



ROC Midden Nederland

Geïntegreerd jaardocument 2021



Colofon

Uitgave

ROC Midden Nederland

Vormgeving en redactie

Bestuursbureau College van Bestuur i.s.m. de dienst Marketing & Communicatie

Juni 2022

Wilt u reageren op ons Geïntegreerd Jaardocument?

ROC Midden Nederland

t.a.v. College van Bestuur | Bestuursbureau

secretariaatcvb@rocmn.nl

Disclaimer

Dit geïntegreerd jaardocument is met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Aan de inhoud ervan kunnen echter op geen enkele wijze rechten of aanspraken worden ontleend. Dit geldt zowel voor de teksten als de beelden die u in deze uitgave aantreft.

Inhoudsopgave

Colofon	1
Bestuursverslag.....	6
Jaarbeeld 2021.....	7
ROC Midden Nederland, midden in de samenleving.....	9
Visie op onderwijs	14
Ons profiel: Samen maken we het.....	15
Onze onderwijsvisie	17
Onze kernwaarden	20
Strategie <i>Succes 2022</i> en onze bijdrage aan de maatschappij.....	21
Samenvatting verantwoording voortgang kwaliteitsagenda.....	24
Studentsucces.....	32
Studentsucces.....	33
Belofte: Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past.....	37
Belofte: We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen	42
Belofte: Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen	48
Arbeidsmarktsucces.....	54
Arbeidsmarktsucces.....	55
Belofte: We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt.....	56
Belofte: Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk	61
Belofte: Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.....	65
Belofte: Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten	71
Organisatiesucces	74
Organisatiesucces	75
Belofte: We vinden en binden de beste medewerkers voor Studentsucces	76
Belofte: We zorgen ervoor dat onze collega's Studentsucces waar kunnen maken	78
Belofte: We dragen bij aan het welzijn van onze medewerkers.....	80
Trends in personele cijfers.....	83
Besturing en bedrijfsvoering	88
Organisatiestructuur en juridische structuur.....	89
College van Bestuur: samenstelling, functioneren en nevenfuncties	91
Bericht van de Raad van Toezicht	93
Bericht van de Ondernemingsraad	101

Bericht over studentmedezeggenschap.....	102
Besturing en bedrijfsvoering	104
Kwaliteitsborging en Examinering	105
Onzekerheden en risico's	108
Meldingen, klachten en vertrouwenszaken.....	110
Continuïteit.....	112
Meerjarenbegroting	116
Coronaparagraaf/Nationaal Programma Onderwijs.....	121
Besturing en bedrijfsvoering	128
Bedrijfsvoering en financiën.....	129
Financiële kaders.....	129
Helderheid in bekostiging	129
Ratio's	130
Gang van zaken gedurende het verslagjaar.....	132
Treasury	136
Bijlagen	138
Financiële verantwoording kwaliteitsagenda	139
Verantwoording Passend Onderwijs.....	140
Afwijken onderwijstijd.....	141
Conclusies ten behoeve van “Helderheid”.....	142
Verantwoording externe subsidies Gemeente Utrecht	146
Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2021	151
Jaarrekening: Geconsolideerde balans	154
1. Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten(algemene toelichting).	158
2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva.....	161
3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat.....	163
4. Grondslagen voor opstelling van het geconsolideerd kasstroomoverzicht	166
5. Toelichting op de geconsolideerde balans.....	167
6. Vlottende activa.....	168
7. Liquide middelen	169
8. Groepsvermogen.....	169
9. Voorzieningen	172
10. Langlopende schulden	176
11. Kortlopende schulden en overlopende passiva	178
12. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.....	183
13. Overzicht verbonden partijen	186
14. Toelichting op de geconsolideerde exploitatierekening	186
15. Accountantshonoraria	190
16. Gemiddeld aantal werknemers	190
17. Model WNT bezoldiging bestuurders en toezichthouders	191
18. Resultaatbestemming	194
19. Gebeurtenissen na balansdatum	194

20. Gegevens over de rechtspersoon	194
Jaarrekening: Enkelvoudige balans.....	196
21. Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten	198
22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening.....	199
23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening	203
24. Ondertekening van de jaarrekening	206
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	206



Bestuursverslag

We dragen bij aan de maatschappij, onderwijzen onze studenten en organiseren het onderwijs. Hierover verantwoorden wij ons in het bestuursverslag.

Jaarbeeld ROCMN 2021

Onderwijs in een onvoorspelbaar jaar

2021 stelde ons voor uitdagingen, maar met creativiteit en ondernemerschap hebben we veel van onze plannen kunnen realiseren samen met onze studenten, gemeenten, werkgevers, (koepel)organisaties en onderwijs- en maatschappelijke instanties.

20
21



“Samen impact maken, samen aan de slag met reële en maatschappelijke uitdagingen. De echte wereld begint niet na school, de echte wereld begint op ROC Midden Nederland.”

> Lees meer in het hoofdstuk ROC Midden Nederland, Midden in de samenleving

Ons profiel

We sluiten niemand uit. Iedereen verdient een kans. Als inclusieve onderwijsorganisatie hebben we veel verschillende doelgroepen in huis en creëren we voor iedereen een passende plek. Met ons onderwijs geven we betekenis aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze studenten. Dat doen we een leven lang. Omdat leren nooit stopt.

> Lees meer in het hoofdstuk Ons profiel



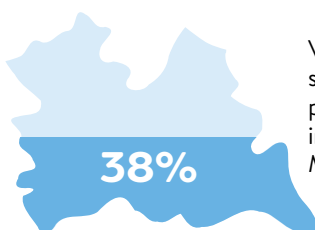
Studentsucces

Ondanks de soms onvoorspelbare impact van coronamaatregelen, zien we in 2020-2021 gelukkig een stijging van het diplomarendement; **72%** (+0,5%)

62% van studenten ervaart op school een prettige sfeer, **78%** voelt zich veilig en **56%** gaat met plezier naar school.

> Lees meer in het hoofdstuk *Studentsucces*

Marktaandeel mbo provincie Utrecht



Vier op de tien mbo-studenten woonachtig in de provincie Utrecht hebben in 2021 gekozen voor ROC Midden Nederland.



Arbeidsmarktsucces

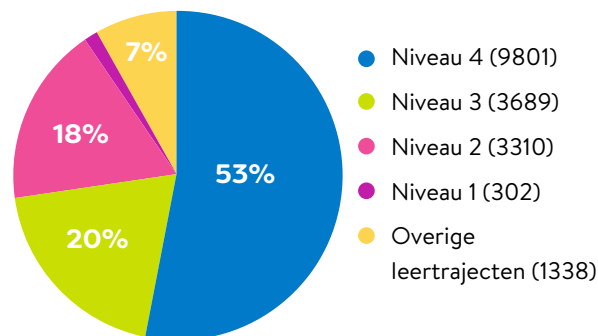
2021 heeft in het teken gestaan van samenwerking in de regio. Met bedrijven, overheden en andere onderwijsorganisaties hebben we de handschoen opgepakt om samen aan de slag te gaan voor de arbeidsmarktvraagstukken van de regio:

- ✓ Raamovereenkomst met het UWV
- ✓ Participatie in Regionaal Mobiliteitsteam in Amersfoort en Utrecht
- ✓ Lancering 'MaakJeStap' samen met Beroepsonderwijs Utrecht

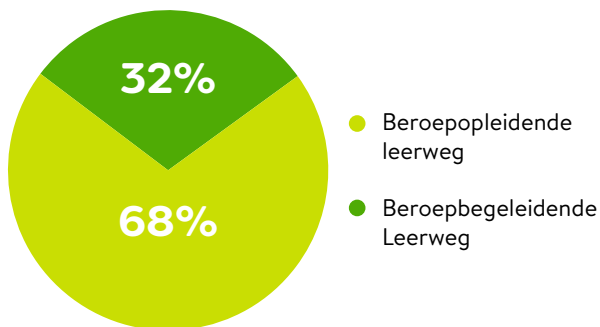
> Lees meer in het hoofdstuk *Arbeidsmarktsucces*



Verdeling studentpopulatie over learniveaus



Verdeling leerwegen



* BBL studentpopulatie is in aantallen met 3% gegroeid.

Ontwikkeling studentpopulatie



*In 2021 daalt ROC Midden Nederland met 2% in studentenaantallen. Deze dalende trend is ook te zien in provincie Utrecht. Over de afgelopen vijf jaar zien we een groeipercentage van +5%.



Onze onderwijsvisie

Bij ROC Midden Nederland willen we studenten begeleiden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling tot zelfbewuste, nieuwsgierige en ondernemende professionals. We zetten ons ervoor in dat studenten succesvol kunnen zijn op de arbeidsmarkt en in hun vervolgopleiding. Maar ook als kritisch burger hun plek kunnen innemen in de maatschappij.

In een krachtige leeromgeving prikkelen we de nieuwsgierigheid van studenten en werkenden met passend en uitdagend onderwijs. Leren en ontwikkelen gebeurt met levensecht onderwijs in nauwe samenwerking met de (beroeps-) praktijk. Bij ons is de student aan zet. Die moet immers regie leren nemen op het eigen leerproces.

> Lees meer in het hoofdstuk *Onze onderwijsvisie*



Organisatiesucces

Kansen voor iedereen: participatiebanen

We willen een inclusieve werkgever zijn. Dat betekent dat mensen met een arbeidsbeperking 'gewoon mee kunnen doen'. Het College van Bestuur heeft hoge prioriteit gegeven aan de uitvoering van de participatiewet. Eind 2021 zijn er 38 participanten, 36,69 wtf, aan het werk (1 wtf voor participatiebanen is 25,5 uur). Dit is een stijging van 4,68% ten opzichte van 2020. Wij blijven actief in het regionale netwerk dat zich inzet voor het realiseren van de banenafpraak om te zorgen dat het doel van 37,96 wtf wordt gehaald. Momenteel zitten we op 96,65% van het quotum.

> Lees meer in het hoofdstuk *Organisatiesucces*



ROC Midden Nederland, midden in de samenleving

Bericht van het College van Bestuur

De maar voortdurende coronamaatregelen hebben een enorme wissel getrokken op het uithoudingsvermogen van onze studenten. Er is veel creativiteit aan de dag gelegd door docenten om studenten toch kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen geven. Ook voor onderwijsmedewerkers, roosteraars, facilitair medewerkers en conciërges was het constant schakelen: van fysiek naar online onderwijs en weer terug. Studenten tenslotte zijn de ware 'strijders'. Ga er maar aan staan. In een periode waarin interactie en relatie de basis leggen voor je verdere ontwikkeling, zit jij thuis. Op moment van schrijven van dit voorwoord zijn er net verdere versoepelingen aangekondigd. Wij bedanken iedereen die zich de afgelopen coronajaren heeft ingezet voor onze school. Laten we hopen dat corona zich zo ontwikkelt dat we met veel meer vrijheden ons leven kunnen invullen. Dat in vrijheid ontdekken, experimenteren, ontwikkelen en leren maar weer snel mogelijk worden voor deze hele generatie studenten.



Stap voor stap treden we gelukkig weer een werkelijkheid binnen met nauwelijks beperkingen. Een tijd waarin niet iedere positieve ontwikkeling wordt getemperd door slecht nieuws. Een tijd waarin we samenkomen en op zoek gaan naar wat ons verbindt in plaats van wat ons op afstand plaatst. En een tijd waarin we weer vrij zicht hebben en goede plannen weer gewoon uitgevoerd kunnen worden zonder mitsen en maren. En goede plannen, die hebben we te over! Vooral plannen die bijdragen aan het succes van onze studenten. 2021 stelde ons voor uitdagingen, maar met creativiteit en ondernemerschap hebben we veel van onze plannen kunnen realiseren samen met onze studenten, gemeenten, werkgevers, (koepel)organisaties en onderwijs- en maatschappelijke instanties. Want alleen zo sluit ons onderwijs goed aan op de beroepspraktijk van nu en van morgen. Zo werkten we samen aan impactvolle uitdagingen op het gebied van energietransitie, gezondheid, duurzaam en circulair bouwen, techniek, mobiliteit en ict. Leren doe je immers niet alleen in een klaslokaal, leren doe je voornamelijk door te doen. Door te ervaren in de praktijk. Levensecht leren noemen we dat. Zo krijg je aan het eind van je schooltijd niet alleen een diploma, maar geven we je ook een dosis ervaring mee. Ervaring die je een voorsprong geeft op de arbeidsmarkt.

Welke plannen we realiseerden? Ons Gezondheidszorg College haalde 'de prikles' naar voren om een bijdrage te kunnen leveren aan het grote landelijke tekort aan vaccineerders. Die prikles zou eigenlijk later in het jaar worden gegeven, maar gezien de landelijke nood aan goede vaccineerders besloten we met de opleidingen Verpleegkunde, Verzorgende en Doktersassistente om die lessen al in maart 2021 aan onze studenten te geven. Zo konden studenten van het Gezondheidszorg College in Amersfoort en Utrecht in de piek van de pandemie snel hun bijdrage leveren aan de vaccinatiesprint op de mega-prikstraat in Houten.



Een landelijke primeur omdat de GGD voorheen enkel gebruikmaakte van hbo-studenten. Na onze school volgden meerdere mbo's. Maar de primeur was toch echt van ons. Zo maakten we ruim baan voor het totale mbo. Naast prikles faciliteerden we ook in teststraten, zowel op onze locaties in Amersfoort als in Utrecht. Goed voor de ontwikkeling van onze studenten, maar ook goed voor de wijk, de stad en de regio. Zo konden inwoners snel duidelijkheid krijgen over een eventuele besmetting.



Ook maakten we inwoners meer bewust van het belang van een gezonde levensstijl. Met ons Vitaliteitslab, een bakfiets vol 'gezonde spellen', trokken onze studenten de Utrechtse wijken in. Hier volgen we het principe van 'teach the teacher': studenten opleiden met het gedachtegoed van positieve gezondheid en vervolgens diezelfde studenten de wijken in laten gaan om bewoners te helpen gezonder te worden en te blijven.



Bron: www.box1store.nl

Studenten Ondernemer Retail E-business van het Business & Administration College openden in mei 2021 een pop-up store in Kanaleneiland. Zowel online als offline kunnen bezoekers een keuze maken uit leuke geschenken. Een mooi voorbeeld van praktijkgestuurd onderwijs. De praktijk als 'motor voor het leren'. Een winkel die studenten nieuwsgierig maakt om zelf aan de slag te gaan, om zelf weer iets nieuws toe te voegen aan de praktijk en om zelf te ondernemen. Dit plan begon bij een docent, één die heel goed weet dat studenten Ondernemer Retail E-business vooral één ding willen doen: ondernemen. Je studenten kennen en het werkveld snappen. Zo zetten we samen een kwaliteitscultuur neer die echt gericht is op de drijfveren van een student en de kenmerken van een branche. Fun, innovatie en inhoud.

Waar studenten E-business geprikkeld worden door ondernemen, gaan onze studenten van de TechCampus prat op technische snufjes. Je daagt hen dus op een andere manier uit. Dit najaar was het zover: de Challenge voor het beste idee dat ons eigen pand in Nieuwegein sterk kan verduurzamen. En het gaat niet alleen om ideeën, de beste ideeën worden ook gewoon uitgevoerd. Van een vloer in de kantine die -wanneer je erover loopt- de saucijzenbroodjes opwarmt tot het gebruik van verkoelende planten op het dak van het college. En van een relatief eenvoudig idee om verwarmingsbuizen lokaal te isoleren tot een wijkgestuurd totaalplan om de energie van zonnepanelen niet alleen voor het schoolgebouw te gebruiken, maar ook voor de wijk waarin het staat. Samen impact maken, samen aan de slag met reële en maatschappelijke uitdagingen. De echte wereld begint niet na school, de echte wereld begint op ROC Midden Nederland.



Op onze school is iedereen welkom. Dat is een vaste overtuiging. Of je nu met een mbo-4-opleiding snel doorgroeit naar het hbo lof net in Nederland bent en de taal niet machtig. Voor beide studenten is plaats en voor beiden maken we een passend aanbod. Zo startten we in november 2021 in Amersfoort met het Voorschakeltraject Techniek en Bouw, samen met het WSP, het Leerwerkloket en MBO Amersfoort. Daarin laten we werkzoekenden die niet direct in een BBL-opleiding kunnen starten - bijvoorbeeld omdat hun taalniveau niet toereikend is - kennismaken met techniek en bouw. In het traject wordt op maat een leerwerkplan gemaakt met als doel het bemachtigen van een betaalde baan. Wij geloven in de impact van een inclusieve school, de kracht van meedoen en kansengelijkheid. Sterker, wij menen dat alle roc's een inclusief en divers profiel zouden moeten hebben. Dat is nu eenmaal de publieke opdracht die wij hebben. Uit de genoemde voorbeelden kunt u opmaken dat wij die publieke opdracht heel letterlijk nemen. En dat we die publieke opdracht -waar dat kan- tweeledig uitleggen. Ten eerste nemen we de opdracht zoals hij bedoeld is:

jongeren niet alleen opleiden voor een baan, maar ook een goede start geven in onze samenleving en toerusten op het kunnen doen van een vervolgopleiding. Ten tweede voegen we daar als ROC Midden Nederland nog iets aan toe, namelijk -waar het kan- in dienst van diezelfde maatschappij. Waar wij met onze studenten impact kunnen maken in de regio, in de steden, dorpen en wijken, zullen we dat niet nalaten. Ook dat is naar ons idee onze publieke opdracht. Als wij inwoners van midden Nederland kunnen helpen met de inzet van onze studenten op concrete maatschappelijke initiatieven, en daarmee studenten op hun beurt opleiden tot kritisch burger, slaan we twee vliegen in een klap. Nog een voorbeeld. Niet iedereen is thuis in het invullen van lastige formulieren en soms is het lastig je weg te vinden in een wirwar aan instanties en regelingen. Sinds het najaar van 2021 zijn bewoners van de Utrechtse wijk Kanaleneiland daarom drie dagen per week van harte welkom bij onze studenten in Winkelcentrum Nova voor gratis hulp bij administratieve of juridische vragen. Denk aan ondersteuning bij het invullen van formulieren, het aanvragen van een DigiD of hulp bij uitleg van een brief. De studenten volgen de opleiding Juridisch Administratief Dienstverlener of Medewerker HRM. Een win-winsituatie: de studenten ervaren hoe het is om met vraagstukken uit de praktijk aan de slag te gaan. En tegelijkertijd kunnen ze echt iets betekenen voor bewoners van Kanaleneiland.

Een blik vooruit



Als we in 2021 al zoveel konden neerzetten binnen de beperkende maatregelen, wat gaat 2022 dan wel niet brengen? Hoeveel goede plannen realiseren we dit jaar?

Dit voorjaar traptten we alvast feestelijk af met Skills The Finals. Samen met de andere Utrechtse mbo's hebben we een fantastisch feest neergezet in de Jaarbeurs. Het grootste beroepenevenement van Nederland. De kers op de taart van de Utrechtse mbo Uitvoeringsagenda. Utrecht is dit jaar ook de stad waar op 19 augustus de ploegentijdrit van de Vuelta start. Ook daar zullen we met onze studenten aanwezig zijn om deze happening in goede banen te leiden.

2022 is tenslotte ook het jaar dat we onze nieuwe strategische agenda opstellen en onze ideeën en resultaatafspraken op het gebied van passend onderwijs, flexibel onderwijs en een leven lang ontwikkelen wederom een fundamentele plek binnen onze organisatie geven. Hoe wij het afgelopen jaar onze doelen realiseerden, leest u in dit jaarverslag.

Het College van Bestuur van ROC Midden Nederland.

Johan Spronk

Michel Labij



Visie op onderwijs

De kern van onze organisatie is onderwijs. Hier vertellen wij meer over aan de hand van onze strategie *Succes2022*, ons profiel, onze onderwijsvisie en onze kernwaarden.

Ons profiel: Samen maken we het

ROC Midden Nederland verzorgt met zo'n 1.800 medewerkers het onderwijs voor ruim 18.000 studenten. Het onderwijsaanbod is ondergebracht in dertien mbo-colleges, VAVO Lyceum en Bedrijfsopleidingen in Utrecht, Amersfoort en Nieuwegein.

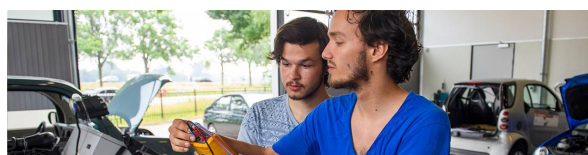


Samen werken aan succes

Het succes van onze studenten, daar gaan we voor. Iedere dag opnieuw. Succes op school, in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. We doen dat op een persoonlijke manier. Door onze studenten te kennen en weten wat ze beweegt. Door een persoonlijke relatie met ze op te bouwen. Door verschillende leerroutes aan te bieden. We zijn nieuwsgierig naar de ambities en dromen van onze studenten en hoe we ze kunnen helpen om het maximale uit hun talenten te halen. We durven hierbij ook over grenzen heen te kijken en nieuwe wegen te bewandelen. En daarin zoeken we ook de verbinding met de beroepspraktijk. Want we leiden op voor vandaag, morgen en overmorgen. Dat betekent dat we goed in contact moeten staan met wat er op de arbeidsmarkt en in onze omgeving gebeurt. Daarom is naast studentsucces ook arbeidsmarktsucces belangrijk.

We sluiten niemand uit. Iedereen verdient een kans. Als inclusieve onderwijsorganisatie hebben we veel verschillende doelgroepen in huis en creëren we voor iedereen een passende plek. Met ons onderwijs geven we betekenis aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze studenten. Dat doen we een leven lang. Omdat leren nooit stopt. Voor werkenden en werkzoekenden bieden we een passend aanbod, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en hun dromen en ambities waarmaken. Voor bedrijven ontwikkelen we een opleidingsprogramma op maat. Zodat werknemers alleen dat leren dat relevant is voor hun werk. Zo helpen we bedrijven flexibel, concurrerend en wendbaar te zijn in een markt die continu verandert.

Met innovatief en flexibel onderwijs bereiden wij onze studenten samen met de branche voor op de toekomst. Studenten leren in de praktijk, op school en online waarbij theorie en praktijk zijn geïntegreerd. Met vernieuwende onderwijsconcepten sluiten we aan op actuele vraagstukken en ontwikkelingen. Onze studenten leren levensecht en op een eigentijdse manier, zodat ze altijd voorbereid zijn op de banen van vandaag en in de toekomst.



We stimuleren een nieuwsgierige, open houding. Leren kun je tenslotte overal, je leven lang. Maar dat leren moet ergens beginnen. Die start ligt voor ons in de regio, in de stad en de wijken. Dat zijn dan ook de plekken waar wij actief zijn. Samen met lokale bouwbedrijven, zorgorganisaties, horeca, sportclubs en culturele instellingen ontwikkelen wij ons onderwijs. Zodat onze studenten direct bijdragen aan de omgeving waarin zij leven. Vandaag, morgen én overmorgen.

We nemen onze studenten serieus. We stimuleren ze om zelf te ontdekken wat hun ambities en talenten zijn en wat er nodig is om doelen te bereiken. De student is aan zet. Dit past ook bij het gedachtegoed van positieve gezondheid dat wij omarmen. Hierin staat de eigen regie en zelfredzaamheid van mensen centraal. Om onze studenten succesvol te laten zijn, hebben we een krachtige organisatie nodig. Daarom zijn onze medewerkers ook aan zet. Wij doen er alles aan om medewerkers blijvend te ontwikkelen en te investeren in professionalisering. Dus naast studentsucces en arbeidsmarktsucces ook organisatiesucces.

Wij gaan voor een leven lang succes. Wij geloven in het potentieel van mensen. Daarbij zijn onderwijs en persoonlijke ontwikkeling in iedere fase van het leven belangrijk om gezond en gelukkig te kunnen zijn en blijven. Daarom zetten wij ons, samen met bedrijven, onderwijsinstellingen, overheden en maatschappelijke partners, in voor een gezonde en duurzame samenleving voor iedereen.

Samen maken we het.



Onze onderwijsvisie

Onze onderwijsvisie verbindt onze belangrijke strategische uitgangspunten met het onderwijs. Op basis van de onderwijsvisie kunnen we elkaar uitdagen en scherp houden op onze gemeenschappelijke ambitie, namelijk succes voor onze studenten. In onze onderwijsvisie leggen we uit wat we als ROC Midden Nederland onder goed onderwijs verstaan. Hierbij gaan we uit van wat onze mbo-studenten nodig hebben om tot bloei te komen in een steeds veranderende omgeving.

Onze visie bestaat uit 4 pijlers:

- Positief en gericht op ontwikkeling
- Uitdagend en passend onderwijs
- Levensecht leren
- Student aan zet



Onze Visie

Bij ROC Midden Nederland willen we studenten begeleiden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling tot zelfbewuste, nieuwsgierige en ondernemende professionals. We zetten ons ervoor in dat studenten succesvol kunnen zijn op de arbeidsmarkt en in hun vervolgopleiding. Maar ook als kritisch burger hun plek kunnen innemen in de maatschappij. Bij ROC Midden Nederland krijgt de persoonlijke en professionele ontwikkeling van iedereen die wil leren ruimte in een positief leerklimaat dat gericht is op **ontwikkeling**. In een **krachtige leeromgeving** prikkelen we de nieuwsgierigheid van studenten en werkenden met **passend** en **uitdagend** onderwijs. Leren en ontwikkelen gebeurt met **levensecht** onderwijs in nauwe samenwerking met de (beroeps-) praktijk. Bij ons is de **student aan zet**. Die moet immers regie leren nemen op het eigen leerproces.



Positief en gericht op ontwikkeling

Bij ons is iedereen welkom. Iedereen die zich wil ontwikkelen, met of zonder vooropleiding of werkervaring, van alle leeftijden en achtergronden. Als inclusieve onderwijsorganisatie hebben we veel verschillende doelgroepen in huis en creëren we voor iedereen een passende plek. We geloven in het vermogen van onze studenten om hun talenten te ontwikkelen. We zijn nieuwsgierig naar onze studenten, hebben oog voor het individu en begeleiden hen bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. We creëren een positief leerklimaat: wat gaat goed en wat heb je in jouw situatie nodig om nog verder te komen? We maken heldere afspraken over wat we van een student verwachten en wat een student van ons mag verwachten en houden ons hieraan



Uitdagend en passend onderwijs

Met passend onderwijs sluiten we aan bij de onderwijsbehoeften van onze studenten en dagen we ze uit een volgende stap in hun ontwikkeling te zetten. In een krachtige leeromgeving passen we ons onderwijs aan op de student, bijvoorbeeld in de vorm van differentiatie naar werkvorm, leertijd of leervoorkeur. Studenten die voor hun succes nog iets extra nodig hebben, krijgen extra ondersteuning die zoveel als mogelijk in of nabij het onderwijs wordt georganiseerd. Studenten die meer uitdaging willen, stimuleren we om extra ervaring op te doen, in hun werk of stage, in het buitenland of door keuzevakken te volgen.

Levensecht leren

Met innovatief en flexibel onderwijs bereiden wij onze studenten samen met de branche voor op de toekomst. Studenten leren in de praktijk, op school en online waarbij theorie en praktijk zijn geïntegreerd. Studenten werken met elkaar aan integrale en contextrijke opdrachten. Samen met het werkveld geven we ons onderwijs vorm zodat studenten in aanraking komen met de meest actuele ontwikkelingen. Ze ervaren welke eisen het werkveld of een opleiding op een hoger niveau aan hen stelt en ze worden zich bewust van wat de maatschappij van hen vraagt. We begeleiden de student in de reflectie op deze praktijkervaringen. Zo leren ze zichzelf kennen en kunnen ze een volgende stap zetten in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.



Student aan zet

We stimuleren onze studenten om zelf te ontdekken wat hun ambities en talenten zijn. We bieden maatwerk en keuzevrijheid zodat studenten ervaren dat zij invloed hebben en keuzes kunnen maken. De docent heeft een actieve coachende rol om studenten te leren steeds meer zelf regie te nemen over het eigen leerproces en de eigen loopbaan. We nemen onze studenten serieus en betrekken ze bij het onderwijs: studenten denken, praten en werken mee aan het onderwijs in alle lagen van de organisatie.

Onderwijsontwerp

Voortvloeiend uit onze onderwijsvisie heeft ROC Midden Nederland 5 ontwerpprincipes die leidend zijn voor het onderwijs bij ROC Midden Nederland (formatief handelen, keuze, hybride, blended en zelfregie). Met deze ontwerpprincipes verwachten we onderwijs te ontwikkelen dat nog beter aansluit bij de onderwijsbehoeftes van onze studenten. Maar ook onderwijs vorm te geven dat studenten uitdaagt zich optimaal te ontwikkelen en hen voorbereidt op een steeds veranderende arbeidsmarkt. Het kan zijn dat voorgaande leidt tot een voorstel om de onderwijstijd aan te passen. Hier hebben een [aantal opleidingen](#) toestemming voor.

Onze kernwaarden

ROC Midden Nederland ontwerpt en realiseert het beleid vanuit drie kernwaarden die inspirerend, sturend en toetsend zijn voor ons functioneren. Onze kernwaarden zijn: persoonlijk, nieuwsgierig en ondernemend. Deze waarden zijn de bakens voor medewerkers, teams en de organisatie, als permanente oriëntatie voor onze werkzaamheden.

De kernwaarden zijn de idealen waarop wij onszelf als medewerkers en als organisatie willen laten aanspreken, in alle functies en op alle niveaus.

Persoonlijk

We bieden onze studenten een betrokken en persoonlijke (leer)omgeving. Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat onze studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen. Op school, in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Nieuwsgierig

Wij willen weten hoe het zit. Wat de ander beweegt. Welke vragen iemand heeft en welke dromen. We willen weten wat er gebeurt in onze omgeving. Zo kunnen we anticiperen op wat er speelt. Alleen zo kunnen we actueel en relevant onderwijs bieden.

Ondernemend

Wij zoeken naar manieren om het nog beter te doen. Naar wegen die nieuwe verbindingen maken. We zijn hierin doortastend en een tikkeltje eigenwijs. Wij worden warm van het succes van onze studenten en het werkveld waar wij hen voor opleiden.

Strategie *Succes 2022* en onze bijdrage aan de maatschappij

Strategie *Succes 2022*

Onze strategie *Succes2022* is opgebouwd langs drie pijlers:

Studentsucces: we doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn in hun studie en daarna. We heten ze welkom en zorgen ervoor dat ze zo snel mogelijk op de juiste plek komen. We zorgen voor een positief leerklimaat waarbinnen studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en we dagen ze uit het maximale uit zichzelf te halen. Dit alles in een omgeving die nauw verweven is met de beroepspraktijk.

Arbeidsmarktsucces: we doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt. Met een flexibel opleidingsportfolio spelen we in op de ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Ons onderwijs geven we steeds meer samen vorm. Samen met studenten en de beroepspraktijk waarbij we ons ook richten op werkenden met een ontwikkelbehoefte. We zetten ons in voor jongeren (en ouderen) met een afstand tot de arbeidsmarkt om ook voor hen arbeidsmarktsucces mogelijk te maken.

Organisatiesucces: Om onze studenten succesvol te laten zijn, hebben we een krachtige organisatie nodig die gericht is op studentsucces. Een organisatie waar nauw wordt samengewerkt, zowel intern als met de beroepspraktijk. En een organisatie die wendbaar is en over innovatiekracht beschikt.



Relatie Strategie en kwaliteitsagenda

Elke mbo-instelling is verplicht een kwaliteitsagenda te maken. Dit is een plan voor de periode 2019-2022. Wij hebben er bewust voor gekozen om onze kwaliteitsagenda nauw te verbinden aan onze Strategie 'Succes 2022'. Dit is niet meer dan logisch omdat de landelijke thema's: 'jongeren in een kwetsbare positie', 'gelijke kansen' en 'arbeidsmarkt van de toekomst' al jaren belangrijke speerpunten zijn voor ons roc. We zijn een inclusief mbo waar studenten van alle niveaus en achtergronden welkom zijn. We bieden onderwijs dat recht doet aan het talent van onze studenten en gaan voor mooi en uitdagend beroepsonderwijs. Dit doen we samen met het bedrijfsleven en gevoed door thema's die van belang zijn in de regio.

In het jaarverslag verantwoorden we gelijktijdig over de strategie, de kwaliteitsagenda en andere ontwikkelingen in de organisatie. Elders staat een [samenvatting](#) van onze verantwoording over de voortgang van de kwaliteitsagenda.

De strategie geven we invulling door heel concreet te werken aan drie thema's:

Passend onderwijs: hiermee sluiten we aan bij de onderwijsbehoeften van onze studenten en dagen we hen uit een volgende stap in hun ontwikkeling te zetten;

Flexibel onderwijs: hiermee bieden we maatwerk aan studenten met onderwijs dat in staat is zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. We bieden verschillende mogelijkheden in HOE, WAT, WAAR en WANNEER er geleerd wordt, leidend tot een erkend diploma of certificaat;

Leven lang ontwikkelen: hiermee kan iedereen -jong en oud- zich met gerichte trajecten bij-, her- of omscholen.

We geven invulling aan deze thema's op alle plekken. Dus zowel in de onderwijsteams, in het management als in de ondersteunende diensten.

Onze bijdrage aan de maatschappij

Ons onderwijs ontwikkelen we samen met onze partners uit de beroepspraktijk, zodat we altijd actueel en relevant zijn en aansluiten op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Zo kunnen we studenten contextrijk opleiden. Mooie voorbeelden van multidisciplinair opleiden en samenwerken zijn onze campussen in Nieuwegein en Amersfoort, vakcentra, labs en ons eventbureau Eventory. Daarnaast werkt ROC Midden Nederland samen met publieke en private partners binnen verschillende RIF-projecten om het onderwijs beter te laten aansluiten op de vraag vanuit de markt.

Door al deze samenwerkingen leren onze studenten op een levensechte en eigentijdse manier en staan zij middenin de samenleving. Al tijdens hun opleiding ervaren ze dat ze maatschappelijk een verschil kunnen maken.



Daarnaast werken de vier Utrechtse mbo-instellingen (ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, Grafisch Lyceum Utrecht en Nimeto) samen met de gemeente aan de MBO Uitvoeringsagenda (2019-2022) met als doel het mbo meer in de schijnwerpers te zetten en het belang van de sector voor de stad te benadrukken. De kers op de taart van deze MBO Uitvoeringsagenda was het binnenhalen van het bid voor het hosten van Skills The Finals in de Jaarbeurs in Utrecht op 31 maart en 1 april 2022. Dit is het grootste beroepsevenement van Nederland waar ruim 700 (v)mbo-studenten strijden om de beste in hun vakgebied te worden. Daarnaast zijn er ruim 50 activiteiten voor jongeren om kennis te maken met de verschillende beroepen en opleidingen en een partnerprogramma om het belang en de aantrekkelijkheid van het mbo zichtbaar te maken.

In 2021 zijn de regionale mobiliteitsteams (rmt) gestart. Dit is een regionale netwerksamenwerking (van sociale partners, gemeenten, UWV, onderwijs en SBB) die voor werknemers, werkzoekenden en ondernemers in de regio Midden-Utrecht een soepele overgang naar (nieuw) werk mogelijk maken. ROC Midden Nederland participeert namens het Beroepsonderwijs Utrecht (8 mbo- en hbo-instellingen in de regio) in de rmt's van Midden-Utrecht en Amersfoort.

Daarnaast is ROC Midden Nederland met Hogeschool Utrecht een van de trekkende partijen die MaakJeStap heeft ontwikkeld. MaakJeStap is een initiatief van Beroepsonderwijs Utrecht om een betrouwbare online gids te zijn bij het maken van een volgende stap in de zoektocht naar ontwikkeling. Fase 1 is afgerond. In 2022 en 2023 wordt gewerkt aan de verdere ontwikkeling met meerdere partners. De ambitie is om h et regionale loket te zijn voor leven lang ontwikkelen.

Samenwerking in de regio – gezond stedelijk leven

In de regio Utrecht en Amersfoort werken bedrijven, kennisinstellingen, overheden en maatschappelijke organisaties samen aan het creëeren van een gezond stedelijk leven voor iedereen. De missie: uitgroeien tot de gezondste regio van Europa om te wonen, werken en leven. Een regio waarin iedereen kan meedoen, iedereen zich thuis mag voelen en waarin iedereen een kans heeft op een passende baan, opleiding of op een andere manier betrokken is bij de samenleving. Een belangrijk uitgangspunt is om inwoners zoveel mogelijk regie op hun leven en hun gezondheid te geven zodat zij van jong tot oud actief en vitaal deel kunnen nemen aan het dagelijkse leven. Dit is ook het gedachtegoed van Positieve Gezondheid (van grondlegger Machteld Huber) waarbij gezondheid wordt gezien als het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren.



Afgelopen jaren heeft ROC Midden Nederland veel activiteiten ontplooid op het gebied van positieve gezondheid, vitaliteit en een gezonde leefstijl. De ontwikkeling van de Future Care Labs, Vitaliteitslab en het Mobiele Vitaliteitslab zijn hier mooie voorbeelden van. Ook zijn er veel samenwerkingen met partners (publiek en privaat) ontstaan. Deze beweging heeft geleid tot het aanvragen van een RIF op het gebied van gezond stedelijk leven waarin 20 publieke en private partners deelnemen. Onze ambitie: samen met publieke en private partners zetten we ons in om een transitie van ziekte en zorg naar gezondheid en preventie te maken. We doen dat door onze studenten (jongeren én volwassenen) samen met het werkveld op te leiden tot duurzame inzetbare professionals. Ook stellen we onze interactieve leeromgevingen, zoals onze Vitaliteitslabs, open voor bedrijven en inwoners en participeren we actief in de proeftuinen van gezond stedelijk leven. Zo dragen we met onze partners bij aan een gezonder en fitter leven voor iedereen en sluiten we aan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Samenvatting verantwoording voortgang kwaliteitsagenda

In 2021 was de mid-term review van de kwaliteitsagenda die afgesproken is t/m 2022. In het bestuursverslag verantwoorden we over de voortgang per belofte. Die beloften zijn gedaan in de strategie en kwaliteitsagenda voor de thema's studentensucces en arbeidsmarktsucces.

Op de volgende zeven pagina's geven we onze verantwoording over de voortgang van de kwaliteitsagenda.

Beloftes en speerpunten

Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past.

In 2020;

- ontvangen studenten in het eerste jaar een bindend studieadvies dat ontwikkelingsgericht wordt ingezet als begeleidingsinstrument

In 2022;

- hebben studenten bij het bepalen van hun keuze altijd een goed beroepsbeeld, een helder beeld over succes op de arbeidsmarkt en goed doorstroomperspectief naar vervolgonderwijs
- zit elke student aan het eind van leerjaar 1 op de goede plek. Bij een overstap zorgen opleidingsteams voor een warme overdracht naar een andere opleiding binnen ROC Midden Nederland

Realisatie Midterm review 2021

Voorlichting

In 2020 is het arbeidsmarktperspectief helder in ons voorlichtingsmateriaal opgenomen.

- ✔ In 2021 is de website helemaal vernieuwd. De inhoud, doorstroommogelijkheden en arbeidsmarktperspectief van de opleidingen zijn helder opgenomen

VSA/BSA en switchers

In 2020 is het BSA ontwikkelingsgericht ingevoerd.

- ✔ Alle studenten hebben BSA ontvangen
- ✔ Teams hebben bij het geven van het BSA rekening gehouden met omstandigheden door Corona
- ✔ Aangepast switchbeleid is uitgevoerd

Niveau 2 en samenwerking Voortgezet Onderwijs

In 2022 bieden we een brede niveau 2 opleiding aan in beide arbeidsmarktregio's.

- ✔ Servicemedewerker wordt aangeboden in Utrecht en Amersfoort
- ✔ Doorlopende leerroutes ontwikkeld in Amersfoort
- ✔ Vo-leerlingen volgen keuzedelen op het mbo
- ✔ Pilot praktijkgericht programma voor nieuwe leerweg

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Voorlichting

Verwacht effect: studenten geven aan dat ze tevreden zijn over de manier waarop ze welkom zijn geheten en de wijze waarop de school hen heeft begeleid bij hun studiekeuze.

- Nog geen cijfers over beschikbaar

Startersresultaat

Verwacht effect: het aantal uitvallers in het eerste jaar is lager (hoger startersresultaat)

- Driejaarlijks gemiddelde daalt iets voor niveau 2, stijgt iets voor niveau 3 en daalt iets voor niveau 4
- Het startersresultaat ligt voor niveau 2 en 3 boven de inspectienorm, voor niveau 4 onder de inspectienorm

VSA/BSA

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- ✔ 16,7% krijgt een VSA overstappen. Hiervan krijgt 19% een BSA Overstappen. Studenten zetten VSA Overstappen na extra inspanning vaak om in BSA doorgaan (81%)

Switchers

Verwacht effect: het aantal switchers ná het eerste jaar is verlaagd

- ✔ 60% van switchers stapt over in eerste jaar

Drempelloze instroom na switch

Verwacht effect: studenten die in het eerste half jaar switchen, stromen drempelloos in bij een andere mbo-opleiding.

- ✔ Beleid is hierop aangepast
- Cijfers over succes van drempelloze instroom na switch zijn nog niet beschikbaar

Niveau 2

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- Startersresultaat niveau 2 is licht gedaald, jaarresultaat is licht gestegen. Alle resultaten liggen boven inspectienorm

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk

Beloftes en speerpunten

Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen.

In 2020;

- ontvangen studenten passende ondersteuning die zoveel als mogelijk plaatsvindt in de klas waarbij 1e en 2e lijns begeleiding op elkaar is afgestemd

In 2022;

- kunnen alle studenten zich optimaal ontwikkelen en hebben ze allemaal succeservaringen door passend pedagogisch en didactisch handelen van de docent
- ervaren studenten de school (inclusief de praktijk) als een positieve en veilige werk/leergemeenschap van studenten en medewerkers

Realisatie Midterm review 2021

Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen

In 2020 is de 1e en 2e lijns begeleiding, waaronder het Studie & Loopbaancentrum (SLC), afgestemd en opnieuw gepositioneerd.

- ✔ Alle onderwijsteams werken met supportteams
- ✔ Centrum voor Studentontwikkeling is operationeel
- ✔ Toolbox Passend Onderwijzen ontwikkeld voor managers

Taalbeleid en anderstaligen

In 2022 zijn er remediërende programma's beschikbaar voor studenten met taalachterstanden of ernstige rekenproblemen.

- ✔ Beleid Passend Taalonderwijzen ontwikkeld
- ✔ Innovatieprogramma's bij de Tech Campus en Cluster Vitaliteit op implementatie taalbeleid gestart

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Positief leerklimaat en positieve sfeer

Verwacht effect: Er is een positief leerklimaat in de klas en in onze gebouwen; In onze gebouwen is de positieve sfeer merkbaar doordat studenten en medewerkers elkaar kennen, respectvol met elkaar omgaan en elkaar op een positieve manier benaderen.

- ✔ Uit de Job blijkt dat studenten zich gemiddeld genomen veilig voelen
- ✔ Uit de Job blijkt dat studenten licht positief zijn over de sfeer op school

Groeiende bekwaamheid docenten in passend onderwijs

Verwacht effect: onze docenten zijn groeiend bekwaam om met een diverse doelgroep om te gaan in de klassituatie en daarbuiten.

- Supportteams hebben een ontwikkeltraject gevolgd
- Verschillende onderwijsteams zijn getraind in coachende vaardigheden
- ROC Academie heeft leerlijnen ontwikkeld op de strategische pijlers (waaronder Passend Onderwijzen)

VSV

- Percentage VSV-ers is voor entree, niveau 4 en VAVO gedaald
- Percentage VSV-ers voor niveau 2 en 3 gestegen

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Beloftes en speerpunten

Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen.

In 2020;

- worden alle studenten uitgedaagd om te excelleren op hun talenten, ook in internationaal perspectief

In 2022;

- krijgen studenten alle kansen om intern door te stromen naar een hoger niveau
- zijn studenten goed voorbereid op doorstroom naar het hbo

Realisatie Midterm review 2021

Excellentie en internationalisering

In 2020 is er een vernieuwd en verder ontwikkeld excellentieprogramma mede gericht op innovatie met nog sterkere inbreng van studenten en het bedrijfsleven.

- ✓ 200 studenten hebben een getuigschrift voor UP ontvangen
- ✓ Op basis van onderzoek naar onderzoeksvaardigheden in het mbo is een training voor docenten en masterclasses voor studenten ontwikkeld
- ✓ Up Community is opgestart
- ✓ 9 colleges hebben deelgenomen aan 24 vakwedstrijden
- ✓ Implementatie nieuwe strategie 'crossing borders'
- ✓ Internationalisation@Home is opgestart

Doorstroom hbo

In 2022 zijn er twee gerichte projecten ter verbetering van de doorstroom naar het hbo gerealiseerd.

- ✓ Inzet Skills Coaches
- ✓ Samenwerking HU in ontwikkeling Ad-opleidingen
- ✓ Kaders ontwikkeld voor Mhbo-opleidingen

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Uitdagend en aantrekkelijk onderwijs

Verwacht effect: studenten geven aan dat ze ons onderwijs uitdagend en aantrekkelijk vinden.

- Relevante Job-cijfers liggen tussen de 3,0 en 3,5 (ruimte voor verbetering)
- Uit de job-monitor blijkt dat studenten ontevreden zijn over de keuzedelen

Internationale mobiliteit

Verwacht effect: internationale mobiliteit van studenten (over de hele instelling) is duidelijk toegenomen.

- Internationale mobiliteit is zeer beperkt vanwege Corona maatregelen

Interne doorstroom

Verwacht effect: de interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 4 is verbeterd.

- Ongeveer 16% van niveau 2 studenten stroomt door naar niveau 3 of 4
- Er zijn nog geen cijfers over het succes van de interne doorstroom (termijn is nog te kort)

Doorstroom hbo

Verwacht effect: onze studenten zijn succesvoller in het eerste jaar van het hbo.

- ✓ 70% van studenten die in 2020 zijn gestart aan het hbo heeft eerste jaar succesvol doorlopen

Legenda

- ✓ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Beloftes en speerpunten

We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt.

In 2020;

- hebben we onderzocht hoe we ons onderwijsportfolio verder willen ontwikkelen op het raakvlak van disciplines

In 2022;

- hebben we ons onderwijsportfolio verder ontwikkeld op het raakvlak van disciplines of nieuwe beroepen, aansluitend bij de ontwikkelingen in de regio (EBU)
- hebben we een flexibel curriculum ontwikkeld dat expliciet meerwaarde heeft voor de arbeidsmarkt

Realisatie Midterm review 2021

Flexibel Onderwijs

In 2020 is er één opleiding flexibel/modulair ingericht (ook toegankelijk voor de studenten van andere opleidingen).

- ✔ Vrijwel alle onderwijsteams zijn bezig met een vorm van flexibilisering van het onderwijs
- ✔ FlexLab heeft advies uitgebracht over welke gezamenlijke afspraken nodig zijn om Flexibel Onderwijs mogelijk te maken
- ✔ Adviezen zijn onder andere vertaald naar noodzakelijke aanpassingen in de processen en systemen

Nieuwe opleidingen, nieuwe beroepen en cross-overs

In 2020 is er één nieuwe opleiding gericht op nieuwe beroepen en zijn er 2 cross-over opleidingen gerealiseerd.

- ✔ Cross-over opleidingen: Servicemedewerker, Human Technology, Smart Building en Business Support
- ✔ Gezondheid en Vitaliteit:
 - RIF-aanvraag voorbereid op het thema Gezond Stedelijk leven met externe partners
 - Mobiel en fysiek vitaliteitslab
 - Ontfocusruimte voor docenten
 - Bijdrage aan gebiedsontwikkeling de Hoef en Maarschalkerweerd
 - Project Wijkkijk (ouderenzorg in de wijk)
- ✔ Evenementen:
 - Voorbereidingen nieuwe opleiding eventmanager
 - Kookwedstrijd om aandacht te vragen voor personeelstekort in de horeca (HTC)
 - Dag van de leermeester en champagnereis (HTC)
 - Pop-up store in Kanaleneiland (B&A)
 - Dragons Den (B&A)
 - Dinershow en voorbereidingen Tour du ALS (Creative)
 - Organisatie Theaterroute (Creative)

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: er is een cross-over onderwijsaanbod op het gebied van techniek/gezondheid/ICT en rond zorg/ sport/welzijn (vitaliteit/positieve gezondheid) aansluitend bij de regionale agenda (EBU).

- ✔ Het cross-over aanbod is gerealiseerd op het gebied van Gezondheid en Vitaliteit en Evenementen en wordt continu doorontwikkeld. Dit blijkt uit cross-over opleidingen en intensieve samenwerking tussen verschillende colleges op het raakvlak van disciplines
- ✔ Het cross-over aanbod en de samenwerking tussen de colleges binnen de Tech Campus en Campus Amersfoort worden beschreven bij de belofte 'Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk'

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- ▶ Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- ▶ Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- ▶ Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- ▶ Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Beloftes en speerpunten

Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk.

In 2020;

- hebben we hybride en/of blended vormen van onderwijs ontwikkeld met het werkveld

In 2022;

- hebben we ons netwerk aan bedrijven / maatschappelijke instellingen op alle lagen van de instelling doelgericht versterkt

Realisatie Midterm review 2021

Wijkleerbedrijven

In 2020 hebben we één wijkleerbedrijf gerealiseerd.

- ✔ Wijkleerbedrijf Loket 1 in Kanaleneiland, Vondellaan In Utrecht en Soesterkwartier in Amersfoort

Campus ontwikkeling en Vakcentra

Tech Campus en Campus Amersfoort zijn volop in ontwikkeling, in samenwerking met partners in de regio, met focus op cross-overs tussen vakgebieden en innovatie.

- ✔ Tech Campus Nieuwegein
 - Samenwerking met partners in RIF-projecten duurzame Mobiliteit, Energietransitie, Make Center, Smart Technician en Entree
 - Oplevering bedrijfshal voor logistieke opleidingen (levensecht leren)
 - Kort en flexibel traject 'Basis bouwkunde' ontwikkeld samen met Bouwend Nederland
 - Samenwerking met Het Hof van Cartesius in het Werkspoorkwartier in Utrecht (circulair bouwen)
 - Partner van de Utrecht Tech Community (gericht op tekort ICT-personeel)
 - Studenten participeren in Duurzaamheid- en Energie Challenge (verduurzaming schoolgebouw)
- ✔ Tech Campus Amersfoort
 - Samen met partners in de regio een RIF-aanvraag gedaan rondom Geo-ICT
 - Participatie in de RIF-aanvraag Gezond Stedelijk Leven
 - Campus Connect Centre organiseert innovatieweken op het gebied van gezond stedelijk leven, digitalisering en duurzaamheid
 - Studenten maken kennis met nieuwe technologieën in Future care Lab en Mixed Reality Lab
 - Samenwerking met HU op ontwikkeling AD-trajecten
 - Bijgedragen aan gebiedsontwikkeling de Hoef en Amersfoort Onderwijsstad

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: in ons onderwijs zien we steeds meer voorbeelden van succesvolle samenwerking met de beroepspraktijk.

- ✔ De succesvolle samenwerking met bedrijfsleven is terug te zien in onze wijkleerbedrijven en de verdere ontwikkeling van de Tech Campus Nieuwegein en Campus Amersfoort.
- Studenten geven de BPV een 8,2 (BPV-monitor)
- Bedrijven geven de BPV een 7,6 (BPV-monitor)

De succesvolle samenwerking met het bedrijfsleven binnen het cluster vitaliteit en evenementen wordt beschreven bij de belofte 'We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt'.

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Beloftes en speerpunten

Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.

In 2020;

- Hebben we bedrijfsopleidingen verbreed met meer inzet op nieuwe markten en nieuwe producten
- Hebben we een meting gehouden onder onze alumni om verder richting te geven aan ons alumnibeleid

In 2022;

- zijn de competenties die nodig zijn voor een leven lang ontwikkelen verwerkt in ons curriculum
- bieden wij een modulair, certificaat-gericht onderwijsaanbod aan voor om- en bijscholing
- is er een alumnibeleid om werkkenden te binden aan onze organisatie (community)

Realisatie Midterm review 2021

In 2022 zijn er o.a. zes nieuwe certificeerbare modules ontwikkeld die flexibel te volgen zijn door werkkenden (afhankelijk van wettelijke mogelijkheden).

- ✔ Samenwerking met partners in de regio aan arbeidsmarktvragestukken: raamovereenkomst uwv, participatie regionaal mobiliteitsteam, platform MaakJeStap, aanbod op mbo.nl
- ✔ In de sector Bouw en Tech, Zorg en Welzijn en Dienstverlening is samen met partners gewerkt aan een aanbod voor LLO. Voorbeelden zijn:
 - Opstart ICCU voor in- en doorstroom op de IT-arbeidsmarkt
 - Nationale Zorgklas en Learning labs in de VVT
 - Officiële erkenning voor de branche opleiding kok en zelfstandig werkend kok
- ✔ Het scholingsaanbod voor volwassenen is verder uitgebreid. Voorbeelden: monteur zonnepanelen, gastvrijheid in de zorg, patisserie
- ✔ Uitvoering van het beleid valideren van werkervaring in verschillende pilots
- ✔ Alumninetwerk is van start

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: in alle opleidingen zijn competenties voor Leven Lang Ontwikkelen (zoals kritisch denken, werknemersvaardigheden, burgerschap ICT-skills etc.) herkenbaar verwerkt.

- focus verlegd naar het flexibel vormgeven van ons onderwijs waarin de studenten én werkkenden/werkzoekenden steeds meer zelf regie kunnen nemen over hun leer- en loopbaanproces

Verwacht effect: de vraag vanuit het bedrijfsleven naar ons flexibele aanbod voor werkkenden is gegroeid.

- ✔ 4594 volwassen deelnemers van 21 jaar en ouder
- ✔ 350 cursussen, trainingen en maatwerkopleidingen, waarvan 82 korter dan een jaar
- ✔ 9,9 mln omzet: 82% bekostigd en 18% onbekostigd
- ✔ 90% van onze klanten geeft ons een 8 of hoger (CEDEO 2020)

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Beloftes en speerpunten

Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten.

In 2020;

- hebben we ons netwerk rondom jongeren in een kwetsbare positie in de regio op alle lagen van de instelling doelgericht versterkt
- maken we onderscheid tussen opleidingen die toeleiden naar de arbeidsmarkt of doorstroom

In 2022;

- hebben we met onze partners een sluitende aanpak ontwikkeld: maatwerkonderwijs voor verschillende doelgroepen binnen kwetsbare jongeren
- zijn wij een inclusieve organisatie, met banen / aannamebeleid voor jongeren in een kwetsbare positie en extra ondersteuning gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie

Realisatie Midterm review 2021

In 2020 hebben we ons netwerk rondom jongeren in een kwetsbare positie versterkt en zijn we in vier sectoren een duurzame samenwerkingsrelatie met een groot bedrijf aangegaan.

- ✔ Participatie in ons regionale netwerk, waarin verschillende partijen samenwerken om te voorkomen dat studenten tussen wal en schip raken
- ✔ Maatwerktrajecten leren en werken met inzet van de praktijkverklaring i.s.m. met bedrijfsleven, sociale partners en gemeente

In 2020 zijn er arbeidsmarkterichte trajecten ontwikkeld voor entree XL (en geïntegreerde trajecten anderstaligen) en hebben we een doorstroomgerichte en arbeidsmarktgerichte variant van de entreeopleiding ontwikkeld.

- Gewijzigd beleid; er worden geen varianten ontwikkeld voor de entree-opleidingen
- ✔ Samenwerking in project leren op de werkplek uitgebreid met nieuwe partners

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: meer jongeren (en ouderen) in een kwetsbare positie slagen erin een baan te krijgen en te behouden.

- Percentage uitstroom zonder diploma is na gestage daling licht gestegen. Het percentage dat doorstroomt naar een hoger niveau is gestegen
- Het meten van het succes op de arbeidsmarkt van onze (ex) studenten is niet eenvoudig. Hiervoor zijn geen harde/betrouwbare cijfers beschikbaar. Onderzoek onder alumni kan hier gedeeltelijk inzicht in geven, maar hiervan zijn in deze periode nog geen nieuwe cijfers beschikbaar

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect



Studentsucces

We doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn in hun studie en daarna. We heten ze welkom en zorgen ervoor dat ze snel op de juiste plek komen. We zorgen voor een positief leerklimaat waarbinnen de student zich optimaal kan ontwikkelen en we dagen de student uit het maximale uit zichzelf te halen. Dit alles in een omgeving die nauw verweven is met de beroepspraktijk.

Studentsucces

We doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn in hun studie en daarna. We heten ze welkom en zorgen ervoor dat ze zo snel mogelijk op de juiste plek komen. We zorgen voor een positief leerklimaat waarbinnen studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en we dagen ze uit het maximale uit zichzelf te halen. Dit alles in een omgeving die nauw verweven is met de beroepspraktijk. Op weg naar studentsucces doen wij drie beloftes:

Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past;

Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen;

Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen.

Per belofte tonen we aan hoe ver we zijn gevorderd met de resultaten die we voor ogen hadden en wat dit betekent voor onze studenten en andere belanghebbenden. Voordat we dit per belofte laten zien, kijken we eerst naar een aantal algemene indicatoren: aantal studenten, rendementen en tevredenheid van studenten. Waar dat relevant is, is de impact van Covid-19 meegenomen.

Op basis van onderstaande indicatoren zien we, ondanks de impact van Covid-19 maatregelen, de continuering van een voorzichtig positieve trend van het aantal studenten dat onze opleidingen met een diploma verlaat. Wel wordt duidelijk uit verschillende onderzoeken -en het contact met onze studenten- dat na 2 jaar van beperkende maatregelen het welzijn van studenten onder druk staat. In 2021 hebben we maximaal ingezet op het ondersteunen van studenten om hun achterstanden te kunnen inhalen, zie hiervoor ook de coronaparagraaf. Tegelijkertijd hebben we eind 2021 geconstateerd dat er meer aandacht, tijd en geld naar het welzijn van onze studenten moet gaan.

Aantal studenten

Het aantal studenten is in 2021 gedaald. Deze daling is vooral te zien in het aantal BOL-studenten, bij de BBL-opleidingen zet de stijging verder door.

Aantal MBO-studenten peildatum 1 oktober betreffende schooljaar

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totaal aantal studenten	16987	17630	18325	18449	18634	18440

Ontwikkeling aantal studenten naar leerweg

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
bbl	4076	4390	4699	5327	5479	5623	5876
bol	11838	12597	12931	12998	12970	13011	12564
Tot.	15914	16987	17630	18325	18449	18634	18440

Bij het VAVO is na een daling in 2020, als gevolg van de coronamaatregelen, nu weer een stijging te zien. Het niet doorgaan van het centrale examen in het voorgezet onderwijs heeft in 2020 tot hogere slagingspercentages geleid. Dit heeft direct gevolgen gehad voor het aantal aanmeldingen bij het VAVO Lyceum. In 2021 zien we dat het aantal studenten dat kiest voor het VAVO weer stijgt, hoewel het nog niet op het niveau zit van 2019.

Aantal VAVO studenten peildatum 1 oktober betreffende schooljaar

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
VO - VAVO	375	374	436	448	450	180	305
VAVO - regulier	620	553	588	577	568	402	470
overig						4	4
Totaal	995	927	1024	1025	1018	586	779

Kwaliteit van ons onderwijs

De kwaliteit van ons onderwijs is de basis voor studentsucces. Alles wat wij doen, is erop gericht dat studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en succesvol kunnen zijn op school, een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt. Het behalen van een diploma is hierbij een belangrijke succesfactor.

Rendementen

Ondanks de soms onvoorspelbare impact van coronamaatregelen, zien we in 2020-2021 een stijging van het diplomarendement. Dit laat echter onverlet dat we nog te veel opleidingen kennen met onvoldoende rendementen. De stijgende lijn willen we dan ook verder doorzetten zodat steeds meer studenten kunnen komen tot Studentsucces. Onze belangrijkste focus ligt hierbij op het passend onderwijzen in de klas zodat we (steeds beter) aansluiten bij de onderwijsbehoeftes van onze studenten.

Diplomaresultaat

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
ROC MN	72,8%	70,8%	69,7%	70,6%	71,5%	71,9%
landelijk	73,1%	73,5%	71,6%	71,0%	73,4%	

Jaarresultaat

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
ROC MN	72,6%	69,9%	69,1%	69,7%	71,3%	71,1%
landelijk	72,9%	72,8%	70,8%	70,3%	73,0%	

Waardering studenten mbo - JOB-monitor

De JOB-monitor is een belangrijke indicator voor de tevredenheid van studenten. Omdat de JOB tweejaarlijks wordt afgenomen zijn er over 2021 geen nieuwe JOB-cijfers beschikbaar. Uit de JOB-cijfers van 2020 blijkt dat het rapportcijfer dat studenten de opleiding en de school geven gelijk is aan het landelijke gemiddelde.

Rapportcijfers JOB-monitor 2020

	ROC MN	Landelijke gemiddelde
Opleiding	6,7	6,7
School	6,6	6,5

Ook voor de scores op de andere thema's die met de JOB-monitor gemeten worden, geldt dat deze bijna allemaal gelijk zijn aan het landelijke gemiddelde. Toch zien we in de cijfers ruimte voor verbetering. Vooral wat betreft informatie, lesmateriaal en toetsen en stagebegeleiding door school.

Scores per thema JOB-monitor 2020

	ROC MN	Landelijke gemiddelde
Onderwijs en begeleiding	3,3	3,3
Informatie	3,0	3,0
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,6	3,6
Lesmateriaal en toetsen	3,1	3,1
Stage (BOL) / school	3,0	3,1
Stage (BOL) / leerbedrijf	3,8	3,8
Werkplek (BBL) / school	3,4	3,4
Werkplek (BBL) / leerbedrijf	4,0	4,0

VAVO

Het certificaattrendement is bij het VAVO lyceum al sinds enige jaren stabiel. De stijging in 2019-2020 komt door het schrappen van het centraal eindexamen vanwege Covid-19. In 2020-2021 zien we mede daardoor een daling.

Certificaattrendement VAVO Lyceum

opleiding	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
HAVO	74,7%	78,6%	72,4%	77,3%	79,5%	76,8%
VMBO	71,4%	76,8%	73,1%	75,2%	79,8%	76,4%
VWO	77,5%	79,9%	78,1%	78,5%	84,3%	72,0%

In 2020 heeft het VAVO Lyceum voor het eerst meegedaan aan het landelijke VAVO tevredenheidsonderzoek dat wordt uitgevoerd door Kwaliteitsscholen. Een belangrijkste drijfveer voor ons om daaraan mee te doen, was om een beter beeld te krijgen hoe de tevredenheid van de leerlingen van het VAVO Lyceum zich verhoudt tot die van andere VAVO's. Het tevredenheidsonderzoek wordt tweejaarlijks afgenomen. Er zijn daarom geen nieuwe cijfers beschikbaar over 2021. Uit het tevredenheidsonderzoek van 2020 blijkt dat het VAVO Lyceum op alle onderwerpen onder het landelijk gemiddelde scoort. Met name over de thema's Studiebegeleiding en Keuze- / loopbaanbegeleiding zijn leerlingen van het VAVO Lyceum vergeleken met landelijk duidelijk minder tevreden.

In het schooljaar 2020-2021 is door het VAVO lyceum een onderwijsvisie opgesteld. Een projectgroep heeft hiervoor gesprekken gevoerd met studenten, docenten en het MT van het VAVO Lyceum. Een van de thema's was de kwaliteit van de begeleiding zoals ook uit het tevredenheidsonderzoek in 2020 naar voren was gekomen. In de vastgestelde onderwijsvisie neemt de begeleiding bij de studieloopbaan van de student een centrale plaats in.

Tevredenheidsonderzoek VAVO 2020

	VAVO Lyceum	landelijk gemiddelde
Informatievoorziening	6,8	7,1
Lessen/programma	6,9	7,1
Docentenwaardering vavo	6,8	6,9
Lesmateriaal vavo	7,2	7,4
Examens / toetsen	8,0	8,1
Studiebegeleiding vavo	5,8	6,2
Keuze- / loopbaanbegeleiding	6,0	6,5
Faciliteiten vavo	6,7	6,9
Organisatie vavo	6,6	6,9
Veiligheid / omgeving	7,0	7,4
Rapportcijfer	6,6	6,8

Belofte: Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past

Studentsucces 1/3

Beloftes en speerpunten

Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past.

In 2020;

- ontvangen studenten in het eerste jaar een bindend studieadvies dat ontwikkelingsgericht wordt ingezet als begeleidingsinstrument

In 2022;

- hebben studenten bij het bepalen van hun keuze altijd een goed beroepsbeeld, een helder beeld over succes op de arbeidsmarkt en goed doorstroomperspectief naar vervolgonderwijs
- zit elke student aan het eind van leerjaar 1 op de goede plek. Bij een overstap zorgen opleidingsteams voor een warme overdracht naar een andere opleiding binnen ROC Midden Nederland

Realisatie Midterm review 2021

Voorlichting

In 2020 is het arbeidsmarktperspectief helder in ons voorlichtingsmateriaal opgenomen.

- ✔ In 2021 is de website helemaal vernieuwd. De inhoud, doorstroommogelijkheden en arbeidsmarktperspectief van de opleidingen zijn helder opgenomen

VSA/BSA en switchers

In 2020 is het BSA ontwikkelingsgericht ingevoerd.

- ✔ Alle studenten hebben BSA ontvangen
- ✔ Teams hebben bij het geven van het BSA rekening gehouden met omstandigheden door Corona
- ✔ Aangepast switchbeleid is uitgevoerd

Niveau 2 en samenwerking Voortgezet Onderwijs

In 2022 bieden we een brede niveau 2 opleiding aan in beide arbeidsmarktregio's.

- ✔ Servicemedewerker wordt aangeboden in Utrecht en Amersfoort
- ✔ Doorlopende leerroutes ontwikkeld in Amersfoort
- ✔ Vo-leerlingen volgen keuzedelen op het mbo
- ✔ Pilot praktijkgericht programma voor nieuwe leerweg

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Voorlichting

Verwacht effect: studenten geven aan dat ze tevreden zijn over de manier waarop ze welkom zijn geheten en de wijze waarop de school hen heeft begeleid bij hun studiekeuze.

- Nog geen cijfers over beschikbaar

Startersresultaat

Verwacht effect: het aantal uitvallers in het eerste jaar is lager (hoger startersresultaat)

- Driejaarlijks gemiddelde daalt iets voor niveau 2, stijgt iets voor niveau 3 en daalt iets voor niveau 4
- Het startersresultaat ligt voor niveau 2 en 3 boven de inspectienorm, voor niveau 4 onder de inspectienorm

VSA/BSA

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- ✔ 16,7% krijgt een VSA overstappen. Hiervan krijgt 19% een BSA Overstappen. Studenten zetten VSA Overstappen na extra inspanning vaak om in BSA doorgaan (81%)

Switchers

Verwacht effect: het aantal switchers ná het eerste jaar is verlaagd

- ✔ 60% van switchers stapt over in eerste jaar

Drempelloze instroom na switch

Verwacht effect: studenten die in het eerste half jaar switchen, stromen drempelloos in bij een andere mbo-opleiding.

- ✔ Beleid is hierop aangepast
- Cijfers over succes van drempelloze instroom na switch zijn nog niet beschikbaar

Niveau 2

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- Startersresultaat niveau 2 is licht gedaald, jaarresultaat is licht gestegen. Alle resultaten liggen boven inspectienorm

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Conclusie

Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past. Om dit waar te maken, hebben we ingezet op goede voorlichting aan studenten over hun kansen op de arbeidsmarkt. Ons switchbeleid en de inzet van het studieadvies 'doorgaan of overstappen' is erop gericht studenten goed te begeleiden richting deze passende plek. We hebben extra ingezet op een breed aanbod voor de niveau-twee-doelgroep en mooie resultaten geboekt in de samenwerking met het VO, om de overgang voor onze studenten zo soepel mogelijk te maken. Deze belofte sluit aan bij het thema 'gelijke kansen'.

Voorlichting

We willen studenten bij de keuze van een opleiding goede informatie geven over de inhoud, doorstroommogelijkheden en het arbeidsmarktperspectief. Dat zijn dan ook onderwerpen die terugkomen op de opleidingsinformatie van de website. De website is in 2021 helemaal vernieuwd. Met input van de doelgroep is de manier waarop we de opleidingsinformatie verstrekken verbeterd. Afgelopen jaar hebben we wederom de meeste voorlichtingen online georganiseerd voor verschillende doelgroepen (vo-leerlingen, decanen,

mentoren, ouders). Waar mogelijk zijn kleinschalige activiteiten op onze locaties georganiseerd, zoals rondleidingen. Ons (reguliere) voorlichtingsaanbod bestaat uit open dagen, oriëntatiewerkshops, voorlichting op vo-scholen (zoals markten en klassikale voorlichtingen), nieuwsbrieven (vmbo en havo), studiekeuzegesprekken en bustouren voor mentoren. We hebben een enthousiast team van studentambassadeurs die steeds vaker de (online) voorlichtingen geeft.

Startersresultaat

Een belangrijke indicator voor Studentsucces is het startersresultaat. Het startersresultaat ligt voor niveau 2 en 3 boven de inspectienorm, voor niveau 4 eronder. Het driejaarlijks gemiddelde daalt voor niveau 2 en 4 en stijgt voor niveau 3. Omdat juist het succes in het eerste jaar van grote waarde is voor Studentsucces blijven we ons onverminderd inzetten om het startersresultaat op peil te houden. Dit doen we onder meer met onze blijvende focus op 'Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen'.

Startersresultaat naar niveau

	3-jaars gem.			norm
	16-17 tm 18-19	17-18 tm 19-20	18-19 tm 19-20	
niv. 2	82,2%	82,2%	80,6%	79,0%
niv. 3	82,2%	82,4%	83,2%	82,0%
niv. 4	82,9%	82,2%	81,9%	82,0%

Bindend Studiedadvies

In 2020-2021 hebben alle studenten een bindend studiedadvies (BSA) ontvangen. Wij zien het geven van het studiedadvies als onderdeel van het ontwikkelingsgericht begeleiden van de leerloopbaan. Het is bedoeld om in te schatten of de student de opleiding uiteindelijk gaat halen, eventueel met extra hulpmiddelen of studietijd. Naast 'BSA doorgaan' kan het opleidingsteam een 'BSA overstappen' geven. Wij willen hiermee voorkomen dat deze studenten in de vervoljaren vastlopen en mogelijk alsnog stoppen met de studie. Zo voorkomen we ook het opbouwen van een eventuele studieschuld. De opleidingsteams zijn dit jaar gevraagd om corona-omstandigheden zorgvuldig mee te laten wegen in het afgeven van een 'BSA overstappen'.

Aantal studiedadviezen naar soort

		2018-2019	2019-2020	2020-2021
Voorlopig studiedadvies	overstappen	374	852	622
	doorgaan	1806	2638	3093
Bindend studiedadvies	overstappen	132	179	117
	doorgaan	1905	2988	2967

De cijfers laten zien dat in 2020-2021 ongeveer 16,7% van de studenten een voorlopig advies overstappen (VSA) heeft gekregen (t.o.v. 24% vorig jaar). Van deze studenten krijgt ongeveer 19% daadwerkelijk een 'BSA overstappen'. Dat is 4% van het totaal aantal studenten dat een advies kreeg. Hieruit blijkt dat voor veel studenten een 'VSA Overstappen' -na een periode van extra inspanningen- alsnog kan worden omgezet in een advies 'Doorgaan'. Hieruit blijkt dat het ontwikkelingsgericht inzetten van het VSA een positief effect heeft.

Switchers

Het switchbeleid is in 2020 op basis van evaluatie aangepast. We gaan van 'het recht hebben op switch', naar 'het recht hebben op passende switch'. Studentcoaches hebben een belangrijk rol om de student te begeleiden naar een passende switch. In periode 1 mogen studenten die switchen altijd instromen in de nieuwe opleiding. Vanaf periode 2 bepaalt de ontvangende opleiding hoe de student in de nieuwe opleiding verdergaat. Zij gaan na of de studie-inhoud het toelaat dat deze student delen uit periode 1 kan inhalen of kan missen. Of dat er andere mogelijkheden zijn. Denk bij andere mogelijkheden aan: alvast meedraaien tot het eerstvolgende startmoment, instromen in een opvangklas, et cetera. In 2021 is het aangepaste switchbeleid bij alle colleges ingevoerd.

Uit onderstaande cijfers blijkt dat het aantal switchers de afgelopen jaren is gestegen. Dit zien we niet als een negatieve ontwikkeling. Het moet altijd mogelijk zijn van opleiding te switchen als dat betekent dat een student daarmee op een passendere plek terechtkomt. Het is wel van belang dat de student tijdig ontdekt of hij op de goede plek zit. We zetten daarom in op goede begeleiding en loopbaanoriëntatie zodat voor een student snel duidelijk wordt of hij op de juiste plek zit. Hier is ons VSA-BSA-beleid ook op gericht. Uit onderstaande cijfers blijkt dat in 2020-2021 60% van de studenten die switchen, dit doen in het eerste jaar (524 van de 877). Rekening houdend met het feit dat een deel van de switchers in de hogere jaren switcht vanwege een keuze voor uitstroomprofiel of specialisatie, zijn we tevreden over dit aantal. We richten ons nu vooral op de warme overdracht en het mogelijk maken van switchen in het curriculum door ons onderwijs verder te flexibiliseren.

Aantal switchers totaal

Maand	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	tot
2020-2021			16	17	73	26	8	2	6	1	641	87	877
2019-2020			21	16	47	32	9		2	2	617	56	802
2018-2019		2	26	18	90	19	10	5		5	532	46	753
2017-2018		1	10	13	43	13	10	5	8	6	519	37	665

Aantal switchers in het eerste jaar

maand	aantal nieuwe instromers	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	tot	in %
2020-2021	7317			8	6	38	13	5	1	1		398	54	524	7,2%
2019-2020	7367			11	8	25	19	4			1	348	26	442	6,0%
2018-2019	7504		1	15	11	62	11	2	3		2	312	22	441	5,9%
2017-2018	7465			3	8	20	3	8	3	5	1	296	21	368	4,9%

Brede niveau 2 opleiding

Jaarlijks beginnen landelijk bijna 40.000 studenten aan een mbo-opleiding op niveau 2. Voor deze studenten is het behalen van een startkwalificatie belangrijk. Toch lukt dat vaak niet. Veel instellingen zoeken naar manieren om deze studenten vast te houden en ze beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt of het vervolgonderwijs. Bijvoorbeeld door brede niveau 2-opleidingen te ontwikkelen.

ROC Midden Nederland biedt met de crossover-opleiding 'Servicemedewerker' een opleiding op niveau 2 waar studenten de mogelijkheden hebben zich breed te oriënteren. Zij krijgen een set aan vaardigheden mee en doen ervaring op in verschillende contexten. Uiteindelijk stromen ze uit in één gekozen context. In de doorontwikkeling is de opleiding Servicemedewerker in Amersfoort de afgelopen twee jaar volledig flexibel gemaakt: studenten kunnen de opleiding in hun eigen tempo doorlopen en in elke periode in- en uitstromen. De crossover Servicemedewerker valt echter onder de experimenten waar uiterlijk in 2025 voor het laatst op mag worden gediplomeerd. Aankomend jaar valt formeel pas de beslissing of en hoe de opleiding Servicemedewerker ondergebracht gaat worden in de reguliere kwalificatiestructuur.

Uit onderstaande tabel blijkt dat het driejaarlijks gemiddelde voor het startersresultaat op niveau 2 is gedaald. Het jaarresultaat is gestegen. Alle resultaten liggen boven de inspectienorm.

Rendement niveau 2

niv. 2	3-jaars gem.			Norm
	16-17 tm 18-19	17-18 tm 19-20	18-19 tm 20-21	
SR	82,2%	82,2%	80,6%	79%
JR	69,4%	70,7%	71,4%	67%

Doorstroom vmbo-mbo

Vanuit het overheidsbeleid zijn er twee belangrijke kaders die dienen als basis voor de samenwerking en de doorstroom vo-mbo: Sterk Beroepsonderwijs en Sterk Techniekonderwijs. Vanuit ROC Midden Nederland participeren wij in diverse samenwerkingsverbanden (decanenkringen, Aanpak VSV Eemland, Sterk vo, TI-leiders netwerk) om samen te werken en dit beleid verder vorm te geven.

Sterk beroepsonderwijs

Overheid, onderwijs en arbeidspartijen werken binnen het programma Sterk Beroepsonderwijs samen aan het versterken van het beroepsonderwijs. Ter verbetering van de aansluiting en om jongeren te motiveren wordt ingezet op drie actielijnen:

1. Meer regionale samenwerking tussen vmbo en mbo (met de arbeidsmarkt);
2. Regelruimte om doorlopende routes vmbo – mbo op alle niveaus mogelijk te maken;
3. Nieuwe leerweg in het vmbo met het praktijkgerichte programma.

Binnen de regio werkt ROC Midden Nederland samen met het vo aan keuzevakken (Robotica en Facilitaire Dienstverlening), het profiel (PIE) en GL- route (Gezondheid en Welzijn). In 2020-2021 heeft ROC Midden Nederland geparticipeerd in de projectgroep warme overdracht vanuit VSV Eemland. Het doel is om de warme overdracht -met name in het vso- beter te laten plaatsvinden (actielijn 1).

Samenwerking krijgt ook vorm op het gebied van geïntegreerd trajecten (actielijn 2). De afgelopen jaren is in samenwerking met vo-school 'Het Element' in Amersfoort een geïntegreerde route ontwikkeld voor een deel van de basisberoepsleerlingen. Deze leerlingen stromen gedurende schooljaar 2020-2021 in hun 3e vmbo-jaar in. Het programma bestaat uit doorlopende leerlijnen vanuit de vmbo-profielen 'Zorg en welzijn', 'Economie en ondernemen' en 'Dienstverlening en producten' naar de mbo-kwalificatie 'Servicemedewerker'. In deze geïntegreerde route halen leerlingen geen vmbo-diploma, maar ontvangen zij na succesvolle afronding direct het mbo-diploma niveau 2. Door drempels weg te nemen, geven we deze studenten extra kansen om succesvol te zijn op het mbo. Er is veel interesse vanuit andere vmbo-scholen om deze geïntegreerde route ook aan te gaan bieden. Daarnaast wordt gewerkt aan een doorlopende route voor onder meer de techniek.

We zoeken ook de samenwerking met het VO in de Nieuwe Leerweg en het Praktijkgerichte Programma (actielijn 3). In Amersfoort is in november 2021 een VO-event georganiseerd voor alle VO-scholen uit de regio. Tien scholen hebben n.a.v. het event aangegeven interesse te hebben om samen te werken met een Pilot Praktijkgericht Programma in 2022-23. Met name voor Zorg en Welzijn en Technologie en Toepassing.

Sterk techniekonderwijs en de Tech Campus

In de afgelopen twee jaar zijn er stappen gezet om techniek beter op de kaart te zetten. Het vmbo, mbo en bedrijfsleven werken hierbij samen. De Tech Campus Nieuwegein is actief in drie regio's en stemt de ontwikkelingen op elkaar af tot een krachtig instrument om meer studenten voor het werkveld in de techniek op te leiden. Hierbij is aandacht voor een kwaliteitsimpuls, een imagoverbetering en onderwijsconcepten waarin samengewerkt wordt met het bedrijfsleven. Belangrijk onderdeel hiervan is vo-leerlingen laten kennismaken met techniek zodat zij een beter beeld hebben van de mogelijkheden die een opleiding in de techniek kan bieden. Deze regio's zijn Stad Utrecht, Woerden-Montfoort-IJsselstein en De Bilt-Zeist-Wijk bij Duurstede. Daarnaast zijn we betrokken bij STO De Venen en Amstelland.

Vanaf de start in 2020 zijn er nieuwe profielen gestart op diverse scholen en o.a. keuzevakken ontwikkeld die aansluiten bij maatschappelijke vraagstukken zoals verduurzamen en energietransitie. Leerlingen in het vmbo hebben gastlessen en workshops bij bedrijven gevolgd en worden voorbereid op het toekomstige werkveld. Er worden diverse pilots uitgevoerd waarbij praktijkopdrachten worden uitgevoerd bij of met het mbo en bedrijfsleven. Hiermee doen de vmbo-scholen onder meer ervaring op voor de Nieuwe Leerweg, die per september 2024 ingaat voor de leerlingen van de theoretische leerweg. De Nieuwe Leerweg bevat een praktijkgericht programma en zo krijgt het MBO een beeld van de veranderende instroom vanuit de theoretische leerweg. Momenteel wordt het keuzevak Robotica voor verschillende scholen uitgevoerd op het Tech College, maken leerlingen kennis op het ICT-College met ethical hacking en bouwen ze een weerstation in projectvorm. Op het Automotive College wordt een deel van het profiel Mobiliteit en Transport voor het Cals College en het keuzevak bedrijfswagens voor Broeckland College uitgevoerd.

Om een structureel antwoord te geven op de samenwerking en uitvoering van keuzevakken en workshops werkt de Tech Campus aan een menukaart waar de vmbo-scholen kunnen inschrijven op de verschillende trajecten. Voor docenten in de onderbouw van basis/kader en in de ontwikkeling naar de Nieuwe Leerweg is het belangrijk om een goed beeld te krijgen van de verschillende opleidingen, het beroepenveld en onderwijsvormen. Hiervoor worden oriëntatiewerkshops gegeven voor docenten. Daarnaast zijn er allerlei technische workshops voor docenten om techniek vorm te geven in het onderwijs in het Vmbo. Met name de TL-opleidingen en de scholen in een techniekarme regio als De Bilt-Zeist-Wijk bij Duurstede kunnen we hiermee ondersteunen om de moderne en aansprekende technieken in hun onderwijs te verwerken.

Belofte: We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen

Studentsucces 2/3

Beloftes en speerpunten

Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen.

In 2020;

- ontvangen studenten passende ondersteuning die zoveel als mogelijk plaatsvindt in de klas waarbij 1e en 2e lijns begeleiding op elkaar is afgestemd

In 2022;

- kunnen alle studenten zich optimaal ontwikkelen en hebben ze allemaal succeservaringen door passend pedagogisch en didactisch handelen van de docent
- ervaren studenten de school (inclusief de praktijk) als een positieve en veilige werk/leergemeenschap van studenten en medewerkers

Realisatie Midterm review 2021

Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen

In 2020 is de 1e en 2e lijns begeleiding, waaronder het Studie & Loopbaancentrum (SLC), afgestemd en opnieuw gepositioneerd.

- ✔ Alle onderwijsteams werken met supportteams
- ✔ Centrum voor Studentontwikkeling is operationeel
- ✔ Toolbox Passend Onderwijzen ontwikkeld voor managers

Taalbeleid en anderstaligen

In 2022 zijn er remediërende programma's beschikbaar voor studenten met taalachterstanden of ernstige rekenproblemen.

- ✔ Beleid Passend Taalonderwijzen ontwikkeld
- ✔ Innovatieprogramma's bij de Tech Campus en Cluster Vitaliteit op implementatie taalbeleid gestart

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Positief leerklimaat en positieve sfeer

Verwacht effect: Er is een positief leerklimaat in de klas en in onze gebouwen; In onze gebouwen is de positieve sfeer merkbaar doordat studenten en medewerkers elkaar kennen, respectvol met elkaar omgaan en elkaar op een positieve manier benaderen.

- ✔ Uit de Job blijkt dat studenten zich gemiddeld genomen veilig voelen
- ✔ Uit de Job blijkt dat studenten licht positief zijn over de sfeer op school

Groeiende bekwaamheid docenten in passend onderwijs

Verwacht effect: onze docenten zijn groeiend bekwaam om met een diverse doelgroep om te gaan in de klasituatie en daarbuiten.

- Supportteams hebben een ontwikkeltraject gevolgd
- Verschillende onderwijsteams zijn getraind in coachende vaardigheden
- ROC Academie heeft leerlijnen ontwikkeld op de strategische pijlers (waaronder Passend Onderwijzen)

VSV

- Percentage VSV-ers is voor entree, niveau 4 en VAVO gedaald
- Percentage VSV-ers voor niveau 2 en 3 gestegen

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Conclusie

Om de belofte 'Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen' waar te maken, hebben we de afgelopen twee jaar ingezet op 'Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen' voor al onze studenten. Er zijn grote stappen gezet in passend ondersteunen in de vorm van een nieuwe begeleidingsstructuur. Hierdoor werken alle onderwijsteams in 2021 met supportteams. Ook is het Studie- en loopbaancentrum (SLC) getransformeerd tot het Centrum voor Studentontwikkeling. Op het gebied van 'passend onderwijs in de klas' is er in 2021 ingezet op leiderschap, omdat dit cruciaal is voor de beweging naar passend onderwijs in ons organisatie. Voor managers en teams is een uitgebreide toolbox ontwikkeld en passend onderwijs en ondersteunen heeft een prominente plek gehad in de professionaliseringsactiviteiten. Tot slot is er in 2021 een nieuwe taalbeleidsvisie ontwikkeld. Daaropvolgend zijn verschillende pilots gestart in de colleges. Taal blijkt voor alle niveaus een cruciale factor voor Studentsucces en vraagt om extra aandacht passend bij onze verschillende doelgroepen.

Passend onderwijs

7 uitgangspunten van Passend Onderwijzen

1. Ik ken mijn studenten;
2. Ik volg hoe mijn studenten zich ontwikkelen;
3. Ik onderzoek wat mijn studenten nodig hebben;
4. Ik houd rekening met de verschillen tussen mijn studenten;
5. Ik ga uit van de onderwijsbehoeften van mijn studenten;
6. Ik heb de randvoorwaarden op orde;
7. Ik zorg ervoor dat mijn studenten kunnen leren in een positief leerklimaat.

De speerpunten van de belofte 'Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen' komen één op één overeen met de uitgangspunten van het programma Studentsucces. Eind 2019 is de visie 'Passend Onderwijzen en Ondersteunen voor Studentsucces' vastgesteld en de daarop gebaseerde nieuwe begeleidingsstructuur ingericht. Bepalend in de visie is de inzet op het realiseren van 'gewoon goed onderwijs' waardoor 80% van onze studenten tot succes kan komen. Dat doen we door ons te richten op hun onderwijsbehoeften. Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben, organiseren we interventies die in een groep of individueel kunnen plaatsvinden.

In 2021 is er veel aandacht geweest voor de invoering van Passend Onderwijzen (PO) in de onderwijsteams. Hierbij is de leiderschapsrol van de manager cruciaal. Er zijn daarom verschillende instrumenten ontwikkeld voor de manager om leiding te kunnen geven aan Passend Onderwijzen:

- Een video over hoe je de 7 uitgangspunten van PO kan toepassen in het onderwijs;
- Een roadmap Passend Onderwijzen, Passend Ondersteunen voor onderwijsmanagers en supportteam: een visuele weergave van wat in elke periode van belang is bij Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen;
- Een jaaroverzicht Leidinggeven aan Passend Onderwijzen: welke fasen en ondersteuning horen daarbij?;
- Een scan Passend Onderwijzen waarbij de docent inzichtelijk kan maken waar hij/zij staat ten aanzien van Passend Onderwijzen. Deze scan kan ook dienen als kijkwijzer in de klas bij intervisie;
- Een Teamplan Passend Onderwijzen die je als team op basis van de scans kunt invullen. Waar staan we nu als team? Wat heeft onze aandacht dit jaar? Waarop zouden we op willen we professionaliseren?;
- De Game Passend Onderwijzen: een ontspannen en laagdrempelige manier om op Passend Onderwijzen te bespreken in het team a.d.h.v. casuïstiek.

Op deze manier kan het onderwijsteam het gesprek gaan voeren over waar ze staan en waar ze naar toe willen bewegen.

In 2021 is veel ingezet op professionalisering op het gebied van Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen. Zie hiervoor de beschrijving bij de belofte 'we zorgen ervoor dat onze medewerkers Studentsucces waar kunnen maken' [\[link naar belofte invoegen\]](#)

Passend ondersteunen

De nieuwe begeleidingsstructuur ondersteunt Passend Onderwijzen. Opleidingen gaan werken met multidisciplinaire supportteams waarin die expertise, instroom, verzuim en hulpverlening worden gebundeld.

- In september 2020 is, na uitvoerige en zorgvuldige voorbereiding, zijn de eerste colleges (11) van start gegaan met de nieuwe begeleidingsstructuur. Dit houdt in dat deze colleges één of meerdere supportteams hebben ingesteld en ingericht. En dat deze volgens de nieuwe systematiek werken. De supportteams worden hierin ondersteund door het Programmateam Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen, een scholingstraject vanuit de ROC Academie en externe coaches.
- In 2021 is de tweede groep colleges gestart met de supportteams. Zij worden op dezelfde wijze begeleid als de eerste groep. Voor alle colleges geldt dat er in 2021 extra aandacht was voor de rol van de supportteams ten opzichte van de manager en het opleidingsteam. Er is afgesproken dat deze samenwerken in een driehoek vanuit verschillende verantwoordelijkheden: de manager als initiator, het opleidingsteam als uitvoerder en het supportteam als ondersteuner/ facilitator.
- In 2020 is een nieuwe aanpak verzuim gerealiseerd. Dit is een uitwerking van de nieuwe begeleidingsstructuur. In de supportteams zijn 'experts aanpak veelvuldig verzuim' aangesteld die de opleidingsteams ondersteunen bij het voorkomen van verzuim. Dit doen zij door in te zetten op Passend Onderwijzen. Ook ondersteunen deze experts studenten die veelvuldig en complex verzuimgedrag laten zien. De experts werken nauw samen met leerplicht RMC.
- De aanpak verzuim is in 2021 geëvalueerd met de eerste groep supportteams. Uit de evaluatie blijkt dat de visie en beleidsafspraken op een goede manier richting geven en helpen bij een betere aanpak van verzuim. Door corona is het echter lastig om dit kwantitatief te onderzoeken, omdat in die periode de registratie van verzuim tijdelijk wettelijk werd stopgezet. Wat we wel hebben kunnen meten, is het aantal vrijwillige verzuimmeldingen door studentcoaches. Deze is duidelijk omhoog gegaan (van 152 naar 658 meldingen), waaruit blijkt dat studentcoaches actiever omgaan met studenten die verzuimen en eerder in actie komen.
- Externe partners zoals Buurtteam en Leerplicht/ RMC zijn nadrukkelijk meegenomen in de nieuwe werkwijze die voortvloeit uit de begeleidingsstructuur.
- Per schooljaar 2021-2022 is de transitie van het Studie- en loopbaancentrum (SLC) voltooid en gaat deze afdeling verder onder de naam Centrum voor Studentontwikkeling (CvS). Het team is versterkt met experts Leren en Gedrag die kennis hebben die aanvullend is op de expertise van de supportteams.

Taalbeleid en anderstaligen

ROC Midden Nederland heeft jarenlang ervaring met mbo-opleidingen waarin taalontwikkeling wordt gecombineerd met het leren van een beroep. Het gaat hier om zogenaamde Geïntegreerde Trajecten waarin anderstaligen met inzet van participatiegelden naast individuele begeleiding, extra lessen Nederlands, rekenen en studievaardigheden krijgen. Ook biedt ROC Midden Nederland al jaren schakeltrajecten aan voor anderstalige studenten die willen doorstromen naar een opleiding op mbo- of hbo-niveau. Omdat de laatste jaren is gebleken dat steeds meer Nederlandstalige studenten ook belemmeringen ondervinden in ons onderwijs door een lage taalvaardigheid, is de aandacht voor taalontwikkeling in 2021 uitgebreid naar deze laatste doelgroep.

Dit is opgenomen in een adviesnotitie over het versterken van het aanbod op mbo-niveau 1 en 2, en is van belang geweest bij de ontwikkeling van ons taalbeleid. In 2021 is in samenwerking met het ITTA (Instituut Toegepaste Taalwetenschappen van de Universiteit Amsterdam) door directeuren, taaldocenten, managers en ontwikkelaars een taalbeleidsvisie en taalbeleid ontwikkeld. Dit taalbeleid sluit aan bij onze beweging van Passend Onderwijzen: we spreken van Passend Taalonderwijzen. Het cluster Vitaliteit en de Tech Campus in Nieuwegein voeren op dit moment innovatieprogramma's uit om vanuit dit taalbeleid te komen tot goed taalonderwijs. De opbrengst van deze programma's wordt ROC-breed gedeeld, zodat ook andere colleges hiervan kunnen leren.

Bij het cluster Vitaliteit zijn eind 2021 bijvoorbeeld twee taalkwartiermakers aangesteld. Zij hebben de opdracht gekregen om het bewustzijn (en de vaardigheden) over beroepsgericht taalonderwijs onder docenten te stimuleren. Ook richten zij zich op het versterken van het lerend vermogen tussen de afdelingen en colleges.

De nieuwe Wet op de Inburgering was aanleiding om ook ons beleid en onderwijsaanbod rond nieuwkomers nog eens goed onder de loep te nemen. Na meer ervaring te hebben opgedaan met deze nieuwe wet, hebben we koers bepaald. Centraal staat het leveren van een bijdrage aan de regionale ambities rond taalontwikkeling en participatie van inburgeraars.

Effect op studenten - Positief leerklimaat

Een positief leerklimaat is een belangrijke voorwaarde voor Studentsucces. Of studenten daadwerkelijk een positief leerklimaat ervaren, valt op te maken uit enkele scores uit de JOB-monitor. In 2021 zijn geen nieuwe JOB-resultaten beschikbaar. Uit de JOB-monitor 2020 blijkt dat studenten zich gemiddeld genomen veilig voelen op onze school en positief zijn over de sfeer binnen hun opleiding. De cijfers uit de JOB-monitor liggen boven onze eigen norm en zijn gelijk aan het landelijk gemiddelde, maar we streven natuurlijk altijd naar een hogere score omdat het welbevinden van studenten een belangrijke voorwaarde is om te leren.

Job-monitor 2020 - sfeer en veiligheid

Vraag	score	%positief
Wat vind je van de sfeer binnen jouw opleiding?	3,7	61,8%
Ga je met plezier naar school?	3,5	55,9%
Voel je je veilig op school?	4,1	78,3%

Voorkomen schooluitval

Een ander belangrijk effect van onze inspanningen op studentsucces is het voorkomen en terugdringen van voortijdig schoolverlaten (vsv). We vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk studenten het onderwijs gekwalificeerd verlaten. Binnen ROC Midden Nederland zetten we in op een preventieve aanpak met een aantal specifieke maatregelen. Naast het verzorgen van goed en doelmatig onderwijs, hebben we ook in 2021 gewerkt aan het verbeteren van de overstap vo-mbo, het signaleren en terugdringen van verzuim, loopbaanoriëntatie- en begeleiding, de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het bieden van extra ondersteuning, aandacht en begeleiding aan studenten die dat nodig hebben.

Daarnaast werken we samen met partners uit de regio Utrecht en Amersfoort (vo, mbo, gemeenten, partners in de zorg en vanuit de arbeidsmarkt) om vsv te bestrijden en een sluitend vangnet te bieden voor jongeren in een kwetsbare positie. We zijn partner van het regionale vsv- programma 'SchoolWerk' in RMC-regio Utrecht en voeren samen met de contactgemeente Amersfoort de programmaregie over het regionale vsv-programma in de RMC-regio Eem & Vallei. Met deze regionale samenwerking kunnen we blijven vernieuwen en zorgen voor een sluitend en een passend aanbod dat onze studenten ten goede komt. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking rond studentondersteuning. Dat heeft in 2021 geleid tot het opzetten van een regionaal expertisecentrum over studentondersteuning waar (complexe) vraagstukken rondom studentondersteuning worden behandeld. Andere voorbeelden zijn de realisatie van een pilot taalondersteuning voor studenten van de opleiding servicemedewerker en het bieden van extra begeleiding, aandacht en ondersteuning aan studenten die dreigen uit te vallen en/of kampen met gestapelde problematiek (o.a. pluscoachingstrajecten).

Regio Utrecht

De regionale aanpak 'Voortijdig Schoolverlaten' wordt in de regio Utrecht uitgevoerd via het 'SchoolWerk-programma', dat loopt van 2021-2024. ROC Midden Nederland is partner van dit programma en is als penvoerder verantwoordelijk voor de overstap vo-mbo, het regionaal expertisecentrum 'Steun Waar Nodig' en de versterking begeleidingsstructuur mbo.

Het programma bestaat uit vier programmalijnen:

1. De Overstap vo-mbo (o.a. digitale doorstroomdossier en begeleiden overstap naar mbo-opleiding);
2. Steun Waar Nodig (o.a. expertisecentrum steun waar nodig, extra ondersteuning voor studenten die dreigen uit te vallen);
3. Terug Naar School (o.a. gezamenlijke aanbod aan voortijdig schoolverlaters);
4. Klaar Voor Werk (o.a. praktijkleren, het versterken van de arbeidsmarktroute en het creëren van voldoende plekken en begeleiding voor kwetsbare jongeren naar duurzaam werk).

Meer informatie over het 'SchoolWerk-programma' is te vinden op: <https://www.schoolwerkt.nl/>

Regio Amersfoort

De regionale aanpak 'Voortijdig Schoolverlaten' wordt in regio Amersfoort uitgevoerd via 'Aanpak Voortijdig Schoolverlaten Eemland', dat loopt van 2021-2024. ROC Midden Nederland is de vsv- contactschool en treedt op als penvoerder en programmaregisseur voor dit programma i.s.m. de gemeente Amersfoort.

Het programma bestaat uit vier programmalijnen:

1. Ondersteuning in om en school (o.a. plusvoorziening, expertisecentrum);
2. Jongeren in kwetsbare positie (o.a. praktijkleren, het versterken van de arbeidsmarktroute en het creëren van voldoende plekken en begeleiding voor kwetsbare jongeren naar duurzaam werk);
3. Overstap vo-mbo (o.a. digitale doorstroomdossier, LOB, begeleiden overstap naar mbo-opleiding);
4. Bijzonder vsv-opgave (o.a. taal, overgang vso-mbo).

Meer informatie over 'de Aanpak Voortijdig Schoolverlaten Eemland' is te vinden op: <https://www.aanpakvsvveemland.nl>

VSV-cijfers

Deze maatregelen en de regionale samenwerking hebben de afgelopen jaren tot een daling van het aantal voortijdig schoolverlaters geleid. Hoewel we deze daling voor de Entree vasthouden, neemt in het schooljaar 2020-2021 het aantal vsv'ers weer toe. Van alle studenten tot 23 jaar verlieten 791 studenten het onderwijs zonder startkwalificatie (5,36%), ten opzichte van 738 het jaar daarvoor (4,98%). De meeste vsv'ers volgen een mbo-niveau 2 of een niveau 4-opleiding. De sterkste stijging vindt plaats op niveau-2 en -3. De toename van het aantal vsv'ers is ook landelijk zichtbaar. Zowel in het voorgezet onderwijs als in het mbo stijgt het aantal voortijdig schoolverlaters. Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek, uitgevoerd in opdracht van de mbo-instellingen uit de G4, dat zo'n 20% van de vsv'ers op korte termijn terugkeert in het onderwijs.

De oorzaak van de stijging van het aantal vsv'ers is niet eenduidig. Zo kan de stijging verband houden met de aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt, met verkeerde studiekeuzes als gevolg van online voorlichting in tijden van corona en/of met een daling van het studentenwelzijn gedurende de coronapandemie. Deze resultaten vragen onverminderde aandacht voor preventie en vroegtijdig signalering. We zullen daarom blijven werken aan onze kennis en ondersteuningsstructuur, om vsv op alle niveaus te voorkomen en terug te dringen.

VSV-cijfers DUO schooljaren 2017 t/m 2019-2020 definitief, 2020-2021 voorlopig

	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	ROC MN		landelijk	ROC MN		landelijk	ROC MN		landelijk	ROC MN		landelijk
	vsv	%	%	vsv	%	%	vsv	%	%	vsv	%	%
niv. 1	72	27,4%	23,3%	59	21,2%	23,3%	46	19,7%	20,6%	39	17,1%	21,6%
niv. 2	290	10,6%	9,5%	310	11,6%	10,1%	219	8,7%	8,6%	269	10,4%	8,9%
niv. 3	110	4,5%	3,9%	113	4,8%	4,2%	74	3,2%	3,8%	109	4,6%	4,2%
niv. 4	390	4,8%	3,4%	400	4,7%	3,5%	346	3,8%	3,0%	343	3,7%	3,3%
VAVO							53	10,3%	9,2%	31	9,0%	3,3%
ROC MN	862	6,3%	5,1%	882	6,3%	5,4%	738	5,0%	4,7%	791	5,4%	5,0%

Belofte: Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen

Studentsucces 3/3

Beloftes en speerpunten

Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen.

In 2020;

- worden alle studenten uitgedaagd om te excelleren op hun talenten, ook in internationaal perspectief

In 2022;

- krijgen studenten alle kansen om intern door te stromen naar een hoger niveau
- zijn studenten goed voorbereid op doorstroom naar het hbo

Realisatie Midterm review 2021

Excellentie en internationalisering

In 2020 is er een vernieuwd en verder ontwikkeld excellentieprogramma mede gericht op innovatie met nog sterkere inbreng van studenten en het bedrijfsleven.

- ✔ 200 studenten hebben een getuigschrift voor UP ontvangen
- ✔ Op basis van onderzoek naar onderzoeksvaardigheden in het mbo is een training voor docenten en masterclasses voor studenten ontwikkeld
- ✔ Up Community is opgestart
- ✔ 9 colleges hebben deelgenomen aan 24 vakwedstrijden
- ✔ Implementatie nieuwe strategie 'crossing borders'
- ✔ Internationalisation@Home is opgestart

Doorstroom hbo

In 2022 zijn er twee gerichte projecten ter verbetering van de doorstroom naar het hbo gerealiseerd.

- ✔ Inzet Skills Coaches
- ✔ Samenwerking HU in ontwikkeling Ad-opleidingen
- ✔ Kaders ontwikkeld voor Mhbo-opleidingen

Merkeerbaar en meetbaar effect 2021

Uitdagend en aantrekkelijk onderwijs

Verwacht effect: studenten geven aan dat ze ons onderwijs uitdagend en aantrekkelijk vinden.

- ▶ Relevante Job-cijfers liggen tussen de 3,0 en 3,5 (ruimte voor verbetering)
- ▶ Uit de job-monitor blijkt dat studenten ontevreden zijn over de keuzedelen

Internationale mobiliteit

Verwacht effect: internationale mobiliteit van studenten (over de hele instelling) is duidelijk toegenomen.

- ▶ Internationale mobiliteit is zeer beperkt vanwege Corona maatregelen

Interne doorstroom

Verwacht effect: de interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 4 is verbeterd.

- ▶ Ongeveer 16% van niveau 2 studenten stroomt door naar niveau 3 of 4
- ▶ Er zijn nog geen cijfers over het succes van de interne doorstroom (termijn is nog te kort)

Doorstroom hbo

Verwacht effect: onze studenten zijn succesvoller in het eerste jaar van het hbo.

- ✔ 70% van studenten die in 2020 zijn gestart aan het hbo heeft eerste jaar succesvol doorlopen

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkeerbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- ▶ Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkeerbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- ▶ Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- ▶ Geen merkeerbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- ▶ Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen merkeerbaar/meetbaar effect

Conclusie

Om de belofte 'Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen' waar te maken, hebben we ingezet op: excellentieprogramma's, nieuwe visie op internationalisering, uitbreiden van keuzevrijheid in de keuzedelen en het bevorderen van interne doorstroom en doorstroom naar het hbo. Ook in 2021 hebben de coronamaatregelen impact gehad op het onderwijs waarmee wij onze studenten extra uitdagen, zoals de excellentietrajecten, internationalisering en keuzedelen. Toch zijn we in 2021 beter in staat geweest om activiteiten doorgang te laten vinden en studenten de mogelijkheid te geven zich verder te ontwikkelen. Zo hebben 200 studenten een excellentieprogramma gevolgd, kreeg de door ons ontwikkelde training onderzoeksvaardigheden landelijk aandacht en hebben we ons voorbereid op het mee-organiseren van Skills the Finals in Utrecht. Internationaal is gewerkt aan Internationalisation@Home, dat zich richt op het ontwikkelen van internationale competenties bij studenten zonder dat die studenten naar het buitenland te gaan. Tot slot is er verder gewerkt aan de aansluiting met het hbo door de inzet van Skills Coaches en het ontwikkelen van MHBO-opleidingen. Deze belofte sluit aan bij het thema 'gelijke kansen'.

Excellentie

Het excellentieprogramma 'UP' is het programma voor de ambitieuze student en docent. Met zo'n 30 programma's, ondergebracht in vijf lijnen, biedt het aanvullende, extra-curriculaire mogelijkheden voor verdieping en verbreding. De vijf lijnen zijn: Internationaal, R&D, Vakverdieping, Utrecht Challenge Alliantie en Vakwedstrijden.

In 2021 had corona ook impact op heeft ook het UP-programma. Zo zijn de meeste internationale programma's uitgevallen of in andere vorm doorgestart. Etoile Internationaal heeft, i.p.v. een theaterproductie in Italië, een optreden in de tuin verzorgd voor ALS-patiënten die vanwege de pandemie niet naar buiten konden. Ook de niet-internationale programma's hebben zich aangepast aan de nieuwe omstandigheden. Veel programma's zijn online gegaan of hebben, na de versoepelingen, een korter en compacter programma aangeboden. Dit heeft geresulteerd in een online bijeenkomst waar ruim 200 studenten hun getuigschrift voor UP uitgereikt kregen.

In het kader van de nieuwe lijn R&D waar studenten zich richten op innovaties in hun vakgebied, heeft een aantal docenten onderzoek gedaan naar de specifieke onderzoeksvaardigheden van mbo-studenten. Dit onderzoek werd ondersteund door Universiteit Utrecht en heeft geresulteerd in een trainingsprogramma voor docenten die betrokken zijn bij de lijn R&D en een aantal masterclasses voor studenten. Het onderzoek heeft landelijk veel aandacht gekregen en is zelfs op de mbo-onderzoeksdag genomineerd voor aanmoedigingsprijs in de categorie 'Vraagstelling'.

Ambitieuze studenten die deelnemen aan een excellentieprogramma vinden het prettig om contact met elkaar te hebben en ervaringen te delen. Ook kan het voor studenten die nu deelnemen aan een programma prettig zijn te leren van de ervaringen van studenten die hun zijn voorgegaan. Een tweetal docenten heeft daarom een plan ontwikkeld voor het inrichten van de UP-community voor huidige studenten en alumni. In het najaar zijn de eerste stappen gezet met het inrichten van een LinkedIn-community en het ontwikkelen van een wervingscampagne. De UP-community kan een belangrijker drager worden van de excellentiegedachte in het roc.

Skills Heroes

Door alle beperkingen hebben er dit jaar geen kwalificatiewedstrijden plaatsgevonden en was het NK Skills The Finals decentraal georganiseerd. Voor de deelnemende studenten was dit een grote teleurstelling. Ze hebben allemaal het aanbod ontvangen om in 2022 alsnog deel te nemen aan de kwalificatiewedstrijden en eventueel het NK.

ROC Midden Nederland heeft een aanjagersfunctie vervuld, om in afstemming met de gemeente en bestuurders van het Utrechtse mbo, een succesvol bid in te dienen voor de organisatie van het Nationaal Kampioenschap Skills the Finals in Utrecht. Het NK heeft tussen 31 Maart en 1 April 2022 plaats gevonden in de Jaarbeurs Utrecht.

Naast de inrichting van een projectorganisatie voor het organiseren van de NK is ook de interne structuur voor Skills versterkt. Dit heeft geresulteerd in de deelname van studenten van negen verschillende colleges aan in totaal 24 vakwedstrijden binnen Skills Heroes. De deelnemende studenten hebben zich voorbereid op kwalificatiewedstrijden door middel van gastlessen en trainingen.

Internationalisering

Voor alle betrokkenen was internationalisering in 2021 een uitzonderlijk complex jaar. Sinds de zomer was er sprake van zeer beperkte mobiliteit binnen Europa en naar de Nederlandse Antillen. De maatregelen troffen vooral studenten van de opleiding International Business Studies en van de Horeca-Toerisme-opleidingen. Om deze studenten toch de mogelijkheid te geven de voor hen zo belangrijke buitenlandstage te kunnen doen, zijn aparte regels en procedures ontwikkeld. Die regels en procedures zijn vastgelegd in het zogenaamde 'coronaprotocol'. Met het oog op eventuele verruiming in het voorjaar van 2022 -en ook om internationale mobiliteit onder de aandacht te houden- is er in november voor de tweede maal de week van de internationale student georganiseerd. Een week met veel online en fysieke activiteiten voor studenten en docenten op alle colleges.

De implementatie van de nieuwe strategie "Crossing Borders" is voortvarend opgepakt. Een belangrijk element in deze strategie is de brede inzet van het keuzedeel Internationaal II waarbij een buitenlandstage verplicht is. Op deze wijze kunnen alle studenten kiezen voor een buitenlandverblijf. De verdere focus van de strategie is gericht op inclusief, duurzaam en Internationalisation@Home (I@H).

Internationalisation@Home

I@H richt zich op het ontwikkelen van internationale competenties bij studenten zonder dat die studenten naar het buitenland gaan. I@H richt zich bijvoorbeeld op het inzetten van studenten bij bezoek uit het buitenland en op activiteiten die gelinkt zijn aan de culturele diversiteit op school en het internationale bedrijfsleven in de regio. Online zijn er ook veel mogelijkheden om studenten internationale ervaringen te geven. Denk aan gastlessen of samenwerking met studenten in andere landen. Via de methodiek CLICK zijn er vijf onlineprojecten opgezet met Waukesha County Technical College in de USA.

Keuzedelen

In 2021 is het aanbod van keuzedelen verder uitgebreid naar 336 (t.o.v. ruim 269 in 2020). Dit is ongeveer 30% van het landelijke aanbod. Per opleiding worden gemiddeld tien keuzedelen aangeboden. Hiermee is de keuzevrijheid voor studenten verder vergroot, iets waar studenten nadrukkelijk aandacht voor hebben gevraagd in de JOB-enquête uit 2020. Wat verder heeft bijgedragen aan de keuzevrijheid van studenten, is dat er veel meer niet-gekoppelde keuzedelen in het aanbod voor studenten zijn opgenomen. Vooruitlopend op de wetswijziging waarin de verplichte koppeling tussen keuzedeel en kwalificatie grotendeels wordt losgelaten, voert ROC Midden Nederland het volgende beleid: onderwijsteams mogen ook keuzedelen in hun aanbod opnemen die niet gekoppeld zijn aan de kwalificatie, mits er geen ondoelmatige overlap is. Veel teams maken hier gebruik van om zo het aanbod voor studenten aantrekkelijker te maken. Er zijn bij ROC Midden Nederland geen onderwijsteams die gebruikmaken van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting.

Tot slot zien we dat onderwijsteams steeds vaker in samenwerking met andere teams of colleges samenwerken om een breder en aantrekkelijker aanbod voor studenten mogelijk te maken. Ook wordt er vaker met het werkveld samengewerkt in de ontwikkeling van de keuzedelen. Hierdoor ontstaan aantrekkelijke en praktijkrelevante modules voor zowel onze reguliere studenten als werkenden.

Ervaringen studenten

Of studenten ons onderwijs ook als uitdagend en aantrekkelijk ervaren, is onder meer af te leiden uit de relevante vragen in de JOB. In 2021 zijn er geen nieuwe JOB-resultaten beschikbaar. De resultaten van de JOB-monitor uit 2020 laten nog duidelijk ruimte voor verbetering zien en liggen onder onze eigen norm (3,5). Dit motiveert ons om ons onverminderd in te zetten voor aantrekkelijk en uitdagend onderwijs omdat dit bijdraagt aan het leerplezier van onze studenten en uiteindelijk aan het leerrendement.

Vragen uit Job-monitor 2020

Vraag	score	%positief
Wat vind je van de manier waarop school je helpt om goed te presteren?	3,3	45,6%
Wat vind je van hoe jouw docenten lesgeven?	3,5	53,2%
Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	3,4	48,2%
Wat vind je van hoe je school luistert naar jouw mening?	3,2	39,4%
Wat vind je van het nut van de lessen voor jouw toekomst?	3,4	48,5%
Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?	3,0	32,0%
Wat vind je van hoe school je op de hoogte houdt over hoe het met je gaat in je studie?	3,3	44,6%
Wat vind je van de informatie die school je geeft over je rechten en plichten?	3,0	33,7%
Wat vind je van hoe school omgaat met klachten?	3,0	31,3%
Vragen de docenten wat je van de lessen vindt?	3,0	34,2%

Interne doorstroom

Uit onderstaande tabel blijkt dat de interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 3/4 de afgelopen jaren redelijk stabiel is. Ongeveer 16% van de studenten stroomt door naar een niveau 3 of 4 opleiding. In de praktijk blijkt deze overstap nog wel eens een uitdaging te zijn voor studenten. Met name het taalniveau vormt soms een struikelblok in het succesvol doorstromen. Daarom zetten we met ons taalbeleid ([verwijzen naar Studentsucces - optimale ontwikkeling - taalbeleid](#)) extra in op deze doelgroep.

Aantal doorstroom niveau 2 naar niveau 3 en 4 per bekostigingsjaar

	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	n	%	n	%	n	%	n	%
reguliere doorstroom / voortzetting niv. 2 n2 naar door n 3 / 4	1478	41,5%	1430	40,3%	1426	43,4%	1496	44,3%
uitstroom met diploma (niv. 2 of niv. 1) uit ROC MN	725	20,4%	862	24,3%	718	21,8%	676	20,0%
ongediplomeerde uitstroom uit ROC MN	692	19,4%	691	19,5%	624	19,0%	676	20,0%
totaal	3558		3551		3288		3377	

Doorstroom hbo

Het percentage van onze studenten dat na een mbo-diploma doorstroomt naar het hbo ligt al een aantal jaren rond de 35%. Uit de cijfers van de Hogeschool Utrecht, waar het grootste deel van onze studenten naar doorstroomt, blijkt dat het aantal studenten dat in het eerste jaar van het hbo uitvalt, daalt. Van de studenten die in 2020-2021 zijn gestart op het hbo, valt 30% uit in het eerste jaar, t.o.v. 46% van de studenten die in 2017-2018 zijn gestart. Tegelijkertijd zien we dat het percentage studenten dat in het eerste jaar een propedeuse haalt, stabiel blijft (gemiddeld 28%). Studenten vallen dus minder uit, maar presteren niet per se beter in het eerste jaar. De daling van de uitval is deels te verklaren door het opschorten van het bindend studieadvies in het hbo (studenten moeten 30 EC in twee jaar halen i.p.v. 50 EC jaar in een). Een andere verklaring is dat de aansluiting tussen mbo en hbo is verbeterd, o.a. door onze samenwerking met het hbo. Om onze studenten een succesvolle start te geven op het hbo, werken we in verschillende projecten samen met het hbo en hebben we deze samenwerking in 2021 verder geïntensiveerd.

Skillscoaches

Het doel van het project 'Skillscoaches' is om de overstap van het mbo naar het hbo te versoepelen en het studiesucces van mbo-geplumeerden in het eerste hbo-studiejaar te verbeteren. Binnen het project worden vanuit de HU studenten ingezet op mbo's (o.a. binnen het keuzedeel voorbereiding hbo en LOB-lessen) om mbo-studenten op een laagdrempelige manier een beeld te geven van wat studeren binnen het hbo inhoudt en vergt.

In 2021 zijn de skillscoaches veelvuldig ingezet, zowel online als op school. Ze gaven voorlichting over doorstroom in het keuzedeel 'voorbereiding hbo' en in LOB-lessen. Ook zijn skillscoaches op diverse plekken langdurig ingezet in een lessenserie van circa vier tot zes lessen.

Verder werden er eerste stappen gezet richting verduurzaming van de skillscoach inzet:

- Implementatie van de inzet van skillscoaches in onderwijsprogramma's;
- Alumnibeleid: voor het voortbestaan van het skillscoachproject is 'eigen' aanwas van skillscoaches van belang.

“Jij hebt mij het vertrouwen en de motivatie gegeven om door te studeren. Superfijn dat je die mythes hebt ontkracht en een realistisch beeld hebt gegeven. Ik ga nu zeker die overstap maken.”

—Route van een MBO-student over de Skillscoach

Samenwerking AD

In 2020 is ROC Midden Nederland de samenwerking aangegaan met de Hogeschool Utrecht voor de ontwikkeling van verschillende AD-trajecten, gericht op actuele vraagstukken: Health en Social Work, E-Commerce, Engineering en Bouwmanagement. In 2021 is deze samenwerking uitgebreid met de opleidingen Software development en Sociaal Juridische Dienstverlening. De samenwerking krijgt onder meer vorm door detachering van mbo-docenten naar het ontwikkelteam van de AD-trajecten. Hierdoor kan gewerkt worden aan een goede aansluiting tussen mbo en hbo-AD en is er ruimte voor kennisdeling tussen docenten. Het doel van de samenwerking is de bekendheid van doorstroommogelijkheden richting AD-trajecten onder studenten te vergroten en de overgang van MBO naar AD te versoepelen, wat bijdraagt aan het succes van onze studenten in het hbo. Daarnaast is de samenwerking ook gericht op professionalisering van de docent en kennisdeling op het gebied van didactiek en inhoudelijke ontwikkelingen.

MHBO-opleidingen

Om tegemoet te komen aan de behoeftes van ambitieuze studenten die snel willen doorstromen naar het hbo, heeft ROCMN in 2021 kaders ontwikkeld voor MHBO-opleidingen. Een MHBO opleiding is een versneld niveau 4 opleiding (2-jaar) waarin studenten stevig worden voorbereid op een goede start op het hbo. Voor MHBO-opleidingen gelden toelatingseisen en in het curriculum is expliciet aandacht voor hbo-vaardigheden, relevante keuzedelen en het vergroten van de zelfregie bij studenten. In 2021 bood ROC Midden Nederland tien MHBO-opleidingen aan.



Arbeidsmarktsucces

We doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt. Met een flexibel opleidingsportfolio spelen we in op de ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Ons onderwijs geven we steeds meer samen vorm met studenten en de beroepspraktijk waarbij we ons ook richten op de werkenden met een ontwikkelbehoefte. We zetten ons in voor jongeren (en ouderen) met een afstand tot de arbeidsmarkt om ook voor hen arbeidsmarktsucces mogelijk te maken.

Arbeidsmarktsucces

We doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt. Met een flexibel opleidingsportfolio spelen we in op de ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Ons onderwijs geven we steeds meer samen vorm met studenten en de beroepspraktijk waarbij we ons ook richten op werkenden met een ontwikkelbehoefte. We zetten ons in voor jongeren (en ouderen) met een afstand tot de arbeidsmarkt om ook voor hen arbeidsmarktsucces mogelijk te maken.

Op weg naar arbeidsmarktsucces doen wij vier beloftes:

We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt;

Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk;

Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen;

Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten.

ROC Midden Nederland staat middenin de samenleving. Met ons onderwijs staan we dicht bij de praktijk. Het liefst staan we er middenin. We zijn verankerd in de wijken, de stad en de regio. We kennen de bedrijven en de branches en zitten aan tafel bij de relevante netwerken. Daardoor weten we wat er speelt. Het is onze maatschappelijke opdracht om onze studenten optimaal voor te bereiden op de arbeidsmarkt van vandaag, morgen en overmorgen. Dit doen we door aan te sluiten op de regionale arbeidsmarktontwikkelingen en ons onderwijs samen met het werkveld vorm te geven, zodat onze studenten altijd actueel en relevant opgeleid worden. We focussen ons hierbij op een aantal overkoepelende thema's waarmee we een belangrijke bijdrage leveren aan urgente maatschappelijke vraagstukken (zorg, vitaliteit, energietransitie, duurzaamheid en digitalisering).

ROC Midden Nederland verbindt onderwijs met de maatschappelijke context en creëert op die manier zowel waarde voor de student (contextrijke omgeving) als waarde voor de omgeving (maatschappelijke en economische waarde). Onze studenten leren levensecht en op een eigentijdse manier, waarbij theorie en praktijk zijn geïntegreerd. Zo geven ze al tijdens hun opleiding mede vorm aan de samenleving waarvan zij deel uitmaken.

Voor ROC Midden Nederland staat de talentontwikkeling van iedere student centraal. Op elk niveau doen we er alles aan om die talenten te ontwikkelen en studenten te laten ervaren dat ze al tijdens hun opleiding het verschil kunnen maken in de samenleving. Hieronder volgen verschillende voorbeelden van betekenisvol leren.

Per belofte kijken we in dit gedeelte hoe ver we zijn gevorderd met de resultaten die we voor ogen hadden en wat dit betekent voor onze studenten en andere stakeholders.

Belofte: We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt

Arbeidsmarktsucces 1/4

Beloftes en speerpunten

We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt.

In 2020;

- hebben we onderzocht hoe we ons onderwijsportfolio verder willen ontwikkelen op het raakvlak van disciplines

In 2022;

- hebben we ons onderwijsportfolio verder ontwikkeld op het raakvlak van disciplines of nieuwe beroepen, aansluitend bij de ontwikkelingen in de regio (EBU)
- hebben we een flexibel curriculum ontwikkeld dat expliciet meerwaarde heeft voor de arbeidsmarkt

Realisatie Midterm review 2021

Flexibel Onderwijs

In 2020 is er één opleiding flexibel/modulair ingericht (ook toegankelijk voor de studenten van andere opleidingen).

- ✓ Vrijwel alle onderwijsteams zijn bezig met een vorm van flexibilisering van het onderwijs
- ✓ FlexLab heeft advies uitgebracht over welke gezamenlijke afspraken nodig zijn om Flexibel Onderwijs mogelijk te maken
- ✓ Adviezen zijn onder andere vertaald naar noodzakelijke aanpassingen in de processen en systemen

Nieuwe opleidingen, nieuwe beroepen en cross-overs

In 2020 is er één nieuwe opleiding gericht op nieuwe beroepen en zijn er 2 cross-over opleidingen gerealiseerd.

- ✓ Cross-over opleidingen: Servicemedewerker, Human Technology, Smart Building en Business Support
- ✓ Gezondheid en Vitaliteit:
 - RIF-aanvraag voorbereid op het thema Gezond Stedelijk leven met externe partners
 - Mobiel en fysiek vitaliteitslab
 - Ontfocusruimte voor docenten
 - Bijdrage aan gebiedsontwikkeling de Hoef en Maarschalkerweerd
 - Project Wijkijk (ouderenzorg in de wijk)
- ✓ Evenementen:
 - Voorbereidingen nieuwe opleiding eventmanager
 - Kookwedstrijd om aandacht te vragen voor personeelstekort in de horeca (HTC)
 - Dag van de leermeester en champagnereis (HTC)
 - Pop-up store in Kanaleneiland (B&A)
 - Dragons Den (B&A)
 - Dinershow en voorbereidingen Tour du ALS (Creative)
 - Organisatie Theaterroute (Creative)

Merkeerbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: er is een cross-over onderwijsaanbod op het gebied van techniek/gezondheid/ICT en rond zorg/ sport/welzijn (vitaliteit/positieve gezondheid) aansluitend bij de regionale agenda (EBU).

- ✓ Het cross-over aanbod is gerealiseerd op het gebied van Gezondheid en Vitaliteit en Evenementen en wordt continu doorontwikkeld. Dit blijkt uit cross-over opleidingen en intensieve samenwerking tussen verschillende colleges op het raakvlak van disciplines
- ✓ Het cross-over aanbod en de samenwerking tussen de colleges binnen de Tech Campus en Campus Amersfoort worden beschreven bij de belofte 'Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk'

Legenda

- ✓ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkeerbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkeerbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Geen merkeerbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijkbaar mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen merkeerbaar/meetbaar effect

Conclusie

Om in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt werken we continu aan de vernieuwing van ons portfolio en de flexibilisering van onze opleidingen. Flexibel Onderwijs is één van de onze strategische speerpunten en vrijwel alle onderwijsteams zijn in 2021 bezig geweest met het flexibiliseren van hun onderwijs. Dit doen zijn met het oog op de veranderende behoefte van onze studenten en de arbeidsmarkt. Hoe deze flexibiliteit vorm krijgt verschilt per college en vraagt tegelijkertijd ook om gezamenlijke afspraken. Hiertoe zijn het afgelopen jaar met behulp van het FlexLab belangrijke stappen gezet.

Naast flexibiliteit van ons aanbod vraagt de arbeidsmarkt ook om studenten en werknemers die opgeleid zijn op het snijvlak van traditionele disciplines. Om hier aan bij te dragen werken onze colleges nauw samen in verschillende inhoudelijk clusters én intensief samen met het bedrijfsleven. In dit gedeelte beschrijven we de resultaten van deze samenwerking voor het cluster Vitaliteit (Gezondheidszorg, Welzijn, Sport e Beauty) en het cluster Evenementen (Horeca & Toerisme, Business & Administration en Creative). De resultaten van de samenwerken op onze Campussen (Campus Amersfoort en de Tech Campus) wordt beschreven [in dit gedeelte](#).

Flexibel onderwijs

Flexibel onderwijs is één van de drie strategische pijlers van ROC Midden Nederland en draagt bij aan de twee andere pijlers waarmee we studentsucces willen bevorderen: Passend Onderwijzen en Leven Lang Ontwikkelen. Passend Onderwijzen is gericht op onderwijs dat aangepast wordt aan de leerbehoeftes van onze studenten. Vanwege de grote diversiteit aan studenten vraagt dit niet alleen om docenten die bij deze leerbehoefte kunnen aansluiten, maar ook om flexibel onderwijs. Leven Lang Ontwikkelen gaat over onderwijs dat gericht is op de verdere ontwikkeling van werkenden tijdens hun loopbaan. Vanwege de verschillende behoeftes van deze doelgroep is een flexibel aanbod noodzakelijk. Flexibel Onderwijs is daarmee een middel om steeds beter aan te kunnen sluiten bij de behoeftes van onze huidige én toekomstige doelgroep.

Flexibel Onderwijs bij ROC Midden Nederland

Definitie: maatwerk bieden voor studenten met onderwijs dat in staat is zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en verschillende mogelijkheden biedt. Mogelijkheden in het WAT, WAAR, WANNEER en HOE er geleerd wordt, leidend tot een erkend diploma of certificaat.

Voorwaarde: de mate van keuzevrijheid kan verschillen per niveau of opleiding en gaat altijd gepaard met passende coaching en begeleiding die erop gericht is studenten te leren regie te nemen over hun eigen leerproces.

Richting: we kiezen bij het vormgeven van Flexibel Onderwijs voor leerarrangementen. Een vaststaand onderwijsarsenaal (bijv. modules) op basis waarvan studenten een eigen route kunnen samenstellen.

In 2021 hebben we flinke stappen gezet in het flexibiliseren van ons onderwijs. Steeds meer teams ontwikkelen onderwijs dat flexibiliteit en keuzevrijheid voor studenten mogelijk maakt. Juist omdat zoveel teams aan de slag zijn, vraagt dit ook afstemming en afspraken op ROC- niveau. In 2021 is hiervoor het FlexLab opgestart: een mix van experts uit het onderwijs en de diensten heeft zich gebogen over een advies aan de directie over wat er nodig is om Flexibel Onderwijs bij ROC Midden Nederland mogelijk te maken. Het FlexLab heeft adviezen opgesteld over:

- welke ROC-brede afspraken zouden moeten gelden voor Flexibel Onderwijs;
- wat Flexibel Onderwijs vraagt voor onze medewerkers en;
- hoe Flexibel Onderwijs ondersteund kan worden door de inzet van systemen en processen.

De adviezen zijn grotendeels overgenomen door de directie en geven in 2022 richting aan de verdere ontwikkeling van Flexibel Onderwijs. De ROC-brede afspraken geven richting aan de onderwijsteams die onderwijs ontwerpen en ontwikkelen. De impact op medewerkers wordt vertaald richting de aanpassing van functieprofielen en het aanbod van professionalisering. Voor het doen van noodzakelijke aanpassingen in systemen en processen is een ROC-breed programma gestart waarin onder andere wordt gewerkt aan het faciliteren van keuzemogelijkheden voor studenten en het volgen en inzichtelijk maken van de voortgang van de student.

Flexibel Onderwijs in de praktijk

Vrijwel alle opleidingen hebben het afgelopen jaar gewerkt aan een vorm van flexibilisering om zo beter aan te sluiten bij de leerbehoeftes van studenten. Enkele voorbeelden:

- De colleges Gezondheidszorg, Welzijn en B&A (Utrecht en Amersfoort) werken vanuit een gezamenlijk onderwijsconcept waarin beroepsthema's worden ontwikkeld in de vorm van modules. De beroepsthema's zijn samen met het werkveld ontwikkeld en sommige modules kunnen los gevolgd worden in het kader van bij- of omscholing. Studenten kunnen kiezen welke ondersteunende lessen ze volgen om het beroepsthema te kunnen afronden.
- Op de Tech Campus is het project gestart in het kader van de Flex MBO-subsidie in samenwerking met het NCOI en het OBM: de ontwikkeling van een flexibele opleiding Mechatronica niveau 4 en Electrotechnische systemen niveau 4. Deze opleiding wordt opgezet op basis van 'gepersonaliseerd leren'. Ook de examinering wordt flexibel ontworpen.
- Binnen het V&D college kunnen studenten het AVO-onderwijs volgen tot het beoogde niveau en examen doen wanneer zij eraan toe zijn. Ook kunnen zij ervoor kiezen om Nederlands, rekenen of Engels op een hoger niveau te volgen en examen te doen.
- Het MID college werkt binnen de verschillende afdelingen aan flexibilisering. De ICT-opleidingen werken met MBO-scrum, waarin docenten workshops organiseren op basis van de vragen van studenten. De media-opleidingen hebben studio XXL ingericht waarin studenten een grote mate van vrijheid hebben in de vormgeving van hun studiotijd (project).

Cross-overs en interdisciplinair samenwerken

Een flexibel portfolio betekent onder andere dat we nieuwe opleidingen ontwikkelen en aanbieden voor nieuwe of veranderende beroepen en dat we onderwijs ontwikkelen op het snijvlak van beroepen en disciplines. In 2021 bood ROC Midden Nederland de volgende cross-overs aan: 'Servicemedewerker', 'Human Technology', 'Smart Building' en 'Business Support'. Voor al deze opleidingen geldt dat ze onderdeel zijn van het 'experiment cross-overs' dat loopt tot 2025. Voor elke opleiding volgen we nauw de ontwikkelingen en bekijken we hoe we een vervolg kunnen geven aan de experiment-opleidingen.

Daarnaast werken we ook aan cross-overs door interdisciplinair samen te werken op het snijvlak van disciplines. Dit krijgt vorm door een intensieve samenwerking tussen de verschillende colleges. Voorbeelden hiervan zijn de samenwerking tussen Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty in het cluster 'Vitaliteit' en de samenwerking tussen het Horeca & Toerisme College, Business & Administration en Creative in het cluster 'Evenementen'.

Vitaliteit

Binnen dit thema werken de colleges Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty roc-breed samen om onze studenten, medewerkers en omgeving gezonder en vitaler te maken. Vanuit een brede blik op gezondheid willen wij een bijdrage leveren om een gezonder en fitter leven voor zoveel mogelijk mensen in de regio Utrecht bereikbaar te maken, waarbij het erom draait dat mensen meedoen en ertoe doen. Onze ambitie is om hét roc voor vitaliteit, positieve gezondheid en een gezonde leefstijl te zijn.

Het belang van aandacht voor Vitaliteit en Gezondheid is met de coronapandemie toegenomen. Hierbij gaat het niet alleen over de fysieke gezondheid, maar juist ook het mentaal welbevinden van onze studenten. Daarom hebben de samenwerkende colleges zich extra uitgedaagd gevoeld om het thema positieve gezondheid concreet uit te werken binnen het onderwijs. Daarnaast is in 2021 de samenwerking met externe partners versterkt en uitgebreid. Ook is er een aanvang gemaakt met de RIF-aanvraag 'Gezond Stedelijk Leven'. De diverse aandachtsgebieden en activiteiten op het thema Gezondheid en Vitaliteit zijn in onderstaande praatplaat -in samenhang- weergegeven. Zo dragen we, samen met onze partners, bij aan een gezonder en fitter leven voor iedereen en sluiten we aan op de ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt.

Vanuit onze partnerrol met iPH (institute for Positive Health) beperken we ons niet alleen tot regionale samenwerking. Zowel nationaal als internationaal hebben we het initiatief genomen om samen te werken aan onderwijs voor mbo-studenten waarin vitaliteit en positieve gezondheid centraal staan. Nationaal werken we samen met vijf andere mbo-instellingen: Alfa College, Graafschap College, KWI College, Landstede en ROC van Twente. Internationaal doen we dat met vijf Europese partners: Finland, Oostenrijk, Portugal, Roemenië en het Verenigd Koninkrijk.

Om te weten of we voldoende en de juiste impact maken met ons onderwijs in relatie tot de transitie naar gezond stedelijk leven, maken onderzoek en evaluatie substantieel onderdeel uit van onze activiteiten. In het kader van evalueren van de lesprogramma's, bevragen we onze studenten. Daarvoor is een nieuwe onderzoeksmethodiek ontwikkeld.

- Met het 'Mobiele Vitaliteitslab', een bakfiets met verschillende interactieve tools, zijn onze studenten deze zomer naar wijken, parken en schoolpleinen gegaan en hebben ze mensen (waaronder veel kinderen) op een prikkelende manier kennis laten maken met de zes dimensies van positieve gezondheid.
- Het tienjarig bestaan van iPH is een goede aanleiding geweest om een landelijke conferentie te organiseren (Jaarbeurs). Hierbij heeft ROC Midden Nederland zichtbaar kunnen maken hoe het mbo-onderwijs aanhaakt op de transitie in de gezondheidszorg.
- Het realiseren van een 'ontfocusruimte' op de Vondellaan waar docenten na een lange lockdownperiode even kunnen ontspannen om geleidelijk te wennen aan de terugkeer van thuis naar school, van online naar fysiek. [Bekijk hier de video](#) op YouTube.
- Al meer dan 2000 studenten van Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty College hebben het Vitaliteitslab in Stadion Galgenwaard bezocht en ervaren welke invloed Positieve Gezondheid op hun eigen leven en die van anderen kan hebben.
- ROC Midden Nederland is betrokken bij twee gebiedsontwikkelingen waar Gezond Stedelijk Leven centraal staat: stadswijk De Hoef in Amersfoort en Maarschalkerweerd in Utrecht.
- Het project Wijkkijk is een samenwerking met Buurtzorg Nederland en Beweging 3.0 in de regio Amersfoort. Doel is om wijkgericht werken, ouderenzorg en leren in de beroepspraktijk dichter bij elkaar te brengen. Studenten Verpleegkunde leren wat verplegen en verzorgen in de wijk inhoudt. Bijna 40% van de studenten die stage liep in de wijk heeft een (vakantie)baan in de wijk gevonden!

Evenementen

Binnen dit thema werken de colleges Horeca & Toerisme, Creative en Business & Administration samen. Ambitie is om dé eventopleider in de regio Utrecht te zijn. Van alle evenementen rondom het podium (theater, festival, muziek, kunst en cultuur, performing arts) tot alle evenementen rondom hospitality en zakelijk evenementen (congressen, feesten en partijen, leisure, facilitair, food & beverage en (interne) evenementen op locatie van leerbedrijven).

In het schooljaar 2022-2023 start ROC Midden Nederland met de nieuwe opleiding 'Event Manager' die we op twee plekken aanbieden: bij het Creative College in Utrecht en bij het Horeca & Toerisme College in Nieuwegein. Deze opleiding sluit aan op het nieuwe crebo 'Medewerker Evenementenorganisatie'. De opleiding is op beide locaties hetzelfde, maar krijgt vorm in een andere beroepscontext. Bij Creative College wordt de opleiding onderdeel van de beroepscontext Performing Arts. Bij HTC is dit de context gastvrijheid/hospitality. In 2021 zijn voorbereidingen getroffen voor de nieuwe opleiding.

Ook in 2021 zorgde corona ervoor dat veel activiteiten niet door konden gaan. Tegelijkertijd zijn er mooie voorbeelden te geven van activiteiten die juist impactvol waren in coronatijd.

Horeca & Toerisme College

- Ondanks de moeilijke tijd, vonden onze studenten afgelopen schooljaar bijna allemaal een stage- of leerplek. Om alle leer- en stagebedrijven hiervoor te bedanken, organiseerden onze studenten een rondrit eind maart en een drive thru door het nieuwe schoolgebouw in mei. Bij de drive thru werden de leerbedrijven op een stepje door het nieuwe pand geleid en ontvingen zij aan de finish een verwenpakket.
- In april vonden speeddates tussen studenten en leer- en werkbedrijven plaats. Vanwege de coronamaatregelen was dit een uitdaging om te organiseren, maar het was succesvol.
- In september werd op het Horeca & Toerisme College een kookwedstrijd georganiseerd. 17 koksdocenten namen het tegen elkaar op om aandacht te vragen voor het personeelstekort in de horeca.
- In oktober vond de Dag van de Leermeester plaats. Dit werd georganiseerd samen met MBO Amersfoort Leerhotel 't Klooster, MBO College Hilversum (onderdeel van ROC van Amsterdam), Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en SBB. Hier hadden zich 150 leermeesters en ondernemers voor opgegeven.
- Eveneens in oktober vond de champagnereis plaats die eerder geen doorgang kon vinden. 15 studenten hebben de champagne opgehaald waarmee de opening van het nieuwe pand is ingeluid. Deze 15 studenten vertegenwoordigden alle niveaus en opleidingen van het Horeca & Toerisme College. Uiteraard hebben de studenten ook veel geleerd over deze wijnstreek en de wijze waarop champagne gemaakt wordt.
- Begin december vonden gedurende drie dagen de nationale kwalificatiewedstrijden voor Kok en Gastheer/ Gastvrouw plaats bij het Horeca & Toerisme College. Verspreid over deze dagen ontvingen we per wedstrijd studenten van 24 verschillende mbo-instellingen die streden voor een plekje in de finale op 31 maart en 1 april 2022 (Skills the Finals).

Business & Administration College

- Studenten van de opleiding 'Ondernemer Retail E-business' hebben een pop-up store opgezet in Kanaleneiland. In de store, die BOX 1 heet, zijn onder meer producten te vinden die ontwikkeld of ingekocht zijn door studenten van het B&A college. Ook vind je er producten van lokale ondernemers.
- In Winkelcentrum 'Nova' in Kanaleneiland openden studenten van het Business & Administration College 'Loket 1'. Bewoners uit de wijk kunnen hier terecht voor hulp en advies bij administratieve en juridische vragen. Een mooi initiatief dat levensecht leren onderstreept. Daarnaast dragen de studenten bij aan maatschappelijke thema's binnen de wijk Kanaleneiland.
- Dragons' Den bij Business, Sales & Finance: [bekijk de video](#) op YouTube.

Creative college

- Vanuit het Excellentieprogramma is de alternatieve uitvoering van Etoile georganiseerd onder de noemer Etoile Commedia della Arte. Een programma in Nederland omdat een bezoek aan Italië niet door kon gaan. In dit programma kregen de studenten les van een gespecialiseerde theatermaker/docent. De uitvoering is op video vastgelegd en getoond bij de ROC Midden Nederland getuigschrift-uitreiking.
- De Dinnershow waar de opleidingen van Creative samenwerken aan één grote theatervoorstelling waarbij het publiek onder genot van diverse gangen (verzorgd door HTC) kan genieten van een avond uit.
- ROC Midden Nederland heeft 'Tour du ALS' opgenomen als goede-doel-partner. Vanuit Creative hebben studenten deelgenomen in de voorbereiding vooraf en de verslaglegging tijdens het evenement. Overigens is door studenten van HTC de catering verzorgd.
- De studenten van 'Medewerker Evenementenorganisatie' organiseerden de Theaterroute, met ondersteuning door studenten van 'Podium- en Evenemententechniek' en uitvoering door studenten van ACT.
- Diverse samenwerkingen met externe partijen en evenementen waarbij we vooraf helpen in de organisatie en tijdens het evenement met de uitvoer. Voorbeelden hiervan zijn: Sint Maarten Parade, HRFST Festival, Sneakerness, Crazy Sexy Cool Festival, Campus Science Run, ALS Sunrise Walk.

Belofte: Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk

Arbeidsmarktsucces 2/4

Beloftes en speerpunten

Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk.

In 2020;

- hebben we hybride en/of blended vormen van onderwijs ontwikkeld met het werkveld

In 2022;

- hebben we ons netwerk aan bedrijven / maatschappelijke instellingen op alle lagen van de instelling doelgericht versterkt

Realisatie Midterm review 2021

Wijkleerbedrijven

In 2020 hebben we één wijkleerbedrijf gerealiseerd.

- ✓ Wijkleerbedrijf Loket 1 in Kanaleneiland, Vondellaan In Utrecht en Soesterkwartier in Amersfoort

Campus ontwikkeling en Vakcentra

Tech Campus en Campus Amersfoort zijn volop in ontwikkeling, in samenwerking met partners in de regio, met focus op cross-overs tussen vakgebieden en innovatie.

- ✓ Tech Campus Nieuwegein
 - Samenwerking met partners in RIF-projecten duurzame Mobiliteit, Energietransitie, Make Center, Smart Technician en Entree
 - Oplevering bedrijfshal voor logistieke opleidingen (levensecht leren)
 - Kort en flexibel traject 'Basis bouwkunde' ontwikkeld samen met Bouwend Nederland
 - Samenwerking met Het Hof van Cartesius in het Werkspoorkwartier in Utrecht (circulair bouwen)
 - Partner van de Utrecht Tech Community (gericht op tekort ICT-personeel)
 - Studenten participeren in Duurzaamheid- en Energie Challenge (verduurzaming schoolgebouw)
- ✓ Tech Campus Amersfoort
 - Samen met partners in de regio een RIF-aanvraag gedaan rondom Geo-ICT
 - Participatie in de RIF-aanvraag Gezond Stedelijk Leven
 - Campus Connect Centre organiseert innovatieweken op het gebied van gezond stedelijk leven, digitalisering en duurzaamheid
 - Studenten maken kennis met nieuwe technologieën in Future care Lab en Mixed Reality Lab
 - Samenwerking met HU op ontwikkeling AD-trajecten
 - Bijgedragen aan gebiedsontwikkeling de Hoef en Amersfoort Onderwijsstad

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: in ons onderwijs zien we steeds meer voorbeelden van succesvolle samenwerking met de beroepspraktijk.

- ✓ De succesvolle samenwerking met bedrijfsleven is terug te zien in onze wijkleerbedrijven en de verdere ontwikkeling van de Tech Campus Nieuwegein en Campus Amersfoort.
- ▶ Studenten geven de BPV een 8,2 (BPV-monitor)
- ▶ Bedrijven geven de BPV een 7,6 (BPV-monitor)

De succesvolle samenwerking met het bedrijfsleven binnen het cluster vitaliteit en evenementen wordt beschreven bij de belofte 'We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt'.

Legenda

- ✓ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- ▶ Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- ▶ Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- ▶ Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- ▶ Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Conclusie

Samenwerking met de beroepspraktijk zit in ons DNA. We leiden onze studenten samen met het werkveld op. Onze ambitie is om deze samenwerking steeds steviger te verankeren. Dit is immers in het belang van onze studenten en met deze samenwerking kunnen we een bijdrage leveren aan de vraagstukken in de regio. In 2021 hebben we deze samenwerking uitgebreid door de ontwikkeling van wijkleerbedrijven, samenwerking op de Tech Campus in Nieuwegein en de campus in Amersfoort.

De voorbeelden van samenwerking met de beroepspraktijk vanuit de clusters Vitaliteit en Evenementen zijn beschreven in [dit artikel](#).

Wijkleerbedrijven

Met het Wijkleerbedrijf wil ROC Midden Nederland zichtbaar zijn in de wijk en de aansluiting van onderwijs, lokale arbeidsmarkt en buurtbewoners versterken. Voorbeelden van wijkleerbedrijven:

- In Winkelcentrum 'Nova' in Kanaleneiland heeft het Business & Administration College 'Loket 1' geopend. Bewoners uit de wijk kunnen hier terecht voor hulp en advies bij administratieve en juridische vragen. Denk aan ondersteuning bij het invullen van formulieren, het aanvragen van een DigiD of hulp bij uitleg van een brief. Een mooi initiatief dat levenslang leren onderstreept. De studenten volgen de opleiding 'Juridisch Administratief Dienstverlener' of 'Medewerker HRM'. Zij worden door 'skillscoaches' uit het hbo gecoacht in hun praktijkvaardigheden. Een 'win-win situatie': de studenten ervaren hoe het is om met vraagstukken uit de praktijk aan de slag te gaan. En tegelijkertijd kunnen ze echt iets betekenen voor bewoners van de wijk Kanaleneiland.
- Vanuit het Wijkleerbedrijf aan de Vondellaan in Utrecht gaan studenten actief aan de slag in de wijk. Naast een kinderopvang en een Beauty Salon, kunnen bewoners een 'health check' doen en zijn er activiteiten op het gebied van sport en bewegen.
- In het wijkleerbedrijf Soesterkwartier in Amersfoort werkt ROC Midden Nederland samen met zorginstelling Lyvore. Studenten van de opleiding 'Servicemedewerker' lopen op locatie stage en krijgen er les. Het onderwijs in het wijkleerbedrijf is flexibel vormgegeven zodat studenten in hun eigen tempo de opleiding kunnen volgen en flexibel kunnen afronden

Tech Campus Nieuwegein

De Tech Campus in Nieuwegein is het technisch hart van de regio. Hier werken de colleges Tech, ICT, Bouw & Interieur en Automotive nauw samen met bedrijven aan maatschappelijk relevante thema's als de energietransitie, duurzaam wonen, logistiek, duurzame mobiliteit, maakindustrie en digitale transformatie.

Binnen het terrein van techniek is een ontwikkeling gaande van de wat 'smalle' traditionele technische sectoren als Metaal-, Electro- en Procestechiek naar bredere toepassingsgebieden. Zo komen op het gebied van 'energie' verschillende technische ontwikkelingen bij elkaar (ICT, Infra, Electro). Hetzelfde geldt voor 'mobiliteit' waar van ouds bekende autotechniek steeds meer wordt gecombineerd met ICT, electro en technologie rond sensoren. Ook in 2021 is verder gewerkt aan de ontwikkeling van cross-over-opleidingen, verbredende keuzedelen en samenwerking zowel intern als met het regionale bedrijfsleven. Voorbeelden zijn:

- De Tech Campus werkt samen met partners aan verschillende RIF-projecten: Duurzame Mobiliteit, Energietransitie, Make Center, Smart Technician en Entree. Alle RIF-projecten zijn er vooral op gericht om – vanuit de vragen van het regionale werkveld – nieuwe keuzedelen en ook vaste onderdelen van het curriculum te ontwikkelen die te maken hebben met duurzaamheid en innovatieve technologie. Of keuzedelen die een cross-over vormen van verschillende sectoren, bijvoorbeeld Zorgtechnologie. De te ontwikkelen keuzedelen worden voor zowel het reguliere onderwijs gebruikt als in de markt gezet in het kader van Leven Lang Ontwikkelen;
- Bij de opleidingen in de Logistiek (Automotive) is in 2021 een nieuwe logistieke ‘bedrijfshal’ opgeleverd, waar studenten in een ‘levensechte leeromgeving’ praktijklessen kunnen volgen en praktijkervaring kunnen opdoen;
- De Tech Campus werkt o.a. samen met Innovam (Automotive), VOC (Carrosserie) en verschillende opleidingsbedrijven (met name in de Bouw) zoals Bouwmensen en Tectum (Dakdekkers). Bij deze opleidingsbedrijven wordt het onderwijs in co-creatie uitgevoerd, deels op de Tech Campus, deels bij het bedrijf;
- Het traject ‘Basis Bouwkunde’ is een kort traject (6 maanden) dat overstappers vanuit de bankwereld toeleidt naar de bouw (werkvoorbereider of calculator). Dit traject is heel flexibel opgezet. Voor een groot deel blended en met veel zelfstudie zodat er continue instroom mogelijk is. Dit traject is opgezet samen met Bouwend Nederland en wordt voor een deel uitgevoerd door verschillende bouwbedrijven;
- Omdat ROC Midden Nederland haar studenten niet alleen opleidt voor de huidige arbeidsmarkt, maar ook voor het bouwen van de toekomst, is de Tech Campus een duurzame samenwerking aangegaan met de initiatiefnemers van Het Hof van Cartesius (in het Werkspoorkwartier in Utrecht). Studenten gaan aan de slag met circulair bouwen en leren klimaatadaptief en energiezuiniger te werken;
- Tijdens de finale van een Duurzaamheid- en Energie Challenge in juli, kregen studenten van de Tech Campus als opdracht na te denken over het verduurzamen van hun ‘eigen’ schoolgebouw aan de Harmonielaan in Nieuwegein. Ze kwamen met diverse innovatieve ideeën waarvan sommige ook uitgevoerd gaan worden. De gemeente Nieuwegein wil graag plannen maken om meer samen te werken bij het renoveren van gebouwen in de stad. Concreet zijn studenten nu aan de slag bij één gebouw van de gemeente Nieuwegein;
- Met de oprichting van de Utrecht Tech Community (UTC) slaan onderwijs, bedrijfsleven en de gemeente Utrecht de handen ineen om het grote tekort aan gekwalificeerd ICT-personeel op te vangen door de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen en de instroom van kandidaten in de sector te vergroten. De Tech Campus is partner in de UTC;
- Om kinderen en jongeren spelenderwijs te interesseren voor techniek en innovatie, is de Tech Campus ook partner van De Ontdekhal in Overvecht.

Campus Amersfoort

Campus Amersfoort onderscheidt zich door multidisciplinair samenwerken tussen de colleges én tussen studenten. Dit is mogelijk doordat verschillende opleidingen gehuisvest zijn op de campus en samenwerken op drie centrale thema's: Gezond Stedelijk Leven, Digitalisering en Duurzaamheid. Deze thema's staan ook centraal in de regio en zijn van belang voor het werkveld. Studenten op de Campus worden opgeleid tot innovatieve vakmensen die zich blijven ontwikkelen, vakoverstijgend samenwerken en digitaal vaardig zijn. Mooie voorbeelden van actueel en eigentijds onderwijs:

- Het Campus Connect Center (CCC) heeft de blik naar buiten en haalt buiten naar binnen door projecten en contacten. Het CCC organiseert zogenaamde 'cross-over meetings' over bijvoorbeeld BPV, innovatieweken over Gezond Stedelijk Leven en Duurzaamheid en adviseert over de inzet van nieuwe technologie in het onderwijs;
- Digitalisering en nieuwe technologieën: studenten van de Campus leren digitale vaardigheden op het Living Lab en het Mixed Reality Lab en maken kennis met nieuwe technologieën als VR, AR, BIM en Human Technology;
- Er is een RIF-aanvraag ontwikkeld en geplaatst op het gebied van Geo ICT, samen met SOMA, Hogeschool Utrecht en 9 bedrijven uit de regio;
- Studenten van de Campus hebben meegedaan aan meerdere challenges op de campus en in de stad;
- Future Care Lab Amersfoort. Mbo-studenten en zorgprofessionals kunnen in het Future Care Lab kennismaken met de dagelijkse praktijk en de nieuwste technische mogelijkheden op het gebied van (ouderen)zorg. Het Lab is gehuisvest in het Campus Connect Center;
- In 2021 zijn de voorbereidingen getroffen voor een RIF-aanvraag Gezond Stedelijk Leven. De aanvraag is een cross-over samenwerking tussen verschillende colleges in Amersfoort en Utrecht (Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty) met als doel om samen met publieke en private partners professionals op te leiden voor de integrale gezondheidszorg van de toekomst en een bijdrage te leveren aan een gezonder en fitter leven voor iedereen in de regio;
- 'Mind your step' is een samenwerking met Philidelphia, Meander Medisch Centrum en Beweging 3.0, gericht op de duurzame inzet van huidige en toekomstige zorgprofessionals;
- In het Wijkleercentrum Sportpark Zielhorst helpen studenten van de mbo-2 opleiding 'Servicemedewerker Sport & Evenementen' bij de organisatie van evenementen en projecten. Studenten doen ervaring op in een aantrekkelijke leeromgeving en dragen bovendien bij aan het gezonder en vitaler maken van Amersfoort;
- Campus Amersfoort werkt samen met Hogeschool Utrecht aan de ontwikkeling van AD-programma's voor Health en Social Work, E-Commerce en Juridisch Administratief Dienstverlener;
- Campus Amersfoort is intensief betrokken bij de nieuwe nabijgelegen woonwijk De Hoef en speelt een actieve rol in het meedenken en ontwikkelen. Onderwijs in de wijk en de wijk in het onderwijs;
- ROC Midden Nederland heeft een grote trekkersrol gespeeld in het kader van Amersfoort – Onderwijsstad. Meerdere bijeenkomsten en projecten werden gerealiseerd.

Ervaringen stakeholders

Wat onze stakeholders merken van onze inspanningen om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt, is niet eenvoudig te meten. De SBB-monitor geeft ons een globaal beeld van de tevredenheid van studenten en BPV-bedrijven. Uit de cijfers blijkt dat de tevredenheid van studenten (8,2) en bedrijven (7,6) stabiel is en gelijk is aan het landelijk gemiddelde.

Belofte: Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen

Arbeidsmarktsucces 3/4

Beloftes en speerpunten

Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.

In 2020;

- Hebben we bedrijfsopleidingen verbreed met meer inzet op nieuwe markten en nieuwe producten
- Hebben we een meting gehouden onder onze alumni om verder richting te geven aan ons alumnibeleid

In 2022;

- zijn de competenties die nodig zijn voor een leven lang ontwikkelen verwerkt in ons curriculum
- bieden wij een modulair, certificaat-gericht onderwijsaanbod aan voor om- en bijscholing
- is er een alumnibeleid om werkkenden te binden aan onze organisatie (community)

Realisatie Midterm review 2021

In 2022 zijn er o.a. zes nieuwe certificeerbare modules ontwikkeld die flexibel te volgen zijn door werkkenden (afhankelijk van wettelijke mogelijkheden).

- ✔ Samenwerking met partners in de regio aan arbeidsmarktstukken: raamovereenkomst uvv, participatie regionaal mobiliteitsteam, platform MaakJeStap, aanbod op mbo.nl
- ✔ In de sector Bouw en Tech, Zorg en Welzijn en Dienstverlening is samen met partners gewerkt aan een aanbod voor LLO. Voorbeelden zijn:
 - Opstart ICCU voor in- en doorstroom op de IT-arbeidsmarkt
 - Nationale Zorgklas en Learning labs in de VVT
 - Officiële erkenning voor de branche opleiding kok en zelfstandig werkend kok
- ✔ Het scholingsaanbod voor volwassenen is verder uitgebreid. Voorbeelden: monteur zonnepanelen, gastvrijheid in de zorg, patisserie
- ✔ Uitvoering van het beleid valideren van werkervaring in verschillende pilots
- ✔ Alumninetwerk is van start

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: in alle opleidingen zijn competenties voor Leven Lang Ontwikkelen (zoals kritisch denken, werknemersvaardigheden, burgerschap ICT-skills etc.) herkenbaar verwerkt.

- ▶ focus verlegd naar het flexibel vormgeven van ons onderwijs waarin de studenten én werkkenden/werkzoekenden steeds meer zelf regie kunnen nemen over hun leer- en loopbaanproces

Verwacht effect: de vraag vanuit het bedrijfsleven naar ons flexibele aanbod voor werkkenden is gegroeid.

- ✔ 4594 volwassen deelnemers van 21 jaar en ouder
- ✔ 350 cursussen, trainingen en maatwerkopleidingen, waarvan 82 korter dan een jaar
- ✔ 9,9 mln omzet: 82% bekostigd en 18% onbekostigd
- ✔ 90% van onze klanten geeft ons een 8 of hoger (CEDEO 2020)

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- ▶ Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- ▶ Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- ▶ Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- ▶ Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Conclusie

2021 was het jaar van de omslag. In de eerste helft waren er grote zorgen over de arbeidsmarkt. Er werd geanticipeerd op de mogelijkheid dat veel medewerkers zonder werk kwamen te zitten: in de horeca, de luchtvaart en de evenementenbranche. In allerijl werden er initiatieven, zoals de regionale mobiliteitsteams, opgetuigd om de 'van-werk-naar-werk-opgave' vorm te geven. Halverwege 2021 sloeg het om. Er werd weer bericht over arbeidsmarkttekorten. We zien inmiddels niet alleen structurele tekorten in de zorg, maar een brede vraag naar mbo'ers. Tegelijkertijd is er de zogenaamde mismatch op de arbeidsmarkt: arbeidskrachten die nog niet voldoende "fit for a job" zijn.

Met de nieuwe kabinetsplannen verwachten we dat de arbeidsmarkt vraag en daarmee de krapte in bepaalde sectoren verder zal toenemen. Denk bijvoorbeeld aan kinderopvang. Het thema 'duurzame inzetbaarheid' wordt belangrijker en de behoefte aan scholingstrajecten op maat neemt toe. Ook voor ROC Midden Nederland is 2021 het jaar van de omslag geweest. Onze focus op Leven Lang Ontwikkelen (LLO) nam verder toe. Er is veel aandacht geweest voor zowel externe samenwerking als interne doorontwikkeling. De doorontwikkeling van LLO staat zowel in de regio als binnen ROC Midden Nederland hoog op de agenda.

Uitwerking strategisch ontwikkelpartner in de regio

Er is veel samenwerking in de regio op het gebied van bol- en bbl-onderwijs. Hoewel ROC Midden Nederland een geschiedenis heeft in bbl-onderwijs en maatwerktrajecten via bedrijfsopleidingen, is ROC Midden Nederland nog onvoldoende bekend als aanbieder van cursussen en trainingen (kortlopende trajecten) voor volwassenen. ROC Midden Nederland heeft de ambitie om de mbo-ontwikkelpartner voor organisaties in de regio Utrecht te zijn. We zijn verankerd in en verbonden met de regio, we kennen de bedrijven en branches, zitten in de belangrijkste netwerken en weten wat er speelt. Bovendien hebben we een jarenlange ervaring in het verzorgen van onderwijs aan jongeren én volwassenen en zijn we een door de overheid geaccrediteerde opleider met een breed en actueel portfolio dat i.s.m. partners tot stand is gekomen. Dit maakt dat wij een betrouwbare partner zijn voor werkgevers in de regio. Met hen voeren wij het gesprek over de ontwikkeling van hun huidige en toekomstige medewerkers, ontwikkelen we samen de onderwijsinhoud en leiden we op maat op door het valideren van werkervaring en het inrichten van flexibele leerpaden

Samen kom je verder: verbinding met de regio

2021 heeft in het teken gestaan van samenwerking in de regio. Met bedrijven, overheden en andere onderwijsorganisaties hebben we de handschoen opgepakt om samen aan de slag te gaan voor de arbeidsmarktvragestukken van de regio:

Raamovereenkomst met het uvv, 13 aanvragen in 2021;

Participatie ROC Midden Nederland in Regionaal Mobiliteitsteam in Amersfoort en Utrecht;

Intensieve samenwerking Beroepsonderwijs Utrecht en lancering van de website 'MaakJeStap' in november 2021. Hiermee worden werkenden, werkzoekenden, zelfstandigen en werkgevers geholpen met het vinden van de informatie die ze nodig hebben voor het maken van hun volgende stap in de regio Utrecht. In de eerste fase is het aanbod aan cursussen, trainingen en opleidingen in de regio voor deze doelgroepen op een rij te zetten en is informatie te vinden op de site over financieringsmogelijkheden en loopbaanadvies.

MaakJeStap is een initiatief van ROC Midden Nederland, Grafisch Lyceum Utrecht, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, Marnix Academie, MBO Amersfoort, MBO Utrecht, Nimeto en Hogeschool Utrecht. En wordt mede mogelijk gemaakt door de provincie Utrecht;

Aanbod op mbo.nl (samenwerking 7 roc's en NCOI, landelijke spreiding).

Bouw en Tech

- Met de Hogeschool Utrecht (HU) en Hogeschool NOVI is ICCU (ICT Career Centre Utrecht) opgezet. ICCU is een publiek-private-samenwerking tussen NOVI, HU, ROC Midden Nederland, de Gemeente Utrecht en regionale werkgevers, waarin de belangrijkste IT-beroepsopleidingen worden samengebracht onder één label. Door aanbod samen te brengen creëert ICCU een attractieve hub voor elke fase in de carrière van een IT-professional. Door doelgericht op te leiden zorgen we voor een hogere in- en doorstroom op de IT-arbeidsmarkt. Onze ambitie is 500 personen te helpen in- en doorstromen op de regionale IT-arbeidsmarkt.
- Van Bank naar Bouw: samenwerkingsverband met Bouwend Nederland om medewerkers vanuit de financiële wereld om te scholen naar een functie in de bouw met erkenning van hun competenties.
- Met het bedrijfsleven, de twee brancheverenigingen en in samenwerking met het kenniscentrum Savantis kwamen we tot de ontwikkeling van fysiek- en online lesmateriaal voor de glasbranche. In september 2021 zijn we gestart met 20 bbl studenten; niveau 2 glaszetters. Nederland wacht een enorme uitdaging om de doelen te halen die in het Klimaatakkoord van Parijs zijn afgesproken. De kern van dit akkoord is het terugdringen van de uitstoot van CO₂. De bouw speelt hierin een belangrijke rol. Onder meer door ervoor te zorgen dat gebouwen goed geïsoleerd worden. Om al die woningen te voorzien van het juiste isolatieglas, zijn er veel goed opgeleide glaszetters nodig.

Zorg en Welzijn

- Corona raakte de zorg op alle fronten. Er waren al tekorten in de zorg voor de pandemie, maar tijdens werden de tekorten voor iedereen zichtbaar. ROC Midden Nederland heeft samen met zorginstellingen veel nieuwe medewerkers opgeleid; zowel volledige crebo- opleidingen als in leereenheden. Daarnaast is er gericht geschoold op bredere inzetbaarheid in de zorg, bijvoorbeeld het erkende keuzedeel 'Helpende'.
- Kosteloos leereenheid in de zorg met 'Nationale Zorgklas'. Mede door deze subsidie hebben we in totaal 55 kandidaten opgeleid. Van de gecertificeerde deelnemers is 90% ingestroomd op niveau 3 voor het diplomatraject.
- Learning labs in de VVT. Om kwaliteit van de zorg verder te verbeteren en de arbeidsmarkttekorten beter op te kunnen vangen is in samenspraak met de VVT-sector een plan van aanpak met vijf speerpunten geformuleerd. Dat wordt komend jaar verder uitgewerkt.
- 'Zorgwacht' is een innovatieve en ambitieuze maatschappelijke onderneming werkzaam op het gebied van wonen, zorg en welzijn. Binnen de Vakschool worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt opgeleid om werk te doen waarmee ze van huis uit vertrouwd zijn. Ze volgen een leerwerktraject en worden ingezet bij ouderen en mensen met een beperking die daardoor langer zelfstandig kunnen wonen.

Dienstverlening

- In samenwerking met 'Stichting de Tussenvoorziening' en haar partners van het 'Platform Ervaringsdeskundigheid Zorg en Welzijn' is er een opleiding voor 'Medewerker Facilitaire Dienstverlening' gestart.
- We zijn officieel erkend voor de vak-/branche-opleidingen 'Kok' en 'Zelfstandig werkend kok'. Hiermee tonen we aan dat de organisatie en de uitvoering van de opleidingen van hoge kwaliteit is en voldoen aan de erkenningseisen die zijn vastgesteld door de horecabranche.
- Met Amice opleiders is de opleiding 'Medisch Pedicure' gestart.

Scholingsaanbod voor volwassenen uitgebreid

Het aanbod voor volwassenen is in 2021 uitgebreid. Thema's als duurzaamheid, vitaliteit en ondernemerschap zijn ook voor bij- en nascholing relevante thema's. Beauty, Sport en vitaliteit zijn in 2021 gestart. Ook binnen de andere colleges is het aanbod van -vooral kortere- scholingstrajecten uitgebreid.

Naast (maatwerk) bbl- opleidingen biedt ROC Midden Nederland ook steeds meer cursussen en trainingen. In totaal heeft ROC Midden Nederland 116 cursussen, trainingen en opleidingen op maat voor volwassenen, waarvan 91 korter dan een jaar. Via de vernieuwde website is het totale aanbod van ROC Midden Nederland beter afgestemd op de zoekcriteria van volwassenen.

Voorbeelden van het aanbod dat in 2021 gestart is:

- Instructeur in het Onderwijs met keuzedeel duurzaamheid;
- Opleiding Instructeur vmbo;
- Monteur Zonnepanelen;
- Meewerken in de Productie;
- Leereenheden Facilitair medewerker i.s.m. Syndl: Voeding en Hospitality in Zorg en Welzijn (mbo-certificaat niveau 2) en Gastvrijheid in de Zorg (mbo-certificaat niveau 2);
- Gastvrijheid in de zorg (MBO-certificaat);
- Voeding & Hospitality in Zorg en Welzijn (MBO-certificaat);
- Patisserie.

Naast samenwerking met bedrijven komt er ook meer aanbod beschikbaar voor individuele volwassenen werkenden en werkzoekenden. Door middel van een aanvraag voor 'NL Leert Door' en voorbereidingen voor het 'STAP-budget' bestaat de mogelijkheid om cursussen, trainingen of opleidingen voor meer mensen toegankelijk te maken.

Meer op Maat

Voor veel werkenden of werkzoekende studenten is afstemming van het onderwijs op hun specifieke situatie noodzakelijk om weer te kunnen of willen leren. Het valideren van werkervaring is hierbij essentieel. Zo zorgen we ervoor dat volwassenen alleen leren wat zij nodig hebben en wordt hun doel haalbaar. Werkenden kunnen zo hun inzetbaarheid verbreden, zich specialiseren of zij-instromen in een nieuwe branche. Zo zijn er in 2021 ruim 80 zij-instromers opgeleid tot pedagogisch medewerker in de kinderopvang.

Valideren is bij bedrijven en overheid vooral bekend als een formele procedure (EVC). Doel daarvan is toegang tot de arbeidsmarkt. Doel van valideren in het mbo is vaak vrijstelling van onderwijs of examinering. In 2021 is ROC Midden Nederland valideren daarnaast gaan zien als kans om (werk) ervaring te valideren. Een mooi voorbeeld is 'Sociaal Begeleiden met Ervaringsdeskundigheid' in samenwerking met 'Zadkine' en deskundigen uit het werkveld.

We zoeken naar manieren van valideren waar niet de opleiding, maar de medewerker of werkzoekende centraal staat. Bovendien moet valideren niet gebaseerd zijn op het leveren van 'bewijzen', maar op vertrouwen en het voeren van het goede gesprek. Zeker voor werkenden in praktische beroepen – voor wie een formele EVC-procedure een hoge drempel kan vormen – is dit een mooie manier van valideren.

Dit kan leiden tot individuele leerroutes of maatwerk voor bedrijfsklassen, zoals bij de koksopleidingen nu gebeurt. Bovendien is ROC Midden Nederland bezig om het aantal cursussen en trainingen (kortdurend scholingsaanbod) in fors tempo uit te breiden zodat werknemers en werkzoekenden alleen datgene hoeven te doen wat ze nodig hebben. Certificering is een belangrijk onderdeel.

In 2021 is hier samen met verschillende bedrijven uitvoering aan gegeven. Zie onderstaande voorbeelden:

Een voorbeeld van zo'n pilot is de samenwerking met Tectum, een opleidingsbedrijf voor de dakdekkersbranche. De -bij Tectum- aangesloten bedrijven kennen veel werknemers met een jarenlange ervaring 'op het dak'. Die werknemers hebben echter nooit een opleiding gevolgd of een diploma behaald. Doordat we het behalen van een 'praktijkverklaring' inzetten als vorm van validering van hun werkervaring, wordt het vertrouwen in hun eigen kunnen versterkt. Vervolgens kunnen deze vakmensen in de vorm van mbo-certificaten een formele bevestiging verwerven van hun vakmanschap. En, desgewenst doorgaan voor een mbo-diploma op niveau 2 of zelfs 3.

Een ander voorbeeld is een samenwerking met Kind & Co. Deze grote, landelijke instelling voor kinderopvang heeft een grote behoefte aan medewerkers die breed inzetbaar zijn, niet alleen voor werkzaamheden op mbo niveau 3, maar ook op niveau 4. Kind & Co wil daarom haar personeel de kans bieden een opleiding te volgen die voortbouwt op hun -vaak al jarenlange- ervaring in de kinderopvang. In de pilot wordt gestart met een uitgebreid intakegesprek waarin op basis van de vooropleiding en werkervaring bekeken wordt welke manier van validering het meest passend is. Op basis van die validering wordt een onderwijsadvies uitgebracht. Dit is een geheel op de werknemer toegepast maatwerktraject. Zo kunnen deze ervaren krachten precies leren wat zij nog nodig hebben in een versnelde of verkorte opleiding. Winst voor de werknemer én winst voor de werkgever.

Op basis van dit soort pilots heeft ROC Midden Nederland vanaf het najaar van 2021 ingezet op de processen en organisatie van valideren, zowel in de instroomfase als tijdens het onderwijs, de examinering en de uitstroom. In 2022 zal deze fase van implementatie, verbreding en borging worden afgerond.

Verbinding met oud-studenten : Alumninetwerk van start

In 2021 zijn we gestart met het alumninetwerk. Daar hebben zich inmiddels zo'n 80 oud-studenten voor aangemeld. We streven naar het opbouwen, verdiepen en verstevigen van een langdurige relatie met onze oud-studenten met als doelen: kennis delen, ontmoeten, netwerken en professionaliseren.

Effect op stakeholders

- 4594 volwassen deelnemers van 21 jaar en ouder;
- 350 cursussen, trainingen en maatwerkopleidingen, waarvan 82 korter dan een jaar;
- 9,9 mln omzet: 82% bekostigd en 18% onbekostigd;
- 90% van onze klanten geeft ons een 8 of hoger (CEDEO 2020).

Belofte: Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten

Arbeidsmarktsucces 4/4

Beloftes en speerpunten

Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten.

In 2020;

- hebben we ons netwerk rondom jongeren in een kwetsbare positie in de regio op alle lagen van de instelling doelgericht versterkt
- maken we onderscheid tussen opleidingen die toeleiden naar de arbeidsmarkt of doorstroom

In 2022;

- hebben we met onze partners een sluitende aanpak ontwikkeld: maatwerkonderwijs voor verschillende doelgroepen binnen kwetsbare jongeren
- zijn wij een inclusieve organisatie, met banen / aannamebeleid voor jongeren in een kwetsbare positie en extra ondersteuning gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie

Realisatie Midterm review 2021

In 2020 hebben we ons netwerk rondom jongeren in een kwetsbare positie versterkt en zijn we in vier sectoren een duurzame samenwerkingsrelatie met een groot bedrijf aangegaan.

- ✔ Participatie in ons regionale netwerk, waarin verschillende partijen samenwerken om te voorkomen dat studenten tussen wal en schip raken
- ✔ Maatwerktrajecten leren en werken met inzet van de praktijkverklaring i.s.m. met bedrijfsleven, sociale partners en gemeente

In 2020 zijn er arbeidsmarktgerichte trajecten ontwikkeld voor entree XL (en geïntegreerde trajecten anderstaligen) en hebben we een doorstroomgerichte en arbeidsmarktgerichte variant van de entreeopleiding ontwikkeld.

- Gewijzigd beleid; er worden geen varianten ontwikkeld voor de entree-opleidingen
- ✔ Samenwerking in project leren op de werkplek uitgebreid met nieuwe partners

Merkbaar en meetbaar effect 2021

Verwacht effect: meer jongeren (en ouderen) in een kwetsbare positie slagen erin een baan te krijgen en te behouden.

- Percentage uitstroom zonder diploma is na gestage daling licht gestegen. Het percentage dat doorstroomt naar een hoger niveau is gestegen
- Het meten van het succes op de arbeidsmarkt van onze (ex) studenten is niet eenvoudig. Hiervoor zijn geen harde/betrouwbare cijfers beschikbaar. Onderzoek onder alumni kan hier gedeeltelijk inzicht in geven, maar hiervan zijn in deze periode nog geen nieuwe cijfers beschikbaar

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie loopt achter bij doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect blijft achter bij doelstelling KA
- Realisatie wijkt af van doelstelling door gewijzigd beleid/nieuwe inzichten
- Geen merkbaar/meetbaar effect opgenomen in KA, geen vergelijking mogelijk
- Nog te weinig cijfers beschikbaar voor vaststellen meetbaar/merkbaar effect

Conclusie

Deze belofte sluit aan bij het landelijke thema 'jongeren in een kwetsbare positie'. Maar deze aanduiding roept geregeld vragen en misverstanden op, ook binnen onze organisatie. Gaat het om kwetsbare jongeren, waarbij de kwetsbaarheid vooral ligt in kenmerken of beperkingen van de jongere zelf? Of gaat het om een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt? Daarmee krijgt de aanduiding vooral een maatschappelijke of economische lading. En parallel hieraan: betreft het studenten op alle mbo-niveaus? Of alleen die niveaus of opleidingen die weinig arbeidsmarktperspectief bieden? En tenslotte: wat doen we met de 'ouderen' in een kwetsbare positie?

ROC Midden Nederland wil op een brede manier invulling geven aan de definitie 'jongeren in een kwetsbare positie'. Zowel jongeren die vanwege verschillende kenmerken of achtergrond kwetsbaar zijn, als jongeren (en ouderen) die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt willen we kansen bieden met ons onderwijs. In de beloftes van Studentsucces leggen we de nadruk meer op kwetsbare jongeren die wat extra's nodig hebben om tot studentsucces te komen. In het gedeelte Arbeidsmarktsucces bekijken we de doelgroep vanuit het perspectief van de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

In 2021 hebben we verder gebouwd aan het versterken van arbeidsmarktsucces voor de kwetsbare doelgroep. Dit doen we door actief te participeren in ons regionale netwerk waarin verschillende partijen samenwerken om te voorkomen dat studenten tussen wal en schip raken. Daarnaast werken we in concrete projecten samen met het bedrijfsleven om leren en werken sterk aan elkaar te verbinden, o.a. met de inzet van de praktijkverklaring.

Versterken van regionaal netwerk

In 2021 heeft ROC Midden Nederland geparticipeerd in diverse regionale overleggen die gericht zijn op het versterken van de mogelijkheden voor jongeren in een kwetsbare positie, zoals de 'School Werkt-agenda' en het 'Regionaal Afstemmingsoverleg Onderwijs-Arbeidsmarkt'. Het gaat in deze overleggen expliciet over jongeren zonder startkwalificatie, met name om leerlingen van het Praktijkonderwijs, het VSO en Entree. Onze deelname aan deze overleggen is gericht op het realiseren van een sluitend regionaal aanbod Entree-opleidingen voor diverse doelgroepen onder het motto: 'geen student tussen wal en schip'. Verder dragen deze overleggen bij aan het optimaal voorbereiden van studenten op doorstroom naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt door inzet van mogelijkheden tot ondersteuning vanuit verschillende partijen. Zie voor meer informatie dit artikel: **([verwijzen naar Studentsucces - optimaal ontwikkelen - VSV](#))**

Leren op de werkplek voor entree

In september 2020 is gestart met het project 'Leren op de werkplek'. Doel van het project is om Entreestudenten zoveel mogelijk gelegenheid te geven om te leren in de praktijk. In het algemeen leren Entreestudenten het best door 'te doen' en levert deze manier van praktijkleren het hoogste leerrendement op. Tegelijkertijd biedt het leren binnen een bedrijf voor de studenten een goede kans om door te stromen naar een aanstelling bij het bedrijf waar zij hun opleiding hebben gevolgd. Het praktijkleren heeft in 2021 zwaar onder druk gestaan door de corona-maatregelen: sommige sectoren waren langdurig gesloten en in andere sectoren was de druk juist zo hoog dat er geen ruimte was voor de vaak intensieve begeleiding die voor Entree-stagiaires noodzakelijk is, zoals de Zorg. Toch zijn er ook in 2021 nieuwe partners gevonden met goede leerwerkplekken voor Entree, zoals de Beroepentuin (Techniek) en PostNL (Logistiek).

Re-integratietraject logistiek

Het behalen van een startkwalificatie maakt mensen wat minder kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Er bestaat echter een groep, zowel jongeren als volwassenen, die niet in staat is om een mbo-opleiding op niveau 2 met succes af te ronden. In tijden waarin de economie wat minder draait, valt deze groep vaak tussen wal en schip. De 'Praktijkverklaring' biedt voor hen een kans om te 'bewijzen' wat zij kunnen op de werkvloer. Daarmee hebben zij een betere uitgangspositie die op termijn kan leiden tot mbo-certificaten of zelfs een diploma. Ook in het kader van jeugdwerkloosheid wordt bekeken of de Praktijkverklaring kan bijdragen aan kansrijke oplossingen. Concreet zijn in 2021 met bedrijven in verschillende sectoren de eerste stappen gezet voor 'maatwerktrajecten Leren en Werken' met inzet van de Praktijkverklaring, zoals Van Beelen, een sloperij die zich ontwikkelt tot 'Bouwhub' voor het recyclen of opnieuw inzetten van sloopmateriaal. ROC Midden Nederland werkt hierin samen met UW (sociaal werkbedrijf), Stimulans (reïntegratie), het Leerwerkloket en de gemeente Utrecht (WSP)

Effect op stakeholders

Als we kijken naar het mogelijke effect van onze inspanningen, zien we dat voor Entree het percentage 'uitstroom zonder diploma' gestaag daalt, maar afgelopen jaar licht is gestegen. Daar staat tegenover dat de interne doorstroom, met of zonder diploma, is gestegen. Er zijn dus verhoudingsgewijs meer studenten doorgestroomd naar een vervolgopleiding. Dat is een mooie ontwikkeling omdat dit de kansen op arbeidsmarkt voor deze studenten vergroot.

Rendementen entree

	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
resultaat doorstroom met diploma	92	23,0%	97	25,3%	133	30,6%	183	46,3%	170	50,1%
doorstroom zonder diploma	67	16,8%	68	17,7%	71	16,3%	61	15,4%	60	17,7%
uitstroom met diploma	171	42,8%	161	41,9%	169	38,9%	110	27,8%	63	18,6%
uitstroom zonder diploma	70	17,5%	58	15,1%	62	14,3%	41	10,4%	46	13,6%
Totaal	400		384		435		395		339	



Organisatiesucces

Een duurzame ontwikkeling van mens en organisatie staat bij ons centraal. Duurzame ontwikkeling draagt bij aan de ambitie om voor studenten uitstekend onderwijs te verzorgen en aan de ambitie van goed werkgeverschap. Het betekent dat we aan een organisatie bouwen waar mensen graag willen werken en het beste uit zichzelf halen. Een helder beeld over wat de organisatie nodig heeft om nu en in de toekomst hoogwaardige kwaliteit te kunnen leveren is daarvoor essentieel. Dan kunnen we de beste mensen aantrekken en behouden.

Organisatiesucces

In onze visie van Organisatiesucces staat een duurzame ontwikkeling van mens en organisatie centraal. Duurzame ontwikkeling door voor studenten uitstekend onderwijs te verzorgen en voor onze medewerkers een goed werkgever te zijn. Het betekent dat we aan een organisatie bouwen waar mensen graag willen werken en het beste uit zichzelf halen. Een helder beeld over wat de organisatie nodig heeft om nu en in de toekomst hoogwaardige kwaliteit te kunnen leveren, is daarvoor essentieel. Dan kunnen we de beste mensen aantrekken en behouden. Wij willen een fantastische plek zijn om te werken. Waar arbeidsethos en aansprekende waarden en normen samengaan met aanstekelijk werkplezier. Duurzame ontwikkeling legt de nadruk op maatwerk voor medewerkers. Dit vraagt goede leiderschapskwaliteiten van onze leidinggevenden, waarin managers medewerkers stimuleren om zich nieuwe taken, kennis, technieken en ideeën eigen te maken. Duurzame ontwikkeling vraagt van iedereen binnen onze organisatie een 'andere' manier van denken en doen. Open communicatie, elkaar aanspreken, talenten herkennen en ontwikkelen, zelfregie, flexibiliteit, goed werkgever- en werknemerschap. Belangrijke elementen zijn:

- Wij zijn ambitieus. Resultaten worden stap-voor-stap gerealiseerd, met plannen die in dialoog met elkaar gemaakt zijn. De teams worden uitgenodigd om met hun eigen inventiviteit de uitdagingen aan te grijpen waar ze dagelijks voor staan, met als doel nog betere resultaten te halen;
- Er zijn regels, maar de organisatie weet daar soepel mee om te gaan. Medewerkers krijgen ruimte in hun eigen werk en om zich te ontplooien. Medewerkers vinden zelf afwisseling in hun werk en krijgen daar ook feedback op;
- De bewakers en aanjagers van duurzame ontwikkeling en inzetbaarheid zijn de directie en P&O. De ondernemingsraad doet actief mee vanuit haar rol als belangenbehartiger- en bewaker van beleid voor medewerkers én organisatie;
- Deze duurzaam inzetbare manier van werken is zichtbaar doordat de medewerkers gezond en tevreden zijn, veel werkervaring opdoen en waar mogelijk doorstromen naar andere functies.

Wij realiseren Organisatiesucces door:

1. We doen er alles aan om de beste docent voor de klas te krijgen;
2. Wij doen er alles om onze medewerkers blijvend te ontwikkelen en te investeren in professionalisering;
3. Wij geven medewerkers de ruimte om persoonlijk leiderschap en eigenaarschap te ontwikkelen;
4. Wij zetten ons maximaal in om als organisatie vitaal en wendbaar te worden.

We vinden het belangrijk dat de strategie van Organisatiesucces een relatie heeft met die van Studentsucces en de pijlers Passend Onderwijzen, Passend Ondersteunen, Flexibel Onderwijs en Leven Lang Ontwikkelen. Daarom zijn de beloften bij Organisatiesucces daar nadrukkelijker mee verweven. Dit resulteert in de drie volgende paragrafen.

Belofte: We vinden en binden de beste medewerkers voor Studentsucces

Vinden van medewerkers

In totaal zijn er 313 vacatures ontstaan in 2021. Dit is een forse toename (ruim 30%) ten opzichte van voorgaande jaren. Eén van de redenen hiervoor is de toekenning van de NPO-gelden (Nederlands Programma Onderwijs). Die gelden zijn door de overheid ter beschikking gesteld aan het onderwijs om leerachterstanden weg te werken die zijn ontstaan tijdens de coronapandemie. Hierdoor ontstond meer budget voor formatie. Er zijn 254 mensen aangenomen binnen het onderwijzend personeel. Daarnaast zijn er ongeveer 80 medewerkers aangenomen binnen de ondersteunende diensten. In totaal zijn zeven nieuwe managers aangenomen en zijn er zes collega's doorgegroeid vanuit een andere rol naar manager.

In 2021 is de centralisatie van de gehele werving & selectie binnen ROC Midden Nederland geïmplementeerd. Hiermee hebben we een professioneel werving & selectieproces gerealiseerd voor de sollicitant en ontzorging van het management. Een nieuwe 'Werken-Bij-website', een recruitmenttool met talentpools en een afdeling recruitment maken daar deel van uit. De activiteiten waarmee de recruitmentafdeling is gestart, betreffen: het werven en selecteren van kandidaten, het inzetten van wervingstools (waaronder campagnes op social media) en de inzet van LinkedIn en job boards. In 2022 wordt dit -onder andere- uitgebreid met campus recruitment, open avonden en het werven van alumni.

We participeren in 'Utrecht Leert', een partnerschap dat streeft naar kwantitatieve en kwalitatieve groei van het aantal leraren in de regio. We leverden een bijdrage aan kennismakingsactiviteiten, gericht op instroom van nieuwe docenten zoals zij-instromers. Daarnaast zijn er subsidieaanvragen ingediend en toegekend voor de verbreding van de opleidingsschool en voor het versterken van het inwerkprogramma van nieuwe docenten in alle regio's waarin we actief zijn.

Inhuur derden

Onze contractpartijen zijn Metafoor Onderwijs voor de colleges, Driessen/Reijn voor de diensten en Uitzendbureau 65plus voor de surveillanten. In 2021 is een vierde partij, Bisbee flexonderwijs, toegevoegd voor het aanleveren van examinatoren. In 2021 zijn de totale kosten voor inhuur derden € 10,9 miljoen, hiervan is 73% voor de vier hierboven genoemde partijen. De NPO-gelden hebben gezorgd voor meer inhuur van externen. Door schaarste kost het ook onze contractpartijen steeds meer inspanning om de juiste kandidaat te vinden.

Door Metafoor Onderwijs zijn 276 opdrachten ingevuld voor de colleges en voor bedrijfsopleidingen (zzp-ers, gedetacheerden, uitzendkrachten). De totale kosten zijn ongeveer € 3,5 miljoen (inclusief btw). Voor de diensten van Driessen/Reijn is een toename te zien in 2021. Voor de inzet van externe medewerkers binnen de diensten is € 3,5 miljoen uitgegeven (inclusief btw). Het gaat hierbij om 276 opdrachten (182 voor Driessen en 94 voor Reijn). De vraag naar surveillanten wordt overwegend ingevuld door pensioengerechtigden. De klassen zijn kleiner in coronatijd en door de gehanteerde afstand van 1,5 meter zijn er meer surveillanten ingezet. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van een poule van ongeveer 100 surveillanten. De totale kosten voor 2021 zijn € 484K (inclusief btw). Examinatoren voor de vakken Nederlands en Engels worden op diverse colleges ingezet, met een totaalbedrag van € 525K (inclusief btw en inclusief verzorgde examentrainingen).

Opleidingsschool als kweekvijver

Afgelopen schooljaar kregen 162 docenten in opleiding (dio's) een leerwerkplek bij de Opleidingsschool van ROC Midden Nederland. De Opleidingsschool is een partnerschap met Instituut Archimedes van de Hogeschool Utrecht (HU). Zeven schoolopleiders verzorgen samen met acht instituutopleiders van de Hogeschool Utrecht het programma voor de begeleiding van dio's met onder andere wekelijkse intervisiebijeenkomsten en themabijeenkomsten. Vanwege corona werd het programma veelal blended of online aangeboden. Tijdens de (online) afsluiting werd het beroepsproduct van het schooljaar bekend gemaakt, waarmee dio's gestimuleerd worden een bijdrage te leveren aan hun eigen ontwikkeling en die van de organisatie.

Naast het programma voor de dio's werken we aan de verbreding van de Opleidingsschool. Met behulp van subsidie van 'Utrecht Leert' is er ruimte gecreëerd om binnen de opleidingsschool plaats te bieden aan de opleiding en een goed inwerkprogramma voor alle startende docenten, zij-instromers en hybride docenten. Binnen het netwerk 'Utrecht Leert' wordt kennis gedeeld met andere mbo-scholen en worden stappen gezet in verdere samenwerking binnen de Opleidingsschool. Ook worden er mooie stappen gezet met de Hogeschool Utrecht om betere begeleiding te bieden voor de zij-instromers. Zo blijven we als Opleidingsschool investeren in de docenten van de toekomst. De Opleidingsschool is een belangrijke kweekvijver voor aankomende, talentvolle docenten. Zo'n 85% van de dio's heeft interesse in een baan bij ROC Midden Nederland. Belangrijke redenen die door dio's genoemd worden, zijn: 'Goede sfeer, leuke collega's, goede begeleiding, aansprekende doelgroep en verschillende interessante afdelingen.' Bij de start van het schooljaar in september 2021 zijn er 32 her-indienststreders aangenomen, de meesten hiervan zijn oud-dio's.

Afgelopen schooljaar werden 45 zij-instromers opgeleid met het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) voor het behalen van hun bevoegdheid. Zij-instromers kregen de gelegenheid voor de start van de opleiding deel te nemen aan een begeleidingsgroep of een beeldcoachingstraject. Elke zij-instromer heeft een coach die wekelijks één uur tijd heeft voor o.a. een lesbezoek of coachgesprek. In september 2020 is gestart met de opleiding voor de hybride professional om hen een stevige basis te geven in pedagogische en didactische vaardigheden. Tien collega's namen deel aan het programma. Inmiddels hebben vrijwel alle deelnemers de opleiding succesvol afgerond en een aantal is doorgegaan voor het volledige PDG-traject. Hybride docenten vormen een belangrijke verbinding met de actuele beroepspraktijk.

Binden van medewerkers

Om nieuwe collega's welkom te heten binnen ROC Midden Nederland is een centraal inwerkprogramma gerealiseerd. Nieuwe collega's nemen deel aan een (online) introductiebijeenkomst, ontvangen tien weken lang een nieuwsbrief over 'Werken bij ROC Midden Nederland' en hebben toegang tot een online leerlijn waarin informatie en trainingen die relevant zijn voor een goede start beschikbaar zijn. Daarnaast vindt er een inwerkprogramma op maat plaats binnen het college of de betreffende dienst waar iemand werkzaam is. Voor 15 leidinggevendenden is centraal een inwerkprogramma georganiseerd.

In het tweejarige inwerkprogramma 'Startbaan' participeerden zo'n 48 jonge docenten. Vanwege de coronamaatregelen was een groot deel van het traject online. Dit programma draagt bij aan een werkomgeving waarin talenten en behoeftes van nieuwe docenten worden gezien en gewaardeerd. Een recent afgestudeerde docent krijgt een dagdeel per week tijd om in te werken, deel te nemen aan Startbaan en voor professionalisering (lesbezoeken bij collega's, extra voorbereidingstijd etc.). Dit is essentieel voor een goede introductie in het werk en van onze organisatie. Werkbegeleiders krijgen per startende docent ongeveer één uur per week tijd om hen te begeleiden. Deze werkbegeleiders worden door de Opleidingsschool samen met de Hogeschool Utrecht getraind en gecertificeerd zodat iedere starter verzekerd is van een werkbegeleider of coach.

Belofte: We zorgen ervoor dat onze collega's Studentsucces waar kunnen maken

Medewerkers leren en ontwikkelen voortdurend

De ROC Academie ontwikkelt en organiseert corporate programma's op het gebied van leren en ontwikkelen. Bij de activiteiten van de ROC Academie ligt de focus op de implementatie van de strategie (met als belangrijke pijlers Passend Onderwijzen, Passend Ondersteunen, Flexibel Onderwijs en Leven Lang Ontwikkelen). In lijn met de onderwijsvisie is in 2021 ook een visie op het leren en ontwikkelen van medewerkers vastgesteld. Als onderdeel van die visie is er in 2021 gewerkt aan de omslag van minder centraal, klassikaal trainingsaanbod naar meer informele vormen van leren, e-learning en blended leren. Ook richten activiteiten van de ROC Academie zich in toenemende mate op teams als geheel.

Om de professionalisering van de docent in de klas te ondersteunen, is een team van interne trainers en docenten samengesteld. Zij werken samen met de HRD-adviseurs van de ROC Academie aan een twaalftal leerlijnen. Die leerlijnen zijn opgesteld op basis van de bekwaamheidseisen die we aan docenten stellen. Ook de eisen die ontwikkelingen rondom Passend Onderwijzen en Flexibel Onderwijs aan docenten stellen, zijn in de leerlijnen meegenomen. Begin 2022 worden de eerste resultaten opgeleverd. Daarnaast is er aandacht besteed aan het ontwikkeltraject van de supportteams 'Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen'. De eerste supportteams hebben dit traject afgerond. Een eerste leernetwerk Passend Onderwijzen en Ondersteunen is als vervolgstap georganiseerd. De tweede groep supportteams is in september begonnen met hun ontwikkeltraject. Via innovatiemiddelen is bijgedragen aan trainingen in teams ter ondersteuning van Flexibel en Passend Onderwijzen. Deze trainingen richten zich veelal op de coachende vaardigheden van de docent.

Met het leertraject 'de Veranderpraktijk' werkten collega's aan persoonlijk leiderschap en verandermanagement. Er zijn leernetwerken georganiseerd waarin collega's praktijkgericht van en met elkaar leerden, gelinkt aan de strategische pijlers. Ook persoonlijke effectiviteit en vitaliteit kregen aandacht via passende leeractiviteiten, onder andere afgestemd op het hybride werken.

De online ROC Academie is verder gevuld met zowel leeractiviteiten (workshops, trainingen op locatie) als relevante e-learnings en online trainingen. De online ROC Academie biedt onze medewerkers de mogelijkheid om tijd- en plaatsafhankelijk te leren en om zelf leeractiviteiten te kiezen die zij nodig hebben voor hun eigen ontwikkeling. Populair waren de e-learnings op het gebied van thuiswerken en Microsoft Officeskills, met name het werken met Microsoft Teams. Deze e-learnings kwamen tijdens de coronaperiode- waarin medewerkers veelal vanuit huis werkten- van pas. Ook is de actief aangeboden AVG training veelvuldig (maar nog niet door iedere medewerker, in totaal 1007 deelnemers) gevolgd. Deze training wordt sinds 2021 actief aangeboden aan alle medewerkers. Van het interne aanbod zijn de trainingen “Inbox Zero” en de kennismakingssessie met Itslearning de meest gevolgde trainingen.

In totaal hebben in het schooljaar 2020-2021 1664 medewerkers de Online Academie bezocht. 661 medewerkers hebben zich ingeschreven voor een intern event, dat kan een Leernetwerk zijn of een training die uit meerdere dagdelen bestaat. 1049 medewerkers hebben gezamenlijk 60 verschillende soorten online trainingen gevolgd. Vergeleken met 2020 zien we daarmee ook in de getallen een verschuiving ontstaan richting meer tijd- en plaatsafhankelijk leren via online trainingen. De deelname aan interne events daalde licht, terwijl het volgen van online trainingen verdubbelde. Het totaal aantal dagdelen dat besteed wordt aan professionalisering is veel groter, omdat mensen ook in teams aan professionalisering werken en extern opleidingen volgen, zoals een PDG traject of een master.

In totaal is in 2021 €3,6 miljoen besteed aan activiteiten op het gebied van professionele ontwikkeling. Net als in vorige jaren is 1% van de loonsom gereserveerd voor corporate programma's via de ROC Academie. Eenzelfde percentage is toegekend aan colleges en diensten voor professionele ontwikkeling van teams en individuele medewerkers. Daarnaast zijn middelen beschikbaar gesteld uit het budget 'kwaliteitsafspraken'. Denk aan middelen om startende docenten in te werken en te begeleiden. Rond de zomer werd duidelijk dat ook dit jaar meerdere aanvragen van docenten voor een Lerarenbeurs niet vanuit -de door OC&W beschikbare- subsidie bekostigd konden worden. Om deze docenten toch te kunnen laten starten met hun studie, hebben we wederom besloten om het eerste jaar van hun opleiding zelf te bekostigen.

Leiderschapsprogramma Dare to Lead

Vanuit Organisatiesucces is sinds 2020 aandacht besteed aan leiderschap via het programma 'Dare to lead' en de managementdagen. Dit programma loopt door gedurende het schooljaar 2021-2022. Vanuit een systemische aanpak zal een nieuw leiderschapsprogramma ontwikkeld worden voor managers waarin elementen terugkomen die in het programma van de directeuren zijn doorlopen. Doel hiervan is om een gezamenlijke visie, houding en gedrag te ontwikkelen die past bij de governancestructuur van de organisatie. Naast het nog te ontwikkelen aanbod voor managers liep in 2021 het reguliere aanbod voor managers door. Er is meer ingezet op team- en minder op individuele inschrijvingen. Gedachte hierbij is dat je je met teamleren samen ontwikkeld en ook meer leert van elkaar. Tijdens de pandemie merkten we dat er minder animo voor deze trajecten was. Bij het te ontwikkelen van nieuwe programma voor managers zal dan ook het bestaande aanbod geëvalueerd worden.

Afgelopen schooljaar is er een grote groep nieuwe managers gestart. Om deze managers een goede startpositie te geven in hun leiderschapontwikkeling, is er een nieuw basisprogramma ontwikkeld. Daarin worden zij ondersteund in hun persoonlijke ontwikkeling van leiderschap. Dit traject is toegevoegd aan het Dare to Lead programma.

Daarnaast is de ROC Academie ook betrokken bij de MD-dagen. Deze hebben vanwege corona in aangepaste vorm plaatsgevonden.

Belofte: We dragen bij aan het welzijn van onze medewerkers

Het medewerkersonderzoek van oktober 2020 heeft geleid tot het predicaat 'Worldclass Workplace'. Uit de antwoorden blijkt dat veel collega's zich gewaardeerd voelen voor het werk dat ze doen, dat de samenwerking met collega's hen energie geeft en dat ze trots zijn op ROC Midden Nederland. De focus op Studentsucces krijgt veel steun. De ruimte die medewerkers krijgen binnen hun werk en de mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen, worden bijzonder gewaardeerd.

De uitkomsten en inzichten uit het onderzoek zijn in de diverse teams besproken. Daarnaast zijn de resultaten gebruikt om de RIE (risico-inventarisatie en evaluatie) van onze locaties aan te vullen en de acties in het werkdrukplan aan te scherpen.

Sterk in je werk blijven

Het werkdrukplan is ook dit jaar geactualiseerd en vastgesteld. Samen met de OR is daarop een actieplan opgesteld. Als organisatie willen we inzetten op duurzame ontwikkeling en werkplezier. Dat doen we door activiteiten en faciliteiten aan te bieden die de werkdruk verminderen en het werkplezier verhogen. Op basis van de resultaten uit het preventief medisch onderzoek (pmo), het Medewerkersonderzoek en de ervaringen met Covid-19 (het thuiswerken en/of hybride werken) zijn er diverse acties ingezet en verwerkt in het werkdrukplan. De mogelijkheden voor zelfregulatie van medewerkers zijn een belangrijk aandachtspunt. Uit veel onderzoeken blijkt dat zelfregulatie bijdraagt aan stressreductie en dus plezier in het werk. De verwachting is dat het structureel mogelijk maken van thuiswerken daaraan bij kan dragen, zonder dat de kwaliteit van het onderwijs daaronder leidt.

Het actieplan kent een indeling naar vier thema's: vitaliteit en gezondheid, loopbaan en mobiliteit, leren en ontwikkelen en werk en organisatie. Deze vormen de rode draad in onze aanpak en communicatie naar medewerkers onder de noemer 'Sterk in je Werk'. Op intranet kunnen medewerkers de pagina 'Sterk in je Werk' raadplegen met informatie over faciliteiten om fit en vitaal te werken. Daarnaast krijgen alle medewerkers regelmatig een nieuwsbrief met tips om zowel fysiek als mentaal gezond en duurzaam inzetbaar te blijven, met thema's als coaching, (online) trainingen, workshop financieel fit, gezond hybride werken et cetera.

Kansen voor iedereen: participatiebanen

We willen een inclusieve werkgever zijn. Dat betekent dat mensen met een arbeidsbeperking 'gewoon mee kunnen doen'. Het College van Bestuur heeft hoge prioriteit gegeven aan de uitvoering van de participatiewet. Na een enorme toename van deze groep binnen onze organisatie in 2020 is in het afgelopen jaar de samenwerking met directeuren en afdelingsmanagers geïntensiveerd. Dit om deze doelgroep een meer duurzame plek binnen onze organisatie te bieden. Ook hebben we gezien dat een aantal kandidaten door de werkervaring binnen ROC Midden Nederland een mooie uitdaging buiten de organisatie heeft gevonden. De werving en selectie voor participatiebanen gebeurt op basis van aangeleverde kandidaten die tot de doelgroep

behoren via de werkgeversservicepunten, reïntegratiebedrijven of de vroegere SW-bedrijven in de regio. Eind 2021 zijn er 38 participanten, 36,69 wtf, aan het werk (1 wtf voor participatiebanen is 25,5 uur). Dit is een stijging van 4,68% ten opzichte van 2020. Wij blijven actief in het regionale netwerk dat zich inzet voor het realiseren van de banenafpraak om te zorgen dat het doel van 37,96 wtf wordt gehaald. Momenteel zitten we op 96,65% van het quotum.

Positieve gezondheid en verzuim

Onze visie op verzuim is gebaseerd op inzichten uit de positieve gezondheid en duurzame ontwikkeling en richt zich op alle medewerkers. Positieve gezondheid gaat uit van het geheel welbevinden van mensen. Naast fysieke gezondheid gaat het hierbij ook om veerkracht, energie en de betekenis die je aan je leven kunt geven. In de komende jaren zetten we deze ontwikkeling door, gericht op preventie van verzuim en inzetbaarheid nu en in de toekomst. Dit sluit aan bij ons programma 'Sterk in je Werk'.

Bovenstaande vertaalt zich ook door in onze wijze van verzuimbegeleiding. In het geval een medewerker verzuimt, hebben we het niet over ziekteoorzaken maar over mogelijkheden voor werkherleving. Voor het management is de training 'Gedrag en verzuim' (gekoppeld aan positieve gezondheid) van start gegaan, gericht op preventie van verzuim en inzetbaarheid. Het is essentieel dat leidinggevenden in gesprek blijven met hun team en individuele medewerkers over werkdruk, emotionele belasting en werkplezier, zodat zij samen steeds de best passende afspraken kunnen maken. Sinds september 2021 is dpo2 onze ARBO-dienstverlener: dpo2 sluit aan op deze visie.

Verzuimpercentage	2018	2019	2020	2021
kort verzuim < 2 weken	1,3	1,1	0,7	0,7
Middellang verzuim (2-6 wk)	0,8	0,9	0,6	0,8
Lang verzuim (6 wk-12 mnd)	2,3	3,0	3,4	2,7
Langer dan een jaar	0,7	0,7	0,8	1,0
Totaal	5,0	5,6	5,5	5,2

Na het eerste coronajaar (2020) waarin het verzuim qua percentage en meldingsfrequentie relatief laag was, steeg het verzuim in 2021 na de zomer sterk. Ook is het reguliere seizoenpatroon -met een afname van verzuim tot de zomer en een sterke toename van het verzuim vanaf augustus- in 2021 zichtbaar en vergelijkbaar met de jaren voor 2020. De toename van het verzuim (met name van 3 tot 6 maanden in het laatste kwartaal) is geheel in lijn met de landelijke- en branchetrend en zou verklaard kunnen worden door een toename van medewerkers met een (nieuwe) coronabesmetting en medewerkers die langduriger kampen (>12 weken) met klachten die samenhangen met een eerdere besmetting (long-covid). Door een afname van verzuim langer dan een jaar blijft het totale verzuimpercentage relatief gemiddeld (afgezet tegen de jaren voor 2020). Hoewel niet zichtbaar in de cijfers behoeft het welzijn van onze medewerkers continue aandacht. Naast cijfers luisteren we immers ook naar signalen vanuit het management en docenten over de ervaren werkdruk.

Gedragscode

In juli 2021 is de gedragscode van ROC Midden Nederlands vastgesteld. ROC Midden Nederland heeft een open en transparante bedrijfscultuur. In de praktijk kan een medewerker echter voor lastige dilemma's komen te staan waarbij de integriteit van de organisatie in het geding kan komen. Hiervoor is de gedragscode ontwikkeld. Deze biedt handvatten voor dat soort situaties.

In 2021 is gewerkt aan een online training om medewerkers vertrouwd te maken met de gedragscode. De training is beschikbaar met ingang van 2022. Elke medewerker van ROC MN ontvangt in 2022 een uitnodiging om deze training te volgen. Ook wordt iedereen aan het denken gezet aan de hand van integriteitsvraagstukken. Deze training maakt onderdeel uit van een implementatieplan rondom de gedragscode.

Trends in personele cijfers

Optimale formatie samenstelling

Strategische personeelsplanning (SPP) gebruiken we als een hulpmiddel om de formatie te analyseren, te plannen en te monitoren. Hierbij houden we rekening met interne en externe ontwikkelingen. SPP helpt ons om kwalitatieve en kwantitatieve doelen te formuleren en te realiseren. Denk aan een evenwichtige samenstelling van het team, de gewenste functiemix, een veranderende vraag vanuit de branche, fluctuaties in het aantal studenten en onderwijsinnovatie.

De acties die volgen uit strategische personeelsplanning zijn gericht op het aantrekken, ontwikkelen, benutten en behouden van medewerkers. Er worden bijvoorbeeld afspraken met medewerkers over professionalisering en loopbaanstappen zoals promoties aan gekoppeld. De salarismixmiddelen worden ingezet om de optimale samenstelling en mix van functies in iedere team te realiseren. Omdat een samenspel van factoren de gewenste formatie beïnvloedt, vindt verandering in de functiemix geleidelijk plaats. We willen bijvoorbeeld meer promoties naar LC realiseren binnen de onderwijsteams. Overall zijn er de afgelopen tien jaar ongeveer 500 promoties gerealiseerd. Ook al neemt het aantal promoties feitelijk toe, relatief stijgt het percentage minder snel. Dat percentage wordt onder andere beïnvloed door de toenemende uitstroom van oudere medewerkers. Ook het streven naar verjonging en meer diversiteit is van invloed op het percentage. Huidige en toekomstige vacatures zullen vaker door jonge docenten en afgestudeerde DIO's in een LB-schaal ingevuld worden. Hierdoor veranderen de verhoudingen in de functiemix niet met grote sprongen.

Formatie LB LC LD verhouding

Functie	2018		2019		2020		2021	
	Fte	%	Fte	%	Fte	%	Fte	%
LB	390,8	47,8	420,5	50,8	407,2	47,8	401,5	46,9
LC	357,7	43,7	338,1	40,8	376,8	44,2	394,6	46,1
LD	69,3	8,5	69,9	8,4	68,2	8,0	59,3	6,9
	817,8		828,5		852,3		855,4	

Om te stimuleren dat het aantal promoties van LB naar LC blijft toenemen, is er een op maat gemaakt programma gerealiseerd voor docenten van ROC Midden Nederland, gericht op doorstroom naar een LC-functie. Het leertraject sluit inhoudelijk en kwalitatief aan bij de strategie gericht op Studentsucces. Dit programma is post-HBO geaccrediteerd en is, makkelijker dan een master, te combineren met het werk als docent. De eerste twee groepen zijn inmiddels gestart en een volgende groep begint in september van 2022. Elke groep bevat gemiddeld rond de 25 deelnemers.

De formatie is toegenomen in 2021. Deze groei is met name het gevolg van de incidentele extra middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dit is ook terug te zien in de toename van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Formatie omvang

	2018	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	1.761	1.763	1.771	1.838
wtf	1.420	1.419	1.434	1.496

Formatie: verhouding vast-tijdelijk dienstverband

	2018		2019		2020		2021	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vast	1.461	83	1.464	83	1.442	81	1.373	75
Tijdelijk	293	16,6	299	17	329	18,6	465	25,3
Totaal	1.761	100	1.763	100	1.771	100	1.838	100

Formatie: verhouding voltijd-deeltijd

	2018		2019		2020		2021	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Voltijd	614	34,9	594	33,7	597	33,7	610	33,2
Deeltijd	1.147	65,1	1.169	66,3	1.174	66,3	1.228	66,8
Totaal	1.761		1.763		1.771		1.838	

Samenstelling functiemix onderwijsteams

Binnen de groep docenten LB, LC, LD en instructeurs zien we een aanzienlijke toename van het aantal instructeurs evenals van het aantal docenten LC ten opzichte van 2020.

Functie	2018		2019		2020		2021	
	Fte	%	Fte	%	Fte	%	Fte	%
Instructeurs	69,3	7,8	59,3	6,7	43,6	4,9	68,2	7,4
LB	390,8	44,0	420,5	47,4	407,2	45,5	401,5	43,5
LC	357,7	40,3	338,1	38,1	376,8	42,1	394,6	42,7
LD	69,3	7,8	69,9	7,9	68,2	7,6	59,3	6,4
	887,2		887,7		895,9		923,6	

Percentage vrouwen - mannen

Het percentage vrouwen (61%) ten opzichte van het percentage mannen (39%) dat werkzaam is binnen ROC Midden Nederland blijft al jaren vrijwel gelijk.

	2018		2019		2020		2021	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Mannen	726	41,2	715	40,6	708	40,0	714	38,9
Vrouwen	1.035	58,8	1.048	59,4	1.063	60,0	1.124	61,2
Totaal	1.761		1.763		1.771		1.838	

Aandeel vrouwen en mannen in leidinggevende functies

In aantallen zijn de verhoudingen tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevendenden vrijwel gelijk. Uit de wtf blijkt dat iets meer vrouwelijke leidinggevendenden een parttime functie hebben.

	2018		2019		2020		2021	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
aantal	53	41	52	42	44	44	50	49
% (aantal)	56,4	43,6	55,3	44,7	50	50	50,5	49,5
WTF	51,4	37,8	51,5	38	43,8	39,2	49,6	45,1
% (WTF)	57,6	42,4	57,6	42,4	52,8	47,2	52,4	47,6

Leeftijdsopbouw

Het percentage medewerkers onder de 35 jaar neemt opnieuw licht toe: van 20,2% naar 21,8%. Ook is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 47 jaar in 2021 ten opzichte van 2020 (49 jaar).

Leeftijd	2021		2020		2019		2018	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<=24	39	2,1	22	1,2	28	1,6	24	1,4
25-29	149	8,1	149	8,4	142	8,1	125	7,1
30-34	212	11,5	186	10,5	172	9,8	171	9,7
35-39	196	10,7	157	8,9	148	8,4	124	7
40-44	157	8,5	138	7,8	147	8,3	144	8,2
45-49	180	9,8	184	10,4	180	10,2	184	10,4
50-54	241	13,1	235	13,3	218	12,4	232	13,2
55-59	283	15,4	294	16,6	322	18,3	337	19,1
60-64	310	16,9	345	19,5	348	19,7	365	20,7
>65	71	3,9	61	3,4	58	3,3	55	3,1
Totaal	1.838		1.771		1.763		1.761	

Lengte dienstverband

De ingezette beweging ten aanzien van verjonging en vernieuwing zet zich door in 2021 met de groei van de groep medewerkers die 0 tot 5 jaar in dienst is tot bijna 44%.

	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Jaren	2021	2021	2020	2020	2019	2019	2018	2018
0-5	804	43,7	726	41,0	703	39,9	647	36,7
5-10	281	15,3	222	12,5	166	9,4	135	7,7
10-15	123	6,7	115	6,5	125	7,1	134	7,6
15-20	127	6,9	190	10,7	269	15,3	332	18,9
20-25	224	12,2	194	11,0	156	8,8	153	8,7
25-30	93	5,1	121	6,8	134	7,6	147	8,3
30-35	108	5,9	125	7,1	141	8	144	8,2
35-40	67	3,7	64	3,6	58	3,3	63	3,6
40 en meer	11	0,6	14	0,8	11	0,6	6	0,3
totaal	1.838		1.771		1.763		1.761	



Besturing en bedrijfsvoering

Governance

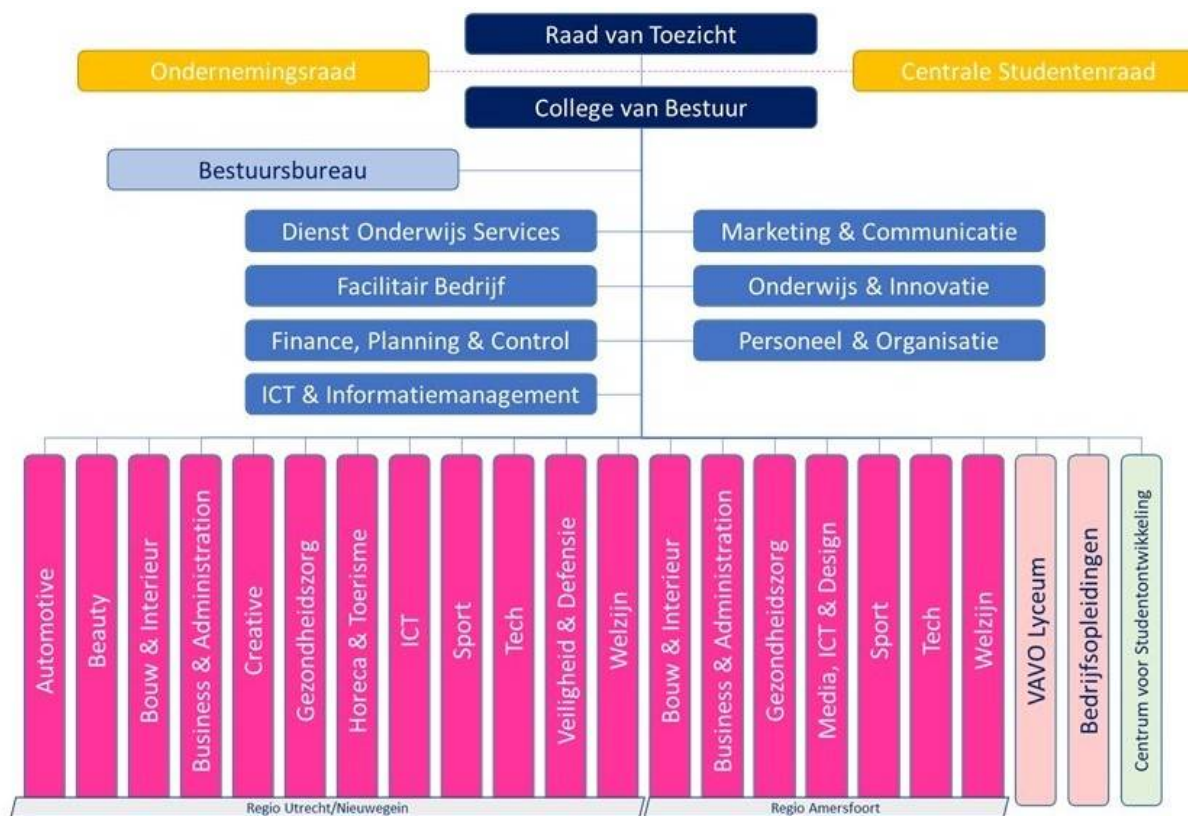
Organisatiestructuur en juridische structuur

Organisatiestructuur

De organisatie bestaat uit onderwijsonderdelen (colleges, VAVO, Bedrijfsopleidingen) en diensten. De 13 kleinschalige en branchegerichte collegetypes vormen samen het mbo. De colleges zijn verdeeld over Utrecht (inclusief Nieuwegein) en Amersfoort. De colleges worden aangestuurd door een collegedirecteur. Sommige directeuren sturen meerdere colleges aan, steeds binnen een regio. Op collegeniveau zijn er studentendeelraden.

Het VAVO Lyceum is apart gepositioneerd binnen de organisatie. Wanneer er raakvlakken zijn met het mbo-onderwijs, wordt gebruik gemaakt van de gemeenschappelijke basis om zodoende voor beide onderdelen een wederzijds voordeel te realiseren. Met Bedrijfsopleidingen (BO) stellen we onze kennis en expertise beschikbaar voor de zakelijke en particuliere markt. Om de synergie tussen de mbo-colleges en Bedrijfsopleidingen te optimaliseren, is het organisatieonderdeel Bedrijfsopleidingen gepositioneerd bij de colleges met centrale ondersteuning. De dienstverlening wordt door de diensten zoveel mogelijk decentraal aangeboden, tenzij een specifieke situatie vraagt om een centraal aanbod. De collegedirecteur is operationeel verantwoordelijk en bepaalt de focus van de medewerkers van de ondersteunende dienst.

Organogram ROC Midden Nederland op hoofdlijnen



Juridische structuur

De kernactiviteiten vinden binnen de Stichting ROC Midden Nederland plaats. Daarnaast is er de [Stichting van Beuningenfonds](#). Onze eigen voorziening met als doel het financieel ondersteunen van deelnemers in aantoonbaar moeilijke omstandigheden, met name daar waar alternatieve vormen van ondersteuning niet mogelijk zijn gebleken. In verband met de invoering van de 'tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen' (hierna: de schoolkostenregeling) door het ministerie van onderwijs, wordt sinds het schooljaar 2017-2018 tijdelijk geen gebruik gemaakt van het Van Beuningenfonds. Indien de schoolkostenregeling op enig moment komt te vervallen of indien er minder middelen beschikbaar zijn vanuit deze regeling, zal in de toekomst uiteraard wel weer gebruik worden gemaakt van het Van Beuningenfonds.

College van Bestuur: samenstelling, functioneren en nevenfuncties

De samenstelling van het College van Bestuur (CvB) was in 2021 als volgt:

- Dhr. drs. H.J. Spronk, Voorzitter

- Dhr. M.A. Labij, Lid

Beoordeling functioneren College van Bestuur en realisatie doelen

In januari 2021 zijn door de werkgeverscommissie individuele personeelsgesprekken met de CvB-leden gevoerd. Ter voorbereiding hierop is bij een aantal medewerkers informatie opgehaald over het functioneren van de CvB-leden. In 2020 is hiervoor een evaluatiekader opgesteld met als focus 'strategisch leiderschap' en 'persoonlijk functioneren'. Ook op de basiscriteria is beoordeeld, deze zijn: bijdrage aan financiële continuïteit, compliance van wet- en regelgeving en positief oordeel onderwijsinspectie.

De Raad van Toezicht (RvT) oordeelt positief over het individueel functioneren in 2021 van de twee CvB-leden, H.J. Spronk en M.A. Labij. De RvT beoordeelde het collectief functioneren van het CvB in 2021 tevens als positief. Voor de Stichting ROC Midden Nederland is het WNT-maximum voor het onderwijs van toepassing. De leden van het CvB ontvangen een honorering binnen de WNT-normen.

Bezoldiging College van Bestuur

Het gezamenlijk inkomen van het CvB, vermeerderd met belaste onkostenvergoedingen en werkgeverspremie voor het pensioen, bedroeg in het verslagjaar onderstaande.

College van Bestuur	Functie	Beloning	Voorziening betaalbaar op termijn	Totaal bezoldiging	Periode dienstverband in 2021
H.J. Spronk	Voorzitter	174.774	23.065	197.839	01/01/2021 31/12/2021
M.A. Labij	Lid	159.083	22.409	181.492	01/01/2021 31/12/2021

Nevenfuncties CvB

De huidige leden van het College van Bestuur hadden in 2021 de volgende nevenfuncties.

- Dhr. drs. H.J. Spronk
 - Lid Raad van Toezicht Talent Primair
 - Lid van Raad van Toezicht Stichting Onderwijsgeschieden
 - Lid bestuur VKBBO (Vereniging kwaliteitsbevordering bestuurders beroepsonderwijs)
 - Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie)
 - Lid stuurgroep strategische informatievoorziening en benchmark, MBO raad

- Dhr. M.A. Labij
 - Voorzitter bestuur Stichting Praktijkleren
 - Lid sectorkamer zakelijke dienstverlening en veiligheid, SBB

Bericht van de Raad van Toezicht

Wij, de leden van de Raad van Toezicht, willen dit voorwoord vooral aangrijpen om onze trots op de studenten van ROC Midden Nederland kenbaar te maken. En niet alleen zijn we trots op hen, maar ook op alle medewerkers die een bijdrage leveren aan het ontplooiën van hun talenten. Want zelfs in een periode van lockdown, in een tijd waar veel niet kon, zijn er initiatieven ontplooid om -fysiek dan wel digitaal- bij elkaar te komen en impact te maken. Soms op eigen initiatief, maar vaak ook met de hulp van gedreven docenten, werden acties op touw gezet die niet alleen tot doel hadden zelf goed te worden in het beroep waar je voor leert, maar tegelijkertijd een bijdrage te leveren aan de wijk waar je in woont.

Zo werden laaggeletterde inwoners van de Utrechtse wijk Kanaleneiland door studenten van het Business & Administration College geholpen met het invullen van ingewikkelde formulieren. Hiermee bewezen deze studenten dat grootstedelijke problematiek om een grootstedelijke aanpak vraagt. Ook andere initiatieven, zoals studenten van het Gezondheidszorg College die hielpen met vaccineren, studenten van het Sport College die inwoners bewustmaakten van het belang van positieve gezondheid en studenten van het Horeca & Toerisme College die lokale horecaondernemers middenin de lockdown verrasten met een verwenpakket, laten niet alleen de breedte aan onderwerpen zien waar studenten van ROC Midden Nederland zich mee bezighouden. Ze maken ook hun technische excellentie en up-to-date kennis heel zichtbaar door hun inzet voor de samenleving.

Oog hebben voor je eigen omgeving en ervaren dat je daar zelf concreet iets aan kunt bijdragen, is een belangrijke les voor ieder mens. Na het succesvol afronden van hun studie ontvangen studenten van ROC Midden Nederland niet alleen een diploma, maar hebben ze ook samen met hun docenten gewerkt aan een beter bewustzijn dat voor het aangaan van de grote maatschappelijke uitdagingen iedereen nodig is. Dat is dan ook één van de redenen dat op ROC Midden Nederland iedereen welkom is. Een inclusieve school zijn, is dus niet alleen onze oprechte overtuiging, maar ook een bittere noodzaak. En biedt de meeste kansen aan de meeste mensen en hun talenten.

Het bedrijfsleven blijft ondertussen een zeer belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van al dat talent. Afgelopen jaar opende ROC Midden Nederland samen met regionale metaalbedrijven het MAKE Center, een bedrijfshal ingericht als een metaalbewerkend bedrijf. De aangesloten organisaties plaatsten in de hal hoogtechnologische apparatuur uit de maakindustrie. Studenten leren zo levensecht met de allerlaatste apparatuur omgaan. Het is enorm te waarderen dat deze organisaties daarin investeren. Zo lopen studenten echt voorop in hun vak.

Samen met ondernemers en partners maatschappelijke uitdagingen aangaan en investeren in talent: wij zien de toekomst voor de studenten van ROC Midden Nederland met trots en vertrouwen tegemoet!

Steven de Waal, voorzitter Raad van Toezicht

Samenstelling

De Raad streeft naar een diverse samenstelling, onder meer qua sekse, leeftijd, werkervaring en maatschappelijke positie, culturele en/of etnische achtergrond. De leden zijn complementair aan elkaar om een scherpe dialoog te kunnen voeren, zowel met elkaar als met de leden College van Bestuur.

De Raad van Toezicht bestaat uit zes personen. In 2021 waren er geen wisselingen binnen de Raad van Toezicht. Er is een apart [overzicht van de leden van de RvT](#) opgenomen, inclusief hun zittingstermijnen.

Zelfevaluatie, deskundigheidsbevordering en onafhankelijkheid

De RvT evalueert jaarlijks het eigen functioneren en ziet erop toe dat de benodigde competenties aanwezig zijn. De evaluatie over 2021 vond in maart 2022 plaats.

De RvT heeft de afspraak gemaakt om bijeenkomsten van de MBO Raad voor toezichthouders en de Vereniging van Toezichthouders bij Onderwijsinstellingen en Kinderopvang (VTOI- NVTK) zoveel als mogelijk bij te wonen door tenminste een lid. Het op peil houden en waar nodig bevorderen van de deskundigheid voor de toezichthoudende taak is de verantwoordelijkheid van de individuele leden.

De Raad van Toezicht opereert vanuit een collectieve, integrale verantwoordelijkheid. De kernwaarden integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid, transparantie en onafhankelijkheid zijn leidend voor de manier waarop de toezichthouders hun taken en rollen vervullen.

Governance en ontwikkeling van toezicht

De Raad laat zich door het CvB frequent en uitgebreid informeren over relevante interne en externe ontwikkelingen. In de statuten en het bestuursreglement worden de aanstelling, taken en werkwijze van de RvT en het CvB beschreven. Daarin staat ook opgenomen welke zaken door het CvB worden voorgelegd aan de RvT. De RvT heeft ten behoeve van haar sturing een toezichtkader als leidraad voor het handelen en op een goede wijze vervullen van de rol als toezichthouder. Het toezichtkader dient in combinatie met de statuten en het bestuursreglement te worden gezien. Tevens wordt toezicht gehouden op de branchecode 'goed bestuur mbo'. In 2021 zijn de nieuwe statuten vastgesteld. Hiermee wordt aan de branchecode voldaan.

Volgens artikel 2.5.4 uit de WEB legt het bevoegd gezag in het bestuursverslag verantwoording af over de omgang met een branchecode voor goed bestuur. Bij ministeriële regeling kan een branchecode worden aangewezen. In een brief d.d. 28 februari 2022 meldt OCW dat "voortuitlopend op de genoemde ministeriële regeling mbo-instellingen zich desgewenst alvast baseren op de op 24 november 2020 door de ALV van de MBO Raad vastgestelde code. ROC MN voldoet aan de eisen t.a.v. de naleving Code Goed bestuur.

Bezoldiging

De honorering van de RvT-leden is in 2019 vastgesteld op 75 procent van het geldende bezoldigingsmaximum volgens de Wet normering topinkomens (WNT-norm). Voor 2021 was de bezoldiging bij ROC Midden Nederland vastgesteld op €15.675,- (excl. btw) voor de leden en € 23.512,50 (excl. btw) voor de voorzitter. De RvT ontvangt geen reiskostenvergoeding. De honorering voldoet aan de WNT-norm 2021.

Organisatie en commissies

De raad beschikt over een werkgeverscommissie die de gesprekken heeft met de leden van het CvB over hun functioneren. De raad kent daarnaast een financiële commissie en een commissie onderwijs en kwaliteit. De commissies adviseren de gehele RvT. Besluiten kunnen alleen in de vergadering van de RvT genomen worden. Bij de vergaderingen van de RvT en de commissies zijn naast de betreffende leden vanuit de Raad, de leden van het CvB, de bestuurssecretaris en eventueel andere medewerkers van ROC Midden Nederland aanwezig. Periodiek sluit een vertegenwoordiging van de accountant aan.

Kernpunten van bespreking

Besproken onderwerpen en de formele besluiten

In 2021 heeft de Raad van Toezicht (RvT) zes keer vergaderd met het College van Bestuur (CvB). In juni en in december 2021 hebben de 'artikel 24-vergaderingen' (in het kader van de WOR) plaatsgevonden. Hierbij heeft het CvB de algemene stand van zaken in de organisatie toegelicht aan de ondernemingsraad (OR), in aanwezigheid van de RvT. In juli, oktober en december heeft de RvT gesproken met de Centrale Studentenraad (CSR) over actuele onderwerpen, besteding NPO-gelden, studentparticipatie, corona en de werving van twee nieuwe RvT-leden in 2022. Ook vonden er in 2021 diverse werkbezoeken plaats.

De RvT heeft in haar vergaderingen onderwerpen besproken die voortvloeien uit de statutaire taken of taken zoals bepaald in het bestuursreglement. Daarnaast zijn er ook diverse andere onderwerpen aangesneden. De voornaamste worden hier weergegeven en waar relevant is het standpunt van de RvT of haar advies opgenomen.

- Over incidenten en de aanpak en gevolgen van de coronapandemie voor studenten en de organisatie is de RvT tijdig en adequaat geïnformeerd.
- Met het CvB is gesproken over de strategie Succes 2020 en de kwaliteitsagenda. Er is stil gestaan bij de innovatieplannen en de strategische uitvoeringsagenda 2021
- Met de accountant is over de jaarrekening gesproken. De accountant gaf aan dat de financiële positie er goed uitziet, ook bij een doorkijk naar de komende jaren. Zij hebben tevens geconstateerd dat de impact van de coronacrisis beperkt leek.
- Met het CvB is gesproken over de 'Regeling Vermoeden Misstanden', het 'Beleid Ongewenst Gedrag' en de gedragscode.
- Met een themasessie is aandacht besteed aan het onderwerp inclusieve school, de studentreis en de verschillende fasen rondom het instroomproces.
- De Raad van Toezicht heeft de benchmarkrapportages 2019 en een deel van 2020 met het CvB besproken.
- Er is frequent gesproken over de impact van corona, de versnelling die dit heeft teweeggebracht en de ontwikkelingen in de publieke en private markt wat betreft scholingsaanbod. Er is ook gesproken over de stappen die ROC Midden Nederland daarin wil zetten. De RvT volgt dit onderwerp met belangstelling en heeft het CvB geadviseerd daarbij duidelijk haar eigen positie te bepalen.

Formele besluiten

- 17-02-2021
 - De RvT heeft de bezoldiging leden RvT vastgesteld (zie hierboven).
- 21-04-2021
 - De RvT heeft geen formele besluiten genomen.
- 16-06-2021
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1) tot verkoop van de locatie Magnesiumweg 4 Amersfoort in 2022.
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1b) het geïntegreerd jaardocument 2021, inclusief de jaarrekening van Stichting ROC Midden Nederland en de geconsolideerde jaarverslagen, inclusief de jaarrekeningen van Holding ROC Midden Nederland contractactiviteiten B.V. 2021 en Bedrijfsopleidingen Midden Nederland B.V. 2021 goed te keuren.

- 22-09-2021
 - De RvT heeft een besluit genomen over het profiel voor twee nieuwe RvT-leden per 1 maart 2022 en over het wervingsproces.
- 27-10-2021
 - De RvT heeft (conform statuten art. 8.1b) het Auditplan 2021 vastgesteld. De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1f) om de aangepaste statuten goed te keuren.
- 15-12-2021
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1a) de begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2022-2026 goed te keuren.

Leden RvT ROC Midden Nederland

Het overzicht hieronder toont de samenstelling van de Raad van Toezicht van ROC Midden Nederland in het kalenderjaar 2021 met hun voornaamste functies en zittingstermijn. In de [statuten](#) is opgenomen dat leden van de Raad van Toezicht geen directe en tegenstrijdige belangen mogen hebben bij de stichting en kunnen bijvoorbeeld geen extern adviseur zijn van de stichting of persoonlijk een zakelijke relatie met de stichting hebben.

Overzicht leden, functies en zittingstermijn

Naam	Functie binnen RvT	Overige functies	Zittingstermijn
Dhr. Dr. S.P.M. de Waal	Voorzitter RvT, voorzitter werkgemerscommissie	Voorzitter Public SPACE Foundation	Aftredend per 31-12-2023 (herbenoembaar)
		Nevenfuncties: - Voorzitter Mediaraad RTV Utrecht - Voorzitter RvT Cultuur+Ondernemen - Voorzitter Programmaraad Ella Vogelaar Academie voor Gemeenschapskracht	
Mevr. C.M.M. Noom	Lid RvT, lid werkgemerscommissie, lid commissie onderwijs & kwaliteit	Nevenfuncties:	Aftredend per 26-2-2022 (niet herbenoembaar)
		- Voorzitter RvT Stichting AKJ en Stichting Zorgstem - Lid RvT van Toezicht Stichting Movisie (tot 1 juli 2021) - Voorzitter VTOI-NVTK - Voorzitter RvT Jeugdteam Zaanstad (m.i.v. 1 oktober 2021)	
Mevr. drs. A.E Spreen	Lid RvT, voorzitter commissie onderwijs & kwaliteit	Raad van Bestuur Triade Vitree	Aftredend per 31-8-2023 (niet herbenoembaar)
		Nevenfuncties: -Lid RvT BrabantZorg	
Dhr. drs. A. Brien RA	Lid RvT, lid financiële commissie	Zelfstandig adviseur	Aftredend per 31-8-2023 (niet herbenoembaar)
		Nevenfuncties: - Lid RvT Stichting St. Jacob, Haarlem - Lid RvT Stichting Resto Van Harte, Amsterdam - Voorzitter RvT Stichting Buitenhof, Gouda - Lid Bestuur FC Utrecht Maatschappelijk - Voorzitter RvT Stichting Dyade, Utrecht	
Dhr. drs. E.H.J. Kok MBA	Lid RvT, voorzitter financiële commissie	Eigenaar Cocus Consult	Aftredend per 31-8-2023 (niet herbenoembaar)
		Nevenfuncties: - Voorzitter bestuur Sovon Vogelonderzoek Nederland	
Mevr. S. Ayranci	Lid RvT	Head of Service Model Transformation ABN AMRO bank	Aftredend per 31-12-2023 (herbenoembaar)
		Nevenfuncties: - Lid Raad van Commissarissen WoonInvest	

- Lid Raad van Toezicht bij
Midwaste

Bericht van de Ondernemingsraad

Als ondernemingsraad (OR) blikken we tevreden terug op een succesvol medezeggenschapsjaar. Binnen de OR en in samenwerking met het CvB zijn er mooie dingen tot stand gebracht. Het overgrote deel van het jaar hebben de werkzaamheden online plaatsgevonden. De fysieke vergaderingen met elkaar en gesprekspartners verliepen in de regel goed. We kijken ernaar uit om het aankomend jaar elkaar vaker te ontmoeten.

De samenwerking met het College van Bestuur en andere betrokkenen is constructief. De OR wordt tijdig betrokken bij allerlei beleidszaken, zoals op het gebied van onderwijs, huisvesting en personeelsregelingen. De gesprekken hierover verlopen open en eerlijk, zonder verborgen agenda's. Dat neemt niet weg dat we in sommige gevallen een andere mening of kijk op de zaken hebben. Wij zien het als onze taak om onderwerpen vanuit diverse perspectieven te belichten. In 2021 zijn er negentien advies- en instemmingsaanvragen behandeld. We lichten er hier een paar uit.

- Een veilige en gezonde werkomgeving staat voor de OR bovenaan. We zijn dan ook blij dat alle gebouwen zijn voorzien van een actuele Risico-inventarisatie & Evaluatie. De OR wordt hierbij, en ook bij andere arbozaken, betrokken door de preventiemedewerker.
- De gedragscode, Regeling Vermoede Misstanden, Klachtenregeling Ongewenst Gedrag en interne geschillencommissie cao zijn in overleg met de OR tot stand gekomen. De recente maatschappelijke ontwikkelingen tonen aan dat deze zaken van groot belang zijn. We zijn dan ook blij dat deze onderdelen op orde zijn.
- Bij de bespreking van de hoofdlijnen van de begroting heeft de OR twee belangrijke speerpunten kunnen realiseren. Er is geld bedongen voor de doorstroom van LB naar LC. En ieder team heeft zeggenschap over extra geld voor Passend Onderwijzen. Het is aan de onderwijsteams om te bepalen op welke manier dit gaat gebeuren.
- De OR heeft instemming verleend op de uitgangspunten van het thuiswerken. Met dit beleid is er meer duidelijkheid voor werknemer en leidinggevende over hoe thuiswerken na corona vormgegeven kan worden.

De volgende collega's zitten in de OR: Said Boujlid, Nawal Emrani, Henk Heinhuis, Roel Jansen (voorzitter), Hans Oostenrijk (plaatsvervangend voorzitter), Welmoed Osinga, Moerad el Ouariachi, Nienke de Pree, Johan Schmieman, Johan Sluis, Marleen Stein, Christa Rijkse en Marcel Wiebes. In 2021 hebben Peter de Roon en Helma Schreuder de OR en ROC Midden Nederland verlaten. We willen hen bedanken voor hun bijdrage!

Meer informatie over de ondernemingsraad is te vinden op [onze intranetpagina](#). Daar vind je notulen, al onze nieuwsberichten, nieuwsbrieven en algemene informatie.

Bericht over studentmedezeggenschap

De Centrale Studentenraad (CSR) van ROC Midden Nederland maakte zich, in een jaar dat wederom werd gedomineerd door het coronavirus, sterk voor beter onderwijs en een duurzamer en inclusiever ROC Midden Nederland met 3 divisies:

De Divisie Onderwijs & Stage (O&S) werkte aan het verbeteren van de (online) onderwijskwaliteit en behaalde de volgende resultaten:

- ✓ Het aanbieden van lessen mediavaardigheden aan docenten en medewerkers;
- ✓ Het maken van duidelijke afspraken over cameragebruik tijdens de online lessen;
- ✓ Aanpassing van het Examenreglement en het Studentenstatuut.

Daarnaast is er:

- ✓ Overleg gevoerd over het al dan niet doorzetten van online onderwijs na de coronacrisis;
- ✓ Gesproken met het CvB, de RvT, de OR en de Studentendeelraden over de impact van online onderwijs in relatie tot de mentale gezondheid en de fysieke gezondheid van studenten;

De Divisie Facilitair, Huisvesting & Milieu (FHM) zette zich in voor Duurzaamheid en behaalde de volgende resultaten:

- ✓ Structureel verhoogd budget voor duurzaamheidsprojecten binnen ROC Midden Nederland;
- ✓ Pilot afvalscheiding op het Horeca & Toerisme College, het Creative College en het Bestuursbureau;
- ✓ Aanpassing van het vervangingsbeleid, waardoor bij aanschaf van nieuwe producten rekening gehouden moet worden met duurzaamheid;
- ✓ Plaatsing van zonnepanelen op het Make Centre;
- ✓ Inzet van duurzame relatiegeschenken binnen het CSR-Alumninetwerk.

De Divisie Medezeggenschap, Communicatie & Sociale zaken (MCSz) werkte aan het thema Inclusiviteit en behaalde de volgende resultaten:

- ✓ Elk College ontving een regenboogvlag die op verzoek van de CSR werd gehesen op Paarse Vrijdag;
- ✓ Er is een mini-documentaire gemaakt over de coming-out van verschillende studenten;
- ✓ Op alle Colleges werd Paarse Vrijdag gevierd, waarbij 10.000 polsbandjes werden uitgedeeld, een winactie werd gestart, Paarse Vrijdag pakketten voor alle Colleges werden samengesteld en op elk college marktkraampjes waren;
- ✓ De CSR participeerde actief in de SR-030, het overlegorgaan van Utrechtse MBO-instellingen. Hierin zette de CSR zich in voor het aanpakken van stagetekorten en stagediscriminatie en afspraken over de eventuele deelname van MBO-studenten aan de Utrechtse Introductie Tijd (UIT-week);
- ✓ De eerste mbo-studentenvereniging van Nederland is opgericht door de Centrale Studentenraad en draaide 10 weken een pilot op Sportpark Vechtzoom in Utrecht;
- ✓ De Instagram van de Centrale Studentenraad bereikte bijna 500 volgers (@rocmn_csr);
- ✓ Op initiatief van de CSR startte een pilot op het Gezondheidszorg College in Utrecht met het gebruik van genderneutrale toiletten;

- ✓ Er is vier keer een pizzasessie gehouden met alle Studentendeelraden;
- ✓ Er zijn door de CSR feel good campagnes gelanceerd voor verlichting van de coronacrisis;
- ✓ De CSR stimuleerde studenten te gaan stemmen voor de Tweede Kamer-verkiezingen.

Over studentparticipatie binnen ROCMN

Studenten kunnen bij ROC Midden Nederland op alle niveaus meepraten over de kwaliteit van het onderwijs en de faciliteiten. Binnen de opleidingen gebeurt dit door de Klassenvertegenwoordigers, op collegeniveau via de Studentendeelraad en op centraal niveau via de Centrale Studentenraad. Jaarlijks denken via deze zogenaamde getrapte medezeggenschapsstructuur honderden studenten actief mee over de vraag hoe het onderwijs en de onderwijsorganisatie steeds kunnen worden verbeterd.

De Centrale Studentenraad is vaste gesprekspartner van het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Studentendeelraden.



Besturing en bedrijfsvoering

Kwaliteitszorg en continuïteitsparagraaf

Kwaliteitsborging en Examinering

Interne risicobeheersing- en controlesysteem

ROC Midden Nederland gaat voor goed en inclusief onderwijs. Hiervoor hebben we een intern risicobeheersing- en controlesysteem ingericht waarbij regelmatig de kwaliteit van het onderwijs wordt beoordeeld. Ook beoordelen we de inrichting van de organisatie, kwaliteit van het onderwijsprogramma en de examinering.

De doelen die we nastreven met het risicobeheersing- en controlesysteem zijn:

- Het stimuleren van het risicobewustzijn in de organisatie;
- Het inzicht krijgen in de risico's die onze organisatie loopt;
- Het analyseren van de risico's en deze inzichtelijk maken;
- Het treffen van maatregelen om de impact te beperken als risico's zich voordoen of om risico's te voorkomen.

Figuur 5 Risicomanagementcyclus



Risicobeheersing en controlesysteem bedrijfsvoering

ROC Midden Nederland heeft voor de opzet van de management control cyclus gekozen voor een jaarlijkse 'in control scan' met een vast format. Door de instellingsbrede bedrijfsvoeringsprocessen in beeld te brengen en de key controls te benoemen, monitoren wij welke acties nodig zijn om het niveau van management control te behouden. Wet- en regelgeving én de doorontwikkeling van eigen processen hebben ertoe geleid dat er extra aandacht is voor privacy, beveiliging en digitale dossiers. Met de 'in control scan' wordt ook nog aandacht gevraagd voor vastlegging van samenwerkingsovereenkomsten en een aantal bouwstenen binnen ICT (o.a wijzigingsbeheer, informatiebeveiliging, privacy, gebruikersbeheer).

Er werd vastgesteld dat voor de bedrijfsvoeringsprocessen gemiddeld het niveau 'management control' moet worden behaald. Dit niveau wordt bereikt wanneer de managers met stuurinformatie voldoende geïnformeerd zijn om andere leden van de organisatie zodanig te beïnvloeden dat de strategieën van de organisatie op een adequate manier geïmplementeerd worden. En dus dat vooraf gedefinieerde doelen worden gerealiseerd volgens plan (via de PDCA-cyclus). Hierdoor kan het management de processen (zowel financiële als niet-financiële) beter beheersen

Kwaliteitsborging

We voeren onderwijsscans, audits en kwaliteitsmetingen uit. Zo werken we planmatig en proactief aan het beoordelen, beheersen en bewaken van risico's. Om de onderwijskwaliteit te meten, is in 2020 gestart met een 'onderwijsscan'. Die heeft ook in 2021 weer een vervolg gekregen. Deze scan is een digitale vragenlijst aan docenten, studenten, managers, examencommissie, alumni en BPV-bedrijven. Door middel van deze vragenlijst wordt de kwaliteit van een opleiding door de stakeholders beoordeeld. Zo ontstaat een breed en realistisch beeld van de opleiding, gezien vanuit de verschillende ondervraagden. De uitkomsten worden in een teamsessie besproken. Het doel van deze teamsessie is om het gesprek tussen docenten over onderwijskwaliteit te faciliteren. Elk team stelt vervolgens drie concrete verbeteracties voor waar het team mee aan de slag gaat.

Er zijn in 2021 geen interne audits uitgevoerd behalve bij één team die met de inspectie een afspraak had gemaakt om zelf de voortgang op de verbetering van het onderwijs te monitoren. De impact van de coronamaatregelen waren te groot op de onderwijsteams en het uitvoeren van een audit zou leiden tot een te grote belasting van de docenten. Om toch een bepaalde vorm van kwaliteitsborging in te zetten, is er met de geselecteerde teams afgesproken een onderwijsscan uit te voeren. Het overgrote deel van de te auditen teams heeft hieraan meegedaan.

De audits zijn onderdeel van de periodieke verantwoording binnen ROC Midden Nederland.

In de planning- en controlcyclus vindt tweemaal per jaar een voortgangsgesprek plaats tussen het college van bestuur en de directeurs van de colleges. Hiervoor is een format vastgesteld op basis van het waarderingskader van de inspectie. In het format zijn ook onze eigen strategische pijlers opgenomen. Ter voorbereiding van het voortgangsgesprek spreken de adviseurs kwaliteitsborging met het management om op basis hiervan de voortgangsrapportage op te stellen. Aangezien voor deze gesprekken hetzelfde format wordt gebruikt, komen dezelfde thema's op alle niveaus aan bod, wat vorm en inhoud geeft aan de leernis.

Examinering

De examenorganisatie wordt op inhoud, beleid, professionalisering en werking getoetst. Ook dit jaar vormde de 'Expertgroep Examineren' de schakel voor het vaststellen van het beleid door het College van Bestuur (CvB). En leverde het 'Netwerk Examencommissies' hiervoor input. De in 2019 gehouden evaluatie resulteerde in het eindrapport dat in 2020 is opgeleverd. In het rapport wordt blijvende aandacht gevraagd voor heldere communicatie en een ROC-breed beleid. Daarin is onder meer aandacht voor de professionalisering van examenfunctionarissen -met name ook in de teams- en voortzetting van de ondersteuning van de examencommissies. De aandacht hiervoor is in 2021 voortgezet. De noodzakelijke actualisering van beleid is gebeurd (onder andere vrijstellingen). Ook is veel aandacht gegaan naar het aanpassen van het beleid aan de situatie van de coronacrisis. Alle informatie is verzameld op de intranetsite 'Examineren MBO'. Het aanbod voor professionalisering heeft dit jaar extra aandacht gehad. Er zijn online modules ontwikkeld over toetstechniek, vrijstellingen en aangepaste examinering. De modules die gereed zijn, zijn op Studytube geplaatst. In 2022 breiden we dit aanbod, volgens een afgesproken contentkalender, verder uit. Daarnaast is de pagina 'Team' op Examineren MBO geheel aangepast, zodat deze als uitgangspunt voor teambespreking en scholing kan dienen.

De innovatieaanvraag voor Flexibel examenplan, oftewel 'Anders Verantwoorden' (naar het gelijknamige rapport dat in opdracht van OCW is opgesteld), is goedgekeurd en de uitvoering is gestart. Pilots bij B&A, Tech en Sport worden gestimuleerd, gevolgd en ondersteund. De noodzakelijke actualisering van beleid is gebeurd, waar nodig vastgesteld, en op de intranetpagina Examineren MBO geplaatst.

Landelijk is bijgedragen aan de werkbijeenkomsten met examenleveranciers en aan het Netwerk Examineren. In deze gremia wordt ook gewerkt aan de digitalisering van de examinering.

In 2018 is door de mbo-sector het document 'Afspraken valide exameninstrumenten' ondertekend. Als onderdeel van deze afspraken verantwoorden mbo-instellingen in hun jaarverslag volgens welke routes er wordt gewerkt. Bij ROC Midden Nederland wordt bij het overgrote deel van de crebo's route 1 gevolgd (inkopen van examens). Er wordt geen gebruik gemaakt van route 3 (het construeren van exameninstrumenten en deze extern laten valideren). Bij onderstaande crebo's wordt gebruik gemaakt van route 2 (construeren van exameninstrumenten). Het construeren gebeurt volgens de afspraken die hiervoor zijn gemaakt in de sector.

Crebo's route 2		
25400BOL01	25415BOL01	KO01
25400BBL01	25411BOL01	KO022
25399BOL01	25411BOL02	KO196
25399BBL01	25412BOL01	KO248
25633BOL01	25412BOL02	KO260
25199BOL01	25413BOL01	KO261
25200BOL01	25413BOL02	KO331
25201BOL01	25414BOL01	KO435
25411BOL01	25414BOL02	KO625
25411BOL03	25415BOL02	KO183
25412BOL01	25411BOL01	KO827
25412BOL03	25411BOL03	K1191
25413BOL01	25660BBL01	K1214
25413BOL03	25662BBL01	KO919
25414BOL01	25019BBL01	KO730
25414BOL03	25791BBL01	
25415BBL01	25792BBL01	

Inspectie

In 2021 heeft bij twee opleidingen een herstelonderzoek plaatsgevonden. Bij één opleiding op basis van onvoldoende beoordeling op de onderwijsresultaten. Bij de andere opleiding is ook het gebied Kwaliteitszorg onderzocht. Bij de betreffende opleiding is het gebied Kwaliteitszorg voldoende beoordeeld. Bij beide opleidingen komt de inspectie in 2022 terug voor een herstelonderzoek op de onderwijsresultaten. Op basis van een eerdere constatering heeft in 2021 een gesprek plaatsgevonden tussen de Inspectie van het Onderwijs en het College van Bestuur over het aantal studenten dat ongediplomeerd uitvalt. Daarnaast heeft er bij twee opleidingen een bureau-onderzoek plaatsgevonden naar aanleiding van onvoldoende onderwijsresultaten. Bij één opleiding zijn de onderwijsresultaten inmiddels voldoende; bij de andere nog niet. Dit betekent dat er volgend jaar opnieuw een bureau-onderzoek zal worden uitgevoerd.

Onzekerheden en risico's

ROC Midden Nederland onderscheidt onzekerheden én kansen die kunnen leiden tot goede resultaten en mogelijke risico's, gerelateerd aan de strategie: studentsucces, arbeidsmarktsucces en organisatiesucces. Deze onzekerheden en kansen kunnen effect hebben op onderwijskundige aspecten, kwaliteitsaspecten, bedrijfsvoering (personeel/organisatie en financieel), compliance risico's en reputatie.

Externe onzekerheden

Studentsucces

De externe onzekerheden die ROC Midden Nederland onderkent zijn onder andere:

- **Kwaliteit van het onderwijs in coronatijd**

Het vinden van stageplekken en het uitvoeren van praktijkopdrachten bleek een uitdaging. Daarom hebben de colleges alternatieve (simulatie) programma's opgezet om toch vaardigheden te trainen. In coronatijd is er sprake van uitgestelde diplomering en vertraging van de studie door bijvoorbeeld BPV of examens. Dit betekent dat studenten langer over de opleiding doen.

ROC Midden Nederland staat voor een diploma van waarde. De invloed van corona op de arbeidsmarktkansen van onze studenten zal de komende jaren gemonitord worden. Als gevolg van minder instroom (o.a. VAVO) kan in sommige gevallen de continuïteit van opleidingen in gevaar komen.

- **Toegenomen multi-problematieken bij studenten**

Binnen de colleges wordt daar met de inzet van 'Passend onderwijzen en Passend ondersteunen' invulling aan gegeven. Het effect van meer aandacht voor passend onderwijs en studenten met een zorgindicatie stelt andere eisen aan docenten. Dit levert waarschijnlijk een hoger ervaren werkdruk op.

- **Groenpluk**

Organisaties die studenten verleiden te gaan werken (Vervoer, Techniek) nog voordat ze hun opleiding hebben afgerond. Dit heeft gevolgen voor studentsucces.

- **Toename anderstaligen/vluchtelingen in het onderwijs**

Uitdaging om hier passende ondersteuning aan te bieden. Zo is er op niveau 2 Techniek veel uitval als gevolg van het niet behalen van het gewenste taalniveau.

- **Welzijn van onze studenten**

Corona heeft uiteraard ook impact op vertragingen bij onze studenten. Studentcoaches en de supportteams onderkennen dit en nemen acties waar mogelijk en passend bij de functie die wij als school hebben.

- **Krimp**

Er wordt in de komende jaren krimp verwacht in de potentiële studentenpopulatie.

Arbeidsmarktsucces

De externe onzekerheden die ROC Midden Nederland onderkent zijn onder andere:

- **Ontwikkelingen (o.a. technologische) op de arbeidsmarkt**

Die ontwikkelingen gaan zo snel, dat het in sommige branches lastig haalbaar is dit bij te houden. Dit vraagt om nauwe samenwerking met bedrijfsleven, hybride docentschap en flexibel omgaan met de kwalificatiestructuur.

- **Snel oplopende tekorten**

Door arbeidsmarkttekorten op bepaalde terreinen (Techniek, ICT, Gezondheidszorg) wordt er van onderwijs gevraagd om hier sneller en flexibeler op in te spelen. Dit terwijl wij ook de zorgvuldigheid en kwaliteit van het systeem hebben te borgen (kwalificatiedossiers en examinering als voorbeeld).

Organisatiesucces

De bedrijfsvoering wordt steeds professioneler en er verschijnen nieuwe vraagstukken en functies, zoals een functionaris gegevensbescherming. Dit zijn randvoorwaardelijke zaken. De focus ligt echter in het onderwijsteam. Het is continue balanceren om hierin evenwicht te bewaren. We willen de middelen immers maximaal besteden aan het onderwijsgevende personeel. Aan daar waar het gebeurt: in de klas.

Beschikbaarheid en duurzame inzetbaarheid medewerkers

We richten ons op 'Passend onderwijzen en Passend ondersteunen', flexibel onderwijs en het proces van een leven lang ontwikkelen (LLO). Duurzame inzetbaarheid van medewerkers en beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde medewerkers vormen hierin een risico. Het gaat bijvoorbeeld om coachende vaardigheden en competenties op het gebied van hybride onderwijs. Maar ook om het kunnen voorzien in docenten van schaarstevakken. ROC Midden Nederland biedt oplossingen door ruime faciliteiten te bieden voor professionalisering en loopbaanontwikkeling. Maar ook door te sturen op verjonging en door het binnenhalen van zij-instromers en hybride docenten met actuele praktijkervaring. Er zijn bijvoorbeeld leertrajecten gestart die gericht zijn op passend onderwijzen en begeleiden. Het afgelopen jaar startten er 43 zij-instromers met een pedagogisch-didactische opleiding. Het aantal medewerkers jonger dan 35 jaar met een dienstverband korter dan vijf jaar, is het afgelopen jaar ook toegenomen.

Vitaliteit van medewerkers

Dit vraagt continu om aandacht, zeker in de coronaperiode. We hebben daarop ingespeeld door allerlei faciliteiten op het gebied van thuiswerken eenvoudig aan te bieden. Ook pasten we ons programma "Sterk in je werk" aan op de thuiswerksituatie.

Aandachtspunten medewerkerstevredenheid

We zijn op alle thema's hoger gaan scoren in ons medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), maar 'het maken van afspraken' en 'het aanspreken daarop' blijken belangrijke aandachtspunten te zijn. Het geven van feedback en resultaatgericht werken moeten een vanzelfsprekend onderdeel van onze werkcultuur worden. We hebben al ingezet op trainingen voor managers.

Vervangingsvraagstuk

Door de huidige leeftijdsopbouw van docenten verwachten we de komende drie jaar een groot vervangingsvraagstuk. Daarnaast speelt voor specifieke sectoren, zoals techniek en gezondheidszorg, een schaarstevraagstuk. We zullen ons hier nog meer op gaan richten in onze wervingscampagnes. Onder meer door meer zij-instromers en hybride docenten aan te trekken.

De krapte op de arbeidsmarkt en het vinden van docenten Nederlands blijft een risico. We hebben sinds twee jaar een centrale werving op Nederlands en andere specifieke vakken. In 2021 gingen we over naar een centrale werving en selectie voor alle docenten, juist om de verbrokkeling tegen te gaan. Verder nemen we deel aan het samenwerkingsverband 'Utrecht Leert' om schaarste van docenten tegen te gaan.

Informatiebeveiliging

Goede informatiebeveiliging berust op drie pijlers: Mens, Techniek en Organisatie. Deze krijgen binnen ROC Midden Nederland continu aandacht. Dit gebeurt met het verhogen van de bewustwording en het nemen van technische en organisatorische maatregelen.

Speerpunten 2022

In Succes 2022 en de kwaliteitsafspraken 2019 – 2022 zijn beloftes, speerpunten en te bereiken resultaten benoemd. Deze zijn uitgesplitst voor 2020 (midterm review kwaliteitsagenda) en 2022 (eind review kwaliteitsagenda). Voor de begroting van 2022 zijn hieronder de beloftes, speerpunten en resultaten voor 2022 opgenomen. Op basis van onze strategische beloftes (binnen de pijlers “Student- Arbeidsmarkt- en Organisatiesucces”) heeft het bestuur zes speerpunten benoemd voor de komende periode. Dat zijn:

- Passend Onderwijzen en Ondersteunen;
- Flexibel Onderwijs;
- Leven Lang Ontwikkelen;
- Dare to lead;
- Bedrijfsvoering (voorkomen van bureaucratie);
- Kwaliteitszorg en beleidscyclus (inrichten achtbaan).

Meldingen, klachten en vertrouwenszaken

Algemene klachten van studenten

Een student kan een klacht indienen bij ROC Midden Nederland via het digitale klachtensysteem. Als een klacht niet binnen twintig dagen naar tevredenheid wordt opgelost, wordt de klacht in behandeling genomen door een onafhankelijke klachtencommissie. Klachten over ongewenste gedragingen worden neergelegd bij de vertrouwenspersoon. In 2021 is er een klacht inzake ongewenst gedrag ingediend bij het LKC. Klachten met betrekking tot de beoordeling van toetsen worden voorgelegd aan de examencommissie en in laatste instantie aan de Commissie van Beroep voor de examens.

Klachten geven informatie over de kwaliteit van ons onderwijs en onze dienstverlening. In 2021 zijn er via het digitale klachtensysteem 121 klachten binnengekomen. T.o.v. het aantal klachten in 2020 is het aantal klachten iets gestegen. Dit komt door de forse stijging van het aantal klachten over de onderwijshoud van 1 naar 23. Het aantal examenklachten is verder gedaald, van 103 in 2019, 66 in 2020 naar nu nog maar 53 in 2021. Het blijft echter de categorie met de meeste klachten.

In het reguliere proces wordt de afhandeling van klachten vanuit de systematiek van kwaliteitsborging gemonitord.

Klachten naar categorie

categorie	2020	2021
Medezeggenschap	0	0
Doorstroom, overgaan	2	2
Uitschrijving	2	2
Informatie/organisatie/voorzieningen	14	2
Inschrijving & toelating	1	3
Stage & BPV	4	3
Geld	0	5
Zorg, begeleiding en veiligheid	0	8
Overig	17	20
Onderwijsinhoud	1	23
Examenklacht	66	53
	107	121

Klachten via Klachtencommissie en Commissie van Beroep voor de examens

De klachtencommissie heeft dit jaar één klacht behandeld. Deze klacht werd door de klachtencommissie ongegrond verklaard. Er zijn dit jaar geen klachten behandeld door de Commissie van Beroep voor de Examens.

Signalen vanuit de onderwijsinspectie en instelling

In enkele gevallen leggen ouders of studenten een klacht bij de onderwijsinspectie neer. In deze gevallen neemt de onderwijsinspectie contact op met de instelling om het 'signaal' onder de aandacht te brengen. De contactinspecteur van de instelling wordt dan geïnformeerd over de afhandeling van de klacht. In 2021 zijn er vijf signalen vanuit de inspectie binnengekomen. De inspectie geeft aan dat onze aanpak getuigt van resultaatgerichte acties, waarbij ook aandacht is voor 'lessons learned', ter voorkoming van herhaling in de toekomst.

Meldingen bij de ombudsvrouw

In 2021 hebben 115 (van de circa 1750) medewerkers zich bij de ombudsvrouw gemeld. Dit is 6,6% van alle medewerkers. Het totaal aantal meldingen bestaat uit 90 klachten van medewerkers en 25 hulpvragen (juridische informatie en sparren over arbeidsjuridische vraagstukken). De hulpvragen komen vooral van leidinggevenden en P&O partners.

In 2021 zijn er meer meldingen bij de ombudsvrouw gedaan dan in 2020 (115 meldingen in 2021, 83 meldingen in 2020). Dit zou zo kunnen zijn omdat 2021 het tweede coronajaar is en de effecten daarvan zwaarder zijn gaan drukken op zowel het welzijn als het werkplezier van medewerkers. 2021 was het tweede jaar waarin continu een beroep werd gedaan op een ieders flexibiliteit, veerkracht en aanpassingsvermogen. Dit heeft zijn weerslag op werkplezier, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, wat heeft geresulteerd in meer meldingen.

Het aantal bemiddelingen is in verhouding gelijk gebleven. In 2021 bestond 27% van het totaal aantal meldingen uit bemiddeling, in 2020 betrof dit percentage 28,9% van het totaal. In 2021 zochten veel medewerkers een luisterend oor, informatie en advies; 50% van alle meldingen. In 23% van de gevallen ging het om meerdere adviesgesprekken.

Continuïteit

Wij gaan voor het succes van onze studenten. Succes op school, in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Bij ROC Midden Nederland is iedereen welkom. Wij leren onze studenten kennen en zorgen ervoor dat ze snel op de opleiding terechtkomen die bij hen past. We zorgen voor een omgeving waarin studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en we dagen ze uit het maximale uit hun studieperiode te halen.

Vanaf de eerste dag maken studenten kennis met de beroepspraktijk en worden ze uitgedaagd om zich met levensechte praktijkopdrachten voor te bereiden op hun toekomstige werk. Of ze bereiden zich voor op een succesvolle doorstroom. De arbeidsmarkt is continu in beweging. Beroepen waar wij nu voor opleiden, zullen verdwijnen en nieuwe beroepen ontstaan op het snijvlak van disciplines. Daarom werken we aan een flexibel portfolio om aan te kunnen sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt. We werken intensief samen met de beroepspraktijk zodat praktijkleren centraal staat en we ook voor werkenden met een ontwikkelvraag een flexibel aanbod kunnen ontwikkelen.

We gaan voor succes van al onze studenten, ook voor studenten die kwetsbaar zijn en dat extra steuntje in de rug nodig hebben om een diploma te halen en een passende plek op de arbeidsmarkt te vinden. Voortdurende aandacht voor studentsucces en onderwijskwaliteit vraagt van onze medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen, dat zij ruimte krijgen om persoonlijk leiderschap en eigenaarschap te ontwikkelen en meer passend onderwijzen vorm en inhoud te geven. Dit vraagt van onze organisatie dat we vitaal en wendbaar zijn en de beste docenten aan ons weten te binden. In de huidige krapte op de arbeidsmarkt is er een grote noodzaak om dit nog verder te verbeteren. Daarin trekken we ook samen op. Samen met onze partners in de regio werken we samen om te komen tot een goed -en met het bedrijfsleven voor een toekomstbestendig(en duurzaam)- beroepsonderwijs.

Onze financiële kengetallen zijn op orde. Het streven is om steeds zoveel mogelijk middelen naar het onderwijs te laten vloeien en scherp te zijn op overheadkosten. Bij het uitgeven van onze middelen, stellen we onszelf continu de vragen: doen we de juiste dingen (effectiviteit) en doen we die ook goed (doelmatigheid)? Zo meten we onze inzet van middelen sterk af met de MBO-benchmark en leidt dat tot verdere aanscherpingen in de bedrijfsvoering. De afgelopen jaren heeft dit beleid geleid tot verbetering van de financiële beheersing van middelen en risico's en versterking van de reservepositie.

In 2021 is er met hulp van een externe adviseur een strategische notitie opgesteld, (mede) gericht op de inschatting van het benodigde weerstandsvermogen. Daarnaast is er ook een Treasury-notitie vervaardigd om inzicht te geven over de wijze waarop de beoogde investeringen -in met name de huisvesting- in de komende jaren kunnen worden gefinancierd (inclusief de bijbehorende ratio's). Er zijn scenario-analyses opgetekend waarin de grootste risico's zijn geduid en de wijze waarop deze kunnen worden gemitigeerd. In vervolg daarop zijn de notities in een sessie met de FinCie van de Raad van Toezicht -in aanwezigheid van Deloitte- besproken en toegelicht.

De conclusie is dat op basis van de informatie in beide notities en de wijze waarop risico-en kwartaalrapportages worden aangeleverd, het College van Bestuur in voldoende mate geïnformeerd wordt en in staat wordt gesteld om eventuele risico's te mitigeren. Voor nadere informatie over de financiële ratio's wordt verwezen naar paragraaf Meerjarigbegroting en ratio's. Waardoor op verantwoorde wijze ruimte is ontstaan voor toekomstige investeringen in huisvesting en duurzaamheid.

Onze investeringen in huisvesting zijn nooit een doel op zich, maar altijd bedoeld om een goede ontmoetingsplek en een adequate leeromgeving te creëren voor onze studenten. Daarnaast is het toekomstige huisvestingsbeleid afhankelijk van de studentengroei en het optimaliseren van het gebruik van het aantal vierkante meters. Ook duurzaamheid speelt een belangrijke rol. In 2021, maar ook in de komende jaren worden extra middelen ingezet voor flexibel en passend onderwijs en ook voor LLO. Ook wordt er geïnvesteerd in een nieuw Leerling Management Systeem (LMS).

In de allocatie van middelen werken we vanaf 2021 met 'een prijs per student' om de eenvoud van het model verder te bestendigen. We streven ernaar om zoveel mogelijk te sturen op personeelsbudgetten in plaats van op formatieve aantallen. Hierbij koppelen we onze middelen één-op-één aan onze strategische doelstellingen. Daarnaast zetten we in op een zo efficiënt en effectief mogelijke inzet van middelen met een positief exploitatieresultaat en een financieel gezond verantwoorde reservepositie.

Ontwikkeling formatie

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2021 waren gemiddeld 1.791 medewerkers en 1.455 FTE op basis van dienstverband werkzaam bij ROC MN (2020: 1.422 FTE). Voor meer informatie zie je paragraaf Organisatiesucces.

Ontwikkelingen in studentenaantallen

Ontwikkeling aantal studenten

De impact van de coronacrisis op de studentenaantallen in de komende jaren is momenteel nog niet duidelijk. Met behulp van de inzet van NPO-middelen wordt getracht negatieve effecten zo goed mogelijk te beperken. Voornamelijk als gevolg van de krimp in de bevolking voorzien wij in de komende jaren een beperkte terugloop van studentenaantallen. Tegelijkertijd zien we de opkomst van LLO. Ook de impact daarvan op onze organisatie is ongewis. Zo zien wij in onderstaande ramingen toch een kleine terugloop op basis van de de meest actuele beschikbare informatie.

Meerjarige raming studentenaantallen

Het aantal studenten daalt in het schooljaar 2021-2022. Ook voor komende schooljaren wordt, in lijn met de landelijke ontwikkelingen, rekening gehouden met een verdere afname van studentenaantallen. Ondanks deze daling wordt verwacht dat het relatieve marktaandeel van ROC Midden Nederland zal stijgen, aangezien de verwachte landelijke terugloop groter zal zijn.

Onderstaande tabel betreft de meervoudig gewogen studentenaantallen.

	Historisch		Prognose			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
BOL	13.011	12.563	12.588	12.427	12.349	12.359
BBL	5.623	5.873	5.744	5.705	5.677	5.665
Totaal	18.634	18.436	18.332	18.132	18.026	18.024

Strategische huisvestingsplanning

De huisvesting is één van de waarborgen voor de continuïteit, de attractiviteit en het succes van ons onderwijs. Aan de hand van het Huisvestingsbeleidsplan 2016-2020 hebben we een bewust, actief en planmatig huisvestingsbeleid gevoerd. In 2020 is dat afgerond. Om de continuïteit te waarborgen, is in 2020 de opvolger van de huisvestingsstrategie vastgesteld: het Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030. Met deze strategie garanderen wij passende huisvesting – zowel in omvang als in kwaliteit- nu en in de toekomst. Dit heeft in 2021 geleid tot een aantal huisvestingsprojecten.

In september 2021 opende het MAKE Center in Nieuwegein haar deuren: een supertechnologisch centrum voor opleiding en ontwikkeling van vakmensen in de maakindustrie. We hebben de hal gebouwd op het terrein van onze locatie Harmonielaan 2 in Nieuwegein, als onderdeel van de Tech Campus. Het MAKE Center is een samenwerkingsverband met OBM Midden Nederland, het opleidingsinstituut van de werkgevers in de metaalindustrie. Wij realiseerden de huisvesting en OBM zorgt voor state of the art machines in de sfeer van constructie, verspaning en machinebouw. Dit wordt dé plek waar studenten, docenten en vakmensen samenwerken en van elkaar leren. Elders op de Tech Campus, in locatie Structuurbaan 8, hebben we een heftruckhal gerealiseerd.

In Utrecht hebben we verder geïnvesteerd in de capaciteit van de huurlocatie Herculesplein, in stadion Galgenwaard. Na het realiseren van het Vitaliteitslab, hebben we de huisvesting van het Sport College uitgebreid. Ook hebben we een 'overlooplocatie' gecreëerd voor het Welzijn College en het Gezondheidszorg College. De voorzieningen (waaronder de kantine) in het gebouw hebben we tenslotte verbeterd/uitgebreid. Verder hebben we de breakdancezaal in locatie Brandenburchdreef 20 van een update voorzien en hebben we op locatie Vondellaan 174 een aantal verbouwingen gedaan. Onder meer realiseerden we daar praktijklokalen voor het Gezondheidszorg College. In winkelcentrum Kanaleneiland hebben we, tegenover locatie Marco Pololaan 2, een pop-up store ingericht voor het Business & Administration College.

In Amersfoort hebben we de midlife update van locatie Disketteweg 10 voorbereid. Vooruitlopend op deze grote operatie, die voorzien is voor 2022/2023, hebben we de verlichting en de noodverlichting in de locatie vernieuwd. De dagelijkse praktijk stond voor onze huisvesting in 2021, naast de reguliere onderhoudswerkzaamheden, sterk in het teken van de coronamaatregelen en het opheffen ervan. Het gebruik van de locaties werd eerst zeer beperkt, vervolgens onder strenge voorwaarden verruimd en later geheel vrijgegeven. Tegelijkertijd werd veel aandacht besteed aan de juiste ventilatie en het monitoren van het binnenklimaat.

Duurzaamheid

Onder duurzaamheid verstaan wij dat wij in ons huidige handelen rekening houden met de effecten daarvan 'elders' en 'later'. Bij huisvesting gaat het daarbij met name om energiebesparing, energietransitie (beperken CO2-voetafdruk) en een duurzame exploitatie van de huisvesting.

Wij investeren in energiebesparing aan de hand van de verplichte 'erkende maatregelen', waarvan de overheid aanneemt dat ze zichzelf in vijf jaar tijd terugverdienen. De gemeente controleert ons en wij houden de gemeente actief op de hoogte. Nagenoeg alle erkende maatregelen die voor onze locaties van toepassing zijn, zijn inmiddels genomen of voor een onderhoudsmoment ingepland. Voor huurlocaties zijn wij wel nog afhankelijk van de actiebereidheid van de eigenaar. Voor wat betreft het overstappen op zo duurzaam mogelijke energiebronnen, hebben wij als bve-sector afgesproken om samen op te trekken in de uitwerking van het bekende Klimaatakkoord. De uitwerking heeft door de coronapandemie vertraging opgelopen. Eind 2021 is de opdracht verstrekt om een tool te ontwikkelen waarmee instellingen de energietransitie en de -te nemen- maatregelen kunnen monitoren, inplannen en doorrekenen. De testversie is in maart 2022 gedeeld met verschillende scholen, waaronder ROC Midden Nederland.

Ontwikkelingen rond contract- en derde geldstroomactiviteiten

Bedrijfsopleidingen positioneert ROC Midden Nederland in de opleidingsmarkt voor werkenden en Leven Lang Ontwikkelen. Door de activiteiten van Bedrijfsopleidingen worden docenten, studenten/deelnemers en organisaties verrijkt qua kennis en ervaring. Dit is een maatschappelijke doelstelling van de instelling. De scope van Bedrijfsopleidingen is driedelig:

- Het houdt zich bezig met activiteiten binnen de 1e, 2e en de 3e geldstroom;
- Het richt zich daarbij op versterking van (strategische) relaties tussen bedrijfsleven en mbo-colleges;
- Het legt een regionale focus op de werkveldcontacten in de regio Utrecht-Amersfoort.

Bedrijfsopleidingen is in de onderwijsteams ondergebracht bij de colleges. De teamleden worden rechtstreeks aangestuurd door de collegendirecteur. Backoffice Bedrijfsopleidingen zorgt voor alle financiële en procedurele ondersteuning en borging. De kwaliteit van de opleidingen wordt geborgd door de jaarlijkse ISO-certificering (9001-2015) die gericht is op de doelmatigheid van interne processen, in aanvulling op het Inspectietoezicht (onderwijs) en de CEDEO-certificering die gebaseerd is op de tevredenheid van opdrachtgevers.

De opleidingsmarkt bij bedrijven heeft in 2021 onder druk gestaan door coronamaatregelen. In het schooljaar 2020-2021 was sprake van een daling ten opzicht van het voorgaande schooljaar (minder 73 studenten). In het schooljaar 2021-2022 is de vraag weer aangetrokken (meer 145 studenten) .

Voor 2022 wordt geen significante stijging of daling voorzien.

Meerjarenbegroting

Ons meerjarenperspectief is, zoals hiervoor reeds aangegeven, gebaseerd op een scala aan uitgangspunten. De hoofdingrediënten van het meerjarenperspectief zijn de meerjarige studentenprognose en de meerjarenbegroting van de Rijksoverheid. Hierbij baseren wij ons op het ervaringscijfer dat op basis van het marktaandeel circa 3,6% van de landelijke mbo-bekostiging wordt ontvangen.

Bedragen x 1.000 euro	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting (RvT) 2022	MJB 2023	MJB 2024
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	156.116	171.051	172.602	155.698	156.941
Overige overheidsbijdragen en Subsidies	2.587	1.722	2.066	2.366	2.366
College-, cursus-, les- en examengelden	2.807	1.618	2.405	2.450	2.441
Baten werk in opdracht van derden	2.114	2.199	2.209	2.209	2.209
Overige baten	4.637	4.999	3.774	3.157	2.504
TOTAAL BATEN	168.262	181.589	183.056	165.881	166.462
LASTEN					
Personele lasten	125.041	132.350	140.205	128.714	123.425
Afschrijvingen	9.527	9.951	10.400	10.922	11.436
Huisvestingslasten	11.157	10.606	11.142	11.297	11.142
Overige instellingslasten	17.076	18.179	20.796	20.013	20.103
TOTAAL LASTEN	162.801	171.086	182.543	170.946	166.106
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	5.462	10.503	513	-5.065	356
Saldo financiële bedrijfsvoering	-415	-319	-513	-435	-356
TOTAAL RESULTAAT	5.047	10.184	0	-5.500	0

Toelichting begroting 2022

In de begroting 2022 is een daling van het aantal (enkelvoudig gewogen) studenten voor het schooljaar 2021-2022 verwerkt waardoor er geen sprake meer is van voorfinanciering. Er is een nihil resultaat begroot in 2022 (incl. te verwachte verkoopopbrengst Magnesiumweg van € 1,5 mln.). Hieronder worden de belangrijkste mutaties toegelicht.

De verwachting is dat de baten uit de 1^e geldstroom in 2022 (gebaseerd op de teldata 1 oktober 2020 en 1 februari 2021) zullen toenemen met ca. € 14,3 mln. ten opzichte van de begroting 2021. Deze toename wordt per saldo veroorzaakt door de volgende factoren.

Toename inputbekostiging; niveau 2-4 (incl. NPO € 5,6 mln.)	8,1 mln.
Toename Entree-bekostiging; niveau 1 (incl. NPO € 0,2 mln.)	0,2 mln.
Toename diploma-bekostiging (incl. NPO € 1,3 mln.)	3,2 mln.
NPO-middelen (overig; o.a. B&N)	0,7 mln.
Wachtgeldbijdrage	0,1 mln.
Toename kwaliteitsmiddelen (incl. vrijval balanspost € 4,3 mln.)	4,4 mln.
Overgangsbekostiging (i.v.m. afschaffing van de cascadebekostiging)	-0,1 mln.
Afname vavo-bekostiging	-0,3 mln.
Inhouding cursusgeld mbo	-2,5 mln.
Lerarenbeurs	0,2 mln.
Regionaal investeringsfonds mbo	0,3 mln.
Totaal	14,3 mln.

- De studentenaantallen bij de niveaus 2 t/m 4, laten een toename zien in het schooljaar 2020-2021 versus 2019-2020, waardoor het hoeveelheidseffect bij de inputbekostiging uitkomt op € 0,7 mln. Het prijseffect bedraagt € 7,4 mln. Hiervan heeft € 5,6 mln. betrekking op toegevoegde NPO-middelen. Het restant van € 1,8 mln. bestaat uit loon- en prijsbijstellingen en overige intensiveringen en ombuigingen.
- Bij Entree-opleidingen is sprake van een geringe daling in studentenaantallen, maar door toevoeging van NPO-middelen en overige budgetbijstellingen neemt per saldo het budget toe met € 0,2 mln.
- De diploma-aantallen bij de niveaus 2 t/m 4, laten een toename zien. Hierdoor komt het hoeveelheidseffect bij de outputbekostiging uit op € 1,5 mln. Het prijseffect bedraagt € 1,7 mln. Hiervan heeft € 1,3 mln. betrekking op toegevoegde NPO-middelen. Het restant van € 0,4 mln. bestaat uit loon- en prijsbijstellingen en overige intensiveringen en ombuigingen.
- Naast de NPO-middelen 2022 die via de lumpsum worden toegekend, zal er in 2022 per saldo € 0,7 mln. extra worden ingezet met additionele subsidiegelden. Het betreft hier doorgeschoven middelen vanuit 2021 en nog aan te vragen subsidiegelden “Nazorg”.
- Met betrekking tot de kwaliteitsmiddelen zal er in 2022 € 4,4 mln. extra worden ingezet ten opzichte van 2021. Voor het grootste deel bestaat dit bedrag uit een vrijval van een doorgeschoven balanspost 2021 (kwaliteitsmiddelen) die gebruikt wordt ter financiering van extra innovatieve activiteiten.
- In 2022 zien we dat de overgangsmaatregel i.v.m. het afschaffen van de cascadebekostiging afloopt (effect € -0,1 mln.).
- w.b. de vavo-bekostiging gaan we uit van een daling van € 0,3 mln. Landelijk blijft het budget -ondanks terugloop in studentenaantallen- gehandhaafd. Het rendement van vavo is echter lager dan het landelijk gemiddelde, waardoor er sprake is van een afname in bekostiging.
- Vanaf de begroting 2022 wordt de inhouding van het wettelijk verplicht cursusgeld binnen de 1^e geldstroom zichtbaar gemaakt. De facturatie en inhouding liep tot nu toe via de balans, waarbij op jaareinde het saldo in de exploitatie werd opgenomen. Tegenover de inhouding staan opbrengsten die via de overige baten worden verantwoord. In het schooljaar 2021-2022 is sprake van halvering van het cursusgeld. In de lumpsumbekostiging wordt compensatie voor deze maatregel verstrekt.
- In de begroting 2022 is een bedrag van € 0,2 mln. opgenomen i.v.m. lerarenbeurzen. In de begroting 2021 waren zowel de baten als de lasten betreffende de lerarenbeurzen niet meegenomen.
- In de laatste plaats zijn een viertal RIF (Regionaal Investeringsfonds-) projecten meegenomen, waarvoor wij subsidie ontvangen (RIF Entree, RIF Smart Technician, RIF Duurzame Energie en RIF Duurzame Mobiliteit). In 2022 nemen de baten per saldo toe.

De stijging van overige baten van € 3,2 mln. wordt naast de verwachte verkoop van de Magnesiumweg (€ 1,5 mln.) vooral veroorzaakt door de hierboven aangegeven facturatie van het wettelijk verplicht cursusgeld (effect overige baten; € 1,3 mln.). Daarnaast zien we een stijging van projectbaten bij de Tech Campus (o.a. VOLT en NCOI).

De toename bij de personele component (€ 15,8 mln.) is toe te schrijven aan een aantal factoren.

De belangrijkste worden hieronder toegelicht.

In de eerste plaats is sprake van lagere studentenaantallen. In hoofdstuk 5 is dit verder uitgewerkt. Het hoeveelheidseffect voor de mbo-colleges bedraagt € -2,3 mln. Door loonbijstellingen (a.g.v. premiestijgingen en cao-afspraken) nemen de personele lasten toe met ca. € 1,6 mln.

Voor de inzet van het NPO-budget is de personele component verhoogd met € 9,7 mln. (Overige lasten € 0,7 mln.).

Daarnaast is het personeelsbudget verhoogd i.v.m. extra innovatieve activiteiten (€ 4,4 mln.).

Vervolgens zijn een aantal personeelsbudgetten toegevoegd aan diensten (o.a. i.v.m. roostering, werving & selectie en extra m2), waarna ook hier loonbijstellingen zijn meegenomen.

In de laatste plaats zijn er diverse projectgelden toegevoegd aan de begroting 2022, waarvoor personele inzet nodig is.

De berekende afschrijvingen in 2022 zijn gebaseerd op het eerder gecommuniceerde meerjarig investeringsconcept (t/m 2030). Doordat een deel van de verwachte strategische huisvestingsinvesteringen doorschuiven van 2021 naar 2022 en doordat de afschrijvingstermijn van een deel van de strategische huisvestingsprojecten is verhoogd van 10 naar 20 jaar nemen de afschrijvingslasten in 2022 af met € 0,8 mln. t.o.v. de begroting 2021.

De huisvestingskosten nemen -ten opzichte van de begroting 2021- toe met € 0,9 mln. Oorzaak van deze toename ligt voor een deel in de uitbreiding van de m2 (uitbreiding van 1000 m2 van de Schooneggendreef per september 2021 en de verwachte uitbreiding van 900 m2 op de Maatweg in Amersfoort per september 2022). Daarnaast nemen vooral de energie- en schoonmaakkosten toe.

De overige lasten nemen toe door te verwachte extra inzet i.v.m. het NPO-budget (€ 0,7 mln.) en een aantal budgetverhogingen die voor een deel verband houden met prijsstijgingen. Het betreft o.a. contributies en nieuwe software.

Meerjarenbalans en ontwikkeling ratio's

Bedragen x miljoen	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	MJB 2023	MJB 2024
VASTE ACTIVA					
Immateriële activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Materiele activa	94,2	91,2	109,3	112,6	108,8
Financiële vaste activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	94,2	91,2	109,3	112,6	108,8
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vorderingen	3,1	5,1	5,1	5,1	5,1
Effecten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Liquide middelen	70,8	85,5	61,4	46,7	48,3
	73,9	90,6	66,5	51,8	53,4
TOTAAL ACTIVA	168,1	181,8	175,8	164,4	162,1

Bedragen x miljoen	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	MJB 2023	MJB 2024
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	89,1	99,3	99,3	93,8	93,8
Bestemmingsreserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overige/wettelijke reserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VOORZIENINGEN	9,4	8,9	5,2	1,5	1,5
	98,5	108,2	104,5	95,3	95,3
SCHULDEN					
Lang vreemd vermogen	30,8	28,4	26,1	23,8	21,6
Kort vreemd vermogen	38,7	45,2	45,2	45,2	45,2
	69,6	73,6	71,3	69,0	66,8
TOTAAL PASIVA	168,1	181,8	175,8	164,4	162,1

Mutaties voorzieningen en reserves

De voorzieningen lopen terug in omvang. Dit komt met name door de verwachting dat er aan een aantal voorzieningen slechts onttrokken wordt. Dat betreft onder andere de 'voorziening regeling junioren-senioren', de 'voorziening reorganisatie' en de 'voorziening met betrekking tot het rentederivaat'. Daarnaast was er in 2021 sprake van een stelselwijziging ten aanzien van de 'voorziening groot onderhoud' waardoor deze voorziening is vrijgefallen 2021. Tegelijkertijd is de verwachting dat de 'voorziening wachtgeld' daalt doordat hier de komende jaren steeds meer actief op gestuurd zal gaan worden.

Ratio's

	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit 1	53%	55%	56%	57%	58%
Solvabiliteit 2	59%	60%	59%	58%	59%
Liquiditeit (current ratio)	1,9	2,0	1,5	1,1	1,2
Weerstandvermogen	10%	55%	54%	57%	56%
Rentabiliteit	3,0%	5,6%	0,0%	-3,3%	0,0%
Huisvestingsratio	10%	10%	10%	11%	11%
Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV*	-25%	-18%	-20%	-33%	-37%
Personele lasten tov totale lasten	77%	77%	77%	75%	74%

De begroting 2022 is vastgesteld door RvT 15-12-2021. Het kader voor 2023 is onderschreven door de RvT op 20-04-2022.

Coronaparagraaf/Nationaal Programma Onderwijs

Impact Covid-19 en coronamaatregelen

2021 was een jaar dat begon met voorzichtig optimisme vanwege het zicht op vaccinaties en het afbouwen van coronamaatregelen, maar het jaar eindigde in een strenge lockdown en zelf een nieuwe schoolsluiting. Hoewel het mbo een groot deel van 2021 'gewoon' les kon geven, was de impact van de maatregelen groot.

Ziekteverzuim van zowel personeel als studenten, continue onzekerheid en wijzigingen hebben ervoor gezorgd dat de omstandigheden om goed onderwijs te geven en te volgen zeker niet ideaal waren. De veerkracht die zowel docenten als studenten hebben getoond dit jaar is groot.

Onderzoek Lessons Learned Coronacrisis

In 2021 heeft ROC Midden Nederland intern onderzoek gedaan naar de impact van Covid-19 op het onderwijs. Hieronder noemen we de belangrijkste bevindingen:

- Studenten geven aan tevreden te zijn over de hoge betrokkenheid van docenten en studentcoaches. Zij waarderen het dat stages, soms alternatief, doorgang konden vinden;
- Studenten zijn minder tevreden over: de onduidelijkheid rondom examinering, wisselende roostering, onduidelijke planning en informatievoorziening, onvoldoende kennis techniek en programma's bij deel van docenten en studenten en gebruik van veel verschillende systemen en programma's – ICT ondersteuning;
- Docenten hebben ervaren dat de organisatie/het team wendbaarder en flexibeler was dan ooit en dat zij digitaal vaardiger zijn geworden. Zij zien de potentie van online onderwijs en waarderen experimenten met andere BPV-vormen. Ook online stagebezoeken werden gewaardeerd;
- Docenten zijn minder tevreden over de hogere werkdruk en de verschraving van de docentfunctie. Ze misten de verbondenheid. Er ontstaan grote verschillen in geleverde kwaliteit, er is tijdgebrek en onvoldoende ruimte voor verdieping. Docenten voelen zich handelingsverlegen m.b.t. differentiatie.
- Uit het onderzoek van de Inspectie in september 2021 blijkt dat er forse achterstanden zijn ontstaan in het vmbo op Nederlandse leesvaardigheid en rekenen. Er zijn zorgen over het welbevinden van studenten en de ontwikkeling van vaardigheden die nodig zijn om te leren (motivatie, plannen, samenwerken en aandacht vasthouden). Daarnaast hebben kwetsbare groepen meer achterstanden opgelopen en dus meer aandacht nodig.

Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek naar de coronacrisis zijn de volgende aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen zijn meegenomen in de activiteiten en interventies die de teams in het kader van de NPO-middelen (en uiteraard ook daarbuiten) hebben ondernomen:

- Aandacht voor socialisatie, persoonsvorming en beroepsvorming;
- Creëer veel momenten van sociale interactie, samenwerking, hernieuwde kennismaking etc.;
- Ruime aandacht voor praktijkonderwijs en beroepsvorming;
- Aandacht voor het 'wennen aan de post-coronatijd' en het welbevinden van studenten;
- Niveau taal en rekenen bij huidige instroom waarschijnlijk lager: extra focus;
- Extra aandacht voor kwetsbare groepen: studentcoach en supportteams goed in positie brengen;
- Niveauverschillen in de klas: differentiëren en maatwerk;
- Werken met kleine groepen om leerrendementen te vergroten;

- Benutting subsidies Nationaal Programma Onderwijs: inzet van bewezen effectieve inhaalactiviteiten en korte termijn interventies koppelen aan duurzame verbetering onderwijskwaliteit.

PROOFtuin

Om de inzet van de NPO-middelen te monitoren en versterken is de PROOFtuin ingericht. De PROOFtuin bestaat uit twee parallelle trajecten:

Het eerste traject draait om het versterken van 'het onderzoekend vermogen' door gezamenlijke ingezette NPO-middelen te monitoren en evalueren. Hiervoor worden zes bijeenkomsten van twee uur georganiseerd met groepen van 4-6 docenten (PROOFlab). Dit traject wordt door twee PROOFlabs doorlopen. In de eerste bijeenkomst wordt kennisgemaakt en bepalen de deelnemers wat ze willen onderzoeken. In de vijf volgende bijeenkomsten gaan ze aan de slag met het formuleren van de onderzoeksvraag, het verzamelen en beoordelen van data én het interpreteren van de data. Ten slotte maken ze een plan voor het delen van de resultaten met de rest van de organisatie. De bijeenkomsten van de PROOFlabs vinden -waar mogelijk is - tegelijkertijd plaats. Zo kan men ervaringen uitwisselen, met en van elkaar leren.

Het tweede traject draait om het ontwikkelen van kennis over het leren en innoveren in een lerend netwerk. Hiervoor worden zes bijeenkomsten van twee uur georganiseerd met de O&I-medewerkers en docenten uit de PROOFlabs (Overlab). In zes bijeenkomsten van twee uur worden soortgelijke fasen als de PROOFlabs doorlopen. De focus ligt hier echter op het leren van de processen van de PROOFlabs.

De PROOFtuin is opgestart eind 2021 en loopt tot eind 2022.

Verantwoording NPO-middelen

Proces npo-middelen

De financiële injectie via het NPO is bedoeld om de reeds in gang gezette maatregelen zoals inhaal- en ondersteuningsonderwijs, extra hulp voor de klas en aanpak jeugdwerkloosheid een vervolg te geven. De instellingen krijgen de ruimte en worden geacht zelf te kiezen voor de juiste mix aan effectieve maatregelen.

De subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020/2021, tijdvakken 1 en 2, én de subsidie extra hulp voor de klas, tijdvak 1, zijn direct aan de colleges toebedeeld. Deze middelen zijn zo snel mogelijk na ontvangst van de beschikking ingezet.

Reeds in april 2021 is door ROC MN een voorstel geformuleerd om de toedeling van het lumpsum- gedeelte van de NPO-gelden in twee delen intern toe te kennen:

1. Via maatwerk;
2. Via de prijs per student, pps (lumpsum, wel gelabeld).

Het zwaartepunt moet liggen bij het maatwerk, afgestemd op de behoeften. Er is voor gekozen om met een informatiecarrousel voor de directeuren van colleges en diensten zowel informatie te delen als op te halen in het kader van de coronasubsidies en de NPO-gelden. Met deze aanpak kan op een snelle manier probleemgericht worden geïnventariseerd. Hierdoor kunnen de middelen doelgericht op de behoeften worden ingezet, waarbij snelheid is gewenst om de activiteiten met deze beschikbare middelen ook binnen de gestelde periode te kunnen uitvoeren.

Dit heeft geleid tot de volgende stappen:

1. Informatiecarrousel;
2. Aanleveren aanvragen door colleges;
3. Onderwijskundige onderbouwing;
4. Goedkeuring door interne commissie;
5. Uitwerking en uitvoering.

Gezien het korte tijdbestek tussen de planvorming, instemming en indienen van deze rapportage, is er met de OR en Centrale Studenten Raad (CSR) afgesproken dat de formele instemming met de NPO-gelden onderdeel wordt van de instemming met de begroting. Omdat de rapportage eerder ingediend moet worden, is de afspraak met de OR en CSR gemaakt om hen te betrekken bij het reeds lopende proces om de NPO-gelden in te zetten.

Bestedingsplannen NPO-middelen (inclusief corona-envelop)

De inzet van alle NPO-gelden, subsidies en lumpsum komen bij elkaar in de inventarisatie die naar aanleiding van de informatiecarrousel is gehouden. Ook de 'subsidie Extra begeleiding en nazorg' (EB&N) die in eerste instantie als separaat traject is opgezet, haakt nu aan bij de reeds aangevraagde acties en het proces waarbij de NPO-gelden worden ingezet.

Het gaat in dit plan uiteindelijk om de volgende gelden:

1. Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs, 4^e tijdvak (€ 1,2 mln.);
2. Extra hulp voor de klas, 2^e tijdvak (€ 1,8 mln.);
3. Extra begeleiding en nazorg (€ 0,86 mln.);
4. Lumpsum verhoogde instroom 2020-2021 (€ 3,1 mln.);
5. Lumpsum, corona-envelop 2021 (€ 1,9 mln.);
6. Lumpsum, corona-envelop 2022 (€ 5,95 mln.).

Verder is voor de 'subsidie nazorg mbo' in december 2021 een aanvraag ingediend. De activiteiten vallen allemaal binnen de periode van anderhalf jaar van augustus 2021 tot en met december 2022, uitgezonderd een enkele activiteit die net voor de zomervakantie 2021 is opgestart. Een groot deel van de activiteiten zijn bedoeld voor het schooljaar 2021-2022. Daarnaast is er een aantal activiteiten die nog in 2021 (aug-dec) wordt uitgevoerd. Een kleiner deel van de activiteiten vindt plaats in het kalenderjaar 2022 of gedurende de gehele periode van anderhalf jaar. Uit de inventarisatie is uiteindelijk een toekenning van activiteiten ontstaan, waar de volgende verdeling uit is voortgekomen:

Toekenning npo-middelen (oorspronkelijk)

Bedragen x € 1.000	aantal activiteiten	alle middelen	waarvan corona-envelop
Thema 1: soepele in- en doorstroom	72	3.932	2.856
Thema 2: welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	53	4.481	3.113
Thema 3: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	39	1.915	1.283
Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid	8	65	45
Totaal	172	10.393	7.297

De plannen zijn rond de zomervakantie opgesteld. Bij het opstarten van het schooljaar en gedurende de eerste maanden hebben de veranderende omstandigheden (o.a. de geldende coronamaatregelen, de behoefte van de studenten, beschikbaarheid juiste docenten) gedurende de start en uitvoering van de sommige activiteiten geleid tot bijstellingen. De bijgestelde planning heeft geleid tot onderstaande verdeling. Op basis van voortschrijdend inzicht is een aantal activiteiten vervallen, gewijzigd, vervangen of toegevoegd. Ook is de inzet op activiteiten voor de 'subsidie extra begeleiding & nazorg' inmiddels aan dit overzicht toegevoegd (thema 4).

Bijgestelde toekenning npo-middelen

Bedragen x € 1.000	aantal activiteiten	alle middelen	waarvan corona-envelop
Thema 1: soepele in- en doorstroom	73	4.268	3.132
Thema 2: welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	50	4.348	3.028
Thema 3: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	40	1.937	1.280
Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid	23	692	25
Totaal	186	11.245	7.465

Voortgang NPO-activiteiten

Ook in 2021 stond het onderwijs voor een groot deel in het teken van corona. Dit betekende opnieuw online onderwijs. Wel is er gericht gewerkt aan de weg uit de crisis. Dit in samenhang met de strategische pijlers uit de strategie. De ervaring die we gedurende de pandemie opdeden, zie je ook deels terug in onze strategie:

- Sociale ontmoetingen zijn de basis voor leren. Elkaar fysiek ontmoeten is cruciaal, maar een deel van het leerproces kan prima gefaciliteerd worden door online leren;
- Kleinere en homogene groepen (groepen op basis van dezelfde leerbehoefte) bieden mogelijk kansen voor het verhogen van het leerrendement;
- We gaan voor de optimale mix van 'blended onderwijs' (combinatie van fysiek en online onderwijs) en leren van onze ervaringen met online onderwijs.
- We willen sturen op leerrendement en minder op het behalen van de 1000-urennorm;
- We zetten in op doorlopende leerlijnen vanaf het vmbo/vo tot hbo om te zorgen voor een zo goed mogelijke doorstroom, ook als corona hier impact op lijkt te hebben.

De teams zijn hierbij aan zet. Het management faciliteert de experimenteeruimte. Daarbij is het belangrijk om met elkaar het gesprek te blijven voeren over de koers en de thema's die urgent zijn voor het realiseren van de doelen. In de tweede helft van 2021 was fysiek onderwijs weer mogelijk. Bij de start van het schooljaar merkten we dat studenten weer moesten wennen aan de structuur van de dagen. Andere studenten ontmoeten op school was prettig, maar leidde soms ook tot spanningen. Studenten moesten weer leren om met elkaar om te gaan.

Van de corona-envelop 2021 van € 1,9 mln. is voor een bedrag van € 1,5 mln. aan aanvragen goedgekeurd. Ten behoeve van deze activiteiten is ongeveer de helft gerealiseerd. € 1,1 mln. gaat naar het resultaat. In 2022 zal dit worden toegevoegd aan de te besteden NPO-middelen.

Realisatie corona-envelop 2021

Bedragen x € 1.000	beschikbaar/aanvraag	toegekend/kosten	verschil/niet ingezet
Aanvragen	1.910	1.520	390
Realisatie	1.520	786	734
Naar resultaat			1.124

Niet ingezette npo-middelen

Bedragen x € 1.000	beschikbaar	gepland/besteed	verschil
Corona-envelop 2021	1.910	1.520	390
Maatregel verhoogde instroom	3.100	112	2.988
Totaal doorschuiven via resultaat			3.378

Vooruitblik corona-activiteiten 2022

Met het opstellen van de plannen in september 2021 is de corona-envelop 2022 volledig toegekend aan activiteiten die de colleges voornemens zijn uit te voeren. Daarnaast zal een aantal activiteiten die in 2021 stonden gepland, eveneens in het eerste half jaar van 2022 worden uitgevoerd. Er staan geen activiteiten gepland die de looptijd van NPO-gelden (t/m dec 2022) overschrijden.

Beschikbaar voor maatwerk (inclusief corona-envelop) in 2022

Bedragen x € 1.000	bedrag
Corona-envelop 2022	5.950
Beschikbaar uit 2021 (niet ingezet)	3.378
Doorgeschoven uit 2021	734
Totaal beschikbaar voor maatwerk	10.062

In januari 2022 is opnieuw een informatiecarrousel opgestart, waarbij colleges en diensten aanvragen kunnen indienen voor NPO-activiteiten. Studentenwelzijn (thema 2) is het focuspunt voor deze tweede aanvraagronde. Er is ook afgesproken om de studenten zelf zoveel mogelijk te betrekken bij deze aanvraag.

Voor al deze activiteiten in het kader van NPO-maatwerk (de aanvraagronde) is een bedrag van € 10,1 mln. beschikbaar. Wanneer daar de twee subsidies voor de aanpak van jeugdwerkloosheid bij worden opgeteld, dan komt het totaalbedrag aan NPO-middelen voor 2022 op € 11,2 mln., onder voorbehoud dat ook de 'subsidie Nazorg mbo' wordt goedgekeurd.

Totaal beschikbare npo-middelen in 2022

Bedragen x € 1.000	bedrag
Beschikbaar voor maatwerk	10.062
Beschikbaar voor EB&N	785
Nieuwe subsidie nazorg (in aanvraag)	358
Totaal beschikbare npo-middelen	11.205



Besturing en bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering en financiën

Bedrijfsvoering en financiën

Dit onderdeel van het bestuursverslag is gebaseerd op de jaarrekening 2021. Het dient dan ook gelezen te worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige in het jaarverslag opgenomen financiële gegevens.

Financiële kaders

ROC Midden Nederland kent een aantal financiële kaders, naast het financiële toetsingskader van de Inspectie van OCW. Deze zijn gerelateerd aan onze strategische ambities. De belangrijkste financiële kaders zijn:

- Personele lasten zijn minimaal 70% van de totale lasten;
- Rente en aflossing op langlopende leningen kunnen betaald worden uit de operationele kasstroom (debt service coverage ratio);
- Het beleende bedrag op de gebouwen is lager dan 70% van de marktwaarde (Loan to Value is lager dan 70%).

Helderheid in bekostiging

Thema 1: Uitbesteding	ROC Midden Nederland werkt samen met commerciële instellingen en niet-commerciële instellingen, waarbij onze studenten (een deel van) de opleiding bij een (niet) commerciële instelling volgen. ROC Midden Nederland houdt toezicht op de kwaliteit van zijn opleidingen.
Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Alle activiteiten die ROC Midden Nederland verricht vallen onder publieke activiteiten, dan wel onder private activiteiten, die in het verlengde liggen van de publieke taak.
Thema 3: Verlenen van vrijstellingen	ROC Midden Nederland gebruikt geen publieke middelen voor private activiteiten.
Thema 4: Les- en cursusgeld, niet betaald door de deelnemer zelf	ROC Midden Nederland betaalt geen cursusgeld voor deelnemers. Dit doet het ook niet via het Stichting Van Beuningenfonds (een fonds dat als doelstelling heeft het financieel ondersteunen van deelnemers in aantoonbaar moeilijke omstandigheden). Facturen worden naar de student zelf verstuurd, of naar degene die door de student is gemachtigd.
Thema 5: Uitstroom vlak na de peildatum	Hier vermeldt ROC Midden Nederland hoeveel studenten zijn uitgestroomd in de drie maanden na de peildatum 1 oktober 2021 onder vermelding van het hoogst behaalde diploma bij ROC Midden Nederland.
Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven (omzwaaiers). Het gaat hier om 1. Verandering in niveau en 2. Veranderingen in leerweg/intensiteit	Het aantal studenten dat is overgestapt in 2021 naar een ander niveau (crebo) is 219 en het aantal studenten dat is overgestapt naar een andere leerweg/intensiteit is 40.
Thema 7: Bekostiging van maat- werk-trajecten ten behoeve van bedrijven	ROC Midden Nederland verzorgt geen maatwerktrajecten, zoals bedoeld in de gebruikte definitie. ROC Midden Nederland verzorgt wel cursussen en opleidingen vanuit Bedrijfsopleidingen.
Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland	Per 1 oktober 2021 heeft 8,0% (1.476) van de studenten van ROC Midden Nederland een niet-Nederlands paspoort.

Ratio's

Met ingang van 2016 hanteert de Inspectie van het Onderwijs nieuwe risico-indicatoren (ratio's) voor het tijdig kunnen detecteren van financiële risico's bij onderwijsinstellingen.

Het Ministerie van OCW heeft voor een aantal kengetallen signaleringsgrenzen bepaald: een onder- en een bovengrens met daartussen een bandbreedte waarbinnen een bestuur zich het beste kan bevinden voor een gezonde financiële positie.

In de onderstaande tabel zijn deze ratio's opgenomen, inclusief de realisatie van ROC Midden Nederland op basis van de cijfers over 2021 en 2020.

Ratio's

	signaleringsgrenzen binnen organisatie			
	31/12/2021	ondergrens	bovengrens	31/12/2020
Solvabiliteit 1	55%			53%
Solvabiliteit 2	60%	30%	<60%	59%
Liquiditeit	2,0	0,75	1,5	1,9
Absolute omvang liquide middelen	€ 85,5	€ 2,0 miljoen		€ 70,8
Weerstandsvermogen	55%			53%
Rentabiliteit	5,6%	3 jaar < 0% of 2 jaar < -5 % of 1 jaar < -10%		3,0%
Huisvestingsratio	10,0%		15%	10,5%
Personele lasten tov totale lasten	77%	70%		77%

Solvabiliteit

Na verrekening van het resultaat bedraagt het eigen vermogen aan het einde van het verslagjaar € 99,3 miljoen. De solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen) is in 2021 licht gestegen naar een niveau van 60%. De solvabiliteit 2 ligt ruim boven de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde ondergrens van 30%. Hiermee heeft ROC Midden Nederland een gezonde solvabiliteit.

Liquiditeit

De liquiditeit is hoger dan 2020 en bedraagt aan het eind van 2021 2,0. Op grond van de meerjarenbegroting 2022-2024 is de verwachting dat de liquiditeit de komende jaren boven de normen van de Inspectie van het Onderwijs zal blijven (2022: 1,5; 2023: 1,1; 2024: 1,2).

Daarnaast is er nog sprake van een beschikbare kredietfaciliteit van € 11 miljoen inzake schatkistbankieren die aan het einde van 2021 volledig onbenut is. ROC Midden Nederland heeft een ruim toereikende liquiditeitspositie.

Weerstandsvermogen

Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandsvermogen van ROC Midden Nederland 55%. Het weerstandsvermogen bevindt zich ruim boven de gestelde signaleringswaarde. Het weerstandsvermogen is licht gestegen ten opzichte van 2020 (52%). Dit is toegenomen met 2 miljoen, vanwege de vrijval van de voorziening groot onderhoud. Daar staat tegenover dat de komende jaren de afschrijvingskosten van groot onderhoud extra druk gaan leggen op de exploitatie. Op basis van de meerjarenbegroting 2022-2024 is de verwachting dat het weerstandsvermogen licht stijgt, 56% aan het einde van 2024.

Rentabiliteit

In 2021 is de rentabiliteit met 5,6% positief. Op basis van de meerjarenbegroting 2022-2024 is de verwachting dat de rentabiliteit positief blijft. Er is toch wel een jaar (2023) negatief, maar blijft wel binnen signaleringswaarden. Wel zullen er extra uitgaven worden gedaan om de onderwijskwaliteit te versterken. Daarnaast zullen er extra uitgaven worden gedaan op het gebied van vastgoed en duurzaamheid.

Huisvestingsratio

Het huisvestingsratio wat ROC Midden Nederland de afgelopen jaar heeft gerealiseerd, blijft ruim onder de signaleringswaarde van 15% van de totale lasten. Dit wordt veroorzaakt door inkrimping van de beschikbare capaciteit in de afgelopen jaren en het gebruik maken van een flexibele schil in de huisvestingsportefeuille. Op basis van de meerjarenbegroting 2022-2024 is de verwachting dat deze ratio zal groeien naar 11,4% aan het einde van 2024.

Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV

De signaleringswaarde gaat over het publieke deel van het eigen vermogen, dus exclusief privaat vermogen. Het publiek eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het feitelijk eigen vermogen (wat is af te lezen van de balans) hoger is dan het normatief eigen vermogen (vermogen dat een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

Voor onderwijsinstellingen bestaat de rekenmethode uit drie onderdelen: gebouwen + overige materiële vaste activa + risicobuffer. De signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen is dan $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + (\text{boekwaarde resterende materiële vaste activa}) + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} * \text{totale baten})$.

Op basis van de gegevens in de jaarrekening 2021 bedraagt de signaleringswaarde (het normatieve eigen vermogen) € 121,8 miljoen. Het eigen vermogen is € 99,5 miljoen waardoor de signaleringswaarde niet wordt overschreden.

	2021	2020
Totaal Baten	181.588	168.262
Aanschafwaarde Gebouwen	148.431	144.529
Boekwaarde Overige MVA	18.471	18.890
Publiek EV	99.506	87.052
Privaat EV	-	-
Totaal EV	99.506	87.052
(0,5 × (aanschafwaarde gebouwen × 1,272))	94.254	91.776
+ boekwaarde resterende materiële vaste activa	18.471	18.890
+ (0,05 * totale baten)	9.079	8.413
=normatief publiek Eigen Vermogen	121.804	119.079
werkelijk publiek Eigen Vermogen	99.506	87.052
Onder (min) /boven (plus)-matige reserve	-22.298	-32.027

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het resultaat van ROC Midden Nederland over verslagjaar 2021 bedraagt € 10,2 miljoen. Dit ten opzichte van een begroot resultaat van nihil. Hiermee is het resultaat € 10,2 miljoen hoger dan geraamd.

Dit exploitatieresultaat schetst een verkeerd beeld. Het werkelijke (genormaliseerde) resultaat is immers € 0,2 miljoen, nagenoeg gelijk aan het begrote resultaat 'nihil'. De € 10,2 miljoen euro werd gerealiseerd door vooral tijdelijke oorzaken die verband houden met de pandemie. Het is goed om die oorzaken onder elkaar te zetten:

- Ten eerste: de helft van het exploitatieresultaat van 10,2 miljoen zijn baten uit het Nationaal Onderwijsprogramma (NPO), die (pas) in 2022 worden besteed. Het is daarom belangrijk om te weten dat wat nu optelt tot een relatief hoog resultaat, straks als verlies wordt verwerkt in de begroting van 2022;
- Ten tweede: Door corona hebben onze vacatures langer opengestaan dan gebruikelijk of zijn ze soms helemaal niet ingevuld. Hierdoor zijn de personele lasten € 2,1 miljoen lager uitgekomen dan begroot. Het betreft hier dus geen efficiencyslag, maar een -hopelijk- tijdelijk effect van de pandemie;
- Ten derde: corona had eveneens effect op de beschikbaarheid van vakkrachten en daarmee op geplande bouwwerkzaamheden. Daarmee is er minder geïnvesteerd in gebouwen dan gepland, waardoor de afschrijvingskosten 1,3 miljoen lager zijn;
- Tenslotte zijn er in het kader van de strategische ambitie rondom Leven Lang Ontwikkelen meer opdrachten gerealiseerd voor werkgevers. De lasten hiervan hebben vertraging en/of zijn lager waardoor er een effect is in het resultaat van € 2,7 miljoen.

Dit heeft grotendeels te maken met incidentele posten, anders dan de reguliere bedrijfsvoering.

Genormaliseerd resultaat 2021

Het genormaliseerde operationeel jaarresultaat over 2021, dus exclusief incidentele posten, bedraagt € 0,2 miljoen en laat zich als volgt toelichten:

Exploitatieresultaat 2021 volgens staat van baten en lasten in de jaarrekening	10.184
Incidenteel	
Tegenvallers:	
Effect lagere vrijval de kwaliteitsmiddelen	3.700
Huisvesting	145
Meevallers:	
Effect resultaat op inzet NPO middelen (instroom,IOP, EHK en corona-enveloppe)	-5.344
Effect ontvangen loon- en prijsbijstelling (OCW)	-1.200
Effect ontvangen projecten gelden incl.werk in opdracht van derden	-2.697
Effect lagere personeelslasten (incl. Inhuur derden) versus beschikbare middelen	-2.100
Effect lagere afschrijvingslasten	-1.280
Effect lagere overige reguliere- lasten (Corona effect)	-910
Vrijval Swap (incl. rente)	-320
Genormaliseerd resultaat excl. incidentele posten	177
Begroot 2021	0
Surplus 2021	-177

Het mbo (incl. diensten) laat een resultaat zien van € 10,2 miljoen positief. Het onderdeel Vavo realiseert een resultaat van € 37 duizend positief. In navolgend overzicht wordt gespecificeerd welke middelen worden aangewend per activiteit (mbo en Vavo).

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2020	Begroting 2021 (RvT)	Realisatie 2021	Mbo incl. diensten	Vavo
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	156.116	158.259	171.051	166.013	5.038
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	2.587	1.673	1.722	442	1.280
Cursus- en examengelden	2.807	1.106	1.618	1.618	0
Werk in opdracht van derden	2.114	2.486	2.199	2.199	0
Overige baten	4.637	2.113	4.999	4.896	103
Totaal baten	168.262	165.637	181.589	175.168	6.421
LASTEN					
Personele lasten	125.041	124.581	132.350	128.164	4.186
Afschrijvingen	9.527	11.234	9.951	9.936	15
Huisvestingslasten	11.157	10.271	10.606	10.140	466
Overige instellingslasten	17.076	18.912	18.179	18.012	167
Corporate kosten	0	0	0	-1.549	1.549
Totaal lasten	162.801	164.999	171.086	164.703	6.384
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	5.462	638	10.503	10.466	37
Saldo financiële bedrijfsvoering	-415	-639	-319	-319	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	5.047	0	10.184	10.147	37

Het resultaat over het boekjaar bedraagt € 10,2 miljoen tegenover een begroot resultaat van nihil. Hierna worden de belangrijkste verschillen per post toegelicht:

Baten

De baten zijn circa € 16 miljoen euro hoger dan begroot.

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Rijksbijdragen OCW	171,1	158,2	12,8
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	1,6	1,7	-0,1
College-, cursus-, les- en examengelden	1,6	1,1	0,5
Baten werk in opdracht van derden	2,2	2,5	-0,3
Overige baten	5,1	2,1	3,0
Totaal	181,6	165,6	16,0

Baten:

- De oorzaak van de positieve afwijking is vooral toe te schrijven aan NPO-middelen en extra middelen ontvangen voor loon- en prijsbijstelling (OCW), waarbij een deel niet gealloceerd is aan de organieke eenheden wellicht meer resultaat.

- Lagere overige baten werk in opdrachten van derden ten bedrage van € 0,3 miljoen als gevolg van lagere projectbaten uit contractactiviteiten en externe projecten. Tegenover de lagere opbrengsten van derden en externe projecten staan lagere lasten van inkoop extern van ca. € 0,5 miljoen.
- De overige baten zijn € 2,9 miljoen hoger dan begroot door hogere projectenopbrengsten.

Lasten

De lasten zijn in totaal € 6,0 miljoen hoger dan begroot. Het verschil is opgebouwd uit de volgende posten:

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Personele lasten	132,4	124,6	7,8
Afschrijvingen	9,9	11,2	-1,3
Huisvestingslasten	10,6	10,3	0,3
Overige instellingslasten	18,2	18,9	-0,8
Totaal	171,1	165,0	6,0

In totaal zijn de personele lasten, zoals verantwoord in de exploitatie, € 7,9 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de volgende factoren:

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Salariskosten incl. werkgeverslasten	116,1	112,3	3,8
Inhuur derden	11,9	9,0	2,9
Overige personele lasten	4,4	2,0	2,4
Uitkeringen	-1,1	0,0	-1,1
Totaal regulier	131,2	123,4	7,9
Dotatie/vrijval voorziening	1,1	1,2	-0,1
Totaal personele lasten	132,4	124,6	7,8

Lasten:

- De afwijking van het begrote salarislasten (€ 3,7 miljoen) wordt voor een groot deel veroorzaakt door inzet NPO-middelen, verhoogde instroom en corona-envelop.
- Hogere overige personele lasten (incl. inhuur, uitkering en overige € 4,2 miljoen) door o.a. meer inhuur derden. Hiertegenover staan extra vergoedingen vanuit Uszo.
- Lagere dotatie personele voorzieningen (€ 0,1 miljoen) met name door lagere dotatie voorzieningsregeling wachtgeld die wordt veroorzaakt door snellere inzetbaarheid en een kortere duur van de verplichtingen.
- Lagere afschrijvingskosten (€ 1,3 miljoen) worden vooral veroorzaakt doordat een deel van de strategische huisvestingsinvesteringen later starten dan de oorspronkelijke globale inschatting.
- Hogere huisvestingslasten ten bedrage van € 0,3 miljoen. De overige huisvestingslasten zijn met name door coronamaatregelen hoger uitgevallen.
- De lagere overige lasten € 0,8 mln. worden vooral veroorzaakt door het corona-effect. Dit betreft (nog) niet gerealiseerde lasten van educatieve software, innovatiekosten, reprocosten en leermiddelen.
- Lagere financiële lasten ten bedrage van € 0,3 miljoen als gevolg van vrijval rentederivaten € 0,3 miljoen.

Treasury

Stichting ROC Midden Nederland onderkent het belang van een verantwoord en adequaat beheer van haar financiële middelen. Treasury richt zich op het sturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Het kader, de doelstellingen, de administratieve organisatie en de interne controle rondom het Treasurybeleid zijn vastgelegd in het 'Treasury statuut Stichting ROC Midden Nederland'.

Het Treasurybeleid van ROC Midden Nederland past binnen de kaders van de regeling van de Minister van OCW van 6 juni 2016, nr. WJZ/800938 (6670), houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten. Ten aanzien van het beleggen van de financiële middelen wordt een terughoudend beleid gevoerd. Verder zijn de volgende belangrijke bepalingen van toepassing:

- Het is niet toegestaan om gelden te lenen met het doel hiermee externe uitzettingen te verrichten;
- De wijzen van beleggen en belenen dienen risicomijdend te zijn, wat inhoudt dat de hoofdsom gegarandeerd dient te zijn. Belangrijke factoren daarbij zijn gegoedheid van de tegenpartij, tijdshorizon, producteigenschappen en oorsprong c.q. bestedingsdoel van de te beheren financiële middelen;
- Het aangaan van nieuwe financiële derivaten is toegestaan, mits ze voldoen aan artikel 8 van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. ROC Midden Nederland maakt geen gebruik van beleggingen;
- ROC Midden Nederland maakt gebruik van een derivaat (een renteswap) om het variabele renterisico af te dekken van een lening die is afgesloten bij het Ministerie van Financiën. De instelling maakt gebruik van financiële derivaten om de financiële risico's die verbonden zijn aan bedrijfsactiviteiten te beheersen en neemt met financiële derivaten geen speculatieve posities in. De huidige renteswap zal worden beheerd binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Voor meer details en informatie zie paragraaf 1.7 van de Jaarrekening;
- Ter bewaking van de ontwikkeling van de financiële en de liquiditeitspositie worden ratio's gebruikt conform het financieel toetsingskader van OCW en een aantal bancaire ratio's die voor een eventuele financiering van belang (kunnen) zijn. De ratio's worden indien noodzakelijk geactualiseerd.

Binnen Treasury worden de volgende activiteiten ingericht: de uitvoering van het beleid in de praktijk, het beheren van de uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen en de afgesloten derivatenovereenkomsten. In de periodieke treasuryrapportage (per kwartaal) wordt verantwoording afgelegd over de uitvoering van het treasurybeleid en treasurytransacties, zoals opgenomen in het treasurystatuut.

Onde meer op basis van de voorstellen voor de wijzigingen in de portefeuille van beleggingen, verstrekte en ontvangen leningen en analyses van financiële risico's, adviseert de Treasury commissie het College van Bestuur over de te treffen maatregelen voor financieren, beleggen en belenen en het verloop/beheersen van de financiële risico's. Er wordt een verslag opgesteld over de gegevens van het voorgaande jaar en er wordt een vergelijking en een aantal ratio's gemaakt die voor een eventuele financiering van belang zijn.

De Treasurycommissie heeft het College van Bestuur ondersteunt bij het aangaan en beheren van het innen van de nieuwe lening die voldoet aan de vereisten van de meest recente versie van de 'regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW'.

Bij het inrichten en benutten van de financieringsarrangementen wordt gestreefd naar:

- Spreiding over minimaal twee financiële instellingen, waaronder het Ministerie van Financiën;
- Pricing op basis van objectieve parameters zoals IRS en Euribor;
- Flexibiliteit in looptijd, rentefixatie-termijnen en de mogelijkheid tot boetevrije aflossing;
- Minimale inzet van haar actief als onderliggende waarde en/of onderpand.

Voor de opbouw van de faciliteiten, tijd en rente zie paragraaf 10 van de Jaarrekening



Bijlagen

Financiële verantwoording kwaliteitsagenda

Toelichting financiële verantwoording

ROC Midden Nederland heeft ervoor gekozen om de kwaliteitsafspraken (KA) 2019-2022, in aansluiting op de aanpak uit de periode 2015-2018, zowel financieel als inhoudelijk volledig te integreren in de strategische beleidskeuzes van de eigen instelling. Dit betekent tegelijk dat de beschikbaar gestelde financiële middelen uit de regeling feitelijk zijn toegevoegd aan het instellingsbudget dat voor de geformuleerde doelen in casu de speerpunten van de KA door onze eigen organisatie zijn geformuleerd en begroot.

Wat betekent dit concreet?

1. Er is een meerjarenbegroting opgesteld voor de kwaliteitsafspraken zoals deze zijn opgenomen in de begroting 2019-2022. Het totaal begrote budget bedroeg 92 miljoen euro. Het aangevraagde budget Kwaliteitsafspraken 2019-2022 bedroeg tweederde deel van deze begroting, dus 61 miljoen euro.

Waarom is niet het gehele KA-budget dat in 2019-2021 is ontvangen ook ingezet in deze jaren?

In 2021 heeft de coronacrisis op meerdere KA-activiteiten een zware wissel getrokken. In het bijzonder de activiteiten in het kader van internationale samenwerking en uitwisseling (onder andere in het kader van het Excellentieprogramma) zijn in maart 2021 volledig tot stilstand gekomen. Ook op andere terreinen (speerpunten) moesten activiteiten deels worden afgeschaald. Denk daarbij aan: fysieke samenwerking met partnerinstellingen en -bedrijven, voorlichtingsactiviteiten voor studenten op locatie en professionaliseringsactiviteiten in het kader van Passend Onderwijzen.

ROC Midden Nederland heeft besloten om in de uitvoeringsjaren 2021 en 2022 de Innovatieprojecten -onderdeel van de Kwaliteitsafspraken op de drie speerpunten- een extra financiële impuls te geven. KA worden verantwoord over een aantal maatschappelijke beleidsthema's (zie Bestuursverslag):

- Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie;
- Gelijke kansen in het onderwijs;
- Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Voor 2022 is, naast het begrote budget, nog eens (afgerond) 4 miljoen euro extra toegekend. In de doorkijk is ervan uitgegaan dat het resterende KA subsidiedeel 2019-2022, conform de aanpak, in 2022 als extra impuls zal worden ingezet.

Verantwoording Passend Onderwijs

Passend onderwijs bij ROC MN: passend onderwijzen & passend ondersteunen

De verandering ten opzichte van voorgaande jaren is dat we minder inzetten op individuele begeleiding buiten de klas en méér aanpassingen organiseren die studenten in het reguliere onderwijsproces nodig hebben. Deze beweging hebben we in 2021 verder doorgezet.

Net als in 2020-2021 is voor schooljaar 2020-2021 daarom ook het budget Passend Onderwijs als volgt ingezet: de helft van het budget wordt besteed aan individuele begeleiding van studenten met een complexe ondersteuningsbehoefte. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door medewerkers van het Centrum voor Studentontwikkeling. De andere helft van het budget wordt door de onderwijsteams besteed aan de inzet van docenten in het supportteam.

Informatie en advies

Decanen, studenten en ouders kunnen informatie vinden over Passend Onderwijs op onze website (<https://www.rocmn.nl/hulp-info/over-het-mbo/passend-onderwijs-bij-roc-midden-nederland>). In een persoonlijk gesprek, als onderdeel van de instroomprocedure of de studentbegeleiding, verkennen we de specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van een student en de wijze waarop we daaraan tegemoet kunnen komen. Onze medewerkers kunnen hierbij de expertise van het 'Steunpunt Passend Onderwijs' inschakelen. Het steunpunt is onderdeel van het Centrum voor Studentontwikkeling.

Samenhang andere middelen voor extra ondersteuning

ROC Midden Nederland ontvangt -naast de middelen voor Passend Onderwijs- ook andere middelen om studenten extra te ondersteunen. We noemen hier de regionale VsV-middelen ter versterking van de ondersteuningsstructuur in het mbo (RMC regio Utrecht) en de 'plus mbo- middelen' voor de begeleiding van overbelaste studenten (RMC regio Eem en Vallei). Vanuit deze VsV-middelen organiseert het Centrum voor Studentontwikkeling uiteenlopende coachingstrajecten aan (overbelaste) studenten die jonger zijn dan 23 jaar en nog geen startkwalificatie hebben.

Afwijken onderwijstijd

Onderwijsafdelingen kunnen een gefundeerd verzoek indienen bij het College van Bestuur (CvB) om te mogen afwijken van de wettelijke onderwijstijd of opleidingsduur. Dit wordt actief getoetst en voorgelegd aan het CvB alvorens het wordt doorgevoerd. In 2020-2021 hebben de volgende opleidingen toestemming om af te wijken van de norm voor programmering onderwijs:

Dienstverlening Helpende Zorg & Welzijn	25498
Dienstverlening Sport & Recreatie	25500
Dienstverlening Facilitair Medewerker	25499
Coördinator buurt, onderwijs en sport	25411
Coördinator sport- en bewegingsagogie	25412
Coördinator sport, bewegen en gezondheid	25413
Coördinator sportinstructie, training en coaching	25414
Pedagogisch Werk	23183
Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	25484
Onderwijsassistent	25485
Pedagogisch medewerker kinderopvang	25486
Kapper niveau 2 (BOL-opleiding).	25400
Medewerker Human Resource Management	25146
Juridisch Administratief Medewerker	25145
Servicemedewerker (BOL) niveau 2	26007
Herijking verzoek Servicemedewerker	26007
Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg niveau 3	25656 / 23181
Maatschappelijke Zorg niveau 4	23181
Sport en bewegingsleider niveau 3	25415
Procestechiek (mixklas)	25337
	25338
	25335
	25336

Conclusies ten behoeve van “Helderheid”.

In het Onderwijsaccountantsprotocol OCW staat dat de instellingsaccountant moet vaststellen dat aan 'de in de Helderheidsnotitie opgenomen verslaggevingseisen' is voldaan. In een bijlage bij het jaarverslag rapporteert ROC Midden Nederland over de thema's van het document 'Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie, 2004' (hierna kortweg Helderheid genoemd).

De afdeling Compliance verzamelt de hiervoor benodigde gegevens bij de ondersteunende diensten en onderwijscolleges. In deze rapportage wordt verslag gedaan van de bevindingen.

Wat is er onderzocht

De notitie Helderheid is opgebouwd uit zeven thema's. De accountant moet vaststellen of ROC Midden Nederland voldoet aan de eisen aan alle Helderheidsthema's. In dit onderzoek is per thema nagegaan of -en in welke mate- ROC Midden Nederland zich conformeert aan de eisen van de notitie. Per thema heeft de afdeling Compliance de passende informatie opgevraagd bij uiteenlopende organisatieonderdelen.

Bevindingen

Thema 1: Uitbesteding:

Dit thema betreft het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere, al dan niet-bekostigde, organisatie tegen betaling voor de geleverde prestaties. Het gaat daarbij om:

- samenwerking door een bekostigde instelling met een commerciële organisatie, waarbij (een deel van) de opleiding verzorgd wordt door de commerciële organisatie;
- samenwerking door een bekostigde instelling met een niet-commerciële organisatie, waarbij (een deel van) de opleiding verzorgd wordt door de niet-commerciële organisatie.

Verantwoording

In 2021 heeft ROC Midden Nederland samengewerkt -zoals als zodanig in Helderheid omschreven- met de volgende commerciële organisaties:

- Amice Opleidingscentrum te Barneveld;
- Bink kinderopvang;
- Bouwmensen te Nieuwegein en Amersfoort;
- Centrum voor Bedrijfstrainingen (CBT) bv juncto HPFP bv te Arnhem;
- OpleidingsBedrijf Metaal te Nieuwegein;
- MAKE Center te Nieuwegein;
- EURObizz Academy te Den Haag;
- Future Proof te Utrecht;
- Ocaro College bv te Eerbeek;
- School voor Antroposofische Kinderopvang;
- Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleiding Stukadoeren Noorden des Lands te Groningen (STUC Noord-Nederland, werk en leren);
- Stichting Vakopleiding Carrosseriebedrijven (VOC) te Nieuwegein;

- Stichting voor Dakvakmanschap Tectum te Nieuwegein;
- Syndle bv te Prinsenbeek;
- Vakschool Zorgwacht Utrecht bv te Utrecht;
- Vapro bv te Zoetermeer;
- Triangular Group Academy te Heerle.

Samenwerking met niet-commerciële organisaties

- Ministerie van Defensie

Samenwerking VO/BVE

Op peildatum 1 oktober 2021 zijn er in het schooljaar 2021/2022 door VO-scholen 305 leerlingen uitbesteed aan het VAVO Lyceum van ROC Midden Nederland. Deze leerlingen staan nog ingeschreven bij hun VO-school. Op basis van een contract met en tegen een vergoeding door de VO-school, leidt ROC Midden Nederland deze leerlingen op. Ten opzichte van 1 oktober 2020 is dat een toename van 70%.

M.i.v. verslagjaar 2021 vervalt het thema 2 'Investeren van publieke middelen in private activiteiten'. Hierover wordt in het vervolg separaat in het jaarverslag gerapporteerd. (zij bijlage Conclusies ten behoeve van "Helderheid")

Thema 3: Verlenen van vrijstellingen

ROC Midden Nederland kan studenten vrijstellingen verlenen op basis van eerder behaalde toetsen of examens of op basis van werkervaring of buiten het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden. Het vrijstellingenbeleid heeft niet de bedoeling af te wijken van de voor de opleiding geldende onderwijstijd.

Thema 4: les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het is niet toegestaan dat vanuit de rijksbijdrage (indirect) door de instelling het les- (bij een bol-inschrijving) of wettelijk verplicht cursusgeld (bbl-inschrijving) voor de deelnemer wordt betaald.

Verantwoording

ROC Midden Nederland betaalt geen cursusgeld voor deelnemers. Dit doet het ook niet via het Stichting Van Beuningenfonds (een fonds dat als doelstelling heeft het financieel ondersteunen van deelnemers in aantoonbaar moeilijke omstandigheden, met name daar waar alternatieve vormen van ondersteuning niet mogelijk zijn gebleken). Facturen worden naar de student zelf verstuurd, of naar degene die door de student is gemachtigd.

Thema 5: in- en uitschrijving

Bij de in- en uitschrijving van studenten doen zich verschillende situaties voor:

- uitschrijving van studenten kort na de teldatum of;
- inschrijving van studenten in een gecombineerd traject educatie en beroepsopleiding.

Verantwoording

Uitstroom vlak na de peildatum. In 'Helderheid' wordt geen exacte definitie gegeven.

Diploma hoogste niveau	1 okt – 1 nov	1 nov – 1 dec	1 dec – 1 jan	Totaal
1	3	10	7	20
2	12	51	28	91
3	55	23	34	112
4	11	56	64	131
Geen	31	147	152	330
Eindtotaal	112	287	285	684

Hieronder vermeldt ROC Midden Nederland hoeveel studenten zijn uitgestroomd in de drie maanden na de peildatum 1 oktober 2021 onder vermelding van het hoogst behaalde diploma bij ROC Midden Nederland.

Gecombineerde trajecten educatie met beroepsopleiding

De gecombineerde trajecten educatie-beroepsopleiding beogen beide trajecten te versterken. ROC Midden Nederland hanteert een kostprijsmodel waarmee verantwoord kan worden waar de extra gelden aan worden besteed, terwijl de beroepsopleiding daarnaast aan alle daartoe gestelde vereisten blijft voldoen.

Gestart in november 2020	0
Gestart in januari 2021	38
Gestart in april 2021	0
Gestart in september 2021	71
Totaal	109

Thema 6: de deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij werd ingeschreven (Omzwaaiers)
Omzwaaien is volgens de definitie van Helderheid: 'Het veranderen van opleiding/leerweg tijdens het schooljaar'.

Verantwoording

Omzwaai beroepsopleidingen 1 juni 2021 versus 1 oktober 2020:

Naar een andere Crebo	
Gelijk kwalificatieniveau	135
Hoger kwalificatieniveau	19
Lager kwalificatieniveau	65
Eindtotaal	219

Naar een andere leerweg	
Van BBL naar BOL-VT	11
Van BOL-VT naar BBL	29
Eindtotaal	40

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In Helderheid wordt maatwerk als volgt omschreven: 'Instellingen ontwikkelen maatwerktrajecten waarbij een derde – een bedrijf of een andere organisatie – een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel'.

Verantwoording

ROC Midden Nederland heeft in 2021 geen maatwerk i.h.k.v. bekostigd onderwijs verzorgd.

Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Helderheid geeft aan dat alleen onderwijs dat daadwerkelijk in Nederland wordt verzorgd voor bekostiging in aanmerking komt. Buitenlandse deelnemers mogen worden ingeschreven als zij hier rechtmatig verblijven.

Verantwoording

ROC Midden Nederland verzorgt geen onderwijs in het buitenland.

Van de bekostigde mbo-inschrijvingen op 1 oktober 2021 waren er 1.476 studenten (8,0%) met een niet-Nederlandse nationaliteit. Hiervan:

- 102 de nationaliteit van één van de EER-landen,
- 1.273 de nationaliteit van een niet-EER-land,
- 56 studenten zijn Staatloos en
- van 45 studenten is de nationaliteit ‘Onbekend’.

Of de deelnemers met een niet-Nederlandse nationaliteit rechtmatig in Nederland verblijven en ook anderszins voldoen aan de wettelijke voorwaarden wordt getoetst in de bekostigingscontrole 2022.

Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Bevindingen thema 2:

Uit Helderheid: “Hieronder vallen de situaties waarin de rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon of waarin publieke middelen worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling.”

Voorbeelden die in Helderheid worden genoemd zijn:

- investeringen die zijn verricht met de rijksbijdrage in contractstichtingen;
- risicovolle financieringen met de rijksbijdrage;
- investeringen in private activiteiten, zoals voorzieningen voor deelnemers (sportzaal).

“(…) In principe is investeren van publieke middelen in private activiteiten toegestaan. Maar het is nodig de condities ‘waaronder dat kan’ te expliciteren en te zorgen voor optimale transparantie. (...) Het is toegestaan als daarmee een bijdrage kan worden geleverd aan het realiseren van de doelstellingen van het beroepsonderwijs.”

Aan de wettelijke waarborgen (kwaliteit, toegankelijkheid en doelmatigheid) die zijn gecreëerd rond het onderwijs moet onverkort te allen tijden worden voldaan.“

Verantwoording

ROC Midden Nederland gebruikte in het verslagjaar 2021 geen bekostiging voor investeringen in private activiteiten.

Verantwoording externe subsidies Gemeente Utrecht

Financiële verantwoording Programmamiddelen Sterk Utrechts MBO

In 2020 hebben de vier samenwerkende mbo-instellingen MBO Utrecht, ROC Midden Nederland, GLU en Nimeto subsidie ontvangen van de gemeente Utrecht in het kader van het Uitvoeringsplan 2020-2022 Sterk Utrechts MBO. De activiteiten die zijn uitgevoerd in de periode 15 mei 2020 tot en met 31 augustus 2021 hebben bijgedragen aan de beweging om het mbo in Utrecht in de schijnwerpers te zetten en de mbo-talenten de mogelijkheid te bieden zich optimaal te ontwikkelen voor de arbeidsmarkt van nu en de toekomst. Inhoudelijke verantwoording is reeds naar de Gemeente Utrecht verzonden. Verantwoording beschrijft per activiteit wat de doelstellingen zijn, welke aanpak is gekozen, wat de resultaten zijn en op welke wijze vervolg wordt gegeven.

De coronamaatregelen hebben helaas ook impact gehad op een deel van de -in het plan beschreven- activiteiten. Toch kijken we terug op een succesvolle samenwerking en uitvoering van de plannen en de behaalde resultaten.

Financiële verantwoording Programmamiddelen Sterk Utrechts MBO	Projectperiode 15-05-2020 tm 31-08-2021
Beschikking:	dossiernummer: 7552817 datum: 07-07-2020 toegekend subsidiebedrag € 455.000
Financiering: Subsidie "Utrecht Leert"	- € 455.000

Programma-activiteiten	Kostenrealisatie
Ambitielijn 1; Ontwikkeling en lanceren campagne Utrecht MBO	€ 116.125
Ambitielijn 2; Bemensen coördinatiepunt, acquisitie mentoren, Netwerkbijeenkomsten, Training mentoren en mentees	€ 42.792
Ambitielijn 4; Versnelling ZorgTech (ROCMN)	€ 36.960
Ambitielijn 4; Optimalisatie organisatievorm structurele samenwerking bedrijfsleven	€ 19.239
Ambitielijn 4; Onderzoek signing naar wayfinding	€ 15.635
Ambitielijn 4; Onderzoek vastgoed naar smart vastgoedadviseur	€ 15.600
Ambitielijn 4; Verkenning wikgericht leren en werken zorg	€ 36.753
Ambitielijn 4; Bijeenkomsten beroepskolom	€ 5.243
Ambitielijn 4; BDF Leerlijn en gepersonaliseerd leren	€ 42.484
Ambitielijn 4; Ontwikkelen keuzedeel Data Centre Engineer	€ 15.000
Ambitielijn 4; App begeleiding BOL/BBL	€ 10.000
Ambitielijn 4; Verkenning leerbedrijfs ICT	€ 7.000
Ambitielijn 4; Onderzoek BBL 4 Softwareontwikkelaar of mediavormgeven	€ 28.021
Ambitielijn 4; Matchin zij-instromers/zittende werknemers zorg	€ 5.000
Ambitielijn 4; Future care lab doorontwikkeling	€ 10.000
Totale kosten:	€ 405.852

Verdeling gemaakte kosten / inzet subsidie per partner	2020	2021	Totaal
ROC MN	€ 42.351	€ 193.526	€ 235.878
MBO Utrecht	€ 23.375	€ 62.862	€ 86.237
Nimeto	€ 7.700	€ 26.055	€ 33.755
GLU	€ 31.793	€ 18.190	€ 49.983
Totaal	€ 105.219	€ 300.633	€ 405.852

Ambitielijn 1 Podium voor het Utrecht

Voor ambitielijn 1 hebben we de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- Met een bewustwordingscampagne de mbo'er en zijn/haar werk letterlijk zichtbaar maken: offline en online. Laten zien wat hun bijdrage aan de samenleving/stad is;
- Met de expositie in het Stads kantoor de mbo'ers een gezicht geven d.m.v. persoonlijke portretten;
- Meer mbo-studenten koppelen aan stadsbrede evenementen en daarmee ook hun zichtbaarheid en relevantie vergroten.

Behaalde resultaten/successen

Ondanks de coronapandemie die een en ander heeft vertraagd, hebben we de volgende resultaten behaald:

- Een trademark ontwikkeld voor het Utrechtse mbo: *Mede mogelijk gemaakt door de Utrechtse mbo'ers*;
- Start van de campagne met het openen van de eerste 'mbo-sstraat' in Nederland door wethouder Klaas Verschuure en studenten. Hiervoor was veel media-aandacht;
- Een online campagnestijl ontwikkeld met korte portretten van mbo'ers in de mbo-sstraat. De online campagne heeft geleid tot:
 - Ruim 1.4 miljoen impressies. Dat betekent dat we 1,4 miljoen keer op een scherm te zien zijn geweest;
 - Ruim 343.000 thurplays gerealiseerd. Daarmee kunnen we er vanuit gaan dat onze boodschap 343.000 keer is overgekomen;
 - Het thurplay% ligt een stuk hoger dan ingeschat (23,47% versus 10%). Ruim 272.000 mensen hebben de campagnevideo van de mbo-sstraat op YouTube uitgekeken;
- Tijdens de coronapandemie zijn diverse activiteiten door studenten van de vier mbo-instellingen georganiseerd, die hebben bijgedragen aan de zichtbaarheid van het mbo. Voorbeelden:
 - Studenten van ROC Midden Nederland, MBO Utrecht en MBO Amersfoort zijn ingezet bij het vaccineren van inwoners;
 - Studenten van de Herman Brood Academie (MBO Utrecht) hebben Clickt ontwikkeld, een online platform dat studenten een extra podium biedt én dat de kweekvijver van talent van de Herman Brood Academie toegankelijk maakt voor een groot publiek. Het platform is een mooi voorbeeld van alternatief onderwijs in coronatijd;
 - Studenten Creatief DTP'er (Desk Top Publisher) van het Grafisch Lyceum Utrecht werkten mee aan het project 'Wat je geeft krijg je terug'. In dit project werd een website gemaakt en kaartjes ontworpen die gratis verzonden konden worden naar iemand die het verdient;
 - UtrechtDownUnder: kunsttentoonstelling van Utrechtse kunstenaars in de oude bibliotheek op de Oudegracht. Studenten van Nimeto waren hier vanaf de basis tot de laatste fase bij betrokken.

Ambitielijn 2 Gelijke kansen in het onderwijs

Ambitielijn 2 zet in op het bieden van een extra impuls aan de belangrijke maatschappelijke opgave van het mbo om jongeren een maximale kans op ontplooiing te bieden. Met name de groep van Entree en niveau-2-studenten is geholpen met extra ondersteuning, gericht op het behalen van een diploma en perspectief op een passende plaats op de arbeidsmarkt. In het mentorprogramma is echter ook ruimte om niveau 3 en 4 studenten te koppelen aan een mentor. Per mbo wordt besloten welke studenten gebruik kunnen maken van een mentor. Het streven is om met het mentoringprogramma 150 studenten te bereiken voor de gehele periode van het project van januari 2021 tot juli 2023. Met het mentoringprogramma hebben we een extra vorm van begeleiding voor mbo studenten van niveau 1 t/m 4 door mentoren uit het bedrijfsleven voor hen beschikbaar te stellen.

Ambitielijn 3 Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Ambitielijn 3 richt zich op meer aandacht voor stagediscriminatie. De uitvoering heeft plaatsgevonden onder de regie en met financiële middelen van de Gemeente Utrecht. De verantwoording hierover valt daarmee buiten dit document.

Ambitielijn 4 Voorbereid op de toekomst

Doel van alle activiteiten binnen deze ambitielijn was het versterken van de aansluiting op de (regionale) arbeidsmarkt. De activiteiten komen voort uit bestaande samenwerkingsrelaties met bedrijven of bedrijvenkringen en zijn verdeeld over de -in het MBO Uitvoeringsplan genoemde- focuspunten:

1. Instroom en behoud;
2. Leven Lang Ontwikkelen;
3. Innovatiekracht door co-creatie.

We maakten bij de activiteiten binnen deze ambitielijn onderscheid tussen uitvoering en onderzoek.

Financiële verantwoording Utrecht Leert Aanpak Lerarentekort 2020-2021

De subsidie genaamd 'Utrecht Leert' is toegekend vanaf eind december 2020 tot en met 1 september 2022 voor activiteiten rond meer goede leraren en toekomstbestendig onderwijs. Conform afspraak is de uitbreiding van de rol van schoolopleider voortgezet en zijn er diverse activiteiten georganiseerd en programma's ontwikkeld, o.a. gericht op de PDG-begeleiding en de startende docenten.

Vanwege corona zijn een aantal activiteiten in aangepaste vorm doorgegaan en konden de grootschalige trainingen en congressen niet doorgaan. Daarnaast zijn er diverse trainingen intern verzorgd samen met de Hogeschool Utrecht. Dit heeft geresulteerd in een kostenbesparing ten opzichte van de begrote kosten.

Financiële verantwoording Samenwerken aan Vitaliteit en Positieve Gezondheid (Het Fonds Mismatch Arbeidsmarkt)

In het kader van het Mismatchfonds Arbeidsmarkt is op 10 april 2020 door de gemeente Utrecht een subsidie toegekend voor het 'project Samenwerken aan Vitaliteit en Positieve Gezondheid'. Met de gemeente Utrecht is de afspraak dat de gemeentelijke subsidies verantwoord worden in het jaarverslag. De uitgebreide eindrapportage wordt voor 31 mei 2022 aan de gemeente Utrecht gestuurd.

Financiële verantwoording Samenwerken aan Vitaliteit en Positieve Gezondheid			
De subsidieregeling "Het Fonds Mismatch Arbeidsmarkt" dossiernummer 7326110	Toegekende subsidie Gemeente Utrecht, maximaal € 290.889,--	Financiële verantwoording Samenwerken aan Vitaliteit en Positieve Gezondheid	
	Totaal budget 2020-2021	Kostenrealisatie 2020-2021	Totaal/verschil max
Programma-activiteiten			
Vitaliteitslab	€ 642.840	€ 724.512	€ -81.672
Mobiel vitaliteitslab	€ 99.050	€ 104.967	€ -5.917
Vitaliteitshubs	€ -	€ -	€ -
Certificering docenten	€ 23.840	€ 22.912	€ 928
Ontwikkelen onderwijsprogramma	€ 107.300	€ 113.491	€ -6.191
Practoraat positieve gezondheid	€ 96.600	€ 88.834	€ 7.766
TOTAAL	€ 969.630	€ 1.054.716	€ -85.086

De totale uitgaven voor het project zijn vooraf geraamd op €969.630,--. Het totaal van de gerealiseerde uitgaven bedraagt €1.054.716,--. De subsidie bedraagt maximaal 30% van de geraamde uitgaven, zijnde €290.889,--.

Samenvatting van de inhoudelijke realisatie van vijf interventies:

Vitaliteitslab

Het doorbraakteam heeft ervoor gezorgd dat het Vitaliteitslab in oktober 2020 is geopend. Veel klassen en partners hebben het lab bezocht en maakten kennis met Positieve Gezondheid. Het Future Care Lab heeft Positieve Gezondheid geïntegreerd in de lesprogramma's. Er zijn Energy Walks ontwikkeld in Kanaleneiland en bij stadion Galgenwaard, er is een keuzedeel ontwikkeld 'Positieve Gezondheid in de Praktijk' en vijf andere ROC's werken met ons samen op dit keuzedeel. Het bezoek wordt via een lessenreeks voorbereid en afgerond. In 2020 is het Vitaliteitslab opgeleverd conform planning.

Mobiel vitaliteitslab

In samenwerking met een trainingsbureau en een ICT-bedrijf hebben we het Mobiele Vitaliteitslab ontwikkeld. Door corona hebben we helaas het mobiele lab nog niet genoeg kunnen testen. Er wordt echter in sterk toenemende mate gebruik gemaakt van het mobiele lab. Hierdoor ervaren steeds meer studenten 'levensecht' onderwijs door activiteiten te organiseren in de wijken en dragen we bij aan 'Gezond Stedelijk Leven'. Het Mobiele Vitaliteitslab zorgt voor een automatische verbinding met het werkveld. De vraag komt namelijk vanuit het werkveld en de partners, waardoor er een steeds beter beeld ontstaat wat de behoefte is van het werkveld. Wegens succes zijn er een tweede en derde lab aangeschaft voor de locaties Vondellaan en Amersfoort. In 2020 is het Mobiele Vitaliteitslab opgeleverd conform planning.

Certificering Docenten

Sinds de start van het project Mismatch zijn 25 docenten getraind in de Basismodule Positieve Gezondheid en hebben 10 docenten de Train de Trainer gevolgd. Op dit moment biedt de ROC Academie meerdere verdiepingscursussen aan om het gedachtegoed verder te implementeren binnen de organisatie. In 2020 zijn de certificeringen van de docenten uitgevoerd conform planning.

Ontwikkelen onderwijsprogramma

De drie onderdelen (Vitaliteitslab, het Future Care Lab en wijkgerichte activiteiten) zijn met elkaar verbonden. Het brede concept van gezondheid, Positieve Gezondheid (IPH), is hierbij het vliegwiel. Dit hebben we verwerkt in verschillende programma's, te weten in de 'module Vitaal Burgerschap' en het 'keuzedeel Werken met Positieve Gezondheid in de Praktijk' in zowel een fysieke als een blended module. In samenwerking met de verschillende ambassadeurs zijn de onderwijsprogramma's geïmplementeerd in de organisatie. In 2021 is de ontwikkeling van de onderwijsprogramma's uitgevoerd conform planning.

Practoraat/onderzoekslijn Positieve Gezondheid

De onderzoekslijn is opgezet t.b.v. de interventies. Het Keuzedeel én het Vitaliteitslab wordt in samenwerking met de onderzoekster van het ROC geëvalueerd. De Probe-kit is ontwikkeld en onlangs zijn de eerste resultaten gepresenteerd. In 2021 is de 'onderzoekslijn Positieve Gezondheid' uitgevoerd conform planning.

Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2021

Regioprogramma VSV Utrecht

In het kader van het regionaal programma 'SchoolWerkt 2020-2024' in Utrecht - RMC regio 19, heeft ROC Midden Nederland in samenwerking met regionale partners subsidie ontvangen.

Met deze subsidie werken we samen met andere mbo's, vo's en gemeenten aan een optimale overstap van vo-mbo, zorg in en om de school en aansluiting op de arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie.

De eindverantwoording van de VSV-subsidie van de gemeente Utrecht voor de jaren 2021 en 2022 vindt, conform subsidievoorwaarden uit de afgegeven beschikking, plaats vóór 1 juli 2023. Deze verantwoording bestaat uit een inhoudelijk verslag en de financiële eindafrekening

De overstap

Voor jongeren is de overstap van vmbo naar mbo soms groot en goede begeleiding en monitoring van hun loopbaanontwikkeling is essentieel. Met deze programmalijn werken we aan een goede, voorwaardelijke samenwerking tussen vo/vso en mbo en leerplicht zodat schooluitval wordt voorkomen. Door het uitbreiden van de infrastructuur en de inzet van een aantal digitale modules hebben we alle leerlingen in beeld en kunnen we interveniëren waar nodig. Voor deelnemers met een verhoogd uitvalrisico bij de overstap naar een vervolgopleiding is er een extra begeleidingsmogelijkheid met de inzet van zogenaamde Overstapcoaches. Deze coaches bieden aanvullende begeleiding, zowel op school als daarbuiten. Ook in periodes dat de school niet bereikbaar is, zoals tijdens schoolvakanties. In 2021 zijn de coachingstrajecten uitgevoerd conform planning.

Steun waar nodig

Hulpvragen zijn van invloed op het gedrag op school en het vermogen om onderwijs te volgen. Met deze programmalijn verlagen we de drempel naar hulp en zetten zo snel mogelijk passende ondersteuning in. Door de 'plusvoorziening OPDC', de maatwerktrajecten in het mbo, de coaching informeel en formeel en de kernpartneraanpak in 2021 te continueren helpen we jongeren met de steun die nodig is. Daarnaast is in 2021 het expertisecentrum 'Steun waar nodig' gecreëerd, waarin we de kennis en kunde van kernpartners bundelen en nieuwe initiatieven uitwerken op het gebied van doorlopende studentondersteuning.

Financiële verantwoording

De tabel volgt hierna. Bij de beschikking 'De Overstap' is er een overschrijding van de kosten van € 62.665,-. Deze overrealisatie ontstaat doordat de facturatie van de digitale systeemkosten niet gelijk loopt met het kalenderjaar. In 2022 zal het resultaat op de Overstap in lijn zijn met het totaal toegekende budget. Bij de beschikking 'Begeleiding expertisecentrum steun waar nodig' is er sprake van minder kosten dan begroot vanwege de naweeën van de coronapandemie en personele wisselingen. Het budget van € 108.551,- wordt daarom doorgeschoven naar 2022.

Financiële verantwoording Programmamiddelen VSV 2021-2022 Gemeente Utrecht					
Beschikking Programmamiddelen VSV Utrecht 2021-2022 dossiernummer 8016758			Financiële verantwoording Programmamiddelen VSV 2021-2022 Gemeente Utrecht		
Programma-activiteiten	Toegekend 2021	Toegekend 2022	Totaal toegekend	Kostenrealisatie 2021	Totaal te besteden in 2022
Maatregelen VSV, Terug naar school					
De Overstap inzet team	€ 150.000	€ 150.000	€ 300.000	€ 150.846	€ 149.154
De Overstap infrastructuur systeem kosten	€ 85.000	€ 85.000	€ 170.000	€ 160.629	€ 9.371
Verbreden monitoring uitstroom richting werk/ dagbesteding	€ 25.000	€ 25.000	€ 50.000	€ 3.049	€ 46.951
Begeleiden van een zachte Overstap	€ 60.000	€ 60.000	€ 120.000	€ 68.141	€ 51.859
Begeleiding expertisecentrum steun waar nodig	€ 140.789	€ 140.789	€ 281.578	€ 32.238	€ 249.340
Totaal	€ 460.789	€ 460.789	€ 921.578	€ 414.903	€ 506.675



Jaarrekening: Geconsolideerde balans

Per 31 december 2021

Geconsolideerde balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

ACTIVA		X € 1.000			
	Ref.	31/12/2021		31/12/2020	
Vaste Activa		€	€	€	€
Immateriele vaste activa	5.1		0		0
Materiële vaste activa	5.2		91.252		94.197
Totaal vaste activa			91.252		94.197
Vlottende activa					
Vorderingen	6		5.109		3.109
Liquide middelen	7		85.460		70.838
Totaal vlottende activa			90.569		73.947
Totaal activa			181.821		168.144

PASSIVA		X € 1.000			
	Ref.	31/12/2021		31/12/2020	
		€	€	€	€
Groepsvermogen	8		99.299		89.116
Voorzieningen	9		8.936		9.420
Langlopende schulden	10		28.378		30.890
Kortlopende schulden en overlopende passiva	11		45.208		38.718
Totaal passiva			181.821		168.144

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2021							X € 1.000	
	Ref.	2021 €	Begroting 2021 €	2020 €				
Baten								
Rijksbijdragen OCW	14.1	171.051	158.259	156.116				
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	14.2	1.722	1.673	2.587				
Cursus- en examengelden	14.3	1.618	1.106	2.807				
Werk in opdracht van derden	14.4	2.199	2.486	2.114				
Overige baten	14.5	4.999	2.113	4.637				
Totaal Baten		181.589	165.638	168.261				
Lasten								
Personele lasten	14.6	132.350	124.581	125.041				
Afschrijvingen	14.7	9.951	11.234	9.527				
Huisvestingslasten	14.8	10.606	10.271	11.157				
Overige instellingslasten	14.9	18.179	18.912	17.076				
Totaal Lasten		171.086	164.999	162.801				
Saldo baten en lasten		10.503	639	5.460				
Saldo financiële baten en lasten	14.10	-319	-639	-415				
Resultaat		10.184	0	5.045				

**GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER
2021**
**X €
1.000**

	Ref.	2021	2020
		€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Resultaat (saldo baten en lasten excl. verkoop)		10.503	5.460
Verkoop resultaat		0	0
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen	5.1 en 5.2	9.951	9.527
Mutaties voorzieningen	9	-484	-559
		9.467	8.968
Verandering in vlottende middelen:			
Vorderingen	6	-2.000	1.421
Schulden	11	6.489	7.032
		4.489	8.453
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		24.459	22.881
Financiële baten	14.10	266	250
Financiële lasten	14.10	585	665
		-319	-415
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		24.140	22.466
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings materiële vaste activa	5.2	-7.062	-13.594
Desinvesteringen materiële vaste activa	5.2	56	68
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-7.006	-13.526
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
	10		
Oprname langlopende lening		0	10.000
Overige langlopende schulden		-262	97
Aflossing langlopende schulden		-2.250	-2.250
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-2.512	7.847
Totale kasstroom		14.621	16.788

HET VERLOOP VAN DE GELDMIDDELEN IS ALS VOLGT:

X € 1.000

		2021	2020
		€	€
Stand per 1 januari	7	70.839	54.051
Mutatie boekjaar	7	14.621	16.788
Stand per 31 december		85.460	70.839

1. Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten (algemene toelichting)

1.1 Activiteiten

De activiteiten van Stichting ROC Midden Nederland, statutair gevestigd te Utrecht, en haar groepsmaatschappijen bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van Beroepsonderwijs (MBO) en volwassenenonderwijs. Voor gegevens over de rechtspersoon verwijzen wij naar paragraaf jaarrekening nr. 20.

1.2 Rapporteringsvaluta

De jaarrekening is opgesteld in duizenden euro's (x € 1.000), tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. De rapporteringsvaluta kan worden afgeweken en wordt het specifiek vermeld.

1.3 Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening van Stichting ROC Midden Nederland zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarop een overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd. De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Stichting ROC Midden Nederland.

De financiële gegevens van de groepsmaatschappijen en de andere in de consolidatie betrokken rechtspersonen en vennootschappen zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties. Belangen van derden in het vermogen en in het resultaat van groepsmaatschappijen zijn afzonderlijk in de geconsolideerde jaarrekening tot uitdrukking gebracht.

De in de consolidatie begrepen groepsmaatschappijen zijn:

- Stichting ROC Midden Nederland, Utrecht (100%)
- Stichting Van Beuningenfonds, Utrecht (100%)

1.4 Verbonden partijen

Alle groepsmaatschappijen, zoals opgenomen in paragraaf consolidatie, worden aangemerkt als verbonden partij.

1.5 Continuïteit

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

1.6 Algemene grondslagen voor opstelling van de (geconsolideerde) jaarrekening

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de 'Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs' en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is Richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften opgenomen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

1.7 Financiële instrumenten en risico's

ROC Midden Nederland maakt gebruik van een derivaat (een renteswap) om het variabele renterisico af te dekken van een lening die is afgesloten bij het ministerie van Financiën. Voor de verwerking, waardering en resultaatbepaling past ROC Midden Nederland met betrekking tot dit derivaat in boekjaar 2021 de reële waarde toe.

De belangrijkste financiële risico's waaraan ROC Midden Nederland onderhevig is, zijn het renterisico, het liquiditeitsrisico en het kredietrisico. ROC Midden Nederland is werkzaam in Nederland en loopt derhalve geen valutarisico.

De instelling maakt gebruik van financiële derivaten om de financiële risico's die verbonden zijn aan bedrijfsactiviteiten te beheersen en neemt met financiële derivaten geen speculatieve posities in.

Renterisico

ROC Midden Nederland loopt renterisico over rentedragende langlopende schulden. Met betrekking tot bepaalde variabel rentende schulden heeft ROC Midden Nederland een renteswap afgesloten zodat er variabele rente wordt ontvangen en vaste rente wordt betaald.

Bij het ministerie van Financiën loopt sinds 1-10-2009 een lening van € 15 miljoen tegen 3-maands euribor + 0,1%. Op deze lening loopt ROC Midden Nederland renterisico. ROC Midden Nederland is gelijk met de eerder genoemde lening een renteswap aangegaan. De looptijd van de swap eindigt op 1 januari 2024. Door de afgesloten renteswap zijn de effectieve rentekosten voor de lening 6,05 %. De marktwaarde van de renteswap bedraagt per 31-12-2021 circa € 266.316,-. Deze marktwaarde bevindt zich ruim binnen -het met de bank afgesproken- bedrag van € 3,78 miljoen, waarboven mogelijk extra zekerheden vereist zijn.

Renterisico renteswap

ROC Midden Nederland heeft het renterisico op de afgesloten lening bij het ministerie van Financiën met variabele rente volledig afgedekt. Daartoe is een renteswap afgesloten waarbij de variabele rente geruild wordt voor een vaste rentecoupon. De afdekking van het renterisico was hierdoor volledig effectief.

In verband met het van kracht worden van de nieuwe Comptabiliteitswet 2016 met ingang van 01-01-2018, zijn per die datum de voorwaarden van de lening op twee punten door het ministerie van Financiën gewijzigd. Door deze wijziging loopt ROC Midden Nederland renterisico in verband met:

1. De variabele rentebetalingen over de lening op basis van drie maands Euribor is vervangen door een drie maands DTC (Dutch Treasury Certificate).
2. Het toepassen van een zogenaamde rentefloor. Indien de variabele rente negatief is, wordt deze niet vergoed door het ministerie, terwijl deze wel betaald moet worden over de renteswap.

Hierdoor kan er variabiliteit in de rentekastroom ontstaan door fluctuatie op de rentemarkt. Het huidige, en naar verwachting toekomstige, verschil in Euribor en DTC is gering en zal geen risico opleveren. In verband met de huidige negatieve Euribor rente en de toepassing van de zogenaamde rentefloor, wordt deze rente niet ontvangen terwijl deze wel over de renteswap betaald moet worden. Voor voornoemde renterisico's is de renteswap niet meer effectief. De hoofdsom, looptijd, de aflossingen en moment van betalen en rente vaststellingsdata zijn en blijven effectief. Omdat de renteswap een negatieve marktwaarde heeft, is voor deze waarde een voorziening op de balans gevormd.

Liquiditeitsrisico en kasstroomrisico

Het gaat hierbij om het risico dat over onvoldoende middelen wordt beschikt om aan de directe verplichtingen te kunnen voldoen. Periodiek worden liquiditeitsbegrotingen opgesteld. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de liquiditeitsbegrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen waaronder bankgaranties.

Kredietrisico

De instelling heeft een beperkt kredietrisico doordat het overgrote deel van de financiering afkomstig is van OCW en overige overheidsinstellingen als gemeenten en dergelijke. Er wordt wel kredietrisico gelopen op de inning van het wettelijk verplicht cursusgeld. Dit betreft echter een zeer gering deel van de baten. Op balansdatum waren er geen significante concentraties van kredietrisico.

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd op het bedrag van de bestede kosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De jaarlijkse afschrijvingen bedragen een vast percentage van de bestede kosten, zoals nader in de toelichting op de balans is gespecificeerd. De verwachte gebruiksduur en de afschrijvingsmethode worden aan het einde van elk boekjaar opnieuw beoordeeld. Voor de kosten van ontwikkeling wordt een wettelijke reserve gevormd ter hoogte van het geactiveerde bedrag.

2.2 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte toekomstige gebruiksduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Activering vindt plaats bij investeringen met een minimumbedrag van € 1.000.

Vanaf 2021 worden de kosten van groot onderhoud volgens de componentenmethode geactiveerd.

2.3 Bijzondere waardevermindering

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld.

Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. In 2021 is geen sprake van bijzondere waardeverminderingen.

2.4 Afschrijvingstermijnen

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Gebouwen	30 en 40 jaar
Verbouwingen	5, 10 en 20 jaar
Terreinen	geen afschrijving
Apparatuur	5 jaar
Inventaris	5, 10 en 20 jaar
ICT apparatuur	4 en 5 jaar

2.5 Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

2.6 Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasmiddelen, direct opeisbare banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.7 Groepsvermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en/of bestemmingsreserves. Er zijn geen bestemmingsreserves aangemerkt. Mutaties op het eigen vermogen vinden plaats via resultaatbestemming tenzij zich stelselwijzigingen voordoen.

Eigen Vermogen segmentatie

Met de invoering van BW/RJ 660 in 2008 is het aan de mbo-instelling de keuze te maken voor handhaving van het vermogen als volledig publiek dan wel te splitsen in een deel publiek en een deel privaat vermogen. Als er geen keuze wordt gemaakt, is het gehele vermogen publiek. Hiertoe zijn de activiteiten geïnventariseerd en conform de MBO-Guidelines gerubriceerd in de volgende drie categorieën:

1. Publieke activiteiten (publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven);
2. Investerings private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (bijvoorbeeld inburgering, re-integratie en contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak);
3. Overige private activiteiten (bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak).

Conclusie van dit onderzoek is dat alle activiteiten die ROC Midden Nederland verricht vallen onder publieke activiteiten, danwel onder private activiteiten die in het verlengde liggen van de publieke taak.

2.8 Wettelijke reserve

Tegenover de geactiveerde ontwikkelkosten van het deelnemersvolgsysteem dient volgens RJ 240.229 en artikel 365.2 Titel 9 BW 2 een wettelijke reserve gevormd te worden voor de boekwaarde van het immaterieel vast actief ultimo boekjaar.

2.9 Voorzieningen

Voorzieningen zijn gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in te schatten. De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen wachtgelden, duurzame inzetbaarheid en jubileumverplichtingen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen. De contante waardebepaling heeft plaatsgevonden tegen discontering van 2%. De periodieke mutatie die samenhangt met de contante waardebepaling is onderdeel van de dotatie aan de voorziening.

2.10 Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Het aflossingsbedrag voor het komende jaar is verantwoord onder de kortlopende schulden.

2.11 Kortlopende schulden en overlopende passiva

Dit betreffen schulden met en verwachte resterende looptijd op balansdatum van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schulden.

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 Algemeen

De onderwijsinstelling stelt de balans, de staat van baten en lasten, het kasstroomoverzicht en de toelichting op overeenkomstig de modellen in de bijlage bij RJ 660. De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

3.2 Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen

De ontvangen normatieve rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

De niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden eveneens volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten in het (school)jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, tenzij het niet-geoormerkte OCW-subsidies met een grote omvang betreft waarvoor een herzien bestedingsplan beschikbaar is. In dat geval wordt de subsidie als bate in de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de activiteiten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Verlenen van diensten

Baten uit het verlenen van diensten geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Projectopbrengsten en projectkosten

Voor onderhanden projecten, waarvan het resultaat op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de projectopbrengsten en de projectkosten verwerkt als netto-omzet en kosten in de staat van baten en lasten naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

3.3 Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen:

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

Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 110% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Herstelplan

ABP hoeft de pensioenen in 2021 niet te verlagen. Dat is de uitkomst van de rekensom die ABP volgens de regels uit de Pensioenwet hebben gemaakt. Deze berekening wordt het herstelplan genoemd. De kans dat ze in 2022 of de jaren daarna de pensioenen wel moeten verlagen, blijft bestaan.

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht om financiële buffers te hebben: extra geld voor tijden dat het financieel slechter gaat.

De pensioenregels schrijven voor dat hun beleidsdekkingsgraad 126%, (afhankelijk van de rente en beleggingsmix kan deze grens verschuiven) moet zijn. Dan hebben ze voldoende financiële buffers. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

Is ABP beleidsdekkingsgraad lager dan de vereiste dekkingsgraad van 126%, dan moeten ze een herstelplan opstellen om binnen 10 jaar weer een dekkingsgraad van minimaal 126% te hebben. Als dit volgens de voorgeschreven rekenregels niet in 10 jaar lukt, dan moeten ze de pensioenaanspraken verlagen.

Is de beleidsdekkingsgraad zes jaareindes achter elkaar lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad van 104,2% en ligt de actuele dekkingsgraad op het laatste meetmoment ook onder 104,2%? Dan moet ABP ook de pensioenen verlagen. Een eventuele verlaging mag over een aantal jaren gespreid worden.

De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalf actuele dekkingsgraden. Doordat het een gemiddelde is, stijgt en daalt deze dekkingsgraad niet zo snel van maand tot maand als de actuele dekkingsgraad. Deze dekkingsgraad geeft daardoor een stabiel beeld van onze financiële situatie. De beleidsdekkingsgraad wordt daarom gebruikt bij besluiten over onder meer waardeoverdracht en het verhogen van de pensioenen (indexatie).

In berekening is uitgegaan van het feit dat de pensioenen de komende jaren niet stijgen. Hierdoor kan het ABP voldoen aan het vereiste niveau.

De actuele dekkingsgraad van ABP op 31 december 2021 ligt ruim boven de ondergrens.

De beleidsdekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31-12-2021 is 105%.

3.4 Afschrijvingen op (im)materiële vaste activa

Immateriële vaste activa en materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming lineair afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven.

Boekverliezen bij verkoop van (im)materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige lasten. Boekwinsten worden opgenomen onder overige baten.

3.5 Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op eventueel ontvangen leningen.

3.6 Belastingen

De belasting over het resultaat wordt berekend over het resultaat voor belastingen in de staat van baten en lasten, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de latente belastingvorderingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet-aftrekbare kosten. Tevens wordt rekening gehouden met wijzigingen die optreden in de latente belastingvorderingen en latente belastingschulden uit hoofde van wijzigingen in het te hanteren belastingtarief.

3.7 Buitengewone bedrijfsvoering

Bijzondere posten zijn baten of lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening, maar die omwille van de vergelijkbaarheid apart toegelicht worden op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter van de post.

4. Grondslagen voor opstelling van het geconsolideerd kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

5. Toelichting op de geconsolideerde balans

5.1 Immateriële vaste activa

Vanaf boekjaar 2020 is geen investering in Immateriële vaste activa gedaan.

5.2 Materiële vaste activa

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2021				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	144.529	8.348	42.105	194.983
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-69.223	0	-31.563	-100.786
Boekwaarden	75.306	8.348	10.542	94.197
Mutaties				
Investerings	3.940	70	3.051	7.062
Herwaarderingen	0	0	0	0
Desinvesteringen	-39	0	-22	-61
Afschrijvingen	-6.431	0	-3.520	-9.951
Afschrijvingen desinvesteringen	4	0	2	5
Saldo	-2.526	70	-490	-2.945
Stand per 31 december 2021				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	148.431	8.419	45.134	201.984
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-75.650	0	-35.082	-110.732
Boekwaarde 31 december 2021	72.781	8.419	10.053	91.252

5.2.1 WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
WOZ waarde gebouwen en terreinen	€ 83 mln.	01/01/2021
Verzekerde waarde gebouwen en terreinen	€ 195 mln.	2021

6. Vlottende activa

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Debiteuren	635		1.130	
Deelnemers/cursisten	222		447	
Overige vorderingen	1.423		108	
Overlopende activa	2.829		1.424	
Totaal vorderingen en overlopende activa		5.109		3.109
Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.				
6.1 Debiteuren				
Debiteuren zakelijk	635		1.130	
Debiteuren gemeenten	0		0	
Totaal debiteuren		635		1.130
6.2 Deelnemers/cursisten				
Deelnemers/cursisten	222		447	
Totaal deelnemers/cursisten		222		447
6.3 Overige vorderingen				
Overige vorderingen	1.423		108	
Totaal overige vorderingen		1.423		108
6.4 Overlopende activa				
Vooruitbetaalde kosten	2.170		1.504	
Diverse overlopende activa	659		-80	
Totaal overlopende activa		2.829		1.424

In de post debiteuren zakelijk en deelnemers is de voorziening dubieuze debiteuren gesaldeerd conform onderstaand overzicht per 31 december.

Voorziening voor oninbaarheid

De voorziening voor oninbaarheid wordt bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

Stand per 1 januari	74	49
Onttrekking/vrijval	-74	-49
Dotatie	490	74
Stand per 31 december	490	74

7. Liquide middelen

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Banken		85.103		70.369
Kasmiddelen		2		2
Spaarrekeningen/deposito's		355		467
Totaal liquide middelen		85.460		70.838

De liquiditeiten staan na aftrek van de verstrekte bankgaranties ten behoeve van derden ad € 350.297,- vrij ter beschikking van Stichting ROC Midden Nederland.

Per 31 december 2021 bedraagt de rekening courantverhouding Ministerie van Financiën € 84 miljoen positief.

8. Groepsvermogen

X € 1.000

	Boekwaarde 01-01-2021	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2021
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve en resultaatbestemming	88.586	10.185	98.770
Reserve Stichting Van Beuningenfonds	530	-1	529
Totaal Algemene reserve	89.116	10.184	99.299
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	89.116	10.184	99.299

Stelselwijzigingen

Er was in 2021 sprake van een stelselwijziging ten aanzien van de voorziening 'groot onderhoud' waardoor deze voorziening in de beginsaldo van eigen vermogen vrijgevallen/verwerkt is.

Aan het einde van 2020 is door het CvB besloten om de voorziening op te heffen en volgens de componentenmethode groot onderhoud te activeren en daarmee in lijn te komen met de huidige wet- en regelgeving. De richtlijnen met betrekking tot de verwerking van groot onderhoud in de jaarrekening is vastgelegd in RJ 212 Materiële vaste activa van de 'Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving'. In het bijzonder de paragrafen RJ 212.445 e.v. die handelen over de kosten voor groot onderhoud zijn van belang.

De voorziening bedroeg einde 2020 € 2.064.000,- en is per 1 januari volledig vrijgevallen en toegevoegd aan het eigen vermogen. 2021 is het eerste jaar waarop Investerings Groot Onderhoud volgens de componentenmethode is opgenomen onder de investeringen in de MVA.

In RJ-uiting 2019-14 (deze vervangt RJ-uiting 2019-13, waar we verder dan ook niet op ingaan) is aangegeven dat het mogelijk is om bij de overgang van de 'voorzieningenmethode' naar de componentenbenadering (activeren) gebruik te maken van een overgangsregeling. Normaliter moet een stelselwijziging (RJ 140 'Stelselwijzigingen') op 'retrospectieve wijze' verwerkt worden. Dit wil zeggen met terugwerkende kracht vanaf het moment van plegen van het groot onderhoud. In feite moet ook de verwerking van de eerste aanschaf van het gebouw opnieuw bezien worden en de activering in componenten opgedeeld worden met ieder hun eigen afschrijvingstermijnen. Dit betekent ook dat alle uitgaven voor groot onderhoud van de achterliggende jaren (vanaf het moment dat het gebouw gesticht is) geïnventariseerd moeten worden en vervolgens geactiveerd worden onder aftrek van de cumulatieve afschrijvingen. Vervolgens valt ook de voorziening voor groot onderhoud vrij. Er is een overgangsregeling die de volgende wijzen van verwerken toestaan:

1. Op retrospectieve wijze conform de voorschriften voor stelselwijzigingen in hoofdstuk 140 Stelselwijzigingen;
2. Op retrospectieve wijze vanaf voorgaand boekjaar;
3. Op retrospectieve wijze vanaf huidige boekjaar.

Methode 1 is de standaardmethode zoals hiervoor beschreven.

Methode 2 houdt in dat wel de voorziening voor groot onderhoud in één keer vrijvalt (ten gunste van het eigen vermogen), maar dat pas vanaf voorgaand boekjaar gestart wordt met het activeren van groot onderhoud. Er hoeft dus geen inventarisatie van de uitgave voor groot onderhoud van de achterliggende jaren plaats te vinden.

Methode 3 houdt in dat wel de voorziening voor groot onderhoud in één keer vrijvalt (ten gunste van het eigen vermogen), maar dat pas vanaf het huidige boekjaar gestart wordt met het activeren van groot onderhoud. Er hoeft dus geen inventarisatie van de uitgave voor groot onderhoud van de achterliggende jaren plaats te vinden.

Methode 2 en 3 komen tegemoet aan het praktische bezwaar dat het in de meeste gevallen vrijwel ondoenlijk is om al het onderhoud van de achterliggende jaren goed in beeld te krijgen. Een belangrijk aandachtspunt bij deze methoden is wel, dat aanvankelijk de omvang van het geactiveerde groot onderhoud heel beperkt zal zijn. Men start immers vanaf een nul-situatie met activeren. Dit betekent daarom ook dat de afschrijvingen aanvankelijk heel laag zullen zijn en in de loop der jaren (als steeds meer groot onderhoud op de balans geactiveerd wordt) zullen stijgen. Omdat de dotaties aan de voorziening groot onderhoud in één keer wegvallen, ontstaat er op papier opeens veel ruimte in de exploitatie: hoge(re) dotaties aan de voorziening worden vervangen door lage afschrijvingslasten. Deze ruimte kan echter niet benut worden voor structurele uitgaven, omdat na verloop van jaren deze ruimte weer verdwijnt.

VERSCHILLEN IN HET EIGEN VERMOGEN EN HET RESULTAAT TUSSEN DE ENKELVOUDIGE EN GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Aan het einde van 2021 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 99.299) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 98.771) van € 529. Dit verschil wordt veroorzaakt door het betrekken van Stichting Van Beuningenfonds in de consolidatie.

Aangezien op de enkelvoudige balans van het groepshoofd geen kapitaalbelang in een stichting tot uitdrukking kan worden gebracht, is eliminatie van een zodanig kapitaalbelang tegenover het eigen vermogen van de stichting niet mogelijk.

X € 1.000

	31/12/2021
Eigen vermogen geconsolideerd	99.299
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	-529
Eigen vermogen enkelvoudig	98.770

Resultaat geconsolideerd	10.184
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	-1
Resultaat enkelvoudig	10.185

9. Voorzieningen

Bekijk de tabel op de volgende pagina.

	Mutaties 2021						Onderverdeling saldo			
	Saldo 31-12-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Oprenting en verandering disconteringsvoet (min)	Saldo 31-12-2021		Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.171	70	112	0		1	1.130	80	1.050	
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.171	70	112	0		1	1.130	80	1.050	
Wachtgelden	3.587	535	970			9	3.161	995	2.166	
Totaal voorziening wachtgelden	3.587	535	970	0		9	3.161	995	2.166	
Voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	858	28	238	0		0	648	228	420	
Totaal voorziening reorganisatie/ beëindiging activiteiten	858	28	238	0		0	648	228	420	
Voorziening regeling junioren-senioren	3	0	3	0		0	0	0	0	
Totaal voorziening regeling junioren- senioren	3	0	3	0		0	0	0	0	
Voorziening langdurig zieken	333		0	125		0	208	208	0	
Totaal voorziening langdurig zieken	333	0	0	125		0	208	208	0	
Voorziening duurzame inzetbaarheid	2.388	366	0	0		7	2.761	483	2.278	
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	2.388	366	0	0		7	2.761	483	2.278	
Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	557	219	0	0		0	776	773	3	
Totaal voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	557	219	0	0		0	776	773	3	
Voorzieningen personeel overig	65	0	4	0		0	61	11	50	
Voorziening rente derivaat	457	0	0	266		0	191	0	191	
Totaal overige voorzieningen	522	0	4	266		0	252	11	241	
Totaal voorzieningen	9.420	1.218	1.327	391		17	8.936	2.778	6.158	

Er was in 2021 sprake van een stelselwijziging ten aanzien van de voorziening 'groot onderhoud' waardoor deze voorziening is vrijgevallen (op eigenvermogen). In 2021 voldoen wij aan de vereisten van RJ 212.

9.1 Voorziening Jubileumrechten

Conform CAO BVE heeft het personeel van ROC Midden Nederland bij 25- en/of 40-jarig ambtelijk dienstverband recht op een jubileumgratificatie. Deze gratificatie is bij 25-jarige diensttijd 50% en bij 40-jarig jubileum 100% van de bezoldiging (per maand inclusief vakantiegeld). De toekomstige gratificatie is aan te merken als een uitgestelde beloning waarvoor conform RJ 271 een voorziening is gevormd.

De gemiddelde (ambtelijke) diensttijd is -gelet op de leeftijdsopbouw- dusdanig dat ROC Midden Nederland de komende periode in toenemende mate met jubileumrechten zal worden geconfronteerd. Bij de berekening is rekening gehouden met de individuele situatie van de personeelsleden en de contante waarde van deze verplichting. Bij de berekening van de contante waarde is gebruik gemaakt van een disconteringsvoet van 2%.

9.2 Voorziening wachtgeld

Met ingang van 1 juli 2005 is de instelling door gewijzigde regelgeving volledig risicodragend voor het wachtgeldrisico. Hiervoor is een voorziening getroffen. De wachtgeldvoorziening is gevormd voor de per balansdatum bestaande (bovenwettelijke) wachtgeldverplichtingen. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. Deze verplichting is contant gemaakt tegen een disconteringsvoet van 2%.

9.3 Voorziening reorganisatie

In 2012 hebben een aantal ontwikkelingen plaatsgevonden die leiden tot een herijking van de voorziening reorganisatie. Deze ontwikkelingen betreffen de impact op het inpassen van het personeel Participatieopleidingen in het MBO onderwijs, en de invoering van maatregelen in het kader van Focus op Vakmanschap.

9.4 Voorziening junioren-senioren regeling

ROC Midden Nederland wil binnen de beleidscontext van strategische personeelsplanning, leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid een regeling ontwikkelen die een positieve impuls geeft aan het aantrekken -en aan de organisatie binden- van jong talent, het bevorderen van instroom van medewerkers met recente werkervaring in het werkveld en het realiseren van een personeelssamenstelling die een betere afspiegeling is van de -binnen de instelling aanwezige- deelnemerspopulatie. ROC Midden Nederland introduceert een regeling, te weten de junioren - senioren regeling, ter bevordering van een gefaciliteerde gefaseerde vervroegde uitstroom van senioren. Per 31-12-2017 is de regeling voor nieuwe toetreders gestopt.

9.5 Voorziening langdurig zieken

De 'voorziening voor langdurig zieken' is getroffen voor personeelsleden die geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten. De ziekte of arbeidsongeschiktheid zal naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet worden opgeheven. ROC Midden Nederland heeft een verplichting van doorbetalen aan betreffende personeelsleden tot eind diensttijd.

9.6 Voorziening duurzame inzetbaarheid

De 'regeling duurzame inzetbaarheid' is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen en om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop. De regeling duurzame inzetbaarheid biedt medewerkers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid om verlof te sparen. In de 'regeling jaarverslag onderwijs' is aangegeven dat voor deze gespaarde uren ouderenverlof een voorziening op de balans moet worden ingericht. De basis voor het vaststellen van de hoogte van deze voorziening is het aantal uur dat medewerkers van 57 jaar en ouder op basis van een plan hebben gespaard. Deze verplichting is contant gemaakt tegen een disconteringsvoet van 2%.

9.7 Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband

Sinds juli 2015 is er een nieuwe (wettelijke) regeling voor ondernemers / werkgevers die een werknemer ontslaan. De vergoeding wordt volgens nieuwe regels vastgesteld, de zogenaamde transitievergoeding. Als een werknemer twee jaar of langer een tijdelijk dienstverband heeft, dan is de transitievergoeding verschuldigd. De vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding lijkt redelijk voorzienbaar en kan bedrijfseconomisch aan het jaar worden toegerekend (mits in dat jaar de werknemer in dienstbetrekking was). Op 1 januari 2020 trad de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Deze wet brengt wijzigingen in het ontslagrecht aan, waaronder de transitievergoeding. Voor de transitievergoeding heeft ROC Midden Nederland volgende wijzigingen geaddeerd:

- Werknemer heeft vanaf de eerste werkdag recht op transitievergoeding;
- Verhoging opbouw transitievergoeding vervalt;
- Vervangende voorziening in cao alleen nog bij ontslag vanwege bedrijfseconomische reden;
- De berekening voor de transitievergoeding verandert.

9.8 Voorzieningen personeel overig

De 'voorziening personeel overig' bestaat uit een verplichting die voortvloeit uit specifieke afspraken maar waarvan de omvang nog onzeker is.

9.9 Voorziening rentederivaat

De voorziening van de renteswap wordt bepaald aan de hand van de berekende marktwaarde van de renteswap. De berekende marktwaarde is bepaald door een onafhankelijke treasury-expert. De marktdata die gebruikt is in de waardering betreft mid close of business data van data provider Bloomberg. De voorziening is gevoelig voor rentedaling in de markttrente. De marktwaarde van de renteswap bedraagt per 31-12-2021 circa € 0,3 miljoen. Deze voorziening zal maximaal tot einde looptijd van de renteswap (nog 5 jaar tot 02-01-2024) in stand worden gehouden. Gelet op de lineaire jaarlijkse aflossingen is de verwachting dat de voorziening jaarlijks lineair daalt.

10. Langlopende schulden

X €
1.000

	Stand per 01-01-2021	Nieuwe financiering	Aflossingen 2021	Stand per 31-12-2021	Resterende looptijd		Rente %
Kredietinstellingen	€	€	€	€	>1 jaar	>5 jaar	
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	3.000	0	1.000	2.000	2.000	0	6,05%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	7.002	0	333	6.669	1.332	5.337	2,25%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	7.335	0	333	7.002	1.332	5.670	2,47%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	3.245	0	251	2.994	1.004	1.990	0,87%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	9.667	0	333	9.334	1.332	8.002	0,10%
Totaal kredietinstellingen	30.249	0	2.250	27.999	7.000	20.999	

De mutatie 2021 betreft de aflossingsverplichting voor 2022. Dit betreft derhalve de overboeking van het kortlopende deel van de lening naar het kortlopende schulden.

Ministerie van Financiën (rekening-courant)

Bij de Rabobank lopen vanaf 2009 geen financieringsfaciliteiten meer. Sinds die tijd neemt ROC Midden Nederland deel aan geïntegreerd middelenbeheer (zgn. Schatkistbankieren) en heeft het de beschikking over een kredietfaciliteit bij het Ministerie van Financiën ter grootte van 10% van de publieke jaaromzet, waarbij jaarlijks de grootte opnieuw berekend zal worden. Thans bedraagt de faciliteit € 11 miljoen.

Deze faciliteit is gekoppeld aan de rekening-courant die ROC Midden Nederland aanhoudt bij het Ministerie van Financiën. Het renteniveau is Eonia-fixing. De renteconventie is de dagtelling op basis van actual/360. Voor het aanhouden van de rekening-courant worden geen kosten in rekening gebracht. Er zijn geen zekerheden gesteld.

Ministerie van Financiën (lening)

Bij het Ministerie van Financiën loopt vanaf 1-10-2009 een lening (1485) ad. € 15 miljoen tegen 3-maands euribor + 0,1%. Deze lening loopt jaarlijks lineair af met € 1 miljoen. Voor afdekking van het renterisico wordt verwezen naar de paragraaf Financiële Instrumenten.

In 2012 is er een nieuwe lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 10 miljoen (leningnummer 2084). Deze lening loopt lineair af in 30 jaar. Het rentepercentage is vast en bedraagt jaarlijks 2,25%. Verder is in 2013 is er een derde lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 10 miljoen (leningnummer 2211). Deze lening loopt ook lineair af in 30 jaar en de rentekosten bedragen jaarlijks vast 2,47%.

Verder is in 2014 er een vierde lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 5 miljoen (leningnummer 2212). Deze lening loopt lineair af in 20 jaar en de rentekosten bedragen vast 0,87%. In 2020 is er een nieuwe lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 10 miljoen (leningnummer 3441). Deze lening loopt lineair af in 30 jaar. Het rentepercentage is vast en bedraagt jaarlijks 0,10%.

De gestelde zekerheden bij het Ministerie van Financiën op bovenstaande leningen bestaan uit het registergoed of de registergoederen, zowel tezamen als ieder afzonderlijk, waarop ten behoeve van de Staat hypotheek is verleend, en de goederen die bij de hypotheekakte aan de Staat zijn verpand, voor wat betreft de locatie:

- Disketteweg 10, te Amersfoort;
- Marco Pololaan 2, te Utrecht;
- Vondellaan 174-176, te Utrecht.

Bij de hierboven genoemde locatie is rekening gehouden met een maximale financiering van 95%.

De totale lening in 2021 bedraagt € 30,2 miljoen, waarvan € 2,3 miljoen kortlopend is. Deze wordt verantwoord bij de kortlopende schulden (kredietinstellingen).

10.1 Overige langlopende schulden

Overige langlopende schulden betreft het langlopend deel van de medewerkers met een afvloeiingsregeling. Het kortlopend deel staat onder kortlopende schulden.

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Overige langlopende schulden	378		640	
Totaal overige langlopende schulden	378		640	
Totaal langlopende schulden	28.377		30.890	

	Stand per	Aflossingen	Mutatie	Stand per	Resterende	
	31-12-2020	2021	2021	31-12-2021	>1	>5
	€	€	€	€	jaar	jaar
Overige langlopende schulden	640	472	210	378	0	378

11. Kortlopende schulden en overlopende passiva

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Kortlopende schulden en overlopende passiva				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Kredietinstellingen	2.250		2.250	
Ministerie van OCW (schuld)	1.113		38	
Crediteuren	5.298		4.258	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.316		4.752	
Schulden ter zake pensioenen	2		6	
Overige kortlopende schulden	-163		-26	
Overlopende passiva	31.392		27.440	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	45.208		38.718	

De kortlopende schulden hebben allen een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

11.1 Kortlopende schulden (OCW)

Dit betreft de aan het Ministerie van OCW terug te betalen subsidies voor Inhaalprogramma Corona, Lerarenbeurs en Zijinstroom zoals opgenomen in de verantwoording subsidies OCW zonder verrekeningsclausule G1.

X 1000

		31/12/2021	
Schuld aan Ministerie van OC&W	Kenmerk	€	€
Lerarenbeurs 2021/2022	1166081-1 & 1177524-1	7	
Lerarenbeurs 2020/2021	1090419-1	21	
Zij instroom 2020	1078733-1 (ref` 006539997)(POR/202201/000016)	13	
Zij instroom 2021	1160498-1 (ref114039997)(POR/202201/000016)	14	
Zij instroom 2022	1160498-1 (ref.115339995)(POR/202201/000016)	13	
Inhaalprogramma Corona VAVO ronde 2 (G1)	10P2-40597-VAVO	55	
Inhaalprogramma Corona VAVO ronde 4 (G1)	10P4-40597-VAVO	50	
Inhaalprogramma Corona MBO ronde 2	IOP2-40597-MBO	371	
Inhaalprogramma Corona MBO ronde 4	IOP4-40597-MBO	571	
Totaal schulden aan Ministerie van OC&W			1.113

	31/12/2021	31/12/2020
Belastingen en premies sociale verzekeringen	€	€
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	5.291	4.753
BTW	88	41
Overige	-62	-43
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	5.316	4.752

Overlopende passiva		
Reservering vakantietoeslag	3.924	3.750
Vakantiedagen	1.611	1.299
Ministerie van OCW geormerkte bijdragen	7.406	7.802
Ministerie van OCW niet-geormerkte bijdragen	11.542	9.647
Vooruitontvangen leerling gelden	510	333
Vooruitontvangen/overlopende projecten	1.361	2.052
Overige overlopende passiva	5.038	2.557
Totaal overlopende passiva	31.392	27.440

Van de vooruit ontvangen niet-geormerkte subsidie ziet € 8,6 miljoen toe op de nog te besteden gelden inzake kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022.

11.2 Overlopende passiva Ministerie van OCW

Omschrijving	Toewijzing		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel uitgevoerd
zij instroom 2017	809685-1 & 811869 & 865482-1	19-12-17	x	
Zij instroom 2018	888801-1 & 942082	30-10-18		x
Zij instroom 2019	962619-1 & 966867-1 & 1001809-1 & 1013525-1	23-10-19		x
Zij instroom 2020	1039043-1 & 1046682-1 & 1078733-1 & 1085575-1 & 1102715-1	30-11-20		x
Zij instroom 2021	1122910-1 & 1158945-1 & 1160498-1 & 1164663-1 & 1189550-01	19-11-21		x
Lerarenbeurs 2020/2021	1090419-1 & 1094130-1 & 1095399-1	19-10-20	x	
Lerarenbeurs 2021/2022	1166081-1 & 1177524-1	27-7-2021; 23-8-2021		x
Instructeursbeurs 2020/2021	1086673-1	15-07-20	x	
Instructeursbeurs 2021/2022	1176883-1	19-08-21		x
Voorziening minimagezinnen	1088073-1	28-07-20	x	
Tegemoetk.kosten opleidingsscholen 2020-2021	1095235-01	15-10-20		
Tegemoetk.kosten opleidingsscholen 2021-2022	1183847-3	09-11-21		x
Inhaalprogramma Corona VAVO ronde 1 (G1)	IOP-40597-VAVO	02-07-20	x	
Inhaalprogramma Corona VAVO ronde 2 (G1)	10P2-40597-VAVO	16-10-20	x	
Inhaalprogramma Corona VAVO ronde 4 (G1)	10P4-40597-VAVO	09-06-21	x	
Inhaalprogramma Corona MBO ronde 1	IOP-40597-MBO	02-07-20	x	
Inhaalprogramma Corona MBO ronde 2	IOP2-40597-MBO	16-10-20	x	
Inhaalprogramma Corona MBO ronde 4	IOP4-40597-MBO	09-06-21	x	
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021 2022	EBEN21032	31-03-21		x
Extra hulp om de klas (G1)	EHK20082	30-03-21	x	
Extra hulp om de klas (G1)	EHK21021	05-08-21	x	
Salarismix 2018	884242-1	03-01-18		x

Salarismix 2019	959175-1	03-01-19	x
Salarismix 2020	1038981-2	15-06-20	x
Salarismix 2021	119745-2	20-07-21	x
G1			

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
Doorstroom MBO-HBO	DHBO018038	15/03/18	190.999	190.990	83.197	107.793	-	49.589	58.204
RIF mbo 2019-2022 RIF20013 Smart Technician	RIF20013	14/10/20	442.100	110.525	24.999	85.526	94.736	110.088	70.174
RIF mbo 2019-2022 RIF20019 Entree leert op de werkplek	RIF20019	14/10/20	1.506.900	376.725	39.418	337.307	322.907	92.403	567.811
RIF mbo 2019-2022 RIF 20030 Duurzame energie	RIF20030	09/12/20	482.958	120.740	-	120.740	90.555	83.754	127.540
RIF mbo 2019-2022 RIF 20038 Duurzame mobiliteit	RIF20038	09/12/20	758.686	189.672	-	189.672	142.254	114.185	217.740
RIF MBO 2019-2022 Make Centre	RIF21007	15/06/21	795.774	-	-	-	273.547	73.786	199.762
Verlenging ontw.subs. Flexibel beroepsonderswijs derde leerweg	FLEX20011	02/12/20	499.050	299.430	-	299.430	-	94.575	204.855
Verlenging ontw.subs. Flexibel beroepsonderswijs derde leerweg	FLEX20021	22/06/21	-	-	-	-	297.480	-	297.480
VSV 2020-2024 (verl.progr.contactscholen)	OND/ ODB=2020/3627 M	01/10/20	2.830.788	707.697	-	707.697	707.697	587.433	827.961
Totaal G2			7.507.255	1.995.778	147.615	1.848.163	1.929.175	1.205.813	2.571.526

Bij de subsidieregelingen 'Sp. uitkering contactscholen' (Regionaal aanpak VSV) 2020-2024 wordt een subsidieproject uitgevoerd door een samenwerkingsverband van verschillende organisaties. De organisaties die samenwerken noemen we partner. De penvoerder (ROC Midden Nederland) en de subsidieontvanger (partner) komen eerst overeen dat ROC Midden Nederland de subsidie zal ontvangen en doorbetalen, doorgaans in de samenwerkingsovereenkomst. De subsidieverstrekker betaalt de subsidie daarna op de rekening van Stichting ROC Midden Nederland.

ROC Midden Nederland zou de subsidie volgens afspraak en declaraties aan de partners moeten betalen. De kosten worden via getekende urenstaten en declaraties verantwoord bij ROC Midden Nederland. Na controle worden de kosten aan de partner betaald en geboekt als projectkosten. Partnerbetaling € 304.417,- is daardoor nu als "Subsidiabele kosten in verslagjaar" opgevoerd in model G2A bij VSV 2020-2024.

De activiteiten zijn uitgevoerd en worden de middelen conform de Regelgeving (Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten) besteed.

11.2.1 Overige overlopende passiva

	X € 1.000			
	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Overige overlopende passiva				
Nog te ontvangen facturen/afrekeningen	5.003		2.511	
Bindingstoelagen MBO	35		46	
Totaal overige overlopende passiva		5.038		2.557

De post nog te ontvangen facturen/afrekeningen geeft aan welk bedrag aan facturen zich aan het einde van het verslagjaar nog in de workflow bevond.

12. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

12.1 Fiscale eenheid

Alle entiteiten betrokken in de fiscale eenheid zijn beëindigd. Vanaf 24 oktober 2020 is er sprake van een zelfstandige btw-plicht van de stichting.

12.2 Bankgaranties

Einde 2021 zijn door de Stichting ROC Midden Nederland bankgaranties verstrekt aan:

Contractpartij	looptijd	X € 1.000
De Waal Beheer Beheer O.G.	onbepaald	75
Beheer-maatschappij Kraaikamp BV	onbepaald	3
Stichting Meander Medisch Centrum	onbepaald	84
Stichting VAM	onbepaald	45
Ontwikkelingscombinatie De Dreef V.O.F.	onbepaald	55
MEMID Galgenwaard BV	onbepaald	15
Stichting VAM	onbepaald	74
Totaal		351

12.3 (Meerjarige) financiële verplichtingen

De totale verplichtingen aan de contracten binnen 1 jaar zijn € 5,9 miljoen, daarna heeft € 14,6 miljoen betrekking op financiële verplichting op een looptijd van langer dan 1 jaar en € 2,7 miljoen een looptijd van langer dan 5 jaar.

	X € 1.000		
	< 1 jaar	> 1 jaar	Resterende looptijd >5 jaar
Huur	3.109	8.810	1.427
Collectieve Inkoopcontracten	2.595	6.098	1.299
Operationele leasing	43	88	0
Erfpacht KPE	64	0	0
Totaal	5.810	14.995	2.726

Huur Contracten

Locatie/adressen	Postcode	Plaats	BVO m2	Eigenaar	Einddatum
Bisschopsweg 167	BSW167	3817 BT Amersfoort	1.434	NV Sport, Recr. en Onderwijsvoorz. (SRO)	onbepaalde tijd *
Cartesiusweg 90a	CTW90A	3534 BD Utrecht	n.b.	dB's Basis voor Bands	1-08-23
Disketteweg 2-4	DKW002	3821 AR Amersfoort	5.548	MVGM	t/m 31-7-2027
Herculesplein 285	HCP285	3584 AA Utrecht	3.400	Galgenwaard BV (MEMID)	t/m 31-8-2027
Herculesplein 303	HCP303	3584 AA Utrecht	789	Galgenwaard BV (MEMID)	t/m 31-7-2027
Harmonielaan 1	HML001	3439 NK Nieuwegein	8.212	Gemeente Nieuwegein	tm 31-07-2026
Kanaalweg 19	KNW019	3526 KL Utrecht	2.162	Hansteen (Prominus)	tm 31-07-2022
Leuvenplein 12-13	LVP012	3584 LA Utrecht	120	SSH Utrecht	onbepaalde tijd *
Maatweg 3	MTW003	3813 TZ Amersfoort	2.662	Meander Medisch Centrum	23-01-24
Structuurbaan 6	STB006	3430 DV Nieuwegein	2.387	Innovam Groep	tm 31-08-2021
Structuurbaan 8	STB008	3430 DV Nieuwegein	2.237	Innovam Groep	31-aug-28
Structuurbaan 19	STB019	3439 MA Nieuwegein	1.102	Innovam Groep	31-aug-28
Schooneggendreef 27	SED027	3562 CP Utrecht	1.133	Ontw comb De Dreef v.o.f.	t/m 14-7-2022

*** Opzegging per jaar**

Voorwaardelijke verplichting

In het verslagjaar 2016 is het resultaat verkoop van het pand Noordweg verwerkt. Het totale verkoopbedrag is € 2,3 miljoen. Bij een ontheffing/wijziging van het vigerende bestemmingsplan, als voornoemd binnen een tijdsbestek van zes jaar gerekend vanaf datum van de eigendomsoverdracht, wordt de koperprijs met € 300.000,- (kosten koper) verhoogd. Bij een ontheffing/wijziging van het vigerende bestemmingsplan, als voornoemd na een tijdsbestek van zes jaar doch binnen tien jaar gerekend vanaf datum van de eigendomsoverdracht, wordt de koperprijs met € 150.000,- (kosten koper) verhoogd.

Stichting Waarborgfonds MBO

Indien instellingen niet langer aan hun financiële verplichting voor de geborgde leningen kunnen voldoen, kan binnen de daartoe geldende regels het Waarborgfonds worden aangesproken. Mede ter afdekking van dit risico houdt de Stichting Waarborgfonds een risicovermogen aan. Dit vermogen is einde 2020 aangegroeid tot € 23,7 miljoen. De informatie over vermogen 2021 is nog niet beschikbaar. Mocht het eigen vermogen de minimale omvang van € 9,9 miljoen van het waarborgdepot onderschrijden, dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Kredietfaciliteiten

ROC Midden Nederland maakt gebruik van rekening-courant 'Schatkistbankieren' bij het Ministerie van Financiën. Einde 2021 is het saldo op deze rekening-courant faciliteit € 84,2 miljoen positief, tegen einde 2020 € 69 miljoen. Einde 2021 doet de Stichting dus geen beroep op de kredietfaciliteit die maximaal € 11 miljoen bedraagt.

13. Overzicht verbonden partijen

In 2020 is de registratie van de B.V.'s beëindigd in verband met het verdwijnen van de rechtspersoon ten gevolge van fusie.

Verder is aan ROC Midden Nederland een zogenaamde actieve steunstichting verbonden. Het betreft de Stichting Van Beuningenfonds te Utrecht. Het bestuur van de Stichting van Beuningenfonds wordt uitgeoefend door het College van Bestuur van Stichting ROC Midden Nederland. De Stichting Van Beuningenfonds heeft als doel de achterstandsdeelnemers van ROC Midden Nederland te ondersteunen.

Bedragen X € 1	
Beslissende zeggenschap	
€	
Naam	Stichting Van Beuningenfonds
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Utrecht
Code Activiteit	Overig
Eigen vermogen 31 december 2021	529.455
Exploitatiesaldo 2021	-1.124
Omzet 2021	0
Verklaring art 2:403 BW	Nee
Consolidatie	Ja
Percentage deelneming	100%

14. Toelichting op de geconsolideerde exploitatierekening

14.1 Rijksbijdrage OCW

X € 1.000						
	2021		Begroting 2021		2019	
	€	€	€	€	€	€
(Normatieve) rijksbijdrage OCW	140.230		128.444		131.503	
Geormerkte subsidies	11.755		1.067		4.940	
Niet geormerkte subsidies	19.066		28.748		19.673	
Totaal OCW		171.051		158.259		156.116

14.2 Overige Overheidsbijdragen en subsidies

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Regeling VO-VAVO	1.280		1.107		1.796	
Overige gemeentelijke bijdragen	442		566		791	
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.722		1.673		2.587	

14.3 College, Les - en Examengelden

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Totaal college, les- en examengelden	1.618		1.106		2.807	

In de cijfers van de college-, cursus- en examengelden 2021 en 2020 wordt de afrekening van de wettelijk verplicht cursusgeld (WVC) verantwoord.

14.4 Baten werk in opdracht van derden

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Contractonderwijs	2.199		2.486		2.114	
Overige	0		0		0	
Totaal baten werk in opdracht van derden	2.199		2.486		2.114	

14.5 Overige baten

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Projecten (geen overheidsbijdragen)	3.016		993		2.585	
Verhuur onroerend goed	646		805		607	
Detachering personeel	462		155		256	
Overige	223		160		429	
Studers	651		0		760	
Boekwinst verkoop panden	0		0		0	
Totaal overige baten	4.999		2.113		4.637	

Met Studers is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,6 miljoen (2021). De Studers afrekeningen, inclusief regel betreffende Studers, zijn onder Overige baten opgenomen.

14.6 Personele lasten

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Lonen en salarissen	88.939		112.338		86.409	
Sociale lasten	12.357		0		11.742	
Pensioenlasten	14.765		0		13.003	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverslasten	116.061		112.338		111.154	
Mutatie personele voorziening	1.110		1.200		2.367	
Personeel niet in loondienst	11.888		9.020		9.947	
Overige	4.393		2.027		2.151	
Totaal overige personele lasten	17.391		12.246		14.465	
Uitkeringen	-1.102		-4		-578	
Totaal personele lasten	132.350		124.581		125.041	

14.7 Afschrijvingen

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Immateriële vaste activa	0		0		0	
Gebouwen	6.431		7.449		5.918	
Inventaris en apparatuur	3.520		3.785		3.609	
Totaal afschrijvingen	9.951		11.234		9.527	

14.8 Huisvestingslasten

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Huur	2.991		4.319		3.317	
Dotatie voorzieningen huisvesting	0		0		632	
Klein onderhoud en exploitatie incl. tuinonderhoud	1.338		928		2.149	
Energie en water	1.491		1.391		1.338	
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2.742		2.393		2.490	
Belastingen & heffingen	861		800		732	
Bedrijfsaansprakelijkheidsverz. en Huisvestingsverz.	309		187		238	
Beveiligingskosten	128		153		139	
Overige huisvestingslasten	746		100		122	
Totaal huisvestingslasten	10.606		10.271		11.157	

14.9 Overige instellingslasten

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten						
Inkoopkosten werk voor derden	3.529		3.997		3.320	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.139		3.504		3.225	
Abonnementen en contributies	952		684		924	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	528		920		480	
Porto- en telefoonkosten	413		515		406	
Advieskosten	567		424		658	
Accountantskosten	128		140		147	
Kantoorartikelen	92		159		145	
Administratie en beheer overig	783		790		878	
Totaal administratie en beheer		10.131		11.133		10.182
Leermiddelen en activiteiten						
Leermiddelen en activiteiten	3.765		3.498		3.275	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	237		272		153	
Examenkosten en externe legitimering	1.156		1.276		1.044	
Totaal leermiddelen en activiteiten		5.158		5.047		4.472
Dotatie/vrijval overige voorzieningen		416		50		25
(incl. dotatie voorz. dubieuze debiteuren)						
Overige						
PR & Marketing	1.598		1.217		1.620	
Restauratieve voorzieningen	641		1.109		555	
Boekverlies verkoop panden	0		0		0	
Overige	235		356		223	
Totaal overige		2.474		2.683		2.397
Totaal overige instellingslasten		18.179		18.912		17.076

14.10 Financiële baten en lasten

X € 1.000

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Financiële baten	266		0		250	
Financiële lasten	585		639		666	
Saldo financiële baten en lasten		-319		-639		-415

Voor de toelichting op de verschillen tussen de begroting en realisatie verwijzen we naar het bestuursverslag en de betreffende paragrafen in het jaarverslag hoofdstuk 'Bedrijfsvoering en financiën'.

15. Accountantshonoraria

2021	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	59.365	50.635	110.000
Andere controle opdrachten	0	8.000	8.000
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
	59.365	58.635	118.000

2021	Overig PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.	Totaal PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Onderzoek van de jaarrekening	0	0
Andere controle opdrachten	0	0
Advies diensten fiscaal terrein	17.455	17.455
Andere niet-controle diensten	0	0
	17.455	17.455

2020	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	86.500	18.165	104.665
Andere controle opdrachten	0	7.865	7.865
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
	86.500	26.030	112.530

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke accountants, toerekenen aan het boekjaar waar de kosten betrekking op hebben, ongeacht of de werkzaamheden door de accountant in het boekjaar zijn verricht, zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 Wta (Wet toezicht accountant).

16. Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2021 waren gemiddeld 1.791 medewerkers en 1.455 FTE op basis van dienstverband werkzaam bij ROC MN (2020: 1.422 FTE).

Er waren geen medewerkers van ROC Midden Nederland werkzaam buiten Nederland.

17. Model WNT bezoldiging bestuurders en toezichthouders

17.1 Toelichting bij het samenstellen van de WNT verantwoording

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de Stichting ROC Midden Nederland van toepassing zijnde regelgeving: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor de Stichting ROC Midden Nederland is € 209.000.

Bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G (18–20 punten), complexiteitspunten per criterium:

- Driejaarsgemiddelde (2017, 2018 en 2019) van de totale baten: 9 punten;
- Driejaarsgemiddelde ((2017, 2018 en 2019) aantal studenten: 4 punten;
- Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 5 punten.

Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 FTE. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

Er is in 2021 ontslagvergoeding uitgekeerd aan de bestuurders. Onder de WNT worden ontslagvergoedingen apart genormeerd en dit bedrag valt dus niet onder de sectorale norm voor het MBO. Overigens voldoet ook de ontslagvergoeding aan de norm.

17.2 Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2021	H.J. Spronk	M.A. Labij
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in FTE)	1	1
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	174.774	159.083
Beloningen betaalbaar op termijn	23.065	22.409
Bezoldiging (subtotaal)	197.839	181.492
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	209.000	209.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	197.839	181.492
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020 (bedragen x € 1)	H.J. Spronk	M.A. Labij	E.P. van Maanen
Aanvang en einde functievervulling in 2020	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Omvang dienstverband (in FTE)	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/08
Dienstbetrekking	ja	ja	ja
Dienstbetrekking	1	1	1
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	159.165	141.832	126.043
Beloningen betaalbaar op termijn	21.451	20.881	14.648
Bezoldiging (subtotaal)	180.615	162.713	140.691
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000	201.000	134.000
Bezoldiging max	180.615	162.713	140.691

17.3 Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen
X € 1

Gegevens 2021	S.P.M. de Waal	S. Ayranci	A. Brienen	E.H.J. Kok	C.M.M. Noom	A.E. Spreen
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	22.000	15.675	15.675	15.675	15.675	15.675
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900	20.900	20.900	20.900
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag⁵						
Bezoldiging	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	22.000	15.675	15.675	15.675	15.675	15.675
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020	S.P.M. de Waal	S. Ayranci	A. Brienen	E.H.J. Kok	C.M.M. Noom	A.E. Spreen
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	22.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.150	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag						
Bezoldiging	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	22.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2021 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2021 geen ontslaguitkeringen aan topfunctionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

18. Resultaatbestemming

	€	X € 1.000
Het College van Bestuur stelt voor het resultaat ad.	10.184	als volgt te bestemmen:
Toevoeging aan reserve van Beuningenfonds	-1	
Toevoeging aan de algemene reserve	10.185	
Wettelijke reserve		
Vrijval wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	

Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

19. Gebeurtenissen na balansdatum

ROC Midden Nederland heeft geen gebeurtenissen die controle-informatie verschaffen over omstandigheden die bestonden op de datum van de financiële overzichten en geen gebeurtenissen die controle-informatie verschaffen over omstandigheden die ontstaan zijn na de datum van de financiële overzichten.

20. Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling:	Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland
Adres:	Brandenburchdreef 20
Postadres:	Postbus 3065
Postcode/plaats	3502 GB UTRECHT
Telefoon:	030-7541900
E-mail:	info@rocmn.nl
Internetsite:	http://www.rocmn.nl
Bestuursnummer:	40597
Brinnummer:	25 LH
KvK-nummer:	41186931
Onafhankelijke accountant:	Deloitte Accountants B.V.
Contactpersoon:	de heer M.Pater



Jaarrekening: Enkelvoudige balans

Per 31 december
2021

Enkelvoudige balans per 31 december 2021

ACTIVA		X € 1.000	
	Ref.	31/12/2021	31/12/2020
		€	€
Vaste Activa			
Immateriële vaste activa	5.1	0	0
Materiële vaste activa	5.2	91.252	94.197
Financiële vaste activa	22.1	0	0
Totaal vaste activa		91.252	94.197
Vlottende activa			
Vorderingen	22.2	5.110	3.109
Liquide middelen	22.3	84.931	70.309
Totaal vlottende activa		90.041	73.418
Totaal activa		181.293	167.615

PASSIVA		X € 1.000	
	Ref.	31/12/2021	31/12/2020
		€	€
Eigen Vermogen	22.4	98.771	88.586
Voorzieningen	22.5	8.936	9.420
Langlopende schulden	10	28.378	30.890
Kortlopende schulden	22.6	45.208	38.719
Totaal passiva		181.293	167.615

**ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN
LASTEN OVER 2021****X €
1.000**

	Ref.	Resultaat 2021		Resultaat 2020	
		€	€	€	€
Baten					
Rijksbijdragen OCW	14.1	171.051		156.116	
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	14.2	1.722		2.587	
Cursus- en examengelden	14.3	1.618		2.807	
Werk in opdracht van derden	23.1	2.199		2.114	
Overige baten	23.2	4.999		4.637	
		181.589		168.261	
Lasten					
Personele lasten	23.3	132.350		125.041	
Afschrijvingen	14.7	9.951		9.527	
Huisvestingslasten	23.4	10.605		11.157	
Overige instellingslasten	23.5	18.179		17.076	
		171.085		162.801	
Saldo baten en lasten		10.504		5.460	
Saldo financiële baten en lasten	14.10	-319		-415	
Resultaat		10.185		5.045	
Resultaat deelnemingen		0		0	
Bijzonder resultaat		0		0	
Nettoresultaat		10.185		5.045	

21. Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten

21.1 Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in x € 1.000.

We lichten die posten toe van de enkelvoudige jaarrekening die afwijken van de geconsolideerde jaarrekening.

21.2 Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Voor de grondslagen van de waardering van activa en passiva en voor de bepaling van het resultaat wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten, voor zover hierna niet anders wordt vermeld. De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling voor de enkelvoudige jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening zijn gelijk.

21.3 Financiële vaste activa

In 2020 is de registratie van de B.V.'s Holding ROC Midden Nederland contractactiviteiten en Bedrijfsopleidingen Midden Nederland beëindigd in verband met het verdwijnen van de rechtspersoon ten gevolge van fusie. In 2021 is er geen financiële vaste activa.

22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening

22.1 Vlottende activa

	X € 1.000			
	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Debiteuren	635		1.130	
Deelnemers/cursisten	222		446	
Overige vorderingen	1.423		108	
Verbonden partijen	0		0	
Overlopende activa	2.830		1.425	
Totaal vorderingen overlopende activa		5.110		3.109
Debiteuren				
Debiteuren zakelijk	635		1.130	
Debiteuren gemeenten	0		0	
Totaal debiteuren		635		1.130
Deelnemers/cursisten		222		447
Overige vorderingen				
Overige	1.423		108	
Totaal overige vorderingen		1.423		108
Overlopende activa				
Vooruit betaalde kosten	2.171		1.505	
Diverse overlopende activa	659		-80	
Totaal overlopende activa		2.830		1.425

22.2 Liquide middelen

X € 1.000

	31/12/2021	31/12/2020
	€	€
Banken	84.576	69.843
Kasmiddelen	2	2
Spaarrekeningen/deposito's	353	464
Totaal liquide middelen	84.931	70.309

De liquiditeiten staan na aftrek van de verstrekte bankgaranties ten behoeve van derden ad € 350.297,- vrij ter beschikking van Stichting ROC Midden Nederland.

22.3 Eigen vermogen

X € 1.000

	Boekwaarde 1-1-2021	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2021
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve	88.586	10.185	98.771
Totaal Algemene reserve	88.586	10.185	98.771
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	88.586	10.185	98.771

Er was in 2021 sprake van een stelselwijziging ten aanzien van de voorziening 'groot onderhoud' waardoor deze voorziening in de beginsaldo van Eigen vermogen vrijgevallen/verwerkt is.

VERSCHILLEN IN HET EIGEN VERMOGEN EN HET RESULTAAT TUSSEN DE ENKELVOUDIGE EN GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Einde 2021 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 99.299) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 98.771) van € 529. Dit verschil wordt veroorzaakt door het betrekken van Stichting Van Beuningenfonds in de consolidatie. Aangezien op de enkelvoudige balans van het groepshoofd geen kapitaalbelang in een stichting tot uitdrukking kan worden gebracht, is eliminatie van een zodanig kapitaalbelang tegenover het eigen vermogen van de stichting niet mogelijk.

22.4 Voorzieningen

X € 1.000

	Mutaties 2021						Onderverdeling saldo		
	Saldo 31-12-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Oprenting en verandering disconteringsvoet	Saldo 31-12-2021	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	
	€	€	€	€	€	€	€	€	
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.171	70	112	0	1	1.130	80	1.050	
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.171	70	112	0	1	1.130	80	1.050	
Wachtgelden	3.587	535	970	0	9	3.161	995	2.166	
Totaal voorziening wachtgelden	3.587	535	970	0	9	3.161	995	2.166	
Voorziening reorganisatie/beeindiging activiteiten	858	28	238	0	0	648	228	420	
Totaal voorziening reorganisatie/ beeindiging activiteiten	858	28	238	0	0	648	228	420	
Voorziening regeling junioren-senioren	3	0	3	0	0	0	0	0	
Totaal voorziening regeling junioren- senioren	3	0	3	0	0	0	0	0	
Voorziening langdurige zieken	333	0	0	125	0	208	208	0	
Totaal voorziening langdurige zieken	333	0	0	125	0	208	208	0	
Voorziening duurzame inzetbaarheid	2.388	366	0	0	7	2.761	483	2.278	
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	2.388	366	0	0	7	2.761	483	2.278	
Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	557	219	0	0	0	776	773	3	
Totaal voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	557	219	0	0	0	776	773	3	

Vorzieningen personeel overig	65	0	4	0	0	61	11	50
Vorziening rente derivaat	457	0	0	266	0	191	0	0
Totaal overige voorzieningen	522	0	4	266	0	252	11	241
Totaal voorzieningen passiefzijde balans	9.420	1.218	1.327	391	17	8.936	2.778	6.158

Er was in 2021 sprake van een stelselwijziging ten aanzien van de voorziening 'groot onderhoud' waardoor deze voorziening is vrijgevallen (op eigenvermogen). In 2021 voldoen wij aan de vereisten van RJ 212.

22.5 Kortlopende schulden en overlopende passiva

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Deze post is als volgt te specificeren:				
Kredietinstellingen	2.250		2.250	
Ministerie van OCW	1.113		38	
Crediteuren	5.298		4.258	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.316		4.752	
Schulden terzake pensioenen	2		6	
Overige kortlopende schulden	-163		-25	
Overlopende passiva	31.391		27.440	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	45.208		38.719	
Belastingen en premies sociale verzekeringen				
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	5.290		4.753	
BTW	88		41	
Overige	0		0	
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	5.378		4.794	
Overlopende passiva				
Reservering vakantietoeslag	3.924		3.750	
Vakantiedagen	1.611		1.299	
Ministerie van OCW geormerkte bijdragen	7.406		7.802	
Ministerie van OCW niet-geormerkte bijdragen	11.542		9.647	
Vooruitontvangen leerlingelden	510		333	
Vooruitontvangen/overlopende projecten	1.361		2.052	
Overige overlopende passiva	5.038		2.557	
Totaal overlopende passiva	31.391		27.440	

23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening

23.1 Baten werk in opdracht van derden

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Totaal opbrengst werk in opdracht van derden		2.199		2.114

Mede naar aanleiding van aanbevelingen vanuit een algemeen onderzoek door de Rekenkamer en een brief van de toenmalige staatssecretaris Rutte is besloten om met ingang van 2006 de contractomzet te splitsen naar financieringsbron. Dit betekent dat alle crebo of overwegend crebo gefinancierde opbrengst in de Stichting wordt verantwoord. De directe en indirecte kosten van de contractactiviteiten worden naar rato van de omzet toegedeeld aan de Stichting.

23.2 Overige baten

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Overige baten				
Projecten (geen overheidsbijdragen)	3.016		2.585	
Verhuur onroerend goed	646		607	
Detachering personeel	462		256	
Restauratieve voorzieningen	0		0	
Studers*	651		760	
Overige	224		429	
Totaal overige baten		4.999		4.637

Met Studers is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,8 miljoen (2020). De Studers afrekeningen, inclusief regel betreffende Studers, zijn onder 'Overige baten' opgenomen.

23.3 Personele lasten

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Lonen en salarissen	88.939		86.409	
Sociale lasten	12.357		11.742	
Pensioenlasten	14.765		13.003	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverslasten		116.061		111.154
Dotatie/vrijval voorziening	1.110		2.367	
Personeel niet in loondienst	11.888		9.947	
Overige	4.393		2.151	
Totaal overige personele lasten		17.391		14.465
Uitkeringen -/-		-1.102		-578
Totaal personele lasten		132.350		125.041

23.4 Huisvestingslasten

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Huur	2991		3.317	
Dotatie/ vrijval voorzieningen huisvesting	0		632	
Klein onderhoud en exploitatie, incl. tuinonderhoud	1338		2.149	
Energie en water	1491		1.338	
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2742		2.490	
Huisvestingsverzekering	206		112	
Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	103		75	
Belastingen & heffingen	861		783	
Overige huisvestingslasten	746		122	
Totaal huisvestingslasten	10.605		11.157	

23.5 Overige instellingslasten

X € 1.000

	31/12/2021		31/12/2020	
	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten				
Inkoopkosten werk voor derden	3.529		3.320	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.139		3.225	
Abonnementen en contributies	952		924	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	528		480	
Porto- en telefoonkosten	413		406	
Advieskosten	567		658	
Accountantskosten	128		147	
Kantoorartikelen	92		145	
Administratie en beheer overig	783		877	
Totaal administratie en beheer	10.131		10.182	
Leermiddelen en activiteiten				
Leermiddelen en activiteiten	3.765		3.276	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	237		153	
Examenkosten en externe legitimering	1.156		1.043	
Totaal leermiddelen en activiteiten	5.158		4.472	
Dotatie/vrijval overige voorzieningen	416		25	
Overige				
PR & Marketing	1.598		1.620	
Restauratieve voorzieningen	641		555	
Overige (incl.boekverlies verkoop panden)	235		222	
Totaal overige	2.474		2.397	
Totaal overige instellingslasten	18.179		17.076	

24. Ondertekening van de jaarrekening

OPMAKEN EN VASTSTELLEN VAN DE JAARREKENING

College van Bestuur:

drs. H.J. (Johan) Spronk (voorzitter)

M.A. (Michel) Labij (lid)

Utrecht, 15-06-2022

GOEDKEUREN VAN DE JAARREKENING

Raad van Toezicht:

Dhr. drs. S.P.M. de Waal

Mevr. S. Ayranci

Dhr. drs. A. Brienens RA

Dhr. drs. E.H.J. Kok MBA

Dhr. drs. M.T. Otto

Mevr. drs. A.E. Spreen

Mevr. dr L. Guérin

Utrecht, 15-06-2022

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting ROC Midden Nederland

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting ROC Midden-Nederland te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geelt de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting ROC Midden-Nederland op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2021.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting ROC Midden-Nederland zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2021.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controle opdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.

- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de raad van toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

Eindhoven, 22 juni 2022

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: I. Wetters MSc RA