

Hogeschool iPabo



Jaarverslag 2020

Inhoud

Voorwoord	4
Bestuursverslag 2020	5
1. Hogeschool iPabo	6
1.1 Organisatie	6
1.2 Missie.....	6
1.3 Visie: verwondering, verbinding en verdieping.....	6
1.4 Leer- en onderzoeksomgeving	7
2. Ambities en kwaliteit van het (contract)onderwijs	8
2.1 Kerncijfers (contract)onderwijs	8
2.2 Gevolgen COVID-19	8
2.3 Samenwerkingspartners	10
2.4 Ad Pep	11
2.5 Pilot Jonge Kind	11
2.6 Onbekostigd onderwijs	12
2.7 Profileringsfonds	12
3. Onderzoek	13
3.1 Projecten onderzoek.....	13
4. Kwaliteitsafspraken	16
4.1 Aanvraagproces.....	16
4.2 De afspraken op hoofdlijnen.....	16
4.3 Realisatie afspraken	17
4.4 Monitoring van de voortgang en reflectie MR	18
4.5 Voortgang van acties en maatregelen per deelproject.....	18
4.6 Financiële verantwoording	22
5. Bestuur en organisatie	23
5.1 Organisatiestructuur	23
5.2 College van bestuur	23
5.3 Horizontale dialoog	24
5.4 Medezeggenschap.....	24
5.5 Rechtsbescherming	25
5.6 Decanaat	25
5.7 Klachten	26
5.8 Navolging 'Notitie helderheid in bekostiging'.....	26
5.9 Financiële kerncijfers.....	27
5.10 Treasurystatuut: beleid 2020 beleggingen en leningen.....	28
6. Gegevens van de medewerkers	29
6.1 Kerncijfers	29
6.2 Personeelsbeleid	30
6.3 Veiligheid en arbeidsomstandigheden	33
6.4 Huisvesting en ondersteunende diensten	34

6.5 Duurzame inzetbaarheid	34
6.6 Functioneringsgesprekken.....	34
6.7 Beoordelingsgesprekken	35
6.8 Vertrouwenspersoon	35
6.9 Doelgroepenbeleid	35
6.10 Reiskosten	35
6.11 Ziekteverzuim	35
6.12 Tevredenheid en werkdruk	36
6.13 Evaluatie inzet decentrale arbeidsvoorwaarden.....	36
6.14 Verantwoording out-of-pocketkosten professionalisering	36
6.15 Bestuurdersdeclaraties 2020	37
6.16 Beheersing uitgaven uitkeringen na ontslag.....	37
7. Verslag raad van toezicht	38
7.1 Samenstelling en nevenfuncties.....	38
7.2 Vergaderingen en thema's in 2020.....	38
7.3 Commissies.....	39
7.4 Naleving branchecode	40
8. Continuïteitsparagraaf	42
Jaarrekening 2020	49
9. Geconsolideerde jaarrekening 2020	50
9.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	50
9.2 Geconsolideerde balans per 31 december 2020	55
9.3 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2020	56
9.4 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2020.....	57
9.5 Toelichting op de geconsolideerde balans.....	58
9.6 Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen.....	67
9.7 Overzicht verbonden partijen	67
9.8 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2020	68
9.9 WNT-verantwoording 2020 Hogeschool iPabo	73
9.10 Gebeurtenissen na balansdatum	76
10. Enkelvoudige jaarrekening 2020	77
10.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2020.....	77
10.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten per 31 december 2020	78
10.3 Toelichting op de enkelvoudige balans 2020	79
10.4 Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen	79
Overige gegevens.....	80
11. Overige gegevens	81
11.1 Bestemming resultaat	81
11.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	822
BIJLAGEN	833
Bijlage 1: Gegevens van de rechtspersoon	844

Voorwoord

Een uitzonderlijk jaar. 2020 zal ook bij Hogeschool iPabo, net als bij de rest van de wereld, in de boeken gaan als ongekend jaar. De pandemie heeft de organisatie en haar mensen geraakt. Niet alleen hebben de getroffen coronamaatregelen ons onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering geraakt, ook heeft een aantal van onze studenten en collega's de gevolgen van het virus persoonlijk ervaren.

Deze crisis heeft de organisatie binnenstebuiten gekeerd. Van fysiek naar online onderwijs. Van een traditionele werkplek naar thuiswerkplek. Van zekerheid naar grote onzekerheid. Dit heeft veel van de mensen, studenten en medewerkers, gevraagd. Binnen een korte periode is men de verandering aangegaan. Dit onderstreept de veerkracht van de organisatie. We konden blijven onderwijzen, we hebben de studenten behouden, er zijn studenten afgestudeerd en we hebben nieuwe studenten geworven.

Het omschakelen naar online had impact op alle medewerkers. Zo beschikte de hogeschool binnen een paar weken over een reeks van online open dagen. Via vooraf opgenomen video's, livestreams, MS Teams-presentaties en live chatgesprekken kregen aspirant-studenten in een online open dag-omgeving informatie over de hogeschool en zijn opleidingen.

Veerkracht werd ook getoond bij het hervinden van de (digitale) verbinding met elkaar. Tussen collega's. Het wekelijkse soepmoment op de dinsdagmiddag werd een wekelijkse online lunchontmoeting, vergaderingen werden bewandeld en het traditionele kerstdiner werd een online pubquiz. Ook tussen studenten en docenten werden nieuwe, digitale, verbindingen gelegd die de fysieke afstand overbruggen.

De impact van de pandemie heeft structurele impact op iPabo. De 'learnings' zijn verankerd in onze organisatie. We hebben veel van deze periode geleerd en de positieve effecten houden we vast. Onlineonderwijs is niet meer weg te denken. Thuiswerken is omarmd. En fysiek contact weten we nog meer te waarderen. Inderdaad een rijke leeromgeving en ontmoetingsplek met ruimte voor de verwondering, verbinding en verdieping.

Mensen maken scholen, is mijn stellige overtuiging. Dank aan alle collega's die in het unieke jaar 2020 Hogeschool iPabo maakten!

Eric Westhoek

Voorzitter college van bestuur

Hogeschool iPabo

Bestuursverslag 2020

1. Hogeschool iPabo

Hogeschool iPabo richt zich als monosectorale school op (na)scholing van educatieve professionals in de kinderopvang, voorschoolse educatie en het basisonderwijs. Daarnaast is praktijkgericht onderzoek ten behoeve van deze educatieve professional een kerntaak van de hogeschool.

In Amsterdam en Alkmaar wordt voor ruim 1.200 studenten de voltijd- en deeltijd bacheloropleiding tot leraar basisonderwijs, de universitaire pabo en de associate degree Pedagogisch Educatief Professional (Ad PEP) verzorgd. Daarnaast biedt de iPabo een traject voor zij-instromers en worden er in samenwerking met het Noord-Hollandse werkveld nascholingstrajecten en in-company-trajecten aangeboden.

Hogeschool iPabo is voortgekomen uit fusies van de 'Van Randwijk Academie', de 'Katholieke Pabo Amsterdam' en de 'Da Costa' Alkmaar, die elk zijn ontstaan uit verschillende kweekscholen en opleidingen voor kleuterleidsters. De 'i' van iPabo staat in de ontstaansgeschiedenis aanvankelijk voor 'interconfessioneel', later voor 'interreligieus' en nu voor 'interlevensbeschouwelijk'.

Vanuit deze achtergrond is Hogeschool iPabo gericht op diverse religieuze stromingen en op diversiteit in het algemeen – in de wijk, in de regio en in de samenleving. Van de professional van morgen wordt verwacht dat hij of zij werkt met kinderen en ouders van verschillende levensbeschouwelijke, culturele en maatschappelijke achtergronden. Levensbeschouwelijke vraagstukken hebben daarom binnen het onderwijs van de hogeschool een belangrijke plaats. Zo krijgen onze bachelorstudenten binnen hun opleiding de mogelijkheid om zich verder te verdiepen in een levensbeschouwelijke richting: katholiek, protestants, islamitisch en algemeen levensbeschouwelijk.

1.1 Organisatie

Het onderwijs en onderzoek van Hogeschool iPabo wordt verzorgd door een zestigtal enthousiaste en kundige docenten en onderzoekers. Hogeschool iPabo heeft als kleine kwaliteitshogeschool diverse strategische samenwerkingsverbanden in de regio en in het binnen- en buitenland. Er wordt intensief samengewerkt met basisscholen uit de regio, onder meer in het kader van Samen Opleiden Noord-Holland. Op Hogeschool iPabo is het College van Bestuur (CvB) eindverantwoordelijk. Het CvB legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en overlegt structureel met de Medezeggenschapsraad, waarin zowel medewerkers als studenten een stem hebben.

1.2 Missie

Hogeschool iPabo draagt bij aan de kwaliteit van het basisonderwijs door het opleiden van studenten tot educatief professionals met passie voor onderwijs en hart voor elk kind. Hierbij zien we diversiteit als kracht en uitgangspunt voor ons onderwijs. In een open dialoog zoeken we als experts de verbinding met elkaar en de wereld om ons heen. In samenwerking met het werkveld begeleiden wij studenten bij het ontdekken en ontwikkelen van hun persoonlijke professionele kwaliteiten op het gebied van onderwijs en praktijkgericht onderzoek.

1.3 Visie: verwondering, verbinding en verdieping

Hogeschool iPabo streeft ernaar leerkrachten en educatieve professionals op te leiden die in staat zijn zich te verwonderen en vragen te stellen, waarbij we een open, onderzoekende en innovatieve houding als basis zien. Dit doen we in verbinding en dialoog met de onderwijs- en onderzoekspraktijk, theoretische inzichten en de bredere internationale context. De professionals die wij opleiden zijn toegerust om binnen de complexe vraagstukken van deze en de toekomstige tijd kinderen tot ontplooiing te laten komen.

Hierbij zien we diversiteit als kracht en uitgangspunt voor ons onderwijs. In een open dialoog zoeken we de verbinding met elkaar en de wereld om ons heen, ook wanneer dat lastig is. In samenwerking met het werkveld begeleiden wij studenten bij het ontdekken en ontwikkelen van hun persoonlijke professionele kwaliteiten op het gebied van onderwijs en onderzoek. Hierbij hebben we een holistische kijk op het opleiden van studenten, waarbij de ontwikkeling van de student wordt beïnvloed door verschillende aspecten die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en elkaar voortdurend beïnvloeden.

Door kleinschalig en studentgericht onderwijs, creëren wij rijke leeromgevingen en bieden wij een ontmoetingsplek voor leergemeenschappen waar ruimte is voor de verwondering, verbinding en verdieping. Hierbij gaan we voortdurend de dialoog aan met de verschillende betrokkenen bij een lerarenopleiding en zien we onszelf als leer- en leefgemeenschap. Dit doen we vanuit de overtuiging dat de vorming van onze studenten mede wordt bepaald door hun ervaringen op de stage en bij verschillende persoonlijke en maatschappelijke ontwikkelingen.

1.4 Leer- en onderzoeksomgeving

De gebouwen van Hogeschool iPabo in Amsterdam en Alkmaar bieden studenten een inspirerende en rijke leeromgeving. Ook de kinderopvang en het basisonderwijs vormen een onlosmakelijk onderdeel van onze leeromgeving. Onze studenten leren intensief in en van de onderwijspraktijk. Met de specifieke inrichting van onze gebouwen maken we onze ambities ruimschoots waar, op het gebied van ICT-faciliteiten en de toepassing ervan in het onderwijs blijven wij in ontwikkeling.

Expertiseruimte onderzoekend leren: Speleon en Exploreon

De hogeschool heeft expertiseruimtes waarin spelend en onderzoekend leren van respectievelijk het jonge en het oudere kind een prominente plek hebben. In het Speleon respectievelijk Exploreon streven wij voor onze studenten naar state-of-the-art onderwijs voor het jonge en oudere kind. Daarmee bedden we praktijkgericht onderzoek in het opleidingsonderwijs en bieden we onze externe partners een rijke leer- en ontwerpomgeving.

Inpandige gymzalen

Zowel in Amsterdam als in Alkmaar hebben we een inpandige gymzaal waarin we onze studenten optimaal voorbereiden op de beroepspraktijk. Dit geldt in het bijzonder voor onze sportklasstudenten.

Mediatheek

We hebben op beide locaties een zeer uitgebreide mediatheek als bron van inspiratie ter voorbereiding van onderwijs en praktijkgericht onderzoek (digitaal/analooq). In 2020 is de collectie digitaal ontsloten door een deel van de (les)boeken als e-book aan te bieden.

Daarnaast heeft de mediatheek in het verslagjaar een belangrijke rol gespeeld in een pilot van het project de Bieb op School gericht op de pabo. Het project is gericht op dagelijkse aandacht voor leesplezier en mediawijsheid.

Samenwerking met partners

In onze gebouwen is de samenwerking met partners uit het primair en hoger onderwijs zichtbaar. Onze docenten werken in allerlei onderwijsleersituaties in het werkveld, via uitwisseling van kennis en mensen in professionele leergemeenschappen werken we zo samen aan kwaliteit.

2. Ambities en kwaliteit van het (contract)onderwijs

2.1 Kerncijfers (contract)onderwijs

Studentenaantallen

In 2020 is het totale aantal inschrijvingen met 26% gestegen naar van 982 naar 1.241:

Tabel 1: Ontwikkeling studentenpopulatie iPabo

	2020	2019	2018
Instream voltijd	316	264	262
Instream deeltijd	163	43	97
Totale instroom inschrijvingen	479	307	359
Totaal inschrijvingen	1.241	982	948

Werving

Onderdeel van de maatschappelijke opdracht van Hogeschool iPabo is het terugdringen van het lerarentekort. In het verslagjaar is daarom extra ingezet op de werving van nieuwe studenten. Mede door uitbreiding van team marketing, communicatie en werving met 1 fte., extra budget en uitgebreid wervingsplan is bovenstaande groei bewerkstelligd.

In het verslagjaar is wegens de COVID-19 pandemie noodgedwongen ingezet op digitale open dagen. Via vooraf opgenomen video's, livestreams, MS Teams-presentaties en live chatgesprekken kregen aspirant-studenten in een online open dag-omgeving informatie over de hogeschool en zijn opleidingen. De ervaringen met deze vorm van open dagen zijn positief. De verwachting is dat er in de toekomst naast fysieke open dagen ook digitale open dagen georganiseerd zullen worden.

2.2 Gevolgen COVID-19

De landelijk gestelde coronamaatregelen hebben invloed gehad op de collega's en studenten en de bedrijfsvoering van de hogeschool. Besluitvorming moest vaak zeer snel plaatsvinden en verliep grotendeels langs de lijn van het crisismanagement in een 'Crisisteam'. Waar mogelijk was de input van collega's en studenten gevraagd. Zo is het onderwijs na de eerste lockdown ingericht volgens een advies van een werkgroep van docenten en studenten.

De belangrijkste onderwerpen die tot besluitvorming in het crisisteam hebben geleid zijn hieronder in alfabetische volgorde opgenomen.

Afstuderen en diplomering

Uiteraard was er speciale aandacht voor studenten die op het punt stonden om af te studeren. Onder verantwoordelijkheid van de examencommissie zijn er maatregelen genomen om toetsing zoveel mogelijk doorgang te laten vinden (zie kopje toetsing). Studenten zijn hierdoor in staat gesteld om hun studie voor het einde van het studiejaar 2019-2020 af te ronden.

Wel waren er gevolgen voor de diplomering. Ten eerste is er een tweede diplomeringronde in september gehouden. Ten tweede is de diploma-uitreiking op andere wijze georganiseerd: van klassikaal naar groepen van acht studenten en met maximaal twee introducees per gediplomeerde. Overige geïnteresseerden konden de diplomering via livestream volgen.

Arbeidsvoorwaarden

Collega's hebben vanaf maart zoveel mogelijk thuisgewerkt. Voor de inrichting van een werkplek in eigen huis is daarom aan alle medewerkers de mogelijkheid geboden om voorzieningen bij de hogeschool op te halen. Het ging daarbij om laptops, beeldschermen, toetsenborden en bureaus. Daarnaast is aan collega's in de maand juni een eenmalige vergoeding van € 150,- uitgekeerd om kleine (ICT-)hulpmiddelen aan te schaffen.

Ondanks het thuiswerken zijn de reiskosten voor woon-werkverkeer het hele verslagjaar uitgekeerd. Aan uitbetaling zaten geen fiscale gevolgen. Voor het kalenderjaar 2021 is een nieuwe regeling opgesteld.

Aspirant studenten

De maatregelen hebben grote gevolgen gehad voor aspirant studenten. Om hen te helpen bij het maken van hun studiekeuze heeft onze hogeschool voor het eerst online open dagen georganiseerd. Via vooraf opgenomen video's, live-streams en live chatgesprekken kregen aspirant studenten informatie over de opleidingen en de hogeschool. De ervaringen met deze vorm van een open dag zijn positief. De verwachting is dat er in de toekomst naast fysieke open dagen ook digitale open dagen georganiseerd zullen worden. Daarnaast heeft ook de studiekeuzecheck grotendeels online plaats gevonden.

Voorts zijn in het verslagjaar de inschrijvoorwaarden voor aspirant studenten veranderd. Zo konden mbo-studenten onder voorwaarde instromen zonder diploma en landelijke toelatingstoetsen hoefden pas op 1 januari 2021 behaald te zijn i.p.v. op 1 september 2020. Dit had tot gevolg dat gedurende het jaar 54 eerstejaars de opleiding hebben verlaten omdat zij niet aan de toelatingsvoorwaarden konden voldoen.

Tabel 2: Voorwaardelijke inschrijvingen wegens COVID-19 maatregelen

	Ingeschreven 1 okt	Uitgevallen 31 dec
Voorwaardelijke inschrijving eerstejaars vanwege nog niet behaald MBO-diploma	0	0
Voorwaardelijke inschrijving eerstejaars vanwege nog niet voldoen landelijke toelatingstoetsen	206	54
Overige voorwaardelijke inschrijvingen eerstejaars	0	0
Totaal voorwaardelijke inschrijvingen	206	54

Hogeschool iPabo heeft voor de voorwaardelijk ingeschreven studenten een uitgebreid begeleidingsprogramma opgezet. Voorafgaand aan de toets afnames in het najaar van 2020 konden studenten lesreeksen volgen ter voorbereiding op de landelijke toelatingstoetsen. Daarnaast is er in de herfstvakantie een speciale bootcamp gehouden om studenten klaar te stomen voor de toelatingstoetsen.

Bindend studieadvies eerstejaars studenten

Van studenten wordt verwacht dat zij in het eerste jaar van hun opleiding 48 ECTS credit points behalen en voor de landelijke toets eigenvaardigheid rekenen-wiskunde (Wiscat) minstens 103 punten halen. Studenten die dat niet halen krijgen in principe een bindend negatief studieadvies (BSA). Voor alle studenten die zijn gestart in het studiejaar 2019-2020 is dat (bindend) studieadvies uitgesteld wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden (COVID-19).

Aan het einde van het studiejaar 2020-2021 krijgen deze studenten alsnog een studieadvies. Voor het uitgestelde BSA wordt een norm van 60 EC uit eerstejaarsvakken en 103 punten voor de Wiscat-toets gehanteerd.

Tabel 3: Studievoortgang per 31-12-2020 voor eerstejaarsvakken van studenten gestart in het studiejaar 2019-2020

	Aantal	Percentage
< 48 EC	18	8,1%
48-59 EC	95	43,0%
60 EC	108	48,9%

Internationalisering

Er is intensief contact onderhouden met studenten die in het voorjaar van 2020 in het buitenland verbleven voor studie of stage. Tijdens dat contact zijn alle studenten zowel telefonisch als via de mail geadviseerd om terug naar Nederland te komen. Op drie studenten na is dat advies opgevolgd. Teruggekeerde studenten konden online onderwijs bij hun uitwisselingsinstelling in het buitenland volgen of kregen een maatwerktraject van Hogeschool iPabo aangeboden.

Vanwege de COVID-19 pandemie zijn er na maart 2020 geen nieuwe studenten meer naar het buitenland afgereisd voor studie of stage. Ook collega's zijn na maart 2020 niet meer voor werkbezoeken in het buitenland geweest.

Online Onderwijs

In twee periodes (maart t/m juli en 30 november t/m einde verslagjaar) is al het onderwijs volledig online verzorgd. Collega's en studenten hebben zich daarbij flexibel opgesteld waardoor het mogelijk was om binnen anderhalve week over te stappen van onderwijs op locatie naar online onderwijs. Er zijn daarbij grote stappen gezet in het ontwikkelen en uitvoeren van onlineonderwijs. Veel van hetgeen in de periodes met onlineonderwijs is geleerd kan ook in de toekomst ingezet worden.

Daarnaast is er een periode geweest (september tot 30 november 2020) waarin het onderwijs hybride (deels fysiek en deels online) werd verzorgd. Studenten waardeerden het dat zij (deels) onderwijs op locatie kregen. De opzet waarbij een halve klas fysiek op locatie een college volgde en de andere helft dat college online volgde werd echter minder gewaardeerd. Naar verwachting zal Hogeschool IPABO daarom geen gebruik meer maken van deze opzet. Vanaf 10 mei 2021 is er weer de mogelijkheid voor studenten om fysiek onderwijs te volgen op de hogeschool.

Onderzoek

De gevolgen van de COVID-19 maatregelen voor het (gesubsidieerde) onderzoek dat de hogeschool uitvoert, zijn beheersbaar gebleven. In de samenwerking met het PO op het terrein van onderzoek ontstaan er soms problemen in de dataverzameling, omdat in het werkveld alles gericht is op het laten doorgaan van het onderwijs. Binnen projecten wordt waar mogelijk geschoven met onderzoeksfases zodat het onderzoek zoveel mogelijk kan doorgaan.

Het onderzoek dat studenten in het kader van het onderwijsprogramma uitvoeren is sterk geraakt door de maatregelen. Bij de eerste lockdown was dit relatief eenvoudig op te lossen omdat de dataverzameling door studenten al had plaatsgevonden. Bij de tweede lockdown (vanaf november tot einde verslagjaar) zijn de gevolgen groter omdat deze lockdown samenliep met de dataverzameling. Voor studenten is gezocht naar maatwerk oplossingen waardoor zij alsnog hun onderzoeksopdrachten konden uitvoeren.

Openstelling gebouwen

In lijn met het overheidsbeleid heeft Hogeschool iPabo de mogelijkheden tot fysieke contacten beperkt. Dat had ook gevolgen voor de openstelling van de gebouwen. De locatie Alkmaar was van maart tot 1 juni gesloten. De locatie Amsterdam was vanaf maart tot 1 juni beperkt geopend. Daarnaast waren vanaf 30 november tot het einde van het verslagjaar beide locaties beperkt geopend. Een kleine groep collega's en studenten heeft in de periodes van beperkte openstelling gebruik gemaakt van de mogelijkheid om in het gebouw te werken of studeren.

Toetsing

Toetsing heeft zoveel mogelijk op locatie plaats gevonden. In een aantal gevallen was het noodzakelijk om te kiezen voor een alternatieve toetsvorm of het aanpassen van (voorwaardelijke) toetscriteria (zoals aanwezigheidsplicht bij colleges). De examencommissie had hierbij een leidende rol.

Studenten met COVID gerelateerde klachten is de mogelijkheid geboden om vanuit huis (online) toetsen te maken. Hiervoor is geen gebruik gemaakt van proctoring software.

2.3 Samenwerkingspartners

Hogeschool iPabo heeft een ruim netwerk van externe partners. Hieronder worden de belangrijkste samenwerkingen kort uiteengezet.

Aanbod van de universitaire pabo met de Vrije Universiteit

In samenwerking met de Vrije Universiteit biedt Hogeschool iPabo ook de universitaire pabo aan. Met de universitaire pabo bieden wij studenten met een vwo-achtergrond de mogelijkheid om een beroepsgerichte opleiding te combineren met een wetenschappelijke opleiding.

Kennisdeling en -ontwikkeling met Radiant lerarenopleidingen

Hogeschool iPabo participeert in het samenwerkingsverband van de Radiant lerarenopleidingen (Marnix Academie, Driestar, Thomas More, Viaa, KPZ, CHE, Iselinge en De Kempel) op het gebied van onderwijsontwikkeling en praktijkgericht onderzoek. Hogeschool iPabo biedt samen met Radiantpartners de master Leren en Innoveren aan en participeert in de onderzoeksprogrammering van Radiant.

Samenwerking met basisscholen in Noord-Holland (Samen Professioneel Sterk)

Verder werkt de iPabo nauw samen met dertien schoolbesturen in Noord-Holland in het project "Samen Professioneel Sterk" (SPS) waarin de deelprojecten "Samen opleiden in Noord-Holland", "Noordhollands leerlab", "N-Hollandse academische werkplaats", "LeerKRACHT in Noord-Holland", "Het Jonge kind in N-Holland", "N-Hollands lerarentekort" de komende jaren verder uitgewerkt gaan worden. In het kader van 'Opleiden in de school' heeft de iPabo samen met haar samenwerkingspartners de status verworven van aspirant-opleidingschool.

Participatie in de Amsterdamse lerarenagenda 2019-2023 'Liever voor de Klas'

Hogeschool iPabo participeert samen met alle scholen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en aanbieders van lerarenopleidingen in een samenwerkingsverband met de gemeente Amsterdam om de crisis van het lerarentekort gezamenlijk te lijf te gaan. De samenwerking ligt ten grondslag aan de Amsterdamse lerarenagenda 2019-2023 "Liever voor de Klas", waarin gekeken wordt hoe beschikbare middelen ingezet kunnen worden om het lerarentekort terug te dringen. Er wordt de komende jaren 23 miljoen in de aanpak van het lerarentekort gestoken zodat er 500 leraren bij komen in Amsterdam, scholenteams geld krijgen om zich te scholen en directeuren worden ondersteund.

Samenwerkingsverbanden mediatheek

Vanuit de mediatheek wordt in verschillende samenwerkingsverbanden geparticipeerd. Het gaat daarbij om het Samenwerkingsverband Hogeschool Bibliotheken (SHB), het Netwerk Auteursrechten Informatiepunten (NAI-HBO) en het Netwerk Pabo mediatheekspecialisten (OMCNET). Daarnaast is er met de Bibliotheek Kennemerwaard een intensieve samenwerking vanwege de uitvoering van het project de Bieb op School. Dit project is gericht op dagelijkse aandacht voor leesplezier en mediawijsheid.

2.4 Ad Pep

In 2019 en 2020 is er gewerkt aan het verbreden van de Ad PEP met een track gericht op het oudere kind. Sinds september 2020 is er daardoor een opleiding ontstaan die gericht is op kinderen van 0 tot 14 jaar. Het eerste jaar van de opleiding richt zich op een brede doelgroep, die kan kiezen uit een aantal keuzevakken. Voor studenten is er vanaf het tweede jaar de mogelijkheid om te kiezen voor een specialisatie jonge kindspecialist of educatief specialist.

Doordat de associate degree zich heeft ontwikkeld naar een opleiding gericht op kinderen van 0 tot 14 jaar is de instroom diverser geworden. Zo zijn er het afgelopen jaar studenten ingestroomd die werkzaam zijn in het VO.

2.5 Pilot Jonge Kind

In september is binnen de voltijds pabo gestart met een pilotklas gericht op het Jonge Kind. Vergeleken met het reguliere programma, wordt in de pilot extra tijd gecreëerd voor verdieping door vanaf het eerste jaar van de opleiding direct de focus te leggen op het jonge kind. In de pilot jonge kind van Hogeschool iPabo wordt uitgegaan van de context van de voorschool/kinderopvang (2 jaar) tot en met groep 4.

De pilot van Hogeschool iPabo kent drie hoofddoelstellingen:

- Ten eerste dat studenten, vergeleken met studenten van het reguliere traject, aan het eind van de opleiding beter in staat zijn de brede ontwikkeling van jonge kinderen te herkennen en stimuleren door een rijk en gedifferentieerd aanbod waarin spelen en actief leren centraal staan en het potentieel van de groep ten volle wordt benut.
- Een tweede doelstelling van de pilot is om de aantrekkingskracht van de pabo op potentiële aspirant-studenten te vergroten en de motivatie van studenten tijdens de opleiding te verhogen.
- De derde doelstelling van de pilot is dat afgestudeerde studenten met hun specifieke bekwaamheid op het jonge kind binnen een gedifferentieerd team in de basisschool enerzijds de continue ontwikkeling van jonge kinderen borgen en daarin actief de samenwerking opzoeken met kinderopvang/voorschool en anderzijds zich bewust zijn en op schoolniveau bijdragen aan de doorgaande lijnen van groep 1 naar groep 8.

Voor het uitvoeren van de pilot heeft de hogeschool een eenmalige subsidie van het ministerie van OCW ontvangen van € 150 k.

2.6 Onbekostigd onderwijs

Naast de reguliere opleidingen biedt Hogeschool iPabo ook onbekostigde trajecten aan om – in lijn met de missie – de kwaliteit van het basisonderwijs te versterken door cursisten op te leiden tot educatieve professionals met passie voor onderwijs en hart voor elk kind. Met het onbekostigde onderwijsaanbod werkt Hogeschool iPabo aan haar maatschappelijke opdracht om (1) een bijdrage te leveren aan het oplossen van het lerarentekort (zij-instroomtraject) en de opdracht om (2) de beroepspraktijk te versterken (nascholingstrajecten).

Zij-instroomtraject

Hogeschool iPabo biedt een zij-instroomtraject waardoor cursisten die al een afgeronde hbo- of universitaire opleiding hebben direct zelfstandig als leraar voor de klas kunnen staan. Aan de cursisten wordt een passend scholingstraject geboden waardoor zij binnen twee jaar hun bevoegdheid kunnen halen.

Nascholingstrajecten

In goed overleg hebben Avans+ en hogeschool iPabo besloten om per 31 december 2020 het samenwerkingsverband onder het merk proQualis te beëindigen. Vanaf 1 januari 2021 gaan partijen verder onder eigen naam, zijn zij zelf verantwoordelijk voor de werving en inhoud van de aangeboden programma's en worden diploma's van de eigen organisatie uitgereikt.

Er worden door Hogeschool iPabo verschillende nascholingstrajecten aangeboden voor leerkrachten, schoolleiders, bovenschoolse directeuren en bestuurders. In deze trajecten wordt aan educatieve professionals bijvoorbeeld de mogelijkheid geboden om hun managementvaardigheden te verbeteren. Ook biedt de hogeschool vakopleidingen (godsdienst & levensbeschouwing en bewegingsonderwijs) en mogelijkheden om te specialiseren (bijv. op het gebied van taal, rekenen of jonge kind en voor- en vroegschoolse educatie).

2.7 Profileringsfonds

Ieder bestuur van een onderwijsinstelling moet een voorziening treffen voor financiële ondersteuning waar studenten een beroep op kunnen doen. Deze financiële ondersteuning kunnen studenten krijgen wanneer er zich bijzondere omstandigheden voordoen. Studenten die wegens bijzondere omstandigheden niet binnen de nominale studieduur afstuderen kunnen mogelijk een beroep doen op het Profileringsfonds. In 2020 zijn er aanvragen en toewijzingen geweest vanuit het Profileringsfonds van onze hogeschool:

Opgave aantallen studenten en vergoedingen Profileringsfonds 2020

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen	Gemiddelde duur van de toekenningen
Studenten in overmachtssituaties Ziekte, functiebeperking, familieomstandigheden, mantelzorg of niet-studeerbare opleidingen	Aanvragen: 1 Toewijzingen: 1	€ 1.100	€ 1.100	Eenmalige uitkering
Bestuurders van studie- of studentenverenigingen of MR	Aanvragen: 1 Toewijzingen: 1	€ 2.083	€ 2.083	Eenmalige uitkering
Overige categorieën Prestaties op het gebied van sport of cultuur, financiële steun aan niet EER- studenten, uitgaande beurzen e.a.	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0	€ 0	€ 0	NVT

3. Onderzoek

Goed onderzoek is de basis voor goed onderwijs. Lectoren hebben als kerntaak het doen van praktijkgericht onderzoek. Door het doen van (praktijk-)onderzoek leveren lectoren samen met kenniskringleden, docent-onderzoekers en promovendi een bijdrage aan de ontwikkeling van het onderwijs en de professionalisering van docenten, medewerkers, leidinggevenden en de organisatie als geheel. Ze leveren door het doen van onderzoek tevens een bijdrage aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk, in het bijzonder in de regio Noord-Holland.

De onderzoeksprogrammering van Hogeschool iPabo is samen met scholen en schoolbesturen afgebakend in de gezamenlijke kwaliteitsagenda primair onderwijs Noord-Holland (2016-2020). De onderzoeksprogrammering is opgebouwd langs een doorgaande lijn van jonge kind naar oudere kind en van spelend naar onderzoekend leren. Binnen de onderzoeksprogrammering komen de volgende onderzoeksthema's aan bod:

- Jonge Kind;
- Rekenen-wiskunde;
- Wetenschap en technologie;
- Diversiteit en kritisch burgerschap.

Hogeschool iPabo heeft al haar onderzoek door lectoren, docent-onderzoekers, postdocs en promovendi, ondergebracht in het Kenniscentrum Spelend en Onderzoekend leren. Dit Kenniscentrum is in 2015 opgericht en heeft sindsdien verder vorm gekregen. Aan de eerste drie onderzoeksthema's is een lectoraat en lector verbonden. Het onderzoeksthema Diversiteit en kritisch burgerschap wordt geleid door een senior onderzoeker.

Tabel 3: middelen onderzoek

Omzet € x 1.000	Werkelijk 2020	Begroot 2020	Werkelijk 2019
1e geldstroom	282,2	269,0	263,4
2e geldstroom	138,6	91,6	154,7
3e geldstroom	206,8	324,8	210,0
4e geldstroom	--	--	--
Totaal omzet KC	627,6	685,4	628,1

Toelichting bij tabel 3

De 1e geldstroom zijn rechtstreekse ontvangsten van het ministerie OCW.

De 2e geldstroom zijn baten uit subsidies RAAK-SIA, NRO en eventuele buitenlandse subsidieverstrekkers. De 3e geldstroom zijn overige baten die niet onder de 1e of 2e geldstroom vallen.

Het grote verschil tussen wat er is begroot voor 2020 bij de 2^e geldstroom en wat er is gerealiseerd komt doordat er voor het project rekenen op spel in 2020 K€ 30 gegenereerd is, terwijl in de begroting verondersteld was dat dit project in 2019 volledig was afgerond. Voorts is er een ander project van RAAK SIA, te weten 'Minds on', wat K€ 22 aan baten heeft gegenereerd. In de begroting was dit project nog niet toegekend. Voor wat betreft de 3^e geldstroom is de oorzaak de latere start van de derde promovendus dan werd verondersteld bij het opstellen van de begroting.

3.1 Projecten onderzoek

Een nieuwe onderzoeksprogrammering voor de periode 2021-2025

Eind 2020 liep de onderzoeksprogrammering af. In het afgelopen jaar hebben lectoren, senior onderzoeker en de manager van het kenniscentrum de nieuwe onderzoeksprogrammering op schrift gesteld. Een concept van de nieuwe programmering is, zoals voorgenomen, ook voorgelegd aan de collega's buiten het kenniscentrum op een van de interne studiedagen. Onderzoek is sinds de start van het studiejaar 2020-2021 ook een vast onderdeel op de agenda's van de interne studiedagen op de hogeschool.

In de nieuwe programmering van het kenniscentrum is een verbinding gelegd met het instellingsplan en het jaarplan van de hogeschool. De aanbeveling van de Raad van Advies van het kenniscentrum om de focus op “spelend en onderzoekend leren” te handhaven, is gehonoreerd.

In de nieuwe onderzoeksprogrammering (2021-2025) worden vier onderzoekslijnen onderscheiden:

1. Jonge Kind
2. Bètaonderwijs, technologie en duurzame ontwikkeling
3. Rekenen-wiskunde
4. Diversiteit & kritisch burgerschap

Versterking onderzoeksfunctie

De PC en RK-steunstichtingen hebben gezamenlijk middelen ter beschikking gesteld voor drie (externe) promotieplaatsen. Twee promovendi zijn in 2019 gestart met hun promotietraject in een samenwerking tussen Hogeschool iPabo en de Vrije Universiteit; resp. een promotietraject op het terrein van het Jonge Kind en een traject op het terrein van Wetenschap en technologie. In september 2020 is ook een derde promovendus gestart met een promotietraject, op het terrein van Diversiteit & kritisch burgerschap. Voor dit promotietraject heeft de hogeschool een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de Universiteit van Amsterdam. In 2020 werden er via Regie-orgaan SIA opnieuw middelen beschikbaar gesteld om voor een van de docent-onderzoekers van de hogeschool een postdocplaats aan te vragen. In het najaar van 2020 heeft het kenniscentrum voor dit postdoconderzoek de inhoudelijke focus bepaald en is via een interne sollicitatieprocedure een kandidaat voorgedragen. De aanvraag voor de postdoc-financiering moet bij het Regie-orgaan in 2021 worden ingediend. De drie promovendi en de huidige postdoc, gestart in 2019, van Hogeschool IPABO maken deel uit van de grote kenniskring, die bestaat uit kenniskringleden en (docent)onderzoekers rond de drie lectoraten. Ook de senior onderzoeker maakt deel uit van de grote kenniskring. In bijeenkomsten van de grote kenniskring vindt kennisdeling op het terrein van lopend onderzoek plaats. In 2020 stonden onder andere de volgende onderwerpen geagendeerd: presentaties van onderzoek door de kenniskringleden en promovendi, vraagarticulatie en de verbinding tussen post-hbo onderwijs en onderzoek.

Als gevolg van COVID-19 hebben sommige onderzoeksprojecten vertraging opgelopen, zeker waar het gaat om projecten waarin nauw wordt samengewerkt met het basisonderwijs. Ook de promovendi en de postdoc hebben aanpassingen moeten doen in hun onderzoek, bv. door met deelstudies in tijd te schuiven of activiteiten in de tijd naar achteren te plaatsen. Regie-orgaan SIA heeft in 2020 de call Impuls2020 opengesteld, waarvoor alle hogescholen een aanvraag konden indienen en na een goedgekeurd plan aanspraak konden maken op een financiële tegemoetkoming (gebaseerd op de grootte van de hogeschool) om de onderzoeksinfrastructuur op de hogeschool te versterken. Hogeschool IPABO zal de verworven middelen inzetten met zeven schoolbesturen (gerelateerd aan Samen Opleiden) om de netwerkvorming te versterken en hiervoor een digitaal platform in te richten om digitale middelen voor kennisdeling, gericht op het verbeteren van onderwijs door middel van onderzoek, te verbinden. Het plan hiervoor is in 2020 goedgekeurd en het project, dat een jaar zal duren, start in 2021.

Wetenschappelijke Integriteit

Met ingang van 2020 heeft de hogeschool een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit aangesteld. Hiermee voldoet de hogeschool aan een van de zorgplichten, voortvloeiend uit de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (2018). In 2020 zijn tevens stappen gezet om in samenwerking met Radiantpartners zowel een gezamenlijke Commissie Wetenschappelijke Integriteit (een klachtencommissie) en een Ethisch Adviescommissie in te richten. In 2021 zullen beide commissies operationeel zijn en voldoet Hogeschool IPABO aan alle drie de zorgplichten, die in de Gedragscode staan benoemd.

Open science en publicatiebeleid

In de herfst van 2019 heeft het Kenniscentrum, in samenwerking met de mediatheek, ICT en kwaliteitszorg een kadernotitie opgesteld over het publicatiebeleid van de hogeschool. Het in de notitie omschreven beleid is gericht op het vrijelijk beschikbaar stellen van onderzoeksmateriaal door onderzoekers door te publiceren in open access tijdschriften of via repositories op internet (open science). Deze kadernotitie is geaccordeerd door het CvB. In 2020 is in Radiantverband verkend of een gezamenlijke digitale onderzoeksomgeving (in samenwerking met Surf Research Drive) voor de hogescholen niet veel voordelen zou bieden. Tot deze samenwerking is eind 2020 besloten en in 2020 zal deze worden ingericht, worden de mediatheekmedewerkers van Hogeschool IPABO getraind in databeheer in Research Drive en zal in samenwerking met de lectoren en overige onderzoekers een gestandaardiseerde werkwijze voor het opslaan en delen van onderzoeksgegevens worden ingevoerd.

4. Kwaliteitsafspraken

Met de afschaffing van de basisbeurs voor studenten zijn middelen vrijgekomen die geïnvesteerd worden in de kwaliteit van het onderwijs. In het sectorakkoord hoger beroepsonderwijs 2018 hebben hogescholen met de minister van OCW afspraken gemaakt over de wijze waarop die investeringen plaatsvinden.

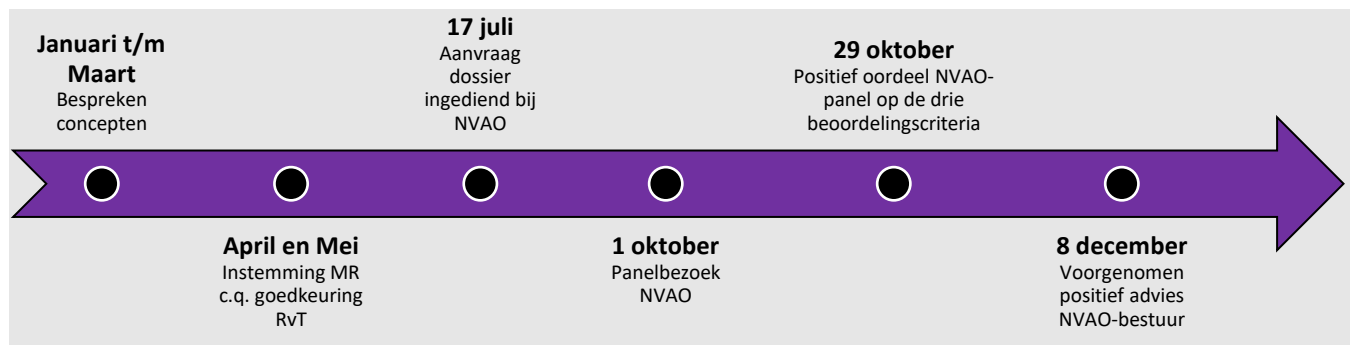
Hogeschool iPabo heeft met haar studenten en medewerkers afgesproken om de middelen te investeren in een zestal programmalijnen. Onder iedere programmalijn hangt een aantal deelprojecten die jaarlijks concrete resultaten moeten opleveren ter verbetering van het onderwijs.

4.1 Aanvraagproces

Omdat het eerste aanvraagdossier in 2019 werd afgekeurd door de minister van OCW heeft Hogeschool iPabo in 2019 en 2020 het gehele ontwikkelproces voor de kwaliteitsafspraken opnieuw doorlopen. De eerste helft van 2020 stond in het teken van het afronden van het interne proces. De medezeggenschapsraad en de raad van toezicht zijn hier nauw bij betrokken geweest.

De tweede set kwaliteitsafspraken is na de zomer door de NVAO beoordeeld. Op basis van die beoordeling heeft het bestuur van de NVAO op 4 januari 2021 een positief advies aan de minister van OCW afgegeven.

Hieronder is schematisch de tijdslijn gedurende 2020 van het aanvraagproces weergegeven.

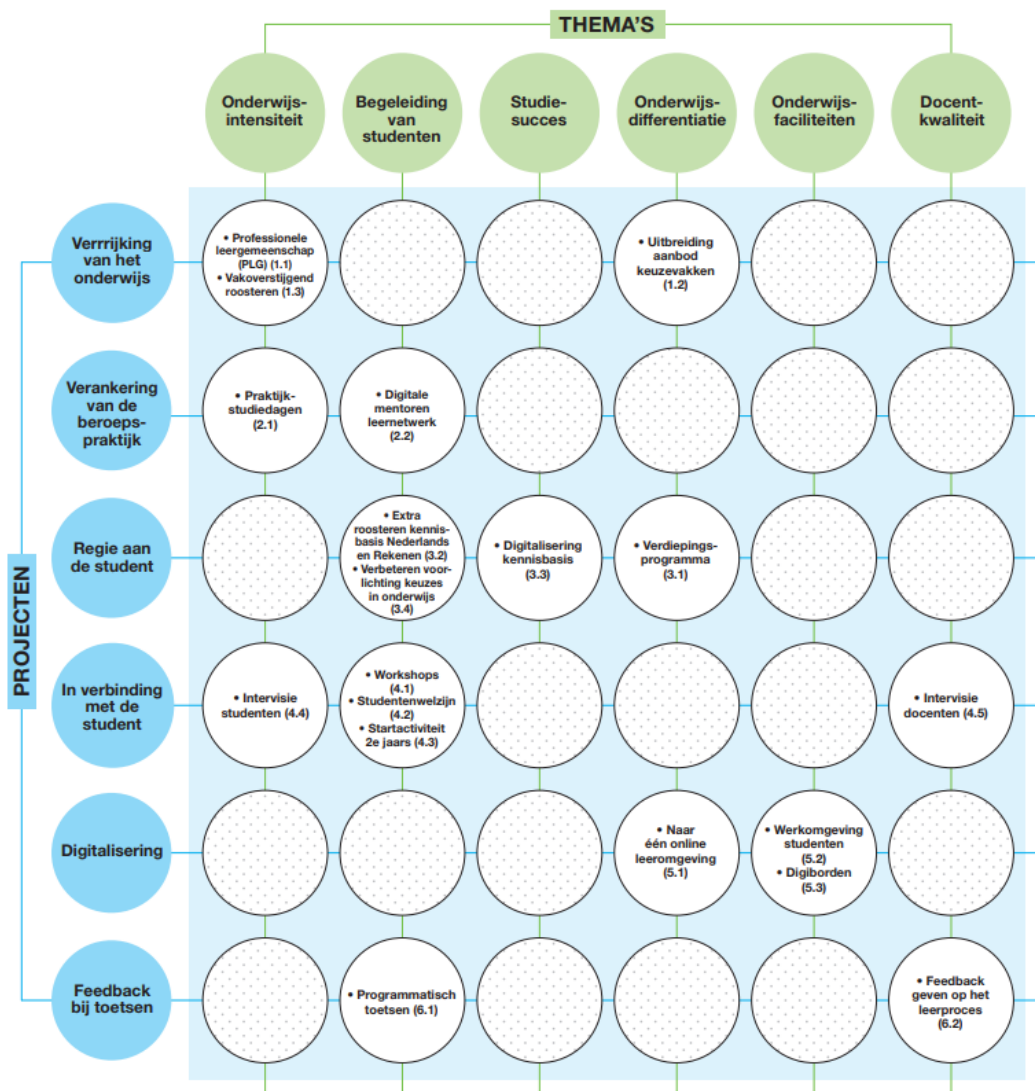


4.2 De afspraken op hoofdlijnen

De zes programmalijnen uit de kwaliteitsafspraken vormen een samenhangend geheel.

1. Verrijking van het onderwijsprogramma.
2. Verankering van de beroepspraktijk in het onderwijs.
3. Regie aan de student.
4. In verbinding met de student.
5. Digitalisering.
6. Feedback bij toetsen.

In de volgende tabel is de relatie gelegd tussen het programma van Hogeschool iPabo met zes programmalijnen en 19 (genummerde) deelprojecten (verticaal) en de zes thema's uit het sectorakkoord (horizontaal).



4.3 Realisatie afspraken

De gemaakte afspraken voor 2020 zijn grotendeels gerealiseerd. In onderstaande tabel is per deelproject een vergelijking gemaakt tussen de planning (zoals in bijlage 4 van de goedgekeurde kwaliteitsafspraken is opgenomen) en de realisatie. Algemeen kan worden gesteld dat van sommige projecten doelen sneller behaald waren dan gepland terwijl andere projecten in 2020 door een drietal oorzaken vertraging hebben opgelopen.

1. Het zwaartepunt in de eerste helft van het jaar lag op planvorming in plaats van uitvoering. De uitvoering van de afspraken is pas na de instemming van MR en goedkeuring door de RvT op gang gekomen. Hoewel een aantal deelprojecten al ruim voor de zomer voortvarend van start is gegaan lag pas na de zomer het zwaartepunt op de uitvoering.
2. Het opzetten van een adequate projectorganisatie heeft daarom meer tijd gekost dan van tevoren verwacht. Verschillende systemen moesten worden aangepast op de projectsystematiek die uit de Kwaliteitsafspraken voortvloeit. Daarnaast is een van de projectleiders wegens persoonlijke omstandigheden in het najaar van 2020 langdurig uitgevallen.
3. De door de Rijksoverheid opgelegd COVID-19 maatregelen maakten uitvoering van een aantal deelprojecten lastig. De werkdruk was in 2020 door deze maatregelen erg hoog, zo moesten collega's bijv. van fysiek onderwijs naar het verzorgen van onlineonderwijs. Een omschakeling die tijd en energie kost. Bepaalde deelprojecten konden hierdoor versneld worden uitgevoerd (bijv. de keuze voor een online leeromgeving). Maar andere projecten zijn getemporeerd omdat ze eenvoudigweg niet door konden gaan of om overbelasting bij collega's te voorkomen.

4.4 Monitoring van de voortgang en reflectie MR

Elke programmaliijn kent deelprojecten, waarvoor elk jaar met het projectteam een jaarkaart wordt gemaakt in het online platform Quatrospect. In de reguliere P&C cyclus van de hogeschool wordt de voortgang drie keer per jaar gevolgd en gerapporteerd. De voortgang wordt tevens besproken met de stuurgroep, de medezeggenschap en de Raad van Toezicht.

De reflectie vanuit de medezeggenschapsraad is als volgt:

1. Gerealiseerde voortgang

Heeft de hogeschool naar het oordeel van de medezeggenschapsraad voldoende voortgang gerealiseerd (rekening houdend met de gepleegde inspanning en de omgang met onvoorziene omstandigheden) ten aanzien van de voornemens die in de kwaliteitsafspraken (het plan) zijn uitgesproken?

De MR is tevreden over de gerealiseerde vooruitgang, waarbij de ontwikkelingen goed zijn onderbouwd waarom deze wel of niet op schema liggen.

2. Betrokkenheid

Zijn de medezeggenschap en andere relevante belanghebbenden voldoende betrokken gedurende de uitvoering van het plan?

De MR is positief over de wijze dat zij op de hoogte worden gehouden en ervaart voldoende betrokkenheid tot de ontwikkelingen binnen de kwaliteitsafspraken. Binnen de MR is er een werkgroep Kwaliteitsafspraken opgericht, die zich gericht bezighouden met de gang van zaken rondom de kwaliteitsafspraken. Ook zijn de kwaliteitsafspraken in 2020 door de gehele MR besproken op de vergaderingen 26-02-20 en 25-05-20.

3. Facilitering van de medezeggenschap

Wordt de medezeggenschap in voldoende mate gefacilieerd door de hogeschool?

De MR is tevreden over de ruimte en middelen waarover de MR beschikt om haar taken binnen de hogeschool te kunnen uitvoeren. Per 1 september 2019 is de urenvergoeding van SGMR-leden verhoogd naar 200 uur voor de voorzitter en 160 uur voor leden. Per 1 september 2020 is de urenvergoeding van PGMR-leden verhoogd naar 240 uur voor de voorzitter en 160 uur voor leden. Dit acht de MR als voldoende om haar taken goed uit te kunnen voeren.

De verhoging voor de personeelsgeleding is overigens het gevolg van een Cao-afpraak (CAO V-4, pagina 90) en vloeit niet rechtstreeks voort uit de kwaliteitsafspraken.

Hieronder wordt de voortgang van de Kwaliteitsafspraken over 2020 weergegeven.

4.5 Voortgang van acties en maatregelen per deelproject

Programmalijn 1: Verrijking van het onderwijsprogramma	
Resultaten deelproject 1.1 (Professionele leergemeenschap (PLG))	
Thema – onderwijsintensiteit	
Planning	Realisatie
Op 1 juli is het onderzoek van het kenniscentrum naar het leren in PLG's op de Hogeschool iPabo (fase 1) afgerond met oplevering interventie(s).	Het onderzoek is afgerond en op basis van dit onderzoek is een opzet voor training van PLG-begeleiders ontwikkeld en zijn interventies opgeleverd.
Vanaf 1 september worden in studiejaar 1 alle PLG's begeleid, in studiejaar 2 wordt 50% van de PLG's begeleid.	De begeleide PLG's zijn conform het plan ingeroosterd.
Op 1 juli zijn de interventies ingevoerd in het curriculum en is de PLG ingevoegd in de lestabel van studiejaar 1 en 2.	Conform het plan zijn de PLG ingevoegd in de lestabel en zijn de interventies beschikbaar voor het curriculum.
Op 31 december zijn docenten van studiejaar 1 en 2 getraind in het begeleiden van PLG's op basis van de interventie.	De training heeft nog niet plaatsgevonden. In de eerste helft van 2021 zal alsnog gestart worden met de training op het gebied van PLG's.

Resultaten deelproject 1.2 (Uitbreiding aanbod keuzevakken)		Thema – Onderwijsdifferentiatie
Planning	Realisatie	
Op 1 juli is er één extra keuzeprogramma beschikbaar, aansluitend bij de actuele ontwikkelingen in het werkveld.	In 2020 zijn er vier nieuwe keuzeprogramma's ontwikkeld, deels voor de bachelor en deels voor de Ad PEP. Daarmee is meer gedaan dan gepland.	
Op 31 december is door het extra keuzeaanbod ook een extra groep gerealiseerd.	Volgens planning is er een extra groep gerealiseerd.	
Op 31 december is het extra keuzeprogramma onderwezen.	Het extra keuzeprogramma is volgens planning ingeroosterd en onderwezen. In 2021 worden in de lessentabel meer extra keuzeprogramma's opgenomen. Zodat de uitbreiding ook in de jaren na 2021 doorwerkt.	
Op 31 december is het advies van de werkveldcommissie en het studentpanel beschikbaar.	Aan zowel de werkveldcommissie als het studentpanel is in 2020 om advies gevraagd.	
Resultaten deelproject 1.3 (Vakoverstijgend roosteren)		Thema – Onderwijsintensiteit
Planning	Realisatie	
Op 1 juli is het 60-minuten rooster in de reguliere pdca-cyclus geëvalueerd, verbeteracties zijn opgesteld.	De evaluatie van het 60-minuten rooster is gerealiseerd. De conclusies en verbeteracties zijn nog onderwerp van gesprek tussen CvB en MR.	
Op 1 juli hebben vakgroepen de lesuren voor het basisprogramma vakoverstijgend ingedeeld in blokroosters.	Geconstateerd is dat de oorspronkelijke planning van dit deelproject te optimistisch was. Het deelproject heeft dan ook enige vertraging opgelopen. In de vierde periode (april t/m juli 2021) wordt een eerste pilot uitgevoerd voor studenten in het tweede studiejaar.	
Op 31 december hebben alle docenten deelgenomen aan twee ontwerpdagen.	De ontwerpdagen zijn niet gerealiseerd omdat het deelproject vertraging heeft opgelopen. De ontwerpdagen zijn in de eerste helft van 2021 gepland.	
Op 1 juli is na afstemming tussen docenten het basisprogramma ingeroosterd.	Dit doel is niet gehaald door de opgelopen vertraging en in afwachting van de pilot. Planning is om dit alsnog te realiseren voor de docenten die betrokken zijn bij de pilot in de vierde periode van studiejaar 2020-2021.	
Programmalijn 2: Verankering van de beroepspraktijk in het onderwijs		
Resultaten deelproject 2.1 (Praktijkstudiedagen)		Thema – Onderwijsintensiteit
In 2020 nog geen deelresultaten.	N.v.t.	
Resultaten deelproject 2.2 (Digitaal mentoren leernetwerk)		Thema – Begeleiding studenten
Op 31 december is er een netwerk ontwikkeld waar alle schoolopleiders, mentoren en instituutopleiders toegang toe hebben.	Er zijn verkennende gesprekken geweest tussen de projectleider en collega's die betrokken zijn bij het project Opleiden in de School, maar het heeft nog geen netwerk opgeleverd. In de eerste helft van 2021 worden stappen gezet om het netwerk alsnog te realiseren.	
Op 31 december is er samen met het werkveld een netwerkbijeenkomst gerealiseerd.	Gezien de COVID-19 maatregelen is er nog geen (fysieke) bijeenkomst geweest.	
Programmalijn 3: Regie aan de student		
Resultaten deelproject 3.1 (Verdiepingsprogramma)		Thema – Onderwijsdifferentiatie
In 2020 zijn nog geen deelresultaten gepland.	Hoewel er in 2020 nog geen acties waren gepland is de projectleider gestart met enkele voorbereidingen rondom de opzet van het verdiepingsprogramma. Verwachting is dat er in september 2021 gestart kan worden met een pilot.	
Resultaten deelproject 3.2 (Extra roosteren kennisbasis Nederlands en Rekenen)		Thema – Begeleiding studenten
Op 1 juli zijn de extra lessen Nederlands en Rekenen/Wiskunde ingeroosterd en op 31 december zijn de extra lessen uitgevoerd.	De extra lessen worden per periode volgens planning ingeroosterd.	

Resultaten deelproject 3.3 (Digitalisering kennisbasis)		Thema – Studiesucces
Op 31 december zijn er heldere kaders ontwikkeld op basis waarvan docenten de kennisbasislessen kunnen digitaliseren.	Het uitdenken van de kaders is niet gelukt. De planning was om aan te sluiten bij (deelproject 5.1 online leeromgeving) en dit integraal op te pakken. Het gaat daarbij met name om de keuze voor software ter aanvulling MS Teams.	De verwachting is dat er in 2021 een inhaalslag gerealiseerd kan worden en de kaders alsnog ontwikkeld worden.
Resultaten deelproject 3.4 (Verbeteren voorlichting)		Thema – Begeleiding studenten
Op 1 juli is het onderzoek naar keuzegedrag afgerond en aanbevolen interventies opgeleverd.	Het deelproject is vertraagd.	Vanaf maart 2021 gaat een nieuw geworven onderzoeker aan de slag om het onderzoek uit te voeren.
Op 31 december is één interventie uitgevoerd.	De interventie is niet uitgevoerd omdat het onderzoek niet tijdig was afgerond.	In 2021 zullen er alsnog interventies worden uitgevoerd op basis van het onderzoek dat in maart 2021 van start gaat.
Programmaliijn 4: In verbinding met de student		
Resultaten deelproject 4.1 (Thema workshops)		Thema – Begeleiding studenten
Op 31 december is het programma met 6 workshops opgeleverd.	Het programma is opgeleverd.	Daarnaast is er al een viertal workshops gerealiseerd (daarmee loopt dit project voor op de planning). Eind januari 2021 worden nog 2 workshops gerealiseerd.
Resultaten deelproject 4.2 (Studentenwelzijn)		Thema – Begeleiding studenten
Tussen 1 september en 31 december is in zowel Alkmaar als Amsterdam een toegankelijk spreekuur van studentpsychologen gerealiseerd.	Er zijn afspraken gemaakt met 3 psychologen. In december hebben zij als pilot de eerste gesprekken gevoerd met studenten.	Begin 2021 worden de afspraken geformaliseerd en de toegankelijkheid breder uitgerold.
Tussen 1 september en 31 december is de toegang tot de digitale begeleidingsomgeving (op basis van verwijzing) voor studenten gerealiseerd.	Er is een overeenkomst aangegaan voor het gebruik van online platform MIRRO. Toegang is via een tegel op het intranet gerealiseerd.	Begin 2021 worden studenten geattendeerd op de mogelijkheid om MIRRO te gebruiken.
Resultaten deelproject 4.3 (Startactiviteit tweede jaar)		Thema – Begeleiding studenten
Op 1 juli is het programma voor de startactiviteit van tweedejaars studenten opgeleverd.	In verband met COVID is de startactiviteit niet doorgegaan.	In de eerste helft van 2021 wordt alsnog een programma ontwikkeld dat vanaf augustus 2021 kan draaien.
Op 31 december is de startactiviteit voor tweedejaars studenten uitgevoerd.	Niet gerealiseerd in verband met COVID-19 maatregelen.	Begin 2021 wordt bekeken of er als vervanging een online activiteit georganiseerd kan worden.
Resultaten deelproject 4.4 (Intervisie studenten)		Thema – Onderwijsintensiteit
Op 31 december is de intervisiemethode vastgesteld.	Het projectteam heeft een aantal mogelijke methodes geïdentificeerd. Er is nog geen definitieve keuze gemaakt.	Begin 2021 rond het projectteam de oriëntatie op de intervisiemethodes af en consulteert de curriculumcommissie waarna de methode wordt gekozen.
Resultaten deelproject 4.5 (Intervisie docenten)		Thema – Docentkwaliteit
Op 31 december hebben 12 docenten een trainingstraject doorlopen.	Is niet gerealiseerd omdat er nog geen keuze voor een methode is gemaakt.	In periode 3 en 4 (februari t/m juli 2021) worden er alsnog 12 docenten getraind.

Programmaliijn 5: Digitalisering	
Resultaten deelproject 5.1 (Naar één online leeromgeving) Thema – Onderwijsdifferentiatie	
Op 31 december is de visie op onderwijs en leren gedeeld binnen de onderwijsteams en wordt uitgevoerd.	Voor het behalen van dit doel zijn enkele kennisclips in ontwikkeling. Deze kennisclips zijn nog niet opgeleverd. Naar verwachting worden de clips in de eerste helft van 2021 alsnog opgeleverd.
Op 1 juli zijn de specificaties van een online-leeromgeving opgesteld.	In verband met COVID-19 is er begin maart gekozen om te werken vanuit MS Teams. De doelstelling is daarmee behaald.
Op 1 juli is de keuze voor een online leeromgeving gemaakt.	In verband met COVID-19 is er begin maart gekozen om te werken vanuit MS Teams. Ter aanvulling zijn softwarepakketten vergeleken die het werken vanuit MS Teams kunnen ondersteunen. In het najaar is een overeenkomst aangegaan met Easygenerator. In 2021 wordt er mogelijk nog een overeenkomst met een andere softwarepartij aangegaan, ter aanvulling op de mogelijkheden in MS Teams.
Op 31 december is de online leeromgeving geïmplementeerd en zijn er binnen de teams afspraken gemaakt over het werken met online en offline onderwijs.	De online leeromgeving is in de vorm van MS Teams geïmplementeerd. In 2021 zal er nog doorontwikkeling moeten plaatsvinden (met behulp van Easygenerator en andere softwaremogelijkheden).
Resultaten deelproject 5.2 (Werkomgeving studenten) Thema – Onderwijsfaciliteiten	
Op 31 december is de werkomgeving van de studenten ingericht rekening houdend met de wensen van de studenten; alle lokalen zijn voorzien van een laptopzuil, de stoelen in de leslokalen op de locatie Alkmaar zijn vervangen.	Alle lokalen zijn voorzien van extra laptopzuilen en de stoelen in de locatie Alkmaar zijn conform planning vervangen.
Resultaten deelproject 5.3 (Digiborden) Thema – Onderwijsfaciliteiten	
Op 31 december zijn 5 interactieve beamers vervangen door digiborden.	Conform planning zijn er 5 digiborden besteld. Daarbij is voor een upgrade gekozen zodat vier klaslokalen als 'studio-lokalen' worden ingericht (met camera's en microfoon). Deze lokalen zijn hierdoor geschikt voor het verzorgen van online en blended onderwijs. Levering geschiedt februari 2021.
Op 31 december is het onderzoek naar werkvormen waarbij digiborden worden gebruikt afgerond. Het werkveld is bij dit onderzoek betrokken.	Mede door het tijdelijk wegvallen van de projectleider is dit nog niet gebeurd. In 2021 zal dit onderzoek naar werkvormen alsnog worden uitgevoerd.
Op 31 december zijn 10 docenten getraind en ondersteund in het gebruik van digiborden.	Mede door het tijdelijk wegvallen van de projectleider is dit nog niet gebeurd.
Programmaliijn 6: Feedback bij toetsen	
Resultaten deelproject 6.1 (Programmatisch toetsen) Thema – Begeleiding studenten	
Op 31 december zijn docenten bekend met de visie op programmatisch toetsen.	Vooruitlopend op het ontwikkelen van de pilot (gepland 2021) heeft de projectgroep een voorstel voor een pilot gericht op studenten uit het derde studiejaar ontwikkeld. Het delen van de visie op programmatisch toetsen wordt gekoppeld aan de plannen rondom deze pilot en vindt in 2021 plaats.
Resultaten deelproject 6.2 (Feedback geven op het leerproces) Thema – Docentkwaliteit	
Op 31 december hebben alle docenten deelgenomen aan drie trainingen.	Er is een scholingsplan ontwikkeld dat zich richt op twee pijlers. Ten eerste scholing voor alle docenten met behulp van een recent verschenen boek over Programmatisch Toetsen. Ten tweede specifieke scholing gericht op de docenten die in 2021 deelnemen aan de pilot ('learning on the job'). Het scholingsplan wordt in 2021 uitgevoerd.

4.6 Financiële verantwoording

In onderstaande tabel is de realisatie van de projecten weergegeven op basis van de eigen projectindeling.

Programmaliijnen	Begroting 2020	Realisatie 2020	Verschil
1. Verrijking van het onderwijs	162.000	90.384	-71.616
2. Verankering van de beroepspraktijk	14.000	2.460	-11.540
3. Regie aan de student	36.000	9.120	-26.880
4. In verbinding met de student	63.500	16.106	-47.394
5. Digitalisering	109.000	13.166	-95.834
6. Feedback bij toetsen	53.500	5.329	-48.171
7. Programmabeheer	103.000	96.085	-6.915
Totaal	541.000	232.650	-308.350

Omdat de projecten van Hogeschool iPabo zijn opgebouwd uit deelprojecten die gekoppeld zijn aan verschillende thema's uit het Sectorakkoord hoger beroepsonderwijs 2018 is in onderstaande tabel de realisatie per thema weergegeven.

Thema	Begroting 2020	Realisatie 2020	Verschil
1. Intensiever en kleinschalig onderwijs	158.000	91.717	-66.283
2. Meer en betere begeleiding van studenten	75.000	22.083	-52.917
3. Studiesucces	3.000	3.060	60
4. Onderwijsdifferentiatie	52.500	10.401	-42.099
5. Passende en goede onderwijsfaciliteiten	63.000	2.765	-60.235
6. Verdere professionalisering van docenten	86.500	6.539	-79.961
7. Programmabeheer	103.000	96.085	-6.915
Totaal	541.000	232.650	-308.350

Toelichting

De inkomsten voor de kwaliteitsafspraken bedroegen voor 2020 € 295 k. Hogeschool iPabo heeft er bij het opstellen van de kwaliteitsafspraken bewust voor verkozen om in 2020 hogere uitgaven te begroten dan inkomsten. Ten eerste omdat er in 2019 weinig van de middelen zijn besteed en ten tweede omdat het voor een belangrijk deel om eenmalige extra kosten (ontwikkeling) ging waarmee een flinke impuls aan de onderwijskwaliteit kan worden gegeven. Echter, evenals in 2019 is er minder besteed aan kwaliteitsafspraken dan ontvangen, mede als gevolg van Covid-19. De onderschrijding ad. K€ 85 is vanuit het nettoresultaat toegevoegd aan de bestemmingsreserve onder het eigen vermogen.

5. Bestuur en organisatie

5.1 Organisatiestructuur

Uitgangspunt voor bestuur en toezicht van Hogeschool iPabo is de overtuiging dat goed bestuur zich kenmerkt door integriteit en verantwoording over strategie, resultaten en risico's. Het college van bestuur wordt voor het bestuur van de hogeschool ondersteund door een managementteam. Dit managementteam bestaat uit de opleidingsmanager, kwaliteitszorgmedewerker en diensthoofden. In de tweede helft van het jaar zijn de teamleiders daaraan toegevoegd. Het managementteam vergaderde in 2020 periodiek met het college.

De Raad van Toezicht wordt ondersteund door een secretaris. De samenwerking tussen raad van toezicht en college van bestuur is te kenschetsen als kritisch en constructief. De verhouding tussen bestuur en toezicht is vastgelegd in de statuten en het bestuursreglement, waarin de taken en werkwijze van het college van bestuur en de raad van toezicht nader zijn uitgewerkt. De raad van toezicht kent een reglement waarin de statutaire bepalingen met betrekking tot de verhouding bestuur en toezicht nader zijn uitgewerkt.

Het functioneren van het college van bestuur wordt jaarlijks – conform de eisen van de Branchecode Governance – door de raad van toezicht besproken.

5.2 College van bestuur

Het college van bestuur zorgt naast het vastleggen van beleid voor de stimulering van onderwijsontwikkeling en onderlinge samenwerking, goede arbeidsomstandigheden, medezeggenschap van personeel en studenten, en verantwoord financieel beheer. Ook is het college eindverantwoordelijk voor de uitvoering, ontwikkeling en kwaliteit van onderwijs. Het bestuur ziet toe op de naleving van interne en externe regelgeving, op het functioneren van afdelingen en diensten en op nakoming van verantwoordingsverplichtingen. Ten slotte verzorgt het college van bestuur de externe vertegenwoordiging van de hogeschool. De wijze waarop het college van bestuur stuurt is, samen met de verantwoordelijkheden en bevoegdheden, vastgelegd in het bestuursreglement.

Samenstelling en nevenfuncties

Hogeschool iPabo kent een eenhoofdig college van bestuur. Per 1 januari 2019 is de heer E.W. Westhoek aangetreden als voorzitter van het college van bestuur. De raad van toezicht heeft ingestemd met de nevenfuncties die de heer Westhoek uitoefent.

De heer drs. E.W. Westhoek, voorzitter (1,0 fte)

Nevenfuncties			
Bedrijf / instelling	Functie	Bezoldigd/onbezoldigd	Per
<i>Uit hoofde van of samenhangend met de functie</i>			
Stichting Nieuwbouw iPabo	Bestuurder	Onbezoldigd	1 januari 2019
Stichting tot de belangenbehartiging van rooms-katholieke opleidingscholen	Bestuurder	Onbezoldigd	1 januari 2019
<i>Op persoonlijke titel</i>			
Raad van Toezicht Stichting Openbare Bibliotheek Katwijk	Voorzitter	Onbezoldigd	september 2014
Stichting Community Service, Rotary Katwijk-Noordwijk	Voorzitter	Onbezoldigd	december 2016
VVE Hoogerduyn	Algemeen bestuurslid	Onbezoldigd	maart 2015

5.3 Horizontale dialoog

Inspirerend en innovatief onderwijs verzorgen en bijdragen aan de vernieuwing van het onderwijs en de beroepspraktijk kan alleen in verbinding met de omgeving. Om de daartoe noodzakelijke verbindingen te leggen, heeft Hogeschool iPabo regelmatig contact met stakeholders. De horizontale dialoog wordt binnen Hogeschool iPabo zo op verschillende manieren vormgegeven:

- betrokkenheid bij beleidskeuzes waarbij studenten, medewerkers en werkveld participeren via studiedagen en formele overleggen (opleidingscommissie, mr);
- betrokkenheid bij het opleidingsaanbod is belegd op studiedagen (bijv. docenten samen met schoolopleiders, werkveldcommissie) en participatie in de opleidingscommissie van studenten, werkveld en docenten;
- betrokkenheid bij het kwaliteitsbeleid is geregeld door participatie van stakeholders aan schriftelijke enquêtes en reguliere mondelinge evaluaties tijdens kwaliteitspanels;
- betrokkenheid bij toelatingsbeleid is geregeld door de afstemming met toeleverende scholen (bijv. mbo-hbo-instroomtraject);
- betrokkenheid bij beleid, inhoud en kwaliteit van toegepast onderzoek is geregeld via de raad van advies van de lectoraten (bijv. relaties werkveld, VU);
- betrokkenheid bij marktactiviteiten en contractactiviteiten is geregeld via maatwerk nascholing of gezamenlijke projecten.

Hogeschool iPabo beschikt over diverse communicatiemiddelen om zijn stakeholders te informeren, zoals het jaarverslag, de jaarrekening, de website, en de nieuwsbrieven.

5.4 Medezeggenschap

Inspraak en medezeggenschap van personeel en studenten dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs en de doelmatigheid van het bestuur van de instelling. Hogeschool iPabo kent als organen van medezeggenschap een medezeggenschapsraad (mr) en een opleidingscommissie (oc), waarin zowel personeelsleden als studenten zitting hebben. De mr oefent zijn taak uit in overeenstemming met het Medezeggenschapsreglement. Voor de OC is het Reglement Opleidingscommissie van toepassing. De mr is ook vertegenwoordigd in de Arbo-commissie.

De Medezeggenschapsraad behartigt de belangen van werknemers en studenten van Hogeschool iPabo. De raad is samengesteld uit personeelsleden en studentleden die zijn vertegenwoordigd in respectievelijk de personeelsgeleding (pgmr) en de studentengeleding (sgmr). De personeelsgeleding bestaat uit docenten en onderwijsondersteunend personeel.

Samenstelling

Begin 2020 heeft er n.a.v. de periodieke verkiezingen een grote wisseling in de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad plaatsgevonden. In 2020 bestond de mr uit de volgende personen:

Personeel (pgmr):

Dhr. M. Heeremans, lid vanaf 17 februari 2016 tot 1 februari 2020. Voorzitter van 6 november 2017 tot 1 februari 2020.

Mevr. D. Bakker, lid vanaf 6 december 2016 tot 1 februari 2020. Secretaris van 19 februari 2018 tot 1 februari 2020.

Dhr. B. van der Weijden, lid vanaf 1 mei 2014 tot 1 februari 2020.

Dhr. J. van Waveren, lid vanaf 3 april 2018 tot 1 februari 2020.

Dhr. R. Bruin, lid vanaf 3 april 2018 tot 15 september 2020.

Dhr. D. Therani, lid vanaf 1 februari 2020 tot 15 september 2020. Voorzitter van 1 februari 2020 tot 1 mei 2020.

Mevr. P. Schorn, lid vanaf 1 februari 2020. Voorzitter van 1 mei 2020 tot einde verslagjaar.

Mevr. F. Keers, lid vanaf 1 februari 2020. Secretaris van 1 mei 2020 tot einde verslagjaar.

Mevr. F. Snijders, lid vanaf 3 april 2018.

Mevr. J. Booy, lid vanaf 1 februari 2020.

Studenten (sgmr):

Mevr. L. Flens, lid vanaf 27 augustus 2018. Studentvoorzitter vanaf 1 juli 2019 tot 1 juli 2020.

Mevr. P. de Vries, lid vanaf 27 augustus 2018 tot 1 juli 2020.

Mevr. R. Ayutsede, lid vanaf 10 juli 2018 tot 1 juli 2020.

Mevr. F. Rood, lid vanaf 1 juli 2019.

Mevr. S. Swinkels, lid vanaf 1 juli 2019.

Dhr. L. Posch, lid vanaf 1 juli 2020.

Mevr. J. de Raad, lid vanaf 1 juli 2020.

Dhr. M. Egberts, lid vanaf 1 juli 2020. Studentvoorzitter vanaf 1 juli 2020 tot einde verslagjaar.

In 2020 zijn er zes reguliere vergaderingen tussen medezeggenschapsraad en college van bestuur gehouden. De mr bereidt deze vergaderingen voor in interne vergaderingen. De agenda's voor de overlegvergaderingen zijn opgesteld in overleg tussen het dagelijks bestuur van de mr en het college van bestuur. De notulen van deze vergaderingen worden gepubliceerd in het openbaar toegankelijke deel van de SharePoint-map van de mr. Daarnaast zijn er gesprekken met afvaardigingen vanuit de mr op bepaalde dossiers. Ook bij het cao-overleg zorgt de mr voor toevoorders uit haar geledingen. De raad van toezicht heeft in 2020 één keer (25 maart) overlegd met de mr.

Naast een aantal vaste agendapunten zoals de indeling van het studiejaar, de jaarrekening, het onderwijs- en examenreglement, het studentenstatuut en de kaderbrief, was er in dit jaar specifiek aandacht voor de coronamaatregelen. Ieder vergadering werden de mr-leden geïnformeerd over de genomen besluiten. Daarnaast was een aantal mr-leden via deelname aan een aantal werkgroepen betrokken bij de totstandkoming van besluiten.

5.5 Rechtsbescherming

Hogeschool iPabo kent een loket: 'Klacht, Bezwaar en Beroep' dat via de website te bereiken is. Het heeft als doel om de uitvoering van de procedures, vastgelegd in voor studenten beschikbare reglementen, bij de Examencommissie, het College van Beroep voor de Examens, Klachtencommissie en bij de Geschillenadviescommissie te ondersteunen. Het loket Klacht, Bezwaar en Beroep en de daaraan verbonden commissies fungeert tevens als meldpunt voor klachten van anderen dan studenten.

Studenten en medewerkers kunnen bij het loket Klacht, Bezwaar en Beroep met al hun klachten en bezwaren terecht en komen via een kort stappenplan uit bij het orgaan dat hun klacht in behandeling zal nemen. Dit stappenplan voorkomt dat klachten bij de verkeerde instantie terecht komen en de behandeling van de klacht onnodig vertraging oploopt.

Studenten kunnen tevens bij de studentendecanen terecht voor hulp, informatie en advies over en bij hun studie. Ook bij bijzondere persoonlijke omstandigheden, of financiële en materiële vragen. De studentendecanen hebben een onafhankelijke positie en gaan uit van de belangen van de student.

5.6 Decanaat

Twee decanen houden zich bezig met advisering bij de studievoortgang van studenten in relatie tot problemen van persoonlijke en financieel/juridische aard. Zo zorgen de decanen bijvoorbeeld voor het opstellen van voorzieningsbrieven voor studenten met een functiebeperking. Een blijvend onderdeel van het werk van de decanen is tevens de hulpvraag van collega's bij de begeleiding van studenten met bijzondere persoonlijke omstandigheden.

In 2020 voerde de decaan in Amsterdam 212 (2019: 278) adviesgesprekken, de decaan in Alkmaar voerde 278 (2019: 184) gesprekken, waarvan de meeste online gelet op COVID-19. De decaan in Amsterdam werd via de e-mail ca. 550 keer benaderd, de decaan in Alkmaar 795 keer. De getallen in Alkmaar zijn fors hoger als gevolg van het feit dat de decaan Alkmaar ook twee afdelingen van de locatie Amsterdam onder haar hoede heeft. Ook de (mogelijke) gevolgen van COVID-19 op de studie(voortgang) zijn een oorzaak van meer gesprekken en mails.

De decanen hebben in 2020 geen scholing gevolgd ten aanzien van hun functie als studentdecaan.

5.7 Klachten

Hogeschool iPabo heeft een klachtencommissie voor meldingen over ongewenst gedrag. Een klacht van een student of medewerker wordt doorgestuurd aan de Klachtencommissie. De klacht wordt afgehandeld overeenkomstig de Regeling Ongewenst Gedrag, waarbij eerst wordt geprobeerd de klacht op minnelijke wijze op te lossen. In 2020 zijn er geen klachten over ongewenst gedrag door de Klachtencommissie ontvangen. Wel is er een anonieme klacht gemeld bij het college van bestuur. Hier kon echter geen gevolg aan worden gegeven. Deze klacht is gemeld bij de vertrouwenspersoon.

5.8 Navolging 'Notitie helderheid in bekostiging'

De 'Notitie helderheid in bekostiging' is bedoeld om voor universiteiten en hogescholen helderheid te verschaffen over de interpretatie en toepassing van de bekostigingsregels en inzicht te geven in eventuele investeringen van publieke middelen in private activiteiten. Als gevolg daarvan verstrekt de hogeschool de volgende informatie:

Thema 1 Het gedeeltelijk uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een niet door de overheid bekostigde private organisatie, tegen betaling voor de geleverde prestatie.

Toepassing De hogeschool heeft geen (bekostigd) onderwijs uitbesteed aan een niet door de overheid bekostigde private organisatie.

Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten.

Toepassing De hogeschool heeft geen publieke middelen geïnvesteerd in private activiteiten.

Wél is er sprake van publiek private arrangementen als het gaat om de verhuur van een gedeelte van de gebouwen in Amsterdam en Alkmaar aan derden. Hier liggen meerjarige verhuurovereenkomsten aan ten grondslag welke jaarlijks geïndexeerd worden en/of bijgesteld worden middels een addendum voor het gebruik tegen een kostendekkend tarief.

Thema 3 Het verlenen van vrijstellingen.

Toepassing De hogeschool heeft geen vrijstellingen verleend als gevolg van een eerder gevolgde opleiding met als doel het verkrijgen van overmatige bekostiging tegen een geringe inspanning.

Thema 4 Bekostiging van buitenlandse studenten.

Toepassing Er zijn geen buitenlandse studenten in het buitenland die deelnemen aan distance learning via hogeschool iPabo.

Er zijn 3 Nederlandse studenten die in feite (grotendeels) in het buitenland studeren.

Er zijn geen buitenlandse studenten die in Nederland een deel van de opleiding c.q. stage volgen bij hogeschool iPabo.

Er zijn geen buitenlandse studenten die in het laatste jaar zowel bij een buitenlandse als een Nederlandse hogeschool, zijnde hogeschool iPabo, zijn ingeschreven en die een Nederlands diploma behalen.

Thema 5 Collegégeld niet door de student zelf betaald maar door middel van een noodfonds betaald door de instelling. Dit fonds mag niet uit de rijksbijdrage worden gevormd.

Toepassing Er worden geen middelen uit het noodfonds gebruikt om collegégeld te betalen. Dit thema is niet van toepassing op de hogeschool.

Thema 6 Studenten volgen modules van opleidingen en behalen vervolgens certificaten.

Toepassing Studenten behalen geen certificaten van modules met als doel het verkrijgen van bekostiging tegen een geringe inspanning. Dit thema is niet van toepassing op de hogeschool.

Thema 7	Student volgt een andere opleiding dan waarvoor ingeschreven.
Toepassing	Studenten moeten de opleiding volgen waarvoor wordt ingeschreven.
Thema 8	Bekostiging van maatwerktrajecten waarbij een derde een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van een bestaande opleiding.
Toepassing	Hogeschool iPabo heeft geen maatwerktrajecten waarbij een derde een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van een bestaande opleiding. Dit thema is niet van toepassing op de hogeschool.
Thema 9	Bekostiging van kunstonderwijs.
Toepassing	De bekostiging van Hogeschool iPabo valt niet onder het kunstonderwijs. Dit thema is niet van toepassing op de hogeschool.

5.9 Financiële kerncijfers

	Signalerings- grens OC&W	2020	2019	2018
Bedragen x € 1.000:				
Totale baten		12.185	11.483	10.934
Totale lasten		11.798	10.848	11.086
Saldo baten en lasten		316	636	-152
Exploitatieresultaat		235	604	-183
Eigen vermogen		12.210	11.679	11.075
Balanstotaal		17.043	19.471	19.107
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen	> 1,00	1,31	NVT	NVT
Liquiditeitsratio	< 0,50	1,37	2,06	1,83
Solvabiliteitsratio	< 0,30	0,79	0,66	0,64
Rentabiliteitsratio	< -0,10	0,02	0,05	-0,02
Huisvestingsratio	> 0,15	0,13	0,15	0,17
Weerstandvermogen - publiek vermogen	< 0,05	1,00	1,02	1,01
Rijksbijdragen / totale baten		0,69	0,70	0,72
Personele lasten / totale lasten		0,72	0,68	0,68

Toelichting:

Vanaf boekjaar 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Daarmee ontstaat voor elke onderwijsinstelling een eigen "signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen". Deze signaleringswaarde is niet berekend op basis van de geconsolideerde jaarrekening, maar op basis van de rechtspersoon die de onderwijsinstelling in stand houdt, derhalve de enkelvoudige balans van de Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord-Holland. De enkelvoudige jaarrekening is opgenomen onder hoofdstuk 10 van dit jaarverslag.

Het normatief eigen vermogen ultimo 2020 bedraagt K€ 8.392, terwijl het feitelijke eigen vermogen K€ 10.916 bedraagt. De ratio bedraagt derhalve 1,31, zoals hierboven opgenomen. Omdat de gebouwen van de hogeschool in een andere entiteit geactiveerd zijn, komt de hogeschool hiermee boven de signaleringswaarde van OCW.

De *liquiditeitsratio* (vlottende activa in verhouding tot het kort vreemd vermogen) daalt als gevolg van de aflossing van de langlopende schulden. Dit gaat ten koste van de liquiditeit van de hogeschool. Maar ligt nog steeds ver boven de signaleringsgrens van OC&W.

De *solvabiliteitsratio* (eigen vermogen plus voorzieningen in verhouding tot het totaal vermogen) is toegenomen doordat balanstotaal is afgenomen als gevolg van de aflossing van de langlopende schulden. Ook deze waarde is ruim boven de signaleringswaarde van OCW.

De *rentabiliteitsratio* (resultaat in verhouding tot de baten uit gewone bedrijfsvoering) is sinds enkele jaren positief voor de hogeschool als gevolg van het positieve resultaat van baten en lasten, alsmede het exploitatieresultaat. De genoemde $< - 0,10$ als signaleringswaarde is de waarde voor 1 jaar. Voor 2 jaar hanteert OCW $< - 0,05$ en voor 3 jaar nihil.

De *huisvestingsratio* (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen/terreinen in verhouding tot de totale lasten) is afgenomen ten opzichte van voorgaand jaar als gevolg van het feit dat er geen dotatie groot onderhoud meer plaatsvindt, waardoor deze onder de signaleringsgrens zit.

5.10 Treasurystatuut: beleid 2020 beleggingen en leningen

De treasury functie ondersteunt alleen activiteiten die worden ontplooid in het kader van taken die in de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderwijs zijn opgedragen. De voornaamste doelstellingen die worden nagestreefd richten zich op:

- beheersen van financiële risico's;
- bijdragen aan een optimale balansstructuur die dienstbaar is aan de doelstellingen van de hogeschool;
- opzetten en onderhouden van een goed en efficiënt functionerende infrastructuur voor het beheer van geldstromen en posities.

De tijdelijk niet benodigde liquide middelen zijn gedurende 2020 ondergebracht op zakelijke, direct opeisbare, spaarrekeningen.

In artikel 6 van het treasurystatuut van de hogeschool zijn specifieke regels opgenomen voor wat betreft beleggingen. Gedurende het verslagjaar 2020 heeft Hogeschool iPabo geen beleggingen uitgezet. Derhalve zijn er op balansdatum 31 december 2020 geen beleggingen.

In artikel 7 van het treasurystatuut van de hogeschool zijn specifieke regels opgenomen voor wat betreft leningen. Hieronder volgt een korte uiteenzetting van de naleving hiervan:

- In 2020 zijn er geen leningen uitgegeven aan personeel, conform hetgeen opgenomen in lid 2 van artikel 7;
- Conform lid 2 van artikel 7 zijn er ook geen leningen verstrekt aan derden, zijnde een andere instelling of organisatie;
- Er zijn in 2020 geen leningen aangegaan met het doel deze gelden tegen een hoger rendement uit te zetten (Near Banking) door Hogeschool iPabo;

Conform lid 7 van artikel 7 is er voldaan aan de eis dat er enkel geleend kan worden door Hogeschool iPabo bij een financiële instelling als bedoeld in artikel 4 van het treasurystatuut. Er wordt ook voldaan aan de ratingseisen aan deze financiële instelling (ING) zoals opgenomen in artikel 4, lid 1, sub b.

In artikel 8 van het treasurystatuut van de hogeschool zijn specifieke regels opgenomen voor wat betreft beleggingen. Gedurende het verslagjaar 2020 heeft Hogeschool iPabo geen transacties gehad qua financiële derivaten. Derhalve zijn er op balansdatum 31 december 2020 geen financiële derivaten te verantwoorden. Hierdoor is er tevens geen sprake van een ineffectieve positie qua derivaten zoals opgenomen in artikel 9.

Het treasurystatuut is door het college van bestuur en de raad van toezicht geëvalueerd en onverkort overgenomen tijdens de vergadering van de raad van toezicht op 31 januari 2019. Deze tweejaarlijkse evaluatie is in lijn met hetgeen opgenomen in de slotbepaling (artikel 16, lid 1).

Conform artikel 10 voldoet de hogeschool aan de verplichtingen in het kader van de externe verantwoording via de jaarrekening 2020.

6. Gegevens van de medewerkers

6.1 Kerncijfers

Personeelsbestand (in FTE's per balansdatum)

	2020		2019	
DOP	50,3	59%	43,1	56%
OBP	34,6	41%	33,7	44%
Eindtotaal per 31/12	84,9		76,8	
Gemiddeld	79,9		75,3	
DOP	22,0	55%	19,7	52%
OBP	17,9	45%	17,9	48%
Subtotaal man per 31/12	39,9	47%	37,6	49%
DOP	28,3	63%	23,4	60%
OBP	16,7	37%	15,8	40%
Subtotaal vrouw per 31/12	45,0	53%	39,2	51%
Totaal personeel FTE	84,9		76,8	
Waarvan:				
Aanstelling onbepaalde tijd (D-2)	71,4	84%	66,2	86%
Aanstelling bepaalde tijd (D-4)	13,5	16%	9,1	12%

Personeelsbestand (in aantallen per balansdatum)

	2020		2019	
DOP	65	60%	56	57%
OBP	43	40%	43	43%
Eindtotaal per 31/12	108		99	
Man	46	43%	43	43%
Vrouw	62	57%	56	57%
Eindtotaal per 31/12	108		99	
Waarvan:				
Aanstelling onbepaalde tijd (D-2)	89	82%	79	80%
Aanstelling bepaalde tijd (D-4)	19	18%	20	20%

In- en uitstroom

	2020	2019
Aantal medewerkers in dienst	13	19
Instroom in percentage	13,7%	23,5%
Aantal medewerkers uit dienst	4	18
Uitstroom	4,0%	18,2%

6.2 Personeelsbeleid

Wendbare en weerbare medewerker en organisatie

De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op de Hogeschool iPabo is de impact van corona heel groot geweest en is dat nog steeds. Nu meer dan ooit is de rol van de hogeschool als werkgever, onze relatie met het werkveld en de student aan verandering onderhevig. In het voorjaar van 2020 heeft corona ervoor gezorgd dat in zeer korte tijd het onderwijs van offline naar online georganiseerd moest worden, dat studenten niet meer op de hogeschool konden komen en docenten online les gingen geven. Dit heeft grote druk gelegd op onze docenten en ook van ondersteuners de nodige inzet gevraagd. Om goed in te kunnen spelen op de snel opeenvolgende veranderingen staan professionalisering, mobiliteit en vitaliteit centraal in het personeelsbeleid.

Teamontwikkeling

De curriculumontwikkeling van de afgelopen jaren stelt hoge eisen aan het professionele handelen van de teams. Het vraagt om een teamcultuur waarin leren van elkaar, kritisch kijken naar eigen en andermans functioneren en vertrouwen naar elkaar vanzelfsprekend zijn. Professionalisering van de teamleiders op het gebied van leiderschap is hiervan een belangrijk onderdeel. Voortschrijdend inzicht heeft geleerd dat de organisatie beter toegerust is met vier teamleiders in plaats van acht. Er heeft een selectietraject plaatsgevonden waarbij vier van de acht teamleiders zijn geselecteerd. Het leiderschapstraject is voortgezet met deze teamleiders om zo de rol van de teams en de teamleiders verder te ontwikkelen.

Funciemix

tabel 4: funciemix

Funcieschaal	Convenant	2020	2019
10	8,1%	9,2%	14,3%
11	45,1%	44,6%	44,6%
12	38,7%	36,9%	30,4%
13	7,4%	6,2%	7,1%
14	0,7%	1,5%	1,8%
15	0,0%	1,5%	1,8%

Bron: P&O, PI-peildatum 31-12-2020

Nader uitgesplitst naar leeftijd op peildatum:

Functieschaal	25-34	35-44	45-54	55-AOW	Totaal
10	5	1			6
11	6	8	8	7	29
12		4	12	8	24
13			3	1	4
14				1	1
15				1	1
Totaal	11	13	23	18	65

En naar geslacht:

Functieschaal	Man	Percentage	Vrouw	Percentage	Totaal	Percentage
10	0	0%	6	15,4%	6	9,2%
11	7	26,9%	22	56,4%	29	44,6%
12	15	57,7%	9	23,1%	24	36,9%
13	2	7,7%	2	5,1%	4	6,2%
14	1	3,8%	0	0%	1	1,5%
15	1	3,8%	0	0%	1	1,5%
Totaal	26	100%	39	100%	65	100%

In 2020 hebben vier startende docenten het inwerktraject succesvol afgerond en zijn doorgestroomd naar functieschaal 11. Ook zijn er vier docenten doorgestroomd van functieschaal 11 naar functieschaal 12, waardoor het percentage in deze schaal iets gestegen is. Door de doorstroming van 10 naar 11 en van 11 naar 12 liggen de percentages nu vrijwel gelijk met de afspraken uit het cao-convenant.

Arbeidsovereenkomsten

Er zijn geen flexibele arbeidsovereenkomsten bij Hogeschool iPabo. Tevens gebruikt de hogeschool ook geen zogenaamde "min-maxcontracten". Er is enkel sprake van een aanstelling voor bepaalde tijd (D-4) of onbepaalde tijd (D-2), zoals uiteengezet onder de kerncijfers.

Docentkwaliteit, professionalisering en verhouding DOP/OBP

De rol van docenten is cruciaal als het gaat om het opleiden van een grote variëteit aan studenten en verschillende soorten opleidingen binnen de hogeschool. Studenten worden bij Hogeschool iPabo uitgedaagd om hun talenten maximaal te ontplooiën en onderzoekend vermogen te ontwikkelen, waarmee zij zelfstandig en op hoog niveau hun beroep kunnen uitoefenen. Investeren in vernieuwing en kwaliteit van onderwijs betekent ook investeren in de kwaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Tegelijkertijd vindt Hogeschool iPabo het belangrijk dat medewerkers zich ook buiten de grenzen van het eigen werkgebied verbonden voelen met de hogeschool. Kennis en ervaringen delen en nieuwe inzichten verwerven in een bredere context draagt immers bij aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek.

Tabel 5: professionalisering (master/PhD)

De opleidingsachtergrond van de het docerend en onderzoekend personeel is als volgt:

	2020	2019	2018
PHD	17%	18%	20%
Master	80%	80%	76%
BA	3%	2%	4%

PhD+Master	97%	98%	96%
-------------------	-----	-----	-----

Professionalisering

Voor het goed functioneren van de hogeschool, en de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek, is het essentieel dat medewerkers zich permanent blijven ontwikkelen. Een open dialoog tussen leidinggevende en medewerker, waarin afspraken worden gemaakt die passen bij de ontwikkeling van zowel de medewerker als de organisatie, staat hierbij centraal.

Er was opnieuw aandacht voor de verdere professionalisering van de docenten die lesgeven in de Ad PEP. Begin 2020 hebben de docenten van de Ad PEP de training "werken met baby's" gevolgd om het zodoende mogelijk te maken dat de hogeschool deze wettelijk verplichte certificering kan afgeven aan onze studenten.

Bij de ondersteunende diensten heeft er in de loop van 2020, in verband met de implementatie van het nieuwe planning- en roostersysteem, een aantal intensieve trainingen "on the job" plaatsgevonden. Ook is de training rondom de implementatie van Onstage, het nieuwe stagesysteem, gestart naast de gebruikelijke reguliere trainingen rondom de gebruikte applicaties.

Daarnaast heeft een groot deel van de medewerkers door middel van congressen/webinars/online trainingen zijn vakkennis op peil gehouden. In verband met corona heeft helaas een deel van de professionalisering evengoed geen doorgang kunnen vinden. Voor 2021 wordt ingezet op het besteden van het overgebleven professionaliseringsbudget 2020 en het toegekende budget van 2021.

Nieuwe docenten

Het eerste jaar van het inwerkprogramma voor opleidingsdocenten van de hogeschool bestaat uit een jaar lang regelmatige intervisiebijeenkomsten onder leiding van een ervaren opleidingsdocent, maandelijks een bijeenkomst waarin voor de docent relevante onderwerpen uit het opleidingsonderwijs aan de orde komen en het toekennen van een begeleider binnen de vaksectie waaraan de betreffende docent verbonden is. Voor beginnende docenten zonder kennis en ervaring van het primair onderwijs wordt tevens een werkveldstage van een jaar gedurende een halve dag per week georganiseerd. In 2020 zijn negen nieuwe docenten ingestroomd in het eerste jaar van het inwerkprogramma.

Verhouding DOP/OBP

In 2020 zijn de studentenaantallen toegenomen en zijn er meer docenten aangenomen. De verhouding DOP/OBP heeft de gewenste verhouding van 60/40 bereikt in aantallen zoals is opgenomen in onderstaande tabel:

Tabel 6: Verhouding DOP/OBP peildatum 31-12-2020

	Aantal	Percentage
DOP	65	60%
OBP	43	40%
Totaal	108	100%

Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw van het aantal personeelsleden per 31 december 2020 is als volgt:

Tabel 7: leeftijdsopbouw

Leeftijd op balansdatum	2020	2019
20-24	4	4
25-34	15	11
35-44	18	19
45-54	34	35
55-59	15	12
60 en ouder	22	18
Totaal	108	99

6.3 Veiligheid en arbeidsomstandigheden

Hogeschool iPabo wil voor studenten, docenten en medewerkers een veilige en inspirerende hogeschool zijn. Om dat te realiseren heeft Hogeschool iPabo in 2020 met het oog op veiligheid en arbeidsomstandigheden de volgende doelen gesteld en gerealiseerd.

Om de kwaliteit van bedrijfshulpverleningsorganisatie op peil te houden hebben voor de bedrijfshulpverleners herhalingscursussen plaatsgevonden. Zowel in Alkmaar als in Amsterdam hebben ontruimingsoefeningen plaats gevonden.

De maatregelen uit het plan van aanpak behorende bij de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) zijn uitgevoerd. Dit geldt voor Alkmaar en Amsterdam. De voortgang wordt drie keer per jaar besproken in de arbocommissie.

Uit de (bijna) ongevallen registratie blijkt dat er acht incidenten hebben plaatsgevonden, waarvan drie in Alkmaar en vijf in Amsterdam. Dit zijn vijf incidenten minder dan in 2019. Van de incidenten in 2020 hebben drie incidenten betrekking op een specifieke ruimte in Amsterdam op het moment dat er een storing in het luchtbehandelingssysteem was en in combinatie met een extreem hoge buitentemperatuur.

De storing in het luchtbehandelingssysteem is korte tijd later verholpen. De overige incidenten zijn niet gebouwgerelateerd, waardoor er geen specifieke maatregelen genomen kunnen worden.

Bij alle incidenten is adequate hulp verleend aan de slachtoffers door de bedrijfshulpverleners. De (bijna) ongevallen en de ondernomen behandelingen en acties zijn besproken in de arbocommissie.

Als gevolg van Covid19 is er beleid opgesteld en zijn er maatregelen genomen om de verspreiding van Corona te voorkomen. Het beleid sluit aan bij het landelijke beleid van de Rijksoverheid en het RIVM en richt zich op bestrijding aan de bron en organisatorische, logistieke, technische, hygiënische en overige maatregelen. Hierover is regelmatig en uitvoerig gecommuniceerd met medewerkers en studenten. Deze maatregelen zijn in het Crisisteam, het MR, het CvB en met de MR en de arbocommissie besproken.

In navolging van Hogeschool iPabo Alkmaar is met ingang van collegejaar 2020 – 2021 ook locatie Amsterdam een volledig rookvrije school. Medewerkers en studenten mogen niet meer op het terrein van de hogeschool roken.

6.4 Huisvesting en ondersteunende diensten

Om een bijdrage te leveren aan het creëren van de professionele leergemeenschap met maatschappelijke toegevoegde waarde voor vandaag en morgen heeft Hogeschool iPabo twee doelen geformuleerd. Hogeschool iPabo wil een inspirerende en veilige leer- en werkomgeving bieden aan studenten en medewerkers. Het resultaat dat we nastreven is tevreden studenten en medewerkers.

De ondersteunende diensten worden geleverd door een team van conciërges en receptiemedewerkers. Andere facilitaire diensten zoals cateringdiensten en schoonmaak worden door externe organisaties uitgevoerd.

Voor het onderhoud van beide schoolgebouwen zijn twee meerjarenonderhoudsplannen opgesteld waarbij voor beide gebouwen dezelfde systematiek wordt gehanteerd. In de meerjarenonderhoudsplannen wordt onderscheid gemaakt tussen planmatig (groot) onderhoud, preventief onderhoud en keuringen, correctief onderhoud en dagelijks onderhoud aan de hand van bevindingen. Het onderhoud is voor zover noodzakelijk volgens het meerjarenplan uitgevoerd.

In het kader van de wettelijk verplichte Erkende maatregelen op het gebied van duurzaamheid is een start gemaakt met het vervangen van de verlichting door led verlichting.

Met het oog op de huisvesting is een aantal investeringen gedaan. In het kader van de kwaliteitsafspraken en op verzoek van de studenten zijn de stoelen in de lokalen van Alkmaar vervangen door hetzelfde type stoelen als in Amsterdam. Verder zijn er laptopzuilen aangeschaft op verzoek van studenten zodat in alle lokalen en op een aantal centrale plaatsen in Alkmaar en Amsterdam mobiele apparatuur opgeladen kan worden.

Voor medewerkers is er een deel van het kantoormeubilair vervangen o.a. de bureaustoelen en door in hoogte verstelbare bureaus en een beperkt aantal zit-stabureaus. Hierdoor wordt de kwaliteit van werkplek voor medewerkers aanzienlijk verbeterd.

6.5 Duurzame inzetbaarheid

De regeling Duurzame inzetbaarheid is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen en om werk en privé goed te combineren. Voorop staat dat duurzame inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. De kracht en het succes van de DI-regeling liggen niet in het budget in uren dat beschikbaar wordt gesteld, maar in het goede gesprek tussen de werknemer en zijn leidinggevende over de wijze waarop de werknemer zijn DI budget wil aanwenden om zijn duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het DI-budget is hierbij een middel. Werknemer en leidinggevende zijn er samen voor verantwoordelijk dit middel op een juiste wijze aan te wenden; de werknemer door jaarlijks op actieve wijze invulling te geven aan zijn rechten en de leidinggevende door de werknemer daarbij te faciliteren. In de functionerings- en beoordelingscyclus is de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren standaard opgenomen.

Op basis van de keuzemogelijkheden zoals genoemd in art. M-1-a in de cao 2020 kunnen medewerkers een besluit nemen over de aanwending van deze uren. Naast spaarmogelijkheden wordt bij de hogeschool ook veel gekozen voor het opnemen van de uren voor het herstel van de balans tussen werk en privé. In 2020 is door de cao-partners besloten dat medewerkers drie jaar de tijd hebben om opgebouwde spaartegoeden op te maken. De verwachting is dat de trend om een sabbatical op te nemen hiermee doorzet.

6.6 Functioneringsgesprekken

Elk voorjaar voeren alle medewerkers met hun leidinggevende de functioneringsgesprekken. Door de druk die Covid-19 heeft gelegd op het organiseren van onlineonderwijs is besloten, in overleg met de mr, om de functioneringsgesprekken op vrijwillige basis plaats te laten vinden. In de situaties waarin een rechtspositioneel besluit over de arbeidsovereenkomst genomen moest worden hebben de gesprekken wel plaatsgevonden

6.7 Beoordelingsgesprekken

Bij Hogeschool iPabo worden beoordelingsgesprekken gevoerd als er sprake is van wijzigingen rondom arbeidsovereenkomsten waaraan rechtspositionele gevolgen zijn verbonden. In 2020 is een opstap gemaakt om naast de beoordeling bij rechtspositionele gevolgen, de gesprekscyclus zodanig in te richten dat elke medewerker om de twee jaar beoordeeld wordt. Dit heeft geleid tot een herziene gesprekscyclus welke in 2021 uitvoering zal krijgen.

6.8 Vertrouwenspersoon

Hogeschool iPabo heeft twee interne en een externe vertrouwenspersoon. In 2020 zijn er 7 meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon. Het ging daarbij met name om meldingen over ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon heeft de melders hierover geadviseerd.

Er zijn geen meldingen geweest op het gebied van seksuele intimidatie (SI) en/ of integriteit.

6.9 Doelgroepenbeleid

Ouderenbeleid: de hogeschool kent voor medewerkers vanaf 57 jaar een ouderenbeleid conform de cao. Het biedt medewerkers de mogelijkheid om geleidelijk werktijd te verminderen. In 2020 hebben we het gebruik van de regeling verder gestimuleerd. Acht personeelsleden hebben in 2021 van de WTV Senioren gebruik gemaakt en één personeelslid van de SOP-regeling. Dit is bijna een verdubbeling ten opzichte van 2019.

Ouderschapsverlof: de hogeschool kent al vele jaren een regeling voor betaald ouderschapsverlof, waarbij het salaris tijdens het verlof voor 70% wordt doorbetaald. In 2020 is er door vier medewerkers gebruik gemaakt van de regeling betaald ouderschapsverlof.

Arbeidsmarkttoelagen: de hogeschool heeft in 2020 geen arbeidsmarkttoelagen toegekend.

Participatiebanen: bij de hogeschool zijn in 2020 drie medewerkers werkzaam in het kader van de participatiewetgeving. We blijven actief zoeken naar mogelijkheden om medewerkers in het kader van deze wetgeving aan te trekken. Ook bij de aanbesteding van de schoonmaak, receptie/beveiliging en catering is gekozen voor bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen. Op deze manier dragen we bij aan een verdere realisatie van een inclusieve hogeschool.

6.10 Reiskosten

De reiskostenregeling is gebaseerd op een belastingvrije vergoeding van 0,19 cent per kilometer. Vergoed wordt maximaal 30 km enkele reis per dag uitgaande van de standplaats Amsterdam of Alkmaar. Dienstreizen en stagebezoeken worden volledig vergoed à EUR 0,19 cent per kilometer.

Gedurende de corona periode is een groot deel van de werkzaamheden verplaatst naar online mediums. Hierdoor is er veelal thuisgewerkt en zijn er veel minder woon- werk reisbewegingen gemaakt. Desondanks heeft Hogeschool iPabo besloten om de vaste reiskostenvergoeding door te laten lopen tot 31-12-2020 conform de mogelijkheid die hiervoor geboden is door de belastingdienst. Vanaf 2021 zal er een thuiswerkvergoeding worden uitgekeerd en worden de reiskosten woon-werk per gewerkte dag op locatie gedeclareerd.

6.11 Ziekteverzuim

Tabel 8: ziekteverzuim

Definitie: Ziekteverzuimpercentage; per verzuimgeval het aantal verzuimde kalenderdagen vermenigvuldigd met de deeltijdfactor en het arbeidsongeschiktheidspercentage (conform berekening TNO) Databron: verzuimsignaal 2 Peildatum: 31-12-2020					
	W-2012 0-meting	W-2018	W-2019	W-2020	Streefwaarde
Kalenderjaar	2012	2018	2019	2020	2020
Totaal	3,6	3,7	3,7	3,1	4,0

In 2020 zien we een dalende trend voor wat betreft het ziekteverzuim. Het verzuimpercentage is met 0,6% gedaald ten opzichte van 2019. De ziekmeldingsfrequentie is ook gedaald naar 0.79 vs 1.25 in 2019. In 2019 bestond 2,3% van het verzuimpercentage uit langdurig verzuim, in 2020 is dit 1,81%. De daling is vooral te wijten aan het lagere aantal langdurig verzuimende medewerkers in 2020.

6.12 Tevredenheid en werkdruk

In april 2020 heeft er een tussentijds MTO plaatsgevonden. Deze tussentijdse meting is ingegaan op de kwaliteit van de hogeschool en het onderwijsprogramma, het werk en perspectief, de werkdruk en de leidinggevenden. In totaal hebben 78 medewerkers deelgenomen. Dit komt overeen met een responspercentage van 80%.

De tevredenheid over de gemeten thema's is met een heel punt gestegen in de afgelopen twee jaar. De sterkste stijgingen zien we bij de kwaliteitsgerichtheid (+1.79) en studentgerichtheid (+1.48) van de hogeschool, werkdruk bespreekbaar kunnen maken (+1.47), het plezier in het werk (+1.39) en de toegankelijkheid van de leidinggevende (+1.38).

De ervaren werkdruk is met gemiddeld 10% afgenomen. Dit neemt niet weg dat het thema werkdruk blijvend aandacht behoeft. In 2021 zal ook weer verder ingezet worden op het verlagen van werkdruk door middel van het werkdrukbeleid en het daaraan gekoppelde plan van aanpak.

6.13 Evaluatie inzet decentrale arbeidsvoorwaarden gelden

De voorkeuren die medewerkers in 2019 hebben aangegeven voor de besteding van de DAM gelden zijn in 2020 voortgezet en uitgebreid. Per 1 januari 2020 heeft de hogeschool voor alle medewerkers een collectieve gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten waarvan de premie volledig door de werkgever wordt vergoed. Daarnaast is het aanbieden van fruit op de werkplek uitgebreid naar twee keer per week op beide locaties. De stoelmassage is voortgezet onder dezelfde voorwaarden. Helaas heeft door de coronamaatregelen de stoelmassage en het fruit op het werk niet het gehele jaar plaats kunnen vinden.

6.14 Verantwoording out-of-pocketkosten professionalisering

De besteding van de out-of-pocket professionaliseringsgelden over 2020 is als volgt:

Budget out-of-pocketkosten	€ 155.470
Werkelijke out-of-pocket kosten	<u>-€ 91.385</u>
Resterende out-of-pocketkosten	<u>€ 64.085</u>

Het resterende bedrag van de out-of-pocketkosten is opgenomen op de balans per ultimo boekjaar. Deze gelden zullen in 2021 alsnog besteed worden aan de professionalisering van de medewerkers van de hogeschool.

6.15 Bestuurdersdeclaraties 2020

Op de bestuurder is de Regeling kostenvergoedingen, reiskosten en faciliteiten voor de leden van het college van bestuur van toepassing. Deze is door de raad van toezicht vastgesteld op 8 oktober 2018 en in overeenstemming met het model van de Vereniging Hogescholen.

Over het jaar 2020 heeft de bestuurder € 3.448 ten laste van de hogeschool gedeclareerd. Dit betreft voornamelijk binnenlandse dienstreizen.

Bestuurskosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in het jaarverslag worden verantwoord:

	Voorzitter college van bestuur E.W. Westhoek	
Representatiekosten	€	
Reis- en verblijfkosten binnenland	€	3.234
Reis- en verblijfkosten buitenland	€	
Overige onkosten	€	214
Totaal	€	3.448

6.16 Beheersing uitgaven uitkeringen na ontslag

Het beleid van Hogeschool iPabo omtrent de beheersing van de uitgaven aan uitkeringen aan ex - medewerkers naar ontslag behelst dat er een externe partij de ex-medewerker deskundig zal begeleiden naar een nieuwe baan. Deze partij wordt door de hogeschool ingeschakeld op basis van een individuele beoordeling. Hogeschool iPabo werkt in dit kader samen met een specialist op het gebied van personeel en uitkeringen binnen het onderwijs. Er vinden periodiek gesprekken plaats met de ex-medewerker en een gespecialiseerde arbeidsbemiddelaar. De hogeschool ontvangt periodiek rapportages over de voortgang van het proces.

7. Verslag raad van toezicht

7.1 Samenstelling en nevenfuncties

De raad van toezicht van Hogeschool iPabo bestaat uit vijf personen. De taken en bevoegdheden zijn weergegeven in paragraaf 5.1. De raad heeft veel waardering en respect voor de wijze waarop bestuur, medewerkers en studenten ondanks alle belemmeringen in dit kalenderjaar het onderwijs hebben weten vorm te geven en tot aansprekende resultaten hebben weten te komen.

In 2020 heeft zich geen wijziging in de samenstelling van de raad voorgedaan. De samenstelling van de raad van toezicht zag er in het verslagjaar daardoor als volgt uit:

De heer drs. C.J.C. Timmer, (22-06-1965), voorzitter,

Hoofdfunctie: Benoemd op 01-07-2014, aftredend 01-07-2022
Voorzitter college van bestuur Prof. Dr. Leo Kanner Onderwijsgroep
Nevenfuncties: Extern meldpunt inzake de 'Klokkenluidersregeling' voor medewerkers van Pensioenuitvoeringsbedrijf PGGM te Zeist
Voorzitter Algemene Vergadering Ambulante Educatieve Dienst (Coöp. Vereniging AED)
Bestuurslid meerdere Samenwerkingsverbanden Primair resp. Voortgezet Onderwijs in de regio's Leiden, Duin- en Bollenstreek en Zoetermeer
Voorzitter Christen Unie afdeling Leiden e.o.

De heer drs. P. C. Ledegang (01-03-1971), lid,

Hoofdfunctie: benoemd op 01-07-2014, aftredend 01-07-2022
CFO van De Vermeulen Groep
Nevenfunctie: Lid bestuur van Stichting Nieuwbouw iPabo

Mevrouw drs. E.M.P. van Montfort (22-07-1963), lid,

Hoofdfunctie: benoemd op 01-07-2014, aftredend 01-07-2022
college van bestuur van Stichting SAAM te Oss en omgeving
Nevenfuncties: Lid raad van commissarissen Kinderopvanggroep te Tilburg
Lid bestuur van Stichting Nieuwbouw iPabo

Mevrouw mr. J. Prijs, (10-08-1965), lid,

Hoofdfunctie: benoemd op 01-01-2018, einde eerste zittingstermijn 01-01-2022
managing partner FranklinCovey Benelux
Nevenfuncties: Lid raad van toezicht van de Nierstichting

Mevrouw drs. J.D.C. Geel, (29-04-1963), lid,

Hoofdfunctie: benoemd op 08-05-2019, einde eerste zittingstermijn 08-05-2023
bestuursvoorzitter GGZ Nederland
Nevenfuncties: presentator tv-programma Jacobine op 2
Voorzitter raad van commissarissen Vivare
Lid raad van toezicht AWWN

Naar het oordeel van de raad van toezicht is aan de geformuleerde onafhankelijkheidscriteria voldaan. De leden hebben een zodanige mix van maatschappelijke kennis en ervaringen, dat de velden in het profiel worden gedekt.

7.2 Vergaderingen en thema's in 2020

De raad van toezicht is in 2020 zeven keer in formele vergadering bijgeweest. Vanwege de COVID-19 maatregelen was de raad enkel tijdens de vergadering in januari en tijdens de zomerbijeenkomst fysiek bijeen. De overige bijeenkomsten waren digitaal. Het digitaal vergaderen is de raad goed bevallen. Daarom zal hij in de toekomst vaker van deze mogelijkheid gebruik maken.

Net als voorgaande jaren was de zomerbijeenkomst deels ingericht voor een informele bespreking van strategische onderwerpen die de hogeschool aangaan. De vergaderingen werden telkens bijgewoond door het college van bestuur. De agenda voor de vergaderingen van de raad van toezicht werd opgesteld in overleg tussen de voorzitter van de raad van toezicht, de bestuurssecretaris en het college van bestuur. Meerdere deelonderwerpen werden voorbereid door de hieronder beschreven commissies.

De raad heeft in het verslagjaar de Kwaliteitsafspraken goedgekeurd en zich daarnaast met name intensief beziggehouden met gevolgen van de COVID-19 maatregelen. Gespreksonderwerpen waren onder andere:

- het jaarplan 2020;
- de periodieke evaluatie van het bestuursreglement;
- de nieuw geformuleerde corporate story van de hogeschool;
- de kwaliteit van onderwijs en onderzoek (o.a. de accreditatiescan);
- de meerjarenbegroting;
- de goedkeuring van de jaarrekening en het jaarverslag 2019;
- de totstandkoming en goedkeuring van de begroting 2021;
- het functioneren van het bestuur;
- het toetsingskader van de raad van toezicht.

De raad heeft in de tweede helft van 2020 het initiatief genomen om bij iedere vergadering een collega uit het onderwijs, onderzoek of de ondersteuning uit te nodigen. De raad heeft met deze genodigde steeds een open gesprek gevoerd over de veranderingen die zijn ingezet door de COVID-19 maatregelen, maar ook over andere, structurele aspecten van zijn of haar werk.

De leden van de raad stellen zich regelmatig informeel op de hoogte van het reilen en zeilen binnen de hogeschool, door het bijwonen van bijeenkomsten en door werkbezoeken. In het verslagjaar is was dit vanwege de COVID-19 maatregelen lastiger dan in voorgaande jaren. Desondanks hebben de leden onder meer de nieuwjaarsbijeenkomst, de jaaropening en online opendagen bijgewoond. Ook hebben leden van de raad van toezicht deelgenomen aan de gesprekken die een auditcommissie van de NVAO bij de iPabo voerde ter (her)beoordeling van de Kwaliteitsafspraken.

In het verslagjaar heeft de raad een uitgebreide zelfevaluatie uitgevoerd onder begeleiding van een extern deskundige. Een aantal conclusies uit deze zelfevaluatie heeft geleid tot beperkte bijstellingen in de werkwijze.

7.3 Commissies

Auditcommissie

De auditcommissie werd in 2020 gevormd door de heren Ledegang en Timmer. De auditcommissie is in het verslagjaar twee keer bijeengekomen. De commissie heeft gesproken over de (voorlopige) cijfers van 2019, het jaarverslag 2019 (incl. accountantsverklaring) en de begroting 2021 en over deze onderwerpen de raad van advies voorzien.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie werd in 2020 gevormd door mevrouw Van Montfort en de heer Timmer. De remuneratiecommissie is in het verslagjaar eenmaal bijeengekomen. De commissie heeft tijdens dat overleg resultaatsafspraken met de bestuurder gemaakt en teruggeblikt op het functioneren van de bestuurder in het eerste jaar van zijn aanstelling (2019). Het overleg kon, vanwege de COVID-19-situatie, echter pas in juli 2020 plaatsvinden. Daardoor werd in de evaluatie ook de helft van 2020 meegenomen. Tevens kregen door deze omstandigheid de gemaakte resultaatsafspraken voor 2020 een wat ander karakter. Er zijn afspraken voor de komende jaren gemaakt over de wijze van beoordelen aan de hand van de gezamenlijk jaarlijks vast te stellen resultaatsafspraken.

Onderwijs- en onderzoekcommissie

De onderwijs- en onderzoekcommissie werd in 2020 gevormd door mevrouw Van Montfort en mevrouw Geel. De commissie is in het verslagjaar eenmaal bijeengekomen en heeft toen gesproken over de Kwaliteitsafspraken en de accreditatiescan.

Contact medezeggenschap

Binnen de raad is eerste contactpersoon voor de Medezeggenschapsraad mw. Prijs. Zij woonde samen met de heer Timmer één vergadering van de MR bij. Daarnaast was er een aantal keren telefonisch contact. De samenwerking met de MR is constructief en open.

7.4 Naleving branchecode

Zowel de raad van toezicht als het college van bestuur onderschrijven integraal de Branchecode Goed bestuur Hogescholen. De bepalingen hiervan zijn ook in 2020 leidraad geweest voor het handelen. De naleving van de branchecode wordt getoetst aan de hand van tien vragen. Hieronder treft u de beantwoording van de vragen¹ volgorde aan:

- 1 Rapporteert het college van bestuur in het jaarverslag over **de realisatie van haar doelstellingen**? En zijn die ontleend aan haar **missie en visie**?
Ja, in paragraaf 1.2 en 1.3 van dit verslag zijn de missie en visie terug te vinden. In hoofdstuk 2 (onderwijs) en hoofdstuk 3 (onderzoek) van dit bestuursverslag is de realisatie van de doelstellingen beschreven. De missie en visie van de hogeschool zijn leidend voor het handelen van het college van bestuur.
- 2 Geeft het college van bestuur in het jaarverslag inzicht in de werking en de belangrijkste resultaten van het **interne risicomanagementsysteem**?
Ten behoeve van de voortgangsbespreking van werkprocessen en gerealiseerde resultaten vindt om de twee weken een vergadering van het MT plaats. In dit overleg rapporteren managers en bestuurlijke staf aan het college van bestuur over de voortgang van werkprocessen en gerealiseerde resultaten. Het college van bestuur heeft hierover in 2020 tijdens de reguliere vergaderingen aan de raad van toezicht gerapporteerd.
Verder is een separate paragraaf Risico's in het financiële gedeelte -de jaarrekening - bij dit bestuursverslag opgenomen.
- 3 Wordt in het jaarverslag melding gemaakt van besluiten tot het aangaan van **transacties waarbij tegenstrijdige belangen** spelen die van materiële betekenis zijn voor de hogeschool en/of voor de leden van het **college van bestuur**?

Nee, dit is niet van toepassing.
- 4 Wordt er in het jaarverslag melding gemaakt van besluiten tot het aangaan van **transacties waarbij tegenstrijdige belangen** spelen die van materiële betekenis zijn voor de hogeschool en/of voor de leden van de **raad van toezicht**?

Nee, dit is niet van toepassing.
- 5 Meldt de **raad van toezicht** de samenstelling van haar afzonderlijke commissies? b) Meldt de raad van toezicht het aantal vergaderingen daarvan? c) Alsmede de belangrijkste onderwerpen die aan de orde zijn gekomen?

Ja, alle hier genoemde onderwerpen zijn beschreven in paragraaf 6.3.
- 6 Vermeldt de **raad van toezicht** of zij naar het oordeel van zichzelf **onafhankelijk** is?
De leden van de raad zijn onafhankelijk in de betekenis van de Branchecode Goed Bestuur Hogescholen. Zij hebben geen (deel)belangen bij de hogeschool en kunnen onafhankelijk van elkaar en het college van bestuur opereren. Er zijn in 2020 geen onderwerpen aan de orde geweest waarbij (potentieel) strijdige belangen van leden van de raad van toezicht of het college van bestuur een rol speelden. Naar het oordeel van de raad van toezicht is steeds voldaan aan het onafhankelijkheidsprincipe.

Ja, dit is vermeld in de laatste alinea van paragraaf 6.1.
- 7 Wordt er door het college van bestuur melding gemaakt van activiteiten die **niet publiek bekostigd** worden? b) Zo ja, wordt in het jaarverslag duidelijk gemaakt op welke wijze deze activiteiten passen binnen de missie van de hogeschool? c) En of zij bijdragen aan de realisatie van de maatschappelijke opdracht van de instelling?

Ja, in paragraaf 2.6 worden de niet publiek bekostigde onderwijsactiviteiten beschreven.

¹ De Vereniging Hogescholen spreekt in zijn rapportage over de Branchecode nog van 'jaarverslag'; dit moet 'bestuursverslag' zijn.

- 8 Wordt er door de raad van toezicht in het jaarverslag melding gemaakt van de wijze waarop het college van bestuur **externe belanghebbenden** van de hogeschool betreft bij de ontwikkeling van het beleid en communiceert over de uitvoering daarvan?

Ja, dit is beschreven in paragraaf 4.3 Horizontale dialoog.

- 9 Rapporteert de raad van toezicht over de **strategische samenwerking** met andere organisaties?

Ja, dit is beschreven in paragraaf 2.4.

- 10 Wordt er in het jaarverslag melding gemaakt van **afwijkingen van de branchecode**? Zo ja, om welke afwijkingen gaat het?

Nee, dit is niet van toepassing.

8. Continuïteitsparagraaf

A1 Kengetallen studenten en personele bezetting

A1 Kengetallen	realisatie 2020	begroot 2021	begroot 2022	begroot 2023
Gem. personele bezetting in FTE	79,9	86,0	88,6	92,1
- Bestuur / management	6,4	6,0	6,0	6,0
- Docerend en onderzoekend personeel (DOP)	47,1	51,6	54,2	56,9
- Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP)	26,4	28,4	28,4	29,2
Aantal studenten op 1 oktober	1.243	1.305	1.370	1.438

In bovenstaande tabel wordt de gemiddelde personele bezetting weergegeven, onderverdeeld in bestuur/ management, docerend en onderzoekend personeel en ten slotte het ondersteunend en beheerspersoneel.

We verwachten dat de totale gemiddelde FTE-bezetting de komende jaren groeit, met name qua docerend en onderzoekend personeel. Hierbij is de kanttekening dat het totaal aantal studenten (excl. zij-instroom) evenredig groeit, aangezien de hogeschool een ratio nastreeft van 1 DOP per 25 studenten conform het instellingsplan.

A2 Meerjarenbegroting

Geconsolideerde meerjarenbegroting balans

(bedragen in € 1.000)

	2020	2021	2022	2023
Vaste activa				
Materiële vaste activa	12.184	12.228	12.328	12.118
Financiële vaste activa	0	0	0	0
Totaal vaste activa	12.184	12.228	12.328	12.118
Vlottende activa				
Vorderingen	592	550	550	550
Liquide middelen	4.267	3.914	4.146	4.431
Totaal vlottende activa	4.859	4.464	4.696	4.981
Totaal activa	17.043	16.692	17.024	17.099
Passiva				
Algemene reserve	2.618	2.618	2.618	2.618
Bestemmingsreserves publiek	8.063	8.298	8.282	8.703
Bestemmingsreserves privaat	1.294	1.294	1.294	1.294
Resultaat boekjaar	235	-16	421	132
Totaal eigen vermogen	12.210	12.194	12.615	12.747
Voorzieningen	1.289	1.048	959	902
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	3.544	3.450	3.450	3.450
Totaal passiva	17.043	16.692	17.024	17.099

Geconsolideerde meerjarenbegroting staat van baten en lasten

(bedragen in € 1.000)

	2020	2021	2022	2023
Baten				
Rijksbijdrage	8.466	9.127	9.725	9.893
College-, cursus- en/of examengelden	1.600	1.514	1.835	1.926
Baten werk i.o.v. derden	1.731	1.857	1.825	1.750
Overige baten	388	370	283	134
Totaal baten	12.185	12.868	13.668	13.703
Lasten				
Personeelslasten	8.494	9.058	9.196	9.488
Afschrijvingen	953	1.048	1.084	1.119
Huisvestingslasten	749	776	900	900
Overige lasten	1.673	1.981	2.053	2.054
Totaal lasten	11.869	12.863	13.233	13.561
Saldo baten en lasten	316	5	435	142
Financiële baten en lasten	-81	-21	-14	-11
Overige baten en lasten	0	0	0	0
Nettoresultaat	235	-16	421	132

Kerncijfers

	Signaliserings- grens OCW	2020	2021	2022	2023
Liquiditeitsratio	< 0,50	1,37	1,29	1,36	1,44
Solvabiliteitsratio	< 0,30	0,79	0,79	0,80	0,80
Rentabiliteitsratio 1-jarig	< -0,10	0,01	0,00	0,01	0,01
Huisvestingsratio	> 0,15	0,12	0,13	0,13	0,13

Toelichting meerjarenperspectief

De verwachte rijksbijdrage is meerjarig doorgerekend. Hierin is reeds een opslag genomen voor de compensatie van de verlaging van het collegegeld voor collegejaar 2021/2022 als gevolg van Covid-19. Enerzijds is er een verwachte stijging van de instroom, terwijl anderzijds er procentueel meer besteed dient te worden aan de kwaliteitsafspraken. De verwachte toename van de studentenpopulatie, met als target 5% op jaarbasis conform het instellingsplan van onze hogeschool, vertaalt zich naar verwachte hogere baten uit het collegegeld.

Voor de zij-instroom, die verantwoord is onder de baten werk in opdracht van derden, veronderstellen we geen verdere groei in de jaren na 2020.

Bij de overige baten is verondersteld dat de aflopende huurcontracten niet worden verlengd. Dit om de verwachte toename qua studenten ook te kunnen huisvesten.

De personeelslasten zijn doorgerekend op basis van de ratio's welk gehanteerd zijn in het instellingsplan, en in relatie tot de verwachte instroom. De mutaties van de personele voorzieningen zijn meerjarig doorgerekend op basis van de laatste inzichten.

De financiële baten en lasten dalen in de loop van de komende 3 jaar als gevolg van het aflossen van leningen.

Uit bovenstaande kan worden geconcludeerd dat het realistisch is dat Hogeschool iPabo de komende 3 jaren een gering positief nettoresultaat zal behalen. Voor 2022 verwachten wij een substantieel hoger resultaat als gevolg van het "inhaaleffect" vanuit de Rijksbijdrage, als gevolg van de methodiek hiervoor (t-2) en de flinke groei van de hogeschool qua aantal inschrijvingen.

Toelichting kengetallen

De liquiditeitsratio (vlottende activa in verhouding tot het kort vreemd vermogen) blijft nagenoeg gelijk en is ruim boven de signaleringswaarde die OCW hanteert.

De solvabiliteitsratio (eigen vermogen plus voorzieningen in verhouding tot het totaal vermogen) is sterk toegenomen. Dit komt met name door de omvang van de voorzieningen ten opzichte van het totale vermogen alsmede het hoge eigen vermogen van de hogeschool. Deze waarde is ruim boven de signaleringswaarde van OCW.

De verwachte rentabiliteitsratio (resultaat in verhouding tot de baten uit gewone bedrijfsvoering) bedraagt nagenoeg nihil voor de komende jaren, maar ligt hiermee boven de signaleringswaarde van OCW. Het is illustratief voor de verwachting dat de hogeschool ook de komende jaren nagenoeg break-even zal draaien of een positief resultaat zal behalen.

De huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen/terreinen in verhouding tot de totale lasten) blijft nagenoeg gelijk de komende jaren.

B1 Risk managementsysteem

Algemeen

Met de invoering van lumpsumfinanciering kregen de besturen in het hoger beroepsonderwijs meer beleidsvrijheid. Ook Hogeschool iPabo is zelf verantwoordelijk voor het definiëren, vastleggen en uitvoeren van strategisch en tactisch beleid. Hierdoor worden de volledige financiële risico's (continuïteit) overgeheveld van de overheid naar de besturen. Gezien de toename van de risico's is het noodzakelijk dat Hogeschool iPabo zicht heeft op de risico's die zij loopt en deze op een juiste wijze beheerst. Om dit doel te bereiken zijn de volgende hulpmiddelen ingevoerd:

- Periodieke financiële rapportage over de realisatie van de begroting zowel op balans en exploitatieniveau. De rapportage wordt goedgekeurd door het college van bestuur en ter informatie aan de mr en (de auditcommissie van) de raad van toezicht aangeboden.
- Periodieke rapportage over de inhoudelijke voortgang van de innovatieve ontwikkelprojecten. De rapportage wordt goedgekeurd door het college van bestuur en ter informatie aan de (auditcommissie van de) raad van toezicht aangeboden.
- In de bovenstaande periodieke cyclus vindt tevens de financiële aansluiting plaats op alle in de projectadministratie vastgelegde contractactiviteiten. Resultaatbepaling van lopende projecten vindt plaats op basis van het realisatiepercentage rekening houdend met de relevante informatie over de (begrote) opbrengsten en kosten.

Op basis van de bovenstaande rapportages hebben het college van bestuur en toezichthouders een actueel beeld van de ontwikkeling en de voortgang van het beleidsplan.

Risicomanagement

Voor het monitoren van de risico's is een systeem van risicomanagement ingevoerd. Op basis van het systeem voor beheersing en risicomanagement werd door de hogeschool een plan van aanpak opgesteld. Daarmee werd de volgende leidraad gevolgd:

- situatieschets
- risicoanalyse
- strategiebeheersing significante risico's
- financiële positie masterplan
- organisatiekundige inrichting uitvoering masterplan
- netwerkplanning en beslismomenten

Op basis van de te verwachte situatie werd een situatieschets en risicoanalyse opgesteld. Hieruit kwam de hoge mate van onzekerheid en een lage mate van beheersbaarheid van de financiële risico's, samenhangend met een significant dalende rijksbijdrage, een relatief hoog aandeel van de personeelskosten in de totale kosten en een geringe flexibele schil in het personeelsbestand.

Op basis van strategie en beheersing wordt een evaluatie van begrotingsdoelen opgesteld en voorzien van een financiële paragraaf. Het plan is in eerste instantie gericht op behoud van kwaliteit bij beheersbaarheid van de kosten. Daarnaast is het gericht op verandering van de organisatorische inrichting en aanpassing op de komende bestuurlijke en strategische ontwikkeling. Als gevolg van bijstelling en ontwikkeling blijkt dat in het verslagjaar de hogeschool op koers ligt om de gestelde doelstellingen op een groot aantal onderdelen te behalen.

Systeem van risicomanagement en interne beheersing

De systeemkeuze voor het risicomanagement is toegesneden op de specifieke situatie van Hogeschool iPabo en de omgeving waar zij zich in bevindt. De volgende stappen worden gevolgd:

- risicoanalyse
- bepaling significante risico's
- vaststelling beheersingsmaatregelen
- verankering in de organisatie
- controleren effectieve werking
- rapportage aan bestuur

De verantwoording van het risicomanagement vindt plaats in het jaarverslag.

Ontwerpen van beheersingsmaatregelen

Bij het ontwerpen van beheersingsmaatregelen gaat het college van bestuur na in hoeverre het samenstel van de al bestaande beheersingsmaatregelen toereikend is in het kader van de beheersing van de risico's. De belangrijkste beheersmaatregelen die worden ingevoerd voor het kwaliteitsmodel en planning & control cyclus zijn:

- Verankering in de organisatie;
- Controleren effectieve werking;
- Bestuurlijk toezicht en rapportage.

B2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Het college van bestuur kiest voor een risicomijdende positie, waarbij voor zover mogelijk de nadelige effecten van de geïdentificeerde risico's worden gemitigeerd door een stelsel van interne beheersmaatregelen. De belangrijkste risico's worden hierna nader toegelicht.

Effecten Corona-virus

Bij het opstellen van het bestuursverslag (mei 2021) heeft de wereld nog steeds te maken met het Covid-19 virus, ook wel het Corona-virus genoemd. Dat het Corona-virus impact heeft op de bedrijfsvoering van hogeschool iPabo is evident. Fysiek onderwijs is (nog) niet mogelijk. Ondanks het online onderwijs is de uitval nagenoeg gelijk aan een jaar eerder, evenals het studiesucces van de studenten.

De verwachte instroom voor collegejaar 2021/2022 laat een positief beeld zien.

Belangrijkste risico blijft de doorstroming als gevolg van het afronden van de stages van onze studenten. Als gevolg van het tijdelijk sluiten van de onderwijsinstellingen konden de stages niet tijdig worden afgerond worden als er geen lesgegeven wordt.

Met betrekking tot onderzoek onderkennen we de risico's en onzekerheden voor wat betreft de voortgang van het uitvoeren van het onderzoek en de hiermee samenhangende subsidies.

Rijksbijdrage en Collegegelden (risico 1 tot 5 jaar)

De rijksbijdrage wordt vastgesteld op basis van het aantal ingeschreven studenten en het aantal behaalde graden. Hogeschool iPabo ontvangt geen bekostiging voor studenten met eerder behaald hbo-diploma of meer hbo-studiejaren dan normatief. Het risico van niet bekostigde studenten is niet beheersbaar.

Personeelskosten (risico 1 tot 5 jaar)

De verwachting is dat het studentenaantal licht stijgend zal zijn. Met die verwachting wordt jaarlijks een inschatting gemaakt worden van de benodigde personele ontwikkeling en kan er sturend worden opgetreden om tot een optimale afstemming te komen tot de studentaantallen en onderwijsbehoeftes enerzijds en de formatiebezetting anderzijds.

Huisvestingslasten (risico 1 tot 5 jaar)

Met de aankoop van het gebouw in Alkmaar in 2018 heeft de hogeschool beide locaties in eigen beheer en zijn er geen huurlasten verschuldigd aan derden. Voor het groot onderhoud voor beide locaties was een voorziening gevormd. Met ingang van 1 januari 2020 zijn deze voorzieningen vrijgevallen ten gunste van het eigen vermogen. Op basis van de nieuwe meerjarenonderhoudsplannen zal groot onderhoud per component geactiveerd worden en afgeschreven worden over de gebruiksduur van de desbetreffende component.

Het (verder) verduurzamen van de beide locaties is niet enkel intern een thema, maar ook vanuit de overheid zijn er (verplichte) maatregelen noodzakelijk. De locatie in Alkmaar is door de recente oplevering in 2018 voorzien van een energielabel, maar voor de locatie in Amsterdam dienen hier nog de nodige investeringen gedaan te worden, mede gelet op de ouderdom van de locatie.

Als gevolg van COVID-19 zullen er in de toekomst mogelijk andere eisen gesteld worden aan het gebouw om onderlinge afstanden te kunnen (blijven) waarborgen. Dit zal mogelijk effect hebben op het gebruik en de maximale capaciteit van de gebouwen bij fysiek onderwijs.

Met de tijdelijke verhuur van de 2^e verdieping van de leslocatie Amsterdam is een einde gekomen aan de tijdelijke leegstand. Nu de instroom qua studenten de afgelopen jaren groeit, moet de leegstand van destijds opnieuw worden gezien in relatie tot de externe verhuur aan derden, waarvan de huurovereenkomsten in 2022 aflopen. De investering huisvesting valt onder een beheersbaar risico.

B3 Verslag toezichthoudend orgaan

Het verslag van de raad van toezicht bevindt zich in hoofdstuk 7.

Jaarrekening 2020

9. Geconsolideerde jaarrekening 2020

9.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemeen

De jaarrekening is opgemaakt op 2 juni 2021. Deze is opgesteld in euro's en afgerond op duizendtallen tenzij anders vermeld. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Voor de enkelvoudige jaarrekening gelden dezelfde grondslagen als voor de geconsolideerde jaarrekening.

Juridische vorm, vestigingsplaats en voornaamste activiteiten

De juridische vorm van de organisatie is een stichting. De juridische namen van de in deze geconsolideerde jaarrekening betrokken stichtingen zijn *Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord-Holland* en *Stichting Nieuwbouw iPabo, gezamenlijk ook wel Hogeschool iPabo genoemd*. De voornaamste activiteit van de organisatie bestaat uit het bevorderen van hoger onderwijs en het doen van onderzoek.

Hogeschool iPabo is gevestigd in Amsterdam (Jan Tooropstraat 136, 1061 AD) en Alkmaar (Rubenslaan2-6, 1816 MB).

Toegepaste standaarden

De jaarrekening 2020 is opgesteld conform de verslaggevingsvereisten die zijn vastgelegd in de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs die verwijst naar de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving (waaronder RJ 660) en het Burgerlijk Wetboek (BW 2, titel 9). De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde. Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de hogeschool zich diverse oordelen en schattingen. De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Een positief resultaat wordt slechts genomen voor zover het op balansdatum is gerealiseerd. Een negatief resultaat dat haar oorsprong vindt voor het einde van het verslagjaar, wordt in acht genomen indien het voor het vaststellen van de jaarrekening bekend is geworden.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten zoals vorderingen, effecten en schulden als financiële derivaten verstaan. Alle aan- en verkopen volgens standaard marktconventies van financiële vaste activa worden opgenomen per transactiedatum, dat wil zeggen de datum waarop de organisatie de bindende overeenkomst aangaat. Voor de grondslagen van de primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Hogeschool iPabo is uitsluitend werkzaam in Nederland en heeft geen valutarisico en maakt ook geen gebruik van derivaten.

Met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt Hogeschool iPabo risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente. Hogeschool iPabo heeft vorderingen verstrekt aan partijen waarin wordt deelgenomen. Hierbij is geen historie van wanbetaling bekend. Hogeschool iPabo maakt gebruik van de dezelfde bank. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten. Deze worden toegelicht bij de langlopende schulden.

Voorts is er bij iPabo geen sprake van hedge accounting ter afdekking van financiële risico's.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen. Dit gebeurt uitsluitend indien en voor zover er een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen. Ook moet er het stellige voornemen bestaan om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Oordelen, schattingen, veronderstellingen en onzekerheden

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de organisatie zich diverse oordelen en schattingen. Onzekerheid omtrent deze schattingen en veronderstellingen kan resulteren in materiële aanpassingen van de geconsolideerde jaarrekening in toekomstige jaren.

Vrijwillige stelselwijziging

In 2020 is een vrijwillige stelselwijziging doorgevoerd. Hogeschool iPabo heeft besloten om met ingang van boekjaar 2020 de onderhoudskosten niet langer via een voorziening groot onderhoud te verwerken. iPabo past sindsdien de componentenbenadering voor groot onderhoud toe, waardoor de onderhoudsbedragen als onderdeel van de materiële vaste activa worden geactiveerd, mits aan de activeringscriteria wordt voldaan.

De reden voor de stelselwijziging is het tot stand brengen van een betere aansluiting met wat gebruikelijk is in de sector. Aangezien IFRS uitsluitend de methode van de componentenbenadering kent, kan geconcludeerd worden dat dit eveneens aansluit bij internationale opvattingen.

De stelselwijziging is retrospectief vanaf het huidige boekjaar verwerkt per 1 januari 2020. De vergelijkende cijfers zijn derhalve niet aangepast. De verwerking is weergegeven in de toelichting op de voorziening groot onderhoud op pagina 62.

Deze stelselwijziging betekent een vrijval van de voorziening groot onderhoud voor een bedrag van € 296K ten gunste van het eigen vermogen in het huidige boekjaar (2020) en het niet langer doteren aan de voorziening groot onderhoud ad € 224K.

In de staat van baten en lasten is in 2020 een effect zichtbaar van € 3K extra afschrijvingen (negatief effect op het resultaat), € 224K vrijval dotatie onderhoud (positief effect op het resultaat). Er zijn geen gevolgen voor de (latente) winstbelastingen, aangezien iPabo niet onderhevig is aan winstbelasting.

Het effect van de stelselwijziging voor 2021 bedraagt € 209K positief, te verklaren door een extra afschrijvingslast ad. € 15K ten opzichte van het niet doteren aan de voorziening groot onderhoud zoals begroot voor € 224K

Grondslagen voor consolidatie

De groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop Hogeschool iPabo een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de leiding heeft, worden voor 100% in de consolidatie betrokken. De enige verbonden partij van Hogeschool iPabo is de 100% deelneming in Stichting Nieuwbouw iPabo. Het aandeel van derden in het groepsvermogen en in het groepsresultaat wordt afzonderlijk vermeld.

De onderlinge vorderingen en schulden tussen de in de consolidatie betrokken rechtspersonen worden geëlimineerd, voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd.

Vanaf de overnamedatum dat er beslissende zeggenschap kan worden uitgeoefend, worden de financiële resultaten van de overgenomen instelling opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening. De consolidatie vindt plaats op het moment dat de beslissende zeggenschap wordt overgedragen.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Activa

Materiële vaste activa

Bij de te onderscheiden categorieën voor materiële vaste activa wordt aangegeven wat de gevolgde afschrijvingsmethode is en welke afschrijvingstermijnen en activeringsgrenzen zijn gehanteerd. De afschrijvingstermijnen zijn gebaseerd op de economische levensduur. De activeringsgrens bedraagt € 750 voor alle materiële activa.

Voor de toekomstige kosten groot onderhoud hanteert de hogeschool met ingang van verslagjaar 2020 de componentenmethode. De effecten hiervan zijn reeds toegelicht onder de stelselwijzigingen (zie links).

De gehanteerde afschrijvingstermijnen, gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan, zijn per component als volgt:

Daken	24 jaar
Buitenwandopeningen	6-18 jaar
Dakopeningen	20 jaar
Buitenwandafwerkingen	6 jaar
Vloerafwerkingen	6 jaar
Schilderwerk	6-18 jaar
Dakafwerkingen	24 jaar
Warmteopwekking	20 jaar
Water	20 jaar
Koudeopwekking	15 jaar
Warmtedistributie	15-30 jaar
Luchtbehandeling	10-15 jaar
Verlichting	15 jaar
Beveiliging	15 jaar

Gebouwen

De waardering geschiedt op basis van de verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing verminderd met bijzondere waardeverminderingen. Er wordt lineair in 30 jaar op afgeschreven.

Aanpassingen in de gebouwen

De in de loop van het jaar geactiveerde aanpassingen in gebouwen worden afgeschreven vanaf de maand volgend op de datum van activeren. De afschrijvingstermijn is lineair in 15 jaar voor inbouw en technische installaties.

Voor de geactiveerde componenten in 2020 bedraagt de afschrijvingstermijn tussen 5 jaar (component 65) en 10 jaar (component 99).

Terreinen

De waardering geschiedt op basis van verkrijgingsprijs of afkoopsom voor eeuwigdurende erfpachtcanon. Er wordt niet op afgeschreven.

Inventaris en apparatuur

De waardering vindt plaats op basis van verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden naar tijdsgelang vanaf de maand van ingebruikname van het actief berekend over de aanschaffingswaarden onder aftrek van doelsubsidies.

De inventaris wordt in 10 jaar afgeschreven, terwijl de afschrijvingstermijn voor de overige apparatuur 5 jaar is en hardware en software in respectievelijk 4 en 3 jaar wordt afgeschreven.

Kosten groot onderhoud

Met ingang van het verslagjaar 2020 vormt hogeschool iPabo niet langer een voorziening voor groot onderhoud, maar zal groot onderhoud middels de componentenbenadering onder de materiele vaste activa geboekt worden.

Financiële vaste activa

De eerste waardering van de financiële vaste activa is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. De vervolgwaardering geschiedt op basis van de geamortiseerde kostprijs.

Vlottende activa

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd op basis van de reële waarde onder aftrek van een (eventuele) voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Onder de vlottende activa zijn de vorderingen opgenomen waarvan de looptijd in de regel niet langer dan een jaar bedraagt.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Passiva

Eigen vermogen

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

Algemene Reserve

De algemene reserve is opgebouwd uit exploitatieoverschotten en staat ter vrije beschikking van het college van bestuur.

Bestemmingsreserves

In de bestemmingsreserves worden bedragen opgenomen waaraan een specifieke bestemming door het college van bestuur is gegeven.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is in te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen die tegen contante waarde worden gewaardeerd als het effect van de tijds waarde materieel is.

Jubileumvoorziening

De werkgever kent de werknemer, volgens de cao-voorwaarden, bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn inkomen per maand. De rechten die elke werknemer opbouwt ten aanzien van deze uitkeringen zijn opgenomen in een voorziening. Het schattingselement bij de berekening van deze voorziening is de kans dat het jubileum behaald zal worden, gelet op de sterftekans en de vertrekans van werknemers. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde. De disconteringsvoet ultimo verslagjaar bedraagt 0,8% (ultimo 2019: 0,8%).

BW/WW-verplichtingen

Deze voorziening heeft betrekking op kosten in verband met de wettelijke WW-regeling en de bovenwettelijke aanspraken van (ex)medewerkers na ontslag.

Hogeschool iPabo is eigen risicodragers voor de Werkloosheidswet (WW) en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (BWRHBO).

Deze voorziening wordt, op basis van het voorzichtigheidsbeginsel voor leeftijd en opleiding, ingeschat ter dekking van de ingeschatte kosten van (boven)wettelijke werkloosheidsuitkeringen en de pensioenpremies voor ex-medewerkers voor zolang deze medewerkers recht hebben op de uitkering.

Deze voorziening is opgenomen tegen nominale waarde omdat het tijdseffect niet materieel is.

Duurzame inzetbaarheid

Vanuit de cao-hbo wordt met ingang van 1 augustus 2015 de mogelijkheid aan medewerkers geboden om een spaartegoed op te bouwen dat eerst later tot opname van (doorbetaald) verlof zal leiden, indien zij voldoen aan de hiervoor geldende voorwaarden. Het verlof over de jaren 2015 tot en met 2019 bedraagt 40 uur bij een volledig dienstverband per jaar. Het maximale op te bouwen tegoed bedraagt 200 uur. De resterende DI-uren per balansdatum zijn opgenomen onder deze voorziening, gewaardeerd tegen het uurloon van de desbetreffende medewerker.

Deze voorziening is opgenomen tegen nominale waarde omdat het tijdseffect niet materieel is.

Werktijdvermindering senioren

Op grond van de cao-hbo kunnen medewerkers met ingang van 1 augustus 2015, indien zij voldoen aan de hiervoor geldende voorwaarden, gebruik maken van het recht op een werktijdvermindering van maximaal 20%. De medewerker betaalt een eigen bijdrage welke varieert op basis van de leeftijd van de medewerker en de salarisschaal.

De voorziening heeft betrekking op de werktijdvermindering met gedeeltelijk behoud van salaris (hierna: het werkgeversaandeel) als zijnde een verplichting, omdat hier tegenover geen prestatie meer in de vorm van arbeid geleverd zal worden door de desbetreffende medewerker. Ten aanzien van de werktijdvermindering senioren wordt het werkgeversaandeel in de kosten als gevolg van de werktijdvermindering, voor

medewerkers die reeds van de regeling gebruik maken, per verslagjaar voorzien voor de duur van de regeling. Naast de actieve deelnemers wordt tevens ultimo boekjaar een betrouwbare schatting opgesteld van de instroom gedurende de komende 5 boekjaren.

Deze voorziening is opgenomen tegen nominale waarde omdat het tijdseffect niet materieel is.

Verschuldigde transitievergoeding

Een voorziening is gevormd voor verplichtingen die de instelling heeft die voortvloeien in het kader van verschuldigde transitievergoedingen aan personeelsleden bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten die eindigen.

Deze voorziening is opgenomen tegen nominale waarde omdat het tijdseffect niet materieel is.

Overige personele voorzieningen

Een voorziening is gevormd voor verplichtingen die de instelling heeft die voortvloeien in het kader van uitkeringen met betrekking tot schriftelijk overeengekomen non-activiteitsregelingen.

Deze voorziening is opgenomen tegen nominale waarde omdat het tijdseffect niet materieel is.

Voorziening groot onderhoud

In 2020 is een vrijwillige stelselwijziging doorgevoerd. Hogeschool iPabo heeft besloten om met ingang van boekjaar 2020 de onderhoudskosten niet langer via een voorziening groot onderhoud te verwerken. iPabo past sindsdien de componentenbenadering voor de waardering van de materiële vaste activa toe en de activering van kosten van groot onderhoud, waardoor de onderhoudsbedragen als onderdeel van de materiële vaste activa worden geactiveerd.

Zie de toelichting onder de stelselwijziging op pagina 50.

Langlopende schulden

Schulden met een looptijd langer dan een jaar worden aangeduid als langlopend en bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde. Het aflossingsbedrag voor het komende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Negatieve resultaten die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en –subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de exploitatierekening. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Geoordeelde subsidies worden toegerekend aan het jaar waarin de hieraan gerelateerde kosten zijn verantwoord; nog niet bestede gelden worden als vooruit ontvangen subsidie op de balans opgenomen.

Personele lasten/personeelsbeloningen

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

Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basispremies betaald door de instelling.

ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% mag echter geen indexatie plaatsvinden. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn.

Premies dienen binnen 1 maand nadat deze verschuldigd worden, te zijn betaald. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De actuele dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2020 is 93,2% (97,8% ultimo 2019).

Met ingang van 2015 is de zogenaamde beleidsdekkingsgraad geïntroduceerd. Dit is de gemiddelde dekkingsgraad over de laatste twaalf maanden. Doordat het een gemiddelde betreft, is deze beleidsdekkingsgraad minder aan schommelingen onderhevig.

De beleidsdekkingsgraad bedroeg op 31 december 2020 87,6% (95,8% eind 2019).

Renteopbrengsten

Renteopbrengsten worden tijdsevenredig in de staat van baten en lasten verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost, indien hun bedrag bepaalbaar is en hun ontvangst waarschijnlijk.

Rentelasten

Rente wordt toegerekend aan de opeenvolgende verslagperioden naar rato van de resterende hoofdsom. (Dis)agio en aflossingspremies worden als rentelast aan de opeenvolgende verslagperioden toegerekend, zodanig dat tezamen met de over de lening verschuldigde rentevergoeding de effectieve rente in de staat van baten en lasten wordt verwerkt en in de balans de amortisatiewaarde van de schuld. Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zij verschuldigd zijn.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten en betaalde interest onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

9.2 Geconsolideerde balans per 31 december 2020

Geconsolideerde balans per 31 december 2020 van de Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord-Holland en de Stichting Nieuwbouw iPabo.

(na resultaatbestemming, in € 1.000)

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	12.184	12.629
1.3 Financiële vaste activa	<u>0</u>	<u>10</u>
	<u>12.184</u>	<u>12.639</u>
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	592	791
1.7 Liquide middelen	<u>4.267</u>	<u>6.041</u>
	<u>4.859</u>	<u>6.832</u>
	<u>17.043</u>	<u>19.471</u>
2.1 Eigen vermogen		
	12.210	11.679
2.2 Voorzieningen		
	1.289	1.242
2.3 Langlopende schulden		
	0	3.230
2.4 Kortlopende schulden		
	<u>3.544</u>	<u>3.320</u>
	<u>17.043</u>	<u>19.471</u>

9.3 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2020

Geconsolideerde staat van baten en lasten per 31 december 2020 van de Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord-Holland en de Stichting Nieuwbouw iPabo.

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
Baten			
Rijksbijdragen	8.466	7.997	8.045
College-, cursus-, les- en examengelden	1.600	1.487	1.529
Baten werk i.o.v. derden	1.731	1.849	1.552
Overige baten	<u>388</u>	<u>334</u>	<u>357</u>
Totaal baten	<u>12.185</u>	<u>11.667</u>	<u>11.483</u>
Lasten			
Personeelslasten	8.494	7.611	7.362
Afschrijvingen	953	1.014	972
Huisvestingslasten	749	971	851
Overige lasten	<u>1.673</u>	<u>1.662</u>	<u>1.662</u>
Totaal lasten	<u>11.869</u>	<u>11.258</u>	<u>10.847</u>
Saldo baten en lasten	<u>316</u>	<u>409</u>	<u>636</u>
Financiële baten en lasten	<u>-81</u>	<u>-18</u>	<u>-32</u>
Nettoresultaat	<u>235</u>	<u>391</u>	<u>604</u>

Het nettoresultaat over 2020 heeft voor K€ 85 betrekking op de onderbesteding kwaliteitsafspraken en is toegevoegd aan de bestemmingsreserve van het eigen vermogen (2019: K€ 276). De hogeschool verwacht deze gelden gedurende de looptijd aan de kwaliteitsafspraken uit te geven.

9.4 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2020

Geconsolideerde staat van baten en lasten per 31 december 2020 van de Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord-Holland en de Stichting Nieuwbouw iPabo.

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	235	604
Aanpassingen voor		
Afschrijvingen	953	972
Mutatie eigen vermogen (overgang componentenmethode)	296	0
Mutaties voorzieningen	47	-2
Subtotaal	1.296	970
Verandering in vlottende middelen		
Vorderingen	199	-324
Kortlopende schulden	260	232
Subtotaal	459	-92
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Betaalde interest	81	32
Subtotaal	81	32
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.071	1.514
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Aflossing borgstelling financiële vaste activa	10	0
Investeringen materiële vaste activa	-544	-146
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-534	-146
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Betaalde interest	-81	-32
Aflossing langlopende schulden	-3.230	-470
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-3.311	-502
Mutatie liquide middelen	-1.774	866
Beginstand liquide middelen	6.041	5.175
Mutatie liquide middelen	-1.774	866
Eindstand liquide middelen	4.267	6.041

9.5 Toelichting op de geconsolideerde balans

MATERIËLE VASTE ACTIVA [1.2]

Het verloop van de materiële activa is als volgt:
(bedragen in € 1.000)

	Gebouwen en terreinen	Verbouwingen	Inventaris en apparatuur	Totaal
Stand per 1 januari 2020				
Aanschafprijs	19.893	3.156	6.864	29.913
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-10.710	-280	-6.294	-17.284
Boekwaarde	9.183	2.876	570	12.629
Mutaties in de boekwaarden				
Investeringen	47	0	461	508
Desinvesteringen				
Correctie afschrijvingen voorgaande jaren	8	0	-8	0
Afschrijvingen	-592	-210	-150	-953
Afschrijving desinvesteringen				
Saldo	-538	-210	303	-445
Stand per 31 december 2020				
Aanschafprijs	19.940	3.156	7.325	30.421
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-11.294	-491	-6.452	-18.237
Boekwaarde	8.646	2.665	873	12.184

Toelichting

In 2020 is er voor K€ 508 geïnvesteerd in hardware en inventaris, met name in een server, brandmeldinstallatie en het vervangen van verlichting voor LED-lampen.

Gebouw:	Peildatum	WOZ waarde
Jan Tooropstraat 136 te Amsterdam	1-1-2019	€ 7.965.000
Rubenslaan 2-6 te Alkmaar	1-1-2020	€ 5.115.000

Gebouw:	Peildatum	Verzekerd bedrag
Jan Tooropstraat 136 te Amsterdam	31-12-2020	€ 24.331.000
Rubenslaan 2-6 te Alkmaar	31-12-2020	€ 6.849.000

Uit een taxatie van de gebouwen Amsterdam ultimo 2016 blijkt dat de herbouwwaarde (exclusief grond) totaal € 18,5 miljoen bedraagt. Gelet op de WOZ-waarde per 1-1-2020 is er geen impairment doorgevoerd.

Ter vergelijking het verloop van de materiële activa gedurende **2019**:

(bedragen in € 1.000)

	Gebouwen en terreinen	Verbouwingen	Inventaris en apparatuur	Totaal
Stand per 1 januari 2019				
Aanschafprijs	16.963	3.156	6.063	26.182
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-7.180	-70	-5.477	-12.727
Boekwaarde	9.783	3.086	586	13.455
Mutaties in de boekwaarden				
Investeringen	0	0	146	146
Desinvesteringen				
Afschrijvingen	-600	-210	-162	-972
Afschrijving desinvesteringen				
Saldo	-600	-210	-16	-826
Stand per 31 december 2019				
Aanschafprijs	16.963	3.156	6.209	26.328
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-7.780	-280	-5.639	-13.699
Boekwaarde ultimo 2019	9.183	2.876	570	12.629

FINANCIËLE VASTE ACTIVA [1.3]

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt:

(bedragen in € 1.000)

	2020	2019
Stand per 1 januari	10	10
Mutaties:		
Investeringen	0	0
Desinvesteringen	0	0
Afgeloste leningen	-10	0
Stand per 31 december	0	10

Toelichting

De vordering betrof een procentueel aandeel van 0,2902% in een borgstelling voor een andere hogeschool. Het ministerie van OCW stond garant voor het ingelegde bedrag en heeft dit bedrag middels de rijksbijdrage in 2020 aan hogeschool iPabo geretourneerd.

VORDERINGEN [1.5]

(bedragen in € 1.000)

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
1.5.1 Debiteuren	183	284
1.5.5 Studenten m.b.t. collegegelden	27	56
1.5.6 Deelnemers/cursisten	193	245
1.5.7 Overige vorderingen	75	189
1.5.8 Overlopende activa	138	77
1.5.9 Af: voorziening wegens oninbaarheid	<u>-24</u>	<u>-60</u>
	<u>592</u>	<u>791</u>

Toelichting

Het totale saldo vorderingen ultimo 2020 is K€ 199 lager dan ultimo 2019.

Het totale openstaande saldo debiteuren, studenten en deelnemers/cursisten is met K€ 102 gedaald (2020: K€ 403, 2019: K€ 585) als gevolg van meer aandacht voor debiteuren en een stringenter debiteurenbeleid.

Het saldo bij de overige vorderingen is K€ 114 lager. Per ultimo 2019 was er sprake van een grote vordering inzake RAAK SIA. Deze is in 2020 ontvangen.

De overlopende activa is toegenomen als gevolg van vooruitbetaalde kosten inzake back-up software, platformkosten en trainingskosten.

LIQUIDE MIDDELEN [1.7]

(bedragen in € 1.000)

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>4.267</u>	<u>6.041</u>
	<u>4.267</u>	<u>6.041</u>

Toelichting:

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking. De afname van de liquide middelen komt door de aflossing van de geldleningen bij ING in december 2020.

EIGEN VERMOGEN [2.1]

Het verloop van het eigen vermogen is als volgt:
(bedragen in € 1.000)

	Stand per 1 januari 2019	Resultaat 2019	Overige mutaties 2019	Stand per 31 december 2019	Resultaat- bestemming 2020	Overige mutaties 2020	Stand per 31 december 2020
2.1.1 Algemene reserve (publiek)							
Algemene reserve	2.618			2.618			2.618
	2.618	0	0	2.618	0	0	2.618
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)							
Algemeen risico reserve	2.000			2.000			2.000
Onderwijs reserve	2.764	328		3.092			3.092
Personeel reserve	1.000			1.000			1.000
Kwaliteitsafspraken	0	276		276	85		361
ICT-roadmap	0			0	150		150
Huisvesting reserve	1.400			1.400		296	1.696
	7.164	604	0	7.768	235	296	8.299
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)							
Algemene reserve	1.294			1.294			1.294
	1.294	0	0	1.294	0	0	1.294
	11.075	604	0	11.679	235	296	12.210

In de bovenstaande presentatie van het eigen vermogen is het resultaat over het verslagjaar verwerkt op basis van het ongewijzigd overnemen van het bestemmingsvoorstel aan de raad van toezicht.

Toelichting signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen

In paragraaf 5.9 van dit jaarverslag is reeds vermeld dat de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen voor hogeschool iPabo 1,31 bedraagt, waarmee deze signaleringswaarde in 2020 is overstegen.

De berekening is als volgt (bedragen x € 1.000):

Totaal eigen vermogen	12.210
Privaat eigen vermogen	1.294
Feitelijk eigen vermogen	10.916
Normatief eigen vermogen	8.392
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	2.595

Bovenstaande financiële gegevens zijn niet op geconsolideerd niveau, maar op het niveau van de rechtspersoon die de onderwijsinstelling in stand houdt. In deze enkelvoudige gegevens is het pand Alkmaar niet opgenomen; dit gebouw is geactiveerd bij Stichting Nieuwbouw. Dit is de verklaring voor het mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Voor 2021 is het voornemen om de beide stichtingen te laten fuseren, zodat dit zorgt voor een duidelijker beeld van mogelijk bovenmatig eigen vermogen en hoe de hogeschool hiermee om zal gaan.

Bestemmingsvoorstel exploitatiesaldo

In de vergadering van de raad van toezicht van Hogeschool iPabo op 12 mei 2020 wordt de bestemming van het exploitatieresultaat kalenderjaar 2020 vastgesteld. Het college van bestuur heeft in deze vergadering de raad van toezicht voorgesteld om te besluiten het exploitatieresultaat, gelet het specifieke risicoprofiel van een kleine mono-sectorale hogeschool, conform de bovenstaande opgave te verwerken.

Bestemmingsreserve publiek

Met ingang van het boekjaar 2008 wordt het publieke en private deel van het vermogen gescheiden. Op basis van de omschrijving RJ 660 kan worden geconcludeerd dat bijdragen die ontvangen zijn vanuit de rijksbegroting publieke middelen zijn. Alle overige ontvangsten kunnen als privaat worden beschouwd.

Algemene risico reserve

Deze reserve wordt gevormd voor het opvangen van risico's. Het gaat hier in belangrijke mate om risico's die die niet (gemakkelijk) te verzekeren zijn.

Onderwijsreserve

Deze reserve wordt gevormd voor de ontwikkeling in het curriculum voor de opleiding leraar basisonderwijs en de Ad Pedagogisch Educatief Professional.

Personeelsreserve

Deze reserve wordt gevormd voor ontwikkeling in het personeelsbeleid als gevolg van ontwikkeling in het curriculum van de opleiding leraar basisonderwijs.

Kwaliteitsafspraken

Deze reserve wordt gevormd voor de besteding aan de kwaliteitsafspraken van de hogeschool.

ICT roadmap

Als gevolg van COVID-19 heeft de digitalisering van het onderwijs op de hogeschool een vlucht genomen. Hiervoor is een roadmap opgesteld hoe de hogeschool kan inspelen op de digitalisering van het onderwijs om zo studenten, docenten en medewerkers te voorzien van de juiste ICT-tools.

Huisvestingsreserve

Met het oog op de ontwikkeling rond de huisvesting van de huidige leslocatie in Alkmaar is deze reserve gedeeltelijk aangewezen voor de samenhangende kosten.

Binnen het eigen vermogen heeft hogeschool iPabo een bedrag bestemd van K€ 296 voor mogelijk toekomstige boekverliezen door aanpassing naar de componenten methode voor de activa in 2020. Het bestemmingsresultaat is ontstaan door de vrijval van de voorziening groot onderhoud, welke niet meer is toegestaan wanneer de componentenmethode voor de materiele vaste activa wordt gehanteerd. Zie voor een verdere toelichting paragraaf 9.1 voor deze vrijwillige stelselwijziging (bladzijde 50).

Bestemmingsreserve privaat

Met ingang van het boekjaar 2008 wordt het private deel van het vermogen gescheiden. Op basis van de omschrijving RJ 660 kan worden geconcludeerd dat ontvangen bijdragen die ontvangen zijn vanuit de rijksbegroting publieke middelen zijn. Alle overige ontvangsten kunnen als privaat worden beschouwd. Over het private vermogen mag door de instelling vrijelijk binnen de statutaire bepalingen worden beschikt.

VOORZIENINGEN [2.2]

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:
(bedragen in € 1.000)

	2.2.1 Voorziening jubilea	2.2.1 Voorziening werktijd- verkorting	2.2.1 Voorziening WW/BW verplichting	2.2.1 Voorziening duurzame inzetbaarhei d	2.2,1 Voorziening verschuldigde transitie vergoeding	2.2.1 Voorziening overige personele kosten	2.2.1 Totaal personeels- voorzieningen
Stand per 1 januari	160	285	324	155	4	18	947
Dotaties	18	207	248	145	1	49	667
Onttrekkingen	-13	-35	-112	-91	-4	-64*	-319
Vrijval	0	0	0	-4	0	-3	-7
Oprenting	1	0	0	0	0	0	1
Mutatie schattingswijziging	0	0	0	0	0	0	0
Stand per 31 december	166	457	460	205	1	0	1.289
Kortlopend deel (< 1 jaar)	0	62	139	102	1	0	304
Langlopend deel (> 1 jaar)	166	395	321	103	0	0	985

*Betreft reclassificatie

	2.2.3 Voorziening groot onderhoud Amsterdam	2.2.3 Voorziening groot onderhoud Alkmaar	2.2.3 Totaal overige voorzieningen
Stand per 1 januari	254	42	296
Dotaties	0	0	0
Onttrekkingen	0	0	0
Vrijval	-254	-42	-296
Mutatie schattingwijziging	0	0	0
Stand per 31 december	0	0	0
Kortlopend deel (< 1 jaar)	0	0	0
Langlopend deel (> 1 jaar)	0	0	0

Het totale verloop van de voorziening gedurende 2020 is als volgt:

	Personeels- voorzieningen	Overige voorzieningen	Totaal voorzieningen
Stand per 1 januari 2020	947	0	947
Mutaties:			
Dotaties	667	0	667
Onttrekkingen	-319	0	-319
Vrijval	-7	0	-7
Oprenting	1	0	1
Mutatie schattingswijziging	0	0	0
Stand per 31 december 2020	1.289	0	1.289

Toelichting

Voorziening jubileum

De werkgever kent de werknemer, volgens de cao-voorwaarden, bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn inkomen per maand. In 2020 zijn er 2 gratificaties uitbetaald aan medewerkers vanwege het vieren van een dergelijk ambtsjubileum. Op basis van de het aantal jaar in dienst, de vertrekkans en de sterftkans heeft er een dotatie aan deze voorziening plaatsgevonden van K€ 18.

Voorziening werktijdverkorting

In 2020 zijn er twee medewerkers die hebben aangegeven gebruik te willen maken van werktijdverkorting. Er is reeds een schatting opgenomen voor wat betreft de verwachte instroom van deelnemers voor de komende 5 jaar.

Voorziening WW/BW

In 2020 is er één ex-medewerker toegevoegd aan deze voorziening waarvoor een dotatie heeft plaatsgevonden van K€ 248.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Op basis van de gespaarde uren voor duurzame inzetbaarheid per balansdatum, en voor zover deze aan de cao-voorwaarden voldoen, heeft er een dotatie plaatsgevonden aan deze voorziening.

Voorziening verschuldigde transitievergoeding

Op basis van een individuele beoordeling van de tijdelijke arbeidscontracten en welke naar verwachting niet verlengd zullen worden door de hogeschool is er een voorziening opgenomen per 2020 voor de verschuldigde transitievergoeding.

Voorziening overige personeelskosten

Deze voorziening is gevormd voor verplichtingen die de instelling heeft die voortvloeien in het kader van uitkeringen met betrekking tot schriftelijk overeengekomen non-activiteitsregelingen.

Voorziening groot onderhoud Amsterdam

Voorziening groot onderhoud Alkmaar

De voorziening groot onderhoud voor zowel Amsterdam als Alkmaar is per 1 januari 2020 geheel vrijgevallen ten gunste van het eigen vermogen. De voorziening groot onderhoud is niet meer toegestaan wanneer de componentenmethode voor de materiele vaste activa wordt gehanteerd. Zie voor een verdere toelichting paragraaf 9.1 inzake deze vrijwillige stelselwijziging (bladzijde 50).

LANGLOPENDE SCHULDEN [2.3]

(bedragen in € 1.000)

	Stand per 1 januari 2020	Aangegane leningen	Aflossing	Kortlopend	Stand per 31 december 2020
2.3.3 Kredietinstellingen					
ING Bank Euroflex	300	0	-300	0	0
ING Bank Euribor Optimaal	800	0	-800	0	0
ING Bank Euribor Optimaal	2.130	0	-2.130	0	0
	3.230	0	-3.230	0	0

Toelichting:

Op 11 december 2020 heeft er een vervroegde algehele aflossing plaatsgevonden van de drie leningen bij ING voor totaal K€ 3.230.

De totale (extra) kosten van deze vervroegde algehele aflossing bedroegen K€ 44 en worden verantwoord onder de rentelasten. De hogeschool heeft besloten tot vervroegde algehele aflossing ter voorkoming van dubbele rentelasten; er werd rente betaald over zowel de leningen alsmede negatieve rente over de banktegoeden boven EUR 250.000.

De hypothecaire inschrijving op het pand en terrein Jan Tooropstraat 136 te Amsterdam d.d. 2 juni 2015 van K€ 3.000 zal begin 2021 worden doorgehaald als gevolg van deze vervroegde aflossing.

Er is tevens geen kortlopende deel (niet langer dan een jaar) van de langlopende leningen meer welke wordt verantwoord onder de kortlopende schulden.

Mutatieoverzicht langlopende schulden:

	Schuld aan bank	Financiële lease	Overige langlopende schulden	Totaal
Boekwaarde 1 januari 2020	3.230	0	0	3.230
Nieuwe financiering	0	0	0	0
Aflossingen	-3.230	0	0	-3.230
Oprenting	0	0	0	0
Overige waarde veranderingen	0	0	0	0
Boekwaarde 31 december 2020	0	0	0	0

Uitgesplitst naar looptijd:

Korter dan 1 jaar	0
Tussen 1-5 jaar	0
> 5 jaar	0

KORTLOPENDE SCHULDEN [2.4]

(bedragen in € 1.000)

		31-12-2020	31-12-2019
2.4.1	Kredietinstellingen	0	470
2.4.3	Crediteuren	233	178
	Belastingen en premies sociale verzekeringen:		
2.4.7			
2.4.7.1	Loonheffing	382	367
2.4.7.3	Premies sociale verzekering	12	53
2.4.7.4	Overige belastingen	<u>67</u>	<u>59</u>
		461	479
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	87	33
	2.4.9 Overige kortlopende schulden:		
2.4.9.1	Nog te ontvangen afrekeningen	253	194
	2.4.10 Overlopende passiva:		
2.4.10.1	Vooruit ontvangen collegegelden	890	659
2.4.10.5	Vakantie- en eindejaarsuitkering	334	274
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	0	10
2.4.10.7	Vooruit gefactureerd inzake projecten	217	135
2.4.10.8	Vooruit gefactureerde overige baten	633	668
2.4.10.9	Overige	<u>436</u>	<u>219</u>
		2.510	1.965
		<u>3.544</u>	<u>3.320</u>

Toelichting:

De kortlopende schulden daalden ultimo 2020 met K€ 52 ten opzichte van het jaar ervoor.

Als gevolg van de volledige aflossing van de drie geldleningen is er geen kortlopend deel meer van schulden aan kredietinstellingen.

Onder de overige belastingen is een naheffingsaanslag opgenomen inzake inlenersaansprakelijkheid.

De stijging van het aantal inschrijvingen zorgt voor een stijging van de vooruit ontvangen collegegelden (K€ 231).

De stijging van het aantal personeelsleden is de verklaring voor de toename van de post van de vakantie- en eindejaarsuitkering.

Model G Verantwoording subsidies

Model G1 subsidie is in dit verslagjaar niet van toepassing.

Model G2 subsidie is in dit verslagjaar niet van toepassing.

9.6 Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Leaseverplichtingen

In 2017 werd de printomgeving van multifunctionals aanbesteed. Uit deze meervoudige onderhandse aanbesteding werd Konica Minolta gekozen. Met Konica Minolta werd voor een periode van 60 maanden een overeenkomst afgesloten ad K€ 20,0 exclusief btw per jaar voor de betreffende printers.

In juli 2018 werd er een leasecontract afgesloten met Selecta Netherlands B.V. voor koffieautomaten. De looptijd van deze overeenkomst bedraagt 60 maanden. De jaarlijkse kosten bedragen K€ 2,6 exclusief btw per jaar.

In september 2019 is er voor de locatie in Amsterdam een leasecontract afgesloten voor 4 koffieautomaten. De looptijd van deze overeenkomst bedraagt 60 maanden. De jaarlijkse kosten bedragen K€ 2,9 exclusief btw per jaar.

9.7 Overzicht verbonden partijen

Beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code act. *)	Eigen vermogen 31-12-2020	Totale baten	Resultaat 2020	art. 2 :403 BW	Deel name %	Consolidatie ja / nee
St. Nieuwbouw iPabo	Stichting	Amsterdam	3	K€ 3.917	K€ 558	K€128	Nee	100%	Ja

Overige verbonden partijen (minderheidsdeelneming en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code act. *)
Vereniging Entreetoets	Vereniging	Amsterdam	4
Coöperatief Magistrum	Coöperatie	Eindhoven	4
Radiant	Coöperatie	Zwolle	4

*) 1) contractonderwijs, 2) contractonderzoek, 3) onroerende zaken, 4) overige.

Hogeschool iPabo heeft geen schulden of vorderingen aan verbonden partijen.

9.8 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten 2020

RIJKSBIJDRAGE [3.1]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	8.466	7.997	8.045
3.1.2 Overige subsidies OCW	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal	<u>8.466</u>	<u>7.997</u>	<u>8.045</u>

Toelichting:

Het aantal inschrijvingen is gestegen met 47 (802 voor 2020 ten opzichte van 755 in 2019 op peildatum 1 oktober t-2). Het aantal bekostigde graden is gedaald in 2020 met 27, van 177 in 2019 naar 150 in 2020. In totaal is het aantal bekostigde inschrijvingen en graden in voor de rijksbijdrage 2020 gestegen met 74.

Het tarief is van € 6.302 in 2019 gedaald naar € 5.850 in 2020. De reden van deze daling is dat OCW de rijksbijdrage voor een onderwijsinstelling minder afhankelijk wil maken van het aantal inschrijvingen.

Op basis van deze gegevens en de definitieve brief van OCW inzake de rijksbijdrage 2020 dient de hogeschool € 295.000 te besteden aan de kwaliteitsafspraken. Voor het deel wat nog niet is besteed aan de kwaliteitsafspraken is een bestemmingsreserve gevormd onder het eigen vermogen.

Ten opzichte van de begroting 2020 is de rijksbijdrage K€ 469 hoger. Dit is te verklaren door de niet-begrote ontvangst van een bijdrage in de ontwikkeling van zowel de pilot jonge kind (K€ 100) alsmede de pilot oudere kind (K€ 100). Voor beide pilots is in totaal K€ 150 per pilot toegekend. Daarnaast is ook het loon-prijverschil gedurende het verslagjaar gecompenseerd via de rijksbijdrage.

COLLEGE-, CURSUS-, LES- EN EXAMENGELDEN [3.3]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
3.3.1 Voltijd	1.195	1.140	1.205
3.3.2 Deeltijd	<u>405</u>	<u>347</u>	<u>324</u>
Totaal	<u>1.600</u>	<u>1.487</u>	<u>1.529</u>

Toelichting:

Het collegegeld neemt toe als gevolg van de toename van de inschrijvingen.

BATEN WERK IN OPDRACHT VAN DERDEN [3.4]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
3.4.1 Contractonderwijs	121	86	81
3.4.1.a Subsidie uit ZonMW	15	0	3
Overige baten werk in			
3.4.2 opdracht van derden	1.595	1.763	1.468
3.4.3 Overig	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal	<u>1.731</u>	<u>1.849</u>	<u>1.552</u>

Toelichting:

De werkelijke baten zijn K€ 118 lager dan begroot, vanwege:

- Lagere baten uit zij-instroom (K€ 89), mede als gevolg van de start van 63 zij-instromers in plaats van de begrote 80;
- De doorbelasting van de kosten van promovendi is begroot op K€ 244, maar de werkelijke doorbelasting bedroeg in 2020 K€ 109. Dit betreft de 1-op-1 doorbelasting van de begeleidings- en salariskosten van deze promovendi. In de begroting was verondersteld dat de derde promovendus in januari 2020 zou starten, maar dit is uiteindelijk september 2020 geworden. Daarnaast heeft zwangerschapsverlof van een promovendus voor lagere salariskosten, en dus een lagere doorbelasting gezorgd;
- Daarentegen waren er hogere baten uit omzet bachelor (K€ 35), vanwege niet-begrote baten uit "opleiden in school";
- Ook de baten uit onderzoek waren hoger dan begroot (K€ 60) als gevolg van het meer toekennen van subsidies dan begroot.

OVERIGE BATEN [3.5]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	310	315	316
3.5.2 Detachering personeel	66	8	31
3.5.3 Overige	<u>12</u>	<u>11</u>	<u>11</u>
Totaal	<u>388</u>	<u>334</u>	<u>358</u>

Toelichting

De overige baten zijn K€ 54 hoger dan begroot en K€ 30 hoger dan voorgaand jaar. De oorzaak hiervan is meer externe detachering van medewerkers dan verondersteld in de begroting alsmede voorgaand jaar.

PERSONEELSLASTEN [4.1]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	5.369	5.158	5.047
4.1.1.2 Sociale lasten	694	630	631
4.1.1.3 Pensioenpremies	<u>829</u>	<u>884</u>	<u>775</u>
4.1.1 Lonen en salarissen	6.892	6.672	6.453
Mutatie personele			
4.1.2.a voorzieningen	407	-41	64
4.1.2.c Personeel niet in loondienst	665	472	443
4.1.2.d Overige	<u>558</u>	<u>508</u>	<u>427</u>
4.1.2 Overige personele lasten	1.630	939	934
4.1.3 Uitkeringen	-28	0	-24
Totaal	<u>8.494</u>	<u>7.611</u>	<u>7.363</u>

Toelichting

De personeelslasten zijn K€ 883 hoger dan begroot. De lonen en salarissen van de vaste personeelsleden zijn K€ 211 hoger dan begroot (+1,04%). In de begroting was rekening gehouden met een gemiddeld aantal FTE gedurende 2020 van 78,9, terwijl dit in werkelijkheid 79,9 is gebleken. Een toename van het aantal FTE's was reeds verondersteld, in lijn met de stijging van het aantal inschrijvingen. Ook zijn er aanpassingen geweest qua functieschaal vanuit de CAO, die niet in de begroting zijn meegenomen.

De hogeschool heeft in 2020 fors gedoteerd aan personele voorzieningen, in tegenstelling tot hetgeen verondersteld bij het opstellen van de begroting.

De hogeschool heeft gedurende 2020 afscheid genomen van een medewerker, maar gelet op de vooruitzichten van het vinden van een nieuwe dienstbetrekking heeft de hogeschool K€ 248 gedoteerd aan de voorziening WW/BWW. Dit was niet begroot.

De voorziening voor WTV is gedoteerd voor K€ 207. Enerzijds komt dit doordat er nieuwe instroom is van medewerkers die gebruik maken van deze regeling, en anderzijds is de schatting aangepast.

De veronderstelde afbouw van de uren duurzame inzetbaarheid heeft niet plaatsgevonden, mede als gevolg van Covid-19. Dit heeft geleid tot een dotatie aan deze voorziening van K€ 75.

Gelet op de doorlooptijd van het vervullen van vacatures, ziekteverzuim en gespecialiseerde (onderwijs)kennis heeft de hogeschool voor K€ 193 meer extern personeel in moeten huren dan begroot.

AFSCHRIJVINGEN [4.2]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
4.2.1 Gebouwen	599	590	600
4.2.2 Verbouwingen	214	210	210
Inventaris en			
4.2.3 apparatuur	140	214	162
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal	<u>953</u>	<u>1.014</u>	<u>972</u>

Toelichting

Het verschil tussen de werkelijke en begrote afschrijvingslasten van inventaris en apparatuur (K€ 70) is te verklaren omdat diverse investeringen in ICT en apparatuur zijn doorgeschoven, laat in het verslagjaar gedaan zijn of helemaal niet zijn uitgevoerd in 2020 ten opzichte van hetgeen begroot en de werkelijkheid in 2019.

HUISVESTINGSLASTEN [4.3]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
4.3.2 Verzekering en bewaking	95	100	109
4.3.3 Kosten onderhoud	15	21	38
4.3.4 Energie en water	188	198	167
4.3.5 Schoonmaakkosten	252	243	226
4.3.6 Heffingen	59	65	54
4.3.7 Dotatie overige voorzieningen	0	224	141
4.3.8 Inventaris en apparatuur	107	95	71
4.3.9 Advies- en verhuiskosten	33	25	45
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal	<u>749</u>	<u>971</u>	<u>851</u>

Toelichting

De huisvestingslasten zijn K€ 222 lager dan begroot, met name als gevolg van het feit dat er geen dotatie aan de voorziening groot onderhoud heeft plaatsgevonden als gevolg van de overgang naar de componentenmethode. In de begroting was hiervoor nog K€ 224 meegenomen. Met ingang van het verslagjaar 2020 wordt groot onderhoud op basis van de hernieuwde meerjarenonderhoudsplannen voor de panden Amsterdam en Alkmaar geactiveerd per component en afgeschreven over de verwachte gebruiksduur hiervan.

Ten opzichte van 2019 zijn de huisvestingslasten K€ 103 gedaald, ook als gevolg dat er geen dotatie meer heeft plaatsgevonden aan de voorziening groot onderhoud (- K€ 141), maar dit is deels teniet gedaan door de hogere kosten van energie en schoonmaak.

OVERIGE LASTEN [4.4]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	335	329	514
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	696	678	617
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-24	0	52
4.4.4 Overige kosten bachelor	<u>666</u>	<u>655</u>	<u>478</u>
Totaal	<u>1.673</u>	<u>1.662</u>	<u>1.661</u>

Toelichting

De overige lasten zijn nagenoeg gelijk aan de begroting. Ook per subcategorie zijn de verschillen zeer beperkt.

In vergelijking met de werkelijke lasten van 2019 zien we op totaalniveau eveneens geen verschil, maar per deelcategorie zijn er enkele fluctuaties waarneembaar. De administratie- en beheerskosten zijn K€ 275 lager. Dit komt ten eerste doordat de lasten van marketing en communicatie in 2019 onder de administratie- en beheerslasten werden verantwoord, maar in 2020 worden deze lasten vermeld over de overige kosten (bachelor). Dit verklaart een verschil van K€ 160. Ten tweede zijn er voor K€ 105 lagere kosten in 2020 met betrekking tot:

- kantinekosten (- K€ 25 lager) als gevolg van gedeeltelijke sluiting van de schoolgebouwen wegens Covid-19);
- contributies en bijdragen (- K€ 33) wegens ontvangen correcties in 2020;
- In 2019 ontvangen eenmalige naheffing inzake "inlenersaansprakelijkheid" van K€ 47.

De overige kosten (bachelor) zijn met K€ 350 gestegen. K€ 160 is reeds verklaard, omdat de kosten van marketing en communicatie in 2019 onder de administratie en beheerskosten werden verantwoord. Deze kosten van marketing en communicatie zijn K€ 180 hoger dan in 2019, onder andere voor meer promotiekosten en meer kosten aan online open dagen, vanwege Covid-19.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN [6.1/6.2]

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>2019</u>
5.1 Rentebaten	0	0	0
5.5 Rentelasten	<u>-81</u>	<u>-18</u>	<u>-32</u>
Totaal	<u>-81</u>	<u>-18</u>	<u>-32</u>

De hogere lasten zijn een gevolg van het in zijn geheel aflossen van onze drie uitstaande langlopende leningen. Hiervoor hebben wij K€ 44 aan kosten betaald.

ACCOUNTANTSKOSTEN

De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten van de externe accountant en de accountantsorganisatie en het gehele netwerk waartoe deze accountantsorganisatie behoort, zijn als volgt:

(bedragen in € 1.000)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.4.1.1 Onderzoek van de jaarrekening	58	50	51
4.4.1.2 Andere controlewerkzaamheden	0	0	0
4.4.1.3 Adviesdiensten fiscaal terrein	1	15	29
4.4.1.4 Andere niet-controlediensten	0	0	0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal	<u>59</u>	<u>65</u>	<u>80</u>

Bovenstaande honoraria voor onderzoek van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2020, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2020 zijn verricht.

9.9 WNT-verantwoording 2020 Hogeschool iPabo

De WNT is van toepassing op Hogeschool iPabo. Het voor Hogeschool iPabo toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 143.000 gelet op de instellingskenmerken van Hogeschool iPabo.

Voor 2020 worden de volgende complexiteitspunten toegekend op basis van de instellingskenmerken van Hogeschool iPabo:

- Bij het driejaarsgemiddelde totale baten per kalenderjaar behaalt Hogeschool iPabo 4 complexiteitspunten;
- Bij het driejaarsgemiddelde van het gemiddeld aantal bekostigde studenten behaalt Hogeschool iPabo 1 complexiteitspunt;
- Bij het driejaarsgemiddelde van de sector waarin Hogeschool iPabo actief is worden 2 complexiteitspunten behaald.

In totaliteit behaalt Hogeschool iPabo hierdoor 7 complexiteitspunten in 2020 en valt hierdoor in klasse C met een bezoldigingsmaximum van € 143.000.

Bezoldiging topfunctionarissen

WNT-tabel 1a: Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt:

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	E.W. Westhoek
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 122.350
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.263
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 142.613</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 143.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	€ 142.613
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2019	
bedragen x € 1	E.W. Westhoek
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 113.531
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.628
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 133.159</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 138.000
Bezoldiging	€ 133.159

De topfunctionarissen vervullen geen andere bezoldigde functie in de hoedanigheid van topfunctionaris bij overige WNT-plichtige organisaties.

WNT-tabel 1c: Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	C.J.C. Timmer		J.D.C. Geel
Functiegegevens	Voorzitter raad van toezicht		Lid raad van toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12		01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 11.250		€ 7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 21.450		€ 14.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	€ 11.250		€ 7.500
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.
Gegevens 2019			
bedragen x € 1	C.J.C. Timmer		J.D.C. Geel
Functiegegevens	Voorzitter raad van toezicht		Lid raad van toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12		08/05 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 11.250		€ 4.890
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 20.700		€ 8.998
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	P.C. Ledegang	J. Prijs	E.M.P. van Montfort
Functiegegevens	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 7.500	€ 7.500	€ 7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 14.300	€ 14.300	€ 14.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 7.500	€ 7.500	€ 7.500
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2019			
bedragen x € 1	P.C. Ledegang	J. Prijs	E.M.P. van Montfort
Functiegegevens	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 7.500	€ 7.500	€ 7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 13.800	€ 13.800	€ 13.800

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf van 1 januari 2018).

9.10 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan waarvan hier melding gemaakt dient te worden.

10. Enkelvoudige jaarrekening 2020

10.1 Enkelvoudige balans per 31 december 2020

Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord- Holland

Model A balans (enkelvoudig) per 31 december 2020 na bestemming resultaat
(bedragen in € 1.000)

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	6.682	6.723
1.3 Financiële vaste activa	4.310	4.191
	<u>10.992</u>	<u>10.914</u>
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	3.240	3.973
1.7 Liquide middelen	2.811	4.584
	<u>6.052</u>	<u>8.857</u>
	<u>17.043</u>	<u>19.471</u>
2.1 Eigen vermogen		
	12.209	11.679
2.2 Voorzieningen		
	1.289	1.242
2.3 Langlopende schulden		
	0	3.230
2.4 Kortlopende schulden		
	<u>3.545</u>	<u>3.320</u>
	<u>17.043</u>	<u>19.471</u>

10.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten per 31 december 2020

Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord- Holland

(bedragen in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Baten		
Rijksbijdragen	8.466	8.045
Collegegelden	1.600	1.529
Baten werk i.o.v. derden	1.731	1.552
Overige baten	<u>388</u>	<u>357</u>
Totaal baten	<u>12.185</u>	<u>11.483</u>
Lasten		
Personeelslasten	8.494	7.362
Afschrijvingen	549	568
Huisvestingslasten	1.282	1.384
Overige lasten	<u>1.673</u>	<u>1.662</u>
Totaal lasten	<u>11.998</u>	<u>10.976</u>
Saldo baten en lasten	<u>187</u>	<u>507</u>
Financiële baten en lasten	<u>-81</u>	<u>-32</u>
Nettoresultaat	<u>106</u>	<u>475</u>
Resultaat deelneming	129	129
Totaal resultaat	<u>235</u>	<u>604</u>

10.3 Toelichting op de enkelvoudige balans 2020

Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord-Holland

Grondslagen

De financiële vaste activa in de enkelvoudige balans wordt gewaardeerd tegen de nominale vordering.

Voor zover de grondslagen van de enkelvoudige jaarrekening niet afwijken wordt hierbij verwezen naar de grondslagen van de geconsolideerde balans en de staat van baten en lasten.

Voor de toelichting op de posten van de enkelvoudige jaarrekening wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening tenzij anders toegelicht.

Financiële vaste activa

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt:
(bedragen in € 1.000)

	Boekwaarde 1-1-2020	Investerings en verstrekte leningen	Desinv. en afgeloste lening	Resultaat deelname	Boekwaarde 31-12-2020
Mutaties:					
1.3.3 Vorderingen op groepsmaatschappij	3.792	0	0	129	3.921
1.3.7 Vorderingen op lange termijn	399	0	-10	0	389
Financiële vaste activa	4.191	0	-10	129	4.310

Deze vordering betreft voor K€ 4.310 een vordering op Stichting Nieuwbouw iPabo.

10.4 Niet in de balans opgenomen regelingen en verplichtingen

Huurcontract locatie Amsterdam

De huurovereenkomst met de Stichting Nieuwbouw iPabo voor het schoolgebouw aan Jan Tooropstraat te Amsterdam is met ingang van 14 augustus 2009 stilzwijgend onder dezelfde voorwaarden verlengd. De huurprijs is voor 2020 vastgesteld op K€ 295 per jaar.

Huurcontract locatie Alkmaar

De huurovereenkomst met de Stichting Nieuwbouw iPabo voor het schoolgebouw aan Rubenslaan 2-6 zal met ingang van 14 augustus 2018 geëffectueerd worden. De huurprijs is voor 2020 vastgesteld op K€ 263 per jaar.

Overige gegevens



11. Overige gegevens

11.1 Bestemming resultaat

Er is geen statutaire regeling omtrent de bestemming van het resultaat. Het resultaat staat ter vrije bestemming van het bestuur.

11.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



BIJLAGEN



Bijlage 1: Gegevens van de rechtspersoon

Rechtspersoon

Stichting voor Protestants Christelijke en Rooms Katholieke Lerarenopleiding voor het Basisonderwijs in Noord-Holland
KvK-nummer 41207069

En

Stichting Nieuwbouw Ipabo
KvK-nummer 33252133

BRIN nummer

21UG Hogeschool iPabo

Adressen

Jan Tooropstraat 136, 1061 AD Amsterdam

Rubenslaan 2-6, 1816 MB Alkmaar

Contactgegevens

Contactpersoon : dhr. E. Zandbergen

Telefoonnummer : 020-6137079

Faxnummer : 020-4489823

Email : info@ipabo.nl

Website : www.ipabo.nl

Colofon

Uitgave Hogeschool iPabo

Accountant Ernst & Young Accountants LLP

Opgenomen op www.ipabo.nl

Aan de inhoud van dit jaarverslag kunnen geen rechten worden ontleend.