschatting te maken van de beroepsgeschiktheid van toekomstige studenten, het blijft echter lastig om de juistheid van de beroepskeuze te voorspellen. Studenten over wie twijfel bestaat, zijn wel toelaatbaar.

De diplomarendementen voor zowel de voltijd- als de deeltijdstudie blijven nagenoeg constant. Er zijn veel maatregelen genomen om studieovertraging te voorkomen. In de studentbegeleiding is gefocust op het tijdig in beeld krijgen van mogelijke risico's op overtraging. De professionele, persoonlijke ontwikkelingslijn in het curriculum heeft gezorgd voor een nog intensiever contact tussen student en begeleider.

In totaal zijn vier afwijzende bindende studieadviezen afgegeven. Eén voor de deeltijd, drie voor de voltijd. In alle gevallen is er een tussentijds negatief advies gegeven in februari/maart. In alle gevallen werden niet voldoende ECTS behaald en in een aantal gevallen werd niet voldaan aan de praktischeisen.

## Academie Health Care: rendementen

Tabel 8: Rendementen opleiding HBO-V

*% propedeuse behaald na 2 jaar*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Voltijd	85,7	79,8	80,2	73,8	73,1
Deeltijd	81,3	80,0	73,9	73,6	75,0

*% diploma behaald*

Cohort	2013	2012	2011	2010	2009
Voltijd	69,9	58,6	71,6	58,5	68,4
Deeltijd	52,9	62,6	36,4	50,0	50,0

### Toelichting tabel 8

De resultaten van de opleiding HBO-V zijn behoorlijk stabiel als het gaat om propedeuse, doorstroom hoofdfase, diplomarendement en het beheersen van de uitval.

De uitval in jaar 1 ligt rond de 10%. Dat is inclusief negatief bindende studieadviezen en ligt binnen de hogeschool gelijk met voorgaande jaren, maar is lager dan het landelijk percentage. Jaarlijks stroomt in één keer rond 75% van de voltijd- en deeltijdopleiding door naar de hoofdfase. De uitval in de hoofdfase zelf ligt op 1% en is daarmee blijvend laag. De uitval is het laagste van hogeschool Viaa. Dit betekent dat de opleiding goed selecterend is in de propedeutische fase met betrekking tot beroepshouding, geschiktheid voor het beroep en het kunnen functioneren op hbo werk- en denkniveau om verder te kunnen studeren.

In september 2018 zijn 198 studenten gestart aan de HBO-V. Dit betrof 153 voltijd studenten en 45 deeltijdstudenten. Sinds begin 2018 is er per februari tevens een instroommoment voor deeltijd naast de mogelijkheid tot instroom in september. In totaal zijn in februari 2018 20 deeltijd studenten gestart. Totaal in 2018 is er een instroom van 65 deeltijdstudenten en 153 voltijd studenten, in totaal een instroom in jaar 1 HBO-V van 218 verpleegkunde studenten.

Van cohort 2017-2018 zijn 10 studenten voortijdig gestopt in studiejaar 17-18 vanwege het niveau en/of persoonlijke omstandigheden. Van de in september 2017 ingestroomde studenten hebben 123 voltijd studenten en 34 deeltijd studenten in studiejaar 2017-2018 in één keer hun propedeuse gehaald. De overige 12 studenten hopen hun propedeuse te behalen in hun tweede studiejaar. Er is aan 11 studenten van dit cohort in 2018 een negatief Bindend Studie Advies (BSA) verstrekt. Daarnaast moest alsnog vanwege het niet behalen van eisen toegang hoofdfase aan 1 student uit cohort 2017 een BSA afgegeven worden. De opleiding is goed selecterend in het eerste jaar, op heldere criteria die ook voor studenten duidelijk vastliggen in de OER en in de studiegids. Studenten ontvangen daarop gevraagd en ongevraagd feedback. Daardoor weten zij tijdens de studie voortdurend waar zij staan in hun leerproces. Met name de uitval en consequenties van een (BSA) zijn sterk aan de orde in het eerste jaar, daardoor is de uitval in de hoofdfase slechts 1%. In totaal is in 2018 aan 82 voltijdstudenten en 33 deeltijdstudenten een diploma uitgereikt.

Sinds 2015 is een toename te zien van het aantal studenten dat binnen een jaar de propedeuse heeft gehaald; dit geldt zowel voor voltijd- als voor deeltijdstudenten. Het feit dat de totale ECTS met betrekking tot de propedeuse is verhoogd naar 50 heeft geen negatief effect, het werkt eerder als stimulans. Meer studenten doen vanaf het begin hun best om dan ook de resterende 10 ECTS te halen, zodat zij hun jaar kunnen afsluiten met een propedeusediploma. Sinds de invoering van de decentrale selectie als gevolg van de numerus fixusprocedure zien wij dat er kwalitatief goede en gemotiveerde studenten instromen in de opleiding. Dit is een bijeffect van de decentrale selectie aan de poort in verband met de limitering van het aantal beschikbare opleidingsplaatsen binnen de HBO-V. In 2018 is het besluit genomen om per september 2019 geen NF meer te hanteren op de opleiding verpleegkunde.

Studenten ervaren het als bijzonder om geplaatst te zijn. Ze zijn daardoor extra gemotiveerd om te laten zien wat ze waard zijn. In het docententeam wordt stimulerend en motiverend ingezet op het vormgeven van studie en leerprocessen: niet vanuit belemmering, maar vanuit de mogelijkheid tot het goed ontwikkelen ervan. Studenten noemen dat ook een van de kernkwaliteiten van de opleiding. Daarnaast wordt extra studiebegeleiding geboden aan studenten die daar behoefte aan hebben. Dit werpt zijn vruchten af. Het aantal studenten dat de propedeuse in het eerste jaar haalt, neemt toe als gevolg van de aandacht voor het leren vanuit de studieloopbaanbegeleiding en vanuit een aanbod van ondersteunende trainingen van studievaardigheden.

Zoals al aangegeven merkt opnieuw de opleiding de bijkomende positieve effecten van de numerus fixus en de decentrale selectieprocedure: deze leiden ertoe dat eerstejaars studenten met de juiste afweging en motivatie kiezen voor de opleiding HBO-V. Uitval heeft daarom veelal te maken met persoonlijke omstandigheden/ziekte of het niet kunnen voldoen aan het hbo-niveau, iets wat in hun vooropleiding niet eerder aan de orde is gekomen. Elementen die vaak gaandeweg een studiejaar zichtbaar worden en lastiger zijn te beïnvloeden en om te zetten naar meer positieve resultaten en ontwikkeling van de student. Soms wordt daarom een studiepaauze ingelast, meestal van een half jaar, en lukt het een student daarna toch succesvol de opleiding op te pakken en af te ronden met een diploma. Ook als helder is dat een student toch niet in staat blijkt te zijn de opleiding te vervolgen, wordt er veel aandacht geschonken aan goed afronden, het bespreken van alternatieven en op een goede manier afscheid nemen van elkaar. Op het moment dat selectie bij de instroom vervalst, zal er dus opnieuw voldoende aandacht nodig zijn om te wegen of studenten in voldoende mate over competenties beschikken of deze kunnen aanleren om succesvol de opleiding te doorlopen.

Met ingang van september 2016 is de opleiding gestart met het nieuwe opleidingsprogramma Bachelor Nursing 2020. De reacties van studenten op het programma zijn positief. De feedback van studenten wordt gebruikt om het nieuwe onderwijsprogramma te verbeteren. In september 2018 is ook het laatste studiejaar in de nieuwe BN2020-vorm gestart. Met betrekking tot alle onderdelen geldt dat dit kritisch wordt gevolgd door de coördinatoren in samenwerking met de curriculumcommissie HBOV. Daar waar nodig konden ontwikkelaars hiaten aandragen en is door het MT met de Projectgroep Curriculum Ontwikkeling gewogen of het hiaat zodanig was dat daar aparte ontwikkeluren aan gegeven moesten worden om dit voor september 2019 weg te werken. Projectmatig wordt ook dat traject door PCO gecoacht onder eindverantwoordelijkheid van de directeur. Alle regulier gestarte onderdelen van BN2020 vallen onder regie van de curriculumcommissie.

## Rendementen Academie Social Work & Theologie (tabel 9, 10 en 11)

Tabel 9: Rendementen opleiding MWD

*% propedeuse behaald na 2 jaar*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Voltijd	66,6	82,1	59,7	57,2	65,8
Deeltijd	85,7	75,0	60,0	57,2	50,0

*% diploma behaald*

Cohort	2013	2012	2011	2010	2009
Voltijd	45,8	54,7	42,9	24,4	39,6
Deeltijd	35,7	33,3	11,1	25,1	26,7

Tabel 10: Rendementen opleiding SPH

*% propedeuse behaald na 2 jaar*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Voltijd	67,3	52,4	77,3	68,1	67,2
Deeltijd	75,0	100,0	12,5	16,7	20,0

*% diploma behaald*

Cohort	2013	2012	2011	2010	2009
Voltijd	54,3	57,8	49,9	50,0	37,6
Deeltijd	16,7	20,0	57,1	60,0	28,6

Tabel 11: Rendementen GPW

*% propedeuse behaald na 2 jaar*

Cohort	2016	2015	2014	2013	2012
Voltijd	88,9	65,0	68,7	47,8	70,0
Deeltijd	57,1	66,7	0,0	38,5	42,1

*% diploma behaald*

<b>Cohort</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>
Voltijd	13,0	35,0	26,6	33,3	58,3
Deeltijd	23,1	15,8	25,0	28,5	17,7

#### **Toelichting tabellen 9, 10 en 11**

De rendementen blijven net als vorig jaar wat fluctueren binnen de opleidingen Social Work & Theologie. Bij MWD is zowel bij de voltijd- als de deeltijdopleiding het rendement wat gedaald. Bij SPH is dat bij de deeltijd ook het geval, terwijl het rendement bij de voltijd weer iets gestegen is. Bij de voltijd GPW is een mooie stijging te zien, terwijl deze bij de deeltijd behoorlijk teruggelopen is. Deze fluctuatie kan verklaard worden door de kleine aantallen studenten van deze opleidingen. Binnen de opleiding blijven de rendementen vanzelfsprekend meer dan een aandachtspunt; dit blijven we monitoren.

# Academies, diverse aspecten

---

## Verbeterbeleid, samenwerking, kennisdienstverlening, relaties met werkveld en andere opleidingen

De opleidingen werken voortdurend aan verbeteringen in het onderwijs. Dit gebeurt op basis van:

- het strategisch beleid;
- de interne kwaliteitsmetingen;
- aanbevelingen van de werkveldcommissies;
- aanbevelingen van visitatie- en beoordelingscommissies (VBI);
- aanbevelingen vanuit accrediteringsrapporten.

Hogeschool Viaa werkt regionaal, nationaal en internationaal samen met partners in onderwijs, zorg, welzijn en theologie. In het kader van de implementatie van de nieuwe Branchecode Governance hbo is in 2015 voorzien in beleid betreffende criteria voor samenwerking met andere instellingen.

Ten aanzien van de onderwerpen verbeterbeleid, kennisdienstverlening, relaties met het werkveld en andere opleidingen alsmede samenwerking wordt hieronder per academie verslag gedaan. Voor wat betreft internationale samenwerking verwijzen we naar hoofdstuk 7, Internationalisering.

# Educatieve Academie

---

## Verbeterbeleid

Een nieuw plan voor de komende vier jaar is inmiddels gereed en vertaald in een uitwerkingsplan aansluitend bij de doelen van Hogeschool Viaa. Het nieuwe Academieplan heeft als naam meegekregen: 'Bouwen voor de toekomst'. Deels bouwt dit plan voort op het vorige. Dat ligt ook voor de hand, omdat veel activiteiten een lange looptijd kennen. Wel is het nodig een tussentijdse balans op te maken om te bepalen waar we nu staan. Het betreft een aantal doelen waaronder:

### Acties rond identiteit

1. De EA blijft haar levensbeschouwelijke identiteit blijvend en duurzaam doordenken.

### Acties rond kwaliteit

2. De EA versterkt het huidige niveau van de onderwijskwaliteit door de ontwikkeling van een actueel en efficiënt curriculum.
3. De EA ontwikkelt met haar partners een passend programma voor startende leraren gericht op het behalen van de kennisbases
4. Onderzoek krijgt een belangrijke plaats in het curriculum, de scholing en de professionalisering van medewerkers.
5. We versterken de samenhang tussen onderzoek, opleiding, advies en nascholing door meer combinaties van docent-, onderzoeks- en adviestaken.

### Acties rond kennisdeling

6. De Academische Opleidingsscholen doen onderzoek naar beter onderwijs waarin studenten, docenten, lectoraat en leraren zijn betrokken en de opgedane kennis delen.
7. We stimuleren activiteiten waarbij expertise van EA-medewerkers en -scholen wordt gedeeld en vermenigvuldigd, zoals expertgroepen, opzetten van opleidingen en masterclasses.

Identiteit als dragend aspect van onze profilering blijft een belangrijk thema. Binnen Hogeschool Viaa zien we dat breed, vandaar ook de verbinding met profilering. We vinden het belangrijk dat onze christelijke identiteit zichtbaar wordt in al onze activiteiten. Daarom moet deze verbonden zijn met de inhoud van ons curriculum, maar ook met onze overige activiteiten waaronder nascholing. Het is niet voldoende dat vast te leggen in documenten. We steken energie in het zichtbaar maken en worden in gedrag. We hebben daarin een slag kunnen maken door ons onderwijs- en leerconcept te versterken middels een training voor de collega's gebaseerd op krachtgericht leren. Deze werkwijze is als basis genomen voor de professionele en persoonlijke ontwikkelingslijn in het curriculum. De leerteams (groepen van vier docenten) werken systematisch aan de versterking van het werken met dit concept en de verbinding ervan met onze christelijke waarden.

We merken in toenemende mate dat de diversiteit van de studentpopulatie groeiende is, ook als het gaat om geloofsopvattingen. Al deze studenten zijn zeer welkom.

Het vernieuwde curriculum draait nu tot en met het vierde jaar. Uit de studentevaluaties is gebleken dat studenten over het algemeen bijzonder tevreden zijn. Ten aanzien van de informatievoorziening en de spreiding van de studielast zijn voor jaar 1 en 2 wat wijzigingen doorgevoerd. Het komend schooljaar wordt ook nader ingezoomd op de leerjaren 3 en 4 en het curriculum als geheel. Omdat we gekozen hebben voor een werkplekcurriculum zijn studenten een groter deel van de studietijd dan voorheen in de praktijk aan het werk, op de scholen dus. Daardoor moet veel tijd gestoken worden in het goed afstemmen met die basisscholen. Die scholen zijn immers in toenemende mate medeverantwoordelijk voor het realiseren van de opleidingsdoelen en die verantwoordelijkheid nemen ze ook. Diverse collega's uit het werkveld denken mee bij de vormgeving van het opleidingscurriculum. Het Kwaliteitshandboek is daarbij maatgevend. Tientallen leerkrachten zijn getraind tot werkplekcoach om de studenten adequaat te kunnen begeleiden in de praktijk.

Een bijkomend voordeel is dat we een betere aansluiting realiseren met betrekking tot de doorgaande ontwikkeling van instromende leerkrachten. Het overheidsbeleid is sterk gericht op de permanente professionalisering van zowel startende als zittende leerkrachten. Binnen het samenwerkingsverband Scope (15 besturen) is dit een belangrijk thema. Er is een gezamenlijk scholingsarrangement voor genoemde doelgroepen in de Scope Academie.

Een ruim aantal leerkrachten van de Scope scholen heeft al deelgenomen aan deze cursussen.

Binnen het samenwerkingsverband Scope werken we steeds meer samen aan het versterken van het onderwijs in onze regio. Verschillende kenniskringen en projectgroepen werken aan gemeenschappelijke thema's, mede op basis van vragen vanuit het scholenveld.

Vrijwel alle opleidingsscholen zijn geaudit volgens een gevalideerde systematiek. Er wordt nu een begin gemaakt met de heraudit. Daarmee werken we concreet aan de versterking van de kwaliteit. Zowel de bestuurders als de directeurs van de betrokken scholen ontmoeten elkaar een aantal malen per jaar om de gemeenschappelijke focus te versterken. Ook de begeleiders op de werkplek en de docenten van de opleiding kennen reguliere overleggen met hetzelfde doel.

Naast deze ontwikkelingen is ook op andere manieren gewerkt aan versterking en verbetering. Alle docenten volgen een cursus BKE (basiskwalificatie examinering) en de leden van de examencommissie de cursus SKE (seniorkwalificatie examinering), zodat die kwalificaties gerealiseerd zijn in 2018 en 2019.

De kennisbases zijn volledig geïntegreerd in het curriculum. Voor wat de landelijke toetsen taal en rekenen betreft, bevinden we ons qua resultaat boven het landelijke gemiddelde. Bij de overige vakken vindt gezamenlijke kwaliteitscontrole en verbetering plaats via de peerreviews van docenten van de Radiant Pabo's. Alle Pabo's gebruiken het landelijk afgesproken format. Inmiddels is de minister akkoord gegaan met deze systematiek. Daarmee is het risico op nog meer landelijke toetsen afgewend, terwijl de kwaliteitsborging gerealiseerd is.

In het afgelopen jaar is hard gewerkt om het deeltijdprogramma van de grond af opnieuw op te zetten waarbij we aansluiten bij het voltijd curriculum.

In het kader van nieuw beleid noemen we hier ook de Associate Degree. Deze is ontwikkeld samen met de Katholieke Pabo en is gericht op het brede terrein van kind gerelateerde beroepen. Voor met name mbo'ers is dit een interessante route. Via een schakelprogramma kunnen afgestudeerde mbo'ers na twee jaar alsnog instromen in de Pabo. Wellicht dat daarmee een deel van de uitval op termijn kan worden gerepareerd zonder dat afbreuk wordt gedaan aan het kwalitatieve niveau van de instroom, een belangrijk motief om de toelatingstoetsen in te voeren. Omdat ook het arbeidsmarktperspectief verbetert, verwachten we, met extra inzet en elan, in de komende jaren een toename van de instroom.

De al eerder genoemde focus op blijvend leren van afgestudeerden en zittende leerkrachten betekende ook blijvend investeren in masterontwikkeling. De nieuwe aan de Radiant gerelateerde Master Interprofessioneel Werken met Jeugd (MIJ) wordt voorgelegd aan de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO). We hopen in september 2019 met deze master te starten binnen de Campus Kind & Educatie.

De masteropleidingen die we aanbieden met partnerinstellingen binnen Penta Nova zijn succesvol. Van jaar tot jaar neemt de instroom toe.

Het afgelopen jaar is er veel ingezet gepleegd op de werving van nieuwe studenten in nauwe samenwerking met Marcom.

Belangrijke sturingsinformatie wordt jaarlijks geleverd door de Nationale Studenten Enquête. Hieronder zijn de resultaten voor 2018 (5-puntsschaal) opgenomen. Op alle onderdelen scoort de Educatieve Academie boven het landelijk gemiddelde. Daar zijn we blij mee.

**Tabel 12: Themascoring NSE 2018 – vergelijking Pabo Vaa met landelijk gemiddelde hbo's**

<i>Vraag/thema</i>	<i>Pabo Vaa</i>	<i>Landelijk (alle Pabo's)</i>
Je studie in het algemeen	4,02	3,82
De algemene sfeer op je opleiding	4,58	4,31
Inhoud (themascore)	3,80	3,63
Algemene Vaardigheden (themascore)	3,84	3,80
Wetenschappelijke Vaardigheden HBO (themascore)	3,68	3,57
Vorbereiding Beroepsloopbaan (themascore)	4,39	4,18
Aansluiting Beroepspraktijk (themascore)	4,35	3,99
Docenten (themascore)	4,06	3,75
Studiebegeleiding (themascore)	4,05	3,70
Toetsing - Beoordeling (themascore)	3,75	3,52
Informatievoorziening (themascore)	3,70	3,46
Studierooster (themascore)	3,96	3,43
Studielast (themascore)	3,50	3,22
Groepsgrootte (themascore)	4,15	3,93
Stage En Opleiding (themascore)	3,64	3,52
Stage Ervaring (themascore)	4,38	4,18
Studiefaciliteiten (themascore)	3,87	3,80
Kwaliteitszorg (themascore)	3,34	3,34
Uitdagend Onderwijs (themascore)	3,62	3,52
Internationalisering (themascore)	3,50	3,17
Zou je jouw opleiding aanraden aan vrienden, familie of collega's	4,35	4,06

Bron: NSE

## MTO

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) levert eveneens sturingsinformatie op. Met name ten aanzien van de aansturing zijn collega's minder tevreden. Nader onderzoek leverde op dat dit vooral veroorzaakt is door de krimp in het aantal studenten dat in het verslagjaar moest worden vertaald naar personeel. De EA stond voor de taak de formatie met 9 fte terug te brengen. Dat heeft onrust veroorzaakt en heeft daarnaast geleid tot een toename van de werkdruk. Feit is wel dat de reductie is gerealiseerd. In 2018 is opnieuw een MTO gehouden, de resultaten daarvan worden in het voorjaar 2019 besproken.

## Studium Generale

Het nieuwe opgezette Studium Generale blijkt goed te werken. Besloten is dit programma meer te integreren in de verschillende academieprogramma's. Daarvoor is een systematiek ontworpen: de zogenaamde Radar. Deze systematiek stelt ons in staat op basis van een vragenlijst na te gaan hoe de opleidingen werken aan de integratie van de verschillende aspecten van het Studium Generale.

1. Noord - Om je heen kijken: wat zijn karakteristieken van onze leefwereld en hoe zijn die te waarderen?
2. Oost - Naar voren kijken: wat zijn kansen en bedreigingen voor de toekomst?
3. Zuid - Naar bronnen kijken: wat drijft en bezielt ons, wat drijft en bezielt jou?
4. West - Achterom kijken: wat is de waarde en impact van de (westerse) traditie(s)?

Daarnaast zijn 2 credits per opleiding vrijgespeeld voor een opleiding overstijgend SG-programma, in aansluiting op deze Radar. Dit programma draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten. De studenten doen (vanuit eigen passie/ambitie) ervaring en kennis op, waardoor ze vaardiger worden in het aangaan en onderhouden van netwerken buiten de opleidingscontext.

## Onderzoek

Er is een nieuwe kenniskring en een nieuwe naam: lectoraat goede onderwijspraktijken.

In het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan de uitwisseling van de diverse kennis- en onderzoeksagenda's en aan de formulering van een gemeenschappelijke agenda.

In 2018 werd er verder gewerkt aan de projecten:

1. het CEPM-project 'Kunst in leren', nu onderdeel binnen Radiant (Projectleiding bij Viaa Zwolle);
2. opzetten van trainingen over het voeren van een professioneel dialoog.

De volgende projecten zijn in 2018 afgerond:

1. het CEPM-project 'Beziel burgerschap', nu onderdeel binnen Radiant (Projectleiding bij de Katholieke Pabo Zwolle);
2. 'Onze school is Present' (i.s.m. Stichting Present Nederland);
3. het project 'Plusdocument in het voortgezet onderwijs' (i.s.m. het Greijdanus College in Zwolle);
4. Leren met Aandacht (i.s.m. De Kempel).

De volgende projecten zijn nieuw opgestart binnen CEPM en opgegaan in Radiant:

1. het omgaan met dilemma's bij besturen (i.s.m. Marnix en De Kempel);
2. omgaan met levensbeschouwelijke identiteit (i.s.m. CHE).

Binnen de Educatieve Academie heeft het lectoraat een leidende rol op zich genomen in de verdere doordenking van het onderwijsconcept van de Pabo-opleiding: Vormend en Onderzoekend Leren.

Er heeft een herijking plaatsgevonden van het vierdejaars onderzoek binnen de opleiding, deze wordt in 2019 gepresenteerd. In het kader van het VOL-concept werken alle medewerkers vanuit een onderzoekende houding en worden daarop ook geschoold.

Informatie over de lectoraten vindt u op de website ([www.viaa.nl/onderzoek](http://www.viaa.nl/onderzoek)).

## Kennisdienstverlening

De Educatieve Academie heeft met vijftien partners, organisaties in het primair onderwijs, een grotere ambitie uitgesproken dan alleen het gezamenlijk opleiden van de studenten. Het al eerder genoemde consortium met de naam Scope is een samenwerkingsverband dat zich verantwoordelijk weet voor het inrichten en uitvoeren van kwalitatief goed en christelijk onderwijs. Kennisontwikkeling en dienstverlening krijgen een plaats in de Scope-Academie. Scope gaat om die reden uit van een toekomstgerichte en duurzame definitie van opleiden in de school. We werken binnen Scope aan het realiseren van een Opleidingsschool die (toekomstige) collega's duurzaam opleidt voor het onderwijsveld. Er wordt bewust gewerkt vanuit een doorgaande lijn van leraren in opleiding: van start-, naar basis-, naar vak- en masterbekwame leraren.

De EA neemt volop deel aan de academie voor schoolleiderschap Penta Nova binnen het Onderwijs en de master Leren Innoveren. Daarbij wordt hoe langer hoe meer domein overstijgend samengewerkt in Associate Degrees op het gebied van:

- onderwijs en zorg;
- de Campus Kind & Educatie in de regio Zwolle.

De kennisdienstverlening wordt daarnaast versterkt door deelname aan actuele school-ontwikkelthema's als International Primary Curriculum, het Jonge Kind, activerende didactiek, krachtgericht coachen en leren in beeld.

De EA werkt voor de onderzoeksfunctie samen in het Viaa Kenniscentrum met een samenhangend onderzoeksprogramma. Kennis die ontwikkeld wordt, moet relevant zijn en beschikbaar komen voor alle beroepen c.q. het werkveld waar Hogeschool Viaa voor opleidt. In het afgelopen jaar heeft de EA ook actief deelgenomen aan Radiant in een aantal projecten om nieuwe kennis te ontwikkelen voor de eigen opleiding en het onderwijsveld. Bijvoorbeeld burgerschap, maar ook op het gebied van kunst en cultuur.

Met name op het gebied van het Jonge Kind is nieuw aanbod ontwikkeld voor scholen en leerkrachten, gericht op de versterking van dit deel van het onderwijs. Actief is daartoe de verbinding gezocht met de IJsselgroep, een andere regionale aanbieder. Gezamenlijk verzorgen we onder andere de Regionale Onderbouwdag. Een zeer goed bezochte dag met veel presentaties van nieuwe inzichten, materialen en concepten.

## Samenwerking, relatie met andere opleidingen, horizontale dialoog

Naast veel landelijke gremia, zoals het Landelijk Overleg Pabo's (Lobo), de Vereniging Hogescholen, Kenniscentra Wetenschap en Techniek, de verschillende vakgerichte gremia voor docenten, 10voordeleraar, zijn er ook veel regionale verbanden waarvan de EA deel uitmaakt. Zonder uitputtend te zijn:

- Het samen met zorginstellingen en gemeenten vormgegeven Kenniscentrum Zorg, Onderwijs en Gemeente. Daar proberen we de domeinen dichter bij elkaar te brengen.
- De Campus Kind & Educatie, een initiatief van lokale onderwijsinstellingen (ROC Landstede, KPZ en Hogeschool Viaa), heeft als doel alle op het kindgerichte beroepen in Zwolle bij elkaar te brengen.
- De Zwolse8, een samenwerkingsverband van alle middelbare en hogere onderwijsinstellingen in Zwolle.
- Het bij verschillende onderdelen al genoemde samenwerkingsverband Scope is een belangrijke motor voor onderwijsverbetering in de regio. De afstemming van theorie en praktijk is door deze samenwerking veel beter geborgd.
- Het samenwerkingsverband Radiant, een groep van negen pabo's, die zich o.a. bezighoudt met gezamenlijke kennisontwikkeling.
- In wisselende samenstelling met verschillende collega-instituten over ontwikkelingen binnen de bachelor en masters met betrekking tot Leren en Innoveren, Academie voor schoolleiders (Penta Nova) en een nieuw ontwikkelde master: Interprofessioneel samenwerken met jeugd.

## Intern

Ook intern zijn er ontwikkelingen. De grenzen tussen de drie academies van Viaa zijn aan het vervagen. In toenemende mate wordt gewerkt over de grenzen van de academies heen. Bijvoorbeeld door het samenstellen van gemeenschappelijke onderwijsprogramma's voor de bachelor in de minor domein overstijgend werken en masters in Interprofessioneel samenwerken met jeugd, maar ook in het gezamenlijke Kenniscentrum: Bezielde Professionaliteit.

## Kwaliteitszorg

In maart 2015 is de Pabo van Hogeschool Viaa voor het laatst geaccrediteerd. Toen is ook de variant 'Opleiden in de School' geaccrediteerd. Het panel sprak uit dat de EA van Viaa ten aanzien van dit onderdeel als voorbeeld zou mogen gelden voor veel andere instituten.

Veel energie is gestoken in het ontwikkelen van Viaa-brede kwaliteitskaders. Er is regulier overleg tussen de verschillende examencommissies om af te stemmen en van elkaars expertise te leren. Het binnenschools en buitenschools curriculum zijn onderwerp van reguliere kwaliteitscycli die beschreven zijn in het Kwaliteitshandboek. Onderlinge vergelijking is daardoor goed mogelijk en er kan continu gewerkt worden aan kwaliteitsverbetering. De stagescholen worden daarin meegenomen en aanvullend worden daar audits afgenomen. Ook intern kennen we, aanvullend op het voorgaande, een auditsysteem waarin onderwerpen als bijvoorbeeld HRM aan de orde komen.

Zoals al in de eerste paragraaf onder verbeterbeleid is aangegeven, kennen we de jaarlijkse NSE en de personeelstevredenheidsonderzoeken die input leveren voor kwaliteitsverbetering. Beide uitkomsten zijn geanalyseerd door de kwaliteitszorgcommissies en de curriculumcommissies. Dat heeft geleid tot concrete aanbevelingen in het curriculumherzieningsproces.

Het overheidsbeleid is gericht op een versterking van de opleidingscommissies. Binnen de Pabo is de OC op verschillende terreinen actief. Een paar voorbeelden uit de verslagen van de OC laten zien met welke onderwerpen men zich onder meer heeft beziggehouden. Omdat de Pabo zich de afgelopen jaren in een proces van curriculumherziening bevond, zijn daarmee samenhangende zaken regelmatig onderwerp van bespreking en advisering geweest. Verschillende malen is de OC in gesprek gegaan met de curriculumcommissie om wensen en adviezen neer te leggen, bijvoorbeeld aangaande mogelijkheden tot versnelling en verbreding binnen het programma, maar ook over de rol van de leerteams in relatie tot het curriculum.

De studentevaluaties kwamen regelmatig aan de orde, en de wijze waarop daarover met de studenten wordt gecommuniceerd. Dat heeft geleid tot aanpassingen in de procedures. Ook de verplichte taal- en rekentoetsen zijn verschillende keren aan de orde geweest. Onder andere vragen rond planning en begeleiding zijn besproken. De OC heeft zich gebogen over de vraag hoe kan worden bijgedragen aan de werving van nieuwe studenten door studenten in te zetten als ambassadeur van Viaa. Ten slotte kan als voorbeeld van activiteiten genoemd worden de rol die de OC speelt bij de vaststelling van het OER.

# Academie Health Care

---

De Academie Health Care wil geïnspireerd en op persoonlijk betrokken wijze opleiden, trainen en onderzoeken, zodat studenten en werkers in het zorg-werkveld worden toegerust tot een toekomstgerichte, bekwame zorgprofessional. De academie sluit daarbij aan op het 'leven lang leren' en het blijvend ontwikkelen van essentiële kennis door het beantwoorden van vragen die in de beroepspraktijk leven bij zorgprofessionals.

Onderdeel van de academie is de opleiding Bachelor Nursing, ook wel HBO-V genoemd. Mede door de geboden kwaliteit van deze opleiding is er een groeiend aantal aanmeldingen. In de afgelopen jaren is deze groei behoorlijk toegenomen, van 245 ingeschreven HBO-V studenten in 2009 naar 590 studenten in 2018. Deze groei in aanmeldingen, in relatie tot het tekort aan kwalitatief goede stageplaatsen in de zorg, heeft Hogeschool Viaa doen besluiten om sinds 2014 een numerus fixus in te stellen. Een goede praktijkstage is essentieel om de kwaliteit te kunnen handhaven. Aan stageplaatsen is landelijk nog steeds een gebrek. De opleiding is populair onder aspiranten vanwege de gerealiseerde hoge kwaliteit, de identiteit en de betrokkenheid van docenten. Ondanks dat twee andere HBO-V's in de regio geen NF-procedure hadden, is dit tussen 2014-2018 niet van negatieve invloed geweest op het aantal aanmeldingen voor de HBO-V van Viaa. Door het steeds geleidelijk ophogen van de NF groeit de opleiding nog steeds, maar wel beheerst in relatie tot de mogelijkheden voor stageplaatsen. Daarnaast heeft de opleiding het aantal stages teruggebracht. Dat betekent dat er nu vanwege het overgangsjaar een klein aantal stages zijn overgebleven. Voor komende jaren moeten deze echter weer worden benut en is ook verdere groei van stages noodzakelijk om het aantal nieuw gestarte studenten daadwerkelijk een passende hbo stageplek te kunnen bieden. Het zou mooi zijn als er in voortdurende samenspraak met het werkveld nog meer stageplekken gecreëerd zouden kunnen worden. Vanwege het anders indelen van het curriculum, de beschikbaarheid van kwalitatief goede stages en de maatschappelijke druk met betrekking tot tekorten in de zorg heeft er toe geleid dat per september 2019 de opleiding geen Numerus Fixus meer zal voeren.

## Verbeterbeleid

Een actieve bijdrage van medewerkers en docenten aan de kwaliteit van de opleiding wordt binnen de academie Health Care gezien als een onderdeel van de rol van een professionele docent en medewerker. In de accreditatie van de opleiding is door het visitatiepanel duidelijk waardering uitgesproken voor de kwaliteitszorg van de academie. Management, docenten en studenten hebben een sterk besef van de kwaliteitscultuur en willen vanuit een sterke, intrinsieke motivatie deze kwaliteit ook bestendigen en waar nodig verbeteren. Dat gebeurt in een cultuur van open communicatie en ruimte voor feedback. De opleiding hanteert de PDCA-cyclus, gebaseerd op het Kwaliteitshandboek Hogeschool Viaa 2013-2016. De bewaking en uitvoering van de verschillende stappen ligt bij het management, de kwaliteitszorgcommissie HC en de betrokken docenten. Bij aanvang van de opleiding krijgen studenten uitleg van de kwaliteitszorgfunctionaris over de procedures van evaluaties van het onderwijs en hoe hun medewerking wordt gevraagd bij evaluaties. Tevens wordt benadrukt om ongenoegen en ontevredenheid of juist tevredenheid actief te delen met betrokken docenten en fasecoördinatoren. De kwaliteitscommissie bewaakt met de betrokken fase- en blokcoördinatoren de planning van evaluatiemomenten, de uitwerking daarvan en het in gang zetten van acties. Rapportages daarvan worden rechtstreeks verstrekt aan betrokken docenten en aan de academiedirecteur en worden geagendeerd voor de MT-overleggen. Daar wordt ook vastgesteld welke punten aandacht verdienen en of er actie op ondernomen moet worden. Bij situaties die vragen opleveren met betrekking tot tevredenheid en kwaliteit wordt door de directeur actief aan de kwaliteitscommissie, opleidingscommissie en studentgroepen advies gevraagd met betrekking tot eventuele knelpunten en oplossingsrichtingen. De directeur informeert studenten per e-mail aan welke verbeterpunten worden gewerkt op basis van de uitkomsten van de NSE. Studenten weten gevraagd en ongevraagd punten aan te dragen voor verbetering en ervaren dat deze serieus worden opgepakt. Daarnaast heeft de opleiding een constructieve werkrelatie met de Opleidingscommissie. Daarnaast houdt de kwaliteitscommissie via een nieuwsbrief ook de studenten en medewerkers HC inhoudelijk op de hoogte van hun werkzaamheden en verbeteracties.

De academie heeft een meerjarenbeleid geformuleerd in het Academieplan Health Care 2014-2018. Daarin zijn verbeterpunten meegenomen. Aandachtspunten komen aan de orde in het MT-overleg van de opleiding. Die worden opgepakt door een van de leden van het MT, afhankelijk van inhoud en omvang, en omgezet in gerichte acties en/of projecten. Bij ieder punt wordt gewogen of het om structurele problemen gaat die vragen om wijziging van processen of afspraken, of dat het gaat om kleine, eenmalige incidenten, die tevens worden aangepakt, maar veelal om een andere benadering vragen. Hierdoor worden steeds de grote lijnen bewaakt. Dit plan is afgerond eind 2018. Er wordt nu gewerkt aan een nieuw academieplan 2019-2024. De input daarvoor is in een aantal teambijeenkomsten opgehaald. In de periode van 2015-2016 heeft het voorverkennende traject voor het nieuwe BN2020 plaatsgevonden. Dit nieuwe curriculum is met jaar één gestart in 2016 en nu per september 2018 volledig voor vier jaren en vier verschillende studiegroepen qua onderwijsprogramma's opgeleverd en in werking. Bijzonder is dat iedere doelgroep een eigen onderwijsprogramma op maat kent.

## MTO

In 2016 is opnieuw het medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden, het zogenaamde MTO. De medewerkers van Academie Health Care zijn heel tevreden:

- Maar liefst 79 procent geeft aan (zeer) tevreden te zijn over hun werk.
- De gemiddelde tevredenheid bij medewerkers van Academie Health Care is hoger dan het gemiddelde binnen Viaa (7,6 t.o.v. een 7,4).
- Over de academie en over het College van Bestuur/Beleidsoverleg zijn de medewerkers van Health Care meer dan gemiddeld tevreden.
- Het succesgebied Middelen en Veiligheid scoort hoger, namelijk nu 7,71 ten opzichte van 7,50 in 2016.
- Over de werkdruk zijn de medewerkers nog minder tevreden (6,67 t.o.v. 6,99). Binnen de academie Health Care ervaart een groter deel van de medewerkers een te hoge werkdruk dan gemiddeld binnen de hogeschool. 6,67 procent vindt de werkdruk hoog tot veel te hoog, ten opzichte van 6,94 binnen heel Viaa. Het contrast met vorig jaar is echter een stuk groter. Een en ander is vermoedelijk verklaarbaar vanuit het ontwikkelen en invoeren van het nieuwe curriculum, omdat dit van iedereen nieuwe inwerktijd vraagt qua voorbereiding et cetera. Daarnaast heeft er spanning gezeten op de inzetbaarheid van beschikbare mensen in relatie tot de totale omvang van het aantal studenten, terwijl het daarnaast noodzakelijk was om vervanging van ziekte en zwangerschapsverlof vorm te geven. Qua fte voldoet het team ruim aan de norm van 1 fte op 18..

Na de presentatie van de uitkomsten van de MTO 2016 aan het team is besloten om een werkgroepje de werkdruk verder te laten verkennen in samenwerking met het team. Het is de werkgroep die zich wilde buigen over werkdruk nog niet gelukt om met een analyse te komen. Uit de huidige situatie blijkt dat ook in het laatste deel van 2017-2018 de werkdruk als hoog wordt ervaren; e.a. komt ook doordat veel collegae een studie doen naast hun werk, een aantal collegae met verlof is en men in algemene zin veel tijd kwijt is aan het helemaal opnieuw zich verdiepen in het nieuw uitgebrachte curriculum, dit vraagt van veel collegae veel energie in de voorbereiding en de uitvoer. De MTO 2018 wordt voorjaar 2019 aan het team gepresenteerd en tegelijk zal daarbij dan ook een verbetertraject worden afgesproken.

## Onderzoek

Aan de academie is ook het lectoraat Zorg en Zingeving verbonden. Het onderzoeksprogramma van het lectoraat richt zich op aandacht voor zingeving in de gezondheidszorg en de rol van zorgprofessionals daarbij. De doelen van het lectoraat, verwoord in het meerjaren Academieplan 2014-2018, zijn daar op gericht geweest.

In 2018 is het lectoraat betrokken bij de uitvoering van de volgende praktijkgerichte projecten:

- Het project 'Jaar van de zingeving' in ziekenhuis Van Weel Bethesda in Dirksland is eind 2018 afgerond en opgeleverd. Er is voor dit project een e-learning ontwikkeld en alle medewerkers zijn middels een trainingssessie betrokken, daarnaast zijn verschillende medewerkers geschoold als aandachtsvelders zingeving. Gekeken wordt in hoeverre de uitwerking van dit project te vertalen is naar andere zorgorganisaties die belangstelling hebben getoond.
- Het project 'Werken met sociale robots in de dementiezorg' is in 2018 afgerond in de vorm van een boekje voor belangstellenden getiteld *Een stem in huis*. In dit door ZonMw gesubsidieerde project draagt het lectoraat bij aan de ethische reflectie op het werken met robots in de zorg in samenwerking met het lectoraat ICT in de zorg van Hogeschool Windesheim.
- Door drie kenniskringleden is een vervolg gegeven aan hun promotiestudie gerelateerd aan het thema zorg en zingeving (godsbeelden in de GGZ, zingeving en leefstijl, kind en spiritualiteit).
- In het kader van het Ligare project 'Het is niet alles wat het lijkt' heeft het lectoraat bijgedragen aan de implementatie van spirituele zorg in de praktijk van de palliatieve zorg in het consortium palliatieve zorg Noord-Nederland. De bijdrage van het lectoraat bestond uit het ontwikkelen van een digitale leerwerkplaats, bijdragen aan werksessies met implementatiecoaches en voorbereiding en uitvoering van kwantitatief onderzoek naar competentieontwikkeling op het gebied van spirituele zorg onder werkers in de palliatieve zorg. Zie ook: <http://consortiumligare.nl/themas/betekenisgeving-spirituele-zorg/ambitie-en-aanvraag/>
- Vervolg van het aanbod aan zorginstellingen en zorgopleidingen van de online applicatie over het omgaan met levensvragen bij ouderen voor zorgverleners/studenten. Deze applicatie is door het lectoraat ontwikkeld. Vanuit dienstverlening HC wordt ondersteuning geboden bij het implementeren van de app en is er ook een passend scholingsaanbod.
- In internationaal verband participeert het lectoraat als een van de strategische partners in het Erasmus+ project EPICC (Enhancing Nurses Competence in Providing Spiritual Care through Innovative Education and Compassionate Care). Met 25 Europese partners in hoger gezondheidsonderwijs wordt in dit project gewerkt aan een standaard voor onderwijs in zingeving (spirituele zorg). De uitkomsten van het project worden in de zomer van 2019 gepresenteerd.
- Aan een onderzoeker in het lectoraat is een SIA post doc toegekend voor 2 jaar voor onderzoek naar het thema 'Integriteit en Identiteit'.
- In 2018 is een start gemaakt met het project Samen in Beweging: Leefstijlverandering bij kansarme groepen; dit is een samenwerking met lectoraat samenlevingsvraagstukken.
- In 2018 is het Project PLOEG-3 Palliatief Landelijk Onderzoek Eerstelijns Geestelijke verzorging ZonMw gesubsidieerd project gestart met betrekking tot integratie geestelijke verzorging in de eerste lijn, ontwikkeling signalerings- en verwijzingstool voor zorgverleners en onderzoek effecten.

De verbinding met de opleiding HBO-V is er onder andere met studenten die participeren in onderzoeken van het lectoraat in de vorm van adviesprojecten. Dit jaar heeft Viaa-HC verder gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum Bachelor Nursing 2020. Het lectoraat levert daarbij input aan de ontwikkeling van het onderwijs over zingeving en ethiek. Dit jaar is gestart met de minor

'Aandachtsvelder zingeving'. Verschillende docenten zijn dit jaar betrokken bij het werk van het lectoraat, vooral in het kader van onderwijsactiviteiten over zingeving.

Het lectoraat heeft dit jaar een succesvol symposium georganiseerd over zingeving in de zorg (ruim 200 deelnemers). Het lectoraat participeert in (inter)nationale (kennis)netwerken en werkt samen met kennispartners (WO, HBO, Gezondheidszorg).

Het lectoraat heeft dit jaar geparticipeerd in de coördinatie en verdere ontwikkeling van het Vaa onderzoeksbeleid. De onderzoekers van het lectoraat hebben dit jaar publicaties en presentaties (nationaal en internationaal) verzorgd. Een uitgebreid jaarverslag 2018 en een volledig overzicht van publicaties/presentaties is beschikbaar op de website ([www.viaa.nl/onderzoek](http://www.viaa.nl/onderzoek)).

## Kennisdienstverlening

De opleiding Praktijk Ondersteuners Huisartsenpraktijk (POH) is een private opleiding op hbo-niveau. Met ingang van september 2014 is gestopt met de tweejarige route (instroom opleiding mbo-doktersassistent) en wordt alleen de eenjarige opleiding aangeboden. De reden hiervan ligt in een landelijke afspraak met betrekking tot het upgraden van het niveau van de POH en het feit dat de opleiding voor de mbo-doktersassistenten als 'te moeilijk' werd ervaren: deze studenten konden moeilijk aansluiten bij het hbo-niveau van de POH-opleiding. Met ingang van september 2015 heet deze opleiding Praktijk Verpleegkundige Huisartsen Praktijk (PVH) en is toegankelijk voor hbo-verpleegkundigen. Mbo-verpleegkundigen zijn toelaatbaar onder specifieke voorwaarden. Afhankelijk van de uitkomsten van het curriculum project Bachelor Nursing 2020 wordt helder waar de PVH straks gepositioneerd is ten opzichte van de HBO-V. In juli 2018 zijn vierentwintig cursisten gediplomeerd. In september 2018 zijn zesendertig studenten gestart met de eenjarige opleiding PVH.

De huidige PVH-opleiding is positief geaccrediteerd door de Accreditatiecommissie Kwaliteitsregister Verpleegkundigen en Verzorgenden. Deze accreditatie is van belang, omdat cursisten door deelname aan de opleiding of de cursus Ouderenzorg eerstelijnde punten toegekend krijgen bij een positieve accreditatie van de opleiding voor hun registratie als verpleegkundige. De opleiding PVH mag bij publieke uitingen het keurmerk van het kwaliteitsregister toevoegen aan haar communicatie, wat ook wordt gedaan.

Samen met het POH-team is gekeken naar het trainingsaanbod voor de huisartsenpraktijk. In deze verkenning met het werkveld is helder geworden dat er behoefte is aan meer kortdurende trainingen van twee dagdelen. Daarin wordt verdieping gekozen en professionals leren vooral te werken met meetinstrumenten en signaleringsschalen. Op basis van die vraag is in 2016 de training Expertise Dementie ontwikkeld. Deze is vanaf 2016 meerdere malen aangeboden, met steeds tussen de 8-12 deelnemers. De training wordt hoog gewaardeerd. Ook training Ouderenzorg is naar dit format omgeschreven en aangeboden. Daarnaast wordt in samenwerking met meerdere docenten gekeken welke andere kortdurende trainingen op deze wijze zijn te ontwikkelen en aan te bieden die geschikt zijn voor wijkverpleging, huisartsenpraktijk en verpleeghuiszorg.

Naast de inkomsten van de POH zijn er inkomsten verkregen vanuit trainingen aan het Leger des Heils, Isala proeftuinen BN2020, stichtingswelzijnswerk Drenthe en het uitzetten van onderzoek en opzetten van trainingen bij het Lindeboominstituut, het Zorg Ethisch Lab Zwolle, Icare, de GGZ, de Leliezorggroep en Eleos. Daarnaast wordt in samenwerking met het lectoraat de app levensvragen en e-learning aangeboden als training. Daardoor zijn er bij de academie Health Care meer inkomsten binnengekomen dan begroot. Het werkveld weet de academie goed te vinden. Dat is van belang, ook voor de ontwikkeling van expertise van docenten. Daarnaast ervaren docenten het als een meerwaarde om in het werkveld dergelijke trainingen te verzorgen. Daarmee komt de actuele praktijk weer meer in de opleiding. Een mooie wisselwerking.

## Relatie met het werkveld

De opleiding HBO-V wil, naast het initiële onderwijs, ook dienstbaar zijn aan het werkveld door toekomstgerichte kennis en vaardigheden aan te bieden aan professionals in het werkveld. Zij wil daarmee aansluiten op het 'leven lang leren' en het blijvend ontwikkelen van essentiële kennis. Deze kennisontwikkeling richt zich op het beantwoorden van de vragen die in de beroepspraktijk leven bij de zorgprofessionals.

Ook ligt er een rol voor de academie wat betreft het opleiden voor en het aansluiten op de arbeidsmarkt in de gezondheidszorg. Met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt neemt de academie deel aan het regionale werkgeversoverleg met Werkgeversvereniging Oost-Nederland (WGV Oost). De prognoses van WGV Oost alsmede de trends die worden gesignaleerd, zijn relevant in en voor het opleiden van professionals en het behouden van professionals voor de zorg door middel van 'leven lang leren'.

De academie geeft de samenwerking met het werkveld vorm door:

- het inzetten van professionals in de zorg in het onderwijs (soms zijn dat alumni);
- het verzorgen van gastlessen;
- stagebegeleiding;
- begeleiding van afstudeeronderzoeken;
- het actief meelesen en -denken in ontwikkeling en bijstelling van onderwijsprogramma's, in samenspraak met de daarvoor verantwoordelijke coördinator binnen de opleiding.

Er is een verschuiving te zien in samenwerkingsrelaties. Daar waar eerder de individuele relatie tussen zorginstelling en opleiding centraal stond, is de laatste jaren veel meer sprake van samenwerken in netwerkverbanden. Hierin participeren veelal meerdere opleidingen en zorgorganisaties. In gezamenlijkheid worden in die verbanden dilemma's onderzocht en aangepakt op het vlak van zorgverlening, professionele ontwikkeling en toekomstgericht werken. Voorbeelden van dergelijke verbanden waarin de academie participeert zijn de Regiocampus Meppel, Werkgeversvereniging Oost-Nederland en het Health Innovation Park Zwolle.

Daarnaast ontvangt de academie diverse verzoeken tot dialoog over beroepsontwikkeling en toekomstbestendig werken in de zorg vanuit allerlei typen organisaties en werkverbanden. De academie is een graag geziene gesprekspartner vanuit haar kwaliteit en aandacht voor juist de mensgerichte kant van de zorg.

Samen met Windesheim, Deltion, Landstede en Menso Alting is gewerkt aan een notitie Werkvelddeskundigen. Doel is om gezamenlijk als zorgopleidingen op een eenduidige werkwijze in een commissie de relatie met het werkveld te onderhouden. Dit betreft het strategisch en bestuurlijk niveau, het opleidingsniveau in zorgorganisaties en het werkbegeleidersniveau. Dit voorkomt dat zorgorganisaties wekelijks bij de verschillende opleidingen voor dezelfde zaken aan tafel moet komen zitten. In oktober 2017 heeft een eerste strategisch werkveldenoverleg vanuit de Zwolse zorgopleiding plaatsgevonden en dit zal een verder vervolg krijgen. Daarnaast is er structureel een gezamenlijke commissie die activiteiten organiseert en afstemt met betrekking tot werkbegeleiders en praktijkopleidingen van zorgorganisaties.

## Relatie met andere opleidingen

De academie participeert in het Landelijk Overleg Opleidingen Verpleegkunde (LOOV), een samenwerkingsplatform van alle 17 HBO-V's in Nederland. De directeur van de academie HC is lid van het dagelijks bestuur van het LOOV. Binnen dit platform pakken de HBO-V's in gezamenlijkheid gemeenschappelijke dilemma's aan, om (veelal in projectvorm) de krachten te bundelen, het onderwijs input te geven en eenduidigheid te bewerkstelligen in de opleidingen Verpleegkunde. Voorbeelden daarvan in 2016 zijn de uitwerking van het project Bachelor Nursing 2020 richting de wetgeving en registratie van verpleegkundigen en het rapport toekomstbestendige beroepen in verpleging en verzorging. Tevens is in 2016 de landelijke, gezamenlijke HBO-toets verpleegkundig rekenen opgeleverd. Daarnaast wordt gewerkt aan de landelijke kennistoetsen verpleegkunde vanuit de Body Of Knowledge and Skills. De directeur van HC maakt onderdeel uit van het dagelijks bestuur van het LOOV.

Naast deze samenwerking op hbo-niveau is er ook op regionaal vlak samenwerking met een groot aantal ROC's, deels in netwerken, onder andere in het Health Innovation Park Zwolle: met Windesheim, Deltion en Landstede. In de Regiocampus Noorderboog (Meppel) werken we samen met Windesheim, Deltion en het Drenthe College. De academie werkt ook samen met de Friese Poort en het Alfa College. Doel daarvan is bijvoorbeeld het gezamenlijk vormgeven van leerafdelingen in een zorginstelling. Ook het gegeven dat alle opleidingen te maken hebben met vraagstukken op het gebied van ICT en zorg, e-learning, technische zorglabs en dergelijke is een reden tot samenwerking. Meer en meer is er een bewustzijn bij opleidingen om vanuit een gezamenlijk belang de krachten te bundelen, in plaats van te focussen op eventuele belemmeringen vanuit het concurrentieperspectief. De directeur van HC is secretaris bij de Regiocampus Meppel.

Sinds 2015 is er een innovatieve samenwerking binnen het Zorg Trainings Centrum Zwolle, de uitkomst van een succesvolle aanvraag van Landstede bij het Regionaal Investeringsfonds. Het ZTC kent drie labs: een wijklab, een zorg-ict lab en een zorg-ethisch lab. De HBO-V van Hogeschool Viaa is kartrekker voor het zorg-ethisch lab. Een aantal docenten participeert in deze werkgroep, daarnaast is een docent-onderzoeker verantwoordelijk voor de onderzoekspoot van het ZTC en participeert een docent-onderzoeker in de onderwijskundige groep van het ZTC. Tevens is een docent van de HBO-V trainer in het zorg-ethisch lab. Viaa wordt gezien als expert en is een gewaardeerd partner vanwege de inbreng van expertise rondom ethische en zingevingsvraagstukken, maar ook vanwege het altijd oog hebben voor de samenwerkingsrelatie en de dialoog in het krachtenveld van verschillende belangen uit onderwijs- en zorginstellingen.

De samenwerking met de academie Gezondheidszorg van Hogeschool Windesheim heeft zich verder versterkt. Zo hebben beide HBO-V-opleidingen in het kader van BN2020 een gezamenlijke klankbordgroep met werkveldleden ingesteld. Viaa is sinds 2016 partner in ProMemo, een expertisecentrum voor dementie. In de samenwerking met Windesheim wordt meer en meer gezocht naar intensivering van samenwerking in de regio en het samen aanpakken van vraagstukken. Dit wordt door het werkveld positief gewaardeerd.

## Samenwerking

De academie onderhoudt op actieve wijze, landelijk en regionaal, contacten met de verschillende velden in de gezondheidszorg. Deels is dat om ontwikkelingen in het werkveld te volgen en ter valorisatie mee terug te nemen in de drie domeinen van de academie, deels om het leveren van input aan het werkveld zelf. Deze samenwerking is hierboven beschreven bij de onderdelen relaties met het werkveld en relaties met andere opleidingen.

De academie heeft vanuit de opleiding Verpleegkunde internationale samenwerking in verband met stages in Ghana, VS, Suriname, Malawi, Peru. In 2018 zijn in totaal 15 studenten naar enkele van deze landen gegaan voor een internationale stage in een zorginstelling. Daarnaast heeft de opleiding stageplaatsen in zorginstellingen in Bonn, Oostende en Bern. In 2018 zijn daar 8 studenten geweest. Tevens hebben 31 studenten de minor Transcultural Nursing van Viaa gevolgd, terwijl ze in het buitenland een project daarmee vorm gaven. De projecten hebben gedraaid in Suriname, Israël, Malawi en Ghana, Peru, Nepal en Cambodja.

Via een Erasmus agreement werkt de academie samen met Universities of Applied Sciences Diakonhjemmet in Oslo, Noorwegen en met het Diakonhjemmet in Helsinki, Finland. Een vergelijkbare samenwerking met Diakonhjemmet in Denemarken wordt verkend. Er is samenwerking voor docentuitwisseling, gezamenlijk onderzoek en stagemogelijkheden.

Daarnaast is er een uitwisselingsprogramma met het Dordt College in Iowa in de Verenigde Staten.

Herhaaldelijk is er in de afgelopen jaren uitwisseling van docenten geweest met Oslo en Helsinki. De contacten met Oslo en Helsinki worden ervaren als waardevol. Onderwerpen die centraal staan bij de uitwisseling, waarbij buitenlandse partners graag bij HC op bezoek komen, zijn:

- visie op onderwijs;
- kwaliteit van onderwijs en studentbegeleiding;
- probleemgestuurd onderwijs;
- onderwijs vanuit een verpleegkundige theorie.

## Kwaliteitszorg

De opleiding HBO-V is geaccrediteerd op alle standaarden van de NVAO en heeft als totaal oordeel een 'goed' ontvangen. De opleiding HBO-V scoort bovengemiddeld in de Keuzegids, de Elsevier, de Nationale Studenten Enquête en bij de accreditatie van de NVAO. In de uitkomsten van die scores zijn ervaringen en bevindingen vanuit werkveld, alumni en andere afnemers meegenomen. Mede daarom mag de HBO-V zich al vijf jaar op rij de beste bachelor Verpleegkunde opleiding van het land noemen en het kwaliteitszegel 'Topopleiding' voeren.

Deze waardering blijkt ook uit hoe studenten de HBO-V van Hogeschool Viaa beoordelen in de Nationale Studenten Enquête. De score op de NSE-vraag of de studenten de opleiding zouden aanbevelen bij anderen is zeer hoog: 4,62. Ruim 92 procent beantwoordt deze vraag positief. Deze uitkomst zegt veel over de waardering voor de opleiding HBO-V. De gemiddelde HBO-V-score ligt boven het mooie Viaa-gemiddelde van 4,47.

De gemiddelde academiescore is dit jaar iets gezakt ten opzichte van vorig jaar naar 4,24 (2017: 4,25). Het is nog steeds boven het gemiddelde voor de totale hogeschool (Viaa: 4,12).

Gemiddeld over voltijd en deeltijd scoort de HBO-V bij alle rubrieken voldoende.

De meeste rubrieken scoren bij de HBO-V hoger dan het Viaa-gemiddelde. Er zijn slechts 3 rubrieken die iets lager scoren, namelijk: Voorbereiding beroepsloopbaan (HBO-V: 4,02, Viaa: 4,13), Studierooster (HBO-V: 3,80, Viaa: 3,86) en Stage ervaring (HBO-V: 4,05, Viaa: 4,13). Dit zijn dezelfde 3 rubrieken die de afgelopen jaren ook onder het hogeschoolgemiddelde scoorden.

De rubriek die negatief opvalt is Stage en Opleiding, hier is de themascore gedaald van 3,71 naar 3,59. Dit wordt veroorzaakt doordat de waardering voor voltijd nu onvoldoende is (2018: 3,48; 2017: 3,68), deeltijd is juist gestegen (2018: 4,08; 2017: 3,85).

Bij de voltijddopleiding scoren de meeste thema's slechts een fractie hoger of lager dan vorig jaar. Het grootste positieve verschil zien we bij de rubriek Groeps grootte. De waardering voor dit thema is gestegen van 4,28 in 2017 naar 4,48 nu. Het grootste negatieve verschil is te vinden bij het thema Stage en opleiding: 3,68 in 2017, 3,48 in 2018.

Totaal halen bij voltijd 7 van de 17 thema's een zeer sterke score, 6 keer wordt sterk gescoord. Bij 3 thema's (Toetsing – Beoordeling, Informatievoorziening en Kwaliteitszorg) wordt een ruime voldoende gehaald, Stage en Opleiding haalt nu net een onvoldoende.

Bij deeltijd is er dit jaar voor 10 van de 17 thema's een zeer sterke score en worden 5 thema's als sterk gewaardeerd. Er zijn 2 thema's die een ruime voldoende halen, namelijk Studierooster en Studielast.

Bij Wetenschappelijke vaardigheden (2018: 3,80; 2017: 4,22) en Groeps grootte (2018: 4,07; 2017: 4,30) zien we de grootste daling, bij de thema's Stage en opleiding (2018: 4,08; 2017: 3,85) en vooral Internationalisering (2018: 3,86; 2017: 3,46) is een mooie stijging te zien.

De huidige POH-opleiding is in 2017 opnieuw positief geaccrediteerd door de Accreditatiecommissie Kwaliteitsregister Verpleegkundigen en Verzorgenden.

In de kwaliteitszorg wordt per onderdeel geëvalueerd met de studenten conform de PDCA-cyclus van de academie Health Care (afgeleid van het Viaa handboek Kwaliteitszorg). De uitkomsten hiervan worden beoordeeld door de kwaliteitscommissie en gedeeld met docenten en managementteam. Daarnaast vullen studenten jaarlijks de Nationale Studenten Enquête in. In de NSE scoort de HBO-V bovengemiddeld. De uitkomsten van de NSE worden gedeeld met het team en de opleidingscommissie. Aandachtspunten worden besproken en indien relevant worden verbeteringen ingevoerd en door de directeur aan alle studenten in de opleiding gecommuniceerd. De samenwerking met de opleidingscommissie is constructief en levert een gedegen bijdrage in de adviesvorming.

# Academie Social Work & Theologie

Binnen de academie Social Work & Theologie willen de opleidingen Social Work (SPH, MWD), GPW en GL de studenten opleiden tot professionals 'uit één stuk' die in staat zijn personen tot hun recht te laten komen als mens en als burger. Ons doel is om mensen op te leiden tot bezielde professionals die op een innoverende, onderzoekende en creatieve manier kunnen aansluiten bij datgene wat in de samenleving leeft.

## NSE algemeen

In de Nationale Studenten Enquête 2018 zijn mooie resultaten te zien voor alle opleidingen. Op een 5-puntsschaal scoren de afzonderlijke opleidingen op het item 'studie algemeen' een 4,05 (MWD), 4,24 (SPH) en 4,10 (GPW/GL). Op de vraag of studenten de opleiding aan anderen zouden aanbevelen, zien we ook mooie scores: 4,39 (MWD), 4,39 (SPH) en 4,31 (GPW/GL). De eerste vraag is een belangrijke vraag in publicaties.

## Verbeterbeleid

De verbeterplannen ten aanzien van het onderwijs worden in de curriculumcommissie besproken. Voor 1 maart wordt besloten welke veranderingen wanneer doorgevoerd worden in verband met het verdelen van de taken voor het volgende studiejaar. Verschillende bronnen leveren hier input voor:

1. trends en ontwikkelingen;
2. verbetervoorstellen vanuit de examinatoren en de kerngroepen;
3. de kwaliteitscommissie (kwaliteitsgegevens van onder andere NSE en MTO);
4. de toets commissie.

Door deze handelwijze worden alle partijen betrokken bij kwaliteitsverbetering, wat de kwaliteitscultuur bevordert. Studenten worden betrokken door actief deel te nemen aan evaluaties, examinatoren en andere docenten op individueel niveau door het evalueren van onderwijseenheden. De kerngroepen en de docentengroepen per onderwijseenheid bespreken de analyses van de evaluaties en doen verbetervoorstellen aan de curriculumcommissie. De curriculumcommissie legt per jaar vast wat er aan verbeteringen uitgevoerd moet worden en aan welke projecten gewerkt wordt. De resultaten van het actieve verbeterbeleid komen terug in de jaarlijkse bijstelling van een aantal onderwijseenheden, de studiegidsen, het OER en het raster.

## NSE totaal en betrokkenheid verbeteringen

Als er gekeken wordt naar de resultaten van de NSE, is te zien dat de totale scores op de meeste punten licht stijgen t.o.v. het afgelopen jaar.

Tabel 13: NSE-scores Academie Social Work & Theologie

	Ac. SW&Th 2018	Ac. SW&Th 2017
Je studie in het algemeen	4,04	4,14
De inhoud van de opleiding	3,97	3,97
De verworven algemene vaardigheden binnen je opleiding	4,08	4,01
De verworven wetenschappelijke vaardigheden/praktijkgericht onderzoek binnen je opleiding	3,80	3,92
De voorbereiding op de beroepsloopbaan	3,98	3,98
De docenten van de opleiding	4,09	4,06
De informatie vanuit je opleiding	3,80	3,73
De studiefaciliteiten van je opleiding	3,82	3,82
Toetsing en beoordeling (bijvoorbeeld criteria van beoordeling en vorm van toetsing)	3,68	3,73
De studieroosters	3,81	3,69
De studielast	3,69	3,63
De studiebegeleiding	4,08	4,03
De algemene sfeer op je opleiding	4,53	4,52
De mate waarin je betrokken wordt bij de verbetering van je opleiding	4,08	4,16
De groepsgrootte	4,49	4,46
Het uitdagend karakter van de opleiding	3,98	3,97
De aandacht voor internationalisering	3,90	4,00

## Nieuw curriculum

Ook in 2018 is met veel elan gewerkt aan het derde jaar van het nieuwe curriculum. Ook zijn er bijstellingen gedaan ten aanzien van het eerste en tweede jaar. De curricula van de opleidingen SPH, MWD, GPW en GL worden drastisch herzien. Dit is om minimaal twee belangrijke redenen nodig:

1. In de samenleving zien we een verschuiving van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving, waarbij de focus van de hulpverlener en godsdienst-pastoraal werker meer komt te liggen op 'zorgen dat' in plaats van 'zorgen voor'. Dit vraagt om een inhoudelijke herziening van de opleidingen.
2. Vanuit het Strategisch Plan 2013-2016, het nieuwe Strategisch Plan en de Prestatieafspraken is de ambitie geformuleerd dat de opleidingen SPH, MWD, GPW en GL zoeken naar samenwerking waar dat mogelijk is. Het vernieuwde curriculum is voor een groot deel gelijk voor elke opleiding, tegelijkertijd blijft de eigenheid van de opleidingen zichtbaar en merkbaar.

## Invoering profielen SW

Een aantal ontwikkelingen heeft ertoe geleid dat begin 2016 besloten is om de opleidingen SPH en MWD verder te laten gaan als opleiding Social Work; dat is gerealiseerd met ingang van september 2017.

In september 2018 zijn de drie basisprofielen binnen Social Work (Jeugd, welzijn & samenleving en zorg) ingevoerd.

## Studium Generale: Radar

Voorheen speelde het Studium Generale een belangrijke rol in de vorming van studenten op het snijvlak van levensovertuiging, identiteit, cultuur en samenleving. Recent is besloten om dit type vorming volledig te integreren in de opleidingen (naar aanleiding van meerdere jaren evalueren). We vinden het belangrijk te waarborgen dat genoemde vorming niet 'verdamp't', maar aantoonbaar en blijvend een plaats heeft in de curricula.

Om dat te bewerkstelligen is in 2016 een Radar ontwikkeld in de vorm van een vragenlijst. Die brengt in beeld hoe de opleidingen werken aan bovengenoemde vorming. Stel je een student voor die de opleiding doorloopt: naar welke kanten leert hij of zij te kijken?

1. Noord - Om je heen kijken: wat zijn karakteristieken van onze leefwereld en hoe zijn die te waarderen?
2. Oost - Naar voren kijken: wat zijn kansen en bedreigingen voor de toekomst?
3. Zuid - Naar bronnen kijken: wat drijft en bezielt ons, wat drijft en bezielt jou?
4. West - Achterom kijken: wat is de waarde en impact van de (westerse) traditie(s)?

Begin 2017 is een eerste analyse gemaakt binnen de academie hoe deze onderdelen terugkomen in het onderwijs. Gezien alle curriculumvernieuwingen van de verschillende opleidingen zal in 2019 een nieuwe analyse plaatsvinden.

Naast deze analyse worden in elke opleiding 2 credits besteed aan Studium Generale, in aansluiting op deze Radar. Hiervoor is een nieuw gezamenlijk programma ontwikkeld dat per september 2018 ingevoerd is. Dit programma draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten. De studenten doen (vanuit eigen passie/ambitie) ervaring en kennis op, waardoor ze vaardiger worden in het aangaan en onderhouden van netwerken buiten de opleidingscontext.

## Master Interprofessioneel werken met Jeugd

In 2018 is door een interprofessioneel team vanuit de verschillende opleidingen van Viaa en vanuit de Campus Kind en Educatie hard gewerkt aan de nieuwe Master Interprofessioneel werken met Jeugd (MIJ). Eind september heeft de minister besloten dat dit als een bekostigde master aangeboden mag worden. In het voorjaar van 2019 zal de NVAO op bezoek komen voor de accreditatie (Toets Nieuwe Opleiding), zodat we in september 2019 hopen te starten.

## Associate Degree

Per 1 september 2016 zijn we gestart met de Associate Degree Pedagogisch Professioneel Kind & Educatie in samenwerking met de Katholieke Pabo Zwolle, Landstede, Landstede Kinderopvang en Menso Alting. KPZ is penvoerder van deze nieuwe opleiding. In 2018 zijn de eerste 38 studenten afgestudeerd en zijn ongeveer 90 studenten begonnen in het eerste jaar. Verschillende docenten van onze academie, alsook van de Educatieve Academie, geven les in deze opleiding.

## Onderzoek

### *Lectoraat Samenlevingsvraagstukken*

Binnen de opleiding Social Work (SPH en MWD) is er een grote mate van integratie van onderwijs en onderzoek. De onderzoekers die werken bij het lectoraat Samenlevingsvraagstukken zijn toegewezen aan een van de kerngroepen en één van de onderzoekers is lid van de curriculumcommissie. Alle onderzoekers geven les bij minimaal één van de opleidingen binnen de academie. Dit zijn inhoudelijke lessen naar aanleiding van onderzoeken, zoals netwerkmethoden en de minor Kracht van de Samenleving. Ook verzorgen de onderzoekers lessen binnen de lijn praktijk en innovatie. Daarnaast begeleiden zij onderzoeksprojecten. Het lectoraat is regelmatig opdrachtgever van onderzoeksprojecten.

In 2018 hebben meerdere docenten geparticipeerd in activiteiten van het lectoraat, bijvoorbeeld binnen de Werkplaats Sociaal Domein, die sinds 1 januari 2014 toegewezen is aan het lectoraat. Binnen de onderzoekslijnen van het lectoraat werken onderzoekers, docenten, studenten en het werkveld intensief samen. Zo zijn er wijkteams begeleid door meerdere docenten en onderzoekers.

Binnen het lectoraat wordt gewerkt aan drie onderzoekslijnen, te weten:

- netwerkondersteuning;
- lokaal samenspel;
- verbinding onderwijs en jeugdhulp.

Voor meer informatie over de onderzoeksprojecten verwijzen wij naar het jaarverslag van het lectoraat en van het Kenniscentrum ([www.viaa.nl/onderzoek](http://www.viaa.nl/onderzoek)).

### *Praktijkcentrum*

Het Praktijkcentrum voor Theologie (gestart in januari 2014) is een onderzoek- en adviesorganisatie. Deze is ontstaan uit een samenwerking tussen de Theologische Universiteit Kampen, de Gereformeerde Hogeschool (Viaa) en het Centrum-G, een toerustingsdeputaatschap van de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt (dat overigens is beëindigd met de komst van het Praktijkcentrum). Er is een krachtige samenwerking tussen het Praktijkcentrum en de opleidingen GPW en GL. Een aantal docenten is gedetacheerd naar het Praktijkcentrum; naast onderzoek en advisering voor het centrum geven zij lessen binnen de opleiding. Op deze wijze vindt er een snelle vertaling plaats van onderzoek naar onderwijs. De praktijkgerichte afstudeeronderzoeken moeten passen binnen de onderzoekslijnen van de academie. Om dat te bereiken is de inhoudelijke koers van het Praktijkcentrum afgestemd op de strategie van de academie. Ook de kwaliteitseisen die door de VKO gesteld worden aan onderzoek zijn vertaald naar het Praktijkcentrum. Bij het vaststellen van het beleid van onderwijs en/of onderzoek zijn de opleidingen, het lectoraat en het Praktijkcentrum betrokken. Meer informatie kunt u vinden op de website [www.praktijkcentrum.org](http://www.praktijkcentrum.org).

## Kennisdienstverlening

Kennisdienstverlening voor de opleidingen SPH en MWD vindt in bijna alle gevallen plaats in combinatie met onderzoeksactiviteiten vanuit het lectoraat Samenlevingsvraagstukken, bijvoorbeeld de training Netwerkondersteuning aan wijkteams in Zwolle. De adviesdienstverlening van GPW en GL is ondergebracht in het Praktijkcentrum.

## Relatie met het werkveld

Er zijn binnen de academie drie werkveldcommissies actief: SW, GPW en GL (bij de laatste twee wordt een gezamenlijk moment gepland, waarbij een deel algemeen is en een deel specifiek). Twee keer per jaar is er een vergadering met de werkvelden waarbij trends en ontwikkelingen in het werkveld besproken worden. Daarnaast worden specifieke vragen vanuit de opleiding aan de commissie voorgelegd om te verifiëren of de ontwikkelingen binnen de opleiding aansluiten bij de vragen, behoeften en kennis van het werkveld. Naast contacten met andere opleidingen (intern en extern) heeft de Academie Social Work & Theologie ook veel contacten met het werkveld, vanuit de kerngroepen over de inhoud van het curriculum, over gastlessen, stages en (afstudeer)onderzoeken. Vanuit het lectoraat zijn er veel contacten met het werkveld, die nadrukkelijk tot stand komen in de drie onderzoekslijnen van de Wmo-werkplaats. Dit zijn met name regionale contacten. Door gezamenlijke participatie van werkveld/onderwijs/onderzoek wordt kennisuitwisseling gewaarborgd.

Met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt neemt de academie ook deel aan het regionale werkgeversoverleg met Werkgeversvereniging Oost-Nederland (WGV Oost).

## Relatie met andere opleidingen

De opleidingen van de Academie Social Work & Theologie hebben binnen de hogeschool contact met de andere opleidingen op verschillende terreinen. Dit is de laatste jaren geïntensiveerd. Inhoudelijk ten aanzien van het onderwijs, bijvoorbeeld door het aanbieden van de domein overstijgende minor 'samenwerken in het brede jeugddomein', is gewerkt aan het gezamenlijk vormgeven van andere minors samen met de HBO-V. Ook is er samenwerking met de andere opleidingen op de gebieden van examencommissies, toetsing en kwaliteitszorg en inzet van personeel.

## Samenwerking

Buiten de hogeschool is er contact met andere hogescholen, onder andere door deelname aan het Landelijk Opleidings Overleg van de verschillende opleidingen, de sectorraad en collegiale overleggen met bijvoorbeeld KPZ, Windesheim, Christelijke Hogeschool Ede en verschillende ROC's, zoals Landstede en Menso Alting (onder andere ontwikkeling Campus Kind & Educatie). Vanuit de opleidingen GPW en GL zijn er contacten met de Theologische Universiteiten van Apeldoorn en Kampen, onder andere in de samenwerking binnen AKZ+. Met Hogeschool Windesheim is er samenwerking met betrekking tot de examencommissie. Vanuit de Wmo-werkplaats is er samenwerking met Windesheim en de Universiteit van Humanistiek. Ook participeert de academie in het Zwols Vierkant (Landstede, Deltion, Windesheim en Hogeschool Viaa) over de aansluiting mbo-hbo. Een ander mooi voorbeeld is de samenwerking binnen de programmaraad van de gemeente Zwolle, waarin we samenwerken met de gemeente, Windesheim, Deltion en Landstede. Ook werken de Academie Social Work & Theologie samen in de Campus Kind & Educatie, een samenwerking van de KPZ, Landstede, Menso Alting, Landstede Kinderopvang en Hogeschool Viaa. De AD Pedagogisch Professional wordt bijvoorbeeld aangeboden vanuit deze samenwerking.

## MTO

In het najaar van 2018 is het MTO afgenomen onder de medewerkers. De medewerkers geven een gemiddelde score van 7,4 ten opzichte van een 7,2 in 2016. Op bijna alle onderdelen wordt hoger gescoord dan in de vorige MTO. Alleen de onderdelen werkdruk en arbeidsvoorwaarden scoren lager. Opvallende stijgers zijn de onderdelen College van bestuur/beleidsoverleg en de Medezeggenschapsraad die beide met meer dan een punt stijgen. In het begin van 2018 worden de resultaten met het team besproken en wordt met het team bepaald welke verbeteracties er ingezet worden.

## Kwaliteitszorg

In de Academie Social Work & Theologie is een kwaliteitscommissie actief. De commissie bestaat uit een voorzitter (onderwijskundige), vertegenwoordigers van de verschillende opleidingen, de academiedirecteur en een medewerker van de afdeling Kwaliteitszorg van Hogeschool Viaa. Het kwaliteitszorgsysteem is vastgelegd in het Kwaliteitshandboek Social Work & Theologie. De kwaliteitscommissie staat in verbinding met de examen- en toetscommissie, bijvoorbeeld in verband met het borgen van de kwaliteit van toetsing.

Binnen de kwaliteitscommissie is er in 2018 opnieuw gekeken naar de PDCA-cyclus in verband met de invoering van de nieuwe structuur. Die is aangescherpt waar nodig was. Alle medewerkers van de opleiding zijn gedreven en spannen zich ruim voldoende in om kwaliteit te leveren. Er heerst een echte kwaliteitscultuur.



# Studenten

# Wervings- en toelatingsbeleid

---

Het belang van de studietoeker staat voorop bij het werven van nieuwe studenten voor Hogeschool Viaa. In afstemming met decanen, mentoren en studieloopbaanbegeleiders van het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs richten we de voorlichting zo optimaal mogelijk in. Eerlijke voorlichting speelt daarbij een belangrijke rol.

De werving van studenten leverde in 2018 in totaal 537 nieuwe studenten op voor Hogeschool Viaa, een verhoging van 36% ten opzichte van de instroom in 2017 (396 studenten). Met de nieuwe instroom kwam het totaal aantal studenten op 1 oktober 2018 uit op 1566.

## Studiekeuze-activiteiten

In 2018 organiseerde Hogeschool Viaa vijf open dagen voor potentiële studenten. Speciaal voor geïnteresseerden in het nascholingsaanbod (deeltijdstudies, masters en losse cursussen), is een extra open avond georganiseerd. Ook heeft een groot aantal belangstellenden gedurende het studiejaar gebruikgemaakt van de mogelijkheid om deel te nemen aan een proefstudie- en/of meeloopdag om kennis te maken met het toekomstige beroepenveld door middel van een praktijkdag.

Dit jaar werd ook gestart met het Studiekeuzetraject. Een traject waarbij potentiële deelnemers individueel of in groepsverband verder geholpen worden bij het maken van een goede keuze voor een studie. De deelnemers onderzoeken waar ze goed in zijn, waar hun kracht ligt en wat hun drijfveren zijn. Zij gaan aan de slag met het ontdekken van interesses richting opleiding en beroep. Daarbij wordt gekeken naar het totale landelijke aanbod aan opleidingen.

In 2018 vond opnieuw de aansluitmodule plaats. Een module die havo 5-leerlingen voorbereidt op hun mogelijke stap naar het hbo door ze alvast te laten ervaren hoe het is om te studeren bij een instelling als Viaa. Daarnaast ontwikkelden we de studiekeuzemodule waarin havo 4-leerlingen meer leren over hun persoonlijke voorkeuren, competenties en mogelijkheden om zo tot een goede studiekeuze te komen. Dit omdat studietoekers zich steeds vroeger gaan oriënteren op een vervolgopleiding.

Verder zijn de oriëntatie- en mbo-/hbo-dagen uitgebreid en ook hebben Viaa-studenten bij Studiebeurs Zwolle, EO-jongerendag, de Huis van Belledag, Like Jesus, Opwekking en andere evenementen voorlichting gegeven of Hogeschool Viaa een gezicht gegeven.

Hogeschool Viaa participeerde ook in 2018 actief in de 'Zw8lse'. Dit is een samenwerkingsverband van de Zwolse hbo- en mbo-instellingen en de gemeente Zwolle. De werkgroepen die onder de Zw8lse vallen hebben tot doel Zwolle te promoten als studie- en onderwijsstad, bijvoorbeeld door de organisatie van de Studiebeurs Zwolle, de onderwijsweken in november en de introductieweek voor alle Zwolse studenten (de Bruisweek). Viaa nam in 2018 voor de tweede keer deel aan dit programma. Ouderejaars studenten kregen een actieve rol in de begeleiding van nieuwe studenten bij de activiteiten van het Bruisprogramma.

## Aansluiting met vo en mbo

In nauw contact met decanen, mentoren en studieloopbaanbegeleiders van het voortgezet en middelbaar onderwijs blijven we werken aan het verbeteren van de aansluiting met Hogeschool Viaa. Daar zijn zowel docenten en andere medewerkers van de opleidingen als de afdeling Marketing en Communicatie bij betrokken. In de voorlichting benaderen we studenten gericht voor het opleidingstraject dat het best past bij hun vooropleiding.

In 2018 zijn meerdere activiteiten georganiseerd voor mbo'ers om zo de drempel te verlagen voor het volgen van een hbo-studie. Tijdens speciale mbo-hbo-activiteiten kunnen mbo-belangstellenden kennismaken met onze oud-mbo'ers. Viaa-studenten vertellen hoe zij de overstap van het mbo naar het hbo hebben ervaren.

Verder hebben de opleidingen maatregelen getroffen om de aansluiting met het hbo zo soepel mogelijk te laten verlopen. De Pabo biedt belangstellenden aan hen te informeren over de toelatingstoetsen op de Pabo: welke stof zij moeten beheersen en hoe zij zich deze eigen kunnen maken. Ook bij de opleiding HBO-V is er op het gebied van aansluiting met vooropleidingen nauw contact met toeleverende scholen waar veel van onze verpleegkundestudenten vandaan komen. Bij zowel de Academie Health Care als de Academie Social Work & Theologie wordt de 'brugmodule' voor mbo-studenten aangeboden om de doorstroming naar het hbo te vergemakkelijken.

## Studiekeuzegesprekken – intakegesprekken

Ook in 2018 zijn intakegesprekken gevoerd met instromende studenten. Basis voor zo'n gesprek vormt de motivatie van studenten, zoals zij die bij hun inschrijfverzoek aangeven. De vragenlijst bij dit verzoek draagt ertoe bij dat er een goede voorspelling van de geschiktheid van de student kan worden gedaan als het gaat om de voorgenomen studie. Dit om de uitval te beperken.

Verder neemt een aspirant-student, die een verzoek tot inschrijving doet voor de propedeutische fase van een van de bacheloropleidingen, deel aan de door de hogeschool aangeboden SKA (Studie Keuze Activiteit). Deelname aan de studiekeuzecheck is een voorwaarde voor toelating. De SKA bestaat uit het invullen van een online formulier met vragen over persoonskenmerken en identiteit en het maken van een aantal tests met betrekking tot capaciteiten en motivatie. In vervolg op het inschrijfverzoek ontvangt de aspirant-student een link die toegang geeft tot deze online tests. Daarnaast bestaat de SKA uit een individueel gesprek of groepsgesprek, waarbij onder andere de rapportage van deze tests aan de orde komt en waarbij ook wordt ingegaan op de motivatie voor de keuze voor Hogeschool Viaa.

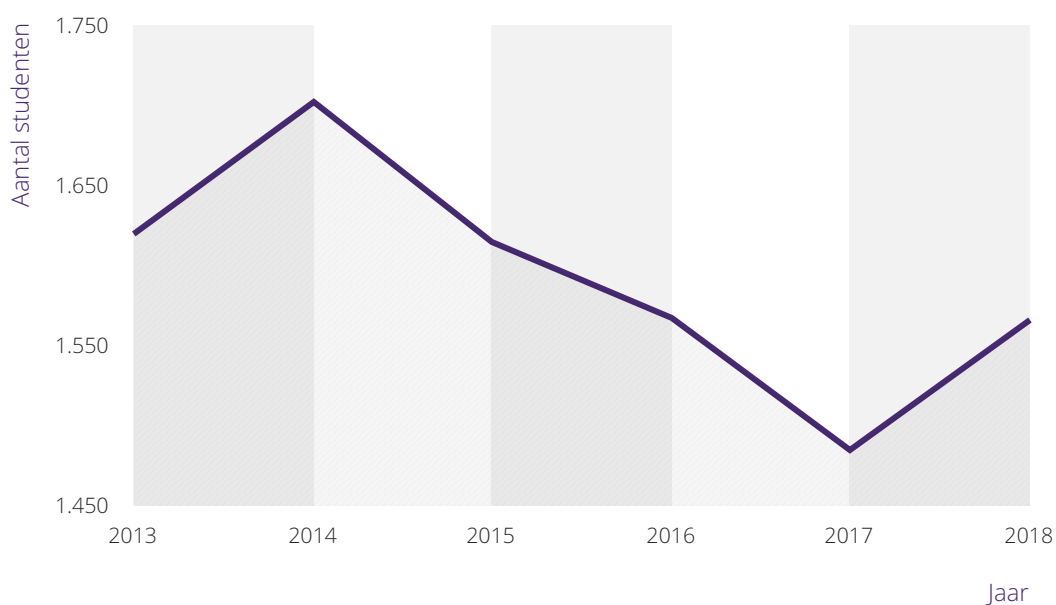
# Ontwikkeling studentenaantallen

## Ontwikkeling totaal aantal studenten

Tabel 1: Aantal studenten per 1 oktober per opleiding

	Pabo Vt	Pabo Dt	HBO-V Vt	HBO-V Dt	SPH Vt	SPH Dt	MWD Vt	MWD Dt	SW Vt	SW Dt	GPW Vt	GPW Dt	GL2 Dt	GL1 Dt	Keuze	Totaal
<b>2013</b>	507	72	335	80	227	24	207	34			52	42	14		26	1.620
<b>2014</b>	495	77	385	93	267	20	230	34			51	35	8		8	1.703
<b>2015</b>	430	59	398	120	258	7	203	34			66	32	8			1.615
<b>2016</b>	414	62	420	109	229	11	189	38			62	27	7			1.568
<b>2017</b>	365	63	413	113	137	6	138	25	100	18	70	26	11			1.485
<b>2018</b>	387	77	459	132	69	6	81	18	186	39	63	35	14			1.566

Grafiek 1: De ontwikkeling van het studentenaantal sinds 2012



## Ontwikkeling studenteninstroom

Onder voltijdstudies is de HBO-V onverminderd populair. Het aantal voltijdse inschrijvingen is wederom gestegen: van 125 in 2017 naar 153 studenten in 2018. In totaal (deeltijd en voltijd) steeg de HBO-V instroom met 21%.

Het totaal aantal Pabo-inschrijvingen is spectaculair gestegen met 87%. Dit geldt zowel voor de voltijd- (van 78 naar 143) als voor de deeltijdinschrijvingen (van 18 naar 37).

Voor Social Work steeg het aantal nieuwe voltijdstudenten van 96 naar 111 inschrijvingen. Het aantal deeltijdinschrijvingen steeg van 17 naar 22 (totaal 17,8%).

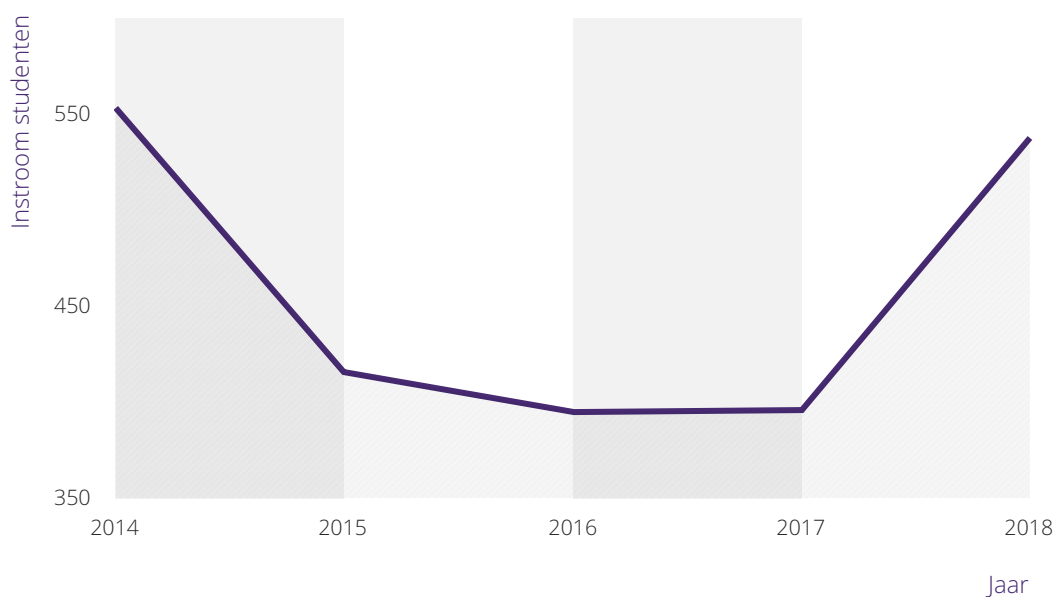
Ook bij GPW/GL steeg de instroom licht (8,3%).

Tabel 2: Instroom studenten (eerste keer hoger onderwijs)

Opleiding		2018	2017	2016	2015	2014
Pabo	voltijd	143	78	94	89	146
	deeltijd	37	18	21	14	30
HBO-V	voltijd	153	125	120	109	126
	deeltijd	45	38	32	51	25
MWD	voltijd			45	41	81
	deeltijd			9	9	12
SPH	voltijd			52	65	96
	deeltijd			4	3	8
SW	voltijd	111	96			
	deeltijd	22	17			
GPW	voltijd	11	13	9	20	14
	deeltijd	13	10	7	9	7
GL	deeltijd	2	1	2	6	
Keuzejaar	voltijd					8
Totaal	voltijd	418	312	320	324	471
	deeltijd	119	84	75	92	82
<b>Totaal</b>		<b>537</b>	<b>396</b>	<b>395</b>	<b>416</b>	<b>553</b>

Het verloop van de totale studenteninstream is weergegeven in grafiek 2. Hierin is de dalende trend doorbroken ten opzichte van de jaren ervoor. Hieronder is de instroom van de afgelopen jaren samengevat in grafiek 2.

Grafiek 2: Instroom Hogeschool Viaa 2012-2017



## Bindend afwijzend studieadvies

Uit de jaarverslagen van de examencommissies blijken de volgende aantallen:

Tabel 3: Bindend afwijzend studieadvies

	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014
HBO-V voltijd	10	10	15	14	21
HBO-V deeltijd	2	1	3	3	2
Pabo voltijd	3	4	2	17	18
Pabo deeltijd	1	1	4	1	2
Pabo Universitair	-	-	2	0	1
Pabo Onderwijs Assistent	-	-	-	-	8
Pabo wo route	0	0	0	0	2
Pabo Opleiden in de School	0	1	0	0	5
GPW voltijd *	2	1	5	7	4
GPW deeltijd	0	0	2	7	0
SPH voltijd *	17	5	12	19	6
SPH deeltijd	0	0	0	0	1
MWD voltijd	-	3	3	14	11
MWD deeltijd	-	0	1	3	1
<b>Totaal</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>85</b>	<b>82</b>

\*: vanaf 2017-2018 zijn de cijfers van GPW en GL samengevat in Theologie (Th) SPH en MWD samengevoegd in de opleiding Social Work (SW).

Ten opzichte van 2013-2014 en 2014-2015 is een sterke daling te zien in de totalen van het aantal afgegeven bindend afwijzende studieadviezen. Dit vindt mede zijn oorzaak in het feit dat het CvB, naar aanleiding van een uitspraak van het CBHO (College van Beroep voor het Hoger Onderwijs), op 1 juni 2016 het spoedbesluit heeft genomen per direct de tweejarige te laten vervallen die werd gehangen aan de voorwaardelijke studieadviezen. Feitelijk komt dit erop neer dat het voorwaardelijk positief advies dat studenten hadden gekregen in 2014-2015 is omgezet naar een positief advies.

Zij hadden eind 2014-2015 namelijk al minimaal 50 ECTS en misten geen BSA-modules. Hiermee voldoen zij dus met terugwerkende kracht aan de BSA-eisen die Hogeschool Viaa in haar OER stelt aan de studenten. Dit geldt ook voor studenten die hun propedeuse nog niet hadden behaald en daarmee onder de oude regeling een bindend afwijzend studieadvies hadden gekregen. De stijging bij SPH is moeilijk te verklaren, er zijn jaarlijks fluctuaties, in bepaalde jaren zijn er meer studenten met persoonlijke problemen, wat ook te zien is in de cijfers.

# Studentendecanaat

In 2018 kon het werk van de twee studentendecanen worden voortgezet: advies, beleid en begeleiding voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte in de studie. Door opnieuw een toename van het aantal aanvragen van studenten, is dit jaar vooral veel aandacht geweest voor de begeleidingstaken.

Het afgelopen jaar was het studentenwelzijn landelijk nieuws. Een steeds groter percentage studenten geeft aan veel stress te ervaren en psychische problemen te hebben die de studie in de weg staan. Ook binnen Viaa zien we deze trend terug. Onze missie om studenten die vastlopen te begeleiden naar ontspannen studiesucces sluit hier goed bij aan en bleek ook nodig. We zien een stijgende lijn in het aantal gesprekken dat met studenten wordt gevoerd.

*Kwantitatief:*

**Tabel 4: Aantal gesprekken**

Opleiding	Aantal gesprekken 2018	Aantal gesprekken 2017
Social Work	231	217
HBO-V	166	187
Theologie	206	135
Pabo	207	176
<b>Totaal</b>	<b>810</b>	<b>715</b>

De stijging in gesprekken zet behoorlijk door. In 2015 werden 600 gesprekken gevoerd met 180 studenten. In 2016 waren dat 670 gesprekken. De stijging leverde zelfs voor het eerst bij Hogeschool Viaa een wachtlijst op voor een afspraak met een studentendecaan. Deze wachtlijst is inmiddels weggewerkt.

**Tabel 5: Aantal studenten**

Opleiding	Aantal studenten 2018	Aantal studenten 2017
Social Work	138	140
HBO-V	92	89
Theologie	44	27
Pabo	53	53
<b>Totaal</b>	<b>327</b>	<b>309</b>

Gemiddeld voeren we 2,5 gesprekken per student. In 2017 was dat 2,3, wat slechts een geringe stijging is. Dit past bij het doel om niet te lange trajecten met studenten te gaan en uiteindelijk zoveel mogelijk de weg naar zelfsturing of hulp elders te vinden.

*Kwalitatief*

Opnieuw kwam een grote diversiteit aan onderwerpen aan bod. Het studentendecanaat biedt studenten hulp bij vragen rond studievaardigheden, studieplanning, motivatie, studievertraging en studiefinanciering. Veel begeleiding is dit jaar geboden aan het alsnog afronden van de studie voor langstudeerders en langere trajecten aan studenten met een functiebeperking, vooral AD(H)D. Ten slotte moet het thema stress genoemd worden, ook binnen Viaa ervaren studenten steeds meer stress en vragen daarvoor hulp en advies.

# Handicap en studie

---

Studenten met een functiebeperking kunnen bij Viaa aanspraak maken op extra begeleiding van de studentendecanen en voorzieningen die het studeren makkelijker maken. Bij de voorzieningen is dit jaar veel aandacht besteed aan het individueel passend maken voor de student en te onderzoeken welke aanpassingen helpend zijn. De rol van de studentendecaan in dit proces is een stuk groter geworden, omdat voor elke voorziening een individueel advies wordt gegeven.

De geboden begeleiding voor de studenten met een functiebeperking is divers. Wat opvalt is een grote toename van het aantal studenten met ADD en ADHD die in een vroeger stadium in de opleiding hulp zoeken. Begeleiding wordt dan geboden op het plannen en overzicht krijgen in de studie, maar ook het in beweging blijven en studie-uitstel gedrag tegen te gaan.

Opnieuw scoorde Viaa een 2<sup>e</sup> plaats in het Rapport Studeren met een functiebeperking van het CHOI (Centrum Hoger Onderwijs Informatie). Vooral de scores die studenten geven aan het begrip van docenten en medestudenten en de aanpassingen bij toetsen waren ruim boven het gemiddelde.

# Rechtsbescherming studenten

---

Studenten van Hogeschool Viaa mogen bij een klacht of geschil rekenen op een onafhankelijke beoordeling en een rechtvaardige uitspraak.

## Loket klachten, bezwaar en beroep

In 2018 zijn via het Loket klachten, bezwaar en beroep geen klachten, bezwaar- of beroepsschriften binnengekomen.

## Klachtenfunctionaris College van Bestuur

In 2018 heeft de klachtenfunctionaris geen klachten behandeld.

## Geschillenadviescommissie

In 2018 heeft de Geschillenadviescommissie één bezwaarschrift ontvangen. Deze zaak is in der minne geschikt.

## College van Beroep voor de Examens

Het College van Beroep voor de Examens heeft in 2018 één beroepsschrift ontvangen. Dit beroepsschrift is niet-ontvankelijk verklaard.

## Het College van Beroep voor het Hoger Onderwijs

In 2018 zijn geen zaken voorgelegd aan dit college.

# Financiële ondersteuning

---

In het Algemeen deel van het Studentenstatuut van Hogeschool Viaa is beleid geformuleerd met betrekking tot het profileringsfonds. Het profileringsfonds van Viaa biedt financiële ondersteuning aan studenten op grond van par. 2a WHW. In 2018 zijn in totaal acht aanvragen ingediend, waarvan er twee werden afgewezen.

Aan de andere zes aanvragers kende het College van Bestuur ondersteuning toe op grond van persoonlijke omstandigheden. Er werden dit jaar geen bestuursbeurzen aangevraagd.

De financiële gegevens ten aanzien van het profileringsfonds zijn opgenomen in het hoofdstuk Financiën. Het aantal ondersteunde studenten dat in dit hoofdstuk genoemd wordt, kan enigszins afwijken van het bovengenoemde aantal aanvragen. Dit komt doordat de ondersteuning van studenten wordt toegekend op één moment gedurende het kalenderjaar, terwijl de daadwerkelijke uitbetaling aan de aanvrager in veel gevallen over twee kalenderjaren heen loopt.

# Studentenpastoraat

---

Hogeschool Viaa had in 2018 tot en met juli 2 studentenpastores in dienst, samen voor 0,6 fte. Een van beide studentenpastores is met ingang van eind juli met haar werkzaamheden bij Hogeschool Viaa gestopt, waarna met ingang van 1 augustus de formatie wordt ingevuld door 1 studentenpastor.

In de introductieperiode voor nieuwe studenten zijn 9 introductielessen gegeven.

In 2018 is de cursus 'Geloof en Identiteit' 2 keer gegeven, hier hebben in totaal 15 studenten aan deelgenomen.

Gedurende het jaar zijn er 85 studenten begeleid door de studentenpastores. In totaal hebben 373 gesprekken plaatsgevonden. Dat is gemiddeld iets meer dan 4 gesprekken per student.

Hieronder een overzicht welke onderwerpen de begeleiding betref. Sommige studenten zijn op meerdere thema's begeleid.

Tabel 6

Thema's:	
1. Psychisch en sociaal functioneren	43
2. Zelfbeeld	31
3. Rouw- en verliesverwerking	12
4. (Homo)seksualiteit	1
5. Seksueel misbruik	1
6. Verslaving	2
7. I.v.m. relatie (met niet-gelovige partner)	5
8. Gezinssituatie	10
9. Levens- en geloofsoriëntatie	9
10. Overig (bijv. studietwijfel, ziekte, stress)	4

# Alumni

---

De relatie van Hogeschool Viaa met haar studenten eindigt niet na het afstuderen. Vanaf dat moment wordt deze nieuwe professional gezien als waardevolle alumnus en betrokken bij de wijze waarop Viaa het onderwijs wil vormgeven, de relatie met het werkveld onderhoudt en de wederzijdse uitwisseling van kennis wil beïnvloeden. In het alumni beleid heeft Hogeschool Viaa als uitgangspunt een levenslange relatie te willen onderhouden met afgestudeerden. Deze relatie moet voor de alumni een meerwaarde hebben op kennis- en netwerkniveau.

Hogeschool Viaa hanteert een decentraal alumni beleid, dat door de verschillende opleidingen/academies zelf wordt ingevuld. In 2018 werkten de opleidingen aan het optimaliseren van de registratie van de alumni en de overgang naar het contact met alumni via met name sociale media. De verschillende opleidingen organiseren jaarlijks een congres of netwerkbijeenkomst voor alumni en verzorgen nieuwsbrieven.

## Educatieve Academie

We zien alumni als de ambassadeurs van onze opleiding. Met een steeds groter deel van onze alumni onderhouden we intensieve contacten, omdat zij als mede-opleider fungeren van onze studenten. Ook worden alumni actief benaderd om zitting te nemen in kenniskringen, pilots, werkplaatsen die we opzetten om gezamenlijk te werken aan versterking van onderwijskundige thema's. Daarnaast blijkt dat een deel van de alumni na een inwerkperiode in het onderwijs een vervolgstap wil zetten qua opleiding. Dat biedt mogelijkheden voor instroom in de masteropleidingen die wij aanbieden in samenwerking met partners. De toegenomen eisen met betrekking tot de registratie in het lerarenregister biedt mogelijkheden om aanvullende trainingen te verzorgen op post-hbo-niveau voor onze alumni. Studenten die afstuderen worden middels een flyer geïnformeerd over de alumni groep met de vraag zich actief aan te melden op LinkedIn.

## Academie Health Care

Onze alumni groep op LinkedIn bestaat uit 239 leden. Er wordt vooral met elkaar gecommuniceerd binnen die LinkedIn-groep. Dit geeft mogelijkheden om alumni te bereiken en kennis met elkaar te delen. Daarnaast is er een algemeen alumni bestand binnen Viaa met duizend leden. Geprobeerd wordt dit (mail)bestand actueel actueel te houden. Een eigen goed werkend CRM systeem zou daarbij helpend zijn.

Binnen de Academie Health Care heeft een docent de regie met betrekking tot het alumni beleid en de afstemming met de groep Alumni Actief. Dit is een groep van drie oud-studenten die sinds 2016 actief zijn in het organiseren van activiteiten en het informeren van de alumni groep. Ook denken zij mee over de onderwerpen voor de nieuwsbrief. Eenmaal per twee maanden is er contact tussen deze groep 'Alumni Actief' en de alumnicoordinator van de opleiding. Studenten die afstuderen worden middels een flyer geïnformeerd over de alumni groep met de vraag zich actief aan te melden op LinkedIn. In 2017 is er een alumni avond geweest over LEAN werken, geleid door een alumni en over het BN2020 beroeps- en opleidingsprofiel. In 2018 was het thema: Hoe zorg jij voor een goed leerklimaat BN2020 en wat houdt jou bezig..

Een aantal alumni heeft in 2018 een blok onderwijs gedoceerd, als vervanger bij zwangerschapsverlof van docenten.

Tot slot zijn alumni betrokken bij het ontwikkelen van het nieuwe curriculum. Een groep van vijf à zes oud- studenten denkt mee in de ontwikkeling van onderwijseenheden. Zij lezen mee en geven feedback op de inhoud en schrijven praktijkgerichte casuïstiek voor de verschillende modules. Dit zijn alumni die in verschillende onderdelen van de zorg werkzaam zijn en ons dienen met actuele kennis van de praktijk. Het netwerk maakt het mogelijk om ook werkzaamheden van alumni in hun rol als verpleegkundige via de groep voor het voetlicht te brengen. Het blijft op die manier mogelijk een relatie te onderhouden en oud-studenten te volgen in hun professionele ontwikkeling.

## Academie Social Work & Theologie

De opleiding Social Work onderhoudt contact met hun alumni door middel van het SW-alumninetwerk. Hiervoor bestaat een netwerkbestuur. Het bestuur onderhoudt de SW-alumni groep op Facebook en LinkedIn. Beide groepen hebben ongeveer driehonderd leden. Er wordt in toenemende mate gebruikgemaakt van de betreffende groepen, ook steeds meer voor het delen van vacatures. Ook bij de opleidingen GPW en GL is verder gewerkt aan het opzetten van een goed alumninetwerk. Alumni van Social Work & Theologie worden ingezet bij gastcolleges en activiteiten van kwaliteitszorg en voorlichting. Jaarlijks wordt er een alumni bijeenkomst gehouden. Voor Social Work was er één in september 2018 tijdens Viaa Open en voor Theologie staat er in 2019 één gepland.

## Tot slot

---

We kunnen concluderen dat belangrijke stakeholders als onze studenten, onze afgestudeerden en onze werkveldpartners de kwaliteit van onze opleidingen als goed ervaren. Dat deze stakeholders royaal bereid zijn om mee te denken over verbetermogelijkheden is daarbij een groot goed. Tegelijkertijd zien alle academies in deze 'tevredenheid' geen reden om achterover te leunen, maar werken zij gestaag door aan het verbeteren en *up-to-date* houden van haar onderwijsprogramma's. Het willen werken aan voortdurende kwaliteitsverbetering behoort tot het DNA van onze docenten- en onderzoeksteams.



# Personeel

# Personeelsbeleid

---

## Algemeen

Jaarlijks plaatsen interne en externe ontwikkelingen Hogeschool Viaa voor uitdagingen op het gebied van personeelsbeleid. De onbalans in groei dan wel krimp van studentenaantallen per academie zorgen voor een mismatch qua formatie en qua kennis en vaardigheden. Het opschuiven van de AOW-leeftijd laat zich voelen en vraagt om een hernieuwde kijk op ouder wordende personeelsleden. De Wet Werk en Zekerheid, van kracht sinds 2015, en de gevolgen zijn ook weer merkbaar in 2018 vooral als het gaat om de behoefte aan flexibiliteit van de personeelsformatie. Veel ingezette, bijzondere soorten van verlof, zoals studie- en zwangerschapsverlof, vroegen om vervanging. De extra werkzaamheden die zijn verricht rondom de innovatie en de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs maakten extra inzet van zittend of nieuw personeel noodzakelijk. Het zijn belangrijke (voor)investeringen voor de toekomst van de opleidingen.

Dat Hogeschool Viaa zich al jaren kenmerkt door een goede kwaliteit van onderwijs bleek in 2018 weer uit de Keuzegids Hoger Onderwijs en de jaarlijkse uitgave van Elsevier Beste studies. Om dat blijvend te kunnen realiseren is het nodig dat alle medewerkers zich enthousiast willen blijven inspannen voor de kwaliteit. De doelen die worden gesteld kunnen we immers alleen halen met de inzet van allen. Dat vraagt om bezielde professionals die zich willen verbinden aan de Viaa-missie en -strategie en die zich willen blijven ontwikkelen. Er wordt jaarlijks een groot beroep gedaan op de professionaliteit en inzet van onze medewerkers. Van ieder wordt veel gevraagd. Dat vraagt omgekeerd om goed werkgeverschap als we als hogeschool een aantrekkelijke werkgever willen blijven. Het sociaal beleid is daarom een punt dat blijvend aandacht nodig heeft en krijgt.

De christelijke identiteit van Hogeschool Viaa laat zich gemakkelijk verbinden met HR-doelstellingen. We vinden het belangrijk dat medewerkers hun door God gekregen talenten optimaal kunnen inzetten en ontwikkelen. Het beleid met betrekking tot Professionalisering en Duurzame Inzetbaarheid zijn daarbij de meest aangewezen HR-instrumenten (zie hierover verder de paragrafen 'Professionalisering' en 'Duurzame Inzetbaarheid').

# Personeelsbestand: 2018 in cijfers

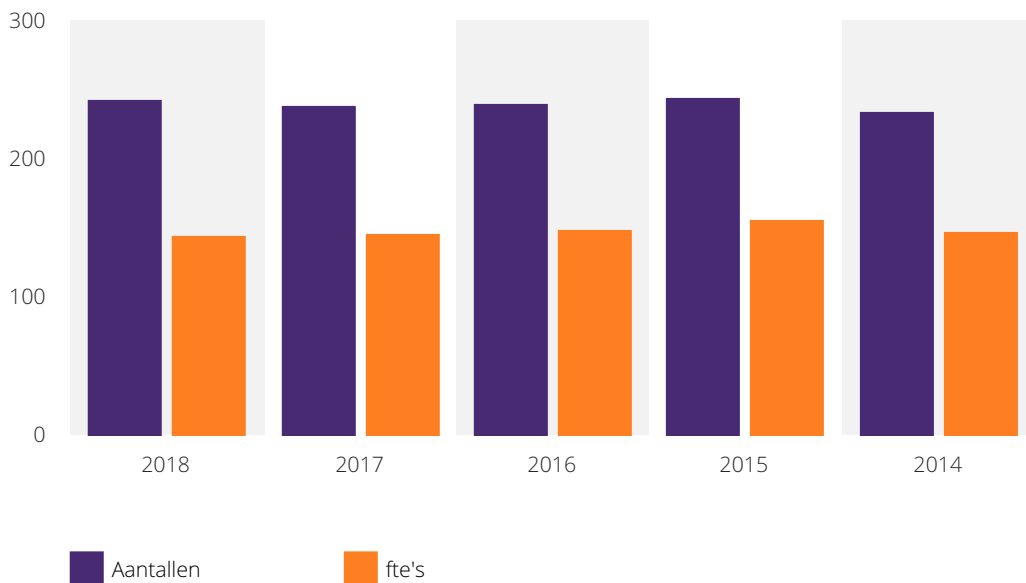
Tabel 1: Aantallen medewerkers (excl. politiek verlof, peildatum 31 december 2018)

Jaar	2018	2017	2016	2015	2014
Aantal medewerkers	242	237	239	243	233

Tabel 2: Aantallen fte's (excl. politiek verlof, peildatum 31 december 2018)

Jaar	2018	2017	2016	2015	2014
Aantal fte's	144	145	148	155	146

Grafiek 1: Medewerkers in fte's en aantallen



Het aantal medewerkers in vaste of tijdelijke dienst is gestegen in vergelijking met 2017 terwijl het aantal fte's is gedaald. Op peildatum 31 december 2018 waren er drie medewerkers in dienst via Randstad Payroll Solutions. Gezamenlijk hadden zij een formatie van 1,26 fte. Op hetzelfde moment in 2017 waren dat drie medewerkers, met een formatie van 1,3 fte.

## Verdeling medewerkers in vaste en tijdelijke dienst

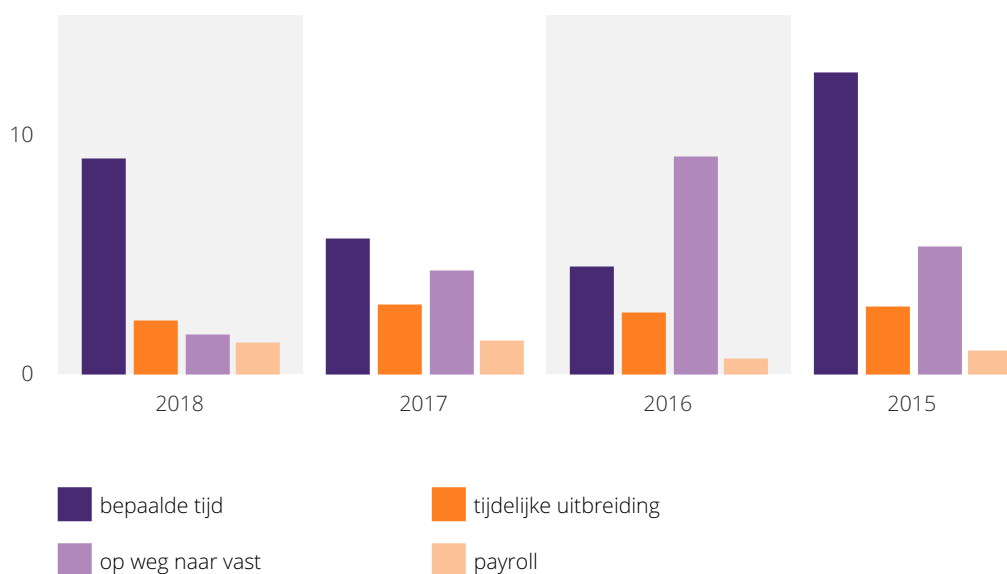
Hogeschool Viaa heeft behoefte aan een zekere mate van flexibiliteit (lieft minimaal 10%) als het gaat om de personeelsformatie. Met een flexibele schil kunnen fluctuaties van allerlei aard opgevangen worden en binnen de academies is behoefte aan specialismen uit het werkveld. Elk jaar worden mensen vanuit het werkveld benoemd voor een periode van maximaal enkele maanden voor een kleine werktijdfactor voor bepaalde onderwijsseenheden. Daarnaast worden nieuwe medewerkers eerst voor bepaalde tijd aangenomen bij aanvang van hun dienstverband. Na verloop van een à twee jaar ontvangen deze medewerkers al dan niet een vast dienstverband, naar gelang het functioneren en de behoefte in de formatie.

Voor ziektevervanging en tijdelijke extra werkzaamheden (zoals bij de vernieuwing van curricula) wordt, naast tijdelijke contracten, ook gebruikgemaakt van tijdelijke uitbreidingen op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Op 31 december 2018 was 14 fte van de totale personele omvang in enige vorm meer of minder tijdelijk van aard. Dat is 9,6% van het totale aantal. Dat is minder dan het geambieerde minimale percentage van 10%.

## Grafiek 2: Medewerkers met dienstverband voor bepaalde tijd in 2015-2018

in fte's



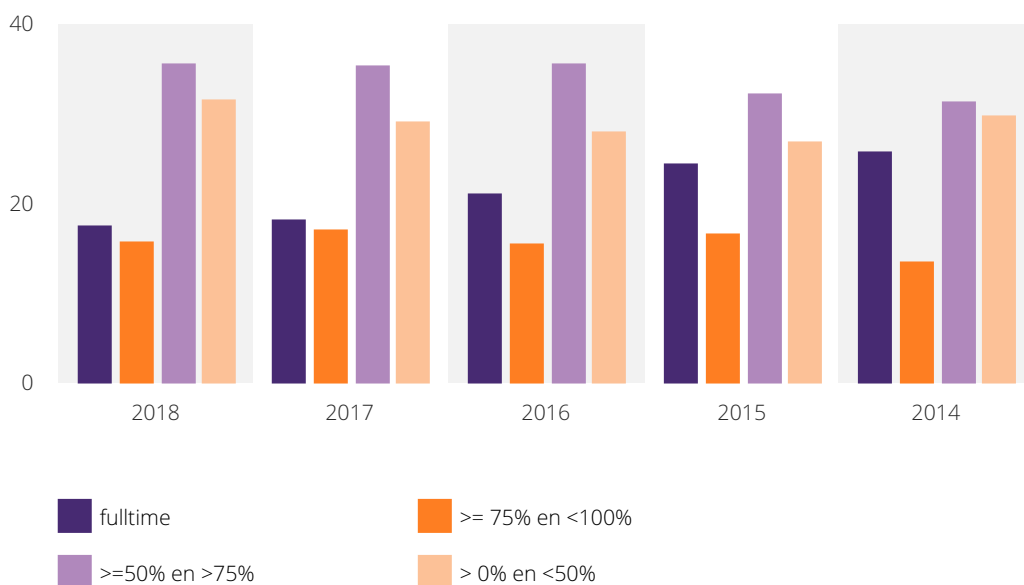
## Verdeling fulltime/parttime

Het aantal fulltimers zien we door de jaren steeds verder dalen. De oorzaak is onder andere dat er fulltimers met pensioen zijn gegaan of aan het einde zijn gekomen van hun ouderenregeling en daardoor met deeltijdontslag dan wel met deeltijdpensioen zijn gegaan. De gemiddelde omvang per dienstverband is gedaald tot 0,6 fte (0,62 fte in 2016 en 0,61 fte in 2017)

Tabel 3: Verdeling fulltime/parttime in fte 2014-2018

Omvang dienstverband	2018	2017	2016	2015	2014
Fulltime	42,0	44,0	50,0	59,0	60,0
>= 75% en < 100%	31,5	33,0	30,2	32,8	25,7
>= 50% en < 75%	52,4	50,2	50,7	46,5	43,3
> 0% en < 50%	18,4	18,2	17,1	16,8	16,9
<b>Totaal</b>	<b>144,3</b>	<b>145,4</b>	<b>148,0</b>	<b>155,1</b>	<b>145,9</b>

Grafiek 3: Verdeling van aantallen fulltime/parttime in % 2014-2018



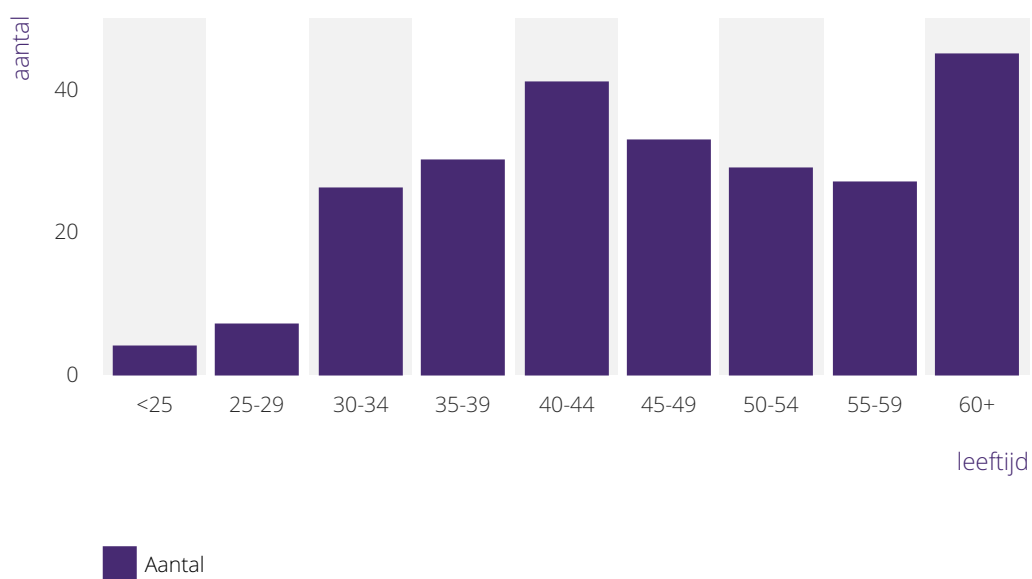
## Verhouding man-vrouw

De trend die begon in 2007 – namelijk dat het vrouwelijk deel van het totale personeelsbestand groter is dan het mannelijk stabiliseert zich vanaf 2016/2017. Bij het onderwijzend personeel en het management is de man-vrouwverhouding beter in evenwicht dan bij het ondersteunend-beheers personeel. Waar mogelijk wordt op een evenwichtige verhouding gestuurd om studenten voldoende m/v-diversiteit te bieden.

Tabel 4: Verdeling M/V naar functie in %

2018	MT	OP	OBP	Totaal
Vrouwen	43	59	79	65
Mannen	57	41	21	35

Grafiek 4: Leeftijdsopbouw personeel Hogeschool Viaa



De gemiddelde leeftijd over 2018 bedroeg ruim 46,9 jaar. Dat betekent dat de gemiddelde leeftijd sinds vorig jaar iets gestegen is (46,6 in 2017).

# Arbobeleid

---

## Ziekteverzuim en begeleiding

Dat Hogeschool Viaa het motto 'voorkomen is beter dan genezen' hanteert bij het ziekteverzuimbeleid, ligt voor de hand. De individuele medewerker en zijn of haar leidinggevende zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor preventieve maatregelen om ziekte zoveel als mogelijk te voorkomen. De gesprekscyclus is daarbij het meest aangewezen instrument. Het arbeid gerelateerde zorgpakket Livit (van Zilveren Kruis Achmea) wordt vaak preventief ingezet. Het ziekteverzuimpercentage is bij zowel de mannen als de vrouwen gestegen.

Tabel 5: Ziekteverzuimgegevens Hogeschool Viaa (in %)

Ziekteverzuimpercentage	2018	2017	2016	2015	2014
mannen	6,9	4,0	5,4	5,7	4,7
vrouwen	4,1	3,9	2,9	3,9	4,9
<b>totaal</b>	<b>5,3</b>	<b>4,0</b>	<b>4,1</b>	<b>4,8</b>	<b>4,8</b>

# Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

## Algemeen

Het arbeidsomstandighedenbeleid is gericht op optimale arbeidsomstandigheden, zodat de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers van Hogeschool Viaa zoveel mogelijk worden gewaarborgd en bevorderd. De motivatie daarvoor is tweeledig. Viaa wil een goede werkgever zijn en is daarnaast gebaat bij gezonde en vitale medewerkers. In 2018 is er een nieuw verzuimprotocol vastgesteld dat weer helemaal aansluit bij nieuwe wet- en regelgeving.

## Inclusief werkgeverschap – participatiewet

Hogeschool Viaa ziet vanuit de visie- en missiegedachte zichzelf als organisatie die voorop wil lopen als het gaat om inclusief werkgeverschap. We hanteren actief beleid om te komen tot een divers personeelsbestand waarin ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plaats hebben. Om dat goed te kunnen doen is samenwerking gezocht met een organisatie die daarbij kan ondersteunen. Er zijn 5 collega's in dienst die in het doelgroepenregister van het UWV voorkomen.

## Livvit

Het arbeid gerelateerde pakket Livvit draagt sterk bij aan goede arbeidsomstandigheden. Het doel van dit pakket is vooral preventie. Er is in 2018 34 keer gebruikgemaakt van het aanbod uit het Livvit-pakket.

Interventie	Aantal
Vergoeding beeldschermbril	13x
Loopbaanonderzoek	6x
3-daagse leefstijltraining	1x
Mentale coaching	3x
Taxivervoer	5x
Health Check voor geheel personeelsbestand	1x
Arbeidsdeskundig onderzoek	1x
Bedrijfsmaatschappelijk werk	2x
Maatwerktraining voor teams	2x

## Bedrijfsarts

In het kader van ziekteverzuim zijn 15 medewerkers door de bedrijfsarts begeleid in 2018. Bij 4 medewerkers was sprake van verminderde psychische belastbaarheid. Bij 1 medewerker was dat gedeeltelijk arbeid gerelateerd.

# Professionalisering, scholing en promotietrajecten

Professionalisering is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid. Het is een structureel onderwerp van gesprek in de beoordelingscyclus en uiteraard wordt er ook buiten die cyclus om over gesproken. In de cao-hbo is overeengekomen dat 6% van het getotaliseerde jaarinkomen besteed moet worden aan professionalisering. 3% daarvan wordt besteed aan het basisrecht in uren. Die krijgt elke medewerker per jaar om zijn/haar bekwaamheid op peil te houden. 3% wordt besteed aan out-of-pocketkosten, zoals collegegelden, reis- en verblijfskosten en kosten voor materialen. Deze kosten worden per kwartaal gerapporteerd aan de diverse leidinggevenden.

Het getotaliseerde jaarinkomen (brutosalaris + vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering) bedroeg in 2018 € 8.397.371. Onderstaand overzicht geeft de bestede gelden weer, verdeeld over de categorieën.

Tabel 6: Professionalisering, bestede gelden

Professionalisering verplicht	39.441
Professionalisering niet verplicht	182.016
Congressen / symposia / conferenties enz.	12.082
Lidmaatschappen beroepsverenigingen	7.116
reis- verblijfskosten	41.349
Studiematerialen	1.816
<b>TOTAAL</b>	<b>283.820</b>
Jaarinkomen Viaa 2018	8.397.371
Besteed percentage	3,38%

Er zijn in 2018 ruim 19.350 uren ingezet voor professionalisering. Dat is het totaal van het basisrecht en de overige ingezette uren.

## Professionalisering binnen academies / afdelingen

Binnen de academies en de diensten heeft een veelheid aan scholingsactiviteiten plaatsgevonden. Voorbeelden daarvan zijn het halen van een master, (coaching)trajecten in het kader van persoonlijke effectiviteit, bijblijfttrainingen op diverse vakgebieden zoals ICT, marketing & Communicatie en wet- en regelgeving, cursussen Engelse taal (zowel voor OP als OBP) en een opleiding training met betrekking tot het begeleiden van studenten in de afstudeerfase. Verder zijn veel verschillende congressen en symposia bezocht.

# Rechtsbescherming medewerkers

---

## Bezwarencommissie functiewaardering

Medewerkers kunnen zich wenden tot de Bezwarencommissie functiewaardering hbo en de Commissie van Beroep voor voortgezet en hoger beroepsonderwijs van het LVGS (Landelijk Verband van Gereformeerde Schoolverenigingen). In 2018 zijn (evenals in 2015, 2016 en 2017) geen klachten ingediend.

## Klachtenregeling Gereformeerd Onderwijs en de Geschillencommissie Medezeggenschapsorganen

Beschikbaar voor studenten en medewerkers zijn de Klachtenregeling Gereformeerd Onderwijs en de Geschillencommissie Medezeggenschapsaangelegenheden. Ook deze commissies hebben in het verslagjaar, evenals vorige jaren, geen klachten ontvangen.

## Commissie van beroep hbo

Het commissie van beroep hbo heeft in het verslagjaar geen beroepschriften behandeld van Viaa-medewerkers.

A photograph of a modern, multi-level interior space, likely a lobby or common area. The space features several tall, square pillars covered in green mosaic tiles. The walls are a mix of white and dark wood paneling. A balcony with a green metal railing and wooden handrails is visible on the upper level. The floor is made of large, light-colored stone tiles. In the foreground, there are several large, round beanbag chairs in shades of blue and light blue, some with white pillows. A reception desk with a white counter and a brown wall behind it is visible on the right side. The ceiling has recessed lighting and a large indoor plant is visible on the left side.

# Kwaliteitszorg

# Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de kwaliteit van de kernactiviteiten onderwijs en onderzoek van Hogeschool Viaa. Op hoofdlijnen wordt aangegeven hoe in 2018 op deze fronten is gewerkt aan het behouden en verbeteren van kwaliteit.

Ten aanzien van de te realiseren *onderwijskwaliteit* zijn in het Strategisch Plan 2017-2020 (SP) tien doelen geformuleerd (zie de tabel hieronder). Paragraaf 6.2 bespreekt de stand van zaken rond deze doelen (met uitzondering van de niet-vet gedrukte doelen in de tabel: deze worden elders in dit jaarverslag besproken). In paragraaf 6.3 wordt vervolgens informatie verschaft over de kwaliteitszorg van de *lectoraten*. Een slotwoord is te lezen in paragraaf 6.4.

## Thema 3: Kwaliteit

Versterking	Vernieuwing
1.	Wij zetten het cyclisch borgen van onze kwaliteit voort conform de Viaa Kwaliteitshandboeken.
2.	Wij organiseren visitaties in het kader van clustergewijs accrediteren.
3.	Wij behalen minimaal voldoende tot goed op alle standaarden.
4.	Wij stemmen academiebeleid op elkaar af, omdat wij Viaa-breed overleg met elkaar voeren over toetsing, examinering en kwaliteitszorg.
5.	Onze studenten waarderen onze opleidingen in de NSE met gemiddeld ten minste een 4.0 op zowel de ultimate question (NSE) als de cruciale vraag (Keuzegids).
6.	Uit de hbo-monitor blijkt dat ten minste 70% van onze afgestudeerden (zeer) tevreden is over de voorbereiding op de beroepsloopbaan.
7.	Uit ons medewerkeronderzoek blijkt dat ten minste 80% van onze medewerkers in het algemeen (zeer) tevreden is met zijn werk.
8.	We onderzoeken of deelname aan de instellingstoets kan bijdragen aan de kwaliteit van Viaa en besluiten voor 1 januari 2020 of wij hieraan daadwerkelijk deelnemen.
9.	Voor 1 januari 2018 zijn de docenten en medewerkers BKE/SKE-gecertificeerd.
10.	We ontwikkelen in aanvulling op onze bestaande werkveldraadplegingen een aantal hogeschoolbrede indicatoren waarmee we de tevredenheid van ons werkveld kunnen meten.

# Onderwijskwaliteit

---

## Doel 1: Cyclisch borgen van kwaliteit

In alle academies wordt de kwaliteit van het onderwijs gemonitord door middel van schriftelijke en mondelinge evaluaties. De academies hanteren hiervoor eigen handboeken met afspraken en procedures. De drie (academie-gerelateerde) kwaliteitscommissies zien toe op de uitvoering van de evaluaties en op de verwerking van de resultaten, inclusief het beleggen van aangedragen verbeterpunten bij passende personen en gremia. Daarnaast functioneert de Vvia-brede kwaliteitscommissie, waarin hogeschoolbreed beleid verder wordt vorm-gegeven en afgesproken.

In de *Academie Social Work & Theologie* is het kwaliteitshandboek in 2018 verder verfijnd. Daarnaast is een plan opgezet om de dialoog over de inhoud en kwaliteit van leerlijnen en onderwijseenheden sterker in de academiestructuur te verankeren. De inzet op kwaliteitszorg in deze academie in de afgelopen jaren heeft zijn vruchten afgeworpen: het item scoort nu relatief hoog in de NSE.

De kwaliteitscommissie van de *Academie Health Care* heeft eveneens haar kwaliteitshandboek bijgeschaafd. Daarnaast is de commissie nauw betrokken geweest bij het voorbereiden van de visitatie van de academie in 2019 (zie de volgende paragraaf).

De kwaliteitscommissie van de *Educatieve Academie* werkt aan de ontwikkeling van een passender kwaliteitszorgsystematiek: met name het functioneren van de *feedbackloops* kan beter. Om hierin verder te komen zijn onder meer gesprekken met studenten gevoerd en vindt er collegiaal overleg plaats in de Vvia-brede kwaliteitscommissie.

## Doel 2: Clustergewijs accrediteren

De opleiding *Social Work* heeft in 2018 de beoogde visitatie van de opleiding in 2019 voorbereid. Er is een accreditatiewerkgroep samengesteld, er is een schrijver voor het te produceren zelfevaluatie-rapport aangetrokken en er is een 'ring' van meelezers georganiseerd. De opleiding heeft als Visiterende en Beoordelende Instantie dit keer gekozen voor NQA – in grote lijn tot tevredenheid. De samenwerking in het cluster – bestaande uit Vvia en de Christelijke Hogeschool Ede – is vooral gerealiseerd door het over en weer leveren van een panellid voor de proefvisitaties. Deze uitwisseling heeft geleid tot goede en bruikbare feedback aan de opleiding.

De opleidingen GPW en GL hebben het jaar 2018 gebruikt om een verbeterplan op te stellen naar aanleiding van de uitkomsten van de NVAO-visitatie in 2017. Voor het verbeteren van de kwaliteit van de afstudeeronderzoeken is een specifiek herstelplan opgesteld – met het uitvoeren daarvan is onmiddellijk gestart. Een aantal maatregelen is meteen ingevoerd.

Ook de opleiding *Health Care* is in 2018 begonnen met het voorbereiden van haar visitatie in 2019, eveneens in samenwerking met NQA. Bijzonder is dat in het najaar met alle medewerkers tegelijk een uitgebreide evaluatiesessie is gehouden: wat gaat er goed en wat kan beter? De uitkomsten hiervan worden gebruikt bij het schrijven van het zelfevaluatie-rapport. Tevens heeft er met cluster Noord ruimschoots afstemming plaatsgevonden over de visitaties van de *Health Care*-opleidingen in de regio.

De *Educatieve Academie* heeft de voorbereidingen van de volgende accreditatie nog niet hoeven starten. Wel is er contact met andere pabo's over tussentijdse evaluaties en het ondersteunen van elkaar daarin. Zo is in Radiant-verband intercollegiale consultatie opgestart, met peerreviews.

## Doel 3: Scores accreditaties

In 2018 zijn de opleidingen GPW en GL geaccrediteerd. De opleidingen ontvingen een 'goed' voor de kwaliteit van de studentbegeleiding en een voldoende op alle overige standaarden, behalve op standaard 11. Op dit punt is een hersteltraject in gang gezet, en zijn ook vrijwel meteen een aantal maatregelen ingevoerd.

## Doel 4: Hogeschoolbrede afstemming kwaliteitszorg

Hogeschoolbrede afstemming over kwaliteitszorg vindt plaats in de centrale kwaliteitscommissie en via de kwaliteitscontroller die regelmatig de decentrale kwaliteitscommissies bezoekt. Deze afstemming heeft vooral een informerend en raadplegend karakter. De vraag op welke punten hogeschoolbrede uniformiteit wenselijk is en waar diversiteit passender is, is voortdurend onderwerp van gesprek.

De doorwerking van de ontwikkelde hogeschoolbrede *visie op kwaliteit(szorg)* heeft in 2018 stil gelegen ten gunste van het ontwikkelen van een hogeschoolbrede *visie op onderwijs*. Nadat de laatste door alle opleidingen is besproken zal de eerste waar nodig worden bijgesteld. Vanuit de visie zullen beleidsaanpassingen worden gedaan.

## Doel 5: Studentwaardering NSE

De onderwijskwaliteit van Hogeschool Viaa in 2018 is over het algemeen goed te noemen. In hoofdstuk 3 van dit jaarverslag is beschreven hoe hieraan in de verschillende academies voortdurend wordt gewerkt. Hieronder wordt zicht geboden op de waardering van de Viaa-brede onderwijskwaliteit *door studenten*, aan de hand van enkele resultaten van de Nationale Studenten Enquête (NSE). De volledige en gedetailleerde NSE-resultaten zijn opgedeeld in een Viaa-brede rapportage en in de drie rapportages op academieniveau (interne documenten). Deze resultaten zijn besproken in de verschillende afdelingen in de hogeschool, ook in het Beleidsoverleg. Steeds zijn daarbij afspraken gemaakt, die minder sterke punten verbeteren.

### *Ultimate question*

Het doel uit het Strategisch Plan (SP) om voor alle Viaa-opleidingen minimaal een 4,0 te scoren op de *ultimate question* is ook dit jaar behaald. De gemiddelde score van Viaa op deze vraag is maar liefst 4,47 (dat is ruim boven het landelijk gemiddelde van 3,92).

### *Hoofdvraag NSE*

De score op de algemene NSE-entreevraag 'Je studie in het algemeen' is voor Viaa een belangrijke indicator voor kwaliteit. De score op deze vraag is voor Viaa nagenoeg gelijk gebleven, van 4,12 in 2017 naar 4,11 in 2018 (op een schaal van 1-5). Voor alle hogescholen in Nederland is de gemiddelde score licht gedaald, van 3,88 vorig jaar naar 3,82 nu. We zien dus dat Viaa nog steeds ruim boven het landelijk gemiddelde scoort, het verschil is dit jaar iets groter geworden ondanks onze minieme daling.

## Hoofdvraag NSE 2014-2018

<b>Je studie in het algemeen</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Gemiddelde Viaa	4,11	4,12	4,08	4,14	4,21
Landelijk gemiddelde hbo's	3,82	3,88	3,88	3,83	3,76

### *Waardering algehele sfeer*

De sfeer wordt bij alle opleidingen hoog gewaardeerd. Met een Viaa-gemiddelde van 4,56 scoort de sfeer erg hoog. Ook landelijk wordt de sfeer overigens hoog gewaardeerd – het verschil met de Viaa-score is echter beduidend groter geworden ten gunste van Viaa.

## Algehele sfeer NSE 2014-2018

<b>De algehele sfeer op je opleiding</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Gemiddelde Viaa	4,56	4,49	4,46	4,39	4,56
Landelijk gemiddelde hbo's	4,10	4,12	4,09	4,01	4,06

### *Waardering themascores*

In de NSE wordt studenten gevraagd hun waardering te geven op specifieke aspecten van een groot aantal onderwijs gerelateerde thema's. Onderstaande tabel laat de gemiddelde score per thema zien voor Viaa als geheel in de jaren 2013-2018, en, ter vergelijking, de gemiddelde score van alle deelnemende hogescholen in Nederland in 2018.

De meeste thema's laten een lichte stijging zien ten opzichte van 2017. Dit jaar zijn de scores bovendien op alle deelvragen significant hoger ten opzichte van het landelijk gemiddelde (vorig jaar waren er nog vier deelvragen waarvoor dit niet gold). Viaa heeft zes zeer sterk scorende thema's (> 4,0; vet in de tabel), tegenover landelijk nul. Viaa heeft geen onvoldoende themascores meer (< 3,50; eigen normering), tegenover landelijk zes (cursief in de tabel).

## Themascores NSE 2014-2018

Rubriek (themascores)	Gemiddelde Viaa					Gemiddelde landelijk	Vershil
	2018	2017	2016	2015	2014	2018	2018
Inhoud	3,94	3,91	3,82	3,87	3,96	3,65	+ 0,29
Algemene Vaardigheden	4,06	4,06	4,02	4,06	4,10	3,83	+ 0,23
Wetenschappelijke Vaardigheden HBO	3,78	3,73	3,66	3,75	3,82	3,62	+ 0,16
Vorbereiding Beroepsloopbaan / Beroepspraktijk	4,13	4,12	4,08	4,10	4,12	3,69	+ 0,44
Docenten	4,07	4,00	3,97	4,01	4,16	3,64	+ 0,43
Studiebegeleiding	4,11	4,08	4,00	3,98	4,16	3,55	+ 0,56
Toetsing - Beoordeling	3,79	3,8	3,74	3,85	3,92	3,61	+ 0,18
Informatievoorziening	3,74	3,68	3,65	3,62	3,76	3,37	+ 0,37
Studierooster	3,86	3,84	3,82	3,74	3,99	3,38	+ 0,48
Studielast	3,69	3,62	3,55	3,56	3,63	3,45	+ 0,24
Groepsgrootte	4,29	4,18	4,06	4,06	4,18	3,84	+ 0,45
Stage en Opleiding	3,58	3,61	3,62	3,73	3,78	3,25	+ 0,33
Stage Ervaring	4,14	4,09	4,05	4,18	4,16	3,93	+ 0,21
Studiefaciliteiten	3,88	3,88	3,75	3,64	3,58	3,54	+ 0,34
Kwaliteitszorg	3,63	3,53	3,49	3,47	3,68	3,28	+ 0,35
Uitdagend onderwijs (nieuw)	3,86	3,87	-	-	-	3,52	+ 0,34
Internationalisering (nieuw)	3,85	3,74	-	-	-	3,19	+ 0,66
Gemiddelde waardering thema's	3,90	3,87	3,82	3,86	3,96	3,55	+ 0,35

### Doel 6: Tevredenheid afgestudeerden

Naast de eigen methodes in de verschillende academies om de tevredenheid van afgestudeerden over het Viaa-onderwijs te meten, maakt Viaa gebruik van de hbo-monitor (een landelijk instrument dat de tevredenheid van alumni over de gevolgde opleiding meet).

In 2018 zijn de uitkomsten van de tevredenheid van afgestudeerden in het academisch jaar 2015-2016 gemeten (dus anderhalf jaar na afstuderen). Er hebben 99 alumni meegedaan aan dit tevredenheidsonderzoek. Van hen is 84% (zeer) tevreden over de gevolgde studie (ten opzichte van 66% landelijk). Daarmee voldoen wij aan het doel uit het SP dat 70% tevredenheid stelt. In zijn algemeenheid zijn in Viaa voltijdstudenten meer tevreden dan deeltijdstudenten. Het meest tevreden zijn alumni over de betrokkenheid en inhoudsdeskundigheid van docenten. De voorlichting over studie- en carrièremogelijkheden alsmede de internationale oriëntatie van Viaa zijn volgens deze afgestudeerden voor verbetering vatbaar.

### Doel 7: Tevredenheid medewerkers

De tevredenheid van Viaa-medewerkers wordt eens in de twee jaar gemeten door middel van het zogenaamde Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO). Dit onderzoek is gehouden in het najaar van 2018, met over het algemeen een positief resultaat.

De vraag 'Hoe tevreden bent u in het algemeen over uw werk?' scoort in 2018 evenwel lager dan in 2016: 77% is tevreden of zeer tevreden tegenover 82% in 2016. Daarmee zijn we iets onder het gestelde doel van 80% tevredenheid gebleven (SP, thema 3, doel 7). Het MTO is in het najaar van 2018 gehouden.

Wanneer de gemiddelde medewerkertevredenheid over meerdere specifieke thema's wordt gemeten, is in 2018 de score evenwel gelijk gebleven aan die van 2016: beide jaren komen uit op een 7,49. De inzet van het Beleidsoverleg op het verbeteren van de communicatie met medewerkers scoort fors hoger dan in 2016. Ook de MR en de studentgerichtheid van de hogeschool scoren duidelijk hoger dan in 2016. Voor alle academies blijft de werkdruk het belangrijkste aandachtspunt. Bij de grootste dalers horen de toegankelijkheid van en de waardering door de leidinggevende, evenals de geboden arbeidsvoorwaarden. In het Viaa-brede MTO-rapport en de verschillende deelrapporten (academies, ondersteunende diensten) zijn alle specifieke scores te vinden.

De (specifieke) uitkomsten van het MTO worden in diverse sessies besproken met het Beleidsoverleg, met de academies en met de medewerkers van de ondersteunende diensten. Hieruit zijn verbeteracties belegd bij diverse (groepen) mensen.

### Doel 8: Deelname Instellingstoets

In het Strategisch Plan is opgenomen dat voor 2020 een besluit genomen wordt over het al dan niet deelnemen aan de zogenaamde instellingstoets ten behoeve van de accreditaties. Vooralsnog is besloten nog niet deel te nemen aan de ITK. Daarmee lijkt het er vooreerst op dat Viaa het werken met uitgebreide opleidingsbeoordelingen voort zal zetten.

### Doel 9: Voor 1 januari 2018 zijn de docenten en medewerkers BKE/SKE-gecertificeerd

Zie de hoofdstukken 1, 3 en 5. Het is niet gelukt voor 1 jan 2018 alle docenten BKE dan wel SKE gecertificeerd te hebben. Duidelijk is wel dat het percentage van 90% al gehaald is.

## Doel 10: Tevredenheid werkveld

De verschillende Vaa-opleidingen spreken regelmatig vertegenwoordigers van het werkveld die feedback geven op de kwaliteit van onze studieprogramma's en de capaciteiten van de studenten die wij opleiden. In zijn algemeenheid zijn de verschillende werkvelden positief over de door Vaa geleverde kwaliteit. De betrokkenheid van het werkveld bij de (door)ontwikkeling van de curricula is in alle drie de academies groot. Voor Health Care geldt dat er inmiddels één werkveldcommissie is voor de HC-opleidingen in de regio Zwolle. De twee andere academies hebben elk een eigen werkveldcommissie, alsmede sterke banden met het werkveld. Op het moment van schrijven is er nog geen knoop doorgemaakt over het ontwikkelen van meetinstrumenten om de tevredenheid van de betrokken werkvelden systematisch kwantitatief te meten (het SP noemt dit als doel).

# Kwaliteit lectoraten

---

In Viaa functioneren drie lectoraten, elk verbonden aan een academie. Het jaar 2018 is benut om de organisatie van de lectoraten, de inhoudelijke samenwerking en de samenwerking in de zorg voor kwaliteit strakker te regelen. De lectoraten zijn bovendien gestart met het voorbereiden van de visitatie in het najaar van 2019.

Wat betreft de kwaliteitssystematiek werken de lectoraten met de volgende cycli: een zesjaarlijkse visitatie (*peer review*) met tussentijds een *midterm review*, een vierjarenplan, een jaarplan en een jaarverslag, en twee maal per jaar een gesprek tussen het CvB en de lector over managementdoelstellingen. Daarnaast zijn er drie keer per jaar domeinoverstijgende dialogen met alle Viaa-onderzoekers over de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek-doen in brede zin. Het gaat daarin over aspecten als methodische grondigheid, praktische relevantie en ethische verantwoording. Voorts wordt binnen de afzonderlijke lectoraten met alle onderzoekers het gesprek gevoerd over de kwaliteit van lopende onderzoeken (met wisselende frequentie).

## Tot slot

---

We kunnen concluderen dat belangrijke stakeholders als onze studenten, onze afgestudeerden en onze werkveldpartners de kwaliteit van onze opleidingen als goed ervaren. Dat deze stakeholders royaal bereid zijn om mee te denken over verbetermogelijkheden is daarbij een groot goed. Tegelijkertijd zien alle academies in deze 'tevredenheid' geen reden om achterover te leunen, maar werken zij gestaag door aan het verbeteren en *up-to-date* houden van hun onderwijsprogramma's. Het willen werken aan voortdurende kwaliteitsverbetering behoort tot het DNA van onze docenten- en onderzoeksteams.



# Internationalisering

# Beleid

---

In 2018 is het beleidsplan 2017-2020 goed van start gegaan. Dit beleidsplan 2017-2020 kent tevens een activiteitenplan. Daarin staan de activiteiten en resultaatverwachtingen per thema beschreven, zodat de voortgang makkelijk is te volgen en betrokkenen op deelniveau weten wat er van hen wordt verwacht.

Het nieuwe plan is tot stand gekomen met de academiedirecteuren, coördinator Internationalisering, studenten en de lectoraten.

Er is regulier overleg tussen de beleidsmedewerker International Office en de portefeuillehouder, zo wordt de voortgang van geplande processen in het activiteitenplan bewaakt. Daarnaast onderhoudt de beleidsmedewerker International Office regulier overleg met de coördinatoren van de academies. De geschetste procesgang komt steeds aan de orde in het overleg tussen het CvB en de portefeuillehouder Internationalisering en in het Beleidsoverleg.

Hogeschoolbreed melden wij de volgende activiteiten, resultaten en ontwikkelingen:

1. De Erasmus-mobiliteit van studenten is afgenomen; de mobiliteit van docenten is beperkt tot de taalreizen naar Ierland:

- Er is een groep docenten voor een intensieve taaltraining Engels naar Ierland geweest; en een groep pabodocenten voor een studiereis naar Edinburgh;
- Er gaan minder studenten op pad voor stage: 4 naar Finland, 3 naar Bonn, 3 naar Malta en 2 naar Oslo. Dat is een daling ten opzichte van het aantal Erasmusbeurzen in 2017: van 17 naar 12. Deze lagere score werd verwacht. De minoren die een buitenland component hebben, concurreren met de standaard Erasmus-stages.

2. Overige mobiliteit:

- Er zijn fors meer studenten naar stageplaatsen buiten Europa gegaan met een Vaa-beurs (van 41 naar 68 ) in vergelijking met 2017.
- De pabostudenten konden voorheen gebruikmaken van een speciaal beurzenprogramma; dat is afgeschaft, zodat ze nu ook gebruik moeten maken van de Vaa-beurs.
- De Holland Scholarship-beurs is benut door 4 uitgaande studenten: 2 naar Dordt College, en 2 naar Peru.
- Daarnaast lijkt de belangstelling te groeien van eerste- en tweedejaarsstudenten HBO-V om naar het buitenland te gaan, gezien het aantal studenten dat spontaan binnen loopt bij het International Office. Ook op open dagen neemt de belangstelling voor de stand van het International Office toe.

3. Inkomende mobiliteit:

- Het aantal studenten dat meedoet met SPICE was in 2018 opvallend laag. Vanuit Dordt College waren er 9 deelnemers. Dankzij de deelname van 1 student uit Hongarije op Erasmus-basis, en 2 studenten op een NFP-beurs uit Nigeria en Nepal kwam het aantal nog op 12 deelnemers. De verwachting is dat het om een tijdelijke dip gaat.

4. Internationale relaties: naast de al bestaande contacten zijn er op Vaa-niveau nieuwe contacten en partnerschappen in opbouw:

- Zuid-Afrika (Mukhanyo) en Malawi (Nkhoma Christian University): deze contacten zijn in ontwikkeling, maar hebben nog niet tot een overeenkomst geleid.
- Binnen Europa zijn op basis van een analyse van de relatiesterkte vijf focus-partners bepaald waarmee intensievere contacten worden beoogd: KRE (Budapest), DIAK (Helsinki), VID (Oslo), Diakonissestiftelsen (Kopenhagen) en EHL (Ludwigsburg). Een systeem van bezoeken door een vaste contactpersonen is in ontwikkeling.
- Er is beleid in ontwikkeling om de relaties met partners nauwkeuriger en meer doelgericht te beheren, waardoor de kwaliteit van de relaties zal toenemen.

5. Er is meer samenwerking met nationale instellingen en partners tot stand gekomen:

- Met de Verre Naasten: Vaa is actief betrokken bij de voorbereiding van de vernieuwde versie van de International Course, en ook samenwerking op het gebied van stageplaatsen voor Vaa-studenten.
- Overleg met KPZ en Windesheim over een aantal praktische zaken.
- ZEG en Radiant: Met de ZEG-collega's van het International Office is regelmatig overleg over met name praktische zaken. Met het grotere verband van Radiant is een begin gemaakt met de samenwerking in de werkgroep Internationalisering.

6. Taalscholing en taalbeleid:

- Vaa-breed is een taalbeleid vastgesteld waarin wordt aangegeven welk beheersingsniveau van het Engels bij een bepaalde rol in Vaa verwacht wordt. Er wordt op maat taaltraining aangeboden.
- Met name de docenten die in het Engels lesgeven ( binnen SPICE en de minoren), of die begeleiding geven aan internationale studenten, maar ook andere betrokkenen bij internationalisering moeten het Engels op C1 niveau beheersen. Voor die

medewerkers wordt de Cambridge advanced cursus aangeboden op Viaa. De eerste groep zal in maart 2019 examen doen.

Het valt op dat buitenlandse instellingen Hogeschool Viaa beter weten te vinden en regelmatig verzoeken doen tot samenwerking. Met meerdere partners zijn gesprekken gaande om tot meer studentuitwisseling te komen. Dat is een ontwikkeling die de urgentie onderstreept om tot een uitgebreider, Engelstalig aanbod te komen in Viaa. Ook internationale studenten weten het International Office van Viaa beter te vinden, gezien de verzoeken via e-mail voor meer informatie.

Dat is opvallend, gezien de beperkte informatie op de website.

In 2018 zijn de voorbereidingen getroffen om de website volwaardig tweetalig te maken. Dat wil zeggen, dat door een klik op de Engelse vlag er een Engelstalige versie verschijnt. De verwachting is dat de website in deze vorm begin 2019 beschikbaar is.

Internationalisering staat bij studenten en docenten meer in de belangstelling. Dat komt mede doordat het International Office makkelijk te vinden was (grenzend aan de aula), meer docenten de taaltraining in Ierland doen, en in de curriculaherzieningen expliciet ook het internationaliseren in het onderwijs wordt meegenomen.

Ook het feit dat vaker internationale studenten in de reguliere lessen meedoen, onderstreept de noodzaak om het eigen Viaa-onderwijs verder te internationaliseren. De praktijk van internationalisering ontstijgt het niveau van buitenlandstages en bezoeken en verschuift in de richting van internationalisering als integraal element van het studieprogramma.

# Academies: uitwisseling en beurzen

---

Deze paragraaf biedt een overzicht van de internationaliseringsactiviteiten per academie in 2018.

## Educatieve Academie

### Internationaliseringsprogramma van Educatieve Academie

In het strategisch beleidsplan van de Educatieve Academie is een nieuwe doelstelling geformuleerd van waaruit wordt gewerkt: De EA verbreedt en verdiept haar visie en focus op onderwijs door bezoek aan en zo mogelijk samenwerking met buitenlandse instellingen waar we kennis mee willen delen en ontwikkelen.

Bij de laatste accreditatie is een aanbeveling gegeven om de inhoud en omvang van het internationaliseringsprogramma te verhogen. Als verbeterpunt na de zelfevaluatie en het accreditatierapport is wat betreft internationalisering gesteld: De internationale oriëntatie zou nog sterker kunnen: nu komt slechts een gedeelte van de studenten in aanraking met beroepsmatige ontwikkelingen in het buitenland.

In het Vaa-brede internationaliseringsbeleid zijn kaders opgesteld voor het vormgeven van internationalisering voor alle studenten van Hogeschool Vaa. Het kader bestond uit het voorschrift 6 expliciete EC internationalisering in te richten en 4 impliciete EC internationalisering.

Het nieuwe internationaliseringsprogramma van de Educatieve Academie bestaat uit vier delen:

1. Tweedejaarsstudenten bezoeken een week een Europese stad, met een educatief programma (3 EC).

Het gaat om de volgende programma's in verschillende landen:

- inclusief onderwijs in Edinburg, Schotland
- tweetalig onderwijs in Madrid, Spanje
- "klassiek" onderwijs in Gent, België
- Internationaal onderwijs en bezoek Nederlandse school in Rome, Italië

De Onderwijseenheid is binnen de kwaliteitszorg geëvalueerd met de volgende vraag: In welke mate heeft de inhoud van de internationaliseringsweek bijgedragen aan je professionele ontwikkeling? De opbrengst van 4.7 uit 5 is zeer hoog te noemen.

2. Derdejaarsstudenten stellen een eigen programma op voor 5 EC genoemd Internationalisation@home

Voor de 5 studiepunten die de studenten hiervoor te besteden krijgen, dienen ze persoonlijk of in een groepje een Plan van Aanpak in. Ze moeten hierbij redeneren van doelen naar activiteiten. Het @home-principe houdt in dat de student zelf zijn leerdoelen kiest en waar hij/zij die wil leren. Daarbij moet de student zelf inschatten of de activiteiten passend zijn om de doelen te bereiken. De studenten werken aan hun interculturele competentie en passen die toe in onderwijs.

De docentgroep Internationalisering bekijkt de plannen op haalbaarheid en doelen en past het vier-ogenprincipe toe als er twijfel is. Voor de toetsing leveren studenten een verslag aan, daarnaast is Internationalisation@home een onderdeel binnen de stagelijnen en het onderdeel is een expliciet thema binnen de integratieve toets werkplekleren Pabo 3.

3. Vierdejaarsstudenten kunnen kiezen voor de Minor Internationalisering, die een buitenlandstage behelst van 15 EC. Ook bestaat de mogelijkheid dat de studenten hun praktijkonderzoek hieraan koppelen.

De minor betreft een onderwijsstage in Zuid-Afrika, Peru of de Verenigde Staten. Het blijkt dat het nieuwe curriculum de studenten goed voorbereidt op deze minor. Dat blijkt onder andere uit de samenwerkingsvaardigheden en de vormen van intervisie die de groepjes studenten hanteren.

4. Engels

- Engels in de basisschool (1 EC), studiejaar 1
- Engels Eigen Vaardigheid (1 EC), studiejaar 2

De studenten krijgen in het eerste jaar een onderwijseenheid aangeboden over Engels geven op de basisschool. In het tweede jaar doen ze een eigen vaardigheidstoets op niveau B1. Besloten is om alle pabostudenten een taaltoets Engels af te nemen. Dit wordt de Aptistoets niveau B2. Deze zal worden afgenomen met ingang van studiejaar 2018-2019.

De hele lijn internationalisering is nadrukkelijk Vormend en Onderzoekend Leren. Er is veel ruimte voor de onderzoekende houding en onderzoek waarbij zelfsturing als instrument wordt ingezet.

## Viaa beleidsplan 2017-2020

In het nieuwe Viaa-brede internationaliseringsbeleid staat een aantal doelen opgesomd om de komende tijdspanne tussen 2017-2020 aan te werken. Ten minste 10 EC's (waarvan 6 expliciet en 4 impliciet) binnen elke opleiding moet behaald worden binnen een interculturele/internationale context. Dat wordt geborgd door bovengenoemde modules, maar ook door middel van internationale stages of minoren. Vormen van 'internationalisation@home' maken het mogelijk voor studenten die niet naar het buitenland gaan om interculturele ervaring op te doen (bijv. de TIE-E conference voor pabostudenten). Het niveau van Engels van studenten moet op minimaal B1 zijn voor het volgen van het onderwijs, en op niveau B2 als ze naar het buitenland gaan. Met de komende Aptistoets wordt voldaan aan deze voorwaarde. Docenten die lesgeven in het Engels beheersen minimaal B2. Medewerkers met een verantwoordelijke rol in internationalisering beheersen niveau C1. Een zestal collega's hebben met dit doel in Ierland een taaltraining gevolgd.

Daarnaast zijn er nog twee ontwikkelpunten. Bij alle modules is bij voorkeur 15% van de literatuur in het Engels. Dit is niet voor alle vakken haalbaar. Per opleiding moet een minimum aantal modules/semesters in principe in het Engels worden aangeboden; dit is nog in ontwikkeling.

## Academie Health Care

### Inleiding

In de academie is uitvoering gegeven aan de activiteiten uit het hogeschool-brede beleidsplan internationalisering. In het nieuw ontwikkelde curriculum krijgt dit zijn verdere vormgeving. Zo is er vanuit het denken van het NSM-model al expliciete aandacht voor de sociaal-culturele variabele. Van daaruit worden studenten bewust gemaakt van de verscheidenheid in culturen en gedragingen buiten hun eigen referentiekader. Het thema migratie en bijbehorende problematiek is niet opgenomen in het curriculum. Binnen de curriculumcommissie is besloten dat dit thema geen expliciete aandacht moet krijgen.

Een concrete uitwerking daarvan wordt geboden in de Engelstalige minor Transcultural Nursing. De minor Wijk verbindende professional is dit jaar nog niet in het Engels aangeboden, hier wordt wel aan gewerkt. Studenten kunnen deze in Nederland volgen, maar ook in het buitenland gekoppeld aan een internationaal project. In 2018 was er 1 internationale deelnemer voor deze minor. Daarnaast blijft er focus op het gebruik van internationale literatuur en Evidence Based Practice in Engelstalige literatuur. In 2018 was de hoeveelheid Engelstalige literatuur binnen de onderwijsenheden conform de norm.

De doelen van de Academie HC voor 2018 wat betreft internationalisering waren:

- werkbezoek naar stageplaatsen in Malawi;
- benutten van de Erasmusbeurs voor docentuitwisseling;
- verkennen samenwerking met Diakonhjemmet in Kopenhagen, Denemarken en Helsinki, Finland;
- participatie van docenten in de Intensive Language Course English in Ierland en het deelnemen van collega's aan de Cambridge Course.

Deze doelen zijn allemaal succesvol gerealiseerd en in de onderstaande items terug te vinden.

1. StudentenDe academie heeft vanuit de opleiding Verpleegkunde internationale samenwerking in verband met stages in Ghana, VS, Suriname, Malawi, Peru. In 2018 zijn in totaal 15 studenten naar enkele van deze landen gegaan voor een internationale stage in een zorginstelling. Daarnaast heeft de opleiding stageplaatsen in zorginstellingen in Bonn, Oostende en Bern. In 2018 zijn daar 8 studenten geweest. Tevens hebben 31 studenten de minor Transcultural Nursing van Viaa gevolgd, terwijl ze in het buitenland een project daarmee vormgaven. De projecten hebben gedraaid in Suriname, Israël, Malawi en Ghana, Peru, Nepal en Cambodja.
2. ErasmusbeursVanuit een Erasmus-agreement is er samenwerking op het vlak van docentuitwisseling, gezamenlijk onderzoek en stagemogelijkheden met het Diakonhjemmet in Oslo, Noorwegen en met het Diakonhjemmet in Helsinki, Finland. Daarnaast is er een uitwisselingsprogramma met Dordt College in Iowa, VS. Per jaar kunnen daar 2 studenten een stage volgen. In 2018 is er 1 studente naar Dordt College geweest.
3. Docentenzet  
In 2018 is er geen docentenzet geweest.
4. Conferenties  
Op dit moment bij ICO's niet bekend.
5. Studiereizen  
In 2018 is er vanuit HC een studiereis naar Lissabon geweest met studenten verpleegkunde. Er zijn onder andere werkbezoeken gebracht aan verschillende zorgorganisatie en aan een verpleegkunde-opleiding.
6. Werkbezoeken  
De instellingen in Oostende, België, Deutsche Rotes Kreuz Schwesternschaft in Bonn, Duitsland en Berner Reha Zentrum in Heiligenschwendl, Zwitserland zijn bezocht door begeleidende docenten. Dit om relaties te onderhouden en het mogelijk te maken face to face ontwikkelingen en knelpunten te bespreken.
7. Stagenota Duits en stagenota Engels

Er is voor de internationale stagecontacten een stagenota beschikbaar in het Duits en in het Engels. Voor de SPICE nursing studenten is een programma in het Engels ontwikkeld.

## Academie Social Work & Theologie

### Inleiding

Het hogeschoolbeleid Internationalisering is vertaald naar een plan voor de academie. De punten zijn meegenomen als eisen voor het nieuwe curriculum. De invoering van het nieuwe curriculum is in 2015 begonnen. In 2018 hebben dus de eerste drie jaren van het nieuwe curriculum gedraaid en in september 2018 is het vierde jaar van het nieuwe curriculum voor het eerst gaan draaien.

Elk jaar wordt gekeken of de plannen zijn gerealiseerd. Een belangrijk punt was voor 2018 dat in het nieuwe curriculum het onderzoek aan de derdejaars stage is gekoppeld. Bijzonder in 2018 was daardoor dat niet alleen vierdejaars studenten uit het oude curriculum onderzoek deden in het buitenland, maar dat ook derdejaars studenten uit het nieuwe curriculum onderzoek deden op hun buitenlandse stageadres.

Een aandachtspunt voor het jaar 2019 is het promoten van de minoren die internationalisering stimuleren:

- De 'vrije minor': deze minor houdt in dat de student zelf een minor-waardig programma mag samenstellen voor maximaal 30 studiepunten. Die minor is niet specifiek voor internationalisering, maar biedt wel een extra optie voor buitenlandervaring.
- De minor Transcultural Care (i.s.m. Health Care): vanaf september 2019 hebben studenten de mogelijkheid om deze minor te volgen waarbij de interculturele competenties centraal staan.

### 1. Studenten

- Van de opleiding SPH hebben 9 derdejaars studenten van het nieuwe curriculum stage gelopen in het buitenland: Zuid-Afrika, Suriname en Peru. De stage is inclusief onderzoek. Het was voor het eerst dat studenten van SPH/MWD/SW stage liepen in Peru
- Van de opleiding MWD hebben 4 derdejaars studenten van het nieuwe curriculum stage gelopen in het buitenland: Malta en Suriname. De stage is inclusief onderzoek.
- Van de opleiding MWD hebben bovendien 4 vierdejaars studenten van het oude curriculum hun onderzoeksproject uitgevoerd in Finland. Het onderzoeksproject in Finland was een samenwerking met onze partnerinstelling Diak en was onderdeel van een promotiestudie.
- Van de opleiding MWD heeft 1 student 15 studiepunten van de vrije minor uitgevoerd in Israël.
- De module 'buitenlandoriëntatie' heet in het nieuwe curriculum European Context en is verplaatst van het najaar naar het voorjaar. Door die wijziging zijn er in 2018 geen vierdejaars studenten van Social Work en Theologie naar het buitenland geweest. Zij gaan in het voorjaar van 2019.
- In het kader van de minor Verbindende Wijkprofessional zijn er studenten naar Malta, Finland en Kopenhagen geweest, hier waren ook SW-studenten bij.

### 2. Erasmusbeurs

- Een docent van Social Work heeft in het voorjaar van 2018 Diak bezocht voor de begeleiding en beoordeling van de onderzoeksgroep. Hier heeft hij ook lessen gegeven.
- Een docent van Social Work heeft in het najaar deelgenomen aan de Workshop week van Diak.

### 3. Bezoeken docenten

- In januari 2018 heeft een docent een bezoek gebracht aan Zuid-Afrika om hier de stages voor het voorjaar voor te bereiden. Dit was nodig omdat we niet meer overal terecht konden.
- In april 2018 zijn twee docenten theologie op bezoek geweest naar onze partnerinstelling de Evangelische Hochschule in Ludwigsburg om een bezoek van studenten voor te bereiden.
- In mei 2018 heeft een docent een bezoek gebracht aan Suriname om de eindgesprekken van stage uit te voeren en afspraken te maken over de toekomst.
- In juni 2018 hebben twee docenten een bezoek gebracht aan Malta om eindgesprekken te voeren op de stageadressen.
- In september 2018 hebben twee docenten de Social work & Sociologie conferentie in Praag bezocht.
- In september 2018 heeft een docent de Karoli Caspar University in Budapest bezocht ter promotie van ons Viaa-brede programma.

Oktober 2018 is een docent Social Work mee geweest naar Dordt College (USA) ter voorbereiding op het Spice-programma op Viaa en om Dordt meer te vertellen over ons Social Work-programma.



Materiële voorzieningen

---

# Inleiding

---

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste zaken genoemd met betrekking tot het beleid rond materiële voorzieningen. Op diverse punten wordt niet specifiek ingegaan, omdat allerlei processen goede voortgang konden hebben, zoals roostering, catering, receptie en het werk van conciërges.

Achtereenvolgens komen aan de orde:

- huisvestingsbeleid
- veiligheidsbeleid
- mediatheek
- ICT-beleid

# Huisvestingsbeleid

---

## Inleiding

In augustus 2011 is op basis van het visie- en ambitiesdocument Duurzame huisvesting GH de rapportage haalbaarheidsonderzoek 'Renovatie bestaande huisvesting aan de Grasdorpstraat' opgeleverd. Besloten werd tot het voorbereiden van groot onderhoud en renovatie. Het gebouw van Hogeschool Viaa vergt noodzakelijk groot onderhoud, waarbij het de ambitie is om tegelijkertijd de uitstraling en het binnenklimaat drastisch te verbeteren. In september 2013 heeft het ontwerpteam het Voorlopig Ontwerp opgeleverd. In dit VO wordt helder welke verbeteringen van de huisvesting en welke aanpassingen van de andere faciliteiten voor de uitvoering van onderwijs, onderzoek en kennisdienstverlening de komende jaren nodig zijn en worden nagestreefd in het gebouw aan de Grasdorpstraat.

Met het opgestelde renovatieplan wordt technisch gezien de kwaliteit van 'nieuwbouw' benaderd. Na de renovatie voldoet de huisvesting aan de huidige wet- en regelgeving en is er een enorme verbetering gerealiseerd in het binnenklimaat. De interactie (met behulp van het Agora-principe) wordt sterk gestimuleerd. De diverse maatregelen staan niet los van elkaar, maar kennen een effectieve onderlinge samenhang. Een mooi voorbeeld hiervan is de in het plan voorgestelde nieuwe gevel. Deze gevel heeft een direct positief effect op de uitstraling. Tegelijkertijd wordt winst geboekt ten aanzien van het binnenklimaat. In 2014 is ruim de tijd genomen voor nader onderzoek en het inwinnen van advies op het terrein van de financiering. Diverse scenario's zijn daarbij doorgerekend en bekeken op haalbaarheid.

In 2015 is het Voorlopig Ontwerp verder ontwikkeld naar een in 2 fasen opgedeeld Definitief Ontwerp. Tevens is de definitieve besluitvorming over financiering voorbereid, rekening houdend met diverse (financiële) scenario's. Medio 2015 was het DO gereed. In de voorbereidingen voor definitieve besluitvorming heeft veelvuldig overleg plaatsgevonden met financiers. Gezien de instroomcijfers 2015 is besloten definitieve besluitvorming te verschuiven naar april/mei 2016. De wens om fase 1 uit te voeren in het studiejaar 2017-2018 bleef hiermee haalbaar. Met goedkeuring respectievelijk instemming van de RvT en de MR heeft het CvB in het voorjaar van 2016 positief besloten over de uitvoering van fase 1 van de renovatie. Daarmee is een zeer belangrijke stap gezet in het realiseren van onze huisvestingsambities. Op basis van het besluit zijn de vervolgstappen gezet met als doel te starten met de uitvoerfase medio 2017.

## Realisatie renovatie

Op woensdag 19 september 2018 opende de burgemeester van Zwolle, Henk Jan Meijer, de gerenoveerde huisvesting. Het gebouw aan Park de Wezenlanden in Zwolle heeft met een lichte gevel en veel glas een ander front en een andere uitstraling gekregen. Door de renovatie gaat het gebouw van energielabel G naar A(mogelijk A+). In de zomer van 2017 zijn de werkzaamheden begonnen. Het gebouw was tijdens de renovatie gewoon toegankelijk en alle colleges en onderwijsactiviteiten vonden doorgang. Uiteraard zijn er momenten geweest waarbij de overlast meer dan merkbaar was. Waar de renovatieactiviteiten te storend waren voor studenten en/of medewerkers is in goed overleg met de mensen van de bouw een passende oplossing gevonden. Het is een compliment aan onze studenten en medewerkers waard als het gaat om het omgaan met de renovatieactiviteiten. Ook de 'bouwers' hebben zich er sterk voor gemaakt de afspraken die met de schoolorganisatie zijn gemaakt na te komen. Een prestatie van formaat.

Met het vernieuwde pand opent Hogeschool Viaa letterlijk en figuurlijk een venster naar de samenleving. De opening stond daarom ook in het teken van het thema 'Binnenstebuiten'.

Veel collega's binnen de facilitaire dienst zijn zichtbaar en vaak ook minder zichtbaar betrokken geweest bij de vele voorbereidingen en werkzaamheden ten behoeve van dit project. Daarmee is voor de facilitaire dienst het renovatieproject de belangrijkste activiteit in 2018 geweest.

## Verhuizing

In het kader van de renovatie zijn de collega's van de academies Social Work & Theologie, Educatieve Academie en Health Care in 2017 verhuisd naar het aangrenzende gebouw Weezenlandstaete. Eind november 2018 konden deze collega's weer terugkeren naar het Viaa-gebouw.

# Veiligheidsbeleid

---

In het kader van het Veiligheidsbeleid is het reguliere trainingsprogramma uitgevoerd voor de Bedrijfsbepaling. De jaarlijkse ontruimingsoefening heeft eveneens plaatsgevonden. De herhalingstrainingen zijn door de bHV'ers en ploegleiders met goed resultaat afgerond. Doel van dit programma, naast het bijhouden en versterken van kennis en vaardigheden, is het creëren van een kritisch bewuste houding ten aanzien van de veiligheid. Er is kennisgenomen van de door de Rijksoverheid en Vereniging Hogescholen verstrekte informatie over Veiligheidsbeleid in Nederland. Toetsing aan deze informatie van het hogeschoolbeleid leidde niet tot aanpassing van het beleid.

Het spreekt misschien voor zich, maar we willen staan voor de veiligheid van medewerkers, studenten en bezoekers. Er zijn weliswaar geen garanties voor absolute veiligheid, maar we willen zo veel als mogelijk veiligheid creëren en bieden. Overigens ook tijdens de renovatie. Daartoe zijn afspraken gemaakt met de aannemers, die regelmatig aan de orde komen in de stuurgroep- en de bouwgroepvergaderingen.

# Mediatheek

## Collectie

In de mediatheek wordt ervoor gezorgd dat er een uitgebreide en actuele collectie is op het terrein van onderwijs, zorg, welzijn en theologie. De collectie bevat fysieke documenten, concrete materialen en digitale bronnen. Het opbouwen van de collectie gebeurt op basis van het geformuleerde aanschafbeleid, in overleg met contactpersonen vanuit opleidingen en afdelingen. Speerpunten waren in 2018 onder andere:

- spiritualiteit en palliatieve zorg
- diversiteit
- rouw
- geriatrie
- update van de methoden basisonderwijs en de Cito-toetsen.

Daarnaast wordt de collectie gescreend op materialen die verouderd zijn en zijn veel lesmaterialen, dvd's en cd's, afgeschreven.

De fysieke collectie neemt in de mediatheek nog steeds een belangrijke plaats in. Het aantal exemplaren in de collectie is de laatste jaren ongeveer op hetzelfde niveau gebleven, 24.176 exemplaren in 2018 tegen 24.034 in 2017. De fysieke collectie wordt door studenten en medewerkers gewaardeerd, hoewel het aantal uitleningen de laatste jaren wel aan het dalen is. In 2018 was het aantal uitleningen 16.012 tegen 18.006 in 2017. Deze forse daling is echter vooral het gevolg van de sluiting van de mediatheek in de maanden mei t/m augustus in verband met de renovatie van het gebouw. Het aantal reserveringen was in 2018 wel onveranderd hoog, namelijk 2046 reserveringen, tegen 2080 in 2017.

## Digitalisering

De mediatheek streeft ernaar steeds meer informatie digitaal aan te bieden. Studenten en personeel hebben toegang tot de fulltext databanken Academic Search Complete, ScienceDirect en Springer. Voor deze databanken is ook het thuisgebruik geregeld via Surfconext. Daarnaast is er toegang tot de nieuwsdatabank Lexis Nexis Newsportal en het portaal van Beeld en Geluid Academia. De meeste databanken en ook de catalogus van de mediatheek zijn tegelijk te doorzoeken door middel van Vaa Search. Via de databank van Springer zijn ongeveer 800 Nederlandstalige e-books en 60 e-journals van Bohn Stafleu Van Loghum beschikbaar. Daarnaast zijn 104 boeken van o.a. Noordhoff en Coutinho beschikbaar via het EBook platform van Ebsco. Het aantal online bronnen in de catalogus is gestegen van 674 in 2017 tot 694 in 2018.

Van de databanken wordt frequent gebruikgemaakt. Er is een stijgende lijn in het gebruik van de databanken. Uit Springer zijn in 2017 rond de 27.500 tijdschriftartikelen en 35.000 hoofdstukken uit boeken opgevraagd. De Nederlandse content in deze databank wordt erg goed gebruikt. Uit ScienceDirect zijn 2.303 en uit Academic Search zijn 1.658 tijdschriftartikelen gedownload. De Nederlandse Ebooks van Ebsco worden ook steeds beter gevonden.

Full text downloads	2018	2017	2016	2015
Springer Journal Articles	27.476	20.143	9.327	3.996
Springer e-books Chapters	35.476	29.577	17.591	15.381
Academic Search Artikelen	1.658	1.621	1.463	854
Ebsco Ebooks	239	102	23	-
ScienceDirect Artikelen	2.303	1.633	1.281	1.265

## HBO Kennisbank

De mediatheek van Vaa neemt sinds 2008 deel aan de HBO Kennisbank. Veel afstudeeronderzoeken van de opleidingen en de meeste publicaties van de lectoraten worden in de HBO Kennisbank opgenomen. De publicaties van de lectoren worden via de HBO Kennisbank ook zichtbaar in de wetenschappelijke databank Narcis. De HBO Kennisbank wordt gevuld vanuit Sharekit, de repository van Vaa. Eind 2018 waren in de HBO Kennisbank 211 Vaa-publicaties opgenomen: 151 afstudeeronderzoeken en 60 publicaties van lectoraten.

## Dienstverlening

Vanuit de mediatheek worden bijeenkomsten Informatievaardigheden georganiseerd voor de verschillende opleidingen. In 2018 zijn 15 bijeenkomsten Informatievaardigheden verzorgd voor ongeveer 350 studenten. In de lessen wordt onder andere aandacht besteed aan het zoeken van literatuur via de catalogus, databanken en internet, het beoordelen van de kwaliteit van literatuur en het maken van een literatuurlijst.

In de mediatheek wordt ook audiovisuele apparatuur, zoals videocamera's, voicerecorders en laptops, uitgeleend. In totaal is in 2018 1175 keer een apparaat uitgeleend, onder andere 560 laptops, 195 videocamera's en 165 voicerecorders. Studenten kunnen kantoormaterialen kopen, zoals snelhechters en bindmateriaal. Voor studenten zijn in de mediatheek ongeveer 70 computers en 16 laptopplekken beschikbaar.

De mediatheek biedt ondersteuning en advies op het gebied van het kennis- en informatiebeleid in de organisatie aan onderwijs en onderzoek. Activiteiten die in dit kader kunnen worden genoemd zijn:

- informatie verstrekken met betrekking tot auteursrechten en plagiaatpreventie;
- ondersteuning bij het samenstellen van digitale readers en artikelen;
- delen van kennis en informatie over open access, open science en datamanagement;
- ondersteuning van het gebruik van het softwareprogramma Enalyzer.

De mediatheek is aangesloten bij verschillende landelijke samenwerkingsplatforms, zoals de Samenwerkende Hogeschoolbibliotheken (SHB), het Netwerk Auteursrechtinformatiepunten (NAI-HBO) en de gebruikersbijeenkomsten HBO Kennisbank, VSsmart en Summon. Binnen deze samenwerkingsverbanden wordt de kennis van hogeschoolbibliotheken gebundeld en kunnen gezamenlijke afspraken worden gemaakt met uitgevers.

# ICT-beleid

---

## Strategisch Plan en i-strategie

Hogeschool Viaa heeft een Informatiemanager aangesteld die voor de Hogeschool vinger aan de pols houdt op het gebied van Leren met ICT en die werkt aan de implementatie en het doorvoeren van veranderingen die nodig zijn om de ambities van de Hogeschool ten uitvoer te brengen. Binnen het Strategisch Plan van Hogeschool Viaa zijn vernieuwende ambities geformuleerd op het gebied van Onderwijs met ICT, te noemen flexibilisering, personalisering, uitgewerkt in blended learning.

We sluiten aan bij de I-strategie Van SURF (landelijke ICT-samenwerkingsorganisatie van het onderwijs en onderzoek in Nederland) om genoemde thema's vorm te geven. In 2017 heeft SURF met het oog op het komende meerjarenplan een Versnellingsagenda uitgebracht, die Onderwijsinnovatie met ICT gaat heten met als doel de onderwijsinnovatie met ICT aan te jagen. We sluiten daar inhoudelijk bij aan en hebben daartoe een VAAA versnellingsagenda opgesteld. Voor het landelijke SURFprogramma: "Onderwijsinnovatie met ICT" werken we samen binnen Radiant.

## Onderwijs Online

In 2017 werd gestart met een tweede fase in de ontwikkeling van Viaa Online. Doelstelling is om met name voor studenten en docenten een integrale informatievoorziening in te richten. Hiervoor worden verschillende informatiesystemen geïntegreerd. Daardoor wordt de informatie voor studenten en docenten toegankelijker, actueler en meer persoonlijk aangeboden. Gekozen is voor de applicatie Onderwijs Online die functioneert als 'schil' om informatie te presenteren. Hiermee hebben de studenten één digitale toegangspoort tot alle Viaa-applicaties en digitale omgevingen. Dit maakt het digitale landschap van Viaa gebruiksvriendelijker, omdat één keer inloggen volstaat. In een projectgroep, waarin alle academies zijn vertegenwoordigd, is een start gemaakt met de verdere inrichting van deze digitale leeromgeving. In 2018 is de applicatie Onderwijs Online door alle opleidingen voor het onderwijs in gebruik genomen voor diverse onderdelen van de applicatie. Per september gebruiken alle opleidingen deze omgeving voor hun eerstejaars content c.q. programma inhouden.

Het digitale inleverloket voor toetsen zoals werkstukken, verslagen en dossiers is opgeleverd en wordt nu door alle opleidingen gebruikt. Ook is er een portfolio-omgeving ingericht voor de geldende te gebruiken portfolio's.

## Video en Onderwijs

De pilot flitscolleges die in 2017 heeft plaatsgevonden is gecontinueerd. De werkgroep die zich hiermee bezighoudt geeft middels een Innovatievoucher een extra boost aan de ontwikkeling van video als didactisch instrument. Het accent ligt op het vervaardigen van video's die het lesdoel dienen en een extra toevoeging zijn op de kwaliteit van het onderwijsproduct.

## Renovatie en inzet ICT

De renovatie van het gebouw vroeg om de nodige flexibiliteit met betrekking tot interne verhuizingen van werkplekken en het verplaatsen van diverse (ICT) voorzieningen. De inspanningen vanuit ICT waren er op gericht om in deze dynamiek zorg te dragen voor de continuïteit van de ICT-infrastructuur, de informatievoorziening en de interne (en externe) communicatie.

A close-up photograph of a person's hand holding a yellow and purple pen. The person is wearing a dark blue sweater. The background is blurred, showing a white surface and a green folder. The word "Financiën" is overlaid in white text with a purple underline.

Financiën

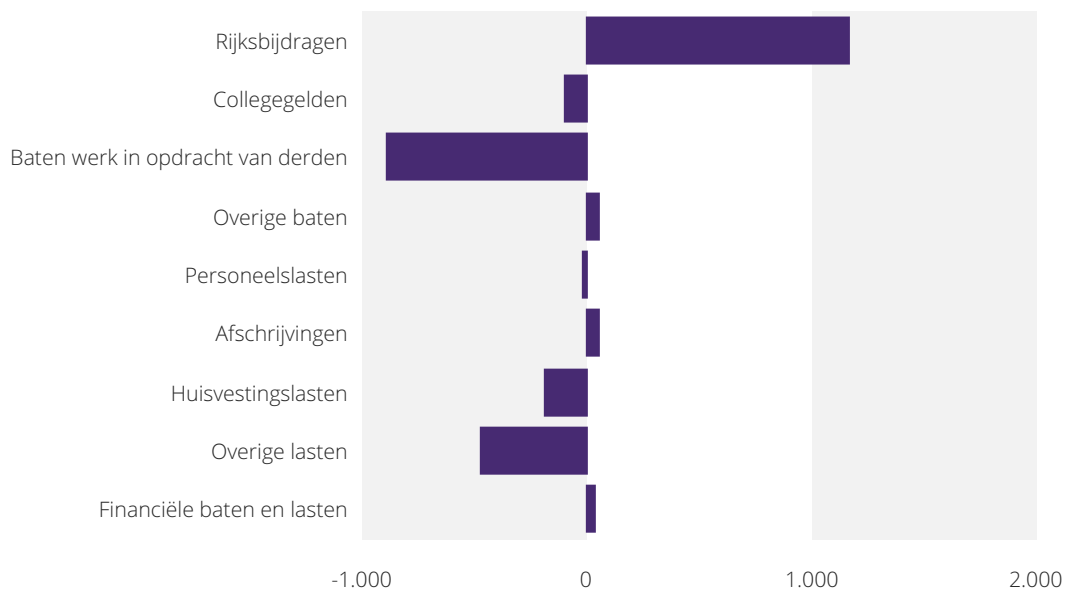
# Inleiding

## Resultaat 2018

In 2018 heeft Hogeschool Viaa een resultaat gerealiseerd van € 257.000 (2017: € 859.000). Het resultaat over 2018 wordt in belangrijke mate beïnvloed door hogere personeelskosten en huisvestingskosten dan begroot. Tevens is de voorziening voor cao-verplichtingen aan vertrekkend personeel verder toegenomen. Hiertegenover staan hogere Rijksbijdragen en een hogere bijdrage uit hoofde van de tijdelijke extra uitkering voor alle Pabo-opleidingen.

## Afwijkingen realisatie 2018 t.o.v. begroting

Alle bedragen x € 1.000



De afwijkingen ten opzichte van de begroting 2018 betreffen vooral:

- hogere Rijksbijdragen door een hogere lumpsum als gevolg van een hogere bijdrage per student en een hogere realisatie van OCW-subsidies;
- lagere opbrengsten collegegelden als gevolg van een lager aantal studenten dan begroot;
- lagere baten werk in opdracht van derden, met name door hogere inkoop en inhuur derden; verder speelt hier in negatieve zin dat een groot deel van de baten afwijkend t.o.v. de begroting gepresenteerd wordt als positieve dekking bij de personeelskosten, hierdoor wijken de baten significant af van de begroting;
- hogere overige baten, met name veroorzaakt door baten met betrekking tot voorgaande jaren en baten uit hoofde van de nieuwe Associate Degree Kind en Educatie;
- hogere personeelslasten als gevolg van dotaties aan personele voorzieningen, vanwege presentatie in de jaarrekening worden de personeelskosten positief beïnvloed doordat een groot deel van de baten dienstverlening als dekking bij de personeelslasten worden verantwoord.

## Financiële situatie

De financiële positie van Hogeschool Viaa is in 2018 gestabiliseerd ten opzichte van 2017. De afname van de rentabiliteit in 2018 wordt veroorzaakt door eenmalige dotaties aan voorzieningen en hogere huisvestingslasten in 2018.

De afwijkingen ten opzichte van de realisatie 2017 betreffen vooral:

- hogere Rijksbijdragen door een hogere lumpsum als gevolg van een hogere bijdrage per student;
- hogere personeelslasten als gevolg van dotaties aan personele voorzieningen.

Tabel 1: kengetallen financiële positie

	Streef- waarde	2018	2017	2016	2015	2014	Signalerings- waarde
<b>Solvabiliteit 2</b>	> 0,30	0,41	0,50	0,53	0,44	0,39	< 0,30
<b>Liquideitsratio (current ratio)</b>	> 1,00	1,45	1,64	1,29	1,46	1,24	< 0,50
<b>Huisvestingsratio</b>	< 0,15	0,07	0,06	0,05	0,07	0,05	> 0,15
<b>Rentabiliteit eigen vermogen</b>	> 0,00%	4,46%	15,59%	21,00%	15,40%	-7,00%	< 0,00 (3 jaar)
<b>Rentabiliteit als % van de omzet</b>	> 3,00%	1,61%	5,40%	6,30%	3,60%	-1,70%	< 0,00 (3 jaar)
<b>Weerstandvermogen</b>	> 0,05	0,36	0,34	0,30	0,24	0,24	< 0,05

Streefwaarde: de intern bepaalde waarde die een indicator minimaal moet hebben. Signaleringswaarde: die waarde waaronder of boven de inspectie uitvoeriger financieel onderzoek gaat uitvoeren.

## Toekomstparagraaf

De meerjarenbegroting 2019-2023 is in het jaar 2018 vastgesteld door het College van Bestuur, na instemming door de Medezeggenschapsraad en goedkeuring door de Raad van Toezicht.

Tabel 2: Studenten en personeel meerjarenbegroting

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Aantal studenten:</b>						
Situatie op 1-10 van het jaar	1.566	1.640	1.775	1.886	1.970	2.039
<b>Personele bezetting (in fte):</b>						
Management/Directie	4,8	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Onderwijzend personeel	94,7	96,2	94,6	94,1	93,8	93,3
Overige medewerkers	48,5	50,6	49,9	54,3	58,6	67,2
<b>Totaal</b>	<b>148,0</b>	<b>148,8</b>	<b>146,5</b>	<b>150,4</b>	<b>154,4</b>	<b>162,5</b>

Verwacht wordt dat het aantal studenten na enkele jaren van daling weer zal toenemen in de komende jaren. Dit als gevolg van een positieve verwachting ten aanzien van de instroom en verbeterde studierendementen, met andere woorden een lagere structurele uitval. De instroom op 1 oktober 2018 heeft deze verwachting bevestigd. De personele ontwikkeling volgt waar nodig de ontwikkeling van het aantal studenten. Dit is ook op die manier verwerkt in de meerjarenbegroting 2019-2023.

Tabel 3: Balans meerjarenbegroting

Alle bedragen x € 1.000

Balans	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Activa</b>						
Materiële vaste activa	11.617	12.106	13.202	12.123	10.959	9.820
Vlottende activa	815	950	950	950	950	950
Liquide middelen	4.746	4.725	2.996	3.857	5.149	6.724
<b>Totaal Activa</b>	<b>17.178</b>	<b>17.781</b>	<b>17.148</b>	<b>16.930</b>	<b>17.058</b>	<b>17.494</b>
<b>Passiva</b>						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	5.279	5.712	5.612	5.927	6.588	7.557
Bestemmingsreserve	489	480	480	480	480	480
Voorzieningen	1.200	600	600	600	600	600
Langlopende schulden	6.384	7.289	6.756	6.223	5.690	5.157
Kortlopende schulden	3.826	3.700	3.700	3.700	3.700	3.700
<b>Totaal Passiva</b>	<b>17.178</b>	<b>17.781</b>	<b>17.148</b>	<b>16.930</b>	<b>17.058</b>	<b>17.494</b>

De toename van de materiële vaste activa en langlopende schulden betreft de renovatie die in 2017 is gestart en eind 2018 op wat opleverpunten na is afgerond. Deze opleverpunten hebben er toe geleid dat de financiering en bouwdepot nog niet helemaal zijn afgewikkeld; hierdoor zal de post langlopende schulden nog toenemen. Vanaf het laatste kwartaal van 2018 wordt er afgelost op de financieringen. De toename van het eigen vermogen in de meerjarenbegroting wordt veroorzaakt door de verwachte positieve exploitatieresultaten.

## Tabel 4: Exploitatieoverzicht meerjarenbegroting

Alle bedragen x € 1.000

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Baten</b>						
Rijksbijdrage	12.329	11.545	11.110	11.644	12.166	13.055
Collegegelden	2.690	3.045	3.266	3.543	3.765	3.942
Dienstverlening	521	1.456	1.351	1.352	1.322	1.309
Overige baten	422	257	267	267	266	267
<b>Totaal Baten</b>	<b>15.962</b>	<b>16.303</b>	<b>15.994</b>	<b>16.806</b>	<b>17.519</b>	<b>18.573</b>
<b>Lasten</b>						
Personeelskosten	11.653	12.145	12.031	12.296	12.591	13.186
Afschrijvingen	759	1.074	1.184	1.224	1.224	1.224
Huisvestingskosten	873	1.397	1.386	1.389	1.392	1.395
Overige lasten	2.305	1.412	1.320	1.422	1.504	1.666
<b>Totaal lasten</b>	<b>15.590</b>	<b>16.028</b>	<b>15.921</b>	<b>16.331</b>	<b>16.711</b>	<b>17.471</b>
<b>Saldo Baten en Lasten</b>	<b>372</b>	<b>275</b>	<b>73</b>	<b>475</b>	<b>808</b>	<b>1.102</b>
Saldo Financiële bedrijfsvoering	-115	-187	-173	-160	-147	-133
<b>Totaal Resultaat</b>	<b>257</b>	<b>88</b>	<b>-100</b>	<b>315</b>	<b>661</b>	<b>969</b>

De Studievoorschotmiddelen maken onderdeel uit van de Rijksbijdragen en zijn derhalve opgenomen in de meerjarenbegroting.

## Tabel 5: Kengetallen meerjarenbegroting

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Solvabiliteit	0,34	0,34	0,37	0,36	0,38	0,40
Liquiditeit	1,45	1,53	1,07	1,30	1,65	2,07
Rentabiliteit in % van de omzet	1,61%	0,54%	-0,63%	1,90%	3,80%	5,20%
Personeelskosten in % van de omzet	73,00%	74,50%	75,20%	73,20%	71,90%	71,00%
Studenten per Fte	10,6	11,0	12,1	12,5	12,8	12,5

Voor de begroting van 2019 en verder is uitgegaan van een gelijkblijvende Rijksbijdrage per student. Dit resulteert in een Rijksbijdrage die uitsluitend wijzigt (in dit geval toeneemt) door de mutatie van het studentenaantal. In de dienstverlening wordt een stabilisatie van de omzet verwacht. Door de verwachte toename van het aantal studenten in de komende jaren ontstaat de benodigde financiële ruimte voor de toenemende huisvestings-, afschrijvings- en financieringslasten als gevolg van de renovatie. De financiële situatie van Viaa blijft naar verwachting ook in de toekomst gezond, waardoor er ruimte is en blijft, zowel in de exploitatie als in het eigen vermogen, om mogelijke tegenvallers in de toekomst te kunnen opvangen.

### Verschillen toekomstparagraaf 2018 en 2017

Hieronder wordt aangegeven wat de belangrijkste verschillen zijn tussen de toekomstparagraaf zoals die is genomen in de jaarrekening 2017 en voorgaande toekomstparagraaf.

## Tabel 6: Vergelijking meerjarenraming studentenaantal

	2018	2019	2020	2021	2022
Raming 2017	1.493	1.556	1.633	1.695	1.746
Raming 2018	1.566	1.640	1.775	1.886	1.970
<b>Vershil</b>	<b>73</b>	<b>84</b>	<b>142</b>	<b>191</b>	<b>224</b>

Het verschil in het aantal studenten ontstaat door een aanpassing van de verwachte studenteninstroom (onder andere als gevolg van bijgestelde ambities en de nieuwe Master Interprofessioneel werken met Jeugd) alsook een lagere uitstroom in de komende jaren dan vorig jaar voorzien (met name diplomering, de uitval blijft relatief laag).

Tabel 7: Vergelijking meerjarenraming totaal resultaat

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Perspectief 2017</b>	<b>641</b>	<b>511</b>	<b>-191</b>	<b>-21</b>	<b>661</b>
Studenten		962	1.494	2.051	2.184
Overige baten		304	205	202	169
Personeelskosten		-1.083	-954	-1.123	-1.572
Afschrijvingen		44	-66	-106	-106
Huisvestingskosten		-778	-767	-770	-773
Overige lasten		140	191	94	110
Rentelasten		-12	-12	-12	-12
<b>Perspectief 2018</b>		<b>88</b>	<b>-100</b>	<b>315</b>	<b>661</b>

**Studenten:**

Aanpassing Rijksbijdrage en collegegelden op basis van geactualiseerde prognose.

**Overige baten:**

Voortschrijdende inzichten, met name m.b.t. langlopende subsidies.

**Personeel:**

Ontwikkeling personeel in relatie tot ontwikkeling studenten, inclusief taakstelling.

**Afschrijvingen:**

Invloed van lagere investeringen in 2018 en bijstelling investeringen in de komende jaren.

**Huisvesting:**

Aangepast aan actuele inzichten en verwachtingen. Niet één bijzondere oorzaak.

**Overige:**

Aangepast aan actuele inzichten en verwachtingen. Niet één bijzondere oorzaak.

**Rentelasten:**

Aanpassing uit hoofde van afgesloten financieringsovereenkomst.

# Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

---

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem wordt vormgegeven binnen de PDCA-cyclus van Hogeschool Viaa. Jaarlijks wordt een (meerjaren-)begroting opgesteld inclusief een risicoparagraaf. Per vier maanden wordt een rapportage opgesteld over de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van uitvoering van de begroting en van de risico's. Deze worden aangeboden aan en besproken met het Beleidsoverleg, zowel gezamenlijk als individueel, het College van Bestuur, de Auditcommissie, de Raad van Toezicht en de Medezeggenschapsraad.

# Risicomanagement

---

In de hogeschool is verder gewerkt aan het ontwikkelen van het risicomanagement. We proberen risico's zoveel mogelijk te voorzien, te beperken en/of af te dekken. Gekozen is voor een systeem van periodieke risico-inventarisatie, zodat alle onderdelen en processen van de organisatie tijdig geëvalueerd worden.

Belangrijke risico's zijn:

1. De ontwikkeling van het aantal studenten. Belangrijke factoren hierin zijn het imago van de instelling en de belangstelling van studenten. Naast een goede kwaliteitsbewaking is en wordt er intensiever gewerkt aan pr en marketing om potentiële studenten bekend te maken met de hogeschool.
2. De omvang van het personeelsbestand. De omvang van het personeelsbestand is mede afhankelijk van het aantal studenten en de ontwikkeling van de derde geldstroom. Het risico is dat bij lagere studentenaantallen de omvang niet snel naar beneden kan worden bijgesteld of tegen hoge kosten de omvang geforceerd moet worden aangepast. Dit risico is in beeld gebracht voor de komende jaren en wordt beheerst. Als streefwaarde hanteren we een flexibele schil van minimaal 10%.
3. De kwaliteit van de opleidingen. Naast kwaliteitsborging via het interne kwaliteitszorgsysteem, Viaa-accreditering en ontwikkeling en actualisering van curricula is er aandacht voor adequaat personeelsbeleid onder meer in de vorm van functionerings- en beoordelingsgesprekken en professionalisering.
4. De ontwikkeling van de rijksbekostiging. De verwachting is dat er niet veel extra reguliere middelen ter beschikking worden gesteld, terwijl de eisen aan hogescholen vermoedelijk zullen toenemen. Daarnaast valt de tijdelijke extra bijdrage voor de PABO in 2020 weg. Om dit risico te verminderen wordt er in de meerjarenbegroting gestuurd op de interne normen. Wel is de verwachting dat er extra middelen beschikbaar worden gesteld vanuit de kwaliteitsafspraken en het sectorplan, hier staan echter ook nieuwe bezuinigingen tegenover. De hoogte van deze beide actoren zijn nog niet goed te waarderen.
5. Ontwikkeling derde geldstroom. Door teruglopende budgetten bij partners in de onderwijs- en zorgsector staat deze ontwikkeling onder druk. Dit wordt nauwkeurig gevolgd, zodat tijdig maatregelen genomen kunnen worden.
6. De eerste fase van de renovatie is eind 2018 afgerond en opgeleverd. De algehele afwikkeling van de eerste fase van de renovatie zal vermoedelijk in kwartaal 2 van 2019 geheel worden afgerond. Momenteel zijn we bezig met de voorbereidingen voor de tweede fase van de renovatie, dat wil zeggen de begane grond en het buitengebied. Deze investeringen zullen we zoveel mogelijk uit eigen middelen financieren.

## Financiële instrumenten

Hogeschool Viaa maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten. Deze instrumenten zijn bedoeld om de risico's voor de organisatie te verminderen, maar kunnen ook zelf de onderneming blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die zijn opgenomen in de balans. Viaa handelt niet in deze financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of de markt te beperken.

# Treasurymanagement en vastgoedbeleid

Hogeschool Viaa kent een Treasurystatuut waarin het Treasurybeleid en de daarbij horende bevoegdheden zijn weergegeven. Het Treasurybeleid is risicomijdend. Alle gelden worden aangehouden bij instellingen met een A-rating. Overtollige liquiditeiten worden ondergebracht op een spaar- en depositorekening tegen een geldend rentepercentage van rond de 0%.

## Overzicht uitstaande gelden op balansdatum:

Gelden op rekening-courant: € 1.566.000 (dagelijks opvraagbaar)

## Gelden op spaar- en depositorekening:

< 1 maand: € 2.504.000 (dagelijks opvraagbaar; vast (hogere) rentepercentage, boete bij opvraging van meer dan 25%)

< 1 maand: € 676.000 (dagelijks opvraagbaar; vast rentepercentage)

## Langlopende schulden:

Vanaf 2016 is een lening verstrekt door de Provincie Overijssel, vertegenwoordigd door het Energiefonds Overijssel II B.V. in het kader van de renovatie van het schoolgebouw te Zwolle. De lening kent een hoofdsom van € 5.000.000 en een looptijd van 15 jaar. Daarnaast is in 2018 een aanvullende lening verstrekt door Pettelaar Effectenbewaarbedrijf N.V., vertegenwoordigd door de ASN Bank (Groenprojectenpool), waarin een deel van de oorspronkelijke hoofdsom van de lening van het Energiefonds Overijssel II B.V. is overgenomen door de ASN Bank en is tevens in het kader van de renovatie van het schoolgebouw. Deze lening kent een hoofdsom van € 3.000.000 en een looptijd van 15 jaar.

## Publiek/privaat

Met ingang van 2013 heeft de hogeschool haar beleid heroverwogen ten aanzien van de scheiding tussen publieke en private activiteiten. Voor 2013 werd geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen beide soorten van activiteiten, terwijl ze vanaf dat jaar scherp zijn onderscheiden. Onder private activiteiten worden die activiteiten verstaan die niet vallen onder de wettelijke opdracht die een hbo-instelling heeft, maar wel in het verlengde liggen van de taken van de Hogeschool. Het resultaat van deze activiteiten wordt verwerkt in een afzonderlijke (private) bestemmingsreserve.

Tabel 9: Opgave aantallen studenten en vergoedingen Profileringsfonds 2018

Aantal EER-studenten dat in 2018 een tegemoetkoming heeft ontvangen uit het Profileringsfonds	Subtotaal van de in 2018 aan EER-studenten verstrekte vergoedingen uit het Profileringsfonds	Aantal niet-EER-studenten dat in 2018 een tegemoetkoming heeft ontvangen uit het Profileringsfonds	Subtotaal van de in 2018 aan niet EER-studenten verstrekte vergoedingen uit het Profileringsfonds	Grand totaal van de in 2018 aan verstrekte vergoedingen uit het Profileringsfonds
13	€ 16	0	€ 0	€ 16

Tabel 10: Stand van zaken Notitie Helderheid

Thema	Opmerkingen/toelichting
Uitbesteding	Er worden geen delen van het onderwijs uitbesteed aan andere (niet-bekostigde) onderwijsinstellingen.
Investeren van publieke middelen in private partijen	Viaa investeert geen publieke middelen in private partijen. Ultimo 2018 is de stand van de private reserve € 489.000 positief.
Verlenen van vrijstellingen	Voor het verlenen van vrijstellingen bestaat binnen Viaa een algemeen beleidskader. De beoordeling ligt bij de afzonderlijke examencommissies. Het is geregeld in het Studentenstatuut en de Onderwijs en Examenregeling (zie ook hoofdstuk Algemeen en hoofdstuk 3, Onderwijs en onderzoek, par. Relatie met andere opleidingen).
Bekostiging van buitenlandse studenten	Geen.
Collegegeld niet door de student zelf betaald	Er is geen noodfonds of iets dergelijks. Het komt wel voor dat derden (bijvoorbeeld ouders, werkgevers) de collegegelden betalen.
Studenten volgen modules van opleidingen	Komt voor als tweede studiekeus of in het kader van Kiezen op Maat; dan verrekening van hbo-instellingen onderling.
De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	Komt niet voor.
Bekostiging van maatwerktrajecten	Komt voor, bijvoorbeeld POH en SPICE: hiervoor worden de kosten bij de 'partners' in rekening gebracht en komen derhalve niet ten laste van de publieke middelen, tenzij er een publiek belang mee wordt gediend. Een en ander staat los van de bekostiging door het Rijk. Het gaat hier om private maatwerktrajecten.
Bekostiging van kunstonderwijs	Niet van toepassing.

# Bezoldigingsbeleid

## College van Bestuur

De Raad van Toezicht heeft in oktober 2007 de hoofdlijnen van het Bezoldigingsbeleid van het College van Bestuur vastgesteld. De rechtspositie van de leden van het CvB is destijds herzien op basis van de 'Uitwerking bezoldiging toezichthouders hogescholen', op voorstel van de Remuneratiecommissie. Op de website van Hogeschool Viaa is de actuele uitwerking van de hoofdlijnen weergegeven. De voorzitter van het College van Bestuur heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De hoogte van de vaste bezoldiging staat aangegeven in onderstaande tabel. Voor het CvB is geen variabele beloning van toepassing. Op de arbeidsovereenkomst van het CvB is niet de cao hbo van toepassing. De pensioenafspraken volgen de lijnen van de cao hbo. Aan het CvB is met ingang van 1 juli 2007 de mogelijkheid van een leaseauto ter beschikking gesteld, onder de conditie van een bijdrage voor privégebruik. Een en ander is vastgelegd in een rijdersregeling.

## Bezoldiging College van Bestuur 2018

De bezoldigingsgegevens voor het CvB van Hogeschool Viaa sluiten aan op het begrippenkader van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (WNT). De sociale werkgeverslasten zijn geen onderdeel van de bezoldiging, omdat de hoogte van deze premies (die voor rekening van de werkgever komen) niet samenhangen met de hoogte van het inkomen van de bestuurder, maar met factoren als leeftijd en de keuze voor eigen risicodragerschap van de hogeschool. Voor een specificatie van de beloningen wordt verwezen naar de paragraaf 1a van het bezoldigingsbeleid in de jaarrekening (Model WNT).

Tabel 11: Overzicht declaraties CvB 2018

Naam	Jaar	Representatie- kosten	Reis- en verblijfskosten	Overige kosten	Totaal
J.D. Schaap, voorzitter CvB	2018	0,00	0,00	0,00	0,00
A.R. Langenberg-Klok, voorzitter CvB a.i.	2018	0,00	150,15	25,00	175,15

## Honorering Raad van Toezicht 2018

Leden van de Raad van Toezicht van Hogeschool Viaa ontvangen een honorarium gerelateerd aan de mate van verantwoordelijkheid en aan de reële tijdsbesteding die nodig is voor het uitoefenen van de taken. Daarbij is een differentiatie aangebracht in de beloning voor de voorzitter, leden van commissies en overige leden.

De vergoedingen zijn bruto vergoedingen waarop loonheffing wordt ingehouden en waarop de btw-regeling voor toezichthouders van toepassing is. Een RvT-lid kan voor vrijstelling btw in aanmerking komen. Het betreffende lid dient dat zelf aan te vragen. De leden van de Raad van Toezicht kunnen gemaakte reiskosten en de uitgaven voor deskundigheidsbevordering declareren. Voor een specificatie van de beloningen wordt verwezen naar de paragraaf 1a van het bezoldigingsbeleid in de jaarrekening (model WNT).



Verslag van de Raad van  
Toezicht

---

# Algemeen

---

De Raad van Toezicht (RvT) heeft tot taak het toezien op het beleid van het College van Bestuur (CvB), op de algemene gang van zaken in de Stichting, de hogeschool en het bewaken van de doelstelling en grondslag van de Stichting Viaa-Gereformeerde Hogeschool. Hij staat het College van Bestuur met raad terzijde, adviseert en stimuleert het College van Bestuur en ondersteunt het College inzake relatiebeheer en politiek-bestuurlijke netwerkvorming.

Bij de invulling van zijn taak hanteert de Raad het Toetsingskader Raad van Toezicht van Stichting Viaa-Gereformeerde Hogeschool. De taakverdeling en werkwijze van de Raad van Toezicht zijn te vinden in het Reglement Raad van Toezicht van Hogeschool Viaa.

De taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn, conform art. 10.3d WHW, duidelijk onderscheiden. Deze onafhankelijkheid van de leden van de RvT is vastgelegd in de Onafhankelijkheidsverklaring RvT (als gevolg van artikel 17.2 van het reglement RvT) vastgesteld in 2015; deze verklaring is ondertekend door alle leden van de RvT.

Daarmee voldoet de bestuursstructuur van Hogeschool Viaa aan de beginselen van Goed Bestuur. In de statuten en in het Bestuursreglement van Hogeschool Viaa committeert het College van Bestuur zich aan de Branchecode Goed Bestuur (2013) van de sector hbo. Over Goed Bestuur werden door de RvT en het CvB gedurende het jaar gesprekken gevoerd.

De Raad van Toezicht heeft twee commissies ingesteld:

- de Auditcommissie;
- de Remuneratiecommissie.

Hieronder wordt beschreven welke thema's in 2018 aan de orde zijn geweest in de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Vervolgens kunt u lezen welke werkzaamheden door de commissies van de RvT zijn verricht en hoe de Raad van Toezicht was samengesteld in 2018.

# Activiteiten en thema's/onderwerpen

---

De Raad van Toezicht vergaderde in 2018 zes maal, waarvan twee maal met de Medezeggenschapsraad (MR), op 20 april en op 12 oktober. De RvT en de MR hebben in de vergadering van april gesproken over:

- functioneren College van Bestuur;
- ontwikkeling instroom nieuwe studenten;
- renovatie gebouw: plan van eisen interieurvernieuwing.

Tijdens de gezamenlijke vergadering in april van de RvT en de MR is (in afwezigheid van het CvB) ook het functioneren van het CvB aan de orde geweest en de vervanging van de voorzitter CvB in verband met ziekte.

Tijdens de vergadering van 12 oktober van de RvT en de MR is uitvoerig gesproken over het concept addendum Strategisch Plan, in het kader van het sectorakkoord.

Belangrijke agendapunten voor de Raad van Toezicht in 2018 lagen op het terrein van het strategisch en financieel beleid van de hogeschool. Tijdens meerdere vergaderingen zijn de financiële rapportage van de hogeschool, de meerjarenbegroting en de daaraan gekoppelde taakstellingen aan de orde geweest. Tevens is steeds de voortgang van het renovatietraject onderwerp van gesprek geweest en de daarbij behorende financiële rapportage. In het verlengde van het vastgestelde Strategisch Plan 2017-2020 is PvA addendum Strategisch Plan en het concept van het addendum besproken.

In de vergaderingen is aandacht geweest voor de wijze waarop Hogeschool Viaa met andere instellingen voor hoger onderwijs samenwerkt: zowel regionale (zoals de Zwolse8 en de samenwerking ontwikkeling Campus Kind & Educatie in samenwerking met de Katholieke Pabo Zwolle en ROC Landstede) als landelijke (zoals de Vereniging Hogescholen, Radiant en de samenwerking met de Universiteit voor Humanistiek). Er is gesproken over de uitnodiging van de RvT aan de KPZ over samenwerking in Radiant.

Tot slot is ook de samenwerking met de christelijke hogescholen Driestar Educatief Gouda en Christelijke Hogeschool Ede besproken.

De RvT acht het van groot belang dat Hogeschool Viaa, juist vanwege haar identiteit, stevig maatschappelijk verankerd is. In de vergaderingen is daarom aandacht geweest voor de wijze waarop vanuit Hogeschool Viaa – en specifiek vanuit de verschillende academies – contact wordt onderhouden met externe stakeholders ten aanzien van ontwikkeling van beleid en de uitvoering daarvan. Ook de uitwisseling met andere relevante organisaties, zoals zorginstellingen etc., is daarbij aan de orde geweest.

Op het gebied van het **financieel beleid** behandelde de Raad van Toezicht:

- financiële tertaalrapportage 2017;
- het jaarverslag en de jaarrekening over 2017;
- hoofdlijnen begroting 2019, begrotingskader en begrotingsproces;
- maatregelen taakstelling meerjarenbegroting 2018-2022;
- de meerjarenbegroting 2018-2022;
- de accountantsverklaring;
- accountantsverslag KPMG.

De Auditcommissie deed tijdens de vergaderingen steeds verslag van haar besprekingen, waaronder de tertaalrapportages, die overigens alle RvT-leden ontvangen, de begroting, meerjarenbegroting, huisvestingsbeleid en renovatie.

In de vergaderingen van de RvT is meerdere malen aandacht besteed aan de uitvoer van het **renovatieproces**. Er is inzicht gegeven door middel van de voortgangsrapportages renovatie. De kosten van de renovatie zijn op hoofdlijnen binnen de begroting gebleven. De kosten zijn goed in beeld en de beheersing was op orde.

De belangrijkste reden voor het besluit tot renovatie is geweest dat het binnenklimaat van het gebouw voor medewerkers, studenten en andere bezoekers drastische verbetering behoeft. Tegelijkertijd weerspiegelt de uitstraling van het gebouw na renovatie meer de wens van Hogeschool Viaa om haar missie 'als je gelooft in je werk' op een kwalitatief goede, overtuigende manier te verwezenlijken in het hier en nu. Het interieur is volgens de studenten wel aan een upgrade toe.

Wat betreft het **identiteitsbeleid** is de ontwikkeling naar een Bijbelgetrouw christelijk kenniscentrum in het licht van het nieuwe Strategisch Plan nader besproken. De nieuwe naam past beter bij de missie, het huidige karakter van de hogeschool en de ontwikkelingen die we zien naar de toekomst. Hogeschool Viaa wil onder de nieuwe naam voluit christelijk, ingebed in de gereformeerde traditie, haar missie uitdragen en realiseren. Het nieuwe Strategisch Plan is doortrokken van dat principe. In de herfst is een studiedag gehouden over de identiteit: Waar staat Hogeschool Viaa voor? Hoe is de doorwerking in de organisatie? Welke ontwikkelingen doen zich voor? Aan de studiedag namen leden RvT, CvB, BO, MR, lectoren en stafmedewerkers deel.

In 2017 zijn voor het eerst de **Innovatievouchers** uitgereikt. In 2018 heeft het CvB opnieuw innovatievouchers toegekend, op basis van het rapport van de jury, onder voorzitterschap van RvT-lid Van den Berg. Het gaat om de initiatieven: 'Video in het onderwijs' en 'het Maatjesproject'. De RvT heeft kennis genomen van de ontwikkelingen vanuit de vouchers 2017.

In het verslagjaar heeft de RvT meermalen stilgestaan bij het **kwaliteitsbeleid** van de hogeschool. Het is verheugend dat we ook in 2018 hoog genoteerd stonden in bijvoorbeeld de *Keuzegids Hoger Onderwijs*. Tevens is onderwerp van gesprek de wijze waarop de rollen van de RvT en het CvB zich tot elkaar verhouden als het gaat om kwaliteitszorg.

In het kader van de **Imago en marketingstrategie** is inhoudelijk stilgestaan bij de naamsbekendheid van Viaa na de naamswijziging sinds 2014. Ook is er aandacht geweest voor de vraag naar christelijk onderwijs versus studenten die steeds meer kiezen voor kwaliteit, identiteit en kleinschaligheid. In dat verband is een gezamenlijke conferentie met de ZEG Hogescholen gehouden om de trends en ontwikkelingen met elkaar door te nemen. In dat kader is ook besproken op welke wijze verder vorm te geven is aan de mogelijkheden om de studentenpopulatie te laten toenemen en op welke wijze deze genoemde aandachtspunten een plek kunnen krijgen in een strategisch marketingplan. De RvT heeft het besluit van het CvB tot het beëindigen van de numerus fixus bij de opleiding HBO-V goedgekeurd.

De volgende **bestuurlijke** zaken zijn aan de orde geweest:

- jaarverslagen van de RvT en het CvB over 2017;
- evaluatie van het functioneren van de RvT;
- samenstelling van de RvT;
- rooster van aftreden.

De vergoeding van de RvT, vastgelegd in de regeling die is vastgesteld in april 2013, is geëvalueerd in december 2017 en gewijzigd. De bedragen werden aangepast.

De RvT heeft zich in 2018, via bezoeken aan de RvT en de gehouden presentaties door de directeuren en andere betrokkenen, op de hoogte gesteld van de strategische vragen van de Educatieve Academie (op 16 februari) en van de werkzaamheden van de stafdiensten (op 22 juni). Deze bezoeken in de vergadering van de RvT worden over en weer zeer op prijs gesteld. De RvT wil met deze bijeenkomsten contact houden met en kennis opdoen over de kern van Hogeschool Viaa, namelijk het primair proces van onderwijs en onderzoek. Dit komt zijn werk als toezichthouder ten goede.

# Verlag van de Auditcommissie

---

Leden van de Auditcommissie van de Raad van Toezicht zijn de heer R.D. Schoonbeek RA (voorzitter) en mevrouw A. Poolen-Van den Brink MHBA (lid). De commissie heeft in 2018 twee keer vergaderd en o.a.de volgende documenten besproken:

- begroting 2019;
- jaarrekening 2017 met het CvB (bij de vergadering over de jaarrekening waren ook de accountant, de controller en het hoofd administratie aanwezig);
- managementletter 2017;
- accountantsverslag 2017;
- tussentijdse interne (financiële) verslaggeving per 4 maanden.

De Auditcommissie heeft tot taak de RvT over deze zaken te adviseren, wat ook steeds gebeurd is. De commissie besprak in de loop van het jaar verschillende dossiers met het CvB, onder andere:

- instroomcijfers/studentenaantallen;
- financieel meerjarenbeleid;
- financiële kant van de renovatie;
- voortgangsrapportages renovatie;
- overige financiële analyse;
- conclusies en maatregelen die nodig zijn om de hogeschool financieel gezond te houden.

Verder heeft de commissie eind 2018 een viertal offertes beoordeeld van geselecteerde accountantskantoren ter voorbereiding op de benoeming van het externe accountantskantoor voor de controle van de jaarrekening vanaf het verslagjaar 2019.

De Auditcommissie werkt op basis van het reglement dat is vastgesteld door de Raad van Toezicht.

# Verslag van de Remuneratiecommissie

---

De Remuneratiecommissie werd in 2018 gevormd door de heren C.S. Balkenende (voorzitter) en T. Abbo (lid). Gebruikelijk vond maandelijks een zogenaamd voorzittersoverleg plaats tussen de voorzitter van het CvB en de voorzitter van de RvT. Helaas is dit in 2018 door ziekte van de voorzitter van het CvB anders gelopen, zie hieronder bij Terugblik. Het hele jaar 2018 heeft vanuit de Remuneratiecommissie en in de tweede helft van 2018 met actieve betrokkenheid en ondersteuning vanuit de vicevoorzitter, frequent, zeker maandelijks, overleg plaatsgevonden met de voorzitter van het CvB, zowel formeel in het kader van de wet Poortwachter, als inhoudelijk rondom zaken Viaa betreffend, als collegiaal belangstellend en betrokken bij het welzijn van de voorzitter. Ook met de plaatsvervanger van Jacob Schaap, Robertha Langenberg-Klok, heeft in 2018 periodiek overleg plaatsgevonden. Inmiddels is, zoals aangegeven bij de Terugblik, een aanvang gemaakt om te komen tot opvolging van Jacob Schaap in zijn rol als voorzitter van het CvB. De RvT gaat er van uit dat Viaa bestuurd dient te worden door een fulltime voorzitter (m/v) van het CvB. De afgelopen periode, waarbij Robertha Langenberg-Klok parttime vervanger is geweest, is zeer goed verlopen, mede door de bijdrage vanuit leden van het Beleidsoverleg. Deze situatie is echter ook belastend geweest voor alle betrokkenen en biedt geen duurzame structuur. Daarom is ons streven om per schooljaar 2019-2020 een nieuwe bestuursvoorzitter te kunnen benoemen. Onder regie van de Remuneratiecommissie, in samenwerking met de vicevoorzitter, is in 2018 onderzoek gedaan naar de gewenste topstructuur van Viaa in combinatie met de inmiddels zeer waardevol gebleken positie en rol van het Beleidsoverleg. De RvT heeft de aanbevelingen van dit onderzoek overgenomen en vastgesteld dat de bestaande topstructuur van Viaa uitgangspunt blijft voor de procedure voor werving en selectie van een nieuwe voorzitter.

# Samenstelling

---

De samenstelling van de Raad van Toezicht is in 2018 niet gewijzigd. De termijn van de heer J.S. van den Berg eindigde per 1 september, hij is herbenoemd tot 31 augustus 2022.

De Raad bestond in 2018 uit de volgende leden:

- De heer C.S. Balkenende te Zwolle, geb. 8 april 1962 te Goes.
  - Algemeen directeur/bestuurder bij Inclusief Groep N.V.
  - Nevenfuncties: Lid Raad van Commissarissen Wadinko N.V. te Zwolle; adviseur en executive coach.
  - Voorzitter Raad van Toezicht, voorzitter Remuneratiecommissie.
  - Eerste termijn: 1 januari 2017-1 januari 2021.
- De heer mr. T. Abbo LLM te Dirksland, geb. 16 augustus 1963 te Renkum.
  - Werkzaam als advocaat (Abbo Van Tricht Advocaten, Middelharnis).
  - Nevenfuncties: secretaris St. Vrienden van de Wegwijzer te Middelharnis; secretaris St. Huisman Foundation te Nijkerk; lid Raad van Commissarissen Woongoed GO, Middelharnis.
  - Lid Remuneratiecommissie.
  - Tweede termijn: 1 juli 2015-31 december 2019.
- De heer dr. ir. J.S. van den Berg te Hattem, geb. 4 april 1949 te Apeldoorn.
  - Gepensioneerd voorzitter College van Bestuur Guido de Brès Scholengemeenschap Amersfoort.
  - Nevenfuncties: directeur van Van den Berg Consultant, analytisch advies en begeleiding; voorzitter Raad van Toezicht Stichting Suva Nawa.
  - Vicevoorzitter Raad van Toezicht.
  - Tweede termijn: 1 september 2018-31 augustus 2022.
- Mevrouw A. Poolen-Van den Brink MBA-H te Nijkerk, geb. 2 mei 1973 te Nijkerk.
  - Voorzitter Raad van Bestuur Stichting ZorgAccent, Almelo.
  - Lid bestuur en lid commissie automatisering brancheorganisatie ActiZ.
  - Lid bestuur Korsakov Kenniscentrum (KKC)
  - Lid Auditcommissie.
  - Eerste termijn: 1 september 2015-1 september 2019.
- De heer R.D. Schoonbeek RA te Zwolle, geb. 25 juli 1966 te Assen.
  - Directeur/ eigenaar AVIZIE Accountants.
  - Nevenfuncties: penningmeester Stichting TC 91 Stadshagen; bestuurslid Stichting Zwols Kampioenschap Voetbal; penningmeester Stichting Zwolle Unlimited; bestuurslid Rotaryclub Zwolle;
  - Lid Auditcommissie.
  - Tweede termijn: 1 april 2017-1 april 2021.
- De heer drs. G.J.M. Segers te Hoogland, geb. 9 juli 1969 te Lisse.
  - Voorzitter Tweede Kamerfractie ChristenUnie.
  - Nevenfuncties: lid Raad van Advies IFES-Nederland; columnist Nederlands Dagblad.
  - Lid.
  - Tweede termijn: 1 oktober 2016-30 september 2020.

# Bezoldiging

---

Het Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Toezicht is gewijzigd met ingang van 1 juli 2017. De wijziging is vastgesteld in december 2017. Het past binnen de kaders van de WNT en is vastgesteld overeenkomstig de ontwikkelingen die gerapporteerd werden door de Vereniging Toezichthouders Hogescholen. In 2018 is dit beleid ongewijzigd gebleven. Voor de specificatie van de bezoldiging van de leden CvB verwijzen wij naar de jaarrekening (model WNT).

# Terugblik

---

De Raad van Toezicht is dankbaar voor al het werk dat in 2018 is verzet. De raad ervaart ook een schaduwrand aan al het goede dat in het afgelopen jaar heeft plaatsgevonden. Het plotselinge uitvallen van Jacob Schaap als voorzitter van het College van Bestuur heeft veel impact gehad. Allereerst voor Jacob, zijn vrouw en familie. Daarnaast ook heel direct voor de leden van het beleidsoverleg en het secretariaat en andere medewerkers die in nauwe samenwerking aan Jacob verbonden waren. We zijn blij met het relatief goede herstel van Jacob, in het besef dat volledig herstel zal uitblijven. In de loop van het jaar werd gaandeweg duidelijker dat dit hoogst waarschijnlijk ook gevolgen zou hebben voor zijn inzetbaarheid als voorzitter van het College van Bestuur. Inmiddels heeft de huidige voorzitter meegedeeld dat hij aan het einde van het schooljaar 2019-2020 zijn functie zal neerleggen; de RvT heeft overeenkomstig besloten. Een traject om te komen tot opvolging is inmiddels in gang gezet.

De Raad is zeer grote erkentelijkheid verschuldigd aan de leden van het Beleidsoverleg en het secretariaat. Daarbij bedanken we in het bijzonder ook Robertha Langenberg-Klok die gedurende het hele jaar, naast haar functie als directeur van de Academie Health Care, de functie van voorzitter CvB heeft vervangen, van nagenoeg fulltime aan het begin van het jaar tot ongeveer 50% in de afgelopen maanden.

Hogeschool Viaa heeft gedurende 2018 onder de hiervoor geschetste omstandigheden, grote veerkracht getoond. Omvangrijke projecten hebben normaal doorgang gevonden en nieuwe initiatieven zijn gestart. Letterlijk en figuurlijk in het oog springend is het in 2018 opgeleverde gerenoveerde pand waarin Viaa is gehuisvest. De feestelijke opening, inclusief de aanwezigheid van de huidige voorzitter CvB, was een van de hoogtepunten van het jaar.

Daarnaast bleek uit de Keuzegids Hbo 2018 dat de opleidingen Verpleegkunde, Social Work en Godsdienst-Pastoraal Werk van Hogeschool Viaa opnieuw behoren tot de beste hbo-opleidingen van Nederland. Een groot compliment aan alle medewerkers van onze hogeschool die, samen met het werkveld, hard werken aan de kwaliteit van onze opleidingen.

Voor de leden van de Raad van Toezicht was 2018, gezien de omstandigheden, ook een relatief inspannend jaar. Met name de leden van de Remuneratiecommissie, in samenwerking met de vicevoorzitter, hebben intensief contact onderhouden met alle betrokkenen van het CvB en het Beleidsoverleg. Dit krijgt in 2019 vervolg met een goed afgestemd proces om te komen tot benoeming van een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur.

Hogeschool Viaa is een hogeschool met een eigen christelijke identiteit. Dat is geen statisch gegeven. De maatschappij waarin wij leven is voortdurend in beweging. We hebben ons steeds opnieuw te verhouden tot allerlei nieuwe vraagstukken. Ook de kerkelijke kaart van Nederland verandert. Dit raakt ook de medewerkers van Viaa en hun visie op geloof, werk en samenleving. Nadenken over onze identiteit is daarmee een belangrijk en continu proces. Dat betekent nadenken en in gesprek zijn over wat de kern is van onze identiteit en wat daarvan de relevantie en vertaling is naar onze positie als hogeschool, naar ons onderwijs en ons onderzoek. In 2018 hebben we als CvB, Beleidsoverleg, RvT en andere betrokkenen van Viaa, een werkconferentie gehouden om hierover diepgaand door te spreken. Nadere uitwerking hiervan zal in 2019 plaatsvinden.

'Als je gelooft in je werk', blijft de missie van waaruit wij werken bij Viaa, de basis voor ons handelen. We zijn dankbaar voor 2018 en vol vertrouwen voor de toekomst!

Dit verslag is vastgesteld door de Raad van Toezicht in de vergadering van de Raad d.d. 26 april 2019.



Jaarrekening 2018

# Balans

## Balans (na resultaatsbestemming) per 31 december 2018

Alle bedragen x € 1.000

		31-12-2018	31-12-2017
<b>1</b>	<b>Activa</b>		
	<b>Vaste activa</b>		
1.2	Materiële vaste activa	11.617	6.840
	<b>Vlottende activa</b>		
1.4	Vorraden	19	23
1.4	Onderhanden projecten	72	90
1.5	Vorderingen	724	899
1.7	Liquide middelen	4.746	4.931
		5.561	5.943
	<b>Totaal activa</b>	<b>17.178</b>	<b>12.783</b>
<b>2</b>	<b>Passiva</b>		
2.1	Eigen vermogen	5.768	5.510
2.2	Voorzieningen	1.200	891
2.3	Langlopende schulden	6.384	2.765
2.4	Kortlopende schulden	3.826	3.617
	<b>Totaal passiva</b>	<b>17.178</b>	<b>12.783</b>

# Staat van baten en lasten

## Staat van baten en lasten over 2018

Alle bedragen x € 1.000

		2018	Begroting 2018	2017
<b>3</b>	<b>Baten</b>			
3.1	Rijksbijdragen	12.329	11.167	12.096
3.3	Collegegelden	2.690	2.792	2.825
3.4	Baten werk in opdracht van derden	521	1.533	460
3.5	Overige baten	422	347	783
	<b>Totaal baten</b>	<b>15.962</b>	<b>15.839</b>	<b>16.164</b>
<b>4</b>	<b>Lasten</b>			
4.1	Personeelslasten	11.653	11.659	11.546
4.2	Afschrijvingen	759	813	673
4.3	Huisvestingslasten	873	685	688
4.4	Overige lasten	2.305	1.891	2.393
	<b>Totaal lasten</b>	<b>15.590</b>	<b>15.048</b>	<b>15.300</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>372</b>	<b>791</b>	<b>864</b>
<b>5</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>	-115	-151	-5
	<b>Resultaat</b>	<b>257</b>	<b>640</b>	<b>859</b>

# Kasstroomoverzicht

Alle bedragen x €1.000

		2018	2017
	Bedrijfsresultaat	372	864
	<i>Aanpassingen voor:</i>		
4.2	Afschrijvingen	760	673
2.2	Mutatie voorzieningen	309	460
		1.069	1.133
	<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
1.4	Voorraden	22	235
1.5	Debiteuren	42	-203
	Overige vorderingen	133	-236
2.4	Crediteuren	-81	-1.117
	Overige schulden	80	-765
		196	-2.086
	<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>1.637</b>	<b>-89</b>
5.1	Rentebaten	6	5
5.2	Rentelasten	-121	-10
		-115	-5
	<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>1.522</b>	<b>-94</b>
	Investerings in vaste activa	-5.536	-2.940
	<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-5.536</b>	<b>-2.940</b>
2.3	Langlopende leningen	3.829	2.976
	<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>3.829</b>	<b>2.976</b>
	<b>Mutatie geldmiddelen</b>	<b>-185</b>	<b>-58</b>

De toename van de langlopende schuld leidt niet tot een kasstroom omdat de investeringen die hier betrekking op hebben uit het beschikbaar gestelde bouwdepot worden voldaan.

# Grondslagen voor waardering activa en passiva

---

## Verslaggevingsjaar

Het verslaggevingsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

## Valuta

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

## Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De organisatie is een stichting. De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit onderwijs. De statutaire vestigingsplaats is Zwolle. Voor nadere informatie wordt verwezen naar bijlage 1.

## Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

## Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

## Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders is vermeld worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige, economische voordelen naar de Stichting zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

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

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's met betrekking tot de handelsgoederen zijn overgedragen aan de koper.

## Gebruik van schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling zich over verschillende zaken 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.

De volgende waarderingsgrondslag is naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereist schattingen en veronderstellingen: voorzieningen.

## Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en -terreinen, inventaris, apparatuur en andere vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering, alsmede vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Gebouwen: 3,3

Groot onderhoud: 2,5-20

Verbouw: 5

Installaties: 20

Andere vaste bedrijfsmiddelen: 10-25

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object. De verwachte kosten van periodiek groot onderhoud aan gebouwen, installaties en dergelijke worden verwerkt in de kostprijs, middels de componentenbenadering. Hiertoe worden deze kosten als een afzonderlijk samenstellend deel van het desbetreffende actief geïdentificeerd. De desbetreffende component van het actief wordt dan afgeschreven in de periode tot aan het moment van uitvoeren van het groot onderhoud.

Buiten gebruik gestelde activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

## Bijzondere waardeverminderingen van materiële vaste activa

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroom-genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroomgenererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroomgenererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald

zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindingsverlies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord. Een bijzonder waardevermindingsverlies voor goodwill wordt niet teruggenomen in een volgende periode.

## Vorraden

De voorraad gebruiksgoederen is gewaardeerd tegen inkoopwaarde, onder aftrek van een voorziening voor incourantheid.

## Onderhanden projecten

De post onderhanden projecten bestaat uit het saldo van gerealiseerde projectkosten, toegerekende winst, verwerkte verliezen en reeds gedeclareerde termijnen.

In de waardering van onderhanden projecten worden de kosten die direct betrekking hebben op het project (zoals personeelskosten voor werknemers direct werkzaam aan het project, kosten van materialen en kosten die bij de uitvoering van het project worden gebruikt), de kosten die toerekenbaar zijn aan projectactiviteiten in het algemeen en toewijsbaar zijn aan het project en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend, begrepen.

De toerekening van opbrengsten, kosten en winstneming op onderhanden projecten geschiedt naar rato van de verrichte prestaties bij de uitvoering van het werk ('percentage of completion'-methode). De mate waarin prestaties van een onderhanden project zijn verricht wordt bepaald aan de hand van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten. Verwerking vindt plaats zodra een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van het resultaat van een onderhanden project.

Het resultaat van een aanneemcontract kan betrouwbaar worden ingeschat als de totale projectopbrengsten, de vereiste projectkosten om het project af te maken en de mate waarin het onderhanden project is voltooid betrouwbaar kunnen worden vastgesteld, het waarschijnlijk is dat de economische voordelen naar de vennootschap zullen toevloeien en de aan het onderhanden project toe te rekenen projectkosten duidelijk te onderscheiden zijn en op betrouwbare wijze te bepalen zijn.

Het resultaat van een regiecontract kan betrouwbaar worden ingeschat als het waarschijnlijk is dat de economische voordelen naar de vennootschap zullen toevloeien en de aan het onderhanden project toe te rekenen projectkosten duidelijk te onderscheiden zijn en op betrouwbare wijze te bepalen zijn.

Indien het resultaat van een onderhanden project niet betrouwbaar kan worden ingeschat, worden de projectopbrengsten slechts verwerkt in de winst-en-verliesrekening tot het bedrag van de gemaakte projectkosten dat waarschijnlijk kan worden verhaald. De projectkosten worden verwerkt in de winst- en verliesrekening in de periode waarin ze zijn gemaakt.

Onder projectopbrengsten wordt verstaan de in het contract overeengekomen opbrengsten vermeerderd met eventuele opbrengsten op grond van meer- of minderwerk, claims en vergoedingen, indien en voor zover het waarschijnlijk is dat de opbrengsten zullen worden gerealiseerd en betrouwbaar kunnen worden bepaald. De projectopbrengsten worden bepaald op de reële waarde van de tegenprestaties die is of zal worden ontvangen.

Uitgaven die verband houden met projectkosten die na de balansdatum tot te verrichten prestaties leiden, worden als onderdeel van de voorraden (onderhanden werk of vooruitbetalingen)/ overlopende activa verwerkt indien het waarschijnlijk is dat ze in een volgende periode zullen leiden tot opbrengsten. Verwerking van de projectkosten in de winst-en-verliesrekening vindt plaats als de prestaties in het project worden geleverd en zijn gerealiseerd. Verwachte verliezen op onderhanden projecten worden onmiddellijk in de winst-en-verliesrekening verwerkt. Het bedrag van het verlies wordt bepaald ongeacht of het project reeds is aangevangen, het stadium van realisatie van het project of het bedrag aan winst dat wordt verwacht op andere, niet gerelateerde projecten.

## Financiële instrumenten

### Algemeen

Hogeschool Viaa maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende, financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's te beperken van onvoorspelbare, ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de stichting. Hogeschool Viaa handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Financiële activa en financiële verplichtingen worden in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan. Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen. Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten)

worden in de geconsolideerde jaarrekening gepresenteerd in overeenstemming met de economische realiteit van de contractuele bepalingen. Presentatie vindt plaats op basis van afzonderlijke componenten van financiële instrumenten als financieel actief, financiële verplichting of als eigen vermogen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien instrumenten bij de vervolgwaaarding niet worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. In contracten besloten financiële instrumenten die niet worden gescheiden van het basiscontract, worden verwerkt in overeenstemming met het basiscontract.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

De stichting ziet erop toe dat er voldoende opvraagbare tegoeden zijn om gedurende een periode van 90 dagen de verwachte operationele kosten te dekken, inclusief het voldoen aan de financiële verplichtingen. Hierin is geen rekening gehouden met het eventuele effect van extreme omstandigheden die redelijkerwijs niet kunnen worden voorspeld, zoals natuurrampen.

### **Saldering financiële instrumenten**

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de onderneming beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de onderneming het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

### **Kredietrisico**

Er is een beperkt kredietrisico te onderkennen; veruit de grootste debiteur (circa 70% van de omzet) is het Ministerie van OCW. De overige debiteuren zijn marktpartijen/instellingen en ouders/studenten. De omzet bij deze debiteuren is ongeveer 30% van het totaal. Om het risico voor dat deel te beperken wordt gebruikgemaakt van overeenkomsten en een strikt invorderingsbeleid.

### **Renterisico en kasstroomrisico**

Het renterisico bestaat uit eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen leningen en (tussentijdse) rentefluctuaties. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteaftspraken loopt de onderneming risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vastrentende leningen reële-waarderisico. Eind 2018 bestaan geen vorderingen of schulden met variabel rentende renteaftspraken.

### **Liquiditeitsrisico**

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

### **Reële waarde**

De reële waarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, is gelijk aan de boekwaarde ervan.

## **Vorderingen**

Vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen reële waarde, na eerste verwerking worden vorderingen gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderv verliezen. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering. De looptijd van de vorderingen is < 1 jaar.

Vorderingen waartegenover ook een schuld staat in de vorm van vooruitontvangen bedragen, zijn gesaldeerd opgenomen in de balans voor zover toegestaan.

## **Liquide middelen**

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee

rekening gehouden bij de waardering. Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de onderneming, worden gerubriceerd als financiële vaste activa.

## Eigen vermogen

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

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht. Er bestaat echter geen betalingsverplichting.

## Voorzieningen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer er sprake is van:

- Een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- Waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- Het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

De voorzieningen betreffen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

## Voorziening spaarverlof

De voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

## Jubileumvoorziening

De voorziening jubilea wordt opgenomen op basis van de contante waarde van de toekomstige verplichtingen en is berekend aan de hand van een inschatting van de toekomstige uitbetaling per medewerker, op basis van het aantal dienstjaren, rekening houdend met sterftekans en blijfkans, contant gemaakt tegen 2,5%.

## Voorziening CAO verplichtingen vertrekkend personeel

De voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

## Voorziening langdurig zieken

De voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

## Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

## Voorziening werktijdvermindering senioren

De voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

## Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de langlopende schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de geschatte looptijd van de schulden in de staat van baten en lasten als interestlast verwerkt.

## Kortlopende schulden

Onder kortlopende schulden zijn de bedragen ondergebracht die nog betrekking hebben op het verslagjaar maar op balansdatum nog niet zijn betaald en bedragen die zijn ontvangen in of voor het verslagjaar en aan opvolgende jaren moeten worden toegekend. 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.

# Grondslagen voor bepaling van het resultaat

---

## Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden verantwoord als baten.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

## College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig zijn gespreid over het studiejaar.

## Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden opgenomen in de netto-omzet tegen de reële waarde van de ontvangen of te ontvangen vergoeding, na aftrek van tegemoetkomingen en kortingen. Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de winst-en-verliesrekening verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald. Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten. Opbrengsten uit hoofde van verleende diensten worden in de winst-en-verliesrekening als netto-omzet opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum. Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden / de tot dat moment verrichte dienstverlening als percentage van de totaal te verrichten dienstverlening / de tot dat moment gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

## Overige bedrijfsopbrengsten

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, werken voor derden en overige baten. Opbrengsten uit hoofde van verleende diensten worden in de staat van baten en lasten als netto-omzet opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum. Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van de tot dat moment gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

## Personeelsbeloningen

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

Onder personeelslasten zijn begrepen de in het boekjaar verschuldigde salarissen, sociale lasten, pensioenpremies, inleenkrachten en overige personeelskosten, verminderd met de ontvangen uitkeringen van sociale fondsen. Voor de beloningen met opbouw van rechten en bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van bonusbetalingen worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of voor balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt.

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

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de onderneming zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen.

Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

## Pensioenregeling

De Stichting is aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP is het bedrijfstakpensioenfonds voor overheidswerkgevers, waaronder onderwijsinstellingen. Deze pensioenregeling betreft een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Indexatie (aanpassing voor prijsstijging) van de toegekende aanspraken en rechten vindt uitsluitend plaats indien en voor zover de middelen van de pensioenuitvoerder daartoe ruimte laten en de pensioenuitvoerder daartoe heeft besloten. Indien de omstandigheden bij de pensioenuitvoerder daar aanleiding toe geven, kan het bestuur besluiten tot het korten van aanspraken.

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

## Dekkingsgraad

Door de kredietcrisis en de dalende rente in het afgelopen jaar bevindt de pensioenuitvoerder zich per balansdatum 2018 in een reservetekort. De dekkingsgraad (marktwaarde van de beleggingen uitgedrukt in een percentage van de voorziening pensioenverplichtingen volgens de grondslagen van DNB) van het fonds per balansdatum was 97,0%. Het minimaal vereiste eigen vermogen (dekkingsgraad) volgens DNB is 104,2%. Het vereiste eigen vermogen, gegeven de huidige beleggingsmix, bedraagt 128%.

## Leasing

De Stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele leases. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm. Bij de Stichting is geen sprake van financiële leasecontracten.

## Operational lease

Als de Stichting optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Vergoedingen die worden ontvangen als stimulering voor het afsluiten van een overeenkomst worden verwerkt als een vermindering van de leasekosten over de leaseperiode. Leasebetalingen en vergoedingen inzake operationele leases worden lineair over de leaseperiode gebracht ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten, tenzij een andere toerekeningsystematiek meer representatief is voor het patroon van de met het leaseobject te verkrijgen voordelen.

Hogeschool Viaa maakt voor één auto en voor de printers en kopieermachines gebruik van leaseovereenkomsten. De vergoeding die hier betaald wordt, betreft een vergoeding voor het gebruik (huur inclusief onderhoud) van deze activa. De resterende contracttermijn is vermeld bij de niet uit de balans blijvende verplichtingen.

## Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

## **Toelichting op het kasstroomoverzicht**

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

## **Bepaling reële waarde**

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

## **Gebeurtenissen na balansdatum**

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

# Toelichting behorende tot de balans

## 1.2 Materiële vaste activa

Alle bedragen x € 1.000

	Aan- schaf- prijs	Cum. afschrij- vingen	Boek- waarde 01-01	Investe- ringen	Des- investe- ringen	Afschrij- vingen	Cum. Aanschaf- prijs	Cum. afschrij- vingen	Boek- waarde 31-12	Afschrij- vings- percen- tages
<b>1.2.1 Gebouwen, verbouwing en groot onderhoud</b>										
Gebouwen	1.386	1.044	342	-	-	46	1.386	1.090	296	3,3
Verbouwing (excl. renovatie)	6.312	1.839	4.473	5.267	-	180	11.579	2.019	9.560	5,0
Groot onderhoud	516	379	137	-	-	23	516	402	114	2,5 - 20,0
Terreinen	495	-	495	-	-	-	495	-	495	0,0
<b>Totaal</b>	<b>8.709</b>	<b>3.262</b>	<b>5.447</b>	<b>5.267</b>	<b>-</b>	<b>249</b>	<b>13.976</b>	<b>3.511</b>	<b>10.465</b>	<b>2,5 - 20,0</b>
<b>1.2.2 Inventaris en apparatuur</b>										
Technische installaties	253	187	66	73	-	40	326	227	99	20,0
Meubilair	1.039	686	353	29	-	75	1.068	761	307	10,0
Hard- en software	2.048	1.233	815	140	-	338	2.188	1.571	617	20,0 - 25,0
Kantoorinstallaties	50	43	7	-	-	3	50	46	4	20,0
Audiovisuele middelen	354	202	152	27	-	54	381	256	125	20,0
<b>Totaal</b>	<b>3.744</b>	<b>2.351</b>	<b>1.393</b>	<b>269</b>	<b>-</b>	<b>510</b>	<b>4.013</b>	<b>2.861</b>	<b>1.152</b>	<b>10,0 - 25,0</b>
	<b>12.453</b>	<b>5.613</b>	<b>6.840</b>	<b>5.536</b>	<b>-</b>	<b>759</b>	<b>17.989</b>	<b>6.372</b>	<b>11.617</b>	<b>2,5 - 25,0</b>

De investeringen in 2018 betroffen hoofdzakelijk de investering in de renovatie fase 1. In de jaarrekening 2017 werden deze investeringen gepresenteerd als 'Activa in uitvoering'. De renovatie is eind november 2018 opgeleverd, de laatste af te handelen punten 2019 zullen worden afgerond alsmede de slottermijnen van de aannemingsovereenkomsten. Met ingang van september 2018 is de renovatie fase 1 in gebruik genomen en wordt vanaf dat moment tevens afgeschreven. Het onroerend goed gelegen aan de Wethouder Alferinkweg 2 (voorheen Grasdorpstraat 2) te Zwolle dient als onderpand voor de hypotheekovereenkomsten.

### WOZ en verzekerde waarde gebouwen:

WOZ-waarde gebouwen en terreinen, d.d. 1 januari 2018 (in hele euro's): € 4.574.000

Verzekerde waarde gebouwen, d.d. 20 december 2018 (in hele euro's): € 30.790.330

De verzekerde waarde van de gebouwen is op basis van de herbouwkosten.

## 1.4 Voorraden en onderhanden projecten

Alle bedragen x € 1.000

	31-12-2018	31-12-2017
<b>1.4.1 Gebruiksgoederen</b>		
Verkrijgingsprijs gebruiksgoederen	19	23
Af: voorziening voor incourantheid	-	-
<b>Totaal gebruiksgoederen</b>	<b>19</b>	<b>23</b>
<b>1.4.3 Onderhanden projecten</b>		
Gerealiseerde projectkosten	1.490	2.005
Gedeclareerde termijnen	-1.640	-2.574
Toegerekende winst	222	659
<b>Totaal onderhanden projecten</b>	<b>72</b>	<b>90</b>
	<b>91</b>	<b>113</b>

De onderhanden projecten betreffen voornamelijk contracten welke zijn overeengekomen met derde partijen en regelmatig een langere periode beslaan, zoals bijvoorbeeld adviesdienstverlening in het primair onderwijs.

## 1.5 Vorderingen

Alle bedragen x € 1.000

		31-12-2018	31-12-2017
1.5.1	Debiteuren	369	411
1.5.7	Overige vorderingen	26	167
1.5.8	Overlopende activa		
	Vorderingen ONL op verzekeraars	-	-
	Vooruitbetaalde kosten en te ontvangen rente	347	334
	<i>Totaal overlopende activa</i>	347	334
1.5.9	Af: voorziening wegens oninbaarheid	-18	-13
		<b>724</b>	<b>899</b>

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

Alle bedragen x € 1.000

		2018	2017
	Stand per 1 januari	13	14
	Onttrekking	-2	-2
	Vrijval	-	-
	Dotatie	7	1
	Stand per 31 december	<b>18</b>	<b>13</b>

De looptijd van alle vorderingen is korter dan 1 jaar.

## 1.7 Liquide middelen

Alle bedragen x € 1.000

		31-12-2018	31-12-2017
1.7.1	Kasmiddelen	-	1
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	1.566	1.755
1.7.3	Deposito's	3.180	3.175
		<b>4.746</b>	<b>4.931</b>

Alle tegoeden op bank- en girorekeningen en deposito's zijn vrij opneembaar.

## 2.1 Eigen vermogen

Alle bedragen x € 1.000

		Stand per 01-01-2018	Resultaat boekjaar	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
2.1.1	Algemene reserve (publiek)	3.750	222	1.307	5.279
2.1.2	Bestemmingsreserve huisvestingsbeleid (publiek)	1.307	-	-1.307	-
2.1.3	Bestemmingsreserve private activiteiten (privaat)	454	35	-	489
		<b>5.511</b>	<b>257</b>	<b>-</b>	<b>5.768</b>

De algemene reserve dient om fluctuaties in de exploitatie te kunnen opvangen en dient tevens als buffer voor de financiële gevolgen van risico's die Hogeschool Viaa loopt. De bestemmingsreserve huisvestingsbeleid is in 2018 geheel vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve omdat de doelstelling hiervan inmiddels is gerealiseerd.

De bestemmingsreserve private activiteiten wordt gevoed uit de resultaten van de private activiteiten en dient om diverse ontwikkelingen mogelijk te maken.

### Voorstel tot resultaatbestemming:

Alle bedragen x € 1.000

		2018
	Hogeschool Viaa heeft geen resultaatbestemming opgenomen in haar statuten. Voorgesteld wordt het resultaat als volgt te bestemmen:	
	Resultaat ten gunste an de algemene reserve	222
	Resultaat ten laste van de bestemmingsreserve Huisvestingsbeleid	-
	Resultaat ten gunste van de bestemmingsreserve Private activiteiten	35
		<b>257</b>

## 2.2 Voorzieningen

Alle bedragen x € 1.000

	Stand per 01-01	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12	Kort-lopend deel < 1 jaar	Lang-lopend deel > 1 jaar
<b>2.2.1</b>	<b>Personeelsvoorzieningen</b>						
	20	-	-	-	20	-	20
	88	11	10	3	86	11	75
	357	350	213	-	494	191	303
	-	243	-	-	243	180	63
	15	25	-	6	34	-	34
	411	68	131	25	323	133	190
	<b>891</b>	<b>697</b>	<b>354</b>	<b>34</b>	<b>1.200</b>	<b>515</b>	<b>685</b>

De voorziening spaarverlof betreft in het verleden opgebouwde verlofrechten van één medewerker.

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

De voorziening cao verplichtingen vertrekkend personeel is opgebouwd uit verplichtingen aan enkele individuele medewerkers. De voorziening wordt met name gevormd voor verplichtingen die ontstaan zijn doordat personeel niet langer in dienst is bij Hogeschool Viaa en er (bovenwettelijke) WW-verplichtingen zijn. Daarnaast betreft een klein deel van de voorzieningen verplichtingen die ontstaan zijn als gevolg van een organisatiewijziging, waardoor personeel een lagere functie en salarisschaal gekregen heeft dan in het verleden.

De voorziening voor langdurig zieken wordt opgenomen voor toekomstige verplichtingen met betrekking tot langdurig zieke medewerkers waarvan wordt verwacht dat deze niet (geheel) zullen terugkeren in het arbeidsproces. Niet opgenomen in deze voorziening zijn de uit te betalen transitievergoedingen voor deze personen ter grootte van € 240.000. De reden hiervan is dat deze vergoedingen volledig worden vergoed door het UWV vanwege een wettelijke regeling.

De voorziening voor duurzame inzetbaarheid betreft een voorziening voor niet ingezette uren duurzame inzetbaarheid welke naar verwachting ingezet worden voor een 'sabbatical'. Voor de overige niet ingezette uren dient geen voorziening te worden gevormd, dit is conform de communicatie van de Vereniging Hogescholen.

De voorziening werktijdvermindering senioren wordt opgenomen voor toekomstige verplichtingen met betrekking tot medewerkers die gebruikmaken van de voormalige Seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP) of de Regeling werktijdvermindering senioren (WS). De genoten werktijdvermindering wordt namelijk gedeeltelijk door de medewerker en gedeeltelijk door Hogeschool Viaa bekostigd.

## 2.3 Langlopende schulden

Alle bedragen x € 1.000

	Stand per 01-01	Aange-gane leningen	Aflos-singen	Stand per 31-12	Looptijd < 1 jaar	Looptijd >1 jaar en < 5 jaar	Looptijd > 5 jaar	Lang-lopende schuld per 31-12	Rente
<b>2.3.3 Kredietinstellingen</b>									
Energiefonds	2.976	1.040	111	3.905	221	884	3.784	3.684	2,5
ASN Bank	-	3.000	100	2.900	200	800	1.900	2.700	2,2
<b>Totaal kredietinstellingen</b>	<b>2.976</b>	<b>4.040</b>	<b>211</b>	<b>6.805</b>	<b>421</b>	<b>1.684</b>	<b>5.684</b>	<b>6.384</b>	

### Energiefonds:

Dit betreft de in 2016 aangegane hypotheekovereenkomst met de Provincie Overijssel, vertegenwoordigd door het Energiefonds Overijssel II B.V., in het kader van de renovatie van het schoolgebouw te Zwolle. Onttrekkingen uit het bouwdepot vinden plaats sinds medio 2017. Het kortlopend deel van de langlopende leningen bedraagt € 221.000.

De lening kent een hoofdsom van € 5.000.000, een looptijd van 15 jaar en een rentevergoeding van 2,5% per jaar, vast voor de gehele looptijd. Als zekerheid is in de hypotheekakte opgenomen het schoolgebouw en de bijbehorende terreinen aan de Assendorperdijk 11 te Zwolle. De verstrekte zekerheid bedraagt € 11.200.000, te weten € 8.000.000 hoofdsom en € 3.200.000 (40%) rente en kosten.

Op balansdatum was nog een bedrag van € 984.000 opgenomen in bouwdepot, dit is in mindering gebracht op de uitstaande langlopende schuld.

### ASN Bank:

Dit betreft de in 2018 nieuw aangegane hypotheekovereenkomst met Pettelaar Effectenbewaarbedrijf N.V., vertegenwoordigd door de ASN Bank (Groenprojectenpool), waarin een deel van de oorspronkelijke hoofdsom van de lening van het Energiefonds Overijssel II B.V. is overgenomen door de ASN Bank.

De lening kent een hoofdsom van € 3.000.000, een looptijd van 15 jaar en een rentevergoeding van 2,7% verminderd met 0,5% groenkorting, zijnde 2,2% vast voor de gehele looptijd. De verstrekte zekerheden betreffen:

- een bestaande eerste bankhypotheek van € 8.000.000 te vermeerderen met rente en kosten, op het schoolgebouw met ondergrond, erf, tuin en verder aan- en toebehoren, plaatselijk bekend Assendorperdijk 11, 8012 EG Zwolle.
- een bestaand eerste pandrecht op alle huidige en toekomstige rechten en vorderingen uit de aanneemovereenkomst.

Door de gedeeltelijke overname van het krediet van Energiefonds Overijssel II B.V. door Pettelaar Effectenbewaarbedrijf N.V. zijn de beide financiers gezamenlijk begunstigde geworden van het zekerheidsrecht. De zekerheden zullen strekken tot zekerheid van de vordering van Pettelaar Effectenbewaarbedrijf N.V. alsmede de vordering van Energiefonds Overijssel II B.V.

De hypotheekverstrekkers vereisen dat de DSCR (Debt Service Coverage Ratio) van de geldleningen ten minste 1,0 bedraagt tot aan het einde van de looptijd. De DSCR houdt in het in één periode gerealiseerd resultaat (de EBITDA verminderd door belastingen) gedeeld door de in die periode verschuldigde rente en aflossingen. Voor het jaar 2018 bedraagt de DSCR 3,4.

## 2.4 Kortlopende schulden

Alle bedragen x € 1.000

		31-12-2018	31-12-2017
<b>2.4.3</b>	<b>Crediteuren</b>	<b>620</b>	<b>539</b>
<b>2.4.7</b>	<b>Belastingen en premies sociale verzekeringen</b>		
	Loonheffing	499	491
	Omzetbelasting	5	-
	<b>Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen</b>	<b>504</b>	<b>491</b>
<b>2.4.8</b>	<b>Schulden uit hoofde van pensioenen</b>	<b>137</b>	<b>133</b>
<b>2.4.9</b>	<b>Kredietinstellingen</b>	<b>421</b>	<b>211</b>
<b>2.4.10</b>	<b>Overlopende passiva</b>		
	Vooruit ontvangen collegegelden	1.212	1.294
	Vooruitontvangen geoormerkte subsidies	100	52
	Vooruit ontvangen overige subsidies	150	205
	Vakantiegeld en -dagen	477	466
	Diversen	205	226
	<b>Totaal overlopende passiva</b>	<b>2.144</b>	<b>2.243</b>
		<b>3.826</b>	<b>3.617</b>

De looptijd van alle kortlopende schulden is korter dan 1 jaar.

## Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

	Betalingen binnen 1 jaar	Betalingen tussen 2 en 5 jaar	Betalingen na 5 jaar
Een autoleasecontract. Dit contract loopt tot en met december 2019.	€ 15.000	-	-
Een huur- en onderhoudscontract multifunctionele afdrakapparatuur met Leferink Document Works. Dit contract loopt tot en met 28 februari 2020.	€ 39.908	€ 6.651	-
Een huurcontract met de Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Accretio. Dit contract loopt tot en met augustus 2019.	€ 8.667	-	-
Een contract inzake schoonmaakdiensten met Novon Schoonmaak Gebouwen. Het huidige contract loopt tot 1 april 2019 en zal met een jaar worden verlengd tot 1 april 2020.	€ 118.000	€ 29.500	-
Huurcontracten inzake kantoor- en parkeerruimte Weezenlandstaete.	€ 138.112	€ 450.763	€ 27.787
Per 31 december 2018 is voor een bedrag van € 22.716 aan bankgaranties verstrekt. Er bestaan per 31 december 2018 investeringsverplichtingen uit hoofde van de renovatie in uitvoering. Dit betreffen de laatste termijnen van de aannemingsovereenkomsten en zaken ten aanzien van de oplevering, het totale omvang van dit bedrag zal ongeveer € 500.000 zijn.			

## Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen bijzondere gebeurtenissen na balansdatum.

## Model G

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2018	Geheel uitgevoerd en afgerond
Regeling Lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom '17-'18	853756-1	20-09-2017	€ 102.048	€ 102.048	Ja
Regeling Lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom '18-'19	928093-1	20-09-2018	€ 80.544	€ 80.544	Nee
Doorstroomprogramma mbo-hbo	DHBO17003	23-10-2017	€ 105.101	€ 105.101	Nee
			<b>€ 287.693</b>	<b>€ 287.693</b>	

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

# Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

## 3.1 Rijksbijdragen

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
<b>3.1.1 Rijksbijdrage OCW</b>	<b>11.707</b>	<b>11.068</b>	<b>11.103</b>
<b>3.1.2 Overige subsidies OCW</b>			
OCW-subsidies	885	99	1.491
Inkomensoverdrachten *	-263	PM	-498
<b>Totaal overige subsidies OCW</b>	<b>622</b>	<b>99</b>	<b>993</b>
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>12.329</b>	<b>11.167</b>	<b>12.096</b>

\* Door middel van declaraties worden subsidiegelden overgedragen aan andere onderwijsinstellingen die participeren in enkele subsidietrajecten.

## Opbouw Rijksbijdrage OCW

	2018	Begroting 2018	2017
Basisbedrag per student	6.175	5.826	5.498
Opslag onderwijs en kwaliteit	508	481	719
Opslag prestatie bekostiging	430	421	344
Totaal per student	7.113	6.728	6.561
Aantal studenten en graden	1.601	1.601	1.646
<i>Alle bedragen x € 1.000</i>			
<b>Basis Rijksbijdrage</b>	<b>11.388</b>	<b>10.772</b>	<b>10.799</b>
Pabo-up	34	34	35
Lectoraten	285	262	269
<b>Rijksbijdrage</b>	<b>11.707</b>	<b>11.068</b>	<b>11.103</b>

Het verschil tussen de begroting en de realisatie wordt met name veroorzaakt door de gewijzigde bedragen per student door een aanpassing voor loon- en prijsindexatie en de referentieraming aantal studenten.

## 3.3 Collegegelden

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
<b>3.3.1 Collegegelden</b>	<b>2.690</b>	<b>2.792</b>	<b>2.825</b>
Aantal studenten op 1 oktober	1.566	1.493	1.485
Gemiddeld per student	1.718	1.870	1.901

## 3.4 Baten werk in opdracht van derden

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
3.4.1 Omzet baten werk in opdracht van derden	1.458	1.533	1.257
3.4.2 Kostprijs baten werk in opdracht van derden	-1.516	PM	-1.048
3.4.3 Wijzigingen onderhanden projecten	579	PM	251
<b>Totaal baten werk in opdracht van derden</b>	<b>521</b>	<b>1.533</b>	<b>460</b>

### Wijziging presentatie onderhanden projecten (werk in opdracht van derden):

De aard van de contracten voldoet aan de definitie om als onderhanden project gepresenteerd en verwerkt te worden in de jaarrekening. Met ingang van 2017 worden onderhanden projecten ook op deze wijze verwerkt in de jaarrekening. Vanwege een andere opbouw van de begroting 2018 is het niet mogelijk om deze nieuwe indeling ook daarvoor te hanteren, derhalve zijn de nieuwe rubrieken aangeduid met PM. De onderhanden projecten betreffen voornamelijk contracten welke zijn overeengekomen met derde partijen en regelmatig een langere periode beslaan, zoals bijvoorbeeld adviesdienstverlening in het primair onderwijs.

## 3.5 Overige baten

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
3.5.1 Verhuur	15	10	14
3.5.2 Detachering personeel	105	106	135
3.5.3 Opbrengsten catering	59	65	64
3.5.4 Samenwerking Dordt College	-	-	159
3.5.5 Diversen	243	166	411
<b>Totaal overige baten</b>	<b>422</b>	<b>347</b>	<b>783</b>

Vanwege nauwe samenwerking met het Praktijk Centrum worden aldaar drie personeelsleden gedetacheerd.

De baten uit hoofde van de samenwerking met Dordt College worden met ingang van 2018 gepresenteerd onder 3.4.1 Omzet baten werk in opdracht van derden.

De hogere diverse baten dan begroot worden met name veroorzaakt door een eenmalige uitkering van de ABN AMRO Bank, zijnde compensatie uniform herstell kader herbeoordeling rentederivaten ad € 41.000, waar in de begroting 2018 geen rekening mee is gehouden.

Onder de overige baten wordt € 59.000 opbrengst catering gepresenteerd., onder de overige lasten worden de kosten catering ad € 144.000 gepresenteerd. Per saldo bedraagt de marge op catering negatief € 85.000.

## 4.1 Personeelslasten

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
<b>4.1.1 Lonen en salarissen</b>			
Brutolonen en salarissen	8.520	8.257	8.553
Sociale lasten	1.131	2.336	1.067
Pensioenpremies	1.249	PM	1.195
<b>Totaal lonen en salarissen</b>	<b>10.900</b>	<b>10.593</b>	<b>10.815</b>
<b>4.1.2 Overige personele lasten</b>			
Dotaties personele voorzieningen	697	-	655
Ten laste van voorzieningen	-354	28	-16
Vrijval uit voorzieningen	-34	-	-179
Personeel niet in loondienst	602	555	587
Deskundigheidsbevordering	271	266	240
Reiskosten	145	136	137
Catering en vergaderkosten	33	25	22
Werving & Selectie	14	12	14
Arbo	36	48	37
Overig	226	92	89
<b>Totaal overige personele lasten</b>	<b>1.636</b>	<b>1162</b>	<b>1.586</b>
<b>4.1.3 Af: uitkeringen</b>	<b>-123</b>	<b>-96</b>	<b>-150</b>
<b>4.1.4 Af: dekking baten werk in opdracht van derden</b>	<b>-760</b>	<b>PM</b>	<b>-705</b>
<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>11.653</b>	<b>11.659</b>	<b>11.546</b>
Gemiddeld aantal fte	148,0	146,9	147,9
Gemiddeld loon en salarissen per fte	74	72	73
Totaal personeelskosten (exclusief inhuur, uitkeringen en dekking) per fte	81	76	80

De lonen en salarissen zijn lager dan de begroting, dit wordt echter veroorzaakt door de dekking baten bewerk in opdracht van derden (4.1.4). Dit hangt samen met de sinds 2017 gewijzigde methodiek van het presenteren van de onderhanden projecten, hier is op het moment van begroten 2018 nog geen rekening mee gehouden. In 2018 zien we een hoger aantal FTE dan begroot en daarmee

ook een hoger totaal van lonen en salarissen. Voor mutaties in de personele voorzieningen wordt verwezen naar de toelichting op de balans. De hogere kosten voor personeel niet in loondienst hangen samen met investeringen in nieuwe onderwijsmethoden.

## 4.2 Afschrijvingen

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
<b>4.2.1 Gebouwen, verbouwing en groot onderhoud</b>			
Gebouwen	46	45	46
Verbouwing	180	262	73
Groot onderhoud	23	48	36
<b>Totaal gebouwen, verbouwing en groot onderhoud</b>	<b>249</b>	<b>355</b>	<b>155</b>
<b>4.2.2 Inventaris en apparatuur</b>			
Technische installaties	40	41	39
Meubilair	75	89	85
Hardware en software	338	273	334
Kantoorinstallaties	3	8	6
Audiovisuele middelen	54	47	54
<b>Totaal inventaris en apparatuur</b>	<b>510</b>	<b>458</b>	<b>518</b>
<b>Totaal afschrijvingen</b>	<b>759</b>	<b>813</b>	<b>673</b>

## 4.3 Huisvestingslasten

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
4.3.1 Huur	296	198	248
4.3.2 Verzekeringen	56	35	45
4.3.3 Onderhoud	140	72	80
4.3.4 Energie en water	136	174	126
4.3.5 Schoonmaakkosten	212	175	157
4.3.6 Heffingen	33	31	32
<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>873</b>	<b>685</b>	<b>688</b>

De huisvestingslasten zijn in 2018 hoger dan de begroting en de realisatie van 2017. Door de renovatie van het pand aan de Assendorperdijk in 2018 zijn er door onder andere het huren van aanvullende kantoorruimte hogere huisvestingskosten gemaakt dan in 2017.

## 4.4 Overige lasten

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
<b>4.4.1 Administratie- en beheerslasten</b>			
Kantoorkosten	38	123	32
Reprokosten	42	48	41
Portkosten	37	32	34
Communicatiekosten	25	52	32
Documentatiekosten	4	13	4
MR en Raad van Toezicht	3	5	1
Bankkosten	2	5	3
Accountants- en advieskosten *	187	191	160
Kosten accreditering	21	22	31
Contributies	147	164	196
<b>Totaal administratie- en beheerslasten</b>	<b>506</b>	<b>655</b>	<b>534</b>
<b>4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen</b>			
Kosten hard- en software	554	480	485
Leermiddelen	61	148	83
Overig	31	-	17
<b>Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen</b>	<b>646</b>	<b>628</b>	<b>585</b>
<b>4.4.3 Dotatie voorzieningen op vorderingen</b>	<b>7</b>	<b>-40</b>	<b>3</b>
<b>4.4.4 Overige</b>			
Dienstreizen	78	89	88
Cateringkosten	144	116	132
Marketing en Communicatie	339	309	231
Excursies, werkweken en stages	75	60	100
Projectkosten	397	-	642
Overig	113	74	78
<b>Totaal overige</b>	<b>1.146</b>	<b>648</b>	<b>1.271</b>
<b>Totaal overige lasten</b>	<b>2.305</b>	<b>1.891</b>	<b>2.393</b>

\* De volgende honoraria van KPMG Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de Stichting, een en ander zoals bedoeld in artikel 2.382a lid 1 en 2 BW:

Alle bedragen \* € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
<b>KPMG Accountants N.V.</b>			
Onderzoek van de jaarrekening	65	65	66
Nagekomen lasten voorgaand boekjaar	12		7
Adviesdienst op fiscaal terrein	5		0
	<b>82</b>	<b>65</b>	<b>73</b>

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2018 (2017) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2018 (2017), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2018 (2017) zijn verricht.

## 5 Financiële baten en lasten

Alle bedragen x € 1.000

	2018	Begroting 2018	2017
5.1 Rentebaten	6	12	5
5.2 Rentelasten	-121	-163	-10
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>-115</b>	<b>-151</b>	<b>-5</b>

## Private resultaten

Alle bedragen x € 1.000

	EA-advies	POH	GL	Totaal
<b>Specificatie private resultaten 2018</b>				
Opbrengsten	532	131	20	683
Kosten	-494	-132	-22	-648
<b>Resultaat 2018</b>	<b>38</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>35</b>
<b>Specificatie private resultaten 2017</b>				
Opbrengsten	765	95	17	877
Kosten	-529	-157	-20	-706
<b>Resultaat 2017</b>	<b>236</b>	<b>-62</b>	<b>-3</b>	<b>171</b>

Onder EA-advies is opgenomen: nascholing en advisering. De POH betreft de opleiding Praktijkondersteuner huisartsenparaktijk en ouderenzorg, GL betreft de onbekostigde opleiding Godsdienstleraar. Het totaal van het resultaat over 2018 ad € 35.000 is toegevoegd aan de bestemmingsreserve private activiteiten.

## Model E: verbonden partijen

---

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

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

Met ingang van 2018 is er bij Hogeschool Viaa geen sprake meer van verbonden partijen in het kader van hetgeen hierboven is toegelicht. In haar vergadering van 23 juni 2017 heeft het bestuur van stichting Vrienden van Viaa besloten om de stichting op te heffen per 1 januari 2018. De reden hiervan is dat de reden van oprichting niet meer van toepassing is. De werkelijke uitschrijving bij de Kamer van Koophandel heeft op 1 maart 2018 plaatsgevonden.

# Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders model WNT

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Hogeschool Viaa van toepassing zijnde regelgeving.

Het bezoldigingsmaximum in 2018 voor Hogeschool Viaa is € 146.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief. Hogeschool Viaa had in 2018 geen topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

## 1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Bedragen x € 1

	2018	2018
	J.D. Schaap	A.R. Langenberg-Klok
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB a.i.
Aanvang en einde functievervulling	1/1 - 31/12	5/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1 FTE	0,4 FTE
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
Individueel WNT-maximum[2]	146.000	57.760
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	124.916	37.979
Beloningen betaalbaar op termijn	17.993	5.761
<b>Subtotaal</b>	<b>142.909</b>	<b>43.740</b>
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>142.909</b>	<b>43.740</b>
Verplichte motivering indien overschrijding	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2017</b>		
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/12	N.v.t.
Omvang dienstverband (in fte)	1 FTE	N.v.t.
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	N.v.t.
Individueel WNT-maximum[2]	141.000	N.v.t.
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	124.111	N.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	16.889	N.v.t.
<b>Totaal bezoldiging 2017</b>	<b>141.000</b>	<b>N.v.t.</b>

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12

Betreffende categorie is niet van toepassing op Hogeschool Viaa voor de jaren 2018 en 2017.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1

	C.S. Balken- ende	A. Poolen- van den Brink	J.S. van den Berg	R.D. Schoon- beek	G.J.M. Segers	T. Abbo
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Individueel WNT-maximum[2]	21.900	14.600	14.600	14.600	14.600	14.600
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	14.999	10.999	9.999	11.000	9.999	10.999
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
<b>Subtotaal</b>	<b>14.999</b>	<b>10.999</b>	<b>9.999</b>	<b>11.000</b>	<b>9.999</b>	<b>10.999</b>
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal bezoldiging 2018</b>	<b>14.999</b>	<b>10.999</b>	<b>9.999</b>	<b>11.000</b>	<b>9.999</b>	<b>10.999</b>
Verplichte motivering indien overschrijding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2017</b>						
Aanvang en einde functievervulling in 2017	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	12.112	8.648	7.277	8.424	7.277	8.141
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal bezoldiging 2017</b>	<b>12.112</b>	<b>8.648</b>	<b>7.277</b>	<b>8.424</b>	<b>7.277</b>	<b>8.141</b>

## 2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Betreffende categorie is niet van toepassing op Hogeschool Viaa voor de jaren 2018 en 2017.

## 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2018 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2018 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

# Ondertekening

---

De Raad van Toezicht van de Stichting Hogeschool Viaa heeft het jaarverslag en de jaarrekening 2018 van de Stichting Hogeschool Viaa te Zwolle goedgekeurd op 21 juni 2019.

Ing. C.S. Balkenende MBA, voorzitter

Dr. ir. J.S. van den Berg, lid

R.D. Schoonbeek RA, lid

Mr. T. Abbo LLM, lid

A. Poolen-Van den Brink MHBA, lid

Drs. G.J.M. Segers, lid

Het College van Bestuur van de Stichting Hogeschool Viaa heeft het jaarverslag en de jaarrekening 2018 van de Stichting Hogeschool Viaa alsmede van de instelling Viaa-Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle vastgesteld op 21 juni 2019.

Drs. J.D. Schaap MPM  
voorzitter

A photograph of a modern building facade with vertical panels in shades of blue, grey, and white. The building has large glass windows and a glass entrance area. In the foreground, there is a large green tree on the left and three vertical banners (two orange and one purple) with a logo. The sky is blue with some clouds.

# Overige gegevens

---

# Overige gegevens

---

## Statutaire resultaatbestemming

Hogeschool Viaa heeft geen resultaatbestemming opgenomen in haar statuten.

Voor het voorstel tot resultaatbestemming wordt verwezen naar de toelichting op het Eigen Vermogen.

# Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

## Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening

Aan: de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van Stichting Hogeschool Viaa

### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Hogeschool Viaa (hierna 'de stichting') te Zwolle (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van Stichting Hogeschool Viaa per 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

### De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Hogeschool Viaa zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

### Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j)

#### Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. 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

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag
- het verslag van de Raad van Toezicht; en
- de overige gegevens (incl. Bijlage 1 gebruikte afkortingen en de Colofon)

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 paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle van de jaarrekening 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 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

### **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 balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om 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 stichting 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 onderwijsinstelling 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 stichting.

### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring de aandacht te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaaf 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 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.

Groningen, 21 juni 2019

KPMG Accountants N.V.

W. Feenstra RA



# Bijlagen

# Bijlage 1 Gebruikte afkortingen

## Lijst met gebruikte afkortingen

BKE	Basis Kwalificatie Examinering
BKO	Branche Protocol Onderzoek
BSA	Bindend Studie Advies
CDHO	Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs
CEPM	Center of Expertise Persoonlijk Meesterschap
CvB	College van Bestuur
CvSv	Centrum voor Samenlevingsvraagstukken
dt	deeltijd
ECTS	European Credit Transfer System
GPW	Godsdienst-Pastoraal Werk
hbo	hoger beroepsonderwijs
HBO-V	Hogere Beroepsopleiding Verpleegkunde
KPZ	Katholieke Pabo Zwolle
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
MEL	Master Educational Leadership
MIJ	Master Interprofessioneel werken met Jeugd
MLI	Master Leren en Innoveren
MR	Medezeggenschapsraad
MTO	Medewerkertevredenheidsonderzoek
MWD	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
NF	Numerus Fixus
NSE	Nationale Studenten Enquête
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OER	Onderwijs- en Examenregeling
ONL	Onderwijszorg Nederland
Pabo	Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs
PDCA	Plan Do Check Act
POH	Praktijk Ondersteuners Huisartsenpraktijk
PVH	Praktijk Verpleegkundige Huisartsen Praktijk
RvT	Raad van Toezicht
SG	Studium Generale
SKE	Senior Kwalificatie Examinering
SPH	Sociaal Pedagogische Hulpverlening
SPICE	Studies Program In Contemporary Europe
VBI	Visiterende en Beoordelende Instantie
VKO	Validatiecommissie Kwaliteitszorg Onderzoek
VOL	Vormend en Onderzoekend Leren
vt	voltijd
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WHW	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
ZEG	Hogescholen te Zwolle (GH), Ede (CHE) en Gouda (Driestar Educatief)

# Colofon

---

Uitgave

Hogeschool Viaa  
Zwolle, juni 2019

Informatie over de inhoud van het jaarverslag kunt u opvragen bij:

Hogeschool Viaa  
Postbus 10300, 8000 GA Zwolle  
Telefoon: 038 42 555 42.  
[www.viaa.nl](http://www.viaa.nl)

© Stichting Hogeschool Viaa