



ROC Midden Nederland

Geïntegreerd jaardocument 2022



Colofon

Uitgave

ROC Midden Nederland

Vormgeving en redactie

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

Juni 2023

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.....	5
ROC Midden Nederland, midden in de samenleving.....	8
Visie op Onderwijs	10
Strategie <i>Succes 2022</i> en onze bijdrage aan de maatschappij.....	11
Reflectie op de kwaliteitsagenda	14
Ons profiel: Samen maken we het.....	23
Onze onderwijsvisie	25
Onze kernwaarden	27
Studentsucces	29
Belofte: Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past.....	34
Belofte: We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen	40
Belofte: Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen	46
Arbeidsmarktsucces	52
Belofte: We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt.....	54
Belofte: Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk	59
Belofte: Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.....	63
Belofte: Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten	69
Organisatiesucces	72
Belofte: We vinden en binden de beste medewerkers voor Studentsucces	74
Belofte: We zorgen ervoor dat onze collega's Studentsucces waar kunnen maken	77
Belofte: We dragen bij aan het welzijn van onze medewerkers.....	79
Trends in personele cijfers.....	83
Besturing en bedrijfsvoering	87
Organisatiestructuur en juridische structuur.....	88
College van bestuur: samenstelling, functioneren en nevenfuncties	89
Bericht van de raad van toezicht	90
Bericht van de ondernemingsraad	97
Bericht over studentmedezeggenschap.....	98
Kwaliteitszorg en continuïteitsparagraaf	99
Kwaliteitsborging en Examinering	100
Onzekerheden en risico's	103

Meldingen, klachten en vertrouwenszaken.....	105
Duurzaamheid	107
Continuïteit.....	108
Meerjarenbegroting	113
Coronaparagraaf/Nationaal Programma Onderwijs.....	118
Bedrijfsvoering en financiën.....	123
Financiële kaders.....	123
Helderheid in bekostiging	123
Ratio's.....	127
Gang van zaken gedurende het verslagjaar	131
Treasury	135
Bijlagen	137
Financiële verantwoording kwaliteitsagenda.....	138
Verantwoording Passend Onderwijs	141
Afwijken onderwijstijd.....	141
Conclusies ten behoeve van “Helderheid”	143
Verantwoording externe subsidies Gemeente Utrecht	143
Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2022.....	150
Jaarrekening: geconsolideerde balans	153
Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming).....	154
1. Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten (algemene toelichting).	157
2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva.....	159
3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat.....	162
4. Grondslagen voor opstelling van het geconsolideerd kasstroomoverzicht	165
5. Toelichting op de geconsolideerde balans.....	166
6. Vlottende activa.....	167
7. Liquide middelen	168
8. Groepsvermogen.....	168
9. Voorzieningen	169
10. Langlopende schulden	173
11. Kortlopende schulden en overlopende passiva	175
12. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.....	181
13. Overzicht verbonden partijen	183
14. Toelichting op de geconsolideerde exploitatierekening	183
15. Accountantshonoraria	187
16. Gemiddeld aantal werknemers	187
17. Model WNT bezoldiging bestuurders en toezichthouders	188
18. Resultaatbestemming	191
19. Gebeurtenissen na balansdatum	191
20. Gegevens over de rechtspersoon	192
Enkelvoudige balans.....	193
Enkelvoudige balans per 31 december 2022	194
21. Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten	195

22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening.....	196
23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening	199
24. Ondertekening van de jaarrekening	202



Bestuursverslag

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

Jaarbeeld ROCMN 2022

De waardering voor het mbo is groter dan ooit

De meerwaarde van ons mbo kreeg in 2022 een enorme boost. Regionaal én landelijk. En dat is hard nodig voor onze snel veranderende maatschappij. Een die zich ontwikkelt van een arbeidsmarkt waar individueel opleidingsniveau 'geldt' naar een samenleving waarin ieders talent 'telt'.

20
22



“De basis van succes op de arbeidsmarkt is een eerlijke samenleving waar kansen zijn voor ieders talent, ongeacht opleidingsniveau of achtergrond.”

> 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



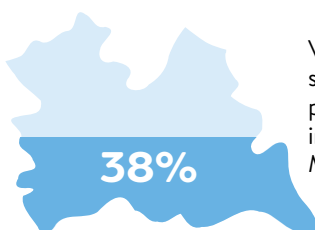
Studentsucces

Ondanks de soms onvoorspelbare impact van coronamaatregelen, zien we in 2021-2022 gelukkig een marktconform diplomarendement; **68,5%**

68% van studenten ervaart op school een prettige sfeer, **80%** voelt zich veilig en **57%** 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 2022 gekozen voor ROC Midden Nederland.



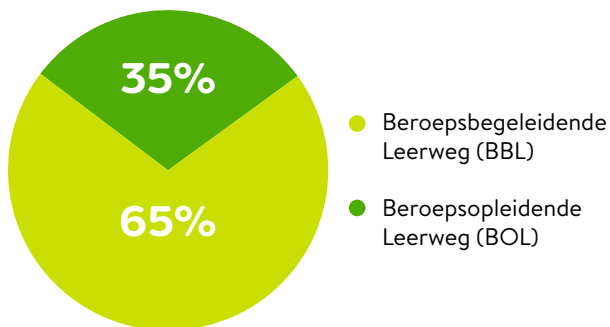
Arbeidsmarktsucces

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.

- ✓ cross-over onderwijsaanbod techniek/gezondheid/ ICT en rond zorg/ sport/welzijn
- ✓ succesvolle samenwerking met bedrijfsleven in onze wijkleerbedrijven en campussen
- ✓ grotere focus op werkenden met een ontwikkelbehoefte (LLO)

> Lees meer in het hoofdstuk *Arbeidsmarktsucces*

Verdeling leerwegen



* BBL studentpopulatie is in aantallen met 3% gegroeid.



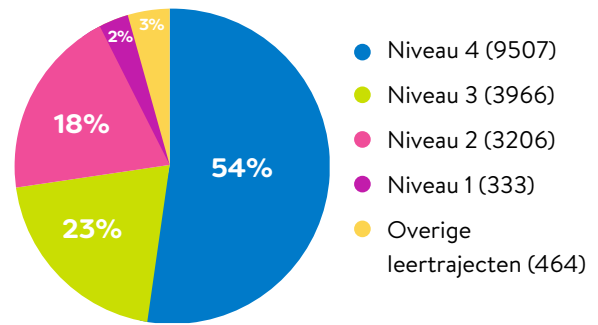
Organisatiesucces

In onze visie op 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.

Het medewerkersonderzoek (MO) heeft peilde in oktober 2022 de huidige stand van zaken op de thema's: bevoegenheid, betrokkenheid en werkgeverschap. Op alle drie de thema's uit het onderzoek scoort ROC Midden Nederland beter dan de benchmark mbo. Bevoegenheid: 7,7 betrokkenheid 7,7 en Werkgeverschap 7.3.

> Lees meer in het hoofdstuk *Organisatiesucces*

Verdeling Populatie



Student aantallen



*In 2022 daalt ROC Midden Nederland met 5% in studentenaantallen. Deze dalende trend is ook te zien in provincie Utrecht.



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*

ROC Midden Nederland, midden in de samenleving

Bericht van het College van Bestuur: feest van vaardigheden

Dat een hoger opleidingsniveau geen garantie is voor een gelukkig leven of een beter salaris, dat wisten we natuurlijk al. Maar dat de meerwaarde van het mbo afgelopen jaar zo'n boost kreeg, doet pas echt recht aan onze studenten. Een uitgesproken nieuwe minister van Onderwijs die zich inzet voor het mbo en een markt die schreeuwt om vaktalent 'rijpen de geesten' voor meer gelijkwaardigheid. Meer gelijkwaardigheid tussen studenten van het mbo, hbo en wo. En dat is hard nodig voor onze snel veranderende maatschappij. Een die zich ontwikkelt van een arbeidsmarkt waar individueel opleidingsniveau 'geldt' naar een samenleving waarin ieders talent 'telt'.



Een feest van vaardigheden, dat markeert wat ons betreft de start van 2022. We lieten het vroege voorjaar en de laatste beperkende coronamaatregelen ver achter ons en organiseerden eind maart, samen met de Utrechtse mbo's, Skills The Finals. Wat een feest! In een kolkende Utrechtse Jaarbeurs lieten mbo-studenten uit heel Nederland hun vaardigheden zien en oriënteerden toekomstige studenten zich op een beroepsopleiding. Samen met onze (maatschappelijke) partners en vertrekkend mbo-wethouder Klaas Verschuure grepen we dat moment ook aan om het Utrecht 900 akkoord te tekenen, een cadeau aan de jarige stad Utrecht waarin onze partners zich committeerden om het komende jaar 900 extra stageplaatsen te realiseren voor mbo-studenten.



Nagenoeg gelijk met Skills the Finals, startte in Europa een oorlog die vandaag de dag nog steeds voortwoekert. De vreselijke beelden die ons vanaf dag één bereikten, zetten aan tot gesprekken met studenten. Een goed democratisch gebruik en een mooi symbool van onze vrijheid. Een gesprek waar we ons soms verlegen bij voelen, maar dat nooit een argument is om dat gesprek niet te voeren. Het is veel belangrijker om in moeilijke tijden samen op te trekken en er woorden aan te geven. Een school is immers ook een plek waar je werkt aan je persoonlijke ontwikkeling, niet alleen aan je vakinhoudelijke.

Om die vakprofessionals op te leiden, hebben we ons het afgelopen jaar -en de afgelopen jaren- ingezet voor studentsucces, arbeidsmarktsucces en organisatiesucces. Dat zijn onze strategische pijlers. Kort gezegd betekent dit dat we ons inzetten om studenten succesvol te laten zijn in hun studie en op de arbeidsmarkt. En dat we dit succes alleen bereiken wanneer we samen een organisatie neerzetten waarin mensen graag werken en het beste uit zichzelf willen halen. Dat zullen we blijven doen, ook in 2023. Alleen al vanwege het feit dat we op het moment van het schrijven van dit voorwoord een goede beoordeling kregen van de Onderwijsinspectie.

Als inclusieve onderwijsorganisatie hebben we veel verschillende doelgroepen in huis en creëren we voor iedereen een passende plek. Studenten voelen zich welkom en ervaren ruimte om zichzelf te zijn. Medewerkers en studenten ervaren een positief en stimulerend leerklimaat waar voor eenieder ruimte is om te leren en zich te ontwikkelen. Met ons onderwijs geven we zo betekenis aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze studenten. De inspectie constateert bovendien dat het bestuur effectief stuurt op onderwijskwaliteit door in te zetten op passend onderwijzen en een veilig en stimulerend leerklimaat. De strategische visie is daarmee verankerd in alle lagen van de organisatie.



Dat we onze strategie voorzetten en er bij een nieuwe strategische periode (2023-2027) op voortbouwen, is met zo'n goede beoordeling een 'no-brainer'. Maar we zullen ook accenten verleggen. Aan de basis van succes op de arbeidsmarkt staat immers een eerlijke samenleving waar kansen zijn voor ieders talent, ongeacht opleidingsniveau of achtergrond. Ofwel, het pleidooi waarmee we dit voorwoord startten. Maar ook een maatschappij die sterk in transitie is. Waar je al tijdens je studie een plek in moet verwerven en waar een baan voor het leven veel vaker plaats zal maken voor een 'functie elders'. Laten dat nu net de uitdagingen zijn waar we ons de komende jaren verder in zullen vastbijten.

Johan Spronk en Michel Labij
College van Bestuur van ROC Midden Nederland



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.

Strategie *Succes 2022* en onze bijdrage aan de maatschappij

Strategie *Succes 2022*

Onze strategie *Succes 2022* 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 arbeidsmarktontwikkelingen. 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 werkten de Utrechtse mbo-instellingen (ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, Grafisch Lyceum Utrecht, Nimeto en Yuverta) 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 waren 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 ook in 2023 wordt gewerkt aan de verdere ontwikkeling met meerdere partners. De ambitie is om hét 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 creëren 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 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 duurzaam 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 arbeidsmarktontwikkelingen.

Reflectie op de kwaliteitsagenda

In onze strategie 'Succes 2022' en de kwaliteitsagenda hebben we beloften gedaan voor de thema's studentsucces en arbeidsmarktsucces. In dit jaarverslag verantwoorden we over de voortgang per belofte. Kijkend naar onze omgeving hebben we de afgelopen jaren gezien hoe snel de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan. Er is een brede vraag naar mbo'ers en de krapte is in bepaalde sectoren verder toegenomen. En de coronapandemie heeft op verschillende manieren ons onderwijs en onze organisatie beïnvloed. Het uithoudingsvermogen van onze studenten is enorm op de proef gesteld en de periode heeft effect op het studentenwelzijn.

Enorm trots zijn we op de goede beoordeling die we kregen van de inspectie. Hierin komt veel samen. Zo geeft het bestuur duidelijk richting door focus te leggen op een drietal thema's. Daarbij zorgt onderwijskundig leiderschap ervoor dat onze teams eigenaarschap nemen voor onderwijskwaliteit. En zowel medewerkers als studenten ervaren een positief leerklimaat waar voor iedereen ruimte is om te leren en zich te ontwikkelen. Een van de thema's waar veel focus op ligt, is Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen. Hiervan kunnen we zeggen dat dit de norm is geworden voor hoe wij werken.

Niet alles liep zoals vooraf verwacht. Onder invloed van ontwikkelingen rondom niveau 2 en een Leven Lang Ontwikkelen hebben we op dit thema soms andere activiteiten uitgevoerd dan we in onze oorspronkelijke plannen hadden opgenomen. Zo hebben we begin 2020 besloten binnen Entree geen doorstroomgerichte en arbeidsmarktgerichte variant van de Entree-opleiding te ontwikkelen. In plaats daarvan hebben we ingezet op 'leren op de werkplek', waarbij we samen met andere partners en bedrijven werken aan het vergroten van arbeidsmarktsucces van entree-studenten. Daarnaast hebben we niet expliciet ingezet op het aangaan van samenwerkingsrelaties met grote bedrijven, maar hebben we bedrijven, instellingen en andere onderwijspartners betrokken bij onze initiatieven in de regio.

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

Realisatie eindterm review 2022

Voorlichting

In 2022 is het arbeidsmarktperspectief helder in ons voorlichtingsmateriaal opgenomen.

- ✔ Studenten hebben een helder beroepsbeeld bij hun keuze, doordat de inhoud, doorstroommogelijkheden en het arbeidsmarktperspectief duidelijk onderdeel is van onze website, onze voorlichtingsmaterialen en onze verschillende voorlichtingsactiviteiten

VSA/BSA en switchers

In 2022 is het BSA ontwikkelingsgericht ingevoerd.

- ✔ Alle studenten hebben BSA ontvangen
- ✔ Studenten kunnen overstappen naar een andere opleiding en worden hierin goed begeleid

Niveau 2 en samenwerking Voortgezet Onderwijs

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

- ✔ Servicemedewerker wordt doorontwikkeld richting brede niveau 2 opleiding, met verankering van de positieve ervaringen van het experiment en andere niveau 2 opleidingen
- ✔ Doorlopende leerroutes ontwikkeld in Amersfoort
- ✔ Vo-leerlingen volgen keuzevakken, gastlessen en praktijkopdrachten op het mbo en in het werkveld
- ✔ Pilot praktijkgericht programma voor nieuwe leerweg
- ✔ MBO-talentprogramma ontwikkeld voor havisten
- ✔ Menukaart met aanbod voor vo-scholen ontwikkeld

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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.

- Hierover zijn geen harde cijfers beschikbaar uit onze regulier kwaliteitsonderzoeken. Teams monitoren zelf wel de kwaliteit van de voorlichting en passen hierop hun activiteiten en begeleiding aan

Startersresultaat

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

- Het startersresultaat is voor alle niveaus iets gedaald en ligt daarmee onder de inspectienorm
- Het driejaarlijks gemiddelde daalt voor niveau 2 en 4 en is voor niveau 3 gelijk gebleven

VSA/BSA

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- ✔ 22,8% van de studenten krijgt een VSA overstappen. ROC MN gaat voor een passende plek voor de student en na het VSA zijn er extra inspanningen voor en van de student. Van de groep studenten met VSA overstappen krijgt 16% een BSA overstappen

Switchers

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

- ✔ 53% 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
- ✔ We monitoren het vernieuwde switchbeleid door middel van gesprekken met instroomcoördinatoren

Niveau 2

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- Startersresultaat en jaarresultaat niveau 2 zijn licht gedaald. Alle resultaten liggen op of boven de 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 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
- ontvangen studenten passende ondersteuning die zoveel als mogelijk plaatsvindt in de klas waarbij 1e en 2e lijns begeleiding op elkaar is afgestemd

Realisatie eindterm review 2022

Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen

In 2022 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
- ✓ Passend onderwijzen is opgenomen in kwaliteitsinstrumenten en PDCA-cyclus
- ✓ Teams beschikken over stuurinformatie passend onderwijs
- ✓ Borgingsplan en verschillende werkwijzers zijn ontwikkeld

Taalbeleid en anderstaligen

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

- ✓ Beleid passend Taalonderwijzen is vastgesteld en wordt geïmplementeerd in de colleges
- ✓ Opbrengsten vanuit innovatieprogramma's bij de Tech Campus en cluster Vitaliteit gericht op passend Taalonderwijzen worden ROC breed gedeeld

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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 80% van onze studenten zich veilig voelt op school. Over de sfeer op school is 62% positief. Deze scores liggen iets hoger dan in 2020

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.

- Managers zijn getraind in leidinggeven aan supportteams
- Verschillende onderwijsteams zijn getraind in coachende vaardigheden
- ROC Academie heeft 11 leerlijnen ontwikkeld waar in toenemende mate gebruik van wordt gemaakt door onderwijsteams

VSV

- Percentage VSV-ers is voor alle niveaus 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

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

In 2022;

- krijgen studenten alle kansen om intern door te stromen naar een hoger niveau
- zijn studenten goed voorbereid op doorstroom naar het hbo
- worden alle studenten uitgedaagd om te excelleren op hun talenten, ook in internationaal perspectief

Realisatie eindterm review 2022

Excellentie en internationalisering

In 2022 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
- ✔ Nieuwe visie op excellentie is gepresenteerd met aandacht voor verduurzaming, groei, grotere invloed van studenten en professionalisering
- ✔ 10 colleges hebben deelgenomen aan 23 vakwedstrijden; 14 studenten stonden in de finale, 2 haalden een podiumplek
- ✔ Door inzet op andere vormen van internationalisering naast mobiliteit hebben veel meer studenten en docenten kennis kunnen maken met andere culturen en internationale competenties kunnen ontwikkelen
- ✔ Internationaal COVE project SEED gestart: studenten gaan met duurzaamheid aan de slag in Hoefkwartier Amersfoort
- ✔ Bij verschillende colleges heeft UNESCO driedaagse plaatsgevonden

Doorstroom hbo

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

- ✔ Project skills coach heeft mooie resultaten opgeleverd. Inzet van skills-coaches is opgenomen in staande organisatie
- ✔ Samenwerking HU in ontwikkeling Ad-opleidingen
- ✔ 7 opleidingen bieden mhbo traject aan

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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 iets meer tevreden zijn over de keuzedelen. Het aanbod en daarmee de keuzevrijheid is verder toegenomen

Internationale mobiliteit

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

- ✔ Internationale mobiliteit is toegenomen door wegvallen maatregelen en aanbod van alternatieve vormen van internationalisering

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
- ✔ We monitoren het vernieuwde switchbeleid door middel van gesprekken met instroomcoördinatoren

Doorstroom hbo

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

- ✔ 67% van de studenten die in 2021 zijn gestart aan het hbo hebben hun 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 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 eindterm review 2022

Flexibel Onderwijs

In 2022 zijn er vier opleidingen flexibel/modulair ingericht (ook toegankelijk voor de studenten van andere opleidingen).

- ✔ Vrijwel alle onderwijsteams zijn bezig in ontwikkeling of uitvoering van flexibel onderwijs in tempo, inhoud en of vorm
- ✔ In het faciliteren van flexibel onderwijs is voortgang geboekt in o.a. het ondersteunen van het keuzeprocess, het registreren van de voortgang en het vastleggen van curriculum

Nieuwe opleidingen, nieuwe beroepen en cross-overs

In 2022 zijn er drie nieuwe opleidingen gericht op nieuwe beroepen en zijn er 6 cross-over opleidingen gerealiseerd.

- ▶ Cross-over opleidingen: Servicemedewerker, Human Technology, Smart Building en Business Support
- ✔ Gezondheid en Vitaliteit:
 - Toekenning RIF Gezond Stedelijk Leven ism ruim 20 partners
 - 1925 studenten bezochten het vitaliteitslab, 26 docenten en medewerkers volgden de training Werken met Positieve Gezondheid
 - Studenten Campus Amersfoort komen met oplossingen om de campus actiever, fitter en met fun-elementen in te richten
 - Bijdrage campus Amersfoort aan de plaatsing van Celsiushuis
 - Actie Beauty College met waardebonnen voor een knipbeurt bij Voedselbank
 - Samenwerking met zes andere ROC's en iPH binnen het project 'Positieve Gezondheid in de praktijk'
- ✔ Evenementen:
 - Speeddates tussen 240 studenten en 90 bedrijven voor stage matching
 - Studenten van Creative en HTC hebben workshops verzorgd bij Skills The Finals
 - Studenten hebben zich ingezet voor de ALS Sunrise Walk en de Tour du ALS
 - Onderwijstop 2022 bij HTC
 - Ronde tafel over tekorten in de horeca in Nieuwegein
 - Studenten zijn betrokken bij de organisatie van Utrecht Works, gericht op terugdringen jeugdwerkloosheid
 - De jaarlijkse Dinnershow met theatervoorstelling door Creative College en diner verzorgd door HTC

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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 2022;

- hebben we ons netwerk aan bedrijven / maatschappelijke instellingen op alle lagen van de instelling doelgericht versterkt
- hebben we hybride en/of blended vormen van onderwijs ontwikkeld met het werkveld

Realisatie eindterm review 2022

Wijkleerbedrijven

In 2022 hebben we twee wijkleerbedrijf gerealiseerd.

- ✔ Wijkleerbedrijf BSO Rocki, Loket 1, Soesterkwartier, Vathorst, Zorg en Zo, Beautyplein

Campus ontwikkeling en Vakcentra

In 2022 is er een herkenbare campus in Nieuwegein en in Amersfoort en zijn er twee vakcentra in de omgeving van onze campussen. 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.
 - De Tech Campus werkt samen met partners (o.a. Innovam, VOC, Bouwmensen en Tectum) aan onderwijs in co-creatie
 - Samenwerking met de Beroepentuin, een innovatief leer-werkconcept voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt
 - ICCU opgezet samen met HU en NOVI, gericht op tekorten in de ICT
- ✔ Campus Amersfoort
 - Het CCC organiseert cross-over meetings over BPV, innovatieweken over gezond stedelijk leven en duurzaamheid, de Week van het Ondernemen en Docent in Bedrijf;
 - Bouwstudenten ontwikkelen kennis rondom circulair bouwen tijdens project Kamer van de Stad
 - Sportstudenten geven les op basisscholen
 - In project Kunst Werkt, Werken met Kunst, maken studenten kennis met theater en film.
 - In studio LEF werken studenten media aan uitingen rondom maatschappelijke initiatieven

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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 8,3 (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 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 mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.

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)
- Hebben we bedrijfsopleidingen verbreed met meer inzet op nieuwe markten en nieuwe producten

Realisatie eindterm review 2022

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

- ✓ Met een nieuwe naam: 'mbo voor professionals' werken we aan bekendheid van onze dienstverlening
- ✓ Bijdrage terugdringen tekorten in de kinderopvang door maatwerkopleidingen
- ✓ Bundeling van opleidings- en ontwikkelaanbod samen met partners in Maakjestap.nl
- ✓ Voorbereiding aanvraag voor de LLO Katalysator samen met Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht
- ✓ Samenwerking met 50 nieuwe bedrijven, waarvan 4 grote
- ✓ Verschillende vormen van valideren van werkervaring worden toegepast
- ✓ Het LLO- aanbod is in 2022 uitgebreid
- ✓ Aanbod voor individuele volwassen werkkenden en werkzoekenden is groeiend, o.a. dmv STAP-budget
- ✓ Verschillende activiteiten met en voor alumni georganiseerd

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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

- In ons initieel onderwijs besteden we aandacht aan brede vaardigheden als loopbaancompetenties, werknemersvaardigheden en 21e eeuwse vaardigheden. In 2022 hebben we onze visie op burgerschapsonderwijs vernieuwd waarin onder meer deze onderdelen een plek hebben

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

- ✓ 4267 volwassen deelnemers van 21 jaar en ouder
- ✓ 350 cursussen, trainingen en maatwerkopleidingen, waarvan 82 korter dan een jaar
- ✓ 11,8 mln omzet: groei 11%
- ✓ 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 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
- 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

Realisatie eindterm review 2022

In 2022 hebben we ons netwerk rondom jongeren in een kwetsbare positie versterkt en zijn we in alle sectoren een duurzame samenwerkingsrelatie met een groot bedrijf aangegaan. In 2022 is er een voorziening voor jongeren met een afstand tot school of de arbeidsmarkt.

- ✔ Regionale samenwerking in Utrecht het SchoolWerkt Programma, actielijn “Klaar voor Werk”
- ✔ Regionale samenwerking in Amersfoort middels de actielijn ‘Extra ondersteuning van Jongeren in een Kwetsbare Positie’
- ✔ Met behulp van de subsidie Extra Begeleiding en Nazorg hebben we samen met onze regionale partners in 2022 diverse activiteiten uitgevoerd zoals extra focus op solliciteren en coaching bij transitie school naar werk of passende vervolgopleiding

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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

- Percentage uitstroom met een diploma blijft stabiel en het percentage ‘uitstroom zonder diploma’ is licht gestegen
- Interne doorstroom met diploma is opnieuw gestegen
- Uit onderzoek van de G4 naar loopbaan van mbo-studenten blijkt dat 1 op de 12 studenten die uitvallen al snel terugkeert in het onderwijs. Daarnaast speelt het behalen van het diploma en de apcg een grote rol in de arbeidsmarktpositie van de student. We blijven de loopbaan van mbo-studenten met dit onderzoek monitoren

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

Ons profiel: Samen maken we het

ROC Midden Nederland verzorgt met zo'n 1.800 medewerkers het onderwijs voor zo'n 17.400 studenten. Het onderwijsaanbod is ondergebracht in dertien mbo-colleges, VAVO Lyceum en Bedrijfsopleidingen in Utrecht, Amersfoort en Nieuwegein.

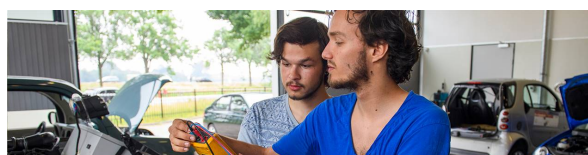


Samen werken aan succes

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 kunnen 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 wij 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.

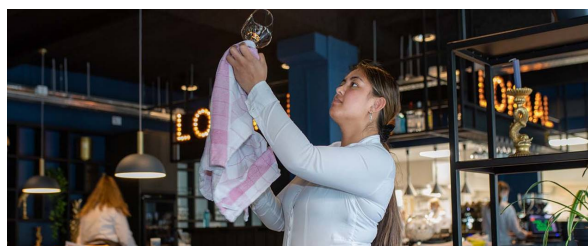
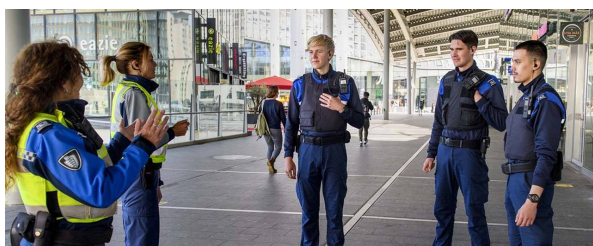
Onze visie bestaat uit 4 pijlers:

- 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 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

Uit onze onderwijsvisie komen vijf ontwerpprincipes voort die leidend zijn voor ons onderwijs; formatief handelen, keuze, hybride, blended en zelfregie. Met deze ontwerp-principes ontwikkelen we onderwijs dat nog beter aansluit bij de onderwijsbehoeftes van onze studenten. En geven we vorm aan onderwijs dat studenten uitdaagt zich optimaal te ontwikkelen en hen voorbereidt op een steeds veranderende arbeidsmarkt. Het kan zijn dat dit leidt tot een voorstel om de onderwijstijd aan te passen. Hier hebben een [aantal opleidingen](#) toestemming voor.

Onze kernwaarden

Wij ontwerpen en realiseren 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.

A young woman with blonde hair, wearing a black puffer jacket, is smiling and looking towards the camera. She is standing at a tram stop. In the background, several other young people are walking, some looking at their phones. The tram stop has a glass and metal structure with yellow accents. A tram is visible on the right side of the frame.

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

Wij 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 ze 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.

Aantal studenten

Het aantal studenten is in 2022 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	2022
Totaal aantal studenten	16987	17630	18325	18449	18634	18440	17410

Ontwikkeling aantal studenten naar leerweg

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
bbl	4076	4390	4699	5327	5479	5623	5876	6004
bol vt	11838	12597	12931	12998	12970	13011	12564	11406
Tot.	15914	16987	17630	18325	18449	18634	18440	17410

Bij het VAVO zet de stijging van het aantal studenten in 2022 verder door.

Aantal VAVO studenten peildatum 1 oktober betreffende schooljaar

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
VO - VAVO	375	374	436	448	450	180	305	334
VAVO - regulier	620	553	588	577	568	402	469	560
overig						4	5	1
Totaal	995	927	1024	1025	1018	586	779	895

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

In 2021-2022 zien we een lichte daling/gelijk blijven van het diplomarendement. Uit het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie blijkt dat ons bestuur goed op de hoogte is van wat er speelt binnen de organisatie en weet waar de colleges en afdelingen staan wat betreft onderwijskwaliteit. Het bestuur stuurt de instelling effectief aan en neemt zo nodig maatregelen om onderwijskwaliteit te verbeteren. Het bestuur heeft succesvol gestuurd op passend onderwijs en het leerklimaat. Dit heeft effect op studenten. Zij ervaren passende begeleiding, voelen zich serieus genomen en geven aan zich gezien en gehoord te voelen.

Diplomaresultaat

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
ROC MN	72,8%	70,8%	69,7%	70,6%	71,5%	71,6%	68,5%
landelijk	73,1%	73,5%	71,6%	71,0%	73,4%	72,7%	69,2%

Jaarresultaat

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
ROC MN	72,6%	69,9%	69,1%	69,7%	71,3%	71,1%	67,1%
landelijk	72,9%	72,8%	70,8%	70,3%	73,0%	72,2%	67,9%

Waardering studenten mbo - JOB-monitor

De JOB-monitor is een belangrijke indicator voor de tevredenheid van studenten. Uit de JOB-monitor van 2022 blijkt dat het rapportcijfer voor ROC Midden Nederland licht is gedaald. Uit de cijfers op de onderliggende thema's blijkt dat de tevredenheid van studenten op alle thema's gelijk is gebleven of licht is gestegen.

Rapportcijfers JOB-monitor 2022

	JOB Monitor 2020		JOB Monitor 2022	
	ROC MN	Landelijke gemiddelde	ROC MN	Landelijke gemiddelde
Opleiding	6,7	6,7	6,6	6,8
School	6,6	6,5	6,5	6,6

Scores per thema JOB-monitor 2022

	JOB Monitor 2020		JOB Monitor 2022	
	ROC MN	Landelijke gemiddelde	ROC MN	Landelijke gemiddelde
Onderwijs en begeleiding	3,3	3,3	3,3	3,3
Informatie	3,0	3,0	3,1	3,1
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,6	3,6	3,6	3,6
Lesmateriaal en toetsen	3,1	3,1	3,1	3,2
Stage (BOL) / school	3,0	3,1	3,0	3,1
Stage (BOL) / leerbedrijf	3,8	3,8	3,8	3,8
Werkplek (BBL) / school	3,4	3,4	3,4	3,5
Werkplek (BBL) / leerbedrijf	4,0	4,0	4,1	4,1

VAVO

Het certificaattrendement is bij het VAVO lyceum al enige jaren stabiel. De stijging in 2019-2020 komt door het schrappen van het centraal eindexamen vanwege coronamaatregelen. In 2020-2021 en 2021-2022 zien we mede daardoor een daling.

Certificaattrendement VAVO Lyceum

opleiding	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
HAVO	74,7%	78,6%	72,4%	77,3%	79,5%	76,8%	72,9%
VMBO	71,4%	76,8%	73,1%	75,2%	79,8%	76,4%	74,6%
VWO	77,5%	79,9%	78,1%	78,5%	84,3%	72,0%	69,4%

Op basis van het tevredenheidsonderzoek uit 2020 heeft het docententeam van het VAVO een nieuwe visie opgesteld met een duidelijk plek voor de begeleiding van de student. Sinds schooljaar 2021-2022 werken zij vanuit deze visie. Dit heeft zichtbaar effect gehad. Uit het tevredenheidsonderzoek van 2022 blijkt dat op alle aspecten, behalve 'informatievoorziening' en 'organisatie', de tevredenheid is gestegen. Vooral de tevredenheid over de lessen en de begeleiding steeg flink.



Tevredenheidsonderzoek VAVO 2020

	2020		2022	
	VAVO Lyceum	landelijk gemiddelde	VAVO Lyceum	landelijk gemiddelde
Informatievoorziening	6,8	7,1	6,5	7,0
Lessen/programma	6,9	7,1	7,6	7,9
Docentenwaardering vavo	6,8	6,9	7,0	7,1
Lesmateriaal vavo	7,2	7,4		
Examens / toetsen	8,0	8,1	8,3	8,5
Studiebegeleiding vavo	5,8	6,2	7,2	6,5
Keuze- / loopbaanbegeleiding	6,0	6,5		
Faciliteiten vavo	6,7	6,9	6,7	6,9
Organisatie vavo	6,6	6,9	6,5	6,4
Veiligheid / omgeving	7,0	7,4	7,1	7,1
Rapportcijfer	6,6	6,8	6,7	6,9

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

Realisatie eindterm review 2022

Voorlichting

In 2022 is het arbeidsmarktperspectief helder in ons voorlichtingsmateriaal opgenomen.

- ✔ Studenten hebben een helder beroepsbeeld bij hun keuze, doordat de inhoud, doorstroommogelijkheden en het arbeidsmarktperspectief duidelijk onderdeel is van onze website, onze voorlichtingsmaterialen en onze verschillende voorlichtingsactiviteiten

VSA/BSA en switchers

In 2022 is het BSA ontwikkelingsgericht ingevoerd.

- ✔ Alle studenten hebben BSA ontvangen
- ✔ Studenten kunnen overstappen naar een andere opleiding en worden hierin goed begeleid

Niveau 2 en samenwerking Voortgezet Onderwijs

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

- ✔ Servicemedewerker wordt doorontwikkeld richting brede niveau 2 opleiding, met verankering van de positieve ervaringen van het experiment en andere niveau 2 opleidingen
- ✔ Doorlopende leerroutes ontwikkeld in Amersfoort
- ✔ Vo-leerlingen volgen keuzevakken, gastlessen en praktijkopdrachten op het mbo en in het werkveld
- ✔ Pilot praktijkgericht programma voor nieuwe leerweg
- ✔ MBO-talentprogramma ontwikkeld voor havisten
- ✔ Menukaart met aanbod voor vo-scholen ontwikkeld

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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.

- ▶ Hierover zijn geen harde cijfers beschikbaar uit onze regulier kwaliteitsonderzoeken. Teams monitoren zelf wel de kwaliteit van de voorlichting en passen hierop hun activiteiten en begeleiding aan

Startersresultaat

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

- ▶ Het startersresultaat is voor alle niveaus iets gedaald en ligt daarmee onder de inspectienorm
- ▶ Het driejaarlijks gemiddelde daalt voor niveau 2 en 4 en is voor niveau 3 gelijk gebleven

VSA/BSA

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- ✔ 22,8% van de studenten krijgt een VSA overstappen. ROC MN gaat voor een passende plek voor de student en na het VSA zijn er extra inspanningen voor en van de student. Van de groep studenten met VSA overstappen krijgt 16% een BSA overstappen

Switchers

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

- ✔ 53% 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
- ✔ We monitoren het vernieuwde switchbeleid door middel van gesprekken met instroomcoördinatoren

Niveau 2

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- ▶ Startersresultaat en jaarresultaat niveau 2 zijn licht gedaald. Alle resultaten liggen op of boven de 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

Conclusie

Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past. Dit doen we door onze voorlichting steeds te verbeteren en vernieuwen. Het arbeidsmarktperspectief is helder in ons voorlichtingsmateriaal opgenomen en we hebben meerdere kennismakingsactiviteiten zodat studenten een goede keuze kunnen maken. De inzet van het studieadvies 'doorgaan of overstappen' is ontwikkelingsgericht ingevoerd. Op die manier kunnen we studenten goed begeleiden richting een passende plek. Met het switchbeleid zorgen we voor een 'drempelloze instroom' in de nieuwe opleiding. Ook binnen onze brede opleiding op niveau 2 is ruimte voor oriëntatie en soepel switchen. We werken intensief samen met het voortgezet onderwijs (vo) in de regio om overgangen tussen onderwijsinstellingen zo soepel mogelijk te maken. Deze belofte sluit aan bij het thema 'gelijke kansen'.

Voorlichting

We vinden het belangrijk om studenten tijdens hun studiekeuze goede informatie te geven over de inhoud van opleidingen, doorstroommogelijkheden en het arbeidsmarktperspectief. In onze voorlichtingen en op de website vinden zij die informatie. Dit schooljaar hebben we weer volop voorlichting gegeven op vo-scholen en tijdens open dagen, workshops en de Studie- en Beroepskeuzebeurs. We hebben goede contacten met decanen en de decanenkringen in de regio. Omdat veel studiekeuzers moeite hebben met het kiezen van een mbo-opleiding, hebben we 'Expeditie mbo' ontwikkeld met als thema: 'Ontdek jezelf van alle kanten'. Via spelletjes, gesprekken, opdrachten en weetjes kan de bezoeker zijn of haar talenten ontdekken.

Startersresultaat

Een belangrijke indicator voor Studentsucces is het startersresultaat. Het startersresultaat is voor alle niveaus gedaald. Het driejaarlijks gemiddelde daalt voor niveau 2 en 4 en is voor niveau 3 gelijk gebleven.

Startersresultaat naar niveau

	2016-2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020-2021	2021-2022	3-jaars gem.			
							16-17 tm 18-19	17-18 tm 19-20	18-19 tm 20-21	19-20 t/ m 21-22
niv. 2	81,1%	83,4%	82,0%	80,9%	78,8%	76,8%	82,2%	82,2%	80,6%	78,6%
niv. 3	82,3%	81,1%	83,3%	82,7%	83,7%	80,9%	82,2%	82,4%	83,2%	82,3%
niv. 4	83,7%	82,2%	82,7%	81,7%	81,4%	78,4%	82,9%	82,2%	81,9%	80,5%



Bindend Studieadvies

In 2021-2022 hebben alle studenten een bindend studieadvies (BSA) ontvangen. Wij zien het geven van het studieadvies 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.

Aantal studieadviezen naar soort

		2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Voorlopig studieadvies	overstappen	374	852	622	791
	doorgaan	1803	2638	3093	2673
Bindend studieadvies	overstappen	132	179	117	128
	doorgaan	1905	2988	2967	2814

De cijfers laten zien dat in 2021-2022 ongeveer 22,8% van de studenten een voorlopig advies overstappen (VSA) heeft gekregen (t.o.v. 17% vorig jaar). Van deze studenten krijgt ongeveer 16% daadwerkelijk een 'BSA overstappen'. We zien dat de inzet van VSA leidt tot extra inspanningen voor en van de student. Bij de meeste voorlopige studieadviezen leidt dit tot een 'BSA doorgaan'. Voor ons staat voorop dat we met de student kijken naar de beste plek voor de student. We zijn positief over de ontwikkelingsgerichte werkwijze van VSA en BSA.

Switchers

In ons switchbeleid gaan we ervan uit dat studenten recht hebben op een passende switch. Zij zijn immers het meest succesvol als ze op de juiste plek zitten. Studentcoaches hebben een belangrijke 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, 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.

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. Bovendien hebben studenten zich in coronatijd minder goed kunnen oriënteren op hun studiekeuze. Het is wel van belang dat de student tijdig ontdekt of hij op de goede plek zit. Uit onderstaande cijfers blijkt dat in 2021-2022 53% van de studenten die switchen, dit doen in het eerste jaar (488 van de 926). Dit ligt lager dan vorig jaar (60%). 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 houden wel in de gaten dat deze daling niet verder doorzet. Het blijft immers ons streven dat studenten zo snel mogelijk op de juiste plek zitten.

Aantal switchers totaal

Maand	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	tot
2021-2022		2	24	15	74	45	8	3	14	3	679	59	926
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 %														
		okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	tot	in %	
2021-2022	6897			2	13	4	32	14	3	1	5	1	384	29	488	7,1%
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 opleidingen niveau 2 te ontwikkelen.

Wij bieden met de crossover-opleiding 'Servicemedewerker' een opleiding op niveau 2 waar studenten de mogelijkheden hebben zich breed te oriënteren. De opleiding Servicemedewerker (als experiment) houdt op te bestaan. Het sectordoorsnijdend dossier 'Dienstverlening' heeft geen doorgang gekregen. Wij vinden het belangrijk dat studenten van niveau 2 die het nog niet zo goed weten, (bijna) drempelloos kunnen switchen. We herstellen daarom de oude situatie, maar verankeren daarin de positieve ervaringen uit het experiment en andere succesvolle opleidingen niveau 2:

- een sterk pedagogisch-didactisch klimaat afgestemd op de behoefte van de student niveau 2
- makkelijke(re) switchmogelijkheden voor studenten die twifelen of wat anders willen
- meer aandacht voor doorstroom naar niveau 3 of 4 (wegnemen van belemmeringen)
- scherp op contextrijk opleiden

Uit onderstaande tabel blijkt dat het driejaarlijks gemiddelde voor het startersresultaat en jaarresultaat op niveau 2 is gedaald, maar nog wel op of boven de inspectienorm ligt.

Rendement niveau 2

niv. 2							3- jaars gem.			
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	16-17 tm 18-19	17-18 tm 19-20	18-19 tm 20-21	19-20 tm 21-22
SR	81,1%	83,4%	82,0%	80,7%	78,3%	76,8%	82,2%	82,1%	80,4%	78,6%
JR	68,2%	69,6%	70,3%	72,3%	71,2%	68,8%	69,4%	70,7%	71,2%	70,7%

Interne doorstroom

Om ervoor te zorgen dat studenten op de juiste terecht komen, is het belangrijk dat zij intern kunnen doorstromen. Uit onze monitoring 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 opleiding op niveau 3 of 4.

Doorstroom vmbo-mbo

Vanuit overheidsbeleid zijn er twee belangrijke kaders die dienen als basis voor de samenwerking en de doorstroom van vo naar mbo: Sterk Beroepsonderwijs en Sterk Techniekonderwijs. Wij participeren 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 arbeidsmarktpartijen werken binnen het programma 'Sterk Beroepsonderwijs' samen aan het versterken van het beroepsonderwijs. Er wordt ingezet op drie actielijnen ter verbetering van de aansluiting en om jongeren te motiveren:

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 werken we samen met het voortgezet onderwijs aan verschillende keuzevakken (Robotica, Facilitaire Dienstverlening, Technologie & Zorg, Verzorging en Haarverzorging), het profiel (PIE) en een GL-route (Gezondheid en Welzijn). In 2021-2022 namen we deel aan de projectgroep 'Warme overdracht vanuit VSV Eemland'. Het doel is om de overdracht -met name in het vso- beter te laten plaatsvinden. Daarnaast zijn er twee TL-leidersnetwerken georganiseerd met als doel om goed samen te werken in het Praktijkgerichte programma (PGB) in 2024 (zie hierna bij actielijn 3). In 2022 vond de tweejaarlijkse onderwijsconferentie 'vmbo-mbo 030' plaats met als thema 'Sterk Beroepsonderwijs', in samenwerking met de regionale vmbo's en mbo's (actielijn 1).

Samenwerking krijgt ook vorm op het gebied van geïntegreerde 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 bieden. Daarnaast wordt gewerkt aan een doorlopende route voor onder meer 'Techniek'.

In regio Utrecht stellen we een brede menukaart samen, gebaseerd op de vraag van de vo-scholen en het aanbod van onze colleges. Dit aanbod is nog in ontwikkeling, maar we zoeken afstemming qua inhoud, kosten en voorwaarden. Bij de Tech Campus (Nieuwegein) is de bestaande menukaart aangepast en de doelgroep uitgebreid (naar alle vo scholen). De menukaart bestaat uit een aanbod voor studenten en docenten.

We zoeken ook de samenwerking met de GL/TL route in het VMBO in het kader van het Praktijkgerichte Programma (actielijn 3). In Amersfoort pakken de colleges de samenwerking op met scholen in het Praktijkgericht Programma in 2023-2024, met name voor Zorg en Welzijn, Technologie en Toepassing en Dienstverlening en Producten. Het Sport College was opdrachtgever voor een project als onderdeel van het praktijkgericht programma voor het Houtens (een vmbo-school).

Als voorloper van experiment 'Oriëntatieprogramma mbo' zijn we een samenwerking aangegaan met negen vo-scholen om voor hun leerlingen, die zijn vastgelopen in havo 4 of 5, nieuw perspectief te bieden op het mbo. Dit zogenaamde 'Mbo-talentprogramma voor havisten' is in 2022 ontwikkeld en de pilot start in maart 2023. In dit programma, dat vier maanden duurt, ontdekken ze welke opleiding of beroep het beste aansluit op hun talenten. Om vervolgens met zelfvertrouwen een bewuste keuze te kunnen maken voor hun volgende (school)loopbaanstap.

Sterk techniekonderwijs en de Tech Campus

Binnen de STO regio's werken het vmbo, mbo en bedrijfsleven samen aan de versterking van het techniekonderwijs. 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 techniek-werkveld op te leiden. 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. Er is steeds aandacht voor een kwaliteitsimpuls, een imagoverbetering en onderwijsconcepten waarin samengewerkt wordt met het bedrijfsleven. Belangrijk onderdeel is om voerlingen kennis te laten maken met techniek zodat zij een beter beeld krijgen van de mogelijkheden die een opleiding daarin kan bieden.

Vanaf de start in 2020 zijn er nieuwe profielen gestart op diverse vmbo-scholen en 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. 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 en wordt op het ICT-College het keuzevak digispel ontwikkeld. 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 vorm te geven aan de samenwerking op het gebied van van keuzevakken en workshops, werkt de Tech Campus aan een menukaart waarmee 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 vmbo-onderwijs. Vooral de TL-opleidingen en de scholen in een techniekarme regio als De Bilt-Zeist-Wijk bij Duurstede kunnen we ondersteunen om 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 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
- ontvangen studenten passende ondersteuning die zoveel als mogelijk plaatsvindt in de klas waarbij 1e en 2e lijns begeleiding op elkaar is afgestemd

Realisatie eindterm review 2022

Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen

In 2022 is de 1e en 2e lijns begeleiding, waaronder het Studie & Loopbaancentrum (SLC), afgestemd en opnieuw geïmplementeerd.

- ✓ Alle onderwijsteams werken met supportteams
- ✓ Centrum voor Studentontwikkeling is operationeel
- ✓ Passend onderwijs is opgenomen in kwaliteitsinstrumenten en PDCA-cyclus
- ✓ Teams beschikken over stuurinformatie passend onderwijs
- ✓ Borgingsplan en verschillende werkwijzen zijn ontwikkeld

Taalbeleid en anderstaligen

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

- ✓ Beleid passend Taalonderwijs is vastgesteld en wordt geïmplementeerd in de colleges
- ✓ Opbrengsten vanuit innovatieprogramma's bij de Tech Campus en cluster Vitaliteit gericht op passend Taalonderwijs worden ROC breed gedeeld

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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 80% van onze studenten zich veilig voelt op school. Over de sfeer op school is 62% positief. Deze scores liggen iets hoger dan in 2020

Groeiende bekwaamheid docenten in passend onderwijs

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

- Managers zijn getraind in leidinggeven aan supportteams
- Verschillende onderwijsteams zijn getraind in coachende vaardigheden
- ROC Academie heeft 11 leerlijnen ontwikkeld waar in toenemende mate gebruik van wordt gemaakt door onderwijsteams

VSV

- Percentage VSV-ers is voor alle niveaus 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 vergelijkbaar 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 jaren stevig ingezet op 'Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen' voor al onze studenten. Passend onderwijs is voor ons de norm voor goed onderwijs geworden. Hierbij hoort een positief leerklimaat in de klas en in de gebouwen. En dat wordt ook ervaren: onze studenten zijn in de JOB monitor positief over de sfeer en het ervaren leerklimaat. Door verschillende professionaliseringsactiviteiten zijn de uitgangspunten van passend onderwijs steeds meer onderdeel geworden van ons handelen in de klas. In onze ROC Academie zijn er diverse leerlijnen, trainingen en workshops beschikbaar, onder andere op het thema Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen. Deze worden al goed gebruikt door docenten die zich hiermee persoonlijk en professioneel ontwikkelen. Zij werken er onder meer aan hun coachende vaardigheden. Er zijn ook grote stappen gezet in passend ondersteunen in de vorm van een nieuwe begeleidingsstructuur. Hierdoor werken alle onderwijsteams met supportteams. Ook de supportteams hebben een ontwikkeltraject doorlopen bij de ROC Academie. De laatste twee jaar is steeds meer aandacht uitgegaan naar het borgen van passend onderwijs in de kwaliteitscyclus. Ook is er gekeken naar de rol van de manager in het implementeren en borgen van passend onderwijs en passend ondersteunen. Nu we in de borgingsfase terechtkomen, wordt de programmasturing verder afgebouwd. We zijn er trots op dat we een belangrijke transitie hebben gemaakt en blijven ons elke dag inzetten voor de ontwikkeling van onze studenten.

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 belofte ‘Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen’ komt overeen met onze visie op ‘Passend Onderwijzen en Ondersteunen voor Studentsucces’. We richten ons vanuit deze visie op de onderwijsbehoeften van studenten. Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben, organiseren we interventies die in een groep of individueel kunnen plaatsvinden. Hiervoor hebben we de afgelopen jaren een nieuwe begeleidingsstructuur ingericht.



2022 stond in het teken van afronding van de laatste implementaties en het borgen van Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen in de operatie. De focus was gericht op het doorontwikkelen van de supportteams en het versterken van de samenwerking tussen supportteams en onderwijsteams. Ook hebben we veel aandacht gehad voor het thema leiderschap, zoals voor de rol van de afdelingsmanager bij het aansturen van de supportteams. Daarnaast is Passend Onderwijzen op verschillende manieren goed geïntegreerd in de kwaliteitscyclus. In 2022 zijn de volgende producten en resultaten opgeleverd:

- De 7 uitgangspunten van Passend onderwijs zijn opgenomen in de kwaliteitsinstrumentaria zoals jaarplannen en teamplannen;
- In de PDCA-gesprekscyclus is Passend Onderwijzen een vast bespreekpunt;
- Evaluatie en doorontwikkeling Verzuimbeleid;
- Oplevering 11 leerlijnen gericht op professionalisering onderwijspersoneel;
- Ondersteunend aanbod binnen Leiderschapsprogramma;
- Doorontwikkeling leernetwerk Supportteams en trainingsaanbod;
- Notitie passende BPV;
- De mogelijkheid om datagestuurd te werken door oplevering stuurinformatie;
- Flyer met kwaliteitsinstrumenten PO op persoonlijk, team -en collegeniveau;

- Borgingsplan Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen;
- Werkwijzer Supportteams aan zet;
- Werkwijzer Leidinggeven aan de Supportteams.

Door deze instrumenten, notities en de vele gesprekken en bijeenkomsten die georganiseerd worden, is de organisatie toegerust om verder te gaan met Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen.

Passend ondersteunen

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

- In 2022 hebben de supportteams zich verder ontwikkeld. Er is daarbij veel aandacht geweest voor de professionalisering van de leidinggevendenden van de supportteams, zodat zij hun belangrijke rol als initiator goed kunnen invullen. Ook zijn er ter ondersteuning van de supportteams en de managers twee werkwijzers ontwikkeld: 1) "Supportteams aan Zet" en 2) "Leidinggeven aan Supportteams".
- In 2022 is de aanpak verzuim geëvalueerd en aangepast waar nodig. In 2023 zal dit opnieuw gebeuren met de eerste en tweede tranche. Deze evaluatie wordt afgerond in het voorjaar van 2023.

Taalbeleid en anderstaligen

Als organisatie hebben we veel 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 ook extra lessen Nederlands, rekenen en studievoordigheden krijgen. Ook bieden we 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 uitgebreid naar deze laatste doelgroep.

In 2021-2022 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 naar Passend Onderwijzen: we spreken van Passend Taalonderwijzen. Het cluster Vitaliteit en de Tech Campus in Nieuwegein voeren 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. Het inrichten van de intranetpagina 'Taal en Rekenen' is een eerste stap om de opbrengsten hiervan ROC-breed te delen.

Bij het cluster Vitaliteit hebben de taalkwartiermakers de opdracht gekregen om het bewustzijn (en de vaardigheden) over beroepsgericht taalonderwijs onder docenten te stimuleren. Er zijn onder leiding van het ITTA trainingen uitgevoerd speciaal voor vakdocenten en taaldocenten om samen als koppel hieraan te werken. Ook richten zij zich op het versterken van het lerend vermogen tussen de afdelingen en colleges.

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. Uit de JOB-monitor 2020 bleek al dat studenten zich gemiddeld genomen veilig voelen op onze school en positief zijn over de sfeer binnen hun opleiding. In 2022 blijkt dat studenten hier nog iets positiever over zijn. Daar zijn we trots op. De cijfers uit de JOB-monitor liggen boven onze eigen norm en zijn gelijk aan het landelijk gemiddelde. Maar we streven uiteraard altijd naar een hogere score omdat het welbevinden van studenten een belangrijke voorwaarde is om te leren.

Job-monitor 2022 - sfeer en veiligheid

Vraag	JOB Monitor 2020		JOB Monitor 2022	
	score	%positief	score	%positief
Wat vind je van de sfeer binnen jouw opleiding?	3,7	61,8%	3,7	62,7
Ga je met plezier naar school?	3,5	55,9%	3,6	55,5
Voel je je veilig op school?	4,1	78,3%	4,2	80,3

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 met een diploma verlaten en er in slagen om een volgende stap te zetten in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Daarom werken we aan een integrale preventieve-aanpak. We scheppen voorwaarden voor een sterk pedagogisch leerklimaat, soepele in- en doorstroom, vroegsignalering en zetten passende ondersteuning in voor studenten die dat nodig hebben. Deze krijgen met Passend Onderwijzen en Passen Ondersteunen, Flexibel Onderwijs en een Leven Lang Ontwikkelen continue aandacht. Dat heeft in 2022 onder meer geleid tot de realisatie van individuele en groepsgerichte ondersteuning van studenten, een herijking van het aanbod van studentondersteuning en het versterken van de samenwerking tussen partijen die betrokken zijn bij verzuim en (dreigende) schooluitval.



Aanvullend op onze inzet op school, werken we in regionale vsv-programma's aan het voorkomen en tegengaan van schooluitval. We zijn partner van het regionale vsv-programma 'SchoolWerkt' in RMC-regio Utrecht en voeren samen met de contactgemeente Amersfoort de programmaregie over het regionale vsv-programma in de RMC-regio Eem. Door samen te werken in de regionale vsv-programma's kunnen we onze eigen inzet versterken, vernieuwen en zorgen dat de ondersteuning op school goed is afgestemd op de begeleiding van andere instanties (bijv. RCM/leerplicht, gemeenten, hulpverlening). Daarmee zorgen we ervoor dat studenten beter en sneller hun weg kunnen vervolgen. Deze regionale samenwerking heeft in 2022 onder andere geleid

tot een soepele overstap naar het mbo voor vo-leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte (overstapcoaches, RMC Utrecht), aanpassingen in de werkafspraken met RMC rondom uitval en verzuim (RMC Utrecht en Eem) en doorbraken in situaties waar studenten vast waren gelopen in het onderwijs en de betrokken professionals er niet in slaagden om tot een oplossing te komen (expertiseteam jongeren begeleiden naar een kansrijke toekomst, RMC Eem). Een ander voorbeeld is onze huisbezoekactie samen met RMC in de zomer van 2022. Door samen op huisbezoek te gaan bij studenten die al langere tijd buiten beeld waren, kregen we een uniek inkijkje achter de voordeur en konden we samen gerichte en passende afspraken maken waarmee bijna alle studenten hun onderwijsloopbaan konden voortzetten.

Regio Utrecht

De regionale aanpak 'Voortijdig Schoolverlaten' wordt in de RMC regio Utrecht uitgevoerd via het 'SchoolWerkt- programma', dat loopt van 2021-2024. ROC Midden Nederland is partner van dit programma en is als penvoerder verantwoordelijk voor de programmalijn 'Overstap vo-mbo'.

Het programma bestaat uit vier programmalijnen:

1. 'Overstap vo-mbo' (o.a. digitale doorstroomdossier en begeleiden overstap naar mbo-opleiding);
2. 'Steun Waar Nodig' (o.a. expertisecentrum en 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 voor en begeleiding van kwetsbare jongeren naar duurzaam werk).

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

Regio Amersfoort

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

Het programma bestaat uit vier programmalijnen:

1. Ondersteuning in en om school (o.a. plusvoorziening, expertiseteam jongeren begeleiden naar een kansrijke toekomst!)
2. Jongeren in kwetsbare positie en vsv curatief (o.a. praktijkleren, het versterken van de arbeidsmarktroute en het creëren van voldoende plekken voor en begeleiding van kwetsbare jongeren naar duurzaam werk);
3. Versterken aansluiting vo-mbo (o.a. de doorstroommonitor vo-mbo, het digitaal doorstroomdossier vo-mbo, de monitor uitschrijving & switch in het 1^e jaar mbo, versterken LOB in vmbo i.s.m. mbo en arbeidsmarkt, hierin diverse bovenschoolse projecten gericht op leerlingen en op professionals).
4. Bijzondere vsv-opgaven

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

VSV-cijfers

Deze maatregelen en de regionale samenwerking hebben in de afgelopen jaren tot een forse daling van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) geleid. Ondanks onze inzet neemt het aantal vsv'ers weer toe. Van alle studenten tot 23 jaar verlieten 936 studenten ROC Midden Nederland zonder startkwalificatie (6,6%) ten opzichte van 789 het jaar daarvoor (5,4%). De meeste nieuwe vsv'ers komen van een mbo-niveau 2 of een niveau 4-opleiding (circa 75% van het totaal aantal vsv'ers bij ROC Midden Nederland). De grootste stijging van het aantal vsv'ers zien we bij de entree en vavo.

De toename van het aantal vsv'ers is ook op landelijk niveau zichtbaar. Zowel in het mbo als bij de vavo stijgt het aantal voortijdig schoolverlaters. Kijkend naar de vsv-percentages van vóór corona en de daaropvolgende jaren dan zien we het verschil in vsv-percentages tussen ROC Midden Nederland en landelijk kleiner wordt. Dat geldt echter alleen voor het mbo.

Op basis van registratiedata en gesprekken met professionals en studenten blijkt dat de stijging van het aantal vsv'ers bij ROC Midden Nederland verschillende oorzaken kent. De stijging is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de coronacrisis en de krapte op de arbeidsmarkt. We zien dat de coronacrisis onze studenten en professionals hard heeft geraakt, dat het bestaande problemen en ongelijkheden heeft vergroot (o.a. verkeerde studiekeuze, psychische problemen) en dat studenten steeds vaker werk boven school verkiezen. Daarnaast zijn er structurele oorzaken die ten grondslag liggen aan uitval en vsv. Zo blijkt dat er nog altijd veel studenten niet in slagen om een passende studiekeuze te maken of uitvallen door persoonlijke omstandigheden. Deze resultaten vragen onverminderde aandacht voor preventie, vroegtijdig signalering en bieden van adequate ondersteuning aan jongeren. We zullen daarom blijven werken aan onze kennisbasis en ondersteuningsstructuur om vroegtijdige schooluitval op alle niveaus te voorkomen en terug te dringen.

VSV-cijfers DUO schooljaren 2017 t/m 2020-2021 definitief, 2021-2022 voorlopig

	2018-20219		2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	ROC MN		landelijk	ROC MN		landelijk	ROC MN		landelijk	ROC MN	
	vsv	%	%	vsv	%	%	vsv	%	%	vsv	%
niv. 1	60	20,80%	23,30%	46	19,70%	20,60%	39	17,10%	22,10%	59	25,20%
niv. 2	318	11,40%	10,10%	219	8,70%	8,60%	269	10,40%	9,00%	283	11,60%
niv. 3	101	4,10%	4,20%	73	3,20%	3,70%	111	4,60%	4,20%	126	5,30%
niv. 4	352	4,10%	3,50%	346	3,80%	2,90%	338	3,70%	3,30%	417	4,80%
VAVO	63	12,00%	10,40%	53	10,30%	8,90%	32	9,30%	10,10%	51	12,80%
ROC MN	894	6,10%	5,10%	737	5,00%	4,30%	789	5,40%	4,70%	936	6,60%

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 2022;

- krijgen studenten alle kansen om intern door te stromen naar een hoger niveau
- zijn studenten goed voorbereid op doorstroom naar het hbo
- worden alle studenten uitgedaagd om te excelleren op hun talenten, ook in internationaal perspectief

Realisatie eindterm review 2022

Excellentie en internationalisering

In 2022 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
- ✔ Nieuwe visie op excellentie is gepresenteerd met aandacht voor verduurzaming, groei, grotere invloed van studenten en professionalisering
- ✔ 10 colleges hebben deelgenomen aan 23 vakwedstrijden; 14 studenten stonden in de finale, 2 haalden een podiumplek
- ✔ Door inzet op andere vormen van internationalisering naast mobiliteit hebben veel meer studenten en docenten kennis kunnen maken met andere culturen en internationale competenties kunnen ontwikkelen
- ✔ Internationaal COVE project SEED gestart: studenten gaan met duurzaamheid aan de slag in Hoefkwartier Amersfoort
- ✔ Bij verschillende colleges heeft UNESCO driedaagse plaatsgevonden

Doorstroom hbo

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

- ✔ Project skills coach heeft mooie resultaten opgeleverd. Inzet van skills-coaches is opgenomen in staande organisatie
- ✔ Samenwerking HU in ontwikkeling Ad-opleidingen
- ✔ 7 opleidingen bieden mhbo traject aan

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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 iets meer tevreden zijn over de keuzedelen. Het aanbod en daarmee de keuzevrijheid is verder toegenomen

Internationale mobiliteit

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

- ✔ Internationale mobiliteit is toegenomen door wegvallen maatregelen en aanbod van alternatieve vormen van internationalisering

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
- ✔ We monitoren het vernieuwde switchbeleid door middel van gesprekken met instroomcoördinatoren

Doorstroom hbo

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

- ✔ 67% van de studenten die in 2021 zijn gestart aan het hbo hebben hun eerste jaar succesvol doorlopen

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 dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen’ waar te maken, hebben we ingezet op excellentieprogramma's, internationalisering, uitdagende keuzedelen en het bevorderen van interne doorstroom en doorstroom naar het hbo. Na een aantal jaren van beperkingen kwam het excellentie-onderwijs en de internationale mobiliteit dit jaar weer goed op stoom. Zo hebben 200 studenten een excellentieprogramma gevolgd, hebben studenten van 24 opleidingen meegedaan aan de vakwedstrijden en stonden 14 studenten in de finale van het NK. Door een brede benadering van internationalisering hebben meer studenten internationale ervaring op kunnen doen. Het aanbod van keuzedelen is wederom gegroeid, waarbij ook steeds vaker actueel en innovatief onderwijs wordt gerealiseerd. Tot slot is er verder gewerkt aan de aansluiting met het hbo door de inzet van skills coaches en het ontwikkelen van mhbo-opleidingen, waarmee onze studenten goed zijn voorbereid op het hbo. Deze belofte sluit aan bij het thema ‘gelijke kansen’.

Uitdagend en aantrekkelijk onderwijs

Excellentie

Ons excellentieprogramma UP biedt studenten de kans om zich verder te verdiepen in hun vak en hun kennis en vaardigheden te verbeteren. UP kent een breed spectrum aan mogelijkheden met 28 programma's in vijf lijnen gericht op Vakverdieping, R&D, Internationaal, Vakwedstrijden en Challenges.

Het programma richt zich op ambitieuze studenten die meer willen en meer kunnen. Deze studenten hebben een beslissende rol in de opzet en inhoud van de programma's. Het UP-programma heeft in 2022, vooral na de zomer, de draad van voor de coronapandemie weer in belangrijke mate kunnen oppakken. Zo heeft -na twee jaar van online uitreikingen- op 28 juni weer een fysieke en feestelijke uitreiking van de getuigschriften in Amersfoort kunnen plaatsvinden.

De gevolgen van de pandemie zijn echter nog steeds voelbaar in het excellentieprogramma, een programma dat bij uitstek gericht is op ontwikkeling en kansen voor zowel studenten als docenten. Voor velen is terug naar "normaal" al heel belastend. Een aantal programma's is na de pandemie niet opgestart, terwijl er bij andere trajecten een merkbare daling in het aantal deelnemende studenten is geweest.

In 2022 is de nieuwe visie van excellentie gepresenteerd waarbij de focus ligt op verdere verduurzaming en professionalisering, (nog) grotere invloed van studenten en groei van het aantal programma's en deelnemende studenten. Deze visie wordt de komende jaren ROC-breed geïmplementeerd.

Skills Heroes

Afgelopen jaar is het aantal deelnemende opleidingen aan Skills Heroes sterk gegroeid. Hierdoor waren meer colleges (10) en opleidingen (23) vertegenwoordigd. Zo doen we bredere ervaring op in de deelname aan vakwedstrijden. Ook hebben we als pen- en woordvoerder, samen met de gemeente en Utrechtse mbo-scholen, een succesvol NK georganiseerd met een recordaantal LOB-Experiences, 15.000 bezoekers in de Jaarbeurs Utrecht en veel landelijke media-aandacht voor het (Utrechtse) mbo.



Met 14 studenten hadden we ook een recordaantal finalisten. Op het NK hebben twee van de tien opleidingen een podiumplek behaald. Bij de kick-off van het nieuwe traject zijn er opnieuw 23 opleidingen die deelnemen aan het nieuwe programma, vanuit 11 Colleges.

Internationalisering

Nadat in de loop van 2022 de meeste coronabeperkingen waren afgebouwd, kon de internationale mobiliteit weer volop worden opgepakt. Vooral voor studenten die belang hebben bij internationale ervaring voor hun toekomstige carrière, zoals studenten horeca, toerisme en international business, was dit een belangrijke stap.

Met de verdere uitvoering van de strategie “Crossing Borders” zijn er meer mogelijkheden gekomen voor studenten en docenten om internationale competenties te ontwikkelen. Zo dragen de volgende initiatieven bij aan het ontwikkelen van die internationale competenties: de verdere uitbouw van het keuzedeel Internationaal II voor onze hele school, de samenwerking met de VS op het gebied van virtuele mobiliteit, de uitbouw van mobiliteit van niveau 1 & 2, het betrekken van internationaal georiënteerde bedrijven uit de regio en aandacht voor wereldburgerschap bij het vak burgerschap in een aantal colleges. Door naast mobiliteit ook in te zetten op andere vormen van internationalisering hebben veel meer studenten en docenten kennis kunnen maken met andere culturen.

In samenwerking met de Hogeschool Utrecht (HU) en een aantal buitenlandse partners is ook het internationale COVE (centres of vocational excellence) project SEED van gestart gegaan. Dit prestigieuze internationale project met een duur van vier jaar geeft studenten de mogelijkheid om in de vorm van challenges met duurzaamheid aan de slag te gaan in de nieuw te ontwikkelen wijk Hoefkwartier in Amersfoort.

Unesco

In april 2022 heeft -voor het eerst na de pandemie- weer een UNESCO driedaagse plaatsgevonden bij verschillende colleges. De vier UNESCO thema's: Vrede en Mensenrechten, Duurzaamheid, Interculturele Dialoog en Wereldburgerschap werden daar samen met externe gasten nog eens extra onder de aandacht gebracht. Naast een directe verbinding van bepaalde thema's aan specifieke colleges, zoals Vrede en Mensenrechten aan het Veiligheid en Defensiecollege en Duurzaamheid aan het Tech college, is er ook veel aandacht besteed aan het verbreden van de thema's over alle colleges. Daarbij is ook gekeken naar het bevorderen van de verdere bekendheid van het werk van UNESCO onder studenten en docenten. Wij participeren ook in het landelijke UNESCO scholennetwerk en een student van de campus Amersfoort is UNESCO ambassadeur geworden.

Keuzedelen

In 2022 is het aanbod van keuzedelen verder uitgebreid naar ruim 450 (t.o.v. ruim 336 in 2021). Hiermee is de keuzevrijheid voor studenten verder vergroot, iets waar studenten nadrukkelijk aandacht voor hebben gevraagd in de JOB-enquête uit 2020. Uit de JOB van 2022 blijkt dat studenten iets positiever zijn over de keuzedelen. Helaas zijn er geen vragen opgenomen in de JOB 2022 over wat studenten van de grotere keuzevrijheid vinden.



Er zijn meer niet-gekoppelde keuzedelen in het aanbod voor studenten opgenomen, vooruitlopend op de wetswijziging waarin de verplichte koppeling tussen keuzedeel en kwalificatie grotendeels wordt losgelaten. Belangrijker nog dan het aantal keuzedelen, is dat keuzedelen een relevante inhoud hebben voor studenten. We zien dat onderwijsteams de keuzedelen steeds vaker benutten om actueel en relevant onderwijs te creëren. In de snel veranderende arbeidsmarkt kan een kwalificatiedossier snel verouderd raken. Door keuzedelen te ontwikkelen, samen met andere partners, is het mogelijk om op actuele ontwikkelingen in te spelen. Voorbeelden hiervan zijn het keuzedeel positieve gezondheid en het keuzedeel zorgtechnologie. Hierdoor ontstaan aantrekkelijke en praktijkrelevante modules voor zowel onze reguliere studenten als werkenden.

Er zijn bij ons geen onderwijsteams die gebruikmaken van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting.

Ervaringen studenten

Ervaren onze studenten ons onderwijs als uitdagend en aantrekkelijk? Dat kunnen we -onder meer- afleiden uit hun antwoorden op relevante vragen in de JOB-monitor. De resultaten uit 2022 laten zien dat zij het meest positief zijn over hun docenten. Dat is belangrijk, want goede docenten maken het verschil voor studenten. Op andere onderdelen zijn zij minder positief. Dat motiveert ons om onverminderd in te zetten op aantrekkelijk en uitdagend onderwijs. Dat draagt immers bij aan hun leerplezier en leerrendement.

Vragen uit Job-monitor 2022

Vraag	JOB Monitor 2020		JOB Monitor 2022	
	score	%positief	score	%positief
Wat vind je van de manier waarop school je helpt om goed te presteren?	3,3	45,6%	3,3	43,8%
Wat vind je van hoe jouw docenten lesgeven?	3,5	53,2%	3,5	51,3%
Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	3,4	48,2%	3,4	46,9%
Wat vind je van hoe je school luistert naar jouw mening?	3,2	39,4%	3,2	39,5%
Wat vind je van het nut van de lessen voor jouw toekomst?	3,4	48,5%	3,3	45,7%
Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?	3,0	32,0%	3,0	32,2%
Wat vind je van hoe school je op de hoogte houdt over hoe het met je gaat in je studie?	3,3	44,6%	3,3	44,6%
Wat vind je van de informatie die school je geeft over je rechten en plichten?	3,0	33,7%	3,0	33,0%
Wat vind je van hoe school omgaat met klachten?	3,0	31,3%	3,0	32,2%
Vragen de docenten wat je van de lessen vindt?	3,0	34,2%	3,1	38,4%

Interne doorstroom

Studenten uitdagen, betekent ook dat studenten -wanneer zij dat willen- eenvoudig intern kunnen doorstromen. Uit onze interne monitoring 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 opleiding op niveau 3 of 4

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 HU, waar het grootste deel van onze studenten naar doorstroomt, blijkt dat het aantal studenten dat in het eerste jaar van het hbo uitvalt, de laatste jaren aan het dalen is. Van de studenten die in 2021-2022 zijn gestart op het hbo, valt 33% uit in het eerste jaar, t.o.v. 46% van de studenten die in 2017-2018 zijn gestart. Dit uitvalpercentage ligt lager dan het percentage van andere mbo-scholen (37%). Tegelijkertijd zien we dat het percentage studenten dat in het eerste jaar een propedeuse haalt, ook daalt (van 28 naar 21%). 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 2022 voortgezet.

Skillscoaches

In 2022 is het project Skills Coaches afgerond. Het project heeft mooie resultaten en waardevolle inzichten opgeleverd:

- Inzet van skills coaches bij keuzedelen 'Vorbereiding hbo' op locaties van ROC Midden Nederland en de HU (4 tot 8 weken 1 les in de week). Skills coaches ondersteunen en begeleiden tijdens meerdere lessen (afhankelijk van de behoefte vanuit de groep en het programma) mbo-studenten bij het lesprogramma. Hierdoor ontstaat een vertrouwensband en kan er op een laagdrempelige manier gesproken worden over de overstap naar het hbo.
- Incidentele inzet van skills coaches bij keuzedeel/gastles/LOB-les. Insteek van de les was een korte presentatie waarna een gesprek word gevoerd over welke verwachting een mbo-student heeft van de overstap naar het hbo. De skills coach vertelt hoe hij of zij dit zelf heeft ervaren en neemt de mbo-student mee in de praktijk van studeren aan de HU: lessen, docenten, systemen, bibliotheek, locaties en studielast.
- Skills coaches werden ingezet voor een-op-een coaching van mbo-studenten. Hier was beperkt animo voor, dus zijn skills coaches meer ingezet bij de andere activiteiten.
- Meer dan 1000 studenten hebben in de afgelopen jaren geprofiteerd van het project Skills Coach. Dit waren voornamelijk studenten uit het economisch domein, waar de uitval in hbo het grootst was.
- Project Skills Coach heeft eraan bijgedragen dat verschillende studenten, die zelf in aanraking zijn gekomen met skills coaches tijdens hun mbo-opleiding, zich hebben aangemeld als skills coach.
- Het project heeft bijgedragen aan samenwerking tussen docententeams van ROC Midden Nederland en Hogeschool Utrecht.
- Uit verschillende evaluaties en interviews blijkt dat mbo-studenten de inzet van skills coaches erg waardeerden. Het gaf hen een realistischer beeld van studeren aan het hbo.

Het project is grotendeels opgenomen in de staande organisatie. De inzet van skills coaches blijft mogelijk onder de vlag van 'peersupport'. Ook de HU blijft zich inspannen om studenten in te zetten als skills coach.

Samenwerking AD en MHBO

Met de HU werken we ook nauw samen aan de ontwikkeling en uitvoering van verschillende AD-trajecten. Zo zijn mbo-docenten onderdeel van het ontwikkelteam voor AD's en geven hbo-docenten les bij het keuzedeel 'Vorbereiding hbo'. Daarnaast zijn voor een aantal AD-trajecten MHBO-opleidingen ontwikkeld. Een MHBO-opleiding is een versnelde (2 jaar) opleiding op niveau 4 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 2022 boden we zeven MHBO-opleidingen aan.



Arbeidsmarktsucces

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 praktijk 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 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.

Met ons onderwijs staan we dicht bij de praktijk; het liefst staan we er middenin. Vanuit onze onderwijslocaties zoeken we de verbinding met onze omgeving. 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.

Onze studenten werken al tijdens hun studie aan relevante en levensechte opdrachten. Zo staan ze midden in de samenleving, hebben ze direct impact op hun eigen omgeving en voegen ze vandaag al waarde toe. Wij bieden studenten de ruimte om een vak te leren, maar geven ze daarnaast -in een veilige en stimulerende leeromgeving - de gelegenheid om zichzelf en de maatschappij beter te leren kennen. Zodat ze daar hun eigen plek in kunnen vinden: als werknemer of ondernemer, als kritisch burger, maar vooral als mens met oog voor zijn of haar omgeving.

Als beroepsopleider helpen wij studenten en professionals verder in hun loopbaan én persoonlijke leven. Misschien zelfs verder dan ze zelf ooit hadden gedacht. Of ze nu net van de middelbare school komen of een volgende stap in hun carrière zetten, ieders talent is het ontwikkelen waard.

Door aan te sluiten op de regionale arbeidsmarktontwikkelingen en ons onderwijs samen met organisaties vorm te geven, zorgen we dat onze studenten altijd actueel en relevant opgeleid worden. Werkenden en werkzoekenden ondersteunen we in een volgende stap in hun loopbaan en voor werkgevers zijn we een strategische gesprekspartner voor (personele) ontwikkelvraagstukken.

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 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 eindterm review 2022

Flexibel Onderwijs

In 2022 zijn er vier opleidingen flexibel/modulair ingericht (ook toegankelijk voor de studenten van andere opleidingen).

- ✔ Vrijwel alle onderwijsteams zijn bezig in ontwikkeling of uitvoering van flexibel onderwijs in tempo, inhoud en of vorm
- ✔ In het faciliteren van flexibel onderwijs is voortgang geboekt in o.a. het ondersteunen van het keuzeproces, het registreren van de voortgang en het vastleggen van curriculum

Nieuwe opleidingen, nieuwe beroepen en cross-overs

In 2022 zijn er drie nieuwe opleidingen gericht op nieuwe beroepen en zijn er 6 cross-over opleidingen gerealiseerd.

- ▶ Cross-over opleidingen: Servicemedewerker, Human Technology, Smart Building en Business Support
- ✔ Gezondheid en Vitaliteit:
 - Toekenning RIF Gezond Stedelijk Leven ism ruim 20 partners
 - 1925 studenten bezochten het vitaliteitslab, 26 docenten en medewerkers volgden de training Werken met Positieve Gezondheid
 - Studenten Campus Amersfoort komen met oplossingen om de campus actiever, fitter en met fun-elementen in te richten
 - Bijdrage campus Amersfoort aan de plaatsing van Celsiushuis
 - Actie Beauty College met waardebonnen voor een knipbeurt bij Voedselbank
 - Samenwerking met zes andere ROC's en iPH binnen het project 'Positieve Gezondheid in de praktijk'
- ✔ Evenementen:
 - Speeddates tussen 240 studenten en 90 bedrijven voor stage matching
 - Studenten van Creative en HTC hebben workshops verzorgd bij Skills The Finals
 - Studenten hebben zich ingezet voor de ALS Sunrise Walk en de Tour du ALS
 - Onderwijstop 2022 bij HTC
 - Ronde tafel over tekorten in de horeca in Nieuwegein
 - Studenten zijn betrokken bij de organisatie van Utrecht Works, gericht op terugdringen jeugdwerkloosheid
 - De jaarlijkse Dinnershow met theatervoorstelling door Creative College en diner verzorgd door HTC

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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

Conclusie

Om aan te sluiten bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt werken we continu aan de vernieuwing van ons portfolio en de flexibilisering van onze opleidingen. In 2022 zijn steeds meer onderwijsteams aan de slag gegaan met het ontwikkelen en uitvoeren van vormen van Flexibel Onderwijs. Dit doen we om steeds beter in te kunnen spelen op veranderende behoeften van onze studenten, werkenden en de arbeidsmarkt. Dit vraagt veel van van onze organisatie, processen en systemen. In 2022 zijn flinke stappen gezet in het faciliteren van flexibel onderwijs. Zowel wat betreft het keuzeproces van studenten als de voortgang van studenten en het curriculum, zodat flexibele leerpaden mogelijk worden.

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

Flexibel onderwijs

Flexibel onderwijs draagt bij aan twee pijlers waarmee we studentsucces willen bevorderen: Passend Onderwijzen en Leven Lang Ontwikkelen. Met Passend Onderwijzen richten we ons 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. Met Leven Lang Ontwikkelen richten we ons op onderwijs dat bijdraagt aan de ontwikkeling van werkenden tijdens hun loopbaan. Vanwege de verschillende behoeftes van deze doelgroep is een flexibel aanbod noodzakelijk. Flexibel Onderwijs is niet alleen één van onze strategische pijlers, maar ook 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 aan 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 2022 hebben we flinke stappen gezet in het flexibiliseren van ons onderwijs. Vrijwel alle onderwijsteams zijn bezig, in ontwikkeling of uitvoering, met verschillende vormen van flexibel onderwijs. Sommige opleidingen bieden flexibiliteit in tempo: studenten kunnen de opleiding in hun eigen tempo volgen of er zijn verschillende verkorte trajecten. Andere opleidingen bieden flexibiliteit in inhoud: studenten kunnen kiezen uit verschillende lessen of workshops, afhankelijk van hun leervraag. Weer andere opleidingen bieden flexibiliteit in onderwijsvorm: studenten kunnen kiezen op welke manier zij willen werken aan het leerdoel. In alle gevallen is de flexibilisering gericht op het beter aansluiten bij de behoefte van studenten en werkenden, met erkenning van de kennis en ervaring die zij meebrengen.



Om flexibel onderwijs goed te faciliteren, zijn aanpassingen nodig in onderwijsprocessen en -systemen. De afgelopen jaren zijn hiervoor verschillende projecten gestart. Met 'Keuzes in beeld' faciliteren we het keuzeproces van studenten binnen de opleiding. Met 'Voortgang in beeld' faciliteren we de behoefte van zowel studenten als docenten om zicht te hebben op de individuele voortgang van de student. Met 'Onderwijs in beeld' verkennen we wat nodig is om vast te leggen van ons curriculum zodat flexibele leerpaden mogelijk worden.

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 2022 boden we 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. 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: een gezond leven voor iedereen

Bij ROC Midden Nederland vinden we dat iedereen de kans moet krijgen op een zo gezond mogelijk leven. Hoe gezonder we zijn, hoe beter het leven is. In ons onderwijs besteden we daarom veel aandacht aan vitaliteit, positieve gezondheid en een gezonde leefstijl. 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 samen met het werkveld op te leiden tot duurzame inzetbare professionals, interactieve leeromgevingen (zoals onze Vitaliteitslabs) open te stellen en door actief te participeren in proeftuinen van gezond stedelijk leven. De colleges Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty werken hierin roc-breed samen (Utrecht en Amersfoort).



Onze resultaten in 2022:

- De toekenning van het Regionaal Investeringsfonds voor ons programma 'Gezond Stedelijk Leven' waarin we samenwerken met ruim 20 publieke en private partners;

- Een recordaantal bezoeken bij ons Vitaliteitslab in de Galgenwaard. Nog nooit was er zoveel interesse vanuit het bedrijfsleven. Mooi was het bezoek van de Economic Board Utrecht, met voorzitter burgemeester Sharon Dijksma van Utrecht en spreker prins Constantijn van Oranje-Nassau;
- Maar liefst 1925 studenten bezochten het lab om les te krijgen, oefeningen te doen en zichzelf en anderen beter te leren kennen. In 2022 volgden 26 docenten en medewerkers de interne training 'Werken met Positieve Gezondheid', waarvoor ze het certificaat van iPH (institute for Positive Health) hebben ontvangen. Ook tijdens teamdagen, inspiratiesessies en experiences in het Vitaliteitslab zijn medewerkers meegenomen in de essentie van Positieve Gezondheid;
- Studenten van Campus Amersfoort komen via designsessies met oplossingen om de campus actiever, fitter en met fun-elementen in te richten. Ook is er een challenge geweest met studenten over de inrichting van de openbare ruimte. Hun input wordt meegenomen in de verbouwingsplannen;
- Campus Amersfoort is betrokken bij de nieuwe woonwijk De Hoef en speelt een actieve rol in het meedenken en ontwikkelen. Onderwijs in de wijk en de wijk in het onderwijs. Campus Amersfoort heeft in dit kader bijgedragen aan de plaatsing van het Celsiushuis (innovatiewerkplaats voor een duurzame en gezonde wijk);
- In tijden van hoge energiekosten en inflatie hebben studenten van het Beauty College rondom de kerst een bijzondere actie georganiseerd voor mensen die het financieel zwaar hebben. Honderd waardebonnen voor een knipbeurt werden geschonken aan bezoekers van de Voedselbank. Zo konden mensen met weinig geld toch mooi gemaakt worden voor de feestdagen;
- Uitbreiding van de ontfocusruimte naar de Harmonielaan (reeds aanwezig op de Vondellaan en Campus Amersfoort);
- Op alle locaties fruit op het werk;
- Het Vitaliteitslab en het Future Care Lab zijn koploper binnen het Actie Leer Netwerk en hebben daarmee een voorbeeldfunctie voor de hele zorg. Het Actie Leer Netwerk is onderdeel van het actieprogramma 'Werken in de Zorg' van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het legt de verbinding tussen het actieprogramma, het werkveld en onderwijs;
- In 2022 werkten we met zes andere ROC's en iPH samen aan het project 'Positieve Gezondheid in de praktijk' dat wordt gesubsidieerd door ZonMw. Er zijn al mooie onderwijsmaterialen ontwikkeld (keuzedeel, basisdeel en train de teacher) en er wordt momenteel onderzoek gedaan naar Positieve Gezondheid in het onderwijs;
- Er zijn in 2022 verschillende werksessies geweest met VVT-organisaties (Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg) in de regio om de Learning Labs (onderdeel van het RIF-project) vorm en inhoud te geven. De doelen per actielijn zijn concreet gemaakt en verschillende plannen worden uitgevoerd.

Evenementen

Binnen dit thema werken het Horeca & Toerisme College (HTC) en het Creative College (CC) samen. Ambitie is om dé eventopleider van 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).



Eventory is de leer- en werkomgeving waar studenten vanuit beide colleges (HTC en CC) samenwerken aan levenschte opdrachten voor interne en externe stakeholders. Ook kunnen andere opleidingen, zoals beveiliging, marketing & communicatie of mediaredactie betrokken worden.

Een greep uit de vele activiteiten in 2022:

- In februari gingen horecastudenten en -leerbedrijven het gesprek met elkaar aan, op zoek naar een goede match voor een stage of leerwerkplek. De speeddates waren een groot succes met deelname van 240 studenten en 90 bedrijven;
- Studenten van beide colleges (HTC en CC) zijn met elkaar de ultieme challenge aangegaan: 100 cocktails maken in een uur en een prijs voor beste shaker van de dag. Uiteraard in aanwezigheid van bekende cocktailkenners uit de regio;
- Ieder jaar participeert het Horeca & Toerisme College in het landelijke evenement NLDoet. In 2022 zetten studenten Facilitaire Dienstverlening zich in om te helpen bij klussen op diverse basisscholen, de museumwerf, de ruilfabriek, de bibliotheek en twee zorgcentra;
- Van 31 maart tot en met 1 april vond Skills The Finals in de Jaarbeurs in Utrecht plaats. Studenten van het Creative College hebben hier verschillende workshops verzorgd en studenten van het Horeca & Toerisme College hadden veel succes bij de workshop cocktails maken;
- In 2022 hebben de studenten zich weer als vrijwilliger ingezet bij twee belangrijke activiteiten om geld op te halen voor onderzoek naar ALS. ROC Midden Nederland steunt al enkele jaren ALS Nederland. De studenten hebben geholpen bij de ALS Sunrise Walk in Utrecht en bij de Tour du ALS op de Mont Ventoux in Frankrijk;
- Het HTC heeft een ronde tafel gehost rondom tekorten in de horeca in Nieuwegein en het evenement 'Beursvloer Samen voor Nieuwegein';
- De Onderwijstop 2022 heeft plaatsgevonden op de locatie van HTC waarbij studenten betrokken zijn geweest bij de organisatie;
- In juni is een Tasty Burger Experience geweest en hebben studenten van beide colleges ondersteund bij de organisatie van het Zomerfestival (voor eigen medewerkers van ROC Midden Nederland) in DeFabrique in Utrecht;
- Op 10 oktober maakten studenten van het Horeca & Toerisme College kennis met hun toekomstige werkomgeving. Zij wandelden tijdens deze '10e van de 10e Tour' door het centrum van Utrecht en bezochten daar tien toonaangevende horecaondernemers;
- Studenten van beide colleges zijn betrokken geweest bij de organisatie van 'Utrecht Works', een jaarlijks terugkerend evenement dat wordt georganiseerd door ROC Midden Nederland, Rabobank Utrecht, Gemeente Utrecht en Brand New Job. Het evenement heeft als doel: jeugdwerkloosheid aan te pakken en het Utrechtse bedrijfsleven zicht te bieden op nieuw talent;
- De jaarlijkse 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.

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 2022;

- hebben we ons netwerk aan bedrijven / maatschappelijke instellingen op alle lagen van de instelling doelgericht versterkt
- hebben we hybride en/of blended vormen van onderwijs ontwikkeld met het werkveld

Realisatie eindterm review 2022

Wijkleerbedrijven

In 2022 hebben we twee wijkleerbedrijf gerealiseerd.

- ✔ Wijkleerbedrijf BSO Rocki, Loket 1, Soesterkwartier, Vathorst, Zorg en Zo, Beautyplein

Campus ontwikkeling en Vakcentra

In 2022 is er een herkenbare campus in Nieuwegein en in Amersfoort en zijn er twee vakcentra in de omgeving van onze campussen. 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.
 - De Tech Campus werkt samen met partners (o.a. Innovam, VOC, Bouwmensen en Tectum) aan onderwijs in co-creatie
 - Samenwerking met de Beroepentuin, een innovatief leer-werkconcept voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt
 - ICCU opgezet samen met HU en NOVI, gericht op tekorten in de ICT
- ✔ Campus Amersfoort
 - Het CCC organiseert cross-over meetings over BPV, innovatie weken over gezond stedelijk leven en duurzaamheid, de Week van het Ondernemen en Docent in Bedrijf;
 - Bouwstudenten ontwikkelen kennis rondom circulair bouwen tijdens project Kamer van de Stad
 - Sportstudenten geven les op basisscholen
 - In project Kunst Werkt, Werken met Kunst, maken studenten kennis met theater en film.
 - In studio LEF werken studenten media aan uitingen rondom maatschappelijke initiatieven

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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 8,3 (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. Dit is nodig om actueel en relevant onderwijs te kunnen blijven bieden en levensecht leren mogelijk te maken. Dat is het unieke van het mbo en daar zijn we trots op. Samen met partners in de regio willen we het beste onderwijs voor onze studenten en willen we een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappelijke uitdagingen in de regio, denk daarbij aan arbeidsmarkttekorten maar ook de energietransitie. In 2022 hebben we bestaande samenwerkingen verstevigd en zijn we nieuwe partnerschappen aangegaan. In dit artikel gaan we in op de wijkleerbedrijven en de samenwerking met het werkveld vanuit 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 meerdere wijkleerbedrijven zorgen we voor leerplekken midden in de wijk waar onze studenten werkervaring opdoen en van betekenis zijn voor bewoners en bedrijven. In het wijkleerbedrijf op de Vondellaan is bijvoorbeeld -in samenwerking met Kind & Co- BSO Rocki gevestigd. En in winkelcentrum Nova kunnen bewoners van Kanaleneiland kosteloos bij onze studenten van de opleidingen Juridisch Administratief Dienstverlener of Medewerker HRM terecht voor administratieve en juridische ondersteuning. Onze studenten worden hierin door skills coaches uit het hbo begeleid. Bij het wijkleerbedrijf Soesterkwartier is er een intensieve samenwerking met ouderenzorgorganisatie Lyvore. Studenten zorgen onder andere voor ondersteuning bij een wijk- of dagbestedingsactiviteit. In Vathorst is een wijkleerbedrijf waar studenten bewoners bijvoorbeeld begeleiden naar een activiteit in de buurt. En zorgt de combinatie met het LivingLab Amersfoort dat zorgprofessionals en bewoners kennismaken met de mogelijkheden van zorgtechnologie. Via wijkleerbedrijf Zorg & Zo zijn studenten van het Welzijn College wekelijks actief in een woonzorgcentrum van AxionContinu. Studenten van het Beautycollege bieden verschillende behandelingen aan bewoners aan op het Beautyplein op de Kretadreef en in de kapsalon op het Utrecht Science Park.

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.



Onze resultaten in 2022 zijn:

- De Tech Campus werkt samen met partners binnen verschillende RIF-projecten: Duurzame Mobiliteit, Energietransitie, Make Center, Smart Technician en Entree. Alle RIF-projecten zijn erop gericht om – vanuit de vragen van het regionale werkveld – nieuwe keuzedelen, keuzedelen die een cross-over vormen van verschillende sectoren en vaste onderdelen van het curriculum te ontwikkelen die te maken hebben met duurzaamheid en innovatieve technologie. De te ontwikkelen keuzedelen worden voor zowel voor het reguliere onderwijs gebruikt als voor Leven Lang Ontwikkelen;
- Het MAKE Center is samen met OBM Midden Nederland opgezet. Het gebouw en de inrichting zijn in 2021 opgeleverd en er vindt inmiddels onderwijs plaats. Het project rondom Mechatronica is bedoeld om ook het onderwijs binnen het MAKE Center up-to-date en flexibel te maken;
- 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 we onze studenten niet alleen opleiden 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. Studenten gaan aan de slag met circulair bouwen en leren klimaatadaptief en energiezuiniger te werken in het Werkspoorkwartier in Utrecht. Daarnaast werken we samen met Strijkviertel en het Upcycle Center Utrecht;
- 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 van de UTC;
- Met de 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. In ICCU worden de belangrijkste IT-beroepsopleidingen 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 om 500 personen te helpen met in- en doorstromen op de regionale IT-arbeidsmarkt;
- Samen met Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht bereiden we een aanvraag voor de LLO Katalysator (Nationaal Groeifonds) voor. Doel is om in samenspraak met de regionale arbeidsmarktpartijen, het bedrijfsleven en publieke organisaties en met de lokale en regionale overheid te komen tot een werkend systeem voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) met impact. In de LLO Katalysator ligt het accent de eerste twee jaar op de energie- en grondstoffentransitie;
- De Tech Campus werkt nauw samen met de Beroepentuin. De Beroepentuin is een innovatief leerwerkconcept voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt. We valideren ervaringen met een praktijkverklaring, we zetten in op kwaliteit en duurzame inzetbaarheid van werkenden en ontwikkelen leerlijnen en een goede begeleiding van studenten en werkenden;
- Om kinderen en jongeren spelenderwijs te interesseren voor techniek en innovatie, is de Tech Campus partner van De Ontdekhall in Overvecht.

Campus Amersfoort

Campus Amersfoort onderscheidt zich door een multidisciplinaire samenwerking tussen colleges én tussen studenten. Dit is mogelijk doordat verschillende opleidingen gehuisvest zijn op de campus. Zij werken samen 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. Zij krijgen de kans om vanaf dag één te werken aan levensechte vraagstukken uit de praktijk. Ze krijgen regie over hun leerproces en hebben keuze uit een campusbreed aanbod.



Onze resultaten in 2022:

- B&A College en Welzijn College ontwikkelen mhbo-opleidingen in samenwerking met Hogeschool Utrecht en de Marnix Academie voor een goede doorstroom van het mbo naar het hbo;
- De colleges B&A, Welzijn, Sport en ICT bieden campusbrede keuzedelen aan. Hierdoor kunnen studenten van deze colleges samen keuzedelen volgen. Ook is het aanbod van keuzedelen hierdoor groter geworden;
- Het Campus Connect Center (CCC) heeft de blik naar buiten en haalt buiten naar binnen door projecten en contacten. Het CCC organiseert cross-over meetings over bijvoorbeeld BPV, innovatieweken over gezond stedelijk leven en duurzaamheid en adviseert over de inzet van nieuwe technologie in het onderwijs;
- Studenten van het Bouw & Interieur College nemen deel aan een ontwerp-challenge voor de 'Kamer voor de Stad' en ontwikkelen kennis rondom circulair bouwen tijdens dit langdurige project. Ze doen dit in samenwerking met Kraaijvanger Architects en partners. De challenge is onderdeel van het thema duurzaamheid;
- In Studio Lef (levensechte leeromgeving)werken studenten mediavormgeving en contentcreatie aan uitingen rondom een aantal maatschappelijke initiatieven, waaronder het Bevrijdingsfestival, voedselapotheek, Amersfoort Indebuurt en Kind follows Kind;
- In 2022 is samen met SOMA, Hogeschool Utrecht en negen bedrijven uit de regio een start gemaakt met de uitrol van de RIF-subsidie GeolCT;
- Studenten van de Campus hebben meegedaan aan meerdere challenges en hackatons op de campus en in de stad/ regio in het kader van de Utrecht Challenge Alliantie (techniek, duurzaamheid en zorg);
- Campus Amersfoort (Campus Connect Center) neemt deel aan het netwerk Onderwijs en Arbeidsmarkt en organiseert de Week van het Ondernemen (gastcolleges voor studenten) en Docent in Bedrijf (bedrijfsbezoeken);
- Er zijn meerdere excellentietrajecten op de Campus die worden uitgevoerd;
- Het Sport College is gestart om lessen Sport en Spel beter te laten aansluiten op de beroepspraktijk door daadwerkelijk op basisscholen les te geven. Vanaf dit schooljaar verzorgen eerstejaarsstudenten gymlessen op basisscholen. Een voorbeeld van levensecht leren in de praktijk. Er wordt momenteel landelijk gesproken over de mogelijkheid om studenten niveau-4 ook gymlessen op basisscholen te laten verzorgen. We spelen als opleiding in op deze mogelijke ontwikkelingen binnen het onderwijs;
- In 2022 is gestart met 'Kunst Werk, Werken met Kunst' in samenwerking met Theater 'De Lieve Vrouw'. Hiermee laten wij studenten, voor wie dat niet vanzelfsprekend is, in aanraking komen met theater en film en helpen we ze om hun horizon te verbreden;
- Campus Amersfoort heeft in 2022 veel geïnvesteerd in de samenwerking met het VO. Zo organiseerden we een vo-mbo event in oktober 2022 waarbij alle scholen in de regio zijn uitgenodigd. Daarnaast hebben er afgelopen schooljaar veel verschillende projecten plaatsgevonden met 14 scholen in de regio, zoals een project dat gericht is op loopbaanoriëntatie. Hierbij liepen derdejaars mavo-studenten mee bij verschillende colleges om zich zo goed mogelijk te oriënteren op hun vervolgstudie.

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 (8,3) 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 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 alumni-beleid om werkkenden te binden aan onze organisatie (community)
- Hebben we bedrijfsopleidingen verbreed met meer inzet op nieuwe markten en nieuwe producten

Realisatie eindterm review 2022

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

- ✔ Met een nieuwe naam: 'mbo voor professionals' werken we aan bekendheid van onze dienstverlening
- ✔ Bijdrage terugdringen tekorten in de kinderopvang door maatwerkopleidingen
- ✔ Bundeling van opleidings- en ontwikkelingsaanbod samen met partners in Maakjstap.nl
- ✔ Voorbereiding aanvraag voor de LLO Katalysator samen met Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht
- ✔ Samenwerking met 50 nieuwe bedrijven, waarvan 4 grote
- ✔ Verschillende vormen van valideren van werkervaring worden toegepast
- ✔ Het LLO- aanbod is in 2022 uitgebreid
- ✔ Aanbod voor individuele volwassen werkkenden en werkzoekenden is groeiend, o.a. dmv STAP-budget
- ✔ Verschillende activiteiten met en voor alumni georganiseerd

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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

- ▶ In ons initieel onderwijs besteden we aandacht aan brede vaardigheden als loopbaancompetenties, werknemersvaardigheden en 21e eeuwse vaardigheden. In 2022 hebben we onze visie op burgerschapsonderwijs vernieuwd waarin onder meer deze onderdelen een plek hebben

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

- ✔ 4267 volwassen deelnemers van 21 jaar en ouder
- ✔ 350 cursussen, trainingen en maatwerkopleidingen, waarvan 82 korter dan een jaar
- ✔ 11,8 mln omzet: groei 11%
- ✔ 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 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

2022 was het jaar van de nieuwe werkelijkheid. Hoewel het jaar nog begon met een lockdown, werd al snel duidelijk dat bijna alle sectoren, of het nu de horeca, ict of de zorg betreft, kampen met grote arbeidsmarkttekorten. Alleen al in de kinderopvang verwacht men 32.000 vacatures. Uit onderzoek blijkt dat middelgrote en grote bedrijven aangeven dat 40% van hun mbo'ers bij- of omgeschoold moet worden. Tegelijkertijd constateren accountmanagers en de SER dat de vraag naar opleidingen onder druk komt te staan omdat medewerkers moeilijk gemist kunnen worden op de werkvloer.

Er liggen kansen voor meer strategische samenwerking met bedrijven. Werkgevers zien dat ontwikkelen van mensen breder is dan functioneel opleiden. Ze willen in gesprek met opleiders om hun HRD-beleid meer vorm te geven en zo medewerkers te boeien en te binden. Ruim 70% van de middelgrote bedrijven geeft aan samenwerking met onderwijsorganisaties noodzakelijk te achten om in hun onderwijsbehoefte te voorzien. Hierbij vraagt het faciliteren van de leercultuur voor mbo'ers extra aandacht.

Leven Lang Ontwikkelen heeft binnen ROC Midden Nederland verschillende fases doorlopen. Het schooljaar 2020-2021 stond in het teken van gedachten- en visievorming, het jaar daarop stonden de ontwikkeling van pilots, positionering en zichtbaarheid en het anders inrichten van processen en systemen centraal. Vanaf eind 2022 komen we in de fase van implementeren, verbreden en borgen binnen de reguliere organisatie.

Ambitie

ROC Midden Nederland heeft de ambitie om dé 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. In 2022 hebben we hier op verschillende vlakken verder vorm en inhoud aan gegeven.

Ontwikkeling

In 2022 heeft de organisatie meer focus gekregen op LLO. Dit blijkt uit de verschillende pilots op het gebied van maatwerktrajecten en valideren, het werken met mbo-certificaten, een nieuwe naam ('mbo voor professionals'), de implementatie van STAP en UWV en het besluit om processen en systemen anders in te richten en verder te professionaliseren om groei goed op te kunnen vangen. In de regio zijn we steeds meer zichtbaar geworden op diverse platforms, met campagnes en in netwerken.

Het programma en de lijnorganisatie versterken elkaar meer. We zien eerste stappen binnen het college met 'mbo voor professionals' (voorheen Bedrijfsopleidingen) en de bpv-bureaus. En er is richting gegeven aan college-overstijgende samenwerking. Kortom, we zien voortgang op de ambitie van strategisch ontwikkelpartner.

Zichtbaarheid

ROC Midden-Nederland heeft een spontane naambekendheid van 17,5% bij middelgrote en grote bedrijven in de regio, waar NCOI een spontane naamsbekendheid heeft van 22,5%. Omdat we hier geen enorm campagnebudget voor ingezet hebben, mogen we hier trots op zijn. Maar we willen meer. In 2022 zijn de voorbereidingen getroffen om met een nieuwe naam: 'mbo voor professionals' de bekendheid van onze dienstverlening richting werkgevers, werkenden en werkzoekenden verder te vergroten. In 2023 wordt de nieuwe naam via diverse kanalen bekend gemaakt.

Samen kom je verder: verbinding in de regio

In 2022 is de samenwerking in de regio verder doorontwikkeld. ROC Midden Nederland is betrokken bij diverse nieuwe initiatieven en dat willen we continueren. Met bedrijven, brancheverenigingen, overheden en andere onderwijsorganisaties hebben we de handschoen opgepakt om samen aan de slag te gaan met regionale arbeidsmarktstukken.

Het creëren van impact

- De gemeente Utrecht is een werktafel gestart om de vraagstukken in de kinderopvang integraal te bespreken. Welzijn College is gesprekspartner en pakt dit vanuit breed perspectief op, zowel voor huidige medewerkers als toekomstige medewerkers in de Kinderopvang. Wij zijn een belangrijke opleider in de kinderopvang; de meeste grote organisaties behoren tot onze klanten. We zijn een gesprekspartner voor deze arbeidsmarkt-vraagstukken. Zo is er een eenjarig traject gestart, waarbij huidige medewerkers van Kind & Co Ludens succesvol opgeleid worden voor Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker (niveau 4). In april is al een tweede 'Groeï' klas gestart met Kind & Co Ludens. De medewerkers zijn erg enthousiast over dit traject. Ze vinden dit een aanwinst voor de organisatie en zien het maken van het portfolio -dat nodig is voor de aanvraag van vrijstelling- als een persoonlijke ontwikkeling.
- We zijn kartrekker bij diverse regionale ontwikkelingen op het gebied van LLO. Eén voorbeeld is MaakJeStap. Dit digitale platform bundelt al het opleidings- en ontwikkelingsaanbod van acht mbo- en hbo-instellingen op één centrale plek. Inmiddels heeft zich daarbij ook Universiteit Utrecht aangesloten. Het platform richt zich op structurele kraptesectoren die cruciaal zijn voor maatschappelijke en economische ontwikkeling in de regio Utrecht en Gooi & Vechtstreek. MaakJeStap is een tweede fase ingegaan. Het doel is om het digitale platform te ontwikkelen naar een regionaal LLO-ecosysteem waar publieke en private kennisinstellingen, brancheorganisaties, werkgevers, overheden en sociale partners samenwerken om vraag en aanbod van werk zo goed mogelijk te matchen, baanmobiliteit te organiseren en een leercultuur te stimuleren.
- Er wordt een aanvraag voorbereid voor het Nationaal Groeifonds, via de LLO-katalysator. Hiervoor werkten we samen met de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht op het gebied van de grondstoffen- en energietransitie. Vanuit deze samenwerking kan er meer (integraal) vraaggericht bij- en nascholing ontwikkeld worden, zodat werknemers van bedrijven en zij-instromers dát leren dat in hun sector relevant is. Wij participeren in meerdere NGF-aanvragen.
- Er zijn 50 nieuwe bedrijven, waarvan vier grote, waarmee we een samenwerking zijn gestart. Deze bedrijven vertegenwoordigen zowel nieuwe werkelden (zoals het onderwijs, de huisartsen en tandartsen) als uitbreiding van bestaande, variërend van de gehandicaptenzorg, kinderopvang en procestechniek. Ook was er een herstart bij bibliotheken in de regio voor twee nieuwe functieprofielen met het certificaat 'Informatiedienstverlening in de nieuwe bibliotheek' (i.s.m. ROC Friese Poort).
- Met Stedin is in juni 2022 een samenwerkingsovereenkomst afgesloten rond de ontwikkeling van flexibel gezamenlijk aanbod met bedrijfsschool, locatie Utrecht.
- Colleges trekken steeds meer samen op richting klanten, bijvoorbeeld bij de Geestelijke Gezondheidszorg, de Gehandicaptenzorg en de Ouderenzorg (colleges Zorg en Welzijn), ziekenhuis (colleges Zorg en Hospitality/Facilitair), en bij een opleiding Leidinggeven (colleges Automotive en Business&Administration College).
- Op het snijvlak van branches zien we meer vraag ontstaan. Voor mensen die een tweede kans verdienen, zijn we, in samenwerking met 'Stichting de Tussenvoorziening' en haar partners van het 'Platform Ervaringsdeskundigheid Zorg en Welzijn' wederom de opleiding medewerker Facilitaire Dienstverlener gestart.
- We zijn succesvol gestart met het inzetten van docenten in de praktijk, bijvoorbeeld op leerafdelingen in de Gezondheidszorg. Het doel is om het leren op de werkvloer te versterken en zo theorie en praktijk meer met elkaar te verbinden.

Meer op Maat door valideren

Voor veel werkenden of werkzoekenden 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. Wat medewerkers al kennen en kunnen is belangrijk voor het vertrouwen van werkenden en werkzoekenden, het stimuleert de leercultuur. Valideren biedt mogelijkheden voor meer maatwerk.

We kennen verschillende vormen van valideren en trekken hierin samen op met het werkveld.

1. Voor EVC-trajecten is er beleid geformuleerd. Voor Kind & Co zijn in 2022 twee groepen gestart die een EVC-traject hebben doorlopen.
2. Praktijkverklaringen worden uitgegeven in samenwerking met 'de Beroepentuin' en met 'The Colour Kitchen'. Hiermee maken we social impact door de vaardigheden die medewerkers in de praktijk hebben opgedaan, te verzilveren met een praktijkverklaring.
3. Beroepsoverstijgende competenties worden vormgegeven in 'Van Bank naar Bouw' met 'Bouwend Nederland'. Dit heeft geresulteerd in een oriëntatietraject Bouwkunde, dat verder uitgewerkt wordt naar een bbl-opleiding.
4. Dialogisch valideren is samen vormgegeven met de gezondheidszorgsector en 'Technicus Mechatronica Systemen' i.s.m. NCOI.

In de Kinderopvang worden drie opleidingen geflexibiliseerd: pedagogisch medewerker kinderopvang, gespecialiseerd pedagogisch medewerker en onderwijsassistent.

ROC Midden Nederland als unieke aanbieder in Nederland

ROC Midden Nederland is een belangrijke strategische gesprekspartner in de regio met het breedste aanbod op het gebied van LLO. Daarom zijn we in staat om ook op meer specialistische en nieuwe werkvelden medewerkers op te leiden.

- De samenwerkingsovereenkomst met 'School voor Antroposofische Kinderopvang' is verlengd. In Amersfoort zijn in september twee klassen gestart, één voor Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerken en één voor Onderwijsassistenten. Daarmee zijn we de enige aanbieder van deze specialistische opleiding voor antroposofische kinderopvang en onderwijs.
- Wij werken samen met Natuursteen en Parket. Beide opleidingen zijn uniek. Naast de reguliere bbl worden ook bij- en nascholingscursussen gegeven, bijvoorbeeld op het gebied van nieuwe technieken, materialen en gereedschappen/machines

Scholingsaanbod voor volwassenen uitgebreid

Het aanbod voor volwassenen is in 2022 uitgebreid. Thema's als duurzaamheid, vitaliteit en ondernemerschap zijn ook voor bij- en nascholing relevante thema's. We zijn gestopt met Beauty en Kraamzorg in de LLO-markt. De belangrijkste reden is dat deze B2C-markt, met veel particuliere aanbieders, moeilijk te betreden is. De inzet leverde onvoldoende resultaat op.

1. Nieuwe vormen van opleiden. Onder andere via mbo-certificaten (kortere trajecten met civiele waarde) of een virtual learning app, waarbij zorgmedewerkers vragen tijdens hun werk beantwoord kunnen krijgen via een app.
2. Nieuw aanbod. Naast (maatwerk) bbl- opleidingen bieden we ook steeds meer cursussen en trainingen. In totaal hebben we 116 cursussen, trainingen en opleidingen op maat voor volwassenen, waarvan 91 korter dan een jaar. Via de vernieuwde website is ons totale aanbod beter afgestemd op de zoekcriteria van volwassenen. Er worden ongeveer 20 mbo-certificaten aangeboden, waarvan ongeveer de helft gestart zijn

Voorbeelden van nieuw aanbod:

- Opleidings- en certificaattrajecten voor “Medewerkers Gastvrijheid in de zorg” van zorginstellingen zoals Diakonessenhuis, RadboudUMC en Hago Zorg;
- Er is gestart met een dubbelkwalificatie 'Sport & PMK opleiding' met 'Kind & Co Ludens'. In twee jaar doorloopt de student zowel de opleiding 'PMK' als 'Sport en Bewegen' (beiden niveau 3) en ontvangt twee diploma's na een succesvolle afronding. De doelgroep voor deze opleiding is sportieve medewerkers (M/V) die diverse (sport) activiteiten en events kunnen integreren op de sport BSO's en sportieve kinderopvang;
- Nederlands 3F: in de kinderopvang is er een beroepsvereiste (volgens de IKK wet) dat iedere medewerker Nederlands op 3F niveau beheerst. Vanaf 2023 worden de examens en/of examentrainingen gegeven. De medewerker krijgt eerst een instaptoets 'luisteren' en eventueel ook 'lezen'. Vervolgens krijgt men het advies om óf direct examen te doen óf eerst examentrainingen;
- Voor professionals in de hospitality hebben we nieuwe vakspecifieke modules ontwikkeld zoals 'Voeding & Hospitality in zorg en welzijn' (mbo-certificaat), 'Patisserie' en 'Cocktail';
- Vitaliteit is een belangrijk thema. Zeker wanneer de werkdruk toeneemt. Het aanbod aan trainingen is uitgebreid: training 'Coach Gezonde Leefstijl' en training 'Positieve Gezondheid' (ook met STAP-budget);
- Een succesvolle eenjarige mbo 4 opleiding 'Leidinggevende', waarin 'anders verantwoorden' een rol speelt.

Individueel aanbod

Naast samenwerking met bedrijven komt er ook meer aanbod beschikbaar voor individuele volwassen werkenden en werkzoekenden.

STAP-budget: In 2022 is het STAP-budget binnen ROC Midden Nederland geïmplementeerd. Dit heeft nogal wat voeten in de aarde gehad omdat de gestelde regels vanuit de overheid in de praktijk lastig werken. De intentie van de regeling is om de drempel te verlagen en burgers met een lager inkomen in staat te stellen om gebruik te maken van onderwijsfaciliteiten. Vanwege de complexiteit is er besloten om een beperkt aantal opleidingen aan te bieden voor STAP. Dit heeft geresulteerd in 38 opleidingen die vallen onder het STAP-budget en 56 deelnemers met een toegekend STAP-budget. De STAP-regeling wordt in het voorjaar van 2023 door de overheid geëvalueerd. In het najaar van 2023 wordt er 250 mln extra geld beschikbaar gesteld.

NL Leert door: samen met het beroepsonderwijs in Utrecht hebben we een aanvraag ingediend in het kader van 'NL Leert Door'. In het voorjaar van 2022 is gebleken dat de aanvraag van 'Beroepsonderwijs Utrecht' uitgeloot was.

Verbinding met oud-studenten : Alumninetwerk van start

Uit onderzoek van het Ministerie van OCW (2020) blijkt een duidelijke behoefte van mbo-alumni om betrokken te blijven bij de 'eigen' instelling; behoeften aan verbondenheid, het contact met elkaar en de school en uitwisselen van kennis en ervaringen.

Onze alumni zijn in de studentreis potentiële kandidaten voor Leven Lang Ontwikkelen. Ze zijn ook de relevante contacten op de arbeidsmarkt en potentiële gastdocenten. Ze weten wat er speelt in de markt, ze kennen het mbo en kunnen meedenken over het onderwijs. Alumni kunnen juist voor onze studenten in het reguliere onderwijs fungeren als rolmodel.

En die oud-student ontwikkelt en groeit. In (ver)andere(nde) rollen, een andere werkgever, door vakontwikkelingen, nieuwe arbeidsomstandigheden of zelfs door ander werk. De relatie met ons als vertrouwde onderwijsorganisatie is zeer relevant voor alumni. Wij kunnen voor hen fungeren als kenniscentrum met de relaties en contacten in en buiten het eigen bekende werkveld, als entree tot 'co-workers' en als netwerk met interessante werkgevers.

We willen een langdurige en betekenisvolle relatie onderhouden met oud-studenten met wederzijdse waardecreatie. Dat doen we vanuit de perspectieven: kennis delen, netwerken, professionalisering en ontmoeten.

We zijn in 2022 op de ingeslagen weg voortgegaan:

- Alumni kunnen zich via de alumniwebsite aanmelden voor het Alumninetwerk ROC Midden Nederland;
- We hebben een Alumninetwerkbijeenkomst georganiseerd met als thema: Presentatie en Performance en een netwerkborrel i.s.m. alumni;
- Samenwerking in het project 'voorkomen schooluitval en communicatie alumni' (mbo carrièrefestival Utrecht maart 2023);
- Voortzetten en uitbreiden van aanwezigheid in alumninetwerken buiten de school (bv MBO-raad);
- We hebben ingezet op uitwisselen van kennis en ervaring tussen medewerkers over alumni.

Effect op stakeholders

- 4267 volwassen deelnemers van 21 jaar en ouder;
- 350 cursussen, trainingen en maatwerkopleidingen, waarvan 82 korter dan een jaar;
- 11,8 mln omzet: 11% groei;
- 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 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
- 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

Realisatie eindterm review 2022

In 2022 hebben we ons netwerk rondom jongeren in een kwetsbare positie versterkt en zijn we in alle sectoren een duurzame samenwerkingsrelatie met een groot bedrijf aangegaan. In 2022 is er een voorziening voor jongeren met een afstand tot school of de arbeidsmarkt.

- ✔ Regionale samenwerking in Utrecht het SchoolWerk! Programma, actielijn "Klaar voor Werk"
- ✔ Regionale samenwerking in Amersfoort middels de actielijn 'Extra ondersteuning van Jongeren in een Kwetsbare Positie'
- ✔ Met behulp van de subsidie Extra Begeleiding en Nazorg hebben we samen met onze regionale partners in 2022 diverse activiteiten uitgevoerd zoals extra focus op solliciteren en coaching bij transitie school naar werk of passende vervolgopleiding

Merkbaar en meetbaar effect 2022

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

- ▶ Percentage uitstroom met een diploma blijft stabiel en het percentage 'uitstroom zonder diploma' is licht gestegen
- ▶ Interne doorstroom met diploma is opnieuw gestegen
- ▶ Uit onderzoek van de G4 naar loopbaan van mbo-studenten blijkt dat 1 op de 12 studenten die uitvallen al snel terugkeert in het onderwijs. Daarnaast speelt het behalen van het diploma en de apcg een grote rol in de arbeidsmarktpositie van de student. We blijven de loopbaan van mbo-studenten met dit onderzoek monitoren

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

We geven op een brede manier invulling 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 2022 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. Verder hebben we met inzet van de subsidieregeling 'Extra begeleiding en nazorg mbo' concrete initiatieven opgezet en uitgebreid die jeugdwerkloosheid ten gevolge van corona moeten voorkomen.

De roc's van de G4 hebben initiatief genomen voor een onderzoek om beter zicht te krijgen op voortijdige uitval en de onderwijsloopbanen van deze mbo-studenten. Dit rapport is in 2022 verschenen. Hieruit blijkt dat een op de twaalf studenten al snel terugkeert in het onderwijs. Daarnaast speelt het behalen van het diploma en de apcg (armoedeprobleemcumulatiegebied) een grote rol in de arbeidsmarktpositie van de student. We hebben door het onderzoek meer inzicht gekregen in de onderwijsloopbanen van onze mbo-studenten die voorlopig uitvallen. We blijven deelnemen aan het onderzoek en gebruiken de conclusies om onze inzet voor deze groep te verbeteren.

Versterken van regionaal netwerk

Zowel in de regio Utrecht als in de regio Amersfoort participeren we in brede regionale overleggen.

De regionale aanpak 'Voortijdig Schoolverlaten' wordt in Utrecht uitgevoerd via het programma 'SchoolWerkt'. Bij de actielijn 'Klaar voor Werk' ligt de focus op een succesvolle en duurzame inzet op de arbeidsmarkt, juist voor jongeren voor wie een startkwalificatie niet (direct) haalbaar is. In deze actielijn is specifiek aandacht voor praktijkleren, het versterken van de arbeidsmarktroute en het creëren van voldoende plekken en begeleiding voor kwetsbare jongeren naar duurzaam werk. Bij de 'Aanpak Voortijdig Schoolverlaten Eemland' is een vergelijkbare programmalijn 'Extra ondersteuning van Jongeren in een Kwetsbare Positie'. Ook hier ligt de focus op extra begeleiding bij het vinden en behouden van een leerwerkplek, stage of -na afronding van de opleiding- een passende plek op de arbeidsmarkt.

In beide regio's wordt gewerkt aan de verbinding van bovengenoemde onderdelen van de aanpak VSV met de regionale aanpak Jeugdwerkloosheid. Wij zijn hier in beide regio's actief bij betrokken.



Jeugdwerkloosheid als gevolg van corona

In 2021 zijn vanuit het ministerie van OCW veel (tijdelijke) middelen beschikbaar gekomen om de effecten van de coronapandemie op de jeugdwerkloosheid te bestrijden. De subsidieregeling 'Extra Begeleiding en Nazorg 2021-2022' biedt mogelijkheden om voor -zowel laatstejaars als gediplomeerde- studenten die een extra zetje kunnen gebruiken, additionele inspanningen te verrichten om te zorgen dat zij op een duurzame plek op de arbeidsmarkt terechtkomen. Het onderwijs krijgt hiermee een extra impuls en de regionale samenwerking op het terrein van jeugdwerkloosheid wordt versterkt. Ook de gemeentes hebben hier namelijk een opdracht in. De krachten worden gebundeld in de ontwikkeling van gezamenlijke interventies, producten en activiteiten.

De tijdelijke middelen voor 'Extra Begeleiding en Nazorg' zijn in 2022 op verschillende colleges naar eigen behoeften en wensen ingezet. De activiteiten lopen uiteen van extra focus op solliciteren en het zoeken en behouden van werk tot coaching tijdens de transitie van school naar werk of een passende vervolgopleiding. Hierbij wordt nauw samengewerkt met onze regionale partners.

Effect op stakeholders

Als we kijken naar het mogelijke effect van onze inspanningen, zien we dat voor Entree het percentage dat uitstroomt met een diploma stabiel blijft en dat het percentage 'uitstroom zonder diploma' licht is gestegen. We zien ook dat de interne doorstroom met diploma al jaren stijgt en opnieuw is gestegen. Steeds meer studenten stromen dus door naar een vervolgopleiding. Dat is een mooie ontwikkeling omdat dit de kansen op de arbeidsmarkt voor deze studenten vergroot.

Rendementen entree

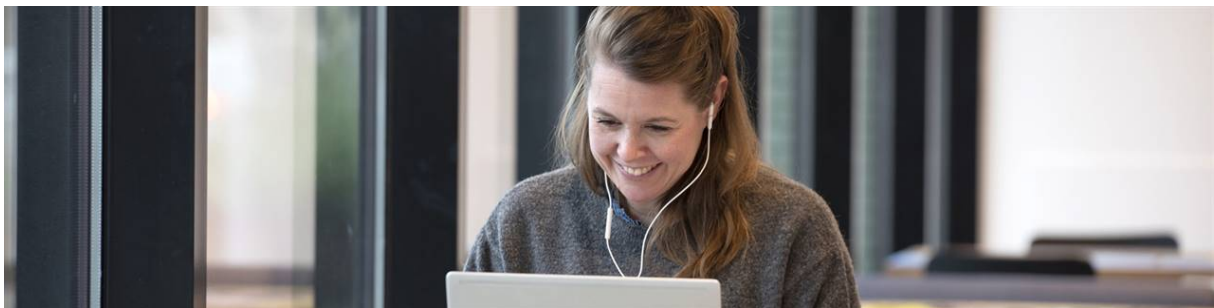
	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
resultaat	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
doorstroom met diploma	97	25,3%	133	30,6%	183	46,3%	169	50,0%	206	54,5%
doorstroom zonder diploma	68	17,7%	71	16,3%	61	15,4%	60	17,8%	37	9,8%
uitstroom met diploma	161	41,9%	169	38,9%	110	27,8%	63	18,6%	71	18,8%
uitstroom zonder diploma	58	15,1%	62	14,3%	41	10,4%	46	13,6%	64	16,9%
Totaal	384		435		395		338		378	



Organisatiesucces

Organisatiesucces

In onze visie op 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. Pas 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 en een cultuur waarin managers medewerkers stimuleren om regie te nemen over de eigen ontwikkeling. Een plek waar je graag nieuwe kennis, technieken en ideeën opdoet. 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 en 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 gaan 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: medewerkers zijn gezond en tevreden, doen veel werkervaring op en stromen waar mogelijk door 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 verbonden. Dit resulteert in de drie volgende paragrafen.

Belofte: We vinden en binden de beste medewerkers voor Studentsucces

Vinden van medewerkers

In totaal zijn er ruim 250 medewerkers aangenomen in 2022 (75% onderwijzend personeel, 25% personeel voor onze diensten). Dit is iets minder dan in 2021. Eén van de redenen voor minder aanname van personeel in 2022 is een hoger formatiebudget in 2021. Toen werden er door de overheid NPO-gelden (Nederlands Programma Onderwijs) ter beschikking gesteld aan het onderwijs om leerachterstanden weg te werken die zijn ontstaan tijdens de pandemie. Hierdoor ontstond in 2021 tijdelijk meer budget voor formatie. Over alle lagen van het personeelsbestand wordt interne mobiliteit gestimuleerd.

2022 was het jaar van consolideren en doorontwikkelen. Recruitment is haar plek binnen de organisatie meer en meer aan het bestendigen. De 'Werkenbij-site' is blijvend geoptimaliseerd met nieuwe corporate fotografie en video's. Er zijn, met name voor de algemene vakken, stevige talentpools gebouwd waaruit recruitment snel kan werven. Er wordt slim(mer) ingezet op Jobmarketing, LinkedIn heeft een boost gekregen en er wordt beter gebruik gemaakt van de (externe) jobboards waar we onze vacatures plaatsen. Onder meer door onze aanwezigheid en presentaties op de open avonden voor zij-instromers, zijn er succesvol zij-instromers geworven en gestart.

2023 biedt weer nieuwe kansen; de blik gaat vooruit. Meten is weten. Door (nog meer) krapte op de arbeidsmarkt moeten we nóg slimmer en vanuit beschikbare data inzetten op jobmarketing. Daarnaast gaan we meer gezicht geven aan ROC Midden Nederland als werkgever met employer branding campagnes. Het project 'gelijke kansen' krijgt handen en voeten: hoe gaan we iedereen binnen onze organisatie onbevooroordeeld laten werven en selecteren én sollicitatiegesprekken laten voeren? De opgebouwde samenwerkingen met externe partijen worden onder de loep genomen en waar nodig wordt opnieuw aanbesteed.

We participeren in 'Utrecht Leert', een partnerschap dat streeft naar kwantitatieve én kwalitatieve groei van het aantal leraren in de regio. We leverden in 2022 een bijdrage aan kennismakingsactiviteiten gericht op de instroom van nieuwe docenten. Daarnaast zijn er subsidie-aanvragen ingediend en toegekend voor de verbreding van de Opleidingsschool en voor het versterken van het inwerkprogramma van nieuwe docenten in alle regio's waar we actief zijn.

Inhuur derden

Onze contractpartijen zijn Metafoor Onderwijs voor de colleges, Driessen/Reijn voor de diensten, Uitzendbureau 65plus voor de surveillanten en Bisbee Flexonderwijs voor de examinatoren. In 2022 bedragen de totale kosten voor 'inhuur externe deskundigen' ongeveer € 12 miljoen, hiervan is 80% voor de vier hierboven genoemde partijen. De NPO-gelden hebben gezorgd voor meer inhuur van tijdelijk externe deskundigen. Door schaarste kost het ook onze contractpartijen steeds meer inspanning om de juiste kandidaat te vinden voor de juiste opdracht.

Metafoor Onderwijs vulde opdrachten in voor zowel de colleges als bedrijfsopleidingen (zfp-ers, gedetacheerden, uitzendkrachten). Het gaat hier veelal om vakdocenten en docenten voor de algemene vakken (Nederlands, Engels, rekenen en omgangskunde/burgerschap). De totale kosten zijn ongeveer € 4,4 miljoen (inclusief btw). Eén miljoen meer dan in 2021. Dit komt onder andere door de (tijdelijke) NPO-gelden.

Voor de diensten van Driessen/Reijn is een vergelijkbaar bedrag te zien in 2022 om de inzet van externe medewerkers binnen de diensten van 4,6 miljoen (inclusief btw) te realiseren. Bij de diensten gaat het om minder opdrachten in vergelijking met de inzet voor het onderwijzend personeel. De opdrachten zijn vaak van een grotere omvang en de specialisten zijn vaak duurder per uur.

De vraag naar surveillanten en afnameleiders wordt ingevuld door pensioengerechtigden. Er wordt gebruik gemaakt van een poule van ongeveer 100 surveillanten. Door de gehanteerde afstand van 1,5 meter zijn de klassen kleiner en zijn er ook in 2022 nog veel surveillanten ingezet. De eisen die gesteld worden aan de digitale vaardigheden van de surveillanten en afnameleiders neemt toe. De totale kosten in 2022 bedragen 4 ton (inclusief btw).

Bisbee verzorgde de inzet van examinatoren voor de vakken Nederlands en Engels voor diverse colleges en de dienst Onderwijs Services, met een totaalbedrag van € 600K. Ook zijn er door Bisbee extra examentrainingen verzorgd.

Opleidingsschool als kweekvijver

In 2022 kregen 174 docenten in opleiding (dio) een leerwerkplek bij de Opleidingsschool van ROC Midden Nederland aangeboden, waarvan 157 dio's afkomstig zijn van onze partnerschool Instituut Archimedes van de Hogeschool Utrecht. Acht schoolopleiders verzorgden samen met acht instituutopleiders van de Hogeschool Utrecht het programma voor de begeleiding van dio's met wekelijkse intervisie- en themabijeenkomsten. Tijdens de afsluiting werden de beroepsproducten gepresenteerd en was er een interactieve lezing van Neuro Habits over wat je van jongeren kunt verwachten op bepaalde leeftijden en waar ze nog ondersteuning bij nodig hebben.

Naast het programma voor de dio's werkten we in 2022 aan de verbreding en verbetering van de Opleidingsschool die een belangrijke kweekvijver is voor aankomende en talentvolle docenten: 79% van de dio's geeft aan in de toekomst interesse te hebben in een baan bij ROC Midden Nederland vanwege de 'goede sfeer, gezellige collega's, ontwikkelingsmogelijkheden en de aansprekende doelgroep'.

Met behulp van de subsidie van 'Utrecht Leert' is er een goed inwerkprogramma voor alle startende docenten, hybride docenten en zij-instromers ontwikkeld. Naar aanleiding van de input van startende docenten is het inductieprogramma Startbaan aangepast met onder andere meer keuzemogelijkheden en ook het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift voortraject (PDG) is aangepast.

In februari 2022 is voor de tweede keer gestart met de opleiding tot hybride professional ter versteviging van pedagogische en didactische vaardigheden. Vijf collega's namen deel aan dit programma. Inmiddels hebben vier deelnemers de opleiding succesvol afgerond. Alle vier gaan door voor module 2 van het 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 er een onboardingsprogramma gemaakt. Nieuwe collega's nemen deel aan een introductiebijeenkomst, ontvangen tien weken lang een nieuwsbrief over 'Werken bij ROC Midden Nederland' en hebben toegang tot een online leerlijn. Daarin zijn informatie en trainingen beschikbaar die relevant zijn voor een goede start. Daarnaast vindt er een inwerkprogramma op maat plaats binnen het college of de betreffende dienst waar iemand werkzaam is. Afgelopen jaar hebben tien leidinggevenden een onboardingsprogramma voor leidinggevenden gevolgd.

In het tweejarige inwerkprogramma 'Startbaan' participeerden zo'n 49 jonge docenten. Alle bijeenkomsten konden dit schooljaar weer fysiek plaatsvinden. 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 zich 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 bij 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. Zo is iedere starter verzekerd van een werkbegeleider of coach die in kan spelen op zijn of haar behoeftes. Daarnaast kreeg iedere startende docent de gelegenheid om kennis te maken met een verkort beeldcoachingstraject. Een aantal startende docenten waren hier erg enthousiast over en zijn met eigen leerdoelen een beeldcoachingstraject ingegaan. Op die manier staan ze zelf in de lead om zichzelf verder te ontwikkelen tot een nog betere docent!

In 2022 hebben 61 zij-instromers hun PDG behaald (45 in 2021). De zij-instromers nemen deel aan een begeleidingsgroep of maken gebruik van een beeldcoachingstraject, waarbij ieder een coach krijgt die wekelijks één uur tijd heeft voor een lesbezoek dan wel een coachgesprek. Er worden stappen gezet met de Hogeschool Utrecht om de begeleiding van zij-instromers nog verder te ontwikkelen. Zo blijven we als Opleidingsschool investeren in de docenten van de toekomst.

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 de pijlers Passend Onderwijzen, Passend Ondersteunen, Flexibel Onderwijs en een Leven Lang Ontwikkelen en werken vanuit de vastgestelde visie op het leren en ontwikkelen van medewerkers.

Als onderdeel van die visie zijn in 2022 13 leerlijnen opgeleverd rondom de pedagogisch didactische vaardigheden van docenten. 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. In deze leerlijnen worden diverse leeractiviteiten (online, coaching, individuele en/of teamtraining) rondom een pedagogisch didactisch thema bij elkaar gebracht, waardoor een blended aanbod is ontstaan voor docenten.

In toenemende mate richt de ROC Academie zich op de ontwikkeling van teams als geheel. Rondom teams in zeven verschillende colleges en een dienst, zijn via de ROC Academie in totaal 195 medewerkers getraind op thema's als 'Getting things done', 'Oplossingsgericht coachen', 'Activerende didactiek' en 'Differentiëren'.

De HRD-adviseurs van de ROC Academie adviseren de colleges over een professionaliseringsplan dat aansluit op de strategische doelen en keuzes die daarover zijn gemaakt in college- en afdelingsplannen.

Daarnaast is in 2022 aandacht besteed aan het ontwikkeltraject van de 'supportteams Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen'. Het 'leernetwerk Passend Onderwijzen en Ondersteunen' is als gevolg daarvan gestart. De tweede tranche supportteams heeft een ontwikkeltraject doorlopen. 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. De leerlijn rondom studentcoaching en het nieuwe leernetwerk voor supportmanager en de betrokken managers zijn daarin belangrijke pijlers.

Onder meer door de -in schooljaar '22/'23- vastgestelde rekeneisen voor het mbo, is er de nodige aandacht besteed aan de bekwaamheid van rekendocenten. Rekendocenten zijn met een instaptraining voorbereid op deze nieuwe eisen en er is een 'Leerlijn Rekenen' gemaakt om verdere ontwikkeling voor deze docenten te ondersteunen.

Met het leertraject 'de Veranderpraktijk' werken collega's ook in 2022 weer aan hun persoonlijk leiderschap en verandermanagement. Er zijn leernetwerken georganiseerd waarin collega's praktijkgericht van en met elkaar leren, 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 op locatie als relevante e-learnings en online trainingen. De online ROC Academie biedt onze medewerkers de mogelijkheid om tijd- en plaatsonafhankelijk 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 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), de gedragscode en de assessorentraining ten behoeve van examinering. De trainingen rondom AVG en gedragscode worden sinds 2021 als verplicht onderdeel voorgelegd aan alle medewerkers.

In 2022 hebben in totaal 2301 medewerkers de Online ROC Academie bezocht. 1204 medewerkers hebben zich ingeschreven voor een intern event, dat kan een leernetwerk zijn of een training die uit meerdere dagdelen bestaat. Dat is een verdubbeling ten opzichte van 2021. Van de interne events zijn de leernetwerken de meest bezochte bijeenkomsten. Vooral de leernetwerken over Passend Onderwijzen en Ondersteunen (118 deelnemers) en het leernetwerk Rekenen (112 deelnemers) konden rekenen op grote belangstelling. Ook het leernetwerk Onderwijsontwikkeling (95 deelnemers) is wederom goed bezocht. Verdeling van soorten leerinterventies:



De trend in verschuiving naar meer tijd- en plaatsonafhankelijk leren via online trainingen en microlearnings (artikelen, video's, etc.) zet verder door. Het totaal aantal leeractiviteiten dat via de online ROC Academie is gestart (6392) is toegenomen met 56% (zie diagram). Het totaal aantal dagdelen dat besteed wordt aan professionalisering is veel groter dan weergegeven. Dit komt doordat mensen ook in teams aan professionalisering werken en extern opleidingen volgen, zoals een PDG traject of een master. Via de interne coachingpagina hebben 34 medewerkers en 3 teams een (beeld)coachingstraject afgerond (los van de beeldcoaching die is aangeboden aan alle Startbaan-deelnemers).

In 2022 is in totaal €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' om bijvoorbeeld startende docenten in te werken en te begeleiden. Het innovatiebudget is ingezet om activiteiten uit de leerlijnen te kunnen bekostigen en voor het ontwikkeltraject van de supportteams. Leeractiviteiten rondom het thema 'Sterk In Je Werk' zijn bekostigd uit het hiertoe gereserveerde budget.

Leiderschapsprogramma Dare to Lead

Sinds 2020 wordt vanuit het thema Organisatiesucces aandacht besteed aan het leiderschap via het programma 'Dare to lead' en de managementdagen (MD). In 2022 heeft er binnen Dare to Lead een doorontwikkeling plaatsgevonden en wordt er meer vanuit een systemische aanpak gekeken naar leiderschap op alle niveaus in de organisatie. Doel hiervan is om een gezamenlijke visie, houding en gedrag te ontwikkelen die past bij de governancestructuur. Afgelopen jaar is vanuit die gedachte meer ingezet op teamtrajecten en minder op individuele inschrijvingen. De gedachte hierbij is dat het belangrijk is om als (management)team (MT) samen te ontwikkelen, waarbij zowel teamontwikkeling als ook leren van en met elkaar verbonden worden. Naast het huidige aanbod zijn er ook nieuwe trainingen toegevoegd en zal de ROC Academie ook meer inzetten op MT-ontwikkeltrajecten. Goed leiderschap vraagt naast individuele ontwikkeling ook om MT-ontwikkeling. De ROC Academie doet dit samen met de diverse MT's en externe partijen. Elk traject wordt daardoor uniek en maatwerk.

De ROC Academie blijft proactief in het onderzoeken, adviseren en implementeren van organisatievraagstukken, zoals de te herziene strategie, waarbij we deze ook vertalen naar benodigde leiderschapontwikkeling. De ROC Academie is om die reden ook inhoudelijk betrokken bij de MD dagen.

Belofte: We dragen bij aan het welzijn van onze medewerkers

Medewerkersonderzoek 2022

Het medewerkersonderzoek (MO) heeft in oktober 2022 plaatsgevonden. Een respons van 70% betekent dat het MO een duidelijk beeld geeft van de huidige stand van zaken op de thema's: bevlogenheid, betrokkenheid en werkgeverschap. We hebben een prima prestatie geleverd ten opzichte van de vorige meting in 2020, maar ook in vergelijking met andere mbo's. Op alle drie de thema's uit het onderzoek scoort ROC Midden Nederland beter dan de benchmark mbo.

Headlines

Hoe medewerkers ROC Midden Nederland beoordelen als werkgever



Medewerkers zijn trots op het werk dat ze doen en ervaren zich in staat gesteld om prettig te werken. Als troespunten zijn het vaakst genoemd: de collega's, de samenwerking en studentsucces. 'Actief blijven luisteren', 'waardering uitspreken naar medewerkers' en 'de stip op de horizon' blijven aandachtspunten. Als verbeterpunten worden de communicatie (onder andere feedback geven), de (ervaren) werkhoeveelheid en de arbeidsomstandigheden genoemd.

De resultaten op hoofdniveau geven interessante inzichten, maar een specifieke aanpak per college en dienst is nodig om de juiste follow-up te geven. De uitkomsten worden in de teams besproken: wat kan er beter of anders en wat moeten we zeker behouden? Zo worden we immers samen nog beter!

Daarnaast gaan de resultaten gebruikt worden om de risico, inventarisatie en evaluatie (RIE) van onze locaties aan te vullen en de acties in het werkdrukplan aan te scherpen. In 2023 wordt er opnieuw een preventief medisch onderzoek (ook wel bekend als Health check) aangeboden aan onze medewerkers.

Sterk in je werk blijven

Het werkdrukplan is ook in 2022 weer aangepast. Er zijn keuzes gemaakt in de activiteiten die prioriteit krijgen en nieuwe activiteiten worden onderdeel van ons reguliere aanbod (opleidingen, diverse coaches en trainingen). Zo is er in 2022 een aangepaste folder gemaakt, een korte film 'Sterk In Je Werk' gedeeld en is het actieplan aangepast.

Als organisatie willen we inzetten op de duurzame ontwikkeling van medewerkers en hun 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 2019), het Medewerkersonderzoek 2020 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 lijdt. In 2022 hebben we gezien dat er een kleine 200 medewerkers structureel gebruikmaken van de mogelijkheid om thuis te werken.

Het actieplan 'Sterk In Je Werk' heeft 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. Op intranet konden medewerkers de pagina 'Sterk In Je Werk' raadplegen met informatie over faciliteiten om fit en vitaal te werken. Daarnaast ontvingen alle medewerkers regelmatig een nieuwsbrief met tips rondom thema's als coaching, (online) trainingen, workshop financieel fit, gezond hybride werken en dergelijke, om zowel fysiek als mentaal gezond en duurzaam inzetbaar te blijven.



Kansen voor iedereen: participatiebanen

We willen een inclusieve werkgever zijn. Dat betekent dat ook mensen met een arbeidsbeperking 'gewoon mee kunnen doen'. Het College van Bestuur heeft hoge prioriteit gegeven aan de uitvoering van de participatiewet. In 2022 hebben we daardoor 33 fte op veel verschillende plekken in de organisatie (een fulltime participatiebaan omvat 25,5 uur per week). Dit is 80% van de, door de overheid gestelde, doelstelling voor de sector mbo.

Ook voor mensen uit het doelgroepregister is er op dit moment een goede arbeidsmarkt. Daar waar we eerst kandidaten kregen aangeboden, werven we nu vanuit een vraag. Dit jaar is het project 'participatiebanen' ondergebracht bij het team Recruitment. Hierdoor kunnen we voor de werving gebruik maken van dezelfde instrumenten. Zo kunnen participanten (en hun netwerk) bijvoorbeeld passende vacatures zien op onze 'Werkenbij-site'.

Met de aangescherpte aanpak behalen we in het aanstaande jaar het gestelde quotum. Dat betekent dat we inzetten op behoud van de huidige kandidaten en circa 10 nieuwe kandidaten werven en plaatsen. Hiervoor blijven we intensief in contact met de diensten en colleges (om vraag te creëren) en met het regionale netwerk van re-integratiebedrijven en instanties zoals UWV, gemeentes en Werkgeversservicepunt (voor het aanbod van kandidaten).

Positieve gezondheid en verzuim

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

Dat zie je ook terug in onze wijze van verzuimbegeleiding. In het geval een medewerker verzuimt, hebben we het niet meer over ziekteoorzaken, maar over mogelijkheden voor werkhervatting. Voor het management is de training 'Gedrag en verzuim' (gekoppeld aan positieve gezondheid) van start gegaan, gericht op preventie van verzuim en inzetbaarheid. Alle leidinggevenden hebben inmiddels de training gevolgd. We bekijken nu hoe we de permanente educatie vorm kunnen geven. 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.

Verzuimpercentage:	2019	2020	2021	2022
Kort verzuim < 2 weken	1,1	0,7	0,7	0,7
Middellang verzuim (2-6 wk)	0,9	0,6	0,8	1,0
Lang verzuim (6 wk-12 mnd)	3,0	3,4	2,7	3,6
Langer dan een jaar	0,7	0,8	1,0	1,0
Totaal	5,6	5,5	5,2	6,2

Het verzuim in 2022 was hoger dan in de jaren daarvoor en ten tijde van corona. We zien een verschuiving binnen de verzuimduur: het kort verzuim en verzuim langer dan een jaar is gelijk gebleven, maar we zien een toename in het middellang en lang verzuim. De toename van het verzuim is geheel in lijn met de landelijke- en branchetrend. Ondanks de continue aandacht voor het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers is dit nog niet zichtbaar in onze cijfers. Naast cijfers luisteren we ook naar signalen vanuit het management en medewerkers. Zie verder 'Sterk In Je Werk' en het werkdrukplan.

Gedragcode

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.

Sinds 2022 wordt gewerkt met een online training om medewerkers vertrouwd te maken met de gedragscode. Elke (nieuwe) medewerker van ROC MN heeft een uitnodiging om deze training te volgen gekregen. Door deze training wordt iedereen aan het denken gezet aan de hand van integriteitsvraagstukken.

Functiehuis

In 2022 is een onderzoek uitgevoerd naar functiedifferentiatie in de functie van instructeur. Dit onderzoek is uitgevoerd om het functiehuis te onderhouden, om organisatie- en onderwijsdoelstellingen te realiseren, aan te sluiten bij een veranderende arbeidsmarkt en om voldoende loopbaanmogelijkheden te hebben. Dit heeft geleid tot het introduceren van drie functies van instructeur in schaal 7, 8 en 9. Hiermee wordt voorzien in de behoefte van de verschillende colleges om een passende personeelsbezetting te realiseren. Het implementatieplan is met verschillende stakeholders zorgvuldig voorbereid en wordt uitgevoerd en geëvalueerd in de eerste helft van 2023.

De evaluatie van de functie van 'excellente docent' die in het kader van het 'plan salarismix' aan het functiehuis is toegevoegd, heeft ook plaatsgevonden. Deze functie wordt als van toegevoegde waarde ervaren. Het biedt de mogelijkheid om docenten, die in direct contact staan met studenten en die excelleren in het verzorgen van onderwijs, te binden en te boeien. Op deze manier zijn wij nog beter in staat om de benodigde onderwijsdoelstellingen te realiseren.

Trends in personele cijfers

Optimale formatiesamenstelling

Strategische personeelsplanning (SPP) gebruiken we als 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 inspelen op onderwijsinnovaties.

De acties die volgen uit SPP zijn gericht op het ontwikkelen, benutten, behouden en aantrekken van medewerkers. Na SPP worden afspraken met medewerkers gemaakt over professionalisering en gesprekken gevoerd over loopbaanstappen. De salarismixmiddelen worden ingezet om de optimale samenstelling en mix van functies in ieder team te realiseren. Verandering in de functiemix vindt geleidelijk plaats, omdat een samenspel van factoren de gewenste formatie beïnvloedt. Zo hebben we als doel om meer promoties naar de functie van LC docent te realiseren binnen de onderwijsteams. Over de afgelopen tien jaar zijn er ongeveer 500 promoties gerealiseerd. Ook al neemt het absolute aantal promoties toe, relatief stijgt het minder snel. Zo wordt dit percentage beïnvloed door de toenemende uitstroom van oudere medewerkers en het streven naar verjonging en meer diversiteit. Huidige en toekomstige vacatures worden hierdoor vaker door jonge docenten en net afgestudeerde docenten in opleiding ingevuld die in de LB-schaal starten. Hierdoor veranderen de verhoudingen in de functiemix niet met grote sprongen.

Formatie LB LC LD verhouding

Om te stimuleren dat het aantal promoties van LB naar LC docent blijft toenemen, is er met ingang van 2019 een op maat gemaakt programma gemaakt, gericht op doorstroom naar een LC docent functie. Ook in 2022 is het aandeel LC docenten daarmee toegenomen.

Functie:	2019		2020		2021		2022	
	Fte	%	Fte	%	Fte	%	Fte	%
LB docent	420,5	50,8	407,2	47,8	401,5	46,9	376,5	44,5
LC docent	338,1	40,8	376,8	44,2	394,6	46,1	406,3	48,1
LD docent	69,9	8,4	68,2	8,0	59,3	6,9	62,7	7,4
	828,5		852,3		855,4		845,5	

Formatie omvang

De totale docentformatie is afgenomen in 2022. Deze krimp hangt onder andere samen met de afname van de incidentele extra middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dit resulteert ook in een afname van het aandeel tijdelijke contracten.

	2019	2020	2021	2022
Aantal medewerkers	1.763	1.771	1.838	1.818
wtf	1.419	1.434	1.496	1.482

Formatie: verhouding vast-tijdelijk dienstverband

	2019		2020		2021		2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vast	1.464	83	1.442	81	1.373	75	1.367	75
Tijdelijk	299	17	329	19	465	25	451	25
Totaal	1.763	100	1.771	100	1.838	100	1.818	100

Formatie: verhouding voltijd-deeltijd

	2019		2020		2021		2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Voltijd	594	33,7	597	33,7	610	33,2	559	30,7
Deeltijd	1.169	66,3	1.174	66,3	1.228	66,8	1.260	69,3
Totaal	1.763		1.771		1.838		1.818	

Samenstelling functiemix onderwijsteams

Binnen de groep instructeurs en LB, LC en LD docenten zien we een afname van de totale formatie. Er is een relatief grote afname van het aantal instructeurs en LB docenten ten opzichte van 2021.

Functie:	2019		2020		2021		2022	
	Fte	%	Fte	%	Fte	%	Fte	%
Instructeur	59,3	6,7	43,6	4,9	68,2	7,4	54,1	6,0
LB docent	420,5	47,4	407,2	45,5	401,5	43,5	376,5	41,9
LC docent	338,1	38,1	376,8	42,1	394,6	42,7	406,3	45,2
LD docent	69,9	7,9	68,2	7,6	59,3	6,4	62,7	7,0
Totaal	887,7		895,9		923,6		899,6	

Percentage vrouwen - mannen

Het percentage vrouwen (62%) dat bij ons werkzaam is, neemt de afgelopen jaren geleidelijk toe. Het percentage mannen (38%) neemt juist geleidelijk af.

	2019		2020		2021		2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Mannen	715	40,6	708	40,0	714	38,9	697	38,3
Vrouwen	1.048	59,4	1.063	60,0	1.124	61,2	1.122	61,7
Totaal	1.763		1.771		1.838		1.818	

Aandeel vrouwen en mannen in leidinggevende functies

Er zijn iets meer vrouwelijke dan mannelijke leidinggevendenden. Uit de wtf blijkt dat iets meer vrouwelijke leidinggevendenden een parttime functie hebben.

	2019		2020		2021		2022	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aantal:	52	42	44	44	50	49	46	50
% (aantal)	55,3	44,7	50	50	50,5	49,5	47,9	52,1
wtf	51,5	38	43,8	39,2	49,6	45,1	44,7	43,1
% (wtf)	57,6	42,4	52,8	47,2	52,4	47,6	52,8	47,2

Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw is evenals de gemiddelde leeftijd (47 jaar) vergelijkbaar met 2021.

Leeftijd:	2019		2020		2021		2022	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<=24	28	1,6	22	1,2	39	2,1	25	1,4
25-29	142	8,1	149	8,4	149	8,1	150	8,3
30-34	172	9,8	186	10,5	212	11,5	216	11,9
35-39	148	8,4	157	8,9	196	10,7	207	11,4
40-44	147	8,3	138	7,8	157	8,5	166	9,1
45-49	180	10,2	184	10,4	180	9,8	179	9,8
50-54	218	12,4	235	13,3	241	13,1	233	12,8
55-59	322	18,3	294	16,6	283	15,4	256	14,1
60-64	348	19,7	345	19,5	310	16,9	316	17,4
>65	58	3,3	61	3,4	71	3,9	79	4,3
Totaal	1.763		1.771		1.838		1.818	

Lengte dienstverband

De ingezette beweging ten aanzien van verjonging en vernieuwing zet zich door in 2022. Dit zien we terug in de groei van de groep medewerkers die 0 tot 5 jaar in dienst is (43,95%).

	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Jaren:	2019	2019	2020	2020	2021	2021	2022	2022
0-5	703	39,9	726	41,0	804	43,7	799	44,0
5-10	166	9,4	222	12,5	281	15,3	331	18,2
10-15	125	7,1	115	6,5	123	6,7	98	5,4
15-20	269	15,3	190	10,7	127	6,9	90	5,0
20-25	156	8,8	194	11,0	224	12,2	243	13,4
25-30	134	7,6	121	6,8	93	5,1	85	4,7
30-35	141	8	125	7,1	108	5,9	90	5,0
35-40	58	3,3	64	3,6	67	3,7	70	3,9
40 en meer	11	0,6	14	0,8	11	0,6	16	0,9
Totaal	1.763		1.771		1.838		1.818	



Besturing en bedrijfsvoering

Governance

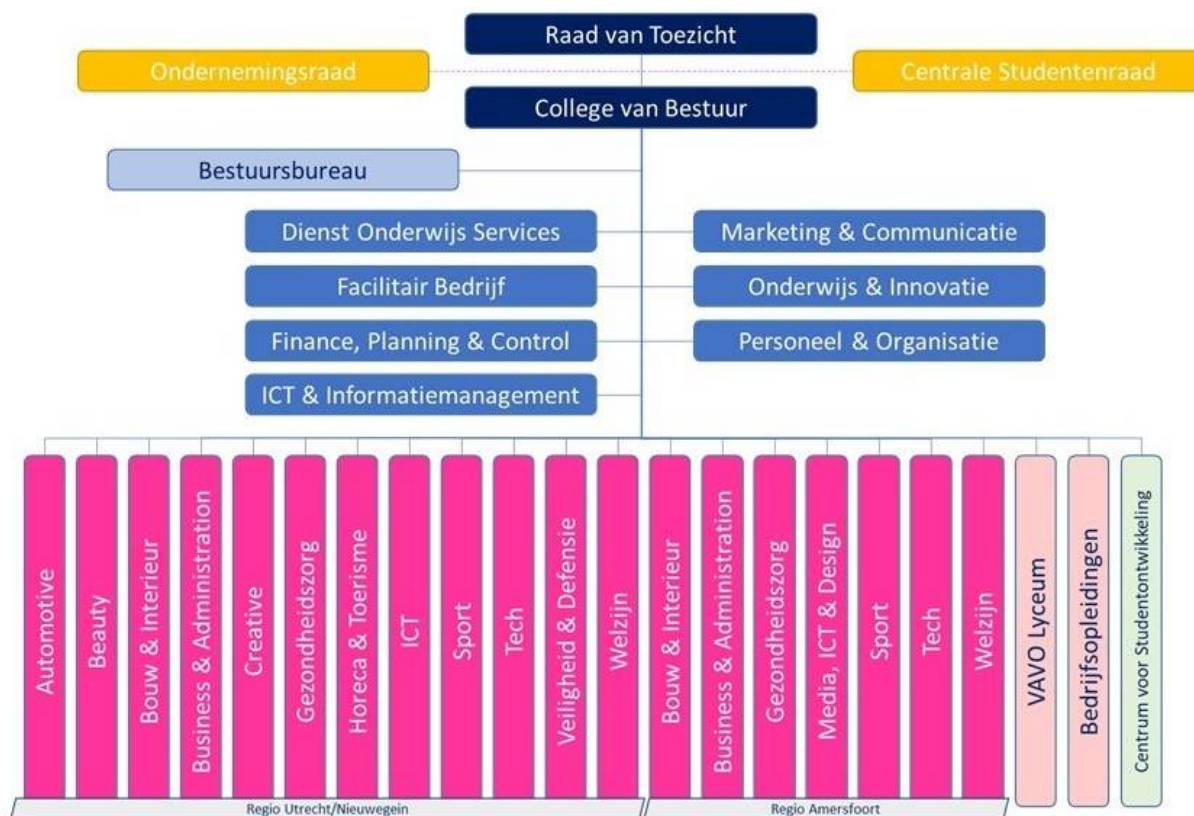
Organisatiestructuur en juridische structuur

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 voor beide onderdelen voordeel te realiseren. Met Bedrijfsopleidingen (BO) stellen we onze kennis en expertise beschikbaar voor de zakelijke en particuliere markt. Voor een optimale samenwerking tussen de mbo-colleges en Bedrijfsopleidingen is dat onderdeel ondergebracht 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.

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 2023 zijn door de werkgeverscommissie van de raad van toezicht individuele personeelsgesprekken met de CvB-leden gevoerd. In 2020 is hiervoor een evaluatiekader opgesteld met als focus 'strategisch leiderschap' en 'persoonlijk functioneren'. Ook op de basiscriteria werd beoordeeld. Deze basiscriteria 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 2022 van de twee CvB-leden, H.J. Spronk en M.A. Labij. De RvT beoordeelde het collectief functioneren van het CvB in 2022 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 2022
H.J. Spronk	Voorzitter	€ 188.915,32	€ 23.815,80	€ 212.731,12	01/01/22 31/12/22
M.A. Labij	Lid	€ 174.074,12	€ 23.467,56	€ 197.541,68	01/01/22 31/12/22

Nevenfuncties CvB

De huidige leden van het college van bestuur hadden in 2022 de volgende nevenfuncties.

- Dhr. drs. H.J. Spronk
 - Lid Raad van Toezicht Talent Primair
 - Lid van Raad van Toezicht Stichting Onderwijsgeschillen
 - Lid bestuur VKBBO (Vereniging kwaliteitsbevordering bestuurders beroepsonderwijs)
 - Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie)
 - Lid Board Economic Board Utrecht
 - Lid sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
 - Lid stuurgroep strategische informatievoorziening en benchmark, MBO Raad
 - Lid Raad van Advies van het Kenniscentrum Sociale Innovatie Hogeschool Utrecht
 - Lid Bestuur MAKE Center
- Dhr. M.A. Labij
 - Voorzitter bestuur Stichting Praktijkleren
 - Lid sectorkamer Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven
 - Lid Bestuur MAKE Center

Bericht van de raad van toezicht

Vorbereiden op de uitdagingen van morgen

De wereld komt de school binnen. Websites, apps en social media vinden hun weg tot in het klaslokaal. Daardoor komt de school ook steeds meer in de samenleving te staan. Een scherp gepolariseerd maatschappelijk debat over wonen, werken, boeren, corona of de oorlog in Oekraïne houdt je immers niet buiten de muren van je school. Sterker, het is een onderwijstaak om die onderwerpen al op school bespreekbaar te maken. Of nog mooier: studenten uit te dagen er hun bijdrage aan te leveren.

En dat doen studenten van ROC Midden Nederland. ICT-studenten van het Amersfoortse Media, ICT & Design College gaven afgelopen jaar gratis advies aan ondernemers over cybercrime. Met deze cybersecuritychecks kunnen ondernemers zich beter wapenen tegen online aanvallen en hacks.

Ook studenten van het Beauty College bedachten een manier om al tijdens hun studie waarde toe te voegen. Zij kondigden op Paarse Vrijdag aan bezoekers van PANN, het grootste maandelijks LHBTQIA+ event van Nederland, op te gaan maken zoals zij willen zijn. En daar werd flink gebruik van gemaakt. Studenten bezorgden vele mensen zo een fantastische en kleurrijke nacht en schaarden zich daarmee letterlijk achter de overtuiging dat iedereen mag zijn zoals hij, zij of hen wil zijn.

Of deze... December is een dure maand. De hoge energiekosten drukken bij veel mensen op hun koopkracht. Studenten van de kappersopleiding zagen daarin aanleiding om samen te werken met de Voedselbank. Bezoekers kregen een voucher waarmee zij een gratis knipbeurt konden krijgen op het Beautyplein in Overvecht. Wij, de leden van de raad van toezicht, gloeien van trots. Wat een inzet en engagement bij deze studenten!

Goede beoordeling Onderwijsinspectie

Zo'n alliantie met de Voedselbank staat uiteraard niet op zich. ROC Midden Nederland staat midden in de regio. Dat zien wij niet alleen, maar dat wordt ook onderkend door de Onderwijsinspectie. Onlangs kreeg ROC Midden Nederland een goede beoordeling van diezelfde inspectie. In hun rapport vermelden zij onder meer: 'ROC Midden Nederland werkt nauw samen met het bedrijfsleven en andere onderwijsinstellingen en is daardoor in staat om toekomstgericht en innovatief onderwijs te ontwikkelen.' De Onderwijsinspectie constateert bovendien dat het bestuur effectief stuurt op onderwijskwaliteit door in te zetten op passend onderwijs en een veilig en stimulerend leerklimaat. De strategische visie is verankerd in alle lagen van de organisatie. En niet onbelangrijk: ROC Midden Nederland is financieel gezond.

Midden in de samenleving

Een samenwerking met het bedrijfsleven die er in 2022 wat ons betreft bovenuit stak, was het Utrecht 900 akkoord. Daarin committeerden partners van ROC Midden Nederland zich aan 900 extra stageplekken. Stageplekken die zo belangrijk zijn voor het ontwikkelen van talenten. Zonder het bedrijfsleven kan er immers geen beroepsonderwijs bestaan. Leren doe je niet alleen in een lokaal, maar vooral levensecht, in de praktijk. Daar leer je de finesses van het vak. Als stages opdrogen, komt Nederland tot stilstand. Wie installeert straks je zonnepanelen, adviseert je over het tegengaan van cybercrime of verleent je de zorg die je nodig hebt?

Wie dat goed ziet, is onze nieuwe onderwijsminister. Wij hadden dat ook al met elkaar geconstateerd in de reacties die we kregen uit de vele sectoren waar we 'makers' voor afleveren en van studenten rondom hun stages. De waardering voor het mbo neemt -mede dankzij zijn inzet en economische ontwikkelingen- een vlucht. Ieders talent en ieders bijdrage is nodig. Die bijdrage lever je bij ROC Midden Nederland al tijdens je studie. Wij kunnen ons geen betere voorbereiding bedenken op de uitdagingen van morgen.

Namens de raad van toezicht,

Steven de Waal, voorzitter

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 zeven personen. In 2022 heeft mevrouw C. Noom wegens het verstrijken van de benoemingstermijn afscheid genomen van de raad en zijn twee nieuwe leden toegetreden. De RvT maakt hier van de gelegenheid gebruik mevrouw Noom nogmaals te danken voor haar waardevolle inzet en inbreng in de raad gedurende de periode februari 2014-2022. Er is een apart [overzicht van de leden van de RvT](#) opgenomen, inclusief de 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 2022 vindt in juni 2023 plaats. Bij de evaluatie wordt tevens de scholingsbehoefte van de leden geïnventariseerd; enkele individuele leden hebben in dit verband in 2022 een opleiding gedaan.

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 2022 zijn de nieuwe statuten vastgesteld. Hiermee wordt aan de branchecode voldaan.

De RvT hecht er zeer aan niet alleen in 'de boardroom' en 'vanaf papier' haar toezicht- en adviesrollen in te vullen, maar ook door intensieve werkbezoeken en door een met CvB afgestemde jaaragenda van strategische thema's te volgen, waarbij ook lijn- en stafverantwoordelijken welkom zijn ter toelichting.

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 is de 'Branchecode goed bestuur in het mbo 2020' aangewezen als de toepasselijke branchecode. ROC Midden Nederland voldoet aan de eisen ten aanzien van de naleving van genoemde branchecode.

Bezoldiging

De honorering van de RvT-leden is in 2019 op eigen initiatief vastgesteld op 75 procent van het geldende bezoldigingsmaximum volgens de Wet normering topinkomens (WNT-norm). Voor 2022 was de bezoldiging bij ROC Midden Nederland vastgesteld op €16.200,-- (excl. btw) voor de leden en € 24.300,-- (excl. btw) voor de voorzitter. De RvT ontvangt geen reiskostenvergoeding. De honorering voldoet dus zeker aan de WNT-norm 2022.

Organisatie en commissies

De raad beschikt over een werkgeverscommissie die de gesprekken met de leden van het CvB over hun functioneren voert. De raad kent daarnaast een financiële commissie en een commissie onderwijs en kwaliteit.

De RvT heeft deze subcommissies om intensiever naar die aspecten te kijken, de vergaderingen van de RvT voor te bereiden en ook het overleg met de portefeuillehouders in CvB en organisatie intensiever te kunnen voeren.

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 2022 heeft de raad van toezicht (RvT) vijf keer vergaderd met het college van bestuur (CvB). In juni en in december 2022 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 maart, juni, oktober en december heeft de RvT gesproken met de Centrale Studentenraad (CSR) over actuele onderwerpen, waaronder studentparticipatie, NPO-gelden, instroom van studenten, corona, inclusiviteit en de werving van twee nieuwe RvT-leden in 2023. Ook vonden er in 2022 diverse werkbezoeken plaats.

Op initiatief van de RvT is de profilering, werving en selectie van twee nieuwe leden van de RvT ondergebracht in een gezamenlijke commissie, waarin naast de leden van de werkgeverscommissie, ook zitting hadden: een lid van CvB, een lid vanuit OR en een lid vanuit CSR. Deze commissie heeft rechtstreeks samengewerkt met de ingeschakelde searcher. Op het eind is de selectie en het voorstel van de commissie rechtstreeks voorgelegd aan en goedgekeurd door de voltallige RvT. Men is hier zeer tevreden over, dus dit zal ook in de volgende search de aanpak zijn. Alle partijen stellen deze samenwerking rond de samenstelling van de RvT zeer op prijs. De RvT vindt het feit dat de functie en het werk van de RvT beter bekend worden in de organisatie, een belangrijk nevenresultaat.

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 aan de orde geweest. De voornaamste worden hier weergegeven.

- De RvT is betrokken in het proces van totstandkoming van de positionering en strategie voor de periode 2023 en verder.
- De RvT heeft de volgende thema's nader uitgediept met het CvB en betrokkenen uit de organisatie: studentontwikkeling, studentenwelzijn, burgerparticipatie (burgerschap) en inclusieve school.
- De volgende onderwerpen zijn (al dan niet regelmatig) de revue gepasseerd: de instroom van studenten, de managementrapportages, de uitvoering van het strategisch huisvestingsplan en benchmarkrapportages 2021.
- Met de accountant is over de jaarrekening gesproken.

Formele besluiten

- 15-02-2022
 - De RvT heeft decharge verleend aan aftredend lid raad van toezicht mevrouw C. Noom.
 - De RvT heeft twee nieuwe leden benoemd, met ingang van 1 maart 2022 voor de duur van vier jaar: mevrouw L. Guérin en de heer M. Otto.
 - De RvT heeft de bezoldiging leden RvT voor het jaar 2022 vastgesteld (zie hierboven).
- 21-04-2022
 - De RvT heeft de kaderbegroting 2023 goedgekeurd.
 - De RvT heeft de reglementen voor de werkgeverscommissie, de financiële commissie en de commissie onderwijs en kwaliteit van de raad van toezicht vastgesteld.
- 15-06-2022
 - De RvT heeft besloten het geïntegreerd jaardocument 2021, inclusief de jaarrekening van Stichting ROC Midden Nederland goed te keuren.
- 19-10-2022
 - De RvT heeft het Auditplan 2022 goedgekeurd.
 - De RvT heeft, met positief advies van OR en CSR, besloten de heer Spronk en de heer Labij voor een tweede termijn van vier jaar als bestuurder van Stichting ROC Midden Nederland te benoemen, met ingang van 1 april 2023 tot 1 april 2027.
- 13-12-2022
 - De RvT heeft besloten de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2027 goed te keuren.
 - De RvT heeft de bezoldiging voor de leden van de raad van toezicht voor 2023 vastgesteld op de toepasselijke WNT norm minus 25%.

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 werkgeverscommissie	Voorzitter Public SPACE Foundation Nevenfuncties: - Voorzitter Mediaraad RTV Utrecht - Voorzitter Programmaraad Ella Vogelaar Academie voor Gemeenschapskracht - lid Utrecht Development Board	Aftredend per 31-12-2023 (herbenoembaar)
Mevr. C.M.M. Noom	Tot 26 februari 2022: Lid RvT, lid werkgeverscommissie, lid commissie onderwijs & kwaliteit	Nevenfuncties: - 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)	Aftredend per 26-2-2022 (niet herbenoembaar)
Mevr. drs. A.E Spreen	Lid RvT, voorzitter commissie onderwijs & kwaliteit	Raad van Bestuur (interim) Het Lichtpunt Nevenfuncties: - Voorzitter sectortafel HCA Zorg en Welzijn Flevoland	Aftredend per 31-8-2023 (niet herbenoembaar)
Dhr. drs. A. Brien RA	Lid RvT, lid financiële commissie	Zelfstandig adviseur 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	Aftredend per 31-8-2023 (niet herbenoembaar)
Dhr. drs. E.H.J. Kok MBA	Lid RvT, voorzitter financiële commissie	Eigenaar Cocus Consult Nevenfuncties: - Voorzitter bestuur Sovon Vogelonderzoek Nederland	Aftredend per 31-8-2023 (niet herbenoembaar)
Mevr. S. Ayranci	Lid RvT, m.i.v. 1 maart 2022 lid werkgeverscommissie	Chief Procurement Officer ABN AMRO Bank Nevenfuncties: - Lid RvC WoonInvest (tot 30 november 2022) - Lid RvT Midwaste	Aftredend per 31-12-2023 (herbenoembaar)

Mevr. dr. L.J.F. Guérin	m.i.v. 1 maart 2022	Lector Wereldburgerschap, Haagse Hogeschool Co-leading Lector Kenniscentrum Global and inclusive Learning, Haagse Hogeschool Practoraat Burgerschap, ROC van Twente Nevenfuncties: - Bestuurslid Rathenau Instituut	Aftredend per 28 februari 2026 (herbenoembaar)
Dhr. drs. M.T. Otto	m.i.v. 1 maart 2022	Lid College van Bestuur NHL Stenden Hogeschool Nevenfuncties: - Lid RvT Stichting IT HUB - Lid RvT Stichting Bison	Aftredend per 28 februari 2026 (herbenoembaar)
	Lid RvT, lid commissie onderwijs & kwaliteit		
	Lid RvT, lid financiële commissie		

Bericht van de ondernemingsraad

We kijken terug op een goed medezeggenschapsjaar. Het was dit jaar weer mogelijk om elkaar fysiek te ontmoeten, wat het overleg nog meer ten goede kwam. De goede samenwerking in de OR en het open en constructieve overleg met het CvB en andere gesprekpartners zijn hier absoluut debet aan.

In 2022 zijn er 24 advies- en instemmingsaanvragen behandeld. We lichten er hier een paar uit.

- We hebben ons ingezet voor differentiatie van de instructeursfuncties. Afdeling P&O heeft onder andere op verzoek van de OR een onderzoek gedaan naar deze differentiatie. Dat heeft geleid tot het voornemen om het aantal instructeursfuncties uit te breiden met schaal 8 en 9 en de huidige functie in schaal 7 te herzien. De implementatie is in handen van de dienst P&O en de verschillende colleges, de OR wordt daarbij betrokken;
- Om het werkveld en technologische ontwikkelingen goed op de organisatie aan te laten sluiten, gaat de TechCampus Amersfoort met ingang van schooljaar '23-'24 op sommige vlakken wat wijzigen. De organisatiewijziging is een proces dat het komend schooljaar verder vorm zal moeten gaan krijgen;
- We zijn blij met de totstandkoming van het meerjarenformatieplan waarin financiële, onderwijsinhoudelijke en organisatorische keuzes zijn samengebracht en vertaald naar hoe het personeelsbestand samen zou moeten worden gesteld. Een instrument dat zorgt voor meer inzicht;
- Ook in 2022 heeft de OR instemming verleend op de hoofdlijnen van de begroting. Onder meer op aandringen van de OR zijn er gelden gereserveerd voor extra LC-docenten, duurzaamheidsinnovaties en is inzichtelijk gemaakt hoe de verdeling onderwijzend en niet onderwijzend personeel tot stand komt;

Over deze en andere onderwerpen plaatsen we geregeld een nieuwsbericht op intranet en een paar keer per jaar verwijzen we hiernaar in een nieuwsbrief aan alle collega's. In deze nieuwsberichten staat een volledig overzicht van de advies- en instemmingsaanvragen van het afgelopen jaar;

We plannen ons overleg op de verschillende locaties in Amersfoort, Nieuwegein en Utrecht. Dit willen we combineren met ontmoetingsmomenten met onze collega's. Want zo kunnen we nog beter te weten komen wat er leeft in de colleges en diensten. Fijn om te ervaren dat collega's ons via e-mail en telefoon goed weten te vinden met vragen, opmerkingen en tips;

De driejarige zittingstermijn van de OR zat er op 1 augustus op. Een wervende campagne in het voorjaar heeft geresulteerd in maar liefst 20 kandidaten voor de 15 zetels, waarna 51,55% van de kiesgerechtigde collega's digitaal hun stem uitbracht op een collega;

Nog voor de zomervakantie is een start gemaakt met de kennismaking en het inwerken van de nieuw gekozen OR. De leden zijn ingewerkt met twee donderdagen intensieve training, een tweedaagse van het Platform Medezeggenschap MBO en inhoudelijke sessies, verzorgd door een OR-trainer, directieleden en P&O-adviseurs. Daarnaast volgen nog trainingen op het gebied van financiën en arbeidsomstandigheden;

De nieuwe OR bestaat uit enthousiaste, betrokken en positief kritische collega's. Met een veelvoud aan advies- en instemmingsaanvragen konden we het geleerde direct in de praktijk brengen om over uiteenlopende onderwerpen adviezen richting het CvB te sturen. Momenteel worden speerpunten geformuleerd, waarover binnenkort meer;

De volgende collega's zitten in de OR: Karima Abdel Laoui, Said Boujlid, Nicole van Balgoijen, Aukje de Boer, Nordin Boudarra, Nawal Emrani, Sjoerd Formsma, Roel Jansen (voorzitter), Doret Merckens, Hans Oostenrijk (plaatsvervangend voorzitter), Welmoed Osinga, Johan Schmieman, Marleen Stein, Koen Stroo en Twan Verweij.

In 2022 hebben Henk Heinhuis, Moerad el Ouariachi, Nienke de Pree, Johan Sluis, Christa Rijkse en Marcel Wiebes de OR 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) maakte zich ook in 2022 sterk voor beter onderwijs en een duurzamer en inclusiever ROC Midden Nederland met de volgende aandachtsvelden en speerpunten:

Op het gebied van **Facilitair, Huisvesting & Milieu** heeft de CSR de 'Maand van de Duurzaamheid' georganiseerd. Ook is er een winactie gehouden onder studenten met vernieuwende duurzaamheidsideeën;

Op het gebied van **Inclusiviteit** werd op alle colleges Paarse Vrijdag gevierd, waarbij 5.000 polsbandjes werden uitgedeeld en op elk college marktkraampjes stonden met Paarse Vrijdag-ambassadeurs. Op verzoek van de CSR is de regenboogvlag gehesen met de mbo-wethouder van de Gemeente Utrecht;

Er is input gegeven over de grootte en functionaliteit van de lockers. Daarnaast zijn video's opgenomen voor de 'Wij Zijn Studenten-campagne'. Voor de podcast 'ROC MN Talks' zijn er deelnemers verzameld en benaderd.

Op het gebied van **Medezeggenschap, Communicatie & Sociale Zaken** heeft de CSR in 2022 gekozen voor een vernieuwende aanpak van de vier jaarlijkse pizzasessies met de studentendeelraden. In de nieuwe opzet is er focus op saamhorigheid en actuele onderwerpen. Ook zijn de studentendeelraden betrokken bij de ontwikkeling van de nieuwe strategie van ROC Midden Nederland.

De CSR heeft actief deelgenomen aan de **SR-030**. Concrete projectresultaten die hieruit voortvloeiden zijn: de oprichting van een MBO-studentenvereniging, het mogelijk maken voor MBO-studenten in Utrecht om gebruik te maken van sportfaciliteiten op De Uithof en (voor het eerst) deelname voor MBO-studenten aan de UIT-week. Ook is de CSR actief geweest voor het studentenwelzijn in Utrecht waaronder de LGBTQ-community.

Voor **Onderwijs & Stage** heeft de CSR de volgende zaken besproken:

- Peer coaching;
- MBO-Card;
- Examenreglement & Studentenstatuut;
- Doorontwikkeling Pocket-App.

In het kader van **Studentenwelzijn** is vanuit extra NPO-gelden de 'CHILL-OUT!-week' georganiseerd. Alle studenten konden gedurende de hele week voor de herfstvakantie lekker ontspannen met hangmatten, smoothiebars, photoboosts, silent disco's, gamehalls en studenten die complimenten uitdeelden.

Vanuit het speerpunt **Saamhorigheid** heeft de CSR fors geïnvesteerd in het contact met de studentendeelraden (SDR'en): niet alleen workshops, maar ook leuke dingen doen bij de pizzasessies. Tevens sluit de CSR vaker aan bij een vergadering van een SDR en vice versa.

Over studentparticipatie

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.

Kwaliteitszorg en continuïteitsparagraaf

[Coronaparagraaf/Nationaal Programma Onderwijs](#)

Kwaliteitsborging en Examinering

Interne risicobeheersing- en controlesysteem

Wij gaan voor goed en inclusief onderwijs. Hiervoor hebben we een intern risicobeheersing- en controlesysteem ingericht waarmee 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;
- 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

Jaarlijks vindt er bij ons een 'in control scan' plaats volgens een vast format. Door de 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. Door ontwikkelingen in wet- en regelgeving én de eigen processen is er extra aandacht 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 vanuit 360 graden feedback zetten we de 'onderwijsscan' in. 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 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.

In 2022 zijn elf audits uitgevoerd volgens de vierjaarlijkse auditcyclus. Als extra aandachtspunten binnen de audits zijn benoemd: aanval op de uitval, professionalisering, instroom, passend onderwijzen en burgerschap.

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 directeuren 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. Omdat voor deze gesprekken hetzelfde format wordt gebruikt, komen dezelfde thema's op alle niveaus aan bod, wat vorm en inhoud geeft aan de lemniscaat.

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 2022 voortgezet. De noodzakelijke actualisering van beleid is gebeurd (onder andere vrijstellingen en examenreglement). Het aanbod voor professionalisering heeft dit jaar extra aandacht gehad. De online modules ontwikkeld over toetstechniek, vrijstellingen en aangepaste examinering zijn aangevuld met assessorentrainingen voor interne beoordelaars en praktijkbeoordelaars. Daarnaast zijn we gestart met structureel terugkerende online informatiebijeenkomsten examinering om nieuwe ontwikkelingen én kwaliteitsverbetering laagdrempelig beschikbaar te stellen aan alle docenten en andere examenfunctionarissen .

Vanuit de innovatieaanvraag voor Flexibel examenplan, oftewel 'Anders Verantwoorden' (naar het gelijknamige rapport dat in opdracht van OCW is opgesteld) zijn in 2022 verschillende pilots gestart. Deze pilots bij B&A, Tech, Sport, Veiligheid en Defensie en Flex mbo zijn gevolgd en ondersteund. We volgen hierbij ook nauwgezet de landelijke ontwikkelingen. De eerste bevindingen in 2022 laten zien wat 'Anders verantwoord' (anders) vraagt van het onderwijs(team) en de examencommissie op het gebied van respectievelijk zorgen voor kwaliteit en borgen van kwaliteit van examinering. In 2023 volgen en ondersteunen we de nog lopende pilots.

Landelijk is bijgedragen aan de werkbijeenkomsten met examenleveranciers en aan het 'Netwerk Examineren' (i.s.m. Cinop). 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	K001
25400BBL01	25411BOL01	K0022
25399BOL01	25411BOL02	K0196
25399BBL01	25412BOL01	K0248
25633BOL01	25412BOL02	K0260
25199BOL01	25413BOL01	K0261
25200BOL01	25413BOL02	K0331
25201BOL01	25414BOL01	K0435
25411BOL01	25414BOL02	K0625
25411BOL03	25415BOL02	K0183
25412BOL01	25411BOL01	K0827
25412BOL03	25411BOL03	K1191
25413BOL01	25660BBL01	K1214
25413BOL03	25662BBL01	K0919
25414BOL01	25019BBL01	K0730
25414BOL03	25791BBL01	
25415BBL01	25792BBL01	

Inspectie - vierjaarlijks onderzoek

In 2022 heeft de Inspectie het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd. Na het startgesprek met het bestuur bestond het onderzoek uit verschillende onderdelen.

- - Gesprekken met een afvaardiging van diensten, directie en management
- - Gesprekken met de CSR, OR en RvT
- - Gesprek over financieel beheer

Daarnaast zijn er vijf verificatie-onderzoeken uitgevoerd bij de Tech Campus, Horeca & Toerisme College, Gezondheidszorg College Utrecht, Business & Administration College en Welzijn College Amersfoort. Het thema Passend Onderwijzen heeft in het onderzoek een plek gekregen binnen de standaarden 'Ontwikkeling en begeleiding' en 'Schoolklimaat'.

De inspectie heeft twee van de drie standaarden uit het bestuurskader met een 'goed' beoordeeld. Het gaat dan om de standaard BKA1 Visie, ambities en doelen en BKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur. De standaard BKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog kreeg een voldoende.

Inspectie-herstelonderzoeken

In 2022 heeft bij drie opleidingen met onvoldoende onderwijsresultaten een bureau-onderzoek plaatsgevonden. Twee opleidingen voldoen inmiddels aan de norm. Bij de andere opleiding heeft een gesprek plaatsgevonden tussen management en inspectie. Op basis van het gesprek en de zichtbare stijgende trend is er vertrouwen dat de opleiding aan de norm zal gaan voldoen. Het toezicht zal op afstand plaatsvinden.

Onzekerheden en risico's

We onderscheiden 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 we onderkennen, 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 was 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 we onderkennen, 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: 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. We bieden oplossingen door ruime faciliteiten 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 bij ons 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. Dit 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 bij ons indienen 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. 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 2022 zijn er via het digitale klachtensysteem 122 klachten binnengekomen. In 2021 waren dit er 121. De meeste klachten gaan over de examens. Het aantal examenklachten is gestegen terwijl het aantal klachten over de inhoud van het onderwijs gedaald is.

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

Klachten naar categorie

categorie	2021	2022
Doorstroom, overgaan	2	4
Uitschrijving	2	5
Informatie/organisatie/voorzieningen	2	
Inschrijving & toelating	3	5
Stage & BPV	3	4
Geld	5	1
Zorg, begeleiding en veiligheid	8	9
Overig	20	17
Onderwijsinhoud	23	11
Examenklacht	53	66

Klachten via Klachtencommissie en Commissie van Beroep voor de examens

De klachtencommissie heeft in 2022 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 2022 zijn er vier 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 2022 hebben 145 (van de 1833) medewerkers zich bij de ombudsvrouw gemeld; dit is 8% van alle medewerkers. Het totaal aantal meldingen bestaat uit 97 klachten van medewerkers en 48 hulpvragen (juridische informatie en sparren over arbeidsjuridische vraagstukken). De hulpvragen komen vooral van leidinggevenden en P&O partners.

In 2022 zijn er meer meldingen bij de ombudsvrouw gedaan dan in 2021 (145 meldingen in 2022 vs. 115 meldingen in 2021; bestaande uit 90 klachten en 25 hulpvragen). De stijging van het aantal meldingen in 2022 bestaat dus vooral uit meer hulpvragen. Tijdig sparren over (anonieme, hypothetische) arbeidsjuridische vraagstukken kan leidinggevenden en medewerkers helpen arbeidsconflicten of andere werkgerelateerde problemen te voorkomen/te beperken.

Het aantal bemiddelingen is iets gedaald te opzichte van vorig jaar. In 2022 bestond 20% van het totaal aantal meldingen uit bemiddeling, in 2021 was dit 27% van het totaal. In 2022 hadden de meeste medewerkers behoefte aan een luisterend oor, informatie en advies; 64% van alle meldingen. In 16% van de gevallen ging het om meerdere adviesgesprekken.

Duurzaamheid

Een van de centrale thema's uit ons huisvestingsbeleid is duurzaamheid. In 2022 hebben we het 'Tactisch plan duurzaamheid huisvesting 2022-2026' vastgesteld. Dat plan is een vertaling van de strategie naar de huisvestingspraktijk van alle dag. We sluiten aan bij de Sustainable Development Goals (SDG's) en hebben er vier gekozen als speerpunten:

- gezondheid voor iedereen (SDG 3);
- schoon water en sanitaire voorzieningen voor iedereen (SDG 6);
- duurzame consumptie en productie (SDG 12);
- aanpak klimaatverandering (SDG 13).

Gezond en schoon: in het zicht èn achter de schermen

Veel van wat we aan verduurzaming doen, speelt zich achter de schermen af. Denk aan het isoleren van warmteleidingen om warmteverlies tegen te gaan, het vervangen van verlichting door ledverlichting of het aanbrengen van dakisolatie. Maar er gebeurt ook veel wat studenten en collega's wél direct kunnen opmerken. We zorgen samen met onze nieuwe cateraar U'ROCK voor gezonde catering. We zorgen voor een rookvrij schoolgebouw en schoolterrein. Op al onze locaties zijn watertappunten voor studenten en medewerkers. Sinds 2022 zamelen we afval gescheiden in op al onze locatie. En bij wijze van pilot hebben we een aantal laadpalen voor auto's geplaatst op eigen terrein in Utrecht (Brandenburchdreef), Nieuwegein (Harmonielaan) en Amersfoort (Disketteweg).

Energie en CO2

In 2022 heeft wel bijzonder de nadruk gelegen op energiebesparing, het beperken van onze CO2-voetafdruk en een duurzame exploitatie van de huisvesting. In de afgelopen jaren hebben we gezorgd dat we qua energiebesparing in alle eigendomslocaties voldoen aan de 'erkende maatregelen'. Dat zijn maatregelen die de overheid voorschrijft, omdat er van wordt aangenomen dat zij zichzelf relatief snel 'terugverdienen'. Maar we doen meer dan dat. Een van de meest opvallende maatregelen is het verlagen van de verwarmingstemperatuur in onze locaties met één graad Celsius. Dat bespaart energie en vermindert de CO2 uitstoot. Ons uitgangspunt blijft dat we zorgen voor een veilige en gezonde werk- en leerplek met een 'behaaglijke' temperatuur. Per locatie (of zelfs vleugel) verschilt de ingestelde temperatuur, afhankelijk van de indeling, isolatie en het gebruik van de (werk)omgeving. Gemiddeld komen we na verlaging uit op 19 graden Celsius.

In december 2022 is, bij wijze van sluitstuk op ons besparings- en transitiebeleid, het project 'Energie en energielasten' gestart voor de jaren 2023 en 2024. De projectmatige aanpak is bedoeld om een versnelling en verfijning te bewerkstelligen in het beleid en de resultaten. Want niet alleen onze duurzaamheidsdoelstellingen dwingen tot actie: ook de grote financiële energielasten zetten aan tot haast.

Sinds 2019 verwerken we maandelijks het energieverbruik van onze locaties, terwijl onlangs ook de cijfers over 2017 en 2018 inzichtelijk zijn gemaakt. Om de verbruikscijfers over 2022 zinvol te vergelijken met eerdere jaren, moeten we wat verder terug in de tijd. In de afgelopen jaren was ons gebouwgebruik immers 'anders dan anders'. Eerst waren we niet open en later beperkt. En toen we weer volledig open konden, moest er veel worden geventileerd, dus met de ramen en deuren open. Het eerste jaar met een "normaal gebouwgebruik" is 2019. Vergelijken we 2022 met 2019, dan is ons gasverbruik 23 procent lager geworden (zo'n 100.000 m³ minder). En in locaties die gebruikmaken van stadsverwarming is het verbruik bijna 10 procent lager geworden. En het elektraverbruik is ook aanzienlijk lager: 7,5 procent (340.000 kWh).

Dankzij de besparingen in ons energieverbruik hebben we onze CO₂-uitstoot kunnen reduceren. Om de klimaatverandering aan te pakken, heeft de MBO Raad voor de sector als doelstelling neergelegd om tot 2030 gemiddeld 2 procent per jaar minder CO₂ uit te stoten. Het jaar 2017 is daarbij het ijkpunt. Dat wil zeggen dat wij in 2022 een besparing hadden te realiseren van 10 procent CO₂ uitstoot ten opzichte van 2017. De realisatie was 12 procent. We zitten dus op koers.

Continuïteit

Wij gaan voor het succes van onze studenten. Succes op school, in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Bij ons 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 onderwijs 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. Met onze partners en het bedrijfsleven uit de regio werken we samen aan 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 aan de MBO-benchmark en dat heeft de afgelopen jaren geleid tot verdere aanscherpingen in de bedrijfsvoering, verbetering van de financiële beheersing en de versterking van de reservepositie.

In 2021 is er met hulp van een externe adviseur een strategische notitie opgesteld, onder meer 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. In 2023 zal een nadere update plaatsvinden van de strategische huisvesting behoefte inclusief de financiële en ratio randvoorwaarden.

In 2022 is er extra aandacht besteed aan het proces van de meerjarenbegroting 2023 e.v.. Dit - onder meer - in het licht van de ontwikkelingen van de referentieraming, exploderende prijsinflatie (o.a. energie) en hernieuwde kwaliteitsagenda inclusief wijze van funding vanuit OCW.

De conclusie is dat op basis van bovenstaande 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 'Meerjarenbegroting 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 2022, maar ook in de komende jaren, worden extra middelen ingezet voor flexibel en passend onderwijs en ook voor LLO. Ook wordt er geïnvesteerd in de 'wendbare organisatie' en verdere digitalisering.

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.

In de continuïteitsparagraaf is de herziene kaderbegroting 2024 en meerjarenbegroting 2024-2027 opgenomen. De kaderbegroting 2024 is opgesteld op basis van de beschikbare informatie in de maanden januari, februari en kent een behoorlijk ambitieniveau qua studentenaantallen. Daaropvolgend is conform planning de herziene kaderbegroting 2024 opgesteld op basis van inzicht en informatie tot en met mei. Hierin zijn de meest recente ontwikkelingen rondom studentenaantallen meegenomen. Die bleken significant af te wijken van de eerder afgegeven kaderbegroting en zijn daarom meegenomen en verwerkt in voorliggende jaarverslag 2022.

Ontwikkeling formatie

	Realisatie		Prognose				
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal FTE 31-12							
Personele bezetting van bestuur / management	28	24	26	26	26	26	26
Personele bezetting van personeel primair proces / docerend personeel	1.058	1.048	1.043	978	991	987	987
Personele bezetting van direct onderwijsondersteunend personeel (mbo)	219	202	189	191	194	193	193
Personele bezetting van indirect onderwijsondersteunend personeel (mbo)	215	198	187	180	182	181	181
Totaal van personeelsbezetting	1.520	1.472	1.445	1.375	1.393	1.387	1.387

Gemiddeld aantal werknemers

Op basis van dienstverband bij ons ultimo december 2022 waren 1472 FTE werkzaam (ultimo dec' 21: 1.520). Gedurende het jaar 2022 waren er gemiddeld 1.833 medewerkers en 1.494 FTE. (gemiddeld 2021: 1.455 FTE). Geen van onze medewerkers was werkzaam buiten Nederland.

Ontwikkelingen in studentenaantallen

Ontwikkeling aantal studenten

De ontwikkeling van de studentenaantallen in de komende jaren is momenteel nog niet duidelijk. Door vooral krimp in de bevolking voorzien wij in de komende jaren een terugloop van studentenaantallen. Tegelijkertijd zien we de opkomst van LLO. Ook de impact daarvan op onze organisatie is ongewis. Vooralsnog is in de huidige meerjarenbegroting gebruik gemaakt van de referentieraming 2022, waarbij aanvullend rekening is gehouden met een bijstelling vanuit de meest recente cijfers uit het TBG overzicht (Terugmelding bekostigingsgrondslagen). Het betreft hier een neerwaartse bijstelling van ongeveer 400 studenten.

Meerjarige raming studentenaantallen

Het aantal studenten daalt in het schooljaar 2022-2023. Er wordt vooralsnog verwacht dat het aantal studenten in het schooljaar 2023-2024 af gaat nemen. Dit wordt versterkt door een verwachte landelijke dalende trend.

Onderstaande tabel betreft de meervoudig gewogen studentenaantallen.

	Historisch			Prognose				
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
BOL	13.011	12.563	11.831	11.816	11.973	12.244	12.370	12.442
BBL	5.623	5.873	6.038	5.755	5.385	4.983	4.766	4.671
Totaal	18.634	18.436	17.869	17.571	17.358	17.227	17.136	17.113

Strategische huisvestingsplanning

Uitvoering strategische huisvestingsplanning

Passende huisvesting is één van de waarborgen voor de continuïteit en het succes van ons onderwijs. Aan de hand van het 'Strategisch huisvestingsplan 2020-2030' voeren we een bewust, actief en planmatig huisvestingsbeleid. Die strategie is gericht op -in omvang en kwaliteit- passende huisvesting, nu en in de toekomst. De strategie is zo geformuleerd dat we in de uitvoering ervan kunnen inspelen op de actualiteit. In 2022 hebben we die planmatige duiding van de actualiteit vastgelegd in de 'Uitvoeringsnotitie '22'. Op basis van de prognose van het aantal te huisvesten studenten verwachten wij dat we in de komende jaren voldoende huisvesting beschikbaar hebben. Investeringsen zullen vooral nodig zijn om kwalitatief op het niveau te blijven dat past bij de ontwikkeling van ons onderwijs. Binnen die kaders hebben we in 2022 aan een aantal huisvestingsprojecten gewerkt:

In Amersfoort hebben we locatie Magnesiumweg 4 verkocht. De locatie werd al jaren niet meer gebruikt voor ons eigen onderwijs. En het was niet langer nuttig/rendabel om de locatie aan te houden. De koper verhuurt ons nog vijf jaar lang de ruimte waarin ons statisch archief is gevestigd. Voor het overige hebben wij ons in Amersfoort vooral gebogen over de toekomst van Campus Amersfoort. We hebben daarover nauw contact met stakeholders zoals de gemeente en vastgoedontwikkelaars. De gemeente wenst een verandering van 'De Hoef West', inclusief de Disketteweg, in een nieuwe stadswijk 'Hoefkwartier'. Waar dat voor ons onderwijs nuttig is, zullen we daarop inspelen. Diezelfde gemeente is onze gesprekspartner als eigenaar van onze huurlocatie Bisschopsweg 167. Dat gebouw, waarin ons VAVO Lyceum is gehuisvest, is een rijksmonument. De verduurzamingsopgave is zowel groot als duur en erg lastig uitvoerbaar, met alle restricties die er voor een pand als dit gelden. We bespreken met de gemeente wat mogelijk en passend is;

In Nieuwegein hebben wij activiteiten van bedrijfsopleidingen c.q. leven lang ontwikkelen (Welzijn College) een plek gegeven in huurlocatie Harmonielaan 1. Over het mogelijk aankopen van deze huurlocatie hebben wij, anders dan gedacht, nog geen besluit kunnen nemen. De gemeente, eigenaar van het voormalige voortgezet onderwijs pand, heeft nog geen aanbieding gedaan. Wij verwachten dat dit in 2023 alsnog zal gebeuren en zullen dan ons besluit vormen. Verder hebben wij in 2022 voorbereidingen getroffen voor de 'midlife update' van locatie Harmonielaan 2. De verduurzamende onderdelen van deze midlife update hebben inmiddels geleid tot een toezegging van een rijksbijdrage vanuit de 'Subsidieregeling duurzaam maatschappelijk vastgoed' (DUMAVA);

In Utrecht hebben we de eerste tot en met de vijfde verdieping van locatie Marco Pololaan 2 aangepast aan het strategische portfolio van Business & Administration College. De begane grond wordt in 2023 aangepakt. Tegelijkertijd worden in dit traject aanpassingen gedaan die het positieve leerklimaat beter ondersteunen en wordt de ventilatie in de locatie up to date gebracht. Locatie Schoonegedreef 27 is uitgebreid en geschikt gemaakt om een eigen thuis te kunnen bieden aan de combi-opleiding Maatschappelijke Zorg & Sociaal Werk van Welzijn College. Dit project wordt in 2023 afgerond. De ingang en de begane grond van locatie Brandenburchdreef 20 hebben veranderingen ondergaan die de positionering van Creative College ondersteunen en het leerklimaat verbeteren. Daarnaast is een modernisering van het bestuursgebouw met bijbehorende kantoorfaciliteiten voorbereid. Uitvoering daarvan vindt plaats in de eerste helft van 2023. En tenslotte hebben we in 2022 de voorbereidingen voor de midlife update en de aanpassing van locatie Vondellaan 174 aan het toekomstige onderwijs ter hand genomen.

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 drieledig:

- 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 collegedirecteur. 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 (73 studenten minder). In het schooljaar 2021-2022 is de vraag weer aangetrokken (toename van 145 studenten) en voor het schooljaar 2022-2023 was er sprake van een daling van 61 studenten ten opzichte van 2021-2022.

Voor het schooljaar 2023-2024 wordt een stijging van het aantal studenten verwacht van ongeveer 150.

Mbo-studentenfonds

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van hoeveel geld in het eerste jaar na inwerkingtreding van het mbo-studentenfonds is uitgegeven is *Tabel uitkeringen mbo-studentenfonds* op de volgende pagina toegevoegd.

Uitkeringen mbo-studentenfonds ROC Midden Nederland 2022

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 64	€	€
	Toekenningen		
	64	26.307	411
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0	€	€
	Toekenningen		
	0	0	0
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 575	€	€
	Toekenningen		
	344	221.490	644
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 3	€	€
	Toekenningen		
	1	2.348	2.348

Meerjarenbegroting

Ons meerjarenperspectief is, zoals eerder 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.

Voor ROC Midden Nederland is onderstaande het budgettaire concept voor de periode tot en met 2027. Voor de berekening van de Rijksbekostiging 2023 zijn de studentenaantallen per 1 oktober 2021 en 1 februari 2022 aangehouden.

Bedragen x 1.000 euro	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting (RvT) 2023	MJB 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027
BATEN							
Rijksbijdragen OCW	171.051	177.730	173.575	165.660	165.234	166.452	166.092
Overige overheidsbijdragen en Subsidies	1.722	2.204	2.366	2.655	2.656	2.656	2.656
College-, cursus-, les- en examengelden	1.618	2.981	2.604	2.604	2.604	2.604	2.604
Baten werk in opdracht van derden	2.199	2.366	2.947	3.540	4.989	4.989	4.989
Overige baten	4.999	6.417	3.056	3.014	2.908	2.908	2.908
TOTAAL BATEN	181.589	191.698	184.548	177.474	178.391	179.609	179.249
LASTEN							
Personele lasten	132.350	144.601	141.304	133.966	134.729	135.780	135.870
Afschrijvingen	9.951	9.376	10.272	10.719	11.407	11.590	11.140
Huisvestingslasten	10.606	11.055	13.248	12.748	12.248	12.248	12.248
Overige instellingslasten	18.179	20.083	21.788	21.485	21.485	21.485	21.485
TOTAAL LASTEN	171.086	185.115	186.612	178.918	179.869	181.103	180.743
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	10.503	6.583	-2.065	-1.444	-1.478	-1.496	-1.496
Saldo financiële bedrijfsvoering	-319	-30	-435	1.444	1.478	1.496	1.496
TOTAAL RESULTAAT	10.184	6.553	-2.500	0	0	0	0

Toelichting begroting 2023

In de begroting 2023 is een afname van 897 (enkelvoudig gewogen) studenten voor het schooljaar 2022-2023 verwerkt ten opzichte van de begroting 2022, waardoor er voor 2023 nog extra middelen beschikbaar zijn (als gevolg van de T-2 systematiek). Met betrekking tot de inputbesteding gaat het om een bedrag van bijna € 6,2 miljoen (exclusief diploma-bekostiging). De bijbehorende diploma-bekostiging zou aanvullend op kunnen lopen tot een bedrag van ca. € 3 miljoen. Er is een negatief resultaat begroot in 2023. Hieronder worden de belangrijkste mutaties toegelicht.

De verwachting is dat de baten uit de 1e geldstroom in 2023 (gebaseerd op de peildata 1 oktober 2021 en 1 februari 2022) zullen toenemen met ca. € 1,0 mln. ten opzichte van de begroting 2022. Deze toename wordt per saldo veroorzaakt door de volgende factoren:

Afname inputbekostiging; niveau 2-4 (incl. NPO € -5,6 mln.)	-8,6 mln.
Afname Entree-bekostiging; niveau 1 (incl. NPO € -0,2 mln.)	-0,3 mln.
Afname diploma-bekostiging (incl. NPO € -1,3 mln.)	-2,0 mln.
Afname NPO-middelen	-0,9 mln.
Loon- en prijsbijstelling (op lumpsum bekostiging)	4,3 mln.
Toename kwaliteitsmiddelen	1,1 mln.
Extra middelen t.b.v. werkagenda mbo (coalitieakkoord middelen)	7,3 mln.
Salarismix middelen	1,1 mln.
Wachtgeldbijdrage	0,2 mln.
Overige lumpsumeffecten	-1,1 mln.
Regionaal investeringsfonds mbo	-0,1 mln.
Totaal	1,0 mln.

1. De studentenaantallen bij de niveaus 2 t/m 4, laten een afname zien in het schooljaar 2021-2022 versus 2020-2021, waardoor het hoeveelheidseffect bij de inputbekostiging uitkomt op € -3,0 mln. Het prijseffect bedraagt € -5,6 mln. en heeft betrekking op het wegvallen van NPO-middelen.
2. Bij Entree-opleidingen is sprake van een geringe daling in studentenaantallen waardoor het hoeveelheidseffect uitkomt op € -0,1 mln. Het prijseffect bedraagt € -0,2 mln. en heeft betrekking op het wegvallen van NPO-middelen.
3. Ook de diploma-aantallen bij de niveaus 2 t/m 4, laten een afname zien, waardoor het hoeveelheidseffect bij de outputbekostiging uitkomt op € -0,7 mln. Het prijseffect bedraagt € -1,3 mln. en heeft betrekking op vervallen NPO-middelen.
4. In de begroting 2022 is rekening gehouden met een doorgeschoven post betreffende NPO-subsidie die in 2023 komt te vervallen (€ -0,9 mln.).
5. De loon- en prijscompensatie op de lumpsumbekostiging bedraagt € 4,3 miljoen. De looncompensatie voor 2023 bestaat o.a. uit een loonsverhoging van 4,2 procent (per 1 juli 2022). Ook de reiskostenvergoeding gaat omhoog: van 15 cent naar 19 cent per kilometer. Daarnaast is er ook compensatie voor de materiële lasten. Zowel de loon- als de prijscompensatie zijn echter niet toereikend aan de werkelijke kostenstijgingen. Gedurende 2023 zal duidelijk worden of er aanvullende compensatie wordt toegekend.
6. Met betrekking tot de kwaliteitsmiddelen zal er in 2023 € 1,1 mln. meer beschikbaar zijn ten opzichte van de begroting 2022. Eind 2022 zijn er nog kwaliteitsmiddelen beschikbaar, die via de balans doorgeschoven worden naar 2023. Vooralsnog gaan we uit van een bedrag van € 5,1 mln. In de begroting 2022 was rekening gehouden met een doorgeschoven balanspost van € 4,3 mln. (Verschil € + 0,8 mln.). Daarnaast is er ook over de kwaliteitsmiddelen, loon- en prijscompensatie doorgevoerd voor een bedrag van € 0,3 mln.
7. In de begroting 2023 zijn extra middelen toegevoegd die verband houden met de inzet werkagenda mbo “coalitieakkoord middelen”. In 2023 gaat het om een totaalbedrag van € 7,7 miljoen, waarvan € 0,4 mln. betrekking heeft op de subsidie “nazorg” die ook in de begroting 2022 was opgenomen. Er is hiermee sprake van een toename van € 7,3 mln. Tegenover deze extra aanvullende middelen zijn ook extra lasten opgenomen. Uitwerking volgt met de uitwerking van de strategie 2027.
8. In 2023 valt het volledige bedrag aan de salarismix middelen vrij in de omzet. Dit betekent een positief effect van € 1,1 mln. ten opzichte van de begroting 2022.

9. De wachtgeldbijdrage neemt toe met € 0,2 mln. Dit is vooral toe te schrijven aan loon- en prijscompensatie op deze post.
10. B.v. de aansluiting met de voorlopige beschikkingsbrief 2023 is een post “overige lumpsum effecten” toegevoegd. In de netwerkbijeenkomst (MBO Raad) zijn al vragen gesteld over een mogelijke verlaging van de prijs per student. De ontwikkeling van de prijs per student zal door de MBO Raad in beeld worden gebracht. Eventuele onvolkomenheden komen dan vanzelf aan het licht. Mogelijk is het budget al verlaagd doordat de studentenaantallen voor het schooljaar 2022-2023 nog lager uit zullen vallen dan de aannames in de referentieraming 2022.
11. In de laatste plaats zijn een vijftal RIF (Regionaal Investeringsfonds-) projecten meegenomen, waarvoor wij subsidie ontvangen (RIF Entree, RIF Smart Technician, RIF Opschaling Technologieroute, RIF Duurzame Energie en RIF Duurzame Mobiliteit).
12. In 2024 nemen de baten per saldo af.
13. De overige baten nemen af door een combinatie van drie factoren. In de eerste plaats neemt de omzet af doordat in de begroting 2022 rekening is gehouden met de verkoop van de Magnesiumweg (effect € -1,5 miljoen). In de tweede plaats nemen de verhuurbaten af bij het facilitair bedrijf met € -0,3 miljoen. Daartegenover staat een omzetstijging doordat wettelijk verplicht cursusgeld weer volledig wordt gefactureerd in 2023 (effect € +1,3 miljoen). In 2022 was sprake van halvering van het cursusgeld, welke door OCW (1e geldstroom) gecompenseerd werd via de NPO-middelen.
14. De personele lasten (incl. inhuur derden) nemen toe met € 1,1 miljoen. De belangrijkste bijstellingen zijn als volgt:
 - Afname structureel budget door daling studentenaantallen (prijs per student) € -3,6 miljoen;
 - Toename structureel budget door cao-maatregelen € +5,0 miljoen;
 - Toename budget voor de Strategie 2027-agenda (in voorbereiding) € +7,3 miljoen;
 - Afname door afname NPO-activiteiten € - 6,6 miljoen;
 - Afname door lagere inzet Verbeterbudget € - 2,0 miljoen;
 - Toename budget passend onderwijs (cf. afspraak CvB met OR/CSR) € +1,0 miljoen.
15. De berekende afschrijvingen in 2023 zijn gebaseerd op het eerder gecommuniceerde meerjarig investeringsconcept (t/m 2030). De afschrijvingslasten nemen vooralsnog af met € 0,1 miljoen. ten opzichte van de begroting 2022 als gevolg van vertraging in investeringen in 2022.
16. De huisvestingslasten nemen toe met € 2,1 miljoen. Dit wordt vooral veroorzaakt door gestegen energielasten van € 1,9 mln.
17. De overige lasten nemen toe met € 0,6 miljoen. Als er rekening wordt gehouden met het wegvallen van de overige instellingslasten ten behoeve van NPO-activiteiten in 2022 (€ 0,7 miljoen), zou er sprake zijn van een toename van € 1,3 miljoen. Deze toename wordt veroorzaakt door de combinatie van te verwachte prijsstijgingen (ruim 5%) en de daling in studentenaantallen. Aanvullend is ROC breed een reservering gemaakt van € 0,5 miljoen t.b.v. het mbo-studentenfonds (€ 350K) en voor eventuele calamiteiten (€ 150K).

Meerjarenbalans en ontwikkeling ratio's

Bedragen x 1 mln.	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	MJB 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027
VASTE ACTIVA							
Immateriële activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Materiële activa	91,2	87,4	102,1	107,6	102,5	100,1	95,3
Financiële vaste activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	91,2	87,4	102,1	107,6	102,5	100,1	95,3
VLOTTENDE ACTIVA							
Voorraden	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vorderingen	5,1	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6
Effecten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Liquide middelen	85,5	86,9	71,4	63,6	67,4	68,6	72,1
	90,6	93,5	78,0	70,2	74,0	75,2	78,7
TOTAAL ACTIVA	181,8	180,9	180,1	177,8	176,5	175,3	174,0

Bedragen x 1 mln.	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	MJB 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	99,3	105,9	103,4	103,4	103,4	103,4	103,4
Bestemmingsreserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overige/wettelijke reserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Voorzieningen	8,9	10,0	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3
	108,2	115,9	109,7	109,7	109,7	109,7	109,7
SCHULDEN							
Lang vreemd vermogen	28,4	25,9	23,6	21,3	20,0	18,8	17,5
Kort vreemd vermogen	45,2	39,1	46,8	46,8	46,8	46,8	46,8
	73,6	65,0	70,4	68,1	66,8	65,6	64,3
TOTAAL PASSIVA	181,8	180,9	180,1	177,8	176,5	175,3	174,0

Mutaties voorzieningen en reserves

De voorzieningen lopen terug in omvang. Daarnaast was er in 2022 sprake van een schattingswijziging ten aanzien van de 'voorziening duurzame inzetbaarheid' zoals gedefinieerd in RJ 145. Tegelijkertijd is de verwachting dat de 'voorziening wachtgeld' daalt doordat hier de komende jaren steeds meer actief op gestuurd zal gaan worden.

Ratio's

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 1	55%	59%	57%	58%	59%	59%	59%
Solvabiliteit 2	60%	64%	61%	62%	62%	63%	63%
Liquiditeit (current ratio)	2,0	2,4	1,7	1,5	1,6	1,6	1,7
Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV*	-18%	-14%	-14%	-25%	-30%	-32%	-31%
Weerstandsvermogen	55%	55%	56%	58%	58%	58%	58%
Rentabiliteit	5,6%	3,4%	-1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Huisvestingsratio	10%	9%	11%	12%	12%	12%	11%
Personele lasten tov totale lasten	77%	78%	76%	75%	75%	75%	75%

De begroting 2023 is vastgesteld door de RvT op 13-12-2022. Het kader (herziene versie mei) voor 2024 is onderschreven door de RvT op 14-06-2023.

Coronaparagraaf/Nationaal Programma Onderwijs

Impact Covid-19 en coronamaatregelen

De financiële injectie via het Nationaal Programma Onderwijs is bedoeld om de, reeds in 2020 en 2021, 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 NPO-middelen voor de maatregelen corona-envelop 2021, corona-envelop 2022 en verhoogde instroom 2020-2021 zijn samengevoegd tot het project NPO-maatwerk.

In 2021 is er middels een informatiecarrousel voor de colleges en diensten zowel informatie gedeeld als opgehaald in het kader van de coronasubsidies en de NPO-gelden. Met deze aanpak is op een snelle manier probleemgericht geïnventariseerd en zijn de middelen via een eerste aanvraagronde intern toegekend. Hierdoor heeft het ROC op basis van behoeften de middelen doelgericht ingezet.

Er is in september 2021 een plan opgesteld voor de periode 2021 en 2022 waarbij deze informatiecarrousel de basis vormde. Gezien het korte tijdbestek tussen de planvorming, instemming en het indienen van de rapportage aan OCW (via Bureau Berenschot), 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 2022.

Onderzoek opbrengsten NPO-gelden

We hebben op twee manieren onderzoek gedaan naar de opbrengsten van de NPO-gelden: door een PROOFtuin -waarin docenten onderzoek hebben gedaan naar hun eigen onderwijspraktijk- en door een evaluatieonderzoek, uitgevoerd door de Hogeschool Utrecht.

PROOFtuin

Twee groepjes docenten hebben – onder begeleiding van de Hogeschool Utrecht – onderzoek uitgevoerd naar het belang van de rol en houding van docenten in lastige tijden voor studenten. Het ene groepje heeft zich daarbij vooral gericht op hoe docenten zelf denken over die rol en de invulling. Het tweede groepje richtte zich op de relatie met de student op basis van het begrip ‘aandachtige betrokkenheid’. Beide groepjes hebben resultaten behaald die zijn (h)erkend door de meest betrokken onderwijsteams én studenten. Vooral de ‘aandachtige betrokkenheid’ bleek een belangrijke factor bij het versterken van het welzijn van studenten en de verbinding met de school. De komende tijd wordt binnen de teams voortgebouwd op deze resultaten.

Evaluatieonderzoek opbrengst NPO-gelden (sept 2022-maart 2023)

Met een evaluatieonderzoek hebben we geprobeerd zicht te krijgen op de opbrengsten van initiatieven die zijn ingezet met NPO-gelden. De NPO-gelden zijn verstrekt voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het onderzoek was gericht op zeven geselecteerde initiatieven rond het thema 'Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding of Aanpak jeugdwerkloosheid'. Het doel is om geleerde lessen op te tekenen. Zo hopen we samen met Hogeschool Utrecht (Lectoraat Beroepsonderwijs, Kenniscentrum Leren en Innoveren) bij te dragen aan kennisontwikkeling.

In het onderzoek is ieder geselecteerd initiatief in kaart gebracht en geëvalueerd. We hebben dit gedaan door samen met betrokken docenten tijdens een focusgroep het beoogde onderwijsontwerp uit te werken. Vervolgens hebben de onderzoekers dit beoogde onderwijsontwerp voorgelegd aan studenten die aan het initiatief hebben deelgenomen om zicht te krijgen op het onderwijsontwerp in actie. Tot slot worden de conclusies over de opbrengsten gebundeld in een beknopt evaluatierapport. Dit wordt half maart 2023 opgeleverd.

Voor beide vormen van onderzoek waren we geïnteresseerd in wat goed ging, maar ook in wat minder succesvol was. Niet om docenten of opleidingen te beoordelen, maar om van te leren. En dus ook: wat we vooral méér moeten doen.

Verantwoording NPO-middelen

Proces npo-middelen

In 2021 is minder aangevraagd dan er is ontvangen en minder besteed dan gepland. Deze bedragen zijn toegevoegd aan het budget voor 2022, waarna het aanvraagproces in januari 2022 is herhaald. Hierbij is de Centrale Studentenraad als zelfstandig aanvrager toegevoegd aan het proces.

In deze aanvraagronde zijn opnieuw de volgende stappen uitgevoerd:

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

Dit heeft geleid tot een uitbreiding van aanvragen voor 2022 met de behoefte de NPO-middelen ook in 2023 te kunnen inzetten. De interne commissie heeft daarop de projectperiode verruimd naar het schooljaar 2022-2023.

Bestedingsplannen NPO-middelen (inclusief corona-envelop)

De plannen zijn rond de zomervakantie 2021 opgesteld en bevatte 172 activiteiten met een budget van € 10.393K. Bij het opstarten van het schooljaar 21-22 en gedurende de uitvoering in de eerste maanden hebben de veranderende omstandigheden (o.a. de geldende coronamaatregelen, de behoefte van de studenten, beschikbaarheid juiste docenten) uiteindelijk geleid tot enkele bijstellingen.

Tot het voorjaar van 2022 zijn we uitgegaan van een projectperiode van ongeveer anderhalf jaar (tot en met december 2022). Op basis van signalen uit de organisatie is de periode alleen verlengd tot en met schooljaar 22-23.

NPO aanvragen naar thema

Bedragen x € 1.000	aantal activiteiten	alle middelen	waarvan corona-envelop
		€	€
Thema 1: soepele in- en doorstroom	97	3.469	2.753
Thema 2: welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	117	5.899	3.768
Thema 3: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	52	1.628	1.390
Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid	25	898	41
Totaal	291	11.894	7.952

In de bijgestelde planning voor de periode 2021-2023 is ook de subsidie 'Extra begeleiding en nazorg (EB&N, thema 4)' die in eerste instantie als separaat traject is opgezet, meegenomen bij de geplande NPO-activiteiten waardoor het totaal aantal activiteiten uitkomt op 291.

Voortgang NPO-activiteiten

Ook de eerste helft van 2022 stond het onderwijs voor een groot deel in het teken van corona. In samenhang met de strategische pijlers is er verder gewerkt aan de weg uit de crisis. Vanuit lessons learned is gekozen om een aantal onderwerpen samen te brengen in onze strategie:

- Sociale ontmoetingen zijn de basis van leren. Elkaar fysiek ontmoeten is cruciaal, maar een deel van het leerproces kan prima online;
- 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.

Tijdens de tweede aanvraagronde is de focus gelegd op thema 2, studentenwelzijn en sociale binding bij de opleiding. De inzet van de NPO-gelden, subsidies en lumpsum is samengevoegd in deze inventarisatie.

NPO gepland/besteed naar maatregel

Bedragen x € 1.000	Te ontvangen	Te ontvangen	Besteed	Besteed	Gepland	Restitutie OCW
	2021	2022	2021	2022	2023	2023
	€	€	€	€	€	€
Bekostiging: corona-envelop	1.917	6.035	786	7.166	0	0
Bekostiging: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	3.197	0	112	89	2.996	0
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	1.222	0	601	0	0	621
Regeling extra hulp voor de klas	1.862	0	1.862	0	0	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling extra begeleiding en nazorg 21-22	857	0	73	602	182	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg mbo 22-23	0	358	0	0	358	0

Vanaf 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. Ook het (opnieuw) zoeken naar binding met de opleiding was een aandachtspunt gedurende het hele jaar 2022.

De subsidie voor 'Extra Begeleiding en Nazorg 2021-2022' is op verschillende colleges naar eigen behoeften en wensen ingezet, waarbij de realisatie met name in 2022 heeft plaatsgevonden. De activiteiten liepen uiteen van extra focus op solliciteren en het zoeken en behouden van werk tot coaching tijdens de transitie van school naar werk of naar een passende vervolgopleiding. Hierbij is er nauw samengewerkt met onze regionale partners.

Vooruitblik corona-activiteiten 2023

Het uitvoeren van alle NPO-activiteiten hebben we niet volledig volgens de gewenste planning kunnen realiseren. Dit werd in de loop van 2022 reeds duidelijker waarna er opnieuw een bijstelling heeft plaatsgevonden om te inventariseren wat de omvang van de NPO-activiteiten in 2023 zou worden.

Zie hiervoor de onderstaande tabel.

NPO gepland/besteed naar thema

Bedragen x € 1.000	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Totaal*
	€	€	€	€	€	€
Thema 1: soepele in- en doorstroom	546	469	2.586	2.285	716	3.470
Thema 2: welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	820	239	2.208	3.617	2.043	5.899
Thema 3: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	144	73	1.136	1.317	237	1.627
Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid	183	78	699	638	182	898
Nog te bestemmen	0	0	3.572	0	0	0
Totaal generaal	1.693	859	10.201	7.857	3.178	11.894

* Totaal = gepland 2021 + gepland 2022 = besteed 2021 + besteed 2022 + gepland 2023

Met de cumulatieve realisatie van de NPO-activiteiten zijn de corona-enveloppen 2021 en 2022 volledig besteed aan activiteiten die de colleges hebben uitgevoerd. Een aantal activiteiten die in 2021 en/of 2022 stond, is gepland, vertraagd, verschoven of verlengd. Deze activiteiten zullen in het eerste half jaar van 2023 worden uitgevoerd.

Vooruitlopend op mogelijke regelgeving omtrent nazorg is zowel tijdens de eerste tranche als tweede tranche van 'Nazorg MBO 22-24' subsidie aangevraagd. De eerste tranche is reeds toegekend. Deze inzet is opgenomen onder thema 4, jeugdwerkloosheid.

NPO 2023 naar thema

Bedragen x € 1.000	NPO middelen
	€
Thema 1: soepele in- en doorstroom	716
Thema 2: welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	2.043
Thema 3: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	237
Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid	540
Totaal	3.536

Voor 2023 wordt deze eerste tranche besteed om opvolging te geven aan de activiteiten die zijn ingezet met de subsidie 'Extra begeleiding en nazorg'. Bij de inzet van de tweede tranche zal de nadruk liggen op verduurzaming van deze activiteiten.

Bedrijfsvoering en financiën

Dit onderdeel van het bestuursverslag is gebaseerd op de jaarrekening 2022. 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

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 ondersteunende diensten en de onderwijscolleges. In deze rapportage wordt verslag gedaan van de bevindingen.

In april 2021 heeft de minister bepaald dat het thema 2 'Investeren van publieke middelen in private activiteiten' zoals dat in Helderheid was omschreven, separaat in het Jaarverslag moest worden verantwoord. Op 20 oktober 2022 heeft de minister deze bepaling echter ingetrokken en aangegeven dat dit thema over verslagjaar 2022 nog op de 'oude' wijze kon worden verantwoord. Pas in verslagjaar 2023 dienen instellingen een aparte verantwoording van dit thema in het jaarverslag op te nemen.

Wat is er onderzocht

De notitie Helderheid is opgebouwd uit 8 thema's. De accountant moet vaststellen of ROC Midden Nederland voldoet aan de eisen van 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 2022 heeft ROC Midden Nederland samengewerkt zoals als zodanig in Helderheid omschreven, met de volgende commerciële organisaties:

- Amice Opleidingscentrum te Barneveld;
- Asserti te Den Haag;
- Bouwmensen te Nieuwegein en Amersfoort;
- Centrum voor Bedrijfstrainingen (CBT) bv juncto HPFP bv te Arnhem;
- Cosmo te Den Bosch;
- ICT Campus te Hilversum;
- OpleidingsBedrijf Metaal te Nieuwegein;
- Ocaro College bv te Eerbeek;
- De Schilderschool te Doesburg;
- School voor Antroposofische Kinderopvang;
- SPG Bilthoven;
- Stedin bedrijfsschool te Utrecht en Rotterdam;
- Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleiding Stukadoren Noorden des Lands te Groningen; (STUC Noord-Nederland, werk en leren)
- Stichting VAM (Innovam) te Nieuwegein;
- Stichting voor Dakvakmanschap Tectum te Nieuwegein;
- Stichting Zorg 3.0 (Beweging 3.0) te Amersfoort;
- Syndle bv te Prinsenbeek;
- Vapro bv te Zoetermeer;

Samenwerking met niet-commerciële organisaties:

- Ministerie van Defensie;

Samenwerking VO/BVE

Op peildatum 1 oktober 2022 zijn er in het schooljaar '22/'23 door VO-scholen 336 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 2021 is dat een toename van 9%.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

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 2022 geen bekostiging voor investeringen in private activiteiten.

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 deelnemers in aantoonbaar moeilijke omstandigheden financieel te ondersteunen, vooral 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 van wat we onder dit thema moeten verstaan.

Hieronder laat ROC Midden Nederland zien hoeveel studenten zijn uitgestroomd in de drie maanden na de peildatum 1 oktober 2022, onder vermelding van het hoogst behaalde diploma bij ROC Midden Nederland.

Diploma hoogste niveau	1 okt – 1 nov	1 nov – 1 dec	1 dec – 1 jan	Totaal
1	3	7	7	17
2	8	55	38	101
3	7	32	50	89
4	0	29	42	71
Geen	40	156	128	324
Eindtotaal	58	279	265	602

Gecombineerde trajecten educatie met beroepsonderwijs

Gestart in november 2021	0
Gestart in januari 2022	26
Gestart in april 2022	0
Gestart in september 2022	88
Totaal	114

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.

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 2022 versus 1 oktober 2021

Naar een andere Crebo	
Gelijk kwalificatieniveau	174
Hoger kwalificatieniveau	26
Lager kwalificatieniveau	85
Onbekend	1
Eindtotaal	286

Naar een andere leerweg	
Van bbl naar bol-vt	5
Van bol-vt naar bbl	37
Van bol-vt naar bbl-exn	1
Eindtotaal	43

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 2022 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.

Verantwoording

Het onderwijs en de examinering dat door ROC Midden Nederland wordt verzorgd, vindt volledig plaats in Nederland. Jaarlijks volgt een aantal studenten de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland onder voorwaarde dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bekostigde opleiding.

Studenten met een andere dan de Nederlandse nationaliteit, mogen worden ingeschreven als zij rechtmatig in Nederland verblijven. ROC Midden Nederland stelt bij de inschrijving vast dat deze studenten rechtmatig in Nederland verblijven, bijvoorbeeld door middel van een verblijfsvergunning. Dit wordt door de externe accountant getoetst in de bekostigingscontrole 2022.

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.

Deze signaleringswaarden vormen indicaties van mogelijk verzwakte financiële posities. In het kader van het financieel sturingskader van de EUR worden deze kengetallen periodiek gemonitord.

Voor de beoordeling van de jaarrekeningen over 2022 zijn door de Onderwijsinspectie nieuwe kengetallen en signaleringswaarden gedefinieerd.

In de onderstaande tabel zijn deze ratio's opgenomen, inclusief de realisatie van ROC Midden Nederland op basis van de cijfers over 2022 en 2021.

Ratio's

		Signaleringswaarde		
	31/12/2022	ondergrens	bovengrens	31/12/2021
OCW kengetallen bij het financiële toezicht op onderwijsinstellingen				
Solvabiliteit 2	64,1%	30,0%	<60%	59,5%
Liquiditeit	2,4	0,8	1,5	2,0
Absolute omvang liquide middelen	€ 86,9	€ 2,0 miljoen		€ 85,5
Kengetallen Signaleringsgrenzen binnen ROC MN				
Solvabiliteit 1	58,5%			54,6%
Weerstandvermogen	55%			55%
Rentabiliteit	3,4%	3 jaar < 0% of 2 jaar < -5 % of 1 jaar < -10%		5,6%
Huisvestingsratio	9,4%		15%	10,0%
Personele lasten tov totale lasten	78%	70%		77%

Solvabiliteit

Na verrekening van het resultaat bedraagt het eigen vermogen aan het einde van het verslagjaar € 105,9 miljoen. De solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen) is in 2022 licht gestegen naar een niveau van 64%. 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 in 2021 en bedraagt aan het eind van 2022 2,4. Op grond van de meerjarenbegroting 2023-2027 is de verwachting dat de liquiditeit de komende jaren boven de normen van de Inspectie van het Onderwijs zal blijven (2023: 1,7; 2024: 1,5; 2025: 1,6; 2026 1,6; 2027: 1,7.). Hiermee is ROC Midden Nederland financieel gezond.

Daarnaast is er nog sprake van een beschikbare kredietfaciliteit van € 11 miljoen inzake schatkistbankieren die aan het einde van 2022 volledig onbenut is. ROC Midden Nederland heeft een ruim toereikende liquiditeitspositie.

Absolute omvang liquide middelen

ROC MN beschikt over een gecommiteerde rekening courant faciliteit en afdoende externe financiering waardoor er de komende jaren ruim voldoende liquiditeitsruimte is. ROC MN voldoet ruimschoots aan de criteria, met een positie aan liquide middelen van € 87 miljoen ultimo 2022 aan de absolute liquiditeit eis van de onderwijsinspectie van minimaal € 2,0 miljoen.

Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV

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

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).

Op basis van de gegevens in de jaarrekening 2022 bedraagt de signaleringswaarde (het normatieve eigen vermogen) € 123,4 miljoen. Het eigen vermogen is € 105,9 miljoen waardoor de signaleringswaarde niet wordt overschreden.

Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV	x 1.000	
	2022	2021
Totaal Baten	191.698	181.589
Aanschafwaarde Gebouwen	151.530	148.431
Boekwaarde Overige MVA	17.633	18.471
Publiek EV	105.853	99.299
Privaat EV	-	-
Totaal EV	105.853	99.299
(0,5 × (aanschafwaarde gebouwen × 1,27))	96.221	94.254
+ boekwaarde resterende materiële vaste activa	17.633	18.471
+ (0,05 * totale baten)	9.585	9.079
=normatief publiek Eigen Vermogen	123.439	121.804
werkelijk publiek Eigen Vermogen	105.853	99.299
Onder (min) /boven (plus)-matige reserve	-17.586	-22.505

Signaleringsgrenzen binnen ROC MN

De overige signaleringsgrenzen (weerstandsvermogen, rentabiliteit en huisvestingsratio) blijven onderdeel uitmaken van de analyses die de inspectie uitvoert. Daarbij geeft de onderwijsinspectie aan dat deze waarden een minder voorspellende waarde hebben en het de sector om die reden vrij staat om over deze waarden te rapporteren in het bestuursverslag. ROC MN heeft er voornamelijk voor gekozen deze signaleringswaarden mee te nemen in haar jaarverslag.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het risicomanagement voor de stichting. Het weerstandsvermogen bestaat uit benodigde weerstandscapaciteit als gevolg van het risicoprofiel, afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit, hetgeen daadwerkelijk aanwezig is om de risico's financieel op te vangen. Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandsvermogen van ROC Midden Nederland 55%. Het weerstandsvermogen bevindt zich ruim boven de gestelde intern norm. De komende jaren neemt het weerstandsvermogen toe en zal blijven boven de norm. Op basis van de meerjarenbegroting 2023-2027 is de verwachting dat het weerstandsvermogen licht stijgt, 58% aan het einde van 2027.

Rentabiliteit

In 2022 is de rentabiliteit met 3,4% positief. Op basis van de meerjarenbegroting blijft de rentabiliteit binnen intern norm. 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. Met een schommeling tussen de 9% (2022) en 12% (2024-2026) blijft deze onder de signaleringsgrens waarmee we als stichting meerjarig hieraan voldoen. Dit wordt veroorzaakt door inkrimping van de beschikbare capaciteit in de afgelopen jaren en het gebruikmaken van een flexibele schil in de huisvestingsportefeuille. Op basis van de meerjarenbegroting 2023-2027 is de verwachting dat deze ratio zal groeien naar 11% aan het einde van 2027.

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het resultaat van ROC Midden Nederland over verslagjaar 2022 bedraagt € 6,6 miljoen. Dit ten opzichte van een neutraal begroot resultaat. Hiermee is het resultaat € 6,6 miljoen hoger dan geraamd.

Het werkelijke (genormaliseerde) resultaat is nagenoeg gelijk aan het begrote resultaat. De € 6,6 miljoen werd gerealiseerd door vooral tijdelijke oorzaken die verband houden met de verschillende zaken. Dit heeft grotendeels te maken met incidentele posten, anders dan de reguliere bedrijfsvoering.

Het gerealiseerde positieve exploitatieresultaat ad € 6,6 miljoen is in grote mate beïnvloed door de baten uit het Nationaal Onderwijsprogramma (NPO) van € 3,0 miljoen, die in 2023 worden besteed. Dit leidt tot een relatief hoog resultaat in 2022 en is als een lastenverhoging verwerkt in de begroting van 2023.

Daarnaast ontvingen we laat in het jaar de prijscompensatie ad € 2,5 miljoen waar we geen rekening mee hielden en mede door corona, moesten wij de investeringen uitstellen omdat bouwbedrijven met schaarste van materiaal en personeel kamp(t)en. Hierdoor werden de afschrijvingslasten circa € 1,0 miljoen lager.

Genormaliseerd resultaat 2022

Het genormaliseerde operationeel jaarresultaat over 2022, dus exclusief incidentele posten, bedraagt € -28K en laat zich als volgt toelichten:

Exploitatieresultaat 2022 volgens staat van baten en lasten in de jaarrekening	6.553
Incidenteel	
Tegenvallers:	
Effect doorschuiven resultaatafhankelijk deel van de kwaliteitsmiddelen	5.600
Effect extra dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	1.300
Effect meerkosten inhuur (vervanging langdurig ziekteverzuim+ overige)	1.146
Effect heffing belastingdienst Werkkosten (WKR) 2022	800
Effect afboeking boekwaarde Magnesiumweg	300
Overige	200
Meevallers:	
Effect aanvullende OCW bekosting (o.a. N2)	-3.200
Effect overige baten/projecten	-2.700
Effect lagere lasten, doorschuiven NPO activiteiten naar 2023	-3.000
Effect OCW prijscompensatie (mn materiele component niet gealloceerd)	-2.522
Effect najaarsbijstelling structureel personeelsbudget	-1.500
Niet bestede middelen innovatiebudget	-1.100
Effect lagere afschrijvingen	-1.025
Vrijval Swap+Depositorente	-480
Effect lagere dotatie voorziening wachtgeld	-400
Genormaliseerd resultaat excl. incidentele posten	-28
Begroot 2022	0
Surplus	-28

Het mbo (incl. diensten) laat een resultaat zien van € 6,8 miljoen positief. Het onderdeel Vavo realiseert een resultaat van € 0,2 miljoen negatief. In navolgend overzicht wordt gespecificeerd welke middelen worden aangewend per activiteit (mbo en Vavo).

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2021	Begroting 2022 (RvT)	Realisatie 2022		
			Totaal 2022	Mbo incl. diensten	Vavo
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	171.051	172.603	177.730	173.035	4.695
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	1.722	2.066	2.204	332	1.872
Cursus- en examengelden	1.618	2.405	2.981	2.981	0
Werk in opdracht van derden	2.199	2.209	2.366	2.366	0
Overige baten	4.999	4.009	6.417	6.286	131
Totaal baten	181.589	183.292	191.698	185.000	6.698
LASTEN					
Personele lasten	132.350	140.440	144.601	139.996	4.605
Afschrijvingen	9.951	10.400	9.376	9.253	123
Huisvestingslasten	10.606	11.142	11.055	10.586	469
Overige instellingslasten	18.179	20.797	20.083	19.815	268
Corporate kosten	0	0	0	-1.407	1.407
Totaal lasten	171.086	182.779	185.115	178.243	6.872
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	10.503	513	6.583	6.757	-174
Saldo financiële bedrijfsvoering	-319	-513	-30	-30	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	10.184	0	6.553	6.727	-174

Het resultaat over het boekjaar bedraagt € 6,6 miljoen tegenover een neutraal begroot resultaat. Hierna worden de belangrijkste verschillen per post toegelicht:

Baten

De baten zijn circa € 8,4 miljoen euro hoger dan begroot.

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Rijksbijdragen OCW	177,7	172,6	5,1
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	2,2	2,1	0,1
College-, cursus-, les- en examengelden	3,0	2,4	0,6
Baten werk in opdracht van derden	2,4	2,2	0,2
Overige baten	6,4	4,0	2,4
Totaal	191,7	183,3	8,4

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.

- Hogere overige baten (incl. overheidsbijdragen, college-cursusgelden en werk iov derden), ten bedrage van € 0,9 miljoen zijn als gevolg van hogere projectbaten uit contractactiviteiten en externe projecten € 0,2 miljoen en budgetbijstellingen VAVO-regeling en studers € 0,7 miljoen.
- De overige baten zijn € 2,4 miljoen hoger dan begroot door hogere projectenopbrengsten. In de loop van het jaar worden de middelen deels ingezet en geboekt tegen personeelslasten (inhuur derden) en Overige lasten.

Lasten

De lasten zijn in totaal € 2,4 miljoen hoger dan begroot. Het verschil is opgebouwd uit de volgende posten:

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Personele lasten	144,6	140,4	4,2
Afschrijvingen	9,4	10,4	-1,0
Huisvestingslasten	11,0	11,1	-0,1
Overige instellingslasten	20,1	20,8	-0,7
Totaal	185,1	182,7	2,4

Lasten:

- Er was sprake van een onderbesteding van projectgelden op o.a. NPO-gelden. Daarnaast blijkt de reservering van de kwaliteitsmiddelen voor de periodieken en risicoposten niet nodig te zijn doordat de prijs per student te samen met de coronamiddelen op dit moment voldoende ruimte geeft voor de colleges.
- Een negatief effect op de personele lasten wordt veroorzaakt door meerkosten inhuur, de verhoging van de dotatie voor de voorziening duurzame inzetbaarheid en de extra kosten voor de werkkostenregeling (WKR). Hiertegenover staan extra vergoedingen vanuit Uszo.
- Lagere afschrijvingskosten (€ 1,0 miljoen) worden vooral veroorzaakt doordat een deel van de strategische huisvestingsinvesteringen later starten dan de oorspronkelijke globale inschatting.
- De lagere overige lasten € 0,7 miljoen kan worden toegeschreven aan de niet gerealiseerde baten/lasten van de Projectkosten Derden.
- Lagere financiële lasten ten bedrage van € 0,5 miljoen als gevolg van vrijval rentederivaten € 0,2 miljoen en renteopbrengsten € 0,3 miljoen.

Personelelasten

In totaal zijn de personele lasten, zoals verantwoord in de exploitatie, € 4,2 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de volgende factoren:

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Salariskosten incl. werkgeverslasten	124,1	126,9	-2,8
Inhuur derden	14,1	9,0	5,1
Overige personele lasten	5,4	2,8	2,6
Uitkeringen	-1,6	0,0	-1,6
Totaal regulier	142,0	138,7	3,3
Dotatie/vrijval voorziening	2,6	1,7	0,9
Totaal personele lasten	144,6	140,4	4,2

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 goedheid 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.

Onder 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 € 69 miljoen euro.
2. In het overzicht is een kostenrealisatie opgenomen voor alle uitgevoerde projectactiviteiten voor de reviewperiode 2019 en 2022. In het overzicht staan de realisatiecijfers van de meerjarige brede inzet als een specificatie voor de toegekende KA-middelen 2019-2022.

In 2021-2022 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.

		Indicatieve begroting bij ROC MN 2019-2022						Begroot uit het budget kwaliteitsafspraken 2019 - 2022					
Landelijk thema	Inhoud	2019	2020	2021	2022	totaal begroot	2019	2020	2021	2022	totaal begroot KW		
Jongeren in kwetsbare positie	Studentsucces - optimale ontwikkeling Arbeidsmarktsucces - JIKP Doorlopend: Entree opleidingen, entree XL, Passend Onderwijzen, niveau 2 onderwijs (kleinere klassen), Studieloopbaancentrum.	17.750.000	17.750.000	15.000.000	15.000.000	65.500.000	11.635.113	13.181.676	11.340.219	15.288.051	51.445.059		
Gelijke kansen	Studentsucces - passende plaatsing Studentsucces - studenten uitdagen Doorlopend: Programma Studentsucces; excellentie; geïntegreerde trajecten voor anderstalige statushouders	2.250.000	2.250.000	2.250.000	2.250.000	9.000.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	6.000.000		
Arbeidsmarkt van de toekomst	Arbeidsmarktsucces - flexibel portolio Arbeidsmarktsucces - samen met de beroepspraktijk Arbeidsmarktsucces - LLO	3.000.000	3.000.000	5.750.000	5.750.000	17.500.000	2.000.000	2.000.000	3.750.000	3.750.000	11.500.000		
	Totaal	23.000.000	23.000.000	23.000.000	23.000.000	92.000.000	15.135.113	16.681.676	16.590.219	20.538.051	68.945.059		
		Begroot uit het budget kwaliteitsafspraken 2019 - 2022						Realisatie uit het budget kwaliteitsafspraken 2019 - 2022					
Landelijk thema	Inhoud	2019	2020	2021	2022	totaal begroot KW	2019	2020	2021	2022	P2023 t/m juni	totaal KW	
Jongeren in kwetsbare positie	Studentsucces - optimale ontwikkeling Arbeidsmarktsucces - JIKP Doorlopend: Entree opleidingen, entree XL, Passend Onderwijzen, niveau 2 onderwijs (kleinere klassen), Studieloopbaancentrum.	17.893.114	17.846.597	19.183.471	19.540.592	74.463.774	9.792.807	13.380.279	10.330.833	14.056.079	6.875.146	54.435.143	

Gelijke kansen	Studentsucces - passende plaatsing Studentsucces - studenten uitdagen Doorlopend: Programma Studentsucces; excellentie; geïntegreerde trajecten voor anderstalige statushouders	2.813.089	1.495.015	1.488.650	1.488.650	7.285.404	1.539.589	1.067.916	1.037.588	1.023.227		4.668.320
Arbeidsmarkt van de toekomst	Arbeidsmarktsucces - flexibel portolio Arbeidsmarktsucces - samen met de beroepspraktijk Arbeidsmarktsucces - LLO	2.472.315	2.634.139	4.772.556	4.772.556	14.651.566	1.353.085	1.881.613	3.326.470	3.280.428		9.841.595
	Totaal	23.178.518	21.975.751	25.444.677	25.801.798	96.400.744	12.685.480	16.329.807	14.694.891	18.359.735	6.875.146	68.945.059

In de doorkijk is ervan uitgegaan dat het resterende KA subsidiedeel 2019-2022, conform de aanpak, in 2023 als extra impuls zal worden ingezet.

Verantwoording Passend Onderwijs

Passend onderwijs: 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 2022 verder doorgezet.

Net als in 2020-2021 is voor schooljaar 2021-2022 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

Wij ontvangen -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 2021-2022 hebben de volgende opleidingen toestemming om af te wijken van de norm voor programmering onderwijs:

Crebo's die toestemming hebben om af te wijken van de onderwijstijd

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
Mechanisch operator A	25335
Mechanisch operator B	25336
Procesoperator A	25337
Procesoperator B	25338

Conclusies ten behoeve van “Helderheid”

Thema 1: Uitbesteding	ROC Midden Nederland werkt samen met commerciële instellingen en niet-commerciële instellingen, waarbij de ROC MN-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. ROC Midden Nederland gebruikt geen publieke middelen voor private activiteiten.
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	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 studenten 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: Uitstroom vlak na de peildatum	Hier vermeldt ROC Midden Nederland hoeveel studenten zijn uitgestroomd in de 3 maanden na de peildatum 1 oktober 2022 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 die zijn overgestapt in 2022 naar een ander niveau (crebo) is 286 en het aantal studenten die zijn overgestapt naar een andere leerweg/intensiteit is 43.
Thema 7: Bekostiging van maat- werk- trajecten ten behoeve van bedrijven	ROC Midden Nederland verzorgt i.h.k.v. bekostigd onderwijs, geen maatwerktrajecten, zoals bedoeld in de gebruikte definitie in de notitie Helderheid. ROC Midden Nederland verzorgt wel cursussen en opleidingen vanuit Bedrijfsopleidingen.
Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland	Het onderwijs en de examinering dat ROC Midden Nederland verzorgt, vindt volledig plaats in Nederland. Studenten met een niet-Nederlandse nationaliteit worden uitsluitend ingeschreven als zij op het moment van inschrijven rechtsgeldig in Nederland verblijven. De externe accountant ziet toe op dit proces.

Verantwoording externe subsidies Gemeente Utrecht

Sterk Utrechts mbo 2022 (tussentijdsrapportage)

Project	MBO Actieplan / Sterk Utrechts MBO							
Looptijd	1 september 2021 tm 31 augustus 2023					Tussentijdsrapportage		
Subsidieverstrekker	Gemeente Utrecht							
Begroting X € 1						Realisatie t/m 2022		
	ROC MN	MBO Utrecht	GLU	Nimeto	Totaal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Totaal
Ambitielijn 1	50.000	50.000	50.000	50.000	200.000	-	123.871	123.871
Verbreden en verdiepen campagne	48.750	48.750	48.750	48.750	195.000	-	123.200	123.200
Expositie Stads Kantoor	1.250	1.250	1.250	1.250	5.000	-	671	671
Ambitielijn 2	23.750	23.750	23.750	23.750	95.000	72.375	41.149	113.524
Bemensen coördinatiepunt, acquisitie mentoren	17.500	17.500	17.500	17.500	70.000	72.375	41.149	113.524
Netwerkbijeenkomsten	2.500	2.500	2.500	2.500	10.000	-	-	-
Training mentoren en mentees	3.750	3.750	3.750	3.750	15.000	-	-	-
Ambitielijn 4	225.000	215.000	95.000	65.000	600.000	48.519	238.978	287.497
Zorg	170.088	112.750	-	-	282.838	14.280	135.603	149.883
Afstemmen leereenheden zorgorganisaties	1.000	1.000	-	-	2.000	-	6.300	6.300
Ontwikkeling leereenheden	26.250	43.750	-	-	70.000	-	21.561	21.561
Communicatie aanbod leereenheden	1.000	1.000	-	-	2.000	-	-	-
De Aanpakkers; projectleider	-	25.000	-	-	25.000	-	-	-
De Aanpakkers; projectgroep	-	20.000	-	-	20.000	2.800	21.280	24.080
Organisatie werkveldsessies instroom niveau 3	2.000	2.000	-	-	4.000	-	3.500	3.500
Middelen uitvoering Instroom niveau 3	41.698	10.000	-	-	51.698	-	3.082	3.082
Begeleiding studenten niveau 4 tbv instroom niveau 3	10.000	10.000	-	-	20.000	-	3.370	3.370
Werving samenwerkende zorgorganisaties werkplekken	88.140	-	-	-	88.140	11.480	76.510	87.990
ICT	27.513	24.850	57.600	27.513	137.475	16.400	36.188	52.588
Onderzoek BIT Academy; inkoop	1.513	1.513	1.513	1.513	6.050	-	-	-
Onderzoek BIT Academy; onderwijsontwikkelaars	3.500	3.500	3.500	3.500	14.000	-	-	-
Arbeidsmarktanalyse mkb	2.500	2.500	2.500	2.500	10.000	-	1.500	1.500
Ontwikkelen modules	20.000	17.338	50.088	20.000	107.425	16.400	34.688	51.088
ICT & Bouw / Techniek / Creatieve industrie	14.900	14.900	14.900	14.900	59.600	-	6.347	6.347
Werving uitvoerende partij challenges	500	500	500	500	2.000	-	-	-

Formuleren opdrachten	3.150	3.150	3.150	3.150	12.600	-	2.800	2.800
Uitvoering 3 challenges	11.250	11.250	11.250	11.250	45.000	-	3.547	3.547
Bouw / Techniek	1.000	51.000	-	10.088	62.088	5.364	11.920	17.284
Jaarlijkse conferentie	1.000	1.000	-	1.000	3.000	-	500	500
Smart goed adviseur	-	-	-	9.088	9.088	5.364	11.420	16.784
BDF leerlijn en gepersonaliseerd leren	-	50.000	-	-	50.000	-	-	-
Creatieve industrie	11.500	11.500	22.500	12.500	58.000	12.475	48.920	61.395
Onderzoek skills	2.500	2.500	2.500	2.500	10.000	5.475	11.435	16.910
Onderwijsontwikkeling	5.000	5.000	10.000	5.000	25.000	7.000	6.125	13.125
Begeleiding naar veranderende arbeidsmarkt	4.000	4.000	10.000	5.000	23.000	-	31.360	31.360
Totaal	298.750	288.750	168.750	138.750	895.000	120.894	403.998	524.892

Onder de vlag Sterk Utrechts mbo werken ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, Grafisch Lyceum Utrecht en Nimeto met gemeente Utrecht samen aan de MBO Uitvoeringsagenda 2020-2022. Hieronder volgt een kort overzicht van de voortgang die is geboekt op de projecten in 2022. De MBO Uitvoeringsagenda loopt formeel af op 31 augustus 2023.

Met het mbo uitvoeringsplan plaatsen we het Utrechts mbo in de schijnwerpers door te werken aan de volgende vier ambities:

- Ambitie 1 - Podium voor het Utrechtse mbo
- Ambitie 2 - Gelijke kansen in het onderwijs
- Ambitie 3 - Gelijke kansen op de arbeidsmarkt
- Ambitie 4 - Voorbereid op de toekomst

Ambitieiijn 1 – Podium voor het Utrechtse mbo

Met Skills The Finals van 31 maart – 1 april 2022 in de Jaarbeurs heeft het Utrechts mbo een landelijk podium gehad van ruim 15.000 bezoekers. Daarnaast hebben de vier Utrechtse mbo-instellingen gezamenlijk 95.000 inwoners online bereikt met de Utrechtse mbo-heldencampagne met een zichtbaarheid in de hele stad. Ook werd een bruisend LOB Festival neergezet.

- Met het ondertekenen van het Utrecht 900 Akkoord door lokale en regionale partners werd een fundament voor samenwerking in de toekomst gelegd. Dit fundament krijgt nu een vervolg in de nieuwe MBO Uitvoeringsagenda 2023-2026.
- Samen met de gemeente hebben de mbo-instellingen op 1 september de minister van onderwijs ontvangen bij het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU). Minister Dijkgraaf is in debat gegaan met 100 studenten van de gezamenlijke mbo-instellingen.
- In het voorjaar hebben studenten van de Utrechtse mbo-instellingen in gezamenlijkheid twee wandelingen ontwikkeld en gemaakt voor de VVV in het kader van Utrecht 900. De studenten hebben hun producten gepresenteerd aan de VVV in de Domtoren op 1 juli 2022. Het was de eerste keer dat studenten van de mbo-instellingen samen aan een opdracht werkten.

Ambitieiijn 2 – Gelijke kansen in het onderwijs

Succesvolle route van onderwijs naar duurzaam werk

De vier mbo-instellingen hebben een gezamenlijk plan ingediend voor het opzetten van een mentoring programma in samenwerking met het bedrijfsleven: het 'Mentoringproject Sterk Utrechts mbo'.

Mentoring biedt laagdrempelige informele ondersteuning, zodat jongeren zich optimaal kunnen ontplooiën in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Hiermee vergroten ze hun kansen op het verwerven van een solide maatschappelijke positie. Een mentor is iemand die werkt en die als rolmodel extra steun biedt aan een jongere.

De resultaten die bereikt zijn:

- 26 studenten aangemeld
- 18 studenten hebben het traject succesvol afgerond
- 2 lopende trajecten

- 41 mentoren aangemeld
- Voorlichtingsfilm klaar
- Basisdocumenten en processen ontwikkeld
- Eindrapportage SOVEE over de eerste 2 jaar met aanbevelingen en leerpunten
- Borging project per augustus 2023 bij het Regionale Expertisecentrum van het SchoolwerktProgramma.

Ambitielijn 3 – Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Mbo-instellingen en gemeente hebben de handen ineen geslagen om samen te werken aan een aanpak voor een inclusieve Utrechtse stagemarkt. Dat doen ze in het kielzog van het pact Utrecht Inclusief, wat door de gemeente is geïnitieerd en waar mbo-instellingen zich bij aansluiten. In 2022 is een gezamenlijke Aanpak Inclusieve Stagemarkt vastgesteld.

In 2022 heeft de mbo-studentenraad SR030 pilots uitgerold voor de introductieweek en studentensport. In SR030 zitten studenten van de vier Utrechtse mbo-instellingen die de gemeente adviseren, o.a. over een gelijkwaardige positie voor mbo-studenten. Op initiatief van de SR030 en in opdracht van de mbo-bestuurders en wethouder is na de zomer van 2022 een werkgroep in het leven geroepen om te komen tot een strategisch voorstel voor de deelname van mbo-studenten aan het Utrechtse studentenleven. De werkgroep bestond uit een diverse samenstelling van leden, waaronder beleidsmedewerkers van mbo's en gemeente, leden van de SR030 en mbo-studentenvereniging R.S.H.V., bestuursleden van VIDUIS (belangenorganisatie voor Utrechtse studenten; Voor Iedereen Die In Utrecht Studeert) en een hbo-student die zich op eigen initiatief inzet voor mbo-studenten. Samen hebben zij een verkenning gedaan naar hoe het studentenleven in Utrecht op dit moment georganiseerd is en waar kansen liggen voor aansluiting van het mbo. Vervolgens heeft de werkgroep een advies geformuleerd voor een aanpak om verschillende onderdelen van het studentenleven de komende jaren toegankelijk te maken voor mbo-studenten.

Ambitielijn 4 – Voorbereid op de toekomst

In 2022 zijn verschillende resultaten geboekt binnen ambitielijn 4. Ambitielijn 4 richt zich op het versterken van de aansluiting op de (regionale) arbeidsmarkt. Het accent ligt op de sectoren Zorg, Welzijn, Techniek en ICT. Er wordt nauw samengewerkt met de marktsectoren van de gemeente.

Sommige activiteiten zijn uitgevoerd binnen een individuele mbo-instelling, andere in onderlinge samenwerking. Hieronder een greep uit de verschillende resultaten:

- Ontwikkelen van nieuwe leereenheden met een mbo-certificaat voor de zorg binnen ROC Midden Nederland.
- Werkpleklers Assistent Gezondheidszorg bij ROC Midden Nederland uitgebreid door de inzet van een projectleider. We hebben mede door haar inzet een mooi netwerk weten op te bouwen waarmee we studenten mooie plekken kunnen bieden. Dit heeft er tevens toe geleid dat we ook stageplekken hebben gevonden. Door het veranderen van ons stageritme, van blok- naar een lintstage, hebben we numeriek meer stageplaatsen nodig. Het netwerk heeft die plekken ook opgeleverd.
- Samenwerking ROC Midden Nederland met Strijkviertel, Upcycle Center en Hof van Cartesius. Docenten/onderwijsontwikkelaars leren van vraagstukken die spelen en vertalen deze naar onderwijsaanbod voor kort cyclisch opleiden.
- Versterken van de samenwerking tussen de 4 Utrechtse mbo-instellingen die ICT- opleidingen aanbieden. Hiervoor is tijdelijk een kwartiermaker aangesteld en heeft YoungWorks een inspiratiesessie begeleid. Dit heeft geresulteerd in het aantrekken van een 3e partij die met de 4 Utrechtse mbo-instellingen op 17 mei 2023 een eendaagse ICT challenge gaat organiseren. Doel van de challenge is: 'Hoe kunnen mbo-scholen in de regio Utrecht gezamenlijk zorgen voor positieve beeldvorming bij bedrijven m.b.t. de waarde van mbo-studenten in

de richting van ICT?'

- Verschillende activiteiten binnen Nimeto ism de branche, o.a. ontwikkeling Digilab en experimenteelaboratorium Explora.
- Het Grafisch Lyceum Utrecht is in september een doorstroomklas van niveau 3 naar niveau 4 gestart. Verder zijn voorbereidingen getroffen voor de start per 1 september 2023 van de nieuwe opleiding Creatief Software Designer. Binnen de Mediavormgeef-opleiding is een aparte leerlijn opgezet voor Real Time Graphic en er is een keuzedeel HBO-voorbereiding Creatieve Opleidingen ontwikkeld en gestart in 2022.
- MBO Utrecht heeft vijf leereenheden ontwikkeld in jaar 2021 en jaar 2022. De leereenheden richten zich op niveau 3 verzorgende IG en op Niveau 2 Helpende Zorg en Welzijn.
- Daarnaast heeft MBO Utrecht het Project aanpakkers ontwikkeld waarbij studenten zich verbinden met de wijk door activiteiten in de wijk uit te voeren hiermee van waarde te zijn voor gebruikers en bewoners.

Utrecht Leert Aanpak Lerarentekort 2021-2022

Financiële verantwoording Utrecht Leert Aanpak Lerarentekort 2021-2022

De subsidie genaamd 'Utrecht Leert' is toegekend vanaf eind december 2020 tot en eind december 2022 voor activiteiten rond meer goede leraren en toekomstbestendig onderwijs. Conform afspraak is de uitbreiding van de rol van schoolopleider gecontinueerd en zijn er diverse activiteiten georganiseerd, uitgebreid en verbeterd. Deze activiteiten zijn met name gericht op de PDG-begeleiding en de startende docenten. Zo hebben veel startende collega's kennis gemaakt met een beeldcoachingstraject, hebben we voor de tweede keer een training voor de hybride professional kunnen organiseren en hebben we het voortraject voor de zij-instromer geoptimaliseerd en meerdere keren gedurende het schooljaar aangeboden. Diverse trainingen zijn intern verzorgd en/of samen met onze partnerschool Hogeschool Utrecht. Dit zorgde ervoor dat we geen externe (dure) trainingsbureaus in hoefden te schakelen. Dit heeft geresulteerd in een (kleine) kostenbesparing ten opzichte van de begrote kosten.

De eigen investering van ROCMN betreft een deel van de uren voor projectleider en Schoolopleider, organisatie en ontwikkeling van activiteiten, deelnemerskosten voor schoolopleiders, werkbegeleiders aan professionaliseringsactiviteiten en overleg, deel kosten evenementen enzovoorts.

€ 1	Begroting			Totaal	Realisatie			Verschil Begroting/ Realisatie
		2021	2022		2021	2022	Totaal	
Activiteit	Prijs x Aantal	Totaal bedrag	Totaal bedrag					
Kosten plan ROCMN								
1 A Uitbreiding rol projectleider voor uitvoering van dit plan 6 uur per week	€75x6x52	23.400	23.400	46.800	42.300	48.500	90.800	-44.000
1 A Verbreding en ontwikkeling rol 7 huidige schoolopleiders, matching werkbegeleiders, uitbreiding groep werkbegeleiders, aanpassen inwerkprogramma's, bijdrage aan nieuwe activiteiten 2 uur per week	€75x 7x2x52	54.600	54.600	109.200	130.581	106.875	237.456	-128.256
Werkbegeleiders- training nieuwe werkbegeleiders met HU en professionalisering werkbegeleiders afgestemd op DIO, zij-instromer en startende docent, coachende vaardigheden.	6 dagen a 2000,- =12.000	12.000	12.000	24.000	7.300	12.753	20.053	3.947
1 B Organisatiekosten congres starters 60 uur.	€75x60	14.500	14.500	29.000	6.310	16.830	23.140	5.860
1 C DIO's binden en boeien. Netwerk DIO-young DHV, vormen pool breed inzetbaar DIO-talent, onderzoeksagenda .	€75 x 80	16.000	16.000	32.000	24.431	31.811	56.242	-24.242
Kosten gezamenlijke activiteiten MBO-scholen Utrecht								
Conferentie Opleiden in de school en DIO talentprijsn PDG light. Organisatiekosten 60 uur en directe kosten evenement 15.000.	€75x60	19.500	19.500	39.000	7.500	4.664	12.164	26.836
PDG light in samenwerking met HU	Deelnemerskosten 16x 2000	32.000	32.000	64.000		44.250	44.250	19.750
Deel uren voorbereiding gezamenlijke activiteiten projectleider	75x2 x52	7.800	7.800	15.600	18.000	18.800	36.800	-21.200
Deel uren verbreden rol schoolopleiders 1 uur per week 27.300	€75x 7x1x52	27.300	27.300	54.600	63.231	63.975	127.206	-72.606
Deel directe kosten conferentie voor starters en conferentie opleiden in de school 15.000	15.000	15.000	15.000	30.000	0	0	0	30.000
Verletkosten deelname aan programma's werkbegeleiders, schoolopleiders, conferenties, overleg (160 personen x 1 uur per maand, 8 maanden= 800 uur)	75x1280	96.000	96.000	192.000	0	0	0	192.000
Totale kosten		318.100	318.100	636.200	299.653	348.458	648.111	-11.911
Gevraagd subsidiebedrag		163.000	163.000	326.000	137.191	182.908	320.099	5.901
Eigen investering ROCMN		132.600	132.600	265.200	162.462	165.550	328.012	-62.812

Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2022

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 2022 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 2022 te continueren helpen we jongeren met de steun die nodig is. Daarnaast hebben we in 2022 het expertisecentrum 'Steun waar nodig' gecontinueerd, waarin we de kennis en kunde van kernpartners bundelen en nieuwe initiatieven uitwerken op het gebied van doorlopende studentondersteuning.

Financiële verantwoording

De beschikking 'De Overstap' is conform planning en afspraken uitgevoerd. We hebben samen met betrokken partners besloten om de gelden voor 'het verbreden monitoring uitstroom richting werk' in te zetten voor de uitvoering van extra overstapcoach-trajecten en voor aanpassingen in de digitale infrastructuur. Bij de beschikking 'Begeleiding expertisecentrum steun waar nodig' zijn minder kosten gemaakt dan begroot. In de fase van visievorming lag de ambitie ten aanzien van het expertisecentrum erg hoog. In de uitvoeringsfase bleek het daadwerkelijk van de grond krijgen van nieuwe activiteiten te hoog gegrepen. In combinatie met de naweën van de lockdown en personele wisselingen op sleutelposities, leidde dit in 2022 tot een onderbesteding en is er nog € 30.000,- aan kosten begroot voor 2023. Het bedrag van € 153.691,- wordt geretourneerd aan de gemeente.

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	kostenrealisatie 2022	begrote kosten 2023	Begroting -/- Realisatie
Maatregelen VSV, Terug naar school							
De Overstap inzet team	150.000	150.000	300.000	150.846	134.298		14.856
De Overstap infrastructuur systeem kosten	85.000	85.000	170.000	160.629	50.472		-41.101
Verbreden monitoring uitstroom richting werk/ dagbesteding	25.000	25.000	50.000	3.049	5.846		41.105
Begeleiden van een zachte Overstap	60.000	60.000	120.000	68.141	69.139		-17.280
Begeleiding expertisecentrum steun waar nodig	140.789	140.789	281.578	32.238	65.649	30.000	153.691
Totaal	460.789	460.789	921.578	414.903	325.405	30.000	151.270



Jaarrekening: geconsolideerde balans

per 31 december 2022

Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

ACTIVA		X € 1.000			
	Ref.	31/12/2022		31/12/2021	
		€	€	€	€
Vaste Activa					
Immateriele vaste activa	5.1	0		0	
Materiële vaste activa	5.2	87.423		91.252	
Totaal vaste activa		87.423		91.252	
Vlottende activa					
Vorderingen	6	6.559		5.109	
Liquide middelen	7	86.895		85.460	
Totaal vlottende activa		93.454		90.569	
Totaal activa		180.877		181.821	

PASSIVA		X € 1.000			
	Ref.	31/12/2022		31/12/2021	
		€	€	€	€
Groepsvermogen	8	105.852		99.299	
Voorzieningen	9	10.040		8.936	
Langlopende schulden	10	25.922		28.378	
Kortlopende schulden en overlopende passiva	11	39.063		45.208	
Totaal passiva		180.877		181.821	

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022
X € 1.000

	Ref.	2022		Begroting 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
Baten							
Rijksbijdragen OCW	14.1	177.730		172.603		171.051	
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	14.2	2.204		2.066		1.722	
Cursus- en examengelden	14.3	2.981		2.405		1.618	
Werk in opdracht van derden	14.4	2.366		2.209		2.199	
Overige baten	14.5	6.417		4.009		4.999	
Totaal Baten			191.698		183.292		181.589
Lasten							
Personele lasten	14.6	144.601		140.440		132.350	
Afschrijvingen	14.7	9.376		10.400		9.951	
Huisvestingslasten	14.8	11.055		11.142		10.606	
Overige instellingslasten	14.9	20.083		20.797		18.179	
Totaal Lasten			185.115		182.779		171.086
Saldo baten en lasten			6.583		513		10.503
Saldo financiële baten en lasten	14.10		-30		-513		-319
Resultaat			6.553		0		10.184

**GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER
2022**
**X €
1.000**

	<i>Ref.</i>	2022	2021
		€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Resultaat (saldo baten en lasten excl. verkoop)		5.138	10.503
Verkoop resultaat		1.445	0
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen	5.1 en 5.2	9.376	9.951
Mutaties voorzieningen	9	1.104	-484
		10.480	9.467
Verandering in vlottende middelen:			
Vorderingen	6	-9.143	-2.000
Schulden	11	1.548	6.489
		-7.595	4.489
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		9.468	24.459
Financiële baten	14.10	470	266
Financiële lasten	14.10	500	585
		-30	-319
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		9.438	24.140
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investeringen materiële vaste activa	5.2	-5.761	-7.062
Desinvesteringen materiële vaste activa	5.2	214	56
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-5.547	-7.006
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
	10		
Oprname langlopende lening		0	0
Overige langlopende schulden		-206	-263
Aflossing langlopende schulden		-2.250	-2.250
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-2.456	-2.513
Totale kasstroom		1.435	14.621

HET VERLOOP VAN DE GELDMIDDELEN IS ALS VOLGT:
X € 1.000

		2022	2021
		€	€
Stand per 1 januari	7	85.460	70.839
Mutatie boekjaar	7	1.435	14.621
Stand per 31 december		86.895	85.460

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 2022 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 31-12-2022 circa € 50.725,-. 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, moment van betalen en rentevaststellingsdata 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 2022 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	15, 20, 30 en 40 jaar
Verbouwingen	5, 10, 15, 25, 30 en 40 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.

Geormerkte 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.

Geormerkte 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.

Het vernieuwde pensioenstelsel

In de komende jaren worden de regels voor pensioen gemoderniseerd. Werkgevers zullen samen met werknemers en pensioenuitvoerders moeten komen tot nieuwe pensioenregelingen. Het is de bedoeling dat alle pensioenfondsen uiterlijk 2027 overgaan naar het vernieuwde stelsel. Maar ABP is van plan op 1 januari 2026 volgens de vernieuwde regels te gaan werken. Veel regels moet de overheid nog verder uitwerken. Naar verwachting zijn ze in de loop van 2023 daarmee klaar.

Tussen 2023 en 2027 gaat ABP over naar een nieuw persoonlijker pensioenstelsel dat beter aansluit op de arbeidsmarkt van nu. Het lijkt soms of het hele pensioenstelsel verandert, maar veel blijft gewoon hetzelfde.

Hoe ziet het vernieuwde pensioenstelsel er straks uit?

Op dit moment werkt de overheid de regels verder uit. Wat we al weten is dit:

- U ziet duidelijker hoeveel u en uw werkgever maandelijks in uw pensioen stoppen. En hoe snel uw pensioen groeit. Hoeveel u uiteindelijk krijgt, hangt af van de beleggingsresultaten;
- Uw pensioen beweegt: het gaat omhoog als het goed gaat met de economie. Maar het gaat ook omlaag als het economisch tegenzit. Er komen regels om te voorkomen dat pensioenen te hard kunnen dalen. Wij zetten geld opzij zodat we een te grote daling kunnen opvangen.

Beleidsdekkingsgraad

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht om financiële buffers te hebben: extra geld voor tijden dat het financieel slechter gaat. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste 12 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).

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.

In berekening is uitgegaan van het feit dat de pensioenen de komende jaren gaat stijgen. Hierdoor kan het ABP voldoen aan het vereiste niveau.

De actuele dekkingsgraad van ABP op 31 december 2022 ligt ruim boven de ondergrens.

De beleidsdekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31-12-2022 is 110,9%.

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

	X € 1.000			
	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2022				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	148.431	8.419	45.134	201.984
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-75.650	0	-35.082	-110.732
Boekwaarden	72.781	8.419	10.052	91.252
Mutaties				
Investerings	3.324	0	2.437	5.761
Desinvesteringen	-225	-168	-7	-400
Afschrijvingen	-6.270	0	-3.106	-9.376
Afschrijvingen desinvesteringen	181	0	5	186
Saldo	-2.990	-168	-671	-3.829
Stand per 31 december 2022				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	151.530	8.251	47.564	207.345
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-81.739	0	-38.183	-119.922
Boekwaarde 31 december 2022	69.791	8.251	9.381	87.423

5.2.1 WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
WOZ waarde gebouwen en terreinen	€ 82 mln.	1
Verzekerde waarde gebouwen en terreinen	€ 195 mln.	2022

6. Vlottende activa

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Debiteuren	1.728		635	
Deelnemers/cursisten	454		222	
Overige vorderingen	743		1.423	
Overlopende activa	3.591		2.829	
Vorderingen OC&W	43		0	
Totaal vorderingen en overlopende activa	6.559		5.109	

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

6.1 Debiteuren

Debiteuren zakelijk	1.728		635	
Totaal debiteuren	1.728		635	

6.2 Deelnemers/cursisten

Deelnemers/cursisten	454		222	
Totaal deelnemers/cursisten	454		222	

6.3 Overige vorderingen

Overige vorderingen	743		1.423	
Totaal overige vorderingen	743		1.423	

6.4 Overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	2.620		2.170	
Diverse overlopende activa	971		659	
Totaal overlopende activa	3.591		2.829	

6.5 Vorderingen

Vorderingen OC&W	43		0	
Totaal vorderingen OC&W	43		0	

Totaal vorderingen		6.559			5.109
---------------------------	--	--------------	--	--	--------------

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		490			74
Onttrekking/vrijval		-490			-74
Dotatie		85			490
Stand per 31 december		85			490

7. Liquide middelen

	X € 1.000			
	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Banken	86.542		85.103	
Kasmiddelen	1		2	
Spaarrekeningen/deposito's	352		355	
Totaal liquide middelen	86.895		85.460	

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 2022 bedraagt de rekening courantverhouding Ministerie van Financiën € 90 miljoen positief.

8. Groepsvermogen

	X € 1.000		
	Boekwaarde 01-01-2022	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2022
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve en resultaatbestemming	98.770	6.555	105.325
Reserve Stichting Van Beuningenfonds	529	-2	527
Totaal Algemene reserve	99.299	6.553	105.852
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	99.299	6.553	105.852

VERSCHILLEN IN HET EIGEN VERMOGEN EN HET RESULTAAT TUSSEN DE ENKELVOUDIGE EN GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Aan het einde van 2022 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 105.852 miljoen) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 105.325 miljoen) van € 527K. 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
	31/12/2022
Eigen vermogen geconsolideerd	105.852
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	-527
Eigen vermogen enkelvoudig	105.325
Resultaat geconsolideerd	6.553
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	2
Resultaat enkelvoudig	6.555

9. Voorzieningen

Bekijk de tabel op de volgende pagina.

X € 1.000

	Mutaties 2022					Onderverdeling saldo	
	Saldo 31-12-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 en 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.130	163	85	0	1.208	108	1.100
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.130	163	85	0	1.208	108	1.100
Wachtgelden	3.161	763	1.017	0	2.907	1.053	1.854
Totaal voorziening wachtgelden	3.161	763	1.017	0	2.907	1.053	1.854
Voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	648	97	238	0	507	229	278
Totaal voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	648	97	238	0	507	229	278
Voorziening langdurig zieken	208	0	0	50	158	158	0
Totaal voorziening langdurig zieken	208	0	0	50	158	158	0
Voorziening duurzame inzetbaarheid	2.761	1.653	0	0	4.414	636	3.778
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	2.761	1.653	0	0	4.414	636	3.778
Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	776	3	0	0	779	779	0
Totaal voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	776	3	0	0	779	779	0
Voorzieningen personeel overig	61	0	21	0	40	4	36
Voorziening rente derivaat	191	0	0	164	27	0	27
Totaal overige voorzieningen	252	0	21	164	67	4	63
Totaal voorzieningen	8.936	2.679	1.361	214	10.040	2.967	7.073

Een voorziening van circa € 2,9 miljoen waarvan afwikkeling naar verwachting binnen een jaar zal plaatsvinden, wordt als kortlopende beschouwd en binnen een jaar zal worden afgewikkeld en het gedeelte circa € 7,1 miljoen naar verwachting na meer dan vijf jaar zal worden afgewikkeld.

Onder afwikkeling wordt mede verstaan omzetting in een op korte termijn opeisbare schuld.

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 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.

9.5 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. In het onderhandelaarsakkoord CAO MBO 2022-2023 is opgenomen dat per 1 juli 2022 een aanvullende keuzemogelijkheid in werking is getreden voor werknemers vanaf 62 jaar, die geen gebruik maken van de bestaande seniorenregeling. De regeling duurzame inzetbaarheid biedt medewerkers van 62 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 kwantitatieve impact daarvan is circa € 0,4 miljoen.

In de berekening van de voorziening is daarom een schatting gemaakt van de toekomstige deelname van potentiële deelnemers die (in de komende vijf jaren) voldoen aan de voorwaarden. De berekeningswijze is vergelijkbaar met de reeds bestaande seniorenregeling voor medewerkers vanaf 57 jaar (waarbij opbouw vanaf 52 jaar plaatsvindt).

In de berekeningswijze ultimo 2021 werd slechts rekening gehouden met daadwerkelijke deelnemers. In 2022 wordt zowel voorzien voor daadwerkelijke deelnemers als voor potentiële deelnemers (die reeds aan de criteria voldoen maar nog niet deelnemen, en zij die binnen 5 jaar gerechtigd zijn om deel te nemen). De kwantitatieve impact daarvan is circa € 2,5 miljoen.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van deze voorziening is het aantal uur dat medewerkers van 62 jaar en ouder op basis van een plan hebben gespaard. Deze verplichting is contant gemaakt tegen een disconteringsvoet van 2,0%.

9.6 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 de 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.

9.7 Voorzieningen personeel overig

De 'voorziening personeel overig' bestaat uit een verplichting die voortvloeit uit specifieke afspraken maar waarvan de omvang nog onzeker is.

9.8 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 31-12-2022 circa € 0,2 miljoen. Deze voorziening zal maximaal tot einde looptijd van de renteswap (nog 1 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

	Stand per 01-01-2022	Nieuwe financiering	Aflossingen 2022	Stand per 31-12-2022	Resterende looptijd		X € 1.000
	€	€	€	€	>1 jaar	>5 jaar	Rente %
Kredietinstellingen							
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	2.000	0	1.000	1.000	1.000	0	6,05%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	6.669	0	333	6.336	1.332	5.004	2,25%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	7.002	0	333	6.669	1.332	5.337	2,47%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	2.994	0	251	2.743	1.003	1.740	0,9%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	9.334	0	333	9.001	1.332	7.669	0,1%
Totaal kredietinstellingen	27.999	0	2.250	25.749	5.999	19.750	

De mutatie 2022 betreft de aflossingsverplichting voor 2023. 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 2022 bedraagt € 28,0 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

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Overige langlopende schulden	173		379	
Totaal overige langlopende schulden	173		379	
Totaal langlopende schulden	25.922		28.378	

	Stand per	Aflossingen	Mutatie	Stand per	Resterende	
	31-12-2021	2022	2022	31-12-2022	looptijd	
	€	€	€	€	>1	>5
					jaar	jaar
Overige langlopende schulden	378	359	153	173	0	173

11. Kortlopende schulden en overlopende passiva

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Kortlopende schulden en overlopende passiva				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Kredietinstellingen	2.250		2.250	
Ministerie van OCW (schuld)	74		1.113	
Crediteuren	5.122		5.135	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.377		5.316	
Schulden ter zake pensioenen	3		2	
Overige kortlopende schulden	0		0	
Overlopende passiva	26.237		31.392	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	39.063		45.208	

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.

Bedragen X € 1						31/12/2022
Schuld aan Ministerie van OC&W	Kenmerk				€	€
Lerarenbeurs 2022/2023	1278785-1 (aanvraagnr 137119)				10.822	
Lerarenbeurs 2021/2022	1166081-1 & 1177524-1				7.051	
Lerarenbeurs 2020/2021	1090419-1				20.801	
Doorstroom MBO-HBO 2018-2021 (verlengd 2022) G2A	DHBO018038				11.296	
Instructeurbeurs 2021/2022	1176883-1 (ref.129947)				4.935	
Lerarenbeurs 2021/2022					8.461	
Lerarenbeurs 2021/2022					3.349	
Lerarenbeurs 2021/2022					2.600	
Lerarenbeurs 2021/2022	1166081-1				4.760	
Totaal schulden aan Ministerie van OC&W						74.075

		31/12/2022	31/12/2021
		€	€
Belastingen en premies sociale verzekeringen			
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	5.389	5.291	
BTW	42	88	
Overige	-54	-61	
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	5.377	5.316	

Overlopende passiva			
Reservering vakantietoeslag	4.130	3.924	
Vakantiedagen	1.399	1.611	
Ministerie van OCW geormerkte bijdragen (G1 en G2B)	7.728	7.406	
Ministerie van OCW niet-geormerkte bijdragen	6.028	11.542	
Vooruitontvangen leerling gelden	762	510	
Vooruitontvangen contractactiviteiten	0	0	
Vooruitontvangen/overlopende projecten	1.460	1.361	
Overige overlopende passiva	4.730	5.038	
Totaal overlopende passiva	26.237	31.392	

Overlopende passiva ministerie X 1.000	Toewijzing	-	Bedrag	Saldo	ontvangen	lasten/baten	Saldo
Omschrijving	Kenmerk	Datum	toewijzing	31-12-21	in 2022	in 2022	31-12-22
kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022 investeringsbudget	1097203-1	22-10-20	9.112	1.165	0	1.165	0
kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022 res.afhankelijk budget	1183161-02	02-12-21	7.479	7.479	0	7.479	0
kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022 investeringsbudget	100000040-2	06-07-22	12.845	0	12.845	9.716	3.129
Overige overlopende passiva Ministerie			29.435	8.644	12.845	18.360	3.129

Van de vooruit ontvangen niet-geormerkte subsidie ziet € 10,8 miljoen toe op de nog te besteden gelden inzake kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022. In de begroting 2023 RvT zijn aanvullende lasten opgenomen van € 5,1 miljoen. In de werkbegroting 2023 zijn hier een tweetal posten aan toegevoegd voor een bedrag van € 2,7 miljoen. Restant van € 3,0 miljoen is bedoeld voor innovatieve projecten 2023.

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
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule				
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
Zij instroom 2022	100000110-1 & 100000117-1 & 100000163-1&100000226-1&100000605-1	26-1-2022&7-3-2022 & 3-5-2022 & 27-6-2022&22-11-2022		x
Lerarenbeurs 2021/2022	1166081-1 & 1177524-1	27-7-2021&23-8-2021		x
Lerarenbeurs 2022/2023	1278785-1 & 1279817-1&1281686-1	20-7-2022&17-8-2022&14-9-2022		x
Instructeursbeurs 2021/2022	1176883-1	19-08-21	x	
Instructeursbeurs 2022/2023	100000269-1	01-08-22		x
tegemoetk.kosten opleidingsscholen 2021-2022	1183847-4	16-08-22	x	
tegemoetk.kosten opleidingsscholen 2022-2023	1281717-1	22-11-22		x
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021 2022	EBEN21032	31-03-21	x	
Nazorg mbo 2022 2023 (verlengd met een jaar)	NMBO22041/OC&W 23-9-2022	28-02-22		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
Salarismix 2022	1000000088-1	27-06-22	x	
G1				

Bedragen X € 1

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig boekjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar	
G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule									
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar									
Doorstroom MBO-HBO 2018-2021 (verlengd 2022)	DHBO018038	15-03-18	190.999	190.990	49.589	58.204	0	46.908	11.296
Totaal G2-A :			190.999	190.990	49.589	58.204	0	46.908	11.296

Het activiteitsverslag Skills Coach als sleutel tot een succesvolle overstap mbo-hbo is in paragraaf Studentsucces opgenomen, onder *Belofte we dagen studenten uit het maximale uit hun studie te halen*, kopje Doorstroom MBO- HBO.

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	€	€	€	€	€	€	€
RIF mbo 2019-2022 RIF20013 Smart Technician	RIF20013	14-10-20	442.100	205.261	135.087	70.174	94.736	164.910	0
RIF mbo 2019-2022 RIF20019 Entree leert op de werkplek	RIF20019	14-10-20	1.506.900	699.632	131.821	567.811	322.907	149.136	741.582
RIF mbo 2019-2022 RIF 20030 Duurzame energie	RIF20030	09-12-20	482.958	211.295	83.754	127.541	90.555	102.741	115.355
RIF mbo 2019-2022 RIF 20038 Duurzame mobiliteit	RIF20038	09-12-20	758.686	331.925	114.185	217.740	142.254	86.900	273.094
RIF MBO 2019-2022 Make Centre	RIF21007	15-06-21	795.774	273547	73.786	199.761	149.208	277.753	71.216
RIF MBO 2019-2022 Gezond Stedelijk Leven	RIF22009	08-06-22	722.544	-	-	-	252.890	3.285	249.605
RIF MBO 2019-2022 Geodesie en Geo-ICT	RIF22005	08-06-22	328.063	0	0	-	114.822	252	114.570
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20011	02-12-20	499.050	299430	94575	204855	199.620	273.244	131.231
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg 21	FLEX20021	22-06-21	495.800	297480	0	297480	198.320	130.653	365.147
VSV 2020-2024 (verl.progr.contactscholen)	OND/ ODB=2020/3627 M	01-10-20	2.830.788	1.415.394	587.433	827.961	707.697	614.011	921.647
Totaal G2			8.862.663	3.733.964	1.220.641	2.513.323	2.273.009	1.802.885	2.983.447

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. Er is een voorschot aan A12 (deel VSV Vallei) betaald van € 280.247,-. De werkelijke kosten zijn € 211.353,-. We hebben de andere partners van VSV (Eem) € 67.469,- betaald als voorschot. Partnerbetaling € 347.716,- is daardoor nu als "Subsidiabele kosten in verslagjaar" opgevoerd in model G2B bij VSV 2020-2024.

VSV contactschool ROC Midden Nederland legt in haar jaarrapportage jaarlijks financieel verantwoording af over de besteding van het budget in het VSV programma Eem en Vallei. De activiteiten zijn uitgevoerd en de middelen worden conform de Regelgeving (Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten) besteed.

Bij het project Flexibel beroepsonderwijs heeft ROC MN de partner NCOI een voorschot van € 117.300,- betaald en bij RIF Entree is een voorschot van € 74.643,- aan de partners betaald.

ROC Midden Nederland legt in haar jaarrapportage jaarlijks financieel verantwoording af over de besteding van het budget. De werkelijke kosten van de partners worden in G model verantwoord volgens de regelgeving.

11.2.1 Overige overlopende passiva

	X € 1.000			
	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Overige overlopende passiva				
Nog te ontvangen facturen/afrekeningen	4.704		5.003	
Bindingstoelagen MBO	26		35	
Totaal overige overlopende passiva	4.730		5.038	

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 2022 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 een jaar zijn € 6,6 miljoen, daarna heeft € 14,9 miljoen betrekking op financiële verplichting op een looptijd van langer dan een jaar en € 2,2 miljoen een looptijd van langer dan vijf jaar.

	X € 1.000		
	< 1 jaar	> 1 jaar	Resterende looptijd >5 jaar
Huur	3.410	9.410	2.168
Collectieve Inkoopcontracten	3.025	5.418	0
Operationele leasing	42	53	0
Erfpacht KPE	64	0	0
Totaal	6.541	14.881	2.168

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	01-08-23
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
Herculesplein 315	HCP315	3584 AA Utrecht	1.020	Galgenwaard BV (MEMID)	tm 31-07-2027
Harmonielaan 1	HML001	3439 NK Nieuwegein	8.212	Gemeente Nieuwegein	tm 31-07-2026
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	1.950	Innovam Groep	tm 31-08-2023
Structuurbaan 8	STB008	3430 DV Nieuwegein	2.237	Innovam Groep	31-08-28
Structuurbaan 19	STB019	3439 MA Nieuwegein	1.102	Innovam Groep	31-08-28
Schooneggendreef 27	SED027	3562 CP Utrecht	1.732	Ontw comb De Dreef v.o.f.	31-07-32

*** 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 eind 2021 aangegroeid tot € 23,1 miljoen. De informatie over vermogen 2022 is nog niet beschikbaar. Mocht het eigen vermogen de minimale omvang van € 9,9 miljoen van het waarborgdepot onderschrijven 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. Eind 2022 is het saldo op deze rekening-courant faciliteit € 89,9 miljoen positief, tegen eind 2021 € 84,2 miljoen. Eind 2022 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.

Naam	Bedragen X € 1	
	Beslissende zeggenschap	€
	Stichting Van Beuningenfonds	
Juridische vorm	Stichting	
Statutaire zetel	Utrecht	
Code Activiteit	Overig	
Eigen vermogen 31 december 2022	528.331	
Exploitatiesaldo 2022	-1.543	
Omzet 2022	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					
	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
(Normatieve) rijksbijdrage OCW	147.918		137.355		140.230	
Geormerkte subsidies	6.945		2.116		11.755	
Niet geormerkte subsidies	22.867		33.132		19.066	
Totaal OCW		177.730		172.603		171.051

14.2 Overige Overheidsbijdragen en subsidies

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Regeling VO-VAVO	1.873		1.500		1.280	
Overige gemeentelijke bijdragen	331		566		442	
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.204		2.066		1.722	

14.3 College, Les - en Examengelden

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Totaal college, les- en examengelden	2.981		2.405		1.618	

In de cijfers van de college-, cursus- en examengelden 2022 en 2021 wordt de afrekening van de wettelijk verplicht cursusgeld (WVC) verantwoord.

14.4 Baten werk in opdracht van derden

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Contractonderwijs	2.366		2.209		2.199	
Overige	0		0		0	
Totaal baten werk in opdracht van derden	2.366		2.209		2.199	

14.5 Overige baten

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Projecten (geen overheidsbijdragen)	2.849		1.462		3.016	
Verhuur onroerend goed	530		650		646	
Detachering personeel	418		235		462	
Overige	464		1.662		224	
Studers	711		0		651	
Boekwinst verkoop panden	1.445		0		0	
Totaal overige baten	6.417		4.009		4.999	

Met Studers is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,7 miljoen (2022). De Studers afrekeningen, inclusief regel betreffende Studers, zijn onder Overige baten opgenomen.

14.6 Personele lasten

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Lonen en salarissen	96.184		126.893		88.939	
Sociale lasten	12.828		0		12.357	
Pensioenlasten	15.123		0		14.765	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverslasten		124.135		126.893		116.061
Mutatie personele voorziening	2.630		1.700		1.110	
Personeel niet in loondienst	14.067		9.020		11.888	
Overige	5.405		2.827		4.393	
Totaal overige personele lasten		22.102		13.547		17.391
Uitkeringen		-1.636		0		-1.102
Totaal personele lasten		144.601		140.440		132.350

14.7 Afschrijvingen

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Immateriële vaste activa	0		0		0	
Gebouwen	6.270		7.042		6.431	
Inventaris en apparatuur	3.106		3.358		3.520	
Totaal afschrijvingen		9.376		10.400		9.951

14.8 Huisvestingslasten

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Huur	3.055		3.749		2.991	
Dotatie voorzieningen huisvesting	0		0		0	
Klein onderhoud en exploitatie incl. tuinonderhoud	1.380		1.006		1.338	
Energie en water	2.022		1.624		1.491	
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2.759		2.685		2.742	
Belastingen & heffingen	705		882		861	
Bedrijfsaansprakelijkheidsverz. en Huisvestingsverzek.	293		265		309	
Beveiligingskosten	92		111		128	
Overige huisvestingslasten	749		820		746	
Totaal huisvestingslasten		11.055		11.142		10.606

14.9 Overige instellingslasten

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten						
Inkoopkosten werk voor derden	3.494		4.572		3.529	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.446		3.772		3.139	
Abonnementen en contributies	987		791		952	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	571		958		528	
Porto- en telefoonkosten	399		499		413	
Advieskosten	1.017		454		567	
Accountantskosten	120		140		128	
Kantoorartikelen	132		162		92	
Administratie en beheer overig	1.041		869		783	
Totaal administratie en beheer		11.207		12.217		10.131
Leermiddelen en activiteiten						
Leermiddelen en activiteiten	4.602		3.551		3.765	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	347		272		237	
Examenkosten en externe legitimering	1.185		1.226		1.156	
Totaal leermiddelen en activiteiten		6.134		5.049		5.158
Dotatie/vrijval overige voorzieningen		-406		50		416
(incl. dotatie voorz. dubieuze debiteuren)						
Overige						
PR & Marketing	1.816		1.209		1.598	
Restauratieve voorzieningen	1.050		1.103		641	
Boekverlies verkoop panden	0		0		0	
Overige	282		1.169		235	
Totaal overige		3.148		3.481		2.474
Totaal overige instellingslasten		20.083		20.797		18.179

14.10 Financiële baten en lasten

X € 1.000

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Financiële baten	470		0		266	
Financiële lasten	500		513		585	
Saldo financiële baten en lasten		-30		-513		-319

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

2022	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	102.000	0	102.000
Andere controle opdrachten	0	28.000	28.000
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
Totaal	102.000	28.000	130.000

2022	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	26.890	26.890
Andere niet-controle diensten	0	0
Totaal	26.890	26.890

2021	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	110.352	0	110.352
Andere controle opdrachten	0	6.050	6.050
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
Totaal	110.352	6.050	116.402

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 2022 waren gemiddeld 1.833 medewerkers en 1.494 FTE op basis van dienstverband werkzaam bij ROC MN (2021: 1.455 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 voor Stichting ROC Midden Nederland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000; bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G (18-20 punten), complexiteitspunten per criterium:

- De totale baten uit 2020: 9 punten
- Het aantal studenten op 1 oktober 2020: 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 2022 geen 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

Bezoldiging topfunctionarissen 2022	H.J. Spronk	M.A. Labij
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in FTE)	1	1
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	188.915	174.074
Beloningen betaalbaar op termijn	23.816	23.468
Bezoldiging (subtotaal)	212.731	197.542
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000	216.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	212.731	197.542
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 2021 (bedragen x € 1)	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)	ja	ja
Dienstbetrekking	1	1
Bezoldiging	174.774	159.083
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	23.065	22.409
Beloningen betaalbaar op termijn	197.839	181.492
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	209.000	209.000
Bezoldiging	197.839	181.492

17.3 Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen X € 1

Gegevens 2022	S.P.M. de Waal	S. Ayranci	A. Brienen	L.J.F. Guérin	E.H.J. Kok	C.M.M. Noom	M.T. Otto	A.E. Spreen
Funcatiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid 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 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/04 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 28/2	01/04 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	24.300	16.200	16.200	12.150	16.200	2.613	12.150	16.200
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	32.400	21.600	21.600	16.200	21.600	3.600	16.200	21.600
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	24.300	16.200	16.200	12.150	16.200	2.613	12.150	16.200
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.	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.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021	S.P.M. de Waal	S. Ayranci	A. Brienen	L.J.F. Guérin	E.H.J. Kok	C.M.M. Noom	M.T. Otto	A.E. Spreen
Funcatiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid 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	N.v.t.	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	N.v.t.	01/01 - 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	22.000	15.675	15.675	N.v.t.	15.675	15.675	N.v.t.	15.675
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900	N.v.t.	20.900	20.900	N.v.t.	20.900
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	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	N.v.t.	15.675	15.675	N.v.t.	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.	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.	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 2022 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 2022 geen ontsluitkeringen 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.	6.553	als volgt te bestemmen:
Toevoeging aan reserve van Beuningenfonds	-2	
Toevoeging aan de algemene reserve	6.555	
Wettelijke reserve	-2	
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 7546531
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

A man with a beard, wearing a blue suit jacket and a blue button-down shirt, is sitting at a desk. He is looking at a laptop screen. The background shows a window with white blinds and a white desk with a black chair.

Enkelvoudige balans

Per 31 december 2022

Enkelvoudige balans per 31 december 2022

ACTIVA		X € 1.000			
	Ref.	31/12/2022		31/12/2021	
		€	€	€	€
Vaste Activa					
Immateriële vaste activa	5.1	0		0	
Materiële vaste activa	5.2	87.423		91.252	
Financiële vaste activa	21.3	0		0	
Totaal vaste activa		87.423		91.252	
Vlottende activa					
Vorderingen	22.1	6.559		5.110	
Liquide middelen	22.2	86.367		84.931	
Totaal vlottende activa		92.926		90.041	
Totaal activa		180.349		181.293	

PASSIVA		X €1.000			
	Ref.	31/12/2022		31/12/2021	
		€	€	€	€
Eigen Vermogen	22.3	105.325		98.771	
Voorzieningen	22.4	10.040		8.936	
Langlopende schulden	10	25.922		28.378	
Kortlopende schulden	22.5	39.062		45.208	
Totaal passiva		180.349		181.293	

**ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN
LASTEN OVER 2022****X €
1.000**

	Ref.	Resultaat 2022		Resultaat 2021	
		€	€	€	€
Baten					
Rijksbijdragen OCW	14.1	177.730		171.051	
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	14.2	2.204		1.722	
Cursus- en examengelden	14.3	2.981		1.618	
Werk in opdracht van derden	23.1	2.366		2.199	
Overige baten	23.2	6.419		4.999	
		191.700		181.589	
Lasten					
Personele lasten	23.3	144.601		132.350	
Afschrijvingen	14.7	9.376		9.951	
Huisvestingslasten	23.4	11.056		10.605	
Overige instellingslasten	23.5	20.082		18.179	
		185.115		171.085	
Saldo baten en lasten		6.585		10.504	
Saldo financiële baten en lasten	14.10	-30		-319	
Resultaat		6.555		10.185	
Resultaat deelnemingen		0		0	
Bijzonder resultaat		0		0	
Nettoresultaat		6.555		10.185	

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 2022 is er geen financiële vaste activa.

22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening

22.1 Vlottende activa

	X € 1.000			
	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Debiteuren	1.727		635	
Ministerie van OCW	43		0	
Deelnemers/cursisten	454		222	
Overige vorderingen	743		1.423	
Verbonden partijen	0		0	
Overlopende activa	3.592		2.830	
Totaal vorderingen overlopende activa	6.559		5.110	
Deze post is als volgt te specificeren:				
Debiteuren				
Debiteuren zakelijk	1.727		635	
Debiteuren gemeenten	0		0	
Totaal debiteuren	1.727		635	
Totaal deelnemers/cursisten	454		222	
Totaal Ministerie van OCW	43		0	
Overige vorderingen				
Overige	743		1.423	
Totaal overige vorderingen	743		1.423	
Overlopende activa				
Vooruit betaalde kosten	2.620		2.171	
Diverse overlopende activa	972		659	
Totaal overlopende activa	3.592		2.830	

22.2 Liquide middelen

X € 1.000

	31/12/2022	31/12/2021
	€	€
Banken	86.014	84.576
Kasmiddelen	1	2
Spaarrekeningen/deposito's	352	353
Totaal liquide middelen	86.367	84.931

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 1-1-2022	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2022
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve	98.770	6.555	105.325
Totaal Algemene reserve	98.770	6.555	105.325
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	98.770	6.555	105.325

VERSCHILLEN IN HET EIGEN VERMOGEN EN HET RESULTAAT TUSSEN DE ENKELVOUDIGE EN GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Eind 2022 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 105.852 miljoen) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 105.325 miljoen) van € 527. 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 2022					Onderverdeling saldo	
	Saldo 31-12-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 en 5 jaar
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.130	163	85	0	1.208	108	1.100
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.130	163	85	0	1.208	108	1.100
Wachtgelden	3.161	763	1.017	0	2.907	1.053	1.854
Totaal voorziening wachtgelden	3.161	763	1.017	0	2.907	1.053	1.854
Voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	648	97	238	0	507	229	278
Totaal voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	648	97	238	0	507	229	278
Voorziening langdurig zieken	208	0	0	50	158	158	0
Totaal voorziening langdurig zieken	208	0	0	50	158	158	0
Voorziening duurzame inzetbaarheid	2.761	1.653	0	0	4.414	636	3.778
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	2.761	1.653	0	0	4.414	636	3.778
Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	776	3	0	0	779	779	0
Totaal voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	776	3	0	0	779	779	0
Voorzieningen personeel overig	61	0	21	0	40	4	36
Voorziening rente derivaat	191	0	0	164	27	0	27
Totaal overige voorzieningen	252	0	21	164	67	4	63
Totaal voorzieningen	8.936	2.679	1.361	214	10.040	2.967	7.073

22.5 Kortlopende schulden en overlopende passiva

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Kredietinstellingen	2.250		2.250	
Schuld Ministerie van OCW	74		1.113	
Crediteuren	5.121		5.135	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.377		5.316	
Schulden terzake pensioenen	3		2	
Overige kortlopende schulden	0		0	
Overlopende passiva	26.237		31.392	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva		39.062		45.208

Deze post is als volgt te specificeren:

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	5.389		5.290	
BTW	41		88	
Overige	-55		0	
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen		5.375		5.378

Overlopende passiva

Reservering vakantietoeslag	4.130		3.924	
Vakantiedagen	1.399		1.611	
Ministerie van OCW geormerkte bijdragen	7.728		7.406	
Ministerie van OCW niet-geormerkte bijdragen	6.028		11.542	
Vooruitontvangen leerlingelden	762		510	
Vooruitontvangen contractactiviteiten	0		0	
Vooruitontvangen/overlopende projecten	1.460		1.361	
Overige overlopende passiva	4.730		5.037	
Totaal overlopende passiva		26.237		31.392

23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening

23.1 Baten werk in opdracht van derden

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Totaal opbrengst werk in opdracht van derden		2.366		2.199

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 toegeedeeld aan de Stichting.

23.2 Overige baten

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Overige baten				
Projecten (geen overheidsbijdragen)	2.849		3.016	
Verhuur onroerend goed	530		646	
Detachering personeel	418		462	
Restauratieve voorzieningen	1		0	
Studers*	711		651	
Overige	1.910		224	
Totaal overige baten		6.419		4.999

Met Studers is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,7 miljoen (2022). De Studers afrekeningen, inclusief regel betreffende Studers, zijn onder 'Overige baten' opgenomen.

23.3 Personele lasten

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Lonen en salarissen	96.184		88.939	
Sociale lasten	12.828		12.357	
Pensioenlasten	15.123		14.765	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverslasten		124.135		116.061
Dotatie/vrijval voorziening	2.630		1.110	
Personeel niet in loondienst	14.067		11.888	
Overige	5.405		4.393	
Totaal overige personele lasten		22.102		17.391
Uitkeringen -/-		-1.636		-1.102
Totaal personele lasten		144.601		132.350

23.4 Huisvestingslasten

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Huur	3055		2991	
Dotatie/ vrijval voorzieningen huisvesting	0		0	
Klein onderhoud en exploitatie, incl. tuinonderhoud	1380		1338	
Energie en water	2022		1491	
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2759		2742	
Huisvestingsverzekering	221		206	
Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	73		103	
Belastingen & heffingen	705		861	
Beveiligingskosten	92		127	
Overige huisvestingslasten	749		746	
Totaal huisvestingslasten		11.056		10.605

23.5 Overige instellingslasten

X € 1.000

	31/12/2022		31/12/2021	
	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten				
Inkoopkosten werk voor derden	3.494		3.529	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.446		3.139	
Abonnementen en contributies	987		952	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	571		528	
Porto- en telefoonkosten	399		413	
Advieskosten	1.017		567	
Accountantskosten	120		128	
Kantoorartikelen	132		92	
Administratie en beheer overig	1.040		783	
Totaal administratie en beheer		11.206		10.131
Leermiddelen en activiteiten				
Leermiddelen en activiteiten	4.602		3.765	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	347		237	
Examenkosten en externe legitimering	1.185		1.156	
Totaal leermiddelen en activiteiten		6.134		5.158
Dotatie/vrijval overige voorzieningen		-406		416
Overige				
PR & Marketing	1.816		1.598	
Restauratieve voorzieningen	1.050		641	
Overige (incl.boekverlies verkoop panden)	282		235	
Totaal overige		3.148		2.474
Totaal overige instellingslasten		20.082		18.179

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, 14-06-2023

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, 14-06-2023