



B I J L A G E

J A A R V E R S L A G

2 0 0 6

STUDENTEN

Studierendement	4
Propedeuserendement na twee jaar (voltijd)	5
Uitval na twee jaar (voltijd)	6
Hoofdfaserendement na vijf jaar (voltijd)	7
Gemiddelde studieduur uitvallers (voltijd)	8
Gemiddelde studieduur afgestudeerden (voltijd)	9
Negatief bindend studieadvies	10
Maatregelen verhoging studierendement	10
Selectie bij opleidingen met een beperkte inschrijving	11
Subsidie studentenbelangenorganisaties	12
Campusdecaanaat	12
Ondersteuning van en dienstverlening aan senior studieloopbaanbegeleiders	13
Ondersteuning van bijzondere studenten in bijzondere omstandigheden	13
Adviseur in beleidszaken	14
Overige taken	14
Bestuursbeurzen	14
Noodfonds HAN	15
Privacyreglement	15
Taalbeleid	15
Wervingsbeleid specifieke doelgroepen	16
Ombudsman	16
Instroommanagement	17
Programma Aansluiting	17
Hbo-instroommonitor	18
Aansluiting mbo-hbo	18
Aansluiting vo-hbo	20

INTERNATIONALISERING

Beleidskader	21
Studentenmobiliteit	21
Gastdocentschappen	22
Internationale projecten	22
Internationale netwerk	23
Overzicht Studentenmobiliteit 2005-2006	23

PERSONEEL

Formatieomvang	27
Uitstroom	27
Leeftijdsopbouw	27
Flexibele formatie	27
Verdeling vrouwen en mannen	27
Kengetallen (tabellen)	27
Doelgroepenbeleid	27
Kengetallen	28
Arbeidsmarktcommunicatie	33
Arbeidsvoorwaarden overleg (AVO)	33
Besteding decentrale arbeidsvoorwaardengelden 2006	33
Arbo	34
Bezoek Arbeidsinspectie	34
Arbozorg	34
Verzuim en reïntegratie	35
Arbeidsgerelateerde zorg in het kader van het werkgeverscontract HBO / Zilveren Kruis Achmea	35
Bedrijfs hulpverlening	35
Veiligheids- en risicomangement	36
Branchecode Governance Hogescholen	36
Risico-inventarisaties en -evaluaties	36
RSI	36
Bedrijfsfitness	37
Voorlichting	37
Inschrijving initiële opleidingen	37
Meldings- en klachtenregeling seksuele intimidatie en agressie en geweld	37
Vertrouwenspersoon	38
Klachtencommissie agressie en geweld	38



Studenten

Studierendement

Het propedeuserendement na twee jaar voor de hele HAN is verder gestegen tot 64,9%. Dit was in 2005 63,1%, in 2004 59,9%. De uitval na twee jaar is verder gedaald tot 28,8% (2005 29,5%; 2004 33,4%). Het hoofdfaserendement na vijf jaar is 70,7%. Dit is een daling ten opzichte van 2005, nl. 72,6%, maar een stijging ten opzichte van 2004, toen was het hoofdfaserendement 67,6%. De gemiddelde studieduur van afgestudeerden is licht gedaald naar 4,3 jaar. De gemiddelde studieduur van uitvallers is hetzelfde gebleven, nl. 1,9 jaar. In het studiejaar 2005/2006 ontving 11% van de studenten een negatief bindend advies. In de jaren daarvoor was dat respectievelijk 9% (2004/2005) en 13% (2003/2004). De negatieve studievoortgang was in het verleden opgenomen in het jaarverslag vanwege de tempobeurs. Deze tabel is vanaf het jaarverslag 2005 niet meer opgenomen omdat dit een erg kleine groep studenten betreft. Voor tabellen zie pagina 5.

NB1

Drie opleidingen zijn met ingang van het collegejaar 2004/2005 ondergebracht bij een andere faculteit. De opleidingen Food & Business en Personeel & Arbeid zijn van Faculteit Gezondheid Gedrag en Maatschappij naar Faculteit Economie en Management gegaan. De opleiding Pedagogiek is van Faculteit Educatie naar Faculteit Gezondheid Gedrag en Maatschappij gegaan. De effecten van deze wijziging zijn voor Faculteit Educatie groter dan voor Faculteit Economie en Management en Faculteit Gezondheid Gedrag en Maatschappij, omdat Pedagogiek een relatief grote opleiding was in een relatief kleine faculteit. De cijfers in dit jaarverslag zijn op basis van deze indeling.

NB2

De HAN volgt bij de rendementberekeningen de definities van de HBO-Raad, die uitgaan van studenten met rijksbekostiging. Niet-bekostigden worden geteld als uitvallers hoewel mogelijk nog (af)studerend. De toename van het aantal niet-bekostigde studenten beïnvloedt de rendementspercentages negatief.

PROPEDEUSERENDEMENT NA TWEE JAAR (VOLTUJD)

	COHORT	HAVO			VWO			MBO			OVERIG			TOTAAL		
		AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%
ECONOMIE EN MANAGEMENT	2004	599	1036	57,8	101	133	75,9	197	344	57,3	118	205	57,6	1015	1718	59,1
	2003	578	979	59,0	108	134	80,6	194	334	58,1	82	139	59,0	962	1586	60,7
	2002	440	795	55,3	94	113	83,2	99	181	54,7	84	168	50,0	717	1257	57,0
	2001	297	651	45,6	104	127	81,9	104	183	56,8	65	130	50,0	570	1091	52,2
EDUCATIE	2004	308	524	58,8	43	54	79,6	147	204	72,1	49	92	53,3	547	874	62,6
	2003	249	445	56,0	50	71	70,4	82	151	54,3	35	82	42,7	416	749	55,5
	2002	273	501	54,5	42	66	63,6	51	110	46,4	27	65	41,5	393	742	53,0
	2001	211	444	47,5	43	65	66,2	131	260	50,4	31	85	36,5	416	854	48,7
GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2004	270	400	67,5	72	90	80,0	107	160	66,9	103	175	58,9	552	825	66,9
	2003	232	352	65,9	55	77	71,4	95	125	76,0	72	110	65,5	454	664	68,4
	2002	206	315	65,4	46	53	86,8	37	66	56,1	82	124	66,1	371	558	66,5
	2001	170	253	67,2	44	62	71,0	86	158	54,4	50	85	58,8	350	558	62,7
GEZONDHEIDS-ZORG	2004	301	428	70,3	130	151	86,1	130	183	71,0	113	187	60,4	674	949	71,0
	2003	251	383	65,5	96	116	82,8	95	161	59,0	81	121	66,9	523	781	67,0
	2002	209	319	65,5	83	101	82,2	65	107	60,7	63	92	68,5	420	619	67,9
	2001	133	236	56,4	70	96	72,9	34	97	35,1	51	83	61,4	288	512	56,3
GEZONDHEID GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2004	571	828	69,0	202	241	83,8	237	343	69,1	216	362	59,7	1226	1774	69,1
	2003	483	735	65,7	151	193	78,2	190	286	66,4	153	231	66,2	977	1445	67,6
	2002	415	634	65,5	129	154	83,8	102	173	59,0	145	216	67,1	791	1177	67,2
	2001	303	489	62,0	114	158	72,2	120	255	47,1	101	168	60,1	638	1070	59,6
ICA	2004	86	119	72,3	16	23	69,6	88	135	65,2	5	13	38,5	195	290	67,2
	2003	77	119	64,7	16	21	76,2	55	81	67,9	1	9	11,1	149	230	64,8
	2002	100	174	57,5	16	20	80,0	71	94	75,5	9	13	69,2	196	301	65,1
	2001	104	166	62,7	21	27	77,8	38	68	55,9	8	14	57,1	171	275	62,2
TECHNIEK	2004	251	386	65,0	86	94	91,5	186	265	70,2	43	65	66,2	566	810	69,9
	2003	255	422	60,4	73	106	68,9	197	264	74,6	34	53	64,2	559	845	66,2
	2002	202	373	54,2	71	99	71,7	165	257	64,2	17	55	30,9	455	784	58,0
	2001	201	319	63,0	59	83	71,1	149	227	65,6	50	88	56,8	459	717	64,0
TOTAAL	2004	1815	2893	62,7	448	545	82,2	855	1291	66,2	431	737	58,5	3549	5466	64,9
	2003	1642	2700	60,8	398	525	75,8	718	1116	64,3	305	514	59,3	3063	4855	63,1
	2002	1.430	2.477	57,7	352	452	77,9	488	815	59,9	282	517	54,5	2.552	4.261	59,9
	2001	1116	2069	53,9	341	460	74,1	542	993	54,6	255	485	52,6	2254	4007	56,3



UITVAL NA TWEE JAAR (VOLTijd)

COHORT	HAVO			VWO			MBO			OVERIG			TOTAAL			
	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	
ECONOMIE EN MANAGEMENT	2004	346	1036	33,4	28	133	21,1	122	344	35,5	80	205	39,0	576	1718	33,5
	2003	351	979	35,9	20	134	14,9	119	334	35,6	51	139	36,7	541	1586	34,1
	2002	315	795	39,6	23	113	20,4	69	181	38,1	77	168	45,8	484	1257	38,5
	2001	318	651	48,8	24	127	18,9	101	183	55,2	35	130	26,9	478	1091	43,8
EDUCATIE	2004	160	524	30,5	10	54	18,5	40	204	19,6	38	92	41,3	248	874	28,4
	2003	117	445	26,3	17	71	23,9	43	151	28,5	30	82	36,6	207	749	27,6
	2002	143	501	28,5	17	66	25,8	42	110	38,2	28	65	43,1	230	742	31,0
	2001	166	444	37,4	16	65	24,6	95	260	36,5	36	85	42,4	313	854	36,7
GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2004	104	400	26,0	18	90	20,0	32	160	20,0	50	175	28,6	204	825	24,7
	2003	96	352	27,3	24	77	31,2	25	125	20,0	28	110	25,5	173	664	26,1
	2002	85	267	31,8	8	44	18,2	24	56	42,9	37	120	30,8	154	487	31,6
	2001	81	253	32,0	13	62	21,0	72	158	45,6	25	85	29,4	191	558	34,2
GEZONDHEIDSZORG	2004	118	428	27,6	26	151	17,2	42	183	23,0	61	187	32,6	247	949	26,0
	2003	105	383	27,4	30	116	25,9	50	161	31,1	36	121	29,8	221	781	28,3
	2002	102	367	27,8	22	110	20,0	42	117	35,9	21	96	21,9	187	690	27,1
	2001	72	236	30,5	21	96	21,9	29	97	29,9	21	83	25,3	143	512	27,9
GEZONDHEID GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2004	222	828	26,8	44	241	18,3	74	343	21,6	111	362	30,7	451	1774	25,4
	2003	201	735	27,3	54	193	28,0	75	286	26,2	64	231	27,7	394	1445	27,3
	2002	187	634	29,5	30	154	19,5	66	173	38,2	58	216	26,9	341	1177	29,0
	2001	153	489	31,3	34	158	21,5	101	255	39,6	46	168	27,4	334	1070	31,2
ICA	2004	20	119	16,8	6	23	26,1	41	135	30,4	7	13	53,8	74	290	25,5
	2003	33	119	27,7	6	21	28,6	20	81	24,7	6	9	66,7	65	230	28,3
	2002	54	174	31,0	6	20	30,0	27	94	28,7	4	13	30,8	91	301	30,2
	2001	44	166	26,5	7	27	25,9	18	68	26,5	5	14	35,7	74	275	26,9
TECHNIEK	2004	123	386	31,9	8	94	8,5	69	265	26,0	23	65	35,4	223	810	27,5
	2003	128	422	30,3	27	106	25,5	57	264	21,6	15	53	28,3	227	845	26,9
	2002	140	373	37,5	25	99	25,3	79	257	30,7	34	55	61,8	278	784	35,5
	2001	104	319	32,6	20	83	24,1	58	227	25,6	35	88	39,8	217	717	30,3
TOTAAL	2004	871	2893	30,1	96	545	17,6	346	1291	26,8	259	737	35,1	1572	5466	28,8
	2003	830	2700	30,7	124	525	23,6	314	1116	28,1	166	514	32,3	1434	4855	29,5
	2002	839	2.477	33,9	101	452	22,3	283	815	34,7	201	517	38,9	1.424	4.261	33,4
	2001	785	2069	37,9	101	460	22,0	373	993	37,6	157	485	32,4	1416	4007	35,3

HOOFDFASERENDEMENT NA VIJF JAAR (VOLTIID)

COHORT	HAVO			VWO			MBO			OVERIG			TOTAAL			
	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	AANTAL	INSTROOM	%	
ECONOMIE EN MANAGEMENT	2001	374	501	74,7	139	162	85,8	113	151	74,8	101	277	36,5	727	1091	66,6
	2000	401	531	75,5	173	207	83,6	151	195	77,4	105	247	42,5	830	1180	70,3
	1999	260	463	56,2	167	230	72,6	73	111	65,8	55	172	32,0	555	976	56,9
	1998	185	259	71,4	184	212	86,8	94	124	75,8	52	180	28,9	515	775	66,5
EDUCATIE	2001	167	267	62,5	25	38	65,8	100	125	80,0	62	96	64,6	354	526	67,3
	2000	239	366	65,3	22	35	62,9	108	126	85,7	36	54	66,7	405	581	69,7
	1999	275	378	72,8	31	46	67,4	131	156	84,0	33	59	55,9	470	639	73,6
	1998	266	386	68,9	45	71	63,4	93	121	76,9	35	48	72,9	439	626	70,1
GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2001	158	231	68,4	44	55	80,0	97	144	67,4	96	132	72,7	395	562	70,3
	2000	324	457	70,9	82	113	72,6	182	243	74,9	176	251	70,1	764	1064	71,8
	1999	179	217	82,5	58	71	81,7	68	92	73,9	86	110	78,2	391	490	79,8
	1998	326	429	76,0	83	108	76,9	148	212	69,8	146	187	78,1	703	936	75,1
GEZONDHEIDSZORG	2001	131	177	74,0	67	82	81,7	62	68	91,2	85	101	84,2	345	428	80,6
	2000	144	191	75,4	47	59	79,7	51	73	69,9	95	114	83,3	337	437	77,1
	1999	138	201	68,7	36	51	70,6	80	124	64,5	76	134	56,7	330	510	64,7
	1998	157	205	76,6	57	67	85,1	66	85	77,6	77	92	83,7	357	449	79,5
GEZONDHEID GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2001	289	408	70,8	111	137	81,0	159	212	75,0	181	233	77,7	740	990	74,7
	2000	180	266	67,7	35	54	64,8	131	170	77,1	81	137	59,1	427	627	68,1
	1999	317	418	75,8	94	122	77,0	148	216	68,5	162	244	66,4	721	1000	72,1
	1998	169	224	75,4	26	41	63,4	82	127	64,6	69	95	72,6	346	487	71,0
ICA	2001	83	130	63,8	16	22	72,7	52	66	78,8	6	15	40,0	157	233	67,4
	2000	61	84	72,6	23	27	85,2	8	11	72,7	19	31	61,3	111	153	72,5
	1999	39	91	42,9	15	23	65,2	22	33	66,7	10	12	83,3	86	159	54,1
	1998	54	81	66,7	20	27	74,1	22	29	75,9	1	2	50,0	97	139	69,8
TECHNIEK	2001	170	246	69,1	53	63	84,1	150	167	89,8	27	46	58,7	400	522	76,6
	2000	143	197	72,6	86	101	85,1	80	87	92,0	130	147	88,4	439	532	82,5
	1999	99	182	54,4	85	97	87,6	161	177	91,0	37	43	86,0	382	499	76,6
	1998	145	204	71,1	88	107	82,2	134	146	91,8	9	14	64,3	376	471	79,8
TOTAAL	2001	1083	1552	69,8	344	422	81,5	574	721	79,6	377	667	56,5	2378	3362	70,7
	2000	1168	1635	71,4	386	483	79,9	529	662	79,9	466	730	63,8	2549	3510	72,6
	1999	1307	1950	67,0	486	640	75,9	683	909	75,1	459	774	59,3	2935	4273	68,7
	1998	976	1359	71,8	420	525	80,0	491	632	77,7	243	431	56,4	2130	2947	72,3

GEMIDDELDE STUDIEDUUR UITVALLERS (VOLTijd)

	COHORT	HAVO		VWO		MBO		OVERIG		TOTAAL	
		AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR
ECONOMIE EN MANAGEMENT	2005	417	1,7	43	2,6	180	1,9	110	2,2	750	1,9
	2004	390	4,5	142	4,3	138	4,5	102	4,0	772	4,4
	2003	346	4,5	147	4,3	111	4,5	80	3,6	684	4,4
	2002	240	4,4	199	4,3	94	4,5	67	3,3	600	4,3
EDUCATIE	2005	263	1,9	31	2,8	87	2,0	59	2,7	440	2,1
	2004	217	4,7	23	4,5	99	4,2	33	4,0	372	4,5
	2003	315	4,4	39	4,3	132	4,1	48	3,8	534	4,3
	2002	319	4,6	39	4,4	131	4,4	58	3,7	547	4,4
GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2005	199	1,7	34	1,4	78	1,5	76	1,9	387	1,7
	2004	172	4,3	49	4,2	90	4,2	95	4,3	406	4,3
	2003	151	4,3	31	4,3	77	3,6	88	3,8	347	4,0
	2002	152	4,3	35	4,2	115	3,7	87	3,9	389	4,0
GEZONDHEIDS- ZORG	2005	177	1,9	59	2,0	56	1,8	90	2,1	382	1,9
	2004	138	4,9	60	4,3	62	4,1	81	3,6	341	4,3
	2003	182	4,7	58	4,2	79	4,0	93	4,0	412	4,3
	2002	175	4,5	58	4,4	67	4,4	101	4,2	401	4,4
GEZONDHEID GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2005	376	1,8	93	1,8	134	1,6	166	2,0	769	1,8
	2004	310	4,6	109	4,3	152	4,1	176	3,9	747	4,3
	2003	333	4,5	89	4,3	156	3,8	181	3,9	759	4,2
	2002	327	4,4	93	4,3	182	3,9	188	4,1	790	4,2
ICA	2005	60	1,9	12	3,1	46	1,8	6	2,3	124	2,0
	2004	75	4,6	23	4,5	38	4,0	10	4,9	146	4,5
	2003	81	4,7	22	4,7	19	4,6	9	3,8	131	4,6
	2002	54	4,7	24	4,6	24	4,3	20	3,7	122	4,4
TECHNIEK	2005	155	1,7	26	2,0	98	1,7	37	1,7	316	1,7
	2004	187	4,8	71	4,5	157	3,7	28	4,3	443	4,3
	2003	156	5,0	75	4,6	91	3,8	108	3,9	430	4,4
	2002	147	4,5	117	4,3	155	3,9	33	3,9	452	4,2
TOTAAL	2005	1271	1,8	205	2,2	545	1,8	378	2,1	2399	1,9
	2004	1179	4,6	368	4,4	584	4,1	349	4,0	2480	4,4
	2003	1231	4,5	372	4,4	509	4,1	426	3,9	2538	4,3
	2002	1087	4,5	472	4,3	586	4,1	366	3,9	2511	4,3



GEMIDDELDE STUDIEDUUR AFGESTUDEERDEN

	COHORT	HAVO		VWO		MBO		OVERIG		TOTAAL	
		AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR	AANTAL	DUUR
ECONOMIE EN MANAGEMENT	2005	489	4,5	136	4,4	126	4,6	99	3,9	850	4,4
	2004	399	1,6	41	2,2	135	1,6	93	1,8	668	1,7
	2003	375	1,5	28	2,9	111	1,5	57	1,4	571	1,5
	2002	365	1,5	37	2,5	94	1,9	100	1,4	596	1,6
	2005	222	4,5	35	4,1	73	4,0	36	4,2	366	4,3
EDUCATIE	2004	228	2,3	19	2,4	70	2,4	57	2,0	374	2,3
	2003	211	2,4	24	1,6	58	2,0	45	2,0	338	2,2
	2002	242	1,8	20	1,9	71	2,1	50	2,2	383	1,9
	2005	193	4,4	51	4,2	75	3,7	122	3,8	441	4,1
	2004	176	1,9	30	1,8	81	2,1	84	2,0	371	2,0
GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2003	130	1,5	22	1,3	42	1,7	55	1,9	249	1,6
	2002	122	2,0	10	2,3	58	1,8	76	1,8	266	1,9
	2005	203	4,5	85	4,2	80	3,9	98	4,0	466	4,2
	2004	121	2,1	29	2,0	50	2,0	61	1,3	261	1,9
	2003	118	1,7	28	1,5	62	2,1	39	1,5	247	1,7
GEZONDHEIDSZORG	2002	134	1,6	26	1,6	52	1,5	35	1,9	247	1,6
	2005	396	4,5	136	4,2	155	3,8	220	3,9	907	4,2
	2004	297	2,0	59	1,9	131	2,0	145	1,7	632	1,9
	2003	248	1,6	50	1,4	104	1,9	94	1,7	496	1,7
	2002	256	1,8	36	1,8	110	1,7	111	1,8	513	1,8
GEZONDHEID GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2005	87	4,8	12	4,7	54	4,2	9	4,0	162	4,5
	2004	36	2,6	6	2,2	33	1,6	8	2,2	83	2,2
	2003	48	2,2	9	3,2	39	1,7	7	1,4	103	2,1
	2002	82	1,6	12	3,5	27	1,3	14	2,6	135	1,8
	2005	238	4,7	81	4,2	187	3,7	48	3,6	554	4,2
TECHNIEK	2004	164	1,8	22	2,4	91	1,6	18	1,5	295	1,8
	2003	152	1,9	32	1,9	72	1,7	31	1,9	287	1,9
	2002	188	1,7	38	1,9	84	1,3	39	1,7	349	1,6
	2005	1432	4,5	400	4,3	595	4,0	412	3,9	2839	4,3
	2004	1124	1,9	147	2,2	460	1,9	321	1,8	2052	1,9
TOTAAL	2003	1034	1,8	143	2,0	384	1,7	234	1,7	1795	1,8
	2002	1133	1,6	143	2,1	386	1,7	314	1,8	1976	1,7

NEGATIEF BINDEND STUDIEADVIES

	2002 / 2003			2003 / 2004			2004 / 2005			2005 / 2006		
	INSTROOM	NA	%	INSTROOM	NA	%	INSTROOM	NA	%	INSTROOM	NA	%
Economie en Management	1344	273	20%	1497	321	21%	1691	186	11%	1870	236	13
Educatie	758	35	5%	907	67	7%	826	61	7%	914	88	10
Gezondheid Gedrag en Maatschappij	1271	117	9%	1517	144	9%	1888	148	8%	2080	170	8
ICA	296	34	11%	249	28	11%	275	17	6%	335	57	17
Techniek	840	91	11%	870	80	9%	829	105	13%	921	145	16
Totaal	4509	550	12%	5040	640	13%	5509	517	9%	6120	696	11

Maatregelen verhoging studierendement

De propedeuserendementen stijgen verder, het rendement van de hoofd-fase lijkt zich te herstellen na een dalende trend in de voorgaande jaren. Hoewel het studierendement in het algemeen dus steeds verder stijgt, blijft het een punt van zorg. De HAN heeft de volgende maatregelen getroffen om het studierendement verder te verhogen:

- vastlegging van streefcijfers in de managementcontracten;
- er is een 'Rendementsmonitor' in ontwikkeling. De Rendementsmonitor is een methodiek die een opleiding helpt bij het analyseren en interpreteren van de studierendementgegevens en factoren die daarop van invloed zijn;
- intensivering van de begeleiding van studenten via studieloopbaanbegeleiding, het expliciet aanleren van leercompetenties en het intensiveren van de feedback op leerresultaten;
- het voeren van intakegesprekken, zodat studenten met een goed beeld van studie en beroep aan hun opleiding beginnen en ook het advies kunnen krijgen om de studie niet te kiezen;
- uitvoering van deficiëntieprogramma's;
- verbetering van de voorlichting door meer nadruk te leggen op instroom- en beroepseisen;



- hantering van vaste procedures en het maken van resultaatgerichte afspraken in de (studieloopbaan)begeleiding;
- verbetering van de aansluiting tussen mbo en hbo met doorstroomprojecten (RxH) en tussen vo en ho door activiteiten die de aansluiting kunnen verbeteren (zoals profielkeuzedagen, online-proefstuderen, docenten die een kijkje nemen in elkaars keuken);
- specifieke begeleiding op zogenaamde 'staartproblematiek';
- strakkere organisatie in de propedeuse van toetsing, onderwijs en begeleiding om een vangnet te creëren voor studenten die nog moeten wennen aan de overgang van vo/mbo naar hbo;
- veel nadruk in het propedeusejaar op tijdige en grondige oriëntatie op het beroep;
- systematische evaluatie van het onderwijs, onder andere met het oog op het slechten van struikelblokken en drempels;
- veel aandacht voor didactische en onderwijskundige scholing van docenten;
- exit-enquêtes;
- regelmatige en systematische voortgangvergaderingen om studenten tijdig aan te kunnen spreken op studievoortgang;
- beoordeling op stagebekwaamheid door externe assessoren om te voorkomen dat studenten tijdens de stage uitvallen;
- inhaaltrajecten voor studenten met achterstanden en andere flexibiliseringsmaatregelen (bijvoorbeeld tweemaal per jaar aanbieden van alle onderwijseenheden) om studenten met achterstanden de gelegenheid te geven deze weer in te lopen.

Selectie bij opleidingen met een beperkte inschrijving

Voor opleidingen met een numerus fixus selecteert de HAN eerstejaars studenten. In 2006 zijn aan het lijstje van opleidingen met een numerus fixus (Sport Gezondheid en Management, Ergotherapie, Fysiotherapie, Mondzorgkunde) twee nieuwe opleidingen toegevoegd, namelijk Voeding en Diëtetiek en de Eerstegraads lerarenopleiding lichamelijke opvoeding



(ALO). In de tabel hieronder staan de aantallen studenten die tot de opleiding zijn toegelaten.

	2006	2005	2004
Fysiotherapie	165	165	150
Mondzorgkunde	72	70	70
Ergotherapie	100	100	90
Sport Gezondheid en Management	160	155	100
Voeding en Diëtetiek	150	-	-
ALO (Leraar Lichamelijke opvoeding)	60	-	-

Subsidie studentenbelangenorganisaties

In 2006 is door het College van Bestuur een subsidie van € 1000,- per jaar ingesteld voor organisaties die de belangen van HAN-studenten behartigen. Van de subsidie is in 2006 bijna de helft toegekend. Het grootste gedeelte daarvan aan AKKU-HAN, de rest aan SIAM-HAN. De HAN heeft een procedure opgesteld voor de subsidie en besluiten over toekenning van de subsidiegelden in opdracht van het College van Bestuur.

Campusdecaanaat

Het campusdecaanaat is een tweedelijns voorziening in de studentbegeleiding, naast de eerste lijn die gevormd wordt door de studieloopbaanbegeleiders. Twee decanen werken voor de campus in Arnhem en twee voor de campus in Nijmegen. De taakomvang voor het campusdecaanaat is 2 fte.

Ondersteuning van en dienstverlening aan senior studieloopbaanbegeleiders

Het decanaat vormt een expertisecentrum voor studieloopbaanbegeleiders op de volgende terreinen: wet- en regelgeving, financiële regelingen, studiebelemmerende omstandigheden (ziekte, handicap, topsport), doorverwijzing bij psychologische hulpverlening, conflicten en bezwaar en beroep. De decanen verzorgen informatie- en themabijeenkomsten. De site van het campusdecaan met informatie voor studieloopbaanbegeleiders en studenten is via de homepage van insite-HAN te bereiken en is in 2006 verder uitgebreid. De actuele informatievoorziening gebeurt per e-mail. Alle HAN-studenten hebben op termijn een persoonlijke studieloopbaanbegeleider (slb). Het aantal slb's neemt de komende jaren nog jaarlijks toe. In 2006 zijn er ongeveer 300 slb's. De decanen kunnen niet met al deze slb's contact onderhouden. Daarom is er bij veel opleidingen een tussenlaag gevormd van contactpersonen, ook wel senior slb's of slb's plus genoemd. Deze groep van ongeveer 100 personen vormt de doelgroep van het campusdecaan. Via hen worden de slb's geïnformeerd en ondersteund. Regelmatig zoeken slb's ook nog rechtstreeks contact met de decanen.

Ondersteuning van bijzondere studenten in bijzondere omstandigheden

De bijzondere studenten in bijzondere omstandigheden vormen de tweede doelgroep van het campusdecaan. Ongeveer 2000 studenten doen in 2006 een beroep op het campusdecaan. Het betreft studenten met een functiebeperking, studenten met financiële en persoonlijke problemen, topsporters en soms ook studenten van allochtone afkomst. Studenten nemen contact op na verwijzing door hun slb of op eigen initiatief. Zij komen met vragen over studiefinanciering en uitschrijven en met verzoeken om financiële ondersteuning. Ook met vragen over bezwaar- en beroepsprocedures komen studenten naar de decaan. De HAN heeft een contract met de Radboud Universiteit Nijmegen afgesloten over het gebruik van de diensten van de studentenpsycholoog door 140 HAN-studenten. De verwijzingen lopen via de campusdecaan. In toenemende mate komen er ver-



zoeken van gehandicapte studenten om, vaak voorafgaand aan hun studie, te spreken over hun studiemogelijkheden bij de HAN. In 2006 adviseerden de decanen voor het eerst faculteitsdirecties inzake verzoeken tot uitschrijving in een hoger jaar van inschrijving. Daarnaast adviseerden de decanen over verzoeken om financiële ondersteuning door afstudeerfonds en noodfonds.

Adviseur in beleidszaken

In mei 2006 is het HAN-beleidsplan 'Studeren met een functiebeperking' vastgesteld. Daarin staat aangegeven op welke ondersteuning gehandicapte HAN-studenten kunnen rekenen. De HAN gaat zich profileren als een onderwijsinstelling met bijzondere aandacht voor studenten met een functiebeperking. In het kader van het project Studeren met een functiebeperking heeft de HAN een instellingsactieplan opgesteld. De belangrijkste speerpunten van dit project zijn activiteiten voor een specifieke doelgroep (studenten met dyslexie, autisme of psychische problemen), alternatieven zoeken voor het voldoen aan beroepseisen en voor studenten met zorgproblemen. Dit project loopt door tot 1 januari 2009. Het decanaat heeft een belangrijke rol bij de uitwerking en implementatie van dit beleids- en actieplan.

Overige taken

De decanen vervullen functies in het landelijk overleg van studenten-decanen HBO. Eén van de decanen is de contactpersoon voor Handicap & Studie. De decanen nemen regelmatig deel aan bij- en nascholingsbijeenkomsten. In 2006 hebben de decanen verder gewerkt aan het traject 'ontwikkeling en positionering HAN-campusdecaanaat'.

Bestuursbeurzen

Met een bestuursbeurs kunnen studenten zonder financieel risico een functie aanvaarden in het bestuur van een studentenvereniging, in een medezeggenschapsorgaan of in een opleidingscommissie. De criteria voor toekenning en de procedure staan in het Studentenstatuut. In 2006 meld-

den zich zeven studenten na het aanvaarden van een bestuursfunctie. Eén student daarvan heeft daadwerkelijk een bestuursbeurs aangevraagd en deze ook gekregen.

Noodfonds HAN

Het Noodfonds is een voorziening voor studenten die in een financiële noodsituatie verkeren, die op geen enkele andere wijze opgelost kan worden. In het kalenderjaar 2006 verzochten zeventien studenten om financiële hulp. Elf van deze aanvragen werden gehonoreerd. Van de aanvragen die werden afgewezen, voldeed het merendeel niet aan de voorwaarde dat er voor de aanvrager geen andere kanalen voorhanden mogen zijn om de financiële nood op te lossen.

Opmerkelijk is dat het beroep op het Noodfonds elk jaar groter wordt. In 2003 waren er zeven aanvragen, in 2004 elf aanvragen, in 2005 veertien aanvragen, in 2006 zeventien aanvragen. Of er jaarlijks meer aanvragen binnenkomen omdat studenten vaker in financiële nood verkeren of dat er meer aanvragen binnenkomen omdat de bekendheid van het Noodfonds groter is geworden, is onduidelijk.

Privacyreglement

In 2006 deden zich geen bijzonderheden voor bij het verwerken van persoonsgegevens van studenten volgens het privacyreglement. In 2007 inventariseert de HAN of de introductie van HAN - SIS (Studie Informatie Systeem) nieuwe bewerkingen van persoonsgegevens met zich mee brengt, die melding bij het College Bescherming Persoonsgegevens behoeven.

Taalbeleid

Studenten bezitten niet altijd de taalvaardigheid die nodig is voor het succesvol volgen van een opleiding. Voor deze studenten biedt de HAN een module schrijfvaardigheden. De meeste kandidaten melden zich aan voor

een taaltoets op voorspraak van de studieloopbaanbegeleider of campusdecaan. Als de uitslag van de taaltoets hiertoe aanleiding geeft, kunnen de studenten de schrijfmodule volgen. De begeleiding is bedoeld voor studenten met een mbo-diploma, een buitenlands- en NT2-diploma, een havo-diploma met een cijfer zes of lager voor het vak Nederlands en voor studenten die om andere redenen door hun (studieloopbaan)begeleider worden voorgedragen. Van de 197 uitgenodigde studenten nam 58% deel aan de toets. Dit is minder dan in 2005 toen 63% van de aangemelde studenten deelnam aan de taaltoets. 36% (2005: 30%) van hen behaalde een voldoende voor de taaltoets, 64% een onvoldoende.

In de tweede helft van het jaar hebben nogal wat studenten zich uiteindelijk niet ingeschreven voor de schrijfmodule of zich vlak voor de eerste les afgemeld of tijdens de lesperiode, vanwege les- of stageverplichtingen of veranderende roosters. Uiteindelijk hebben in 2006 52 studenten alle lessen van de schrijfmodule afgerond, maar niet iedereen heeft aan de verplichtingen voldaan voor het ontvangen van een moduleverklaring. Studenten evalueren de module zeer positief.

Wervingsbeleid specifieke doelgroepen

De HAN heeft geen HAN-breed wervingsbeleid voor een specifieke doelgroep. In het Instellingsactieplan 'Studeren met een functiebeperking' beoogt de HAN de begeleiding en de voorzieningen voor studenten met een functiebeperking zo te regelen dat daar uiteindelijk een wervende werking van uit gaat.

Ombudsman

De combinatiefunctie ombudsman / campusdecaan bestaat nu ruim twee jaar. Net als in de voorafgaande jaren was het aantal zaken waarbij de ombudsman werd ingeschakeld beperkt. Het betrof in 2006 twee casussen (in 2005 vier casussen). Bemiddeling van de ombudsman leverde bij de eerste zaak een compromis op. Bij de tweede zaak leverde bemiddeling



van de ombudsman duidelijkheid. De student heeft besloten alsnog een officiële procedure te starten.

De combinatie ombudsman campusdecaan levert in de praktijk geen belangenconflicten op. De ombudsman campusdecaan is in dienst bij het Service Centrum Onderwijs en daardoor onafhankelijk van de faculteiten. In het afgelopen jaar is de bereikbaarheid van de ombudsman sterk verbeterd. In de teksten op het intranet van de HAN wordt op verscheidene voor de hand liggende plaatsen aangegeven dat er een ombudsman is, wanneer zijn hulp ingeroepen kan worden en hoe contact gemaakt kan worden.

Instreammanagement

Programma Aansluiting

Bij de HAN richt de functie van instroommanagement zich voornamelijk op het ontwikkelen, onderhouden en monitoren van activiteiten die er toe bijdragen dat de 'juiste student op de juiste plaats' komt. Het instroommanagement richt zich met name op de aansluiting van de onderstroom met het hbo en heeft daarbij als doel samenhang, efficiency en kwaliteitsverbetering tot stand te brengen. Het gaat daarbij om alle relevante activiteiten vanaf het moment van oriëntatie op een mogelijke vervolgopleiding in het hoger onderwijs tot en met het moment van afronding van het eerste jaar van inschrijving. Het Programma Aansluiting heeft een nauwe relatie met de werving en daardoor met de kwantiteit van de instroom. Een gecoördineerde, HAN-brede aanpak van het instroommanagement leidt tot een kwantitatief en kwalitatief goede instroom van studenten en een hoger studierendement (onder andere minder uitval). Instreammanagement richt zich in eerste instantie op de aansluiting en doorstroom mbo-hbo en vo-hbo. Instreammanagement houdt zich bezig met:

- beleidsvoorbereiding en -advisering;
- productie, coördinatie en monitoring van projecten;
- interne dienstverlening (opleidingen, stafdiensten);
- externe dienstverlening (vo-scholen en ROC's).



Hbo-instroommonitor

In 2006 is voor de derde keer de hbo-instroommonitor afgenomen onder alle eerstejaars van de HAN. Ook werd weer een landelijke steekproef onder 50.000 hbo-eerstejaars gehouden. Dit jaar zijn alleen onderzoeksgegevens over de aansluiting verzameld. Deze onderzoeksgegevens, aangevuld met propedeuserendementen na twee jaar van oud-leerlingen, zijn toegestuurd aan alle scholen van het Platform vo-ho en naar de RxH-partners. In 2006 is een begin gemaakt met het bezoeken van de toelevende scholen in een driejarige cyclus. De onderzoeksgegevens worden tijdens zo'n overleg besproken. Zo wordt gezamenlijk een goede aansluiting tussen vooropleiding en de HAN vormgegeven. Ook dienen deze onderzoeksgegevens voor de monitoring van het project HAN Onderwijs Flexibilisering (HOF) en de kwaliteitsbewaking van het onderwijs op de HAN, met name de aansluiting met de vooropleiding.

Aansluiting mbo-hbo

In 2006 is R5H (het samenwerkingsverband van de HAN met ROC A12, het Graafschap College, het ROC Nijmegen, Rijn IJssel en ROC de Leijgraaf) geëvalueerd en is een nieuw meerjarenplan t/m 2010 opgesteld: Van R5H naar RxH. Geconstateerd werd dat er veel is bereikt de afgelopen jaren en dat dit zeker gecontinueerd dient te worden. Zo werd in maart het project doorlopende leerlijn van mbo-Elektrotechniek naar HAN-Elektrotechniek opgeleverd en startte in mei een project doorlopende leerlijn van Technisch Middenkader WEI naar Engineering.

In de sector Economie werken de overleggroepen van DOLEC1 (administratie bedrijfseconomie) en DOLEC2 (ondernemer detail/groothandel Commerciële Economie / Small Business) samen met Bedrijfskunde en Rechten als nieuw project aan de upgradering van de doorlopende leerlijnen in de economische sector tot competentiegerichte leerlijnen. Aan dit project is een project doorlopende studieloopbaanbegeleiding gekoppeld dat in december van start is gegaan. Dit project heeft als doel zodanige kaders te scheppen dat de studieloopbaanbegeleiding van mbo naar hbo drem-

pelloos verloopt én de doorstroom faciliteert en stimuleert. In mei werd op de HAN-site de doorstroomkaart geplaatst. Dit gezamenlijke product van de ROC's en de HAN biedt mbo-ers inzicht in hun doorstroommogelijkheden naar het hbo.

De uitstroomgegevens van de mbo-4-leerlingen van de ROC's werden samen met de instroomgegevens van mbo-ers in een databank (Xandra) ingevoerd. Hierdoor ontstond de mogelijkheid studentenstromen vanuit ROC-opleidingen naar HAN-opleidingen in beeld te brengen.

Voor de periode van 2006-2010 is de volgende missie geformuleerd:

“RxH wil zich nadrukkelijk gaan manifesteren als een succesvol samenwerkingsverband dat uitstraalt dat in deze regio gekozen wordt voor vraaggeoriënteerd, professioneel en innovatief beroepsonderwijs met een hoog ambitieniveau. Voor bedrijven, instellingen en individuen zijn de onderwijsinstellingen van RxH in de brede regio dé opleidingscentra en behoren tot de belangrijkste kennispartners”.

Dit leidt tot de volgende actiepunten voor de komende jaren:

1. Het continueren en borgen van de resultaten van de afgelopen jaren.
2. Het kwantitatief en kwalitatief monitoren van de in-, door- en uitstroom.
3. Het creëren van flexibele doorlopende leerlijnen.
4. Het ontwikkelen van kaders voor een geïntegreerde doorlopende studieloopbaanbegeleiding.
5. Voorlichting gericht op imagoverbetering van het beroepsonderwijs.
6. Verdere onderwijskundige samenwerking en onderwijsontwikkeling.
7. Verdere samenwerking met het bedrijfsleven en instellingen in de regio.

Missie en actiepunten vereisten ook een bezinning op de organisatie van het samenwerkingsverband en dit leidde tot de instelling van een regiegroep voor de beleidsvoorbereiding en -uitvoering.

De regiegroep bestaat uit een manager uit elke instelling die verantwoordelijk is voor het in-, uit- en doorstroombeleid en aansluit- en loopbaanbeleid (directeuren onderwijs) en de programmamanagers RxH.

Aansluiting vo-hbo

De samenwerking op het gebied van aansluiting vo-ho vindt plaats in het Platform vo-ho met vertegenwoordigers van de HAN, de Radboud Universiteit, de Landbouw Universiteit Wageningen, de Hogeschool Larenstein, de Hogeschool van de Kunsten (ARTEZ) en 45 scholen voor voortgezet onderwijs.

Dit jaar werden de activiteiten van het Platform van de afgelopen jaren geëvalueerd. Een onderzoek onder de Platformleden wees uit dat ze tevreden zijn over de aangeboden activiteiten. Ze leverden daarnaast suggesties voor verder te ondernemen of uit te bouwen activiteiten ter verbetering van de aansluiting. Een en ander werd vastgelegd in een meerjarenplan. Ook dit jaar bezochten ruim 120 deelnemers de door het Platform georganiseerde conferentie 'De Tweede Fase, een betere aansluiting met het ho?'. In 2006 werd onder auspiciën van het Platform een docentenuitwisseling gerealiseerd onder de noemer van "Een kijkje in elkaars keuken". Zo'n 80 docenten uit vo en ho bezochten elkaars opleidingen.

Ruim 2200 havo-leerlingen bezochten in 2006 de profielkeuzedagen van de HAN. In 2006 is een begin gemaakt met het verbreden van het 'online proefstuderen' (tot nu toe alleen beperkt tot Autotechniek) naar andere techniek-opleidingen en opleidingen van de Faculteit Economie en Management en ICA.



Internationalisering

Beleidskader

In de Europese Beleidsverklaring voor het Erasmus University Charter staan de prioriteiten voor de periode 2003-2007. De HAN wil in die periode:

- de studentenmobiliteit, zowel uitgaand als inkomend, vergroten;
- ECTS instellingsbreed implementeren als systeem voor (in- en externe) credit accumulatie;
- de stafmobiliteit verbreden tot een meer instellingsbrede participatie;
- het internationale netwerk actualiseren en waar mogelijk gebruiken voor instellingsbrede samenwerking.

Studentenmobiliteit

Studentenmobiliteit, in de vorm van een buitenlandse studie- of stageperiode als onderdeel van het curriculum, is een belangrijk instrument in de voorbereiding van de student op een steeds internationaler wordende arbeidsmarkt en draagt bij aan internationalisering van het curriculum. Het gaat daarbij om buitenlandse studie- of stageperiodes in het kader van een bilaterale overeenkomst tussen de HAN en de partnerinstelling. Vóór aanvang wordt vastgelegd hoeveel studiepunten aan de buitenlandse instelling kunnen worden behaald en hoe deze zullen worden erkend en ingepast in het curriculum van de student.

Bijlage 1 geeft een overzicht van de mobiliteit van studenten tussen de HAN en partnerinstellingen in het buitenland. Er is een redelijke balans tussen uitgaande en inkomende mobiliteit tussen Europese instellingen voor hoger onderwijs. Het aantal uitgaande studenten buiten Europa is aanzienlijk hoger dan het aantal inkomende studenten, omdat daarin ook begrepen zijn de studenten die een stage volgen bij een school of een bedrijf.



STUDENTENMOBILITEIT	UITGAAND			INKOMEND		
	EU	Buiten EU	Totaal	EU	Buiten EU	totaal
2003 - 2004	236	121	357	201	79	280
2004 - 2005	244	157	401	151	70	221
2005 - 2006	281	264	545	213	60	273

Gastdocentschappen

Ook gastdocentschappen dragen bij aan de internationale dimensie van het curriculum. Er is geen HAN-brede registratie van inkomende en uitgaande gastdocentschappen. In totaal 43 docenten van de faculteiten Educatie en Gezondheid Gedrag en Maatschappij vervulden in 2005-2006 met een Erasmusbeurs een gastdocentschap bij een Europese partnerinstelling voor hoger onderwijs. Daarnaast traden, zonder Erasmusbeurs, verschillende docenten en lectoren uit alle faculteiten van de HAN op als gastdocent bij een universiteit binnen of buiten Europa of als spreker op een internationale conferentie.

Internationale projecten

Van elke faculteit participeerden medewerkers in internationale projecten. De Faculteit Educatie was actief in verschillende projecten binnen en buiten Europa, als penvoerder, leider van een project of als deelnemer. De Faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij was onder meer actief in een 4-jarig Tempusproject voor het upgraden van professionals in sociaal werk en speciale pedagogie in de Oekraïne en in projecten in Vietnam en Zuid-Afrika. De Faculteit Techniek voert samen met de Hanzehogeschool Groningen een upgradingsproject op het gebied van Engineering uit in Ghana. Ook is de HAN actief in het project "Quality Assurance of Higher Education" in Vietnam. De laatste twee projecten worden gefinancierd vanuit het Nederlandse programma van ontwikkelingssamenwerking.

Het internationale netwerk

De HAN heeft de afgelopen jaren een netwerk opgebouwd van ongeveer 250 partnerinstellingen binnen Europa en nog eens ruim 70 daar buiten. Met ongeveer 40% van deze partnerinstellingen binnen en buiten Europa was er in 2005-2006 feitelijke activiteit op het gebied van studenten- en docentenuitwisseling, curriculumontwikkeling en/of projectuitvoering.

OVERZICHT STUDENTENMOBILITEIT 2005-2006

	ERASMUSCODE	INSTELLING	UIT	IN
OOSTENRIJK	A DORNBI01	FACHHOCHSCHULE-STUDIÉNGÄNGE VORARLBERG GMBH	2	2
	A GRAZ09	FH JOANNEUM GESELLSCHAFT MBH	0	3
BELGIË	B ANTWERP59	KAREL DE GROTE HOGESCHOOL	2	0
	B BRUSSEL01	VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL	1	0
	B BRUXEL83	HAUTE ÉCÔLE FRANCISCO FERRER	0	2
	B BRUXEL89	HAUTE ÉCÔLE PAUL HENRI SPAAK NIVELLES	0	5
	B BRUSSEL05	EUROPESE HOGESCHOOL BRUSSEL	1	1
	B GEEL07	KATHOLIEKE HOGESCHOOL KEMPEN	2	1
	B GENT01	UNIVERSITEIT GENT	1	0
	B GENT25	VLAAMSE AUTONOME HOGESCHOOL GENT	1	1
	B GENT39	ARTEVELDE HOGESCHOOL	3	3
	B LEUVEN01	KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN	0	1
BOSNIE-HERZEGOVINA		MUHKA	1	0
		STICHTING STEUN WEDEROPBOUW BOSNIË	1	0
BULGARIË	BG ALBENA01	INTERNATIONAL COLLEGE ALBENA	0	2
	CH BASEL01	FACHHOCHSCHULE BASEL	0	2
ZWITSERLAND		THERAPIE CENTER NEUBAD, BASEL	1	0
		LINDENHOFSPITAL, BERN	1	0
TSJECHIË	CZ PLZEN01	ZAPADOCESKA UNIVERSZITA V PLZNI	2	2
	CZ PRAHA10	CSEKE VYSOKE UCENI TECHNICKE V PRAZE	1	0
DUITSLAND	D BAD ELSTER	LEHRANSTALT FÜR PHYIOTHERAPIE UND ERGOTHERAPIE	0	1
	D BERLIN14	FACHHOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT BERLIN	2	1
	D BREMEN04	HOCHSCHULE BREMEN	0	3
	D DRESDENo1	HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT DRESDEN	0	7
	D FREIBUR02	PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE FREIBURG IM BREISGAU	1	0
	D GELSENKo2	FACHHOCHSCHULE GELSENKIRCHEN	2	6
	D HAMBURGo6	FACHHOCHSCHULE HAMBURG	1	1
	D NURTINGo1	FACHHOCHSCHULE FÜR KUNSTTHERAPIE NURTINGEN	0	4
	D PADERBOo1	UNIVERSITÄT PADERBORN	1	0
	D PFORZHEo1	FACHHOCHSCHULE PFORZHEIM	0	1
	D POTSDAMO1	UNIVERSITÄT POTSDAM	2	0
	D WEINGARo1	PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE WEINGARTEN	2	0
	D WILDAUo1	TECHNISCHE FACHHOCHSCHULE WILDAU	9	9
	D WORMSo1	FACHHOCHSCHULKE WORMS	0	4
		GESUNDHEITZENTRUM ALLROUND SPORT	1	0
	FRIERICHFRÖBELSCHULE BERGISCHGLADBACH	1	0	
DENEMARKE	DK KOBENHA23	KOBENHAVNS SOCIALPÄDAGOGISKE SEMINARIUM	0	1
	DK KOBENHA51	CVU ORESUND	1	0
	DK SKOVLUNo2	CVU STORKOBENHAVN	4	0

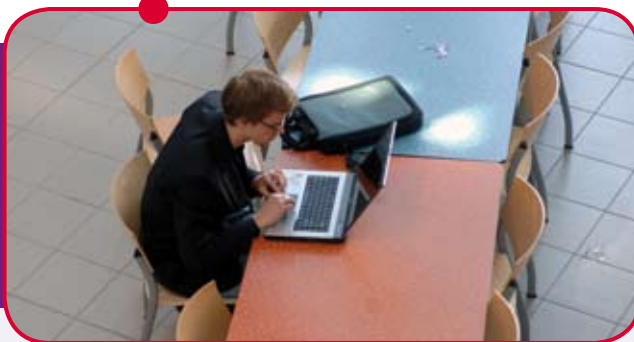


	ERASMUSCODE	INSTELLING	UIT	IN	
ESTLAND	EE TALLINN02	EESTI KÖRGEM KOMERTSKOOL / ESTONIAN BUSINESS SCHOOL	1	0	
	E BARCELO01	UNIVERSIDAD DE BARCELONA	3	9	
	E BARCELO11	ESCOLA SUPERIOR D'HOSTELLARIA I TURISME SANT IGNASI	5	3	
	E BILBAO02	UNIVERSIDAD DE DEUSTO	4	5	
	E CASTELL01	UNIVERSIDAD JAUME I DE CASTELLÓN	3	3	
	E MADRID01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA (UNE)	1	0	
	E MADRID03	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	2	2	
	E MADRID04	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	0	2	
	E MADRID14	UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID	0	4	
	E MALAGA01	UNIVERSIDAD DE MALAGA	0	3	
	E PAMPLON01	UNIVERSIDAD DE NAVARRA	0	2	
	E SANTIAGO1	UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELLA	0	4	
	E SEGOVIA01	UNIVERSIDAD S.E.K.	2	0	
	E SEVILLA01	UNIVERSIDAD DE SEVILLA	2	2	
	E SEVILLA03	UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	2	0	
	FINLAND	SF HELSINK01	DIVERSE SCHOLEN, GEZONDHEIDS- EN WELZIJNSCENTRA HELSINGIN YLIOPISTO	5	0
SF HELSINK29		HELSINGIN LIKETALOU DEN AMMATIKORKEAKOULU	3	1	
SF HELSINK39		ARCADE POLYTECHNIC	4	6	
SF JYVASK01		JYVASKYLAN YLIOPISTO	2	0	
SF JYVASK11		JYVASKYLAN AMMATTIKORKEAKOULU	3	1	
SF KAUNIAI03		HUMANISTINEN KORKEAKOULU	2	2	
SF MIKKELI06		MIKKELI POLYTECHNIC	1	8	
F ANGERS10		ECOLE SUPÉRIEUR DES SCIENCES COMERCIALES D'ANGERS	0	2	
F BORDEAUX14		IUFM PAU	1	3	
F CAEN06		IUFM DE L'ACADÉMIE DE CAEN	2	0	
FRANKRIJK	F DIJON11	IUFM DE L'ACADÉMIE DE CAEN	2	1	
	F LYON03	GRUPE ECOILE SUPERIEURE DE COMMERCE DE DIJON	0	2	
	F LYON10	UNIVERSITÉ JEAN MOULIN (LYON III)	0	2	
	F LYON10	ESDES UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LYON	1	2	
	F MONTPEL02	IAE UNIVERSITÉ MONTPELLIER II	1	1	
	F MONTPEL13	ECÔLE SUPÉRIEUR DE COMMERCE DE MONTPELLIER	3	4	
	F PARIS012	UNIVERSITÉ PARIS-VAL DE MARNE (PARIS XII)	2	3	
	F PARIS213	ECOLE SUPÉRIEUR DU COMMERCE EXTÉRIEUR	3	3	
	F ROUEN09	GRUPE ECÔLE SUPERIEURE DE COMMERCE DE ROUEN	0	2	
	F TOULOUS19	IUFM DE L'ACADÉMIE DE TOULOUSE	1	0	
	GRIEKENLAND	G ATHINE34	TECHNOLOGIKO EKPEDEFTIKO IDRIMA-ATHINAIS	0	1
		G THESSAL12	TECHNOLOGIKO EKPEDEFTIKO IDRIMA-THESSALONIKI	0	1
			DIVERSE SCHOLEN EN INSTELLINGEN	3	0
	HONGARIJE	HU PECS01	JANUS PANNONIUS TUDOMAYEGYETEM / UNIVERSITY OF PECS	2	2
IERLAND		IRLDUBLIN27	DUBLIN INSTITUTE OF TECHNOLOGY	3	0
	IRLDUBLIN01	TRINITY COLLEGE	1	0	
	IRLLIMERICO4	MARY IMMACULATE COLLEGE	4	3	
	IRLMAYNOOT01	OLLSCOIL NA HEÍREANN, MA UNAD	2	0	
	IRLTALLAGH02	INSTITUTE OF TECHNOLOGY TALLAGHT	0	3	
	IRLTRALEE01	INSTITUTE OF TECHNOLOGY TRALEE	2	0	
ITALIE	I BOLOGNA01	UNIVERSITA DEGLI STUDI DE BOLOGNA	0	1	
	I CASTELL01	LIBERO INSTITUTO UNIVERSITARIO "CARLO CATTANEO"	1	0	
	I MILANO01	UNIVERSITA DEGLI STUDI DI MILANO	1	2	
	I ROMA 01	UNIVERSITA DEGLI STUDI DI ROMA "LA SAPIENZA"	2	1	
LETLAND		DIVERSE INSTELLINGEN	0	1	
	MALTA	MT MALTA01	UNIVERSITY OF MALTA	2	0
		PATRI FELIC SAMMUT PRIMARY SCHOOL	2	0	
		HOGSKOLEN I ALSUND	1	0	
NOORWEGEN	N ALESUND01				



	ERASMUSCODE	INSTELLING	UIT	IN
	N ELVERUM01	HOGSKOLEN I HEDMARK	1	0
	N KRISTIA01	HOGSKOLEN I AGDER	2	0
	N OSLO23	HOGSKOLEN I OSLO	4	3
POLEN	PL KATOWIC02	AKADEMIA ECONOMICZNA IM KAROLA ADAMIECKIEGO	0	2
	PL LUBLIN01	UNIwersytet MARIE CURIE – SKŁODOWSKIEJ	0	2
	PL POZNAN01	UNIwersytet IM. ADAMA MICKIEWICZA	2	2
	PL WARSZAW	AKADEMIA MEDYCZNA W.WARSZAWIE	0	3
PORTUGAL	P BRAGA01	UNIVERSIDADE DO MINHO	1	0
	P PORTO05	INSTITUTO POLITECNICO DO PORTO	0	3
		INTERNATIONAL SCHOOL PORTO	2	0
ZWEDEN	S KARLSTA01	HÖGSKOLAN I KARLSTAD	2	0
	S MALMO01	MALMO HÖGSKOLA	4	4
	S UMEA01	UMEA UNIVERSITET	4	2
	S UMEA02	HANDELSHÖGSKOLAN I UMEA	2	2
	S VAXJO01	VÄXJÖ UNIVERSITET	1	0
SIOVENIE	SI LJUBLJA01	UNIVERZA V LJUBLJANI	0	8
TURKIJE	TR ISTANBU03	ISTANBUL UNIVERSITESI	0	2
	TR IZMIR01	DOKUZ EYLUL UNIVERSITESI	10	2
	TR IZMIR02	EGE UNIVERSITESI	0	3
	TR MUGLA01	MUGLA UNIVERSITESI	10	6
GROOT-BRITTANNIE	UK BELFAST04	STRANMILLIS UNIVERSITY COLLEGE	2	0
	UK BELFAST05	ST MARY'S COLLEGE OF EDUCATION	3	2
	UK BIRMINGO2	UNIVERSITY OF BIRMINGHAM	4	0
	UK BIRMINGO3	UNIVERSITY OF CENTRAL ENGLAND IN BIRMINGHAM	4	0
	UK BIRMINGO4	BIRMINGHAM COLLEGE OF FOOD, TOURISM AND CREATIVE ARTS	4	0
	UK BRIGHTO2	UNIVERSITY OF BRIGHTON	2	0
	UK CAMBRID01	CAMBRIDGE UNIVERSITY	1	0
	UK HUDDERS01	UNIVERSITY OF HUDDERSFIELD	2	0
	UK HULL01	UNIVERSITY OF HULL	2	0
	UK KINGSTO01	KINGSTON UNIVERSITY HIGHER EDUCATION COOPERATION	1	0
	UK LANCAST02	ST MARTIN'S COLLEGE	1	4
	UK LEICST02	DE MONTFORT UNIVERSITY	3	3
	UK LIVERPO06	HOPE UNIVERSITY, LIVERPOOL	2	0
		UNIVERSITY OF NORTHUMBRIA	2	0
	UK WORCEST01	UNIVERSITY COLLEGE OF WORCESTER	2	0
		CCUSA	1	
		TOTAAL EU	209	213
ARGENTINIE	BUENOS AIRES	UNIVERSIDAD DEL SALVADOR	2	0
AUSTRALIE	ADELAIDE	UNIVERSITY OF SOUTH AUSTRALIA	2	0
	BRISBANE	GRIFFITH UNIVERSITY	2	0
	MELBOURNE	VICTORIA UNIVERSITY	6	3
	PERTH	CURTIN UNIVERSITY	2	0
BOLIVIA	LA PAZ	DIVERSE INSTELLINGEN	1	0
BRAZILIE	RECIFE	SOOS BRASIL	2	0
	NATAL	CASA LIMAR RECIFE	1	0
		THE GROUP OF SOLIDARY FRIENDS	2	0
		DIVERSE SCHOLEN	2	0
CANADA	EDMONTON	UNIVERSITY OF ALBERTA	0	1
	EDMONTON	GRANT MCEWAN COLLEGE	2	7
	HALIFAX	DALHOUSIE UNIVERSITY	2	2

	ERASMUSCODE	INSTELLING	UIT	IN
	WINDSOR	UNIVERSITY OF WINDSOR DUNDAS CHR. SCHOOL	2 1	0 0
CHINA	BEIJING	UNIVERSITY OF INTERNATIONAL BUSINESS AND ECONOMICS	1	2
	HONG KONG	CITY UNIVERSITY OF HONG KONG	3	3
CURACAO		DIVERSE SCHOLEN, GEZONDHEIDS- EN ZORGINSTELLINGEN	18	0
GAMBIA		ROYAL VICTORIA TEACHING HOSPITAL	1	0
GHANA	AKATSI	TTC-AKATSI	3	0
	NAVRONGO	ST. JOHN BOSCO DIVERSE INSTELLINGEN EN PROJECTEN	2 10	0 0
INDIA		NBJK	1	0
IINDONESIE	DENPASAR, BALI	UNIVERSITAS UDAYANA	2	0
	BALI	HIGH 5 REHAB	1	0
	YOGJAKARTA	SANATA DARMA DIVERSE SCHOLEN	3 1	0 0
KAMEROEN	NJINIKON	ST MARTIN DE PORRES HOSPITAL SAJOCAH REHABILITATION CENTER	4 2	0 0
	KUMBO	ST ELISABETH GENERAL HOSPITAL	2	0
KOREA	SUWON	AJOU UNIVERSITY	2	2
MEXICO	GUANAJUATO	UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO	0	4
	TLALPAN	ITESM	3	4
NIEUW-ZEELAND	AUCKLAND	UNIVERSITY OF TECHNOLOGY	2	0
NICARAGUA	MANAGUA	POLISAL UNAN UNIVERSITARIO RUVEN DARIO TAURANGA INTERMEDIATE SCHOOL	5 1	0 0
PERU	CUSCO	REGIONAAL ZIEKENHUIS	2	0
SRI LANKA		STG HORIZON HOLLAND PITIPURA PROJECT	1	0
ZUID-AFRIKA	CAPE TOWN	UNIVERSITY OF THE WESTERN CAPE	45	9
	DURBAN	GORDON'S GIRLS SCHOOL	2	0
	LESOTHO	LESELI COMMUNITY COLLEGE	2	0
	PRETORIA	UNIVERSITY OF PRETORIA DIVERSE SCHOLEN EN PROJECTEN	0 11	3 0
SURINAME		DIVERSE ZORGINSTELLINGEN	12	0
RUSLAND	MOSCOW	RUSSIAN ECONOMIC ACADEMY GV PLEKHANOV	0	4
	PSKOV	VOLNY UNIVERSITY, PEDAGOGICAL INSTITUTE DIVERSE SCHOLEN	11 1	0 0
TAIWAN	KAOHSIUNG	SUN YAT-SEN UNIVERSITY	4	0
TANZANIA		NDOLAGE HOSPITAL KAGARA RUBYA NMTC HOSPITAL	3 2	0 0
THAILAND	PATUMTANI	RANGSIT UNIVERSITY	2	0
TRINIDAD		MOUNT HOPE HOSPITAL	1	0
U.S.A.	ALBANY	UNIVERSITY AT ALBANY, SUNY	2	1
	FARMVILLE	LONGWOOD COLLEGE	1	0
	LAREDO	TEXAS INTERNATIONAL A&M UNIVERSITY	2	0
	MANKATO	MINNESOTA STATE UNIVERSITY MANKATO	2	2
	MENONOMIE	UNIVERSITY OF WISCONSIN-STOUT	2	1
	NEW YORK	INSTITUTE FOR DEVELOPMENT TRAINING	2	0
	OHIO	OHIO NORTHERN UNIVERSITY	2	0
	ORLANDO	UNIVERSITY OF CENTRAL FLORIDA	2	0
	SAN FRANCISCO	SAN FRANCISCO STATE UNIVERSITY	3	7
	WHITEWATER	UNIVERSITY OF WISCONSIN-WHITEWATER	4	5
	TOTAAL NIET-EU		221	60
	TOTAAL		430	273



Personeel

Formatieomvang

De totale formatie is gegroeid met 11,3% van 1668 naar 1857 fte.

Uitstroom

In 2006 zijn 228 medewerkers uitgestroomd (6% in fte). De meesten vanwege de afloop van hun contract, 95 personen hebben om ontslag verzocht, waarvan 17 personen met VUT/FPU zijn gegaan.

Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van de HAN-medewerkers is in 2006 gedaald van 45,2 jaar in 2005 naar 44,7 jaar in 2006. Het percentage medewerkers ouder dan 56 jaar is in 2006 ongeveer gelijk gebleven op 19% en het percentage jonger dan 35 jaar is gestegen van 19% in 2005 naar 22% in 2006.

Flexibele formatie

Het percentage tijdelijke aanstellingen, inclusief ziektevervanging, bedroeg in 2005 17% en in 2006 19% van de totale formatie.

Verdeling vrouwen en mannen

In 2006 was de verdeling man-vrouw respectievelijk 1137 en 1333. Vrouwen hebben meer dan mannen een OBP-functie en werken ook meer in deeltijd. Het aantal vrouwen in een managementfunctie is gestegen van 16 in 2005 naar 19 in 2006. Het aantal mannen in managementfuncties is gedaald van 36 in 2005 naar 35 in 2006.

Doelgroepenbeleid

Medewerkers vanaf 58 jaar in schaal één tot en met vijf kunnen tien procent minder gaan werken met behoud van salaris. In 2006 hebben vier medewerkers gebruik gemaakt van deze regeling. De regeling is zowel gericht op het behoud van kennis en ervaring van oudere medewerkers, als op ruimte voor instroom van jongere medewerkers.



Kengetallen

LEEFTIJD

	OP		OBP		TOTAAL		Totaal
	M	V	M	V	M	V	
< - 25	10	32	11	21	21	53	74
26 - 35	81	169	67	146	148	315	463
36 - 45	157	211	81	170	238	381	619
46 - 55	340	263	92	150	432	413	845
56 - >	229	93	69	78	298	171	469
TOTAAL	817	768	320	565	1137	1333	2470

SALARISSCHAAL

	OP		OBP		TOTAAL		Totaal
	M	V	M	V	M	V	
1 t/m 5	0	0	83	184	0	184	267
6 t/m 8	19	34	88	234	107	268	375
9 t/m 11	319	453	78	102	397	555	952
12 t/m 13	466	273	40	31	506	304	810
14 t/m 17	13	8	29	14	42	22	64
18	0	0	2	0	2	0	2
TOTAAL	817	768	320	565	1054	1333	2470

AANSTELLINGEN

	OP		OBP		Totaal	
	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE
mannen	817	656,35	320	295,36	1137	951,71
vrouwen	768	490,06	565	414,78	1333	904,84
TOTAAL	1585	1146,41	885	710,14	2470	1856,55



DEELTIJDAANSTELLINGEN

	OP		OBP		Totaal	
	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE
mannen	388	226,35	88	63,36	476	289,71
vrouwen	662	384,02	421	270,78	1083	654,80
TOTAAL	1050	610,37	509	334,14	1559	944,51

UITSTROOM

	MANNEN			VROUWEN			TOTAAL		
	AANTAL	FTE	FTE IN %	AANTAL	FTE	FTE IN %	AANTAL	FTE	FTE IN %
ontslag op eigen verzoek	27	17,23	1,81	51	30,87	3,41	78	48,10	2,59
VUT/FPU	15	10,37	1,09	2	0,58	0,06	17	10,95	0,59
Ouderdomspensioen	3	1,50	0,16	3	1,21	0,13	6	2,71	0,15
Overlijden	1	0,75	0,08	2	1,60	0,18	3	2,35	0,13
Invalideitsontslag	1	0,79	0,08	2	1,25	0,14	3	2,04	0,11
Ontbinding kantonrechter	1	1,00	0,11	0	0,00	0,00	1	1,00	0,05
Einde projectaanstelling	48	15,91	1,67	66	25,31	2,80	114	41,22	2,22
Einde ziektevervangning	0	0,00	0,00	6	2,23	0,25	6	2,23	0,12
Einde overurenbetrekking	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Reorganisatie-ontslag	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
TOTAAL	96	47,55	5,00	132	63,05	6,97	228	110,60	5,96

FLEXIBEL DEEL FORMATIE IN FTE'S

	CVB	SB	Edu	Tech	HKC	GGM	E&M	ICA	Totaal
Tijdelijk	2,00	115,94	28,68	24,23	10,37	109,11	54,26	5,97	350,56



ONTWIKKELINGEN IN DE PERSONEELSFORMATIE

TOTALE FORMATIE IN FTE

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	1334	1377	1465	1599	1668	1857

De totale formatie is gegroeid met 11,3% van 1668 naar 1857 fte

FORMATIE UITGESPLITST NAAR OP EN OBP IN %

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
OP	63,50	63,60	63,30	61,99	61,93	61,75
OBP	36,50	36,40	36,70	38,01	38,07	38,25

DE M/V-VERDELING IN %

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
OP man	58,40	57,80	55,60	54,75	52,92	51,55
OP vrouw	41,60	42,20	44,40	45,25	47,08	48,45
OBP man	37,10	37,70	37,00	37,85	37,09	36,16
OBP vrouw	62,90	62,30	63,00	62,15	62,91	63,84
Totaal man	51,10	50,90	49,20	48,81	47,32	46,03
Totaal vrouw	48,90	49,10	50,80	51,19	52,68	53,97

DE M/V-VERDELING IN SCHALEN 9-11 IN FTE

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
schaal 9-11 man	239	248	260	303	275	319
schaal 9-11 vrouw	303	317	342	386	382	453
Totaal	542	565	602	689	657	772

DE M/V-VERDELING IN MANAGEMENTFUNCTIES IN PERSONEN

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
schaal 12-13 man	420	428	418	421	475	466
schaal 12-13 vrouw	166	179	199	196	274	273
Totaal	586	607	617	617	749	739

DE M/V-VERDELING IN MANAGEMENTFUNCTIES IN PERSONEN

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
man	34	38	40	36	36	35
vrouw	10	12	14	15	16	19

DE GEMIDDELDE LEEFTIJD IN JAREN

2001	46,0 jaar
2002	46,7 jaar
2003	46,4 jaar
2004	45,7jaar
2005	45,2 jaar

2006 44,7 jaar

DE UITSTROOM

(ALS PERCENTAGE VAN TOTALE FTE)

2001	8,45%
2002	10,07%
2003	7,48%
2004	8,58%
2005	9,02%

2006 5,96 %

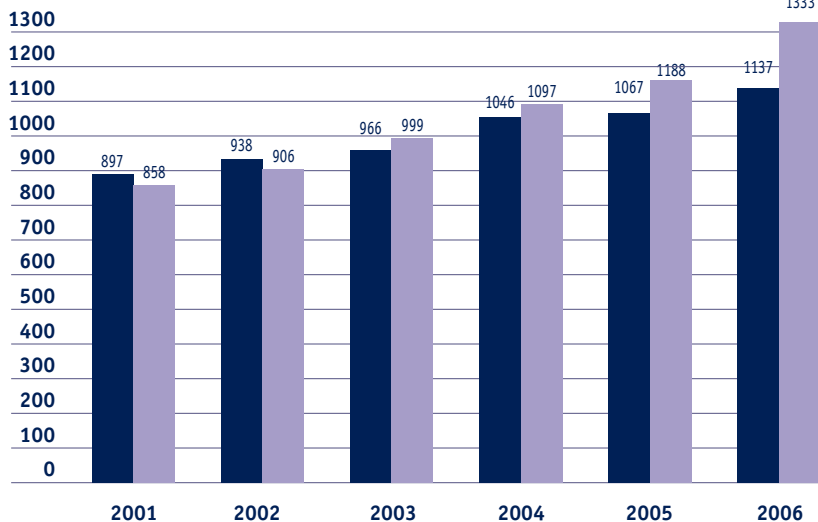
DE FLEXIBELE FORMATIE

(ALS PERCENTAGE VAN TOTALE FTE)

2001	13,04%
2002	12,13%
2003	14,22%
2004	15,74%
2005	17,19%

2006 18,88%

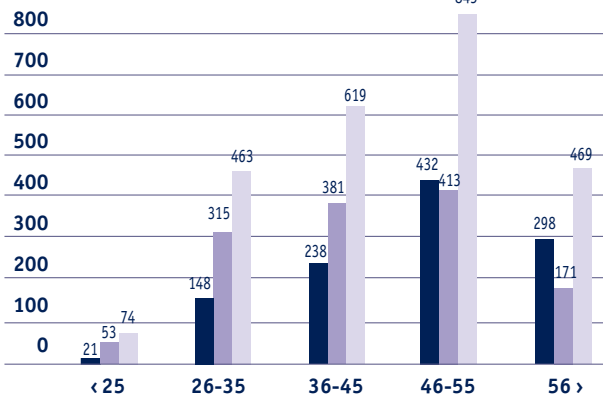
PERSONEEL (AANTALLEN)



■ mannen

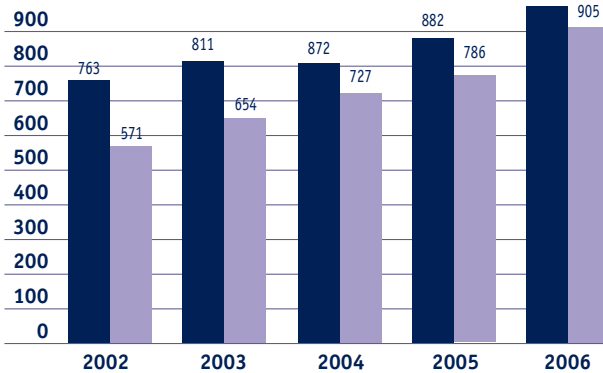
■ vrouwen

LEEFTIJDOPBOUW PERSONEEL



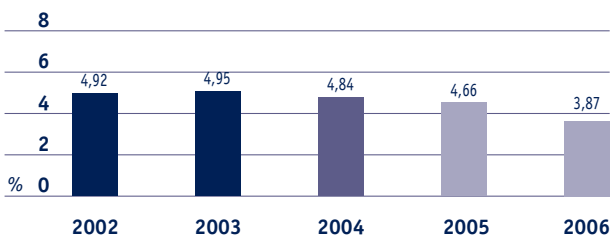
■ mannen
■ vrouwen
■ totaal

PERSONEEL (FTE)



■ mannen
■ vrouwen

ZIEKTEVERZUIM





De HAN biedt medewerkers met jonge kinderen een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang en buitenschoolse opvang.

Met ingang van 1 januari 2006 is de HAN-regeling betaald ouderschapsverlof ingevoerd. In 2006 maakten eenendertig medewerkers gebruik van de regeling. De regeling voorziet (als aan bepaalde voorwaarden is voldaan) in een loondoorbetaling van 50% over de uren verlof. Daarnaast kunnen medewerkers gebruik maken van onbetaald ouderschapsverlof met doorbetaling van het werkgeversdeel pensioenpremie.

Arbeidsmarktcommunicatie

De nieuwe personeelsadvertenties zijn conform planning in voorjaar 2006 in gebruik genomen. Naast de functie-aanduiding en een korte algemene omschrijving verwijst de advertentie naar www.han.nl waar uitgebreide informatie over de functie en het werken bij de HAN staat vermeld.

Arbeidsvoorwaarden overleg (AVO)

In 2006 vond drie maal overleg plaats met de werknemersorganisaties in het AVO. De belangrijkste gespreksonderwerpen waren:

- besteding decentrale arbeidsvoorwaardemiddelen 2006;
- Resultaat- en Ontwikkelcyclus HAN;
- evaluatie invoering Hay-functiebouwwerk;

Besteding decentrale arbeidsvoorwaardengelden 2006

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| • Kinderopvang | € 275.000 |
| • Betaald ouderschapsverlof | € 62.000 |
| • Kosten WIW | € 88.000 |
| • SOP schaal 1 t/m 5 | € 12.000 |
| • pre-FPU regeling | € 25.000 |
| • Fietsregeling | € 324.000 |

Bij een aantal posten is minder uitgegeven dan begroot. Het resterende geld is, in overleg met de vakorganisaties, gedeeltelijk overgeheveld naar



de fietsregeling en gedeeltelijk naar de decentrale arbeidsvoorwaardengelden voor 2007. In 2006 hebben 341 medewerkers via de fietsregeling een fiets aangeschaft.

Arbo

In 2006 zijn conform de Arbeidsomstandighedenwet 2005 twee medewerkers aangewezen als preventiewerker. Op 29 november 2006 is de Arbeidsomstandighedenwet 2006 aangenomen. Deze Wet beoogt zo min mogelijk Nederlandse regels toe te voegen boven op de regels van de Europese Unie en geeft werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid voor het arbobeleid. De overheid stelt daarbij het doelvoorschrift vast. Werkgevers en werknemers stellen zogenaamde arbocatalogi op, waarin verschillende manieren beschreven worden waarop werkgevers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften.

In 2006 is besloten dat de beschrijving van de arbocatalogi voor het HBO landelijk ter hand genomen wordt door het Mobiliteitsfonds, ondersteund door een 'dedicated team' van arbocoördinatoren van een zestal grote hogescholen. De centrale arbocoördinator HAN zal participeren in dit team.

Bezoek Arbeidsinspectie

In het kader van het project 'Hoger Onderwijs' heeft de Arbeidsinspectie in augustus de HAN bezocht. Het bezoek was specifiek gericht op 'Werkdruk' en 'Werkplekinrichting/RSI'. De Arbeidsinspectie concludeert in haar rapport dat er geen nadere eis wordt gesteld ten aanzien van het werkdrukrisico, omdat hiervoor voldoende aandacht is. In het Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) van 2007 zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan het werkdrukrisico.

Arbozorg

Naar aanleiding van de in 2005 gehouden evaluatie over het verzuimbeleid van de HAN sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter,



zijn enkele aanpassingen aangebracht in de dienstverlening van Arbo Unie aan de HAN. Zo is de eerste oproep van de verzuimende medewerker vervroegd van vier naar drie weken na de eerste verzuimdag en is de mogelijkheid tot een vervroegde oproep en een spoedoproep ingebouwd. De vergaderfrequentie van het Sociaal Medisch Team is verhoogd naar eenmaal per twee maanden in plaats van per kwartaal. Hierdoor is er tijdruimte gecreëerd voor het voeren van strategisch overleg naast overleg over individuele cases. De bereikbaarheid van de bedrijfsartsen is aangescherpt. Bij vragen van leidinggevendenden wordt gegarandeerd dat binnen 24 uur telefonisch of via mail wordt gereageerd.

Verzuim en reïntegratie

Het verzuimpercentage van de HAN is in 2006 gedaald van 4,66 in 2005 naar 3,87 in 2006. De daling heeft zich HAN-breed voorgedaan bij Service Bedrijf en faculteiten. Alleen de faculteit Educatie vertoont een lichte stijging van het verzuimcijfer (van 4,45% in 2005 naar 4,75% in 2006) en ICA (van 1,73% naar 2,76%).

Arbeidsgerelateerde zorg in het kader van het werkgeverscontract HBO / Zilveren Kruis Achmea

In het kader van het werkgeverscontract hbo biedt Zilveren Kruis Achmea een aantal extra vergoedingen voor arbeidsgerelateerde zorg. In de toespitsing van deze overeenkomst op de HAN zijn nadere afspraken gemaakt omtrent de (gedeeltelijke) vergoeding van fysiotherapeutische zorg en het gebruik van coaching in het kader van preventie en reïntegratie. Daarnaast zijn vergoedingen mogelijk op een aantal diensten uit het HBO Prevent Pakket (voorlopige werktitel).

Bedrijfs hulpverlening

In 2006 is de geplande cyclus ontruimingsoefeningen gehouden in de door de HAN beheerde panden. Daarnaast zijn in het kader van de bedrijfs hulpverlening bij hartstilstand Automatische Externe Defibrillatoren



(AED) aangeschaft. De reguliere training van de bedrijfshulpverleners is daarvoor aangevuld met een training in het gebruik van deze apparatuur.

Veiligheids- en risicomanagement

In 2006 is een uitvoerige inventarisatie gedaan in het kader van veiligheidsmanagement en crisisbeheersing in het Hoger Onderwijs/Wetenschappelijk Onderwijs (HO/WO). Deze risico-inventarisatie is vertaald naar een uitvoerig concept plan van aanpak, dat in januari 2007 wordt afgerond en aangeboden aan het management.

Branchecode Governance Hogescholen

In december is binnen de HAN bij de Service Units Financieel Economische zaken (FEZ) en Personeel & Organisatie (P&O) een pilot gestart met betrekking tot de Branchecode Governance. De Service Units FEZ en P&O definiëren in deze pilot de risico's die specifiek gelden voor de betreffende service unit. Na evaluatie van de pilots bij deze Service Units zal de werkwijze verder worden uitgezet binnen de HAN.

Risico-inventarisaties en -evaluaties

In 2006 zijn vijf Risico-inventarisaties en -evaluaties (RIE) uitgevoerd door de arbocoördinatoren van de HAN in samenwerking met een deskundige van de Arbo- en Milieudienst van de Radboud Universiteit Nijmegen. De toetsing is verricht door een deskundige van de Arbo Unie. Het eindoordeel vermeldt dat zowel de RIE's als de bijbehorende plannen van aanpak goed zijn. Voor de komende RIE's is een meerjarenplanning gemaakt die loopt tot en met 2010.

RSI

Voor het personeel zijn de reguliere acties rondom RSI voortgezet (helpdesk, beeldschermtips, revalidatietrajecten, controle op de werkplekinrichting en werkplekonderzoek, voorlichtingen preventie RSI). In 2006 is een begin gemaakt met de evaluatie van het pauzesoftwarepro-



gramma WorkPace. Naar aanleiding daarvan is besloten het contract met SurfDiensten op te zeggen en op te zoek te gaan naar een alternatief.

Bedrijfsfitness

Alle medewerkers kunnen tegen gereduceerd tarief deelnemen aan bedrijfsfitness bij Seneca in Nijmegen. In Arnhem is geen regeling voor bedrijfsfitness.

Voorlichting

Nieuwe medewerkers ontvangen een Arbo-infoset. Voor medewerkers via uitzendbureaus is een verkort informatieblad Arbo opgesteld. De informatie richt zich op elementaire zaken als bedrijfshulpverlening, registratie (bijna) ongevallen, verzuim- en herstelmelding en RSI-voorlichting.

Aan de bestaande sites rondom Arbo en RSI is in het kader van informatievoorziening met betrekking tot veiligheid en gezondheid van medewerkers een derde themasite ingericht, de themasite SOS-Nood! Deze site geeft een overzicht omtrent de handelwijzen rondom diverse crisissituaties, zoals brand, diefstal, ontruimingen, overlijden, (bijna) ongevallen etc. Tevens bevat de site integraal alle noodplannen. Samen met de eerder ontwikkelde themasites Arbo en RSI voorziet de SOS Nood-site in een compleet aanbod van Arbo-informatie.

Inschrijving initiële opleidingen

Inschrijving initiële opleidingen. Conform artikel 7.46 lid 2 van de WHW voldoet de HAN het collegegeld voor personeelsleden die zich inschrijven voor een initiële opleiding aan de HAN. In 2006 heeft niemand gebruik gemaakt van deze regeling.



Meldings- en klachtenregeling seksuele intimidatie en agressie en geweld

De HAN hanteert een meldings- en klachtenregeling seksuele intimidatie, agressie en geweld.

Vertrouwenspersoon

Per faculteit, instituut en Service Bedrijf zijn vertrouwenspersonen aangesteld als aanspreekpunt voor personeelsleden en studenten die te maken krijgen met agressie of ongewenst seksueel gedrag.

Zowel in Arnhem als in Nijmegen waren ongeveer evenveel meldingen in 2006 als in 2005; in 2006 ontvingen de vertrouwenspersonen in totaal vierendertig meldingen (zesendertig in 2004). De meldingen betroffen conflictsituaties, klachten over (seksuele) intimidatie, persoonlijke problemen (psychisch, lichamelijk, emotioneel of financieel).

De verschillende vertrouwenspersonen hebben alle meldingen en klachten besproken met betrokkenen en waar mogelijk de problemen opgelost.

Waar nodig zijn er verschillende herhalingsgesprekken geweest met betrokkenen en zondig met opleidings- of afdelingsdirecteuren.

De vertrouwenspersonen hebben in het verslagjaar ook de nodige aandacht besteed aan voorlichting door middel van bijeenkomsten voor propedeusestudenten en flyers voor studenten in de hoofdfase. De voorlichters zijn in 2006 gestart met de productie van interactief voorlichtingsmateriaal. De informatie op de internetsite en het intranet is eenvoudig te vinden.

Klachtencommissie agressie en geweld

In 2006 zijn geen klachten ingediend bij de klachtencommissie.



COLOFON

Realisatie

HAN Marketing Communicatie en Voorlichting

Redactie Bestuurssecretaris HAN

Ontwerp & uitvoering

ter Haar Romeny & Ketel

Fotografie

Con Mönnich, Alain Baars,

Ralph Smits, Anthony Fairley,

Sander van de Geijn, MCV

Rob Gieling

Drukwerk

Drukkerij Efficiënt Nijmegen

Met dank aan alle HAN-medewerkers die een bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van dit jaarverslag. Informatie over de inhoud van het Jaarverslag HAN 2006 kunt u opvragen bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, telefoon (026) 369 15 07.