

Jaarverslag 2010

**ZU
YD**

Inhoudsopgave

Zuyd	3
Studeren	21
Onderzoek	53
Internationalisering	67
Levenlang leren	78
Samenleven en samenwerken	85
Bedrijfsvoering	99
Governance	123
Verkorte jaarrekening 2010	134
Calendarium 2010	152
Prijzen 2010	157

De strategie van Zuyd: 'De roots van alles wat we doen liggen in onze regio'

Sommige vragen dringen zichzelf op. Je kunt ze de weg proberen te versperren, maar ze komen naar voren en willen beantwoord worden. Hogeschool Zuyd is halverwege haar strategische planperiode 2009 - 2013. Welke vraag moet de voorzitter van het College van Bestuur dan beantwoorden? Precies. Karel van Rosmalen blikt terug op en vooruit naar belangrijke ontwikkelingen binnen Zuyd.



Voorzitter College van Bestuur Karel van Rosmalen

Een van de voornemens die Hogeschool Zuyd twee jaar geleden uitsprak, was: we willen beter opleiden. Karel van Rosmalen: 'Als je kijkt naar dat beter opleiden, naar beter afstemmen op wat deze regio wil, dan is één van de mooie voorbeelden het Centre of Expertise Chemie dat we net hebben gekregen. Wat je daar ziet is een soort coöperatie van bedrijven, overheid en kennisinstellingen die er samen voor zorgen dat mensen goed opgeleid worden, dat onderzoek gedaan wordt naar dingen die bedrijven nodig hebben en dat mensen die al aan het werk zijn kunnen bijtanken en zich op de hoogte kunnen stellen van de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied. Dat is een vorm die we meer zullen kiezen.'

Roots in Limburg

Een ander voornemen van de hogeschool is het versterken van onderzoek. 'We hebben een goede keuze gemaakt met onze vier onderzoekszwaartepunten', zegt Karel van Rosmalen. Even ter herinnering, die onderzoekszwaartepunten zijn: Nieuwe energie, nieuwe materialen en duurzame ontwikkeling; Autonomie, participatie en sociale integratie van burgers; Toekomstgericht ondernemerschap en Internationale kunstenfaculteit. Van Rosmalen: 'Die zwaartepunten zijn mede ingegeven door de Versnellingsagenda van de Provincie Limburg. Want je kunt natuurlijk wel onderzoekszwaartepunten kiezen, maar als Limburg er niet op zit te wachten, dan spelen we onze rol niet goed. Natuurlijk hebben we internationale contacten, natuurlijk werken we ook nationaal, maar de roots van alles wat we doen, liggen hier'.

Nieuwe besturingsopgave

In 2011 heet Hogeschool Zuyd niet meer Hogeschool Zuyd, maar kortweg Zuyd. Dat is geen frivoliteit, dat heeft een reden. Zuyd doet meer dan alleen onderwijs geven, Zuyd houdt zich ook bezig met onderzoek en is een levenlang leren-instituut. Die transformatie moet nog, met een woord uit de prenatale wereld, in de organisatie 'indalen'. Intern heet dat proces bij Zuyd de *besturingsopgave*. We nemen zonder meer aan dat het besturen van een hogeschool een opgave is, maar wat houdt dat precies in, die besturingsopgave? De voorzitter: 'We hadden één kerntaak, onderwijs geven, en nu hebben we er drie: naast onderwijs ook onderzoek en opleiding en training aan volwassenen. Mensen moeten eraan wennen dat die twee andere componenten ook een vast onderdeel zijn van wat wij doen. En tegelijkertijd moeten we ons aan de buitenwereld simpeler en transparanter presenteren. Zodat een student weet waar hij moet zijn, zodat een bedrijf weet waar het moet aankloppen. Dat is een besturingsopgave.' Branding en marketing spelen daarin ook een rol. Niet in de zin van veel reclame maken, maar als een manier om de juiste boodschap aan de juiste mensen te vertellen. 'We moeten de dingen die we doen goed positioneren. En wat we aan de buitenkant beloven, moeten we aan de binnenkant waarmaken.'

Vooruitblik op de toekomst

'Onze keuzes scherper aanzetten. Wat doen we wel, wat doen we niet? We scoren met veel opleidingen hoog in allerlei rankings, maar hoe zit het met de opleidingen die onderaan bungelen? Waarom is dat zo? Kunnen we er wat aan doen? Willen we er wat aan doen of zeggen we: dat kunnen we kennelijk niet, dat moet iemand anders maar doen.' Dat is Karel van Rosmalens antwoord op de vraag waar Zuyd zich de komende twee jaren vooral op gaat richten. En verder: 'Het propedeuserendement moet verbeteren. Kijk eens heel goed of je wel de goeie dingen doet. Kijk vooral ook eens naar elkaar. Kijk of je de dingen die bij de ene faculteit goed werken ook bij een andere faculteit kunt gebruiken. Dat is een opgave. Ook bij levenlang leren zullen we een tandje moeten bijzetten. We zullen resultaat moeten zien. Hoeveel cursisten komen er binnen? Zijn die tevreden? Hebben we een aanbod waar iemand op zit te wachten?' Een belangrijke uitdaging is ook dat wij Europa in ons vizier krijgen. Dat mensen hiernaartoe komen omdat ze een Europese opleiding krijgen. Dat zal vast niet voor alle opleidingen kunnen gelden, maar voor een groot aantal wel.'

Strategie 2009-2013 in vogelvlucht

Zuyd is een leverancier van hooggekwalificeerde professionals, die onmisbaar zijn voor de omslag van de regio naar een kenniseconomie. De vier doelstellingen uit de strategienota 2009-2013 onderstrepen dat Zuyd er voor deze regio toe doet: beter opleiden, meer opleiden, onderzoek versterken en investeren in de organisatie.

Beter opleiden

Onderwijs blijft de kerntaak van een hogeschool. Opleiden is het vertrekpunt om voldoende hoog gekwalificeerde medewerkers te kunnen afleveren. Beter opleiden betekent dat het ambitieniveau van de studenten omhoog moet, dat de beroepsgerichtheid van de opleidingen omhoog moet en dat er meer studenten zich oriënteren op het ondernemerschap.

Meer opleiden

Meer opleiden betekent dat er méér studenten uit het mbo en voortgezet onderwijs doorstromen. Daartoe is samenwerking in de onderwijsketen nodig. Voorlichting moet gaan over communicatie, ondersteuning, advisering en selectie, zodat de potenties van aankomende studenten op de juiste plek tot ontwikkeling komen. Méér opleiden betekent ook dat meer studenten met een diploma de school verlaten en dat we meer maatwerk bieden, zodat ook volwassenen hun weg naar Zuyd vinden.

Versterken onderzoek

Zuyd versterkt de onderzoeksfunctie om organisaties en bedrijven te ondersteunen bij innovatie. Het accent ligt op zwaartepunten die aansluiten bij vraagstukken uit de samenleving: Nieuwe energie, nieuwe materialen en transitie naar een duurzaam gebouwde omgeving, Autonomie, participatie en sociale integratie van burgers, de Internationale kunstenfaculteit en Toekomstgericht ondernemerschap.

Investeren in de organisatie

Om de drie strategische doelen te realiseren, moeten medewerkers alle ruimte krijgen zich te ontplooiën en te ontwikkelen. Daarom investeert Zuyd ook in de eigen organisatie. Dat is een voorwaarde om de betekenis van Zuyd voor de regio blijvend waar te kunnen maken.

Zuyd vertaalt strategie naar negen thema's

De strategie van Zuyd is in 2010 vertaald naar negen thema's. Dat zijn de concrete actiepunten om eind 2013 de doelen uit de strategienota gerealiseerd te hebben.

‘In feite zetten we extra krachtig door met datgene waar we al mee bezig zijn’, zegt Frits Simon, verantwoordelijk voor het strategisch programma. ‘We concentreren ons op een aantal zaken die we belangrijk vinden.’ De negen thema's die de strategienota handen en voeten geven, zijn:

- inschrijven = afstuderen;
- de Europese hogeschool;
- excelleren accelereren;
- levenlang leren;
- met verstand op afstand;
- onderzoekszwaartepunten;
- marketing en communicatie;
- verbinden en versterken;
- Zuyd professionaliteit.

‘Voor elk thema zijn eigenaars benoemd, soms een dienst, soms meerdere faculteiten of opleidingen, soms een platform of het college. Daarnaast presenteert Zuyd kritische succes- en prestatiefactoren die aansluiten op de doelen in de negen thema's. In de planning en control-cyclus zal iedere dienst en iedere faculteit straks moeten aangeven wat ze op deze punten gerealiseerd heeft.’

Besturingsopgave van Zuyd: eigen opdracht beter organiseren

Zuyd heeft de laatste jaren veel nieuwe taken opgepakt. Om die taken goed te kunnen uitvoeren, op een manier die helder is voor de buitenwereld, bekijken we hoe we dat het beste organiseren.

Het College van Bestuur heeft zijn visie daarover op papier gezet in de notitie *Besturingsopgave – Zuyd op weg naar 2020*. Voorzitter Karel van Rosmalen legt uit waarom het nodig is dat Zuyd haar interne organisatie onder de loep neemt. ‘Naast initieel onderwijs is onderzoek deel van ons takenpakket geworden, om het onderwijs te versterken en om de regio te versterken. Zuyd heeft er ook voor gekozen om opleiding en training aan volwassenen in haar takenpakket op te nemen. Het is tijd om onze interne organisatie tegen het licht te houden van deze ontwikkelingen. Hoe kunnen we de drie processen – initieel onderwijs, onderzoek en levenlang leren – zo goed mogelijk op elkaar afstemmen? Hoe kunnen we zodanige dwarsverbanden en samenwerking creëren dat zowel onderwijs, onderzoek als levenlang leren de aandacht krijgen die nodig is? En hoe zorgt Zuyd ervoor dat de buitenwereld gemakkelijk de weg naar én binnen de organisatie vindt? Welke oplossingen Zuyd kiest is nog onderwerp van gesprek. In 2011 is er meer duidelijkheid.

Zuyd blikkt vooruit naar 2021

Zuyd verkent 2021. Waarom 2021? ‘Nou, het mag ook 2022 zijn hoor’, zegt bestuursvoorzitter Karel van Rosmalen. Waar het om gaat is dat Zuyd verder wil kijken dan het einde van de huidige strategische planperiode, die tot en met 2013 loopt.

De techniek waarmee dat gebeurt, heet scenarioplanning. Innovatienetwerk Syntens zegt daar het volgende over: ‘Ondernemers die aan scenarioplanning doen, zijn beter voorbereid op het onverwachte. Door verschillende scenario's uit te werken rondom onzekere trends, blijken zij in staat sneller te reageren op onverwachte ontwikkelingen. Doordat scenarioplanners het totale proces op papier al hebben doorlopen, herkennen zij eerder relevante signalen en kunnen zij hun organisatie sneller aanpassen aan de veranderende omstandigheden.’ Wat voor ondernemers geldt, geldt ook voor andere organisaties. Karel van Rosmalen: ‘We zoomen daarbij in op de verschillende sectoren. Want de weg naar 2021 is toch heel anders voor de zorg en de techniek dan voor de kunsten, bijvoorbeeld. En als je de tijd langer neemt dan je normaal doet, ga je vrijer denken. Een heel belangrijk onderdeel van de techniek is ook die dingen eruit halen waarvan je zegt: het doet er niet toe welk scenario zich ontwikkelt, dit moeten we zonder meer doen.’

Hogeschool Zuyd draagt bij aan ontwikkeling van de regio

‘Limburg: hét hoger onderwijsgebied van Nederland met internationale allure’. Deze uitspraak is afkomstig uit het position paper hoger onderwijs Limburg *Versnelling en Versterking* dat in mei 2010 verscheen. Samen met collega-instellingen wil Zuyd een bijdrage leveren aan die ambitie.

Collegevoorzitter Karel van Rosmalen van Hogeschool Zuyd: ‘Het onderwijs in deze regio is hartstikke goed. Of het nou gaat om voortgezet of hoger onderwijs: al die instellingen staan aan de top in Nederland.’ In het position paper spreken de vier Limburgse hoger onderwijsinstellingen –

Hogeschool Zuyd, Universiteit Maastricht, de Open Universiteit en Fontys Hogescholen – uit dat ze een bijdrage willen leveren aan de versnelling van de sociaal-economische ontwikkeling van de regio. Bert Nelissen, bestuurssecretaris van Zuyd: ‘De bedoeling is om door een bundeling van krachten van overheden, bedrijfsleven en hoger onderwijs versnelling en versterking te brengen in de plannen van de provincie en de instellingen.’ Karel van Rosmalen: ‘Er loopt ook een rechte lijn van de plannen in dit position paper naar Brainport 2020.’ Brainport 2020 is het programma dat van Zuidoost-Nederland een technologieregio moet maken die in 2020 behoort tot de top tien van de wereld. Met een jaarlijkse extra bijdrage aan het Nederlands bruto nationaal product van veertig miljard euro.

Integrale Management Rapportage meet realisatie van strategische doelen

In september 2010 start Zuyd met een Integrale Management Rapportage (IMR). Deze geeft inzicht in de mate waarin de strategische doelen van de organisatie gerealiseerd zijn. De IMR bestaat uit tien kritische succesfactoren, zaken die een faculteit, dienst of de organisatie in orde moet hebben om de strategische doelen te realiseren. De succesfactoren zijn ontleend in kritieke prestatie-indicatoren.

Neem bijvoorbeeld het strategisch doel *meer opleiden*. Studierendement is een succesfactor waaraan je kunt afmeten of een faculteit deze doelstelling waarmaakt. ‘Om dat te meten, hebben we voorzien in een thermometer, bijvoorbeeld de prestatie-indicator *uitval tijdens de propedeuse*. Die is heel precies gedefinieerd en op de voet te volgen. Door daarop te sturen willen op een propedeuserendement uitkomen van zeventig procent’, legt Frans Daemen van de dienst Finance & Control uit. ‘Door deze prestatie-indicatoren te meten, wordt het voor het management inzichtelijk hoe de faculteit of dienst ervoor staat op het vlak van studierendement.’ Nuance blijft mogelijk. Elk onderdeel kijkt op welk deel van de strategie het het meeste kan bijdragen. ‘De faculteiten en diensten hebben de prestatie-indicatoren zelf bepaald. Dat zorgt voor draagvlak.’ Met de IMR heeft Zuyd een instrument in handen waarmee het management beter kan sturen op inhoudelijke zaken, waarbij vanuit meerdere perspectieven gekeken kan worden naar de waardering voor bepaalde onderdelen. Bovendien kunnen onderdelen van elkaar zien wie het op een bepaald onderdeel beter doet.

Integrale Management Rapportage – de kritische succesfactoren en prestatie-indicatoren voor Zuyd

In september 2010 start Zuyd met een Integrale Management Rapportage (IMR), bestaande uit tien kritische succesfactoren en daaraan gekoppelde prestatie-indicatoren.

In onderstaand overzicht staan de succesfactoren en prestatie-indicatoren die inzicht geven in de mate waarin de strategische doelen van de hogeschool worden gerealiseerd. De gepresenteerde cijfers, percentages en bedragen zijn tot stand gekomen aan het einde van de proefperiode 2009-2010. Bij de ingebruikname binnen de plancycclus hanteert Zuyd alleen die indicatoren waarvoor definitie en vindplaats eenduidig zijn; de huidige blanco cellen zijn dan gevuld of verdwenen.

kritische succesfactor	kritieke prestatie-indicator	target 2014	realisatie 1 sept 2010*
internationale oriëntatie	% buitenlandse studenten	15%	12,5%
	% studenten die een deel van hun studie in het buitenland hebben gedaan		
externe samenwerking	evaluatieresultaten samenwerking toeleverende scholen	≥3,8	
studievoortgang/ studieresultaat	propedeuserendement	70%	64,0%
	hoofdaserendement	90%	84,1%
	uitval		34,5%
welbevinden studenten	door studenten ervaren aandacht	≥4	3,7
	% van studiestakers dat vervolgt op de hogeschool		23,0%
welbevinden medewerkers	door medewerkers ervaren aandacht	≥4	
	% ziekteverzuim	≤4	3,8%
niveau opleidingen	aantal oordelen goed of excellent in InformatiedossierPlus bij specifieke facetten		
	oordeel studenten over kwaliteit van onderwijs	≥4	3,8
	oordeel alumni over kwaliteit van onderwijs	≥4	3,1 (Kunsten) 3,5 (overige sectoren)
kwaliteit medewerkers	opleidingsniveau - % masters	70%	
	opleidingsniveau - % PhD	10%	
	geld besteed aan professionalisering	€ 1,5 mln	€ 1.395.000
	% medewerkers in lectoraat	16%	8,1%
	% medewerkers met recente beroepservaring		
financieel gezond	budgetrealisatie	≥0	€ 4.299.000
	solvabiliteit	≥30%	31,4%
	aantal ingeschreven studenten		10.382
	aantal ingeschreven cursisten		100
interne dienstverlening	tevredenheid interne dienstverlening	≥4	
krachtig onderzoek	totale omzet onderzoek		€ 5.157.000

*de peildatum voor alle cijfers in het jaarverslag 2010 is 31 december 2010 en kunnen derhalve dus afwijken van de cijfers in de IMR.

Collegelid neemt afscheid

In november 2010 neemt Jos Willems, lid van het College van Bestuur, na acht jaar afscheid van Hogeschool Zuyd. Tijdens de afscheidsbijeenkomst is er aandacht voor een serieus onderwerp – onderzoek en onderwijs – maar ook voor een nieuwe traditie.



Collegelid Jos Willems tijdens zijn afscheidsbijeenkomst

Tijdens de bijeenkomst is er vooral lof voor de manier waarop Jos Willems onderzoek een plaats in het onderwijs aan Zuyd heeft gegeven. ‘Jos zorgde voor verbondenheid’, zo vat collegevoorzitter Karel van Rosmalen het samen in zijn afscheidswoord. Hij overhandigde zijn scheidende collega een beeldje en een zilveren ketting die een nieuwe traditie markeert. Alumnus Christiaan Lebens van de Academie Beeldende Kunsten Maastricht ontwierp dit kleinood. Aan de ketting hangt een zilveren plaquette waarin Jos Willems’ naam gegraveerd wordt. ‘Zodra je opvolger er is, mag jij deze ketting aan hem of haar overhandigen, zo starten we een nieuwe traditie’, aldus Van Rosmalen. Het tekent de inzet van het collegelid voor onderzoek en onderwijs aan Hogeschool Zuyd.

Bericht van het College van Bestuur

Hogeschool Zuyd is al bijna een eeuw verantwoordelijk voor het hoger beroepsonderwijs in Zuid-Limburg. Toch kent de hogeschool zelf nog maar een korte traditie. In 2011 vieren wij ons tweede lustrum. We zijn gestart als een optelsom van hogescholen met opleidingen in drie Limburgse steden, maar zijn nu – na tien jaar – meer en meer één hogeschool die duurzaam van betekenis wil zijn voor de professies waarvoor we opleiden. In 2010 hebben we de eerste stappen in die richting gezet. Maar er gebeurt meer in 2010...

Duurzaam van betekenis voor een professie

In de afgelopen jaren heeft de Hogeschool Zuyd zijn kernactiviteiten los van elkaar en naar binnen gericht georganiseerd. De verbinding van onderwijs, onderzoek en opleiding en training van volwassenen, in combinatie met de speerpunten van de (Eu)regio, leiden voor de hogeschool tot de opdracht om duurzaam van betekenis te zijn voor een professie.

Dit uitgangspunt is in de afgelopen periode neergelegd in de besturingsopgave van Zuyd. Onze visie daarbij is dat wij de verantwoordelijkheid voor opleiden delen met het afnemende veld; onderzoek vindt *evidence based* plaats in de context van onderwijs en beroepsbeoefening; een student is lid van een *professional community* en permanente educatie en ontwikkeling (levenlang leren) is gemeengoed voor professionals. Betrokkenen nemen daar als partners een gezamenlijke verantwoordelijkheid in.

Kenniscentra

In de komende periode gaat de hogeschool zijn organisatie inrichten in lijn met deze ontwikkelingen en uitgangspunten. Dat zal leiden tot tien kenniscentra, waarin excellent beroepsonderwijs in verbinding met onderzoek en levenlang leren vorm krijgt, in nauwe relatie met de regionale zwaartepunten. Faculteiten en lectoraten integreren; bezuinigingen of verlies van werk zijn niet aan de orde.

Een eerste uitwerking van deze benadering is zichtbaar in het Centre of Expertise Chemie. Samen met partners uit onderwijs, overheid en bedrijfsleven heeft de hogeschool begin 2011 een van de vijf landelijke centers toegewezen gekregen, na een stevige competitie met andere partijen. In onze opvatting is deze wijze van samenwerken de aangewezen weg voor de profilering van het aanbod naar relevantie voor de beroepsontwikkeling, kwaliteit en verbinding met regionale ontwikkeling.

Teams en teamvorming

Met de keuze voor kenniscentra kiest het College van Bestuur ook voor teams en teamleiders binnen Zuyd. Teams kennen inhoud als bindend criterium en bestaan uit circa twintig tot dertig personen met een teamleider als direct leidinggevende. Het proces van teamvorming en werving van teamleiders zal, net als de implementatie van de nieuwe structuur, in september 2012 voltooid zijn. Eigen verantwoordelijkheid als professional, herkenbaarheid en korte lijnen nemen toe in deze benadering.

Met de vorming van teams komt het College van Bestuur tegemoet aan een belangrijk verbeterpunt uit het medewerkertevredenheidsonderzoek van 2010. Medewerkers zijn tevreden, maar ervaren een te grote afstand tot hun leidinggevende. Maar ook adviezen van de werkgroep docentprofessionalisering heeft het College opgepakt en verbonden met de besturingsopgave. Deze werkgroep heeft in 2010 de beantwoording van de vraag *hoe ziet de docent in 2013 uit?* verder uitgewerkt. Voortdurende professionele ontwikkeling, toetsing en certificering, creëren van eigen autonome regelruimte en versterking van de samenwerking tussen vakgenoten over organisatorische grenzen heen zijn lijnen in het profiel van de nieuwe docent. Dit profiel komt in kleine teams, zoals voorzien in de nieuwe kenniscentra, beter tot zijn recht.

Zuyd

In de komende periode zal de verankering van wat Zuyd tot Zuyd maakt met enthousiasme worden voortgezet. Om ook aan de buitenwereld de activiteiten van Zuyd goed voor het voetlicht te brengen, werkt Zuyd in 2010 aan zijn branding en positionering. Zuyd en zijn onderdelen worden bovendien in een herkenbare nieuwe huisstijl vervat, die recht doet aan de positie en reputatie van de diverse opleidingen en producten in de markt. Met ingang van het studiejaar 2011-2012 zijn de eerste resultaten daarvan zichtbaar. Overigens zal deze restyling zoveel mogelijk budgettair neutraal

worden uitgevoerd, door gebruik te maken van natuurlijke momenten waarop aanpassing en vervanging aan de orde zijn. Daarnaast is kostenreductie mogelijk door verder standaardisering.

Strategie

Maatschappelijke ontwikkelingen, het rapport van de Commissie Veerman, bezuinigingen, maar ook ontwikkelingen in eigen huis, vragen om de keuzes en profilering zoals hier geschetst. De strategie voor de hogeschool is en blijft echter meer opleiden, beter opleiden, meer onderzoek samen met de omgeving en versterking van de bedrijfsvoering. Uitwerking van deze strategie in negen thema's hebben in 2010 alle aandacht.

Zuyd kiest daarnaast met het sectorplan Hoger Onderwijs *Versnelling en Versterking* voor verbinding met de Open Universiteit, de Universiteit Maastricht en Fontys Hogescholen en met de provincie, lokale overheden, maatschappelijke instellingen en bedrijfsleven. De aansluiting van Zuyd bij de Brainport 2020-agenda via De Wijk van Morgen, ChemMaterials Campus en de Zorgacademie zijn voorbeelden van de rol die hogeschool als maatschappelijke onderneming in de regionale ontwikkeling speelt.

Duurzaamheid

Ook duurzaamheid is een belangrijke pijler waarlangs Zuyd beleid ontwikkelt. Duurzaamheid krijgt handen en voeten in de zwaartepunten van de hogeschool. Zuyd kiest voor duurzaamheid in techniek door de verbinding met nieuwe energie en nieuwe materialen, toegepast in de gebouwde omgeving. Duurzaamheid in de zorg krijgt gestalte in de focus op zorginnovatie in de Zorgacademie en technologie in de zorg. Duurzaamheid in de kunsten loopt langs de lijnen van de nieuwe opleiding interdisciplinaire arts (I-arts) en de kunstenhogeschool van Europees niveau. Binnen welzijn en educatie krijgt duurzaamheid vorm in de verbinding van jeugdzorg met de opleiding leraar basisonderwijs en het onderwijsconcept opleiden in de school. Binnen de economische sector zal in de komende periode verdere uitwerking plaats vinden van de lading van duurzaamheid in het aanbod, waarbij uiteraard Europa, Euregio, hospitality, public and private entrepreneurship de kenmerkende elementen zijn.

Medewerkers

Hogeschool Zuyd is een van de grotere werkgevers in Zuid-Limburg en maakt deel uit van regionale platforms rondom employability en levenlang leren. De hogeschool omarmt levensfasebewust personeelsbeleid met duurzame vitaliteit en inzetbaarheid als belangrijke elementen. Kijkend naar het huidige aantal medewerkers van 55 jaar of ouder, wordt de hogeschool met een aanzienlijke uitstroom geconfronteerd op weg naar 2020. De kwalitatieve herbezetting van personeel is een grote uitdaging. De keuze voor excellentie, voor zwaartepunten en de keuze voor intensieve samenwerking met de omgeving zullen hier tot de oplossingen voeren.

Studenten

In 2010 staan 14.642 studenten ingeschreven bij Zuyd. Het aantal eerstejaarsstudenten daalde licht. Dat geldt ook voor het landelijke marktaandeel. Deze ontwikkeling vindt in een lager tempo plaats dan voorzien. Op weg naar 2020 rekent de hogeschool met een teruggang tot circa 12.500 studenten. Dat is in lijn met de daling van de regionale instroom door de krimp. Echter, met een

studentenaantal van 12.500 blijft Zuyd een krachtige organisatie met een breed palet aan opleidingen.

Rendement

Twee pijlers van de strategie – meer opleiden en beter opleiden – richten zich op verbetering van de rendementen. Nu verlaten twee van de drie studenten de hogeschool met een diploma. Actief beleid gericht op vroegtijdige studiestakers, intensivering van de begeleiding, cijfermatige terugkoppeling via de Integrale Management Rapportage en managementtargets moeten leiden tot een verdere verbetering van het rendement. Uiterlijk in 2014 moet het propedeuserendement zeventig procent bedragen en het afstudeerrendement negentig procent.

Kwaliteit - op weg naar excellentie

Hogeschool Zuyd scoort hoog in onderwijskwaliteit; 4 van de 22 excellente hbo-opleidingen in Nederland maken deel uit van de hogeschool. De accreditatieresultaten zijn goed. De interne norm – tenminste twaalf aspecten goed of hoger – is ambitieus. Zuyd staat consequent in de top vijf van Elsevier en de Keuzegids Hoger Onderwijs. Ook in andere onderzoeken neemt de hogeschool een topospositie in. Toch is er nog verbeterpotentieel voor de hogeschool. Zuyd wil een excellente hogeschool zijn. Voortdurend verbeteren en steeds het beste uit jezelf halen zijn belangrijke principes achter excellentie. Daarom heeft de hogeschool een eigen *dashboard* ontwikkeld om de kwaliteit van het onderwijs te monitoren. Het College van Bestuur heeft daarin een 7,5 als streefnorm gesteld. Opleidingen die deze norm niet halen komen in een intensief traject van coaching en begeleiding terecht.

Onderzoek

Met de vaststelling van de beleidsnota *Het versterken van de onderzoeksfunctie* kiest de hogeschool voor een verdubbeling van het onderzoeksbudget in 2015. Een bedrag van in totaal vijf miljoen euro komt beschikbaar voor de verbreding van de bestaande en voor nieuwe lectoraten. Ook promotietrajecten voor medewerkers worden gestimuleerd. In 2010 zijn vijf nieuwe (bijzondere) lectoraten gestart: Zonne-energie, Professionalisering van het Onderwijs, Opleiden in de School, Midwifery Science en Recht in Europa; recht in de Euregio.

Educatieve faculteit

In de vorm van een Educatief topinstituut wil Zuyd samen met Fontys Hogescholen werken aan het behoud van een Pabo voor Limburg en een permanent scholingsaanbod voor leerkrachten uit het primair en voortgezet onderwijs. Eind 2010 zijn de besprekingen over de overdracht van de opleidingen naar Zuyd gestaakt, vanwege een niet te overbruggen verschil van inzicht over daarmee gemoeide financieringsstromen. Helaas heeft dat ook geleid tot het opschorten van de inhoudelijke samenwerking en tot onvrede en teleurstelling bij de medewerkers. Dat is begrijpelijk en wij betreuren dat. Inmiddels zijn de zaken op bestuurlijk niveau weer geklaard en ook de inhoudelijke samenwerking is met succes en met nieuw elan opgepakt. Beide besturen stellen samen een directeur aan voor de Nieuwste Pabo.

De Dobbelsteen

De bouwplannen van de hogeschool in Sittard-Geleen kennen een lange looptijd. Ontwikkelingen in de tijd, verandering van ontwikkelende partijen, bijstelling van wensen en de kredietcrisis hebben niet bijgedragen aan een snelle afronding van het traject. Medio 2011 wil Zuyd zekerheid hebben,

zodat de hogeschool in de toekomst over adequate en betaalbare huisvesting kan beschikken. Ontwikkelingen in andere Zuydsteden is hierbij eveneens van belang. De financiële ruimte is bepaald en herfinanciering van leningen is in gang gezet. De hogeschool heeft gekozen voor een financieringsstrategie op basis van schatkistbankieren, dit leidt op termijn tot lagere lasten.

Bedrijfsvoering

De financiële ontwikkeling van Hogeschool Zuyd is goed. De baten namen licht toe bij een stabilisering van de lasten. Het effect is een positief resultaat van ruim vier miljoen euro. Verhoging van de rijksbijdragen is de belangrijkste verklarende factor voor de stijging van de inkomsten. Aangekondigd rijksbeleid zoals de maatregelen voor langstudeerders, het wegvallen van prijscompensatie en andere bezuinigingen, zullen in de toekomst hun effect hebben op de financiën van de hogeschool. Zuyd zal het positief resultaat bufferen, om toekomstige tegenvallers op te vangen. De financiële positie – weergegeven door middel van liquiditeit, solvabiliteit, weerstandsvermogen en eigen vermogen – zijn goed en passen ruim binnen de bandbreedtes voor de sector.

Integrale Management Rapportage

In 2010 is voor het monitoren van de performance van de hogeschool en van de onderdelen een samenhangende set van kritische succesfactoren en prestatie-indicatoren ontwikkeld en weergegeven in de Integrale Management Rapportage (IMR). De streefwaarden en realisatiewaarden na een jaar en na vier jaar zijn goede indicatoren voor het monitoren van de ontwikkeling van de hogeschool. Verdere verfijning zal plaatsvinden op basis van evaluaties, waarbij in ieder geval ook eenvoud van dataverzameling en borging van integriteit van de data een rol spelen. De gekozen benadering – onderdelen hebben de prestatie-indicatoren zelf bepaald – werkt positief bij de invoering van een IMR, maar heeft tot gevolg dat er eerder voor regressie naar het gemiddelde gekozen is. Een organisatie die voortdurend aan de slag is met ontwikkelen en verbeteren, is naar het oordeel van het College van Bestuur met meer uitdaging gebaat.

Bestuursverklaring

Onderdeel van een bestuursverklaring is de mate waarin een organisatie naar het oordeel van het bestuur *in control* is. Naar het oordeel van het College van Bestuur is er in 2010 sprake van een afdoende effectief systeem van interne beheersing en controle, in relatie tot de financiële en operationele doelstellingen van de hogeschool. Nieuwe ontwikkelingen en nieuwe opdrachten vragen steeds om een passende set tools voor besturing en beheersing. De Integrale Management Rapportage is inmiddels ingepast in de planning en control-cyclus. Stroomlijning van subsidiemanagement en projectcontrol en het verder versterken van de financiële functie zijn een belangrijke basis voor het *in control statement*.

Een *in control statement* markeert geen eindsituatie, maar een eigen opdracht om verantwoording te kunnen en willen afleggen over belangrijke bedrijfsprocessen. In het verslagjaar is veel aandacht en energie gestoken in het optimaliseren van de bedrijfsvoering en professionalisering van ondersteunende diensten. Dit proces zal in de komende periode verder worden ingezet en zich vooral richten op goede afstemming van personele en financiële gegevens en de reductie van centrale en decentrale overhead ten gunste van het onderwijs.

Governance

Het College van Bestuur is zich ervan bewust dat zorgvuldige vormgeving van governance via deugdelijke regelgeving, toezicht en risicomanagement, niet meer dan redelijke zekerheid kan bieden. Vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid zijn minstens zo belangrijk. Dat vraagt om een ontvangende managementstijl en een organisatiecultuur waarin openheid, betrouwbaarheid, aanspreken op verantwoordelijkheid, risicobereidheid, ondernemingszin en integriteit vanzelfsprekend zijn. Het College van Bestuur omarmt deze besturingsfilosofie en verwacht die ook van het management, medewerkers en studenten.

Nieuwe vormen van governance zijn nodig voor de toenemende publiek-private samenwerking. Zuyd begeeft zich meer en meer in innovatieprojecten samen met overheid, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties, nationaal en ook internationaal. Daarin spelen financiële verantwoording, bekostiging en doelmatigheid een rol, evenals een regeling voor de vruchten van de samenwerking. In innovatieprojecten moet de intellectuele eigendom zijn ingebed in een adequaat regime, open zijn voor deelnemers en tegelijk mogelijkheden bieden voor exploitatie naar derden. Eisen voor de inzet van de hogeschool vanuit helderheid en bekostiging spelen daarin ook een rol. De zeggenschap van partijen over en weer over medewerkers, studenten en een gedeelde verantwoordelijkheid daarin, moet opnieuw worden doordacht. In de komende periode wil de hogeschool daarin concrete stappen zetten.

Functie jaarverslag

Met dit jaarverslag legt Hogeschool Zuyd verantwoording af over de behaalde resultaten in 2010 en is voldaan aan het bepaalde in de *CAO HBO 2010-2012* over de opstelling van een sociaal jaarverslag.

Tot slot danken wij eenieder van harte, die in 2010 heeft bijgedragen aan de inspanningen en prestaties van Hogeschool Zuyd.

Heerlen, mei 2011

Karel van Rosmalen,
voorzitter College van Bestuur

Personalia: College van Bestuur

Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur (CvB) van Hogeschool Zuyd is belast met het bestuur van de hogeschool en is integraal eindverantwoordelijk. Het CvB bestaat uit drie leden in een collegiaal bestuursmodel, met verdeling van taken in portefeuilles. Met ingang van 1 december 2010 is Jos Willems teruggetreden als lid van het College vanwege pensionering. Zijn opvolger is in april 2011 aangetreden. In de tussengelegen periode zijn zijn taken verdeeld over de beide andere leden.

Portefeuilleverdeling

Karel van Rosmalen – voorzitter College van Bestuur

Interne en externe representatie van de hogeschool. Verantwoordelijk voor strategie, interne en externe communicatie, branding, marketing, internationalisering, organisatieontwikkeling en docentprofessionalisering. Bijzondere aandacht voor de faculteiten ICT, Techniek, Bouw, Life Sciences, Toneelacademie, Academie voor Beeldende Kunsten, Academie van Bouwkunst en Conservatorium.

Remmelt Vetkamp – lid College van Bestuur

Integrale bedrijfsvoering, planning & control, personeel en organisatie, financiën, huisvesting, facilitaire zaken en ict. Bijzondere aandacht voor de faculteiten Facility Management, Financieel Management, Commercieel Management, People & Business Management, Hoge Hotelschool en International Business and Communication.

Kitty Kwakman – lid College van Bestuur (per 1 april 2011)

Verantwoordelijk voor onderwijs, onderzoek, kwaliteitszorg en institutional research. Bijzondere aandacht voor de lectoraten en de faculteiten Onderwijs, Academie Verloskunde Maastricht, Gezondheid en Techniek, Gezondheid en Zorg en Sociale Studies.

Nevenfuncties

Karel van Rosmalen – voorzitter
lid Algemeen Bestuur HBO-raad;
voorzitter Bestuur Stichting Kwaliteitscentrum Examinering [KCE];
voorzitter Bestuur Zorgacademie Parkstad;
voorzitter Bestuur Xperience Parkstad;
vice-voorzitter Frans-Nederlandse Academie;
voorzitter Raad van Toezicht CINOP;
lid Bestuur Vrienden van de Talenacademie;
lid Bestuur Stichting Hogeschool voor de Kunsten van Fontys en Zuyd;
lid Bestuur Ontwikkelingsmaatschappij Parkstad Limburg;
lid Bestuur Stichting Erfgoed Savelbergklooster.
Remmelt Vetkamp - lid
lid Bestuur Bits of Freedom;
lid Bestuur De Maatschappij.

Nieuwe merkarchitectuur en huisstijl voor Zuyd

In 2010 denkt Hogeschool Zuyd na over een nieuwe merkarchitectuur. Hoe laat je de buitenwereld zien wat ze van Zuyd kan verwachten? Voorzitter Karel van Rosmalen: 'We hebben gekozen voor een merkarchitectuur waarmee we in de regio onze activiteiten op het gebied van onderzoek en opleiding en training voor volwassenen veel nadrukkelijker op de kaart zetten.'

'We kiezen ervoor om vooral onze producten en diensten duidelijk te presenteren in plaats van organisatieonderdelen. Het initiële onderwijs krijgt de naam Zuyd Hogeschool, Zuyd Onderzoek is er voor al onze onderzoekswerkzaamheden en het onderwijs aan volwassenen gaat Zuyd Opleiding en Training gebruiken om zich te profileren. Opleidingen of faculteiten met een nationale en internationale aantrekkingskracht, zoals de Toneelacademie en Fysiotherapie, krijgen ruimte om zich apart te profileren. Deze merkarchitectuur biedt ons de mogelijkheid om de activiteiten van Zuyd op een onderscheidende manier onder de aandacht van de verschillende doelgroepen te brengen.'

Nieuwe huisstijl

Ontwerpbureau Zuiderlicht uit Maastricht heeft opdracht gekregen voor de ontwikkeling van een huisstijl die past bij de nieuwe merkarchitectuur van Zuyd en waarmee de verschillende labels zich kunnen profileren.

Zuyd bouwt aan een sterk merk

Zuyd werkt hard aan het versterken van haar merk. Maar een merk is geen merk als medewerkers dat niet uitdragen in gedrag, gevoel en woorden. Daarom start begin 2010 het programma Sterk Merk, dat medewerkers helpt om het merk Zuyd te begrijpen, te voelen en toe te passen in de dagelijkse praktijk. Dat doet Zuyd samen met Business Openers – een adviesbureau, gespecialiseerd in branding.

De vraag van de hogeschool om mee te helpen bij het ontwikkelen van het merk, heeft Marc van Eck van Business Openers verrast. 'Er zijn maar weinig hogescholen in Nederland consequent met hun merk bezig. Mensen denken bij branding vaak aan logo's en huisstijlen, maar dat zijn slechts afgeleiden van wat je wilt zijn. Belangrijker is het proces aan de binnenkant. Welke keuzes heeft Zuyd gemaakt en hoe kun je daar als medewerker aan bijdragen?'



Mark van Eck

Bouwen aan het Zuydmerk

‘Het merk Zuyd is gebouwd door de hogeschool zelf. Wij kunnen dat beeld niet bepalen’, zegt Marc van Eck. Business Openers heeft met faculteiten en diensten gezocht naar de merkwaarden die hen verbinden. Hoewel de verscheidenheid groot is, is weldegelijk een rode draad herkenbaar. ‘Alle onderdelen zijn op hun eigen manier bezig vakmensen op te leiden op een hoog niveau. De allerbeste vakmensen. Ze proberen het beste uit de studenten te halen. En ze willen allemaal bijdragen aan de ontwikkeling van de regio. Tegelijkertijd heb je als student en medewerker een eigen verantwoordelijkheid. Hogeschool Zuyd biedt kansen, maar je moet ze zelf pakken.’

Merkwaarden

De zoektocht naar verbindende waarden heeft uiteindelijk geresulteerd in vijf Zuydwaarden: ambitieus, vakkundig, open, ondernemend en inspirerend. In een belofte: eigen verantwoordelijkheid en persoonlijke aandacht. En in een droom: samen creëren we de toekomst. Mark van Eck: ‘De waarden, belofte en droom zijn een inspiratiebron. Medewerkers kunnen ze gebruiken om naar hun eigen gedrag te kijken, om te zien of dat klopt met het Zuydmerk. Dat doen we nu in het Programma Sterk Merk, waarin alle onderdelen bekijken hoe ze het Zuydmerk kunnen vertalen naar de dagelijkse praktijk.’

Onderwijskwaliteit leidraad voor medezeggenschap

De start van de nieuwe Centrale Medezeggenschapsraad (CMR), begin 2010, was turbulent. Studenten namen de rol van voorzitter, vice-voorzitter en secretaris op zich. Een jaar na dato constateren zowel de studenten als medewerkers dat er van twee geledingen niets meer merkbaar is. De CMR is één raad geworden, waarin het belang van goed onderwijs leidend is.



De Centrale Medezeggenschapsraad van Zuyd

Aandacht op dossiers

De raad heeft de aandacht nadrukkelijk gericht op de belangrijke dossiers. Door met een beleidsagenda te gaan werken, die synchroon loopt met die van het college, werkt de raad efficiënter en komt beter beslagen ten ijs. Een voorbeeld van een dossier uit deze beleidsagenda is de afronding van het functiehuis voor onderwijzend personeel en de aanloop naar een nieuw

functiehuis. Uitgangspunt hiervoor is het rapport van de werkgroep Docentprofessionalisering. ProSpace (professional space), zoals de werktitel luidt, geeft al aan dat de docent weer verantwoordelijk wordt voor het onderwijs. Het management faciliteert. Voor de CMR is het verder belangrijk dat het nieuwe functiehuis duidelijke, eerlijke en objectieve criteria bevat voor de indeling in de salarisschalen. De hoogste schalen – 13 en 14 – mogen niet alleen voorbehouden zijn aan onderzoekers en managers. De docent die excelleert in het onderwijs, moet net zo goed in deze schalen kunnen komen.

Onderwijskwaliteit

De reorganisatie van het platform Economie, Talen en Recht is voor de raad een tweede belangrijk dossier geweest. De CMR heeft dit aangegrepen om met het college afspraken te maken hoe voortaan met dergelijke thema's om te gaan. 'Door onze inbreng ligt er nu een beter plan, doordat meer gedacht wordt aan de gevolgen van de herstructurering. Als we de beste hogeschool willen zijn, dan moet elke beslissing de kwaliteit van het onderwijs verbeteren', zegt Niek Boonman, studentlid.

Achterban actiever betrekken

Er blijven verbeterpunten. Bijvoorbeeld de communicatie met de achterban. 'We willen aantonen dat we wel degelijk een verschil kunnen maken', zegt voorzitter Franklin Koll. 'Daarvoor gaan we de achterban actiever opzoeken.' CRM-lid Martin de Beer: 'Het is goed om mensen uit de organisatie bij onze discussies te betrekken, anders ontstaat het gevaar dat we in een ivoren toren kruipen.'

Onderwijs als leidraad

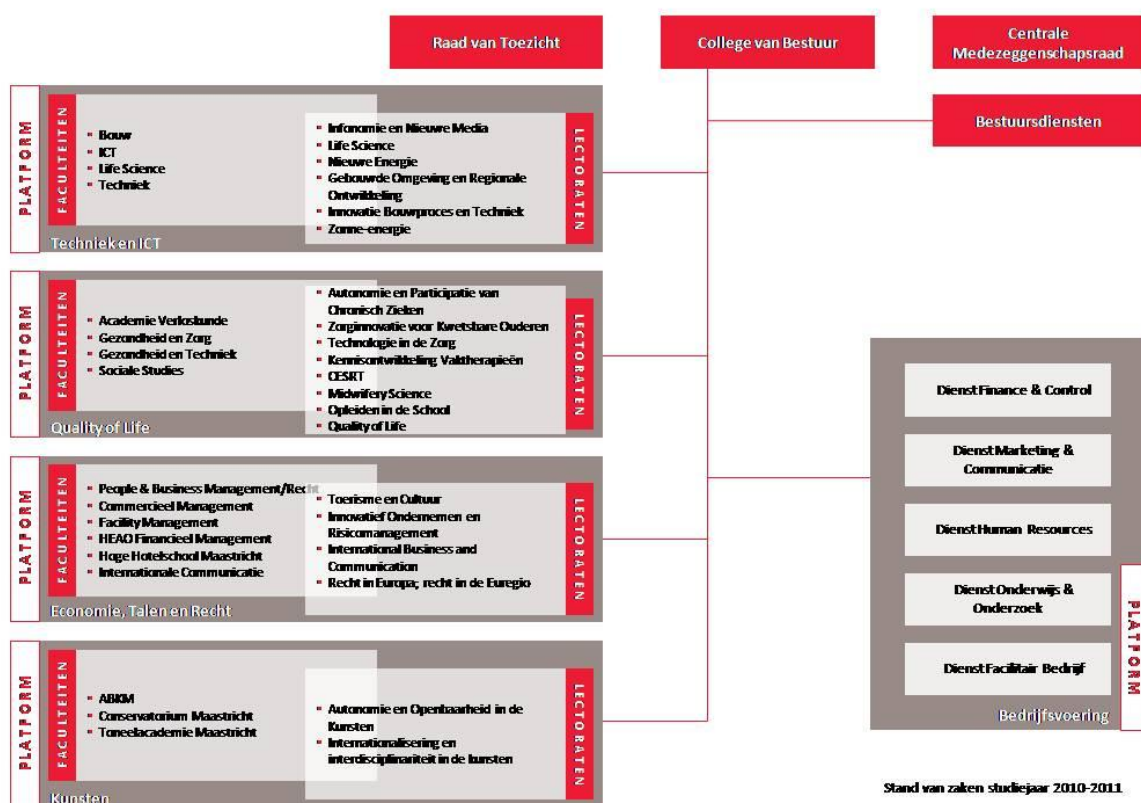
De ogenschijnlijke belangentegenstellingen tussen medewerkers en studenten zijn in minder dan een jaar verdwenen. 'Studenten vullen ons aan als het om studentzaken gaat en wij kunnen meer diepgang brengen in de personeels- en beleidszaken', zegt CMR-lid Angelique Cappa. 'Er wordt meer vanuit het perspectief van de student gekeken', meent Boonman. Maar dan wel door een medezeggenschapsraad die zich als één geheel opstelt. Met kwaliteit van het onderwijs als leidraad.

Personalia: Centrale Medezeggenschapsraad

De CMR is aangetreden met ingang van 1 januari 2010 en kent een zittingstermijn van twee jaar. De raad is paritair samengesteld uit personeelsleden en studenten.

zittingstermijn 2010-2012	
<i>geleding personeel</i>	Jan Bertholet
	Hans Cuppen
	Chrétien Straetmans
	Pernelle van Loon
	Jo Nüsser
	Martin de Beer
	Angelique Cappa
	Han van de Staay
	Ulrich Welter
<i>geleding studenten</i>	Nathalie Bakker
	Nick Boonman
	Franklin Koll
	Patrick Hatz
	Robin Wilthagen
	Dien Mueters
	Jhanet Mesrop
	Soleyman Mohammed
	Scott Snijderberg
<i>ambtelijk secretaris</i>	Marc Gulikers

Organogram



Organogram Hogeschool Zuyd studiejaar 2010-2011

Studeren

‘De oplossing voor rendementsverbetering is goed onderwijs geven’

Een hogeschool is geen onderneming. Rendement in het hoger onderwijs is dan ook iets minder eenduidig dan in het bedrijfsleven. Want naast rendement is er ook nog zoiets als de kwaliteit van het onderwijs. Hoe gaat Zuyd daarmee om? En nu we het er toch over hebben: hoe scoort Zuyd qua rendement?



Paul Reijns

Het rendement van Hogeschool Zuyd, dat is het percentage van studenten dat uiteindelijk met een diploma de hogeschool verlaat, ligt nu rond de zestig procent en moet verbeterd worden, vindt Zuyd zelf. Een belangrijke factor daarbij is de uitval van studenten tijdens het propedeusejaar. Daar moet iets gebeuren, maar wat? ‘Als je de betrokkenheid verhoogt, blijkt dat geen invloed te hebben op de studiepunten van een propedeusestudent’, zegt Paul Reijns, beleidsadviseur van het College van Bestuur. ‘Rendement is niet zomaar maakbaar. Je hebt studenten die betrokkenheid ervaren en hun propedeuse niet halen, en je hebt studenten die geen betrokkenheid ervaren en hun propedeuse wél halen. Uitdaging blijkt de belangrijkste voorspeller bij de vraag of een student al dan niet zijn propedeuse haalt.’



Bert Smeets

Oorzaken van uitval

'Het gaat om de perceptie van het begrip uitdaging. Voor een docent betekent uitdaging diepgang, kwaliteit. Voor een student heeft uitdaging te maken met moeilijkheid. Naarmate ze het moeilijker vinden, halen studenten minder snel hun propedeuse. Conclusie: als je weet waarom ze het moeilijk vinden, kun je er wat aan doen.' En dat is belangrijk, want: onderzoek heeft uitgewezen dat het werven van een nieuwe student drie keer zoveel kost als het behouden van een student. Dat is dus een duidelijk bedrijfseconomisch motief om uitval te voorkomen. Reijns: 'Maar er is natuurlijk ook een moreel-ethisch motief: het belang van de student zelf.' Bert Smeets, projectleider Rendementsverbetering bij Zuyd vult aan: 'Een van de oorzaken van de uitval is dat studenten erachter komen dat ze de verkeerde studie gekozen hebben. Dat is begrijpelijk, als je bedenkt uit hoeveel opleidingen ze kunnen kiezen. Maar we ontdekten dat studenten vervolgens in een soort niemandsland terechtwamen. Ze wisten niet meer wat ze moesten doen.' En daarom heeft Zuyd een speciale heroriëntatieklas voor die studenten ingericht.

Factoren voor rendementsverbetering

In het kader van het project Rendementsverbetering heeft Zuyd tien factoren geïdentificeerd die van invloed kunnen zijn op het rendement. Bijvoorbeeld toetsing, inhoudelijke en sociaal-emotionele binding. Bert Smeets is met zeven opleidingen binnen de hogeschool aan de slag gegaan en samen hebben ze op basis van die tien factoren per opleiding een diagnose gesteld. Smeets: 'Drie opleidingen hebben bijvoorbeeld zelf geconstateerd dat de sociaal-emotionele binding van studenten te wensen overlaat.' Op basis van de diagnose is het afgelopen jaar voor elke opleiding een programma met maatregelen opgesteld. Smeets: 'Vijf van de zeven opleidingen laten nu al rendementsverbeteringen zien. Het is nog te vroeg om conclusies te trekken, maar er zit wat in het vat, en dat kom eruit. Ik ben - als projectleider - betrokken en dus subjectief, maar heel hoopvol.'

Rendement en niveau

Rendementsverbetering is één, kwaliteit van het onderwijs is een ander. Als je de lat lager legt, heb je waarschijnlijk minder uitval en dus een hoger rendement. Zie de perikelen in hoger onderwijsland waar de kranten de afgelopen periode over berichtten. Hoe denken Paul Reijns en Bert Smeets daarover? Paul Reijns: 'Er is geen lineair verband tussen rendement en niveau. Niveauverhoging kan

ook leiden tot rendementsverbetering.’ Bert Smeets: ‘Er is een trilemma.’ Daarmee bedoelt hij dat drie elementen verenigd moeten worden. Je wilt een hoger rendement – dat is één. Tegelijkertijd wil je niet het niveau verlagen, je wilt kwaliteit blijven afleveren – dat is twee. En je wilt ook een zo hoog mogelijke instroom, je wil zoveel mogelijk jonge mensen de kans bieden om een opleiding aan Hogeschool Zuyd te volgen – dat is drie. Smeets: ‘Er is een trilemma, maar je moet niet gaan sjoemelen. Je moet niet gaan sleutelen aan die driehoek, daar ligt de oplossing niet. De oplossing is simpel: goed onderwijs geven.’

Rendement verbeteren vraagt ieders aandacht

Zeven faculteiten ronden in december 2010 het project Rendementsverbetering af. Drie voorzichtige conclusies: rendementen kun je verhogen - vijf van de zeven faculteiten realiseren nu al een substantiële stijging -, rendementen verhogen vergt maatwerk en het zit óók in kleine dingen, waar iedere medewerker aan bij kan dragen.

Projectleider Bert Smeets en docent Anneke Bax hebben in workshops samen met docenten flink wat mogelijke oorzaken van studie-uitval doorgespit. Hieruit ontstaat een diagnose die gebaseerd is op de inzichten en ervaringen van docenten zelf. De diagnoses bleken onderling sterk van elkaar te verschillen: elke situatie is anders. Daarom is maatwerk nodig om rendementen te verbeteren. Anneke Bax vindt de verdienste van het project vooral dat docenten meer zijn gaan nadenken over rendement. ‘Studierendement was bij veel faculteiten geen thema van de docenten. Dat is het nu wel.’

Best practices voor rendementsverbetering

Het project Rendementsverbetering probeert de kennis over succesvolle maatregelen naar boven te brengen. Geen wetenschappelijk bewezen tactieken, meer best practices. Bert Smeets: ‘Je kunt aan veel knoppen draaien. Bovendien kunnen faculteiten veel van elkaar leren. Niemand scoort op alle punten goed of slecht. Maar her en der gebeuren er bij Zuyd goede en interessante dingen. We proberen die best practices te spotten en vervolgens door te geven.’

Toolbox voor rendementsverbetering

In het project is een toolbox ontwikkeld waarmee alle opleidingen aan de slag kunnen. ‘Iedere opleiding, iedere manager, maar vooral iedere docent heeft oplossingen in handen voor meer studierendement’, zegt Bert Smeets. ‘Het is nu zaak dat we daarmee aan de slag gaan.’

Hogeschool Zuyd houdt oog op staat van het onderwijs

Vraag: 'Hoe is de staat van het onderwijs bij Hogeschool Zuyd?'

Antwoord: 'Daar zijn verschillende antwoorden op mogelijk.'

Vraag: 'Maar eindigde Hogeschool Zuyd vorig jaar niet op de eerste plaats in de Keuzegids Hoger Onderwijs?'

Antwoord: 'Ja, dat klopt.'

Vraag: 'Zou je zo vriendelijk willen zijn dit een beetje uit te leggen?'

Antwoord: 'No problem, doen we.'

Paul Reijns, beleidsadviseur van het College van Bestuur zit achter zijn *dashboard*. Dat dashboard staat in zijn kantoor en is eigenlijk een veelkleurig spreadsheet dat een overzicht biedt van de staat van het onderwijs bij Hogeschool Zuyd. In het overzicht staat hoe elke afzonderlijke opleiding het doet wat betreft betrokkenheid, beroepsoriëntatie, uitdaging en flexibiliteit. Hoe het er vakinhoudelijk voorstaat, hoe het gesteld is met het pedagogisch-didactisch niveau en de beroepskennis van de docenten. Hoe het rendement van de opleiding is en het niveau van de afgestudeerden. En, natuurlijk, wat het eindoordeel is. Leuk speelgoed, dat dashboard. Vul je bovenaan in de spreadsheet als referentiewaarde een 6 in, dan slaan de gekleurde staafdiagrammetjes bij elke opleiding vrijwel allemaal naar boven uit. De staat van het onderwijs bij Hogeschool Zuyd is goed, denkt de geïnteresseerde beschouwer opgewekt. Maar dan vult Reijns als referentiewaarde geen 6, maar een 7,5 in. En hopla, daar zakken de staafdiagrammetjes omlaag.

Liever vijfde dan eerste

'De bronnen voor dit dashboard zijn de belangrijke externe publicaties zoals de HBO-Monitor, de Keuzegids Hoger Onderwijs, Elsevier, de facts and figures van de HBO-raad en accreditatieresultaten. En ook intern onderzoek heb ik erin verwerkt. Het is een dynamisch model: afhankelijk van het ambitieniveau dat je hebt, veranderen de resultaten. Hogeschool Zuyd stond eind 2009 op de eerste plaats in de Keuzegids Hoger Onderwijs met het cijfer 6,7. Dat is mooi, denk je dan, de eerste plaats. Maar vul in dit model eens een 8 in als ambitieniveau. Dan zie je een ander beeld. De vraag is: wil je niet liever op de vijfde plaats staan met een 8, dan eerste met een 6,7?'

Een 7,5

Als het ambitieniveau van Hogeschool Zuyd een 7,5 is, dan valt er bij de meeste opleidingen dus nog veel te verbeteren. En hoewel de hogeschool als geheel dus als eerste eindigde in de Keuzegids Hoger Onderwijs 2010 en eind 2010 op de tweede plaats achter Avans in editie 2011, zijn er logischerwijs toch opleidingen die onderaan bungelen. Hoe moet dat aangepakt worden? Moet iedereen gewoon beter zijn best doen, harder werken? Dat is wat al te simplistisch gesteld. Je hebt te maken met allerlei variabelen bij vaak heel verschillende opleidingen. Zuyd formuleert momenteel een antwoord op de vraag: hoe pakken we de zaken aan die minder goed gaan? In de loop van 2011 zal de norm van 7,5 voor opleidingen definitief worden vastgesteld, evenals maatregelen die gelden bij een lagere score.

Kwaliteitsbewaking constant punt van aandacht

Kwaliteitsbewaking van opleidingen borgt Hogeschool Zuyd door aan opleidingen de eis te stellen dat zij op ten minste 12 van de 21 facetten van accreditaties een beoordeling *goed* of hoger halen. Het College van Bestuur presenteert en bespreekt accreditatieresultaten van opleidingen in ieder overleg met de Raad van Toezicht.

Norm aanscherpen

In 2010 ontwikkelt de hogeschool aan een systematiek om de waardering voor opleidingen vast te stellen op basis van een mix van de waardering door studenten, accreditatie en werkveld, en de uitkomsten van onderzoeken door Elsevier en de Keuzegids Hoger Onderwijs. Vanaf september 2012 gaat de hogeschool met deze systematiek werken. Een score van 7,5 is dan de norm. Bij opleidingen die lager scoren, besteedt de hogeschool extra aandacht aan kwaliteitsverbetering.

Kwaliteitsbewaking examens

Hogeschool Zuyd kent centraal vastgestelde modelreglementen voor examens. Een toetsingscommissie toetst de uitvoering van opleidingsreglementen door examencommissies aan de centrale kaders. De examencommissie van opleidingen hanteren regelingen, die strenger zijn dan wettelijk vastgelegd, waaronder de verplichte opname van een externe deskundige in de commissie. De examencommissies leggen in hun jaarverslaglegging expliciet verantwoording af over hun activiteiten. De faculteitsdirecteuren rapporteren hierover aan het College van Bestuur.

Zuyd neemt maatregelen voor langstudeerders

Net als andere hogescholen is ook Zuyd in het najaar van 2010 onderwerp van verder onderzoek door de Inspectie voor het Onderwijs naar alternatieve afstudeertrajecten. Zuyd is één van de 41 instellingen die een aantal verhelderingsvragen moet beantwoorden en heeft naar aanleiding daarvan een aantal maatregelen genomen.

In de oktober 2010 verschijnt het rapport van de Inspectie over langstudeerders. Aanleiding daarvoor zijn de ontwikkelingen bij Inholland, waar langstudeerders via een sluiproute te gemakkelijk een diploma hebben gekregen. Bij Zuyd staan op dat moment 634 studenten langer dan vijf jaar ingeschreven. De meeste bij opleidingen die in afbouw zijn en waar ze dus op korte termijn moeten afstuderen om nog voor een diploma in aanmerking te kunnen komen. Op verzoek van de inspectie zet Zuyd haar beleid voor langstudeerders op een rij. Uit de ingevulde vragenlijsten blijkt dat de hogeschool geen gedeelde aanpak heeft. Elke faculteit heeft aandacht voor langstudeerders, bijvoorbeeld door te werken aan rendementsverbetering of extra aandacht voor die student. Maar Zuyd heeft geen gezamenlijke doelstellingen geformuleerd en bewaakt de voortgang onvoldoende. Naar aanleiding van deze inventarisatie werkt Zuyd wel aan diverse maatregelen die de meer inzicht moeten geven in langstudeerders. Aandacht voor monitoring is daarvan een voorbeeld. Net als borging van de kwaliteit van afgegeven diploma's door de toevoeging van externe deskundigen aan de examencommissie. Dit laatste is sinds 1 september 2010 ook in de wet opgenomen.

Honours Programme Zuyd voor excellente studenten

The only real voyage of discovery consists not in seeking new landscapes but in having new eyes.

Als het Honours Programme van Zuyd een motto zou hebben, zou het dit citaat van de Franse schrijver Marcel Proust kunnen zijn, hier voor het gemak in het Engels weergegeven.

Programmacoördinator Claudy Cobben over een breed, multidisciplinair programma en intellectuele flexibiliteit voor excellente studenten van Hogeschool Zuyd.



Programmacoördinator Claudy Cobben

Het Honours Programme van Zuyd is een speciaal programma voor excellente studenten dat naast het reguliere studieprogramma wordt aangeboden. Op dit moment nemen twaalf studenten eraan deel. Het is niet iets wat ze er zomaar even naast kunnen doen: het betekent een wekelijkse extra studiebelasting van ongeveer tien uur.

Multidisciplinair programma

Wie zijn dat eigenlijk, die excellente studenten die toegelaten worden tot het Honours Programme? Claudy Cobben: 'Het zijn studenten die meer willen, die meer kunnen. Die op zoek zijn naar een uitdaging. Toelating is mogelijk vanaf het tweede studiejaar. De studenten moeten hun propedeuse in één jaar gehaald hebben, het moeten studenten zijn die hun studie makkelijk aankunnen. Bij de toelating moeten ze een portfolio meenemen. Er doen studenten mee van verschillende opleidingen, het is een breed, multidisciplinair programma, dat moet je aankunnen.' Op dit moment verdiepen de studenten van het Honours Programme zich in de zogenaamde BRIC-landen, de opkomende economieën Brazilië, Rusland, India en China. Een gastspreker van de Wereldbank heeft een lezing over dit onderwerp gehouden en de studenten hebben zich in subgroepjes in de verschillende landen verdiept. Dit alles ter voorbereiding op een reis naar een van de BRIC-landen, India.

Van belang voor student, school en samenleving

Wie nu denkt: ha, snoepreisje!, vergist zich. Cobben: 'Zuyd sponsort dit programma, maar het uitgangspunt is niet alleen what's in it for the student? De vraag is ook: what's in it for Zuyd? En: what's in it for the society? Uit de reis moet ook iets voortkomen dat interessant is voor Zuyd én voor de samenleving.' Als voorbeeld van zo'n societyproject waar de honours-studenten zich op zullen richten, noemt Claudy Cobben het initiatief van een oud-studente van Hogeschool Zuyd die een eigen stichting heeft opgezet en daarmee een project in India steunt, *Women in need*. Dat project wil middelbare scholieren die goed kunnen studeren maar geen ouders meer hebben of in een erbarmelijke thuissituatie verkeren, de mogelijkheid geven hun school af te maken en perspectief bieden op een studie. Dat wordt gedaan door ze een tweede huis te bieden waar ze kunnen eten, slapen en huiswerk maken.

Buiten de kaders

In het Honours Programme worden studenten aangemoedigd buiten de kaders te kijken, zegt Cobben. Buiten de kaders van hun eigen opleiding, maar ook buiten de kaders van Europa. 'Het heeft te maken met intellectuele flexibiliteit. Als hogeschool delen we alles keurig in opleidingen in. Het is interessant vast te stellen hoe moeilijk, bevreemdend en tegelijkertijd bevrijdend het kan zijn ook andere dingen te doen. Het Honours Programme wil daar een bijdrage aan leveren.' En de *autres yeux*, de *new eyes* van Proust komen daar goed bij van pas.

'Je komt een stap verder, echt een buitenkansje'

Student: Robbert Hornstra

Studie: Bedrijfseconomie

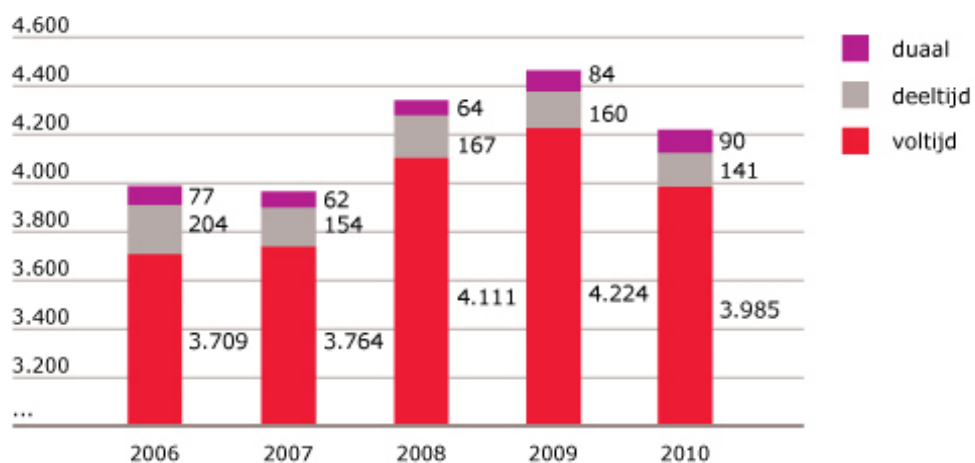
'Ik ben financieel adviseur in het bedrijf van mijn vader, daarnaast volg ik mijn opleiding. Ik heb me aangemeld voor het Honours Programme omdat het voor mij een mooie uitbreiding is op de gewone studie. Je bekijkt en bezoekt dingen waar je anders niet mee in aanraking zou komen. Je komt net een stapje verder. Ik zie het echt als een buitenkansje, ik ben blij dat ik in het programma zit. Het duurt één schooljaar, ik ben sinds september 2010 bezig. Het bevalt me goed, het is een lekker uitgebreid programma. We hebben veel lezingen. We krijgen opdrachten, we moesten bijvoorbeeld een essay schrijven over het begrip identiteit. Nu zijn we druk bezig met het voorbereiden van de reis naar India. Dan is ook een mooie verbreding en verdieping, je komt in aanraking met een heel andere cultuur.'

Feiten en cijfers: instroom, toelating en selectie

In 2010 zijn 4.589 studenten ingestroomd in een opleiding van Hogeschool Zuyd (bruto instroom), Dit komt neer op een daling van 7% (307) ten opzichte van 2009. Hiervan waren 4.234 studenten nog niet eerder ingeschreven bij een hbo-opleiding van Hogeschool Zuyd (netto instroom).

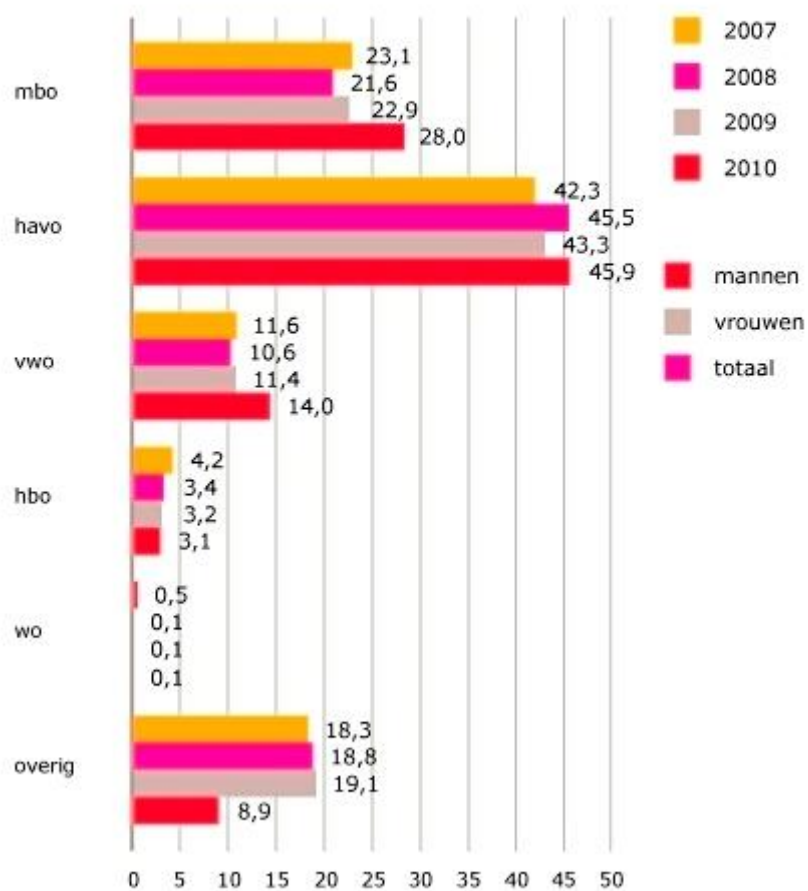
Instroom naar opleidingsvorm en aantal (netto instroom)

bron: www.hbo-raad.nl



Instroom naar vooropleiding in %

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd



Instroom studenten bij opleidingen met een aanvullend geschiktheidsonderzoek

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

opleidingen	2008	2009	2010
Opleidingen Academie Beeldende Kunsten Maastricht	161	198	206
Academie Verloskunde Maastricht	221*	62	57
opleidingen Conservatorium Maastricht	142	143	140
Logopedie	107	80	74
Hoge Hotelschool Maastricht	308	305	330
opleidingen Toneelacademie Maastricht	74	57	54**
totaal	1.251	1.077	1.077

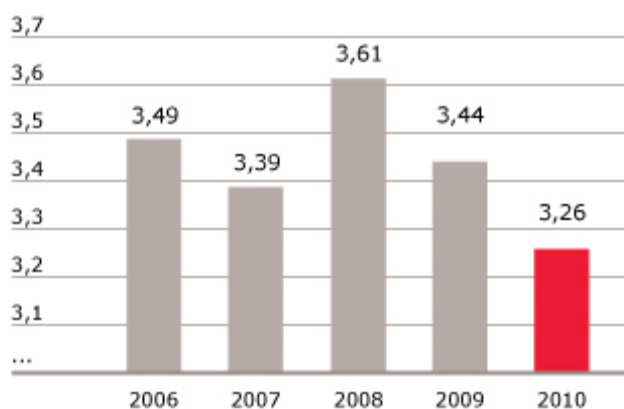
* totale instroom studenten AVM bij Hogeschool Zuyd na de fusie

** deze groep omvat de studenten Theater- en kostuumvormgeving, afkomstig van de Academie Beeldende Kunsten waar zij de propedeuse behaald hebben

Feiten en cijfers: marktaandeel

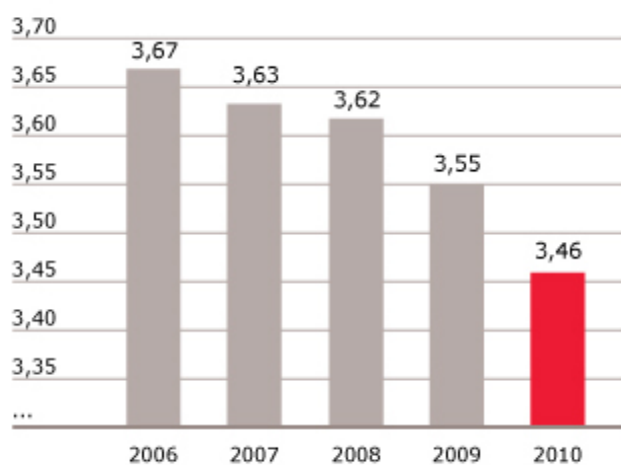
Marktaandeel instroom Hogeschool Zuyd in %

bron: www.hbo-raad.nl



Marktaandeel ingeschreven studenten in %

bron: www.hbo-raad.nl



Feiten en cijfers: studierendementen

Propedeuserendement naar vooropleiding in %

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

vooropleiding	propedeuse	instroomcohort		
		2007	2008	2009
HAVO	na 1 jaar	28%	31%	27%
	na 2 jaar	59%	62%	-
VWO	na 1 jaar	47%	48%	51%
	na 2 jaar	79%	73%	-
MBO	na 1 jaar	34%	32%	32%
	na 2 jaar	65%	63%	-
HBO	na 1 jaar	46%	55%	55%
	na 2 jaar	65%	79%	-
WO	na 1 jaar	67%	17%	60%
	na 2 jaar	67%	67%	-
overig	na 1 jaar	34%	29%	34%
	na 2 jaar	63%	58%	-

Diplomarendement na vijf jaar studie naar vooropleiding in %

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

vooropleiding	instroomcohort	
	2004	2005
HAVO	53%	53%
VWO	66%	70%
MBO	55%	54%
HBO	59%	60%
WO	62%	48%
overig	64%	61%
totaal	58%	57%

Het studierendement totaal, ongeacht de studieduur bedraagt voor het instroomcohort 2003 61% en voor het instroomcohort 2004 62%. Hogeschool Zuyd realiseert voor het instroomcohort 2004 een hoofdfaserendement – rendement van studenten in de postpropedeutische fase – van 79,3%. Dit resultaat moet in 2013 zijn verbeterd naar >90%.

Feiten en cijfers: verblijfsduur en uitstroom

Gemiddelde verblijfsduur van geslaagden en studiestakers

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

verblijfsduur in jaren	instroom propedeuse		instroom hoofdfase		totaal	
	geslaagd	gestaakt	geslaagd	gestaakt	geslaagd	gestaakt
2007-2008	4,26	1,58	2,38	1,68	4,02	1,59
2008-2009	4,32	1,65	1,98	1,87	3,93	1,67
2009-2010	4,32	1,47	2,11	1,65	3,97	1,48

Specificatie van uitstroom en bindend afwijzend studieadvies

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

	2007	2008	2009	2010
studie voltooid met diploma	2.546	2.695	2.670	2.696
studie gestaakt	2.301	2.411	2.387	2.391
totale uitstroom	4.847	5.106	5.057	5.087
bindend afwijzend studieadvies	549	599	560	584

Specificatie studiestakers

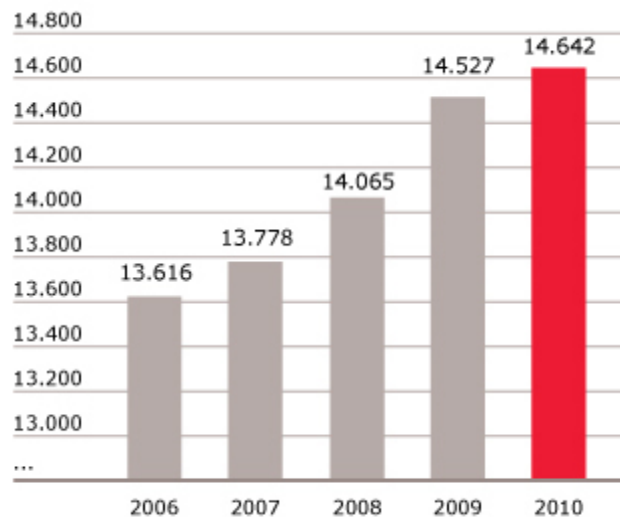
bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

	2007	2008	2009	2010
studie gestaakt, waarvan	2.301	2.411	2.387	2.391
studie gestaakt en binnen een jaar een andere studie begonnen aan Hogeschool Zuyd	649	661	702	621
studie gestaakt en binnen een jaar géén andere studie begonnen aan Hogeschool Zuyd	1.652	1.750	1.685	1.770

Feiten en cijfers: karakteristieken ingeschreven studenten

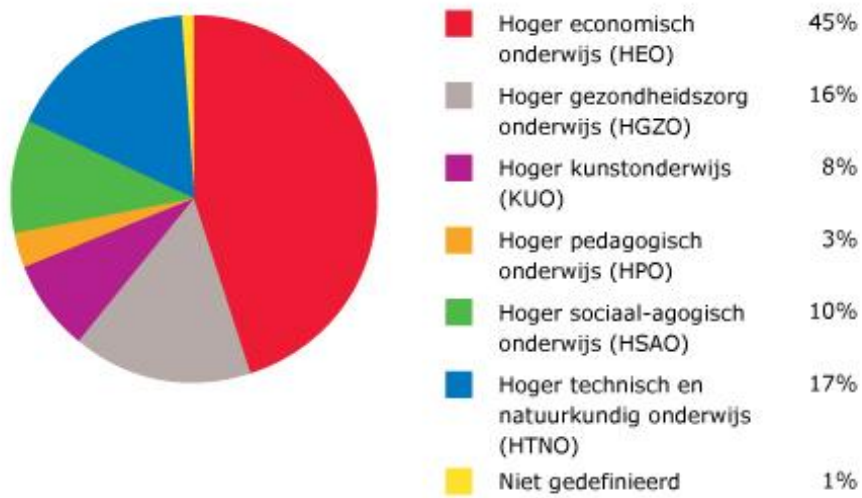
Aantal ingeschreven studenten Hogeschool Zuyd

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd



Verdeling ingeschreven studenten naar hbo-sector

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd



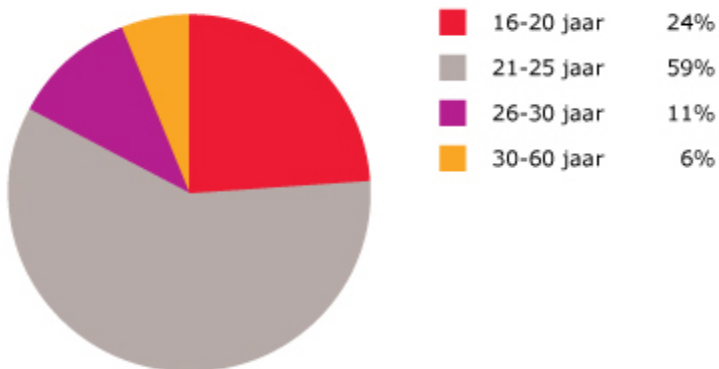
Verdeling ingeschreven studenten naar faculteit

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd



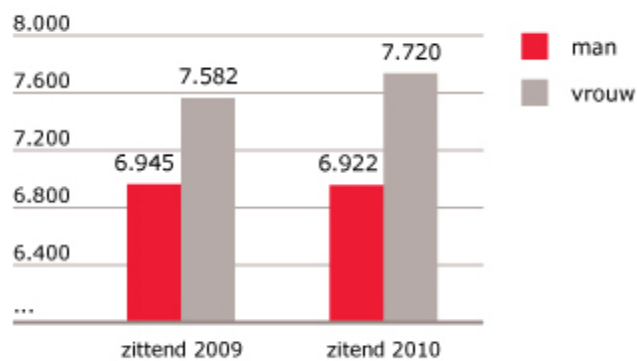
Verdeling ingeschreven studenten naar leeftijd

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd



Verdeling ingeschreven studenten naar man-vrouw

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd



Heroriëntatietraject onderdeel van bredere aanpak studie-uitval

Een verkeerde studiekeuze hoeft niet te betekenen dat Hogeschool Zuyd een student kwijt raakt. Zes van de zeven studenten die in 2010 meededen aan de zogenaamde schakelklas, hebben dit studiejaar hun plek gevonden bij een andere Zuydopleiding. En de zevende voelt zich helemaal thuis in de mbo-opleiding waarvoor hij gekozen heeft. Nu wordt het heroriëntatietraject hogeschoolbreed aangeboden.

Meer en beter opleiden betekent studenten die zich inschrijven naar een diploma begeleiden. Als dat niet bij de studie van hun eerste keuze is, dan wellicht bij een andere. In 2010 is daarom de eerste aanzet voor extra begeleiding van uitvallers gegeven in de vorm van de schakelklas. Daarvoor meldden zich toen tien studenten, waarvan er zeven aan het traject zijn begonnen. De positieve resultaten hebben ertoe geleid dat de schakelklas in een vervolg kreeg: het *heroriëntatietraject Nieuwe Wegen* waaraan veertien studenten deelnemen.

Beroepskeuzedriehoek

Het traject kent vier groepsbijeenkomsten en tussentijds een individueel gesprek met de studentendecaan. Het traject is gebaseerd op de beroepskeuzedriehoek. Met behulp van verschillende werkvormen en instrumenten krijgen deelnemers zicht op wie ze zijn als persoon (talenten en eigenschappen), welke beroepsmogelijkheden bij hun persoon passen en kiezen ze een geschikte opleiding. Monique Römken, decaan, merkt dat de deelnemers veel steun aan elkaar hebben. Vaak hebben de studenten hun keuze laten beïnvloeden door de omgeving. Ze vinden het lastig om dat los te laten en hun eigen passie te volgen. 'Daarin helpen ze elkaar.' Als ze eenmaal hun passie hebben ontdekt, proberen Monique en haar collega Roos Franssen de overdracht naar de nieuwe opleiding zo warm als mogelijk te laten verlopen. 'We regelen meelooponderwijs en kijken of de student extra ondersteuning nodig heeft, bijvoorbeeld om deficiënties weg te werken, studievastigheden te trainen, of door een training timemanagement.'

Draagvlak in opleidingen

Zo'n heroriëntatietraject kan niet zonder draagvlak in de opleidingen. Uitval verminderen vergt op veel meer fronten een gezamenlijke aanpak dan uitvallers een traject aan te bieden. Opleidingen moeten beroepen waarvoor ze opleiden herkenbaarder maken, studieloopbaanbegeleiding moet wellicht meer gericht zijn op coaching van de student. En opleidingen zouden van de signalen van studenten die vastlopen kunnen leren hoe ze hun opleidingsklimaat kunnen verbeteren. Wellicht moet je in de voorlichting al een duidelijker beroepsbeeld neerzetten, of in intakegesprekken uitzoeken of de aspirant wel echt de juiste persoonlijkheid en motivatie voor het vak heeft.

Betere voorlichting nodig

Daniëlle Rouvroye heeft aan het eerste heroriëntatietraject van dit studiejaar mee gedaan. 'Dit is een goed initiatief, anders had ik niet zo snel een andere opleiding gevonden die bij me past.' Maar ze vindt ook dat beter voorgelicht moet worden. In september 2010 start Daniëlle enthousiast met Facility Management. Zeven weken later stopt ze. 'Ik was verrast bouwkunde te krijgen, dat had niemand me verteld.' Een week later start Daniëlle met European Studies, oorspronkelijk haar tweede keus. Ook daar is ze mee gestopt. 'Ik had acht weken achterstand. De opleiding is me uit het oog verloren.' Nu gaat ze Commerciële Economie Leisure Management in Eindhoven studeren. Ontdekt via het heroriëntatietraject. 'Door de testen heb ik meer over mezelf geleerd, wat mijn interesses zijn, wat bij me past.' Zeker zo belangrijk vindt Daniëlle de gesprekken met docenten en studenten van deze opleiding. 'Ze hebben me alles verteld, ook de minder leuke kanten. Ik heb de boeken ingezien en weet hoe het onderwijssysteem eruit ziet. Die informatie geeft een beter beeld dan het mooie verhaal tijdens voorlichtingsdagen.'

Studentenloopbaancentrum van start

In het kader van de strategiedoelstellingen meer en beter opleiden start Hogeschool Zuyd in september 2010 met een Studentenloopbaancentrum.

Hiermee wil de hogeschool een bijdrage leveren aan een zonnige loopbaan van de student. Met cursussen en trainingen aan studenten wil het Studentenloopbaancentrum studenten beter in staat stellen hun studie met succes af te ronden. Tot het aanbod van het loopbaancentrum behoren cursussen en trainingen op het gebied van faalangst- en tentamentraining, sociale vaardigheidstraining en taalcursussen. Maar ook een heroriëntatietraject voor studenten die twijfelen over of willen stoppen met hun studie.

Accent op instroommanagement verder uitgebouwd

Een van de speerpunten in verbetering van het studierendement is het realiseren van minder uitval. Met name in de oriëntatiefase en in de overgangsfase van vo naar ho is reële voorlichting, talentmeting en studieadvies van belang. Hogeschool Zuyd werkt daarom aan een omslag van werving naar instroommanagement, samen met de scholen voor voortgezet onderwijs en het mbo in de regio.

Vorbereiden op vervolgstudie

In oktober 2010 bezoeken studenten van Hogeschool Zuyd examenklassen van middelbare scholen in Maastricht voor een Meet & Greet. Tijdens een speeddate krijgen de leerlingen de kans vragen te stellen over een opleiding bij Zuyd maar ook over studeren in het algemeen. Een veelgestelde vraag is: hoe overleef ik mijn eerste jaar? De Meet & Greet is een onderdeel van het project Sla de Brug, dat scholieren beter moet voorbereiden op hun vervolgstudie.

Decanen signaleren steeds vaker onzekerheden bij leerlingen die niet weten wat ze te wachten staat. Studenten geven tijdens de Meet & Greet antwoord op deze en tal van andere vragen.

Gebleken is dat deze vorm van voorlichting meer aansluit op de belevingswereld van de havisten.

In het project Sla de Brug werkt Zuyd samen met de Maastrichtse scholen aan een 8-stappenplan om de overgangsfase van havo naar hbo te verbeteren en uitval te voorkomen. Met name in het eerste jaar van de studie vallen studenten uit omdat ze moeilijkheden ervaren in de overstap, met de studievastigheden en het hebben van een andere verwachting van de opleiding. De Meet & Greet geeft de leerlingen hier een beter beeld van. Meeloopdagen en de open dagen, profielwerkstukken en Kies Actief competentiewijzer zijn ook stappen in het project Sla de Brug.

Kies Actief Competentiewijzer

In samenwerking met zes hogescholen is de Kies Actief Competentiewijzer ontwikkeld. Deze competentiewijzer wordt gebruikt door leerlingen in het vo en mbo en studenten in de propedeuse. Met dit online self-assessment instrument krijgen leerlingen vragen over zes generieke hbo-competenties. De resultaten zijn onderdeel van de mentorgesprekken in het vo en mbo en bij studiekeuzegesprekken/intake in het hbo en startpunt in de studieloopbaanbegeleiding in de propedeuse.

Profielwerkstukken

Een ander project dat past bij de omslag van werving naar instroommanagement is het project Profielwerkstukken. In 2010 groeit dit project verder uit en is nu een van de grotere samenwerkingsverbanden tussen Hogeschool Zuyd en de toeleverende scholen in de regio. Momenteel nemen vierhonderd leerlingen vanuit zeventien scholen voor voortgezet onderwijs deel aan dit project. De leerlingen worden verdeeld over veertig opdrachten bij negentien opleidingen van Hogeschool Zuyd. Profielwerkstukken maken onderdeel uit van het eindexamen havo en heeft als doel het verbeteren van de aansluiting tussen havo en hbo en kennismaking met studeren aan het hoger onderwijs en met de vervolgopleiding. Speerpunten voor 2011 zijn uitbreiding van het aantal deelnemende faculteiten, uitbreiding van het aantal vo-scholen, uitbreiding naar een aanbod voor vwo-profielwerkstukken, betere voorbereiding van de leerlingen, docentuitwisseling en deelname vanuit bedrijfsleven.

Burgerschapsvorming verrijkt studenten en onderwijs

Hogeschool Zuyd wil studenten niet alleen kwalitatief goed onderwijs bieden, maar ook een bijdrage leveren aan de invulling van hun burgerschap. Zodat studenten weten hoe het reilt en zeilt in de samenleving, oog hebben voor hun omgeving en sociaal zijn. 'Daarmee laat de hogeschool ook zien dat ze haar maatschappelijke verantwoordelijkheid ernstig neemt en meer is dan een onderwijsfabriek.' In 2010 krijgt burgerschapsvorming meer en meer vorm binnen de hogeschool.

Bart Paumen is adviseur Onderwijs en Innovatie en ondersteunt het netwerk Burgerschapsvorming. 'Dat bestaat uit twaalf mensen, docenten van faculteiten en medewerkers van ondersteunende diensten. We willen studenten nog meer bewust maken van de maatschappelijke en ethische aspecten van hun beroepsmatig handelen. Daarbij hoort ook aandacht voor internationalisering.' Het netwerk wil overigens zoveel mogelijk aansluiten op initiatieven en behoeften van faculteiten. Meest succesvolle activiteit tot nu toe? Bart: 'De Raad van Zuyd, die wij samen met Bureau Internationalisering organiseerden in november vorig jaar.' Toen simuleerden studenten van Hogeschool Zuyd en Xios Hogeschool Limburg in Hasselt een vergadering van de Raad van de

Europese Unie. Vijf opleidingen vertegenwoordigden ieder een lidstaat met vijf *ministers* en debatteerden over de bestrijding van armoede.

Burgerschapsvorming in het onderwijs

‘Burgerschapsvorming houdt ook in dat je je verdiept in andere culturen’, stelt Joost van den Akker, docent bij de faculteit European Studies. ‘En dat is gelukt, want studenten konden zich heel goed verplaatsen in de positie van het land dat ze vertegenwoordigden.’ Burgerschapsvorming is voor Joost trouwens een vanzelfsprekend onderdeel van zijn onderwijs. Voorbeelden? ‘Ik attendeer studenten op debatten, werk eraan dat ze zich bewust worden van hun rechten en ben met studenten naar het Europees Hof geweest.’ Ook Margriet Geurden-Cuyppers, docent bij People & Business Management, vindt burgerschapsvorming belangrijk. Wat is voor haar de kern? ‘Studenten bijbrengen wat er in de wereld omgaat en dat ze een maatschappelijke taak hebben. Ik geef het bijvoorbeeld vorm door een cipier uit te nodigen als gastdocent tijdens de minor Integrale Veiligheidskunde en tijdens verkiezingen praat ik met studenten over het belang van stemmen.

Studenten over burgerschapsvorming

‘Ik vind het zeker noodzakelijk dat Zuyd werkt aan onze burgerschapsvorming’, vertelt Nikkie Korsten. Onderwijs is niet het enige, je moet ook weten hoe de maatschappij in elkaar zit.’ De Raad van Zuyd vond Nikkie leuk om te doen en ze raadt het studenten aan: ‘Je leert debatteren, argumenteren, ziet hoe burgerschapsvorming in zijn werk kan gaan en het is goed voor je cv. Ik vind het een verrijking!’ Ook Erik Damoiseaux deed mee aan De Raad van Zuyd. Hij vindt burgerschapsvorming essentieel omdat het je leert een link te leggen tussen theorie en praktijk. ‘Het voorkomt bijvoorbeeld dat Europees recht een ver-van-mijn-bed-show is. Het voegt echt heel veel toe aan je opleiding!’

Teaching hotel: uniek concept voor onderwijs en broedplaats voor innovatie

Een broedplaats voor nieuwe ideeën. Dat is hotel Chateau Bethlehem het nieuwe teaching hotel van de Hoge Hotelschool Maastricht dat in september 2010 haar deuren opent. ‘We hebben een omgeving gecreëerd die een inspiratiebron voor studenten is. Waar ze al vroeg in de opleiding in aanraking komen met conceptueel denken, verandermanagement, innovatie.’





Leren innoveren

Achter het unieke teaching hotel gaat het idee schuil dat de opleiding studenten voor de hospitality industrie niet alleen vakkennis moet bijbrengen, maar ze ook moet leren innoveren; nieuwe wegen in te slaan. Daarin spelen niet alleen de studenten een rol, ook de designers, bedrijven uit de branche, en de docenten. De 26 designkamers vormen een ontmoetingsplaats en een broedplaats, die verder reikt dan alleen de hotelschool. 'Veel hotelscholen hebben al een hotel, maar dit is uniek: een campus, een historisch gebouw en de kamers ontworpen door verschillende designers', vertelt projectleider Vera Dühring. 'We schakelen ook andere faculteiten van de hogeschool en zelfs daarbuiten in.' Zo hebben studenten van de Academie Beeldende Kunsten Maastricht onder begeleiding van interieurontwerper Bart Vos, elementen ontworpen die in de algemene ruimten worden geplaatst en hebben andere studenten van de kunstacademie een brochure ontworpen. 'Alleen als we een stap absoluut niet kunnen zetten zonder studenten, doen we dat. Anders schakelen we zoveel mogelijk studenten in.'



Vera Dühring

Leeromgeving voor onderwijs en bedrijfsleven

Zo'n levensechte leeromgeving is heel anders dan een praktijkstage. Eerstejaars werken allemaal een week in housekeeping en food and beverage. Ouderejaars studenten zijn als manager verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van het hotel. Op de achtergrond blijven docenten en medewerkers stand-by, maar primair moeten de studenten het doen. Ook bedrijven kunnen er experimenteren. 'Voor hen is het een fantastische testomgeving', meent Vera Dühring. Studenten kunnen daar in meedenken. Precies dat bedoelt ze met de term broedplaats. 'Het hotel faciliteert de ontmoeting tussen de business, de gastvrijheid, innovatie en het onderwijs. De kruisbestuiving creëert nieuwe perspectieven.'

Waardering van studenten

Hogeschool Zuyd streeft naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Daarom polsen we regelmatig bij studenten in hoeverre we deze ambities bereiken en op welke onderdelen verbetering nodig of wenselijk is. Maar ook anderen toetsen ons onderwijs, met accreditaties en nationale enquêtes. En dat werpt zijn vruchten af. Een overzicht van waarderingen in de Nationale Studentenenquête, de Keuzegids Hoger Onderwijs en Elsevier.

Nationale Studentenenquête

In de Nationale Studentenenquête 2010 staat Hogeschool Zuyd bij de grote hogescholen op een gedeelde eerste plaats, samen met Avans Hogescholen. De studenten oordelen dit jaar positiever over de hogeschool dan vorig jaar: 3,78 tegenover 3,7. Op veel punten scoort Hogeschool Zuyd duidelijk beter dan het landelijk gemiddelde. Zuydstudenten waarderen onder andere het samenwerken met een 4,12 tegenover 3,99 landelijk; communicatieve vaardigheden met een 3,9 tegen 3,81 landelijk. En de kennis van docenten over de beroepspraktijk krijgt bij Zuyd een 3,9, tegen 3,81 landelijk*. Slechts op vijf punten scoort de hogeschool slechter dan het landelijk gemiddeld. Maar: dat zijn allemaal punten waar je als hogeschool geen invloed op hebt. Zoals de bereikbaarheid van de sportvoorzieningen. Of de aanwezigheid van horecavoorzieningen in de stad. In de vergelijking staan acht Zuydopleidingen op de eerste plaats.

* Score op vijfpuntsschaal

Keuzegids Hoger Onderwijs

In de Keuzegids HBO Voltijd 2011 staat Hogeschool Zuyd op de tweede plaats** in de lijst van beste grote hogescholen van Nederland. Het is voor het vierde jaar op rij dat de hogeschool een top drie notering behaalt, waarvan twee keer een eerste plaats. De eerste plaats gaat dit jaar naar Avans Hogeschool uit Breda. De Keuzegids benadrukt dat de oordelen over opleidingen belangrijker dan de totaalscore van hogescholen. Op dat punt doet Hogeschool Zuyd het ook goed. Een groot aantal opleidingen halen een eerste, tweede of derde plaats in hun categorie. De Keuzegids noemt de zorgopleidingen van Zuyd zelfs pareltjes van opleidingen, 'die worden zowel door studenten als door experts de hemel in geprezen'. Bovendien behoren maar liefst 4 opleidingen tot de 22 excellente opleidingen in het hbo in Nederland. Dat Hogeschool Zuyd – net als Avans – relatief hoog scoort is volgens de Keuzegids geen toeval. 'Ze hebben flink geïnvesteerd in de modernisering van het onderwijs en bieden bij de meeste opleidingen een goed studieklimaat. Ze hebben ook niet zo hard meegedaan aan de kwalijke trend om het onderwijs steeds verder te verdunnen onder het mom van een nieuw onderwijsconcept', aldus de Keuzegids.

Elsevier

Hogeschool Zuyd eindigt in 2010 op de vijfde plaats** in Elseviers overzicht van beste hogescholen in Nederland. Vijfentwintig opleidingen zijn onderzocht. Daarvan scoren er achttien bovengemiddeld, wat overeenkomt met 72%. Ook in 2009 stond Hogeschool Zuyd op de vijfde plaats.

** De verschillen in ranking tussen Keuzegids Hoger Onderwijs en Elsevier worden veroorzaakt doordat in beide onderzoeken niet dezelfde opleidingen zijn meegenomen.

Feiten en cijfers: waardering studenten en alumni

Scores Studenttevredenheidsonderzoek (op 5-puntsschaal)

bron: Audit & Controlgroep Hogeschool Zuyd

	2008	2009	2010
niveau van het onderwijs	3,7	3,8	3,6
niveau van de docenten	3,8	3,8	3,8
actualiteit van het onderwijs	3,7	3,8	3,7
praktijkgerichtheid van het onderwijs	3,7	3,7	3,9
praktijkgerichtheid van docenten	3,7	3,8	3,9
aspecten van studieloopbaanbegeleiding	3,2	3,2	3,6
uitdagende leeromgeving*	3,4	3,6	-
toetsing	3,5	3,6	3,6

* de score 'uitdagende leeromgeving' vervalt vanaf 2010 vanwege de landelijke uniforme vraagstelling

Voor Hogeschool Zuyd hebben 4.868 studenten aan de enquête deelgenomen, dit betekent een respons van 34,9%. In 2009 was er bij de 'papieren' enquête nog een respons van 39,5%. De huidige respons is voldoende. Toch streeft Hogeschool Zuyd ernaar de respons in 2011 te evenaren en bij voorkeur te verhogen.

Aan de Nationale Studentenenquête hebben tachtig onderwijsinstellingen in het hoger onderwijs deelgenomen, met 647.146 studenten. Landelijk hebben 241.916 studenten de NSE online ingevuld, dit is een respons van 37,4%.

Accreditatie en subsidie voor Master of Arts Therapies

Na een positieve accreditatie heeft de Master of Arts Therapies van Hogeschool Zuyd ook een positief bericht gekregen over de bekostiging. Het ministerie heeft de aanvraag hiervoor goedgekeurd.

Van de totaal te behalen 50 beoordelingspunten werden door de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs 44 toegekend. De aanvraag ging vergezeld van steunbetuigingen van de Federatie Vaktherapeutische Beroepen (FVB), de Stichting Registratie Vaktherapeutische Beroepen (SRVB), de CONO kamer Vaktherapie, de Werkveldcommissie Master of Arts Therapies en de Werkveldcommissie Bachelor of Arts Therapies. Toekenning van de subsidie betekent dat deze master voor de komende zes jaar bekostigd is. De opleiding kan nu meer vaktherapeuten opleiden tot master en door de kwantitatieve en kwalitatieve uitstroom de opleiding in het werkveld te verankeren.

Feiten en cijfers: visitatie en accreditatie

In 2010 zijn vier opleidingen positief geaccrediteerd, te weten de bacheloropleidingen Creatieve Therapie, Docent Muziek en Muziek en de masteropleiding Advanced Nursing Practice. Ook zijn er zes opleidingen gevisiteerd. Het gaat om de opleidingen Facility Management, Informatica, Information Management, Chemie, Chemische Technologie en Biologie en Medisch Laboratorium Onderzoek. Zuyd stelt aan opleidingen de eis, dat zij op ten minste 12 van de 21 facetten van de accreditatie een beoordeling 'goed' of hoger halen.

Gevisiteerde opleidingen en toegekende beoordelingen

bron: Audit & Controlgroep Hogeschool Zuyd

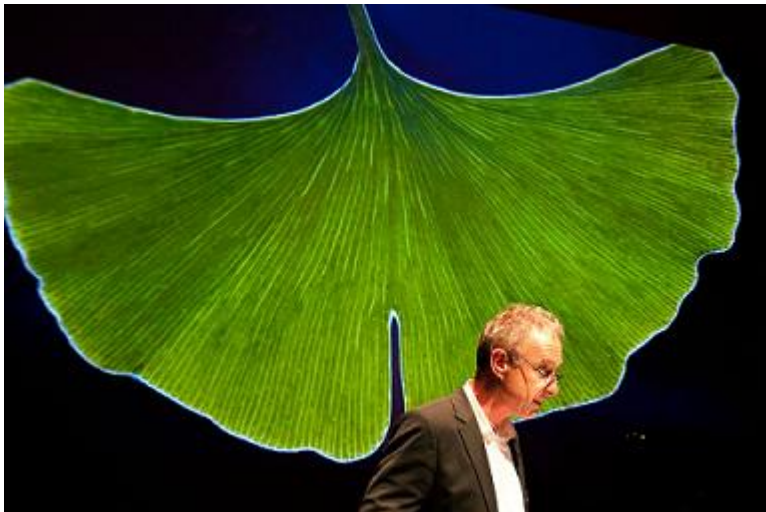
beoordeling facetten	E	G	V ₁	O	V ₂	N
Facility Management	-	16	4	-	1	-
Informatica	-	12	8	-	1	-
Information Management	-	14	6	-	1	-
Chemie	-	16	4	-	1	-
Chemische Technologie	-	17	3	-	1	-
Biologie en Medisch Laboratorium Onderzoek	-	16	4	-	1	-

legenda: E = excellent, G = goed, V₁ = voldoende, O = onvoldoende, V₂ = voldaan, N = niet beoordeeld

De toekomst van studeren bij Zuyd: de praktijk dichtbij

Vroeger liep een student stage bij een bedrijf. Dat was vooral een soort beroepssocialisatie: de student maakte kennis met een bedrijf, leerde iets over zijn vak in de praktijk en werd zich ervan bewust dat je op tijd moet komen. Tegenwoordig spreekt Hogeschool Zuyd van praktijknabij opleiden. Dat klinkt niet alleen anders, het *is* ook iets anders. En voor Zuyd is dat ook de toekomst van onderwijs: studeren in en mét het werkveld.

Eerst maar eens duidelijk maken wat dan precies het verschil is tussen een stage en praktijknabij leren. Gino van Strijdonck, coördinator van Zuydlab, het onderdeel van Zuyd dat in opdracht van bedrijven onderzoeks- en advieswerk uitvoert: 'Een stage was altijd een beetje eenrichtingsverkeer: een student leerde in de praktijk. Praktijknabij opleiden is veel meer tweerichtingsverkeer: niet alleen de student, maar ook de docent, de hogeschool en het bedrijf leren. Je trekt samen op, docenten en studenten denken mee met het bedrijf.' Jos Schreurs, directeur faculteit Life Sciences: 'Het verschil met de stage is de verdieping. Een student werkt aan inhoudelijk nieuwe dingen, voert actuele opdrachten uit voor een onderneming. Daar profiteren student, docent en onderneming van.'



Jos Schreurs

Naar Mars

Een mooi voorbeeld van hoe zoiets in de praktijk kan werken, is de samenwerking tussen Zuyd en Chemtrix, een bedrijf met vestigingen in Geleen en Hull dat microreactorsystemen ontwikkelt. Een student van Hogeschool Zuyd heeft gewerkt aan het finetunen van zo'n microreactor, zodat hij geschikt is voor een hele speciale taak. De microreactor zal namelijk ingebouwd worden in een marslander die de ESA in 2017 zal lanceren. Met behulp van de microreactor kan vastgesteld worden of er aminozuren voorkomen in bodemonsters van Mars. Is dat het geval, dan betekent dat dat er leven op Mars is of is geweest.



Niet over de schutting

Jos Schreurs: 'Dat is de taak van het hoger beroepsonderwijs, dat is ook wat de overheid van het hbo wil: het toepassen van kennis. Het valoriseren van kennis, kennis tot waarde maken, tot iets wat geld oplevert.' Van Strijdonck: 'Universiteiten bedenken nieuwe dingen, maar vaak wordt het over de schutting gegooid, er gebeurt niks mee. Het hbo en het mkb pikken dat nu op. Onze problemen zijn qua diepgang misschien minder complex dan academische problemen, ze zijn vooral complex door al die zaken die erbij komen. Het is meer multidisciplinair dan academisch werk. Kleine stukjes moeten in elkaar gepast worden, je moet er een product van maken. Iets is pas een innovatie als het iets op de markt oplevert. Dat is ook de ideale manier van opleiden: als mensen basiskennis hebben, ze meteen de kans geven om dat in een echte situatie toe te passen.'

'Nieuwe technologie beter bekend dankzij samenwerking'

Relatie: Hugo Delissen (directeur)

Bedrijf: Chemtrix

'Door onze samenwerking met Hogeschool Zuyd wordt onze nieuwe technologie beter bekend. Chemici roeren al vierhonderd jaar in een ketel, en nu komt er opeens een chip waarin je ook reacties kunt laten plaatsvinden. Dat is onbekend, men is sceptisch, men adopteert het niet makkelijk. Als jonge mensen er al vroeg mee in aanraking komen, gaan ze het later ook sneller toepassen. Door onze goede relatie kunnen we ook makkelijker studenten vinden die ons helpen bij het uitvoeren van projecten. Dat kan hier bij ons gebeuren, maar het kan ook op de hogeschool. We hebben daar een apparaat neergezet waar zij gebruik van kunnen maken. Het maakt de opleiding ook een stuk sexyer, als studenten mee kunnen werken aan iets heel nieuws. De samenwerking is een duidelijke win-winsituatie.'

'Natuurlijk, je bent beter voorbereid op de praktijk'

Student: Anique Andrien

Studie: Chemie

Als we haar spreken heeft Anique Andrien net een dertig weken durende onderzoeksopdracht bij TNO Eindhoven achter de rug. Ze deed onderzoek naar zonnecellen. 'Onder andere naar andere kleuren zonnecellen.' Andere kleuren? 'Ja, zodat ze architectonisch beter passen bij verschillende daken. Door op de juiste manier de laagdikte en de brekingsindex van de coating aan te passen verandert het reflectiespectrum daarmee de kleur, zonder dat de efficiency van de cel teveel afneemt. Dit zal de acceptatie van zonnepanelen in de gebouwde omgeving verhogen.' Ook deed ze onderzoek naar methoden om de levensduur van zonnecellen te kunnen bepalen. Het beviel goed. 'We hadden één terugkomdag per week. Die combinatie is wel leuk.' Heeft ze het gevoel dat deze praktijkopdracht iets heeft toegevoegd aan haar studie? 'Natuurlijk, je bent beter voorbereid op de praktijk.'

Feiten en cijfers: overzicht faculteiten en opleidingen

platform	faculteit	opleiding (Bc=bachelor; Ma=master)	vestigingsplaats
Economie, Talen en Recht	Commercieel Management	Bc-Commercieel Management Bc-Commerciële Economie (tot 2011) Bc-Food and Business (tot 2011) Bc-Small Business and Retail Management (tot 2011)	Sittard
	Facility Management	Bc-Facility Management	Heerlen
	HEAO Financieel Management	Bc-Accountancy Bc-Bedrijfseconomie	Sittard
	Hoge Hotelschool Maastricht	Bc-Hoge Hotelschool Maastricht Ma-Innovative Hospitality Management MBA Hotel and Tourism Management	Maastricht
	International Business and Communication	Bc-European Studies Bc-International Business Bc-Oriëntaalse Talen en Communicatie Bc-Vertaalacademie	Maastricht
	People & Business Management	Bc-People & Business Management Bc-Management, Economie & Recht (tot 2010) Bc-Personeel & Arbeid (tot 2011) Ma-Personal Leadership in Innovation and Change	Sittard
	Recht	Bc-Hogere Juridische Opleiding	

platform	faculteit	opleiding (Bc=bachelor; Ma=master)	vestigingsplaats
Quality of Life	Academie Verloskunde Maastricht	Bc-Verloskunde	Maastricht
	Gezondheid & Zorg	Bc-Ergotherapie Bc-Creatieve Therapie Bc-Verpleegkunde Bc-Operatieassistent en Anesthesiemedewerker * Bc-Radiodiagnostisch Laborant * Ma-Advanced Nursing Practice (ANP) Ma-Vaktherapieën * inservice	Heerlen
	Gezondheid & Techniek	Bc-Biometrie Bc-Fysiotherapie Bc-Logopedie	Heerlen
	Sociale Studies	Bc-Social Work Bc-Culturele & Maatschappelijk Vorming (tot 2010) Bc-Maatschappelijk Werk & Dienstverlening (tot 2010) Bc-Sociaal Pedagogische Hulpverlening (tot 2010) Ma-Comparative European Social Studies	Sittard
	Onderwijs	Bc-Leraar Basisonderwijs	Heerlen en Maastricht

platform	faculteit	opleiding (Bc=bachelor; Ma=master)	vestigingsplaats
Kunsten	Academie van Bouwkunst Maastricht	Ma-Architectuur	Maastricht
	Academie Beeldende Kunsten Maastricht	Bc-Autonome Beeldende Kunst Bc-Vormgeving Bc-Docent Beeldende Kunst en Vormgeving Ma-Scientific Illustration	Maastricht
	Conservatorium Maastricht	Bc-Muziek Bc-Docent Muziek Ma-Music	Maastricht
	Toneelacademie Maastricht	Bc-Theater Bc-Docent Drama	Maastricht
	Kunstenfaculteiten	Ma-Kunst & Educatie	Maastricht

platform	faculteit	opleiding (Bc=bachelor; Ma=master)	vestigingsplaats
Techniek en ICT	Bouw	Bc-Built Environment Bc-Bouwkunde (tot 2010) Bc-Bouwtechnische Bedrijfskunde (tot 2010) Bc-Civiele Techniek (tot 2010)	Heerlen
	ICT	Bc-Informatica Bc-Netwerk Infrastructuur Design Bc-Technische Informatica Bc-Communication and Multimedia Design Bc-Information Management Bc-Bedrijfskundige Informatica (tot 2011) Bc-Informatiedienstverlening & -management (tot 2011)	Heerlen Heerlen Heerlen Maastricht Sittard
	Life Sciences	Bc-Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek Bc-Chemie Bc-Chemische Technologie	Heerlen
	Techniek	Bc-Elektrotechniek Bc-Technische Bedrijfskunde Bc-Werktuigbouwkunde	Heerlen

Personalia: faculteitsdirecteuren

platform	faculteit	directeur
Economie, Talen en Recht	Commercieel Management	José Mastenbroek
	Facility Management	Ad Smits
	HEAO Financieel Management	Trui ten Kampe
	Hoge Hotelschool Maastricht	Ad Smits
	International Business and Communication	Jeanette Oostijen
	People & Business Management	Dries Lodewijks
	Recht	Dries Lodewijks
Quality of Life	Academie Verloskunde Maastricht	Rafael van Crimpen
	Gezondheid & Zorg	Frits Benjamins
	Gezondheid & Techniek	Peter Hilderink
	Sociale Studies	Ellen Laeven
	Onderwijs	Joost Ruland
Kunsten	Academie van Bouwkunst Maastricht	Niek Bisscheroux
	Academie Beeldende Kunsten Maastricht	Niek Bisscheroux
	Conservatorium Maastricht	Harrie van den Elsen
	Toneelacademie Maastricht	Leo Swinkels
Techniek en ICT	Bouw	Bert Schroën
	ICT	Bert Melief (a.i.)
	Life Sciences	Jos Schreurs
	Techniek	Rob Ruijgrok

Onderzoek

Lectoren formuleren randvoorwaarden voor versterken onderzoek

In oktober 2010 verscheen de nota *Het versterken van de onderzoeksfunctie* van Hogeschool Zuyd, een advies van het lectorenberaad van de hogeschool, geschreven door Hans Koolmees, beleidsadviseur onderzoek. Het gaat over de randvoorwaarden voor het versterken van onderzoek bij Zuyd. 'Het kwalificeren van personeel zal een behoorlijke hobbel worden.'



Hans Koolmees

Tien miljoen voor onderzoek

Het advies van de lectoren kan samengevat worden in een aantal hoofdpunten. Punt één: meer geld. De lectoren willen dat in 2015 tien miljoen euro beschikbaar is voor onderzoek: vijf miljoen uit eerstegeldstroommiddelen en vijf miljoen uit zelf te verwerven tweede- en derdegeldstroommiddelen. Hans Koolmees: 'Dat is altijd nog maar een paar procent van de totale begroting van Zuyd. Maar het is wel een verdubbeling ten opzichte van de huidige situatie. Als collega's van andere hogescholen dat horen, vallen ze van hun stoel van verbazing: 'Hoe hebben jullie dat voor elkaar gekregen?' In vergelijking met andere hogescholen doet Hogeschool Zuyd het in dit opzicht dus goed.' 'Maar we zijn er nog niet', hoor je dan te zeggen en dat doet Hans Koolmees dus ook. Als tweede randvoorwaarde noemt de nota een heroverweging van de organisatiestructuur met als doel onderwijs en onderzoek beter met elkaar te verbinden. Daarnaast voert Zuyd op dit moment in het proces *Besturingsopgave* een discussie over een gezonde verdeling van de verantwoordelijkheden inzake de inhoud van onderwijs en onderzoek tussen de faculteitsdirecties en de lectoren.

Tien procent gepromoveerd

Naast randvoorwaarden die het mogelijk moeten maken het onderzoek aan de Hogeschool Zuyd te versterken, noemt de nota ook een aantal primaire succesfactoren. Nummer één: het kwalificeren van personeel. In 2015 moet vijftig procent van het onderwijzend personeel 'onderzoekscompetent'

zijn. Bovendien is met de overheid afgesproken dat in datzelfde jaar tien procent van de docenten gepromoveerd is en zeventig procent een mastergraad heeft. Koolmees: 'Dat zijn geen vrijblijvende cijfers, dat zijn harde afspraken.' Ook bij de primaire succesfactoren speelt de versteviging van de relatie onderzoek-onderwijs een belangrijke rol. Binnen de HBO-raad zijn afspraken gemaakt om de lector-student-ratio te verlagen. Voor Zuyd betekent dit dat dit verhoudingsgetal verlaagd zal moeten worden van 1 : 1.563 naar 1 : 720. Deze verlaging, zegt de nota, biedt niet alleen de mogelijkheid lectoren meer zichtbaar te maken in het onderwijs door deelname aan de onderwijsprogramma's, maar ze dient vooral ook om de onderzoeksfunctie te versterken. De nota pleit er ook voor onderzoekscompetenties structureel deel te laten uitmaken van de bachelor- en mastercurricula. Daarnaast wil het lectorenberaad de huidige onderzoekszwaartepunten heroverwegen. Dat moet leiden tot een beperkt aantal uitgekristalliseerde, uitdagende en herkenbare zwartepunten met een verhoogde maatschappelijke relevantie en zichtbaarheid. Hans Koolmees: 'We moeten ons bij die heroverweging ook afvragen: wil de markt dit van ons?'

Kwalificeren van personeel

Met de financiering van de plannen komt het wel goed, denkt Koolmees, en ook de herziening van de organisatiestructuur ziet hij met vertrouwen tegemoet. Het kwalificeren van het personeel, dat zal een behoorlijke hobbel worden. 'Die afspraken halen we niet, op dit moment. We hebben een promovendiprogramma waardoor docenten tijd beschikbaar krijgen om te promoveren. Daarvan lopen nu zo'n veertig trajecten, maar daar halen we het niet mee. We zullen ons in het personeelsbeleid moeten richten op het binnenhalen van meer gepromoveerde docenten. Die moet je meer betalen, maar je krijgt er meer kwaliteit voor terug. Nederland is in Europa het enige land waar veel mensen lesgeven op het niveau waarop ze zijn opgeleid. Dat is toch een beetje een inteeltformule. Bij Duitse hoger onderwijsinstellingen is negentig procent van de staf gepromoveerd. In Nederland nog geen vier procent!' Niet elke docent hoeft onderzoeker te worden, zegt Koolmees, maar het is een verruiming van het beroep, het maakt het beroep aantrekkelijker. 'Praktijkonderzoek is heel leuk om te doen.' Bovendien is het noodzakelijk: kennis veroudert zo snel dat je zelf in staat moet zijn om nieuwe kennis en inzichten te verwerven en te ontwikkelen. Dat geldt voor docenten, maar het geldt even hard voor studenten. En natuurlijk moet je gepromoveerde docenten ook nieuwe perspectieven bieden: 'Na je promotie gewoon teruggaan naar je oude werk, zonder dat er verder iets verandert, dat kan niet de bedoeling zijn.'

‘Meerwaarde voor opleiding, student én werkveld’

Onderzoek heeft absoluut meerwaarde voor het reguliere onderwijs, vindt Ruth Dalemans, docent Logopedie en onderzoeker bij de kenniskringen Autonomie en Participatie van Chronisch Ziek en Technologie in de Zorg. Ruth Dalemans promoveert in 2010. Ze heeft onderzocht hoe CVA*-patiënten met afasie hun sociale leven ervaren.



Ruth Dalemans

Studenten hebben meegewerkt. ‘Zo hebben zij zowel onderzoeksvaardigheden en expertise verworven op het gebied van sociale participatie van mensen met afasie.’ Op basis van de resultaten van haar onderzoek heeft de opleiding een minor ontwikkeld, geeft ze als voorbeeld hoe onderzoeksresultaten terugvloeien naar de opleiding. De opleiding heeft ook het onderzoeksbeleid herijkt. En voor het werkveld is een cursus ontwikkeld. Hierin leren professionals het meetinstrument uit het onderzoek zelf te gebruiken. ‘Met onderzoek brengen we ons beroep dus naar een hoger niveau’, vat Dalemans de meerwaarden samen. Het vergt wel, ondanks de ondersteuning zoals roostervrije uren, veel doorzettingsvermogen. ‘Het is moeilijk een goede balans tussen onderwijs, onderzoek én gezin te vinden.’

* CVA = hersenbloeding of herseninfarct

‘Onderzoek is goud waard’

Onderzoek moet vooral het vakgebied een stap vooruit brengen. Dat is voor Susy Braun de grootste drijfveer geweest om het jarenlange onderzoek vol te houden. In 2010 promoveert de docente Fysiotherapie en onderzoeker bij de kenniskring Autonomie en Participatie van Chronisch Zieken. Bij haar promotie-onderzoek – naar het effect van mentale training bij CVA* en Parkinsonpatiënten – zijn ruim vijftig hogeschoolstudenten van drie faculteiten betrokken en twee studenten van de Universiteit Maastricht.



Susy Braun

Braun vindt onderzoek om meerdere redenen belangrijk voor het onderwijs. ‘Onderzoek wordt hierdoor heel concreet, waardoor je het beter kunt overbrengen aan de studenten.’ Die leren een onderzoekende en kritische houding aan te nemen. ‘Ook docenten worden kritischer. Doordat we zelf aan onderzoek doen, nemen we zaken niet langer als vanzelfsprekend aan. We gaan elkaar bevragen op het waarom.’ Bovendien vloeit actuele kennis terug naar de opleiding en zet het doen van onderzoek de opleiding - en de hogeschool - internationaal op de kaart. Het trekt wel een forse wissel op de onderzoekende docent. Werk, gezin en promotie combineren, is zwaar. ‘Maar ik vind het niet erg extra eigen tijd hieraan te besteden. Je krijgt er veel voor terug.’ De hogeschool faciliteert medewerkers. Bijvoorbeeld in de vorm van uren, ruimte om congressen te organiseren en te bezoeken, steun van collega-docenten. ‘Maar ook door onderzoek een plek in het curriculum te geven.’

* CVA = hersenbloeding of herseninfarct

‘Onderzoek is méér dan een afstudeerstage’

Voor zijn afstudeerwerk bij de opleiding chemie, heeft Richard Ploumen meegewerkt aan een onderzoek naar de next generation cleanrooms. Uniek aan de opzet van het project was de multidisciplinaire samenstelling van de groep. Richard bestempelt dat als waardevol. Trainees van werktuigbouwkunde, technische bedrijfskunde, life sciences, facility management, bouw en de Academie Beeldende Kunsten Maastricht, hebben gezamenlijk de opdracht aangenomen. De multidisciplinaire aanpak ging verder dan dat ieder vanuit zijn eigen discipline een deel van de opdracht uitvoerde. Ze presenteerden hun vorderingen wekelijks aan elkaar, waarna er inhoudelijk door de hele groep over gediscussieerd werd. ‘Zo’n manier van samenwerken is interessant. Je bent niet alleen praktisch bezig, maar leert overleggen, anderen van je idee overtuigen. Het goede van de bemoeienis door anderen is dat het voorkomt dat je oogkleppen gaat dragen. Je krijgt een klankbord van mensen die er op een andere manier bij betrokken zijn.’ Vooral deze samenwerking beschouwt hij als een meerwaarde van zo’n onderzoeksproject ten opzichte van een reguliere afstudeerstage. En doordat ook het mkb bij het onderzoeksproject betrokken is, bouw je automatisch aan je netwerk.

‘Onderzoek helpt professie verder te ontwikkelen’

Studenten moeten meer onderzoek minded worden, vindt Michelle van der Tier. De voormalig studente Social Work combineert tegenwoordig haar werk als adviseur bij het Huis voor de Zorg met een onderzoeksbaan bij de kenniskring CESRT* van Hogeschool Zuyd. Als bachelorstudente raakte Michelle al betrokken bij onderzoek. ‘Samen met studenten maatschappelijk werk en cultureel maatschappelijke vorming hebben we toen voor stichting Trajekt een veiligheidsmonitor voor buurtbewoners ontwikkeld.’ Deze pilot heeft haar belangstelling voor onderzoek verder aangewakkerd. Haar masterstudie MACESS** is dan ook een logische vervolgstap. Michelle vindt praktijkgericht onderzoek in het hbo vooral belangrijk omdat je daardoor de professie naar een hoger niveau tilt. ‘Je leert als student stil te staan bij het werk dat je doet en welke nieuwe kennis daarvoor beschikbaar is. Je gaat dieper op je professie in. Als je je deze beroepsattitude eigen maakt, zul je ook in je latere beroepsuitoefening deze reflectie blijven hanteren. Zo kunnen we ons beroep ontwikkelen.’

* Comparative European Social Research and Theory

** Master of Arts in Comparative European Social Studies

Feiten en cijfers: onderzoek

Resultaten zelfevaluatie lectoraten

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

beoordeling facetten	E	G	G/V ₁	V ₁	O	V ₂	N
Autonomie en Openbaarheid in de Kunsten	-	10	-	13	-	-	5
Technologie in de Zorg	8	9	-	9	2	-	-
Toerisme en cultuur	1	14	2	9	2	-	-
Innovatief Ondernemen en Risicomanagement	1	10	-	16	1	-	-

Legenda: E = excellent, G = goed, V₁ = voldoende, O = onvoldoende, V₂ = voldaan, N = niet beoordeeld/niet van toepassing

Deelname medewerkers aan kenniskringen

bron: Dienst Personeel & Organisatie Hogeschool Zuyd

	2006	2007	2008	2009*	2010*
aantal	93	117	134	86	78
%	9,8	12,2	13,8	8,1	7,2

* Vanaf 2009 zijn kengetallen op andere uitgangspunten gebaseerd dan in voorgaande jaren (daarin werden de aantallen gecumuleerd met de nieuwe instroom docenten in de kenniskringen)

Het aantal medewerkers dat in 2010 gebruik maakt van interne subsidies en begeleiding in het kader van promotie bedraagt 25.

Verwevenheid van onderzoek en onderwijs is realiseerbaar

De verwevenheid van onderzoek en onderwijs is geen zaak van recepten, wel van uitgangspunten waar je aan moet vasthouden. Lectoraten en faculteiten integreren is een uitdagende, maar realiseerbare opgave. Met die stellingen nam Jos Willems, portefeuillehouder onderwijs en onderzoek binnen het College van Bestuur, in november 2010 afscheid.

‘Door beide kerntaken in elkaar te weven, is het hoger onderwijs beter in staat een bijdrage aan de omgeving te leveren. Onderzoek draagt ook bij aan het onderwijs. Studenten leren kritisch te denken, op een speciale manier naar vraagstukken te kijken. Het worden competentere professionals die hun eigen interventie kunnen definiëren’, zei Jos Willems in zijn afscheidsrede.



Jos Willems in zijn afscheidsrede

Docentenvak

De vraag is essentieel in het onderwijs. Het leerproces start namelijk als iemand ontdekt iets niet te weten of niet te kunnen, wat hij wel wil weten of kunnen. Als docent kun je de vraag zowel in het hoorcollege als in projectonderwijs stellen. De vorm staat niet voorop. 'Het gaat erom voortdurend de nieuwsgierigheid van de student te triggeren, sleur te voorkomen. Dat maakt het vak van de docent zo moeilijk. Voor docenten is het hartstikke moeilijk steeds wéér de nieuwsgierigheid te wekken, er bestaan geen kant en klare recepten.'

Onderzoek niet scheiden maar integreren

Jos Willems heeft negen jaar lang geijverd voor onderzoek in het onderwijs aan Hogeschool Zuyd. De faculteit Life Sciences kiest nu voor het model dat in zijn visie het juiste is: onderzoek en onderwijs niet scheiden maar integreren. 'Alle beslissingen moeten genomen worden met beide taken op het netvlies. Dat kan nooit als je onderzoek en onderwijs in aparte organisatie-eenheden onderbrengt. Lectoraat en faculteit moeten daarom fuseren tot een organisatorische eenheid.' Een uitdagende opgave voor Zuyd. 'Maar wel een realiseerbare.'

Opleiding Life Sciences vervlecht onderzoek en onderwijs

Hogeschool Zuyd zoekt in het proces *Besturingsopgave* naar wegen om onderzoek en onderwijs meer en beter te vervlechten. De inhoud is leidend, niet de structuur. De faculteit Life Sciences loopt in dit proces voor de muziek uit. Hier is de vervlechting al gaande. De faculteit en het lectoraat zijn druk bezig met de fusie. De eerste stappen zijn in januari 2010 gezet.

Kwaliteit van onderwijs verbeteren

De faculteit had de keuze eigenlijk al gemaakt voordat de discussie over de nieuwe besturingsopgave goed en wel op gang kwam. 'Onderzoek is de belangrijkste competentie waarvoor we opleiden', zegt Jos Schreurs, faculteitsdirecteur. En onderzoek moet vervlochten worden in het onderwijs. 'Niet in structuren, maar in mensen.' Jos Schreurs en lector Paul Borm hebben persoonlijk met alle medewerkers gesproken. De meesten delen hun beeld. Sommigen waarschuwen wel dat het onderwijs geen tweederangs onderdeel mag worden. Daar is Paul Borm niet bang voor: 'Het doel van deze fusie is juist de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren.'

Bijdragen aan ontwikkeling professie

Life Sciences herorganiseert zich langs twee thema's, die nauw aansluiten op de beroepspraktijk: chemische synthese en materialen; biomarkers en diagnostiek. Voor elk thema is er één team dat binnen en buiten de hogeschool moet excelleren met inhoudelijke expertise. De leden van het team verzorgen onderwijs, halen onderzoeksopdrachten binnen en zijn betrokken bij de uitvoering van onderzoek in het Zuydlab. Zo leveren de teams ook een bijdrage aan de ontwikkeling van de professie. Medewerkers gaan dus onderwijs- én onderzoekstaken uitvoeren. Hoe de groep de capaciteit inzet, bepaalt het team zelf. Gestuurd wordt er op kwaliteit en randvoorwaarden rondom de inhoud en financiën. Paul Borm: 'Deze manier van werken schept flexibiliteit. De teams krijgen meer slagkracht, doordat ze zich volledig op de inhoud kunnen richten.' Daarnaast wil de faculteit een groeikern handhaven, gericht op verkenning en invulling van nieuwe kansen voor opleidingen en onderzoeksthema's.

Medewerkers uitdagen

Het primaat komt terug bij de professional, die door deze manier van werken met één been in het werkveld staat. De teams moeten zichzelf een positie in het veld verwerven. De twee geldstromen - initieel onderwijs en onderzoeksopdrachten - zijn als ze de faculteit binnenkomen gescheiden. Paul Borm denkt dat deze werkwijze talenten van medewerkers bovenhaalt. 'We geven ze nieuwe uitdagingen die veel gemakkelijker uitvoerbaar zijn dan voorheen.'

Vervlochten met beroepenveld

Niet alleen onderzoek en onderwijs raken vervlochten, ook de opleiding en het beroepenveld. Dat zal uitstralen naar studenten. Jos Schreurs: 'Als ze hier komen studeren, moeten ze zich opgenomen voelen in de beroepsgroep. Ze zijn geen student maar al junior scientist.'

Valkuilen

Het proces dat Life Sciences in gang heeft gezet, is meer een cultuur- dan organisatieverandering. Het lastige is zorgen dat mensen zich niet bedreigd voelen, maar de uitdagingen en kansen zien. 'Communicatie en coaching zijn essentieel', zegt Paul Borm. De valkuil is dat je terugvalt in organisatorische structuren, die je juist wilt doorbreken. Bijvoorbeeld: wie wordt de baas? Paul Borm: 'De persoon die op die stoel zit, is minder belangrijk. Het gaat erom dat de faculteit bij de tijd blijft en mee de professie ontwikkelt. Sturing is daarbij uiteraard noodzakelijk, maar inhoud en ambitieniveau zijn leidend voor het eindresultaat.' Dat er iemand het dagelijkse bestuur doet is ook helder, maar beslissingen worden in goed overleg genomen, waarbij de betekenis voor onderwijs en onderzoek steeds worden afgewogen.

De onderzoekszwaartepunten van Zuyd

Hogeschool Zuyd heeft onderzoekszwaartepunten benoemd die bijdragen aan de realisatie van zaken die belangrijk zijn voor de regionale ontwikkeling. Binnen deze zwartepunten neemt het aantal projecten waarin studenten, medewerkers, bedrijven en andere organisaties samen relevante kennis opdoen en toepassen, steeds verder toe.

Nieuwe energie, nieuwe materialen en transitie naar een duurzaam gebouwde omgeving

In dit zwartepunt vindt regionale samenwerking plaats in *De Wijk van Morgen* en op *ChemMaterials Campus*. Hier worden de expertises uit verschillende technische faculteiten verbonden aan regionale behoeften vanuit het bedrijfsleven en de overheid. In de projecten komen praktijkgerichte thema's aan bod, zoals nieuwe vormen en toepassingen van energie, transitiestrategieën, de toepassing van nieuwe materialen in een bebouwde omgeving, de vermindering van het energiegebruik en de uitstoot van CO₂ – cradle to cradle-gedachte –, duurzaamheid, nanotechnologie en het gebruik van slimme materialen.

Autonomie, participatie en sociale integratie van burgers

In dit zwartepunt staat het bevorderen van zelfredzaamheid, het kunnen meedoen in de samenleving en de bevordering van sociale cohesie tussen burgers centraal. Zuyd werkt hiervoor samen met welzijn- en zorginstellingen om zo vakbekwame professionals op te leiden, bij te scholen en innovatieprojecten uit te laten voeren. Centraal staan initiatieven rondom de zwartepuntprogramma's *Zorgacademie* en *Demografische ontwikkeling*. Maar ook met een nieuw educatief topinstituut in Limburg draagt de hogeschool bij aan de krimpproblematiek, met name voor het onderwijs.

Internationale kunstenfaculteit

Het zwartepunt is erop gericht het kunstonderwijs verder te internationaliseren op Europees niveau. Daar werken de kunstenfaculteiten aan op verschillende niveaus: een Europese ensemble-academie, Operaklas en Theaterschool, de uitbouw van de Creative Art Team Academy, een internationale masteropleiding Interieurarchitectuur en de ontwikkelingen van een internationale opleiding Landschapsarchitectuur. De meest in het oog springende projecten zijn echter de ontwikkeling van een opleiding *Interdisciplinary Arts* en een *Quartier des Arts* in het centrum van Maastricht. Daarmee leveren de kunstenfaculteiten een bijdrage aan de wens van de gemeente Maastricht om in 2018 Europese Culturele hoofdstad te worden.

Toekomstgericht ondernemerschap

Het zwartepunt richt zich op facilitaire en financieel economische dienstverlening. Er komen allerlei praktijkgerichte thema's aan bod, zoals startende ondernemers, bedrijfsopvolging, onderzoek naar Euregionale cultuurverschillen binnen ondernemingen, langer doorwerken in een innovatieve economie, de sociale en economische gevolgen van bevolkingskrimp, het vernieuwen van arbeidsorganisaties, het optimaal benutten van competenties van medewerkers voor verbetering van bedrijfsprestaties en de ontplooiing van talent. Daarnaast wil Zuyd met dit zwartepunt van betekenis zijn voor de grote bedrijven die de financiële en administratieve ruggengraat van Limburg vormen.

Onderzoeken in 2010 – een selectie

Naast onderzoeken die passen bij de zwaartepunten van Hogeschool Zuyd vinden jaarlijks tal van andere interessante onderzoeken plaats. Binnen lectoraten, kenniskringen en faculteiten, door studenten en docenten. Een selectie van onderzoeken die in 2010 plaatsvinden.

Cybercrime in Limburgse bedrijfsleven

Uit netwerksecurityscans die vierdejaarsstudenten van de opleiding Netwerk Infrastructuur Design bij Limburgse bedrijven, bleek al dat het slecht gesteld is met de beveiliging van de ict-netwerken. 'Veel bedrijven zijn zich totaal niet bewust van de veiligheidsrisico's die ze lopen,' vertelt docent Ron Becker. Hoewel ondernemers hun netwerken door middel van virusscanners, firewalls en dergelijke programma's goed beveiligd denken te hebben, wijst onderzoek uit dat dit vaak niet het geval is. Daar komt nog bij dat ongeveer zestig procent van alle cybercrime zich op de werkvloer zelf afspeelt. 'En dan hebben we het over medewerkers die onbewust handelen, te weinig kennis hebben of moedwillig kwaad handelen.' Om het bewustzijn bij bedrijven te activeren, voeren studenten de securityscans uit. Ron Becker: 'Het eindresultaat is een advies voor het bedrijf hoe ze het netwerk en de bedrijfsinformatie beter kunnen beveiligen.' In hun gezamenlijke strijd tegen hackers, spammers, phishers en andere digitale fraudeurs gaan de Limburgse Regionale Platforms Criminaliteitsbeheersing en de opleiding Netwerk Infrastructuur Design nog intensiever samenwerken dan ze al deden. Daartoe ondertekenen ze in 2010 een convenant.

Schone lucht

Smogalarm. Fijne stofdeeltjes trekken zich niks aan van landsgrenzen. Meetsystematieken moet je daarom, zeker als je resultaten voor voorspellingen wilt gebruiken, grensoverschrijdend opzetten. Hogeschool Zuyd werkt daaraan samen met de RWTH Aachen, het Institut Scientifique de Public Service in Luik, de Provincie Limburg en de Universiteit Hasselt.

Dit Interregproject beoogt twee doelen. Allereerst uniformiteit in het meten van fijnstof in de Euregio. Daarmee voorkom je dat Vlaanderen smogalarm geeft, terwijl de meting in Zuid-Limburg uitwijst dat je na de grensovergang bij Maasmechelen gewoon het gaspedaal kunt indrukken. Het tweede doel is een model ontwikkelen dat concentraties van fijnstof in de Euregio in kaart brengt en voorspellingen doet over de verplaatsing ervan. Ook belangrijke bronnen worden dan in het model geïdentificeerd. Als je die kent, kun je maatregelen nemen die rekening houden met de gezondheid en de economische belangen in de regio. De Euregio is een ideale plek voor zo'n fijnstofproject: grenzen liggen dichtbij elkaar en industriële bronnen van fijnstof zijn volop aanwezig. De resultaten en ervaringen kunnen straks ook ingezet worden in andere delen van Europa. Vanuit Hogeschool Zuyd trekt de faculteit Life Sciences de kar.

Elektronisch toezicht op verdachten

Technologie dringt door in alle haarvaten van de samenleving. Maar: vragen kun je niet enkel afdoen met het antwoord technisch kan het wel of niet. Toepassing van technologie vraagt een bredere benadering. Neem als voorbeeld elektronisch toezicht op verdachten van een misdrijf. De Hogere Juridische Opleiding en het lectoraat Infonomie en Nieuwe Media doen daar onderzoek naar. Technisch kan het, zo'n elektronische enkelband. Via GPS- en GSM-signalen kunnen bewegingen van de verdachte, die zijn proces hierdoor niet in het Huis van Bewaring hoeft af te wachten, live worden gevolgd. Toch heeft de Reclassering Limburg de hogeschool gevraagd naar een breder onderzoek. Immers: zo'n elektronisch toezicht heeft gevolgen voor de verdachte en voor de hulpverlener. Strikt

juridisch is de toepassing van GPS-techniek nieuw, dus zul je ook naar de consequenties voor de wetgeving moeten kijken. En als je het breder invoert, zul je mensen ermee vertrouwd moeten maken. Precies op dit snijpunt van onderwijs en werkveld, blijkt de meerwaarde van dit soort onderzoeken voor de hogeschool: kennis mee ontwikkelen en direct terugkoppelen naar de opleiding. Daarmee blijft onderwijs bij de tijd en levert het een bijdrage aan de maatschappelijke discussie over nieuwe toepassingen.

Nieuwe lectoren in 2010

In 2010 starten vier nieuwe lectoren hun werkzaamheden bij Hogeschool Zuyd. Eén lector start in januari 2011. Een korte introductie.

Zonne-energie - Zeger Vroon

In maart 2010 gaat Zeger Vroon aan de slag als bijzonder lector bij het lectoraat Nieuwe Energie. Hij zal zich voornamelijk bezig gaan houden met zonneceltechnologie en dan met name met integratie in producten voor de gebouwschil. Het bijzonder lectoraat wordt deels gefinancierd door TNO. De relatie tussen TNO en Hogeschool Zuyd bestaat al enkele jaren. Zeger Vroon is sinds juni 2009 al een dag in de week betrokken bij het lectoraat. In deze periode schrijft hij met de lectoren Ronald Rovers, Jacques Kimman en Christoph Maria Ravensloot het Raak-pro voorstel *Innovatieve (materiaal-)concepten voor duurzame en energieleverende producten in de gebouwde omgeving van morgen (IMDEP)*.

Professionalisering van het Onderwijs – Kitty Kwakman

Sinds april 2010 leidt Kitty Kwakman het lectoraat Professionalisering van het Onderwijs, waar zij samen met docenten onderzoek doet naar het onderwijs binnen de hogeschool. Onderzoek naar het eigen onderwijs is een vergeten domein in het hoger onderwijs. 'Vreemd', zegt Kitty Kwakman. 'We vinden dat studenten als aankomend professionals onderzoek in hun eigen beroepspraktijk moeten doen. Maar blijkbaar geldt dat niet voor docenten. Het is goed als je stilstaat bij de vraag waarom je iets doet en wat het effect daarvan is.' Dat Hogeschool Zuyd zelf deze vragen over onderwijs via onderzoek wil beantwoorden, is volgens haar redelijk uniek. Het lectoraat Professionalisering van het Onderwijs is niet verbonden aan een platform, maar werkt voor de hele hogeschool.



Kitty Kwakman tijdens haar inaugurale rede

Opleiden in de School – Paul Hennissen

Paul Hennissen is in oktober 2010 benoemd als lector Opleiden in de school. Het lectoraat is gericht op de innovatie van de opleiding voor leraren basisonderwijs, in het bijzonder wat betreft het werkplekleren binnen de school. In dit kader zijn zes domeinen vastgesteld die van betekenis zijn voor de vormgeving en inrichting van het opleiden in de school. De instelling van het lectoraat Opleiden in de School past in de ambities van Hogeschool Zuyd om – in samenwerking met Fontys Hogescholen, de Open Universiteit en de Universiteit Maastricht – een hoogwaardig educatief instituut in Limburg te vestigen.



Paul Hennissen

Midwifery Science – Raymond de Vries

In november 2010 stelt de Academie Verloskunde Maastricht (AVM) Raymond de Vries aan als hoogleraar Midwifery Science bij de Universiteit Maastricht. Beide instellingen werken al jarenlang intensief samen als het gaat om de verwetenschappelijking van het domein Midwifery Science. Samen met Marianne Nieuwenhuijze, verloskundige/onderzoeker en voorzitter van de vakgroep Midwifery van de AVM gaat De Vries inhoud geven aan de onderzoeksagenda van de Academie voor Verloskunde. Thema's als gezondheid van moeder en kind en positieve baringservaring staan bovenaan op deze agenda. Daarnaast zal Raymond de Vries een krachtige en vooral goed onderbouwde bijdrage leveren aan de brede maatschappelijke discussie over de rol en toekomst van verloskunde in Nederland.

Recht in Europa; recht in de Euregio – Eric van de Luytgaarden

Eric van de Luytgaarden start in januari 2011 als lector Recht in Europa; recht in de Euregio aan Hogeschool Zuyd. De instelling van het lectoraat past bij de ontwikkeling van een nieuw uitstroomprofiel van de Hogere Juridische Opleiding en de opleidingen People and Business Management en European Studies, gericht op het publieke domein (overheid). Het lectoraat zal zich toeleggen op onderzoek naar de betekenis en de reikwijdte van internationalisering en europeanisering van het recht en de rechtspraktijk voor de in de Euregio Maas-Rijn gelegen bedrijven, instellingen en overheden.

Zuyd stelt wissellectoraten in

Het hoger onderwijs kent verschillende soorten lectoraten. Gewone lectoraten, gekoppeld aan een faculteit of een aantal opleidingen, en bijzonder lectoraten, gefinancierd door een externe partij. Hogeschool Zuyd start in 2010 met een nieuwe variant: het wissellectoraat. Dit betaalt de hogeschool zelf. Met een wissellectoraat haalt de hogeschool voor korte tijd expertise in huis, die gekoppeld is aan een platform van faculteiten en in meerdere kenniskringen wordt ingezet. De wissellector ondersteunt het vormgeven van de zwaartepunten van het platform. Hogeschool Zuyd kent momenteel drie wissellectoren.

Personalia: lectoren

platform	lectoraat	lector
Economie, Talen en Recht	Toerisme en Cultuur	Will Munsters
	Innovatief Ondernemen en Risicomanagement	Jimme Keizer
	International Business and Communication	José Bloemer
	Recht in Europa; recht in de Euregio	Eric van de Luitgaarden
Quality of Life	Autonomie en Participatie van Chronisch Zieken	Sandra Beurskens
	Zorginnovatie voor Kwetsbare Ouderen	Erik van Rossum*
	Technologie in de Zorg	Luc de Witte
	Kennisontwikkeling Vaktherapieën	Henk Smeijsters
	Comparative European Social Research and Theory	Nol Reverda
	Midwifery Science	Raymond de Vries
	Opleiden in de School	Paul Hennissen
	Quality of Life	André Knottnerus** Trudy van der Weijden**
Kunsten	Autonomie en Openbaarheid in de Kunsten	Peter Peters
	Internationalisering en interdisciplinariteit in de kunsten	Johan Luijmes**
Techniek en ICT	Infonomie en Nieuwe Media	Irma van der Ploeg
	Life Sciences	Paul Borm
	Nieuwe Energie	Jacques Kimman
	Zonne-energie	Zeger Vroon*
	Gebouwde Omgeving en Regionale Ontwikkeling	Ronald Rovers
	Innovatie Bouwproces en Techniek	Christoph Maria Ravesloot
Hogeschoolbreed	Professionalisering van het Onderwijs	Kitty Kwakman

* bijzonder lector / ** wissellelector gekoppeld aan platform van faculteiten en kenniskringen

Internationalisering

Internationalisering Hogeschool Zuyd wordt volwassen

Explore new horizons. Dat staat op de voorkant van de brochure van *The Magellan Exchange*, een netwerk van vooral Amerikaanse en Europese hoger onderwijsinstellingen dat studenten de gelegenheid biedt een tijdlang in het buitenland te gaan studeren. En dat is in essentie wat Hogeschool Zuyd met internationalisering beoogt: de horizon van studenten en docenten verbreden. Van Heerlen naar Hasselt, van Sittard naar Satakunta.



Bert Kamphuis

Volwassen, dat is de internationalisering en internationale samenwerking van Hogeschool Zuyd aan het worden. Zegt programmamanager Bert Kamphuis, die samen met programmadirecteur Peter Hilderink verantwoordelijk is voor het internationaliseringsprogramma van Zuyd. Kamphuis: 'Het is niet meer de hobby van een paar individuen, maar ingebed in de organisatie. Vroeger was internationale samenwerking vaak sterk afhankelijk van personen en persoonlijke relaties. Met alle risico's van dien: verlaat zo'n persoon je organisatie, dan ben je ook de knowhow kwijt. Nu is internationalisering veel meer een structureel onderdeel van wat we als hogeschool doen.'

Bureau Internationalisering

Het Bureau Internationalisering vervult bij dit alles de rol van frontoffice voor studenten en medewerkers, zegt Bert Kamphuis. Het regelt beursaanvragen, zorgt voor visa, verblijfsvergunningen en huisvesting van buitenlandse studenten. Het Programma Internationalisering werkt binnen Hogeschool Zuyd op centraal niveau aan de strategie en het beleid. 'Maar de faculteiten bepalen de inhoud. Je ziet dat faculteiten daar steeds meer in investeren. De faculteit International Business and Communication bijvoorbeeld heeft een professioneel kantoor en een stagebureau ingericht. Met een coördinator internationalisering, een officemanager, stagecoördinatoren voor bepaalde taalgebieden en mensen die inkomende en uitgaande studenten begeleiden. Dat is een voorbeeld van investeringen die internationalisering beter en effectiever laten verlopen.'

Huisvesting buitenlandse studenten

Wat gebeurde in 2010 bij Hogeschool Zuyd op internationaliseringsgebied? 'We zorgen voor de huisvesting van buitenlandse studenten in Maastricht, we stellen gemeubileerde kamers beschikbaar. Dat maakt het aantrekkelijker, als ze weten dat dat geregeld is. Maar het huidige pand staat op de nominatie gesloopt te worden, en we zijn nu druk bezig een nieuw pand te zoeken.' Samen met de Universiteit Maastricht en de woningcorporaties wordt ook gewerkt aan een betere afstemming van vraag en aanbod wat betreft studentenhuysvesting. 'Nu is die informatie erg versnipperd, en dat is voor een buitenlandse student lastig. We werken aan één website, één loket.'

Crisismanagement buitenlandstudenten

Het afgelopen jaar is ook de registratie van studenten in het buitenland verbeterd. 'Alle studenten van Hogeschool Zuyd die in het buitenland stage lopen of studeren, moeten zich nu registreren. Dat is belangrijk bij calamiteiten in het buitenland. Denk bijvoorbeeld aan de drugsoorlog die in Mexico woedt, daar zitten ook regelmatig studenten van ons. Vroeger moesten we dan handmatig bij elke faculteit nagaan of en zo ja hoeveel studenten van ons in zo'n gebied zaten. Nu kunnen we met één druk op de knop precies zien wie waar zit.' Zuyd is ook begonnen met het opstellen van een crisismanagementplan dat onder meer voorziet in een helpdesk die 24 uur per etmaal bereikbaar is. Verder wordt gewerkt aan een voorziening die buitenlandse studenten de gelegenheid biedt online allerlei administratieve gegevens in te vullen, zodat dat al gebeurd is als ze naar Limburg komen.

Informatievoorziening buitenlandse studenten

De informatievoorziening voor buitenlandse studenten kan beter, vindt Bert Kamphuis. Alle relevante informatie goed vertaald en gepresenteerd te krijgen blijkt een bewerkelijke opgave. En er moet een betere balans komen tussen uitgaande en binnenkomende studenten. 'We sturen heel veel studenten naar het buitenland, dat is heel populair. Maar we bieden buitenlandse studenten nog te weinig mogelijkheden om hier te komen studeren. Daar moeten we nog hard aan werken.'

'Zonder beurs was studie niet mogelijk'

Student: Jibek Ibraeva uit Kirgizië

Studie: Master of Comparative European Social Studies

'Ik ben erg blij met mijn beurs. Gezien de situatie in mijn land was het anders niet mogelijk geweest deze studie te volgen. Het levenspeil en het prijspeil zijn zo verschillend, dat een financiële bijdrage noodzakelijk was. Ik keer terug naar mijn land en ga proberen met de kennis die ik verworven heb de regelgeving in het sociale systeem te verbeteren.'

Studeren in het buitenland: 'Ontdekken wat echt belangrijk in het leven is'

Student: Sanne Brands

Studie@Zuyd: Social Work

Stage@buitenland: Pondicherry, India

Wanneer: maart 2010 - juli 2010



Sanne Brands in Pondicherry, India

De stage in India heeft het leven van Sanne Brands op z'n kop gezet. 'Ik heb geleerd de dingen die echt essentieel zijn in het leven te koesteren. Ik wil zeker weer naar het buitenland, verre culturen verkennen, me blijven verbazen, ontdekken en leren.'

Vier maanden heeft Sanne les gegeven aan kinderen in de Indiase deelstaat Tamil Nadu. 'We hebben een zeven weken durende summercourse voor kinderen ontwikkeld. Daarin hebben we vooral hun Engelse woordenschat vergroot. Doordat ze meer Engels kennen, hebben de kinderen betere kansen in deze regio, waarin het toerisme opkomt.' Dat sluit precies aan bij haar profiel Cultureel Maatschappelijke Agogiek. Sanne vindt de inhoud van haar stage in India minder belangrijk. Een buitenlandse stage is vooral goed voor je persoonlijke ontwikkeling. 'Je bent anders, wordt anders behandeld. Het is goed daar inzicht in te krijgen.' De maanden in India hebben haar kijk op het leven ingrijpend veranderd. 'Ik heb geleerd dat andere dingen in het leven belangrijk zijn. Koester wat essentieel is.'

Studeren in het buitenland: 'Ondersteuning van opleiding onmisbaar'

Student: Michel Heijnen

Studie@Zuyd: Biometrie

Studie@buitenland: master biomechanica aan Purdue University (VS)

Wanneer: september 2010 - zomer 2012



Michel Heijnen in de VS

Michel Heijnen is zijn hele studie al internationaal georiënteerd. 'Dat komt ervan als je van reizen en andere culturen houdt.' De stages aan de universiteit van Bielefeld (D) en Nanyang Technological University in Singapore hebben wel degelijk ook inhoudelijk iets aan zijn bagage toegevoegd.

'Behalve dat je een bredere blik op het werkveld krijgt, voegt zo'n stage vooral een breed sociaal- en wetenschappelijk netwerk toe. Ik leg nu contacten op meerdere plaatsen in de wereld. Dat kan straks in mijn werk van pas komen.' Michel doet nu aan de Amerikaanse Purdue University in West Lafayette onderzoek naar de bewegingen van mensen die meerdere malen over een obstakel heen moeten stappen. Daarnaast geeft hij les. 'Ik heb een Teaching Assistantship. Zo'n competentie kun je in Nederland niet zo gemakkelijk verwerven.'

Ondersteuning vanuit de opleiding om je internationale ambities te verwezenlijken, is onmisbaar.

Niet alleen om via een VSB-beurs financiële steun te krijgen. 'Het opleidingshoofd heeft een van de drie aanbevelingsbrieven geschreven. Die heb je nodig voor een studie in de Verenigde Staten.'

Studeren in het buitenland: 'Voor mijn opleiding een must'

Student: Koen van der Schoor

Studie@Zuyd: European Studies

Studie@buitenland: postgraduieren Studiengang van Berlijnse universiteiten

Wanneer: september 2010 - zomer 2012



Koen van der Schoor in Berlijn

Koen van der Schoor doet nog een schepje Europa op zijn studie European Studies. De speciale master die hij aan de drie Berlijnse universiteiten* volgt, is een initiatief van het Duitse Auswärtigen Amt, een soort ministerie van EU-zaken in de Duitse hoofdstad. 'We bestuderen de EU vanuit drie academische disciplines: economie, politiek en recht. Ik heb altijd in het buitenland willen studeren. En als de EU de focus is van je studie, is in het buitenland studeren haast een must.' Bovendien hebben docenten hem op de meerwaarde gewezen. 'Bijvoorbeeld dat je in een ander land de taal snel leert. Ook verbeteren je aanpassingsvermogen, relativiseringsvermogen en de communicatie.' De echte meerwaarde zit in de inhoud van deze master. 'Je leert in het buitenland vakinhoudelijke zaken op een andere manier dan je in Nederland gewend bent. Voor een studie over de EU, zoals de European Studies, is het belangrijk deze verscheidenheid te leren kennen en bedrijven.'

¹ Freie Universität Berlin, Humboldt Universität zu Berlin en Technische Universität Berlin

Feiten en cijfers: buitenlandse studenten

Aandeel buitenlandse studenten in totaal aantal studenten Hogeschool Zuyd

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

	2007	2008	2009	2010
totaal aantal studenten	13.778	14.065	14.527	14.642
aantal buitenlandse	1.897	1.926	1.968	1.972
% buitenlandse studenten	13,8%	13,7%	13,5%	13,5%

Herkomst buitenlandse studenten

bron: Management Informatie Systeem Hogeschool Zuyd

	2008	2009	2010
Afrika	24	22	18
Azië	117	110	129
Europa	1.742	1.767	1.748
Noord-Amerika	4	4	3
Oceanië	3	1	1
Zuid-Amerika	10	16	16
niet bekend	26	48	57
totaal	1.926	1.968	1.972

Internationale beurzen

bron: Bureau Internationalisering Hogeschool Zuyd

beurs		aantal
VSB-fonds*		5
HSP Talentenprogramma	inkomende studenten	7
	uitgaande studenten	1
Lifelong Learning Programme**	studie	139
	stage	181
Zuyd Excellence Scholarships		30

* Masterstudie in buitenland

** Beurzen van de Europese Unie ter bevordering van mobiliteit van studenten, docenten en staf

Internationale strategische samenwerking groeit

Internationalisering van Hogeschool Zuyd is volwassen aan het worden. Dat blijkt ook uit de toenemende internationale samenwerking. ‘Internationalisering is meer dan een stage of uitwisseling in het buitenland. Zo’n verblijf is belangrijk en verrijkend, maar het is niet het enige. Ook op het gebied van toegepast onderzoek werken we samen met buitenlandse partners.’ Programmamanager internationalisering Bert Kamphuis over toenemende samenwerking met internationale partners.

Neem bijvoorbeeld *De Wijk van Morgen*, de duurzame wijk van de toekomst waaraan Zuyd bouwt op Avantis in Heerlen. Onze partnerinstelling in Nizjni Novgorod, Rusland bouwt ook zo’n wijk. Dan ligt het voor de hand dat je van elkaar leert.’ Over partnerinstellingen gesproken: Zuyd heeft veel partnerinstellingen. ‘Je kunt je afvragen: gaat het om kwantiteit of kwaliteit? Met een aantal partners willen we nu een intensievere samenwerking aangaan. Om zo een netwerk te creëren van partners waarmee we diepgaander samenwerken. Dat netwerk willen we dan ook goed profileren.’ Het gaat dan bijvoorbeeld over samenwerking met de Provinciale Hogeschool Limburg (PHL) in Hasselt en de Satakunta University of Applied Sciences uit Finland. ‘Wij werken al veel langer samen met alle Hasseltse hbo-instellingen, vooral op het niveau van opleidingen. Met PHL zijn de bestuurlijke contacten geïntensiveerd en dat heeft een vervolg gekregen in werkbezoeken over en weer. In april 2010 bezochten ruim dertig Zuyd-collega’s Hasselt en in het najaar volgde een tegenbezoek. Voorwaarde voor samenwerken is elkaar leren kennen en zien waar uitwisseling handig en nuttig is. De Satakunta University of Applied Sciences lijkt veel op onze hogeschool, ze hebben dezelfde filosofie op het gebied van onderwijs en onderzoekszwaartepunten. Dat biedt de mogelijkheid onderzoek te koppelen. En je kunt samen makkelijker Europese subsidies verwerven.’ Ook de Beijing University of Technology en de academie in Nizjni Novgorod kunnen deel uit gaan maken van dat netwerk.

Zuyd sluit strategische overeenkomst met Finse hogeschool

Tijdens de International Week van Hogeschool Zuyd in november 2010 ondertekent de hogeschool een strategische samenwerkingsovereenkomst met de Satakunta University of Applied Sciences (SAMK) uit Finland.

De instellingen bundelen hun krachten op het gebied van onderwijsprogramma’s, studenten- en stafmobiliteit, toegepast onderzoek, subsidiewerving en kwaliteitszorg. De bestaande bilaterale overeenkomst, die docenten-, staf- en studentenmobiliteit mogelijk maakt in het kader van het Lifelong Learning Programme van de Europese Commissie, is uitgebreid. Naast deze uitwisselingen zal ook concrete samenwerking plaatsvinden bij toegepast onderzoek via elkaars kenniskringen en onderzoekscentra. Alle betrokken faculteiten kunnen nu intensiever aan de slag met de Finse partnerinstelling. Voor de studenten betekent dit meer stage- en studiemogelijkheden in het buitenland.

Samenwerking tussen Zuyd en Beijing University of Technology groeit

In oktober 2010 bezoeken collegevoorzitter Karel van Rosmalen en docenten van de faculteit International Business and Communication de Beijing University of Technology (BJUT).

Met deze universiteit werkt de hogeschool al achttien jaar samen. Zuyd heeft met BJUT afspraken gemaakt om de samenwerking op het gebied van ict en het project *De Wijk van Morgen* uit te breiden. De afvaardiging is in Beijing aanwezig om met andere hoger onderwijsinstellingen uit diverse landen te discussiëren over de verantwoordelijkheid van hogescholen en universiteiten in het ontwikkelen van regionale economische ontwikkeling en het opleiden van excellente studenten. Naast Hogeschool Zuyd zijn ook andere onderwijsinstellingen aanwezig, zoals de University of Maine (Verenigde Staten), James Cook University (Australië), Nanjing University (China), Aalborg University (Denemarken).

Duitse Bayer- en LANXESS dochter laat medewerkers opleiden door Zuyd

De faculteit Life Sciences heeft opnieuw een overeenkomst gesloten met een groot Duits bedrijf. CURRENTA, een dochteronderneming van Bayer en LANXESS met meer dan tweeduizend medewerkers, laat mbo-geschoolde medewerkers bij Zuyd hun bachelor halen.

CURRENTA is het derde Duitse bedrijf dat hiervoor een samenwerkingsovereenkomst met de faculteit afsluit. Eerder hebben het farmaciebedrijf Grünenthal in Aken en het Forschungszentrum Jülich zo'n samenwerkingsovereenkomst gesloten. Door de overeenkomst met CURRENTA kunnen gekwalificeerde medewerkers van alle bedrijven in het CHEMPARK in Leverkusen aan de faculteit studeren. CURRENTA beheert het CHEMPARK.

Zuyd Excellence Scholarships voor excellente buitenlandse studenten

Elk jaar biedt Zuyd excellente studenten van buiten de Europese Unie (EU) de gelegenheid aan de hogeschool te studeren. Daarvoor stelt de hogeschool een beurs van vierduizend euro per student per jaar beschikbaar.

‘Ook vóórdat we beurzen via Zuyd Excellence Scholarships beschikbaar stelden, hadden we studenten van buiten de Europese Unie’, zegt Bert Kamphuis, programmamanager internationalisering. ‘Toen besloot de Nederlandse overheid studenten van buiten de EU niet meer te bekostigen. Dat betekende dat wij gedwongen werden aan die studenten een hoger collegegeld te vragen. Je hebt het dan voor 2012 bijvoorbeeld over een bedrag van 7.200 euro per jaar. Dat is veel geld, en het zou wel eens kunnen betekenen dat we minder van die studenten krijgen. Dus hebben we besloten ons meer te gaan richten op de echt goede, excellente studenten. Die kunnen zo'n beurs aanvragen.’

Goed voor studenten en Limburgs bedrijfsleven

En waarom wil Zuyd per se studenten van buiten de EU? Kamphuis: 'Als we heel goede buitenlandse studenten in huis hebben, werkt dat stimulerend voor de zittende studenten. Goede Chinese studenten kunnen in hun geboorteland ook als contactpersoon fungeren voor het Nederlandse bedrijfsleven. Verder hebben we in deze regio te maken met bevolkingskrimp. Het Limburgse bedrijfsleven kan hooggekwalificeerd, buitenlands personeel goed gebruiken.'

Buitenlandse studenten binden aan regio

Het leven bestaat uit meer dan studeren. Stel je komt uit Bisjkek, de hoofdstad van Kirgizië. Dan wil je ook buiten de muren van de hogeschool een enigszins prettig leven leiden. Kamphuis: 'Dat is heel belangrijk. Daarvoor zijn we ook gestart met een acculturatieprogramma, een programma om de studenten zich beter en sneller thuis te laten voelen. Ik zie het ook als een opdracht van Zuyd dat die studenten zich binden aan deze regio.'

Opleiding European Studies volledig Engelstalig

Sinds 1 september 2010 heeft de Hogere Europese Beroepen Opleiding een nieuwe naam: European Studies. En wat belangrijker is: de opleiding wordt nu volledig in het Engels aangeboden. Opleidingscoördinator Lies de Regt: 'Studenten die in het buitenland kwamen gaven aan dat ze het prettig hadden gevonden als de hele opleiding in het Engels was geweest. Vanuit het werkveld en alumni kregen we dezelfde signalen.'

'Onze studenten komen over het algemeen in een internationale omgeving terecht. Dat zie je ook in het curriculum terug. In het derde jaar studeren ze een half jaar in het buitenland. In het vierde jaar lopen ze een half jaar stage in een internationale omgeving, hetzij in het buitenland, hetzij bij een internationaal bedrijf in Nederland. Dan is Engels toch wel heel erg belangrijk.' Het is nog kort dag, natuurlijk, maar de eerste ervaringen met de Engelstalige opleiding zijn positief.



Faculteitsdirecteur Jeanette Oostijen

Buitenlandse studenten

De verwachting was dat een volledig Engelstalige opleiding minder studenten zou aantrekken, maar het werden er meer. Lies de Regt: 'Studenten vinden het leuk.' Het is natuurlijk goed dat Nederlandse studenten zich niet laten afschrikken door een Engelstalige opleiding, maar, zegt faculteitsdirecteur Jeanette Oostijen, 'we willen natuurlijk ook meer buitenlandse studenten aantrekken. Uit de Euregio, maar ook uit de rest van Europa. Dan moet je die studenten wel wat te bieden hebben, het moet een ontmoetingsplaats van culturen worden. Internationalisering is belangrijk voor de hogeschool, en de opleiding European Studies speelt daar nu mooi op in.'



Engelstalige master

Ook alumni willen steeds vaker een Engelstalige master volgen. Daarom heeft de opleiding een afspraak gemaakt met de Universiteit Maastricht. Een aantal geselecteerde studenten kan in het laatste jaar voorbereidende colleges volgen aan de universiteit. Als ze die goed doorlopen, kunnen ze rechtstreeks doorstromen naar de master European Studies van de Universiteit Maastricht zonder eerst een pre-master te volgen.

Engelstalige opleidingen

Hogeschool Zuyd heeft momenteel zes volgende (volledig) Engelstalige opleidingen.

- European Studies (bachelor)
- International Business (bachelor)
- Maastricht Hotel Management School (bachelor)
- Innovative Hospitality Management (master)
- MBA Hotel and Tourism Management (master, in samenwerking met de Maastricht School of Management)
- Comparative European Social Studies (master)

Studenten delen buitenlandervaring tijdens Global Mind Conferentie

In februari 2010 delen studenten van de Hoge Hotelschool Maastricht hun ervaringen uit hun buitenlandse praktijkstage tijdens een Global Mind Conferentie. Tijdens hun stage moeten ze daar al regelmatig over schrijven in hun Intercultural Awareness Report (ICAR-rapport).

‘Een global mindset is voor hotelmanagers belangrijk. Je moet niet alleen kennis hebben van, maar ook vaardigheden om met andere culturen om te gaan’, legt Ankie Hoefnagels, docent aan de Hoge Hotelschool Maastricht uit. Zij ontwikkelde voor de faculteit een leerlijn interculturele vaardigheden, waar de Global Mind Conferentie onderdeel van is. Buitenlandervaringen van studenten leveren een schat aan informatie op. ‘Studenten worden bijvoorbeeld verrast door de rol van het geloof in Amerika. Of ondergaan een cultuurschok in buurland België door de veel ingetogener wijze van communiceren door Vlamingen, of het niet kunnen verstaan van de mensen in Antwerpen.’ Omdat deze ervaringen nuttig kunnen zijn voor andere studenten die hun praktijkstage nog moeten doen, heeft de Hoge Hotelschool Maastricht een website ontwikkeld waar al die ervaringen gebundeld zijn. Op termijn is de site ook voor andere hogeschoolstudenten toegankelijk.

Levenlang leren

Levenlang leren: voor de regio en het eigen voortbestaan

Klantenwerving. Marktonderzoek vertalen naar productontwikkeling. Leveren op voorwaarden van de klant. Flexibele inzet van personeel. Het voelt misschien allemaal een beetje onwennig voor een hogeschool, maar het is van strategisch belang. Zuyd betreedt serieus de markt van het volwassenenonderwijs, de markt van de 23-plussers.



Alice Gorissen

Vergrijzing en ontgroening zijn in Limburg geen onbekende begrippen. En ze liggen mede aan de basis van het Programma LevenLang Leren@Zuyd. Want om het maar even simpel te zeggen: als er straks minder jongeren zijn, zal Zuyd minder studenten hebben. Dus wordt er gekeken naar nieuwe markten. Toch zegt programmamanager Alice Gorissen: 'Het is ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Als in een regio genoeg goed geschoolde medewerkers voor handen zijn, wordt die regio een aantrekkelijker vestigingsplaats voor bedrijven. Zuyd moet daar een bijdrage aan leveren.'

Waar blijven die 23-plussers nou?

Medewerkers roepen wel eens: 'Mevrouw Gorissen, waar blijven die 23-plussers nou?' Maar de hogeschool, dat zijn de faculteiten en de diensten. Zij zijn verantwoordelijk voor het slagen van het programma. Alice Gorissen: 'Wij als programmamedewerkers ondersteunen en faciliteren, maar de faculteiten moeten het doen. En dat vraagt veel van de organisatie, het is niet iets wat je er even bij doet. Je kunt niet volstaan met te zeggen: 'Ik heb hier nog een cursusje liggen.' Zo werkt het niet. Het is een cultuurverandering met heel veel consequenties.' Bijvoorbeeld: als een bedrijf zijn medewerkers nascholing wil aanbieden, dan is het niet ondenkbaar dat die nascholing buiten werktijd moet plaatsvinden. 's Avonds dus, of op zaterdag. En misschien wil dat bedrijf wel dat die nascholing in het bedrijf zelf wordt gegeven. Dat heeft allemaal gevolgen voor de hogeschool en haar medewerkers. 'De vraag is: hoever wil je daarin gaan? Die discussie is in gang gezet', zegt Alice Gorissen. 'Het klinkt als een cliché, maar de klant moet centraal staan. Je moet je processen

afstemmen op de wensen van de klant. Dat betekent bijvoorbeeld ook dat faculteiten moeten samenwerken waar dat nodig is.' Want de klant doet zaken met Zuyd, niet met faculteit x of y.



Linda Hendriks

Servicecentrum Levenlang Leren Limburg

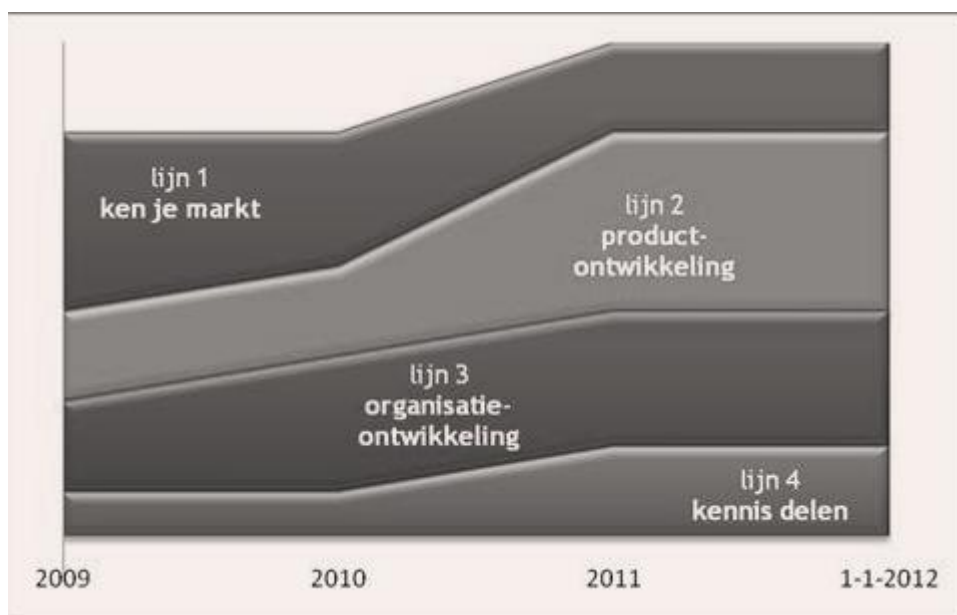
Stel, ik ben een mkb'er. Ik heb tien medewerkers die geschoold moeten worden. Ik bel naar Zuyd en vraag: kunnen jullie mij helpen? Wat is dan het antwoord? Linda Hendriks, projectleider van het Servicecentrum Levenlang Leren Limburg, dat onderdeel is van het programma: 'We proberen eerst de vraag te verhelderen. Want datgene wat iemand vraagt, is lang niet altijd de beste oplossing voor zijn probleem. Daarna komen vragen als: kunnen wij dit vanuit ons reguliere aanbod regelen? Of is het echt maatwerk? Hoe homogeen is die groep van medewerkers? Omdat wij in het Servicecentrum Levenlang Leren Limburg samenwerken met de Open Universiteit en de roc's in de regio, krijgt die mkb'er precies wat hij voor zijn personeel nodig heeft.' Alice Gorissen: 'We mikken op grote aantallen en dat betekent een structurele verandering binnen de hogeschool. Daarom is het zo belangrijk dat iedereen er achter staat, van conciërge tot College van Bestuur.'

Aandacht voor samenwerking

Het Programma LevenLang Leren@Zuyd is in 2009 van start gegaan. 2010 was een turbulent jaar, waarin de aandacht vooral is uitgegaan naar goede samenwerking met de partners in de regio waarmee Zuyd dit programma uitvoert. Alice Gorissen: 'We hebben elkaar leren kennen en vertrouwen. We hebben in 2010 vooral geïnvesteerd om te kunnen oogsten.'

Programma LevenLang Leren@Zuyd: een schets

De ambitie van Zuyd is de dienstverlening voor volwassenen en werkgevers verder uit te breiden en zich duurzaam te positioneren als instituut voor levenlang leren. Het Programma LevenLang Leren@Zuyd faciliteert de hogeschool bij de ontwikkeling tot een volwaardige partner op het terrein van leren in het hbo voor jong en oud. Het programma richt zich op het helpen ontwikkelingen van een goed en passend aanbod aan scholing voor volwassenen, samen met bedrijven, instellingen en overheden in de regio.



Overzicht programmalijnen levenlang leren

Het Programma LevenLang Leren@Zuyd kent vier programmalijnen:

- Lijn 1: Ken je markt
- Lijn 2: Productontwikkeling
- Lijn 3: Organisatieontwikkeling
- Lijn 4: Kennis delen

Zuyd lanceert apart label voor volwassenenonderwijs

In de merkarchitectuur positioneert Zuyd het opleidingsaanbod voor volwassenen vanaf september 2011 als een afzonderlijk label: Zuyd Opleiding en Training. Hier kunnen zowel individuele professionals terecht als mensen die in hun organisatie verantwoordelijk zijn voor de professionele ontwikkeling van medewerkers.

Zuyd Opleiding en Training



Al jarenlang verzorgt Zuyd een brede diversiteit aan opleidingen en trainingen voor werkenden. Dat vraagt méér dan het bieden van toponderwijs alleen. De hele leeromgeving – van studiefaciliteiten en leermethoden tot inbreng door (gast) docenten en de catering – moet op de verwachtingen van de doelgroep zijn afgestemd. Onder het nieuwe label worden alle opleidingen samengebracht die op de behoeften van werkenden zijn afgestemd. Van vaktechnische opleidingen in bijvoorbeeld zorg, techniek of accountancy, tot management opleidingen en persoonlijke vaardigheidstrainingen. Zuyd Opleiding en Training wil ook een partner zijn voor de ontwikkeling van de regio. Daarom zijn bijvoorbeeld P&O-verantwoordelijken van organisaties een belangrijke doelgroep. Zij zoeken invulling voor individuele studietoelagen én moeten de scholingsvraag van hun organisatie afstemmen op de strategie. Voor deze groep kan Zuyd Opleiding en Training zowel ondersteunen bij de probleemanalyse, als bij de ontwikkeling van maatwerkoplossingen. Zuyd is daarnaast gecertificeerd aanbieder van EVC-trajecten. Een onderscheidend voordeel van Zuyd ten opzichte van landelijke aanbieders is dat deelnemers hun netwerk in de regio versterken. Ze ontmoeten andere professionals uit de omgeving die voor hun beroepspraktijk iets kunnen betekenen. De hogeschool biedt hulpmiddelen om dat nieuwe netwerk in stand te houden, met social media zoals LinkedIn.

Multidisciplinaire productontwikkeling voor levenlang leren

Volwassenenonderwijs mag geen opdracht blijven voor een exclusief groepje docenten. Afhankelijk van de vraag uit de markt moet expertise bijeengebracht worden. Soms vanuit meerdere faculteiten. Daarom heeft de werkgroep Productontwikkeling van het Programma Levenlang Leren@Zuyd de aanzet gegeven voor een netwerk.

Volwassenenonderwijs biedt kansen om faculteitsmuren te doorbreken. Scholingsvraagstukken uit de markt kun je dikwijls veel beter multidisciplinair beantwoorden. Een goed voorbeeld is de module Online Hulpverlening, ontwikkeld door docenten van de faculteiten Social Work en Communication & Multimedia Design. De een vanuit de expertise van de methodische kant van hulpverlening; de ander vanuit de kennis en ervaring met online platforms.

De werkgroep Productontwikkeling van het Programma LevenLang Leren@Zuyd inmiddels een doorstart naar een netwerk dat faculteiten samenbrengt. Een netwerk dat snel de juiste kennisbronnen binnen de hogeschool kan aanboren. Dat mensen niet op formele posities, maar functioneel laat samenwerken. De kaders waarbinnen dit gebeurt, zijn de ontwerpen en methoden voor scholing en training van medewerkers, zoals die binnen de hogeschool worden doorontwikkeld.

Volwassenenonderwijs vraagt om verdere organisatieontwikkeling

Volwassenenonderwijs vraagt een andere benadering dan onderwijs aan jongeren. De totale onderwijsorganisatie moet zich daarop instellen. Al is het maar bijvoorbeeld dat een IT-helpdesk 's avonds bereikbaar is wanneer volwassenen onderwijs volgen. Of dat de financiële administratie ingericht is voor de facturering van kortlopende cursussen.

De programmalijn Organisatieontwikkeling van het Programma Levenlang Leren@Zuyd brengt de bedrijfsmatige kant van levenlang leren in kaart. Dat is tot nog toe vooral gedaan door te kijken naar ervaringen uit het verleden. Maar er is meer nodig. Samen met de lectoren wordt naar de inhoudelijke kant van het aanbod gekeken. Hoe maak je dit aanbod aantrekkelijk voor volwassenen? En met de faculteiten en locatiemanagers is de facilitaire kant in kaart gebracht. De nieuwe doelgroep moet faciliteiten aangereikt krijgen om te kunnen studeren. Zowel aan de onderwijsinhoudelijke als de facilitaire kant komt telkens nadrukkelijk naar boven dat er vooral een cultuuromslag nodig is. Daarom is draagvlak essentieel. Samen met docenten en met medewerkers van ondersteunende diensten zullen handvatten ontwikkeld worden om de organisatie aan te passen aan het levenlang leren concept. Er zijn vooral best practices nodig. Voorbeelden die inspireren. En die de meerwaarde voor zowel de faculteit als voor de cursist tonen.

Virtueel leernetwerk voor regionale professionals

Kennis ontwikkelen door kennis te delen. Om dat te bereiken, ontwikkelen de partners in het Servicecentrum LevenLang Leren Limburg een virtueel leernetwerk. Een soort Facebook, of LinkedIn, maar dan voor regionale professionals die zich met levenlang leren bezighouden. Hogeschool Zuyd werkt in dit deelproject van het Servicecentrum LevenLang Leren Limburg onder andere samen met de Open Universiteit.

Het idee achter het virtuele leernetwerk is tweeledig. Enerzijds voorkomt het dat telkens opnieuw het wiel wordt uitgevonden, door deelnemers aan het netwerk inzicht te geven in expertises en ervaringen van de ander. Anderzijds bevordert het een virtueel netwerk tot samenwerking. Je stapt gemakkelijker over grenzen heen wanneer iemand uit je eigen netwerk je benadert, dan wanneer er een formeel verzoek tot kennisdelen ligt.

Zoals sociale netwerken in het privéleven een vlucht nemen, moet het nu ook wortel schieten bij de levenlang leren-aanpak in de regio. Bijzonder aan het netwerk is dat studenten Informatica van de hogeschool hiervoor een *recommendation tool* ontwikkelen. Zoals Amazon.com aangeeft welke andere boeken iemand nog heeft gekocht, geeft het virtuele leernetwerk straks aanbevelingen over artikelen en koppelt het personen aan de inhoud van hun werk. Expertise zoeken en koppelen aan professionals uit het virtuele netwerk is dan gemakkelijk. Deze combinatie zorgt voor een

vernieuwende kijk van professionals op kennis. En stimuleert ze over hun eigen instellingsgrenzen heen te stappen en kennis te delen. Want behalve delen, kun je in het netwerk ook nieuwe kennis halen. Met enkel als doel: samen de beste oplossingen bedenken voor een levenlang leren. De definitieve versie komt rond de zomervakantie van 2011 uit.

Keurmerk voor project Kansen voor Kenniswerkers

Het project Kansen voor Kenniswerkers van Hogeschool Zuyd is in november 2010 onderscheiden met het keurmerk *Blik op Werk*. Projectleider Marleen Hodiamont: 'Het project biedt werkzoekende hbo'ers en academici een ontwikkelingstraject aan om te werken aan hun competenties. Het traject duurt zes tot negen maanden.

Een stageopdracht bij een bedrijf maakt onderdeel uit van het traject. Op deze manier helpt het project mensen bij het vinden van een nieuwe baan. Het is de bedoeling dat zestig procent van de deelnemers daadwerkelijk een baan vindt. Dit target is gehaald binnen de looptijd van het project. De gemiddelde leeftijd van de doelgroep ligt rond de zevenenveertig jaar.'

Keurmerk

Het keurmerk *Blik op Werk* wordt afgegeven aan organisaties die er aan bijdragen dat werknemers op een verantwoorde manier kunnen blijven (door-)werken en dat mensen zonder werk aan het werk worden geholpen en kunnen blijven meedoen aan de Nederlandse samenleving. Re-integratiebedrijven, arbodiensten, outplacementbureaus, opleidingsinstituten en loopbaancoaches zijn voorbeelden van organisaties die voor het keurmerk in aanmerking kunnen komen. 'Voor Hogeschool Zuyd betekent het keurmerk dat bedrijven die met ons willen samenwerken zien dat de kwaliteit absoluut in orde is', aldus Marleen Hodiamont.

Rapportcijfer

Opdrachtgever UWV, een externe auditor en de klanten, in dit geval de deelnemers aan het project, beoordelen het project met rapportcijfer 8. Bereikte resultaten, klanttevredenheidsonderzoeken, het nakomen van de afspraken met de opdrachtgever en de kwaliteit van de onderliggende bedrijfsprocessen, zijn criteria waarop het project is beoordeeld. Inmiddels is alweer een tweede versie van het project Kansen voor Kenniswerkers gestart. Dit project wordt beoordeeld in 2011.

Traineeprogramma Jump Start: talent in Limburg houden

Talent in Limburg houden. En het midden- en kleinbedrijf de kans geven hoog opgeleide medewerkers in huis te halen. Dat zijn de doelen van Jump Start, een bijzonder traineeprogramma van Hogeschool Zuyd.

Werkervaring in profit en non profit sector

'We zien dat de provincie en werkgevers inzetten op boeien en binden van medewerkers. Met Jump Start spelen we hier op in', legt adviseur Carina Essers uit. De twintig alumni van de hogeschool en de Universiteit Maastricht die meedoen, doen in het tweejarige traject ervaring op bij drie werkgevers. Zowel in de profit als non profit sector. Een middag in de week volgen de deelnemers bij

de hogeschool een post hbo-opleiding. Ze werken dan, onder begeleiding van coaches en docenten, aan hun algemene managementcompetenties, aangevuld met verdieping en verbreding van hun vakkennis. Carina Essers: 'Dit programma vullen we samen met de bedrijven en de deelnemers in'. De werkgevers betalen de opleidingskosten.

Kans voor het mkb

Een van deze werkgevers is Makosoft ICT in Bocholtz, een dienstverlenend bedrijf op het gebied van informatie- en communicatietechnologie. 'Voor ons, en ik denk voor de meeste mkb'ers, is dit een mogelijkheid om tegen betaalbare kosten een hbo'er werk te laten doen waar je anders niet aan toekomt', zegt Math Koll, directeur van het bedrijf dat tien medewerkers telt. Met die taken bedoelt hij vooral werk dat niet rechtstreeks met de core business van het bedrijf te maken heeft.

Bijvoorbeeld het verbeteren van de externe communicatie. Voor dat soort opdrachten is het inhuren van een hbo'er via een detacheringbureau te kostbaar voor een klein bedrijf, vindt Math Koll. Hij verwacht via de trainees Makosoft ICT in de markt te positioneren als aantrekkelijke partner en werkgever. 'Alleen dan zal het lukken om klanten en medewerkers aan ons te binden. Mkb'ers onderschatten het belang van uitstraling en hebben dikwijls niet de middelen om dit aan te pakken. Dat kan nu wel.'

Samenwerken en samenleven

Zuyd ondersteunt sportieve ambities Limburg

Sport is een belangrijke bedrijfstak. In Nederland besteden sporters, sponsors en overheden jaarlijks 9,4 miljard euro. Los van deze economische waarde, heeft sport een grote maatschappelijke waarde. Denk aan gezondheidseffecten en verbondenheid die sport creëert. Hogeschool Zuyd levert een bijdrage aan de sportieve ambities van verschillende partijen in deze regio.



Hans Gijsbers

Expertise ondersteunt sportwereld

‘We willen echter nadrukkelijk geen eigen sportacademie oprichten, die opleidingen verzorgt Fontys al, ook voor deze regio. Vanuit bestaande expertise kunnen we de sportwereld echter prima bij een aantal ambities ondersteunen’, zegt Hans Gijsbers, die vanuit de opleiding Facility Management de sportactiviteiten coördineert. Rond het thema sport en gezondheid ontwikkelt de opleiding Biometrie een tweejarig profiel Sportbiometrie, gericht op het meten aan het lichaam van de sporter om met goede adviezen op het vlak van bewegingsleer, voeding en mental training de prestaties te verhogen. ‘Niet alleen voor topsporters, ook voor mensen die sporten om gezond te blijven.’ Dit nieuwe opleidingsprofiel wordt een van de partners van de Sportzone Limburg die de provincie in Sittard-Geleen realiseert.

Minoren en leerwerkbedrijf

De Limburgse gemeenten exploiteren zo’n tachtig procent van alle sportaccommodaties. Hier ligt een uitdaging. Hoe hou je in een regio waarin de bevolkingsomvang krimpt en gemeenten bezuinigen, de vele sportaccommodaties in stand? Hans Gijsbers: ‘Veel van deze accommodaties zijn vijftig jaar oud. De vervangingsvraag is groot. De ambities eveneens, maar het geld ontbreekt.’ Als eerste aanzet is er een Zuydminor Sportaccommodaties en Ondernemen ontwikkeld, samen met de drie grote steden in Zuid-Limburg, het Huis van de Sport, Topsport Limburg en de provincie Limburg. ‘Deze minor moet uitgroeien tot een specialisatie, die we onderbrengen in het profiel event, leisure en sportmanagement van de opleiding Facility Management.’ Een tweede minor wordt ontwikkeld op het gebied van Sportbeleid en Evenementen. Het WK Wielrennen in 2012 zou voor de studenten

een goede uitdaging kunnen zijn. Momenteel zijn studenten al actief binnen het leerbedrijf SPRINT van de Sportstichting Sittard-Geleen waarin vmbo, mbo en het hbo participeren.

Onderwijs in sport en gezondheid

Het derde domein waarop de hogeschool aan de sportieve ambities van de regio wil bijdragen, is onderwijs. Sport en gezondheid hebben een duidelijke relatie. Onderzoeken wijzen echter uit dat kinderen in Limburg minder bewegen dan in de rest van het land en ook dikker en ongezonder zijn. Op de Limburgse basisscholen zie je nauwelijks vakleerkrachten voor lichamelijke opvoeding. 'We streven binnen onze pabo's daarom naar het opzetten van een community of practice, wat een rol kan gaan spelen in het verbeteren van het bewegingsonderwijs in Limburg', schetst Hans Gijsbers.

(Top)sportvriendelijke hogeschool

Hogeschool Zuyd stelt ook de eigen sportieve ambities bij. 'Allereerst willen we in onze drie vestigingssteden de sportfaciliteiten voor studenten verbeteren.' Daarnaast moet Hogeschool Zuyd een topsportvriendelijke hogeschool worden. Talentvolle sporters moeten hier aan hun maatschappelijke loopbaan kunnen bouwen. Met onderwijs dat ruimte biedt voor topsport. 'Dat is een kwestie van organiseren. Individuele begeleiding, flexibele programma's, ondersteuning via internet, enzovoort.' Zeven faculteiten willen hun onderwijsprogrammering en begeleidingsstructuur op topsporters afstemmen. Samenwerking op dit gebied met Topsport Limburg moet leiden tot het certificaat Topsportvriendelijke Hogeschool.

Samenwerkingsverband Xperience Parkstad treedt naar buiten

Na enkele jaren van voorbereiding treedt het samenwerkingsverband Xperience Parkstad in 2010 naar buiten. In Xperience Parkstad werken vier onderwijsinstellingen – Hogeschool Zuyd, Arcus College, Open Universiteit en Stichting Voortgezet Onderwijs Parkstad Limburg – samen aan de ontwikkeling van een levendige, veilige en duurzame onderwijscampus, waar studenten excellent en innovatief onderwijs krijgen. Eind 2010 treedt Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs als vijfde partner toe tot Xperience Parkstad.

Belangrijke impuls voor de samenwerking is de sterke daling van het aantal inwoners in Parkstad Limburg en de veranderde opbouw van de bevolking. Er komen meer ouderen, minder jongeren en dus ook minder studenten. En de beroepsbevolking slinkt. Zodoende kunnen voorzieningen in gevaar komen en datzelfde geldt voor het sociaal-economisch leven in de regio en de regionale bedrijvigheid. De partners van Xperience Parkstad bieden aan deze ontwikkelingen het hoofd door onder andere het verzorgen van een kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod voor de (Eu)regio en het realiseren van doorlopende leerlijnen in de hele kolom van het (beroeps)onderwijs. Naast deze doelstellingen op onderwijsgebied streven de partners met Xperience Parkstad ook naar het versterken van de expertise op het vlak van duurzaamheid in de regio en het bevorderen van een duurzame mentaliteit bij studenten. Tenslotte werken de partners samen op het gebied van bedrijfsvoering en faciliteiten.

College van B&W op werkbezoek bij Xperience Parkstad

Eind november 2010 brengt het College van Burgemeester en Wethouders (B&W) van Heerlen een bezoek aan Xperience Parkstad, het samenwerkingsverband tussen de onderwijsinstellingen in Parkstad Limburg. Zowel bij Hogeschool Zuyd als bij de Open Universiteit spraken B&W met studenten over tal van onderwijsprojecten die de instellingen samen hebben opgezet. Vooral de samenwerking tussen de verschillende onderwijsniveaus en de vormgeving van doorlopende leerlijnen was onderwerp van gesprek.

Wethouder Riet de Wit: 'Het is mooi om te zien hoe enthousiast alle leerlingen en studenten over hun projecten vertellen. We moeten die goede voorbeelden meer ruchtbaarheid geven, elkaar blijven informeren en meer samenwerken.' Binnenkort zullen gemeente Heerlen en Xperience Parkstad een intentieverklaring tekenen waarin deze samenwerking bekrachtigd wordt.

Zwaartepunt zorgt voor erkenning positie Zuyd in transitie naar duurzame energievoorziening

Technologisch kan praktisch alles. De transitie naar een duurzame energievoorziening moet je echter ook organiseren. Dat aspect wordt nogal eens over het hoofd gezien. Door voor het zwaartepunt Nieuwe energie, nieuwe materialen en transitie naar een duurzaam gebouwde omgeving te kiezen heeft de hogeschool een unieke positie in dit transitietraject verworven die door steeds meer externe partijen wordt erkend. Verantwoordelijk voor de invulling van het zwaartepunt zijn de faculteiten en lectoraten van het platform Techniek en ICT.

Proeftuin voor duurzaamheid

Wil Limburg duurzaam overschakelen naar hernieuwbare brandstoffen, dan vergt dat een maatschappelijke verandering. Dan moeten alle disciplines in de nieuwe richting leren denken. Technici, architecten, bouwers, maar net zo goed financiers, verzekeraars, onroerend goed beheerders. Precies dat is het idee achter De Wijk van Morgen. Een proeftuin waarin partijen ervaring kunnen opdoen met duurzame energievoorziening en duurzaam bouwen. Hier kunnen studenten de kennis verwerven waarmee ze morgen in staat zijn om als professional hun werkveld te helpen in deze transitie. Het lectoraat Nieuwe Energie geeft hier samen met het lectoraat Gebouwde Omgeving en Regionale Ontwikkeling en Life Sciences op een bijzondere manier invulling aan.

Zwaartepuntprojecten

Binnen het zwaartepunt lopen inmiddels drie grote projecten. In een Eos-project is kennis verzameld bij de Nederlandse koplopers op het gebied van duurzame gebiedsontwikkeling. Een tweede project richt zich op het verzamelen van internationale kennis; Jacques Kimman, lector Nieuwe Energie leidt een werkgroep rond energie-efficiënte steden van het internationale energieagentschap (IEA). Hier wordt kennis uit de hele wereld verzameld. Het derde project is het eind 2010 gestarte RAAK-project voor de ontwikkeling van de bouwschil van de toekomst, waarbij zonnecellen in de gevels van gebouwen geïntegreerd worden.

Kennismakelaar

Zuyd vervult de rol van kennismakelaar. Projecten worden strategisch gekozen, er dient een samenhang te zijn tussen de activiteiten. ChemMaterials Campus is bijvoorbeeld een broedplaats voor de ontwikkeling van nieuwe materialen, veelal gebaseerd op kennis die in de regio aanwezig is. De Wijk van Morgen is de proeftuin om nieuwe concepten en materialen - als laatste stap voor de marktintroductie - te testen in een realistische praktijkomgeving. Niet alleen technisch, maar juist ook op andere aspecten. Andere partijen, zowel in Nederland als daarbuiten, zien deze unieke kans. Het netwerk rond het thema nieuwe energie groeit dan ook, met samenwerkingspartners als het Belgische IMEC, de Nederlandse TU Eindhoven en de Duitse RWTH Aachen. Met dertien universiteiten wordt samengewerkt. Ook commerciële partijen sluiten zich aan. Juist de hogeschool is de partij die concurrenten bij elkaar aan tafel krijgt, om eerst de koek te ontwikkelen en pas daarna te verdelen. Door de inzet van studenten, bijvoorbeeld in het leerwerkbedrijf Solar Solutions, is er ook voor het midden- en kleinbedrijf een laagdrempelige toegang tot research & development op dit vlak. Met de vertaling van nieuwe ontwikkelingen en inzichten naar onderwijs heeft de hogeschool een sterke positie. Bedrijven realiseren zich dat hier hun medewerkers van morgen worden opgeleid.

Erkenning

In 2010 kreeg Zuyd op veel fronten erkenning voor deze aanpak. Samen met de bestuurders uit de regio heeft RIBuilt een bijeenkomst georganiseerd om het transitieproces beter georganiseerd te krijgen. RIBuilt, het Research Institute Built environment of Tomorrow, is een internationaal topinstituut, dat zowel onderzoek doet naar een volledig duurzaam gebouwde omgeving als de transitie naar zo'n omgeving in 2030 gaat vormgeven. Hogeschool Zuyd is oprichter van RIBuilt. De Wijk van Morgen heeft uit handen van minister Kramer de Groene Fakkelt ontvangen (prijs voor de tien beste voorbeeldprojecten op het gebied van duurzaamheid); Limburg is de meest duurzame provincie van Nederland en loopt voorop in de energietransitie; De Wijk van Morgen was genomineerd voor de Sustainable Energy Europe Award, een prijs van de Europese Commissie. Via de conferentie SB10 – Sustainable Building 2010 – en in samenwerking met Energy Hills is een roadmap voor de Euregio ontwikkeld om tot een 0-impact regio te komen.

Installatiebedrijven werken samen met De Wijk van Morgen

Zes installatiebedrijven ondertekenen in februari 2010 een intentieverklaring met De Wijk van Morgen. Deze zes bedrijven gaan de studenten ondersteunen bij het uitwerken van nieuwe, milieuneutrale technische installaties in de gebouwen die de komende jaren in De Wijk van Morgen verrijzen. Het gaat om Imtech, Dassen Eurostroom, Cofely, Thissen, Burgers Ergon en HVL. Experts van de installatiebedrijven zullen niet alleen voor inhoudelijke ondersteuning zorgen, maar ook ideeën en concepten van de studenten doorrekenen op hun haalbaarheid en energie- en milieueffecten.

De Wijk van Morgen genomineerd voor Europese prijs

Hogeschool Zuyd heeft met De Wijk van Morgen net niet de Sustainable Energy Europe Award binnen gehaald. Bij de uitreiking in Brussel in maart 2010 eindigde het ambitieuze project op de tweede plaats. Toch bestempelt lector Ronald Rovers de nominatie als bijzonder waardevol. 'Dit geeft internationaal status aan ons project. Het is een bijzonder project, maar het werkelijke effect, CO2 besparing, is nog niet zo heel groot. Dat is bij de winnaar wel zo.'

Eco/nnect op vierde plaats bij GasTerra prijs



Studenten Roel Derckx en Leroy Merks

Het Eco/nnect gebouw uit De Wijk van Morgen is op de vierde plaats geëindigd bij de GasTerra Transitie Jaarprijs. Deze prijs is bedoeld om hogeschoolstudenten te prikkelen na te denken over de toekomst van de energievoorziening. Studenten Roel Derckx en Leroy Merks, die het Eco/nnect gebouw vorig jaar voor hun afstuderen hebben ontworpen waren één van de acht genomineerden. Het energie- en klimaatneutrale gebouw is een van de gebouwen die daadwerkelijk gebouwd worden in De Wijk van Morgen. Gertjan Lankhorst, CEO van GasTerra, wees op het belang van het hoger beroepsonderwijs om tot duurzame oplossingen voor het energievraagstuk te komen. 'Hbo-studenten koppelen een hoog kennisniveau aan een praktische instelling. Dat is wat we nodig hebben willen we vooruitgang boeken.'

Zuydconferentie levert roadmap voor klimaatneutrale Euregio

In oktober 2010 organiseert Hogeschool Zuyd de conferentie SB10 – Sustainable Building 2010 –, rond de 0-impact gebouwde omgeving. De drie dagen durende conferentie leverde een roadmap op voor een klimaat- en energieneutrale Euregio. Praktische suggesties, waar gemeenten, universiteiten en hogescholen, bedrijven of consortia van deze partijen mee aan de slag kunnen. Lector Christoph Maria Ravesloot bood aan het slot van SB10 deze roadmap aan aan de burgemeesters van Maastricht en Heerlen.



SB10



Lector Christoph Maria Ravesloot (links) tijdens SB10

‘We wilden op de conferentie niet alleen kennis uitwisselen, maar deze kennis zo snel mogelijk toepassen. De veranderingen moeten sneller plaatsvinden’, aldus lector Christoph Maria Ravesloot. De burgemeesters reageerden positief. Ze onderschrijven het idee dat de klimaatverandering deze aanpak vraagt. Alleen de weg naar een duurzame Euregio, zien ze iets anders lopen. ‘Als gemeente moeten we beïnvloeden, niet afdwingen’, vindt Jan Mans (Maastricht). ‘De overheid moet goede voorbeelden geven. Laat het goede zien, dat is productiever dan met wetten veranderingen afdwingen’, vult Paul Depla (Heerlen) aan. Christoph Maria Ravesloot vindt de beide burgemeesters te terughoudend: ‘de deelnemers drongen juist op een overheid die veranderingen afdwingt. Maar de burgemeesters willen dat niet.’ Toch is hij niet pessimistisch. De roadmap bevat veel handvatten die nauwelijks geld hoeven te kosten. En andere verdienen zich vanzelf terug door toekomstige besparingen.

De Akense en Luikse burgemeesters waren niet aanwezig, maar Hans Niessen, directeur van de Euregio Maas-Rijn, belooft de roadmap onder hun aandacht te brengen. 'De klimaatverandering is een centraal thema in de Euregionale politiek, maar het zal een uitdaging zijn om dit gezamenlijk te doen', aldus Niessen.

Zuyd start samen met regionale partners een Centre of Expertise Chemie

In januari 2011 is bekendgemaakt dat twee belangrijke centra voor Chemie zijn toegewezen aan Limburgse consortia van onderwijs, bedrijfsleven en overheid.

Hogeschool Zuyd start samen met regionale partners een Centre of Expertise Chemie. Leeuwenborgh Opleidingen en Arcus College worden verantwoordelijk voor het Centrum voor Innovatief Vakmanschap in de chemie. Een selectiecommissie van Platform Bèta Techniek heeft de voorstellen van de Limburgse consortia voor het thema chemie als beste aangewezen. Bijzonder aan de voorstellen is dat hierin de twee centra nauw zijn gekoppeld, en dat deze in nauwe samenwerking met bedrijven zoals DSM en SABIC, de provincie Limburg en gemeenten en kennisinstellingen zoals de TU Eindhoven tot stand zijn gekomen. De centra moeten dienen als aanjager van de kenniseconomie en innovatie.

Het nieuwe centrum sluit naadloos aan op de speerpunten van de hogeschool. 'Ook wij zien voortdurende vernieuwing van professie en curriculum als een gedeelde verantwoordelijkheid van overheden, ondernemers, onderwijs en onderzoeksinstituten. Het is een erkenning voor onze keuze om aan te sluiten bij de regionale agenda van Zuid-Limburg en ons te manifesteren als partner voor de Limburgse ondernemers.'

Verspreid over vijf jaren stellen de ministeries van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een bedrag van 7 miljoen euro beschikbaar. De Limburgse consortia stellen zelf 19,8 miljoen euro beschikbaar.

Zwaartepunt autonomie, participatie en sociale integratie van burgers: verankering in Limburgse samenleving

Wisselwerking tussen onderwijs en werkveld houdt het onderwijs actueel en helpt de samenleving vraagstukken oplossen. In de programma's Demografische Ontwikkeling en Zorgacademie van het zwaartepunt Autonomie, participatie en sociale integratie van burgers komt dit heel sterk terug. Verantwoordelijk voor de invulling van het zwaartepunt zijn de faculteiten en lectoraten van het platform Quality of Life.

Ontwikkelen kennis over krimp

Het thema bevolkingskrimp domineert de aandacht voor de demografische ontwikkeling in Limburg. Met het bijzonder lectoraat Maatschappelijke Effecten Demografische Krimp (in oprichting) speelt het zwaartepunt een belangrijke rol in het ontwikkelen van kennis op dit vlak. Deze kennis is nodig voor de huidige en toekomstige professionals, waaronder zorg- en welzijnsmedewerkers. Welzijnsmedewerkers moeten bijvoorbeeld met minder vrijwilligers en mantelzorgers maatschappelijke ondersteuning bieden aan alleenstaande ouderen.

Bijdrage aan uitdagingen Limburgse jeugdzorg

Op demografisch vlak is er ook aandacht voor de jeugd. Het platform Quality of Life heeft in 2010 een tweede bijzonder lectoraat voorbereid, in opdracht van de provincie Limburg: Opvoeden in het Publieke Domein. De Limburgse jeugdzorg staat voor grote uitdagingen. De komende jaren gaan veel professionals met pensioen. Het aantal jongeren dat op de arbeidsmarkt instroomt, daalt. Tegelijk wordt het budget voor de Limburgse jeugdzorg kleiner en verschuift de verantwoordelijkheid richting gemeenten. Samen met het werkveld, de provincie en partners uit de Euregio gaat het lectoraat oplossingen ontwikkelen om de alsmaar complexere zorgvraag van kinderen met minder middelen, decentraal op een adequate wijze aan te pakken.

Investeren in jeugdzorgmedewerkers

Investeren in medewerkers is nodig om goede jeugdzorg te blijven bieden. De opleidingen van het platform Quality of Life werken samen met de Limburgse roc's, Fontys Hogescholen, de provincie Limburg en het werkveld aan een leermeester-gezel systeem voor de jeugdzorg. Dit is gebaseerd op het landelijke profiel jeugdzorg, maar afgestemd op de specifieke Limburgse vraag. De jonge professionals starten, als ze dit profiel hebben gevolgd, in een traineeship. Hierin kunnen ze zich verder ontwikkelen als professional in de jeugdzorg.

Expertisecentrum voor maatschappelijke ondersteuning

Samenwerking met het werkveld in onderwijs, onderzoek en levenlang leren komt ook tot uiting in het expertisecentrum EMOL (Expertisecentrum Maatschappelijke Ondersteuning Limburg). Zuyd werkt hierin samen met de welzijnsorganisaties Alcander, Trajekt en Wel.Kom en met Arthur Jansen Advies, het Huis voor de Zorg en Stavoor. In 2010 is het aantal samenwerkingspartners in EMOL uitgebreid van vijf naar zeven partners. Een van de speerpunten is jongeren via nieuwe sociale media, zoals Hyves, ondersteunen en meer online hulpvormen bieden.

Bundelen zorgactiviteiten in de regio

De Zorgacademie heeft haar werkgebied in 2010 vergroot. Zo is bijvoorbeeld het Laurentiusziekenhuis in Roermond betrokken bij de academie. Evenals de Universiteit Maastricht (UM). Het platform Quality of Life en de UM bundelen hun capaciteiten op meerdere gebieden. In de verloskunde door de benoeming van een hoogleraar Midwifery Science. Bij de zorgopleidingen en -lectoraten door een wissellectoraat in te stellen op het gebied van Evidence Based Practice. Het platform en de UM starten ook een gezamenlijk kennis- en behandelcentrum KANS (Klachten aan Armen, Nek en Schouders). Hierin doen ze onderzoek én geven samen inhoud aan het arbobeleid voor medewerkers en studenten.

Nieuwbouw Zorgacademie gaat van start

De bouw van de Zorgacademie Parkstad Limburg gaat van start. In juli 2010 ondertekenen Hogeschool Zuyd, het Arcus College, Atrium MC en Mondriaan een bouwcontract met De Huismeesters; een consortium van VolkerWessels bedrijven en Vebego. In de Zorgacademie werken onderwijsinstellingen en zorginstellingen samen op het gebied van zorginnovatie, onderwijsinnovatie en strategisch personeelsbeleid. Zij bundelen hun krachten, om in te spelen op de verwachte personeelstekorten in de zorg, onder andere door de inzet van technologie in de zorg. De start van de bouw betekent een volgende stap in de realisatie van de Zorgacademie. Dit project is in 2009 van start gegaan. Met het concept en de realisatie van de Zorgacademie loopt Limburg voorop in Nederland, als het gaat om de voorbereiding op de bevolkingskrimp en de vergrijzing en het daarmee verband houdende personeelstekort in de zorg. Het ultramoderne praktijkschoolgebouw wordt in het schooljaar 2011-2012 in gebruik genomen.

Zorgacademie goedgekeurd als krimpexperiment

Het ministerie van Binnenlandse Zaken heeft het project Zorgacademie Parkstad Limburg goedgekeurd in het kader van Limburgse Krimpexperimenten. Krimpexperimenten zijn projecten die te maken hebben met de aanpak van de negatieve gevolgen van bevolkingskrimp. Door de goedkeuring mag het de Zorgacademie rekenen op inzet en expertise en mogelijk een financiële bijdrage vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en expertise van een regionale accountmanagers van het ministerie van Sociale Zaken en Welzijn.

Hogescholen helpen krimpregio's 'van meer naar beter'

Hogeschool Zuyd, de Hanzehogeschool uit Groningen en Hogeschool Zeeland uit Vlissingen ondertekenen eind november 2010 een intentieverklaring om samen te werken op het gebied van bevolkingskrimp.

De drie onderwijsinstellingen starten een kennisnetwerk, dat onderzoek en expertise op dit vlak bundelt en kennisontwikkeling gaat stimuleren. 'We willen bestuurders, beleidsmakers en professionals helpen het proces van *meer naar beter* te versnellen. Met onze gezamenlijke onderzoekscapaciteit en onze expertise kunnen we hen nieuwe inzichten en strategieën aanreiken, zodat ze de gevolgen van de komende bevolkingskrimp effectief kunnen aanpakken', zegt Karel van Rosmalen, voorzitter van het College van Bestuur van Hogeschool Zuyd. Tot nog toe vinden zowel onderzoek, kennisontwikkeling als de aanpak om negatieve krimpeffecten tegen te gaan, versnipperd plaats. Tijdens een werkconferentie namen de hogescholen en provinciebesturen van Limburg, Zeeland en Groningen de eerste initiatieven voor een gezamenlijke agenda.

Ontwikkelen rondom de Nieuwste Pabo

Demografische ontwikkelingen zorgen ervoor dat op termijn nog maar ruimte bestaat voor één krachtige Pabo in Limburg. Samenwerking tussen de Pabo's van Hogeschool Zuyd in Heerlen en Maastricht en die van Fontys Hogescholen in Sittard is dus noodzakelijk. In 2010 is onderzocht of Zuyd de Pabo van Fontys Hogescholen zou willen overnemen. Omdat geen overeenstemming over de overnamevoorwaarden kon worden bereikt, is voor een intensieve vorm van samenwerking gekozen.

In de opzet van de Nieuwste Pabo staan een nauwe samenwerking met het werkveld en het opleiden van studenten in de praktijk centraal. Studenten worden van begin af aan voorbereid in een setting als leraar basisonderwijs. Dat betekent dat de professionals uit de praktijk optreden als docent of tutor, maar ook als begeleider van de student in de school. Niet voor niets heeft dit onderwijsconcept als naam: *opleiden in de school*. Het mes snijdt aan twee kanten: zowel de Pabo als de schoolbesturen hebben er belang bij als er goede afspraken zijn over de inhoud van het curriculum en de inzet en begeleiding van studenten in het primair onderwijs. Als toekomstig werkgever praten de besturen mee over de inhoud van het aanbod. De Pabo stelt eisen aan de begeleiding door leerkrachten als medeopleiders van de studenten. Deze vormen van samenwerking waarin opleiden in de school daadwerkelijk vorm krijgt, vraagt om meer dan een convenant. De Zuid-Limburgse schoolbesturen kiezen er samen met Zuyd en Fontys Hogescholen voor om hun afspraken in coöperatief verband ook juridisch meer gestalte te geven. Op deze wijze vormt het primair onderwijs samen met de nieuwste Pabo een professional community, waarin onderwijs, innovatie en onderzoek hand in hand gaan, om goed basisonderwijs voor de regio te borgen.

Zwaartepunt Internationale kunstenfaculteit: raamwerk internationale kunstenopleiding gereed

De kunstopleidingen van Zuyd hebben de gezamenlijke ambitie om internationaler te worden. Creativiteit laat zich niet inperken, noch door landsgrenzen, noch door de grenzen van een vakgebied. Daarom ontwikkelen ze samen een internationale kunstenopleiding. Verantwoordelijk voor de invulling van het zwaartepunt zijn de faculteiten en lectoraten van het platform Kunsten.

Om de internationale ambitie waar te maken starten de drie kunstopleidingen - de Toneelacademie Maastricht, het Conservatorium Maastricht en de Academie Beeldende Kunsten Maastricht - een nieuwe i-arts opleiding: Interdisciplinary Arts. Interdisciplinair omdat de grenzen van de afzonderlijke kunstdisciplines worden overschreden en omdat hbo en academisch onderwijs samenvloeien in de nieuwe studierichting. De hogeschool ontwikkelt de nieuwe studie samen met de faculteit der Cultuur- en Maatschappijwetenschappen van de Universiteit Maastricht (UM). Studenten leren vooral op een praktische manier met kunst bezig zijn, maar worden tegelijkertijd opgeleid om onderzoekend te werken. Juist hierdoor zullen ze hun vakgebied verder kunnen ontwikkelen.

Vijf disciplines

Het raamwerk voor deze Engelstalige opleiding is klaar. Studenten kiezen uit vijf disciplines: muziek, toneel, beeldende kunst, creative writing en media arts. Bij hun start beschikken ze over praktische vaardigheden in hun discipline. De verdieping van hun competenties vinden ze in de onderdelen i-core (interdisciplinariteit onderzoeken) en de interdisciplinaire projecten waaraan ze werken. Het lectoraat Autonomie en Openbaarheid in de Kunsten heeft op het snijvlak van de disciplines modules ontwikkeld voor het curriculum van de nieuwe opleiding. September 2012 is de definitieve startdatum. Onzekerheid over de financiering heeft de opleidingen tot voorzichtigheid gemaand en de oorspronkelijke startdatum van 2011 een jaar vooruit geschoven.

Internationaal positioneren

Met de Interdisciplinary Arts-opleiding vult het platform Kunsten slechts deels de internationaliseringsambitie in. Dat gebeurt verder door onder andere de Europese masteropleiding Interieurarchitectuur, die sinds september 2010 aangeboden wordt. De Europese theaterschool, de Europese operaklas en de activiteiten van het lectoraat Autonomie en Openbaarheid in de Kunsten, dat deel uitmaakt van een Europees netwerk op het terrein van artistiek onderzoek, zorgen eveneens voor een sterkere internationale positionering van de opleidingen.

Quartier des Arts

Met de nieuwe internationale opleidingen leggen de kunstopleidingen van Zuyd een stevig fundament onder een andere ambitie: die van Maastricht om in 2018 culturele hoofdstad van Europa te zijn. De vier thema's uit het bidbook stammen uit een gezamenlijk onderzoek van het lectoraat met de UM. Het Quartiers des Arts kan in 2018 de slagroom op de taart zijn. Onderzoek heeft het voormalige Sphinxcomplex, aan de rand van de Maastrichtse binnenstad, aangewezen als de ideale plek voor de nieuwe kunstenvijk, waarin zowel onderwijsruimten voor de opleidingen gepland zijn als werkateliers voor alumni. Quartier des Arts wordt zo een landmark voor de stad en voor de creatieve industrie in Zuid-Limburg. In 2011 valt op basis van het businessplan een definitief

besluit over Quartier des Arts. Dat heeft geen invloed op de voortzetting van de andere projecten. Het platform is het punt van no return op de weg van internationalisering gepasseerd.

Zwaartepunt Toekomstgericht ondernemen: inzet op sleutels tot succes van ondernemers

Limburg bruist. Nieuwe initiatieven stimuleren innovatie. Denk aan de ChemMaterials Campus, Maastricht met de creatieve industrie, zorginstellingen die nieuwe wegen inslaan. Slimme ideeën en nieuwe producten alleen zijn onvoldoende. Je moet er ook business uit halen. Dat is het domein van het zwaartepunt Toekomstgericht ondernemen. Verantwoordelijk voor de invulling van het zwaartepunt zijn de faculteiten en lectoraten van het platform Economie, Talen en Recht.

Bijdragen aan succes van ondernemers

Relatiemanagement, innovatiekracht, internationalisering. Drie sleutelbegrippen in het succes van een onderneming. Zaken die terugkomen in de drie onderzoekslijnen van het zwaartepunt: persoonskenmerken van de ondernemer, kenmerken van de organisatie en toekomstverkenning. De Barometer Economie Limburg blijkt een goed platform te zijn geweest voor de onderzoekers. De lectoren hebben in 2010 vier keer ondernemers en consumenten - de werknemers - kunnen bevragen. Dat heeft een schat aan data opgeleverd. Het platform heeft zo de relatie met het Limburgse bedrijfsleven versterkt.

Analyseren Limburgs ondernemen

Vanaf 2011 gaat het platform verder met Limburgs Peil, een kwartaalmeting door Limburg Onderneemt en het onderzoeksbureau RMI. Dit sluit nog beter aan op de ambities met toekomstgericht ondernemen. Immers, nu kunnen maandelijks veel breder toegankelijke analyses worden gemaakt en gepubliceerd. Die kunnen ook over andere zaken gaan dan enkel de stand van de economie, bijvoorbeeld over ondernemen en duurzaamheid of ondernemen en bevolkingskrimp. Of analyses per branche of bedrijfsgrootte. Ook kunnen onderzoeksvragen van andere faculteiten worden meegenomen.

Aansluiten bij ambities regio

Zuid-Oost Nederland formuleert in de notitie Brainport 2020 een ambitie. Daar wil het zwaartepunt Toekomstgericht ondernemen bij aansluiten. De lectoren zijn gestart om stippen aan de horizon te plaatsen. Juist het zwaartepunt Toekomstgericht ondernemen draagt bij aan de mensen, de technologie en de business support die nodig zijn om de regionale ambitie te verwezenlijken. De ChemMaterials Campus heeft bijvoorbeeld interesse in ondersteuning van innovatieve bedrijven bij het vermarkten van hun innovaties, het organiseren van bedrijfsprocessen, en zo meer.

Internationale samenwerking

Het platform nestelt zich ook in netwerken, bijvoorbeeld United Brains Limburg In internationaal verband wordt meegedaan aan het Interregproject TeTRRA (Technology Transfer & Recruitment in Rural Areas). Hierin wordt onder meer samengewerkt met de Universiteit Hasselt, de Fachhochschule Aachen en de RWTH Aachen. Het algemene doel is de drempel voor het midden- en kleinbedrijf naar de kennisinstellingen te verlagen.

Ondernemen en onderwijs

Ook in het onderwijs heeft het thema ondernemen een gezicht, met nieuwe module. Studenten van de opleiding Facility Management hebben een module Trendontwikkeling gevolgd. Als je nu beslissingen neemt over faciliteiten, moet je trends zien aankomen en kunnen koppelen aan je besluiten, zodat deze ook over tien jaar nog goed blijken te zijn. De masterstudenten van de Hoge Hotelschool Maastricht hebben een cursus Innovatiemanagement gevolgd.

United Brains Limburg: kennis toegankelijk voor Limburgs bedrijfsleven

In oktober 2010 tekenen Hogeschool Zuyd en acht kennisinstituten een convenant, waarmee United Brains Limburg formeel een feit is. De partners verenigen zich achter één voordeur, waardoor bedrijven in Limburg veel gemakkelijker toegang krijgen tot kennis die hen in staat stelt om hun bedrijf verder te helpen.

De partners in United Brains Limburg zijn, naast Hogeschool Zuyd, het Arcus College, Leeuwenborg Opleidingen, Universiteit Maastricht, DSM Resolve, Maastricht Instruments, Chemelot, Liof en Syntens. Samen stellen zij de kennis die zij in huis hebben voor het bedrijfsleven beschikbaar. Elke ondernemer kan zich met zijn (kennis)vraag melden bij United Brains Limburg. De vraag wordt samen met de ondernemer doorgesproken en vervolgens overleggen de partners wie van hen de vraag het best kan beantwoorden. Omdat er bij de partners niet alleen veel vakinhoudelijke kennis maar ook veel kennis voorhanden is over subsidiemogelijkheden en onderzoeksprogramma's waar de vraag van de ondernemer bij kan aansluiten, krijgt de ondernemer vaak meer dan waar hij in eerste instantie om vraagt.

Krachtenbundeling ondernemerschap geeft impuls aan onderwijs

De samenwerking tussen Hogeschool Zuyd en de Limburgse mbo-instellingen op het vlak van ondernemerschap, levert resultaat op. Ondernemersprogramma's zijn nu stevig in zowel het middelbaar als hoger beroepsonderwijs verankerd. De samenwerking heeft verder de basis gelegd voor een associate degree-opleiding die de hogeschool in de nieuwe Retail & Business Academy in Roermond gaat aanbieden.

Teveel versnipperde aandacht voor het thema ondernemerschap in het onderwijs. Die constatering was voor de hogeschool aanleiding om partijen bijeen te brengen. Het Convenant Vaeshartelt concretiseert de samenwerking tussen de hogeschool, Leeuwenborgh Opleidingen, Arcus College, Gilde Opleidingen, Citaverde College, het Starterscentrum van de Kamer van Koophandel, MKB Limburg, Syntens en de Provincie Limburg. De insteek: bundel de energie om jonge professionals vertrouwd te maken met het ondernemerschap.

Doorlopende leerlijn over ondernemerschap

Een resultaat van de samenwerking is de doorontwikkeling van de Zuydminor Innovatief ondernemerschap tot een module op mbo-niveau. Gilde Opleidingen biedt deze als eerste aan. Mbo-studenten leren hierin net als hun hbo-collegae met een vernieuwende blik naar zowel

organisatie als product te kijken. Een competentie die ook van belang is voor werknemers. Hogeschool Zuyd en de roc's realiseren hiermee een doorlopende leerlijn. Een ander gevolg van de samenwerking is dat tegenwoordig ook de mbo-studenten via de Bizzkidz virtuele ondernemerscompetitie kennismaken met het ondernemerschap. Dankzij de samenwerking nemen de onderwijsinstellingen het thema ondernemerschap serieus en bieden het programma actiever en gestructureerder aan. Een tweetal roc's is inmiddels gestart met de Ondernemersschool. Daarin worden geselecteerde studenten door vooral externe deskundigen begeleid in het vormgeven en uitwerken van hun ondernemersideeën.

Retail & Business Academy

Roermond ontwikkelt zich tot winkelstad met een bovenregionale uitstraling. Dat leidt tot vraag naar retailprofessionals. Daarom heeft de gemeente Roermond het initiatief genomen voor de Retail & Business Academy. Mbo-studenten leren hier voor het eigen winkelbedrijf en voor managementfuncties in filialen van grootwinkelbedrijven. De faculteit Commercieel Management sluit zich hierbij aan en vult de leemte tussen het mbo-4 niveau en dat van de hbo-bachelor, formeel niveau 6. De faculteit biedt namelijk vanaf september 2011 een tweejarige associate degree-opleiding Retail Management aan. De duale studenten volgen de opleiding in Roermond, de voltijdse in Sittard. Alle Limburgse mbo-partners ondersteunen dit project. Een voorwaarde om de pilot te mogen starten.

Zuydactiviteiten in ondernemerschap

Ondertussen groeit de interesse voor Zuydminoren op ondernemersvlak nog steeds. De opleidingen Facility Management, Commercieel Management, International Business en zeer recent de Hoge Hotelschool Maastricht, zijn allen geaccrediteerd voor het hbo-certificaat ondernemerschap. Wie een minimaal aantal modules volgt, kan het ondernemerscertificaat aanvragen.

Bedrijfsvoering

Organisatieveranderingen ondersteunende diensten versterken bedrijfsvoering

Twee jaar geleden rondde adviesbureau BMC een onderzoek af naar de kwaliteit van de ondersteunende diensten van Hogeschool Zuyd. *Verbinden en Versterken* heette dat rapport. De conclusie: binnen de diensten gaan veel zaken goed, maar het kan slimmer en beter. Twee adviezen van BMC realiseert Hogeschool Zuyd al snel: één collegelid is nu verantwoordelijk voor de totale bedrijfsvoering. En de diensten en platforms overleggen beter en met structuur over wensen en ontwikkelingen in de organisatie. In 2009 en 2010 is ook de organisatiestructuur van de diensten aangepakt. 'Die was versnipperd maar wordt simpel en transparant en versterkt daardoor de bedrijfsvoering', vindt collegelid Remmelt Vetkamp.



Collegelid Remmelt Vetkamp

Meer samenhang

Het Facilitair Bedrijf is de eerste nieuwe dienst die is ontstaan, eind 2009. 'Samenvoegen van vastgoedbeheer, facilitaire zaken en ict werd expliciet door BMC genoemd. Dat zijn diensten die bij elkaar horen. Binnen de nieuwe dienst is ondertussen veel gebeurd, met name op het gebied van integrale dienstverlening en de ontwikkeling van een serviceconcept.' Vanaf eind 2010 krijgen ook de projectmanagementdiensten van ZuydPOOL een andere plaats in de organisatie. 'De constructie was niet functioneel. Nu horen de onderdelen subsidiemanagement en projectcontrol bij de nieuwe dienst Finance & Control, daar zit veel inhoudelijke samenhang. De projectmanagers en -ondersteuners zitten bij de faculteiten en diensten, waardoor projecten lokaal, dicht bij de klant, worden ondersteund', licht het collegelid toe.

Strategische rol

Ook binnen de dienst Personeel en Organisatie (P&O) vinden veranderingen plaats. 'P&O was al een dienst, maar is sterk in ontwikkeling. Personeelsadviseurs hebben een meer strategische rol en denken – samen met de financieel adviseurs – met de faculteiten na over de uitdagingen waar ze voor staan en de gevolgen voor het hrm-beleid.' In 2010 is Bureau Communicatie gewijzigd en uitgebreid naar een dienst Marketing en Communicatie, met een directeur. Vetkamp: 'We investeren in communicatie door de dienst Marketing en Communicatie verder te versterken en de focus te leggen op thema's die voor Zuyd van belang zijn.'

Financiële functies samen

In 2010 werkt Zuyd ook aan het versterken van de financiële functies. Dit resulteert in februari 2011 in een nieuwe dienst Finance & Control, waarin alle financiële en controlfuncties van Zuyd zijn ondergebracht onder leiding van een financieel directeur. En niet zonder reden. 'Door veranderingen in regelgeving, toezicht en controleprotocollen moet Zuyd steeds vaker en gericht financieel verantwoording afleggen. We moeten de juiste cijfers laten zien, kunnen aantonen waar de financiële en niet-financiële risico's liggen en hoe we er nu en in de toekomst voorstaan. We zien ook dat de financiële en controlfuncties steeds nauwer verbonden zijn bij ontwikkelingen van Zuyd.' In de nieuwe dienst zijn de functies en medewerkers samengebracht van de diensten Financiële en Economische Zaken, ZuydPOOL en Audit & Control.

Logische focus

Zuyd werkt ook na 2010 verder aan de versterking van haar bedrijfsvoering. De twee laatste diensten waar veranderingen niet zullen uitblijven zijn ZuydPLEIN en Ondersteuning Onderwijs en Studentzaken (OO&S). 'Deze onderdelen gaan allebei over dienstverlening aan onderwijs en onderzoek.' Het onderscheid tussen de diensten OO&S en ZuydPLEIN is voor de interne klanten vaak onvoldoende duidelijk. Het samenvoegen van beide diensten moet er toe leiden dat de dienstverlening op het gebied van ondersteuning van onderwijs en onderzoek transparanter en effectiever wordt. 'De diensten zelf hebben aangegeven dat ze willen samengaan in een nieuwe dienst Onderwijs en Onderzoek, waarin ook de onderdelen audit en kwaliteitszorg een plek krijgen. Door innovatie en kwaliteitszorg te verbinden, ook organisatorisch, breng je een logische focus aan. Innovatie volgt op de plussen en minnen die uit audits en accreditaties voortkomen. Je wilt centraal ondersteunen dat verbeterpunten ook opgelost worden.'

Goede redenen

'Een organisatiestructuur moet samenwerking bevorderen en besluitvorming faciliteren. Door functies die bij elkaar horen samen te brengen staan we sterker.' En dat is nodig. 'Er komen nogal wat uitdagingen op ons af: minder reguliere studenten, veranderingen in overheidsbeleid en ontwikkelingen in de markt.' Zijn we daar dan nu klaar voor? 'Als ik kijk naar de organisatorische inrichting, zeg ik ja. Inhoudelijk hebben we nog wel wat te doen.'

Ondersteunende diensten bundelen krachten in platform Bedrijfsvoering

De ondersteunende diensten van Zuyd richtten in 2010 het platform Bedrijfsvoering op. 'Er bestond al een overleg tussen de diensten, maar nu komen we tot concrete afspraken', zegt Emilie Hilbers, voorzitter van het platform.

Dat zijn onderlinge afspraken, maar altijd in relatie tot wat de faculteiten willen. Zo spelen de diensten gezamenlijk proactief in op nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. 'Ons belangrijkste doel is dat om vanuit een gezamenlijkheid onze klanten beter te bedienen'. De ondersteunende diensten werken in een partnerschap met de klanten aan de kwaliteit van de dienstverlening.

Het platform Bedrijfsvoering formuleert net zoals de platforms van faculteiten zwaartepunten, waarbij de zwaartepunten van de organisatie als geheel leidend zijn. Een voorbeeld hiervan is de professionalisering van de ondersteuner, vergelijkbaar met docentprofessionalisering. Een ander voorbeeld is levenlang leren. Een nieuwe doelgroep, volwassen professionals, vraagt ook in de ondersteuning een andere benadering. 'We pakken dit als dossier op en onderzoeken welk effect onderwijs voor volwassenen heeft op de ondersteuning.'

Zuyd werkt aan professionalisering dienstverleners

Hoe kunnen alle zeshonderd ondersteuners groeien tot professionele dienstverleners? Die vraag heeft een projectgroep voor het platform Bedrijfsvoering beantwoord in het document *Zo zijn onze manieren*. Dat biedt handvatten om de kwaliteit van de dienstverlening te uniformeren en verhogen.

Medewerkers en studenten maken dagelijks gebruik van de interne dienstverlening. Wat dienstverleners bieden, moet perfect aansluiten op hun vragen. In 2009 stelt onderzoeksbureau BMC dat dit belangrijke uitgangspunt nog niet helemaal opgaat binnen Hogeschool Zuyd. 'De klant bleek de dienstverlening anders te ervaren dan de dienstverlener zelf', vertelt Don Binnendijk, procesbegeleider. 'De samenwerking verloopt niet altijd duidelijk, snel of adequaat genoeg en klanten weten soms niet waar ze terecht kunnen.'



Projectgroep professionele dienstverlening

Basis voor kwaliteitsslag

Het platform Bedrijfsvoering dacht daarop na over een kwaliteitsslag en concludeerde dat die het beste van de medewerkers zelf kan komen. 'Als voorzitter van het platform heb ik opdracht gegeven om een projectgroep met dienstverleners samen te stellen', vervolgt Emilie Hilbers. Negen dienstverleners zijn in 2010 aan de slag gegaan. 'Ze hebben beschreven welke manieren bij een professionele dienstverlener horen en hoe de ondersteuners zich die manieren eigen kunnen maken. Veel ondersteuners werken al professioneel, de beschrijving zorgt voor een gelijke bodem onder onze werkwijze. Medewerkers weten wat we inhoudelijk van hen verlangen. *Onze manieren* biedt bruikbare tools om over attitude en werkwijze te spreken.' Elke dienst bepaalt zelf hoe ze de manieren op de werkvloer bespreekbaar maakt. Emilie Hilbers: 'We willen in 2011 een flinke slag maken.'

Samenwerking hrm- en financieel adviseurs leidt tot betere oplossingen

De hrm- en de financieel adviseurs van Zuyd zijn in 2010 intensiever gaan samenwerken. Het doel: faculteiten en diensten beter adviseren op zowel personeel als financieel vlak. Want in een begroting die voor meer dan negentig procent bepaald wordt door personeelskosten, kun je personeel en financiën niet los van elkaar zien. Een gesprek met de adviseurs van de kunstenopleidingen.

Nog vóór de eerste begrotingsbesprekingen met de faculteitsdirecteuren van de kunstopleidingen, nemen Monique Stuurman, hrm-adviseur, en Marianne Jennekens, financieel adviseur, de zaken samen door. Ze inventariseren de punten waar het kan gaan wringen en zoeken naar oplossingen. Samen schuiven ze daarna aan bij de faculteitsdirecteuren. 'Als ik mijn vragen niet bij Marianne neerleg, kom ik ze later toch tegen. Nu kan ik met één vraag er meestal drie beantwoorden', zegt Monique Stuurman.

Spanning verminderen

In een faculteit of dienst is er altijd spanning tussen willen en de portemonnee. Doordat de adviseurs gezamenlijk aan tafel zitten, kunnen ze die spanning deels wegnemen. Monique Stuurman: 'Lopende een jaar komen er aanvragen voor tijdelijke uitbreiding van personeel. Een directeur of hoofd heeft niet altijd zicht op alle vragen. Samen met Marianne bekijk ik nu of we de vacatures kunnen invullen, bijvoorbeeld omdat er zicht is op subsidies die voor projecten gaan binnenkomen.'

Kleinere kans op tegenvallers

Door het overleg tussen beide adviseurs is de kans dat begrotingen overschreden worden, kleiner. Marianne Jennekens: 'Als de faculteit uit de bandbreedte dreigt te raken, kunnen we eerder aan de bel trekken omdat we samen zien waar het mis gaat.' Hier ligt hun gezamenlijk belang: de faculteit in financieel opzicht binnen de afgesproken bandbreedte houden en zo goed mogelijk tegemoet komen aan de personele wensen.

Inzicht en begrip

De samenwerking leidt ook tot meer inzicht in en begrip voor elkaars werk. Marianne Jennekens: 'Doordat we samen met de faculteitsdirecteur overleggen, krijg ik veel meer informatie. Ik kan beter het verband leggen tussen de cijfers en de mensen en zie het belang van de relatie tussen studenten en personeel.' Monique Stuurman plaats de formatieplanning nu in een bredere context, omdat ze dankzij het overleg een betere kijk heeft op de financiële positie van de faculteit. 'Ik leg nu dwarsverbanden. Samen kunnen we beter inschatten of een aanvraag verantwoord is of niet en daardoor komen we tot betere oplossingen.'

Nieuwe structuur van faculteiten binnen platform Economie, Talen en Recht

In 2010 zijn de faculteiten van het platform Economie, Talen en Recht opnieuw ingedeeld, omdat Hogeschool Zuyd de faculteiten binnen dit platform beter wil laten aansluiten op de zwaartepunten, zoals die in de strategienota zijn gekozen. In de onderzoekactiviteiten van de nieuwe faculteiten ligt het accent op het zwaartepunt Toekomstgericht ondernemerschap.

De opleidingen People & Business Management en Recht vormen één faculteit. Ze profileren zich op het publieke domein. De Hoge Hotelschool Maastricht en Facility Management gaan samen in een nieuwe faculteit, gericht op de sectoren leisure, toerisme, sport, food en hospitality. De opleidingen European Studies, International Business, Vertaalacademie en Oriëntaalse Talen en Communicatie vormen de derde faculteit binnen het platform, International Business and Communication. Zij hebben als aandachtsgebied internationale expansie en communicatie. Commercieel Management blijft voorlopig een zelfstandige faculteit, net als Financieel Management.

Hrm-beleid en docentprofessionalisering gekoppeld

Misschien ligt het aan de Nederlandse uitdrukking 'doe maar gewoon ...'. Als in een organisatie veranderingen doorgevoerd worden, hoor je maar zelden: dit is een daverend succes. Maar het gaat goed met de docentprofessionalisering bij Hogeschool Zuyd. En natuurlijk, wensen blijven er altijd. 'Niet elke docent kan schaal 13 halen.'

Even ter herinnering: in 2009 leverde een uit docenten bestaande werkgroep een rapport af met de titel *Docentprofessionalisering: de professionele docent op weg naar 2013*. Dat rapport werd bijna letterlijk met gejuich ontvangen: bij de bespreking applaudisseerden de faculteitsdirecteuren voor het rapport. Zoiets mag een goed begin genoemd worden.



Paul Stallenberg en Jack Theunisz over docentprofessionalisering

Carrièreperspectieven voor docenten

Het rapport schetste nieuwe carrièreperspectieven voor docenten binnen Hogeschool Zuyd. Een docent kan zich richten op zijn onderwijstaak, maar ook op onderzoek, management of contractactiviteiten. Jack Theunisz, projectleider van de werkgroep: 'We zien voor docenten twee carrièrepaden, horizontale en verticale. Onder horizontale carrièrepaden verstaan we: mensen blijven op hetzelfde salarisniveau maar kunnen ook andere interessante dingen doen binnen onze hogeschool. Bij een verticaal carrièrepad ga je er ook in salarisniveau op vooruit.' Uitgangspunt is de gedachte dat een docent zijn carrière in eigen hand heeft: afhankelijk van zijn ambitie en kennisniveau krijgt elke docent de kans om het maximale uit zichzelf te halen. Jack Theunisz: 'Natuurlijk kan niet elke docent de hoogste schaal, schaal 13, halen. Er moet een gezonde mix zijn. Heel belangrijk vinden we dat een docent zijn carrièrepad uitstippelt in samenspraak met het team waar hij of zij deel van uitmaakt.' Paul Stallenberg, hoofd van de dienst Personeel en Organisatie: 'Het is een ontwikkelproces. Het gaat om kwaliteitsverbetering. Teams krijgen daarin een belangrijkere rol, ze zitten er dicht op. Kwaliteit veronderstelt ook dat een individu een goed zelfbeeld heeft, net zoals een team een goed zelfbeeld moet hebben.' Jack Theunisz: 'We noemen dat de volwassenheid van een team.'

Van functiehuis naar kwaliteitshuis

Voor de hand liggende vraag: wat is er gebeurd, sinds 2009? Theunisz: 'We zijn de visie die is vastgelegd in het rapport aan de hand van een aantal thema's gaan uitwerken. We hebben het functiehuis voor docenten uitgewerkt. Dat gaan we uitbouwen tot een kwaliteitshuis. Dat zal de belangrijkste ontwikkeling voor de komende periode zijn. Een functiehuis geeft aan welke taken docenten hebben en op welk salarisniveau ze zitten. Een kwaliteitshuis is meer, dat koppelt het functiehuis aan andere dingen: aan competentieontwikkeling, aan beoordelen en belonen, aan

werken in teams.’ Paul Stallenberg: ‘Een functiehuis beschrijft welke taken er zijn en welke schaal daar aanhangt. Dat is de basis. Maar voor het functioneren van een mens is dat maar een heel klein deel. Voor de realisatie van excellent onderwijs heb je nodig dat mensen weten wat van ze verwacht wordt, dat er een systematiek van beoordelen en belonen is. Mensen moeten weten wat ze kunnen, weten wat ze mogen, er moet een opleidings- en vormingsbeleid zijn. Het kwaliteitshuis maakt van dit alles een samenhangend geheel. Voor Hogeschool Zuyd is het kwaliteitshuis de vertaling van integraal hrm-beleid.’

Andere thema's

Een van de andere thema's waar de werkgroep docentprofessionalisering aan werkt, is onderwijs en onderzoek met name de verwevenheid daarvan. Jack Theunisz: ‘Hoe moet de verhouding zijn tussen onderwijs en onderzoek? Daarover willen we advies geven aan degenen die binnen de hogeschool onderzoek doen, de lectoren. Daar is nog een spanningsveld, want de lectoren vinden onderzoek natuurlijk belangrijk, en wij als docenten vinden onderwijs belangrijk. Een andere vraag is: hoe krijgen we de onderzoeksresultaten beter geïntegreerd in het onderwijs? Waar we ons ook mee bezighouden is het teamconcept. We proberen instrumenten te vinden waarmee we teams kunnen meten, waarmee we teams kunnen helpen te groeien als team. Onze werkgroep bestaat ruim drie jaar. We zijn nu aan het bekijken of we behalve een werkgroep niet ook een adviescommissie kunnen worden voor iedereen die dat advies nodig heeft. Advies – door docenten zelf – op het gebied van onderwijs. Gevraagd en ongevraagd. We zijn ook bezig met een docentenstatuut. ‘

Succesfactoren

Dan is er de vraag: zijn er ook dingen die *niet* goed gaan? Jack Theunisz: ‘In het algemeen verloopt alles goed.’ Paul Stallenberg: ‘Er zijn drie belangrijke succesfactoren die ervoor zorgen dat het hier bij Zuyd beter gaat dan elders in het land. Eén: de werkgroep docentprofessionalisering wordt gedragen door het College van Bestuur. Twee: het zijn de docenten zelf die in de werkgroep zitten, ze vinden dus zelf iets over hun eigen vak, beroep en toekomst. Het is niet iets wat wordt opgelegd. En het derde punt is dat deze werkgroep met heel veel dingen bezig is die te maken hebben met hrm-beleid. Daarom is het zo goed dat er een koppeling is gemaakt tussen de werkgroep en het hrm-beleid van Zuyd. Wat beter zou kunnen? Nog meer mensen zouden enthousiast kunnen worden om hier een bijdrage aan te leveren. Nog meer docenten zouden kunnen zeggen: dit is geweldig, ik wil hier ook iets aan doen.’ Jack Theunisz: ‘De werkgroep bestaat uit acht docenten van acht verschillende faculteiten. We willen graag terugkoppeling van onze collega's: Zijn we op de goede weg? Vergeten we niet iets? Zitten jullie met vragen waar we een antwoord op moeten vinden? En natuurlijk wil je altijd dat het sneller gaat.’ Paul Stallenberg: ‘Tegelijkertijd is dat ook wel goed. Het zijn veranderingen waar we het over hebben, en veranderingen hebben tijd nodig.’

Zuyd zet in op levensfasebewust personeelsbeleid

Paul Stallenberg, hoofd van de dienst Personeel en Organisatie van Zuyd, is niet zo dol op het begrip levensfasebewust personeelsbeleid. 'Waar het om draait, is duurzame inzetbaarheid', zegt Stallenberg. 'Mensen moeten vitaal en inzetbaar blijven, ongeacht hun leeftijd. We schrijven mensen niet af na hun vijftigste.'



Hoofd dienst Personeel en Organisatie Paul Stallenberg

'Het doel van levensfasebewust personeelsbeleid is de inzetbaarheid', zegt Stallenberg. 'En om dat te bereiken hou je rekening met de levensfase waarin iemand verkeert. Aan het begin van een carrière kan opleiding en vorming bijvoorbeeld belangrijk zijn. In een andere fase, als iemand een gezin heeft met kleine kinderen, is er mogelijk minder tijd om een opleiding te volgen en moet volstaan worden met bijblijven. Later gaan gezondheid en vitaliteit misschien een grotere rol spelen.' Daarbij geldt overigens dat niet alleen de organisatie ervoor moet zorgen dat medewerkers vitaal en inzetbaar blijven: ook de individuele medewerker zelf draagt verantwoordelijkheid.

Doorwerken faciliteren

Wat is nú de praktijk, bij Hogeschool Zuyd? Werken mensen gemiddeld genomen door tot hun 65^e? Stallenberg: 'Dat verschilt. Sommige medewerkers willen stoppen op het eerste moment dat het kan; voor diegenen die nog onder de FPU-regeling vallen, is dat 62 jaar en 3 maanden. Maar er zijn ook nu al medewerkers die na hun 65^e doorwerken. Hogeschool Zuyd faciliteert dat. Maar er zijn randvoorwaarden. Mensen moeten de kennis die ze hebben, overdragen.' Niet alleen aan studenten maar ook aan collega's. Zodat die kennis voor de hogeschool behouden blijft. Verder moet de organisatie ook behoefte hebben aan die kennis. Is dat het geval, dan kan een aanstelling parttime drie keer met één jaar verlengd worden en kan iemand dus tot en met zijn 68^e parttime blijven werken.

Vitaliteit ondersteunen

Omgaan met vooroordelen is ook een onderdeel van levensfasebewust personeelsbeleid. Stallenberg: 'Oudere werknemers zijn *niet* vaker ziek. Dat klopt gewoon niet.' Ondersteuning bieden bij vitaliteit kan door simpele dingen als gezond eten in de kantine en korting bij sportscholen. 'En denk ook aan het opleidingsbeleid. Nog niet zo heel lang geleden kregen medewerkers vanaf vijftig jaar geen opleiding meer aangeboden. Dat is nu anders. We schrijven mensen niet af na hun vijftigste.'

Meer flexibiliteit in personeelsbestand van Zuyd

'We willen voorbereid zijn op de toekomst. Er komen andere vragen op ons af. Meer volwassen studenten bijvoorbeeld vraagt om een andere manier van organiseren, vraagt om meer dan negen-tot-vijf-onderwijs', aldus Astrid Lodiers, coördinator van Zuyd Kompas, centrum voor loopbaanontwikkeling en mobiliteit.



Astrid Lodiers

'In de ideale situatie hebben we een kern van vaste medewerkers met daaromheen een passende flexibele schil. Zo kunnen we schommelingen beter opvangen en halen we de praktijk nog meer in huis. Het is dus én-én: en vaste medewerkers, en tijdelijke. Van belang is dat we de juiste mensen beschikbaar hebben om aan de vraag naar arbeid te voldoen. We positioneren ons als aantrekkelijke werkgever in de arbeidsmarkt en bouwen databases op van beschikbare kandidaten, van mensen die te kennen hebben gegeven iets voor Zuyd te willen doen. Een van de middelen die we hiervoor inzetten, is een webbased registratiesysteem dat we in 2010 hebben ontwikkeld. Zo kunnen we de vraag van faculteiten en het aanbod aan geschikte kandidaten sneller *matchen*. Daarbij gaat het

trouwens niet alleen om kandidaten van buiten de hogeschool: ook medewerkers van de hogeschool zelf kunnen zich registreren. Medewerkers die extra dingen willen doen, andere dingen, of medewerkers die specifieke kennis hebben. Zo weten we ook beter welke kennis we in huis hebben.'

Feiten en cijfers: aantal medewerkers

Aantal medewerkers inclusief externe deskundigen en gedetacheerden

bron: Dienst Personeel & Organisatie Hogeschool Zuyd

		onderwijsgevend	ondersteunend	totaal
Hogeschool Zuyd	fte	679,5	474,4	1.153,9
	personen	921	576	1.497
BV Hogeschool Zuyd Contracting	fte	113,3	60,3	173,6
	personen	199	79	278
externe deskundigen en gedetacheerde	fte	8,8	8,6	17,4
	personen	53	22	75
totaal	fte	801,6	543,3	1.344,9
	personen	1.173	677	1.850

Aantal medewerkers exclusief externe deskundigen en gedetacheerden

bron: Dienst Personeel & Organisatie Hogeschool Zuyd

	2006	2007	2008	2009	2010
Hogeschool Zuyd	1.316	1.337	1.417	1.468	1.497
BV Hogeschool Zuyd Contracting	217	217	232	263	278
totaal	1.533	1.554	1.649	1.731*	1.775

* 14 medewerkers hebben een dienstverband als onderwijsgevend zowel als ondersteunend medewerker en zijn derhalve dubbel geteld

Nieuwe en vertrokken medewerkers en aard dienstverband

bron: Dienst Personeel & Organisatie Hogeschool Zuyd

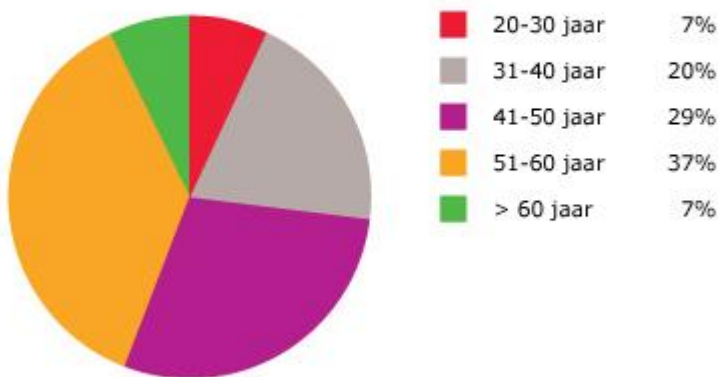
aantal vertrokken medewerkers	218
aantal nieuwe medewerkers	252
% medewerkers met vast dienstverband	83,4%

Feiten en cijfers: karakteristieken van medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers bedraagt 47,2.

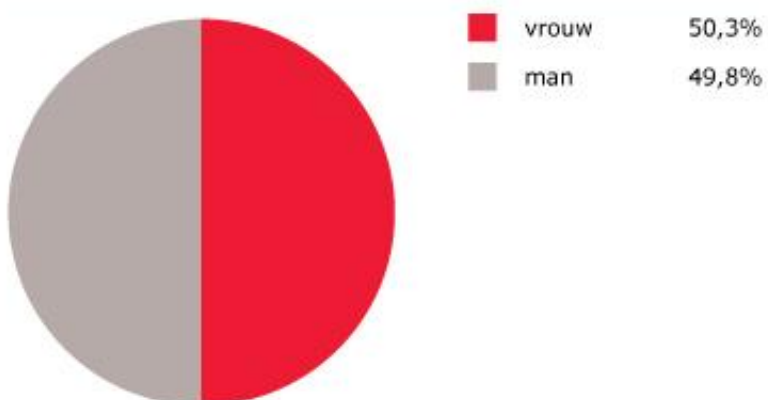
Leeftijdsverdeling medewerkers

bron: Dienst Personeel & Organisatie Hogeschool Zuyd



Man-vrouwverdeling medewerkers

bron: Dienst Personeel & Organisatie Hogeschool Zuyd



Medewerkertevredenheid bij Zuyd hoger dan landelijk gemiddelde

In het voorjaar van 2010 nemen medewerkers van Hogeschool Zuyd deel aan het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO). Met een 8 als hoogste punt en een 6,2 als laagste geven de medewerkers Hogeschool Zuyd als werkgever een goede beoordeling. Hiermee scoort de hogeschool volgens de onderzoekers van Integron qua medewerkertevredenheid beter dan landelijk gemiddeld. Met name over inhoud van het werk, het perspectief dat je als medewerker hebt, de kwaliteit van de hogeschool en het personeel én van de opleidingsprogramma's, zijn de medewerkers tevreden.

Met een gemiddeld rapportcijfer van 7,4 scoort Zuyd duidelijk beter dan gemiddeld. Landelijk ligt dit cijfer op 7,2. Dat lijkt op het eerste gezicht een klein verschil. 'Toch is 0,2 in dit soort onderzoeken een significant verschil. Medewerkers van Zuyd zijn daadwerkelijk meer tevreden dan hun landelijke collega's', meent Jeroen Voogt, onderzoeker bij Integron. Er is ook onderzocht hoe loyaal medewerkers aan de hogeschool zijn. 'Landelijk daalt de mate van trots zijn op de organisatie waar men voor werkt. Bij Zuyd is de trots juist opvallend hoog.' Het feit dat de hogeschool een van de beste van het land is, maakt dat medewerkers trots zijn op hun werk en werkgever. 'Trots zijn heeft alles te maken met de kwaliteit die je met zijn allen neerzet.' Een andere uitkomst bevestigt een hoge loyaliteit. Het aantal hogeschoolmedewerkers dat het afgelopen jaar extern heeft gesolliciteerd, ligt aanzienlijk lager dan landelijk gemiddeld.

Ontevreden over werkdruk en leidinggevenden

Zijn er dan geen punten waar medewerkers ontevreden over zijn? 'Er zijn in de resultaten geen fors negatieve uitschieters', zegt Jeroen Voogt. 'Wel scoort de hogeschool iets lager dan gemiddeld op het punt van hoe de direct leidinggevenden overkomen bij het personeel. Medewerkers geven aan het gevoel te hebben dat hun leidinggevende niet weet wat er onder hen leeft.' Een ander punt dat aandacht vraagt, is de werkdruk. Vooral onder het onderwijzend personeel is deze hoog. Voogt ziet dit aspect echter landelijk bij alle onderwijsinstellingen terug.

Verbeteracties

Paul Stallenberg, hoofd van de dienst Personeel en Organisatie, is blij met de positieve cijfers die de medewerkers aan de hogeschool geven. 'Maar', zo zegt hij, 'ook al scoren we beter dan landelijk gemiddeld, dit betekent niet dat we nu achterover kunnen leunen. Evengoed moeten we kritisch naar de details kijken en waar het kan, verbeteren.' Na het MTO vroeg het College van Bestuur leidinggevenden de uitkomsten terug te koppelen naar de medewerkers en voorstellen te doen voor verbeteracties. Dat is ondertussen gebeurd.

Feiten en cijfers: medewerkertevredenheid

Rapportcijfers medewerkertevredenheidsonderzoek

bron: Dienst Personeel en Organisatie Hogeschool Zuyd

onderwerp	rapportcijfer
inhoud van het werk en perspectief	8,0
kwaliteit hogeschool en personeel	8,0
middelen en veiligheid	7,9
kwaliteit opleidingsprogramma	7,8
werksfeer	7,5
ondersteunende diensten	7,5
direct leidinggevende	7,3
arbeidsvoorwaarden	7,2
de leiding van de faculteit	6,9
werkdruk	6,5
medezeggenschapsraad	6,2

Zuyd Kompas ondersteunt professionele en persoonlijke ontwikkeling medewerkers

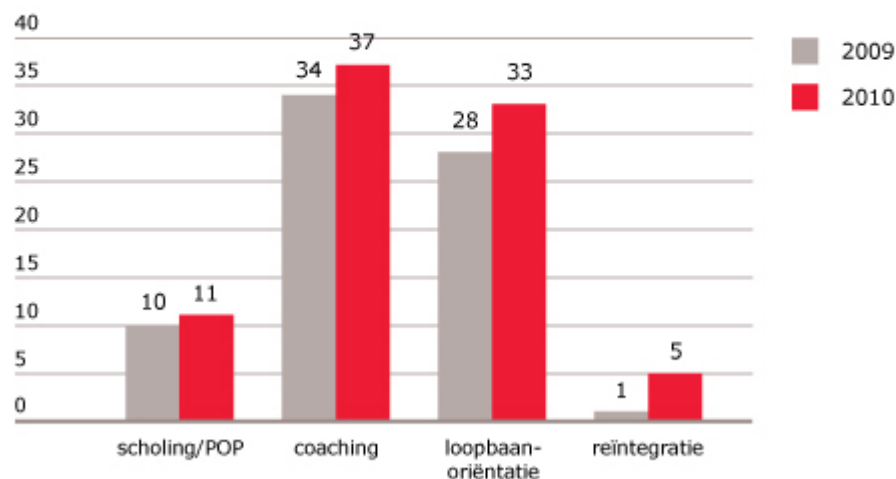
Bij Zuyd Kompas – onderdeel van de dienst Personeel en Organisatie - kunnen medewerkers terecht voor ondersteuning op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling. Zuyd Kompas adviseert bij het in kaart brengen van competenties en het onderzoeken van loopbaanrichtingen, en bemiddelt in de inzet van interventies zoals coaching.

In 2010 doen 86 medewerkers een beroep op Zuyd Kompas, een toename van zestien procent ten opzichte van 2009. Opvallend is de toename van het aantal loopbaanvragen of bemiddeling naar een andere functie. Ook de toename in aanvragen, al dan niet via doorverwijzing van de bedrijfsarts, voor bemiddeling of advisering bij re-integratie, van een aanvraag in 2009 tot vijf aanvragen in 2010, is opvallend. Ongeveer veertig procent van de medewerkers die gebruik maken van de ondersteuning door Zuyd Kompas heeft een onderwijsgevende functie.

Feiten en cijfers: persoonlijke ontwikkeling

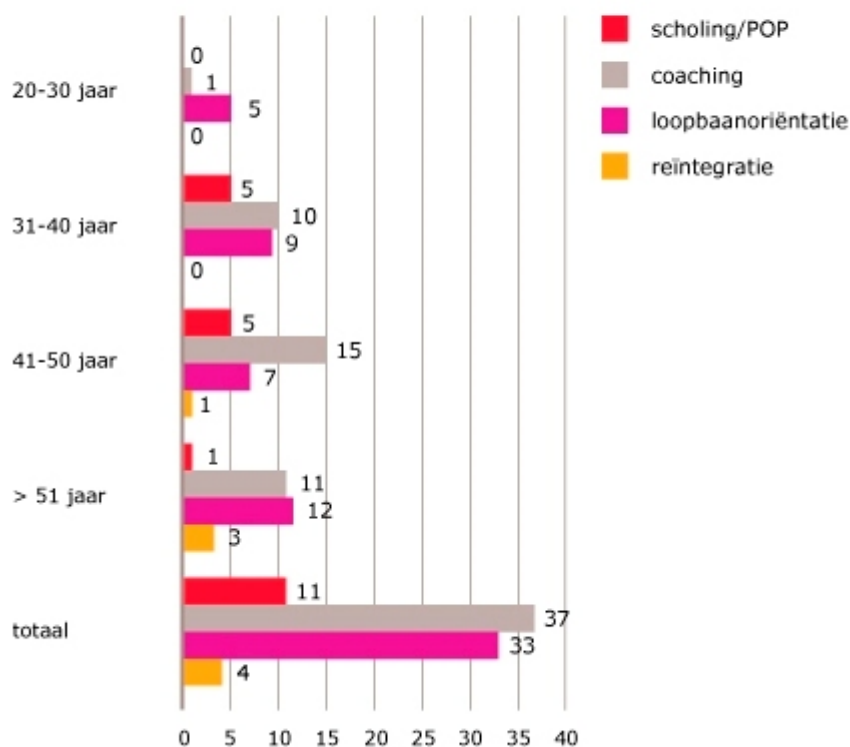
Aantal aanvragen ondersteuning persoonlijke en professionele ontwikkeling, naar soort vraag

bron: Dienst Personeel en Organisatie



Aantal aanvragen ondersteuning persoonlijke en professionele ontwikkeling, naar leeftijd en aard beroep

bron: Dienst Personeel en Organisatie



Scholing van medewerkers

Professionalisering en scholing van medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt voor Hogeschool Zuyd. Bij de positie van excellente hogeschool horen excellente medewerkers. Het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers is een kernactiviteit.

De dienst ZuydPLEIN verzorgt cursussen en opleidingen en initieert en ondersteunt lerende netwerken op het gebied van onderwijs, innovatie en ict.

In totaal participeren er bijna 200 medewerkers van 19 verschillende faculteiten in deze resultaatgerichte netwerken. Het merendeel van de deelnemers is docent. De netwerken komen gemiddeld vier keer per jaar samen. Deelname aan een netwerk neemt gemiddeld veertig uur per jaar in beslag.

In het schooljaar 2009-2010 organiseert ZuydPLEIN vijftien cursussen voor en door medewerkers. Twee cursussen met open inschrijving en dertien in company-trainingen. In totaal nemen ongeveer 150 medewerkers deel aan cursussen op het gebied van coaching, toetsing en studieloopbaanbegeleiding.

CAO-overleg

Het CAO-overleg wordt gevoerd door de voorzitter van het College van Bestuur van Hogeschool Zuyd. Van werknemerszijde nemen de Algemene Onderwijsbond (AOB), de Onderwijsbond CNV (OCNV), de Unie NFTO/CMHF, ABVAKABO FNV, hoofd van de dienst Personeel en Organisatie Hogeschool Zuyd en toehoorders namens de Centrale Medezeggenschapsraad van Hogeschool Zuyd deel aan het overleg.

In 2010 vindt het CAO-overleg vier maal plaats. De volgende onderwerpen en dossiers worden besproken:

- openstaande en vervulde vacatures;
- ontwikkeling platform Economie, Talen en Recht;
- inzet van tuoren;
- stresstest in relatie tot mobiliteit en interne loopbaanontwikkeling ;
- evaluatie functiehuis;
- evaluatie functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- bestedingsvoorstel decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen.

Arbobeleid voor duurzame inzetbaarheid

Rode draad in het integrale hrm-beleid van Zuyd is het begrip duurzame inzetbaarheid. Ook in 2010 is duurzame inzetbaarheid gezien als de mate waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken.

Zuyd als mensenbedrijf is gebaat bij een optimale duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. In dat verband bevordert Zuyd Arbo – onderdeel van de dienst Personeel en Organisatie – de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers om verzuim en arbeidsongeschiktheid te

voorkomen. Hierbij ligt de nadruk op preventie en op het zoeken naar oorzaken. Om eventuele problemen vroegtijdig te signaleren voert Zuyd Arbo onder andere werkplekonderzoeken, healthchecks en risico-inventarisaties en -evaluaties uit. De uitvoering van de werkplekonderzoeken ligt bij het Advies en Trainingscentrum Arbeid en Gezondheid, een leerbedrijf voor studenten van de opleidingen Fysiotherapie en Ergotherapie. In 2010 vinden voorbereidingen plaats voor de implementatie van een digitaal systeem voor de uitvoering en het onderhoud van de risico-inventarisaties en -evaluaties.

Arbobeleid en preventieve maatregelen

Hogeschool Zuyd zet een aantal preventieve maatregelen om de gezondheid van medewerkers en studenten te waarborgen.

Het Advies en Trainingscentrum Arbeid en Gezondheid voert in 2010 82 werkplekonderzoeken uit. Daarnaast vinden talloze preventieve, niet geregistreerde interventies op ad hoc basis plaats. Ook laat Zuyd Arbo in samenwerking met het Advies- en Trainingscentrum Arbeid en Gezondheid 68 healthchecks voor medewerkers uitvoeren.

Hogeschool Zuyd heeft een bedrijfsfitnessregeling, waaraan in 2010 87 medewerkers deelnemen. Studenten kunnen tegen een gereduceerd tarief sporten.

Honderd medewerkers maken in 2010 gebruik van de gratis vaccinatie tegen de reguliere seizoensgriep.

Regie verzuimbeleid bij leidinggevenden en medewerkers

In 2010 zet Zuyd de ontwikkeling in gang om leidinggevenden en medewerkers meer regie te laten voeren op het verzuim.

De begeleiding bij langdurig verzuim gebeurt door twee casemanagers. Zij zijn betrokken bij het opstellen van een plan van aanpak bij werkhervatting, eerstejaarsevaluaties en de begeleiding van medewerkers bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Ook voeren zij preventiegesprekken bij dreigende arbeidsuitval. Dit leidt op termijn tot een afname van de inzet van de bedrijfsarts.

Zuyd levert actieve bijdrage aan landelijke Arbocatalogus

Het hbo heeft een Arbocatalogus, een *oplossingenboek* dat beschrijft hoe werknemers en werkgevers in het hbo samen denken aan de wettelijke arboregelgeving te voldoen. Hogeschool Zuyd levert een flinke bijdrage aan dit boek.

Jacques Spee, arbodeskundige bij Zuyd Arbo, heeft als één van zes experts meegewerkt aan de Arbocatalogus voor het hbo. Aanleiding is de verandering in de Nederlandse arbowetgeving. 'De overheid trekt zich terug. In plaats van tot in details alles voor te schrijven, worden hoofdlijnen aangegeven. De wetgever gaat er voortaan vanuit dat de mensen die in de branche werken, het beste de risico's kunnen inschatten en weten wat nodig is.'

Best practices voor arbozorg

In de Arbocatalogus beschrijft het hbo hoe ze aan de regels wil voldoen. De HBO-raad heeft voorsnog gekozen voor de uitgangspunten van de wet als basis voor de catalogus. 'Deze basis vullen we aan met good practices uit de hbo-praktijk', legt de arbodeskundige uit. Dit zijn voorbeelden hoe een instelling een bepaald aspect van veiligheid en gezondheid op de werkplek aanpakt. Daarin kan ze dan verder gaan dan de wettelijke minimumnormen. 'Hogeschool Zuyd heeft verschillende van deze best practices aangeleverd. Bijvoorbeeld over de fysieke belasting van medewerkers van de Technische Dienst. Of het door Zuydstudenten ontwikkelde voorlichtingsprogramma over risico's van beeldschermwerk.'

Hogeschool en universiteit samen in Kans Kennis- en Behandelcentrum

Hogeschool Zuyd en Universiteit Maastricht (UM) hebben in november 2010 het startschot gegeven voor het Kans Kennis- en Behandelcentrum. Medewerkers én studenten kunnen hier terecht als ze klachten hebben aan arm, nek of schouders. Of nog beter: als ze adviezen willen hoe deze klachten te voorkomen.

Door de samenwerking slaan beide instellingen meer vliegen in één klap. Frits Benjamins, directeur van de faculteit Gezondheid en Zorg van Hogeschool Zuyd: 'We delen kennis en beleid, het is kosteneffectief en we kunnen het verloop en de behandeling onderzoeken, om uiteindelijk gericht preventie te doen.' Deze samenwerking is uniek omdat de studenten van beide instellingen actief mee gaan doen, via onderwijs en stage.'

Verzuim voorkomen

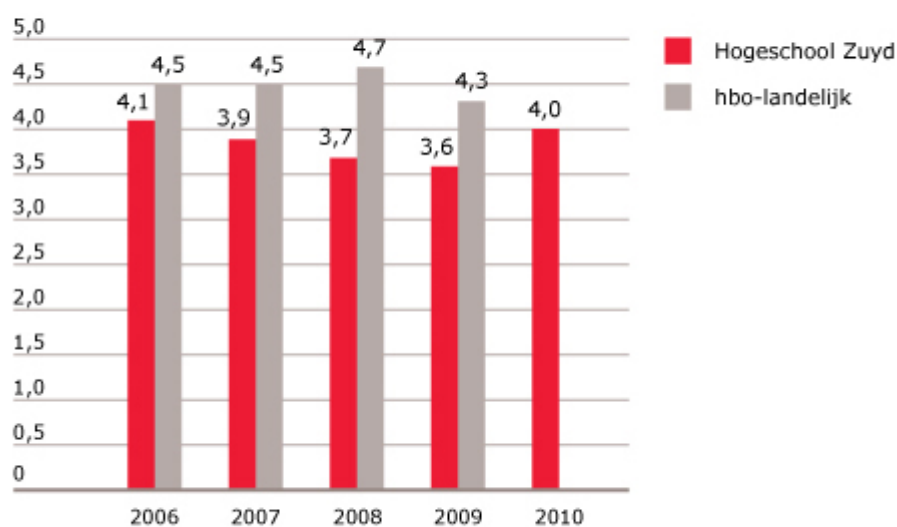
Benjamins: 'Wat ons bindt is een gezamenlijke visie dat we met onderzoek en onderwijs onze maatschappelijke functie willen waarmaken en dingen doen die aansluiten op vragen uit de samenleving.' In de samenleving spelen vragen rond klachten aan de armen, nek en schouder (KANS) nadrukkelijk. Precieze cijfers over het aantal studenten en medewerkers met deze klachten zijn er niet. Maar zestig procent van de klachten waarmee medewerkers bij de bedrijfsarts komen, hebben te maken met zaken als werkdruk, motivatie en beleving van de werkomgeving. Het nieuwe centrum moet eraan bijdragen dat studenten en medewerkers al in een vroeg stadium aankloppen, bijvoorbeeld voor een werkplekonderzoek. Een snelle interventie kan verzuim of studievertraging voorkomen.

Feiten en cijfers: ziekteverzuim en arbo

Het algemeen verzuimpercentage van Zuyd bedraagt in 2010 gemiddeld 4,0. Hiermee is de dalende lijn van de laatste drie jaren doorbroken. In 2009 bedroeg het verzuim 3,6. Iets minder dan de helft van het ziekteverzuim is te wijten aan spannings- en psychische klachten.

Verzuim Hogeschool Zuyd vergeleken met verzuim hbo-landelijk in %

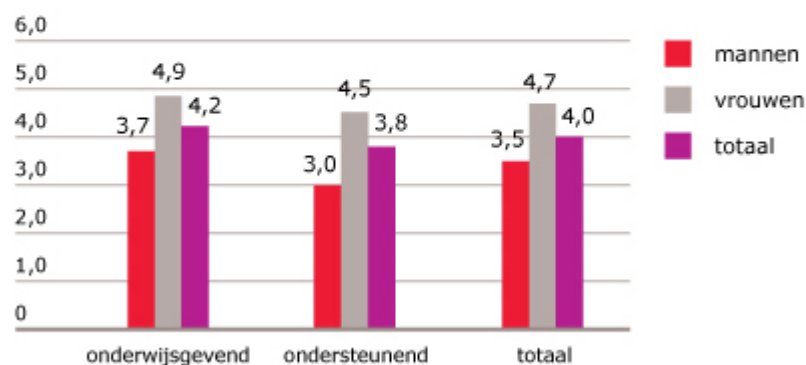
bron: Dienst Personeel en Organisatie



* Landelijk hbo-cijfer over 2010 nog niet bekend.

Verzuim naar onderwijsgevende/onderwijsondersteunende medewerkers en naar m/v in %

bron: Dienst Personeel en Organisatie



Ontwikkelingen huisvesting

Hogeschool Zuyd is gehuisvest in Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen en heeft een totaal vloeroppervlak van 76.878 m². In 2010 is er op het gebied van huisvesting een aantal projecten afgerond en opgestart.

Sittard-Geleen

De twee vestigingen in Sittard-Geleen aan de Havikstraat en de Sportcentrumlaan maken in 2016 plaats voor nieuwbouw op locatie *De Dobbelsteen* in het centrum van de stad. De contractbesprekingen en het voorlopig ontwerp bevinden zich in een afrondende fase. In de aanloop naar de nieuwe locatie is ook een impuls gegeven aan de bestaande locaties. In de locatie Havikstraat is het restaurant eigentijds ingericht zodat het er ook buiten lunchtijd goed verblijven is. In de Sportcentrumlaan is het ruimteaanbod voor de faculteit Sociale Studies meer in overeenstemming gebracht met de ruimtevraag.

Heerlen

Locatie Nieuw Eyckholt in Heerlen is sinds 1998 in gebruik. Onderwijsconcepten binnen de verschillende faculteiten zijn inmiddels wezenlijk veranderd. Deze nieuwe concepten evenals de groei in medewerkers en studentenaantallen brengen verandering in de ruimtebehoefte met zich mee. Het ruimteaanbod is in de afgelopen tien jaar beperkt aangepast aan deze verandering. Via herinrichting van de locatie worden ruimtelijke vraag en aanbod weer met elkaar in evenwicht gebracht en worden ook overige faciliteiten afgestemd op hedendaags gebruik. In september 2010 is het volledig vernieuwde uitgiftegebied van het restaurant in gebruik genomen. Verder is een installatie geplaatst ter verbetering van het klimaat in de collegezalen en is bij het platform Techniek gestart met de vorming van een nieuwe huisvestingsvisie.

Maastricht

Op de locatie Hoge Hotelschool Maastricht is de verbouwing van kasteel Bethlehem tot Teaching Hotel afgerond. Het Teaching Hotel biedt zesentwintig kamers, een restaurant, bar en vergaderruimten. Deze vormen de basis voor een nieuwe visie op hotelonderwijs. Het eeuwenoude kasteel is, met dank aan de Nederlandse designers die hun stempel hebben gedrukt op de inrichting, getransformeerd tot een innovatieve en creatieve leeromgeving. Een authentieke beroepsomgeving voor studenten, waarin zij verantwoordelijk zijn voor alle aspecten van gastvrijheid. Op de locatie Brusselseweg vindt een grootschalige verbouwing plaats die in mei 2010 is afgerond. Op de Academie Beeldende Kunsten Maastricht (Herdenkingsplein) is de hoofdentree voorzien van een afsluitbaar hekwerk.

Ict als kritieke succesfactor voor onderwijsvernieuwing en bedrijfsprocessen

Al sinds haar oprichting ziet Hogeschool Zuyd de inzet van ict als een kritieke succesfactor, zowel voor onderwijsvernieuwing als voor de verbetering van overige bedrijfsprocessen.

De ict-diensten – sinds 2010 onderdeel van het Facilitair Bedrijf van Hogeschool Zuyd – dragen bij aan drie doelstellingen:

- De hogeschool heeft een stabiele informatievoorziening om haar bedrijfsvoering te ondersteunen.
- De hogeschool kent een stabiele, klantgerichte ict-functie voor studenten en medewerkers.
- De ict-innovaties en de doorontwikkeling van de bestaande informatievoorziening passen binnen de kaders van de informatiearchitectuur, de infrastructurele architectuur en de security-architectuur.

Stabiele informatievoorziening

Een stabiele informatievoorziening is onontbeerlijk voor de ondersteuning van onderwijs- en bedrijfsprocessen. In 2010 legt Hogeschool Zuyd een eenduidige, hogeschoolbrede infrastructuur van informatiesystemen aan, met een hoge mate van toegankelijkheid en betrouwbaarheid. Ook zijn er enkele systemen met elkaar verbonden volgens het principe van Service Oriented/Event driven Architecture. Een dergelijke koppeling betekent dat wijzigingen in een hoofdsysteem onmiddellijk zichtbaar zijn in afnemende systemen, zodat gebruikers steeds van actuele gegevens gebruik kunnen maken. Op dit gebied is Hogeschool Zuyd nog steeds een voorloper binnen het hoger onderwijs. Verder implementeert de hogeschool diverse nieuwe releases van de concerninformatiesystemen, waardoor nieuwe functionaliteit voor de gebruikersorganisatie beschikbaar is gekomen. Bovendien verschijnt in 2010 een beleidsdocument voor de doorontwikkeling van de ict-services in de periode 2010-2012.

Klantgerichte ict-functie

Om de organisatie en besturing van de ict-functie te verbeteren is in 2010 een quickscan uitgevoerd om belangrijke knelpunten te inventariseren. De resultaten zijn aanleiding voor een aantal aanpassingen. De samenstelling van de beleidsgroep Informatievoorziening & Architectuur wijzigt, zodat de klantvertegenwoordiging beter is geborgd. Daarnaast doet Zuyd onderzoek naar een geschikte ict-governancemethode. Deze zal in 2011 worden ingevoerd.

Projecten

In 2010 vinden een aantal projecten plaats op het gebied van ict.

- Samen met het Arcus College zet de hogeschool de eerste stappen naar een gemeenschappelijk beheer van de nieuwe ict-infrastructuur. De samenwerking met het Arcus College richt zich voornamelijk op de vervanging van de ict-infrastructuur van beide instellingen.
- Zuyd boekt vooruitgang in het realiseren van de uitwijk, een locatie met ict-apparatuur die bij een calamiteit de bedrijfskritische systemen snel weer beschikbaar stelt. De uitwijk van

de ict-infrastructuur is gerealiseerd in de serverruimte van de Open Universiteit. Hiervoor is een glasvezelverbinding naar de Open Universiteit gelegd.

- In het project *Actieve Componenten* neemt Zuyd de serverruimte van de Open Universiteit op in de ict-infrastructuur van de hogeschool en realiseert een gemeenschappelijke beveiligingsvoorziening.
- Hogeschool Zuyd doet een vooronderzoek naar een geschikte vorm van het change management-proces. Dit krijgt zijn beslag in 2011.
- Het project *Servers & Storage* moet leiden tot meer opslagcapaciteit voor studenten en medewerkers. Dit project zal in 2011 worden afgerond.

Innovaties

Voor het project *Cijferinvoer OSIRIS-Docent* realiseert de hogeschool een pilotomgeving waarmee de authenticatie kan worden afgehandeld door middel van SMS-authenticatie. Het project *Softwarevirtualisatie* maakt het mogelijk (onderwijs)applicaties op een nieuwe wijze aan werkstations aan te bieden. Het project start in 2010 en zal in 2011 worden afgerond.

Zuyd ontwikkelt duurzaamheidsvisie voor onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering

Heeft Zuyd een visie op duurzaamheid, was de vraag. ‘Die groeit’, zegt Ronald Rovers, lector Gebouwde Omgeving en Regionale Ontwikkeling. En ook Walter Schrijen, hoofd Facilitair Bedrijf, kijkt met een andere bril naar duurzaamheid. Samen ontwikkelen zij een geïntegreerde duurzaamheidsvisie voor onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering.

Zuyd naar nul-impactniveau

‘De komende decennia staan ons de nodige crises te wachten, daar moet je je op voorbereiden’, zegt Ronald Rovers. ‘Die crises vinden sowieso plaats, maar als je je erop voorbereidt, kun je de transitie geleidelijk laten verlopen. Zuyd heeft dat gedefinieerd door te stellen dat we tussen nu en 2050 op nul-impactniveau moeten zitten. Dat wil zeggen dat dan de kringlopen gesloten moeten zijn voor energie, water en materialen. Even ter verduidelijking: de kringloop sluiten voor energie betekent dat je nog steeds energie gebruikt, natuurlijk, maar dat die energie duurzaam wordt opgewekt. Je gebruikt minder energie dan nu, en de energie die je gebruikt, wordt duurzaam opgewekt. Hetzelfde geldt voor materialen en water. Dat zijn dus onze focuspunten, daar werken we naartoe.’

Studenten nú opleiden in duurzaamheid

‘In het onderzoek hebben we dat al vertaald: wij doen alleen onderzoek als het bijdraagt aan deze doelstellingen. De Wijk van Morgen bijvoorbeeld, is zo’n onderzoeksobject. We onderzoeken hier wat die doelstellingen voor gebouwen betekenen. Tegelijkertijd proberen we het te vertalen naar het onderwijs. We moeten studenten opleiden die dit kunnen waarmaken. En vanaf nu, 2011, tot 2050, dat is precies de periode waarin onze studenten werkzaam zijn. Als ze dit jaar afstuderen en veertig jaar werken, zit je in 2051. Dus als we ze nu niet opleiden... Elk jaar later is één jaar verloren.’

Vorbereiden op crises

Rovers had het zojuist over crises die ons te wachten staan. Wat moeten we ons daarbij voorstellen? 'Nou, een brandstofcrisis. Zelfs de International Energy Agency, een zeer conservatieve club, voorspelt dat in 2014-2015 echt de klap komt, dat we daar hele serieuze problemen mee gaan krijgen. Dat is één. Verder lezen we in de krant regelmatig berichten over schaarste aan materialen. Dat zijn in eerste instantie zeldzame materialen die in gsm's zitten, maar dat vertaalt zich ook door in een materiaal als koper dat heel gangbaar is. Daar gaan we ook problemen krijgen doordat de makkelijk winbare voorraden op zijn. Op wat langere termijn krijg je er problemen mee dat de grondstoffen voor kunstmest opraken. En een economische crisis zit daaraan vast, natuurlijk.'

De drankautomaat

Terug van het wereldtoneel naar de gebouwen van Hogeschool Zuyd. Walter Schrijen, hoofd Facilitair Bedrijf: 'Grote dingen kun je alleen doen op natuurlijke momenten. Bijvoorbeeld als straks naast ons een biomassacentrale wordt gebouwd door de onderwijsinstellingen in Xperience Parkstad. Dan kunnen wij daar misschien warm water van afnemen.' Zuyd heeft in het kader van de HBO-raad een meerjaren-energieafpraak ondertekend. Schrijen: 'Een van de onderdelen daarvan is energiebeheer. Dat begint met in die hele lappendeken van gebouwen gewoon maar eens te meten: wat wordt waar verbruikt? Dat zichtbaar maken, terugkoppelen naar de gebouwenbeheerders en zo op een vrij eenvoudige manier snel gewin realiseren.' Bijvoorbeeld door de verlichting en de koeling van de drankautomaten 's nachts uit te zetten. Dat levert een energiebesparing van veertig procent op. Het leuke is bovendien dat studenten onderzoeken hoe je dat kunt aanpassen en sturen. Belangrijk vindt Schrijen ook dat Zuyd ook naar elk inkooptraject kijkt met een duurzaamheidsbril: dat aspect speelt een belangrijke rol bij de gunning van opdrachten. Maar bovenal is het van belang dat Zuyd een geïntegreerde duurzaamheidsvisie opstelt voor onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering. Rovers en Schrijen samen: 'Met de ontwikkeling daarvan zijn we nu gestart.'

Prijsvraag moet hogeschool duurzamer en energie-efficiënter maken

Samen met technisch dienstverlener Cofely organiseert Hogeschool Zuyd in 2010 een prijsvraag. Studenten en medewerkers die een duurzaam idee hebben kunnen daarmee tot duizend euro winnen. Het doel: studenten en medewerkers bewust maken van het belang van duurzaam denken en handelen.

Duurzaamheidsbeleid Zuyd krijgt vorm in conventanten

Het duurzaamheidsbeleid van Hogeschool Zuyd krijgt concreet vorm binnen een aantal conventanten die de hogeschool ondertekend heeft. De eerste is de Meerjarenafpraak Energie-Efficiëntie (MJA3), wat betekent dat de hogeschool energiebesparingsplannen maken, maatregelen neemt en jaarlijks de resultaten hiervan aanlevert voor monitoring. De tweede is het Handvest Duurzaam HBO (DHO). Hiervan is in 2010 ook het laatste onderdeel ingevuld: duurzaam inkopen conform de gestelde eisen.

Zuyd op Groen: duurzame maatregelen doorvoeren

In het project *Zuyd op Groen* werken de hogeschool en installatiepartners samen met studenten aan het energie-efficiënter maken van de gebouwen. In de loop van het project wil Zuyd in totaal twaalf energiebesparende maatregelen doorvoeren.

Het project is opgesplitst in acties op korte termijn (2010) en acties op langere termijn (2010-2013). In 2010 worden vier maatregelen uitgevoerd:

- Verlichting en koeling van drankautomaten
Het 's avonds en in het weekend uitschakelen van de verlichting en koeling van de drankautomaten levert een besparing van veertig procent op het totaalverbruik van de automaten. Deze maatregel is inmiddels doorgevoerd.
- Afwezigheidsdetectie in lokalen en kantoren
De verlichting van Zuyd blijkt ongeveer zestig procent van het totale energieverbruik te beslaan. In een groot deel van de ruimtes blijft de verlichting soms uren ingeschakeld zonder dat er iemand aanwezig is. Het toepassen van aanwezigheidssensoren kan een besparing van 45 procent op het totale energieverbruik van de verlichting opleveren.
- Bezettingsgraad lokalen in avonduren
De bezettingsgraad in de avonduren door avondlessen in een gebouwdeel te clusteren zijn minder verwarming, afzuiging en verlichting nodig. Dit levert naar schatting een besparing op van 25 procent van de totale verwarmingskosten.
- Toepassen van daglichtregeling
Door op nieuwe verlichting ook daglichtregeling toe te passen kan Zuyd een besparing van 65 procent op het totale energieverbruik voor verlichting realiseren.

Op lange termijn worden studenten Werktuigbouwkunde bij het project betrokken om vergaande technische aspecten te onderzoeken, zoals het toepassen van een warmte-terugwin-installatie en het naar beneden verplaatsen van warme lucht boven in het gebouw (destratificatie), waardoor minder energie nodig is om de benedenverdieping te verwarmen.

Nieuw inkoop- en aanbestedingsbeleid

Hogeschool Zuyd heeft sinds april 2010 een nieuw inkoop- en aanbestedingsbeleid. Doelstelling van dit beleid is om medewerkers en externe leveranciers handvatten te bieden voor professionele samenwerking bij alle soorten inkooptrajecten. Het nieuw opgerichte team Inkoop krijgt hiermee een zelfstandige positie binnen de hogeschool.



Team Inkoop

‘Tot op heden was er weinig of niets vastgelegd als het gaat om inkoop en aanbesteding binnen Zuyd. De ontwikkelingen van de laatste jaren maken het echter noodzakelijk om de relevante - Europese - wet- en regelgeving na te leven. In de praktijk betekent het dat het een vereiste is dat ook wij beschikken over een vastgesteld aanbestedingsbeleid en dit beleid doorvoeren in onze organisatie,’ vertelt Mike van Horzen, teamleider Inkoop van het Facilitair Bedrijf. ‘Ook al doen we ons werk integer, zorgvuldig en vakkundig, we blijven kwetsbaar als we niet kunnen laten zien welke regels we onszelf opleggen en als we niet kunnen aantonen dat we ons daar ook aan houden. In het inkoopreglement is tot in detail vastgelegd welk protocol een medewerker, die iets wil inkopen of aanbesteden, voortaan moet volgen.’ Versterking van de inkoopfunctie leidt ook tot besparingen.

Governance

Good governance: 'Aanzet tot nog beter presteren!'

'We vinden goed en zorgvuldig bestuur erg belangrijk', zegt bestuurssecretaris Bert Nelissen zeer beslist. Daarmee verwijst hij naar de samenwerking en relaties tussen het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en alle andere belanghebbende personen en organisaties. Binnenshuis én buitenshuis. Om er een transparant en efficiënt samenspel van te maken, kent Hogeschool Zuyd uitstekende maatregelen en voorzieningen. Een impressie.



Bestuurssecretaris Bert Nelissen

Goed bestuur, oftewel good governance, is volgens Bert Nelissen in ieder geval een kwestie van mentaliteit. 'Onze financiering komt grotendeels van de overheid. Daarom hebben we een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid, namelijk goed onderwijs verzorgen en goed onderzoek doen.' Daarbij betreft Hogeschool Zuyd nadrukkelijk externe partijen, zoals scholen, overheden en bedrijven. Bert Nelissen: 'Met zulke partners werken we duurzaam samen en we voeren met hen een open dialoog, zodat ons onderwijs en onderzoek betekenisvol is en blijft. Inderdaad, je kunt daardoor stellen dat good governance ons ook bij de les houdt en aanzet tot nog beter presteren.'

Degelijk en helder

Bert Nelissen vervolgt: 'Het gaat natuurlijk ook om een degelijke en heldere bestuursstructuur. En om verantwoording afleggen over wat we doen en al dan niet bereikt hebben. Het College van Bestuur draagt daaraan onder meer bij met een uitvoerig jaarverslag waarin Hogeschool Zuyd verantwoording aflegt over de behaalde resultaten.' De Raad van Toezicht volgt vanzelfsprekend de grote ontwikkelingen en omvangrijke operaties en belangrijke documenten vergen zijn goedkeuring. 'De Raad ziet ook toe op het functioneren van het College van Bestuur als geheel en van de collegeleden afzonderlijk', aldus Bert Nelissen. 'Daarvoor kennen we de remuneratie-commissie. Die stemt in met de targets van het College en aan die commissie leggen de Collegeleden verantwoording af in opdracht van de Raad van Toezicht.' Financiële zaken kunnen op Hogeschool Zuyd ook zeker niet in een achterkamertje geregeld worden. Namens de Raad van Toezicht spreekt

de audit-commissie met de externe accountant en zij bewaakt mede de *schatkist*. Bert Nelissen: 'Ook daardoor krijgen we een solide risicobeheersing.'

Bescherming van rechten

Voor Hogeschool Zuyd gaat good governance overigens veel verder dan prima ondernemerschap, krachtig bestuur, efficiënt toezicht en transparante verantwoording. De rechten van studenten en medewerkers beschermen staat hoog in het vaandel. 'Voor studenten is er één loket waar zij terecht kunnen met al hun klachten', zegt Bert Nelissen. 'Medewerkers van dat loket zorgen dat de klacht bij de juiste man of vrouw terechtkomt, bijvoorbeeld bij een vertrouwenspersoon als het gaat om een klacht over ongewenst gedrag.' Hoe je je als medewerker van Hogeschool Zuyd moet gedragen, staat in een duidelijke Integriteitscode. Mochten medewerkers een wantoestand constateren, dan kunnen ze dat melden omdat Hogeschool Zuyd een klokkenluidersregeling heeft. Bert Nelissen: 'Klachten over beoordeling of inschaling zijn in goede handen bij twee onafhankelijke commissies. En natuurlijk zijn de vertrouwenspersonen er ook voor medewerkers.' Vragen of klachten van studenten of medewerkers kunnen ook terechtkomen bij de ombudsman, vertelt Bert Nelissen. Voor hem is die ombudsman echt een parel in het geheel van voorzieningen: 'Dat Hogeschool Zuyd zich de luxe permitteert om een ombudsman te hebben, daar ben ik zeer tevreden over. De ombudsman doet op een onpartijdige en betrokken manier enorm veel voor studenten en medewerkers.' Door alle inspanningen voldoet Zuyd aan de Branchecode Governance van de HBO-raad. Op één klein punt na. 'In die code staat dat de salarissen van collegeleden op onze website gepubliceerd moeten worden,' aldus Bert Nelissen. 'Maar wij publiceren die salarissen in het jaarverslag.' Vanzelfsprekend blijft Hogeschool Zuyd werken aan good governance. Ambities genoeg.

Verslag van de Raad van Toezicht: verbinding met de omgeving

Met kritische belangstelling en betrokkenheid volgt de Raad van Toezicht de ontwikkelingen van Hogeschool Zuyd. De strategische keuzes meer en beter opleiden, versterking onderzoeksfunctie en versterking interne organisatie worden nauwlettend gevolgd op hun betekenis voor zowel binnen als buiten de hogeschool. Als toezichthouder van een met overwegend publiek geld gefinancierde instelling ziet de Raad – als representant van alle stakeholders – erop toe hoe de hogeschool duurzaam en concreet zijn bijdrage aan de omgeving levert.

De opstelling van het Limburgse position paper hoger onderwijs Versnellen en Versterken is een goed voorbeeld van hoe overheid, onderwijs, onderzoek en omgeving samen kunnen zorgen voor krachtige impulsen voor de regio. Zuid-Limburg kan excelleren op gebieden als nieuwe materialen, duurzaamheid, zorg en educatie. De zwaartepunten van Hogeschool Zuyd passen daar prima bij. De opname van Zuyd-projecten op de Brainport 2020-agenda en de toewijzing van het Center of Expertise Chemie laten ook zien dat de hogeschool in de samenwerking met andere partijen in een nieuwe fase komt. Natuurlijk is en blijft hbo-bachelor onderwijs voor Zuyd heel belangrijk, maar dat niet alleen. Ook toegepast onderzoek en levenlang leren zijn opdrachten van de hogeschool als kenniscentrum. Niet voor niets ziet de hogeschool als zijn maatschappelijke opdracht: duurzaam van betekenis voor een professie.

Samenstelling, werkwijze en verantwoording

In 2010 is de samenstelling van de Raad van Toezicht ongewijzigd gebleven. Per ultimo 2010 heeft de Raad vice-voorzitter Mirjam Depondt voor een tweede termijn benoemd. De Raad heeft vastgesteld qua samenstelling te voldoen aan de vereiste onafhankelijkheid conform de Branchecode Governance van de HBO-raad.

De Raad van Toezicht verlegt de scope van toezicht in lijn met de ontwikkeling van de hogeschool. Natuurlijk hebben onderwijs, financiën, organisatie en resultaat nog steeds alle aandacht, maar de externe oriëntatie naar de markt en de verbinding met de omgeving worden met grote interesse gevolgd in de ontwikkeling van Zuyd als topinstituut.

Sinds 2008 zijn binnen de Raad van Toezicht twee commissies actief: de remuneratie-commissie en de audit-commissie. De remuneratie-commissie is belast met het werkgeverschap van de leden van het College van Bestuur. In 2010 is veel aandacht en energie besteed aan de werving van een nieuw CvB-lid belast met de portefeuille onderwijs en onderzoek. Begin 2011 heeft de Raad van Toezicht Kitty Kwakman kunnen benoemen als opvolger van Jos Willems. De hogeschool beschikt weer over een voltallig College van Bestuur.

De audit-commissie heeft bijzondere aandacht voor financiën, (externe) verslaglegging, treasury en onderhoudt namens de Raad contact met de externe accountant. In 2010 heeft de evaluatie van de dienstverlening van de accountant plaatsgevonden. De audit-commissie en de financiële staf van de hogeschool zijn positief over de dienstverlening van Deloitte en dat heeft geleid tot de continuering van de dienstverlening als externe accountant van de hogeschool.

Mede naar aanleiding van berichtgeving over andere hbo-instellingen heeft de Raad van Toezicht opdracht gegeven om de declaraties van de CvB-leden aan een onderzoek door de externe accountant te onderwerpen. Het resultaat van dit onderzoek bevestigt het beeld, dat correct en doelmatig met declaraties is omgegaan.

De planning- en control-cyclus en risicobeheersing binnen de hogeschool hebben de bijzondere aandacht van de audit-commissie. In 2010 zijn opnieuw stappen gezet in het op een hoger peil brengen van control en financiële verslaglegging. Onderdeel daarin is de aanstelling van een financieel directeur, waarover de audit-commissie eveneens positief adviseerde.

Het College van Bestuur is als bestuurder eindverantwoordelijk voor de gang van zaken in de hogeschool. De Raad van Toezicht volgt als toezichthouder de grote ontwikkelingen en fungeert als adviseur en klankbord voor het College van Bestuur. De onderlinge spelregels liggen vast in statuten en bestuursreglement. De dialoog met het voltallig College van Bestuur en eigen besluitvorming door de Raad van Toezicht geschiedt in het plenaire overleg. Leidraad voor het eigen handelen vormt de Branchecode Governance van de HBO-raad.

Besproken onderwerpen

In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht in zijn vergaderingen uitgebreid stil gestaan bij de volgende onderwerpen:

- uitwerking Strategie 2009-2013 in negen concrete programmalijnen;
- educatieve faculteit - overname opleidingen in Sittard van Fontys Hogescholen;
- nieuwbouw;
- besturingsopgave;
- Integrale Management Rapportage, inclusief ksf'en en kpi's;
- portefeuilleverdeling College van Bestuur;
- jaarplan 2010-2011 en meerjarenbegroting 2010-2014;
- rapport Commissie Veerman (hoger onderwijs) en Commissie Dijkgraaf (kunsten);
- conformiteit Branchecode Governance;
- accreditatieresultaten opleidingen en financiële resultaten faculteiten.

Buiten regelmatig overleg met het College van Bestuur, spreekt de Raad van Toezicht jaarlijks ook uitgebreid met de Centrale Medezeggenschapsraad. In 2010 is stilgestaan bij strategie 2009-2013, rapport Commissie Veerman, maatregelen langstudeerders en de besturingsopgave. Via deelname aan hogeschoolactiviteiten en een werkbezoek aan faculteiten versterkt de Raad zijn band met de hogeschoolgemeenschap.

Zelfevaluatie

In 2010 heeft de Raad van Toezicht opnieuw een zelfevaluatie uitgevoerd aan de hand van een checklist. Aan de orde kwam: de samenstelling, deskundigheid en achtergrond van de Raad als geheel, de eigen werkwijze in de rollen als toezichthouder, adviseur en klankbord en het uitgevoerde toezicht op de governancestructuur, College van Bestuur, strategie en beleid, risicobeheersing, financiële verslaglegging en medezeggenschap.

Algemene conclusie uit de evaluatie is, dat Raad van Toezicht naar behoren functioneert, de samenwerking met het College van Bestuur in een goede en open sfeer verloopt en ook de informatie-uitwisseling van goede kwaliteit is. Een punt van aandacht blijft het vroegtijdig meenemen van de Raad bij het formuleren van nieuw beleid.

Een ander punt van aandacht dat uit de zelfevaluatie naar voren komt, is een herijking van de inhoud van de begrippen bestuur en toezicht in een maatschappelijke onderneming als de hogeschool. In het kader van de besturingsopgave keert deze kwestie terug. De verbinding van de hogeschool naar de maatschappelijke omgeving in centres of expertise vraagt ook om een articulatie van de inhoud en reikwijdte qua zeggenschap over en weer. Het gaat dan om de governance in de partnerrol van de diverse partijen in die in samenwerking en de horizontale dialoog naar de stakeholders.

Tenslotte

De Raad van Toezicht hecht er aan zijn grote dank en waardering uit te spreken aan allen, die door hun onderwijs, onderzoek, ondersteuning en onderlinge samenwerking Hogeschool Zuyd ieder jaar verder brengen in zijn ontwikkeling en inhoud geven aan de centrale waarden: eigen verantwoordelijkheid en persoonlijke aandacht op weg naar een in Europa (h)erkende excellente hogeschool.

Heerlen, mei 2011

mr. J.J. Fransen van de Putte,
voorzitter Raad van Toezicht

Personalia: Raad van Toezicht

Hogeschool Zuyd kent een Raad van Toezicht van zeven leden. Taak van de Raad is naast toezicht op en klankbord voor het bestuur, ook de rol van werkgever voor het College van Bestuur. De leden van de Raad zijn afkomstig uit de sectoren waarvoor de hogeschool opleidt. De Raad als collectief beschikt over deskundigheid en ervaring op bestuurlijk vlak van grote organisaties en individueel over professionele domeinkennis en/of expertise op deelterreinen als financiën, bedrijfsvoering en hrm .

Just Fransen van de Putte	
<i>naam</i>	mr. J.J. Fransen van de Putte (1943)
<i>functie</i>	
<i>nevenfuncties</i>	voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Zuyd; voorzitter Raad van Commissarissen Smals BV; lid Bestuur Stichting Administratiekantoor Profcore; lid Bestuur Pensioenfonds DSM Nederland; lid Raad van Advies Schalken & Partners; Lid Raad van Commissarissen BDR Thermea; diverse adviesfuncties.
<i>eerste benoeming</i>	1 september 2003
<i>lopende termijn</i>	31 december 2012
<i>herbenoembaar</i>	neen

Gerald Janssen	
<i>naam</i>	drs. G.M.H. Janssen (1957)
<i>functie</i>	directeur Human Resources APG te Heerlen
<i>nevenfuncties</i>	lid Raad van Toezicht Hogeschool Zuyd; voorzitter LIFT; bestuurslid Stichting Regiobranding Zuid-Limburg; bestuurslid Ontwikkelingsmaatschappij Parkstad.
<i>eerste benoeming</i>	9 juni 2009
<i>lopende termijn</i>	31 december 2012
<i>herbenoembaar</i>	ja
Jan Tindemans	
<i>naam</i>	drs. J.J.M. Tindemans (1950)
<i>functie</i>	directeur Holding Businesspark Luchthaven Maastricht
<i>nevenfuncties</i>	lid Raad van Toezicht Hogeschool Zuyd; lid Raad van Toezicht ROC Gilde-opleidingen; secretaris/penningmeester Industrion; lid Raad van Commissarissen Nazorg Limburg; voorzitter Bestuur Stichting Talenacademie Nederland.
<i>eerste benoeming</i>	8 juni 2006
<i>lopende termijn</i>	31 december 2013
<i>herbenoembaar</i>	neen
Koen Brams	
<i>naam</i>	drs. K.L.M. Brams (1964)
<i>functie</i>	directeur Jan van Eyck Academie Maastricht
<i>nevenfuncties</i>	lid Raad van Toezicht Hogeschool Zuyd; lid Raad van Bestuur Edmond Hustinx Stichting; voorzitter Raad van Bestuur Charles Nypels Stichting.
<i>eerste benoeming</i>	8 juni 2006
<i>lopende termijn</i>	31 december 2013
<i>herbenoembaar</i>	neen
Mirjam Depondt	
<i>naam</i>	M. Depondt-Olivers (1961)
<i>functie</i>	algemeen directeur/bestuurder woningcorporatie Woonpunt
<i>nevenfuncties</i>	vice-voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Zuyd; vice-voorzitter Stichting Regiobranding Zuid-Limburg; directeur Wonen boven Winkels Maastricht NV; voorzitter Klankbordgroep Kaderrichtlijn Water Maas; vice-voorzitter Raad van Commissarissen Waterleidingmaatschappij Limburg/WML; voorzitter bestuur Stichting Ronald McDonaldhuis Maastricht.
<i>eerste benoeming</i>	12 juni 2007
<i>lopende termijn</i>	31 december 2014
<i>herbenoembaar</i>	neen

Guy Peeters	
<i>naam</i>	drs. G.J.H.C.M. Peeters (1954)
<i>functie</i>	voorzitter Raad van Bestuur Maastricht UMC ⁺
<i>nevenfuncties</i>	lid Raad van Toezicht Hogeschool Zuyd; bestuurslid Stichting Lifetech A2; lid Supervisory Board Center for Translational Molecular Medicine; voorzitter Raad van Commissarissen Clinical Trial Center Maastricht; voorzitter Raad van Commissarissen Ease Travel Clinic & Health Support; bestuurslid NFU; voorzitter Bestuurscommissie Opleiding & Patiëntenzorg (O&P); lid BOLS; voorzitter Kamer VVO College Ziekenhuis Opleidingen; lid Raad van Commissarissen BioMedbooster; bestuurslid Stichting Service Médical; lid Raad van Commissarissen MUMC Holding.
<i>eerste benoeming</i>	12 juni 2007
<i>lopende termijn</i>	31 december 2011
<i>herbenoembaar</i>	ja
Loek Radix	
<i>naam</i>	drs. L. Radix (1956)
<i>functie</i>	Director Corporate Control & Accounting Koninklijke DSM NV
<i>nevenfuncties</i>	lid Raad van Toezicht Hogeschool Zuyd; lid Raad van Toezicht Atrium Medisch Centrum; voorzitter gecombineerde beleggingscommissie Algemeen Mijnwerkersfonds en Beambtenfonds voor het Mijnbedrijf; lid curatorium post-doctorale controllersopleiding Universiteit Maastricht.
<i>eerste benoeming</i>	22 januari 2008
<i>lopende termijn</i>	31 december 2011
<i>herbenoembaar</i>	ja

Rechtsbescherming van studenten en medewerkers: de ombudsman

De ombudsman is een onafhankelijk en onpartijdig persoon op wie studenten en medewerkers een beroep kunnen doen, wanneer zij een klacht hebben over de hogeschool, de faculteit, de opleiding of de medewerkers.

De ombudsman dient als sluitstuk van de klachtenregeling en is met name bedoeld voor alle klachten die buiten de bestaande regelingen vallen. Inschakeling van de ombudsman is pas aan de orde nadat de direct betrokkenen al benaderd zijn en andere mogelijke wegen geen uitkomst bieden.

In de praktijk wordt de ombudsman vaak al in een eerder stadium benaderd om advies en in dan vooral een belangrijke rol in het bij elkaar brengen van de betrokkenen om tot een oplossing te komen. Daarnaast adviseert en verwijst de ombudsman naar instanties waar de klacht thuishoort. Informele trajecten rondt de ombudsman zijn werkzaamheden af in een advies aan het College van Bestuur.

Feiten en cijfers: de ombudsman

Aard van de verzoeken om advies, bemiddeling en klachtbehandeling van studenten

bron: Jaarverslagen Ombudsman Hogeschool Zuyd

	2006	2007	2008	2009	2010
communicatie/bejegening	6	11	2	1	3
examen/tentamenbeoordeling	6	5	7	7	4
examen/tentamenregeling	3	9	4	6	11
fraude	2	0	0	0	3
financiën	3	5	4	7	7
inschrijving	0	0	0	1	0
klachtprocedure	0	0	0	0	2
onderwijskwaliteit	2	5	6	6	4
onderwijsorganisatie	3	3	8	6	11
anders	1	3	0	5	1
totaal aan onderwerpen	-	-	-	-	46
totaal aan verzoeken	26	41	31	39	34

* Aan de hand van de tabellen is het mogelijk een vergelijking te maken van het aantal verzoeken om advies, bemiddeling en klachtbehandeling met voorafgaande jaren. In 2010 is voor het eerst gekozen voor een gedetailleerde registratie van onderwerpen die een rol hebben gespeeld bij de gemelde verzoeken. Hierdoor kan geen vergelijking plaatsvinden van het aantal onderwerpen met voorgaande jaren.

Aard van de verzoeken om advies, bemiddeling en klachtbehandeling van medewerkers

bron: Jaarverslagen Ombudsman Hogeschool Zuyd

aard verzoek	2007/2008	2009	2010
aanstelling	1	1	0
taakbelasting	2	1	1
functioneren/beoordelen/inschaling/functiewaardering	9	5	7
financiën	0	0	3
ontslag/vertrekregeling	2	2	0
samenwerking/verstoorde werkrelatie leidinggevende	9	6	13
reorganisatie	1	0	0
klachtbehandeling	1	2	5
reïntegratie	0	1	2
disciplinaire maatregel	1	1	0
anders	0	0	0
totaal aan onderwerpen*	-	-	31
totaal aan verzoeken	26	19	21

* Aan de hand van de tabellen is het mogelijk een vergelijking te maken van het aantal verzoeken om advies, bemiddeling en klachtbehandeling met voorafgaande jaren. In 2010 is voor het eerst gekozen voor een gedetailleerde registratie van de onderwerpen die een rol hebben gespeeld bij de gemelde verzoeken. Hierdoor kan geen vergelijking plaatsvinden van het aantal onderwerpen met voorgaande jaren.

Rechtsbescherming van studenten en medewerkers: vertrouwenspersonen

Hogeschool Zuyd heeft vertrouwenspersonen aangesteld om een individuele medewerker of student te ondersteunen en te adviseren in geval van ongewenst gedrag binnen de hogeschool.

Er zijn drie vertrouwenspersonen, een in elk van de steden van de hogeschool. Zij krijgen adequate faciliteiten in de vorm van tijd en ondersteuning. In gevallen waar de vertrouwenspersonen nader onderzoek nodig of wenselijk achten, staat een externe klachtencommissie ter beschikking samen met Open Universiteit en Universiteit Maastricht. Deze commissie heeft een onafhankelijk voorzitter. De commissie onderzoekt klachten over ongewenste omgangsvormen en brengt advies uit aan het College van Bestuur. In 2010-2011 zijn er vanuit de hogeschool geen klachten aangemeld voor nader onderzoek door de commissie.

Feiten en cijfers: vertrouwenspersonen

Contacten ongewenste omgangsvormen

bron: Jaarverslagen Vertrouwenspersonen Hogeschool Zuyd

		2008	2009	2010
klacht	student	-	-	-
	medewerker	-	-	-
	totaal	-	-	-
melding	student	20	15	7
	medewerker	19	16	23
	totaal	39	31	30
consult	student	2	2	2
	medewerker	4	9	2
	totaal	6	11	4
ondersteuning	student	6	-	4
	medewerker	-	-	2
	totaal	6	-	6
verwijzing	student	6	1	1
	medewerker	6	2	1
	totaal	12	3	2

Rechtsbescherming van studenten en medewerkers: bezwaar en beroep

Ten behoeve van de rechtsbescherming van studenten en extranei beschikt Hogeschool Zuyd op grond van de artt. 7.60 *jo.* 7.68 WHW over een College van Beroep voor de Examens en een College van Beroep Bijzonder Onderwijs.

Het College van Beroep voor de Examens is onder meer bevoegd ten aanzien van beslissingen met betrekking tot:

- het behalen van het afsluitend examen;
- de toelating tot examens;
- een colloquium doctum en het wegwerken van deficiënties;
- bindend negatief studieadvies;
- de toelating tot een masteropleiding;
- de toelating tot een opleiding waarbij sprake is van een selectie aan de poort.

én beslissingen van examencommissies en examinatoren, zoals:

- de uitslag van een tentamen;
- beslissingen op verzoeken om tentamens vervroegd of mondeling af te mogen leggen;
- de waardering van scripties of practica;
- beslissingen inhoudende goed- of afkeuring van een vakkenpakket;
- de weigering van een vrijstelling.

Het College van Beroep Bijzonder Onderwijs neemt onder meer kennis van alle beslissingen van het bestuur over inschrijving van (aanstaande) studenten en extranei, evenals over financiële ondersteuning van studenten.

Feiten en cijfers: College van Beroep voor de Examens en College van Beroep Bijzonder Onderwijs

In de afgelopen vijf jaren ontwikkelde het aantal bij het College van Beroep voor de Examens en College van Beroep Bijzonder Onderwijs aangemelde zaken zich als volgt:

2006	2007	2008	2009	2010
48	45	37	59	57

De behandeling van de in 2010 aangemelde zaken leidde tot de volgende uitspraken:

uitspraak	aantal
gegrond	5
ongeground	7
schikking	26
ingetrokken	18
niet-ontvankelijk	1
nog in behandeling	0
totaal	57

Zuyd ontwikkelt digitaal klachtenloket

In 2010 start Zuyd met de ontwikkeling van een digitaal loket voor het indienen van klachten.

Het indienen van een klacht voor een student moet daardoor eenduidiger en toegankelijker worden. Het digitale loket Rechtsbescherming biedt informatie over bij wie studenten terecht kunnen met een klacht en hoe ze een formele klacht kunnen indienen. Formele klachten worden op één plek opgevangen en doorgestuurd naar de juiste instantie. Daarbij is de privacy van studenten beschermd. Het digitaal loket is sinds begin 2011 te vinden op Infonet, de interne website van Hogeschool Zuyd. Ook op de externe website van Zuyd is informatie over het indienen van een klacht of beroep te vinden.

Verkorte jaarrekening 2010

Financiën: grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Wettelijke richtlijnen

De jaarrekening is opgesteld volgens de wettelijke bepalingen en richtlijnen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Vanaf verslagjaar 2008 zijn dit de vereisten volgens Boek 2 - Titel 9 - Burgerlijk Wetboek. Bij het opstellen van de jaarrekening is verder de Regeling Jaarverslaggeving voor Onderwijsinstellingen (RJ 660) gevolgd.

Consolidatie

Met toepassing van de regelgeving zijn de cijfers van de BV Hogeschool Zuyd Contracting, BV Hogeschool Zuyd Detachering en de BV De Wijk van Morgen in de consolidatie opgenomen. Voor alle drie de BV's is sprake van een 100% deelneming door Stichting Hogeschool Zuyd.

Stelselwijziging

Het ministerie van OCW heeft per brief aangegeven dat regelingen tot stimulering participatie van oudere medewerkers aan het arbeidsproces niet langer als voorziening op de balans verantwoord mogen worden. Deze regelingen moeten direct ten laste van de exploitatie worden gebracht. Ze worden beschouwd als periodekosten. Voor het hbo is dit de Seniorenregeling Onderwijs Personeel (SOP). De getroffen voorziening SOP is ten gunste van het eigen vermogen gebracht en heeft geleid tot aanpassing van de vergelijkende cijfers 2009.

Waardering

De grondslagen voor de waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar, waarop zij betrekking hebben. Hogeschool Zuyd neemt risico's op zodra ze worden geconstateerd.

Financiën: ontwikkelingen

Rijksbijdrage

De meest bijzondere ontwikkeling in de rijksbijdragen zijn de extra middelen voor kwaliteitsverbetering. Ten opzichte van 2009 is de rijksbijdrage 2010 ruim M€ 6 hoger. De belangrijkste factoren van de stijging zijn:

Factoren stijging rijksbijdragen

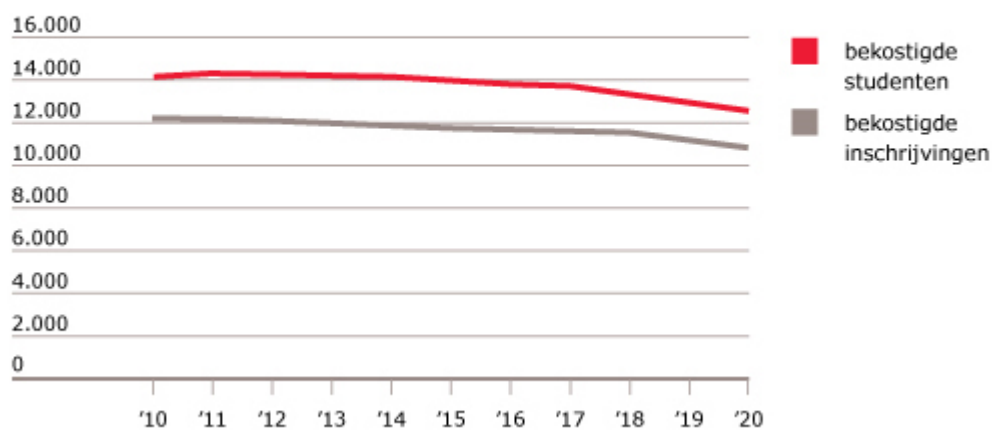
bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x M€	
kwaliteitsverbetering	2,9
stijging tarieven	1,9
stijging bekostigde inschrijvingen (OWV)	0,8
compensatie niet EER-studenten	0,3
diversen	0,1
totaal	6,0

Studentenaantallen worden voor de bepaling van de rijksbijdrage c.q. bekostiging, uitgedrukt in termen van bekostigde studenten en bekostigde inschrijvingen. De toekomstige ontwikkeling van deze parameters wordt weergegeven in onderstaande populatieprognose.

Populatieprognose

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd



Bekostigde studenten zijn studenten die op grond van nationaliteit, woonplaats of studieverleden in aanmerking komen voor bekostiging. Niet Europese Economische Ruimte (EER) studenten en studenten die al een hoger onderwijsdiploma behaald hebben zijn bijvoorbeeld niet bekostigd. Van een bekostigde inschrijving is sprake zolang de bekostigde student zijn nominale studieduur (vier jaar) niet verbruikt heeft. De neerwaartse trend betekent een daling van de rijksbijdrage.

Dreiging korting rijksbijdrage door langstudeerders

Eind 2010 heeft het kabinet haar plannen bekend gemaakt om voor langstudeerders (langer dan 5 jaar) een korting op de rijksbijdrage in te voeren aan de instellingen. Inmiddels is bekend dat de uitvoering van deze plannen is uitgesteld tot het studiejaar 2012-2013. De plannen vragen de hogeschool om de rendementsdoelstelling te combineren met een doelstelling ten aanzien van verblijfsduur.

Overname Fontys-opleidingen

De onderhandelingen over de overname in 2010 van Fontys-opleidingen zijn stopgezet. Op dit moment wordt een intensieve samenwerking van de drie Pabo's verder vormgegeven. Gevolg van deze ontwikkeling is ook, dat de besluitvorming rondom het nieuwbouwproject De Dobbelssteen in Sittard-Geleen is vertraagd en nog niet is afgerond.

Grote projecten

In 2010 lopen de projecten Zorgacademie, De Wijk van Morgen, Teaching Hotel Chateau Bethlehem, ChemMaterials Campus, Xperience Parkstad en Vilans en zijn er voorzieningen getroffen om deze projecten financieel te faciliteren. Quartier des Arts – het nieuw beoogde domein voor de kunstfaculteiten – wordt verder doorontwikkeld.

Financiën: resultaat

Resultatenrekening

bron: dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€	realisatie 2010	begroting 2010	realisatie 2009
baten			
rijksbijdragen	101.076	96.461	95.011
collegegelden	22.636	22.215	21.462
subsidies	4.592	4.472	2.818
contractomzet	4.350	4.141	3.268
overige baten	6.657	6.372	6.462
totaal baten	139.311	133.661	129.021
lasten			
personeel	99.081	97.762	90.221
afschrijvingen	7.377	7.597	6.945
huisvesting	7.910	8.503	7.872
overige lasten	19.499	16.985	19.442
totaal lasten	133.867	130.847	124.480
saldo baten en lasten	5.444	2.814	4.541
financiële baten en lasten			
rentebaten	652	565	987
rentelasten	1.709	2.160	1.798
saldo financiële baten en lasten	-1.057	-1.595	-811
resultaat	4.387	1.219	3.730
resultaat deelnemingen	0	0	-78
netto resultaat	4.387	1.219	3.652

Het resultaat 2010 komt uit op M€ 4,4 positief. Ten opzichte van de begroting 2010 is dit een stijging van M€ 3,2. Door de overgang van kalenderjaar naar studiejaar als begrotingsjaar vanaf het studiejaar 2009-2010 bestaan de hierboven opgenomen begrote bedragen uit 8/12 van de begroting 2009-2010 en 4/12 van de begroting 2010-2011. Als gevolg van deze overgang is vergelijking tussen realisatie en begroting minder geschikt en is voor de analyses zo veel mogelijk gekozen voor vergelijking tussen realisatie 2010 en realisatie 2009.

Resultaatanalyse

Ten opzichte van de begroting 2010 is de gunstige resultaatafwijking van M€ 3,2 per rubriek als volgt:

Resultaatafwijking

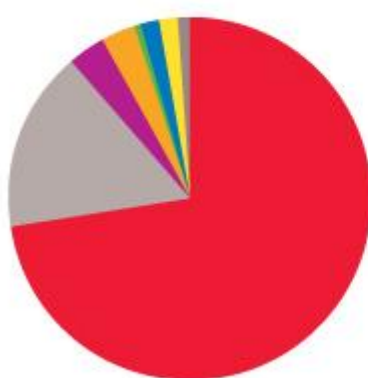
bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x M€	resultaateffect	
	positief	negatief
rijksbijdragen	4,6	
collegegelden	0,4	
contractopbrengsten en projectsubsidies	0,3	
overige baten	0,3	
financiële baten	0,1	
personeelslasten		1,3
afschrijvingen	0,2	
huisvestingslasten	0,6	
overige lasten		2,5
financiële lasten	0,5	
totaal	7,0	3,8

De oorzaken van de hogere rijksbijdrage ten opzichte van de begroting zijn de groei van het aantal studenten, stijging van het tarief per student en extra middelen voor het doorvoeren van kwaliteitsverbetering. De hogere overige lasten betreffen vooral de hogere lasten voor inhuur diensten derden.

Samenstelling inkomsten Hogeschool Zuyd

bron: Finance & Control Hogeschool Zuyd

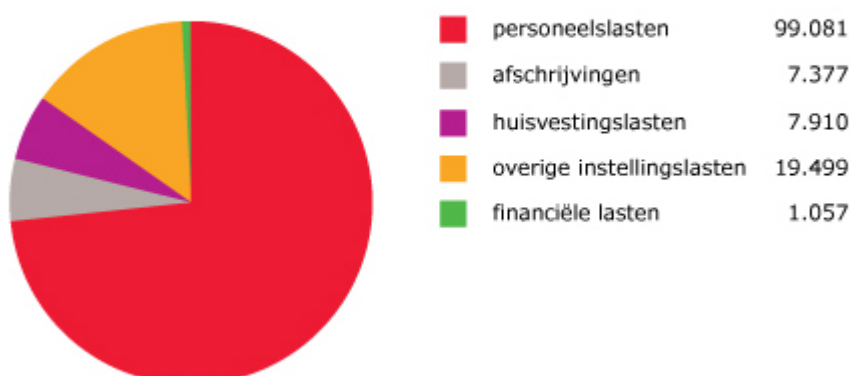


rijksbijdragen	101.076
collegegelden	22.636
subsidies	4.592
contractopbrengsten	4.350
opbrengst detacheringen	695
studentenbijdragen	2.108
verkopen derden	2.585
huuropbrengsten derden, campus	1.269

bedragen x K€

Samenstelling lasten Hogeschool Zuyd

bron: Finance & Control Hogeschool Zuyd



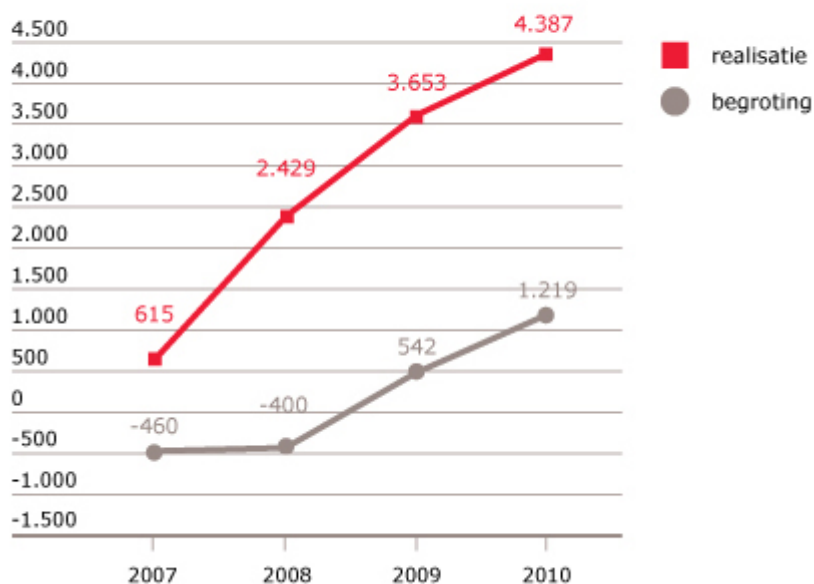
Opmerking: de financiële lasten betreffen het saldo van de financiële baten en lasten. Bedragen x K€

Resultaatontwikkeling

In de grafiek hieronder is de resultaatontwikkeling van de laatste vier jaren grafisch weergegeven.

Ontwikkeling resultaat

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd



bedragen x K€

Het resultaat 2010 is als volgt tot stand gekomen:

Herkomst financieel resultaat

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x M€	
centraal en Ondersteunende Diensten	5,3
faculteiten	-1,0
lectoraten	0,0
gelieerde rechtspersonen (privaat)	0,1
totaal	4,4

Het meest opvallend is het positieve resultaat van de groep centraal en ondersteunende diensten. Verklaring hiervoor is de reservering van de extra rijksbijdrage ten gunste van centrale middelen (buffervorming) met als doel het opvangen van toekomstige negatieve resultaten.

Financiën: financiële positie

Balans Hogeschool Zuyd

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€	2010	2009
activa		
vaste activa	87.399	85.677
vlottende activa	34.508	30.800
totaal activa	121.907	116.477
passiva		
eigen vermogen	43.386	38.999
voorzieningen	5.651	6.756
langlopende schulden	32.823	34.669
vlottende passiva	40.047	36.053
totaal passiva	121.907	116.477

Samenstelling eigen vermogen

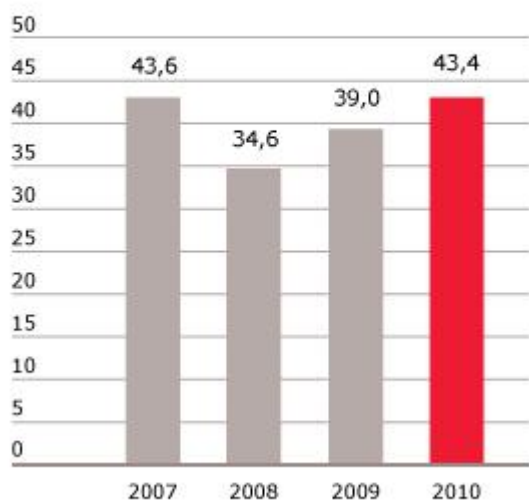
dienst: Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€				
	saldo 1 sep 2010	resultaat- bestemming	overige mutaties	saldo 31 dec 2010
publiek deel				
algemene reserve	36.448	-23.902	1.869	14.415
bestemmingsreserve		28.403		28.403
privaat deel				
bestemmingsreserve	682	-114		568
totaal	37.130	4.387	1.869	43.386

Het privaat deel van het eigen vermogen is het vermogen van de BV Hogeschool Zuyd Contracting, de BV Hogeschool Zuyd Detachering en de BV De Wijk van Morgen. De bestemmingsreserve publiek is in 2010 gevormd en bestaat uit de componenten functiemix (M€ 0,3), SOP-regeling (M€ 3,1) en reservering voor nieuwbouw (M€ 25). De 'overige mutaties' zijn het gevolg van de doorgevoerde stelselwijziging ten aanzien van de SOP-regeling.

Ontwikkeling eigen vermogen

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

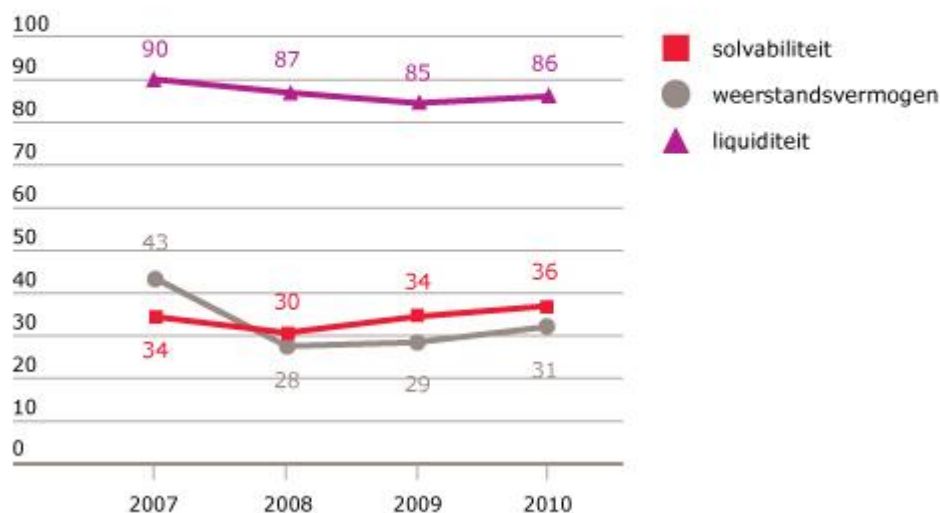


Opmerking: het vermogen 2009 in de grafiek is het vermogen na doorvoering stelselwijziging en wijkt derhalve af van het saldo vermogen in bovenstaande tabel samenstelling eigen vermogen. Bedragen x M€

De financiële positie wordt weergegeven door middel van het eigen vermogen, solvabiliteit, weerstandsvermogen en liquiditeit.

Kengetallen solvabiliteit, weerstandsvermogen en liquiditeit in %

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd



Solvabiliteit wordt uitgedrukt als % eigen vermogen ten opzichte van het balanstotaal. De stijging vanaf 2009 is het gevolg van toevoeging van het resultaat, waarbij de resultaten 2009 en 2010 gunstig beïnvloed zijn door het verplicht vervallen van de SOP-voorziening (Seniorenregeling Onderwijs Personeel). De kengetallen voldoen allen in ruime mate aan zowel de externe als intern gestelde norm.

Het weerstandsvermogen geeft uitdrukking aan het vermogen om tegenvallers op te vangen zonder dat de continuïteit van de organisatie in gevaar komt en wordt bepaald door de verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal van de baten.

De liquiditeitsgraad is licht gestegen tot 86% en blijft zich daarmee stabiel bewegen tussen een bandbreedte van 85% tot 90%.

Overzicht voorzieningen

Overzicht voorzieningen

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€	saldo 1 sep 2010	dotaties 2010	onttrekkingen 2010	vrijval 2010	rente- mutatie	saldo 31 dec 2010
personeel	5.910	1.053	2.125	215	191	4.814
onderhoud gebouwen	846	672	681	0	0	837
totaal	6.756	1.725	2.806	215	191	5.651

Kasstroomoverzicht

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€	2010	2009
kasstroom uit		
operationele activiteiten	12.819	9.055
investeringsactiviteiten	-8.995	-7.392
financieringsactiviteiten	-1.846	-1.789
mutatie liquide middelen	1.978	-125
beginstand liquide middelen	20.298	20.423
eindstand liquide middelen	22.276	20.298

Financiën: baten - de belangrijkste ontwikkelingen

Rijksbijdragen

De meest bijzondere ontwikkeling in de rijksbijdragen zijn de extra middelen voor kwaliteitsverbetering. Ten opzichte van 2009 is de rijksbijdrage 2010 ruim M€ 6 hoger.

Collegegelden

De opbrengst collegegelden 2010 is M€ 22,6 en M€ 1,2 hoger dan in 2009. Dit komt door de toename van het gemiddeld aantal ingeschreven studenten in combinatie met een stijging van het collegegeld met 3,4%.

Contractopbrengsten en projectsubsidies

De opbrengst uit contractactiviteiten is M€ 1,1 hoger dan in 2009. Er is sprake van meer opdrachten en een hogere opbrengst per opdracht. De subsidieopbrengsten zijn M€ 1,7 hoger dan in 2009.

Overige baten

De overige baten bestaan uit opbrengst detachering personeel en studentenbijdragen. Ze vertonen een stabiel beeld ten opzichte van 2009.

Financiële baten

De financiële baten zijn in 2010 ruim M€ 0,3 lager dan in 2009. Enerzijds is het positief koersresultaat op beleggingen M€ 0,2 lager en anderzijds zijn de rentebaten M€ 0,1 lager door de lagere rentestanden.

Financiën: lasten - de belangrijkste ontwikkelingen

Personeelslasten

De personeelslasten 2010 zijn M€ 1,3 hoger dan begroot en M€ 8,9 hoger dan de realisatie 2009. De samenstelling van de afwijking ten opzichte van de realisatie 2009 is als volgt:

Samenstelling afwijking personeelslasten

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x M€	negatief
hoger formatieverbruik (42 fte)	2,9
algemene CAO-salarismaatregelen (2,77%)	2,3
hogere inhuur extern personeel	1,4
overige personeelslasten	0,8
dotatie personele voorzieningen	0,7
stijging premies SV en pensioenen (0,61%)	0,4
stijging niet opgenomen verlofdagen	0,4
totaal	8,9

Afschrijvingslasten

In vergelijking met 2009 zijn de afschrijvingslasten gestegen met ruim M€ 0,5. De afschrijvingslasten op huisvesting zijn met M€ 0,3 gestegen, onder andere als gevolg van de investeringen in Teaching Hotel Chateau Bethlehem, Brusselseweg en Nieuw Eyckholt.

Exploitatie huisvesting

De totale huisvestingslasten zijn ten opzichte van 2009 vrijwel gelijk. Tegenover hogere huurlasten en onderhoudskosten is er een aanzienlijke besparing op schoonmaakkosten.

Financiële lasten

De financiële lasten zijn M€ 0,1 lager door de reguliere aflossingen op langlopende leningen.

Financiën: materiële vaste activa en investeringen

Materiële vaste activa

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€	aanschaf- waarde 31 dec 2009	afschrijving 31 dec 2009	boekwaarde 31 dec 2009	investeringen 2010	des- investeringen 2010	afschrijvin g 2010	cumulatief aanschaf- waarde 31 dec 2010	cumulatief afschrijving 31 dec 2010	boekwaarde 31 dec 2010
gebouwen	114.505	51.874	62.631	6.817	0	4.399	121.322	56.272	65.050
in uitvoering	173	0	173	382	0	0	555	0	555
terreinen	9.170	0	9.170	0	1	0	9.169	0	9.169
totaal	123.848	51.874	71.974	7.199	1	4.399	131.046	56.272	74.774
inventarissen	54.091	43.478	10.613	3.290	0	2.978	57.381	46.455	10.926
totaal	177.939	95.352	82.587	10.489	1	7.377	188.427	102.727	85.700

Investerings huisvesting

De huisvestingsinvesteringen vinden plaats als uitvoering van het huisvestingsplan 2004-2014. Het met het huisvestingsplan gemoeide investeringsbedrag is ruim M€ 60.

Investerings gebouwen en terreinen

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x M€	
Hotelschool Chateau Bethlehem	3,8
Brusselseweg	1,6
Nieuw Eyckholt	1,1
Academie Beelden Kunsten Herdenkingsplein	0,2
nieuwbouw Sittard	0,2
Conservatorium	0,1
Jeruzalemweg	0,1
kleine verbouwingen en aanpassingen	0,1
totaal	7,2

Investerings inventaris en inrichting

In 2010 werd M€ 3,3 geïnvesteerd in inventarissen, waarvan M€ 1,7 investeringen in ict.

Financiën: treasury

Beleggingen

Beleggingen in obligaties zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de perpetuele lening ING. Deze wordt gewaardeerd tegen marktwaarde. De samenstelling van de effectenportefeuille per 31 december 2010 is als volgt:

Samenstelling effectenportefeuille

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x M€	nominale waarde	beurswaarde ultimo 2010	balanswaarde ultimo 2010
4,17% ING Perpetueel	2.420	1.399	1.399
6,50% Ned. Waterschapsbank 05/35	300	258	300
totaal	2.720	1.657	1.699

De 4,17% ING Perpetuele obligatielening voldoet niet aan de op 16 september 2009 gepubliceerde Regeling beleggen en belenen. Gedwongen verkoop is op grond van een overgangsregeling voor bestaande posities niet noodzakelijk.

Overige geldmiddelen

De overige middelen zijn ondergebracht in risicomijdende kortlopende spaarproducten bij banken.

Liquide middelen

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€	2010	2009
banken	22.235	20.270
kasmiddelen	41	28
eindstand liquide middelen	22.276	20.298

Langlopende leningen

Langlopende leningen

bron: Dienst Finance & Control Hogeschool Zuyd

bedragen x K€	stand 1 jan 2010	afgesloten	aflossing	stand 31 dec 2010	looptijd > 1 jaar	looptijd < 1 jaar	rentevoet
kredietinstellingen	32.272		1.820	30.452	30.452		5,3%
gemeente	161		26	135	104	31	
liquiditeitsbijdrage collegegelden 1988	2.236			2.236		2.236	
totaal	34.669		1.846	32.823	30.556	2.267	

In de verslagperiode is het traject van omzetting van de langlopende leningen onroerend goed naar schatkistbankieren in gang gezet. De Raad van Toezicht heeft haar goedkeuring hiervoor gegeven in januari 2011. Afhandeling van de omzetting en betaling van de boeterente zal in de eerste helft van 2011 plaatsvinden.

Financiën: beloning bestuurders en honorering toezichthouders

Beloningsbeleid bestuurders en verantwoording

De Raad van Toezicht en meer in het bijzonder de remuneratiecommissie vervult de rol van werkgever van de leden van het College van Bestuur. Het beloningsbeleid is conform de Hay-systematiek [categorie E] zoals vastgesteld door de toezichthouders in het hbo. Bestuurders worden benoemd voor de duur van vier jaar.

In de publiek sector in Nederland gelden voor de opgave en verantwoording van bestuurdersbeloningen een aantal – overigens niet gelijklopende – regimes. In 2010 is binnen de HBO-raad de afspraak gemaakt om binnen de sector de bestuurdersbeloningen op eenduidige wijze te presenteren en deze is geënt op de komende WNT. Het ministerie van Binnenlandse Zaken vraagt als coördinerend ministerie om opgave op basis van de WOPT. Tot slot het ministerie van Onderwijs, Cultuur, Wetenschappen wenst verantwoording van bestuurdersbeloningen langs de lijn van RJ271. In onderstaand overzicht zijn de bestuurdersbeloningen langs deze drie dimensies gepresenteerd.

Overzicht beloning College van Bestuur

bron: Dienst Personeel en Organisatie Hogeschool Zuyd

	BJS	BOV	Auto	WB-p	WNT	WB-z	WOPT	OSL	NOV	JG	OCW
C.M.A. van Rosmalen	159.324	2.757	3.300	24.728	190.109	2.878	192.987	3.639	2.544		199.170
R.B. Vetkamp	123.172	1.634	11.574	19.141	155.521	2.339	157.860	3.328	26.795		187.984
J.M.H.M. Willems	149.491	1.497		20.945	171.933	2.283	174.215	542	2.474	11.132	188.363
totaal	431.987	5.888	14.874	64.814	517.563	7.500	525.062	7.509	31.813	11.132	575.517

Legenda

BJS	Bruto JaarSalaris
BOV	Belastbare OnkostenVergoedingen
Auto	Auto van de zaak
WB-p	Werkgeversbijdrage Pensioen
WNT	Bruto arbeidskosten HBO-raad
WB-z	WerkgeversBijdrage ZVW plus bruteringsstoelage SVW
OCW	Bezoldiging bestuurders richtlijn OCW (RJ271)
JG	JubileumGratificatie
NOV	Netto OnkostenVergoedingen
OSL	Overige Sociale werkgeversLasten
WOPT	totalen voor melding WOPT

Toetsing beloning College van Bestuur aan WOPT

Met ingang van 1 maart 2006 is bij wet (WOPT) vastgelegd, dat rechtspersonen of organisaties die volledig of in aanzienlijke mate uit publieke middelen worden gefinancierd beloningen openbaar dienen te maken. De grens voor 2010 is vastgesteld op € 193.000 zijnde de som van het belastbaar inkomen en het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie. Vastgesteld is dat voor geen van de leden van het College van Bestuur deze grens is overschreden en opgave achterwege kon blijven.

Toezichthouders

In het verslagjaar beliep de honorering van de toezichthouders totaal € 47.600. De honorering van de voorzitter bedroeg € 9.200 en voor de leden € 6.400. De honorering van de leden van de Raad van Toezicht is geheel in overeenstemming met de in het hbo gebruikelijke Hay-beloningssystematiek voor toezichthouders.

Financiën: rechtmatigheid

Helderheid bekostiging

Op basis van een daartoe gehouden inventarisatie bij de faculteiten en review door de externe accountant is vastgesteld dat geen activiteiten hebben plaatsgevonden die strijdig zijn met de regels omtrent Helderheid in Bekostiging.

Europees aanbesteden

Het inkoopbeleid van de Hogeschool Zuyd is er op gericht te voldoen aan de Europese aanbestedingsregels. Nog niet alle lopende contracten voldoen aan de aanbestedingsregels. De contracten worden derhalve bij expiratie herzien, zodat ze wel passen binnen de regelgeving. De rechtmatigheidsfout blijft binnen de goedkeuringstolerantie.

Bekostigingscontrole

De controle rondom de primaire registraties van de bekostigingsrelevante studentgegevens biedt voldoende aanknopingspunten om een betrouwbare gegevensverwerking te waarborgen.

Regels beleggen en belenen

De ING Perpetuele lening voldoet niet aan de vereisten van de Regeling Beleggen en Belenen 2010. Reden hiervan is dat het perpetuele karakter impliceert dat de hoofdsom niet gegarandeerd is. Echter, op grond van een overgangsregeling leidt dit niet tot de verplichting over te gaan tot verkoop.

Calendarium 2010

Januari 2010

Eerste steen Indiase high school gelegd dankzij Expeditie 4810

Dankzij de opbrengst van de sponsorgelden van Expeditie 4810 is in mei 2010 de eerste steen gelegd van een nieuwe high school in het Indiase Vandalur. Studenten en medewerkers van Hogeschool Zuyd zijn in 2009 maandenlang in de weer geweest met het voorbereiden van de beklimming van de top van de Mont Blanc. Een sponsorbedrag van 40.000 euro is uiteindelijk overhandigd aan de stichting Mariamma, die in Vandalur gehandicapte kinderen en wezen opvangt en scholing biedt.

Geslaagd minisymposium fysiotherapie en kanker

De opleiding Fysiotherapie organiseert samen met het Integraal Kankercentrum Limburg een minisymposium over fysiotherapie en oncologische zorg. Het symposium is een succes vanwege de grote belangstelling uit het werkveld en de mogelijkheid om een onderwerp uit de fysiotherapie dat qua ontwikkeling nog in de kinderschoenen staat, bespreekbaar te maken.

Staatssecretaris geeft gastcollege over ondernemerschap

De staatssecretaris van Financiën, Jan Kees de Jager, geeft tijdens een bezoek aan Hogeschool Zuyd een gastcollege over ondernemerschap in Parkstad aan studenten en medewerkers. Tijdens het gastcollege gaat de staatssecretaris in op het ontstaan en de gevolgen van de kredietcrisis voor Nederland en de kansen die er liggen voor startende ondernemers in deze regio.

Februari 2010

IB-studenten spelen internationaal managementgame

Studenten van de opleiding International Business nemen, samen met teams uit ongeveer honderd landen, deel aan een managementgame georganiseerd door BNP Paribas. Met de opdrachten uit dit online managementgame laat de Franse bank de studenten kennis maken met de wereld van retail banking, investment solutions en corporate en investment banking.

Studenten aan de slag bij zorgaanbieder Mondriaan

Studenten van Hogeschool Zuyd en Arcus College gaan aan de slag bij de Divisie Verslavingszorg van zorgaanbieder Mondriaan. Deze drie partijen, die samenwerken in de Zorgacademie Parkstad Limburg, hebben een Zorg Innovatie Centrum opgericht. Behalve dat studenten hier praktijkervaring opdoen, geeft hun aanwezigheid nieuwe impulsen in de zorgorganisatie.

Maart 2010

Koningin Beatrix opent kunstproject ABKM-studenten

Zes studenten van de Academie Beeldende Kunsten Maastricht maken een kunstproject rond de burcht in Valkenburg. Aanleiding is het 125-jarig bestaan het VVV. Koningin Beatrix opent de officiële jubileumviering en het kunstproject. Het expertisecentrum Creative City van is door VVV Zuid-Limburg en de Stichting Kasteel Valkenburg benaderd voor medewerking aan de jubileumviering.

GoLeWe-conferentie over goesting in leren en werken

Hogeschool Zuyd is gastheer van de tweede GoLeWe-projectconferentie. Het project GoLeWe – Goesting in Leren en Werken – is een project van Nederlandse en Vlaamse scholen en universitaire onderzoekscentra. Doel is het kwalitatief verbeteren van de uitstroom van het hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt.

Huis voor de Kunsten Limburg presenteert multidisciplinaire expositie

De Academie Beeldende Kunsten Maastricht gaat een samenwerking aan met het Huis voor de Kunsten Limburg. Studenten van de afdeling Autonome Beeldende Kunst krijgen de gelegenheid om er hun werken te exposeren. Zo ervaren ze hoe het is om een tentoonstelling te organiseren en hun werk te presenteren.

April 2010

Hermann Scheer spreekt op Tweede Dag van de Nieuwe Energie

De Tweede Limburgse Dag van de Nieuwe Energie staat in het teken van coördinatie en regie. Keynote spreker dr. Hermann Scheer, in Duitsland lid van de Bondsdag, is een van de architecten van de verduurzaming van de energievoorziening in Duitsland. Volgens het lectoraat Nieuwe Energie, gemeente Heerlen en Provincie Limburg ontbreekt het vaak aan coördinatie en regie van de transitie naar een duurzame energievoorziening.

Zuyd actief op hbo-jaarcongres

Medewerkers en studenten van Hogeschool Zuyd verzorgen workshops op het hbo-jaarcongres, aanhakend op het thema: 'Binden en boeien'. Via interactieve workshops worden de deelnemers gestimuleerd om na te denken over werken in team en gelijke kansen in het onderwijs.

Mei 2010

Studenten People & Business Management bezoeken Provincie Limburg

Vanuit de minor 'HRM in zakelijke dienstverlening' brengen derdejaarstudenten van de opleiding People & Business Management een bezoek aan de Provincie Limburg. Ze krijgen veel informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Limburg. Ook belangrijke projecten als de 'Versnellingagenda' en 'Limburg Talentrijke Regio' krijgen aandacht.

Toneelacademie Maastricht: Festival IndeMAAK

Negen afstuderende regisseurs van de Toneelacademie presenteren gedurende drie dagen hun werk in de vorm van theatervoorstellingen.

Juni 2010

Robotics Finale bij Zuyd

De door Zuyd georganiseerde Robotics Finale is een nieuw initiatief, in samenwerking met drie middelbare scholen uit de regio. De finale is de afsluiting van een project waarbij scholieren diverse robotmodellen ontwerpen en programmeren, aan de hand van opdrachten die door studenten van de hogeschool zijn opgesteld. Het doel is om leerlingen in een vroeg stadium al kennis te laten maken en te interesseren voor ict, en in het bijzonder Technische Informatica.

Succesvolle betonkanorace 2010

Met een verbeterd ontwerp van de betonkano nemen studenten van de faculteit Bouw van Hogeschool Zuyd, deel aan de Betonkanorace 2010 in en om de Utrechtse stadgrachten. De verbeterde betonkano en de uitstekende teamgeest zorgen voor een overwinning van de 'heren dubbel 100 meter sprint'.

Studenten actief bij Alpe d'HuZes

Een team van de opleiding Fysiotherapie zorgt tijdens het wielerevenement 'Alpe d'HuZes' voor paramedische ondersteuning van de bijna drieduizend sporters. Voor de studenten is het evenement een leerzame ervaring. De deelnemers aan het evenement beklimmen op een dag zes keer de Alpe d'Huez en sponsoren daarmee het WMF Kankerfonds.

Campus Recruitment: ook Limburg heeft leuke banen

Campus Recruitment is een project van studenten van de opleiding People & Business Management, samen met Limbourg & Partners, een selectie- en bemiddelingsbureau. Doel van het project is om studenten attent te maken op aantrekkelijke banen in Limburg én om studenten te matchen met Limburgse bedrijven die op zoek zijn naar hoog opgeleid talent.

Studente Logopedie illustreert kinderboek

Nadya Slenders, studente aan de opleiding Logopedie illustreert naast haar reguliere studie een kinderboek over een eendje dat voor het eerst zwemles krijgt.

September 2010

Toneelacademie Maastricht viert 60-jarig bestaan

De Toneelacademie Maastricht viert haar zestigste verjaardag met een speciaal jubileumprogramma. Tijdens het drie dagen durende feestprogramma is er een officiële jubileumzitting met studenten en toespraken van diverse bestuurders, en veel toneel film en muziek.

Opleidingen tekenen convenant met Cofely Zuidoost bv

De opleidingen Elektrotechniek en Werktuigbouwkunde tekenen een convenant met Cofely Zuidoost bv. De intentie is de reeds bestaande samenwerking verder uit te bouwen. Al jaren worden stage- en afstudeeropdrachten van studenten bij Cofely uitgevoerd. De samenwerking is van groot belang om te kunnen blijven garanderen dat er voldoende technisch hoogopgeleiden de arbeidsmarkt betreden.

De stad Maastricht eert de Toneelacademie met het Teken van Verdienste

Tijdens het 60-jarig jubileum van de Toneelacademie overhandigt de locoburgemeester van Maastricht het Teken van Verdienste van de stad Maastricht. De Toneelacademie ontvangt deze onderscheiding vanwege de contant hoogwaardige kwaliteit die ze heeft geleverd aan de Nederlandse en internationale theaterwereld, maar ook voor haar innovatief en excellent onderwijs en haar rol in de culturele en mentale ontwikkeling van de stad Maastricht.

Internationaal Breakdance Event Hogeschool Zuyd Heerlen

Het centrum van Heerlen en de hal van Hogeschool Zuyd in Heerlen zijn drie dagen lang hét centrum van de breakdancewereld tijdens de tiende editie van het Internationaal Breakdance Event. Publiek, amateur- en professionele dansers uit de hele wereld ontmoeten elkaar in een van de dertig verschillende dansprogramma's op verschillende locaties in de stad. Het breakdancefestival is een van de grootste en meest toonaangevende Hip Hop dansfestivals ter wereld.

Oktober 2010

Dag van de Leraar op Hogeschool Zuyd

In aansluiting op de *Dag van de Leraar* organiseren Hogeschool Zuyd en de Stichting Beroepskwaliteit Leraren, regio Zuid, een speciale dag met verschillende activiteiten rondom het thema *Inspiratie, een leven lang leren*. De dag is voor alle leraren basisonderwijs en voortgezet onderwijs in de regio zuid.

Succesvolle Dag van Civiel Recht

De faculteit Recht van Hogeschool Zuyd organiseert de derde Dag van het Civiel Recht. Meer dan tweehonderd deelnemers, waaronder vooral studenten, kijken naar een simulatie van drie civiele zittingen, door rechters uit de Euregio. De rechters laten zien hoe de betreffende zaken in hun land aangepakt worden. Het thema *consumentenrecht* staat centraal.

November 2010

Conferentie LevenLang Leren

Hoe kan Hogeschool Zuyd aantrekkelijk onderwijs voor volwassenen ontwikkelen en op maat aanbieden? Deze vragen stonden centraal tijdens de Levenlang Leren-conferentie die Hogeschool Zuyd organiseerde voor haar medewerkers, maar ook voor bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen uit de regio. Ook collega-hogescholen in het land, de HBO-raad en het directoraat Leren en Werken van het ministerie van OCW bezochten de conferentie.

MACESS-studenten brengen bezoek aan Raad van Europa

Vijftien studenten van de masteropleiding Comparative European Social Studies (MACESS) maken een driedaagse studiereis naar Straatsburg. Hier brengen zij een bezoek aan de Raad van Europa, het European Youth Centre en de European Court of Human Rights (het Europese Hof van Justitie voor zaken rondom mensenrechten). Gezien het uitzettingsbeleid van de Franse president Sarkozy, op dat moment, zijn de lezingen die ze volgen gericht op een Europees voorlichtingsprogramma dat zich richt op het wegnemen van vooroordelen jegens Roma.

Academie Verloskunde Maastricht benoemt hoogleraar Midwifery Science

De Academie Verloskunde Maastricht stelt prof. dr. Raymond de Vries aan als hoogleraar Midwifery Science bij de Universiteit Maastricht. Beide instellingen werken al jarenlang samen als het gaat om de verwetenschappelijking van het domein Midwifery Science.

Opleiding Logopedie bestaat veertig jaar

De opleiding Logopedie bestaat veertig jaar en viert dit met een jubileumscongres. De opleiding heeft een hele ontwikkeling doorgemaakt gedurende haar veertigjarig bestaan. In 1980 wordt het beroep logopedist officieel erkend. Ook krijgt de opleiding een officiële hbo-status en wordt ze een vierjarige opleiding. Via het 'Aufbaustudium' kunnen Duitse logopediestudenten op mbo-niveau in anderhalf jaar hun hbo-certificering halen.

December 2010

Samenwerking met European Studies Universiteit Maastricht

Faculteitsdirecteur International Business and Communication van Hogeschool Zuyd en de decaan van de faculteit der Cultuur- en Maatschappijwetenschappen Universiteit Maastricht (UM) ondertekenen een samenwerkingsovereenkomst tussen de European Studies opleidingen van de Universiteit Maastricht en Hogeschool Zuyd. Geselecteerde European Studies-studenten van Zuyd kunnen gedurende hun vierde studiejaar een pre-master volgen aan de UM.

Hogeschool Zuyd sluit strategische overeenkomst met Finse hogeschool

Tijdens een door Hogeschool Zuyd georganiseerde International Week tekenen de collegevoorzitters van Hogeschool Zuyd en de Finse Satakunta University of Applied Sciences een strategische overeenkomst. De samenwerking van de twee onderwijsinstellingen wordt naar een hoger niveau getild en krachten worden gebundeld op het gebied van onderwijsprogramma's, studenten- en stafmobiliteit, toegepast onderzoek, subsidiewerving en kwaliteitszorg.

Prijzen in 2010

Visser-Neerlandia prijs 2010 voor jarige Toneelacademie

Directeur Leo Swinkels van de Toneelacademie Maastricht neemt de Visser-Neerlandia prijs 2010 in ontvangst voor 'een goede reputatie die tot ver over de landsgrenzen reikt en het jarenlang fungeren als ontmoetingsplaats voor Nederlandse en Vlaamse studenten en docenten'. Voor de jury redenen om de prijs toe te kennen aan de opleiding, die in 2010 ook nog eens zestig jaar bestaat.

ICAR Award voor Hotelschoolstudent

Net terug van zijn praktijkstage in Washington DC, ontvangt Sander Witteveen, vierdejaars student aan de Hoge Hotelschool Maastricht de ICAR Award tijdens de Global Mind Conferentie. Volgens de jury heeft hij op een boeiende en inspirerende wijze zijn kennismaking met de Amerikaanse cultuur beschreven.

Betonkanoteam vijf maal in de prijzen

Het studententeam van de faculteit Bouw scoort wederom uitstekend tijdens de Betonkanorace 2010. Drie eerste prijzen, een tweede prijs en twee keer een derde prijs. De studenten hebben het afgelopen schooljaar gewerkt aan een verbeterd ontwerp van de betonkano.

Jaarverslag wint eervolle vermelding voor stijl en communicatie

Hogeschool Zuyd krijgt een eervolle vermelding voor de stijl en communicatie in het jaarverslag 2009-2010, tijdens de uitreiking van de Deloitte F.G. Kordes-Trofee. Dit is dé prijs voor die organisatie binnen de publieke sector met het beste jaarverslag van Nederland.

Studenten en alumnus winnen prijzen tijdens Open Chemical Innovation Congres

Renske Terwel, alumnus van de opleiding Chemische Technologie, ontvangt de Kamer van Koophandel Laboratoriumtechnologie Prijs voor haar afstudeerscriptie 'Ecomassa in productie'. De ZuydLab Award is toegekend aan Danny Riethorst en Dennis van Tegelen, beiden student aan de opleiding Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek. De prijzen zijn uitgereikt tijdens het Open Chemical Innovation Congres bij Chemelot in Geleen.

Alumnus wint architectuurprijs

Wytske van der Veen, afstudeerd aan de Academie van Bouwkunst Maastricht, wint met haar afstudeerproject 'Hotel de Boot gemist; een choreografie van verlangen' de derde prijs bij de Euregional Prize for Architecture (EAP) 2010.

Kennis in Bedrijfprijs 2010 voor vier studenten Social Work

De studenten Dieuwertje Mangeng, Judith Grijsbach, Eefje Ritzen en Victoria Haak van de opleiding Social Work, winnen met hun onderzoek naar uitvaartwensen bij mensen met een verstandelijke beperking de Kennis in Bedrijfprijs 2010 van Hogeschool Zuyd. Hun studie toont de behoefte aan informatie bij deze bijzondere doelgroep nadrukkelijk aan.

APG Scriptieprijs 2010 voor ICT-student

Tijdens het succesvolle evenement Kennis in Bedrijf van Hogeschool Zuyd is Micha Verboeket, student van de faculteit ICT, uitgeroepen tot winnaar van de APG Scriptieprijs 2010. De afstudeerscripties worden beoordeeld op inhoud, de mate van vernieuwend onderzoek, diepgang en deskundigheid.

Studentpublicatieprijs voor alumnus Biometrie

Alumnus Biometrie, Stijn Michielse, wint de studentpublicatieprijs van de gezondheidszorgopleidingen van Hogeschool Zuyd. Naast de publicatie als eerste auteur in het internationale tijdschrift Neurolmage is dit een grote blijk van waardering voor het meeontwikkelen van een nieuwe onderzoeksmethode naar het ouder worden van de hersenen, tijdens zijn stage in Canada.

Maatwerk Awards 2010 voor ondersteunend en onderwijzend personeel

De Maatwerk Awards van Hogeschool Zuyd zijn in 2010 uitgereikt aan telefonist/receptionist Roel van der Neut, in de categorie ondersteunend personeel, en aan Frank Salemans, docent, in de categorie onderwijzend personeel. De twee hogeschoolmedewerkers hebben de prijs ontvangen voor de manier waarop ze in hun werk steeds op zoek zijn naar maatwerkoplossingen voor studenten en medewerkers.

Conservatoriumstudent wint Glenn Corneille Jong Talent Prijs 2010

Ruud Jacobs, pianostudent aan het Conservatorium Maastricht, wint de Glenn Corneille Jong Talent Prijs 2010. Na het behalen van zijn bachelor (Jazz Piano) met lof, vervolgt hij zijn studie aan het Conservatorium Maastricht voor de master Jazz Piano.

Hubert Bessems wint de faculteit Techniek Afstudeerprijs

Hubert Bessems, afgestudeerd aan de opleiding Elektrotechniek, wint met zijn afstudeerscriptie de faculteit Techniek Afstudeerprijs. Hubert heeft zijn afstudeerscriptie geschreven voor Esoate, distributeur van medische apparatuur in de Benelux. Daarnaast heeft hij ook nog diverse andere werkzaamheden op zijn schouders genomen, tot grote tevredenheid van de bedrijfsbegeleider.

Modestudent Ingo Binder winnaar Henriette Hustinx Prijs 2010

De Henriette Hustinx Prijs 2010 is gewonnen door modestudent Ingo Binder. Ingo Binder studeert af aan de modeafdeling van de Academie Beeldende Kunsten Maastricht met een mannencollectie, met als thema: de pelgrim. De jury is enthousiast over de consistente kwaliteit en het autonome handschrift van zijn werk.

Prijs van FORUM voor student Social Work

Taqoufik Fashi, student van de opleiding Social Work, ontvangt de eerste prijs van FORUM (Instituut voor multiculturele vraagstukken) voor zijn film 'Wie ben jij'. In deze film staat de wederzijdse beeldvorming van politie en een groep hangjongeren in Geleen centraal.

Beste Profielwerkstuk Award voor scholieren van Scholengemeenschap Groenewald

De Beste Profielwerkstuk Award 2009-2010 op het gebied van techniek voor gaat naar Kristel Rienstra en Maartje Snel van Scholengemeenschap Groenewald in Stein. Met het profielwerkstuk 'Kunstmest, zuivere koffie' scoren de scholieren op alle punten uitmuntend en ontvangen een groot compliment voor hun inzet van zowel hun vo-begeleider als de hbo-docent.

Toneelacademieproductie naar huis met ITs Guest Award

Tijdens het International Theatre School Festival in Amsterdam sleept de Toneelacademie Maastricht opvallend veel nominaties in de wacht. Voor de internationale performance 'I'll be gone', een coproductie van de Toneelacademie Maastricht met The Department of Contemporary Arts at Manchester Metropolitan University (MMU), ontvangen de studenten van de Toneelacademie Maastricht de ITs Guest Award.

Fleur Muris derde bij Archiprix 2010

Fleur Muris, alumnus van de Academie van Bouwkunst Maastricht, wint de derde prijs van de Archiprix 2010. Na haar studie aan de faculteit Bouw vervolgt Fleur haar studie aan de Academie van Bouwkunst Maastricht. De academie dient haar werk, een plan voor een bijzonder hotel in het Limburgse Heuvellandschap, in voor de Archiprix 2010.

Bedrijf van studente winnaar LIOF Yeah!-competitie

Angela Lambriex, studente aan de Academie voor Beeldende Kunsten Maastricht, is de vijfde winnaar in de studentenondernemerscompetitie LIOF Yeah! Het businessplan voor haar bedrijf Fashion Exposes Everyone en haar presentatie vond de jury creatief, innovatief en overtuigend. De prijs bestaat uit een startersondersteuningspakket van vijfendertigduizend euro om haar bedrijf in Limburg te starten.