

Jaarverslag 2008

Gereformeerde Hogeschool Zwolle



**Gereformeerde
Hogeschool**

Als je gelooft in je werk!

Voorwoord

Met genoeg presenteren we u het jaarverslag 2008 van de Gereformeerde Hogeschool. In dit jaardocument leggen we verantwoording af over ons gevoerde beleid ten aanzien van onderwijs, onderzoek en adviesdienstverlening. Vanzelfsprekend komen daarbij de activiteiten en de behaalde resultaten in 2008 aan bod, zodat u zicht krijgt op de uitvoering van het laatste deel van het strategisch plan 2004-2008.

In 2008 is het concept-strategisch plan 2009-2012 verschenen. Daarover is met zowel interne als externe stakeholders gesproken. Bemoedigend was de waardering voor de koers die is uitgezet op basis van de missie en visie. Wel is uit de gesprekken duidelijk geworden dat er nog meer focus aangebracht moet worden. De gevolgen die de kredietcrisis heeft voor de financiële vooruitzichten van de GH zijn op dit moment nog niet te overzien, maar het is mogelijk dat die aanleiding zijn de prioritering te zijner tijd bij te stellen. We verwachten het nieuwe strategisch plan in 2009 vast te kunnen stellen.

In 2008 hebben we het besluit van de NVAO tot accreditering van de opleiding MWD ontvangen. Een kroon op het werk voor alle collega's die er bij betrokken waren, maar tegelijkertijd een startpunt voor een volgende periode waarin verder gewerkt wordt aan de goede kwaliteit en identiteit van de opleiding. In 2008 zijn we gestart met een voltijdvariant van de bacheloropleiding Godsdienst-Pastoraal Werk. Negen studenten hebben zich ingeschreven en ervaren de (kwaliteit van de) opleiding tot nu toe als zeer positief.

Met betrekking tot onderzoek is de start van het Centrum voor Samenlevingsvraagstukken (CvSv) per 1 februari 2008 het vermelden zeker waard. Verderop in dit verslag kunt u lezen over de activiteiten van het Centrum. Ook zijn we blij te kunnen melden dat het nieuwe Lectoraat Zorg en Spiritualiteit kon beginnen aan zijn onderzoekstaak. Het onderzoeksprogramma sluit uitstekend aan bij het karakter van de GH.

In 2008 is de academiestructuur verder ingevoerd: per 1 april startte de Academie Zorg en Welzijn; daaronder vallen de opleidingen HBO-V, MWD en SPH.

We zijn dankbaar voor de vele mooie resultaten die we in 2008 mochten behalen. Het was een intensief jaar. Medewerkers en studenten hebben veel werk verzet. Dankzij hun enthousiaste en toegewijde inzet konden alle activiteiten worden uitgevoerd.

Wij danken onze God voor de krachten en de mogelijkheden die Hij geeft om ons werk te doen ten dienste van de werkvelden. Het is mooi om zo een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van de samenleving. Dat is inhoud geven aan onze missie 'Geloven in je werk'!

Namens het College van Bestuur,

Drs. J.D. Schaap MPM
voorzitter

Voorwoord	3	Maatwerk en contractactiviteiten	35
Verslag van de Raad van Toezicht		Relatie met het werkveld	45
Algemeen	6	Relatie met andere opleidingen	36
Onderwerpen	6	4. Studenten	
Samenstelling	7	Marketing en communicatie	37
1. Algemeen		Ontwikkeling totaal aantal studenten	40
Gereformeerde Hogeschool	10	Ontwikkeling studenteninstroom	41
Organisatie	11	Bindend afwijzend studieadvies	41
Studentenpastoraat	13	Handicap en studie	42
Organisatieschema GH	14	Alumni	42
2. Strategisch beleid		5. Personeel	
Missie	15	Personeelsbeleid	43
Strategisch plan	15	Personeelsbestand: 2008 in cijfers	46
Onderzoek	20	Leeftijdsopbouw personeel GH	47
Lectoraat Samenlevingsvraagstukken	20	Ziekteverzuim en begeleiding	52
Lectoraat Morele Vorming	21	Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden	52
Lectoraat Zorg en spiritualiteit	22	Scholing en promotietrajecten	53
Samenwerking	23	Inschrijving personeelsleden	53
Toekomstige ontwikkelingen	26	6. Kwaliteitszorg	
3. Onderwijs		Interne kwaliteitszorg	56
Visie	27	Externe kwaliteitszorg	57
Opleidingen	27	7. Internationalisering	
Positionering	27	Beleid	60
Rendementen	30	Beurzen	60
Accreditatie en visitatie	34	Internationale conferentie	61
Verbeterbeleid	34	Excursies	61

8. Materiële voorzieningen	
Huisvesting	64
Veiligheidsbeleid	65
Mediatheek	65
ICT	68
9. Financiën	
Financieel beleid	69
Geconsolideerde exploitatierekening	71
Geconsolideerde balans	72
Kengetallen en trends	73
Begroting 2009	76
Treasury management en huisvesting	76
Bezoldigingsbeleid	77
Bijlage: lijst met gebruikte afkortingen	79

Verslag van de Raad van Toezicht

Algemeen

De Raad van Toezicht (RvT) ziet erop toe dat de GH op een adequate wijze wordt bestuurd door het CvB. Ook bewaakt de RvT de doelstelling en de grondslag. In de statuten en in het bestuursreglement is de Branchecode Governance voor hbo-instellingen verwerkt. Statuten en bestuursreglement zijn in 2007, met instemming van MR en OR, vastgesteld. Daarmee zijn belangrijke beginselen van goed bestuur vastgelegd. De taken en bevoegdheden van de RvT en het CvB zijn in de statuten en het bestuursreglement duidelijk onderscheiden. In april 2008 zijn de formele aktes voor de vernieuwde statuten gepasseerd.

Onderwerpen

De RvT vergaderde in 2008 zes maal, waarvan één keer met de Medezeggenschapsraad (MR) en de Ondernemingsraad (OR). Tijdens de vergadering van MR en OR is o.m. het functioneren van het CvB, in afwezigheid van het CvB, aan de orde geweest. De RvT heeft in het verslagjaar twee keer een afdeling van de GH bezocht: de HBO-V en de Academie Theologie i.o..

In 2008 behandelde de RvT de volgende onderwerpen:

Financiën

- geconsolideerde jaarrekening 2007 (GH, GPC, GPCII, GIDS, GHII); inclusief de geïntegreerde afzonderlijke jaarrekeningen;
- accountantsverslag en accountantsverklaring geconsolideerde jaarrekening 2007;

- jaarrekening 2007 Stichting Vrienden van de GH;
- perioderapportage;
- informatie uit de Miljoenennota m.b.t. hbo en GH;
- geconsolideerde begroting 2009 GH-GPC-GIDS;
- begroting 2009 stichting Vrienden van de GH;
- vaststellen maximaal bedrag voor het verrichten van rechtshandelingen die niet in de begroting 2009 zijn voorzien, conform bestuursreglement;
- nieuwe wetgeving en contouren nieuw bekostigingssysteem.

Strategie

- concept strategisch plan;
- mogelijke overname van de opleiding Pedagogiek van NHL, samen met Windesheim;
- voortgang ontwikkeling strategisch plan 2009-2012;
- samenwerking met het Steunpunt Gemeente Opbouw van de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt);
- samenwerking met Windesheim, de Christelijke Hogeschool Ede, Driestar Educatief in Gouda, en de Theologische Universiteiten van Kampen (Broederweg) en Apeldoorn: positiebepaling en actuele vormen van samenwerking;
- participatie van de GH in Prof. Dr. G.A. Lindeboominstituut;
- participatie van de GH in Gereformeerd mbo Zwolle;
- Strategische Beleidsagenda Hoger Onderwijs;
- Convenant Actieplan Leerkracht;
- de nota *Meesterschap*, over de lerarenopleidingen.

Huisvesting

Intentieovereenkomst met de Christelijke Gereformeerde Kerk te Zwolle inzake het gebouw aan de Grasdorpstraat.

Identiteit

- Tussenrapportage identiteitsbeleid.

Bestuurlijke zaken

- jaarverslag 2007;
- profiel leden Raad van Toezicht;
- regeling bezoldiging leden Raad van Toezicht;
- onderbrengen van GH-GPC-GIDS in één stichting;
- het nieuwe bekostigingsmodel en de consequenties hiervan voor kleinere hogescholen;
- samenvoeging CAO's HBO en OAB naar één CAO;
- aanvraag lectoraat Waardengedreven organisaties.

Marketing

- rapport *Belangstellende en Nieuw ingeschreven studenten 2008*.

Organisatieontwikkeling

- ontwikkeling van de Academie Theologie;
- start voltijd opleiding Godsdienst-Pastoraal Werk.

Uit dit overzicht van onderwerpen blijkt dat de voor het interne toezicht belangrijke thema's (identiteit, financieel beleid en vastgoed, personeelsbeleid en vanuit de strategie het beleid met betrekking tot opleiding, onderzoek en advies, dus ook de contract- en markt kant) tijdens de vergaderingen aan de orde zijn gekomen. Deze vergaderingen werden voorbereid door het CvB. De informatievoorziening wordt door de RvT als toereikend gekwalificeerd.

Samenstelling

De Raad van Toezicht bestond in 2008 uit de volgende personen:

- de heer ds. A. van der Veer (30 januari 1942), voorzitter; *de heer Van der Veer is predikant en oud voorzitter van de EO en woont in Zwolle – termijn 2008 – 2012.*
- de heer C. Boer (1 december 1951), lid, lid auditcommissie, lid remuneratiecommissie; *de heer Boer is directeur bij ABN-AMRO en woont in Hellendoorn - termijn: 2001 – 2009*
- mevrouw drs. B. Wesseling MSM (9 mei 1956), vice-voorzitter, lid remuneratiecommissie; *mevrouw Wesseling is directeur van ThuisinWonen en woont in Hoogland - termijn: 2002 – 2009.*
- de heer drs. J.S. van der Heide (11 april 1959), lid; *de heer Van der Heide is voorzitter van de Raad van Bestuur van ziekenhuis Bernhoven, Oss en Veghel - termijn: 2001 – 2011.*
- de heer drs. D. de Jonge (28 december 1954), secretaris, lid auditcommissie; *de heer De Jonge is werkzaam bij de gemeente Amersfoort als controller en loco-gemeentesecretaris en woont in Amersfoort - termijn: 2006 – 2010.*

De leden van de RvT zijn voldoende onafhankelijk in die zin dat voldaan is aan de onafhankelijkheidscriteria die gelden voor de leden van de RvT, overeenkomstig de branchecode governance . 2.1.

Dit jaarverslag is vastgesteld door het CvB en heeft de instemming van de RvT.



Arie van der Veer



Spannend was het wel om het eerste niet-vrijgemaakte lid te worden van de Raad van Toezicht van de Gereformeerde Hogeschool. Toch zei Arie van der Veer zonder twijfels 'ja' op de vraag of hij de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht wilde worden.

"Mijn aanstelling als christelijke gereformeerde is een belangrijke en definitieve keus naar buiten toe. Ik ben op dit moment het enige niet-vrijgemaakte lid van de RvT. In de komende jaren willen we hier ook verder mee. Het bestuur van de GH moet samengesteld zijn uit alle kleuren van de kerkelijke regenboog die passen binnen de statuten. Daarnaast willen we in de RvT ook graag professies hebben die passen bij het opleidingsaanbod van de GH." vertelt Arie van der Veer.

"Ik vind het vooral leuk om met mensen op te trekken, ik ben mensgericht"

Van der Veer is predikant in de Christelijke Gereformeerde Kerk in Zwolle. Bij het grote publiek is hij vooral bekend als presentator van de EO. Bij deze omroep vervulde hij ook jarenlang de functie van voorzitter. Het voorzitterschap is dus niet helemaal nieuw voor Van der Veer: "Ik weet natuurlijk wel wat besturen is. Maar de rol die ik hier in het bestuur heb, is een andere dan die bij de omroep. Bij de EO was besturen bovendien een fulltime functie. Op de GH ligt het dagelijks bestuur echter niet in handen van de RvT. Het College van Bestuur draagt zorg voor de dagelijkse gang van zaken. De RvT is ingesteld om toezicht te houden op alles wat het CvB doet."

De RvT vergadert ongeveer vijf keer per jaar. Maar daar blijft het niet bij voor Van der Veer. "Voor mij is vergaderen een noodzakelijk kwaad. Natuurlijk hoort bij toezichthouden het doornemen en bespreken van relevante stukken, en ten slotte: het op rood of groen zetten van het sein. Maar ik vind het vooral leuk om met mensen op te trekken. Ik ben mensgericht."

Buiten de 'verplichte' vergaderingen om heeft Arie ook nog regelmatig contact met de GH. In 2008 was hij bijvoorbeeld spreker tijdens de officiële opening van het studiejaar. Daarnaast onderhoudt de voorzitter van de RvT ook contact met de voorzitter van het CvB, Jacob Schaap. "Van Jacob krijg ik onder andere bijles in de onderwijswetten. Daar moet ik als voorzitter natuurlijk wel het één en ander van weten."

Algemeen

Gereformeerde Hogeschool

De GH is een landelijke instelling voor hoger onderwijs die meer en meer functioneert als een centrum van kennis. De GH biedt een aantal hbo-opleidingen aan waarbij een Bijbelse visie op mens en samenleving centraal staat. Specifiek voor onze hogeschool is dat zij die visie ontwikkelt en uitdraagt in overeenstemming met de grondslag van de Stichting voor Gereformeerd Hoger Beroepsonderwijs waarvan de hogeschool uitgaat: de leer van de Bijbel, zoals die wordt nagesproken in de Drie Formulieren van Eenheid.

De hogeschool is bestuurlijk gefuseerd met het Gereformeerde Pedagogisch Centrum (GPC), een landelijke schoolbegeleidingsdienst naar richting. Het bevoegd gezag wordt gevormd door het CvB. Bij de hogeschool staan studenten uit de verschillende gereformeerde, reformatorische en protestantse kerken en uit evangelische groeperingen ingeschreven. Studenten kiezen om principiële redenen voor de hogeschool, vanwege het op de Bijbel gefundeerde onderwijs. De GH richt zich sinds 1998/1999 in haar werving van studenten nadrukkelijk op al deze doelgroepen.

Onderwijs- en dienstenaanbod

De hogeschool kent de volgende opleidingen:

- een hogere beroepsopleiding tot verpleegkundige (HBO-V), voltijd, deeltijd en dual;
- een opleiding tot leraar bij het basisonderwijs (Pabo), voltijd, deeltijd en sinds 1 september 2003 ook een traject 'Opleiden in de school';
- de hogere sociaal-agogische opleidingen (Social Work):

- Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD), voltijd en deeltijd;
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), voltijd en deeltijd;
- Godsdienst-Pastoraal Werk (GPW): deeltijd, en sinds 1 september 2008 ook voltijd, in samenwerking met en gedragen door verwante gereformeerde organisaties: de Theologische Universiteit Kampen (Broederweg, ThUK) en de Stichting De Driehoek. De opleiding wordt daarnaast gesteund door onder andere het Steunpunt Gemeenteopbouw (SGO), het Institute of Reformed Theological Training (IRTT) en het Diaconaal Steunpunt;
- de niet-bekostigde deeltijdopleidingen bachelor en master Godsdienstleraar, die met ingang van 1 januari 2006 worden aangeboden vanuit de stichting GHII. Bij deze opleidingen wordt samengewerkt met de Theologische Universiteiten van Kampen en Apeldoorn.

Sinds 1992 hebben de GH en het GPC hun nascholingsactiviteiten voor het gereformeerd primair onderwijs en andere vormen van betaalde dienstverlening ondergebracht in de Stichting Gereformeerd Instituut voor Diensten en Scholing (GIDS). De dienstverlening bestaat uit aanvullende diensten (die deels gesubsidieerd worden verleend) op het gebied van de leerling- en systeembegeleiding, uit cursussen, begeleiding van leerkrachten en teams, interim-management, veiligheidstrainingen e.d. De diensten worden uitgevoerd door medewerkers van de GH en het GPC. De stichting kent een eigen begroting, exploitatierekening en balans. Met het oog op de stelselwijziging schoolbegeleiding is al met ingang van 1 januari 2004 alle betaalde dienstverlening van de Pabo-afdeling en van het GPC in de stichting GIDS ondergebracht.

Marktactiviteiten

De GH kent een strikte scheiding van private en publieke middelen: er worden geen publieke middelen gebruikt voor private activiteiten. Op basis van de verschillende financiële stromen worden via de stichtingen de onderscheiden activiteiten uitgevoerd. Daarbij geldt dat alle bekostigde opleidingen vallen onder de stichting GH en alle onbekostigde hbo-opleidingen onder de stichting GHII. De stichting GHII werd in 2006 speciaal voor dat doel opgericht. Binnen de stichting GPC vindt de gesubsidieerde schoolbegeleiding plaats en alle contractactiviteiten vallen onder de stichting GIDS. De private activiteiten door medewerkers van de GH worden verricht vanuit GIDS; deze activiteiten worden nauwkeurig geregistreerd. Op deze manier is de scheiding tussen private en publieke middelen formeel, juridisch en administratief eenduidig uitgewerkt, conform de eisen van governance. In 2008 zijn voorbereidingen getroffen om dezelfde vereiste scheiding tussen publiek en privaat te handhaven, waarbij het aantal stichtingen wordt teruggebracht.

Aan de GH zijn momenteel drie lectoraten met bijbehorende kenniskringen verbonden. Het Lectoraat Samenlevingsvraagstukken bestaat sinds 2002. In 2006 is daar het Lectoraat Morele Vorming aan toegevoegd en in 2008 is het Lectoraat Zorg en Spiritualiteit van start gegaan, nadat het onderzoeksprogramma door de Stichting Kennisontwikkeling hbo (SKO) werd goedgekeurd.

Organisatie

College van Bestuur

De stichting GH-GPC wordt bestuurd door het CvB als bedoeld in artikel 10.2, eerste lid van de WHW, onder toezicht van de RvT. Het CvB is belast met de voorbereiding en uitvoering van het beleid van de GH en het GPC, de dagelijkse leiding van de organisatie en het personeel van de GH en het GPC. De taken en bevoegdheden van CvB en RvT zijn vastgelegd in het bestuursreglement.

Het College van Bestuur bestaat uit:

- de heer drs. J.D. Schaap MPM, voorzitter, sinds 1 oktober 2003;
- de heer drs. B. Brand, lid sinds 1 oktober 2003.

In de afgelopen jaren heeft de GH gewerkt aan het hergroeperen van haar activiteiten in academies. In de academies worden opleiding, onderzoek en advies integratief opgezet en uitgevoerd. Deze academieontwikkeling is gefaseerd opgepakt. Op 1 januari 2007 is de Educatieve Academie van start gegaan. Hierin zijn de opleiding Pabo, de onderzoeksactiviteiten van het lectoraat Morele Vorming en de advies-dienstverlening van GPC en GIDS, gericht op het onderwijs, ondergebracht. Vanaf 1 april 2008 is de Academie Zorg en Welzijn actief. Daaronder vallen de opleidingen HBO-V, MWD en SPH, de lectoraten Samenlevingsvraagstukken en Zorg en Spiritualiteit en de advies-dienstverlening van GIDS, gericht op zorg en welzijn. Ook is in 2008 gewerkt aan de Academie Theologie i.o. waarin de opleidingen GPW en GL zijn samengebracht.

Het CvB overlegt als regel maandelijks met de directoren van de academies, dit wordt het beleidsoverleg genoemd. Het beleidsoverleg heeft tot doel het mede initiëren, voorbereiden en evalueren van het beleid van de stichting GH-GPC en bespreking van de beleidsplannen van de afdelingen. Ook wordt de onderlinge afstemming van het beleid van de opleidingseenheden van GH, GPC, GIDS en stafdiensten bevorderd. De leden van het beleidsoverleg adviseren over en ondersteunen het beleid van het CvB. Eens per twee maanden vergadert het CvB met de managers van de centrale diensten (het dienstenoverleg). Daarnaast vergaderen de leden van het beleidsoverleg en het dienstenoverleg eens per twee maanden gezamenlijk, in het programmaoverleg.

Medezeggenschap

De hogeschool kent een centrale medezeggenschapsraad, het wettelijk advies- en overlegorgaan ten behoeve van de medezeggenschap van personeel en studenten. Het CvB voert regelmatig overleg over aangelegenheden die de hogeschool betreffen, over de beleidsonderwerpen waarover de medezeggenschapsraad advies- of instemmingsrecht heeft en over zaken die door de medezeggenschapsraad worden ingebracht. Op 7 februari 2008 is het jaarlijkse overleg geweest van de MR van de GH en de OR van het GPC met de RvT en het CvB. De RvT heeft ook met de leden van de MR en de OR gesproken, in afwezigheid van het CvB, om te spreken over het functioneren van het CvB. In het overleg zijn verder aan de orde geweest: organisatieontwikkeling, academiëvorming, huisvesting. Ook besproken zijn de relatief sterke groei van het aantal studenten aan de GH en de impact daarvan op belangen van medewerkers en studenten en het plan

van aanpak voor de ontwikkeling van een instellingsplan. De MR van de GH en de OR van het GPC hebben in 2008 regelmatig gezamenlijk met het CvB vergaderd. Deze vergaderingen, waarin beleidszaken werden besproken, liet de afzonderlijke verantwoordelijkheden ter zake van advies- en instemmingsrecht van beide organen onverlet. In 2008 heeft de (P)MR geadviseerd over of ingestemd met de beleidszaken waar ook de RvT zich mee beziggehouden heeft (zie het verslag van de RvT).

Op het niveau van de opleidingen fungeren opleidingscommissies (bestaande uit docenten en studenten) en werkveldcommissies (vertegenwoordigers uit het werkveld). Deze commissies hebben een adviserende functie ten aanzien van het opleidingscurriculum.

Horizontale verantwoording

De GH hecht groot belang aan goed overleg met haar omgeving. In governance-terminen: kent de waarde van horizontale verantwoording en dialoog. Bij beleidsontwikkeling wordt stakeholders gevraagd hun mening over de te volgen koers van de GH (of over een onderdeel daarvan) te geven. Zo zijn bij de ontwikkeling van het nieuwe strategisch plan niet alleen medewerkers betrokken, maar zijn er ook vele gesprekken geweest met vertegenwoordigers van toeleverende scholen, stage-instellingen (afnemende werkveld), studenten en vanzelfsprekend ook met MR en OR. De resultaten van de gesprekken worden in het voorjaar van 2009 verwerkt in de definitieve tekst van het strategisch plan 2009-2012. Rond de lectoraten zijn adviesgroepen georganiseerd. Daarin zijn vertegenwoordigers uit het werkveld en uit de wereld van de

wetenschap bijeengebracht, om de lector en de kennisgeving te adviseren aangaande het onderzoeksprogramma. Voor het primaire proces 'advies' wordt structureel contact met klanten onderhouden. Regelmatig wordt met (groepen) klanten gesproken, door de contactpersonen (relatiebeheerders).

Klachten en beroepsprocedures

Studenten en medewerkers van de GH mogen bij een geschil of klacht rekenen op een onafhankelijke en rechtvaardige uitspraak. Voor studenten zijn er het College van Beroep voor de Examens, de Commissie van Beroep studenten GH en het klachtenmeldpunt. In het verslagjaar heeft één student zich tot het College voor Beroep voor de Examens gewend; deze student is verwezen naar de examencommissie. De Commissie van Beroep is niet benaderd door studenten. Het klachtenmeldpunt heeft in 2008 in totaal 4 klachten behandeld, de klachten hadden betrekking op facilitaire zaken. Dat zijn er 15 minder dan in 2007. Deze klachten zijn volgens de geldende procedure naar tevredenheid afgehandeld.

Voor medewerkers is er de Bezwarencommissie Functiewaardering hbo en de Commissie van Beroep voor voortgezet en hoger beroepsonderwijs van het LVGS. Bij beide commissies zijn in 2008 geen zaken of bezwaren binnengekomen. Daarnaast zijn er voor studenten en medewerkers de Klachtencommissie Seksuele Intimidatie Gereformeerd Onderwijs en de Geschillencommissie Medezeggenschapsaangelegenheden. Ook zijn er twee vertrouwenspersonen.

De vertrouwenspersonen hebben ook in 2008 voorlichting gegeven aan nieuwe studenten. Bij de vertrouwenspersonen zijn in het verslagjaar twee klachten binnengekomen die naar tevredenheid konden worden afgehandeld. Bij de klachtencommissie (seksuele) intimidatie werden geen klachten ingediend.

Ondersteunende diensten

De Gereformeerde Hogeschool kent de volgende ondersteunende diensten:

- de Facilitaire Dienst. Hieronder vallen de interne organisatie, de receptie en de conciërges;
- de afdeling Informatie en Communicatie. Hieronder vallen de mediatheek, systeembeheer, de audiovisuele dienst en de afdeling marketing en communicatie;
- financiën en studentenzaken;
- De afdeling Personeel en Organisatie.

Het CvB en de academies worden verder ondersteund door de volgende stafdiensten/medewerkers:

- onderwijscoördinator ICT;
- beleidsmedewerker internationalisering/coördinator Bureau Buitenland;
- coördinator kwaliteitszorg.

Studentenpastoraat

Het studentenpastoraat binnen de Gereformeerde Hogeschool gaat uit van de Stichting Gereformeerd Studentenpastoraat Zwolle. Er zijn twee studentenpastores werkzaam in het pastoraat.

Organisatieschema GH per 31 december 2008



Strategisch beleid

Missie

Onze missie is: geloven in je werk! Wij als medewerkers van GH-GPC-GIDS werken samen, in persoonlijke verbondenheid met God. Wij zijn bewogen met mensen in hun verscheidenheid en gaan zorgvuldig om met de schepping. In onze maatschappelijke dienstverlening door opleidingen, onderzoek, begeleiding en advies willen wij herkenbaar zijn door een uitgesproken gereformeerde identiteit, hoogwaardige kwaliteit en persoonlijke betrokkenheid. Wij hebben daarbij een open oog voor een veelkleurige, maar gebroken en zondige werkelijkheid. In interactie met het werkveld brengen wij graag kwaliteiten en deskundigheden bij elkaar om professionals te vormen en het werkveld te ontwikkelen. Geloven in je werk is niet een kwestie van weten en dan doen, het is een kwestie van een leven lang leren.

Opleiden

We willen christelijke studenten opleiden die gaan werken of verder gaan studeren in onderwijs, zorg, welzijn, theologie en/of management en bestuur. In een professionele, relevante en betrokken omgeving willen wij onze studenten uitdagen om zich als een bewogen en betrokken mens voor te bereiden op de uitoefening van hun professe midden in de samenleving.

Onderzoek

Wij willen vanuit onze betrokkenheid bij mens en maatschappij zowel in opdracht als waar wenselijk op eigen initiatief professioneel (toegepast) wetenschappelijk onderzoek uitvoeren. Hierbij gaat onze belangstelling met name uit naar onderzoek dat past bij onze

maatschappelijke taak en dat aansluit bij onze huidige en mogelijk in de toekomst te starten opleidingen en waarbij de relatie wordt gelegd tussen professioneel handelen en identiteit.

Begeleiding en advies

Wij willen ons voor onderwijs, zorg, welzijn, theologie en non-profit- en overheidsorganisaties ontwikkelen tot een herkenbare en betrouwbare partner voor begeleiding en advies. In begeleiding en advies willen wij vanuit onze identiteit dieper afsteken dan de oppervlakte. In nauwe samenwerking met onze partners en klanten ontwikkelen en leveren wij kennis en diensten met het oog op de realisatie van wederzijdse doelen.

Strategisch plan

Op basis van de missie wordt elke vier jaar een strategisch plan ontwikkeld en vastgesteld waarin ook nadrukkelijk aandacht is voor marktactiviteiten. In 2008 is door de verschillende opleidingen gewerkt aan verdere ontwikkeling van visie en identiteit. Naast de reguliere begeleidings- en adviestrajecten binnen GPC-GIDS is ook binnen de verschillende opleidingen het marktgericht en vraaggestuurd denken toegenomen. Zo worden bijvoorbeeld in samenwerking met het werkveld en partnerinstellingen methodes voor Bijbelonderwijs en catechese ontwikkeld en vindt contractonderzoek plaats waaraan advisering is gekoppeld rond buurtwerk.

Beleidsvoornemens

In juni 2004 is het strategisch plan voor de jaren 2004 – 2008 vastgesteld. Hierin zijn op basis van de missie van de hogeschool twaalf strategische doelen geformuleerd:

1. investeren in identiteit en duurzame kwaliteit;
2. integratie van de organisatie GH-GPC-GIDS, waarin professionele medewerkers door een gericht personeelsbeleid en professionalisering zorgen voor een kwalitatieve dienstverlening in opleiding, onderzoek, begeleiding en advies;
3. ontwikkelen van hbo-bachelors in het huidige domein (onderwijs, zorg, welzijn);
4. opstellen, presenteren en uitvoeren van een integraal meerjaren onderzoeksprogramma rond (de identitaire kant van) maatschappelijke vraagstukken;
5. ontwikkelen van hbo-masters in het huidige en aanpalend domein;
6. investeren in interactie met werkveld en omgeving;
7. aanvullende programma's ontwikkelen rond management, beleidsontwikkeling en personeel in de bestaande opleidingen;
8. onderzoeken mogelijkheden tot ontwikkeling en implementatie van nieuwe bekostigde opleidingen Management, Economie en Recht (MER), Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) en Personeel & Arbeid (P&A);
9. in het onderzoeksprogramma koppeling aanbrengen tussen beleid, management en de gevolgen in onderwijs, welzijn, zorg en theologie;
10. maatschappelijke betrokkenheid tonen door participatie in beleidsvorming bij overheden en via jaarlijkse projecten zonder winstoogmerk bijdragen aan de oplossing van maatschappelijke problemen;
11. internationalisering in curricula en studentenpopulatie;
12. actieve participatie in internationaal netwerk.

Elk jaar wordt dit meerjarenbeleid geconcretiseerd in een kaderbrief, waarin ook richtlijnen staan voor het opstellen van opleidingsplannen. Voor 2008 zijn in de kaderbrief aandachtspunten geformuleerd op het gebied van onderzoek, onderwijs, kwaliteitszorg, organisatie, internationalisering en advies-activiteiten.

Onderzoek

Op het gebied van onderzoek waren de belangrijkste aandachtspunten voor 2008 de verdere uitbouw van het Lectoraat Morele Vorming, start van het Centrum voor Samenlevingsvraagstukken als onderzoekscentrum en het voorbereiden van een hogeschoolbreed meerjaren onderzoeksprogramma. Ook is gewerkt aan de uitbreiding van het aantal lectoraten. In 2008 is het programma-voorstel voor een nieuw Lectoraat Zorg en Spiritualiteit door de SKO goedgekeurd en in september zijn de lector en de leden van de kenniskring gestart met hun werkzaamheden. Daarnaast is er een voorstel voor een lectoraat rond Waardengedreven Organiseren van non-profitorganisaties ter beoordeling voorgelegd aan de SKO.

Onderwijs

In het kader van het aandachtsgebied onderwijs waren de belangrijkste ontwikkelpunten het verder expliciteren van het identiteitsbeleid van de opleidingen, het ontwikkelen van minoren, het oplossen van diverse knelpunten rond het Studium Generale 'Following Christ' en het verbeteren van het studierendement. Voor het verbeteren van het studierendement is een project gestart: 'Onderwijs in evenwicht'. In 2008 is er ook een begin gemaakt met het opzetten van een EVC-centrum (EVC: Erkennen van verworven competenties) dat 2009 operationeel moet zijn. In 2008 zijn de voorbereidingen

begonnen om samen met de hogeschool Windesheim een bacheloropleiding Pedagogiek van de Noordelijke Hogeschool Nederland over te nemen. Ook is een voltijd-variant van de bachelor GPW gestart.

Kwaliteitszorg

Binnen het aandachtsgebied kwaliteitszorg is het kwaliteitszorgsysteem geëvalueerd. Er is een plan van aanpak opgesteld en in uitvoering genomen om het systeem op onderdelen aan te passen. Het accrediteringsbesluit van de NVAO voor de bachelor MWD is binnengekomen. In 2008 heeft VBI Certiked de kwaliteit van de Pabo positief beoordeeld; de aanvraag voor de accreditering is inmiddels bij de NVAO ingediend.

Organisatieontwikkeling

In het kader van de organisatieontwikkeling lag de focus op de verdere implementatie van de Educatieve Academie. Er liggen een heldere missie, visie en strategie voor de Educatieve Academie. Deze academie is een innovatief kenniscentrum dat opleidt, adviseert en onderzoek uitvoert voor het primair en voortgezet onderwijs. De organisatie is ingericht, de diverse functies zijn beschreven en de vergaderstructuur is ingevoerd. Heldere verantwoordingslijnen zijn opgesteld, processen aangescherpt en er is sterk ingezet op samenwerking onderling en met de partners in het werkveld. Bij belangrijke ontwikkelingen wordt er projectmatig gewerkt. In het kader van de nadruk die landelijk is komen te liggen op excellentie heeft de Pabo een projectvoorstel met een aanvraag voor een subsidie bij het Sirius-programma ingediend. Helaas heeft de aanvraag geen groen licht gekregen, maar de aandacht voor het naar voren halen van talent is er niet minder door

geworden. Bekeken wordt nog of opnieuw een voorstel in het kader van het Sirius-programma wordt ingediend. Besloten is tot het instellen van een academie Zorg en Welzijn, daaronder vallen de opleidingen HBO-V, MWD en SPH (Social Work). Op termijn zal ook een academie voor Theologie worden ingesteld, waarin de opleidingen GPW en GL zullen worden ondergebracht.

Internationalisering

Binnen het aandachtsgebied internationalisering lag de aandacht vooral op het uitbreiden van de internationale contacten, met name met het Dordt College uit de Verenigde Staten (Iowa). Het internationaliseringsbeleid is geëvalueerd en dat heeft geleid tot het vaststellen van een nieuw beleidsdocument: *Bouwstenen voor internationalisering*. Belangrijke speerpunten hierin zijn de concentratie op de uitwisseling van studenten en docenten, meer aandacht voor de Engelse taal in studieprogramma's en het vergroten van de spreekvaardigheid Engels van de medewerkers.

Advies-dienstverlening

Binnen de GH zijn de contractactiviteiten in formele zin ondergebracht in de stichting GIDS. Door het instellen van academies, waarin opleiding, onderzoek en advies integraal zijn opgenomen is in 2008 de functie van GIDS minder belangrijk geworden, de aansturing van de adviestaken is verlegd van GIDS naar de academies. GIDS heeft daarmee meer een backoffice-karakter gekregen. Voor de Educatieve Academie is in 2008 voor advieswerk dezelfde omzet gerealiseerd als in 2007. De streefcijfers zijn niet gehaald, maar er is wel kostendekkend gewerkt. In het jaar 2008 is de voorgenomen afbouw van leerlingenbegeleiding doorgezet.

Leendert de Gelder



Vierdejaars verpleegkundestudent Leendert de Gelder is studentlid van de medezeggenschapsraad (MR) van de GH. "De MR is een soort klankbord voor het College van Bestuur", vertelt hij. Belangrijke zaken waarmee de MR zich in 2008 bezighield, waren de nieuwbouwplannen en de ICT-voorzieningen op de GH. "Ook kregen we van het College van Bestuur de vraag om een enquête te verzorgen over bijkomende studiekosten. Dan moet je denken aan boeken, readers, excursies en dergelijke. Het CvB wilde daarin beter inzicht hebben."

Leendert ervaart de samenwerking met het CvB als erg positief. "Het CvB doet iets met onze adviezen en met de kwesties die wij aandragen. Sterker nog: het voelt alsof we sámen werken aan verbetering. Dat gaat heel gemoedelijk, anders dan op andere hogescholen." Hij licht toe: "Als MR nemen we deel aan een landelijk overleg van MR's op hogescholen. Bij die vergaderingen merk je dat op andere hbo's een veel fellere strijd woedt tussen de MR en het CvB dan op de GH. Hier gaat alles veel meer in harmonie en goed overleg. Er is een relaxte sfeer en het CvB zetelt niet in een ivoren toren. Je kunt gewoon binnenstappen."

"Het CvB doet iets met onze adviezen en met de kwesties die wij aandragen"

Wel geeft hij eerlijk toe: "Mijn eerste afweging om MR-lid te worden was het vrije studiepuntenpunt en de vergoeding die je krijgt." Maar inmiddels heeft Leendert plezier in zijn MR-taken. "Trouwens, ik krijg nu pas het gevoel dat ik een beetje van betekenis kan zijn. De eerste periode had ik nodig om 'ingewerkt' te raken." Op de vraag waarom hij medestudenten zou aanraden om in de MR te gaan, antwoordt hij: "Omdat je te maken krijgt met 'overstijgende zaken' en met management. Dat is een pre wanneer je gaat solliciteren; je komt over als een betrokken student. Bovendien kun je via de MR ook daadwerkelijk dingen verbeteren."

Management is echt 'zijn ding'. "Ik merk nu al dat ik na mijn studie niet 'aan het bed' wil staan, maar managementtaken wil. Daar is binnen de opleiding al aandacht voor, maar ik doe veel aanvullende ervaring op via de MR."



Leerlingbegeleiding is overgenomen door expertise-centra die in het afgelopen jaar door de scholenclusters zijn ingericht. Voor de Educatieve Academie betekende dat ook een voortzetting van herpositionering. Het zwaartepunt van het advieswerk ligt meer en meer in ondersteuning van schoolontwikkeling (bijvoorbeeld: identiteit, onderwijsvernieuwing, passend onderwijs). We hebben voor het advies ingezet op versterking van acquisitie en relatiebeheer, de rol van onderwijsadviseur is beschreven en geïmplementeerd en er is gewerkt aan de professionalisering van de onderwijsadviseur. Dit alles na en in overleg met het onderwijs-werkveld. Voor de Academie Zorg en Welzijn is ten opzichte van 2007 de omzet verdubbeld, maar er kon nog geen positief resultaat worden geboekt, ondanks het opzetten van accountmanagement. Voor de Academie Theologie i.o. is het streefbedrag ruimschoots gehaald.

Bereikte resultaten

We kunnen concluderen dat in 2008 de meeste doelen uit de kaderbrief zijn gerealiseerd. Het verkrijgen van een eerste ster voor duurzaamheid via AISHE (Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education) was wel een beleidsvoornemen, maar kon onvoldoende prioriteit krijgen. In de onderwijsprogramma's is in diverse onderdelen aandacht voor duurzaamheid.

Onderzoek

Onderzoek is binnen de GH voor een belangrijk deel geconcentreerd binnen de lectoraten. Daarnaast wordt binnen de opleidingen gewerkt aan het versterken van de onderzoekende houding van studenten. Dit gebeurt onder meer door het invoeren van studieonderdelen

waarbij studenten (wetenschappelijk) onderzoek in de praktijk uitvoeren. Daarvoor zijn eerder al onderdelen rond onderzoeksvaardigheden ingevoerd. Aan de GH zijn drie lectoraten met kenniskringen verbonden. Het Lectoraat Samenlevingsvraagstukken richt zich binnen sociaal-maatschappelijke situaties op mensen die extra ondersteuning of begeleiding nodig hebben, bijvoorbeeld waar het gaat om integratie, leefbaarheid, sociale samenhang in wijk of buurt, vrijwilligerswerk, mantelzorg, jeugdhulpverlening en partner- en gezinshulpverlening. Het Lectoraat Morele Vorming richt zich op de morele vorming van kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 18 jaar in het onderwijs. In 2008 is gestart met Lectoraat Zorg en Spiritualiteit dat zich bezighoudt met de spirituele hulpverlening binnen de gezondheidszorg. Hieronder geven we de belangrijkste resultaten van de drie lectoraten.

Lectoraat Samenlevingsvraagstukken

Het lectoraat Samenlevingsvraagstukken is geïmplementeerd in de Academie Zorg en Welzijn. Kennisontwikkeling en kennisdeling, onderzoek, advies en versterking vormden de voornaamste werkdomeinen. Het lectoraat, dat onder leiding staat van prof. dr. Roel Kuiper, is sinds 1 februari 2008 ondergebracht in het Centrum voor Samenlevingsvraagstukken (CvSv). De zes onderzoekers van het lectoraat zijn verbonden aan het CvSv.

Resultaten

Op het gebied van contractonderzoek werd in 2008 een aanmerkelijke groei gerealiseerd. Nadat een onderzoek naar sociale samenhang voor de gemeente Zwarte waterland eind 2007 werd afgerond, werd een dergelijk

onderzoek in 2008 voltooid in Nunspeet. De resultaten van dit onderzoek – in het kader van de verdere implementatie van de WMO – werden gepresenteerd aan maatschappelijke instellingen en het gemeentebestuur van Nunspeet. Als vervolg hierop heeft de provincie Gelderland subsidie verleend om dit onderzoek in vier andere gemeenten uit te voeren (op verzoek van de gemeenten). Voor de gemeente Zwolle werd een onderzoek uitgevoerd naar de kwetsbare mantelzorger (af te ronden in 2009) en ook werd samengewerkt met de Stichting Welzijn Ouderen, de vrijwilligerscentrale, en Travers (een organisatie voor lokaal welzijn en kinderopvang in Zwolle) op het gebied van buurtonderzoek. Met Travers werd doorgesproken over het ondersteunen en nascholen van buurt- en jongerenwerkers. Voor Focaris, een koepel van christelijke zorgaanbieders, werd een onderzoek gestart naar de toekomstmogelijkheden van christelijke zorg in Nederland. Hierbij werden twee docent-onderzoekers van de HBO-V betrokken. Op het gebied van kerk en WMO werden diverse projecten uitgevoerd. In opdracht van het diaconale steunpunt van de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt) werd onderzoek gedaan naar het competentieprofiel van diakenen. Ook werd er samengewerkt met onder meer de Nederlandse Patiënten Vereniging (NPV) in het project Acta. In dat kader werd vanuit het CvSv de website Kerkenwmo.nl van nieuwe content voorzien. In 2008 is een onderzoek gestart naar pastorale en diaconale behoeften bij ouderen in Groningen.

Wat het onderwijs betreft werd in 2008 geïnvesteerd in de minor Samenlevingsopbouw, die ontwikkeld is vanuit het CvSv en waarin door medewerkers van het CvSv wordt gedoceerd. Ook gaven onderzoekers les in

de onderzoeksleerlijn van de opleiding (kwalitatief en kwantitatief onderzoek) en werden vierdejaars studenten begeleid. Medewerkers van het CvSv volgden diverse trajecten om zich verder te professionaliseren en te specialiseren. Enkele medewerkers hebben deelgenomen aan de leergang over Sociaal Beleid en Actief Burgerschap en één van de medewerkers is gestart met een promotietraject. De lector was de begeleider en (co-)promotor van diverse onderzoekers, zowel binnen het CvSv als daarbuiten. Er werd door onderzoekers regelmatig een bijdrage geleverd op congressen in de vorm van lezingen. Gemeenten en maatschappelijke organisaties weten het CvSv steeds beter te vinden voor vragen en advies.

Lectoraat Morele Vorming

Het Lectoraat Morele Vorming is geïmplementeerd binnen de Educatieve Academie. In 2008 is het lectoraat actief geweest op het gebied van kennisontwikkeling, onderzoek, advies, kennisdeling en onderwijs. Het staat onder leiding van lector dr. Pieter Vos.

Resultaten

In 2008 is het lectoraat gestart met het project 'Moreel Competent' waarin onderzoek wordt gedaan naar de moraliteit onder leerlingen van de leerjaren 3 en 4 van een aantal middelbare scholen. Binnen dit project worden ook leskaternen ontwikkeld en is er aandacht voor de professionalisering van docenten. Verder is er onderzoek gedaan naar de missie op twee basisscholen voor protestants christelijk onderwijs, naar morele opvoeding in een dorpscultuur en naar het morele klimaat op twee scholen voor voortgezet onderwijs.

Ook is een onderzoek opgezet naar de pedagogische professionaliteit van leerkrachten. Het lectoraat heeft deelgenomen aan diverse landelijk kenniskringen en bij verschillende gelegenheden lezingen verzorgd over morele vorming. Er is in 2008 een intensieve samenwerking tot stand gekomen met het Centrum voor Ethiek van de Radboud Universiteit Nijmegen. De lector is als geassocieerd onderzoeker toegetreden tot het centrum. Daarnaast zijn er plannen om gezamenlijk leiding te geven aan een cursus morele vorming voor docenten in het voortgezet onderwijs.

De resultaten van onderzoek en ontwikkeling binnen het lectoraat werkten inhoudelijk door in het curriculum van de Pabo. Het thema morele vorming is verwerkt in de modules pedagogiek. In het kader van de minor Onderwijsinnovatie konden studenten kiezen voor een traject op het gebied van morele vorming. De lector is hoofddocent in het Studium Generale-programma 'Following Christ'. In 2008 verzorgde hij de algemene inleiding, een module over navolging en modules filosofie. De inbedding van het lectoraat in de Educatieve Academie van de hogeschool is versterkt. De lector neemt deel aan het maandelijkse (strategische) academieoverleg en stemt daarnaast regelmatig af met de verschillende MT-leden.

Lectoraat Zorg en Spiritualiteit

Het Lectoraat Zorg en Spiritualiteit is in september 2008 gestart met haar activiteiten. De verantwoordelijke lector is dr. René van Leeuwen. De eerste werkzaamheden hebben vooral in het teken gestaan van het inrichten

van de kenniskring, opstellen van het jaarwerkplan en het opbouwen van een netwerk en het opstarten van de eerste inhoudelijke projecten.

Resultaten

Het lectoraat bevindt zich nog in de opbouwfase, zodat er nog geen concrete resultaten te melden zijn. Wel is er al een aantal projecten opgestart, zoals een kwalitatief onderzoek onder zorgverleners binnen de GGZ-instelling Dimence en een project over spirituele zorg in Hospice Bennekom. In de regio worden relaties opgebouwd met de Zwolse Zorgcombinaties, de Isala Klinieken en het Netwerk Palliatieve Zorg Salland. Buiten de regio participeert het lectoraat in de begeleiding van het Helen Dowling Instituut bij een onderzoek naar het effect van spiritualiteit op de gezondheid en zijn er contacten met de Vereniging van Geestelijke Verzorgers. Ook neemt het lectoraat deel in de werkgroep ethiek en spiritualiteit van Agora, het landelijk netwerk voor palliatieve zorg.



Samenwerking

De Gereformeerde Hogeschool heeft regionaal, nationaal en internationaal samenwerking met partners in onderwijs, zorg, welzijn en theologie.

Regionaal

Op regionaal niveau heeft de Gereformeerde Hogeschool een samenwerkingsrelatie met andere onderwijsinstellingen, zowel op mbo- als op hbo-niveau. Met het Deltion College, Landstede, ROC Menso Alting, Windesheim en de Katholieke Pabo Zwolle is er op opleidingsniveau continue en projectmatige samenwerking, onder meer met betrekking tot de doorstroom van het mbo naar het hbo en in de uitvoering van het buitenschools curriculum. Voor de werving van studenten werken deze onderwijsinstellingen met de andere Zwolse mbo- en hbo-instellingen samen in de Stichting Promotie Zwols Beroepsonderwijs. In het contact met de diverse werkveldinstellingen in de regio is een belangrijk thema de aansluiting van de instromende en uitstromende studenten. De (stage)instellingen zijn via werkveldcommissies betrokken bij de kwaliteitszorg en vernieuwing van onze opleidingen.

Nationaal

Op nationaal niveau werkt de Gereformeerde Hogeschool samen met diverse instellingen op het gebied van opleiding, onderzoek en advies. In dit verband kunnen worden genoemd: CHE en Driestar Educatief (bijvoorbeeld in de ontwikkeling van een systeem voor beoordelen en belonen en de Master Leren en Innoveren), Saxion, Universiteit Twente, ROC Menso Alting,

Eleos, De Verre Naasten, Sprank, Stichting Gereformeerd Jeugd welzijn (SGJ) en het Katholiek Pedagogisch Centrum (KPC). In de opleiding Godsdienst Pastoraal Werk werkt de Gereformeerde Hogeschool samen met de Theologische Universiteit Kampen en Stichting De Driehoek. Deze opleiding wordt gesteund door onder andere het Steunpunt Gemeenteopbouw (SGO), Institute of Reformed Theological Training (IRTT) en het Diaconaal Steunpunt. De bachelor- en masteropleiding tot Godsdienstleraar zijn niet-bekostigde opleidingen waarin de GH (II) samenwerkt met de Theologische Universiteiten van Kampen en Apeldoorn.

Internationaal

Ook over de grens onderhoudt de Gereformeerde Hogeschool contact met organisaties, met name in relatie tot stages. In 2008 werd voor de achtste keer een groep internationale studenten verwelkomd op de GH. Zij hebben met succes het Study Program in Contemporary Europe (SPICE) gevolgd. De GH heeft internationaal samenwerkingsverbanden met organisaties in Europa (Duitsland, België, Roemenië), Noord-Amerika (Iowa), Zuid-Amerika (Suriname), Afrika (Ghana, Kenia, Malawi, Nigeria (nog in de startfase), Zuid-Afrika) en Azië (India en Israël).

Durk de Boer



We hebben de afgelopen twee jaar veel overlegd met de GH en alle faciliteiten goed geregeld. Nu is het zaak de academische basisschool ook echt inhoudelijk vorm te geven”, zegt Durk de Boer, directeur van de academische basisschool De Sprankel in Zwolle.

De Boer is net terug van een internationaal congres over Professional Development School in de VS. Hij maakte deel uit van een groep onderwijsdeskundigen, waaronder ook enkele medewerkers van de GH. “In Amerika zijn ze al verder met de academische basisschool. Daar komen ook echt al inhoudelijke thema’s aan de orde. Zover zijn wij nog niet.” Opmerkelijk vond De Boer dat, hoewel het een internationaal congres was, er alleen scholen uit de VS en Nederland aanwezig waren. Een groot verschil is dat in Amerika de basisscholen met andere thema’s werken dan in Nederland. “In Nederland werken we meer met thema’s zoals Morele Vorming en Burgerschap. In de VS werken ze met thema’s als rekenen en taal”, legt De Boer uit. Ook zijn ze in de VS meer resultaatgericht bezig. In Nederland wordt daarentegen vaak meer aandacht besteed aan mentale modellen: waarom doen we de dingen zoals we ze doen? Het is trouwens goed dat in Nederland extra aandacht is voor rekenen en taal, ook op de Pabo van de GH.

“In de VS werken ze met thema’s als rekenen en taal”

De directeur van De Sprankel heeft erg veel zin om ook op De Sprankel met inhoudelijke thema’s te gaan werken. De academische basisschool is twee jaar geleden opgestart. In die tijd is er veel overlegd en zijn de faciliteiten in het nieuwe gebouw van de basisschool geregeld. “We moeten nu ook laten zien wat een academische basisschool inhoudt en wat de meerwaarde is. Die stap moeten we nu echt, samen met de GH, gaan zetten.” Een academische basisschool is een school waar studenten van de Pabo en leerkrachten van de basisschool elkaar helpen het onderwijs beter te maken. Zo doen de studenten ook onderzoeken, in plaats van alleen maar lesgeven. “We hebben in alle klassen digiborden gekregen. Maar hoe gebruik je die borden nou op een goede manier? Studenten die hier stage lopen zijn dat aan het onderzoeken. De leerkrachten van De Sprankel kunnen de borden straks dus op een effectieve manier gebruiken.” Binnenkort start de Sprankel met leerteams, die een thema uitwerken. In dat team zitten studenten, leerkrachten van De Sprankel en docenten van de GH. De Boer: “Het is de bedoeling dat het hele team van elkaar leert en dat dus niet alleen de studenten hiervan leren. De leerkracht kan aan de GH-docent specifieke vragen stellen over bijvoorbeeld het vak Nederlands. De docent van de GH leert daarentegen weer wat er in de praktijk op een basisschool gebeurt en kan dat toepassen in de lessen aan studenten.”



Toekomstige ontwikkelingen

Investerings

In de nabije toekomst worden (behoudens voor nieuwe huisvesting) geen grote investeringen verwacht. De nieuwe huisvesting zal nog niet in 2009 gerealiseerd worden. Er zullen kosten gemaakt moeten worden voor de aanschaf van enkele nieuwe softwaresystemen en de verbetering van diverse bedrijfsprocessen. Ook zullen er uitgaven zijn voor regulier onderhoud, mede als gevolg van interne verhuizingen. Voor opleiding en onderzoek wordt geld gereserveerd voor een nieuw lectoraat in 2009-2010 en voor het opzetten van een bij de identiteit van de GH passend profiel voor de opleiding Pedagogiek.

Financiering

In 2008 is het nieuwe strategisch plan 2009-2012 in de steigers gezet. Medio 2009 zal dat plan gereed komen. Verwacht wordt dat het bijbehorende meerjaren financieel programma dan ook klaar zal zijn. Duidelijk is wel dat in de nabije toekomst, zeker ook door de mogelijke gevolgen van de kredietcrisis, scherper op de uitgaven gelet zal worden.

Personeelsbezetting

Voor 2009 worden geen grote wijzigingen verwacht. In 2008 is het personeelsbestand licht uitgebreid; voor 2009 wordt een geringere personele groei voorzien.

Onderzoek

Er is een aanvraag voor een nieuw lectoraat ingediend. In de toekomst is daardoor een groter budget voor onderzoek nodig.

Verwachting beïnvloedende factoren

Voor wat betreft nieuwe huisvesting is de GH nog in onderhandeling met gemeente Zwolle over een passende locatie. Een eerste raming omtrent de financiële gevolgen was verdisconteerd in de begroting 2008 en in de meerjarenbegroting. Er wordt gewerkt aan het door middel van reserveringen toegroeien naar een lastenpatroon dat er ook zal zijn wanneer de nieuwe huisvesting is gerealiseerd. Hierdoor kan een vermogenspositie worden opgebouwd die is toegesneden op financiering van nieuwe huisvesting (met gemiddeld hogere lasten). Dat is voor 2008 helaas niet gelukt. Als er een snelle doorbraak komt in de nieuwe huisvestingsplannen heeft dat invloed op de meerjarenbegroting.

Continuïteitsrisico's

De GH kent op zich een gezonde financiële positie. Een risico ligt in een plotselinge verlaging van de vergoeding per student die, gezien de kleinschaligheid, mogelijk lastig opvangen kan worden. Een ander risico ligt in het afnemen van de vraag naar schoolbegeleiding. Die trend is waar te nemen, maar we hebben dat tot nu toe goed kunnen opvangen. Het niet toekennen van accreditatie lijkt niet een groot risico te zijn, omdat tot nu toe alle opleidingen uitstekend gepresteerd hebben in de externe visitatierondes.

Onderwijs

Visie

De Gereformeerde Hogeschool richt zich in het opleiden, onderzoeken en adviseren op wat God voor mensen betekent. In samenwerking met het werkveld wil de GH een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van onderwijs, zorg, welzijn en theologie. Onze studenten leren niet alleen de bekwaamheden die nodig zijn voor de uitoefening van hun beroep, zij leren ook om vanuit hun christelijke geloofsovertuiging verantwoordelijkheid te dragen in hun werk voor mens en samenleving. Daarbij spelen het ontwikkelen van kennis via onderzoek en het delen ervan in toenemende mate een rol.

Opleidingen

De Gereformeerde Hogeschool biedt de volgende bacheloropleidingen en opleidingsvarianten:

- Verpleegkunde (HBO-V) in voltijd, deeltijd en duaal;
- Opleiding tot leraar basisonderwijs (Pabo) in voltijd en deeltijd en in een traject 'opleiden in de school';
- Master Instructional Leadership (in samenwerking met Marnix Academie, INHolland, Driestar Educatief, Christelijke Hogeschool Ede);
- Master Leren en Innoveren (in samenwerking met Driestar Educatief en Christelijke Hogeschool Ede);
- Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) in voltijd en deeltijd;
- Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) in voltijd en deeltijd;
- Godsdienst Pastoraal Werk (GPW) in voltijd en deeltijd;
- Godsdienstleraar (GL) in deeltijd.

De opleiding tot Godsdienstleraar kent naast een bachelorprogramma ook een masterprogramma.

Positionering

In 2008 stond de Gereformeerde Hogeschool in de categorie 'kleine instellingen' op de eerste plaats in de Keuzegids Hoger Onderwijs met een gemiddeld cijfer van 7,13. De afzonderlijke opleidingen staan vrijwel allemaal in de top vijf. Uit de onderzoeksresultaten in de Keuzegids blijkt dat studenten de GH met name waarderen om de persoonlijke betrokkenheid en om de kwaliteit en deskundigheid van docenten. Dit beeld komt overeen met de gegevens uit het jaarlijkse interne curriculum- en instroomonderzoek van de GH. Dat wil niet zeggen dat er geen verbeterpunten zijn. Studenten geven die ook aan; over het algemeen worden er oplossingen gevonden waar de studenten tevreden mee zijn.



Annemiek de Jonge



De Gereformeerde Hogeschool heeft een gereformeerde identiteit, maar er zijn er wel kerkelijke verschillen onder medewerkers en studenten. Hoe werkt dit door in het uitdragen van die identiteit? “Er zijn kerkelijke verschillen. Je legt andere accenten of past soms andere vormen toe. Dat is het uiterlijk. Iedereen binnen de GH houdt vast aan de Bijbel, de bron. En dat is waar het uiteindelijk om gaat”, vindt Annemiek, docente missiologie en accountmanager voor de Academie Theologie.

“Ik heb gestudeerd aan de Theologische Universiteit in Kampen. Vanuit die achtergrond vind ik de gereformeerde theologie heel erg mooi. Gods openbaring in Jezus blijft de basis, ook als je dat niet altijd merkt of voelt. En dat is niet alleen voor gereformeerden waardevol.”

“Gods openbaring in Jezus blijft de basis, ook als je dat niet altijd merkt of voelt”

In 2008 is Annemiek begonnen als docent en accountmanager aan de GH. Tijdens de sollicitatieprocedure kreeg ze het identiteitsdocument toegestuurd. Een handzaam boekje, waarin wordt uitgelegd wat geloven inhoudt voor ons werk. Aanvankelijk ervoer Annemiek het verhaal als een standaard gereformeerd verhaal. In de praktijk begon ze het echter toch te waarderen. “In mijn werk kom ik veel in aanraking met mensen die niet of anders geloven. Als je aan dergelijke mensen iets moet uitleggen over wie God is en wat de boodschap van Jezus was, dan zul je toch steeds terug moeten naar de bron. En dan ontdek je steeds weer nieuwe dingen”, aldus Annemiek.

De identiteit van de GH komt ook duidelijk naar voren in de twee opleidingen van de Academie Theologie, Godsdienst-Pastoraal Werk en Godsdienstleraar. “We vinden het belangrijk dat iedere student vanuit zijn of haar christelijke overtuiging aan de slag kan in het werkveld en daar leveren we met ons onderwijs een bijdrage aan.”

Rendementen

Percentage propedeutisch diploma behaald							
<i>instroomcohort</i>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Voltijd							
Na 1 jaar inschrijving	27,5	24,1	21,9	26,6	14,7	14,2	19,6
>1 jaar inschrijving	45,0	56,1	49,5	52,4	48,3	32,4	0,0
Totaal	72,5	80,2	71,4	79	63	46,6	19,6
Deeltijd							
Na 1 jaar inschrijving	46,1	38,4	32,6	22,7	29,5	25,8	19,5
>1 jaar inschrijving	14,1	33,7	29,3	35,2	31,4	30,3	0,0
Totaal	60,2	72,1	61,9	57,9	60,9	56,1	19,5

Percentage uitval propedeutische fase							
<i>instroomcohort</i>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Voltijd							
Na 1 jaar inschrijving	16,4	16,0	21,3	12,7	22,3	29,8	31,3
>1 jaar inschrijving	2,9	2,4	5,6	6,5	4,6	3,4	
Deeltijd							
Na 1 jaar inschrijving	30,8	23,3	31,5	27,3	29,5	28,1	39,0
>1 jaar inschrijving	7,0	4,7	6,5	11,4	9,5	2,3	

Het propedeuserendement over alle opleidingen na één jaar studie laat voor alle voltijd-opleidingen een duidelijke stijging zien. Voor de deeltijdopleidingen zet de dalende trend door. Dit komt vooral door de hoge uitval bij de opleidingen MWD en HBO-V.

In de Pabo is een aantal maatregelen voor verbetering van het rendement genomen. Er is een projectgroep ingesteld die de studeerbaarheid van het curriculum onderzoekt en de rol van de studieloopbaanbegeleider is versterkt. Voor enkele studieonderdelen is het aantal

herkansingsmomenten iets uitgebreid om studenten de mogelijkheid te bieden om bij een opgelopen vertraging toch tijdig af te studeren. De opleiding HBO-V heeft de studieloopbaanbegeleiding geïntensiveerd en biedt studenten nu ook een extra traject 'studievaardigheden' aan. Bij de opleiding GPW is in het cursusjaar 2007 – 2008 veel aandacht gegeven aan de begeleiding van studenten

en het inhalen van studieachterstanden. Ook heeft de opleiding onderzoek laten doen naar de redenen van studieovertraging. Een belangrijke oorzaak was het geringe aantal colleges in de hogere leerjaren. Dit bleek tot een vermindering van de binding aan de opleiding te leiden alsmede tot een vertraging in het afstuderen. De opleiding heeft het curriculum hierop aangepast.

Percentage diploma hoofdfase behaald							
<i>instroomcohort</i>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Voltijd							
< 4 jaar inschrijving	13,5	10,8	13,0	18,9	14,7	0,0	0,0
na 4 jaar inschrijving	44,3	48,1	40,2	40,5	0,0	0,0	0,0
>=5 jaar inschrijving	9,8	8,0	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0
	67,6	66,9	59,8	59,4	14,7	0,0	0,0
Deeltijd							
< 4 jaar inschrijving	9,0	12,8	13,0	12,5	9,5	6,7	0,0
na 4 jaar inschrijving	35,9	26,7	20,7	18,2	0,0	0,0	0,0
>=5 jaar inschrijving	3,8	10,5	9,8	0,0	0,0	0,0	0,0
	48,7	50	43,5	30,7	9,5	6,7	0,0

Percentage uitval hoofdfase							
<i>instroomcohort</i>	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Voltijd							
Na 1 jaar inschrijving HF	2,5	2,8	3,0	1,5	2,1	0,3	0,0
> 1 jaar inschrijving HF	1,6	3,8	2,7	2,1	2,5	0,0	0,0
Deeltijd							
Na 1 jaar inschrijving HF	2,6	7,0	3,3	6,8	6,7	5,6	0,0
> 1 jaar inschrijving HF	3,9	2,3	4,4	3,4	1,0	0,0	0,0
Percentage nog ingeschreven:							
<i>Voltijd</i>	0,8	1,4	3,7	10,7	50,8	62,9	72,2
<i>Deeltijd</i>	1,3	2,3	5,4	15,9	41,0	51,7	59,7

Het aantal studenten dat in de hoofdfase uitvalt vertoont een dalende tendens, zowel voor de voltijd- als de deeltijdopleidingen. Van alle studenten die zijn ingestroomd haalt ruim 60% een bachelordiploma. Het aantal studenten dat binnen vier jaar afstudeert loopt nog steeds terug. Uit de Keuzegids Hoger Onderwijs blijkt overigens dat de GH een relatief hoog uitstroomrendement kent.

Tabel resultaten uit HBO- monitor 2007			
Resultaten	GH	Landelijk	2006
Kwalificatie-output (hoe goed is men voorbereid?)			
Opleiding als basis om te starten op de arbeidsmarkt ¹⁾	3,8 +	3,4	3,5
Opleiding als basis om competenties verder te ontwikkelen ¹⁾	4,0 +	3,6	3,7
Voorbereiding op actuele beroepspraktijk ²⁾	7,4	7,1	6,9
Totaalscore kwalificatie-output (range 2-10)	7,6 +	7,1	7,1
Allocatie (waar komt men terecht?)			
Voorlichting over studie- en beroepsmogelijkheden ²⁾	6,9 +	6,3	6,1
Functieniveau past bij opleidingsniveau (%)	94%	93%	76%
Voldoende/goede aansluiting opleiding-werk (%)	93% +	87%	87%
Benutting van capaciteiten ¹⁾	4,2	4,1	3,9
Tevredenheid met functie ¹⁾	4,2	4,0	4,0
Totaalscore allocatie (range 2-10)	8,3	7,9	7,4
Extern rendement (wat levert het op?)			
Werkloosheid (%)	0,0%	2,6%	8,5
Bruto uurloon (mediaan)	€ 12,78	€ 12,69	€ 12,18
Carrièremogelijkheden ¹⁾	2,9	2,6	
Totaalscore extern rendement (range 2-10)	7,0	6,3	5,6
1) Gemiddelde score op een oplopende 5-puntschaal; 2) Gemiddeld rapportcijfer; Vet + Significant hoger dan landelijk gemiddelde.			

Uit gegevens in de HBO-monitor blijkt dat de studenten de opleidingen van de GH als een goede basis ervaren om te starten op de arbeidsmarkt. De hogeschool scoort hier ruim boven het landelijk gemiddelde. Studenten komen te werken in functies die goed passen bij hun opleidingsniveau; in vergelijking met 2007 is hier sprake van een sterke stijging.

Accreditatie en visitatie

In 2008 is de opleiding MWD geaccrediteerd. De opleiding Pabo is in september gevisiteerd door VBI Certiked. De visitatiecommissie was zeer te spreken over de kwaliteit van de opleiding en er zijn geen onvoldoendes geconstateerd. Bij de NVAO is de accreditatie aangevraagd; we verwachten dat die medio 2009 zal afkomen.

Verbeterbeleid

De opleidingen aan de GH werken voortdurend aan verbeteringen in het onderwijs. Dit gebeurt in de eerste plaats naar aanleiding van de interne kwaliteitsmetingen op basis van het interne kwaliteitszorgsysteem, maar ook op basis van aanbevelingen van visitatiecommissies. In 2008 heeft de opleiding HBO-V naar aanleiding van de visitatie de criteria voor het beoordelen van competenties aangescherpt en is de informatievoorziening aan de stage-instellingen op dit punt verbeterd. Verder is er gewerkt aan het verbeteren van de informatievoorziening aan studenten van de deeltijdopleiding, de onderlinge afstemming van de studieloopbaanbegeleiders en de vakdocenten en het versterken van de positie van internationale vakliteratuur in het curriculum.

Binnen de Pabo is een projectgroep gestart die zich zal bezighouden met het doordenken van de identiteit. In het cursusjaar 2008/2009 is ook een projectgroep gestart die de studeerbaarheid van het programma gaat onderzoeken. Daarnaast is de leergang onderzoeksvaardigheden in de opleiding versterkt, de rol van kernreflectie uitgebouwd, de informatie over evaluatiegegevens verbeterd, een nieuw cijfersysteem ingevoerd en is een

begin gemaakt om het kwaliteitszorgsysteem te optimaliseren. De opleidingen MWD en SPH hebben de bacheloropleiding Social Work verder ontwikkeld. Er is gewerkt aan de versterking met de relatie van het werkveld, het ontwikkelen van keuzemodules in de minor, het versterken van de samenhang in het curriculum en de relatie met de eindtermen. Ook is een begin gemaakt met het ontwikkelen van een vervolgopleiding op masterniveau.



De opleiding GPW is in 2008 gestart met een nieuwe voltijdvariant

De opleiding GPW is in 2008 gestart met een nieuwe voltijdvariant. Ook is het curriculum van het derde en vierde jaar van de deeltijdopleiding grondig herzien en opnieuw opgezet. Verder is de formulering van het competentieprofiel aangescherpt. Ook is het studentendecanaat vernieuwd en opnieuw opgezet. Ten slotte kan gemeld worden dat de teksten van het Studentenstatuut en het Onderwijs- en Examenreglement zijn herzien.

Maatwerk en contractactiviteiten

De opleiding GPW heeft in 2008 meegewerkt aan de catechesemethode FollowUp! en een begin gemaakt met een Bijbelonderwijsmethode voor het vmbo en de onderbouw havo/mavo, in samenwerking met een uitgever. Er zijn twee accountmanagers aangesteld (samen 0,9 fte) voor de verdere uitbouw van het werk op het gebied van advies en dienstverlening. Begin oktober is er een eerste productaanbod gepubliceerd op de website. In 2008 konden al enkele advieswerkzaamheden worden opgestart. De HBO-V heeft voor medewerkers van de Accolade Zorggroep intervisietrajecten verzorgd. Voor de netwerkorganisatie Philadelphia is een traject opgestart voor implementatie van het Neuman Systems Model.

De contractactiviteiten van de schoolbegeleidingsdienst GPC zijn nu ondergebracht bij de Educatieve Academie. In dit kader zijn schoolbezoeken gebracht en is er pedagogisch-didactisch en psychologisch onderzoek verricht. Ook is er ondersteuning gegeven bij de invoering van onderwijs- en organisatievernieuwingen.

Relatie met het werkveld

In de samenwerking met het werkveld en met de inbreng van de expertise van medewerkers vloeien de aspecten opleiden, onderzoeken en adviseren steeds vaker op een vanzelfsprekende manier in elkaar over. Naast betrokkenheid bij de opleidingen van de GH via werkveldcommissies en stagecontacten is er ook betrokkenheid vanuit het werkveld in de examinering en bij de organisatie en invulling van conferenties en (onderzoeks)presentaties.

De opleiding HBO-V heeft een samenwerkingsrelatie met verschillende andere hogescholen, bijvoorbeeld in het platform Zorg OOR Noord, waarin hogescholen elkaar informeren over relevante ontwikkelingen in de regio. Met hogeschool Windesheim is er onderzoek gedaan naar het opzetten van een master Critical Care en is de wenselijkheid van een opleiding Praktijkondersteuner GGZ onderzocht. De HBO-V participeert ook in het project 'Geloven in de hulpverlening', met de Christelijke Hogeschool Ede en de stichting Eleos. De opleiding heeft leerafdelingen in samenwerking met het Röpcke Zweersziekenhuis, Dimence en de Accolade Zorggroep, waarbij ook wordt samengewerkt met MBO-V-opleidingen.

De opleiding SPH heeft regionale samenwerkingsrelaties met Dimence, de stichting Philadelphia, het samenwerkingsoverleg gehandicaptenzorg SWAL, het kenniscentrum voor de GGZ Sciencia en de Jeugdzorg. De coördinator SPH is actief als voorzitter van het landelijk overlegorgaan SPH.

Vanuit de opleiding MWD is er samenwerking in de regio met Travers, dat een aantal specifieke modules in de opleiding verzorgt. De opleiding GPW heeft samengewerkt met onder andere de Theologische Universiteiten in Kampen en Apeldoorn, uitgeverij Buijten & Schipperheijn en het gemeenteopbouworgaan SGO. Vanaf 2008 is ingezet op versterking van de samenwerking met ook andere instellingen en opleidingen. Contact is gezocht met de Nederlands Gereformeerde Predikantenopleiding, verschillende dienstenbureaus (GDD, DTEG) en uitgeverij NijghVersluys. Binnen de sector participeert de academie in het Landelijk Overleg GPW/GL en neemt deel in het expertiseproject Hermes, waar de gezamenlijke opleidingen GPW/GL en de Besturenraad Christelijk Onderwijs in samenwerken.

Met de TU Kampen is een intensiever samenwerkings-traject op onderwijs, onderzoek en dienstverlening in voorbereiding. Met de TU Apeldoorn wordt in de uitvoering van onderwijs samengewerkt, een andere vorm van formele samenwerking zal worden onderzocht voor de vormgeving van een lectoraat bij de Academie Theologie. Binnen de Educatieve Academie zijn er contacten gelegd met nieuwe scholenclusters in Rijssen, Urk en in de regio Zwolle. Er is ook samenwerking op gang gekomen met de vier gereformeerd-vrijgemaakte scholengemeenschappen. In samenwerking met de hogescholen in Ede en Gouda is het nieuwe mastertraject 'Leren en Innoveren' ontwikkeld. In 2008 is een begin gemaakt om met de Vrije Universiteit in Amsterdam en een drietal andere hogescholen een universitaire Pabo te ontwikkelen.

Relatie met andere opleidingen

Alle opleidingen erkennen studiepunten die aan andere opleidingen zijn behaald. Voorwaarde is dat de eindtermen van het behaalde curriculumonderdeel in grote mate overeenkomen met de eindtermen die de opleiding hanteert. Als een vrijstelling wordt aangevraagd op grond van elders behaalde studiepunten, dan gebeurt dat altijd in overleg met de studiecoördinator. De examencommissie beslist uiteindelijk over het toekennen van vrijstellingen. Studenten kunnen elders behaalde studiepunten ook opvoeren binnen de vrije studieruimte. Studenten die elders een propedeuse van een verwante opleiding hebben behaald kunnen in het tweede jaar instromen.

Studenten

Marketing en Communicatie

Beleid

Het beleid voor werving van studenten was er ook in 2008 op gericht om zo goed mogelijk onze belangstellenden te leren kennen. Daarnaast was 2008 het jaar dat in het kader stond van de ontwikkeling van het concept strategische beleidsplan 2009-2012 van de GH. De afdeling Marketing en Communicatie leverde een bijdrage op inhoudelijk gebied en ondersteunde daarnaast het proces door het CvB te adviseren met betrekking tot de communicatie naar medewerkers en externe relaties en door het organiseren en begeleiden van diverse bijeenkomsten.

De laatste jaren is het de trend dat studenten zich steeds later aanmelden. Ook in 2008 is die trend voortgezet. Complicerend in dit geheel is dat sinds 2008 studenten zich centraal aanmelden via Studielink. Aanmelding is daarmee een stuk eenvoudiger geworden. Beide zaken hebben invloed op zowel de betrouwbaarheid als de voorspellende waarde van aanmeldcijfers voorafgaand aan het nieuwe cursusjaar.

Activiteiten

In 2008 werd een viertal open dagen en open avonden georganiseerd, die over het algemeen goed bezocht werden. Om in te spelen op het verlate aanmeldgedrag werd vlak voor de start van het nieuwe studiejaar nog een open avond georganiseerd. Op basis van het succes in 2007 organiseerde de GH opnieuw proefstudiedagen voor leerlingen van de voornaamste toeleverende scholen. Op deze manier maakten deze VO-leerlingen kennis met de GH en werd het voor ons mogelijk zo goed

mogelijk, door direct persoonlijk contact, in te spelen op hun vragen. Daarnaast verzorgden de verschillende opleidingen een aantal meeloopdagen om VO-leerlingen in de gelegenheid te stellen om een dag uit het leven van een student mee te maken.

Ook in 2008 participeerde de GH in de Stichting Promotie Zwols Beroepsonderwijs en de stichting Papaja. Beide stichtingen hebben tot doel Zwolle als studiestad te promoten. Een toenemend aantal GH studenten neemt ook deel aan de 'Grasweek' (GRAS= Gezamenlijk Ruiken aan Studeren) om samen met andere Zwolse hbo studenten Zwolle als studentenstad te leren kennen. Voor de interne communicatie verscheen viermaal het studentenblad Quartz en éénmaal per twee werkweken het personeelsblad PEP.



Anouk Nijhof



Eerst jezelf helpen en dan pas een ander. Dat was eerst wel even wennen voor Anouk Nijhof, tweedejaars studente SPH. “Je moet veel over jezelf vertellen én hoort veel over anderen. Vooral in het eerste jaar was dat best wel zwaar. Gelukkig gaat het nu in het tweede jaar al wat makkelijker.”

Over de GH is de tweedejaars studente positief. “Ik krijg hier goede begeleiding en er heerst ook een prettige sfeer. Ik heb echt het gevoel dat ik mezelf mag zijn. Je bent hier geen nummer.” De GH heeft een christelijke identiteit. Voor Anouk was dat een vereiste. “Zeker, ik wilde heel graag naar een christelijke hogeschool. In het werkveld krijg je te maken met ethische kwesties. Ik wil graag als christelijk hulpverlener aan de slag gaan en hoop dan mensen te kunnen inspireren.”

“Ik heb ook wel stage gelopen bij ouderen, maar ‘iets’ met kinderen vind ik leuker”

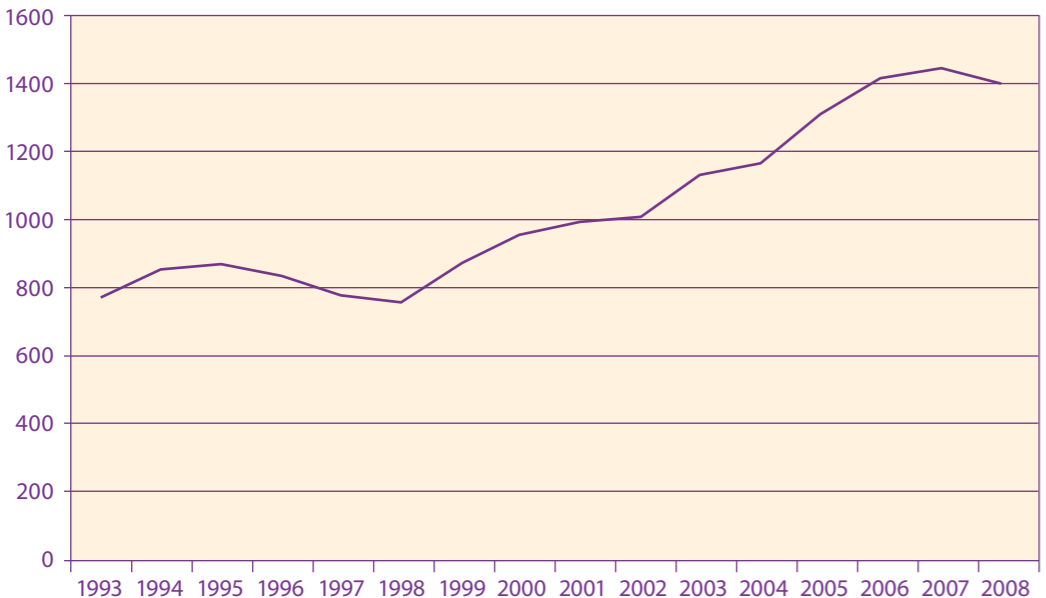
Anouk is nog bezig haar propedeuse te halen. “Dat is nog wel even spannend, ik moet nog een paar toetsen halen. Pedagogiek bijvoorbeeld. Die heb ik al een keer gemaakt. Ik had het wel goed geleerd, maar het is een moeilijke toets met taaie stof.” Toch heeft ze er wel vertrouwen in dat ze het gaat redden. Ze weet ook al welke richting ze op wil na haar studie. Het wordt ‘iets’ met kinderen. Op dit moment loopt ze stage bij vakantie- en logeerberderij ‘De Verborgen Kracht’, een organisatie die kinderen met een psychiatrische stoornis logeermogelijkheden aanbiedt. Zo worden de ouders en gezinsleden even ontlast. “Ik heb ook wel stage gelopen bij ouderen, maar dan vind ik dit leuker”, verklaart Anouk.

Naast haar studie heeft Anouk ook nog een bijbaantje. Niet als verkoopster of krantenbezorgster, maar als fotografe. “Ik vind het leuk om mensen te fotograferen. We zoeken dan naar mooie plekjes. Samen met mijn vader heb ik een spiegelreflexcamera gekocht en die gaat overall mee naartoe.” Een leuke hobby waar ook de GH vaak van profiteert. Anouk maakt regelmatig en met veel enthousiasme foto’s voor onder andere het studentenblad Quartz, voor opleidingsfolders en voor de website.



Ontwikkeling totaal aantal studenten

Ontwikkeling totaal aantal studenten GH 1993-2008

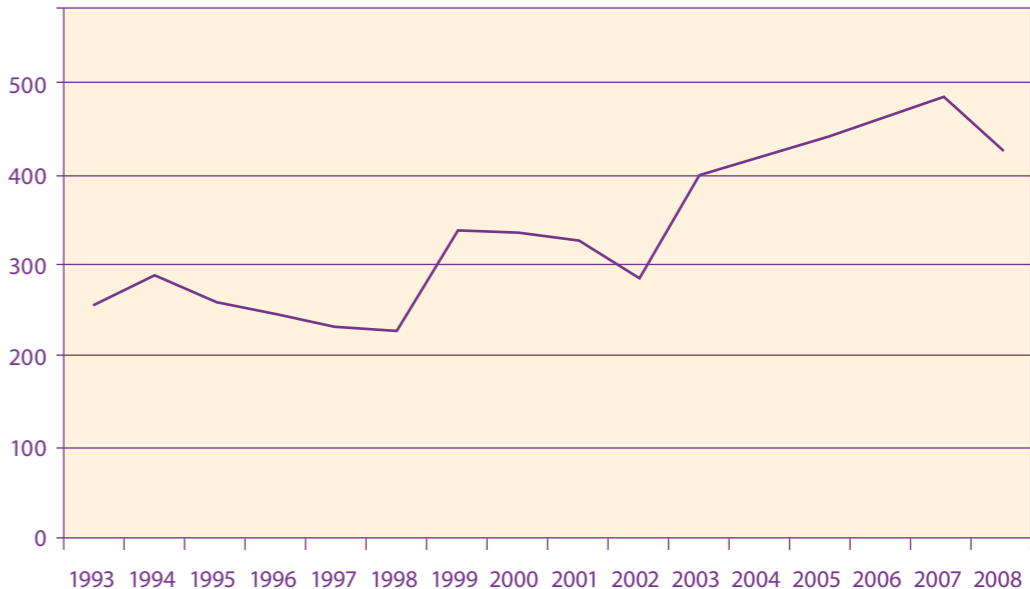


In 2008 is het totaal aantal GH-studenten ten opzichte van 2007 licht gedaald, van 1448 naar 1399. Dat is een daling van 3,38%. Voor het eerst sinds jaren is het studentenaantal iets teruggelopen. De oorzaken hiervoor zijn nog niet duidelijk. Het kan voor een gedeelte verklaard worden uit de landelijke terugloop van het aantal

studenten in het hbo en het heeft wellicht ook te maken met een grotere uitval in de propedeuse. Het marktaandeel van de GH in het totaal aantal studenten is licht gedaald, van 0,38% naar 0,36%. Het marktaandeel van de GH binnen de opleidingen die de GH aanbiedt is zeer licht gestegen (van 2,03% in 2007 naar 2,04% in 2008).

Ontwikkeling studenteninstroom

Instroom GH 1993-2008



In 2008 is voor het eerst sinds 2002 de instroom van studenten aan de GH gedaald. Dat is deels een gevolg van de landelijke trend in de daling van de aanmeldingen in de sectoren onderwijs, zorg en welzijn. Over een langere periode bekeken is er nog steeds sprake van een stijgende tendens in het aantal aanmeldingen van studenten.

Bindend afwijzend studieadvies

Bindend afwijzend studieadvies			
	2006	2007	2008
HBO-V	4	17	16
Pabo	7	6	23
GPW	0	0	2
SPH	3	8	34
MWD	3	8	23

Over het geheel genomen is er in 2008 bij vrijwel alle opleidingen een sterke stijging van het aantal afwijzende, bindende studieadviezen geweest. Bij de Pabo hangt de sterke toename samen met de invoering van de landelijke Cito-toetsen voor taal en rekenen. Voor een aantal Pabo-studenten zijn de drie toetsmomenten in het eerste jaar iets te weinig om zich de stof eigen te kunnen maken.

De toename sinds 2006 van het aantal afwijzende studieadviezen bij de opleiding HBO-V is een gevolg van de verzwarende van het studieprogramma. De toename van het aantal afwijzende studieadviezen voor de opleidingen SPH en MWD is moeilijk te verklaren. Het merendeel van de adviezen heeft betrekking op de beroepshouding en op het achterblijven van de noodzakelijke theoretische kennis in het propedeusejaar. Hier wordt nader onderzoek naar gedaan.

Handicap en studie

In het verslagjaar is verder uitvoering gegeven aan het in 2006 vastgestelde instellingsplan Handicap en studie GH 2006-2009. Speerpunten uit het beleidsplan zijn het terugdringen van belemmeringen voor studenten met een hersenfunctiestoornis (in het bijzonder voor studenten met dyslexie), voor studenten met visuele beperkingen en voor studenten met motorische belemmeringen. In 2008 is de brochure ‘Studeren aan de GH met een functiebeperking’ gereedgekomen. Onder andere daardoor hebben meer studenten met dyslexie dan voorheen de weg naar een goede diagnose

gevonden en konden zij gerichter en intensiever worden begeleid. De toegankelijkheid van het gebouw voor studenten met een visuele handicap is verder vergroot door alle ruimtes van braillebordjes te voorzien. Ook voor studenten met motorische beperkingen werd de toegankelijkheid verder verbeterd. Mechanische aanpassingen hebben ervoor gezorgd dat een aantal deuren nu gemakkelijker te openen is dan voorheen. Er is een zgn. ‘evacuatiestoel’ aangeschaft om in geval van bepaalde calamiteiten, bijvoorbeeld wanneer de lift niet gebruikt kan worden, deze studenten via de trappen in veiligheid te kunnen brengen.

Alumni

De GH neemt in het alumni-beleid als uitgangspunt dat de GH een levenslange relatie wil onderhouden met iedere GH-alumnus. Deze relatie wordt gevoed door een meerwaarde op kennis- en netwerkniveau. De GH heeft voor een decentraal alumni-beleid gekozen dat vanuit de verschillende opleidingen/academies wordt ingevuld. Op centraal niveau is een coördinator alumni-beleid aangesteld en op de verschillende opleidingen zijn contactpersonen aangesteld. Een knelpunt vormt nog de registratie van de alumni. Er is een alumni-website ingericht waarop de afgestudeerde zelf gegevens over zijn eigen situatie en werkkring kan plaatsen en onderhouden. Op de Pabo krijgen de afgestudeerden het informatieblad ‘Samen Educatief’ toegestuurd. De opleiding GPW houdt contact met de alumni via een jaarlijkse integratiedag.

Personeel

Personeelsbeleid

De ontwikkeling van de organisatie naar een centrum van kennis stelt eisen aan zowel de organisatie als aan de medewerkers. Tegelijk streeft de GH ernaar een aantrekkelijke werkgever te zijn. In dat licht is het belangrijk dat de belangen van zowel de medewerker als de organisatie met elkaar in balans zijn. Daarom zijn de hoofdthema's binnen het personeelsbeleid: ontwikkeling en vitaliteit. Het levensfasebewust personeelsbeleid dat beide thema's wil verbinden, doet daarom stap voor stap zijn intrede en vraagt de komende jaren nog veel meer de aandacht.

Omdat de GH veel waarde hecht aan haar duidelijke christelijke identiteit en aan hoge kwaliteit van het werk is in het concept-strategische programma ‘Samen sterker’ een heldere lijn uitgezet om de innovatieve en ondernemende kwaliteiten van de medewerkers te versterken, waarbij vanuit de missie de kernwaarden eigenaarschap, dienstbaarheid, moed en bezieling worden gedeeld.

In 2008 zijn de stimuleringsmaatregelen die Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hoger beroepsonderwijs voor dit doel beschikbaar heeft gesteld een belangrijke stimulans geweest.

De middelen uit dit fonds zijn volledig benut voor de ontwikkeling, inzetbaarheid en vitalisering van medewerkers. Enkele medewerkers zijn bezig met een promotieonderzoek. Eén medewerker heeft in 2008 het onderzoek met goed gevolg afgerond. Een aantal medewerkers heeft in het kader van een functiewisseling een traject gevolgd om te revitaliseren. Er is in 2008 extra aandacht geschonken aan het beleid m.b.t. werving en selectie en introductie van nieuwe medewerkers. Het bestaande beleid is tegen het licht gehouden en geactualiseerd. Daarnaast is er gewerkt aan het uitbouwen van de in 2007 geïmplementeerde gespreks-cyclus, waardoor sturing op resultaten en ontwikkeling in relatie tot de levensfase van de medewerker meer gestructureerd vorm kregen.

Omdat de GH niet alleen een aantrekkelijke werkgever, maar ook maatschappelijk betrokken wil zijn, wordt er steeds naar gestreefd de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten te bevorderen. In 2008 is er op diverse plaatsen in de organisatie sprake geweest van arbeidsservaringplekken, waarbij extra begeleiding werd ingezet. In één geval heeft dat geleid tot een arbeidsovereenkomst.

Het totaal aantal medewerkers in dienst van de GH is in 2008 met ruim 6% toegenomen ten opzichte van 2007.

Robertha Langenberg



Robertha Langenberg is opleidingsmanager Health Care en heeft de opleidingen Verpleegkunde (HBO-V) en Praktijkondersteuner voor de Huisartsenpraktijk onder haar hoede. Hoewel Robertha een managementfunctie heeft, waardeert zij de platte hiërarchische structuur op de Gereformeerde Hogeschool. Die uit zich volgens haar vooral in de wijze waarop collega's met elkaar omgaan: "op een gelijkwaardige en betrokken manier".

"Bij ons op de afdeling praten we veel met elkaar. Vooral over het vak verpleegkunde. Dat is logisch, want we hebben allemaal een verpleegkundige achtergrond, dus veel gesprekken zijn beroepsmatig. Maar we hebben het ook over 'gewone' dingen. Er is veel interesse voor elkaar; hoe het persoonlijk gaat en bijvoorbeeld op het gebied van vrijetijdsbesteding. Robertha vindt dat kenmerkend voor de GH, "die vorm van betrokkenheid die niet beklemmend voelt. Ik denk dat die betrokkenheid voortkomt uit de identiteit van de GH. Uit het gezamenlijke geloof dat ons samenbindt."

*"Bij ons op de afdeling praten we veel met elkaar.
Vooral over het vak verpleegkunde"*

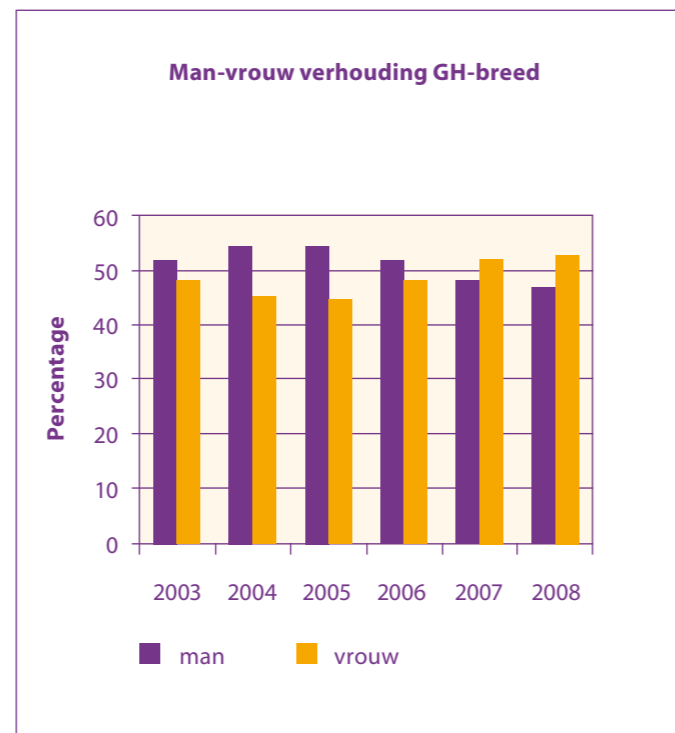
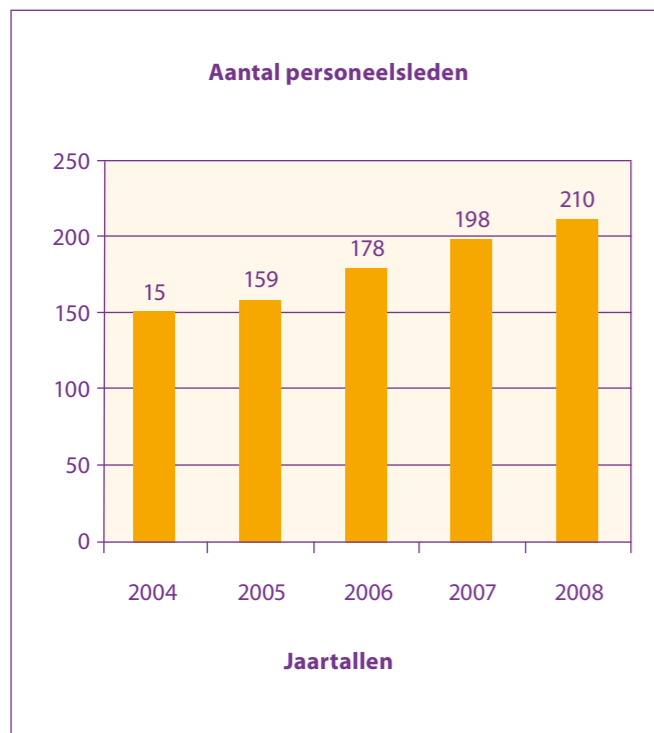
Bij de GH lopen mensen rond met verschillende kerkelijke achtergronden. Robertha ervaart dat niet als storend, maar juist als pluspunt. "Het levert discussies op en dat vind ik positief. Soms zie je mensen -studenten, maar ook medewerkers- verrast naar elkaar kijken wanneer blijkt dat de meningen uiteenlopen. Dan wordt duidelijk dat niet iedereen hetzelfde over dingen denkt, maar op de GH mag dat. We laten iedereen in z'n waarde, ook wanneer we het met elkaar oneens zijn. Zolang meningen beargumenteerd en onderbouwd worden."

Maar spelen meningsverschillen een rol op de werkvloer? Nee, zegt Robertha. "Zelf weeg ik in de omgang met collega's altijd af of meningsverschillen de samenwerking negatief beïnvloeden. Indien niet, dan is het oké. Dan maak ik er geen punt van." Ze merkt dat verschillende standpunten meestal een kwestie van persoonlijke beleving zijn. "Veel keuzes komen voort uit (kerkelijke) traditie. Dat geeft niet. Het belemmert de samenwerking niet, mits we elkaar niet gaan dwarszitten. En steeds de dialoog blijven zoeken."

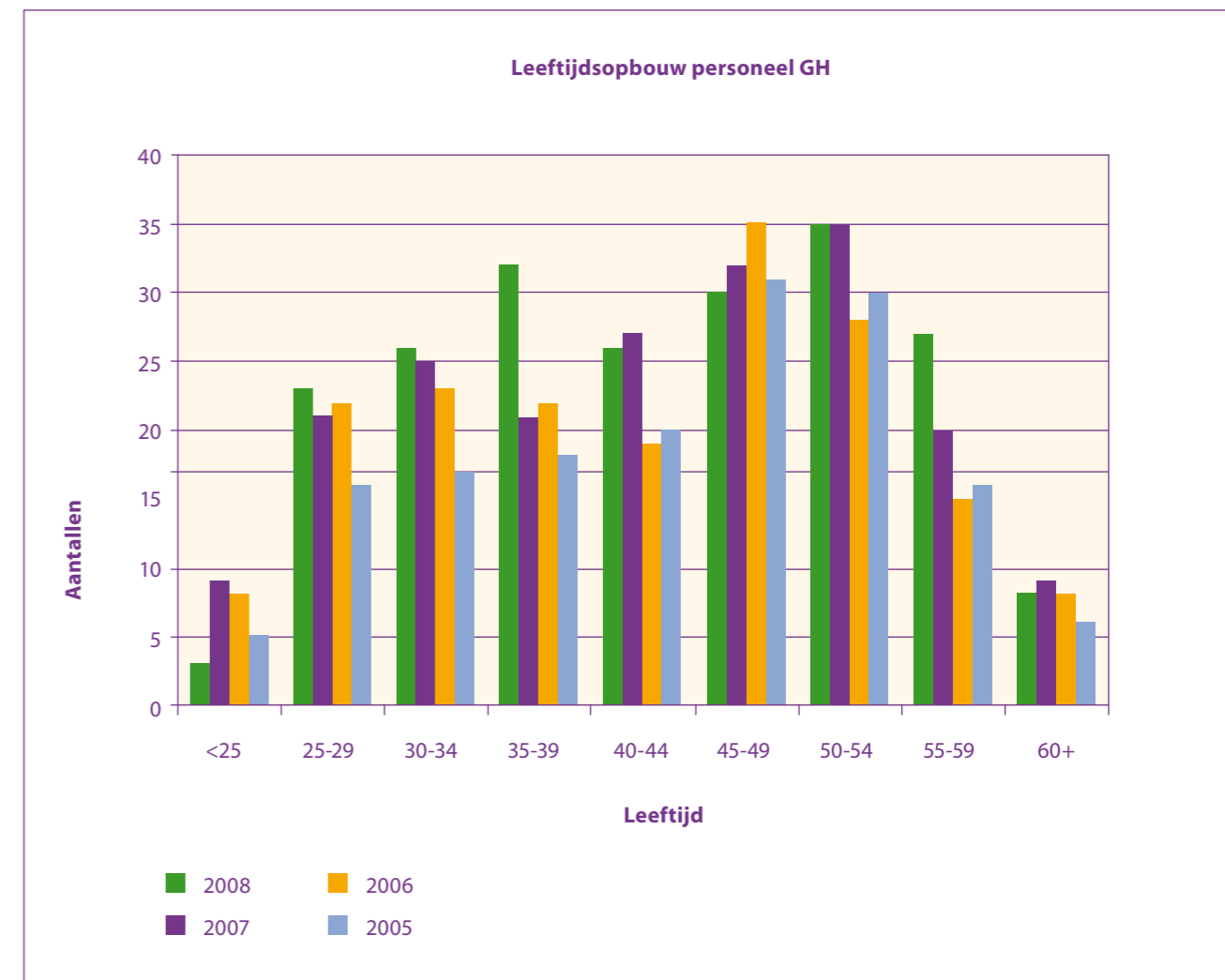


Personeelsbestand: 2008 in cijfers

Totaal aantal personeelsleden (CAO HBO)					
jaar	2004	2005	2006	2007	2008
aantal	150	159	178	198	210



Leeftijdsopbouw personeel GH





Fenny Witten



De receptie is meer dan alleen de telefoon aannemen en mensen bij de balie te woord staan. Er zijn studenten die ergens mee zitten en dan bij ons een praatje komen maken. Ik probeer te luisteren en ze te steunen”, vertelt Fenny Witten. Fenny werkt al ruim zes jaar als receptioniste en telefoniste op de GH. “In de afgelopen jaren is er ontzettend veel veranderd. Toen ik hier kwam, waren er nog helemaal geen academies en lectoraten. De GH was er vooral om studenten op te leiden. Nu doen we zoveel meer, zoals onderzoeken en advies verlenen” zegt Fenny.

Door deze ontwikkeling van de GH is het wel drukker geworden bij de receptie. Er komen meer telefoontjes binnen en ook zijn er meer bezoekers die de juiste kant opgewezen moeten worden. “Het werk is meer geworden, maar ook veelzijdiger. Ik vind het persoonlijk interessant dat die andere taken er bij zijn gekomen. Het is een verrijking voor de hogeschool.” Het contact met studenten ervaart de receptioniste als één van de leukste aspecten van haar werk. Fenny: “Sommige nieuwe studenten komen kennismaken met ons. Ik probeer ze dan op hun gemak te stellen en ze te helpen hun weg te vinden op de nieuwe school. Je bent dan een soort moederfiguur voor de studenten.” Ook voor een pleister, een paracetamol of een glaasje water komen studenten vaak naar de receptie.

“Ook voor een pleister, paracetamol of glaasje water komen studenten naar de receptie”

Daarnaast houdt Fenny zich onder meer bezig met de telefoon, het bezoek, invoeren van datakaarten en de post. Een andere taak die Fenny binnen de GH heeft, is de administratie van de stichting ‘Vrienden van de GH’. De stichting bestaat uit honderden donateurs die een financiële bijdrage leveren voor zaken die te maken hebben met de identiteit van de GH, zoals de christelijke vieringen en het studentenpastoraat.

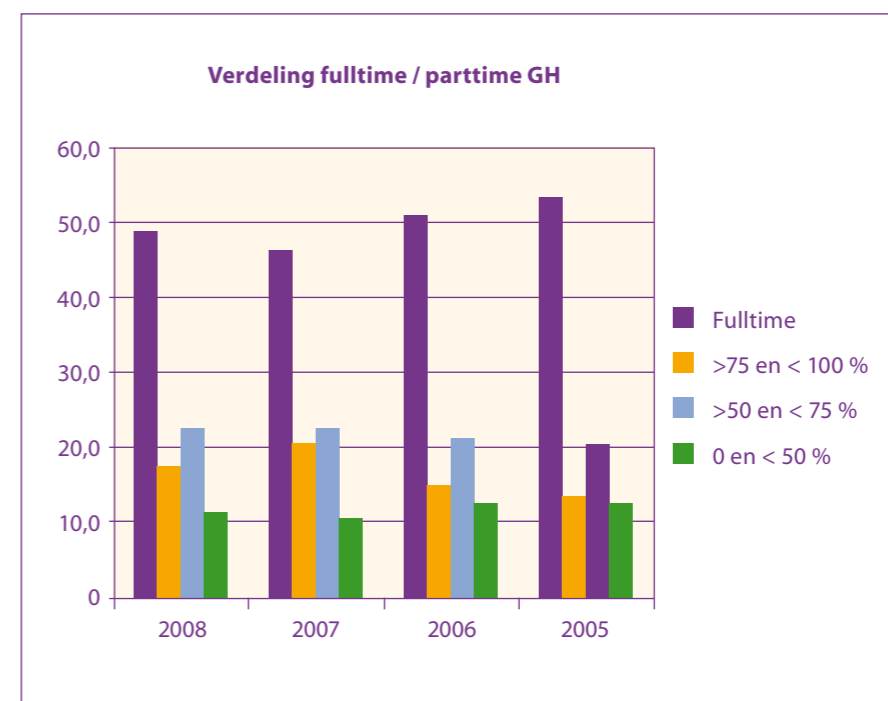
Fenny draagt deze stichting een warm hart toe en zet zich er helemaal voor in. “Mijn dochter heeft jaren geleden aan de GH gestudeerd. Wij waren toen ook donateur van deze stichting. Ik vind het gewoon belangrijk dat er bijvoorbeeld een studentenpastoraat is. Studenten komen in een vreemde stad terecht en door het studentenpastoraat is er gelukkig altijd iemand bij wie ze terecht kunnen met hun levensvragen”, legt Fenny uit.

De gemiddelde leeftijd van medewerkers van de GH blijft op hetzelfde niveau als voorgaande jaren: ruim 42 jaar.

leeftijd	OP	OBP	Management	totaal
<25	0	3	0	3
25-29	15	8	0	23
30-34	14	12	0	26
35-39	20	9	3	32
40-44	10	14	2	26
45-49	20	9	1	30
50-54	23	10	2	35
55-59	17	9	1	27
60+	7	1	0	8
totaal	126	75	9	210

Fulltime en parttime

In 2008 is het percentage van fulltime-contracten licht gestegen ten opzichte van het aantal parttime-contracten.



Ziekteverzuim en begeleiding

De GH hanteert een ziekteverzuimbeleid dat gericht is op het voorkomen van ziekteverzuim. De gespreks-cyclus is hierbij een belangrijk instrument.

Het beleid is erop gericht dat er intensief contact is tussen de leidinggevende en de zieke werknemers.

Ziekteverzuim gegevens GH						
		2004	2005	2006	2007	2008
Ziekteverzuimpercentage	mannen	4,1	3,1	2,4	1,6	3,9
	vrouwen	4,5	5,1	3,6	2,9	2,1
	totaal	4,3	3,9	2,9	2,2	3,0
Gemiddeld aantal ziektedagen	mannen	14,8	13,3	9,9	5,4	11,6
	vrouwen	12	11,2	11,1	10,1	6,5
	totaal	13,6	12,1	10,6	7,7	9,0

We kunnen dankbaar constateren dat het ziekteverzuim in 2008 weer laag was in vergelijking met de sector, en ook in vergelijking met het landelijk gemiddelde (het landelijk gemiddelde van de sector over 2008 is nog niet bekend, het was de jaren daarvoor ongeveer 4,5%).

Het ziekteverzuim van de medewerkers van de GH was in 2008 wel iets hoger dan de laatste twee jaren het geval was. Doelstelling is het totale ziekteverzuimpercentage niet boven de 3% uit te laten komen. Vanuit het arbeidsgerelateerde zorgcontract dat afgesloten is met Zilveren Kruis Achmea zijn verscheidene preventieve en curatieve interventies ingezet.

In het kader van langdurig verzuim zijn in 2008 11 medewerkers begeleid. We zien daarin een dalende trend (2007: 18, 2006: 21, 2005; 14). Bij vier medewerkers was er sprake van verzuim op grond van werkgerelateerde, verminderde psychische belastbaarheid. Dit aantal is gelijk aan dat van vorig jaar. Bij twee medewerkers was er verminderde psychische belastbaarheid, veroorzaakt door de privé-situatie.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

In januari 2008 heeft er een Health Check plaatsgevonden waar 44% (144) van het aantal uitgenodigden aan heeft deelgenomen. Meer dan éénderde van de

onderzochte medewerkers gaf aan last te hebben van hoge werkdruk. Het gevoel van hoge werkdruk ging niet ten koste van de betrokkenheid op de organisatie. Deze is onverminderd hoog te noemen. Medewerkers zijn voor het grootste deel (meer dan 90%) tevreden over hun baan.

Bij indiensttreding en vervolgens minimaal één keer per jaar worden medewerkers gewezen op een juiste manier van werken met beeldschermen en muizen. Bij klachten over de werkplek kan een beroep worden gedaan op de interne werkplekonderzoeker; deze zorgt zonnodig voor aanpassingen. In 2008 is een Arbo-beleidsplan voorbereid.

Op grond van de CAO-HBO 2007-2010 is 1,15% van de brutoloon som besteed aan decentrale arbeidsvoorwaarden. Het budget bedroeg in 2008 € 77.000,- . In samenspraak met de PMR en het lokale CAO-overleg zijn nadere afspraken gemaakt over de werkgeverspremie kinderopvang, het doelgroepenbeleid (m.n. beginnende en ervaren medewerkers en de arbeidsdeelname door arbeidsgehandicapten), extra tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer voor medewerkers die met het openbaar vervoer reizen en zaken rond het gezondheidsbeleid van medewerkers.

Scholing en promotietrajecten

Het beleid met betrekking tot scholing is versterkt in de functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgespreks-cyclus nieuwe vorm. Daarmee is deskundigheidbeoordering nog sterker een onderdeel geworden van de periodieke beoordelingen en komt scholing als onder-

werp van gesprek structureel aan de orde. In 2008 is er ruim €185.000 geïnvesteerd in het op peil houden en uitbreiden van de kennis en vaardigheden van medewerkers. Vergeleken met vorig jaar is dat een stijging van ruim 15%. De uren in de taakbelasting van medewerkers voor scholing zijn daarbij niet meegerekend. Het gaat hierbij om jaarlijks 59 uur per docent.

Op alle academies is gewerkt aan teamgerichte professionalisering. Zo heeft het HBO-V-team Health Care twee externe teamdagen bijgewoond. Op de Educatieve Academie zijn vier studiedagen ingezet voor kennisdeling. Ook zijn er expertiseteams gevormd rond bepaalde actuele thema's, waarbij deskundigheid vanuit onderwijs en advies en het werkveld bij elkaar is gebracht. Docenten die actief zijn binnen de internationalisering hebben een cursus spreekvaardigheid Engels gevolgd. De GH streeft ernaar dat zoveel mogelijk docenten van de bacheloropleiding een graad op master-niveau behalen. In dat kader volgen verschillende docenten individuele scholingstrajecten. In 2008 hebben twee personeelsleden gebruik gemaakt van promotie vouchers. Eén promotietraject kon succesvol worden afgerond. Daarnaast is een onderzoeker gestart met een promotietraject.

Inschrijving personeelsleden

In 2008 heeft één personeelslid gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zich in te schrijven voor een opleiding die door de GH wordt aangeboden. Het betreft een docent aan de Pabo, die zich voor eigen rekening ingeschreven heeft voor de onbekostigde masteropleiding Godsdienstleraar.

Sophie Lootens



De Gereformeerde Hogeschool positioneren als breed kenniscentrum. Dat is de missie van de afdeling Marketing en Communicatie van de Gereformeerde Hogeschool. Om die missie te realiseren is nauwe afstemming met andere afdelingen noodzakelijk. Sophie Lootens is teamleider van het serviceteam buitendienst van de Educatieve Academie. "Ons team ondersteunt de onderwijsadviseurs en is gericht op het 'aan de man' brengen van de producten en diensten van de Educatieve Academie. Wij werken nauw samen met de communicatieafdeling."

Sophie ervaart de samenwerking als een voorbeeld van $1 + 1 = 3$. "En dat komt de klantgerichtheid ten goede. We streven er tenslotte naar om zo goed mogelijk in te spelen op de wensen van onze (toekomstige) studenten, relaties en partners." Volgens haar is de afdeling Marketing en Communicatie van vele markten thuis. "Of het nu gaat om het maken van brochures, de organisatie van proefstudiedagen, symposia, beurzen, online publishing of contacten met pers en relaties - we hebben mensen die er goed in zijn en we kunnen altijd een beroep op elkaar doen."

"Studenten waarderen de persoonlijke betrokkenheid van docenten en de kwaliteit die we neerzetten"

"Keuzes maken en prioriteiten stellen hoort bij een klantgerichte houding", aldus Sophie. "We zijn een kleine organisatie en willen wel veel, maar kunnen niet altijd alles." Dus moeten we in een vroeg stadium een adviserende rol innemen bij tal van organisatorische processen en goed luisteren naar vragen die intern en extern aan ons gesteld worden. Alleen dan slagen we erin om goede keuzes te maken in de uitvoering." Sophie is trots op wat de GH weet neer te zetten. "Soms denk ik: wow, we zijn als kleine hogeschool goed in véél dingen! Dat mag best eens gezegd worden. We verzorgen frisse producten en diensten en presenteren ons op tal van plaatsen. Regelmatig krijgen we enthousiaste reacties uit het werkveld." Ook aan de studenten merk je dat ze tevreden zijn, vertelt Sophie. "Ze waarderen de persoonlijke betrokkenheid van docenten en de kwaliteit die we neerzetten. Niet voor niets kwam wethouder Martin Knol van de gemeente Zwolle in december speciaal langs om de uitstekende beoordelingen van de GH in de Keuzegids 2009 bekend te maken."



Kwaliteitszorg

Interne kwaliteitszorg

De GH hanteert een kwaliteitszorgsysteem dat gebaseerd is op het concept van European Foundation of Quality Management (EFQM), zoals dat is uitgewerkt in het INK-managementmodel. Met behulp van het systeem wordt niet alleen naar de onderwijsprocessen, maar ook naar de totale organisatie gekeken. Het kwaliteitszorgsysteem heeft betrekking op de aandachtsgebieden: leiderschap, beleid en strategie, personeelsmanagement, middelenmanagement, management van onderwijsprocessen, opleidingsresultaten, externe relaties, internationalisering en kwaliteitszorg. De opleidingen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem en werken daarbij volgens de PDCA-cyclus die in het Handboek Kwaliteitszorg staat beschreven.

In 2008 is de formatie voor centrale kwaliteitszorg uitgebreid met 0,5 fte. De nieuwe medewerker werkt vooral aan procesbeschrijvingen. In dat kader is tevens een onderzoek gedaan naar instrumenten voor het vastleggen, beheren en publiceren van processen en (kwaliteits)documenten. In december 2008 is daarvoor het proces- en documentbeheersysteem Manual Master aangeschaft, dat zal in 2009 worden geïmplementeerd. Het INK-model als leidend kwaliteitsmanagementmodel voor de GH is het onderliggende model in de strategie. De strategische doelen zullen mede vanuit Kwaliteitszorg gemonitord worden.

In 2008 is er veel energie gestoken in het kwaliteitsbeleid voor Advies, met name toegespitst op de Educatieve Academie. Door de academiëvorming is het oude kwaliteitssysteem van GPC-GIDS niet meer toereikend; er wordt een nieuw kwaliteitshandboek ontwikkeld. We streven ernaar om in 2009 het Edventure keurmerk voor Advies te verkrijgen. De resultaten van dit project in de Educatieve Academie zullen leidend zijn voor het kwaliteitssysteem voor Advies binnen de gehele GH. Verwant aan dit traject is het project bedrijfsprocessen, waarin de processen binnen Advies GH-breed opnieuw worden geijkt. Het kwaliteitsbureau participeert in dit project.

Academies en opleidingen zijn regelmatig geadviseerd over ontwikkeling van kwaliteitsmanagement. Vanuit kwaliteitszorg zijn diverse onderzoeken gedaan naar aspecten van kwaliteitszorg, zowel op het niveau van analyses van evaluaties (modules, curriculum) als met betrekking tot o.a. studentuitval en werkdruk. Met de Pabo en GPW zijn varianten op de module-evaluatie besproken en uitgewerkt. In 2009 zal hiermee ervaring worden opgedaan. Voor de opleiding SPH is het alumni-onderzoek verzorgd. Eind 2008 is een bredere analyse gemaakt van de uitval van studenten in 2007-2008. Er blijken duidelijke verschillen te zijn tussen de opleidingen in de redenen van uitval en de mate van uitval in het eerste jaar. Opleidingen zullen hun policy op dit punt nader analyseren. In 2009 wordt systematisch gewerkt aan een betere monitoring van de ontwikkelingen.

In 2008 is de bestaande instellingsspecifieke curriculum-evaluatie vervallen en participeerde de GH in het landelijke studenttevredenheidsonderzoek van de HBO-raad. De standaard-vragenlijst in dit onderzoek is uitgebreid met een aantal instellingsspecifieke vragen, die betrekking hebben op de identiteit en de schaal van de GH. De resultaten van deze landelijke vragenlijst sluiten inhoudelijk goed aan op de tot nu gehanteerde opleidingsspecifieke vragen en leiden niet tot een trendbreuk met voorgaande jaren. De participatie van studenten in het onderzoek was goed en overtreft de respons bij de eerdere opleidingsspecifieke evaluaties.



Externe kwaliteitszorg

In 2008 is de opleiding MWD geaccrediteerd door de NVAO. Vanuit het kwaliteitsbureau is de accreditatie van de Pabo begeleid. Het accreditatieproces heeft geleid tot een positieve beoordeling door het Certiked-panel. Medio 2009 zal, naar verwachting, de formele accreditatie volgen.

Landelijk speelden in 2008 een aantal ontwikkelingen in de kwaliteitszorg binnen het hbo. Het betreft de wijziging van het accreditatiestelsel door de toevoeging van een (vrijwillige) instellingsaudit door NVAO op het kwaliteitssysteem van de instelling. Dit houdt in dat er een lichtere opleidingstoets komt (vanuit het beginsel 'verdiend vertrouwen') en dat er een brancheprotocol ingevoerd wordt met een bijbehorend kwaliteitssysteem voor de lectoraten in het hbo. In 2008 zijn beide elementen door respectievelijk de NVAO en de HBO-raad verder uitgewerkt. De ontwikkelingen werden gevolgd. Met de lectoren is een start gemaakt voor het ontwikkelen van het kwaliteitssysteem voor onderzoek. Dit zal in 2009 leiden tot een vastgesteld kwaliteitsmanagementsysteem voor de lectoraten. Dan zal ook het kwaliteitssysteem worden vastgelegd voor de instellingsaudit binnen het accreditatiekader.

In de landelijke ranking van opleidingen heeft de GH opnieuw goed gescoord. Bij de kleine hogescholen nam de GH een eerste plaats in, in de lijst met alle hogescholen een fraaie tweede plaats. Daarmee wordt opnieuw de kwaliteit van de opleidingen bevestigd.

Ineke Schelling



Soms verlopen processen al jarenlang hetzelfde en is er verbetering mogelijk. Mensen zijn zich daar niet altijd van bewust. Als kwaliteitsmedewerker kijk je kritisch, maar vooral ook met een frisse blik naar al die processen. Kleine verbeteringen kunnen er voor zorgen dat het werk veel efficiënter en effectiever verloopt”, vertelt Ineke Schelling, medewerker kwaliteitszorg aan de GH. “Bij kwaliteit gaat het vaak over de tevredenheid van de uiteindelijke klant. Aan het meten van die klanttevredenheid, zowel bij studenten als externe afnemers van adviesdiensten, wordt nu al veel aandacht besteed. Maar ook de weg naar het eindproduct toe moet kwalitatief goed zijn. Dat kan o.a. door het vastleggen en inzichtelijk maken van processen, waardoor duidelijk wordt dat intern de zaken ook goed geregeld zijn”.

Voor medewerkers binnen de GH zijn veel processen dagelijkse kost. “Je staat er dan ook niet meer bij stil en blijft je werk uitvoeren zoals je dat altijd al deed. Maar door het vastleggen van de processen worden ze ook inzichtelijk voor andere medewerkers. Dat is belangrijk. Het werk kan dan ook doorgaan als er eens iemand niet is,” legt Ineke uit. Hoewel medewerkers het vastleggen soms wat tijd kan kosten, probeert Ineke dit zoveel mogelijk te voorkomen: “Uiteindelijk hebben de dagelijkse werkzaamheden voorrang. Voor veel medewerkers blijft er niet veel tijd over naast hun dagelijkse werkzaamheden. In mijn functie kan ik ondersteunen bij het vastleggen, zodat het een medewerker niet veel tijd kost. Zo kunnen de processen toch in kaart worden gebracht. Het kost in eerste instantie dus een paar uur, maar op termijn zal het juist tijdwinst opleveren. En het is natuurlijk van groot belang voor de accreditering en certificering van het werk”.

“Voor medewerkers binnen de GH zijn veel processen dagelijkse kost”

Een ander bijkomend voordeel bij het vastleggen van processen is de certificering waar je voor in aanmerking kunt komen. “In het geval van de adviestak bij de Educatieve Academie is dat heel erg mooi. Zelf weet je dat je als academie kwalitatief goede producten aanbiedt, maar een certificering maakt dat ook geloofwaardig richting de klant”, vertelt Ineke. “Met het vastleggen van deze processen verbeter je ze niet alleen, maar zorg je er ook voor dat ze voor iedereen binnen de organisatie inzichtelijk worden. In ons nieuwe programma Manual Master leggen wij de processen vast. Binnen niet al te lange tijd zal er al een gedeelte inzichtelijk worden voor de medewerkers. Maar voordat we alles in kaart hebben zijn we wel een aantal jaren verder”, aldus Ineke: “dat komt natuurlijk ook door alle veranderingen die steeds weer op de organisatie afkomen”.

Internationalisering

Met hulp van Bureau Buitenland is in 2008 het internationaliseringsbeleid verder ontwikkeld. Ook werd de dienstverlening van het bureau uitgebreid door het aanstellen van een nieuwe parttime medewerker. Het Bureau Buitenland heeft een belangrijke taak gehad in de advisering van de verschillende opleidingen en het relatiebeheer en netwerkonderhoud. Ook werd het Engelstalige gedeelte van de website van de GH aanzienlijk verbeterd.

Beleid

Nota internationaliseringsbeleid

Begin 2008 verscheen de notitie *Internationalisering en academiëvorming*, waarin de diverse knelpunten op het gebied van internationalisering werden geïdentificeerd. In de notitie werd ook aangegeven welke structuurverbeteringen zouden moeten worden doorgevoerd om internationalisering te stimuleren. Eind 2008 werden de volgende speerpunten voor een nieuwe beleidsnota gepresenteerd:

- het belangrijkste uitgangspunt van de GH voor internationalisering is de ontwikkeling van interculturele competenties bij studenten en medewerkers;
- in de komende jaren richt de GH zich voornamelijk op studenten- en stafmobiliteit;
- daarbij spelen kwaliteitszorg, buitenlandstages, de ontwikkeling van Engelstalige studieonderdelen, de flexibilisering van curricula en het vergroten van taalvaardigheid bij studenten en medewerkers een belangrijke rol;

- de GH verdiept zich in mogelijkheden voor ontwikkelingssamenwerking;
- de GH zoekt naar aanvullende financiering voor internationalisering.

Gedragcode aangescherpt

De gedragscode voor buitenlandstages buiten West-Europa en de VS werd doorontwikkeld en verplicht voorgelegd ter ondertekening aan studenten van de GH die op buitenlandstage gingen of die in het buitenland afstudeerden. Studenten werden met ingang van het studiejaar 2008/2009 verplicht hun studietoelichting en Bureau Buitenland te voorzien van een uitgebreid noodformulier, waarop belangrijke gegevens vermeld staan. Op deze manier werd de voorbereiding en veiligheid van studenten die naar het buitenland gaan verbeterd.

Beurzen

In 2008 is aan 54 studenten een (kleine) GH-beurs toegekend. Deze beurs is een tegemoetkoming in de kosten die studenten maken wanneer zij op buitenlandstage gaan of in het buitenland afstuderen. Het betrof 18 Pabo-studenten die in het kader van de minor internationalisering naar Zuid-Afrika, Groot-Brittannië of de VS vertrokken, 19 HBO-V-studenten en 16 SPH-studenten. In vergelijking met 2007 werden er 18 beurzen meer toegekend. In juni 2008 kreeg de GH een Erasmus University Charter toegewezen. Dit betekent onder andere dat beurzen mogen worden verstrekt aan studenten die binnen Europa stage lopen en studeren, maar ook aan personeel dat binnen Europa onderwijsopdrachten vervult of op een andere manier kennis uitwisselt.

Internationale conferentie

In april 2009 wordt, in samenwerking met de Christelijke Hogeschool Ede, Driestar Educatief en de Protestantse Theologische Universiteit Kampen, een internationale conferentie georganiseerd. Uitgenodigd worden verwante Europese instellingen. De conferentie wordt in Nederland gehouden. De voorbereidingen zijn al in 2007 gestart. Bij de organisatie is ook IAPCHE (International Association for the Promotion of Christian Higher Education) betrokken. In deze conferentie staat een bezinning op de vragen hoe christelijk hoger onderwijs gestalte krijgt en hoe de kloof tussen wetenschap en werkpraktijk overbrugd kan worden centraal.

Excursies

Voor verschillende opleidingen zijn excursies georganiseerd: een werkweek in een ander land, in het werkveld van de betreffende opleiding.



Helia de Hoop



Ieder jaar komen zo'n 15 tot 20 buitenlandse studenten naar de GH in het kader van het SPICE-programma (Studies Program In Contemporary Europe). De studenten volgen een speciaal samengesteld cursusprogramma met onderdelen als de Nederlandse taal en cultuur, filosofie, theologie, kunst en geschiedenis. De 19-jarige Helia de Hoop is één van de buitenlandse studenten van dit jaar. Ze studeert Educatie (vergelijkbaar met de Pabo) aan Dordt College in Sioux Center (VS). Dankzij positieve verhalen van mede-studenten besloot ze zich op te geven voor SPICE. "Ik was erg uitgelaten toen ik voor het eerst in Zwolle van de trein stapte", vertelt ze. Inmiddels voelt ze zich helemaal thuis in Zwolle. "Ik denk dat zo'n studieperiode in het buitenland goed voor je is. Je stapt even uit het 'gewone' leven en valt helemaal terug op jezelf. Dat dwingt je tot persoonlijke groei."

"Het SPICE-programma is aansprekend omdat het breed is opgezet" oordeelt Helia. "Het maakt niet uit of je gericht bent op talen, kunst en cultuur of eerder business georiënteerd, want er zijn volop keuzemogelijkheden binnen het programma." Naast de mogelijkheid om in Nederland te studeren en Nederlands te leren, geniet ze van excursies en weekendtrips naar Europese landen. "Het zien en beleven van nieuwe dingen en het ontmoeten van nieuwe mensen is echt heel leuk! Daardoor verandert je kijk op mensen en andere culturen."

"Ik denk dat een studieperiode in het buitenland goed voor je is, dat dwingt je tot persoonlijke groei"

Wat ze vooral geleerd heeft, is: "Laat je niet leiden door een eerste indruk, maar respecteer elkaars achtergrond, cultuur en manier van leven. Veroordeel iemand niet direct omdat hij de dingen anders doet dan jij, maar probeer van elkaar te leren. Dat maakt de ervaring zoveel beter." Ook op geloofsgebied vindt Helia deze mentaliteit belangrijk. "Op de GH kom je mensen uit allerlei kerkgenootschappen tegen. Ook hier geldt: laat de ander in zijn waarde, ook wanneer hij zijn geloof anders beleeft of invult dan jij."

Materiële voorzieningen

Huisvesting

De zoektocht naar nieuwe huisvesting heeft in 2008 geen concreet resultaat opgeleverd. De GH is constructief in gesprek met de gemeente Zwolle over een nieuwe locatie. De GH is nauw betrokken gebleven bij mogelijke huisvesting in de Spoorzone, maar omdat er vertraging in dit traject dreigde zijn alternatieven besproken. Als gevolg daarvan is nu een stappenplan in voorbereiding dat erop gericht is om voor de zomer 2009 duidelijkheid te bieden over een specifieke locatie. De gemeente Zwolle heeft daarbij de intentie uitgesproken de GH te willen faciliteren.



Op het naastgelegen terrein bouwt Dimence, eigenaar van het terrein, een nieuw pand. Dankzij goed overleg met Dimence is de overlast van de bouwwerkzaamheden voor de GH beperkt gebleven. De bouw schiet flink op; oplevering zal in het voorjaar 2009 plaatsvinden. Er is contact over de toegang tot het terrein en de verdere inrichting ervan.

Op basis van een prognose van de groei van het aantal studenten is op een dislocatie aan de Assendorperstraat 31 in Zwolle bij Landstede een zevental extra leslokalen gehuurd. Deze locatie bevindt zich op loopafstand van het hoofdgebouw aan de Grasdorpstraat. De leslokalen zijn volgens de GH-standaard ingericht en voor ingebruikname voorzien van multimedia-apparatuur, smartboard etc..

Het nieuwe GH-restaurant met het 'free-flowconcept' is goed aangeslagen bij studenten en medewerkers. Er is extra porselein aangeschaft, zodat er geen plastic bekertjes meer hoeven te worden gebruikt. De inrichting van de keuken is aangepast en de opslagruimte uitgebreid.

In 2008 is er geïnvesteerd in een nieuwe CV-ketel met een milieuvriendelijker rendement. Ook is in het gebouw de energiezuinige verlichting uitgebreid. We verwachten als resultaten een daling in het gasverbruik en een energiebesparing. Vanwege de forse bezetting van het gebouw hebben we geïnvesteerd in een lichte vorm van klimaatbeheersing in de mediatheek en in een deel van de studentenwerkplekken.

Ten behoeve van het toegenomen laptopgebruik zijn in de aula en het restaurant extra elektra-aansluitingen gerealiseerd. Voor deze vorm is gekozen na overleg met de studentengeleding van de MR.

Er is een nieuwe kwaliteitsslag gemaakt met betrekking tot de roostering. Niet alleen zijn roosters eerder beschikbaar en vinden er gemiddeld minder wijzigingen plaats, ook is onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van een jaarrooster.

In 2008 is een start gemaakt met het herhuisvesten van de medewerkers van de Educatieve Academie middels een grootscheepse interne verhuizing. Een aantal lokalen is met nieuw meubilair ingericht. De werkzaamheden uit het meerjaren onderhoudsplan zijn grotendeels uitgevoerd of in uitvoering.

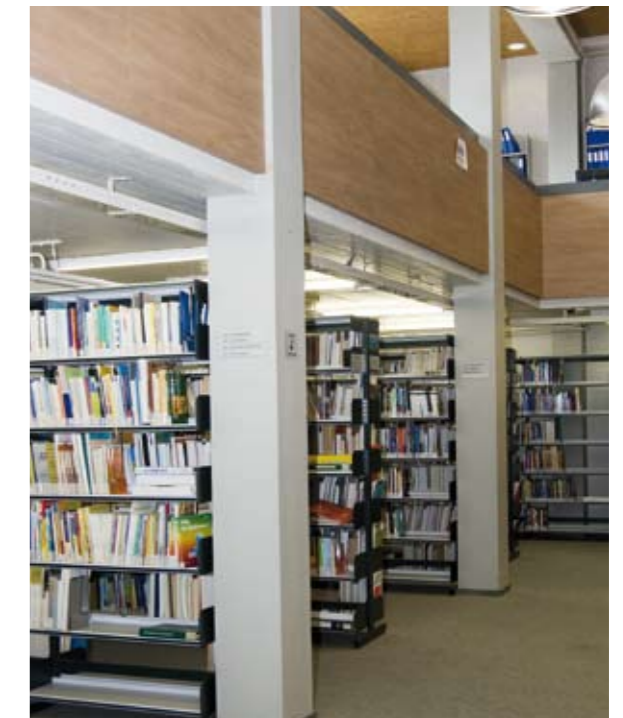
In het gebouw van de GH wordt niet gerookt. In 2008 is een overdekte rookruimte op het terrein van de GH geplaatst.

Veiligheidsbeleid

Veiligheid is een belangrijk onderdeel van het strategisch beleid van de GH. Het Veiligheidsbeleidplan en ook het BHV-plan zijn geactualiseerd. Daarbij is ook voorzien in een crisismanagementorganisatie, die operationeel wordt zodra dat noodzakelijk is. Tevens zijn de risico's voor de GH in beeld gebracht. Voor de BHV'ers zijn trainingen gegeven.

Mediatheek

De mediatheek van de GH heeft een belangrijke taak in het ontsluiten en publiceren van relevante kennis. Door onder meer het geven van onderwijs in het vak informatievaardigheden op de verschillende opleidingen en met bijna 50.000 collectie-items in haar bezit, is de mediatheek een belangrijke partner in het kennismanagement.





Tjeerd Leistra



Tjeerd Leistra volgde in 2008 samen met zijn collega's van de Urker Rehobothschool de cursus Natuur en Techniek van de Gereformeerde Hogeschool. "Het is echt heel leuk om de cursus te volgen. Je leert gewoon techniek te zien. Bij techniek denk je namelijk snel aan elektriciteitsdraadjes en aan het doen van allerlei proefjes, maar techniek is veel meer dan dat. Lego is bijvoorbeeld ook een vorm van techniek", vertelt Leistra. In 2010 wordt techniek een verplicht onderdeel van de lesstof op alle basisscholen. De GH heeft subsidie gekregen voor het aanbieden van de (gratis) cursus Natuur en Techniek aan leerkrachten in het primair onderwijs. Technieccoördinator

Leistra stuitte aanvankelijk niet op veel motivatie voor deelname aan de cursus. "Het is al erg druk en de collega's hebben het gevoel dat er steeds meer moet. Gelukkig kon de cursus op onze eigen school worden gegeven en was de tijdsinvestering voor de collega's niet enorm."

Tijdens de cursus werden de collega's net als Leistra erg enthousiast over techniek in het onderwijs. Vooral de ontdekking dat techniek al in veel lessen aanwezig is, vonden de docenten opvallend. Ook de begeleiding van Ben Beudeker van de GH viel in de smaak. Leistra: "Ben is erg betrokken. Hij draaide niet gewoon zijn lessen af, maar paste de inhoud steeds toe op onze vragen. Terwijl er soms eigenlijk iets anders aan de beurt was om te behandelen." Voor Leistra waren de technieklessen persoonlijk ook erg interessant. "We hebben van alles gedaan tijdens de cursus. Zo hebben we metingen in de buitenlucht gedaan en hebben we een visserijfabriek bezocht. Ik fiets elke dag langs die fabriek, maar ik was er nog nooit geweest. Wat een techniek kom je daar trouwens tegen. Er is een machine waarbij water het metaal snijdt. De kinderen van groep 7 zijn er ondertussen ook al geweest en die waren er razend enthousiast over."

"Door de technieklessen leren kinderen weer ontdekkend bezig te zijn"

De Rehobothschool heeft er voor gekozen de technieklessen te integreren in de bestaande lessen. Dit jaar worden bij de biologielessen techniekopdrachten ingevoerd. Volgend jaar worden technieklessen bij het vak aardrijkskunde gezocht. In 2010 is de school dan klaar voor de verplichte invoering van techniek in het basisonderwijs. Leistra: "Ik vind het een goede zaak dat techniek verplicht wordt. Kinderen zijn tegenwoordig niet meer bezig met hoe dingen gemaakt en ontstaan zijn. Ze accepteren gewoon dat het zo is. Door de technieklessen leren ze weer ontdekkend bezig te zijn."

In 2008 is er veel aandacht geweest voor het aanpassen van de collectie aan de eisen van de vernieuwde academies van de GH. De collectie wordt verbreed in verband met de onderzoeksrol binnen de GH. Langzamerhand komen er meer titels op academisch niveau en worden de Engelse titels in de collectie aangevuld. Er is ook veel aandacht geweest voor het saneren van de collectie. Veel verouderde titels zijn verwijderd; daardoor is het aantal exemplaren in 2008 gedaald van 49.547 tot 45.502. Het aantal online bronnen in de catalogus is daarentegen gestegen tot 154. De mediatheek biedt toegang tot de databanken Academic Search Elite, Picarta, Lexis Nexis Newsportal, Invert, Surfmedia Beeld en Geluid en de Vakbibliotheek van Bohn Stafleu Van Loghum. Deze databanken worden door studenten en medewerkers steeds meer ontdekt. In 2008 werden in Picarta en Academic Search respectievelijk 7700 en 4000 zoekopdrachten gedaan. In 2008 zijn er 20.221 uitleningen geweest; dat is een stijging met 10,4% ten opzichte van 2007. De mediatheek heeft veel energie gestoken in de voortgaande invoering van VubisSmart. Vanaf 2008 verloopt het reserveren en verlengen volledig elektronisch via het webgebaseerde catalogussysteem VubisSmart. Het verzenden van aanmaningen is volledig via e-mail geregeld. De mediatheek verleende ook ondersteuning aan studenten bij het gebruik van het onderzoeksprogramma NetQuestionnaires en verzorgde workshops informatievaardigheden.

De mediatheek is in 2008 voorzien van een nieuw luchtventilatiesysteem en de balie van de mediatheek is aangepast en vernieuwd volgens de Arbo-eisen.

ICT

In 2007 werd er veel geïnvesteerd op ICT-gebied, in 2008 is er vooral aandacht besteed aan het uitbouwen van de bestaande dienstverlening. Er is een advies opgesteld voor het werken met verschillende besturingsystemen. De uitvoering hiervan zal plaatsvinden in 2009. Ook zal dan een energievriendelijke en minder dure serveroplossing worden gerealiseerd.

Voor de GH-website is gestreefd naar het optimaal beschikbaar zijn van de website. In 2008 is een uptime van 99,5 % gerealiseerd. In 2008 is de informatiebeveiliging als serieus onderwerp opgepakt met de aanstelling van een coördinator en is een aantal pilots gestart rondom vernieuwd intranet, met behulp van Sharepoint.



Financiën

Inleiding

Al jaren heeft de GH een jaarrekening met een positief resultaat kunnen opmaken. Dat is conform het financieel beleid dat er op gericht is dat de GH een gezonde financiële positie kent. Dat streven is er niet vanuit een commercieel motief, waarbij geld overhouden als doel in zichzelf wordt gezien, maar vanuit het ontwikkelingsperspectief van een gezonde maatschappelijke kennisorganisatie. De continuïteit moet gewaarborgd zijn om onze maatschappelijke doeleinden te kunnen realiseren. Daarnaast is het financieel beleid erop gericht om goede financiële resultaten in te zetten voor mogelijkheden van verdere ontwikkeling. Dat kunnen zowel kennisontwikkelingen in het primair proces zijn als ontwikkelingen in de facilitaire of ondersteunende kant. In 2008 is geïnvesteerd in een aantal ontwikkelingen in het primaire proces. Dat betreft de opleidingen: er zijn kosten gemaakt voor het opstarten van een voltijdvariant van de opleiding Godsdienst-Pastoraal Werk en er zijn twee educatieve masters in ontwikkeling. Dat betreft ook onderzoek.

In 2008 is, naast de bestaande Lectoraten Morele Vorming en het Centrum voor Samenlevingsvraagstukken, een derde lectoraat opgestart: het Lectoraat Zorg en Spiritualiteit. En ook betreft het de adviesdienstverlening: na de Educatieve Academie zijn ook voor de Academie Zorg en Welzijn en de Academie Theologie (in oprichting) investeringen gedaan in mensen en middelen om de adviesdienstverlening op te starten (een en ander vanuit het kennisontwikkelingsperspectief in nauwe relatie met onderzoek en opleiding).

Naar de toekomst toe zal de belangrijkste facilitaire ontwikkeling de realisatie van nieuwe huisvesting betreffen. Hoewel het in 2008 niet wordt gerealiseerd, blijft het beleid om in de uitgaven langzamerhand te wennen aan nieuwe huisvestingslasten gehandhaafd. In 2009 zal de GH, nu de acadievorming zijn voltooiing nadert, net als enkele jaren geleden weer participeren in de HBO-brede financiële benchmark.

Het financiële beleid is er in 2008 ook op gericht geweest de gevolgen van de stelselwijziging schoolbegeleiding in te perken door vraaguitval te compenseren met nieuwe activiteiten. We zijn daar in beperkte mate succesvol in geweest. De Educatieve Academie boekte weliswaar successen met het opzetten van nieuwe activiteiten, maar de vraaguitval van met name leerlingbegeleiding is nog harder gegaan dan verwacht. De daarvoor beschikbare middelen uit het zogenaamde flankerend beleid zijn ook voor 2008 verre van toereikend geweest.

In 2008 is er daarnaast gewerkt aan de koppeling van het financieel beleid aan het kwaliteitsbeleid en het personeelsbeleid. In het kader van het kwaliteitsbeleid is de verdere integratie opgepakt van de certificering van de adviesdienstverlening, inclusief imago-onderzoek en klantenbeoordeling. In het personeelsbeleid is vanuit het project 'Beoordelen en belonen' onder andere voor de adviesdienstverlening gewerkt aan transparante communicatie met medewerkers over normen, verwachtingen en verantwoording. Met een project 'Bedrijfsprocessen' wordt ook de back-office daartoe opnieuw ingericht.

Het jaar 2008 is financieel gezien geëindigd met een negatief resultaat. Naast genoemde investeringen, de veranderingsopgave voor wat betreft de stelselwijziging en hieronder nader vermelde afwijkingen ten opzichte van de begroting, hielp een incidentele tegenvaller in het kader van een in 2006 te bescheiden opgenomen 58+ voorziening, daarbij niet mee. In deze verslaglegging zijn ook de vergelijkende cijfers met de begroting 2009 opgenomen. Op basis van deze jaarrekening en de eerste kwartaalrapportage 2009 zal worden bezien of bijstellingen noodzakelijk zijn.

In 2008 zijn de voorbereidingen gestart voor het vaststellen van een nieuw instellingsplan. Dat is gebeurd aan de hand van besprekingen en bijeenkomsten met alle medewerkers en externe stakeholders rond een concept-strategisch programma dat de naam 'Samen een hart vol kennis' heeft gekregen. In 2009 wordt een bij het nieuwe instellingsplan behorende meerjarenbegroting opgesteld, de voorbereidingen daarvoor zijn al gestart. Naast de in het strategisch concept beschreven inhoudelijke uitgangspunten wordt gewerkt aan een nieuwe prognose voor wat betreft studentenaantallen, een inschatting van de financiële impact van de wijziging van de bekostigingssystematiek en een

raming van de kosten van strategische programma's. Hiernaast worden de gebruikelijk overzichten met de daarbij behorende toelichtingen weergegeven over de financiële stand van zaken 2008.

Het resultaat over 2008 is € 332.896 negatief. De rijksbijdrage is in de realisatie van 2008 enigszins hoger dan begroot. De overige overheidsbijdragen en subsidies zijn ten opzichte van de jaarrekening 2007 met ruim een half miljoen euro gedaald vanwege de stelselwijziging van onderwijsbegeleiding. Deze daling van de inkomsten is in behoorlijke mate gecompenseerd door extra baten uit werk in opdracht van derden en door een toename van de overige baten, overigens nog wel in mindere mate dan begroot. Een bijzonderheid hierbij is dat de leerlingbegeleiding, die van oudsher werd aangeboden via de schoolbegeleidingsdienst GPC, bijna volledig is overgenomen door het werkveld. Via intensieve acquisitie wordt nu nieuwe adviesdienstverlening ontwikkeld en aangeboden aan het veld. Ook is er in 2008 geïnvesteerd in het praktijkgerichte onderzoek vanuit de hogeschool. Naast inhoudelijke onderzoeksdoelen kan worden gemeld dat de adviesdienstverlening vanuit het CvSv in 2008 goed van de grond is gekomen.

Geconsolideerde exploitatierekening

	Begroting 2009		Exploitatierekening 2008		Begroting 2008		Exploitatierekening 2007	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten								
• Rijksbijdragen	8.781.330		7.941.836		7.727.897		7.686.796	
• Overige overheidsbijdragen en subsidies	0		200.950		0		758.869	
• Collegegelden	1.956.456		2.016.639		2.087.339		1.905.984	
• Baten werk in opdracht van derden	2.790.825		2.157.870		2.594.064		1.549.032	
• Overige baten	268.295		545.439		339.542		220.335	
Totaal baten		13.796.906		12.862.734		12.748.842		12.121.016
Lasten								
• Personeelslasten	10.581.196		10.081.186		9.667.650		8.690.553	
• Afschrijvingen	716.866		685.569		699.058		620.838	
• Huisvestingslasten	499.696		551.092		554.980		475.884	
• Overige lasten	1.811.310		1.903.490		1.644.118		2.171.890	
Totaal lasten		13.609.068		13.221.337		12.565.806		11.959.166
Saldo baten en lasten		187.838		-358.604		183.036		161.850
• Financiële baten en lasten		48.500		25.708		53.000		35.809
Nettoresultaat		236.338		-332.896		236.036		197.658

Geconsolideerde balans

	2009		2008		2007	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1 Activa						
Vaste activa						
1.2 Materiële vaste activa	3.900.000		3.856.092		3.924.580	
Vlottende activa						
1.4 Voorraden	800.000		913.498		799.471	
1.5 Vorderingen	700.000		695.123		1.087.006	
1.7 Liquide middelen	1.615.000		1.512.324		1.770.602	
Totaal activa		7.015.000		6.977.038		7.581.659
2 Passiva						
2.1 Eigen vermogen	2.910.000		2.674.059		3.088.657	
2.3 Voorzieningen	275.000		417.892		222.130	
2.4 Langlopende schulden	1.100.000		1.122.000		1.122.000	
2.5 Kortlopende schulden	2.730.000		2.763.087		3.148.872	
Totaal passiva		7.015.000		6.977.038		7.581.659

Kengetallen en trends

Kengetallen en trends			
	2009 € 1000* Begroot	2008 € 1000* Begroot	2008 € 1000* Werkelijk
Solvabiliteit:			
EV / TV	41%	43%	38%
EV incl. Voorzieningen / TV	45%	44%	44%
Liquiditeit:			
Vlottende Activa / Kortlopende Schulden	1,1	1,1	1,1
Rentabiliteit:			
Rendement over het EV	8%	7%	-12%
Rendement over het TV	3%	3%	-5%
Studenten:			
Aantal voltijd opleiding	1142	1165	1088
Aantal deeltijd opleiding	306	326	311
Totaal	1448	1491	1399
Resultaat x € 1000	236	236	-333

De kengetallen vertonen op zich een gezond beeld, met uitzondering van de rentabiliteit en het resultaat. De huidige meerjarenraming wordt aangepast aan de ontwikkelingen die worden geschetst in de nieuwe strategienota en de huisvestingsplannen.

De interne risicobeheersings- en controlesystemen zijn grotendeels vervat in de planning- & controlcyclus. Door middel van rapportages wordt intern verantwoording afgelegd aan het management, CvB en RvT. De geconsolideerde balans 2008 kent enkele wijzigingen

Joost Stevens



Dat Pabostudenten wel kunnen rekenen bewijst oud-student Joost Stevens. Vorig jaar studeerde hij af aan de Pabo van de Gereformeerde Hogeschool, nu is hij wiskundeleraar op het Greijdanus College in Meppel.

“Er wordt altijd gezegd dat Pabo-studenten niet kunnen rekenen. Maar deze studenten doen het echt niet slechter dan studenten van de HBO-V of SPH. Studenten die een sociale of taalgerichte opleiding volgen, hebben vaak tijdens hun vooropleiding een profiel gekozen zonder wiskunde of andere bètavakken”,

legt Stevens uit. En bovendien doen de Pabo-studenten het helemaal nog niet zo slecht. Stevens won vorig jaar een rekenwedstrijd en is nu dus leraar wiskunde.

Tijdens zijn studie bleek al dat Stevens een voorkeur had voor het voortgezet onderwijs. “Als proef werden stages in het voortgezet onderwijs aangeboden. Ik had tijdens mijn stages op de basisschool al gemerkt dat de hogere groepen mij meer aantrokken dan de lagere. Ik was nieuwsgierig hoe het zou zijn in de eerste klassen van het voortgezet onderwijs. Die ervaring was heel positief”, legt Stevens uit. Zijn voorliefde voor wiskunde kwam ook al tijdens de Pabo naar voren. Rekenen vond de oud-GH'er het leukste vak. “Ook heb ik voor mijn profiel de lessenserie ‘Met wiskunde de praktijk in’ gemaakt. Eerst heb ik onderzoek gedaan naar de leukste vakken in het voortgezet onderwijs. Daar hoorde wiskunde duidelijk niet bij. Ik heb toen een lessenserie gemaakt om wiskunde aantrekkelijker te maken. Tijdens de les moeten de leerlingen meer doen, meer ervaren. Dat betekent dus naar buiten om een proef doen, in plaats van het voor te lezen uit een boek.”

“Het blijft mijn ideaal om wiskunde aantrekkelijker te maken”

Na het behalen van zijn diploma vorig jaar, is Stevens aan de slag gegaan als wiskundeleraar op het voortgezet onderwijs. “Ze hadden daar een vacature en ik heb het gewoon geprobeerd. Ik solliciteerde ook wel op basisscholen, maar dit had toch wel mijn voorkeur. Met een Pabo-diploma mag je onder andere Nederlands en Aardrijkskunde geven op het voortgezet onderwijs. Wiskunde hoort daar niet bij, maar omdat ik nu een wiskundeopleiding volg, mag het gelukkig wel.” Het valt de leraar wel tegen om zijn lessenserie in de praktijk te brengen. “Je hebt gewoon te weinig tijd om steeds naar buiten te gaan. De boeken moeten voor het einde van het jaar uit zijn. Maar het blijft wel mijn ideaal om wiskunde aantrekkelijker te maken.”



ten opzichte van de balanspositie per 31 december 2007. De kortlopende schulden en de kortlopende vorderingen zijn in gelijke mate afgenomen. De liquide middelen zijn afgenomen vanwege het negatieve resultaat. De mutatie in het eigen vermogen is naast de verwerking van het resultaat eveneens het gevolg van het verwerken van de jubileumvoorziening ten bedrage van € 82.000 over de jaren tot en met 2007, dit als gevolg van een stelselwijziging.

Bij de activa is onder de vlottende activa zichtbaar dat de voorraden zijn gestegen vanwege toename van de onderhanden werk positie. Voor 2009 is het doel om de vorderingen niet in gelijke mate op te laten lopen met de baten. Dit betekent actief project- en debiteurenbeheer. Er zijn maatregelen genomen om dit te verbeteren.

Het resultaat over 2008 is geheel ten laste gebracht van de algemene reserve. Geen dotatie is gedaan aan de bestemmingsreserve huisvestingsbeleid over het jaar 2008.

Begroting 2009

In de begroting 2009 is de rijksbijdrage opgenomen volgens de gebruikelijke systematiek. De opbrengsten van de collegegelden zijn defensief begroot. Dit mede naar aanleiding van de bovengemiddelde uitval, onder andere door het selecterend effect van de taal- en rekentoetsen binnen de Pabo. De opbrengsten uit de adviesdienstverlening zijn ten opzichte van 2008 enigszins hoger begroot. Dit naar aanleiding van de geprognosticeerde ontwikkeling en een aantal grotere contracten die met derden zijn gesloten. De personele

lasten zijn met name verhoogd door de CAO-verhogingen. De afschrijvingen en overige instellingslasten zijn volgens de gebruikelijke systematiek aangepast.

Treasury management en huisvesting

De GH kent een treasurystatuut waarin het treasury-beleid en de daarbij behorende bevoegdheden zijn weergegeven. Het treasurybeleid is risicomijdend. Overtollige liquiditeiten worden ondergebracht op een depositorekening tegen een geldend rentepercentage van net onder de 3%. De looptijd van de deposito's is momenteel veelal een maand.

Al enkele jaren kampt de GH met te krappe huisvesting. In 2008 zijn er in de nabije omgeving van de GH lesruimtes gehuurd bij Landstede. De plannen om te komen tot herhuisvesting vorderen gestaag. De focus is verlegd van een locatie in De Spoorzone naar een locatie in Voorsterpoort. Met de gemeente Zwolle is een stappenplan om tot realisatie te komen in voorbereiding. Nog steeds wordt beoogd om in 2012 een andere locatie te kunnen betrekken.

Het beleid en de meerjarenbegroting gaan ervan uit dat de huisvestingslasten in de nabije toekomst naar verwachting zullen toenemen. De omvang van deze last neemt volgens een 'ingroeimodel' jaarlijks toe tot het verwachte kostenpatroon van de nieuwe huisvesting. Hoewel het beleid om voor de nieuwe huisvesting een bestemmingsreserve te vormen in 2008 niet is gerealiseerd, wordt het beleid als zodanig niet aangepast. De financiële sturing wordt verbeterd zodat, los van incidenten, structureel ruimte ontstaat.

Er bestaat sectorbreed onduidelijkheid over de exacte impact van het kabinetsbeleid rond de financiële crisis voor wat betreft het macro-budget na 2011 en de bekostiging per student. Daarnaast kan ook de wijziging van de bekostigingssystematiek per 2011 en/of later een beperkte negatieve impact hebben op kleinschalig hoger onderwijs zoals dat op de GH wordt aangeboden. In eerste instantie zullen in de huidige stand van zaken eventuele negatieve gevolgen wel met overgangsmaatregelen in een zekere afbouw worden afgezwakt.

Bezoldigingsbeleid

Leden CvB

De Raad van Toezicht heeft de hoofdlijnen van het bezoldigingsbeleid van de leden van het CvB vastgesteld in de vergadering van oktober 2007.

De rechtspositie van de CvB-leden is in 2007 herzien, op basis van de in de sector daartoe vastgestelde Hayregeling 'uitwerking bezoldiging toezichthouders hogescholen', op voorstel van de remuneratiecommissie. De leden van het CvB hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er zijn geen specifieke afvloeiingsregelingen getroffen. De hoogte van de vaste bezoldiging 2008 staat weergegeven in onderstaande tabel. Voor de leden van het CvB is geen variabele beloning van toepassing. Op de arbeidsovereenkomst van de leden van het CvB is niet de CAO-HBO van toepassing. De pensioenafspraken volgen de lijnen van de CAO-HBO. Aan de leden van het CvB is met ingang van 1 juli 2007 de mogelijkheid van een lease-auto ter beschikking gesteld, onder de conditie van een bijdrage voor privé-gebruik. Een en ander is vastgelegd in een berijderregeling. In 2008 zijn geen nieuwe afspraken over bezoldiging gemaakt.

Overzicht bezoldiging 2008 (inclusief pensioenlasten) leden College van Bestuur (bedragen in euro)

Naam	Bruto salaris	Onkosten vergoeding	Onkosten auto	Prestatie-deel	Overige werkgeverslasten	Totale bezoldiging 2008
J.D. Schaap	111.947	0	14.526	0	20.790	147.263
B. Brand	91.213	0	13.440	0	17.413	122.066
	203.160	0	27.966	0	38.203	269.329

Leden RvT

Aan de Raad van Toezicht, bestaande uit 5 leden, werd een vergoeding betaald van € 3764,-. Met ingang van 2008 is de honorering van de leden van de RvT aangepast, mede naar aanleiding van de richtlijnen die door het platform van toezichthouders in het hbo als richtlijn zijn opgesteld.

Letter of Representation

De geconsolideerde jaarrekening 2008 bevat een Letter of Representation, waarin het College van Bestuur van de GH (uitgebreid) verklaart dat ten behoeve van de accountantsverklaring, bedoeld in artikel 2.9. derde lid van de WHW, alle bij hem bekende informatie is verstrekt aan de instellingsaccountants en dat het CvB niet betrokken is geweest bij onregelmatigheden in de bedrijfsvoering van de GH. Hieronder wordt in elk geval verstaan handelingen die in strijd zijn met wet- of regelgeving of andere gedragingen die erop gericht zijn de hoogte van de rijksbijdrage van de instelling op oneigenlijke manier te beïnvloeden. De accountantsverklaring is gevoegd bij de geconsolideerde jaarrekening 2008.

Lijst met gebruikte afkortingen

AISHE	Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education	OP	Onderwijzend personeel
BHV	Bedrijfs hulpverlening	OBP	Ondersteunend en Beheers Personeel
CAO	Collectieve Arbeids Overeenkomst	OR	Ondernemingsraad
CHE	Christelijke Hogeschool Ede	P&A	Personeel & Arbeid
CvB	College van Bestuur	P&O	Personeel & Organisatie
CvSv	Centrum voor Samenlevingsvraagstukken	Pabo	Pedagogische Academie
EFQM	European Foundation of Quality Management	PDCA	Plan-do-check-act
EVC	Erkennen van verworven competenties	PEP	Personeelsblad van de GH
GH	Gereformeerde Hogeschool	Quartz	Studentenkrant van de GH
GIDS	Gereformeerd Instituut voor Diensten en Scholing	RAAK	Regionale Aandacht en Actie voor Kenniscirculatie
GL	Godsdienstleraar	RvT	Raad van Toezicht
GPC	Gereformeerd Pedagogisch Centrum	SGJ	Stichting Gereformeerde Jeugdwezijn
GPW	Godsdienst Pastoraal Werk	SGO	Steunpunt Gemeente Opbouw
hbo	Hoger Beroepsonderwijs	SJD	Sociaal Juridische Dienstverlening
HBO-V	Hogere Beroepsopleiding Verpleegkunde	SPH	Sociaal Pedagogische Hulpverlening
IAPCHE	International Association for the Promotion of Christian Higher Education	TUK	Theologische Universiteit Kampen (Broederweg)
ICT	Informatie- en communicatietechnologie	VBI	Visiterende en Beoordelende Instantie
IRTT	Institute of Reformed Theological Training	vo	Voortgezet onderwijs
KPC	Katholiek Pedagogisch Centrum	WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
LVGS	Landelijk Verband van Gereformeerde Schoolverenigingen	ZEG	Hogescholen te Zwolle (GH), Ede (CHE) en Gouda (Driestar educatief)
mbo	Middelbaar Beroepsonderwijs		
MER	Management, Economie en Recht		
MR	Medezeggenschapsraad		
MWD	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening		
NGP	Nederlands Gereformeerde Predikantenopleiding		
NPV	Nederlandse Patiënten Vereniging		
(N-)SPICE	(Netherlandic) Studies Program In Contemporary Europe		
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie		



Colofon

Uitgave

Gereformeerde Hogeschool, mei 2009

Realisatie

College van Bestuur, Marjan Pansier en Henk Huizenga

Interviews

Rosita van Eerde, Gertjan Bijzet en Paulien Otten

Foto's interviews

Eva Posthuma

Ontwerp en uitvoering

Twist Productions, Carmen van Coesant

Laserstans

Pronty

Druk

Hoekmantotaal

Informatie over de inhoud van dit jaarverslag kunt u opvragen bij de Gereformeerde Hogeschool, telefoon: (038) 425 55 42

www.gh.nl