

De staat van Hogeschool Rotterdam

Vanaf 2010



Samenstellers:

- › Alexander van den Assum
- › Herman Veenema

Maart 2016



De staat van Hogeschool Rotterdam

Vanaf 2010

Samenstellers:

- Alexander van den Assum
- Herman Veenema

Maart 2016

Inhoudsopgave

1. Toelichting	5
2. Kwaliteit van het hoger onderwijs	7
2.1 Waardering door experts: Accreditatie (Jantien Hadders)	7
2.2 Studenttevredenheid (Charlotte Smitshoek)	9
2.3 Internationaal perspectief (Enny Kraaijveld)	10
2.4 Aantal studenten dat deelneemt aan onderdelen van het excellentieprogramma (Ron Weerheijm)	14
2.5 Assortiment (Maarten van Os)	15
3 Studiesucces (Marjon Molenkamp, Maaïke Bajwa)	19
3.1 Propedeuserendement	19
3.2 Diplomarendement	21
3.3 Verandering van opleiding	23
4 Toegankelijkheid (Maaïke Bajwa, Marjon Molenkamp)	29
4.1. Instroom en aantal studenten	29
4.1.1. Totaal, opleidingstype en opleidingsvorm	30
4.1.2. Naar geslacht, vooropleiding en diversiteit	33
4.1.3. Naar regio	38
4.2. Selectie, numerus fixus en studiekeuzecheck	39
4.3. Bindend studieadvies	41
4.4. Personeels-studentenratio	42
5. Aansluiting op de arbeidsmarkt (Charlotte Smitshoek)	43
6. Bestuur, naleving, financiën	45
6.1. Klachtmeldingen (Herman Veenema).....	45
6.1.1. Klachten	45
6.1.2. Beroep	45
6.1.3. Hoger beroep	47
6.2. Financiën (Alexander van den Assum)	48
6.2.1. Rentabiliteit	48
6.2.2. Solvabiliteit	49
6.2.3. Liquiditeit	50
6.2.4. Rijksbijdrage/totale baten	51
6.2.5. Personeelslasten/totale baten	51
6.2.6. Huisvestingslasten/totale baten	52

7. Medewerkers (Bert van Wijk)	55
7.1. Verhouding Docerend-/niet-docerend personeel	55
7.2. Verhouding Man/Vrouw	58
7.3. Functiehuis	59
7.4. Leeftijd	66
7.5. Diensttijd	68
7.6. Mastergraad	70
7.7. Ziekteverzuim	71
7.8. Medewerkertevredenheid (Joke Dolfing)	72
8. Onderzoek (Arjan Lagendaal)	75
9. Huisvesting en voorzieningen (Sander van der Pols)	79
Bijlage 1	
Overzicht opleidingen Ad + Ba	
Hogeschool Rotterdam 2016 - 2017	82
Bijlage 2	
Overzicht masteropleidingen	
Hogeschool Rotterdam 2016 - 2017 per richting	84

1. Toelichting

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) brengt periodiek (laatstelijk in 2015) een publicatie uit onder de naam *Education at a glance*. Daarin wordt aan de hand van een reeks kengetallen beschreven hoe het hoger onderwijs zich in de afgelopen jaren wereldwijd heeft ontwikkeld.

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft jaarlijks (sedert 1817) in het Onderwijsverslag wat de stand van zaken in het onderwijs is: De staat van het onderwijs. Ook hierin wordt op een feitelijke wijze, vooral aan de hand van cijfers, weergegeven welke ontwikkelingen zich hebben voorgedaan.

Een logische vervolgstap betreft het instellingsniveau: De staat van Hogeschool Rotterdam. Veel van de gegevens die in dit boekje bijeen worden gebracht, zijn niet nieuw. Zij zijn eerder bekend gemaakt via de ankerpunten¹, de jaarverslagen, de Beleids- en Management Informatie (BMI). Door deze gegevens in één boekje onder te brengen ontstaat er niet alleen een handzaam naslagwerkje, maar ook iets nieuws:

- ▶ gegevens in een reeks van jaren geven ontwikkelingen weer,
- ▶ gegevens in de systematiek van het Onderwijsverslag van de Inspectie kunnen worden gebenchmarkt met die van de landelijke ontwikkelingen en
- ▶ in een aantal gevallen kunnen gegevens aan elkaar worden gerelateerd en ontstaan er ratio's.

De gevolgde systematiek bij de diverse onderwerpen is dat de gegevens zoveel mogelijk een reeks van vijf jaren (afhankelijk van het onderwerp zijn dit kalenderjaren of studie jaren) en gespiegeld worden aan de hand van de landelijke gegevens. En dat ze voorzien worden van een grafische voorstelling en een toelichting.

Niet in alle gevallen zijn de gegevens over de volledige reeks van jaren beschikbaar. Daar wordt volstaan met hetgeen geboden kan worden.

Qua indeling wordt de volgorde aangehouden van het katern hoger onderwijs het Onderwijsverslag van de Inspectie.

De wijze waarop de staat van de hogeschool in dit boekje wordt beschreven is vooral een cijfermatige. Daarbij past een waarschuwing. Waarderingscijfers lijken, zeker als er gewerkt wordt met decimalen, precisie weer te geven. Toch zijn de cijfers niet meer dan een gemiddelde van uiteenlopende opvattingen. Instel-

¹ 'De kern van het Focusprogramma is de kwaliteit van het bacheloronderwijs. We gaan ervan uit dat een opleiding van goede kwaliteit is als: de studenten, medewerkers en het werkveld tevreden zijn, ze zijn voorzien van een goed accreditatie-oordeel en er voldoende studenten op niveau afstuderen. We noemen dit de ankerpunten van Hogeschool Rotterdam. De opleidingen hanteren deze ankerpunten om te sturen op kwaliteit.

De ankerpunten:

- ▶ Studenttevredenheid
- ▶ Medewerkerstevredenheid
- ▶ Aansluiting op de arbeidsmarkt
- ▶ Waardering door experts
- ▶ Studiesucces'

lingsgegevens bestaan uit gemiddelden van instituuts- en opleidingsgegevens. Een gemiddelde van zes uit een spreiding van vijf en zeven, heeft een andere betekenis dan hetzelfde gemiddelde uit een spreiding van twee en tien. Belangrijker dan dat is de betekenis van de cijfers. Het gaat daarbij niet om de absolute waarden, maar om de werkelijkheid die achter de cijfers schuil gaat. Dan zijn met name de trends interessant. Zo is niet zo zeer de NSE-score van 3,9 op een bepaald thema van belang, maar als de waarde in het voorafgaande jaar 2,9 was, dan is er een verhaal te vertellen. Daar gaat het om.

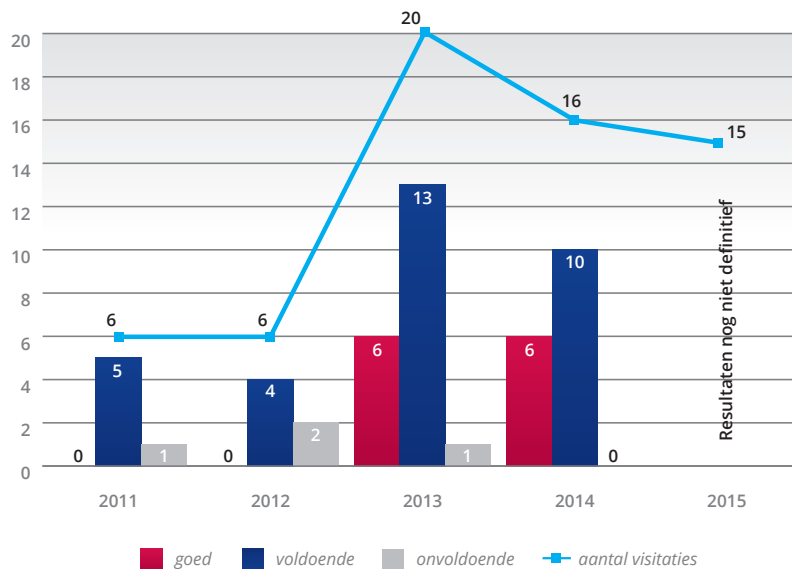
Tot slot een woord van waardering. Waardering voor alle collega's die de tijd hebben genomen om over de in dit boekje verzamelde gegevens na te denken. Om op eigen initiatief nuttige zaken toe te voegen. En voor de heldere toelichtingen op de cijfers. In de inhoudsopgave kun je zien wie hier worden bedoeld. Speciaal voor hen: hartelijk dank!

Tenslotte een woord van dank aan Danny Bok zonder wiens inspanning en begeleiding het boekje er niet zo professioneel zou hebben uitgezien. Danny heeft de kille cijfers een verrassende aanblik gegeven waardoor het een prettig naslagwerk is geworden.

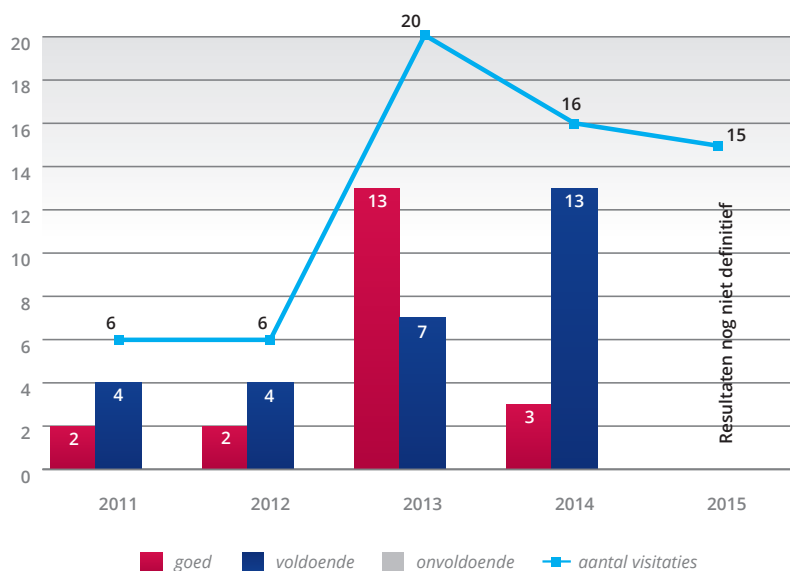
2. Kwaliteit van het hoger onderwijs

2.1. Waardering door experts: Accreditatie

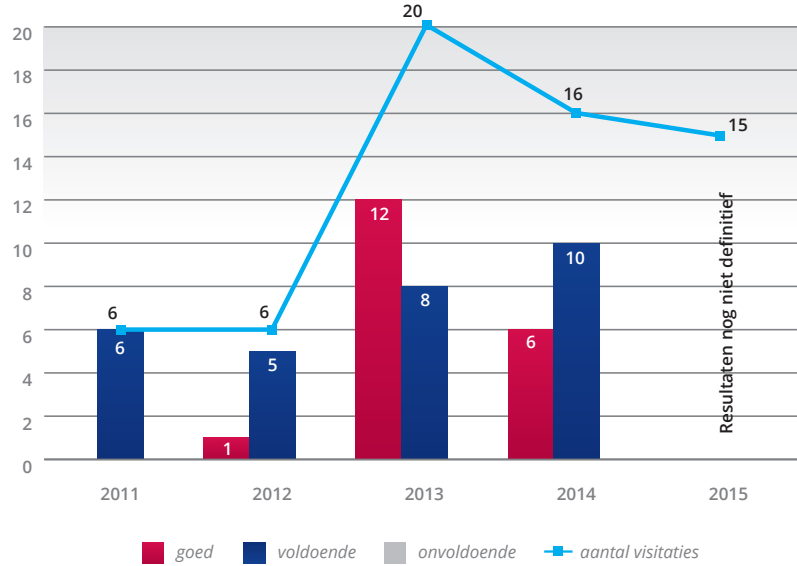
Resultaten accreditaties 2011 - 2015 totaaloordeel



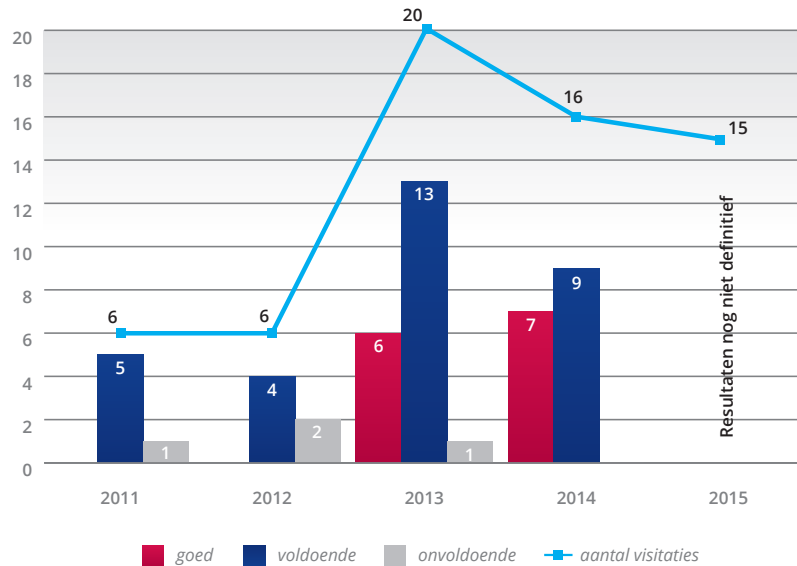
Resultaten accreditaties 2011 - 2015 oordeel standaard 1



Resultaten accreditaties 2011 - 2015 oordeel standaard 2



Resultaten accreditaties 2011 - 2015 oordeel standaard 3



Toelichtende opmerkingen:

- *Cijfers van voor 2011 zijn niet goed vergelijkbaar, omdat toen met een ander beoordelingskader werd gewerkt.*
- *Met ingang van 1 januari 2015 is het beoordelingskader opnieuw licht aangepast. Er is nu sprake van vier standaarden, in plaats van drie.*
- *Qua resultaten is lichte vooruitgang te zien. In 2014 is geen onvoldoende gevallen.*

Er is even vaak het totaaloordeel goed verkregen als het jaar daarvoor, terwijl er minder visitaties waren. Relatief gezien is dus vaker het oordeel goed verkregen.

- ▶ *Resultaten van 2015 zullen pas in 2016 beschikbaar zijn, omdat oordelen pas definitief zijn na besluitvorming door de NVAO.*

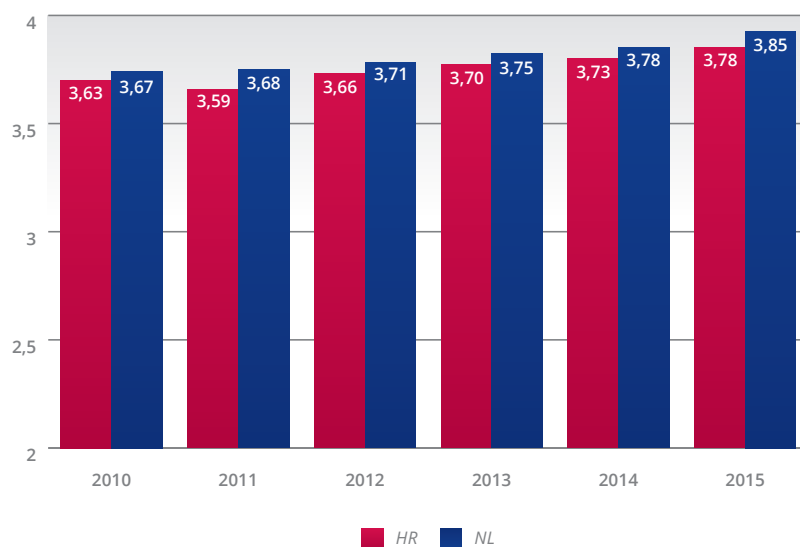
2.2. Studenttevredenheid

Studenttevredenheid wordt gemeten op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 5 (zeer tevreden). De algemene tevredenheid van de voltijd bachelor studenten van Hogeschool Rotterdam over hun studie bedroeg in 2015 3,78. Dat is 0,07 punt lager dan het landelijk gemiddelde voor de voltijd bachelors hbo.

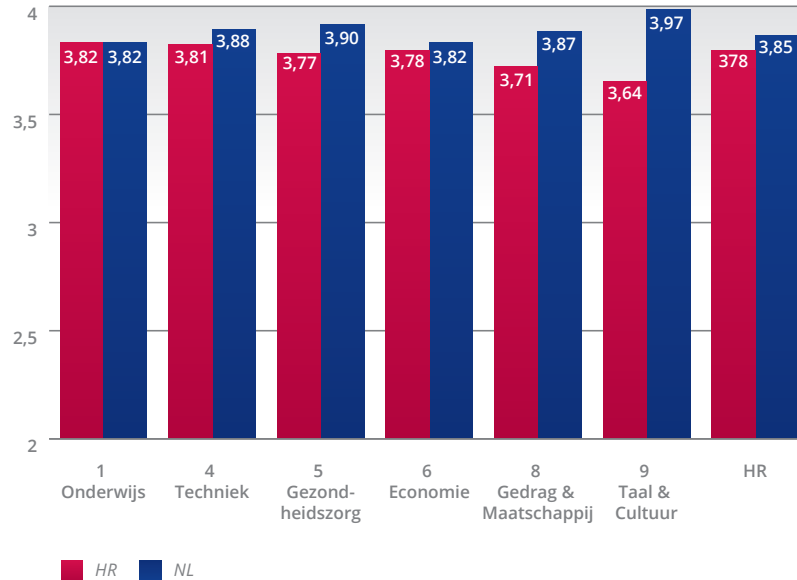
De algemene tevredenheid van de studenten groeit gestaag, zowel landelijk als bij Hogeschool Rotterdam.

Het verschil tussen de landelijke score en die van Hogeschool Rotterdam neemt niet af, maar lijkt eerder enigszins te stijgen. In 2011 was dat verschil 0,09. In 2013 en 2014 bedroeg het verschil 0,05.

Je studie in het algemeen: HR



Studenttevredenheid - verschillen per sector



2.3. Internationaal perspectief

Studenten die een internationale ervaring hebben, blijken slimmere, meer creatieve, meer oplossingsgerichte en ondernemende studenten.¹ Ook het rapport van het CAREM² (HvA/UvA), inzake de employability van studenten die een internationale studie hebben gedaan, maakt duidelijk dat alumni aangeven dat de aandacht voor internationale ervaringen (mobiliteit, projecten etc.) heeft geleid tot een breder en internationaal beroepsperspectief. Het is daarom belangrijk dat we fondsen (Erasmus, Explorer) gebruiken en blijven vrijmaken om dit mogelijk te maken voor studenten.³

Hogeschool Rotterdam heeft een netwerk van ca. 250 Erasmus partneruniversiteiten (binnen Europa) en ca. 50 partners buiten Europa waarmee een uitwisselingsprogramma is opgezet. Dat betekent dat een student (in principe) met gesloten beurs voor een half jaar (30 ect of equivalent) aan een buitenlandse universiteit kan gaan studeren waarna de behaalde ect door Hogeschool Rotterdam worden overgenomen.

¹ Jet Bussemaker, Visiebrief Internationale Dimensie van HO en MBO, 15 juli 2014.

² Centre for Applied Research on Economics and Management, Hans de Wit en Jos Beelen, HvA

³ Internationaliseren aan de Hogeschool Rotterdam Baseline Report, Leo Klienbannink, HR Januari 2015

⁴ Totaal aantallen van Erasmus+ studenten én Explorer studenten. Exclusief IVL, IVG, ISO en de opleiding CE. Exacte aantallen worden niet altijd bijgehouden. Uitwisseling komt hier nauwelijks voor. Studiereizen en minoren zijn niet onder exchange meegeteld.

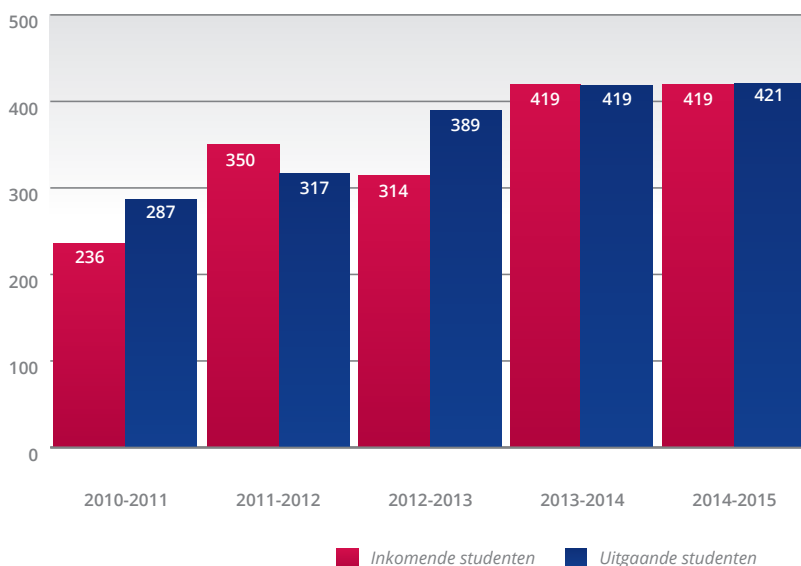
Voor het volgen van een uitwisselingsprogramma met de Erasmus partners of een internationale stage, kan een student aanspraak maken op een beurs uit de Erasmus+ gelden.

Studenten die een uitwisselingsprogramma buiten Europa willen volgen, kunnen een aanvraag doen voor een tegemoetkoming uit de Explorer beurs van de Hogeschool Rotterdam.

Daarnaast ontvangt Hogeschool Rotterdam jaarlijks studenten die één van de 18 uitwisselingsprogramma's komen volgen. In totaal heeft Hogeschool Rotterdam sinds 2010 1738 studenten ontvangen.

Inkomende en uitgaande studenten mobiliteit:⁴

Inkomende en uitgaande studenten mobiliteit Erasmus+ en Explorer



Uitgaande stafmobiliteit (docenten en staf)

Docenten en staf kunnen op basis van een Erasmus+ subsidie binnen Europa kennis en/of nieuwe inzichten opdoen door het volgen van trainingsprogramma's en/of door uitwisseling met collega's van een partnerinstituut of hogeronderwijsinstelling via projecten of docentschap.⁵

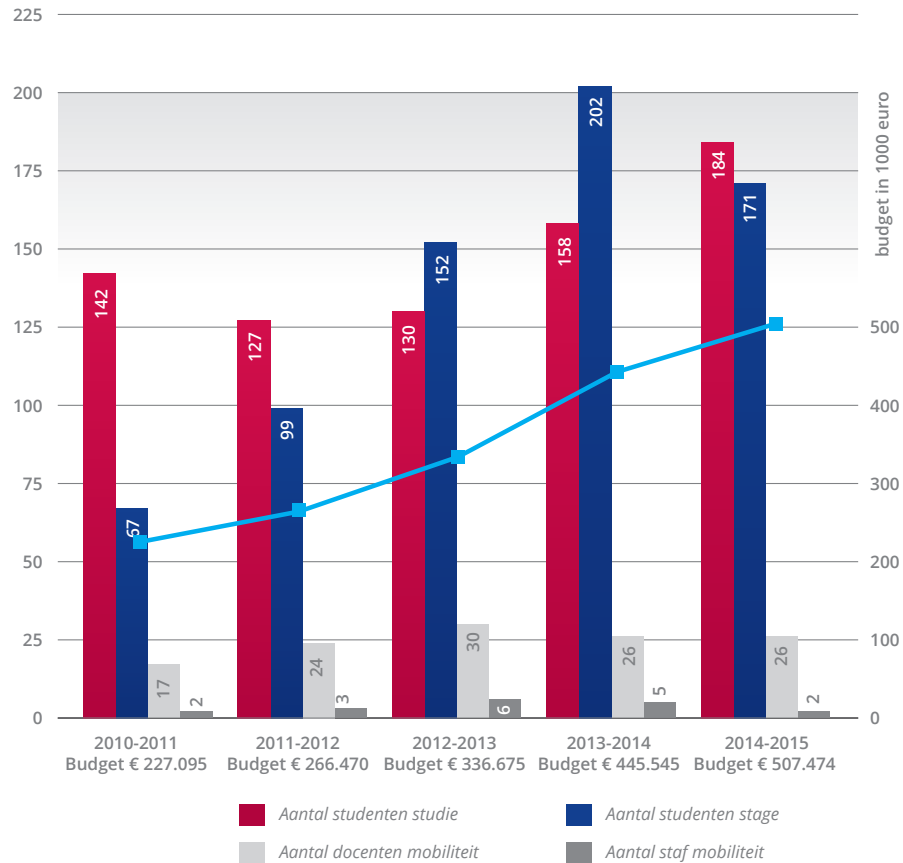
Sinds 2010 zijn in totaal 141 docenten en stafleden met Erasmus+ gelden naar het buitenland gegaan.

Docenten en staf kunnen voor reizen buiten Europa ook aanspraak maken op de Explorer beurs van de Hogeschool Rotterdam.

⁵ De cijfers voor uitgaande staf zonder beurs en inkomende stafmobiliteit zijn niet bij CoIA bekend

Totaaloverzicht Erasmus+

Aanspraak docenten en staf Erasmus+



Explorer budget

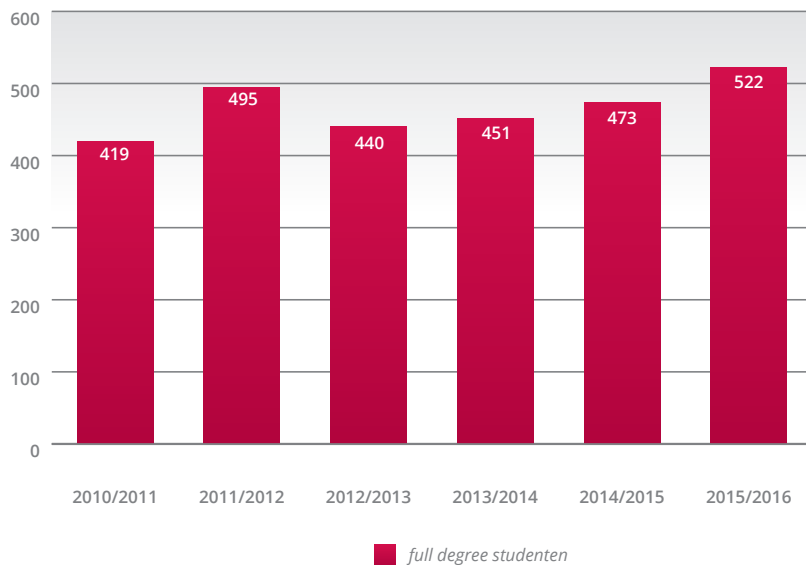
Het Hogeschool Rotterdam Explorer budget voor studentenbeurzen, studiereizen en stafmobiliteit buiten Europa, bedraagt al vele jaren € 100.000. €10.000 gaat naar studiereizen, € 10.000 naar stafmobiliteit en € 80.000 naar studentenbeurzen.

Full degree incoming studenten (diploma mobiliteit)

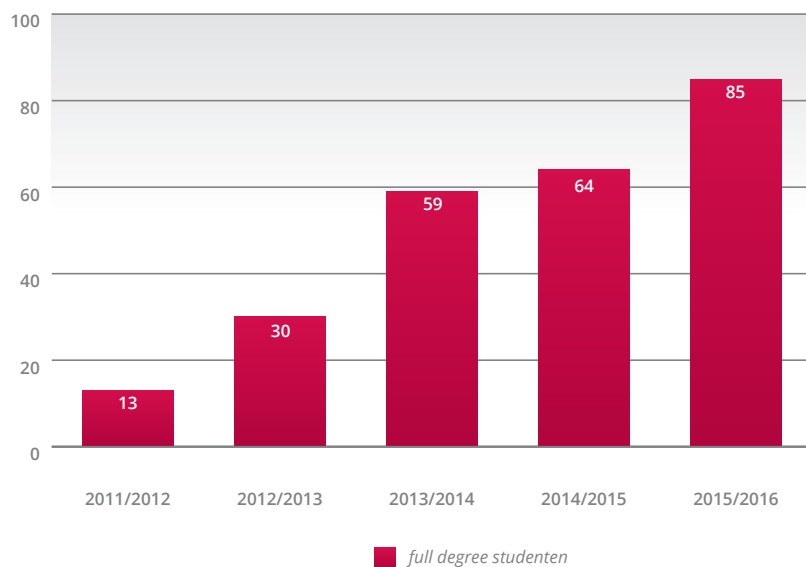
Alleen Rotterdam Business School (RBS) en Willem de Kooning Academie (WdKA) hebben volledig Engelstalige programma's en werven daarvoor incoming internationale full degree studenten.

RBS en WdKA hebben de afgelopen jaren de volgende aantallen aan incoming internationale full degree bachelor studenten ontvangen, EU en non-EU :

Full degree incoming studenten (diploma mobiliteit) - RBS



Full degree incoming studenten (diploma mobiliteit) - WdKA



2.4. Aantal studenten dat deelneemt aan onderdelen van het excellentieprogramma

“Ben je op zoek naar meer uitdaging, zelfontplooiing en plezier in je studie? Wil je meer uit je studie halen en mee bepalen wat je leert als het gaat om je persoonlijke ontwikkeling tot een excellente professional, dan kan deelnemen aan een honoursprogramma iets voor jou zijn. Honoursonderwijs aan Hogeschool Rotterdam is er op gericht je uit te dagen en biedt je kansen jezelf te overtreffen!

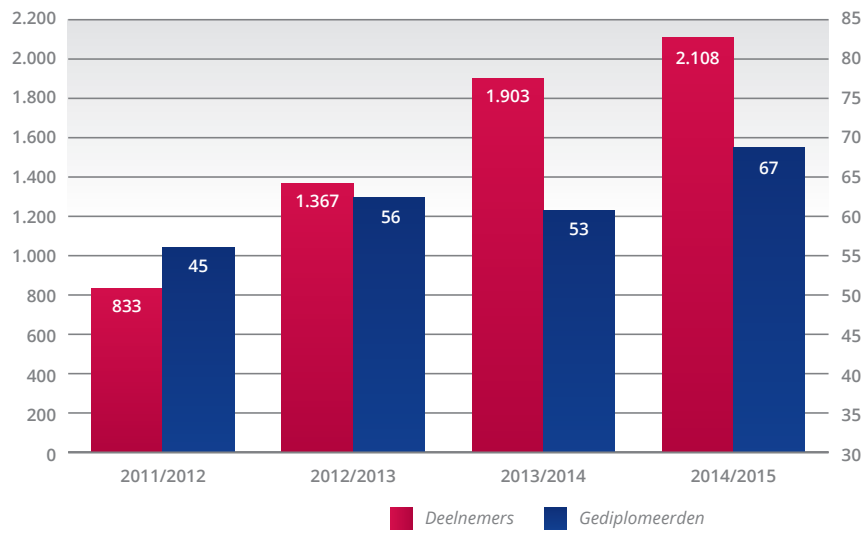
Afstuderen met een Honours degree betekent dat je hebt geleerd vaste denkpatronen los te laten en over de grenzen van je vakgebied samen te werken aan innovatieve oplossingen voor complexe vraagstukken. De waarde ligt er ook in dat je je extra persoonlijk hebt kunnen ontwikkelen. Je hebt meer uit jezelf gehaald, kunt je hierdoor onderscheiden op de arbeidsmarkt door dit op te nemen in je CV.”

Bron: voorlichtingsfolder Honoursprogramma HR 2015

Hogeschool Rotterdam daagt alle studenten uit deel te nemen aan (onderdelen van) het honoursprogramma. Delen van dit onderwijs zijn dan ook verankerd in het aanbod voor alle studenten, zoals de HR-brede keuzevakken in jaar 1 en 2 en de minoren-keuze in de eerste helft van jaar 4. In de tussenliggende periode hebben opleidingen en instituten de ruimte zelf invulling te geven aan de uitdaging aan hun studenten. In veel gevallen zoeken ze daarbij de onderlinge samenwerking.

Het cijfermateriaal laat dan ook de ‘deelname aan onderdelen van het honoursprogramma’ zien. In jaar 1 en 2 betekent dat voor studenten vooral ‘verkennen’ van mogelijkheden. Een deel van de studenten kiest dan toch niet voor deelname. Dat geldt ook voor de minoren+ die verbonden zijn aan het honoursprogramma. Een deel van de studenten ‘gaat’ voor de uitdaging van die complexe opgaven, maar rondt uiteindelijk niet het gehele honoursprogramma af. Op die manier nemen ze delen van dit uitdagende onderwijs toch mee in hun verdere studie. Dat verklaart de langzame stijging van het aantal afgestudeerde studenten met een Honours degree. Het streefgetal voor HR voor afgestudeerden met een Honours degree is 180 studenten per studiejaar.

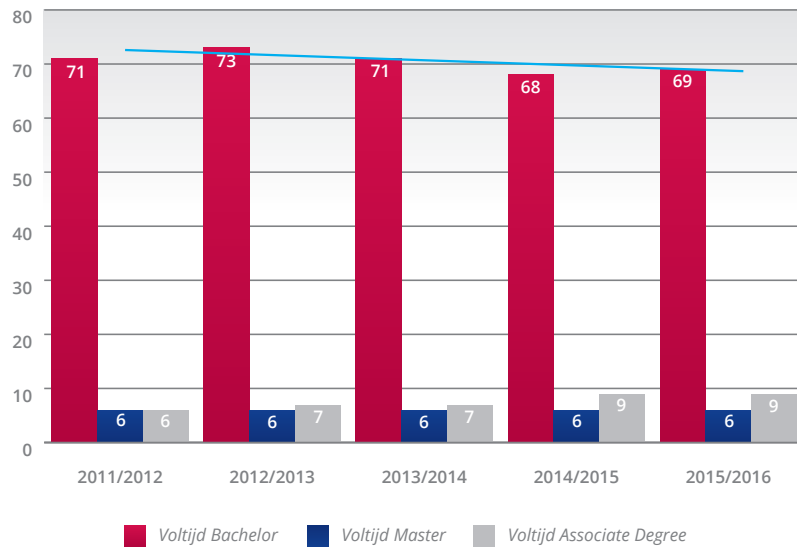
Deelname studenten Honours programma
Afgestudeerden met een Honours certificaat (streefgetal: 180)



2.5. Assortiment

Voltijd

Ontwikkeling assortiment opleidingen HR 2011-2016 - Voltijd



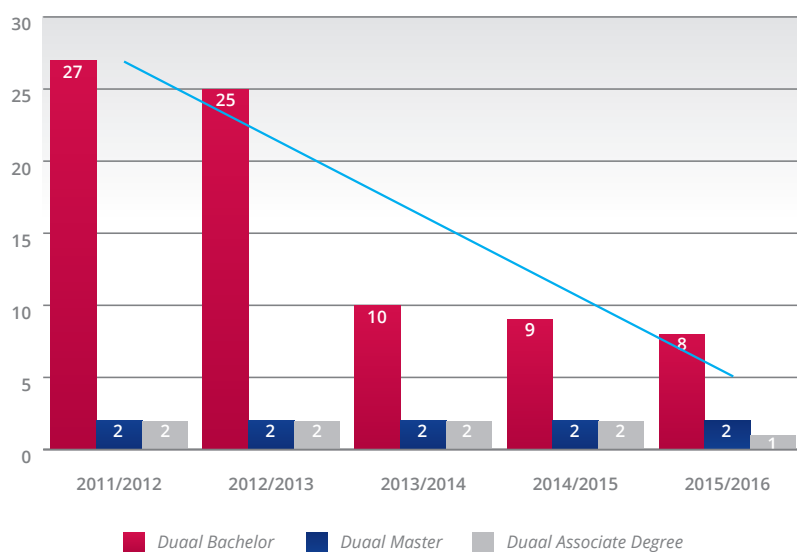
Het aantal voltijd bacheloropleidingen is al jaren nagenoeg stabiel. Er zijn enkele opleidingen gestart, maar daar staat tegenover dat een klein aantal opleidingen is beëindigd. In de toekomst wordt een gestage daling van het aantal voltijd bachelors verwacht, mede door de landelijke trend van het samenvoegen van 'losse', smalle opleidingen tot nieuwe, brede opleidingen. In 2016-2017 zal hierin een stap gezet worden door het starten van de nieuwe bachelor Social Work, een samenvoeging van de huidige bacheloropleidingen van het Instituut voor Sociale Opleidingen.

De bekendheid en populariteit van de tweejarige Associate degrees stijgt. De voornaamste kracht van Ad's ligt in de samenwerking tussen werkgevers, mbo en hbo in de regio Rotterdam. Studenten worden zeer praktisch opgeleid en daarnaar is vraag vanuit het werkveld. Het aantal voltijd Ad's van de Rotterdam Academy is gestaag gegroeid, van 6 in 2011-2012 naar 9 in 2015-2016. Deze groei zal zich de komende jaren voortzetten. Een aantal nieuwe Ad's is in aanvraag.

Het aantal aangeboden voltijd masteropleidingen is al jaren stabiel.

Duaal

Ontwikkeling assortiment opleidingen HR 2011-2016 - Duaal

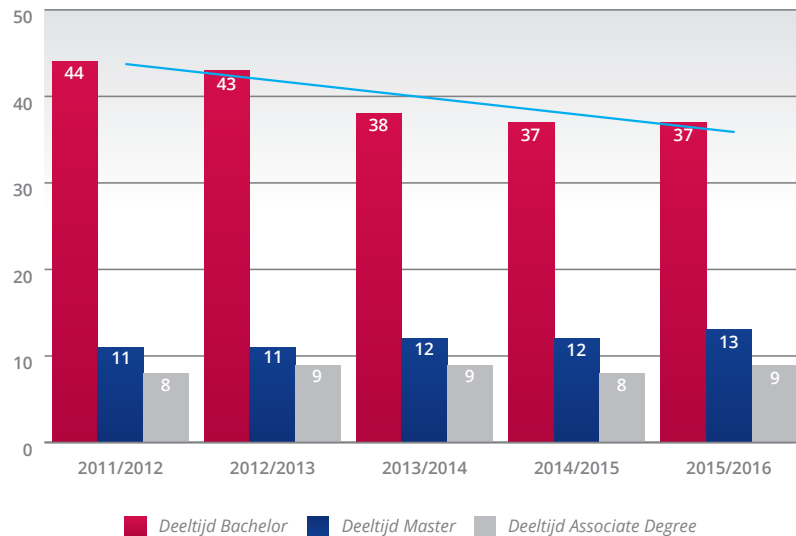


Het aantal aangeboden duale bachelors is de afgelopen jaren sterk gedaald, van 27 in 2011-2012 naar 8 in 2015-2016. Het vinden van een betaalde, duale werkplek bleek niet altijd even eenvoudig voor studenten. Studenten die voorheen een duale opleiding zouden volgen, volgen nu vaak een voltijdopleiding met stages. De sterke daling in het aantal duale bachelors in 2013-2014 wordt vooral veroorzaakt door het beëindigen van de officiële, in het CROHO geregistreerde duale routes van de Lerarenopleidingen VO/BVE. Waar studenten zich voorheen zélf direct in Studielink konden aanmelden voor een duale lerarenopleiding vanaf jaar 1, is het Instituut voor Lerarenopleidingen enkele jaren geleden gestart met het traject 'Opleiden in de School'. Bij deze officieuze duale variant (leren op de werkplek) start een student in de voltijdopleiding en kan bij voldoende studieresultaten én een succesvol selectiegesprek instappen in de OidS-variant.

Het aantal aangeboden duale Ad's en masters is zeer klein, maar blijft ongeveer gelijk.

Deeltijd

Ontwikkeling assortiment opleidingen HR 2011-2016 - Deeltijd



In het aantal deeltijd bacheloropleidingen is een relatief kleine daling waar te nemen; van 44 in 2011-2012 naar 37 in 2015-2016. Er is de laatste jaren een discussie gaande, zowel binnen HR als bij andere hogescholen, over de kwaliteit van het aanbod van deeltijdopleidingen. Bij veel opleidingen zie we een daling in het aantal aanmeldingen, mede ingegeven door de crisis, concurrentie van commerciële partijen, onbekendheid van de doelgroep met deeltijdonderwijs en het instellen van het zogenaamde, hoge instellingscollegegeld door de minister. Daarnaast sluit het huidige deeltijdonderwijs van hogescholen nog niet altijd aan op de behoeften en wensen van werkenden die willen studeren. Hogeschool Rotterdam revitaliseert het deeltijdonderwijs. De kwaliteit van de opleidingen en de maatschappelijke relevantie staan hierbij centraal. In de visie van HR wordt studeren naast het werk in samenhang beschreven in een zogenaamd 2 + 2 + 2 concept. Diplomagerichtheid is het uitgangspunt. Na een tweejarige Associate degree, kan in twee jaar een bachelordiploma worden behaald en waar mogelijk aansluitend nog een mastertraject worden vervolgd.

Het aantal deeltijd-Ad's en masters is tussen 2011-2012 en 2015-2016 min of meer stabiel gebleven. Bij de Ad's wordt, volgens de landelijke trend, een grote toename in het aanbod verwacht in 2016-2017 en daarna.

3. Studiesucces

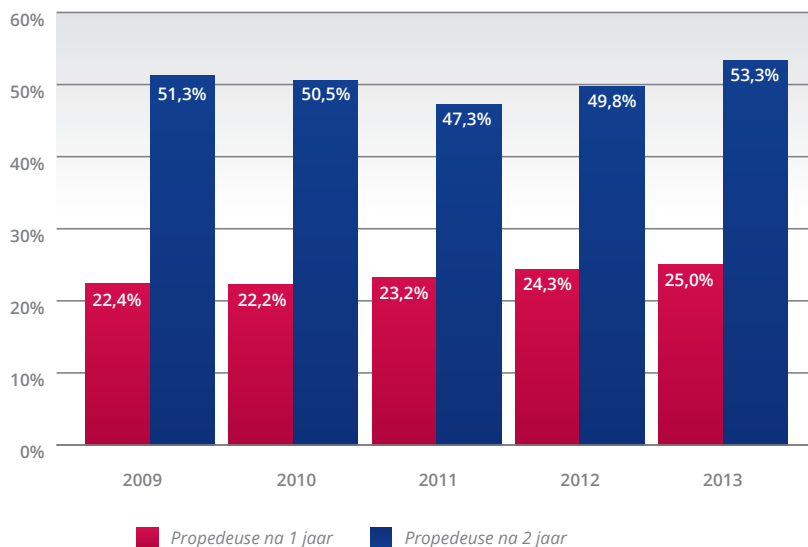
3.1. Propedeuserendement

Informatie over het propedeuserendement is alleen op intern niveau beschikbaar. Daarom is een benchmark met het landelijk gemiddelde en andere hogescholen niet mogelijk. Voor eindexamenrendement kan deze vergelijking wel worden gemaakt (zie paragraaf 3.2). In het Propedeuserendement zijn studenten opgenomen die een voltijd of duale opleidingsvariant volgen.

Van alle studenten die op 1 september 2014 startten had een kwart na één jaar de propedeuse behaald. In 2010 en 2011 lag dat aandeel nog op 22%. Sindsdien is een stijgende trend ingezet. Twee jaar na start beschikt ongeveer de helft over het propedeuse diploma (van dezelfde opleiding als waarmee men startte). Ook dit percentage kent de laatste jaren een stijgende tendens.

De analyse maakt tevens inzichtelijk dat bijna de helft van de studenten de propedeusefase niet doorkomt. Uit paragraaf 3.3 blijkt dat sommige studenten switchen naar een andere opleiding bij de hogeschool, maar de meesten verlaten Hogeschool Rotterdam. Ongeveer de helft van deze groep blijft actief in het hoger onderwijs bij een andere instelling.

P-rendement voltijd/duale studenten

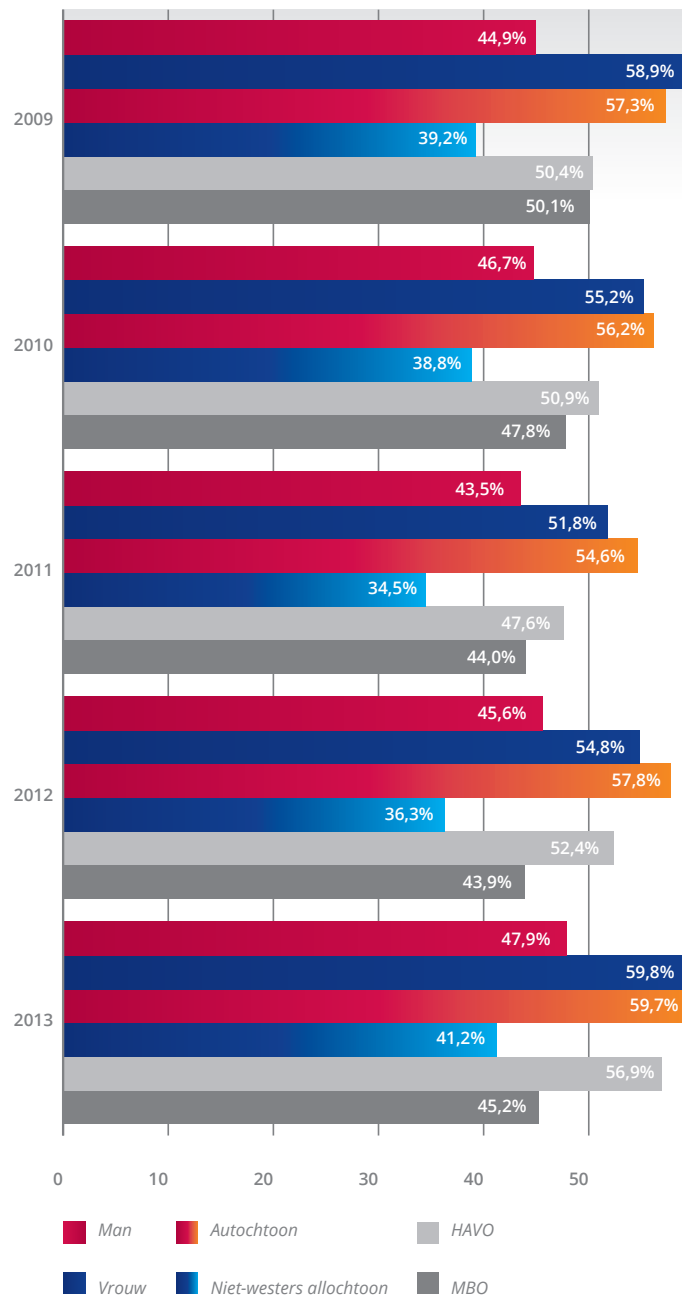


Bron: 'Trendonderzoek Studiesucces' van Concernstaf Onderzoek & Analyse
Selectie: voltijd/duale bachelor studenten gestart op 1 september van het studiejaar.

Het studiesucces in de propedeusefase verschilt duidelijk tussen mannen en vrouwen en tussen autochtone studenten en studenten van allochtone komaf. Een zorgwekkende ontwikkeling is die van studenten met een MBO vooropleiding. In cohort 2009 was het propedeuserendement van havisten en mbo-ers gelijk; vijf cohorten later is het rendement van havisten bijna 12% hoger. Bij havisten trad een stijging op en bij mbo-ers juist een daling. De hogeschool wil er de komende tijd prioriteit aan geven om het studiesucces van mbo-ers en

niet-westers allochtone studenten een positieve impuls te geven. Bijvoorbeeld door focus te leggen op kwaliteit in de klas, waarbij aandacht is voor omgang met diversiteit.

Propedeuse na 2 jaar - voltijd/duale studenten



Bron: 'Trendonderzoek Studiesucces' van Concernstaf Onderzoek & Analyse
 Selectie: voltijd/duale bachelor studenten gestart op 1 september van het studiejaar.

3.2. Diplomarendement

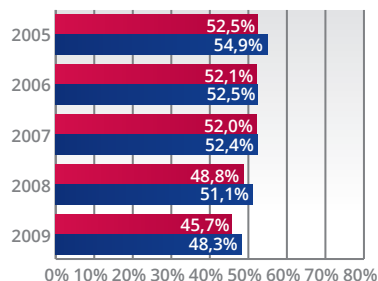
Het diplomarendement wordt gevormd door het aandeel voltijd en duale bachelor studenten dat binnen een bepaald aantal jaren na instroom een eindexamen (bachelor) heeft behaald. Voor een student telt in dit verband elk bachelor diploma in het hoger onderwijs (ook als dit behaald wordt bij een andere opleiding en/of een andere hogeschool). Zowel het rendement na vijf jaar als na acht jaar wordt per instroomcohort gepresenteerd (alle studenten die in het vermelde jaar instromen). De informatie is afkomstig van de Vereniging Hogescholen.

In 2012 is een nieuw NVAO-kader ingegaan. Sindsdien wordt het afstudeerwerk strenger beoordeeld. Dit had tot gevolg dat de lat hoger is gelegd voor studenten tijdens hun studie. Studenten uit instroomcohort 2008 kregen hier op grote schaal mee te maken (zij zouden bij een nominale studieduur in 2012 afstuderen). We zien dan ook dat het diplomarendement vooral vanaf cohort 2008 een daling vertoont. Gekeken naar de grote Randstedelijke hogescholen, daalde het rendement het sterkst bij Hogeschool Rotterdam en Inholland.

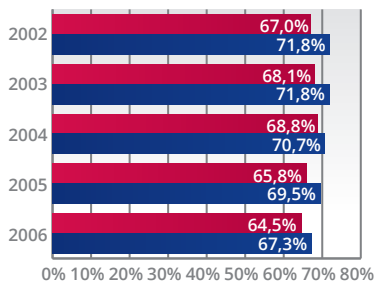
Van alle studenten die in 2009 startten met een voltijd of duale bachelor opleiding had minder dan de helft na vijf jaar een eindexamen behaald (48,3%). De grote Randstad hogescholen blijven enkele procenten achter bij dit landelijke gemiddelde. Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Utrecht komen het dichtst bij het landelijk gemiddelde in de buurt.

Acht jaar na start heeft ruim twee derde van de voltijd studenten een bachelor graad behaald. Dit aandeel liep wel terug van 71,8% in cohort 2002 naar 67,3% in cohort 2006. Het rendement van Hogeschool Rotterdam is weliswaar iets lager dan het landelijk gemiddelde, maar daalde minder sterk (van 67% naar 64,5%). In vergelijking met de andere grote Randstedelijke hogescholen is dit rendement gemiddeld.

Rendement voltijd/duale bachelor studenten
Rendement na 5 jaar



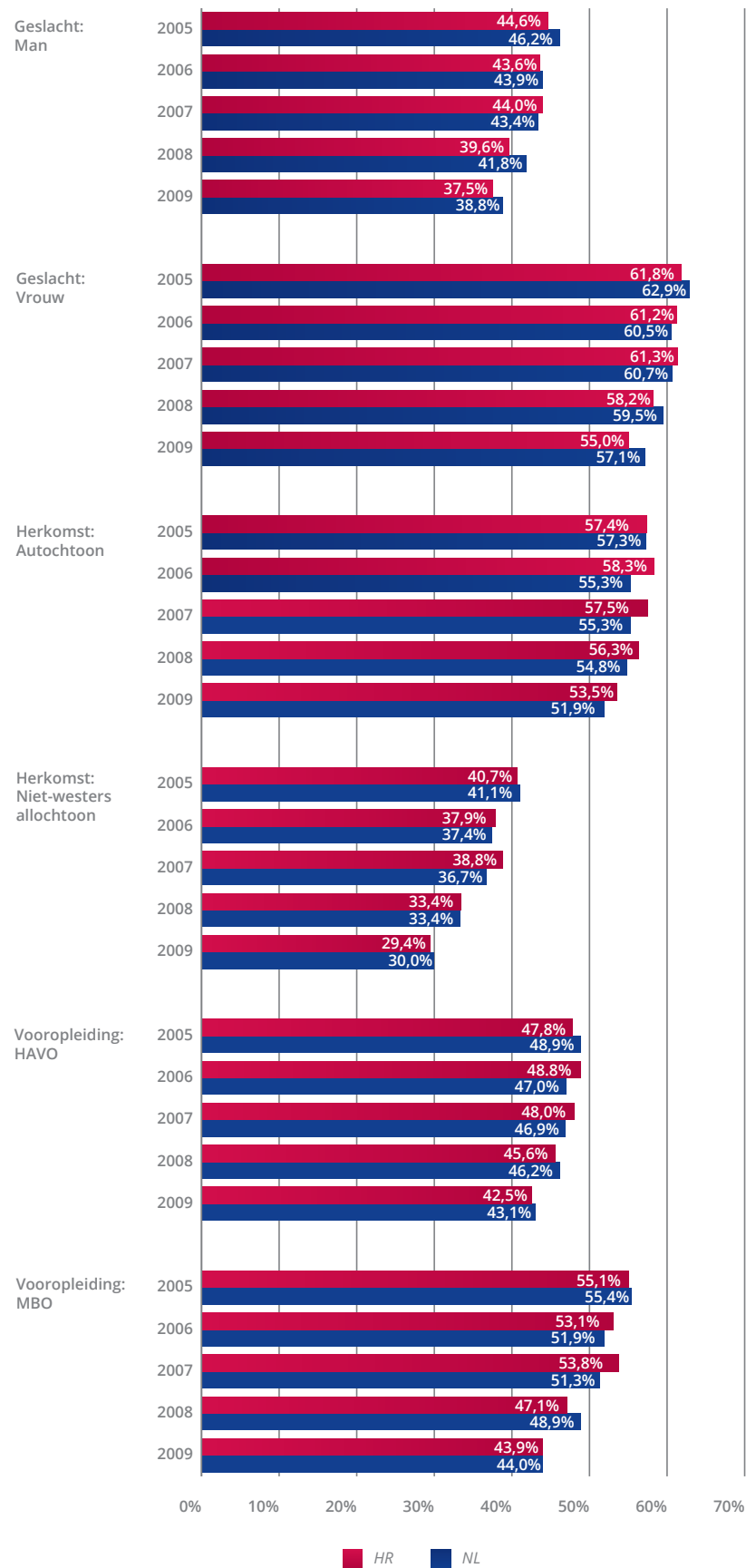
Rendement na 8 jaar



■ Hogeschool Rotterdam ■ Nederland totaal

Het diplomarendement van zowel autochtone studenten als van studenten met een niet-westers allochtone achtergrond ligt bij Hogeschool Rotterdam rond – en bij autochtonen zelfs boven – het landelijk gemiddelde. Toch is het rendement van de hogeschool als geheel lager dan gemiddeld.

Rendement na 5 jaar - voltijd/duale studenten

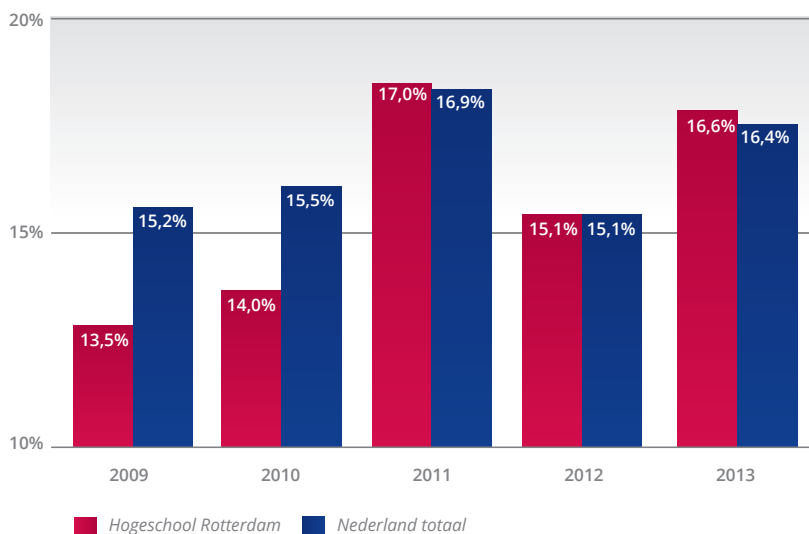


Dit wordt veroorzaakt doordat bij Hogeschool Rotterdam relatief veel studenten van niet-westers allochtone komaf studeren (zie hoofdstuk 4). Hun studiesucces blijft sterk achter bij dat van autochtone studenten en dit drukt het gemiddelde. Het studiesucces verschilt ook duidelijk tussen mannen en vrouwen en in toenemende mate tussen havisten en studenten met een mbo vooropleiding. De Rotterdamse situatie komt overeen met het landelijke beeld. De hogeschool wil er de komende tijd prioriteit aan geven om het studiesucces van mbo-ers en niet-westers allochtone studenten een positieve impuls te geven. Bijvoorbeeld door focus te leggen op kwaliteit in de klas, waarbij aandacht is voor omgang met diversiteit.

3.3. Verandering van opleiding

In het eerste studiejaar stopt een aanzienlijk deel van de studenten met de opleiding. Sommigen stappen over naar een andere opleiding binnen of buiten de eigen hogeschool. Een ander deel stopt met studeren. Deze informatie is van alle afzonderlijke hogescholen beschikbaar via de website van de Vereniging Hogescholen. Het landelijk totaal laat alleen de uitval uit het hoger onderwijs zien. De grafiek laat zien dat van alle studenten die in 2013 startten met een voltijd of duale bachelor of Ad opleiding ongeveer een zesde in het eerste jaar stopte met studeren in het hoger onderwijs. Het percentage uitval bij Hogeschool Rotterdam, De Haagse Hogeschool en Hogeschool Utrecht ligt rond of onder dit gemiddelde. Bij Hogeschool Rotterdam en Inholland is een stijging ten opzichte van vijf jaar eerder te zien. Landelijk is geen duidelijk stijgende trend waarneembaar.

Uitval uit HO na 1 jaar
Voltijd/duale bachelor en Ad studenten



Een kleine groep stopt dus in het eerste jaar met studeren. Een veel grotere groep stopt met de opleiding en stapt over naar een andere. Bij Hogeschool

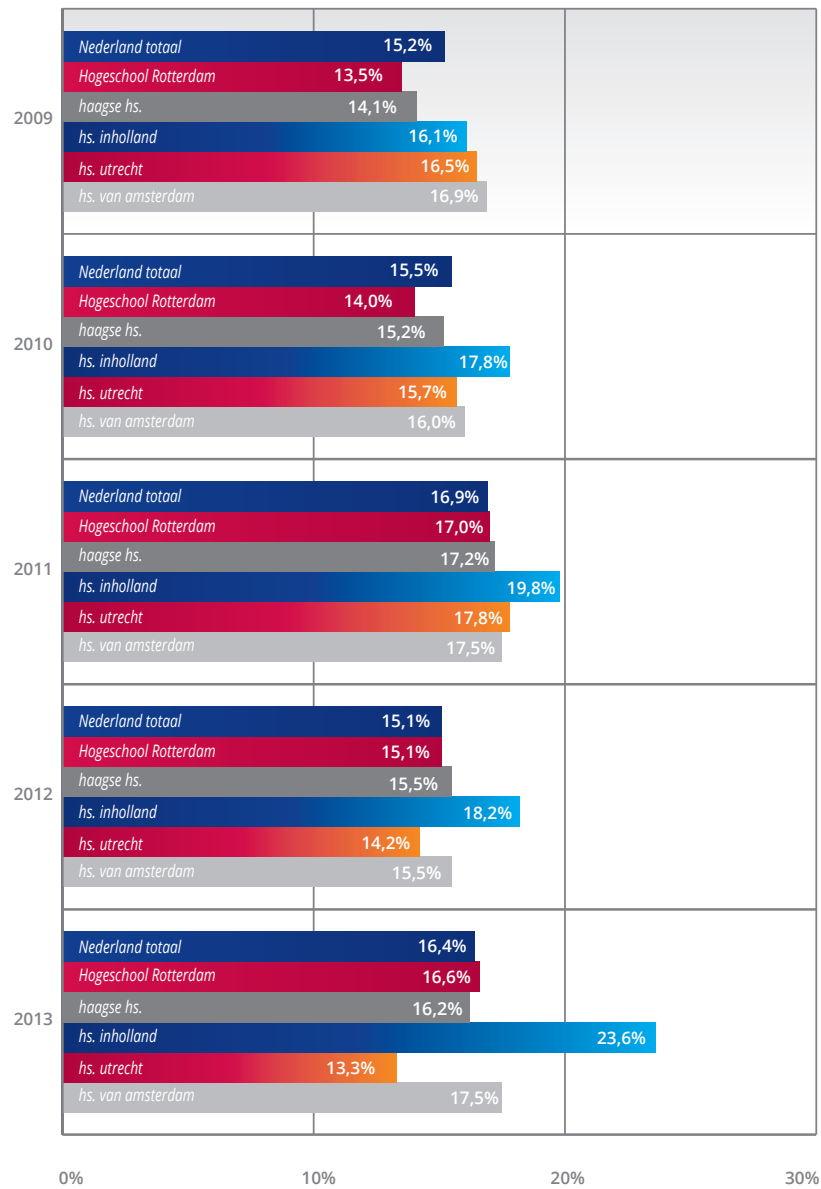
Rotterdam is dat bij ongeveer een kwart van de eerstejaars studenten het geval. In cohort 2013 is – na jaren van stijging – overigens sprake van een daling. De uitval uit het Hoger Onderwijs was in dat cohort overigens wel hoger dan het jaar ervoor.

De andere grote Randstedelijke hogescholen laten ongeveer hetzelfde beeld zien. Landelijke cijfers worden niet beschikbaar gesteld door Vereniging Hogescholen.

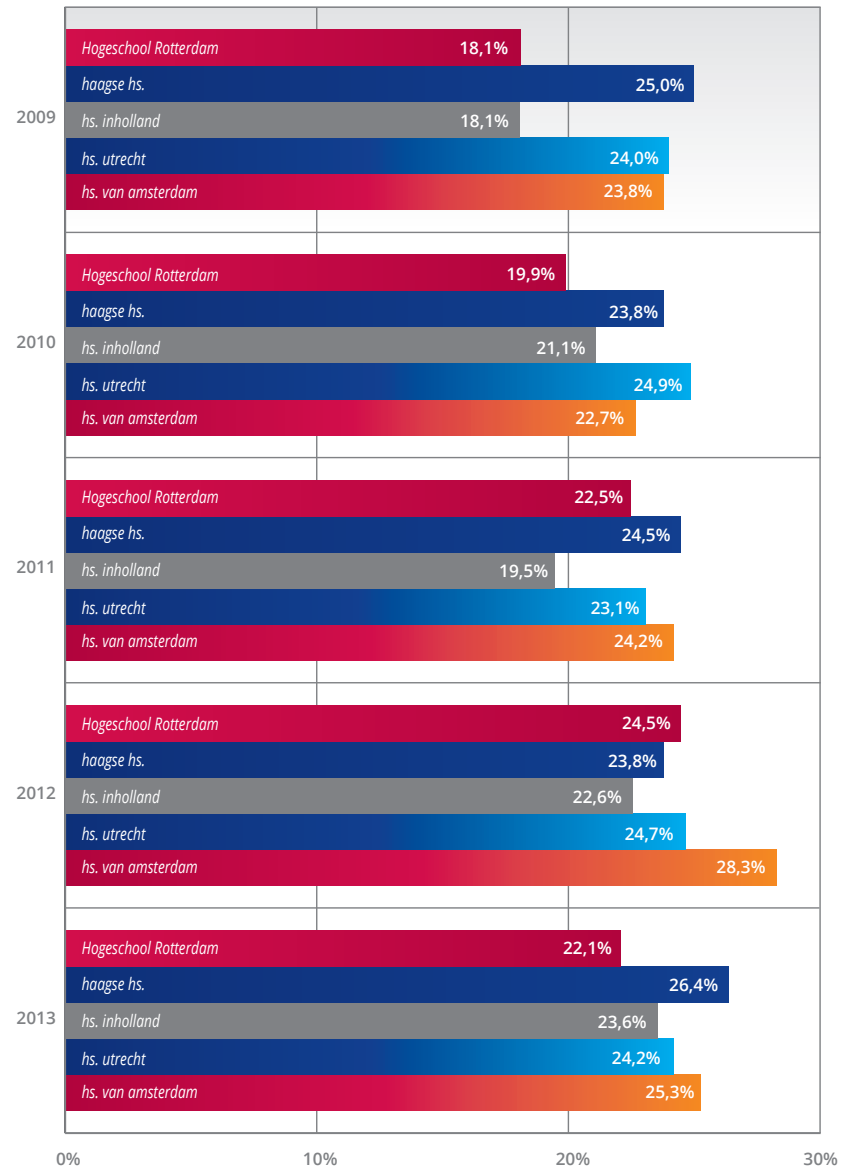
Zowel het percentage 'uitval uit het Hoger Onderwijs' als het percentage 'verandering van opleiding' vertonen een stijgende trend. Deze stijging hangt nauw samen met de verhoging van de norm voor het negatief Bindend Studie Advies (zie paragraaf 4.4). In cohort 2013 daalde het uitvalspercentage voor het eerst sinds jaren weer en stabiliseerde in 2014. Het uitvalspercentage is echter nog niet terug op het niveau van cohort 2010.

Een deel van de studenten, die van opleiding veranderen, switchen binnen de eigen instelling. Bij Hogeschool Rotterdam lag dat percentage in cohort 2013 op 10,6% en vijf jaar eerder op 8,0%. In holland en Hogeschool Utrecht hebben minder switchers binnen de eigen instelling dan de andere grote Randstad-hogescholen.

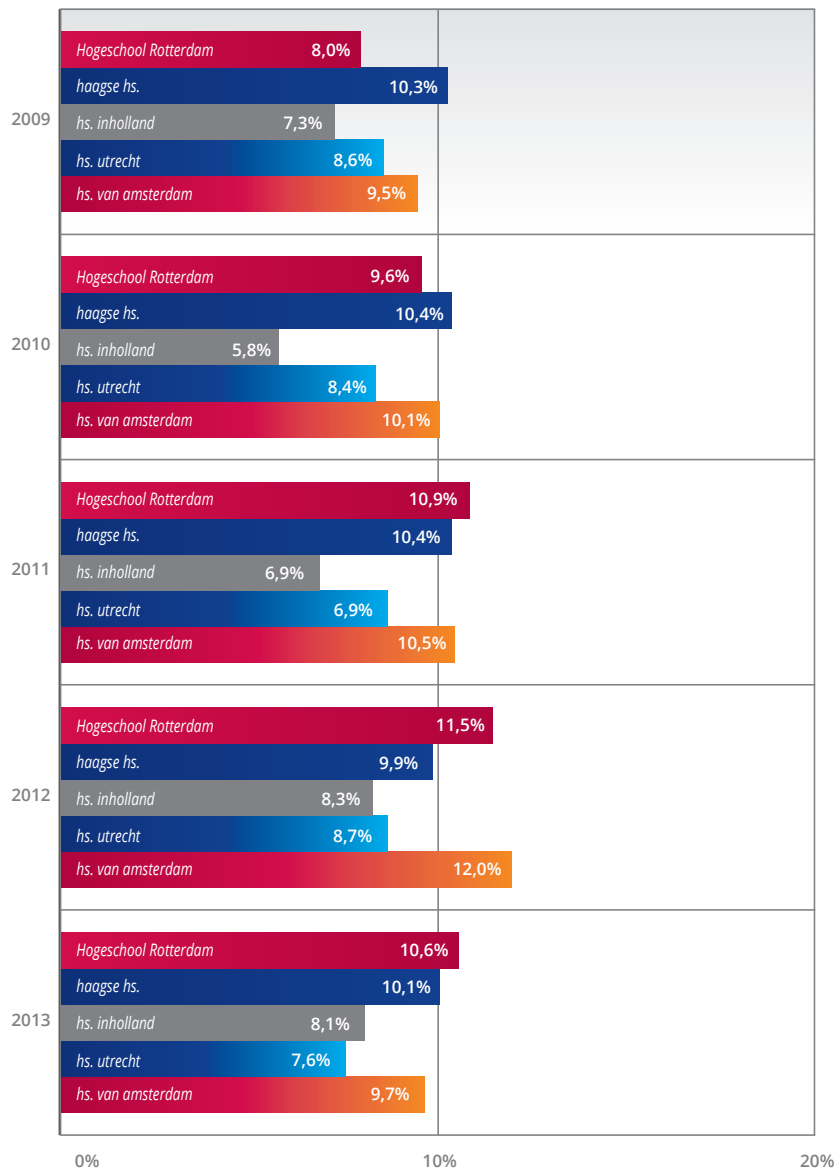
Uitval uit HO na 1 jaar
Voltijd/duale bachelor en Ad studenten



Verandering van opleiding na 1 jaar
Voltijd/duale bachelor studenten



Verandering van opleiding na 1 jaar binnen de eigen instelling
 Voltijd/duale bachelor studenten



4. Toegankelijkheid

4.1. Instroom en aantal studenten

Onder instroom worden studenten geteld die op 1 oktober van het betreffende studiejaar stonden ingeschreven en nog niet eerder waren ingeschreven bij de betreffende hogeschool in hetzelfde type hoger onderwijs (ba of ma). Switchers worden dus niet meegeteld. Een student die bij dezelfde hogeschool meerdere opleidingen start wordt één keer geteld.

In de overzichten met het aantal inschrijvingen wordt elke inschrijving geteld waarbij de student actief is op 1 oktober van het betreffende studiejaar, ongeacht de bekostigingsstatus. De tabellen bevatten de aantallen hoofdinschrijvingen per type hoger onderwijs (ba of ma). Dit betekent dat een student die voor meerdere opleidingen is ingeschreven, maximaal één keer wordt geteld per type hoger onderwijs. De informatie is afkomstig van de Vereniging Hogescholen en is geactualiseerd tot en met 2014. Van 2015 zijn voorlopige gegevens beschikbaar, maar alleen op totaalniveau.

Paragraaf 4.1.1 geeft de absolute aantallen instroom en totaal aantal inschrijvingen van Hogeschool Rotterdam en het landelijk totaal. Er wordt onderscheid gemaakt naar opleidingstype (Ba/Ad/Master) en opleidingsvorm (voltijd/duaal en deeltijd).

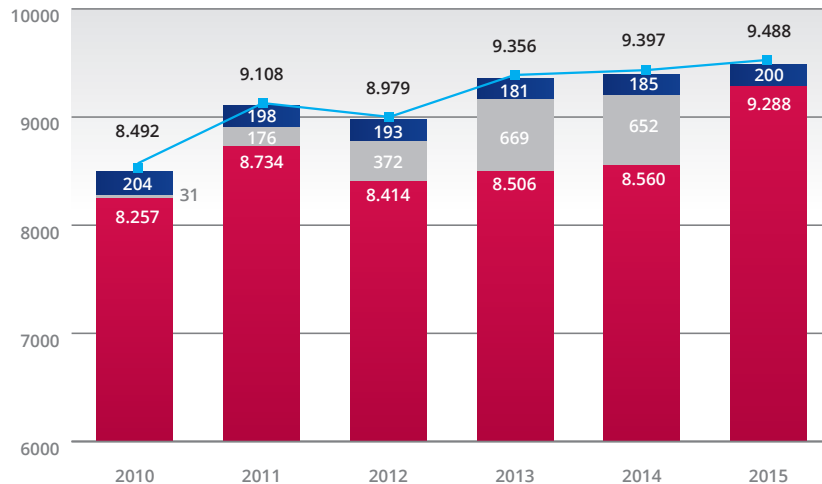
Paragraaf 4.1.2 gaat in op de procentuele verhouding van de instroom van voltijd en duale bachelor en Ad studenten naar geslacht, etniciteit en vooropleiding. Hierbij wordt Hogeschool Rotterdam vergeleken met het landelijk gemiddelde en de grote Randstedelijke hogescholen.

Paragraaf 4.1.3 geeft weer hoeveel procent van de instroom bij Hogeschool Rotterdam afkomstig is uit het verzorgingsgebied van de hogeschool (de Rotterdamse regio). Deze informatie is alleen voor de eigen hogeschool beschikbaar, waardoor een benchmark niet mogelijk is.

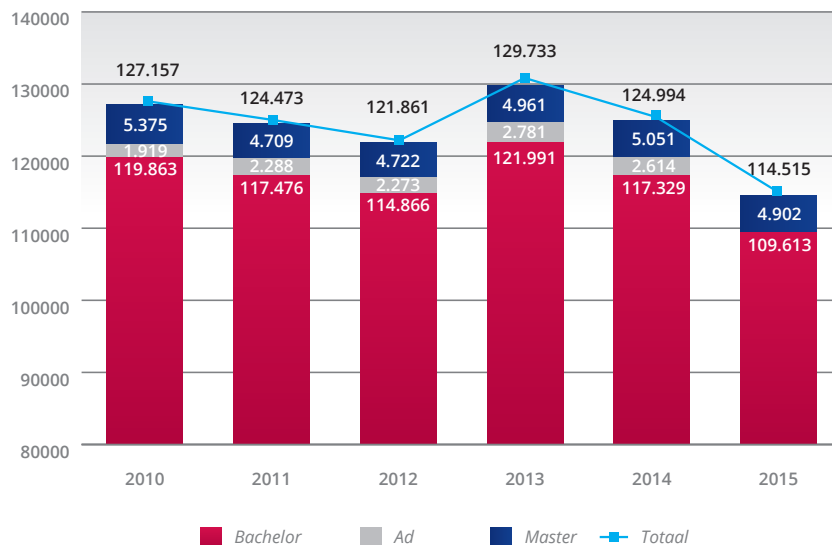
4.1.1. Totaal, opleidingstype en opleidingsvorm

De instroom van studenten bij Hogeschool Rotterdam maakte een sprong omhoog in 2011 en daalde in 2012 weer. Sinds 2013 is er sprake van een stabilisatie van de instroom bij Hogeschool Rotterdam. Voorlopige cijfers van Vereniging Hogescholen (nog niet openbaar) voor 2015 geven aan dat deze stabilisatie voortzet. Hiermee wijkt Hogeschool Rotterdam af van het landelijke beeld, waar – na een piek in 2013 – juist een daling van de instroom optrad en dan vooral in 2015. Een voor de hand liggende oorzaak is het leenstelsel, maar daar is nog geen landelijk onderzoek naar gedaan.

Instroom Hogeschool Rotterdam

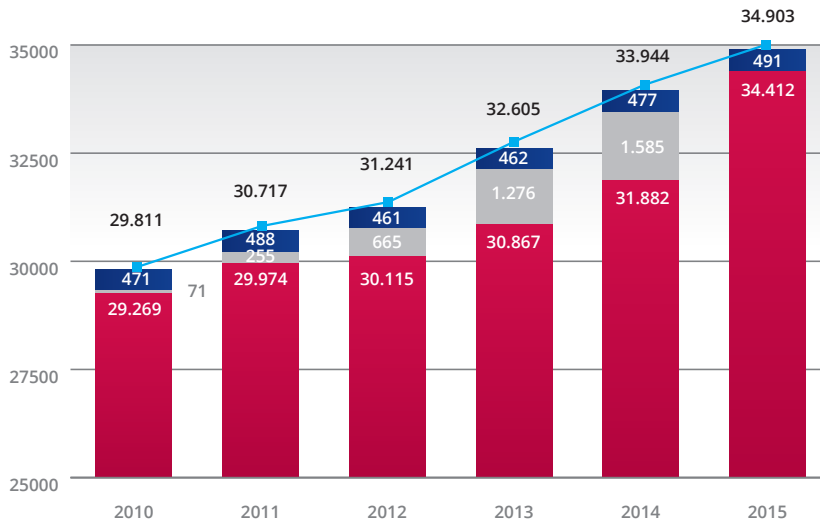


Instroom Nederland totaal

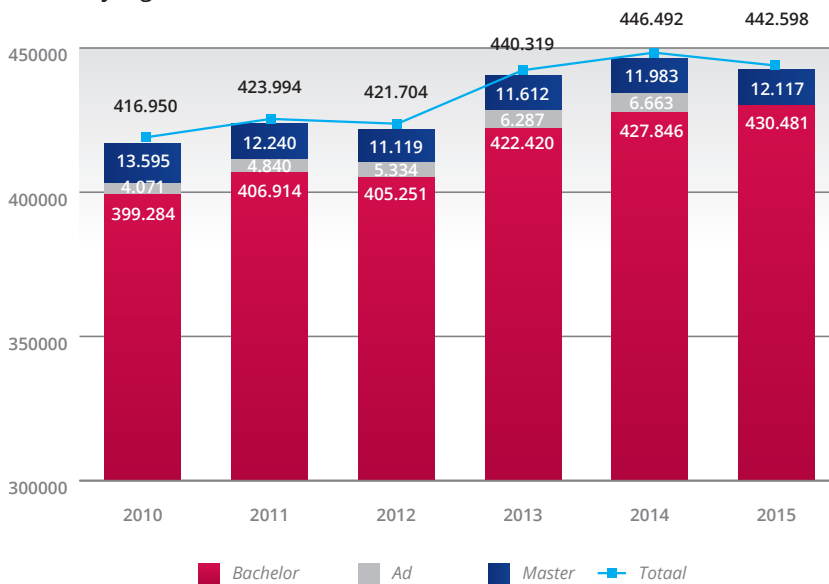


Bron: Vereniging Hogescholen 'Inschrijvingen 2014', publicatiedatum 8 februari 2015

Inschrijvingen Hogeschool Rotterdam



Inschrijvingen Nederland totaal

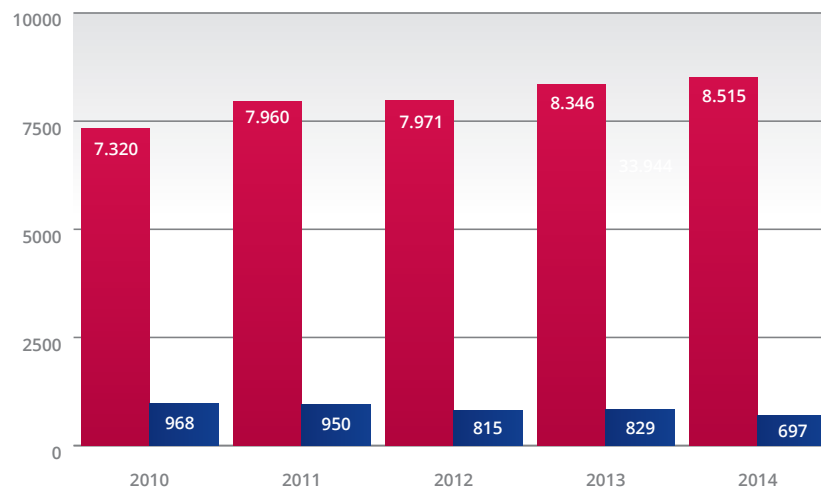
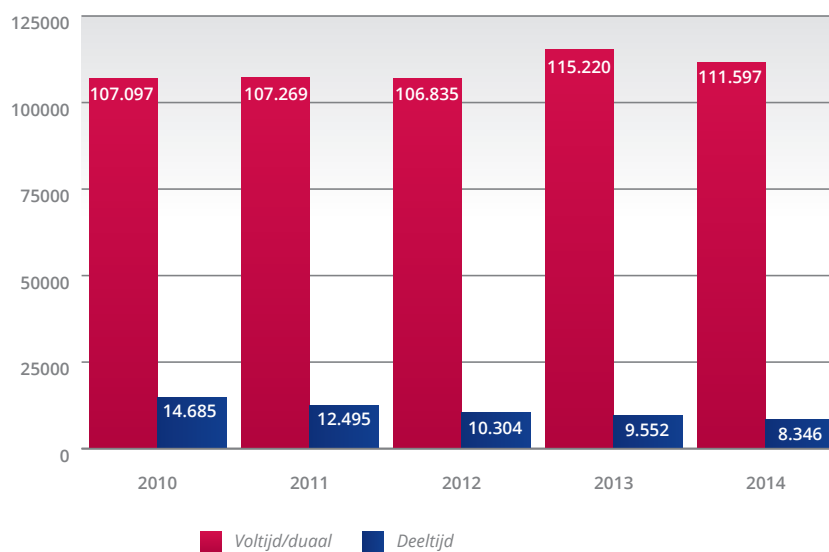


Splitsing Ad-bachelor 2015 nog niet beschikbaar

Bron: Vereniging Hogescholen 'Instroom 2014', publicatiedatum 8 februari 2015

Selectie: alle typen instroom (eerste en wissel) en inschrijving alleen hoofd1

De totale populatie van Hogeschool Rotterdam laat een groeiende trend zien. Landelijk trad pas sinds 2013 een aanzienlijke toename van het aantal studenten op. Deze groei wordt vooral veroorzaakt door langstudeerders, als gevolg van een dalend diplomarendement (zie hoofdstuk 3). Volgens voorlopige cijfers van Vereniging Hogescholen (nog niet openbaar) voor 2015 zet deze groei door bij Hogeschool Rotterdam. Landelijk is sprake van een krimp door toedoen van de sterk gedaalde instroom, die bij Hogeschool Rotterdam uitbleef.

Instroom bachelor en Ad Hogeschool Rotterdam

Instroom bachelor en Ad Nederland totaal


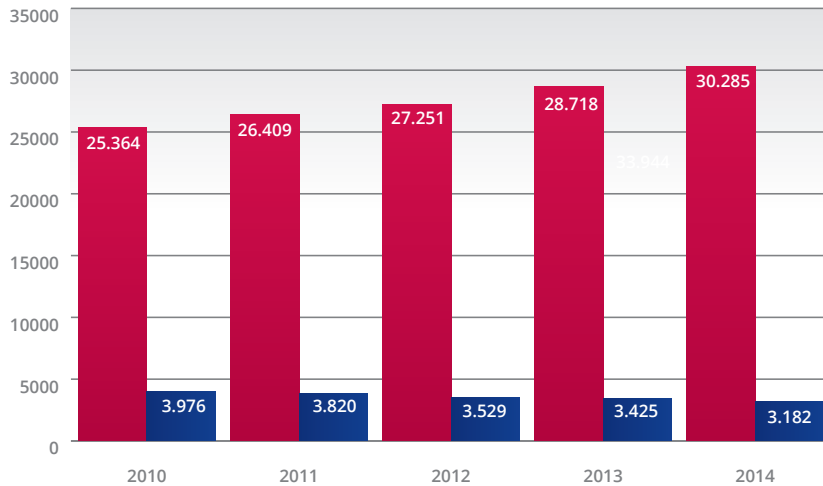
Splitsing Ad-bachelor 2015 nog niet beschikbaar

Bron: Vereniging Hogescholen 'Instroom 2014', publicatiedatum 8 februari 2015

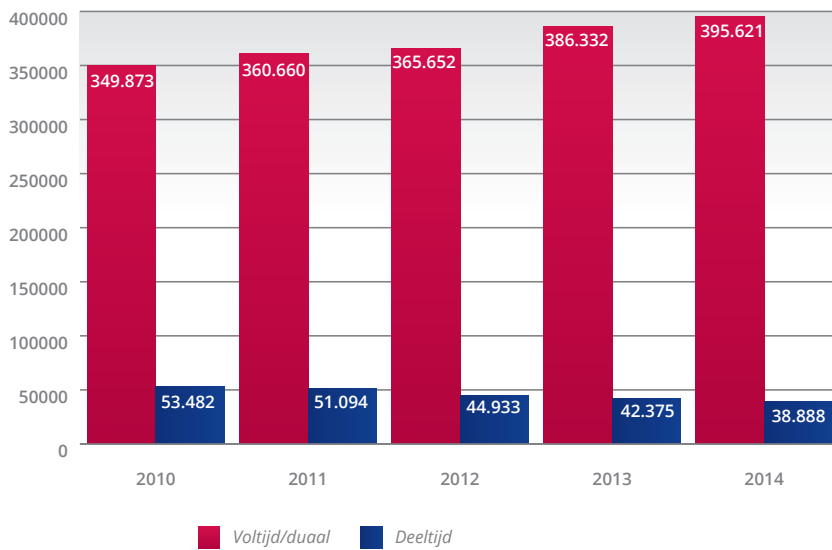
Selectie: alle typen instroom (eerste en wissel) en inschrijving alleen hoofd1

Ook het totaal aantal inschrijvingen van voltijd/duale bachelor en Ad studenten vertoont een stijgende trend. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door een groei van de instroom, maar daarnaast ook door hogerejaars studenten die steeds langer ingeschreven blijven.

Inschrijvingen bachelor en Ad Hogeschool Rotterdam



Inschrijvingen bachelor en Ad Nederland totaal

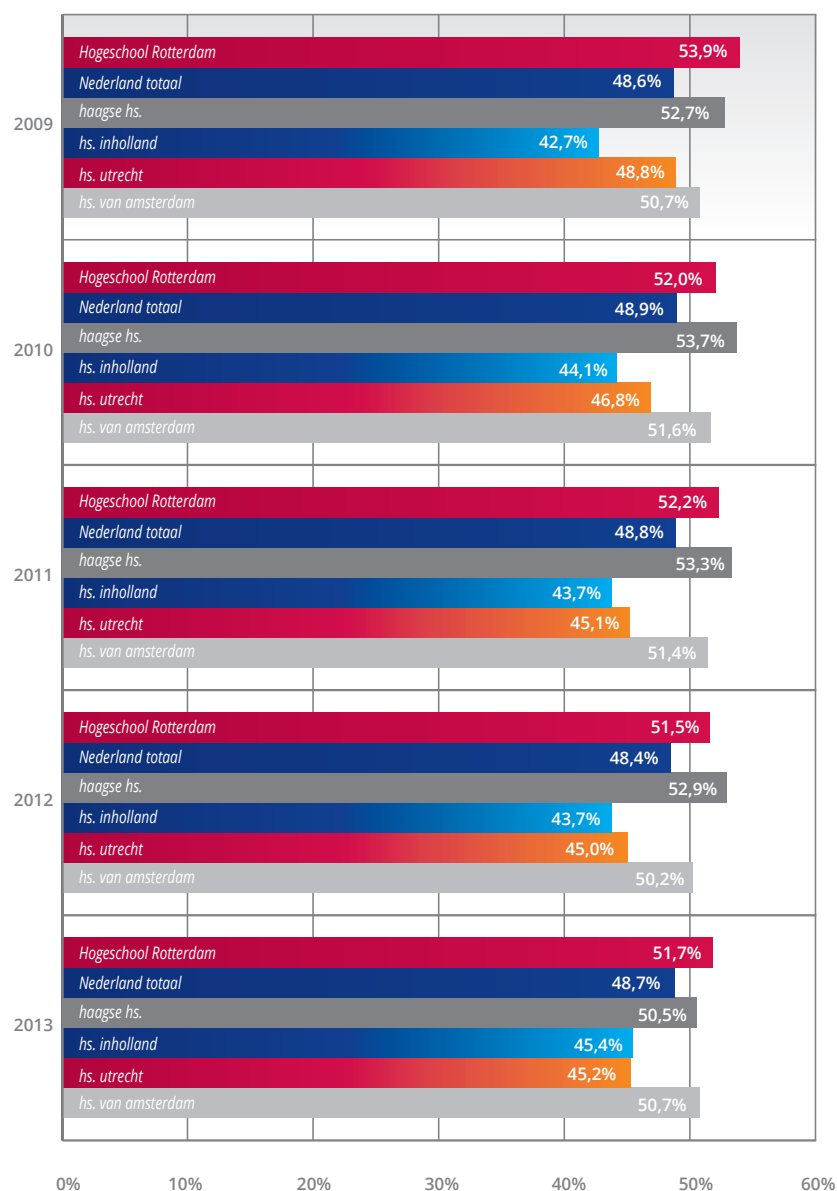


4.1.2. Naar geslacht, vooropleiding en diversiteit

Deze paragraaf gaat in op de procentuele verhouding van de instroom van voltijd en duale bachelor en Ad studenten naar geslacht, etniciteit en vooropleiding. Hierbij wordt Hogeschool Rotterdam vergeleken met het landelijk gemiddelde en de grote Randstedelijke hogescholen.

Bij Nederlandse hbo-instellingen stromen iets meer vrouwelijke voltijd bachelor studenten in dan mannen. Bij Hogeschool Rotterdam is dit juist andersom (52% man). Het aandeel mannen is wel lager dan vijf jaar eerder (53,9%). Ook bij De Haagse Hogeschool en de Hogeschool van Amsterdam is meer dan 50% man.

Verdeling voltijd/duale bachelor/Ad instroom naar geslacht Man

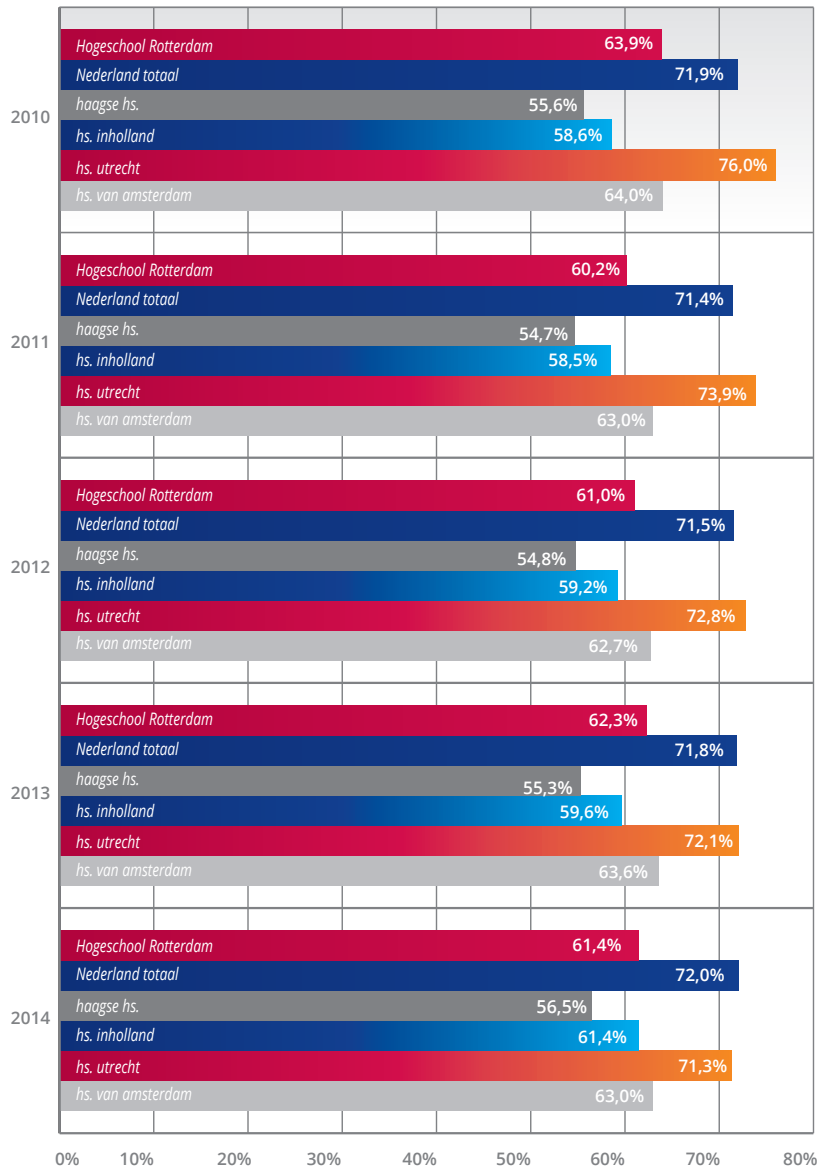


Bron: Vereniging Hogescholen 'Instroom 2014', publicatiedatum 8 februari 2015

Selectie: alle typen instroom (eerste en wissel) en inschrijving alleen hoofd1

De instroom van niet-westers allochtone studenten nam in de periode 2010-2014 landelijk zeer licht toe. In de Randstad valt op dat het percentage studenten van niet-westerse komaf bij de Hogeschool Utrecht en de Hogeschool van Amsterdam relatief laag is. In de tabel tellen de categorieën niet op tot 100%, omdat de categorieën 'westers allochtoon' en 'onbekend' buiten beschouwing zijn gelaten.

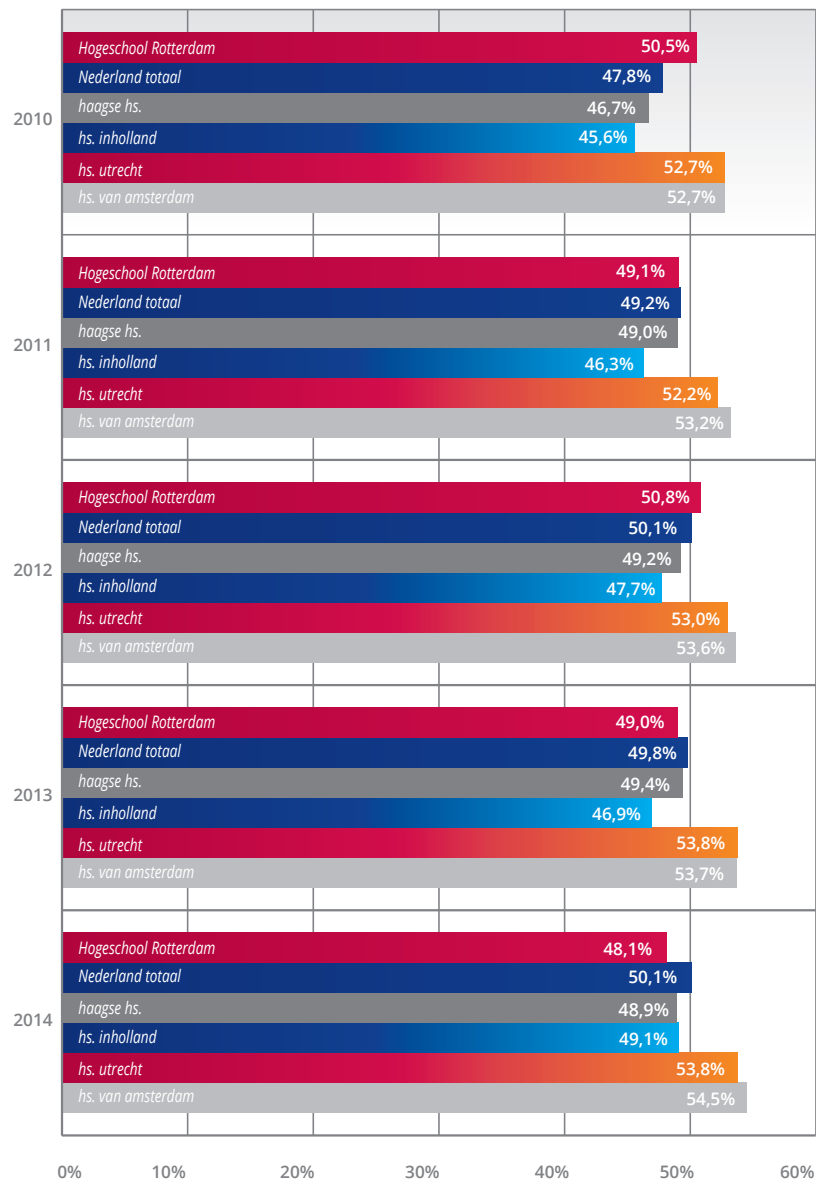
Verdeling voltijd/duale bachelor/Ad instroom naar herkomst
% autochtoon



Bron: Vereniging Hogescholen 'Instroom 2014', publicatiedatum 8 februari 2015
Selectie: alle typen instroom (eerste en wissel) en inschrijving alleen hoofd1

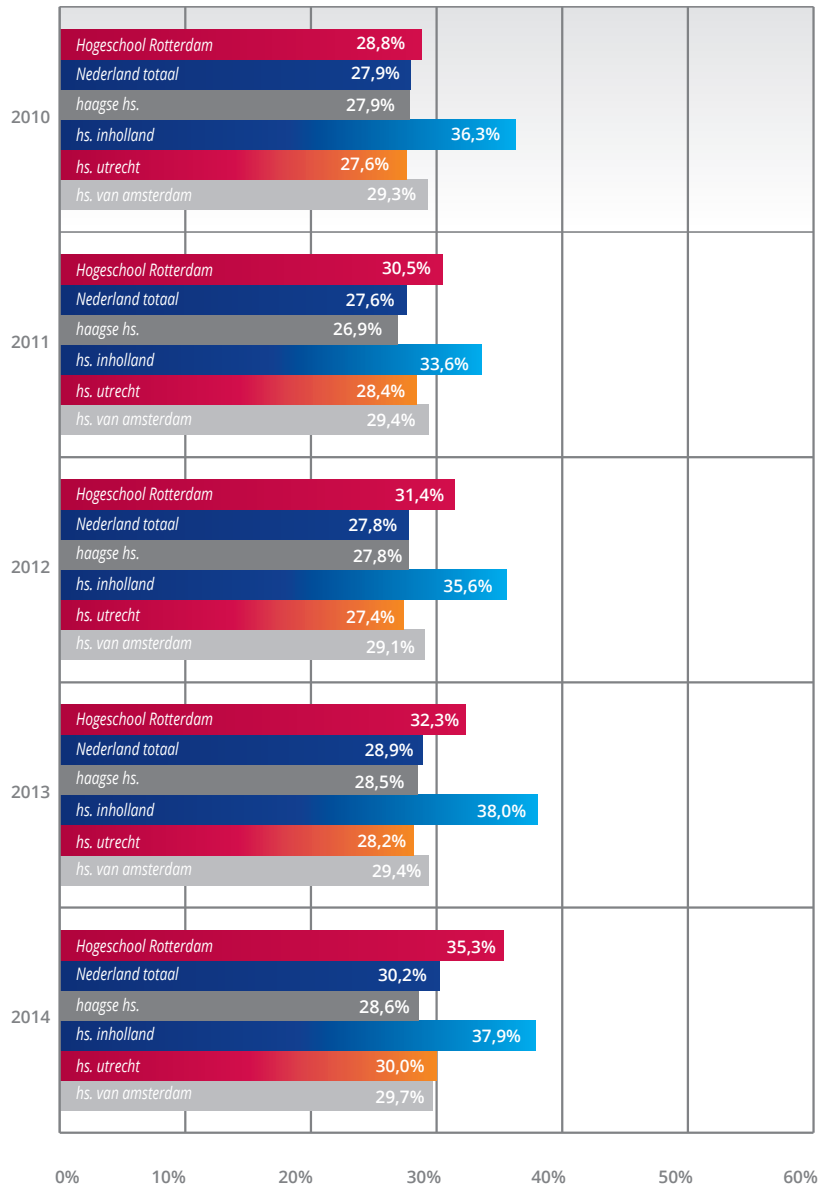
Sinds 2012 vertoont het aandeel mbo-ers binnen de landelijke instroom een lichte stijging. Het aandeel havisten bleef stabiel. Het aandeel vwo-ers en studenten met een overige vooropleiding nam wel af (niet in tabel getoond). Het aandeel mbo-ers bij Hogeschool Rotterdam ligt boven het landelijk gemiddelde. Tevens stijgt het aandeel mbo-ers jaarlijks licht. Bij Inholland stromen procentueel gezien de meeste mbo-ers in.

**Verdeling voltijd/duale bachelor/Ad instroom naar vooropleiding
% havo**



Bron: Vereniging Hogescholen 'Instroom 2014', publicatiedatum 8 februari 2015

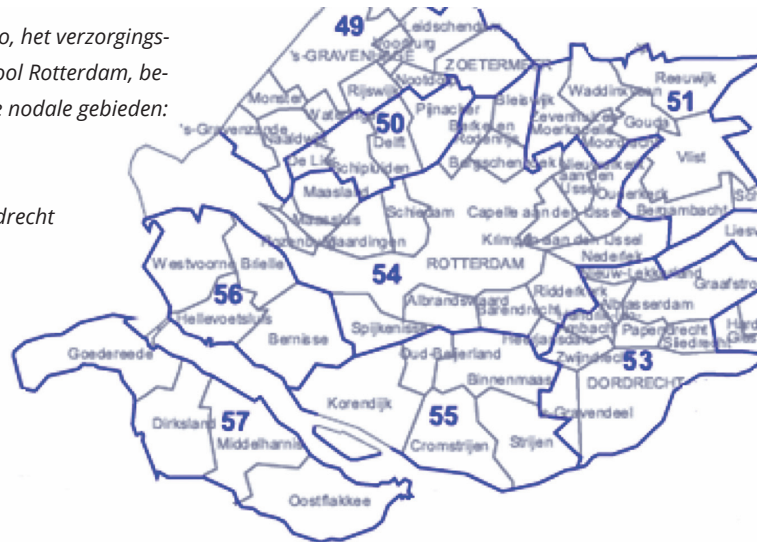
Verdeling voltijd/duale bachelor/Ad instroom naar vooropleiding
% mbo



4.1.3. Naar regio

De Rotterdamse regio, het verzorgingsgebied van Hogeschool Rotterdam, bestaat uit de volgende nodale gebieden:

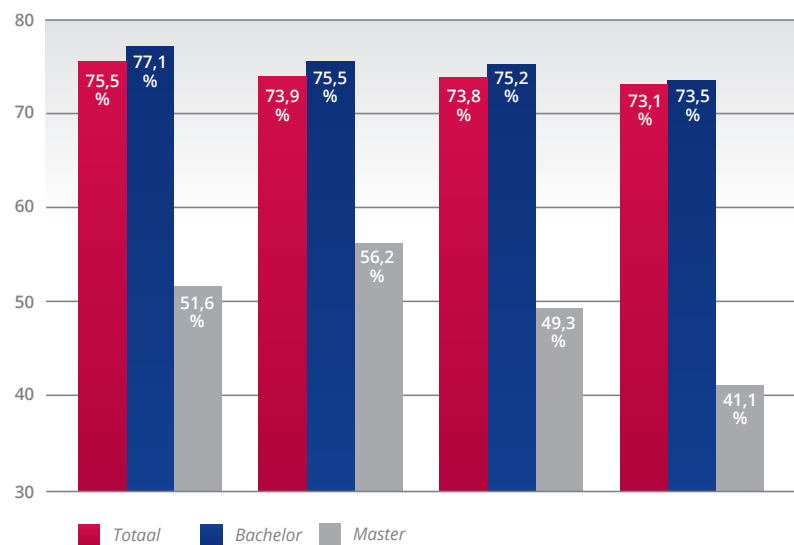
- 50: Delft
- 51: Gouda
- 53: Dordrecht/Zwijndrecht
- 54: Rotterdam
- 55: Oud-Beijerland
- 56: Brielle
- 57: Middelharnis



Nederland is ingedeeld in 80 nodale gebieden voor de planning van spreidingspatronen van scholen voor voortgezet onderwijs. Het verzorgingsgebied van Hogeschool Rotterdam – de Rotterdamse regio – bestaat uit Rotterdam en enkele omliggende nodale gebieden. Van alle instromende studenten is gekeken naar de postcode van het woonadres op 1 oktober van het betreffende studiejaar. Deze informatie is afkomstig van DUO.

Bijna driekwart van de instroom komt uit de Rotterdamse regio. Dit percentage vertoont wel een dalende trend. Master studenten komen minder vaak uit de regio.

Instroom uit Rotterdamse regio



Bron: Interne cijfers Hogeschool Rotterdam, AIC - Informatievoorziening

4.2. Selectie, numerus fixus en studiekeuzecheck

In 2014 is het aanmeldbeleid voor aankomend studenten veranderd. Het is de bedoeling dat studenten zich voor 1 mei aanmelden (lotingstudies hanteren soms een nog vroegere datum). Bij aanmelding na 1 mei kan een instelling de student weigeren of aanvullende eisen stellen. Een aantal opleidingen van Hogeschool Rotterdam koos ervoor dit te doen. Deze opleidingen worden 'selectieve opleidingen' genoemd.

Daarnaast is het voor het hoger onderwijs verplicht om een studiekeuzecheck aan te bieden, die voor de meeste aanmelders een verplichte toelatingseis vormt. Bij Hogeschool Rotterdam bestaat de Studiekeuzecheck (SKC) in ieder geval uit een gesprek van een docent/studieloopbaanbegeleider met de aanmelder. Daarnaast kan er nog aanvullende informatie gevraagd worden zoals een digitale check, een motivatiebrief of andere opdracht. Tijdens het (studiekeuzeadvies)gesprek wordt besproken of zowel de aanmelder als de hogeschool vinden dat dit de beste opleidingskeuze is. Het doel van de SKC is dat de juiste student op de juiste plek terecht komt en dat daardoor minder studenten de verkeerde studie kiezen (uitval- en switchgedrag terugdringen).

Na het gesprek krijgt de aanmelder een advies. Dat kan positief of negatief zijn. Bij selectieve opleidingen én aanmelding na 1 mei, is dit advies bindend. De aanmelder kan niet starten met de gekozen studie bij een negatief advies als hij zich na 1 mei heeft aangemeld voor een hbo opleiding.

Onderstaande tabel laat zien dat er jaarlijks met meer dan 12.000 aanmelders een studiekeuzecheck is gedaan. In veel gevallen kregen zij een positief advies. Een negatief advies was vaak niet bindend.

	Studiejaar 2014	Studiejaar 2015
SKC plichtige aanmeldingen	15.954	18.715
Aanmelders die SKC deden	12.893	12.674
Positief studiekeuzeadvies	11.972 (93% van alle SKC's)	11.936 (94% van alle SKC's)
Negatief studiekeuzeadvies	921 (7% van alle SKC's)	738 (6% van alle SKC's)
Negatief bindend studiekeuzeadvies	42	68

Bron: interne cijfers HR, Concernstaf Onderzoek & Analyse

De studiekeuzecheck is dus sinds 2014 een middel om in enige mate selectie toe te kunnen passen. Onderstaande tabel laat zien dat 21 opleidingen hier in 2014 voor kozen. In 2015 is dat aantal flink opgelopen (naar 31). Ondanks de toename van het aantal selectieve opleidingen is het aantal negatieve adviezen (en daarmee de mogelijkheid om selectie toe te kunnen passen) afgenomen.

Er zijn twee andere manieren om selectie toe te passen; een instellingsfixus of aanvullende eisen. Ook van deze methoden is in 2015 meer gebruik gemaakt dan in 2014.

Voor bepaalde bacheloropleidingen en associate-degreeprogramma's worden aanvullende eisen gesteld aan kennis, vaardigheden of eigenschappen van de aanmelder.

In 2014 waren er drie opleidingen die een instellingsfixus hanteerden: Verpleegkunde, Fysiotherapie en Medische Hulpverlening. In 2015 zijn hier vier opleidingen bijgekomen. Verpleegkunde hanteerde in 2015 geen fixus.

	Aantal BA/AD opleidingen	
	2014	2015
Instellingsfixus	Decentraal: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Verpleegkunde ▸ Medische Hulpverlening ▸ Fysiotherapie 	Decentraal: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Medische Hulpverlening ▸ Fysiotherapie ▸ Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek, Chemie ▸ Industrieel Product Ontwerpen
Aanvullende eisen	Centraal: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Autonome Beeldende Kunst ▸ Docent ABK ▸ Vormgeving ▸ AD Arts & Crafts ▸ Management in de zorg (Ba en Ad) ▸ Verloskunde ▸ Maritiem Officier ▸ Logopedie 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Leisure Management ▸ Autonome Beeldende Kunst ▸ Docent ABK ▸ Vormgeving ▸ AD Arts & Crafts ▸ Management in de zorg (Ba en Ad) ▸ Verloskunde ▸ Maritiem Officier ▸ Logopedie ▸ Leraar Basisonderwijs
Selectief o.b.v. SKC	21 (zie Reglement Inschrijving op Hint)	31 (zie Reglement Inschrijving op Hint)
Geen beperking	50	36

Bron: interne cijfers HR, Concernstaf Onderzoek & Analyse

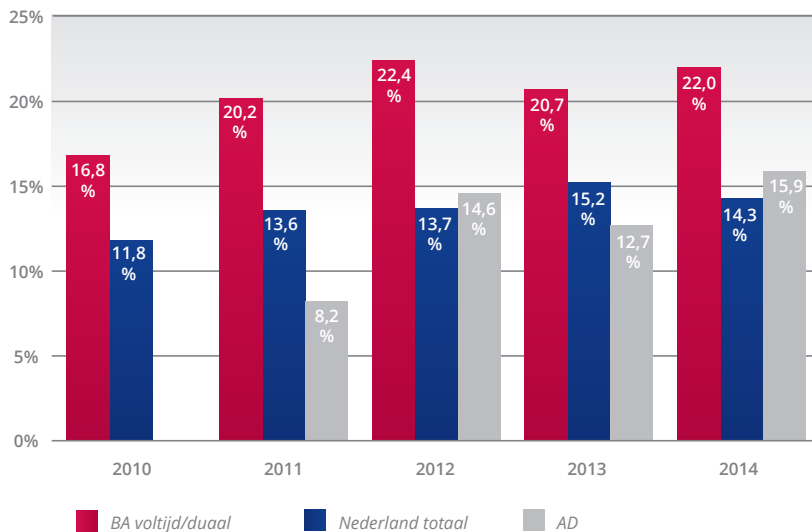
4.3. Bindend studieadvies

In de propedeutische fase worden eisen gesteld aan de studeerprestaties van studenten. In het eerste jaar moet de student minstens 48 studiepunten halen en na twee jaar moet de Propedeuse behaald zijn; zo niet dan volgt een Negatief Bindend Studie Advies (BSA).

De huidige norm van 48 punten in het eerste jaar geldt sinds 2011. Daarvoor lag de norm op 45 punten. Voor studenten die minder dan 45 punten haalden, maar wel meer dan 37, waren er kwalitatieve eisen waaraan voldaan kon worden om zo toch een negatief BSA te ontlopen.

Onderstaande tabel laat zien dat één vijfde van alle studenten die op 1 september 2014 startten met een voltijd/duale bachelor opleiding een negatief BSA kreeg. Vijf jaar eerder was dat nog 16,8%. Bij deeltijders en AD-studenten ligt het aandeel studenten dat in het eerste jaar een negatief BSA kreeg beduidend lager.

Negatief bindend studieadvies in eerste jaar per instroomcohort*



* studenten die op 1 september van het studiejaar zijn gestart in de propedeusefase van de studie.

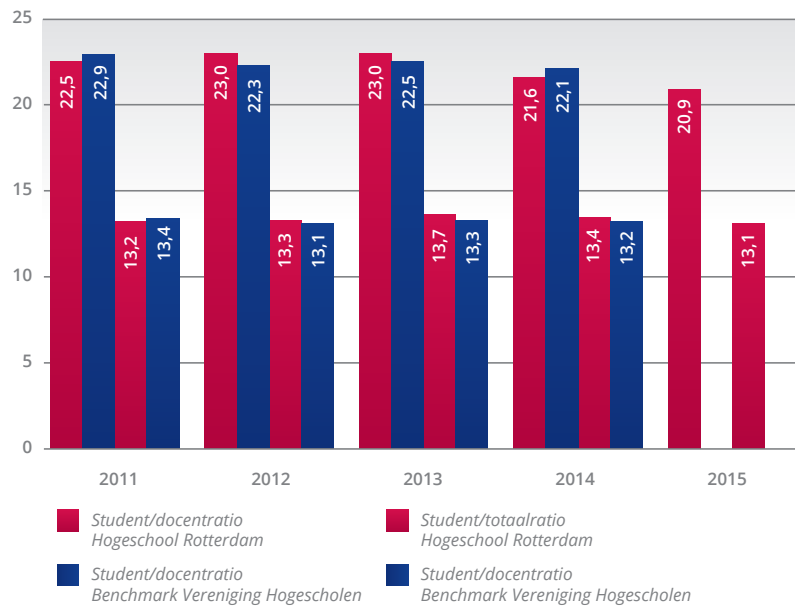
Bron: interne cijfers HR, Concernstaf Onderzoek & Analyse

4.4. Personeels-studentenratio

De student/docent ratio geeft aan hoeveel studenten ingeschreven zijn per fte docent. Hoe lager dit getal, hoe meer aandacht iedere afzonderlijke student krijgt. Voor de hogeschool is deze ratio in 2012 en 2013 iets verslechterd. Vanaf 2013 verbeterd deze ratio aanzienlijk. In 2013 moest iedere docent zijn aandacht verdelen over 23 studenten, in 2015 is dit afgenomen tot 20,9 studenten. Per student is er dus meer aandacht (mogelijk).

Vergelijken we dit met de landelijke benchmark dan zien we dat in 2011 en 2014 de studenten van de hogeschool meer aandacht kregen van hun docenten dan dat landelijk het geval was. De 'voorsprong' die de hogeschool in 2011 had is er in 2014 weer. De ratio in 2015 (20,9) doet vermoeden dat de voorsprong wordt uitgebouwd. Hierover is nu echter geen zekerheid te geven.

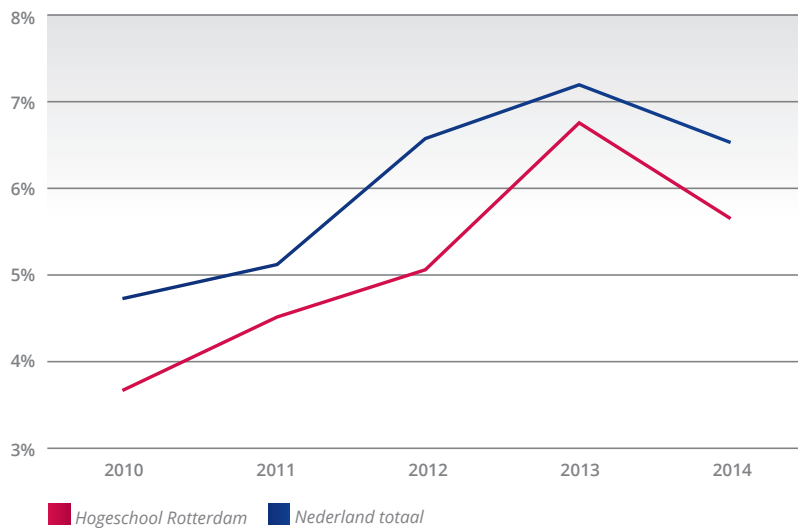
Student/docentratio HR



5. Aansluiting op de arbeidsmarkt

De werkloosheid onder afgestudeerden van Hogeschool Rotterdam is structureel lager dan de gemiddelde werkloosheid van alle hbo-afgestudeerden. Mogelijk is de grotere beschikbaarheid van werk in de Randstad hier de oorzaak van. Nadat de werkloosheid in de periode 2010 tot 2013 geleidelijk is gestegen zien we in 2014 voor het eerst weer een kleine daling. Het is aannemelijk dat deze daling wordt veroorzaakt door het economisch herstel dat zich begint af te tekenen.

Werkloosheid hbo-afgestudeerden

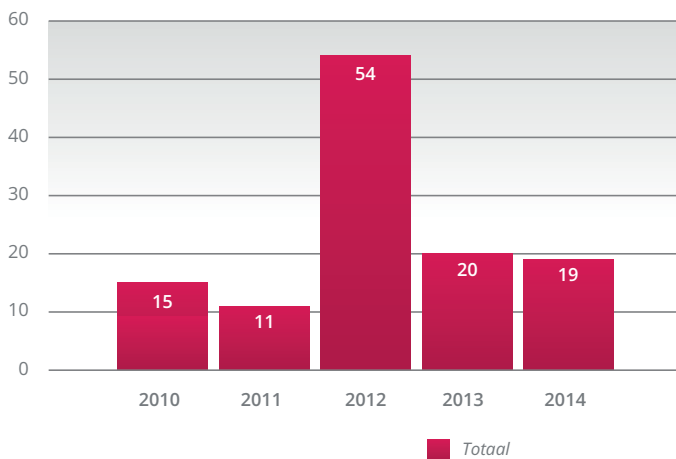


6. Bestuur, financiën, naleving

6.1. Klachtmeldingen

6.1.1. Klachten

Klachten



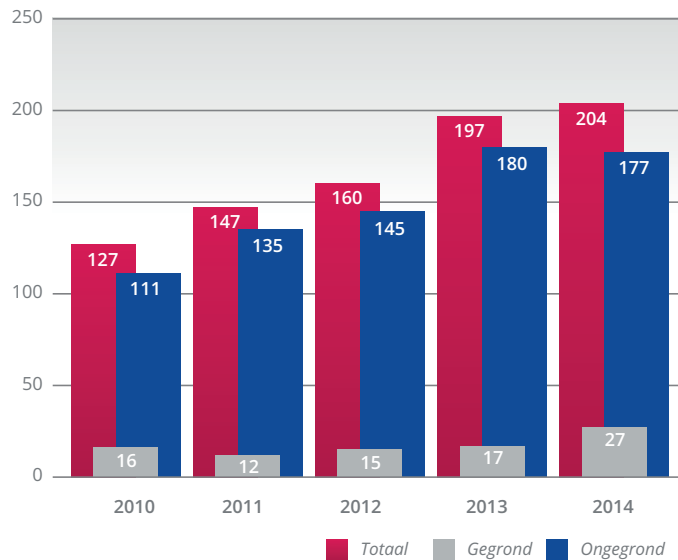
Onder een klacht wordt het volgende verstaan: een klacht, als bedoeld in artikel 7.59b van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, is een uiting van ontevredenheid door een student / toekomstige student of extraneus / toekomstige extraneus over een gedraging van een persoon of orgaan verbonden aan Hogeschool Rotterdam of over de kwaliteit van voorzieningen en die in het voortraject niet tot genoegen van de klager is afgehandeld. De klacht is erop gericht te komen tot een oordeel of uitspraak van de hogeschool. De klacht zal gewoonlijk primair behandeld worden door de directie in het voortraject. Het aantal klachten dat na dit voortraject officieel wordt ingediend is zeer beperkt. In 2012 was het aantal klachten hoger dan in de jaren ervoor en erna. Het ging daarbij in 17 gevallen om klachten betreffende de zogenaamde langstudeerdersboete die toen was ingevoerd (en die in 2012 ook weer met terugwerkende kracht is afgeschaft).

6.1.2. Beroep

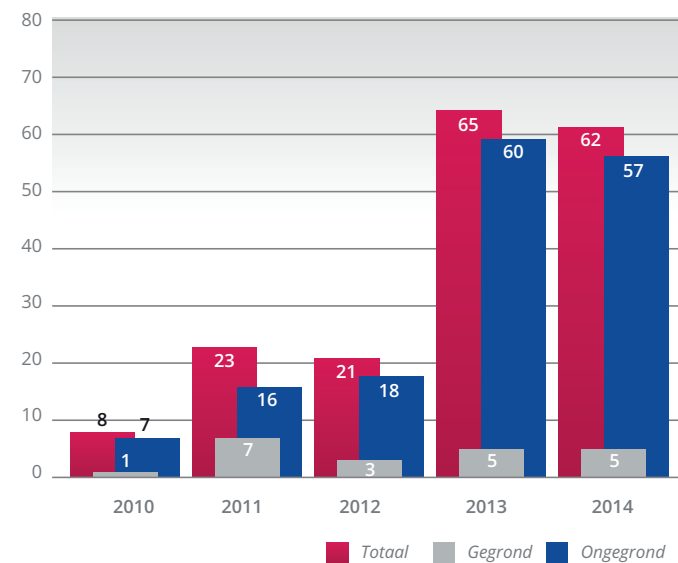
Het College van Beroep voor de Examens (CBE) behandelt zaken die betrekking hebben op besluiten van examencommissies en examinatoren, alsmede besluiten t.a.v. het geven van een negatief studieadvies met bindende afwijzing. Als het CBE tot het oordeel komt dat een beroep gegrond is, kan het college het bestreden besluit geheel of gedeeltelijk vernietigen. Er moet dan een nieuw besluit genomen worden door het orgaan dat het oorspronkelijke besluit heeft genomen. Het CBE is niet bevoegd om zelf een ander besluit in de plaats te stellen van het vernietigde besluit. De uitspraken van het CBE zijn binnen de hogeschool bindend.

Het aantal procedures dat werd aangespannen is de afgelopen jaren gestegen, maar blijft, gerelateerd aan het totale aantal studenten, beperkt. Het aantal gegrondverklaringen is tussen de 8% en 13%.

Uitspraken College van Beroep voor de Examens (CBE)



Uitspraken GeschillenAdviesCommissie (GAC)



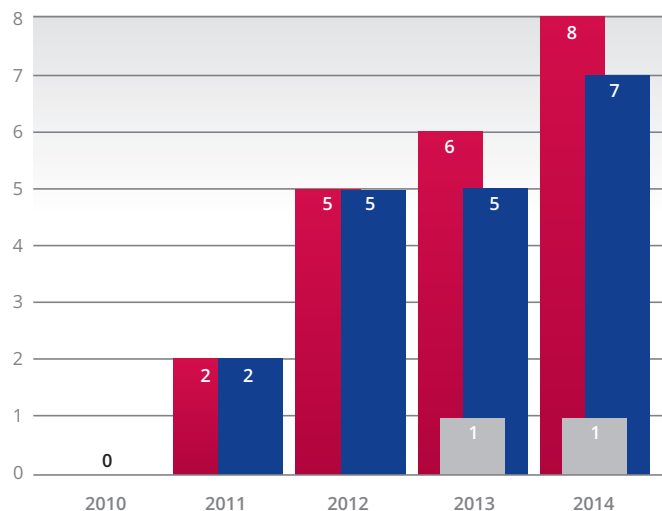
De Geschillenadviescommissie is een op basis van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek ingestelde onafhankelijke adviescommissie. Zij geeft advies aan het College van Bestuur over alle overige geschillen die niet door het College van beroep voor de examens worden behandeld. Zoals bijvoor-

beeld bezwaar tegen het besluit van de dienst Financiën & Studentregistratie om studenten niet in te schrijven wegens het niet voldaan hebben aan alle toelatingsvoorwaarden. De GAC brengt advies uit aan het College van Bestuur. Het College neemt daarna een besluit. De commissie functioneert vanaf september 2010. De getallen over het eerste jaar hebben derhalve betrekking op een deel van het jaar.

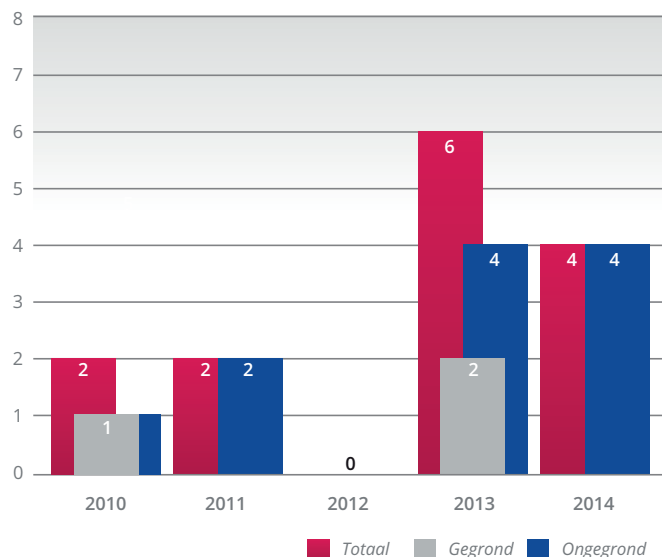
Het aantal GAC-zaken is, gerelateerd aan het totale aantal studenten, zeer beperkt. Het aantal gegrondverklaringen is 8% tot 14%, met een uitschieter in 2011: 30%.

6.1.3. Hoger beroep

Uitspraken College van Beroep voor het Hoger Onderwijs van examencommissies



Uitspraken College van Beroep voor het Hoger Onderwijs van Geschillen Advies Commissies



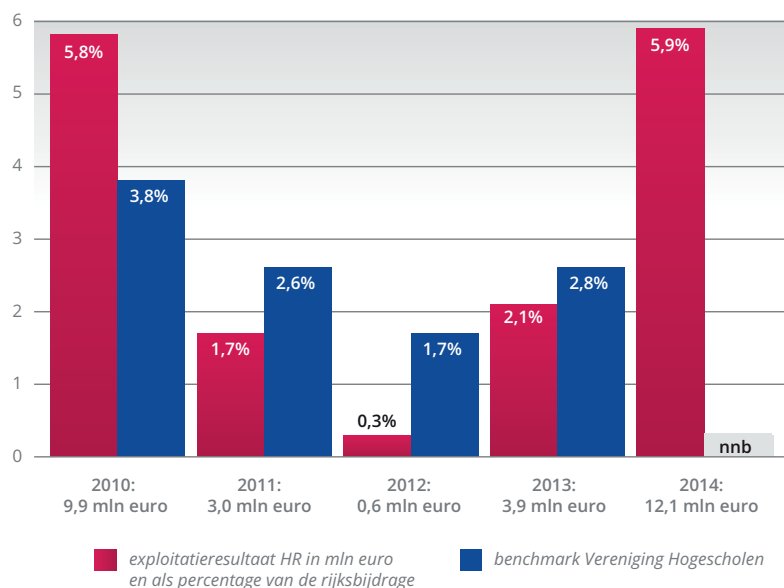
Het dak van het huis van rechtsbescherming wordt gevormd door het College van Beroep voor het Hoger Onderwijs. Bij deze landelijke instantie kunnen studenten beroep aantekenen tegen besluiten van het College van Beroep voor de Examens (CBE) en tegen de besluiten die het College van Bestuur neemt op advies van de Geschillenadviescommissie (GAC). Alle zaken die bij het CBHO komen, zijn zaken die door studenten zijn aangespannen.

Het gaat om een zeer gering aantal zaken. Naar de oorzaak van het beperkte aantal zaken kan slechts gegist worden. Komt het voort uit het gevoel dat onze eigen rechtscolleges rechtvaardigheid betrachten? Dat er toch niets te winnen valt? Dan wel uit een cultuur die minder dan gemiddeld 'trigger happy' is?

6.2. Financiën

6.2.1. Rentabiliteit

Rentabiliteit



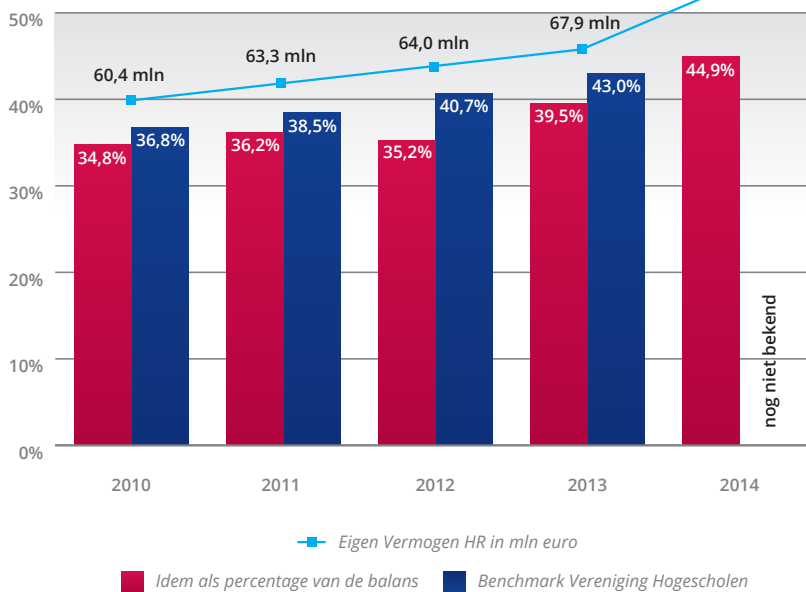
Toelichtende tekst

In 2010 en 2014 is het exploitatieresultaat beduidend hoger dan in andere jaren. In 2010 werd dit veroorzaakt door een fors bedrag dat werd ontvangen als volumecompensatie. Als het werkelijke aantal studenten landelijk afwijkt van de raming van OCW dan volgt er een volumecompensatie voor alle hogescholen. Doordat deze compensatie pas net voor de zomervakantie bekend werd leidde dit niet tot bestedingen in 2010. In 2014 is als gevolg van een andere zienswijze van de nieuwe accountant eenmalig een extra baat verwerkt van 7.6 mio waarvan de lasten in latere jaren worden gemaakt. Tevens ontving de hogeschool een volumecompensatie.

OCW hanteert als norm een bandbreedte van -3% tot +3%.

6.2.2. Solvabiliteit

Solvabiliteit



Toelichtende tekst

Het algehele beeld is dat de solvabiliteit (Eigen Vermogen uitgedrukt als percentage van het balanstotaal) iets onder de benchmark ligt. Het balanstotaal beweegt zich in deze periode tussen 170 en 180 miljoen euro. De exploitatieresultaten zijn positief. Hierdoor kent de solvabiliteit een opgaande lijn. De daling van de solvabiliteit in 2012 is veroorzaakt door de stijging van het balanstotaal.

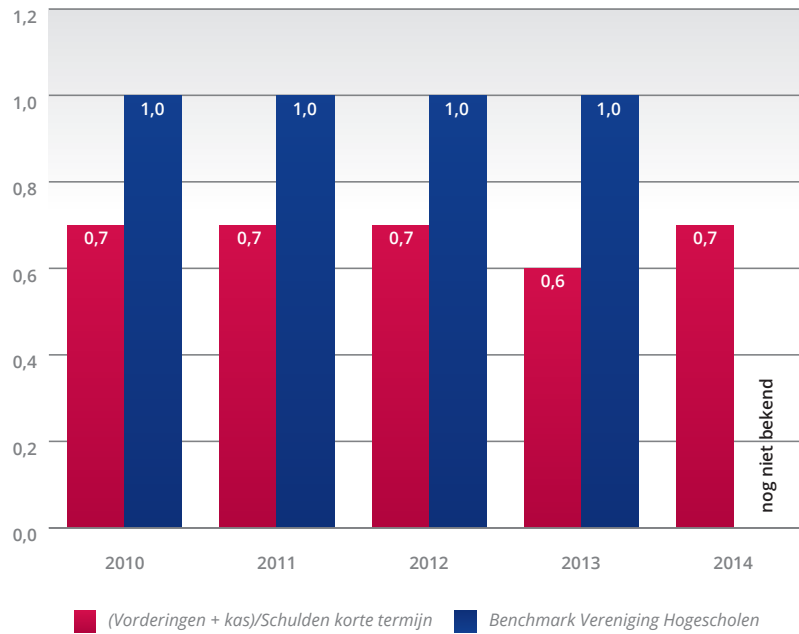
OCW hanteert als ondergrens voor de solvabiliteit 20%.

De solvabiliteit van de hogeschool geeft aan dat de hogeschool financieel gezond is. Zelfs zo gezond dat besloten is om de komende jaren een deel van het Eigen Vermogen in te zetten voor de reguliere bedrijfsvoering. Dit op verzoek van de Minister. De Minister heeft dit verzoek aan de sector HO gedaan bij de invoering in 2015 van het Leenstelsel voor studenten. Het doel van het Leenstelsel is verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. Door het Leenstelsel komen extra middelen vrij waar het ministerie vanaf 2018 op kan rekenen. Tot die tijd wil de Minister dat de sector eigen middelen aanwendt om de kwaliteit te verhogen ten behoeve van de studenten die onder het Leenstelsel vallen.

Het beleid van de hogeschool is erop gericht de solvabiliteit tussen de 30 en de 40% te houden. Door de investering in de Kralingse Zoom en het inzetten van een fors bedrag conform de afspraak over het sociaal leenstelsel zal de solvabiliteit de komende jaren fors dalen.

6.2.3. Liquiditeit

Liquiditeit



Toelichtende tekst

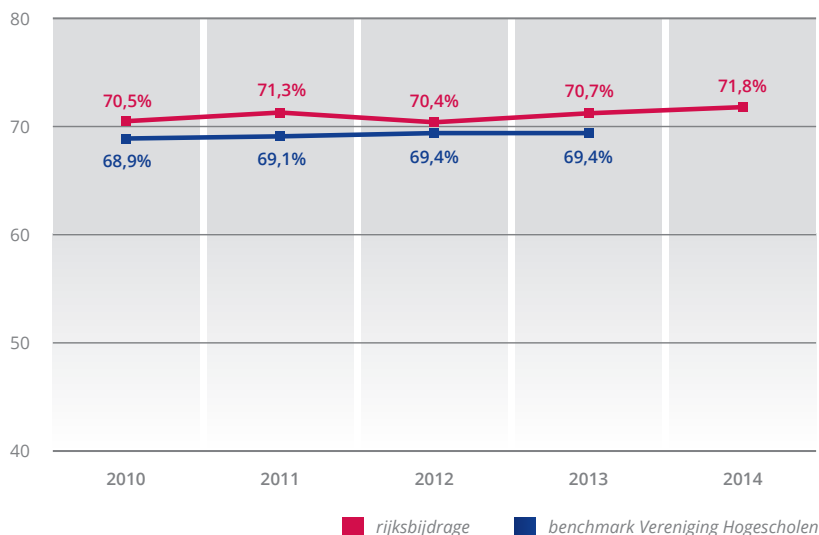
De liquiditeit is een maatstaf om aan te geven of de organisatie in staat zal zijn aan haar betalingsverplichtingen te voldoen.

Door OCW wordt 0.5 als ondergrens en 1.5 als bovengrens aangehouden.

De liquiditeit van de hogeschool is in de afgelopen periode constant. Voor de financiering van de nieuwbouw Kralingse Zoom en de inzet van het Eigen Vermogen in verband met het Leenstelsel zal de hogeschool vanaf 2016 de liquide middelen ver afbouwen en een lening aangaan. Dan zal de liquiditeit dalen.

6.2.4. Aandeel Rijksbijdrage in de totale baat

Aandeel rijksbijdrage als percentages van de totale baat

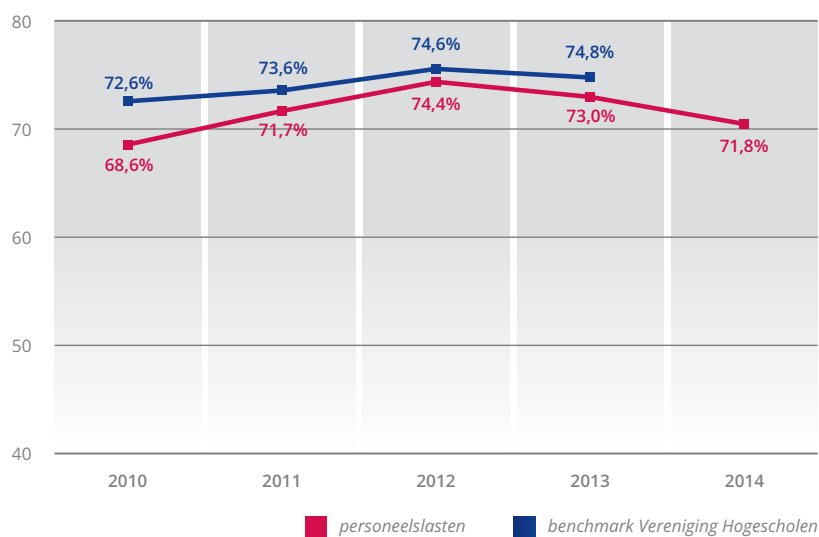


Toelichtende tekst

Het verloop in deze percentages toont een erg stabiel beeld. Dit wil zeggen dat de omvang van andere geldbronnen stabiel is. Dit geldt ook voor de benchmark.

6.2.5. Aandeel personeelslasten in de totale baat

Aandeel personeelslasten als percentages van de totale baat

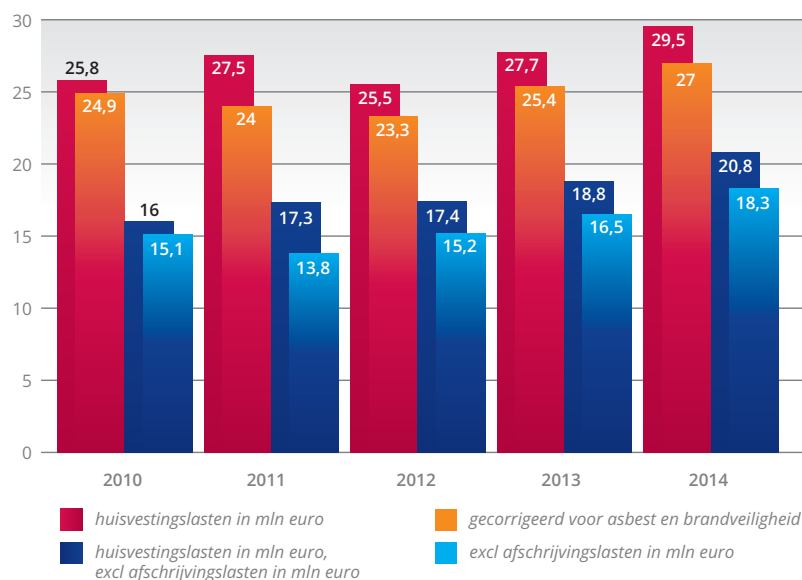


Toelichtende tekst

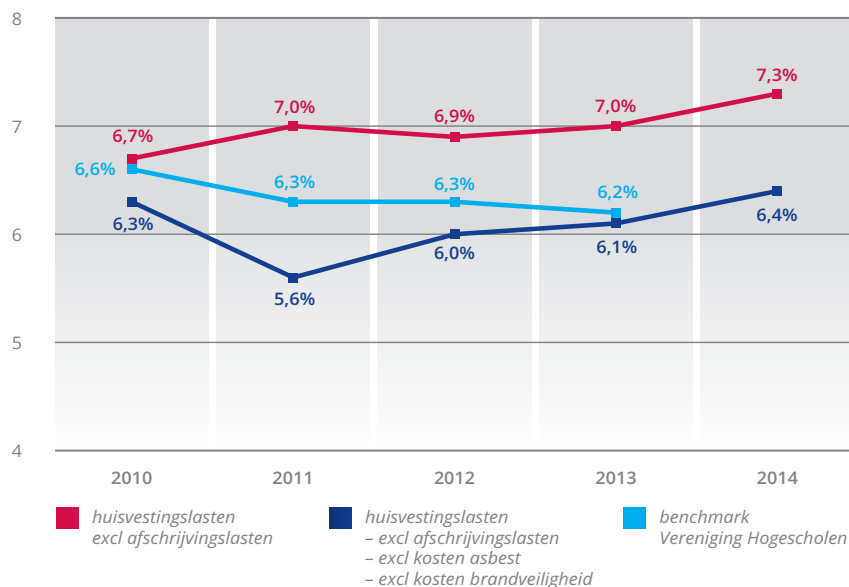
Dit percentage is stabiel en wijkt iets naar beneden in de jaren dat sprake is van een ruim exploitatieoverschot. Dit is logisch omdat in die jaren (2010 en 2014) in een laat stadium extra middelen beschikbaar kwamen. Dit werd zo laat in het jaar bekend dat de organisatie die middelen niet (zinvol) in kon zetten.

6.2.6. Aandeel huisvestingslasten in de totale baat

Aandeel huisvestingslasten in miljoenen euro's



Aandeel huisvestingslasten als percentages van de totale baat



Toelichtende tekst

In de periode 2010 – 2014 besteedde de hogeschool voor haar huisvesting jaarlijks een bedrag tussen de vijftieng en dertig miljoen euro. In dit bedrag zijn alle lasten voor afschrijving, financiering, verwarming, schoonmaak, onderhoud en dergelijk meegenomen. Personele lasten maken hier geen onderdeel van uit.

Om met de benchmark van Hogescholen te kunnen vergelijken moeten de afschrijvingslasten uit het bedrag worden geëlimineerd. Het bedrag exclusief de afschrijvingslasten zit tussen de zestien en eenentwintig miljoen euro per jaar. In vergelijking met de benchmark geven we meer uit.

In genoemde periode is een bedrag van bijna twaalf miljoen euro besteed aan het verwijderen van asbest en het treffen van brandveiligheidsvoorzieningen. Omdat dit bijzondere kosten zijn die niet, direct, bijdragen aan bruikbare ruimten is hiervoor gecorrigeerd. Vergelijken we dan de percentages dan zien we dat we onder de benchmark uitkomen.

In deze periode steeg het aantal studenten met 13.3%. De totale huisvestingslasten stegen met 14.3%. En gecorrigeerd voor de kosten van asbestverwijdering en brandveiligheidsvoorzieningen stegen de kosten met 8.4%.

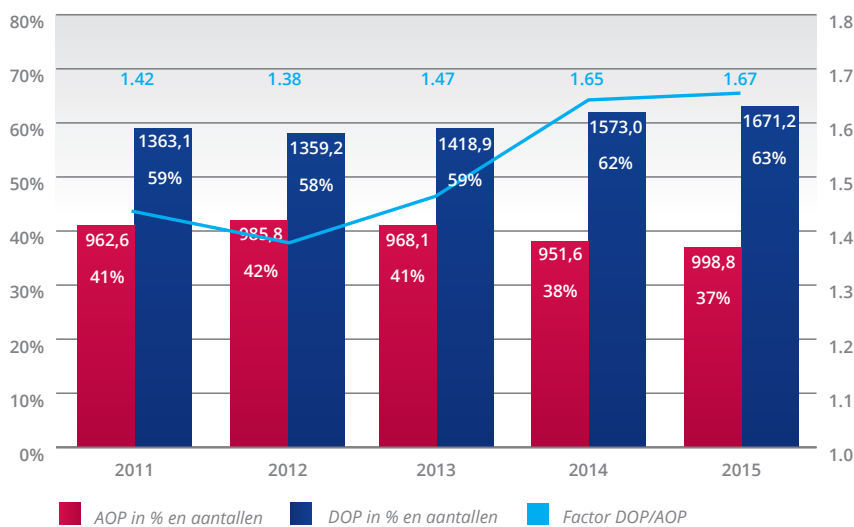
7. Medewerkers

In tegenstelling tot de cijfers die de afgelopen jaren in de jaarverslagen zijn gepubliceerd, nemen we hier in alle cijfers de studentassistenten (AOP) en peercoaches (DOP) mee. Gemiddeld over de jaren betreft het hier ongeveer 19 FTE studentassistenten en 39 FTE peercoaches. Stagiaires zijn er wel overal uitgefilterd.

7.1. Verhouding Docerend-/niet-docerend personeel

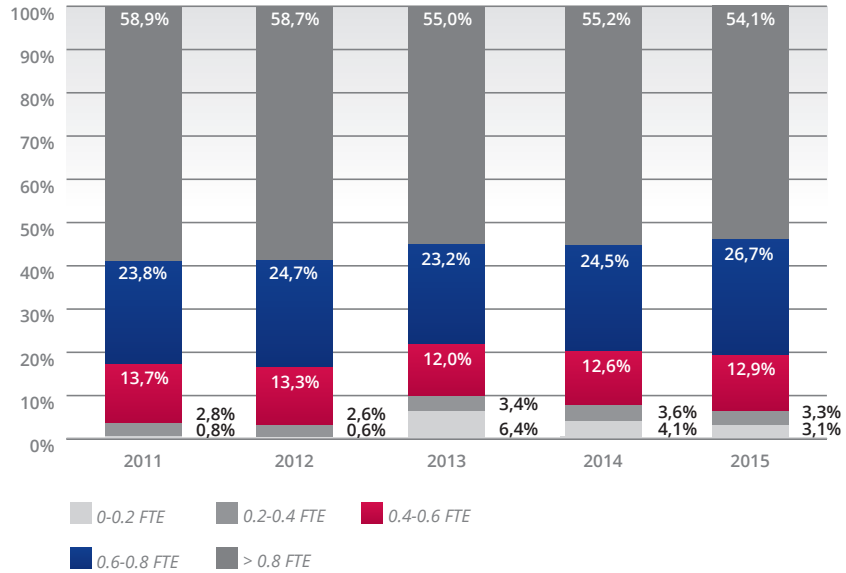
Hogeschool Rotterdam zet in op een gezonde verhouding tussen onderwijsgevend (DOP) en niet-onderwijsgevend (AOP). Uit benchmark onderzoek is gebleken dat wij hier in negatieve zin (het aandeel AOP is te hoog) afwijken van andere hogescholen. Hieruit is een streefcijfer opgesteld van 37% AOP te behalen per 2016. In de prestatieafspraken met OCW is afgesproken dat de verhouding DOP/AOP boven de factor 1.45 ligt.

Functietype FTE %



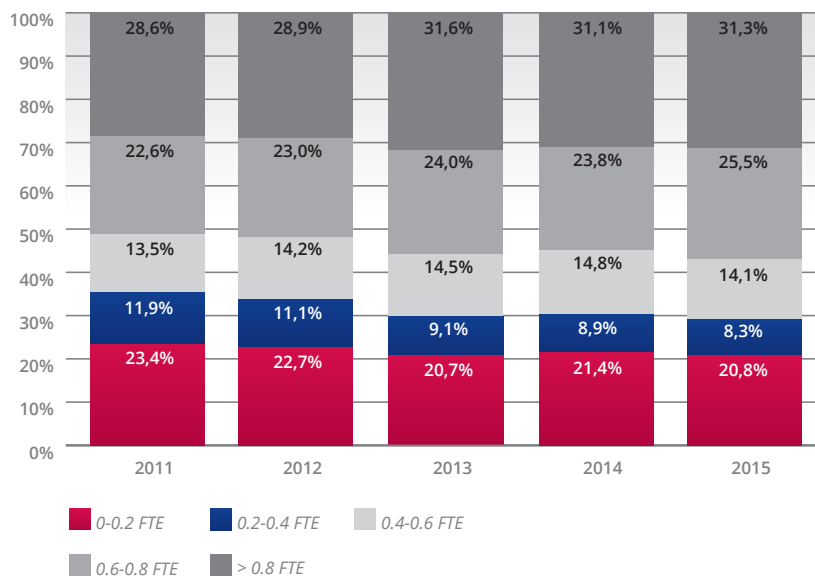
Uit bovenstaande tabel blijkt dat de hogeschool beide doelen heeft behaald. De verandering in de verhouding DOP/AOP wordt veroorzaakt door de grote toename van het aantal FTE DOP.

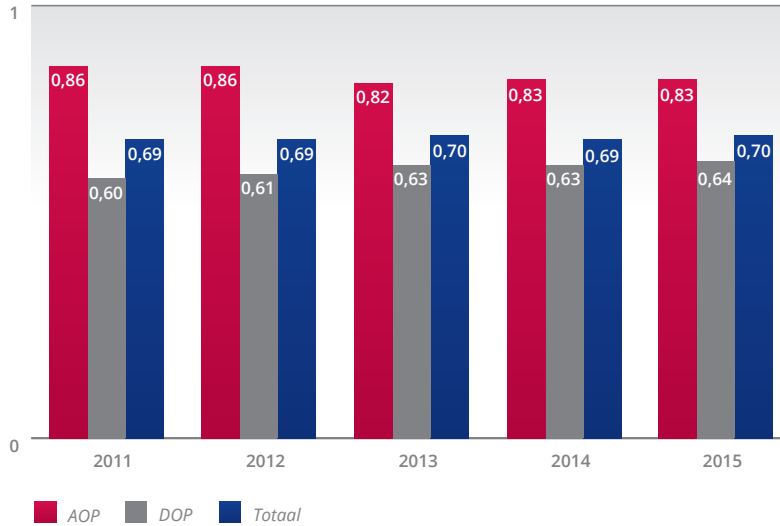
Aanstellingsomvang AOP Functietype in FTE %



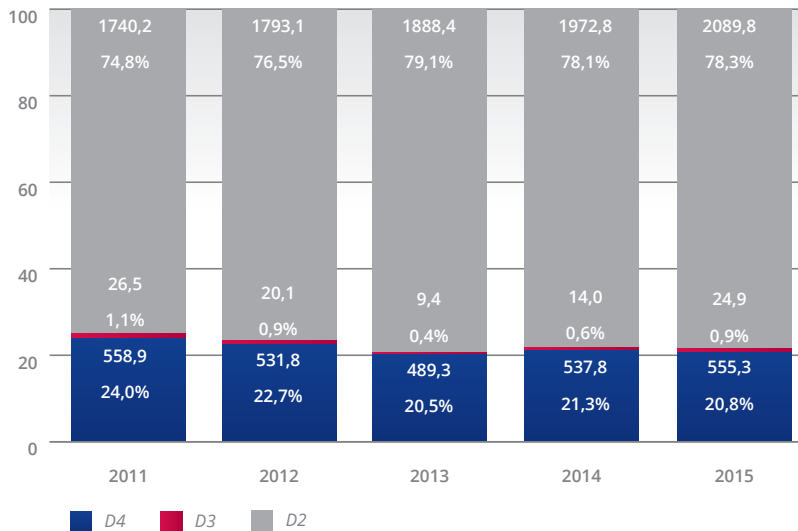
Bij het DOP zien we dat het aandeel van medewerkers met een FTE-omvang van boven de 0,6 stijgt met meer dan 5%. We krijgen steeds meer docenten en hun gemiddelde betrekkingsomvang wordt steeds hoger terwijl die van het AOP juist daalt.

Aanstellingsomvang DOP Functietype in FTE %



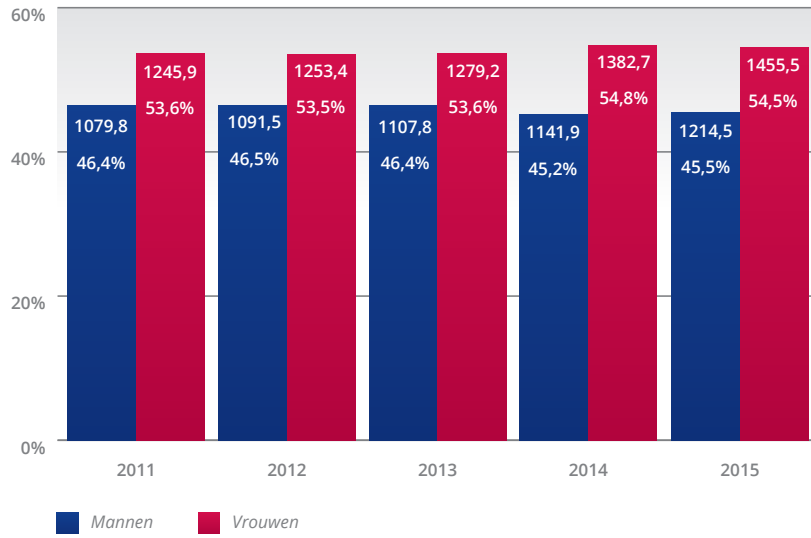
Gemiddelde aanstellingsomvang per functietype


Het aantal FTE van de aanstellingen voor onbepaalde tijd (D2) is fors toegenomen. Ook het aandeel D2 in de totale populatie neemt toe, dit is in 2015 3,5% meer dan in 2011.

**Verhouding Vast/tijdelijk:
Per aanstellingsgrondslag**


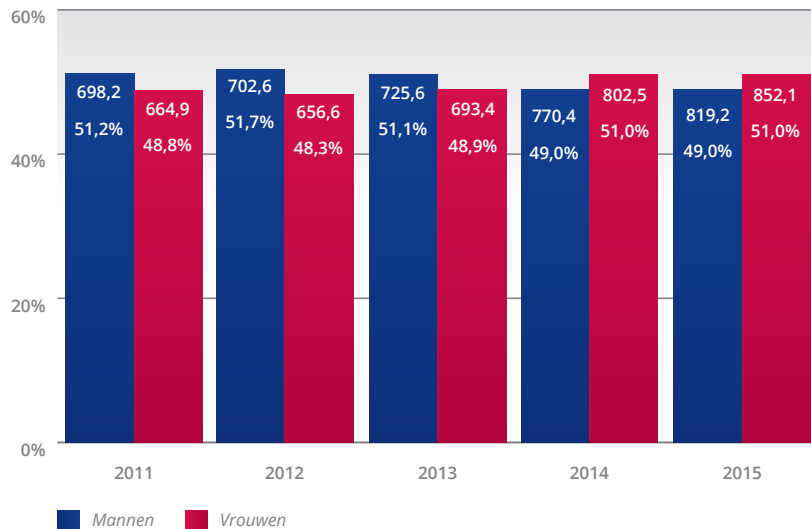
7.2. Verhouding Man/Vrouw

Verhouding Man/Vrouw:
Per geslacht FTE



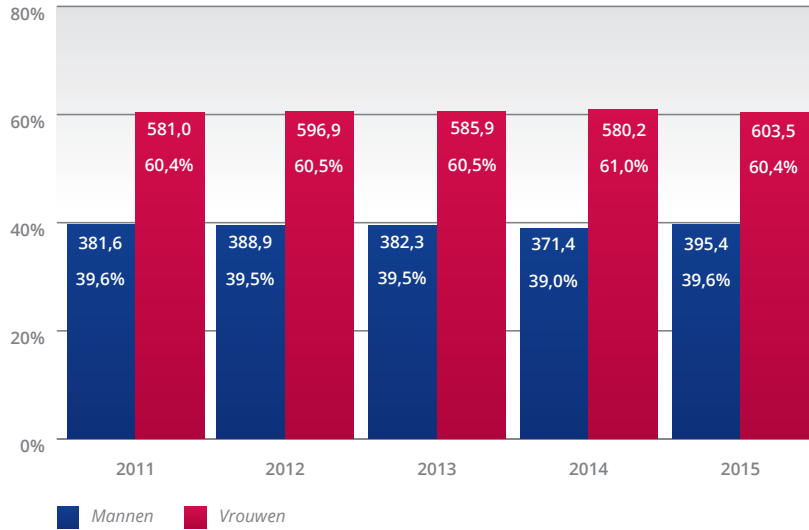
Het aantal FTE van de aanstellingen van vrouwelijke medewerkers is meer toegenomen dan bij de mannen (+210 versus +135). Hierdoor wordt het aandeel vrouwen dat werkt bij de HR steeds groter. Bij DOP is deze stijging nog iets groter. De verhouding man/vrouw is hier in 2015 het spiegelbeeld van 2011

Verhouding Man/Vrouw:
DOP per geslacht FTE



Bij het AOP blijven de vrouwen ruim in de meerderheid.

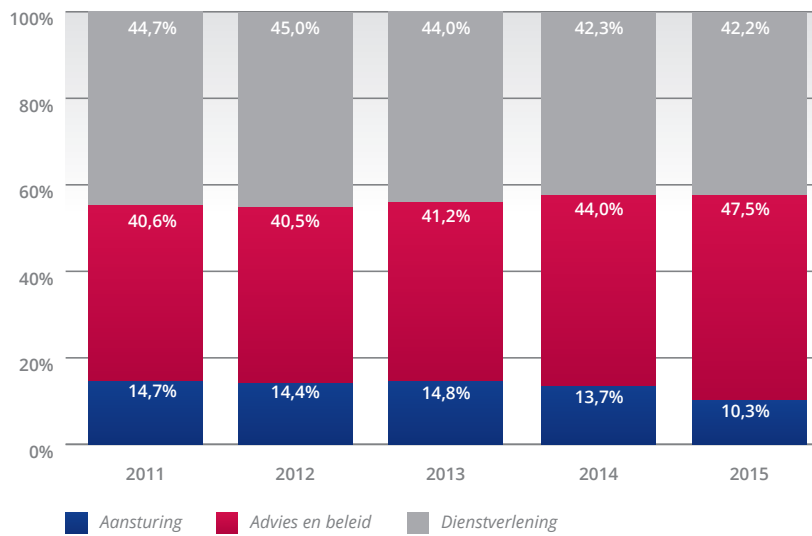
Verhouding Man/Vrouw:
AOP per geslacht FTE



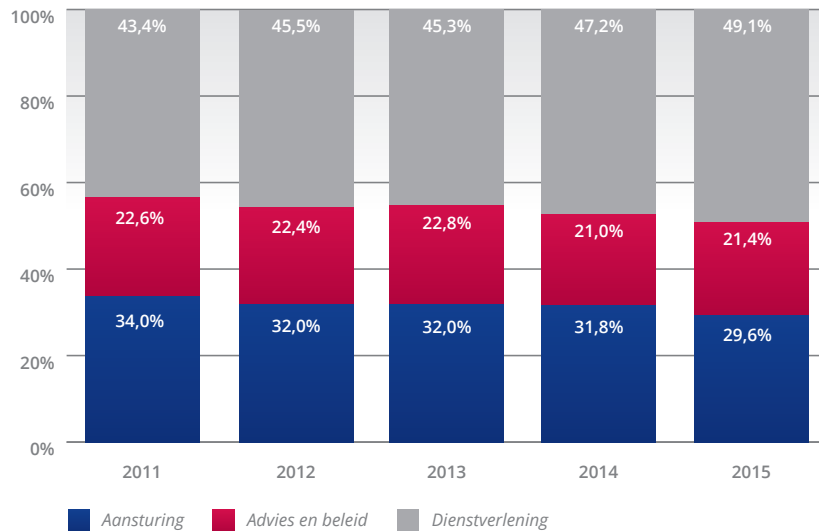
7.3 Functiehuis

Voor het AOP is de verdeling per functiefamilie als volgt:

AOP verdeling per functiefamilie
Dienst



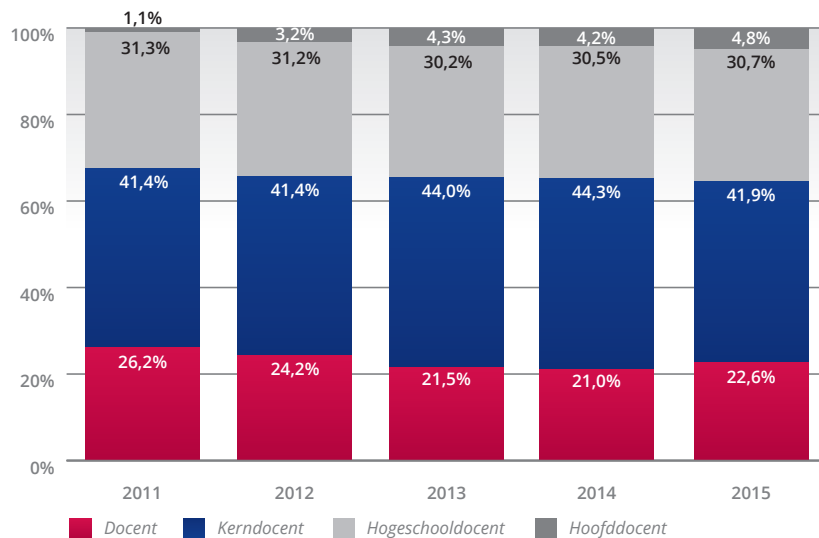
AOP verdeling per functiefamilie Instituut



Zowel bij diensten als bij de instituten zien we een vermindering met 4.4% van het aandeel van de functiefamilie Aansturing. Bij de instituten is het aandeel van deze functiefamilie in het totale AOP veel groter dan bij de diensten. Dit wordt veroorzaakt door de onderwijsmanagers die hieronder vallen. Deze sturen de DOP-formatie aan die hier buiten beschouwing wordt gelaten. Verder zien we bij de diensten een stijging bij de functiefamilie Advies & Beleid en bij de instituten van de functiefamilie Dienstverlening. Omdat het totaal aantal fte over deze periode gelijk blijft betreffen dit verschuivingen.

Voor het DOP kijken we voornamelijk naar de verhoudingen tussen de 4 docerende functies (functiemix)

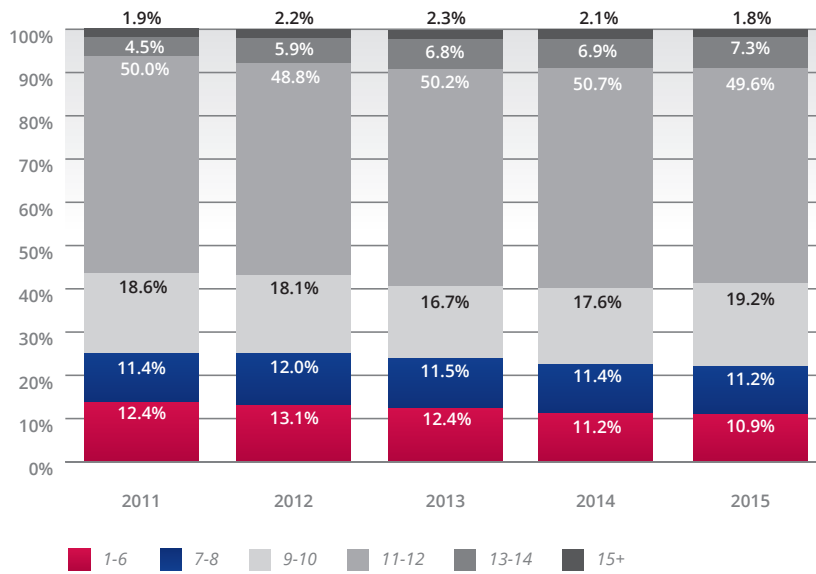
Aantal FTE - functie



De streefpercentages hier zijn resp. 20, 40, 30 en 10%. Hierbij blijft vooral het aandeel hoofddocenten nog achter.

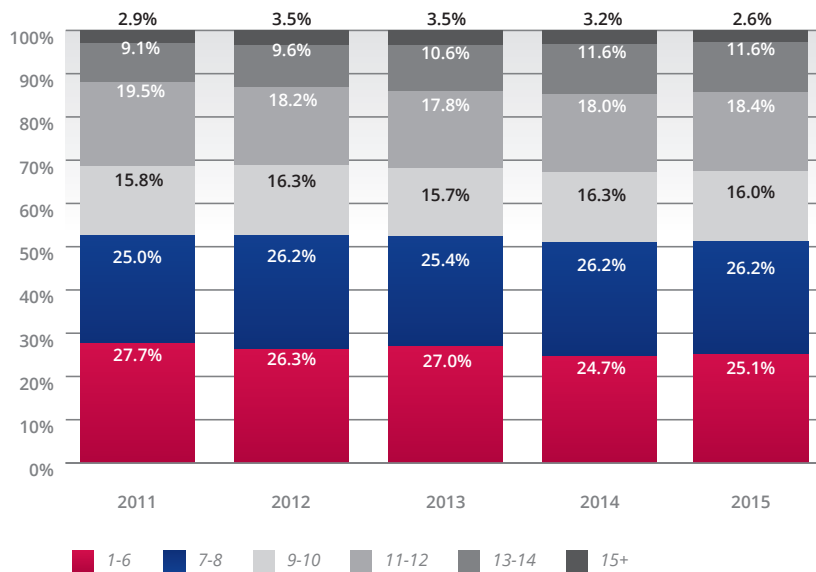
Salaris:

Aantal FTE - salarisschaal

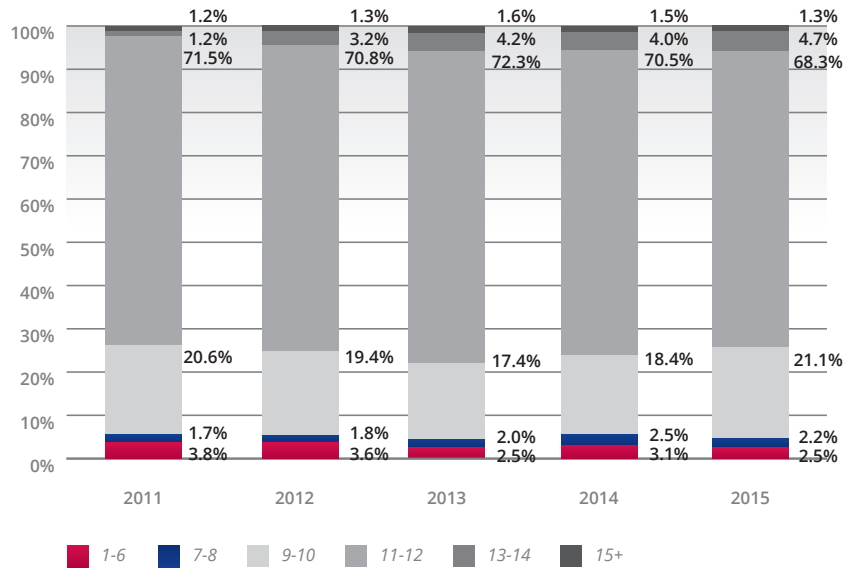


Hierbij zien we alleen een afname van het aandeel van de schalen 1-6 en een toename bij schaal 13-14.

Aantal FTE - salarisschaal AOP

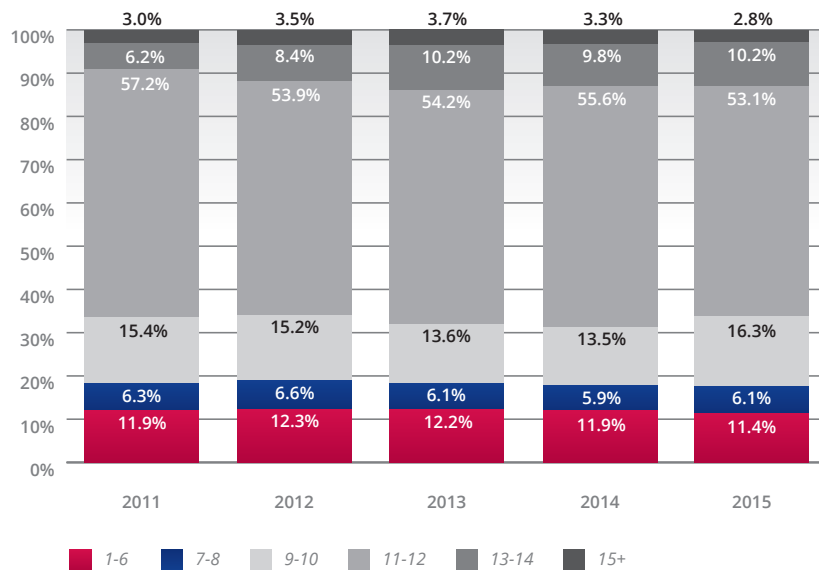


Aantal FTE - salarisschaal DOP

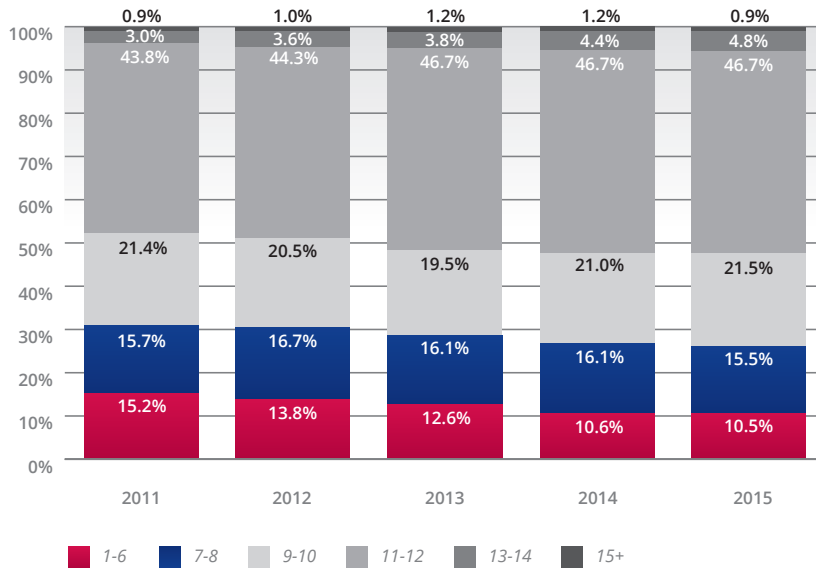


Bij AOP is er een lichte daling in het aandeel van schaal 1-6, en een lichte stijging van het aandeel in schaal 13-14. Ook bij DOP stijgt het aandeel in de schaal 13-14, hier als gevolg van de komst van de functie hoofddocent. De schalen 9 – 12 vormen met meer dan 90% de hoofdmoot bij DOP.

Aantal FTE - salarisschaal man



Aantal FTE - salarisschaal vrouw

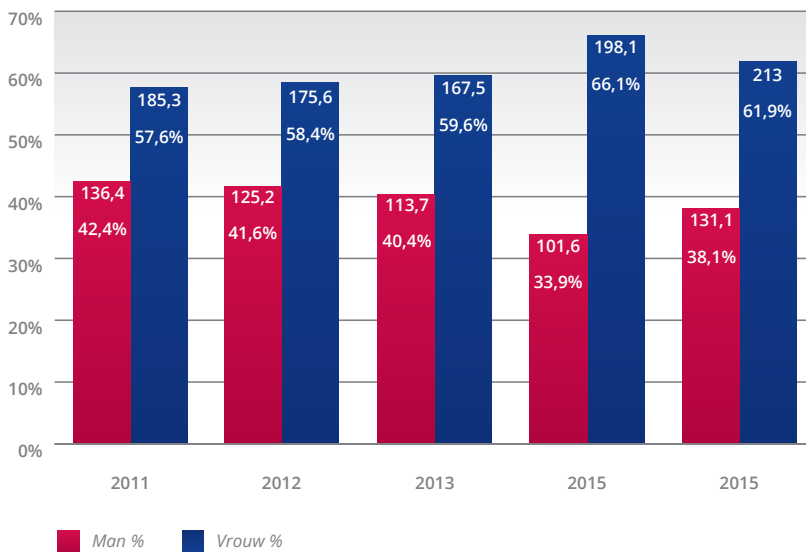


Per geslacht geeft dit het volgende beeld.

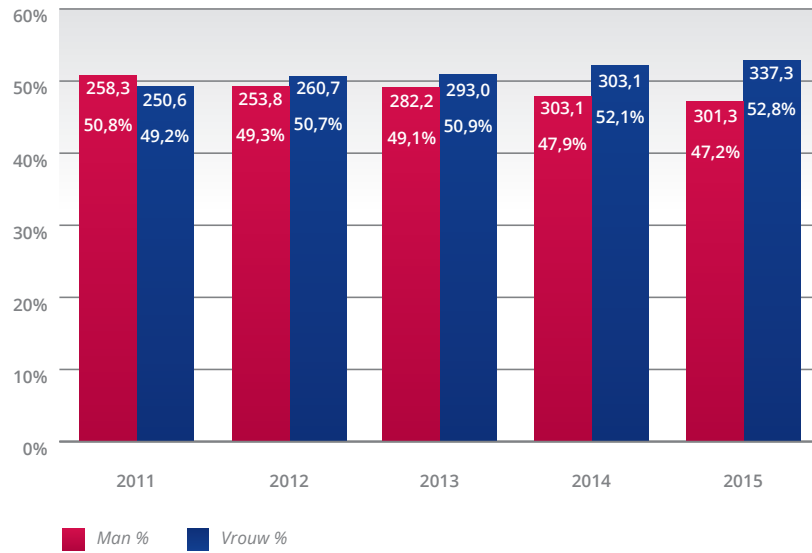
In de schalen 7 – 10 zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Voor mannen geldt dit in de schalen 11 en hoger.

Als we inzoomen op DOP en de functies van de functiemix krijgen we het volgende beeld:

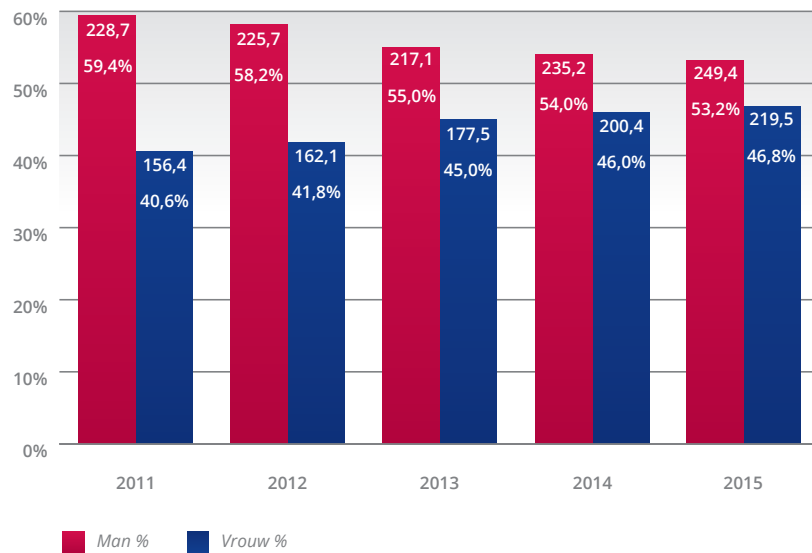
Geslacht FTE / % - Docent



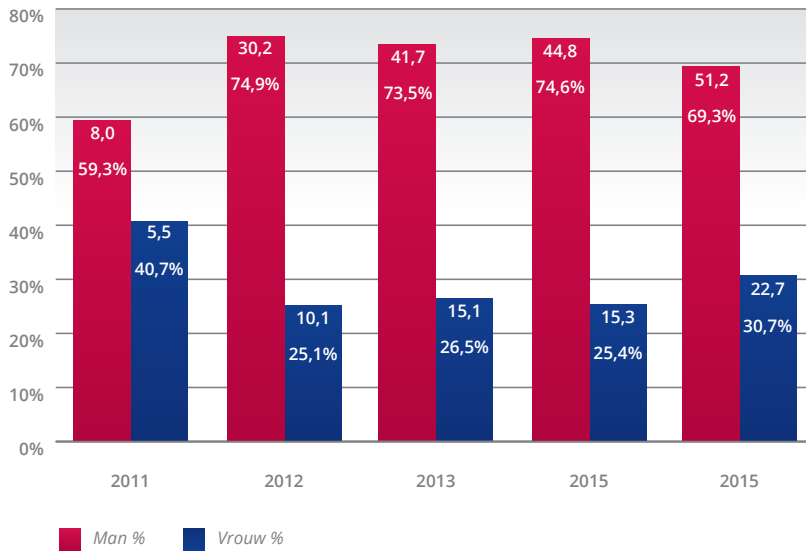
Geslacht FTE / % - Kerndocent



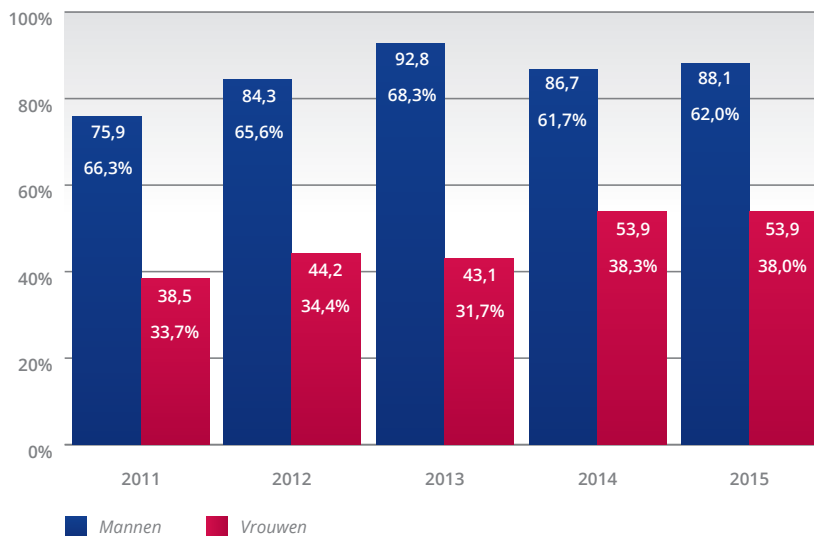
Geslacht FTE / % - Hogeschooldocent



Geslacht FTE / % - Hoofddocent



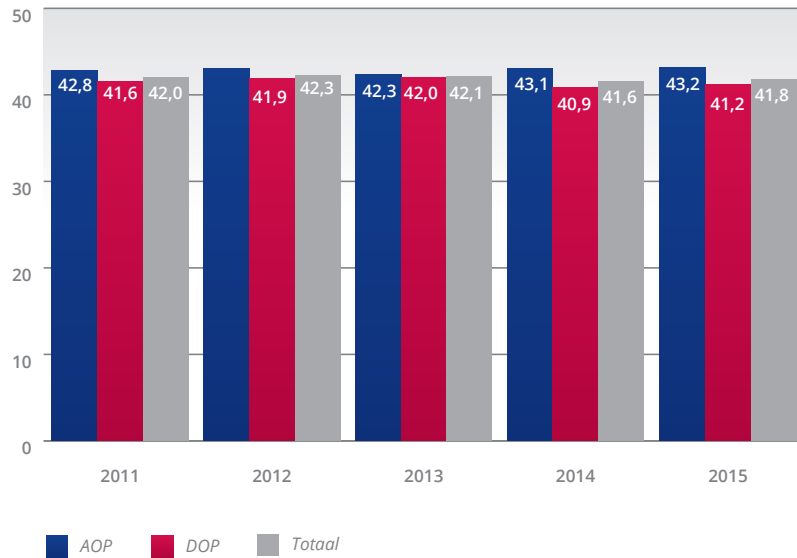
Het aandeel van de vrouwen in de 'lagere' docentfuncties (docent en kerndocent) stijgt, waarbij bij de functie docent deze richting 1 op 2 gaat. Bij de 'hogere' functies (hogeschooldocent en hoofddocent) zien we dat de mannen hier in de meerderheid zijn, bij hogeschooldocent is er wel een duidelijke verschuiving zichtbaar, bij hoofddocent blijft dit achter (ruim 1 op 2 in het voordeel van de mannen).

AOP hoger dan schaal 12
Geslacht FTE

Als we inzoomen op het AOP is opvallend dat de verhouding man/vrouw in de hogere schalen (vanaf schaal 13) het spiegelbeeld is van die van het totale AOP.

7.4. Leeftijd

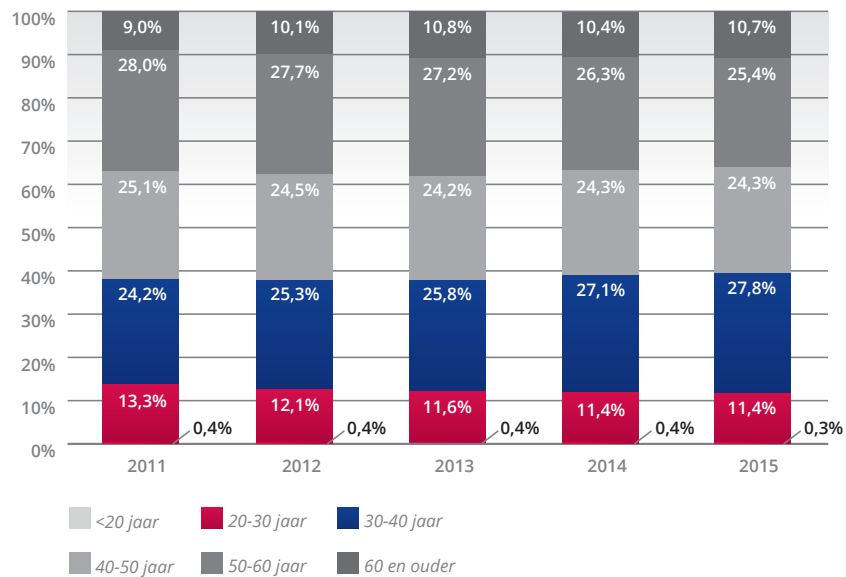
Gemiddelde Leeftijd Functietype
Geslacht FTE



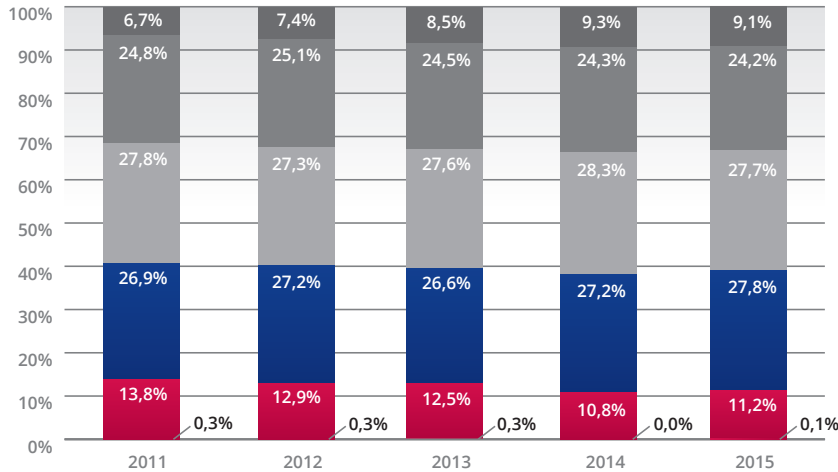
Hoewel er wel sprake is van enige variatie over de jaren is de gemiddelde leeftijd redelijk constant op een leeftijd van 42 jaar.

De leeftijdsverdeling is als volgt:

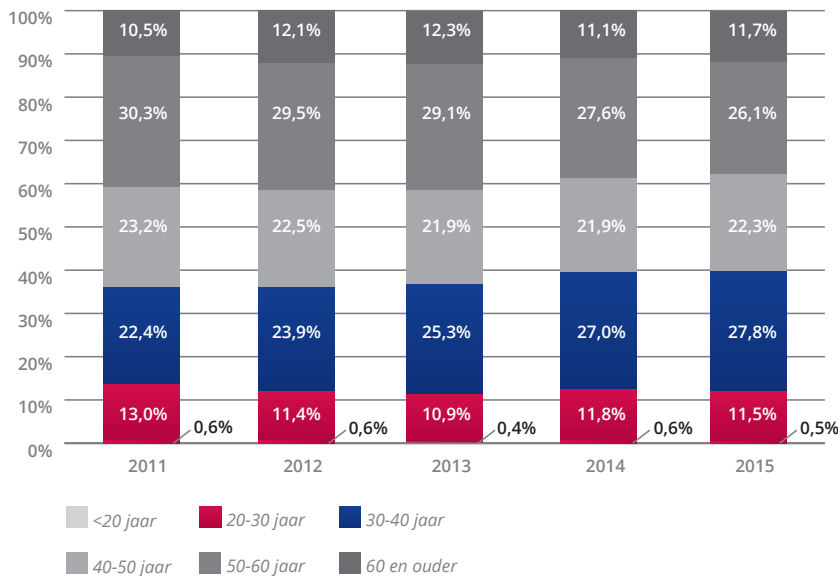
De leeftijdsverdeling is als volgt:
Aantal FTE Leeftijdscategorie



De leeftijdsverdeling is als volgt:
Aantal FTE Leeftijdscategorie AOP



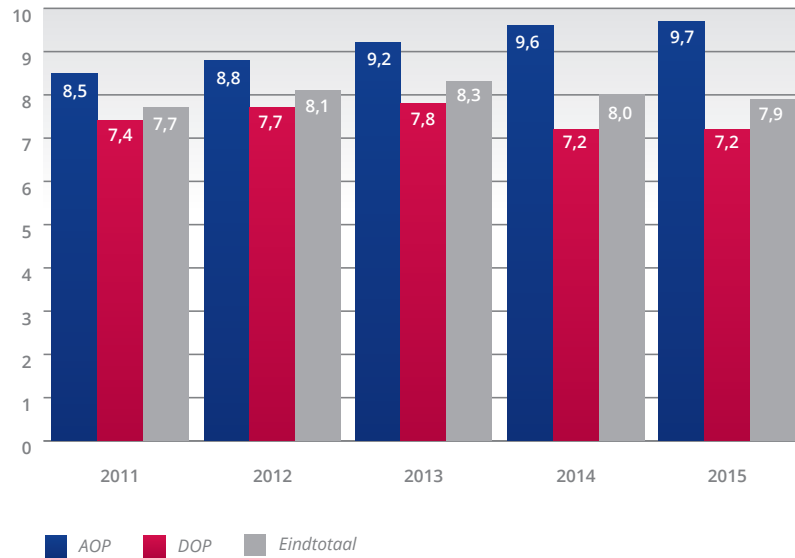
De leeftijdsverdeling is als volgt:
Aantal FTE Leeftijdscategorie DOP



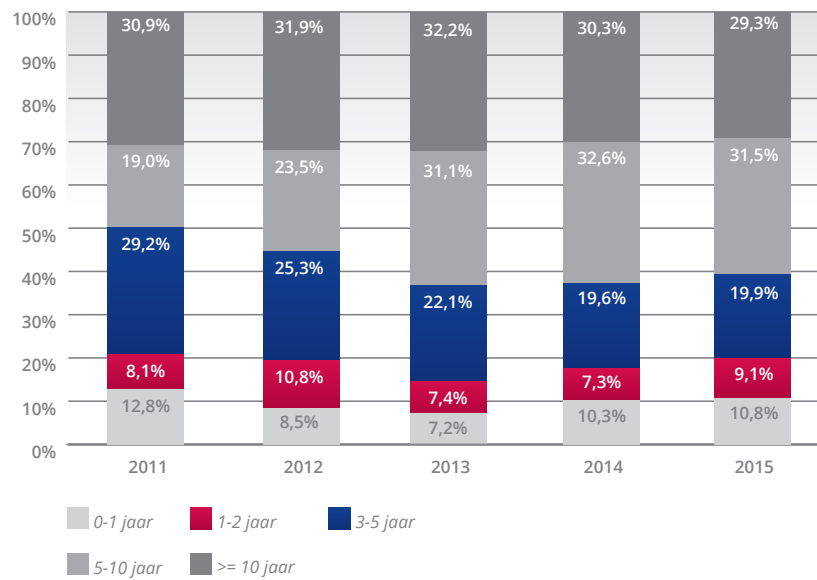
Het aandeel van de groep boven de 60 jaar groeit. De grootste groep medewerkers is tussen de 30 en de 60 jaar, waarbij het opvalt dat bij DOP de groep tussen de 40 en 50 jaar beduidend kleiner is dan die tussen de 30 en 40 en die tussen de 50 en 60 jaar. Tot slot valt op dat de groep boven de 60 jaar bij DOP groter is dan bij AOP.

7.5. Diensttijd

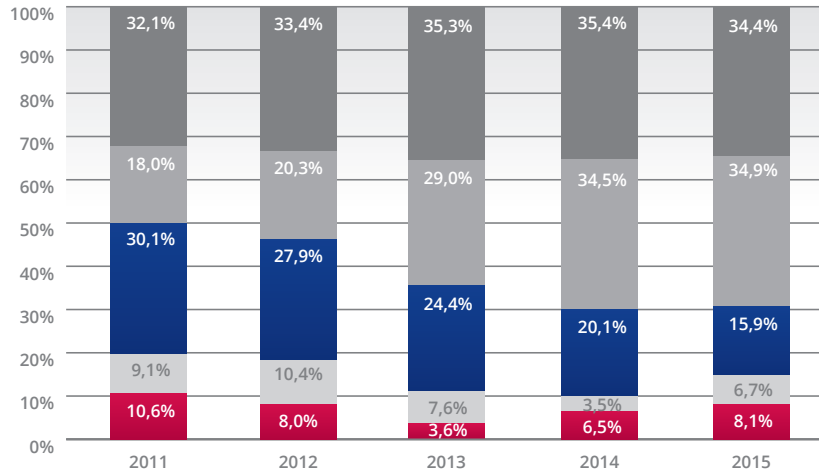
Gemiddelde diensttijd
Geslacht FTE



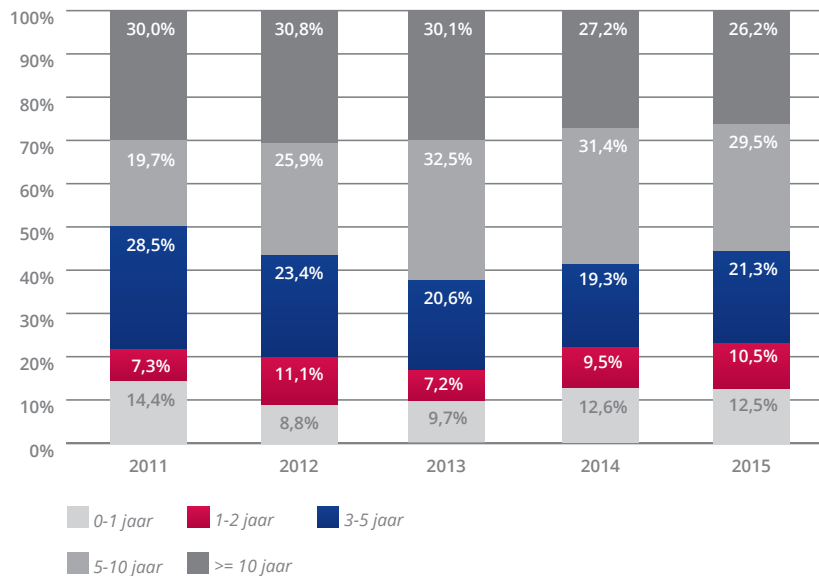
Diensttijdcategorie:
Aantal FTE Diensttijdcategorie



Diensttijdcategorie:
Aantal FTE Diensttijdcategorie AOP



Diensttijdcategorie:
Aantal FTE Diensttijdcategorie DOP



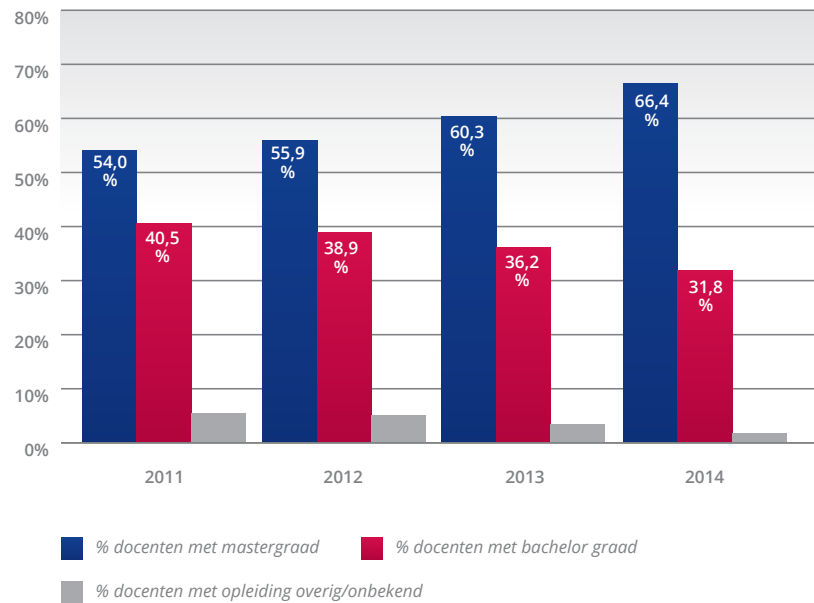
Als we kijken naar de diensttijden dan valt op dat de beweging bij het AOP er een is waarbij de gemiddelde diensttijden oplopen terwijl de diensttijden bij DOP juist korter worden. Zowel bij DOP als AOP had 5 jaar geleden 50% een dienstverband van 5 jaar of langer. Nu heeft bij DOP 55% een dienstverband van 5 jaar of langer en bij AOP is dat 69%.

7.6. Mastergraad

Hogeschool Rotterdam heeft met OCW de afspraak gemaakt, dat eind 2015 70% van de docenten van onze Hogeschool een masteropleiding heeft incl. PhD. Het betreft hier docenten in de functies docent (10), kerndocent (11), hogeschool-docent (12) en hoofddocent (13) met een betrekkingssomvang van meer dan 0,3 FTE.

Historisch hebben we het volgende beeld

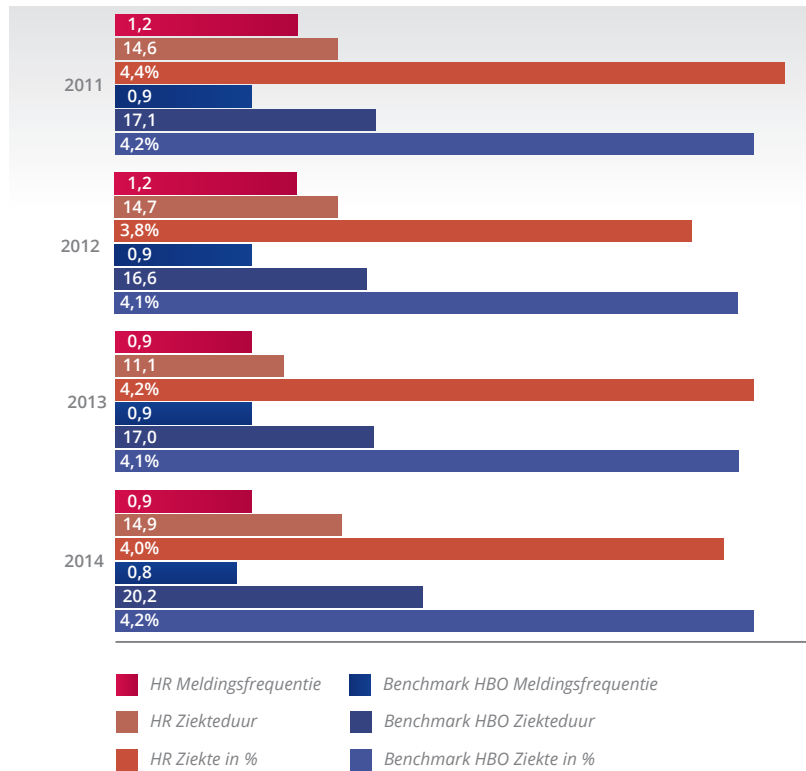
Mastergraad
Historisch beeld



De afgelopen jaren is er veel effort gestoken in het scholen van onze docentpopulatie. Tevens is het aannamebeleid aangescherpt, waardoor het grootste gedeelte van de instroom van nieuwe docenten over een masterniveau beschikt.

7.7. Ziekteverzuim

Ziekteverzuim:
Hogeschool Rotterdam - Benchmark HBO (Zestor)



Hogeschool Rotterdam wijkt niet veel af van de landelijke HBO cijfers.

7.8. Medewerkerstevredenheid

Medewerkerstevredenheid

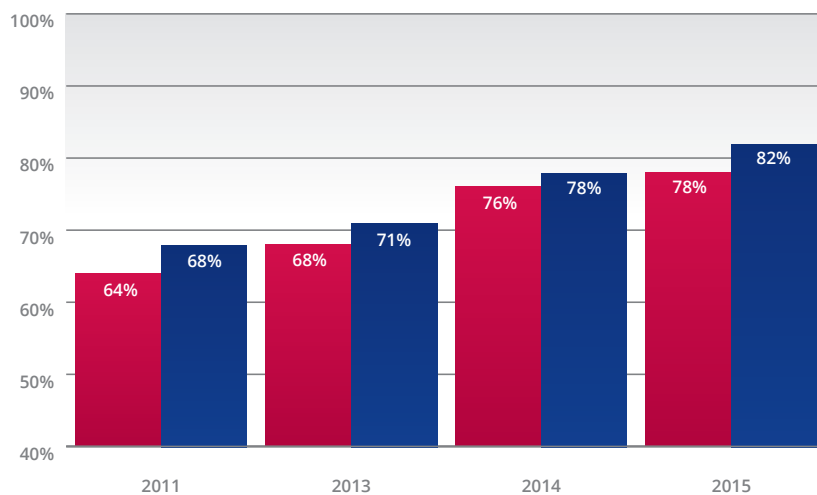
Sinds 2009 wordt er binnen Hogeschool Rotterdam onderzoek gedaan naar de tevredenheid onder de medewerkers. In de periode 2009 tot en met 2013 had ieder instituut en dienst zelf de regie over dit onderzoek met een andere frequentie en tijdstip van afname. Door het Focusprogramma, werd medewerkerstevredenheid één van de 5 ankerpunten en ontstond de behoefte om het onderzoek jaarlijks en gelijktijdig voor de hele hogeschool uit te voeren. Het jaar 2014 was een transitiejaar, het medewerkersonderzoek (MO) kreeg een centrale organisatie en coördinatie om het onderzoek onder alle medewerkers gelijktijdig af te nemen.

Grote betrokkenheid van medewerkers

We zien de respons en daarmee de betrokkenheid van de medewerkers steeds meer toe nemen, van 64% in 2011 naar 78% in 2015. De respons is hoog in vergelijking met de benchmark van 8 andere vergelijkbare hogescholen bij Integron (69%) maar ook landelijk in vergelijking met 'overige organisaties met >1000 medewerkers' (58%).

Figuur Respons: ontwikkeling van respons sinds 2011. Het jaar 2012 ontbreekt vanwege het tweejarig karakter van het onderzoek in die tijd.

Medewerkerstevredenheid: hoe tevreden ben je in het algemeen over je werk

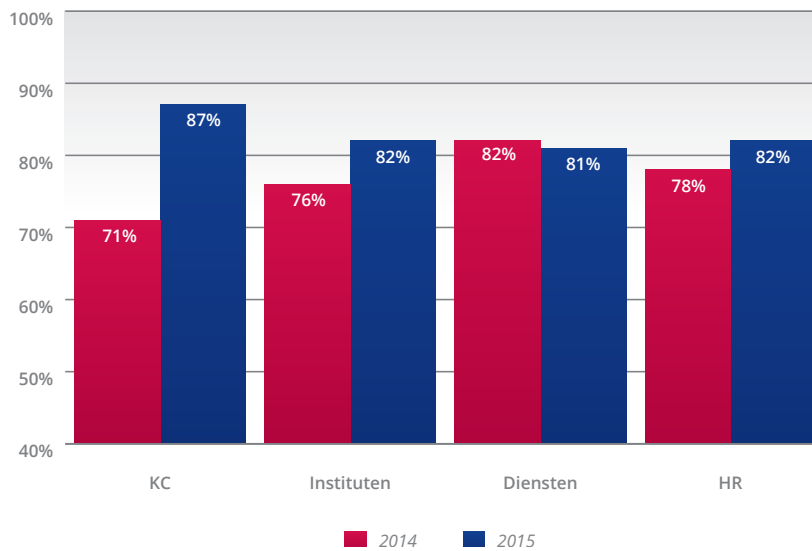


De algemene tevredenheid is hoog

De eerste vraag uit het medewerkersonderzoek is: 'Hoe tevreden ben je in het algemeen over het werk bij Hogeschool Rotterdam?'. Deze vraag geldt voor Hogeschool Rotterdam als indicator voor het ankerpunt medewerkerstevredenheid. Het ankerpunt wordt weergegeven in een percentage, namelijk het percentage zeer tevreden en tevreden medewerkers.

De algemene tevredenheid over werken bij Hogeschool Rotterdam stijgt tussen 2011 en 2015 van 68 % naar 82%.

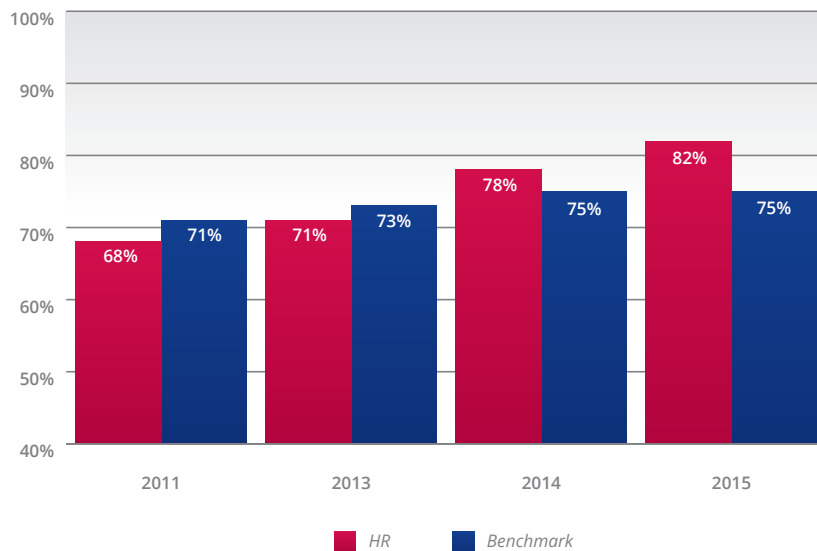
Hoe tevreden ben je in het algemeen over je werk (per organisatieonderdeel)



De algemene tevredenheid per organisatieonderdeel in 2014 en 2015 ziet er als volgt uit:

Hoge algemene tevredenheid t.o.v. de benchmark

Ankerpunt 2011-2015 Hoe tevreden ben je in het algemeen over je werk



We zien dat de algemene tevredenheid bij Hogeschool Rotterdam sterker stijgt dan de algemene tevredenheid binnen de 8 hbo-scholen uit de benchmark.

Naast de stijging van de algemene tevredenheid zien we dat de medewerkers van Hogeschool Rotterdam in de afgelopen drie jaar steeds meer tevreden zijn over het plezier in het werk (van 7,3 in 2011 naar 8,0 in 2015), de vrijheid die men heeft in de uitvoering van het werk (van 7,7 in 2011 naar 8,1 in 2015), het respect voor elkaar binnen het team (van 7,7 in 2011 naar 8,1 in 2015) en het vertrouwen dat men heeft in de direct leidinggevende (van 7,4 in 2011 naar 7,7 in 2015).

De docent is kritischer

Het is niet ongebruikelijk dat het docerend personeel (DOP) binnen hogescholen kritischer is dan de ondersteunende collega's (AOP). Dit beeld gaat ook voor Hogeschool Rotterdam op. Uit de laatste meting (2015) zien we een verschil in algemene tevredenheid van DOP 81% en AOP 84%. De grootste verschillen in tevredenheid zien we op het gebied van werkdruk, beschikbare middelen op de werkplek en over samenwerking tussen de teams.

8 Onderzoek

Sinds 2002 geeft Hogeschool Rotterdam uitvoering aan haar onderzoeksfunctie. Lectoren geven met teams van onderzoekers, docenten en betrokken studenten uitvoering aan praktijkgericht onderzoek op onderzoeksthema's die zijn ondergebracht bij vijf kenniscentra:

- Kenniscentrum Creating 010
- Kenniscentrum Duurzame HavenStad
- Kenniscentrum Innovatief Ondernemerschap
- Kenniscentrum Talentontwikkeling
- Kenniscentrum Zorginnovatie.

Jaarlijks worden er kengetallen voor de onderzoeksfunctie van Hogeschool Rotterdam aangeleverd aan de Vereniging Hogescholen. Deze gegevens worden gebruikt voor een totaaloverzicht van de onderzoeksfunctie aan hogescholen in Nederland. OKC, het gezamenlijke bedrijfsbureau voor de kenniscentra, is verantwoordelijk voor de kwantitatieve gegevensverzameling van deze kengetallen. Hieronder zijn de gegevens op het niveau van onze hogeschool weergegeven, vanaf 2011.

Personeel

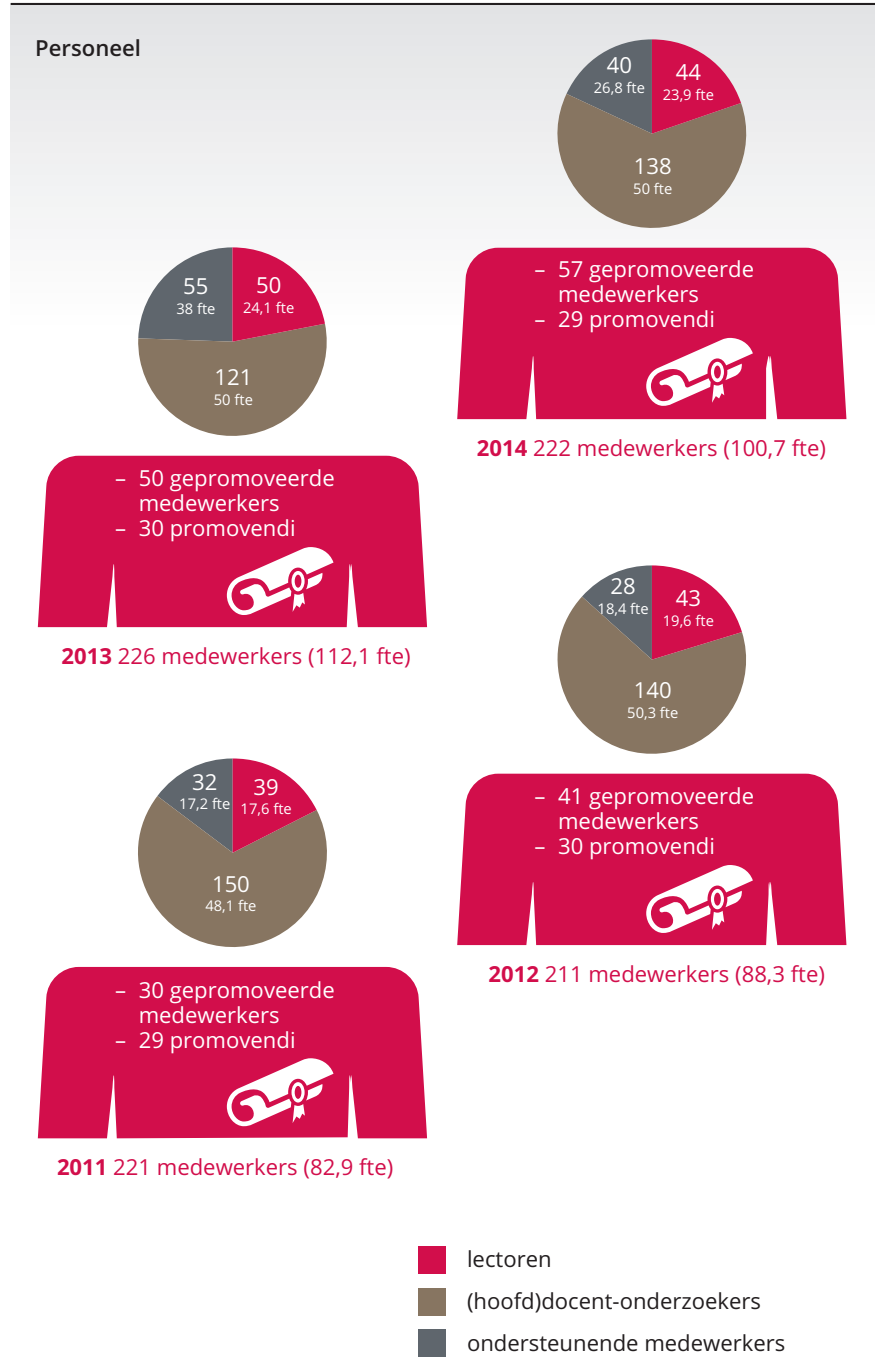
In deze periode is het aantal lectoren licht gestegen, waarbij sprake is van een duidelijke groei in de gemiddelde aanstellingsomvang, met zo'n 20%.

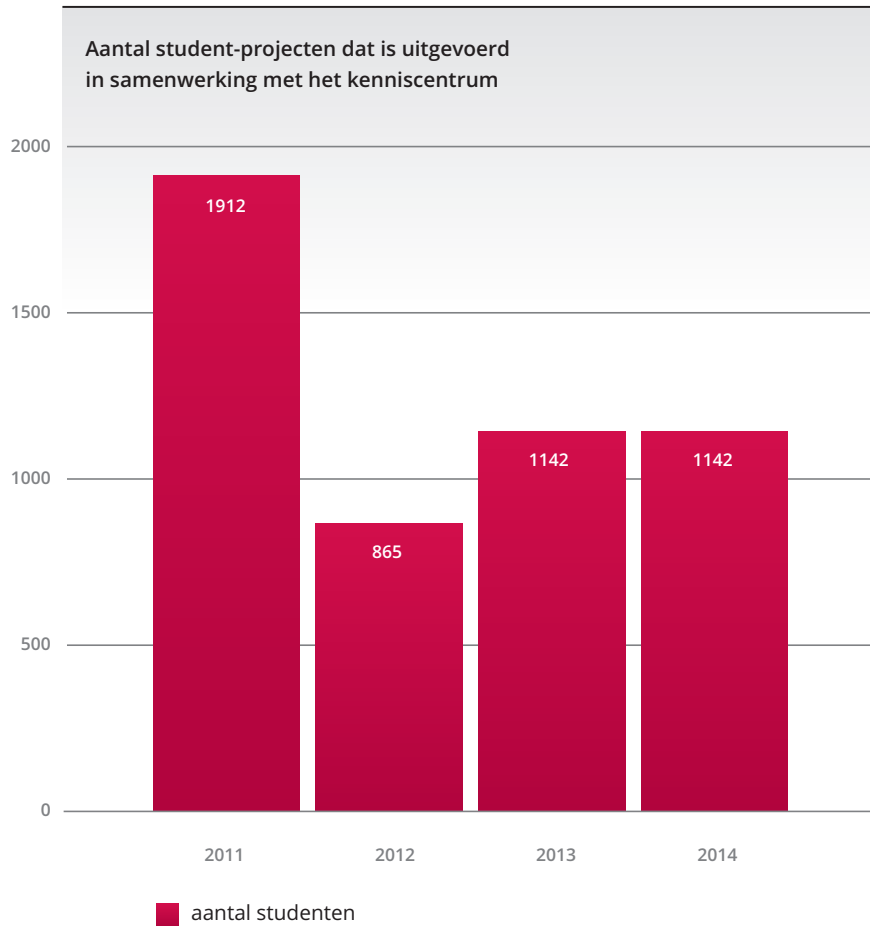
In deze periode is het aantal betrokken docenten en onderzoekers in fte stabiel.

Hogeschool Rotterdam heeft 30 promotieplaatsen die met een HR-voucher kunnen worden ingevuld. De promotietrajecten die zonder voucher plaatsvinden zijn niet in dit overzicht opgenomen (in verband met de door de VH gehanteerde definitie). Beide trajecten, alsook het aannemen van gepromoveerde collega's, heeft er toe geleid dat in de periode 2011-2014 het aantal gepromoveerde medewerkers verdubbeld is.

Studenten

Vanaf 2015 vraagt de VH niet meer om het aantal studenten. In de periode dat er wel naar gevraagd is speelde er een definitiekwestie. Dit verklaart de daling in de hier opgenomen cijfers.






Financieel

De beschikbare financiële middelen kenden in de periode 2011-2014 een stijgende lijn. De significante toename in de extern geworven middelen betrof voornamelijk nationale subsidies. De bereidheid van derden om te investeren in het praktijkgericht onderzoek van Hogeschool Rotterdam is een duidelijk signaal voor de waardering van het onderzoek.

Totale omvang 1^e, 2^e en 3^e geldstroom
(in '000 euro)



Periode	2011	2012	2013	2014
Rijksbijdrage	€ 6.209	€ 6.894	€ 6.842	€ 6.924
SIA/RAAK	€ 610	€ 802	€ 1.291	€ 1.461
Overig	€ 1.327	€ 2.012	€ 1.850	€ 2.377
Totaal	€ 8.146	€ 9.708	€ 9.983	€ 10.762

9. Huisvesting en voorzieningen

Huisvesting en voorzieningen

De locaties van de hogeschool zijn alle gelegen in de onmiddellijke nabijheid van de oost-west metrolijn, ook wel bekend als de KennisAs van de stad. Deze ontwikkeling heeft gezorgd voor een optimale bereikbaarheid van de verschillende locaties van de hogeschool en heeft geleid tot een goede zichtbaarheid van de hogeschool in de stad.

Het huisvestingsbeleid van de afgelopen jaren heeft sterk in het teken gestaan van het accommoderen van de sterke groei van de hogeschool. Om deze groei op te vangen heeft de hogeschool de afgelopen jaren diverse huurlocaties in de portefeuille opgenomen. Deze huurlocaties vormen de 'flexibele schil' van de vastgoedportefeuille. De vastgoedportefeuille bestaat uit 17 panden en heeft een totale omvang van ca. 179.000 m² BVO.

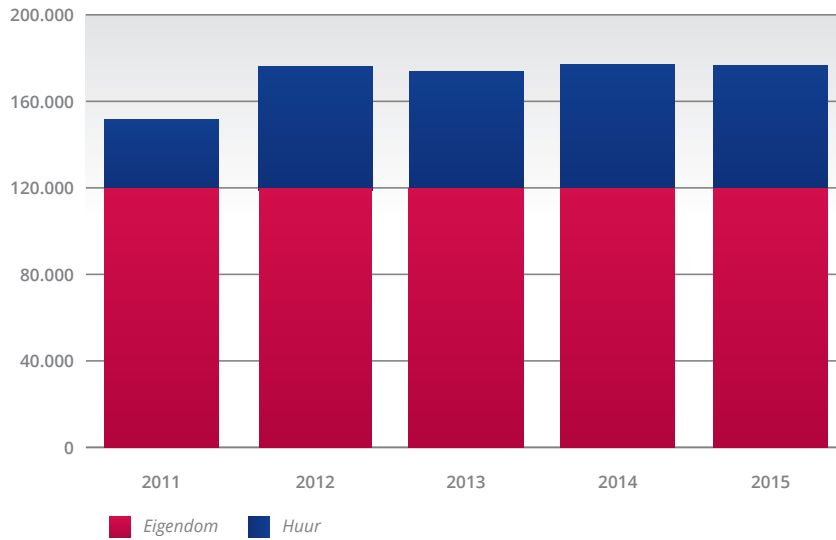
De huurcomponent is de afgelopen jaren gestegen tot ca. 31%. Door de realisatie van nieuwbouw op de locatie Kralingse Zoom en het afstoten van diverse huurlocaties zal dit percentage in 2017 dalen naar ca. 28%.

Verdeling ruimtesoorten

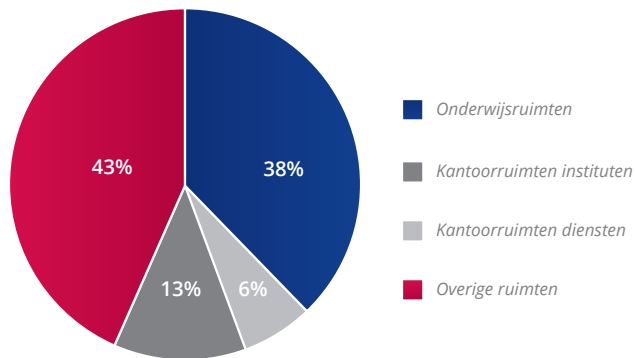
Op hoofdlijnen zijn de functionele ruimten binnen de hogeschool verdeeld in onderwijsruimten, kantoorruimten en overige ruimten (bijvoorbeeld restaurant, mediatheek). Verkeerszones en technische ruimten behoren niet tot de functionele ruimten.

Onderwijsruimten bestaan o.a. uit theorie- en projectlokalen. Lokalen met een specifieke functie (vaklokalen) als bijvoorbeeld een laboratorium behoren ook hiertoe. De totale omvang van de onderwijsruimten is ca. 48.000 fnm² en bestaat uit bijna 800 ruimten. De kantoren en spreekkamers zijn ca. 24.000 fnm² groot, waarvan de Instituten ca. 16.000 fnm² gebruiken en de Diensten ca. 8.000 fnm². Dit biedt ruimte aan ca. 6.600 werkplekken. Daarnaast zijn er nog ca. 1.200 laptops en 500 tablets in omloop. De overige ruimten hebben een omvang van ca. 55.000 fnm².

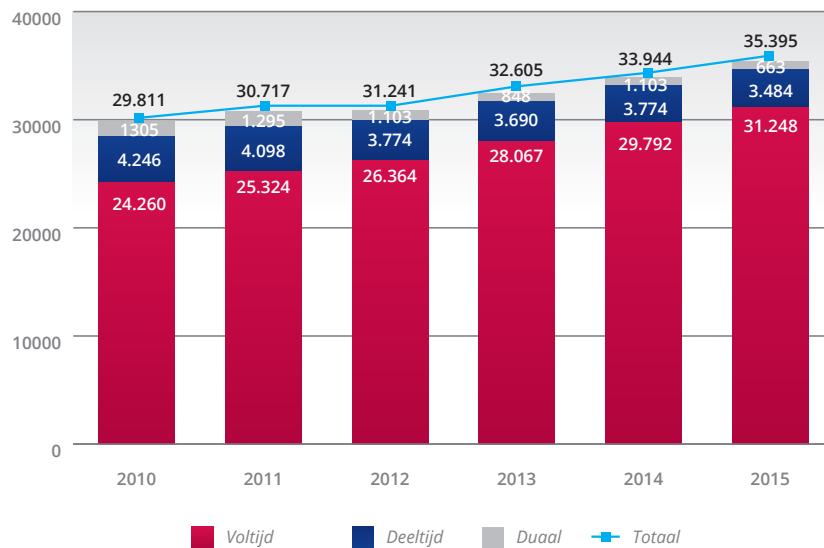
Vastgoedportefeuille huur-eigendom (m² BVO)



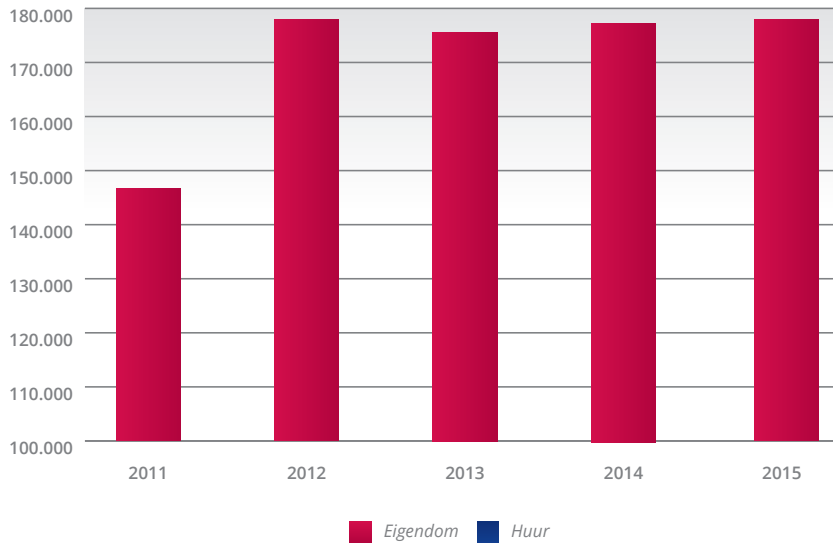
Verdeling ruimtesoorten



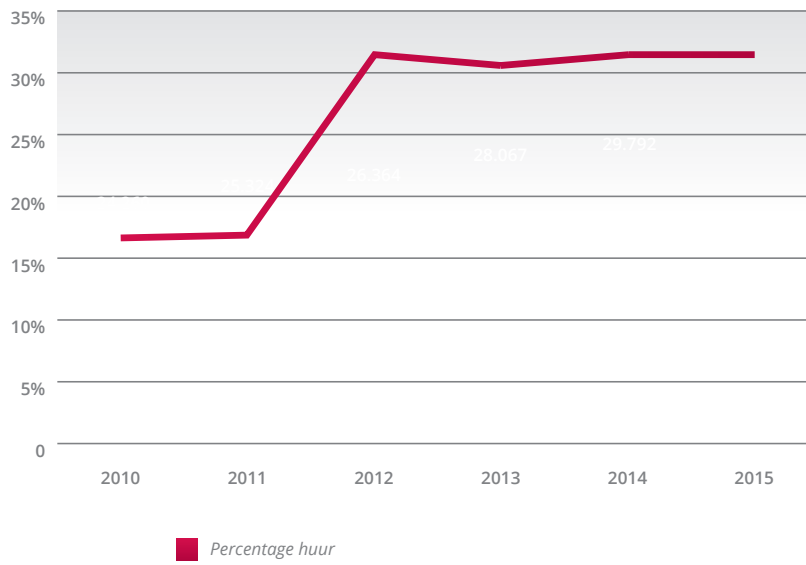
Studenten aantallen ontwikkeling



Vastgoedportefeuille (m² BVO)



Percentage huurcomponent



Overzicht Ad en bachelor opleidingen Hogeschool Rotterdam 2016 - 2017

STRENGERE REGELS BIJ AANMELDING
NA 1 MEI 2016 ★

AANVULLENDE EIS
(CENTRALE OF DECENTRALE SELECTIE)

NUMERUS FIXUS
(STRIKTE DEADLINE)

AFWIJKENDE UITERSTE
AANMELDDATUM
(STRIKTE DEADLINE)

VOLTIJD EN/OF DUAAL

	STRENGERE REGELS BIJ AANMELDING NA 1 MEI 2016 ★	AANVULLENDE EIS (CENTRALE OF DECENTRALE SELECTIE)	NUMERUS FIXUS (STRIKTE DEADLINE)	AFWIJKENDE UITERSTE AANMELDDATUM (STRIKTE DEADLINE)
Aardrijkskunde (lerarenopleiding)		■		
Accountancy		■		
Ad Accountancy		■		
Ad Arts & Crafts			■	vóór 1 mei 2016
Ad Crossmediale Communicatie		■		
Ad Engineering	■			
Ad ICT Service Management	■			
Ad Maintenance & Mechanics	■			
Ad Officemanagement		■		
Ad Ondernemen		■		
Ad Pedagogisch Educatief Medewerker	■			
Automotive	■			
Autonome Beeldende Kunst			■	vóór 1 mei 2016
Bedrijfseconomie		■		
Bedrijfskunde MER		■		
Biologie (lerarenopleiding)		■		
Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek			decentraal	vóór 1 mei 2016
Bouwkunde		■		
Business IT & Management		■		
Chemie			decentraal	vóór 1 mei 2016
Chemische Technologie	■			
Civiele Techniek		■		
Commerciële Economie - Creative Marketing en Sales		■		
Commerciële Economie - Global Marketing en Sales		■		
Commerciële Economie - Marketing of Social Business		■		
Commerciële Economie - SportMarketing & Management		■		
Communicatie		■		
Communication and Multimedia Design		■		
Creative Media and Game Technologies			■	
Docent Beeldende Kunst en Vormgeving			■	vóór 1 mei 2016
Duits (lerarenopleiding)		■		
Economie (Algemene Economie en Bedrijfseconomie) (lerarenopleiding)		■		
Elektrotechniek	■			
Engels (lerarenopleiding)			decentraal	vóór 1 mei 2016
Facility Management		■		
Financial Services Management		■		
Fiscaal Recht en Economie			decentraal	vóór 1 maart 2016
Frans (lerarenopleiding)		■		
Geschiedenis (lerarenopleiding)			decentraal	vóór 1 mei 2016
Human Resource Management			decentraal	vóór 1 maart 2016
Industrieel Product Ontwerpen			decentraal	vóór 1 mei 2016
Informatica	■			

STRENGERE REGELS BIJ AANMELDING
NÁ 1 MEI 2016 ★
REGULIER ★

(CENTRALE OF DECENTRALE SELECTIE)
AANVULLENDE EIS
NUMERUS FIXUS

AFWIJKENDE UITERSTE
AANMELDDATUM
(STRIKTE DEADLINE)

VOLTIJD EN/OF DUAAL

International Business and Languages - Dutch + English stream		■			
International Business and Management Studies - English stream		■			
Leisure Management				decentraal	vóór 1 mei 2016
Lerarenopleiding Basisonderwijs (Pabo) ★★★	■				
Logistics Engineering	■				
Logistiek en Economie		■			
Maatschappijleer (lerarenopleiding)		■			
Maritiem Officier			■		
Maritieme Techniek	■				
Medische Hulpverlening				decentraal	vóór 1 maart 2016
Mens & Techniek differentiatie Gezondheidszorgtechnologie	■				
Natuurkunde (lerarenopleiding)		■			
Nederlands (lerarenopleiding)		■			
Opleiding tot Fysiotherapeut				decentraal	vóór 1 maart 2016
Opleiding tot Verpleegkundige				centraal	vóór 15 mei 2016
Opleiding voor Ergotherapie	■				
Opleiding voor Logopedie			■		
Ruimtelijke Ontwikkeling differentiatie		■			
Ruimtelijke Ordening en Planologie					
Small Business en Retail Management		■			
Social Work		■			
Technisch Beroepsonderwijs (lerarenopleiding)		■			
Technische Bedrijfskunde		■			
Technische Informatica	■				
Trade Management gericht op Azie - Dutch + English stream		■			
Vastgoed en Makelaardij		■			
Verloskunde			■		vóór 15 jan. 2016
Vormgeving			■		vóór 1 mei 2016
Watermanagement		■			
Werktuigbouwkunde	■				
Wiskunde (lerarenopleiding)		■			

- ★ Opleidingen die alle studiekeizers toelaten die voldoen aan de wettelijke toelatingsvoorwaarden; aanmelding vindt bij voorkeur plaats vóór 1 mei 2016, maar uiterlijk 31 juli 2016.
- ★★ Opleidingen die studiekeizers die zich na 1 mei 2016 (en uiterlijk 31 juli 2016) aanmelden, kunnen weigeren op basis van het resultaat van de studiekeuzecheck (bindend negatief studiekeuzeadvies).
- ★★★ Voor de Lerarenopleiding Basisonderwijs (Pabo) gelden - naast de wettelijke toelatingsvoorwaarden - aanvullende kennis-eisen. Let op! De laatste toetsmogelijkheid ligt vóór de uiterste aanmelddatum. Kijk voor meer informatie en de deadlines op hr.nl/pabo

Overzicht masteropleidingen Hogeschool Rotterdam 2016 - 2017 per richting

ECONOMIE

Master in Consultancy and Entrepreneurship	Voltijd	Engelstalig	1 jaar
Master in Finance and Accounting	Voltijd	Engelstalig	1 jaar
Master in Logistics Management	Voltijd	Engelstalig	1 jaar

GEBOUWDE OMGEVING

Master Architectuur	Deeltijd	Nederlandstalig	4 jaar
Master Stedenbouw	Deeltijd	Nederlandstalig	4 jaar

GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ

Master Begeleidingskunde	Deeltijd	Nederlandstalig	2,5 jaar
Master Management en Innovatie	Deeltijd	Nederlandstalig	2 jaar
Master Pedagogiek	Deeltijd	Nederlandstalig	2 jaar

GEZONDHEIDSZORG

Master Advanced Nursing Practice	Duaal	Nederlandstalig	2 jaar
Master Physician Assistant	Duaal	Nederlandstalig	2,5 jaar
Master Physician Assistant (klinisch verloskundige)	Duaal	Nederlandstalig	2,5 jaar
Master Kinderfysiotherapie	Deeltijd	Nederlandstalig	3,5 jaar
Master Manuele Therapie	Deeltijd	Nederlandstalig	3 jaar
Master Sportfysiotherapie	Deeltijd	Nederlandstalig	3 jaar

KUNST, MEDIA EN ICT

Master Design	Deeltijd	Nederlandstalig	2 jaar
Master Education in Arts	Deeltijd	Engelstalig	2 jaar
Master Fine Art	Voltijd	Engelstalig	2 jaar
Master Interior Architecture & Retail Design	Voltijd	Engelstalig	2 jaar
Master Media Design and Communication	Voltijd	Engelstalig	2 jaar

ONDERWIJS

Master Leren & Innoveren	Deeltijd	Nederlandstalig	2 jaar
--------------------------	----------	-----------------	--------

overtref jezelf