



ROC Midden Nederland

Geïntegreerd jaardocument 2020



Colofon

Uitgave

ROC Midden Nederland, Utrecht

Vormgeving en redactie

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

Juni 2021

Wilt u reageren op ons Geïntegreerd Jaardocument?

ROC Midden Nederland

t.a.v. College van Bestuur | Bestuursbureau

(030) 754 17 00

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
Jaarbeeld 2020.....	6
ROC Midden Nederland, samen maken we het.....	8
Onderwijs in Corona-tijden	11
Visie op onderwijs	14
Ons profiel: "Samen maken we het"	15
Onze onderwijsvisie	16
Onze kernwaarden	18
Strategie <i>Succes 2022</i> en onze bijdrage aan de maatschappij.....	19
Samenvatting verantwoording voortgang kwaliteitsagenda.....	21
Studentsucces	30
Studentsucces	31
Belofte: Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past.....	35
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	45
Arbeidsmarktsucces	52
Arbeidsmarktsucces	53
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.....	65
Belofte: Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten	69
Organisatiesucces	72
Organisatiesucces	73
Belofte: We vinden en binden de beste medewerkers voor Studentsucces	74
Belofte: We zorgen ervoor dat onze collega's Studentsucces waar kunnen maken	75
Belofte: We werken aan een duurzame organisatie.....	77
Trends in personele cijfers.....	81
Besturing en bedrijfsvoering	84
Organisatiestructuur en juridische structuur	85
College van Bestuur: samenstelling, functioneren en nevenfuncties	87

Bericht van de Raad van Toezicht	89
Bericht van de Ondernemingsraad	94
Bericht over studentmedezeggenschap.....	95
Besturing en bedrijfsvoering	96
Kwaliteitsborging en Examinering	97
Onzekerheden en risico's	100
Meldingen, klachten en vertrouwenszaken.....	102
Continuïteit.....	104
Meerjarenbegroting	107
De impact van COVID-19	111
Besturing en bedrijfsvoering	114
Bedrijfsvoering en financiën.....	115
Financiële kaders.....	115
Helderheid in bekostiging	116
Ratio's	116
Gang van zaken gedurende het verslagjaar.....	119
Treasury	122
Bijlagen	124
Financiële verantwoording kwaliteitsagenda	125
Verantwoording Passend Onderwijs.....	128
Afwijken onderwijstijd.....	129
Conclusies ten behoeve van “Helderheid”	129
Verantwoording externe subsidies	134
Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2020	134
Jaarrekening: Geconsolideerde balans	138
1. Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten(algemene toelichting).	142
2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva.....	144
3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat.....	147
4. Grondslagen voor opstelling van het geconsolideerd kasstroomoverzicht	150
5. Toelichting op de geconsolideerde balans.....	150
6. Vlottende activa	151
7. Liquide middelen	152
8. Groepsvermogen.....	152
9. Voorzieningen	153
10. Langlopende schulden	157
11. Kortlopende schulden en overlopende passiva	159
12. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.....	164
13. Overzicht verbonden partijen	167
14. Toelichting op de geconsolideerde exploitatierekening	167
15. Accountantshonoraria	172
16. Gemiddeld aantal werknemers	172
17. Model WNT bezoldiging bestuurders en toezichthouders	173

18. Resultaatbestemming	176
19. Gebeurtenissen na balansdatum	176
20. Gegevens over de rechtspersoon	176
Jaarrekening: Enkelvoudige balans.....	178
21. Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten	180
22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening.....	181
23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening	186
24. Ondertekening van de jaarrekening	189
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	189



Bestuursverslag

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

Jaarbeeld ROCMN 2020



Onderwijs in een uitdagend jaar

In 2020 hebben we veel praktijklessen op locatie kunnen blijven verzorgen en zijn we daarnaast gegroeid in het online lesgeven. Die ervaring heeft ons geleerd om nog wendbaarder te zijn. Niet alleen als organisatie, maar ook als medewerker, student, ouder en leerbedrijf.

20
20



“Dit jaar heeft ons nog bewuster gemaakt dat onze school een belangrijke plek inneemt in de levens van onze studenten, docenten en medewerkers”

> Lees meer in het hoofdstuk ROC Midden Nederland, Samen maken we het

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

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

> Lees meer in het hoofdstuk *Studentsucces*

Groei studentpopulatie

2% 

*ROC Midden Nederland groeit al vijf achtereenvolgende jaren in studentenaantallen.

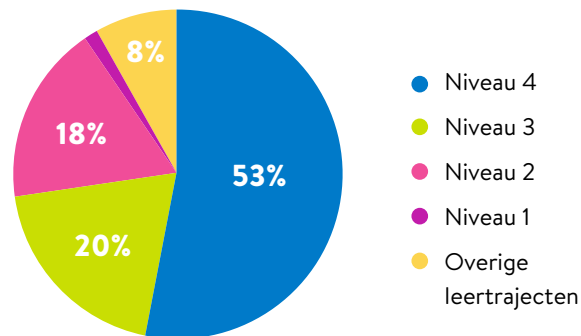


Arbeidsmarktsucces

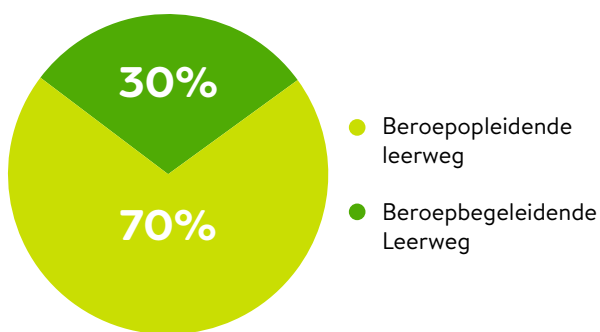
Studenten ROCMN en samenwerkende organisaties / bedrijven beoordeelden de stages (BPV) met een **8.2** en **7.6**. Dit is boven het landelijk gemiddelde.

> Lees meer in het hoofdstuk *Arbeidsmarktsucces*

Verdeling studentpopulatie over leerniveaus

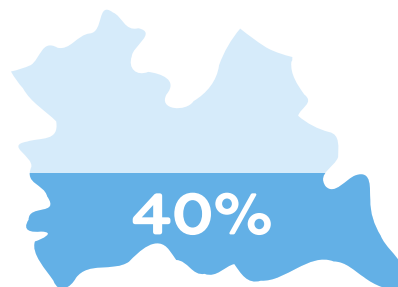


Verdeling leerwegen



Vier op de tien mbo-studenten woonachtig in de provincie Utrecht hebben in 2020 gekozen voor ROC Midden Nederland.

Marktaandeel provincie Utrecht



Vier op de tien mbo-studenten woonachtig in de provincie Utrecht hebben in 2020 gekozen voor ROC Midden Nederland.



Organisatiesucces

In de resultaten van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek zien we ontzettend mooie scores terug. Daarom heeft ROC Midden Nederland het keurmerk 'World-class Workplace' gekregen.

Werkzaamheden	7,6
Plezier in werk	7,8
Zinvol werk	8,3
Duidelijkheid verwachte resultaten	7,8
Voldoende verantwoordelijkheid in werk	8,3
Inzet om te verbeteren	8,3
Bereidheid tot extra inzet	8,3
Trots op werk	8,2
Kans krijgen tot presteren	7,5
Zelfstandigheid uitvoeren werk	7,6

Aantal respondenten: 1.059

> Lees meer in het hoofdstuk *Organisatiesucces*



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, samen maken we het

Bericht van het College van Bestuur

We ontkomen er niet aan. Ook ons jaarverslag begint met de gevolgen van de verspreiding van het coronavirus voor onze school. De pandemie had immers grote consequenties voor de aanwezigheid op locaties, de manier van lesgeven en het welbevinden van studenten en medewerkers. Maar bovenop alle uitdagingen, bovenop de -laten we het maar zeggen zoals het is- ellende die we er samen van ondervonden, hebben we ook nieuwe manieren gevonden om bij elkaar te komen en aan de slag te gaan met onze strategische uitvoeringsagenda.

Ons uitgangspunt voor 2020 zal u niet verbazen. Wij hielden vast aan twee ijzeren principes: de veiligheid van studenten en medewerkers staat voorop en in deze uitzonderlijke omstandigheden zorgen wij voor goed en inclusief onderwijs. Onderwijs waaraan iedereen mee mag doen. In 2020 hebben we veel praktijklessen op locatie kunnen blijven verzorgen en zijn we daarnaast gegroeid in het online lesgeven. Die ervaring heeft ons geleerd om nog wendbaarder te zijn. Niet alleen als organisatie, maar ook als medewerker, student, ouder en leerbedrijf.



Corona vroeg veel van onze medewerkers en studenten. Naast aandacht voor goed en inclusief onderwijs, hebben we -waar dat kon- geprobeerd in te zetten op aandacht voor het emotionele welbevinden van onze studenten en medewerkers. Zo was er veel ruimte voor de opvang van kwetsbare studenten en gaven we docenten die dat thuis moeilijk konden organiseren, de gelegenheid om vanaf onze locaties online les te geven. Ook stuurden we regelmatig berichten en organiseerden we online evenementen om 'iedereen erbij te houden'. Die sociale agenda werd in dank aanvaard en was voor iedereen die eraan bijdroeg verdienstelijk om aan mee te werken.

Het zal u niet verbazen dat wij in 2020 veel moesten bijsturen. We verlegden echter niet onze koers: strategie 'Succes 2022'. Die koers komt erop neer dat wij pas succesvol zijn als onze studenten dat zijn. Succes op school, in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Onze studenten zijn succesvol als werkgevers bewust kiezen voor hen als startende professionals. Omdat ze van óns roc komen. Daar gaan we voor.

Voor ons is samenwerking met de praktijk, het beroepenveld, cruciaal. Zo houden we ons onderwijs steeds actueel en relevant. In het afgelopen jaar zijn er vele initiatieven geweest waarin we hebben samengewerkt met diverse partners zoals bij het Vitaliteitslab, de regionale mobiliteitsteams rondom corona, de oprichting van het MAKE Center voor de maakindustrie en het MBO Actieplan. We zijn trots op al onze partners. Trots dat we met elkaar Midden Nederland maken.

Een applaus voor zorgmedewerkers, boa's die de basisregels bewaken, ondernemers die ervoor zorgen dat we veilig kunnen winkelen... Wij durven te stellen dat -naast de wetenschappers die baanbrekend onderzoek deden - mbo'ers de ware helden van 2020 zijn. Om ervoor te zorgen dat we ook in de toekomst helden houden, is het belangrijk dat we onderwijs geven dat dicht tegen de praktijk zit en dat inclusief is.

Waar we helaas soms van vervreemd zijn, kwam aan de oppervlakte aan het begin van de pandemie: solidariteit. We klaptten voor de zorg, kookten voor de burens en deden boodschappen voor oma. Dat gevoel, die solidariteit, daar houden wij van. Dat geven we ook onze studenten mee: we doen het samen. Samen zorgen we voor een sterke en veerkrachtige samenleving. Een samenleving waarin iedereen een eigen waardevolle bijdrage doet.

Het afgelopen jaar heeft ons nog bewuster gemaakt dat onze school een belangrijke plek inneemt in de levens van onze studenten en medewerkers. Het is veel meer dan een studieplek. Dat zie je ook bij ons 'vernieuwbouwd' [Horeca & Toerisme College](#). Onze locaties staan voor samenkomen en ontmoeten. Daarom zijn we vast aan de slag gegaan met het actualiseren van onze onderwijsopzet voor de periode na corona. Een nieuwe fase waarin fysieke lessen ondersteund worden met online lessen of andere digitale hulpmiddelen. We besteden extra aandacht aan de overgang: van het veel online les krijgen naar volledig open scholen. Ook zien we (extra) om naar studenten die vertragen.



We weten een ding zeker: in 2021 hebben we nog volop te maken met een andere onderwijs- en werksituatie dan we gewend zijn. Daarom houden we oog voor elkaar en helpen we elkaar succesvol te zijn. Samen maken we het!

Afsluitend zijn wij alle collega's dankbaar voor hun inspanningen om onze studenten het onderwijs en de begeleiding te bieden die ze nodig hebben. Ook op onze studenten zijn we trots. Alles is anders, zeker binnen het onderwijs. En onze studenten doen het gewoon! Allemaal heel erg bedankt en hopelijk zien we elkaar snel weer gezond op school.

Het College van Bestuur van ROC Midden Nederland.

Johan Spronk (voorzitter CvB)

Michel Labij (lid CvB)

P.S. Vlak voor het einde van het studiejaar 2019-2020 is Paul van Maanen na zes jaar gestopt als bestuurder van ROC Midden Nederland. Wij bedanken Paul voor zijn enthousiasme, scherpe blik, humor en wat hij voor onze organisatie heeft betekend.

Onderwijs in Corona-tijden

Onderwijs op afstand

In maart 2020 hebben we als onderwijsorganisatie een grote prestatie geleverd door binnen enkele dagen om te schakelen naar online onderwijs en studentbegeleiding op afstand. Om docenten hierbij te helpen, is direct ingezet op hands-on ondersteuning bij het afstandsonderwijs. Vanuit verschillende diensten is samengewerkt aan ondersteuning op zowel technisch, praktisch als onderwijskundig vlak. Het gebruik van Teams en andere tools voor online werken en leren nam een vlucht. Er zijn spreekuren en een reeks goedbezochte webinars over afstandsonderwijs georganiseerd. Daarbij lanceerden we een speciale intranetpagina met alle informatie over de maatregelen, afstandsonderwijs en ondersteuningsmogelijkheden. De docenten maakten zich in zeer snelle tijd het online onderwijs eigen. Ook is er veel geïnvesteerd in het persoonlijk contact met studenten, zodat zij niet uit beeld zouden raken.



Richting de zomer werd het mogelijk om -naast onderwijs aan kwetsbare groepen en het afnemen van examens- steeds meer praktijkonderwijs te geven op locatie. Parallel hieraan bereidden wij ons voor op een nieuw schooljaar met 'anderhalvemeteronderwijs'. Verschillende groepen hebben nagedacht over de consequenties daarvan op het welkom heten van onze studenten en nieuwe medewerkers, roostering, inhalen van achterstanden en het bieden van een mix van online en offline leren. Helaas moesten we aan het einde van 2020 nogmaals enige tijd onze deuren sluiten vanwege aangescherpte coronamaatregelen.

Effecten op de onderwijskwaliteit

Terugkijkend op dit jaar van onderwijs in coronatijd doen we een aantal observaties:

- Er is veel geleerd op het gebied van online onderwijs, er is meer mogelijk dan we voor de crisis hadden gedacht.
- Docenten en studenten raken meer gewend en behendiger in het online onderwijs.
- Een interactieve les motiveert studenten meer om de les te volgen
- Online werken studenten graag samen aan een opdracht om aan het eind van de les de uitwerking van de opdracht te presenteren.
- Het fysieke samenzijn wordt enorm gemist. De school als ontmoetingsplek voor studenten en medewerkers voor verbinding en samenwerking. Dit is een niet te onderschatten factor in het leereffect van studenten en ieders welzijn.
- Voor sommige studenten had het gebrek aan ontmoeting en sociaal contact een negatief effect op hun welbevinden, met soms depressieve klachten tot gevolg.
- Het leerrendement in kleine groepen (door 1,5 meter maatregel) lijkt groter.
- Met maximale inzet van docenten en extra inzet van subsidies zijn we in staat geweest het onderwijs goed draaiend te houden.

- De studentcoach is van cruciaal belang in het motiveren en stimuleren van studenten. Ook hebben zij goed zicht op de voortgang van studenten.
- Het online binden en boeien van studenten werd gedurende het jaar steeds moeilijker. Zij haakten af. Het lijkt effectief lijkt om specifieke groepen, zoals bijvoorbeeld entree en anderstaligen, in kleinere groepen les te geven en daarnaast zoveel mogelijk op school.
- Studievertraging zit vooral in de beroepspraktijkvorming (BPV) en wisselt sterk per sector. Er zijn binnen de regels creatieve mogelijkheden gezocht om studenten zoveel mogelijk praktijkervaring op te laten doen.
- Het is van belang achterstanden van studenten niet te labelen als 'vertraging'. Beter is het om achterstanden te zien als 'de behoefte aan meer onderwijstijd' om hun doelen te behalen.

De weg uit de corona-crisis



We kunnen verwachten dat we op zijn vroegst na de zomervakantie 2021 in een situatie zitten waarin geen bijzondere coronamaatregelen meer gelden. We hebben dan anderhalf jaar 'corona-onderwijs' achter de rug. Dat heeft nu al effecten op verschillende terreinen en deze zullen alleen maar groter worden. Er zijn verschillende uitdagingen die we in samenhang met elkaar moeten benaderen en aanpakken. Daarom is vanaf het eerste kwartaal 2021 gericht gewerkt aan de weg uit de crisis. Maar die weg staat vanzelfsprekend niet op zich. Deze wordt mede bepaald door onze strategische kaders en ambities. Zoals het zorgen voor de sterke basis, passend onderwijs en passend ondersteunen, flexibel onderwijs en levenlang ontwikkelen. Kortom, de beste weg uit de crisis bepalen we in relatie tot onze strategie.

Dit nemen we mee op onze weg uit de crisis en geven we verder vorm vanuit onze onderwijsvisie en strategie:

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

"Studenten voelen zich gezien en serieus genomen. Studenten hebben het moeilijk in deze coronatijd en geven aan het erg te waarderen dat je ze steeds persoonlijk spreekt."

Werken op afstand

2020 wordt gekenmerkt door de impact van het Covid-19 virus op ons leven en werk. We hebben in een speciaal onderzoek (april 2020) en in het medewerkersonderzoek van oktober 2020 gevraagd hoe medewerkers deze periode ervaren. Iedereen is enorm trots op de snelle omslag die is gemaakt om het onderwijs in korte tijd online of hybride te organiseren. Deze transformatie heeft inzichten en expertise opgeleverd die ook in de toekomst van waarde blijven. Een deel van de medewerkers had en heeft moeite met het werken op afstand. Zo werd het directe contact met collega's en studenten gemist, zijn digitale vaardigheden soms onvoldoende of raakte de verhouding werk-privé uit balans. Er is aandacht en zorg voor de voortgang van de studie en het welzijn van studenten.

"Ik merk hoe zeer ik mijn collega's en het sociale praatje bij het koffieapparaat mis. Ik merk ook hoe blij ik ervan word als ik weer eens in de buurt van school kom."

Om medewerkers mentaal en fysiek te steunen, zijn extra faciliteiten gecreëerd gericht op het [werken](#) thuis. Zo zijn er coaches aangesteld waar medewerkers met hun persoonlijke verhaal terecht kunnen en is er een thuiswerkchecklist gemaakt over fysieke en psychosociale aspecten van het thuiswerken. Deze checklist kunnen medewerkers en leidinggevenden gebruiken om afspraken te maken. Informatie over thuiswerkfaciliteiten en afstandsleren is op diverse manieren gedeeld met de medewerkers. Er worden trainingen aangeboden over leiding geven op afstand en er zijn diverse trainingen beschikbaar op het nieuwe online platform van de ROC Academie. Verder zijn er ludieke acties geïnitieerd om thuis zo gezond en plezierig mogelijk te blijven werken. Idealiter zien we iedereen spoedig weer op onze locaties, in combinatie met werken vanuit huis.



Visie op onderwijs

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

Ons profiel: "Samen maken we het"

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

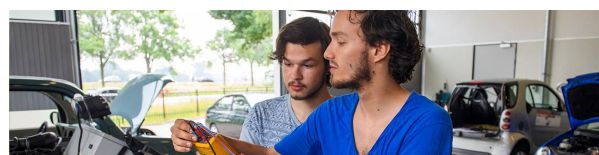


Samen werken aan succes

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

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

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



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

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

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

Samen maken we het.



Onze onderwijsvisie

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

Onze visie bestaat uit 4 pijlers:

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

Onze Visie

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

Positief en gericht op ontwikkeling

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

Uitdagend en passend onderwijs

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

Levensecht leren

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

Student aan zet

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

Onze kernwaarden

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

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

- **Persoonlijk**

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

- **Nieuwsgierig**

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

- **Ondernemend**

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

Strategie *Succes 2022* en onze bijdrage aan de maatschappij

Strategie *Succes 2022*

Onze strategie *Succes2022* is opgebouwd langs drie pijlers:

- **Studentsucces:** we doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn in hun studie en daarna. We heten ze welkom en zorgen ervoor dat ze zo snel mogelijk op de juiste plek komen. We zorgen voor een positief leerklimaat waarbinnen studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en we dagen ze uit het maximale uit zichzelf te halen. Dit alles in een omgeving die nauw verweven is met de beroepspraktijk.
- **Arbeidsmarktsucces:** we doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt. Met een flexibel opleidingsportfolio spelen we in op de ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Ons onderwijs geven we steeds meer samen vorm 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 dat samenhangt met de bekostiging van ons onderwijs vanuit de overheid. 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 de diversiteit aan talenten 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:** maatwerk bieden voor studenten met onderwijs dat in staat is zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en verschillende mogelijkheden biedt in het WAT, WAAR, WANNEER en HOE 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

Het maken van onderwijs doen we samen met onze partners. Dit zijn leerbedrijven, onderwijsinstellingen, maar ook gemeentes en private instellingen. Samen maken we de maatschappij.

Een van de manieren waarop we samen optrekken, is met het MBO Actieplan. Op 15 april 2019 ondertekenden vier mbo-instellingen (Grafisch Lyceum Utrecht, MBO Utrecht, Nimeto en ROC Midden Nederland) met de gemeente Utrecht het MBO Actieplan. Met dit Actieplan wil de gemeente Utrecht het mbo meer in de schijnwerpers zetten en het belang van de sector voor de stad onderstrepen. De vier Utrechtse mbo-instellingen hebben samen met de gemeente inhoud gegeven aan vier belangrijke ambities: 1) podium voor Utrechts mbo; 2) gelijke kansen; 3) aansluiting mbo met regionale arbeidsmarkt; en 4) Innovatief mbo. Als gevolg van de coronacrisis hebben de activiteiten het afgelopen jaar vertraging opgelopen. Voor ambitielijn 4 (samenwerking met het werkveld op de thema's zorg, welzijn, techniek, bouw en ict) zijn inmiddels verschillende projecten opgestart.

Een ander voorbeeld is onze deelname in de regionaal mobiliteitsteams. 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.

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

Op 13 maart 2019 sloot ROC Midden Nederland een partnerovereenkomst met het Institute for Positive Health (iPH) van Machteld Huber en is daarmee de eerste onderwijspartner in de regio die het gedachtegoed van positieve gezondheid omarmt. Het gedachtegoed sluit op meerdere manieren aan op het dna van ROC Midden Nederland: 1) we willen kritisch denkende burgers en professionals opleiden; 2) we willen een inclusieve school zijn waar studenten van alle niveaus en achtergronden welkom zijn en een kans verdienen op een passende opleiding of baan; 3) we stimuleren onze studenten om zelf te ontdekken wat hun ambities en talenten zijn; 4) de student en de medewerker zijn aan zet. Aan zet om zelf regie te nemen op hun gezondheid en kwaliteit van leven.

ROC Midden Nederland draagt met haar onderwijs bij aan gezond stedelijk leven voor iedereen. Als grootste mbo-instelling in Midden Nederland zijn we aangesloten op de belangrijkste regionale thema's: energietransitie, duurzame mobiliteit, maakindustrie, circulaire economie, gezondheid en vitaliteit, zelfmanagement, creatieve en slimme oplossingen en gastvrijheid. Wij verzorgen actueel en relevant onderwijs. Samen met onze partners, onze omgeving en door cross-overs tussen opleidingen.

Samenvatting verantwoording voortgang kwaliteitsagenda

In 2021 is de mid-term review van de kwaliteitsagenda die afgesproken is t/m 2022. In het bestuursverslag verantwoorden we over de voortgang per belofte gemaakt in de strategie en kwaliteitsagenda voor de thema's studentensucces en arbeidsmarktsucces. Deze samenvatting lichten we vervolgens per belofte verder toe.

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

Studentsucces

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Voorlichting

In 2020 is het arbeidsmarktperspectief helder in ons voorlichtingsmateriaal opgenomen.

- ✔ Kans op werk en kans op stage is opgenomen in 'studie in cijfers' per opleiding op de website

VSA/BSA en switchers

In 2020 is het BSA ontwikkelingsgericht ingevoerd.

- ✔ Alle studenten hebben BSA ontvangen
- ✔ BSA aangepast op effect Corona
- ✔ BSA Begeleidings-gesprekken BBL aangepast
- ✔ Switchbeleid aangepast

Niveau 2

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

- ✔ Servicemedewerker wordt aangeboden in Utrecht en Amersfoort
- ✔ Onderzoek naar arbeidsmarktperspectief niveau 2 uitgevoerd
- ✔ Doorlopende leerroutes ontwikkeld in Amersfoort

Merkbaar en meetbaar effect 2020

Voorlichting

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

- Nog geen cijfers over beschikbaar

Startersresultaat

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

- Driejaarlijks gemiddelde blijft gelijk voor niveau 2, stijgt iets voor niveau 3 en daalt iets voor niveau 4
- ✔ Het startersresultaat ligt voor alle niveaus boven de inspectienorm

VSA/BSA

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- In 2019-2020 hebben meer studenten een VSA en BSA ontvangen, dit is in lijn met implementatieplanning BSA
- Veel studenten zetten VSA Overstappen na extra inspanning om in BSA-doorgaan

Switchers

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

- Aantal switchers is t.o.v. vorig jaar gestegen
- Nog te weinig cijfers om te bepalen of aantal switchers ná eerste jaar is gedaald

Drempelloze instroom na switch

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

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

Niveau 2

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- Rendementen niveau 2 stijgen licht en liggen boven inspectienorm

Legenda

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

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen

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

- ✔ Passend onderwijzen is vertaald richting online onderwijs
- ✔ Individueel aanbod over PO beschikbaar op Studytube
- ✔ Nieuwe aanpak verzuim ontwikkeld
- ✔ 11 colleges van start gegaan in nieuwe begeleidingsstructuur, conform implementatieplanning
- Voorbereiding transformatie SLC gereed, operationeel per schooljaar 2021/2022

Taalbeleid en anderstaligen

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

- ✔ Gestart met de ontwikkeling nieuw taalbeleid (2021 gereed)
- ✔ Onderzoek uitgevoerd naar niveau 2 aanbod voor anderstaligen Amersfoort

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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

Groeiende bekwaamheid docenten in passend onderwijs

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

- Uit de Scan Passend onderwijs blijkt: docenten hebben goed oog voor behoefte studenten, zoeken nog naar toepassing in de klas
- Minimaal 76 docenten hebben deelgenomen aan ROC-breed professionaliseringsaanbod
- ROC-brede leerdagen stonden in het teken van Passend onderwijs
- Professionaliseringsactiviteiten op college- en afdelingsniveau stonden grotendeels in teken van Passend Onderwijzen

VSV

- % VSV-ers is voor alle niveaus gedaald
- ROC Midden Nederland voldoet aan de geformuleerde streefpercentages op niveau 1 t/m 3

Legenda

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

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Excellentie en internationalisering

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

- ✓ Vernieuwd excellentieprogramma gerealiseerd
- ✓ 27 van 34 Up-programma's kunnen ondanks Corona doorgang vinden
- ✓ Deelname 18 studenten aan Sustainability challenge
- ✓ 8 colleges hebben meegedaan aan de vakwedstrijden
- Internationale mobiliteit is tot stilstand gekomen vanwege Corona
- ✓ Projecten opgestart rond Virtual Exchange met meerdere landen
- ✓ International beleid aangepast aan huidige omstandigheden

Doorstroom hbo

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

- ✓ Inzet van skills coaches
- ✓ Keuzedeel doorstroom hbo
- ✓ Samenwerking HU op AD's

Merkbaar en meetbaar effect 2020

Uitdagend en aantrekkelijk onderwijs

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

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

Internationale mobiliteit

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

- De internationale mobiliteit is tot stilstand gekomen i.v.m. Corona

Interne doorstroom

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

- Er zijn nog geen cijfers bekend over het succes van de interne doorstroom (termijn is hiervoor te kort)

Doorstroom hbo

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

- ✓ 80% van studenten die in 2019 zijn gestart in het hbo heeft eerste jaar succesvol doorlopen (lage uitval is mede veroorzaakt door opgeschort studieadvies)

Legenda

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

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Nieuwe opleiding/nieuwe beroepen

In 2020 is er één nieuwe opleidingen gericht op nieuwe beroepen.

- ✓ Cybersecurity; Sport, bewegen en Gezonde leefstijl; Expert Voeding;

Cross-over

In 2020 zijn er twee cross-overs (opleidingen op het raakvlak van disciplines) gerealiseerd.

- ✓ Human Technology; Smart Building; Business Support
- ✓ Gezondheid & Vitaliteit: Vitaliteitslab in stadion Galgenwaard, mobiel vitaliteitslab, onderzoekslijn positive health
- ✓ Techniek/Gezondheid/ICT: Future Care labs in Utrecht en Nieuwegein, Living Lab in Amersfoort, mobiel zorglab
- ✓ Evenementen: eventory (evenementenbureau), Cityhost

Flexibel/modulair onderwijs

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

- ✓ Opleiding VP/VZ, Servicemedewerker, en Bouwkunde en Civiele techniek zijn flexibel en modulair vormgegeven

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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 onderwijsaanbod is gerealiseerd in zowel nieuwe opleidingen als verschillende Labs waar de raakvlakken van disciplines centraal staan

Legenda

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

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Wijkleerbedrijven

In 2020 hebben we één wijkleerbedrijf gerealiseerd.

- ✓ Wijkleerbedrijf Vondellaan in Utrecht en wijkleerbedrijf Soesterkwartier in Amersfoort

Campus ontwikkeling

In 2022 is er een herkenbare campus in Nieuwegein en in Amersfoort

- ✓ 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 werkt met OBM in een publiek-private samenwerking aan het opleiden van vakmensen in de maakindustrie
 - Intensieve samenwerking tussen de Tech Campus en partners in de regio heeft geresulteerd in honorering van 4 RIF-aanvragen: Entree; Smart Technician; Duurzame mobiliteit; Duurzame energie
 - Campus Amersfoort werkt samen met partners in het Campus Connect Centre, het Living Lab en het Mixed Reality Lab
 - Campus Amersfoort werkt samen met partners in Amersfoort aan de ontwikkeling van de wijk 'de Hoef'
 - Campus Amersfoort werkt samen met zorginstellingen in het programma Mind Your Step

Vakcentra

In 2022 zijn er meerdere vakcentra in de omgeving van onze campussen.

- ✓ Vakcentrum Duurzame Mobiliteit, Vakcentrum Duurzame Energie, MAKE Center en Vitaliteitslab zijn eind 2020 van start gegaan

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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 verschillende voorbeelden zoals de wijkleerbedrijven, Tech Campus Nieuwegein en Campus Amersfoort, Vakcentra duurzame mobiliteit en duurzame energie
 - Studenten geven de BPV een 8,2 (BPV-monitor)
 - Bedrijven geven de BPV een 7,6 Dit ligt net iets boven het landelijk gemiddelde

Legenda

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

Beloftes en speerpunten

Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.

In 2020;

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

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)

Realisatie Midterm review 2020

In 2020 hebben we deelgenomen aan de pilot 'certificeerbare onderdelen van de kwalificatie' en de uitkomsten vertaald naar beleid voor certificeerbare modules.

- ✔ Visie en missie voor LLO verder doorontwikkeld, mede op basis van pilot certificeerbare onderdelen van de kwalificatie
- ✔ Beleid valideren werkervaring ontwikkeld
- ✔ Alumni beleid is in ontwikkeling, wordt in 2021 actief op ingezet

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

In de verschillende colleges van ROC Midden Nederland zijn modules ontwikkeld die flexibel te volgen zijn door werkkenden. Het LLO-aanbod groeit daarmee snel. Voorbeelden hiervan zijn:

- ✔ Pilots flexibel LLO-onderwijs gestart bij Zorg, Welzijn, Horeca en Techniek
- ✔ Deelname aan het mobiliteitsteam van de regio Midden Nederland en Perspectief op Werk in de regio Amersfoort
- ✔ Ontwikkeling van Vakcentrum voor de zorg. Dit is nauw betrokken bij het Regionale Talent en Transferpunt Utrecht dat een grotere instroom van medewerkers in zorg en welzijn wil realiseren
- ✔ MAKE Center Nieuwegein ontwikkelt flexibel aanbod voor werkkenden
- ✔ Uitvoering projecten omscholing werknemers uit door corona getroffen sectoren naar tekortsectoren
- ✔ Kartrekker, samen met de HU, voor ontwikkeling en toegankelijk maken van flexibel LLO-aanbod via een regionaal platform

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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

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

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

- ▶ Door te experimenteren met nieuwe vormen van leren, valideren en certificeren, snel inspringen op veranderingen is de vraag naar ons flexibele aanbod groeiende. Harde cijfers zijn nog niet voor handen

Legenda

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

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

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

- ✔ Participatie in diverse regionale overleggen gericht op het versterken van de mogelijkheden voor jongeren in een kwetsbare positie
- ✔ Bijgedragen aan plan voor de periode 2020-2024 van de Schoolwerktagenda
- ✔ Een voorbeeld van een samenwerking met bedrijven is de pilot praktijkverklaring. (i.s.m. logistieke bedrijven) voor volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor andere voorbeelden van samenwerkingsrelaties zie de belofte 'wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk'

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

- Gewijzigd beleid: er worden geen varianten ontwikkeld voor de entree-opleiding
- ✔ Gestart met het project leren op de werkplek gericht op Entreestudenten

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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

- Steeds meer Entree studenten stromen met een diploma uit of door binnen ROC MN
- Het meten van het succes op de arbeidsmarkt van onze (ex) studenten is niet eenvoudig. Hiervoor zijn geen harde/betrouwbare cijfers beschikbaar. Onderzoek onder alumni kan hier gedeeltelijk inzicht in geven, maar hiervan zijn in deze periode nog geen nieuwe cijfers beschikbaar

Legenda

- ✔ Realisatie komt overeen met doelstelling KA of Merkbaar/meetbaar effect komt overeen met doelstelling KA
- Realisatie 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



Studentsucces

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

Studentsucces

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

1. Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past;
2. Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen;
3. Wij dagen studenten uit het maximale uit hun studieperiode te halen.

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

Op basis van onderstaande indicatoren zien we een voorzichtige positieve trend in het aantal studenten dat onze opleidingen met een diploma verlaat. Voor de tevredenheid van studenten is een trend niet te maken omdat het beeld diffuus is. Het stemt ons niet ontevreden. Wel zien we kansen voor verbetering. Het is op basis van de meeste cijfers nog onduidelijk wat de effecten van Covid-19 zullen zijn. Duidelijk is wel dat studenten wat extra onderwijstijd nodig zullen hebben om tot studentsucces te komen. Hier zullen we ons maximaal voor inzetten. Dit doen we met persoonlijke aandacht en extra programma's om studenten zo goed mogelijk te ondersteunen. De monitoring van de onderwijskwaliteit is op een andere manier vormgegeven dan gebruikelijk. De focus ligt op het goede gesprek in de onderwijsteams over de kwaliteit van het onderwijs. Uit de monitoring van de onderwijskwaliteit zijn een beperkt aantal risico's naar voren gekomen waarbij passende verbeteracties zijn opgesteld.

Aantal studenten

Het aantal studenten is in 2020 licht gestegen. Deze stijging komt door de stijging in het aantal BBL-ers waarbij het beeld per sector wisselend is. Sommige sectoren zijn door de Covid-19 crisis zwaar getroffen. Dit zie je terug in de daling van het aantal BBL-ers. Andere sectoren laten juist een stijging zien in BBL-ers. Ons beleid is dat iedereen welkom is om een opleiding te volgen en dat we studenten inschrijven op het hoogst mogelijke niveau. De stijging in studenten zit zowel op niveau 2, 3 als 4. Bij Entree daarentegen daalt het aantal studenten de laatste 2 jaar.

Aantal MBO-studenten peildatum 1 oktober betreffende schooljaar

	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal aantal studenten	16987	17630	18325	18449	18813

Ontwikkeling aantal studenten naar leerweg

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
bbl	4076	4390	4699	5327	5479	5714
bol	11838	12597	12931	12998	12970	13099
Totaal	15914	16987	17630	18325	18449	18813

Covid-19 is bij het VAVO Lyceum verantwoordelijk voor een sterke daling in het aantal leerlingen. Het niet doorgaan van het centrale examen in het voorgezet onderwijs heeft tot hogere slagingspercentages geleid. Dit heeft direct gevolgen gehad voor het aantal aanmeldingen bij het VAVO Lyceum. Meer geslaagden in het voortgezet onderwijs betekent dat minder leerlingen voor een 2^{de} kans uitwijken naar het VAVO.

Aantal VAVO studenten peildatum 1 oktober betreffende schooljaar

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

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 lijn met vorig schooljaar heeft de stijging van de rendementen zich in 2019-2020 verder doorgezet. De dalende trend van de voorgaande jaren is hiermee omgebogen in een stijgende lijn. Deze stijging is ook landelijk terug te zien, waarbij de stijging van ROC Midden Nederland minder sterk is dan de landelijke stijging. In 2019-2020 bleef het aantal studenten voor het eerst stabiel t.o.v. het jaar daarvoor. De druk op het rendement door de groei in aantal studenten nam hiermee af. Dit laat echter onverlet dat we nog te veel opleidingen kennen met onvoldoende rendementen. De stijgende lijn willen we dan ook verder doorzetten zodat steeds meer studenten kunnen komen tot Studentsucces. Onze belangrijkste focus ligt hierbij op het passend onderwijzen in de klas zodat we (steeds beter) aansluiten bij de onderwijsbehoeftes van onze studenten.

Diplomaresultaat

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

Jaarresultaat

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

Waardering studenten mbo - JOB-monitor

De JOB-monitor een belangrijke indicator voor de tevredenheid van studenten. Voor de JOB-monitor 2020 is de vragenlijst ingrijpend gewijzigd waardoor de resultaten van deze monitor niet vergelijkbaar zijn met die van de onderzoeken tot en met 2018. Als we kijken naar het rapportcijfer dat studenten de opleiding en de school geven dan is dit gelijk aan het landelijke gemiddelde.

Rapportcijfers JOB-monitor 2020

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

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

Scores per thema JOB-monitor 2020

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

VAVO

Het certificaatrendement is bij het VAVO lyceum al sinds enige jaren stabiel. De stijging in 2019-2020 komt door het schrappen van het centraal eindexamen vanwege Covid-19.

Certificaatrendement VAVO Lyceum

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

Tot 2020 werd jaarlijks bij het VAVO Lyceum een eigen tevredenheidsonderzoek onder leerlingen uitgevoerd. In 2020 heeft het VAVO Lyceum voor het eerst meegedaan aan het landelijke VAVO tevredenheidsonderzoek dat wordt uitgevoerd door Kwaliteitsscholen. Belangrijkste drijfveer was een beter beeld te krijgen hoe de tevredenheid van de leerlingen van het VAVO Lyceum zich verhoudt tot die van andere VAVO's. Qua rendement scoort het VAVO Lyceum immers landelijk gezien al goed.

Uit het landelijke tevredenheidsonderzoek blijkt dat het VAVO Lyceum op alle onderwerpen onder het landelijk gemiddelde scoort. Met name over de thema's Studiebegeleiding en Keuze- / loopbaanbegeleiding zijn leerlingen van het VAVO Lyceum vergeleken met landelijk duidelijk minder tevreden.

Net zoals de JOB-Monitor wordt dit onderzoek om de 2 jaar uitgevoerd. Aangezien het VAVO Lyceum voor het eerst aan dit onderzoek heeft meegedaan, beschouwt het VAVO Lyceum deze meting als nulmeting en is het in die zin het startpunt voor verbetering.

Tevredenheidsonderzoek VAVO 2020

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

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

Studentsucces 1/3

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Voorlichting

In 2020 is het arbeidsmarktperspectief helder in ons voorlichtingsmateriaal opgenomen.

- ✔ Kans op werk en kans op stage is opgenomen in 'studie in cijfers' per opleiding op de website

VSA/BSA en switchers

In 2020 is het BSA ontwikkelingsgericht ingevoerd.

- ✔ Alle studenten hebben BSA ontvangen
- ✔ BSA aangepast op effect Corona
- ✔ BSA Begeleidings-gesprekken BBL aangepast
- ✔ Switchbeleid aangepast

Niveau 2

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

- ✔ Servicemedewerker wordt aangeboden in Utrecht en Amersfoort
- ✔ Onderzoek naar arbeidsmarktperspectief niveau 2 uitgevoerd
- ✔ Doorlopende leerroutes ontwikkeld in Amersfoort

Merkbaar en meetbaar effect 2020

Voorlichting

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

- Nog geen cijfers over beschikbaar

Startersresultaat

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

- Driejaarlijks gemiddelde blijft gelijk voor niveau 2, stijgt iets voor niveau 3 en daalt iets voor niveau 4
- ✔ Het startersresultaat ligt voor alle niveaus boven de inspectienorm

VSA/BSA

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- In 2019-2020 hebben meer studenten een VSA en BSA ontvangen, dit is in lijn met implementatieplanning BSA
- Veel studenten zetten VSA Overstappen na extra inspanning om in BSA-doorgaan

Switchers

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

- Aantal switchers is t.o.v. vorig jaar gestegen
- Nog te weinig cijfers om te bepalen of aantal switchers ná eerste jaar is gedaald

Drempelloze instroom na switch

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

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

Niveau 2

Verwacht effect: niet gedefinieerd.

- Rendementen niveau 2 stijgen licht en liggen boven inspectienorm

Legenda

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

Conclusie

Wij doen er alles aan om studenten te plaatsen bij de opleiding die bij hen past. Om dit waar te maken, hebben we de afgelopen twee jaar ingezet op goede en eerlijke voorlichting aan studenten over hun kansen op de arbeidsmarkt. Zo kunnen zij een weloverwogen studiekeuze maken. Daarnaast hebben we ingezet op een doorlopende leerlijn van het vmbo naar het mbo waarin drempels worden weggenomen om tot studentsucces te komen. Ook hebben we verder gebouwd aan de brede niveau 2 opleiding Servicemedewerker. Tot slot levert de manier waarop wij het bindend studieadvies en het switchbeleid hebben ingericht een belangrijke bijdrage aan het plaatsen van studenten bij de opleiding die bij hen past. Deze belofte sluit aan bij het thema 'gelijke kansen'.

Voorlichting

We willen studenten bij de keuze van een opleiding goede informatie geven over het arbeidsmarktperspectief van die opleiding. Arbeidsmarktperspectief is dan ook onderdeel van de opleidingsinformatie op de website en van het voorlichtingsmateriaal bij open dagen. Om een passende keuze te maken, hebben studenten ook een goed beeld nodig van het beroep. Afgelopen jaar hebben we de meeste voorlichtingen online georganiseerd, voor verschillende doelgroepen (vo-leerlingen, decanen, mentoren, ouders). Waar mogelijk zijn kleinschalige activiteiten op onze locaties georganiseerd zoals de rondleidingen. Ons voorlichtingsaanbod bestaat uit open dagen, oriëntatiewerkshops, voorlichting op vo-scholen, zoals markten en klassikale voorlichtingen, nieuwsbrieven (vmbo en havo), studiekeuzegesprekken en Bustouren voor mentoren. We hebben een enthousiast team van studentambassadeurs die steeds vaker de voorlichtingen geeft.

We hebben op dit moment nog geen (harde) cijfers die aangeven of studenten tevreden zijn over onze voorlichting, hoe ze welkom zijn geheten en begeleid zijn bij hun studiekeuze. Uit de JOB-monitor blijkt wel dat studenten redelijk tevreden zijn over het item 'onderwijs en begeleiding'. Dit is gelijk aan het landelijk gemiddelde, maar ligt onder onze eigen norm (3,5). We zien hierin nog zeker ruimte voor verbetering. Ook willen we beter zicht hebben op hoe studenten hun start bij ons ROC ervaren. Dit zal een aandachtspunt zijn in de monitoring voor de komende periode.

Startersresultaat

Een belangrijke indicator voor Studentsucces is het startersresultaat. Het startersresultaat ligt voor alle niveaus boven de inspectienorm. Het driejaarlijks gemiddelde blijft gelijk voor niveau 2, stijgt iets voor niveau 3 en daalt iets voor niveau 4. Dit heeft onze volledige aandacht. We blijven ons inzetten om het startersresultaat op peil te houden, onder meer door onze blijvende focus op 'Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen'.

Startersresultaat naar niveau

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

Bindend Studieadvies

In 2018-2019 is gestart met het geven van een Bindend Studieadvies (BSA). Bij ROC Midden Nederland kiezen we nadrukkelijk voor een positieve benadering van het studieadvies. Studenten krijgen een BSA-Doorgaan als ze op de goede plek zitten en een BSA-Overstappen als we op basis van studievoortgang inschatten dat een student niet de potentie heeft het diploma te halen en wellicht succesvoller is bij een andere opleiding. De opleidingsteams begeleiden studenten ontwikkelingsgericht op weg naar het BSA. Er is een goede start gemaakt in het samenwerken met leerplicht/RMC bij het begeleiden van studenten met een BSA-Overstappen.

Door corona is er een aanpassing geweest voor het verstrekken van het BSA-Overstappen. Studenten kregen meer ontwikkeltijd en de onderwijsteams mochten het BSA-Overstappen later verstrekken. De teams zijn gevraagd het effect van het online onderwijs op de studievoortgang van de studenten goed mee te laten wegen en voorzichtig te zijn met het geven van een BSA-Overstappen.

Voor de BBL is op basis van evaluaties een aanpassing gedaan in de vorm van de VSA (Voorlopig Studieadvies)-BSA- en begeleidingsgesprekken. De gesprekken die niet wettelijk verplicht zijn, mogen ook in groepsverband worden uitgevoerd. Dit maakt het proces voor deze doelgroep beter uitvoerbaar.

Aantal studieadviezen naar soort

		2018-2019	2019-2020
Voorlopig studieadvies	overstappen	434	996
	doorgaan	1901	2846
Bindend studieadvies	overstappen	155	203
	doorgaan	2053	3131

De cijfers laten zien dat in 2019-2020 meer studenten een VSA en BSA hebben ontvangen. Dit komt overeen met de implementatieplanning van het bindend studieadvies. Wat verder opvalt, is dat voor veel studenten een voorlopig studieadvies 'overstappen' -na een periode van extra inspanningen- alsnog kan worden omgezet in een advies 'doorgaan'. Hieruit blijkt dat het ontwikkelingsgericht inzetten van het VSA een positief effect heeft.

Switchers

Het switchbeleid is in 2020 op basis van evaluatie aangepast. Er is uitgebreid gekeken naar succesfactoren en knelpunten bij het huidige switchbeleid. Hieruit kwam onder andere naar voren dat een switch succesvoller is als die het gevolg is van een loopbaanvraag. Succesvoller dan wanneer een switch wordt gebruikt om persoonlijke problemen op te lossen. Verder bleek dat in sommige gevallen een switch niet succesvol was omdat er onduidelijkheid was over de rollen en verantwoordelijkheden binnen het ontvangende team ten aanzien van het switchproces. Tot slot was een switch succesvoller wanneer de ontvangende opleiding het benodigde maatwerk kon bieden om de student in te laten stromen. Sommige opleidingen leenden zich er niet goed voor om op een later moment in te stromen. Dit had te maken met de opbouw van het curriculum. Soms was de opgelopen achterstand te groot voor studenten om in te halen.

De evaluatie heeft geleid tot een aantal aanpassingen. We gaan van 'het recht hebben op switch', naar: 'het recht hebben op passende switch'. 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 en of de studieinhoud het toelaat dat deze student delen uit periode 1 kan inhalen of kan missen, of dat er andere mogelijkheden zijn. Denk bij andere mogelijkheden aan: alvast meedraaien tot het eerstvolgende startmoment, instromen in een opvangklas, et cetera.

Uit onderstaande cijfers blijkt dat het aantal switchers de afgelopen jaren licht 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 terecht komt. Het is wel van belang dat de student tijdig ontdekt of hij op de goede plek zit. We zetten daarom in op goede begeleiding en loopbaanoriëntatie zodat voor een student snel duidelijk wordt of hij op de juiste plek zit. Hier is ons VSA-BSA-beleid ook op gericht. We streven ernaar dat minder studenten switchen ná hun eerste studiejaar. Of dit lukt, is nog niet uit de cijfers op te maken. De komende periode richten we ons in de monitoring meer op het volgen van studenten die switchen. Zo kunnen we hun succes in de vervolgopleiding beter bepalen. Hierbij kijken we ook of het ons voldoende lukt de student 'warm over te dragen' en zoveel mogelijk drempelloos in te laten stromen.

Switch nieuwe instroom in bekostigingsjaar naar maand d.w.z. ongediplomeerd naar andere bccode

	aantal nieuwe instromers	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	tot	in %
2019-2020	7367	11		11	8	25	19	4			1	350	25	454	6,2%
2018-2019	7504	8	1	15	10	62	11	2	3		1	309	21	443	5,9%
2017-2018	7465	7		3	8	21	3	8	3	5	1	297	22	378	5,1%

Brede niveau 2 opleiding

De door ons ontwikkelde brede opleiding Servicemedewerker niveau 2 wordt inmiddels landelijk door veel roc's uitgevoerd. In deze cross-overopleiding kunnen studenten zich oriënteren, krijgen zij een brede set aan vaardigheden mee en kunnen zij in drie verschillende contexten uitstromen. Hiermee streven we ernaar studenten op niveau 2 een zo goed mogelijke start op de arbeidsmarkt te geven. Bovendien is de opleiding nadrukkelijk gericht op doorstroom naar niveau 3 en 4. In de doorontwikkeling is de opleiding Servicemedewerker in Amersfoort de afgelopen twee jaar volledig flexibel gemaakt: studenten kunnen de opleiding in hun eigen tempo doorlopen en in elke periode in- en uitstromen. Dit biedt extra kansen voor studenten die niet op de standaardmomenten kunnen instromen in het onderwijs.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de rendementen (het driejaarlijks gemiddelde) voor niveau 2 licht zijn gestegen. Alle resultaten liggen boven de inspectienorm. Hier zijn we trots op. Maar naast rendement kijken we ook naar arbeidsmarktperspectief voor onze niveau 2 opleidingen. In 2020-2021 is een onderzoek uitgevoerd naar het arbeidsmarktperspectief niveau 2. Op basis van dit onderzoek zetten we in op een gedifferentieerde aanpak voor niveau 2 opleidingen. Specialistische niveau 2 opleidingen met een arbeidsmarktrelevantie en een positief arbeidsmarktperspectief zetten we door. Niveau 2 opleidingen die een minder goed arbeidsmarktperspectief hebben maar een belangrijke functie vervullen in de doorstroom worden als doorstroomopleidingen gepositioneerd. Bij deze opleidingen zetten we extra in op taalontwikkeling om het doorstromingsucces te verhogen. Voor de dienstverlenende beroepen hebben en houden we de ontwikkelingen in de kwalificatiestructuur scherp in beeld en zijn we voorbereid op de mogelijke uitkomsten rondom dit dossier en de gevolgen voor ons portfolio.

Rendement niveau 2

niv.	3-jaars gem.		norm
	16-17 tm 18-19	17-18 tm 19-20	
SR	82,2%	82,2%	79,0%
JR	69,4%	70,7%	67,0%
DR	65,1%	66,6%	61,0%

Doorstroom vmbo-mbo

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

Sterk beroepsonderwijs

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

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

Voorbeelden van samenwerking op actielijn 1 zijn: Keuzevakken (Robotica en facilitaire Dienstverlening), samenwerking qua profiel (PIE) en GL- route (Gezondheid en Welzijn). Daarnaast speelt ROC Midden Nederland een belangrijke rol in de organisatie van de Onderwijsconferentie vmbo-mbo 030.

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

We zoeken ook de samenwerken met het VO in de Nieuwe Leerweg en het Praktijkgerichte Programma (actielijn 3). In Amersfoort ontstaan er op de Campus werkgroepen die op collegeniveau samen met het vo hierover in gesprek zijn.

Sterk techniekonderwijs

De regeling Sterk techniek Onderwijs (STO) stimuleert samenwerking in de regio. Als ROC Midden Nederland participeren we in vier verschillende regio's. Het doel is: meer én beter opgeleide medewerkers in de techniek en voldoende vakmensen in de regio. Tech Campus in Nieuwegein participeert bijvoorbeeld in regio Woerden-Montfoort-IJsselstein (STO WMIJ) en zet zich met behulp van subsidie van het ministerie van OCW in voor het versterken van het techniek onderwijs in de regio. STO WMIJ doet dit de komende vier jaar langs drie programmalijnen: Kwaliteitsimpuls, Beeldvorming en Gezamenlijk opleiden door vo-mbo-bedrijfsleven. Belangrijk onderdeel hiervan is vo-leerlingen laten kennismaken met techniek zodat zij een beter beeld hebben van de mogelijkheden die een opleiding in de techniek kan bieden.

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

Studentsucces 2/3

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen

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

- ✓ Passend onderwijs is vertaald richting online onderwijs
- ✓ Individueel aanbod over PO beschikbaar op Studytube
- ✓ Nieuwe aanpak verzuim ontwikkeld
- ✓ 11 colleges van start gegaan in nieuwe begeleidingsstructuur, conform implementatieplanning
- Voorbereiding transformatie SLC gereed, operationeel per schooljaar 2021/2022

Taalbeleid en anderstaligen

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

- ✓ Gestart met de ontwikkeling nieuw taalbeleid (2021 gereed)
- ✓ Onderzoek uitgevoerd naar niveau 2 aanbod voor anderstaligen Amersfoort

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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

Groeiende bekwaamheid docenten in passend onderwijs

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

- Uit de Scan Passend onderwijs blijkt: docenten hebben goed oog voor behoeftes studenten, zoeken nog naar toepassing in de klas
- Minimaal 76 docenten hebben deelgenomen aan ROC-breed professionaliseringsaanbod
- ROC-brede leerdagen stonden in het teken van Passend onderwijs
- Professionaliseringsactiviteiten op college- en afdelingsniveau stonden grotendeels in teken van Passend Onderwijzen

VSV

- % VSV-ers is voor alle niveaus gedaald
- ROC Midden Nederland voldoet aan de geformuleerde streefpercentages op niveau 1 t/m 3

Legenda

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

Conclusie

Om de belofte 'Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen' waar te maken, hebben we de afgelopen twee jaar ingezet op Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen voor al onze studenten. Er zijn grote stappen gezet in passend ondersteunen in de vorm van een nieuwe begeleidingsstructuur. Hierdoor werken alle onderwijsteams in 2021 met supportteams. Ook is het Studie- en loopbaancentrum (SLC) getransformeerd tot het Centrum voor leren en gedrag (werktitel). Op het gebied van 'passend onderwijs in de klas' zou er in 2020 flink worden ingezet op professionalisering. Door de coronacrisis hebben onderwijsteams de focus moeten verleggen naar online onderwijs. Uiteraard heeft die crisis ons ook veel geleerd over het passend onderwijs op afstand. De benodigde persoonlijke relatie met de student en het creëren van een positief leerklimaat kwam echter wel onder druk te staan.

Als je kijkt naar de effecten van onze inspanningen, dan geven die nog een diffuus beeld. Het was ook niet onze verwachting dat deze nu al zouden leiden tot zichtbare resultaten als verlaagde uitval en verhoogde tevredenheid. De komende twee jaar wordt volop ingezet op het verder brengen van passend onderwijs als sleutel tot studentsucces. Extra aandacht zullen we ook besteden aan het meetbaar maken van passend onderwijs in de klas. Vooral door studenten (meer) systematisch te bevragen hoe zij het onderwijs en de begeleiding ervaren.

Definitie

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

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

Passend onderwijs

7 uitgangspunten van Passend Onderwijzen

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

De speerpunten van de belofte 'Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat iedere student zich optimaal kan ontwikkelen' komen één op één overeen met de uitgangspunten van het programma Studentsucces. Eind 2019 is de visie 'Passend Onderwijzen en Ondersteunen voor Studentsucces' vastgesteld en de daarop gebaseerde nieuwe begeleidingsstructuur ingericht. Bepalend in de visie is de inzet op het realiseren van 'gewoon goed onderwijs' waardoor 80% van onze studenten tot succes kan komen. Dat doen we door ons te richten op hun onderwijsbehoeften. Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben, organiseren we interventies die in een groep of individueel kunnen plaatsvinden. In 2019 is bij elke afdeling de scan 'Passend Onderwijzen' uitgevoerd. Op basis van onze zeven uitgangspunten voor passend onderwijs zijn docenten en studenten hierop bevraagd. Het algemene beeld uit de scan was dat veel docenten al vaak een goed oog hebben voor de onderwijsbehoeften van studenten. Docenten geven aan hier in te investeren en uit de reacties van de studenten blijkt dat dit ook meestal zo ervaren wordt. Elke afdeling heeft op basis van de scan zelf acties bepaald, passend bij de behoefte van docenten en studenten.

In 2020 is het verder brengen van Passend Onderwijzen, waarmee het pedagogisch en didactisch handelen van de teams wordt verbeterd, door de coronacrisis enigszins vertraagd. Door de coronacrisis gaven teams immers prioriteit aan het afstandsonderwijs. De zeven uitgangspunten voor Passend Onderwijzen zijn wel vertaald naar de situatie van online onderwijs en geïntegreerd in de Handreiking Afstandsonderwijs. Studytube is gevuld met inhoud op Passend Onderwijzen zodat docenten die hier ruimte voor ervaren dit individueel kunnen volgen. ROC breed is een professionaliseringsaanbod ontwikkeld, gericht op passend onderwijs. Onderstaand overzicht geeft een beeld van het aanbod en aantal deelnemers in 2020. Naast het centrale aanbod hebben afdelingen ook zelf professionaliseringsactiviteiten georganiseerd, allen gericht op Passend Onderwijzen. Het aantal deelnemers aan het centrale aanbod valt lager uit vanwege de druk op onderwijsteams in 2020 i.v.m. de coronacrisis.

Professionaliseringsaanbod Passend Onderwijzen

Titel training	Uitgangspunt passend onderwijs	Aantal deelnemers
Leergang specialist passend onderwijs	Alle uitgangspunten	14
De leercoach	3: Ik onderzoek wat mijn studenten nodig hebben	14
Differentiëren en Klassenmanagement	6: Ik heb de randvoorwaarden op orde	14
Formatief toetsen	2: Ik volg hoe mijn studenten zich ontwikkelen'	15
Greep op de groep	1: Ik ken mijn studenten	12
Kennismakingsworkshop oplossingsgericht coachen voor studentcoaches	Alle uitgangspunten	7

Passend Ondersteunen

De nieuwe begeleidingsstructuur is een infrastructuur die ondersteunend moet zijn aan het vormgeven van Passend Onderwijzen. Opleidingen gaan werken met multidisciplinaire supportteams waarin expertise van passend onderwijs, passend ondersteunen, instroom, verzuim en hulpverlening worden gebundeld.

- In 2019 zijn enkele 'koploperopleidingen' gestart in de nieuwe begeleidingsstructuur. Hun bevindingen vormen de input voor de colleges die hier in 2020 toe overgaan. De bevindingen die we hebben opgedaan bij de zogenaamde koplopers (de pilot-supportteams) zijn verwerkt in een handreiking voor startende supportteams. Door het pionieren van deze supportteams weten we waar eigen ruimte gewenst is en waar juist meer kaders nodig zijn.
- In september 2020 is, na uitvoerige en zorgvuldige voorbereiding, de eerste tranche colleges (11) van start gegaan binnen de nieuwe begeleidingsstructuur. Dit houdt in dat deze colleges één of meerdere supportteams hebben ingesteld en ingericht. En dat deze volgens de nieuwe systematiek werken. De supportteams worden hierin ondersteund door het Programmteam Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen, een scholingstraject vanuit de ROC Academie en externe coaches.
- In 2020 is een nieuwe aanpak verzuim gerealiseerd. Dit is een uitwerking van de nieuwe begeleidingsstructuur. In de supportteams zijn 'experts aanpak veelvuldig verzuim' aangesteld die de opleidingsteams ondersteunen bij het voorkomen van verzuim. Dit doen zij door in te zetten op Passend Onderwijzen. Ook ondersteunen deze experts studenten die veelvuldig en complex verzuimgedrag laten zien. De experts werken nauw samen met leerplicht RMC.
- Externe partners zoals Buurtteam en Leerplicht/ RMC zijn nadrukkelijk meegenomen in de nieuwe werkwijze die voortvloeit uit de begeleidingsstructuur.

- Het SLC transformeert naar een Expertisecentrum Leren en Gedrag en zal per schooljaar 2021-2022 operationeel zijn volgens de nieuwe werkwijze. We hebben er bewust voor gekozen eerst de supportteams in te richten (pilot in 2019, eerste tranche in 2020 en alle colleges in 2021) en hieraan parallel een nieuwe werkwijze voor het Expertisecentrum Leren en Gedrag te ontwikkelen. Zodra alle colleges met supportteams werken (augustus 2021) is ook het expertisecentrum operationeel volgens de de nieuwe werkwijze. Door deze aanpak start een en ander later dan oorspronkelijk gepland. Het Expertisecentrum Leren en Gedrag gaat zich richten op:
 - Participeren in de supportteams
 - Ondersteuning van studenten met complexe ondersteuningsbehoeften, individueel of in groepen
 - Ter beschikking stellen van expertise aan de organisatie
 - Aanbieden van studiekeuzebegeleiding en heroriëntatieprogramma's
 - Regie op het netwerk en regionale samenwerking
 - Ondersteuning bij financiële problemen

Taalbeleid en anderstaligen

In 2020 heeft ROC Midden Nederland onderzoek gedaan naar het niveau 2 aanbod voor anderstaligen. Doel was om te komen tot een voorstel dat beter aansluit bij de (leer) behoeften van anderstaligen. Op basis van dit onderzoek is er gekozen voor een combinatie van een basisniveau 2-opleiding voor anderstaligen (Dienstverlener Zorg en Welzijn) gericht op doorstroom naar niveau 3 of 4 en enkele extra niveau 2-opleidingen gericht op uitstroom naar werk niveau 2 en/of doorstroom naar niveau 4 in dezelfde sector, te weten Facilitaire Dienstverlening en Techniek. In de toekomst wordt regelmatig bekeken welke opleidingen de beste perspectieven bieden. Uiteindelijk streven we naar een breed aanbod op niveau 2 voor anderstaligen.

Daarnaast zijn we gestart met de ontwikkeling van taalbeleid voor alle studenten. Taalbeleid dat: bijdraagt aan studentsucces, aansluit op de strategische agenda en toekomstbestendig is. Hierbij ligt de focus op de kans die integratie van het vak Nederlands met de beroepsvakken biedt. Specifieke aandacht gaat uit naar het groeiend aantal studenten met een andere moeder- of thuistaal en met een taalachterstand in het Nederlands.

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. Vanwege de wijzigingen in de JOB-monitor is een vergelijking met de JOB 2018 lastig. Uit de JOB-monitor blijkt dat studenten zich gemiddeld genomen veilig voelen op onze school en licht positief zijn over de sfeer binnen hun opleiding. De cijfers uit de JOB-monitor liggen boven onze eigen norm en zijn gelijk aan het landelijk gemiddelde, maar we streven natuurlijk altijd naar een hogere score omdat het welbevinden van studenten een belangrijke voorwaarde is om te leren.

Job-monitor 2020 - sfeer en veiligheid

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

Voorkomen schooluitval

Een ander belangrijk effect van onze inspanningen op studentsucces is het terugdringen van voortijdig schoolverlaters. Het voorlopige percentage voortijdig schoolverlaters (vsv) 2019-2020 is bij ROC Midden Nederland nog maar 0,11% boven het landelijke gemiddelde waarbij alleen op niveau 4 het percentage nog boven het landelijke cijfer ligt. In 2018-2019 was het verschil in vsv percentages tussen ROC Midden Nederland en landelijk groter, namelijk 6,34% om 5,4%. ROC Midden Nederland voldoet hiermee aan de geformuleerde streefpercentages op niveau 1 t/m 3. Dit wijst erop dat ROC Midden Nederland er dit jaar beter in is geslaagd studenten te behouden die dreigden uit te vallen voor het onderwijs.

VSV-cijfers DOU 2017-2018 en 2018-2019 definitief, 2019-2020 voorlopig

	2017-2018			2018-2019			2019-2020*		
	ROC MN		landelijk	ROC MN		landelijk	ROC MN		landelijk
	vsv	%	%	vsv	%	%	vsv	%	%
examenleerling							17	7,80%	0,00%
niv. 1	72	27,38%	23,28%	59	21,22%	23,26%	46	19,66%	20,66%
niv. 2	290	10,61%	9,48%	310	11,56%	10,12%	209	8,39%	8,66%
niv. 3	110	4,45%	3,88%	113	4,75%	4,21%	66	2,94%	3,71%
niv. 4	390	4,80%	3,35%	400	4,67%	3,52%	329	3,61%	2,91%
ROC MN	862	6,34%	5,10%	882	6,34%	5,40%	667	4,67%	4,59%

Streefpercentages VSV

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
niv. 1	27,50%	26,40%	26,20%
niv. 2	9,40%	8,60%	8,45%
niv. 3	3,50%	3,20%	3,10%
niv. 4	2,75%	2,70%	2,55%

Wel moet de kanttekening geplaatst worden dat door de coronacrisis en de daarmee verslechterde arbeidsmarkt meer jongeren voor onderwijs kiezen en minder snel ongekwalificeerd het onderwijs verlaten. Wij zullen in de toekomst onverminderd scherp moeten blijven in het verder terugdringen en voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

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

Studentsucces 3/3

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Excellentie en internationalisering

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

- ✔ Vernieuwd excellentieprogramma gerealiseerd
- ✔ 27 van 34 Up-programma's kunnen ondanks Corona doorgang vinden
- ✔ Deelname 18 studenten aan Sustainability challenge
- ✔ 8 colleges hebben meegedaan aan de vakwedstrijden
- ▶ Internationale mobiliteit is tot stilstand gekomen vanwege Corona
- ✔ Projecten opgestart rond Virtual Exchange met meerdere landen
- ✔ International beleid aangepast aan huidige omstandigheden

Doorstroom hbo

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

- ✔ Inzet van skills coaches
- ✔ Keuzedeel doorstroom hbo
- ✔ Samenwerking HU op AD's

Merkbaar en meetbaar effect 2020

Uitdagend en aantrekkelijk onderwijs

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

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

Internationale mobiliteit

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

- ▶ De internationale mobiliteit is tot stilstand gekomen i.v.m. Corona

Interne doorstroom

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

- ▶ Er zijn nog geen cijfers bekend over het succes van de interne doorstroom (termijn is hiervoor te kort)

Doorstroom hbo

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

- ✔ 80% van studenten die in 2019 zijn gestart in het hbo heeft eerste jaar succesvol doorlopen (lage uitval is mede veroorzaakt door opgeschort studieadvies)

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 vergelijkingsmogelijkheid
- ▶ 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 de afgelopen twee jaar ingezet op: een vernieuwd excellentieprogramma, internationalisering, keuzedelen en het bevorderen van interne doorstroom en doorstroom naar het hbo. Maar bovenal hebben we met onze vernieuwde onderwijsvisie ingezet op passend, uitdagend en levensecht onderwijs, waarbij de student aan zet is. Deze belofte sluit aan bij het thema 'gelijke kansen'.

De coronacrisis heeft impact gehad op die elementen van ons onderwijs waarin we studenten extra uitdagen, namelijk: de excellentietrajecten, internationalisering en keuzedelen. Logischerwijs is de aandacht van de onderwijsteams in 2020 in eerste instantie uitgegaan naar de kernonderdelen van het curriculum. Desondanks hebben veel excellentietrajecten toch doorgang kunnen vinden en zijn ook de keuzedelen, in aangepaste vorm, uitgevoerd. Internationalisering is door alle beperkingen stil komen te liggen. Maar ook hier is met creativiteit gewerkt aan plannen voor 'virtual exchange'.

Als we kijken naar de effecten van onze inspanningen dan zijn de cijfers lastig te duiden. Een duidelijk signaal komt uit de JOB-monitor. Daaruit blijkt dat studenten nog veel ruimte voor verbetering zien in uitdagend en aantrekkelijk onderwijs en het aanbod van de keuzedelen. Onze studenten lijken het goed te doen op het hbo, maar dit beeld wordt enigszins vertekend door het opgeschorte studieadvies in het hbo. De komende jaren willen we verder bouwen aan onze goede basis voor excellentie-onderwijs en internationalisering. Ook willen we het aanbod van keuzedelen aantrekkelijker maken en gaan we intensiever samenwerken met het hbo om studenten een versnelde route te kunnen bieden richting het hbo.

Onderwijsontwerp

Om concreter invulling te geven aan onze onderwijsvisie zijn er vijf ontwerpprincipes opgesteld. Ontwerpprincipes zijn generieke principes die leidend zijn voor het ontwerp van het onderwijs bij ROC Midden Nederland. De ontwerpprincipes vormen daarmee het ROC-brede uitgangspunt voor het onderwijsconcept dat op college of campus niveau wordt vormgegeven. De vijf ontwerpprincipes zijn:

1. **Formatief handelen:** onderwijs gericht op ontwikkeling waarin feedback op het leerproces (o.a. door feedback van de docent en formatieve toetsing) de student en de docent inzicht geven in het leerproces.
2. **Keuze:** onderwijs dat verschillende mogelijkheden biedt aan studenten in WAT en HOE zij willen leren.
3. **Blended:** een goede mix van face-to-face en ICT-gebaseerde onderwijsactiviteiten, leermaterialen en tools om effectief, efficiënt en flexibel leren mogelijk te maken.
4. **Hybride:** is een goede mix van leren op de werkvloer en leren in schoolse context en verschillende mengvormen daarvan.
5. **Zelfregie:** we leren de student steeds meer regie te nemen over het eigen leer- en loopbaanproces.

Met deze ontwerpprincipes verwachten we onderwijs te ontwikkelen dat nog beter aansluit bij de onderwijsbehoeftes van onze studenten. Maar ook onderwijs vorm te geven dat studenten uitdaagt zich optimaal te ontwikkelen en hen voorbereidt op een steeds veranderende arbeidsmarkt. Het kan zijn dat voorgaande leidt tot een voorstel om de onderwijstijd aan te passen. Hier hebben een [aantal opleidingen](#) toestemming voor.

Excellentie

Met ingang van het schooljaar 19/20 is het vernieuwde excellentieprogramma (UP) van start gegaan. Het nieuwe programma is een verdere ontwikkeling van het voorgaande programma en bestaat uit een mix van vernieuwde programma's en nieuwe programma's. De speerpunten zijn: meer ROC-brede programma's, meer input van studenten en bedrijfsleven in UP en een begin maken met het opzetten van een UP community/ alumni. Momenteel zijn er vijf lijnen binnen UP: Internationaal (4 programma's), Verdieping (17 programma's), Research & Development (6 programma's), Utrecht Challenge Alliantie (UCA) en Skills Heroes. Binnen alle lijnen zijn er ROC-brede programma's en de UCA en Skills Heroes zijn roc-breed. De coronamaatregelen hebben UP in 2020 een aantal flinke uitdagingen bezorgd. Toch geven 27 van de 34 programma's in 2020 (stand 31 december 2020) aan er vanuit te gaan dat de programma's in aangepaste vorm kunnen worden uitgevoerd.

De Utrecht Challenge Alliantie (UCA) is een samenwerkingsverband van de Universiteit Utrecht, Hogeschool Utrecht, Gemeente Utrecht en ROC Midden Nederland. Het doel is om, in de vorm van challenges en in opdracht van lokale/regionale partners, oplossingen te bedenken voor maatschappelijke vraagstukken. De UCA wordt ondersteund met een subsidie van het programma City Deal; Kennismaken. In oktober 2019 heeft er een challenge (coronaproof) plaatsgevonden over Sustainability op het Utrecht Science Park. Daaraan deden 18 van onze studenten mee, afkomstig van drie verschillende opleidingen.

Ik vind deze challenges heel erg relevant en spannend, ook omdat Engels de voertaal is. Het is een goede voorbereiding op het werkveld of op doorstroom naar het HBO. Ik zie nu in dat ik een belangrijke meerwaarde kan leveren aan de ontwikkelde oplossingen die studenten van het hoger onderwijs niet kunnen leveren.

—mbo-Student over Challenges

Skills Heroes

Vanuit acht verschillende colleges hebben wij deelgenomen aan 14 vakwedstrijden binnen Skills Heroes. Deelnemende studenten hebben gastlessen en trainingen gevolgd vanuit het bedrijfsleven. Na de schoolkampioenschappen hebben 11 studenten deelgenomen aan de regionale kwalificatiewedstrijden, waarvan uiteindelijk vijf studenten de Nationale Kampioenschappen hebben behaald. Van 4 t/m 6 maart hebben de Nationale Kampioenschappen in Leeuwarden nog volwaardig plaats kunnen vinden. Met een uniek resultaat voor ROC Midden Nederland: Jordi Buchner won goud binnen de vakwedstrijd VEVA. Zijn teamgenoot Lucas Praamsma won de zilveren medaille. Het is een unieke prestatie dat studenten van één ROC zowel de eerste als de tweede plek pakken binnen een vakwedstrijd. Ook Thomas Duijn won Zilver (Ondernemer Retail E-commerce), Les Brom behaalde de vierde plaats (Fietstechnicus), Erik Vriese de 5e plaats (stukadoor) en Sven Reins de 7e plaats (CNC-frezer). Mooie prestaties en een fantastische ontwikkelingsreis! De internationale wedstrijden zijn geannuleerd vanwege de coronamaatregelen. ROC Midden Nederland heeft de ambitie om in 2022 samen met de Utrechtse onderwijsinstellingen de Nationale Kampioenschappen van Skills Heroes te gaan hosten.

Internationalisering

Door de impact van corona is de internationale mobiliteit van zowel studenten als docenten in 2020 tot stilstand gekomen. In de loop van februari en maart zijn de reizen van 80 studenten en 20 docenten afgebroken of teruggedraaid. In de periode daarna is er incidenteel een student naar het buitenland gegaan als dat kon of mocht. Dit heeft grote consequenties voor het keuzedeel 'Internationaal II' dat breed wordt aangeboden en voor de tweetalige opleiding IBS. Voor zowel het keuzedeel als voor het internationale certificaat van IBS is een buitenlandverblijf verplicht. Voor de opleiding IBS is er een tijdelijke oplossing

gevonden. Maar voor studenten die het keuzedeel volgden of zouden gaan volgen, is er geen oplossing beschikbaar. Aangezien een groot deel van de mobiliteit voortvloeit uit het keuzedeel en IBS zal dit ook consequenties hebben voor de ontwikkeling van internationale mobiliteit na corona. Om het wegvallen van de fysieke mobiliteit enigszins op te vangen, zijn er projecten opgestart rond Virtual Exchange met bijvoorbeeld Spanje, Finland, Italië, de VS en Mexico. Studenten zullen hier pas in 2021 van kunnen profiteren.

In oktober 2020 is de nieuwe Erasmus Accreditatie aangevraagd als opvolger van het Mobility Charter. Bij toekenning zijn middelen voor financiële ondersteuning van internationale mobiliteit voor de komende jaren gewaarborgd. Daarop is ook het internationale beleid aangepast aan de huidige omstandigheden en mogelijke na-ijl effecten. Dit beleid wordt in 2021 geïmplementeerd. In 2020 zijn twee nieuwe Erasmus innovatieprojecten opgestart. Eén project rond excellentie en één project rond vitaliteit.

Keuzedelen

In 2020 is het aanbod van keuzedelen verder uitgebreid naar 269 (t.o.v. ruim 200 in 2019). De meeste keuzedelen konden gewoon doorgang vinden en studenten hebben hiervoor resultaten behaald. Uit onder andere de JOB (2020) bleek dat studenten minder tevreden zijn over de diversiteit van het aanbod van keuzedelen en de keuzemogelijkheden die zij hebben. De tevredenheid hierover is per college verschillend, maar over het algemeen is te zien dat studenten hier meer van verwachten. Nu de eerste jaren van implementatie achter de rug zijn, was het de verwachting dat onderwijsteams meer ruimte zouden ervaren om hun keuzedelaanbod te verbreden en verbeteren. Onder andere door samenwerking tussen onderwijsteams op college- of campusniveau. Door de crisis en de focus op afstandsonderwijs hebben onderwijsteams echter geen ruimte ervaren om extra te investeren in een breed aanbod van keuzedelen.

Vragen over keuzedelen JOB-monitor 2020

	score	%positief
Wat vind je van de keuzedelen waaruit je kunt kiezen?	3,1	38,6%
Wat vind je van de inhoud van de keuzedelen?	3,1	35,6%
Wat vind je van het aanbod van keuzedelen in de opleiding?	3,0	30,1%
Vind je dat je genoeg keuze hebt uit de aangeboden keuzedelen?	2,9	32,6%

Wat wel heeft bijgedragen aan de keuzevrijheid van studenten, is dat er veel meer niet-gekoppelde keuzedelen in het aanbod voor studenten zijn opgenomen. Vooruitlopend op de wetswijziging waarin de verplichte koppeling tussen keuzedeel en kwalificatie grotendeels wordt losgelaten, voert ROC Midden Nederland het volgende beleid: onderwijsteams mogen ook keuzedelen in hun aanbod opnemen die niet gekoppeld zijn aan de kwalificatie, mits er geen ondoelmatige overlap is. Veel team maken hier gebruik van om zo het aanbod voor studenten aantrekkelijker te maken. Er zijn bij ROC Midden Nederland geen onderwijsteams die gebruik maken van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting.

Ervaringen studenten

Of studenten ons onderwijs ook als uitdagend en aantrekkelijk ervaren, is onder meer af te leiden uit de relevante vragen in de JOB. De resultaten laten nog duidelijk ruimte voor verbetering zien en liggen onder onze eigen norm (3,5). Het was niet onze verwachting dat het effect van onze inzet op uitdagend en aantrekkelijk onderwijs al zichtbaar zou zijn in de JOB-monitor van 2020. We blijven ons onverminderd inzetten voor aantrekkelijk en uitdagend onderwijs omdat dit bijdraagt aan het leerplezier van onze studenten en uiteindelijk aan het leerrendement.

Vragen uit Job-monitor 2020

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

Interne doorstroom

Uit onderstaande tabel blijkt dat de interne doorstroom de afgelopen jaren is afgenomen. Dit hangt samen met ons beleid om studenten zo hoog mogelijk in te schrijven. Absolute aantallen voor interne doorstroom is dan ook geen indicator voor ROCMidden Nederland. We vinden het vooral van belang dat studenten die intern doorstromen ook succesvol zijn. Of onze inspanningen op het gebied van Studentsucces een positief effect hebben op succesvolle interne doorstroom, is nu nog niet aan te tonen in cijfers. Hiervoor is de termijn te kort. In de komende periode zullen we in onze monitoring studenten die intern zijn doorgestroomd beter volgen. Zo maken we hun Studentsucces in de vervolgopleiding inzichtelijk.

Aantal doorstroom niveau 2 naar niveau 3 en 4 per bekostigingsjaar

	start 1-10	einde 30-9	
	niv 2	niv. 3	niv. 4
2017-2018	663	426	237
2018-2019	568	320	248
2019-2020	488	312	176

Doorstroom hbo

Uit de indicatoren van de kwaliteitsafspraken van DUO blijkt dat van de studenten die in 2018-2019 een diploma hebben behaald en zijn doorgestroomd naar het hbo, gemiddeld 80% het eerste jaar succesvol heeft doorlopen en niet is uitgevallen. Dit percentage is opvallend hoog en moeten we wat nuanceren met cijfers van de Hogeschool van Utrecht, waar het grootste deel van onze studenten naar doorstromen. Uit deze cijfers blijkt dat van de studenten van ROC Midden Nederland die in 2019 zijn gestart, 31% is uitgevallen in het eerste jaar. Toch is de uitval nog steeds fors lager als we het vergelijken met het cohort 2018 (44%). De belangrijkste verklaring ligt in het feit dat studenten die in 2019 zijn gestart vanwege corona in 2020 een opgeschort studieadvies hebben ontvangen.

Keuzedeel Voorbereiding hbo

In schooljaar 2019-2020 hebben zes groepen studenten meegedaan aan het keuzedeel 'Voorbereiding hbo', dat in samenwerking met de Hogeschool Utrecht (HU) en andere MBO-instellingen is ontwikkeld en wordt uitgevoerd door de HU. Na het uitbreken van de coronacrisis zijn de keuzedelen die op dat moment plaatsvonden op de HU stopgezet. Vanuit de betrokken opleidingen HU is snel gehandeld en zijn (online) alternatieven voor afronding aangeboden. In studiejaar 2020-2021 was uitvoering op de HU vanwege de maatregelen niet mogelijk. Dat betekent dat ROC Midden Nederland het keuzedeel zelf gegeven heeft. De HU ondersteunde met gastcolleges, het delen van lesmateriaal en de inzet van skillscoaches.

Skillscoaches

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

In het eerste deel van 2020 heeft de inzet van skillscoaches stilgelegen vanwege de coronacrisis. In collegejaar 2020-2021 zijn HU-skillscoaches vanaf september weer ingezet bij de keuzedelen 'Voorbereiding hbo' op mbo-locatie of online. Bij 8 groepen zijn gedurende meerdere weken studenten ingezet. Daarnaast hebben HU skillscoaches een lessenkast LOB ('na het mbo en dan...') ontwikkeld dat gebruikt kan worden tijdens LOB-lessen op het MBO. Ook wordt social media ingezet door skillscoaches en wordt er incidenteel een-op-een-coaching verzorgd aan mbo-studenten.

Samenwerking AD

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



Arbeidsmarktsucces

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

Arbeidsmarktsucces

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

Op weg naar arbeidsmarktsucces doen wij vier beloftes:

1. We werken met een flexibel portfolio om aan te sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt;
2. Wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk;
3. Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen;
4. Wij doen er alles aan om het arbeidsmarktsucces voor mensen in een kwetsbare positie te vergroten.

Met onze pijler Arbeidsmarktsucces geven we concreet invulling aan het thema 'onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst'. Dit sluit aan bij de ambitie uit het Bestuursakkoord om meer ruimte te bieden voor innovatie van het onderwijs en het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de regionale behoeften (regionale innovatie). ROC Midden Nederland heeft regionale innovatie als hoeksteen van het onderwijs gemaakt. We zijn een grootstedelijk roc en tegelijkertijd kleinschalig georganiseerd. We zijn verankerd in de wijken, de stad en de regio. We kennen de bedrijven en de netwerken. Daardoor weten we wat er speelt. Het is onze maatschappelijke opdracht om onze studenten optimaal voor te bereiden op de arbeidsmarkt van vandaag, morgen en overmorgen. Hierbij sluiten we aan op de regionale arbeidsmarkt en geven we ons onderwijs samen vorm met het werkveld zodat studenten in aanraking komen met de meest actuele ontwikkelingen. Onze studenten leren levensecht en op een eigentijdse manier, waarbij theorie en praktijk zijn geïntegreerd.

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

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

Arbeidsmarktsucces 1/4

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Nieuwe opleiding/nieuwe beroepen

In 2020 is er één nieuwe opleidingen gericht op nieuwe beroepen.

- ✓ Cybersecurity; Sport, bewegen en Gezonde leefstijl; Expert Voeding;

Cross-over

In 2020 zijn er twee cross-overs (opleidingen op het raakvlak van disciplines) gerealiseerd.

- ✓ Human Technology; Smart Building; Business Support
- ✓ Gezondheid & Vitaliteit: Vitaliteitslab in stadion Galgenwaard, mobiel vitaliteitslab, onderzoekslijn positive health
- ✓ Techniek/Gezondheid/ICT: Future Care labs in Utrecht en Nieuwegein, Living Lab in Amersfoort, mobiel zorglab
- ✓ Evenementen: eventory (evenementenbureau), Cityhost

Flexibel/modulair onderwijs

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

- ✓ Opleiding VP/VZ, Servicemedewerker, en Bouwkunde en Civiele techniek zijn flexibel en modulair vormgegeven

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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 onderwijsaanbod is gerealiseerd in zowel nieuwe opleidingen als verschillende Labs waar de raakvlakken van disciplines centraal staan

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

In onze portfolio-ontwikkeling richten we de blik zoveel mogelijk naar buiten. Trends en ontwikkelingen, de speerpunten van de regio en de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt hebben hun invloed op ons portfolio. Dit krijgt vorm in het ontwikkelen van cross-over opleidingen (op snijvlak van disciplines), nieuwe opleidingen en de ontwikkeling van een meer flexibel portfolio. Met een flexibel portfolio willen we in kunnen (blijven) inspelen op veranderende behoeftes van huidige en potentiële studenten. De afgelopen periode hebben we hierin belangrijke stappen gezet, in lijn met onze ambities. Er zijn verschillende nieuwe opleidingen en cross-over opleidingen gestart. Daarnaast werken we ook op het snijvlak van disciplines door een intensieve samenwerking tussen verschillende colleges. Voorbeelden hiervan zijn de samenwerking tussen het Horeca & Toerisme College, Business & Administration en Creative in het cluster 'Evenementen' en de samenwerking tussen Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty in het cluster 'Vitaliteit'.

Om in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt is het niet alleen van belang om te werken met een flexibel portfolio, maar ook om *binnen* dat portfolio te werken aan flexibiliteit. Het ontwikkelen van nieuwe (cross-over) opleidingen heeft nu eenmaal een doorlooptijd en dit staat soms op gespannen voet met de razendsnelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. ROC Midden Nederland kiest er daarom bewust voor om zowel te werken aan het ontwikkelen van nieuwe (onderdelen van) opleidingen, met speciale aandacht voor regionale thema's, als voor het flexibel (her)ontwerpen van onze huidige opleidingen. Dit laatste heeft als doel dat studenten (zowel initieel als werkend) hun eigen leerroute kunnen samenstellen. Een leerroute die aansluit bij hun vooropleiding, werkervaring, leerbehoeftes en persoonlijk omstandigheden.

Nieuwe opleidingen en beroepen

Een flexibel portfolio betekent onder andere dat we nieuwe opleidingen ontwikkelen en aanbieden voor nieuwe of veranderende beroepen. In de afgelopen periode (2019 en 2020) zijn we gestart met de opleiding Cybersecurity, Expert Voeding en de opleiding Sport en Gezonde leefstijl.

Sport en gezonde leefstijl

Mensen weten dat bewegen, gezonde voeding en ontspanning bijdragen aan een langer gezond en vitaal leven. Toch slaagt minder dan de helft van de bevolking erin om ook echt voldoende te bewegen. Wanneer je mensen stimuleert te werken aan hun eigen gezondheid, draag je ook bij aan het betaalbaar houden van de gezondheidszorg. In onze samenleving is steeds meer vraag naar professionals die mensen kunnen begeleiden bij het verbeteren van hun beweeggedrag, leefstijl en gezondheid. Je ziet dit in de zorg, welzijn, opvoeding en in bedrijven. Steeds vaker gaan ook gemeenten en organisaties samen met burgers aan de slag om mensen gezond te houden. Om die reden start het Sport College Utrecht met de nieuwe opleiding 'coördinator Sport, Bewegen & Gezonde leefstijl'.

Cross-overs

Cross-over opleidingen zijn opleidingen op het snijvlak van disciplines. De afgelopen periode heeft ROC Midden Nederland gewerkt aan het ontwikkelen en aanbieden van de cross-over opleidingen 'Human Technology', 'Smart Building' en 'Business Support'.

Smart Building

ROC Midden Nederland biedt deze opleiding aan omdat er in de bouw en installatietechnische wereld steeds meer behoefte is aan mensen die integraal kunnen denken en samenwerken. Binnen Smart Building leiden wij studenten op met kennis van de disciplines bouwkunde, elektrotechnische installatietechniek en werktuigkundige installatietechniek. Er liggen (inter)nationaal grote vraagstukken rondom duurzaamheid en energieneutraal bouwen. Dat betekent dat er in de aankomende jaren veel mensen nodig zijn die met deze vraagstukken aan de slag kunnen.

Gezondheid en vitaliteit

Binnen dit thema werken de colleges Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty samen om onze studenten, medewerkers en omgeving gezonder en vitaler te maken en een bijdrage te leveren aan een gezond stedelijk leven voor iedereen. Ambitie: we zijn hét roc voor vitaliteit, positieve gezondheid en een gezonde leefstijl.

- Future Care Labs in Utrecht en Nieuwegein: samenwerking zorg-, techniek- en ict-opleidingen. Door slimme innovaties aan te bieden krijgen huidige en toekomstige zorg- en welzijnsprofessionals de ruimte om te experimenteren met zorgtechnologie. Niet ‘zorgen voor maar zorgen dat’ staat hierbij centraal (positieve gezondheid als basis). De Future Care Labs zijn tot stand gekomen in nauwe samenwerking met het werkveld (UMC Utrecht, Diaconessenhuis Utrecht, Careyn, Utrechtzorg, Amerpoort, AxionContinu, Reinaerde, et cetera). Ook het werkveld kan gebruiken maken van de Labs;
- Living Lab Amersfoort. MBO-studenten en zorgprofessionals kunnen in het Living Lab kennis maken met de dagelijkse praktijk en de nieuwste technische mogelijkheden op het gebied van (ouderen)zorg. Het Living Lab is gehuisvest in het Campus Connect Center. Hier werken studenten, docenten en externe partners vanuit verschillende disciplines samen;
- Vitaliteitslab in stadion Galgenwaard in Utrecht. Het Vitaliteitslab is een samenwerking tussen de colleges Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Beauty. Het is een interactieve leeromgeving waarin studenten kennismaken met de zes dimensies van positieve gezondheid. Meer dan 20 externe partners hebben meegedacht of bijgedragen aan het Vitaliteitslab, waaronder FC Utrecht, Lifeguard, EnergyPlatform, GGD Regio Utrecht, Sport Utrecht en Diaconessenhuis Utrecht;
- Mobiel zorglab en mobiel vitaliteitslab (oplevering in april 2021). Met een verbouwde zeecontainer hebben zorgprofessionals op een interactieve manier kennisgemaakt met diverse zorgtechnologieën. Het mobiele zorglab heeft bij verschillende zorg- en welzijnsorganisaties in Utrecht gestaan. Het mobiele vitaliteitslab is een bakfiets met verschillende interactieve digitale tools waarmee studenten de wijk in gaan en mensen op een prikkelende manier kennis laten maken met de zes dimensies van positieve gezondheid;
- Onderzoekslijn in samenwerking met het Institute for Positive Health. Onderzoek om te monitoren wat het effect en de impact is van de vitaliteitsbeweging voor studenten, de regio en het werkveld.

“De afgelopen jaren heeft de samenwerking met ROC Midden Nederland zich steeds meer ontwikkeld van het afnemen van opleidingen naar het samen co-creëren en aansluiten bij de beroepspraktijk. Dat vraagt ook flexibiliteit van het onderwijs en die is er. In de huidige coronasituatie werd er steeds afgestemd wat de situatie in de organisatie was en daar werd op aangesloten. Op dit moment worden de lesgroepen voor de leereenheid persoonlijke verzorging op niveau 2 weer opgestart. Ook volgt een aantal bbl-studenten vanuit onze organisatie de opleiding Verpleegkunde op de campus in Amersfoort.”

–Willeke Bergsma. Beleidsmedewerker Opleidingen, De Bilthuysen

Evenementen

Binnen dit thema werken de colleges Horeca & Toerisme, Creative en Business & Administration samen. Ambitie is om dé opleider voor evenementen in de regio te zijn. Het afgelopen jaar hebben activiteiten nagenoeg stilgelegen als gevolg van de coronacrisis.

- Eventory. Met ingang van september 2020 is Eventory van start gegaan: het evenementenbureau van ROC Midden Nederland. Met Eventory zijn drie verschillende interne leerbedrijven verenigd: Xtreme Events (Business & Administration College Utrecht), Creative Office (Creative College) en het vroegere Facility Events (Horeca & Toerisme College);
- Cityhosts. Doel is studenten op te leiden tot stadsambassadeurs die de gastvrijheidsbeleving bij bezoekers verhogen. Dit doen zij door een persoonlijk welkom en hulp te bieden bij vragen rondom wayfinding, mobiliteit en andere typische vragen die een bezoeker heeft bij aankomst en oriëntatie in een stad. Het project Cityhost is een samenwerking met de gemeente Utrecht (MBO Actieplan) en Utrecht Marketing;

"Wat ik goed vind, is de enorme betrokkenheid en inzet van ROC Midden Nederland om de student op zijn pootjes terecht te laten komen en voor te bereiden op zijn of haar professionele carrière. En daarmee de overgang van schoolbank naar de beroepspraktijk zo klein mogelijk te maken. Dat vraagt voor elke student wat anders. Dat is maatwerk. Ik zie dat het Horeca & Toerisme College- meer dan je gemiddeld mag verwachten van een school- flexibiliteit en inzet toont in het aanbieden van maatwerk aan studenten."

—Edwin Lap, facilitair manager Rechtbank Midden-Nederland

Flexibel onderwijs

In de afgelopen periode heeft ROC Midden Nederland een flinke versnelling gemaakt op de flexibilisering van het onderwijs. Flexibel Onderwijs wordt door de onderwijsteams als noodzakelijk gezien om aan te kunnen blijven sluiten bij de veranderende doelgroep én de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit is nog eens versterkt tijdens de coronamaatregelen waarin er een groot beroep werd en wordt gedaan op onze flexibiliteit.

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

Flexibel Onderwijs bij ROC Midden Nederland

Definitie: Maatwerk bieden voor studenten met onderwijs dat in staat is zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en verschillende mogelijkheden biedt 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.

Experimenten Flexibel Onderwijs

Op het gebied van flexibel onderwijs hebben verschillende opleidingen de afgelopen twee jaar geëxperimenteerd met verschillende vormen van flexibilisering, zowel op WAT studenten leren als HOE zij leren. Voorbeelden zijn het Gezondheidszorg College in Utrecht dat een flexibel en modulair curriculum heeft ontwikkeld dat inmiddels voor het tweede jaar wordt uitgevoerd. Studenten werken aan beroepstaken en kiezen daarbij zelf hun ondersteunende lessen. Een ander voorbeeld is de opleiding 'Servicemedewerker' in Amersfoort waar studenten op geheel eigen tempo de opleiding kunnen doorlopen. Een derde voorbeeld is de opleiding 'Bouwkunde en Civiele Techniek' in Nieuwegein. De opleiding is modulair opgebouwd waardoor studenten Bouwkunde ook modules van Civiele techniek kiezen. Daarnaast is het ook mogelijk om cross-overs (in de vorm van keuzedelen) te volgen met studenten van andere techniek- en ict opleidingen.

Op dit moment werken meer dan 30 onderwijsteams aan verschillende vormen van flexibilisering of hebben hier concrete plannen voor. Om het mogelijk te maken dat studenten daadwerkelijk flexibiliteit ervaren in de vorm van meer keuzevrijheid en regie op hun leerproces, is het van belang dat de organisatie optimaal in staat is om flexibel onderwijs te ondersteunen. Dit vraagt veel van zowel studenten, docenten als onze ondersteunende processen en systemen. Daarom ligt de focus voor de komende twee jaar op het stimuleren van kennisdeling, leren van elkaar en professionalisering van medewerkers. Maar ook op het ontwikkelen van kaders en standaarden voor flexibel onderwijs zodat we dit onderwijs ook goed kunnen blijven organiseren en uitvoeren.

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

Arbeidsmarktsucces 2/4

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

Wijkleerbedrijven

In 2020 hebben we één wijkleerbedrijf gerealiseerd.

- ✔ Wijkleerbedrijf Vondellaan in Utrecht en wijkleerbedrijf Soesterkwartier in Amersfoort

Campus ontwikkeling

In 2022 is er een herkenbare campus in Nieuwegein en in Amersfoort

- ✔ 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 werkt met OBM in een publiek-private samenwerking aan het opleiden van vakmensen in de maakindustrie
 - Intensieve samenwerking tussen de Tech Campus en partners in de regio heeft geresulteerd in honorering van 4 RIF-aanvragen: Entree; Smart Technician; Duurzame mobiliteit; Duurzame energie
 - Campus Amersfoort werkt samen met partners in het Campus Connect Centre, het Living Lab en het Mixed Reality Lab
 - Campus Amersfoort werkt samen met partners in Amersfoort aan de ontwikkeling van de wijk 'de Hoef'
 - Campus Amersfoort werkt samen met zorginstellingen in het programma Mind Your Step

Vakcentra

In 2022 zijn er meerdere vakcentra in de omgeving van onze campussen.

- ✔ Vakcentrum Duurzame Mobiliteit, Vakcentrum Duurzame Energie, MAKE Center en Vitaliteitslab zijn eind 2020 van start gegaan

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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 verschillende voorbeelden zoals de wijkleerbedrijven, Tech Campus Nieuwegein en Campus Amersfoort, Vakcentra duurzame mobiliteit en duurzame energie
 - ▶ Studenten geven de BPV een 8,2 (BPV-monitor)
 - ▶ Bedrijven geven de BPV een 7,6 Dit ligt net iets boven het landelijk gemiddelde

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

Samen maken we het! Dit is de belofte die we als ROC Midden Nederland doen. Samen met onze partners maken we in Amersfoort, Nieuwegein en Utrecht onderwijs dat opleidt voor de banen van vandaag, morgen en overmorgen. We focussen ons hierbij op een aantal overkoepelende thema's waarmee we een belangrijke bijdrage leveren aan urgente maatschappelijke vraagstukken. ROC Midden Nederland verbindt onderwijs met de maatschappelijke context en creëert op die manier zowel waarde voor de student (contextrijke omgeving) als waarde voor de omgeving (maatschappelijke en economische waarde).

Samenwerking met de beroepspraktijk zit in ons DNA. We leiden onze studenten samen op met het werkveld. Onze ambitie is om deze samenwerking steeds steviger te verankeren. Dit is immers in het belang van onze studenten en met deze samenwerking kunnen we een bijdrage leveren aan de vraagstukken in de regio. Hoe we dit doen, illustreren we hieronder aan de hand van verschillende voorbeelden: wijkleerbedrijven, de Tech Campus in Nieuwegein, de campus in Amersfoort en de ontwikkeling van twee vakcentra. Uit de verschillende reacties van stakeholders blijkt dat zij de samenwerking met ons ROC erg waarderen.

Wijkleerbedrijven

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

- Vanuit het Wijkleerbedrijf aan de Vondellaan in Utrecht gaan studenten actief aan de slag in de wijk. Naast een kinderopvang en een Beauty Salon, kunnen bewoners een 'health check' doen en zijn er activiteiten op het gebied van sport en bewegen.
- In het wijkleerbedrijf Soetserkwartier in Amersfoort werkt ROC Midden Nederland samen met zorginstelling Lyvore, waar studenten van de opleiding servicemedewerker op locatie stage lopen en les krijgen. Het onderwijs in het wijkleerbedrijf is flexibel vormgegeven zodat studenten in hun eigen tempo de opleiding kunnen volgen en flexibel kunnen afronden

Vanuit het Wijkleerbedrijf aan de Vondellaan in Utrecht gaan studenten actief aan de slag in de wijk. Naast een kinderopvang en een Beauty Salon, kunnen bewoners een 'health check' doen en zijn er activiteiten op het gebied van sport en bewegen. Met het Wijkleerbedrijf wil ROC Midden Nederland zichtbaar zijn in de wijk en de aansluiting van onderwijs, lokale arbeidsmarkt en buurtbewoners versterken.

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 relevante thema's als de energietransitie, duurzaam wonen, logistiek, duurzame mobiliteit, maakindustrie en digitale transformatie. Voorbeelden zijn:

- MAKE Center is een initiatief van ROC Midden Nederland en OBM Midden Nederland (publiek-private samenwerking). Het is dé plek in Midden-Nederland waar mbo-studenten en vakmensen uit de maakindustrie samenwerken en van elkaar leren;
- Samenwerking MAKE en Hogeschool Utrecht voor een breed Ad-traject Engineering zijn gestart. De samenwerking versterkt de doorlopende leerlijn mbo-hbo;
- Zorgtech Lab. De Tech Campus wil een versnelling aanbrengen op de ontwikkeling rondom zorgtechnologie in het onderwijs vanuit verschillende technische invalshoeken (bouw, ict, installatietechniek);
- Utrecht Tech Community (UTC). De UTC richt zich op het oplossen van arbeidsmarkt- en digitale transformatie vraagstukken. Hierdoor ontstaan nieuwe verbindingen en worden typische Utrechtse vraagstukken op het gebied van mobiliteit, energietransitie, gezondheid en digitalisering opgelost. ROC Midden Nederland is betrokken bij diverse projecten om IT-professionals op te leiden;
- Intensieve samenwerking met partners in de regio heeft geresulteerd in vier gehonoreerde RIF-aanvragen:
 - Bij Entree doet iedereen mee! Over leren op de werkplek, in samenwerking met Wellant (Yuverte) en MBO Utrecht
 - RIF Smart Technician en EBU Smart Technician
 - RIF Duurzame mobiliteit
 - RIF duurzame energie en energietransitie

Vakcentra

Al een aantal jaren besteden we bij de Tech Campus veel aandacht aan duurzame mobiliteit en duurzame energie. De vragen en behoeftes vanuit de energietransitie spelen hierin een belangrijke rol. Met behulp van een RIF-subsidie (Regionaal Investeringsfonds mbo) zetten we volop in op de vakcentra 'Duurzame mobiliteit' en 'Duurzame energie'. RIF-subsidies stimuleren samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven met als doel mbo-studenten nog beter voor te bereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Samen met het bedrijfsleven, overheden (waaronder de gemeente Utrecht en de gemeente Nieuwegein) en diverse samenwerkingsverbanden gaan we als ROC Midden Nederland de vragen uit de energietransitie versneld uitwerken.

Bij duurzame mobiliteit gaat het om de transitie van de mobiliteit in de stad en de transitie in transport en logistiek. Duurzame energie is een containerbegrip. Het gaat over de energietransitie van gebouwen, hernieuwbare energie, zoals zon of wind, opslag van energie, communicatie tussen energiedragers en energiebesparing.

Concreet betekent dit dat we huidige opleidingen aanpassen en nieuwe opleidingen ontwikkelen, zoals de nieuwe opleiding Automotive Engineer voor havisten met een passie voor auto's.

'We zijn de opleiding Automotive Engineer gestart in verband met de snel veranderende techniek en de elektrificatie van het wagenpark. Voor de nieuwe generatie auto's hebben we talentvolle nieuwe autotechnici nodig die de denkkraft van havisten hebben. Muntstad is een van de grootste dealers van Midden-Nederland en werkt sinds jaar en dag intensief samen met ROC Midden Nederland in het samenwerkingsverband 'Vrienden van het Automotive College'. Uit deze samenwerking is de nieuwe opleiding ontstaan. Naast stageplaatsen verzorgt Muntstad binnen de nieuwe opleiding samen met andere bedrijven workshops voor studenten, zodat zij van meerdere bedrijven kunnen leren.'

—Roland Schröder, bedrijfstrainer Muntstad

Campus Amersfoort

Campus Amersfoort onderscheidt zich door focus op digitale vaardigheden en nieuwe technologieën. Dit past ook bij de arbeidsmarktregio Amersfoort waar relatief veel ict-bedrijven zijn gevestigd. De colleges op Campus Amersfoort sluiten aan op de belangrijke thema's: Gezond Stedelijk Leven, digitalisering en duurzaamheid.

- In het Campus Connect Center werken externe partners en onderwijsteams intensief samen. Studenten leren samenwerken in multidisciplinaire teams;

- Digitalisering en nieuwe technologieën: studenten van de Campus bezoeken het Living Lab en het Mixed Reality Lab, leren daar digitale vaardigheden en maken kennis met nieuwe technologieën als VR, AR, BIM en Human Technology;
- Living Lab Amersfoort. MBO-studenten en zorgprofessionals kunnen in het Living Lab kennismaken met de dagelijkse praktijk en de nieuwste technische mogelijkheden op het gebied van (ouderen)zorg. Het Living Lab is gehuisvest in het Campus Connect Center. Hier werken studenten, docenten en externe partners vanuit verschillende disciplines samen.
- Mind your step, als het gaat om samenwerking met de Zorg (Philidelphia, Meander en Beweging 3.0);
- Samenwerking Sport College met Sportpark Zielhorst en SRO;
- Samenwerking met Hogeschool Utrecht als het gaat om de AD-programma's gericht op actuele vraagstukken: Health en Social Work en E-Commerce;
- Samenwerking met de gemeente als het gaat om fieldlabs en gezond stedelijk leven (vitaliteit);
- Bijdrage aan de nieuwe nabijgelegen woonwijk De Hoef. De Campus speelt een actieve rol in het meedenken en ontwikkelen. Onderwijs in de wijk en de wijk in het onderwijs.

“Als gemeente werken we samen met ROC Midden Nederland in het project Amersfoort Onderwijsstad. We hebben korte lijnen en schakelen snel als dat nodig is. In de samenwerking heb ik enorm het enthousiasme en de passie voor het onderwijs ervaren. Ik zie dat ook terug in de bereidwilligheid om samen mooie dingen neer te zetten in Amersfoort.”

–Lieke Prins. Projectmanager, gemeente Amersfoort

Ervaringen stakeholders

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

"Het kunnen innemen van een maatschappelijk betrokken rol om studenten een stap verder te brengen. Ook het mee mogen bouwen aan een opleiding die is afgestemd op de praktijk. Iets wat past bij de maatschappelijk rol die de Rabobank wil innemen: wij staan midden in de samenleving."

–Leo Vulto, Manager FS Operatie Facilites Rabobank

"Ik ben trots als wij studenten een goede stage hebben kunnen geven. Zo krijgen zij een goed beeld van het vak en worden ze enthousiast. Ook ben ik trots dat wij samen met de ROC's tot een verbetering zijn gekomen van de stages voor eerste- en tweedejaars studenten. We blijven met elkaar in gesprek om een doorontwikkeling te blijven maken!"

—Alex Geurts, teamleider Vergunningen, Toezicht en Handhaving Gemeente Utrecht

"Het mooie van de samenwerking met ROC Midden Nederland is dat we elkaars taal spreken. We bieden niet alleen stage- en leerwerkplekken, maar denken ook mee over de inrichting van het onderwijs. Bovendien zijn we al drie jaar lang het podium voor het Uitblinkersgala waar de student, docent en het leerbedrijf van het jaar wordt gekozen. Zelfs tijdens de coronacrisis is het ons gelukt een mooi online evenement te organiseren. Dat maakt mij trots. Juist in deze tijd is creativiteit broodnodig."

—Lucia Claus, Directeur Stadsschouwburg Utrecht

BPV Monitor tevredenheid bedrijven

	ROC MN				Landelijk			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Tevreden over								
Vorbereiding op bpv	67,8%	66,6%	68,3%	71,3%	72,0%	71,5%	70,7%	74,1%
Het afspraken nakomen door student	87,4%	87,9%	83,3%	89,1%	91,4%	90,5%	86,1%	86,9%
Aantal contactmomenten met de begeleider van school en de praktijkbegeleider van het leerbedrijf samen?								
goed	73%	72%	68%	67%	77%	76%	75%	72%
te weinig	27%	28%	32%	32%	23%	24%	25%	58%
te veel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Begeleiding door opleiding	58,4%	54,0%	59,1%	57,4%	61,4%	61,7%	65,8%	65,1%
Uitvoering: mogelijkheden om leerdoelen te behalen	84,9%	81,2%	84,4%	85,7%	85,1%	85,1%	86,4%	86,6%
Beoordeling: manier waarop bpv beoordeeld is	74,5%	71,6%	62,0%	63,0%	76,1%	75,0%	69,0%	67,0%
Probleemoplossing: manier waarop problemen tijdens bpv zijn opgelost	71,4%	66,0%	64,0%	65,6%	72,5%	71,3%	70,5%	71,7%
Eindwaardering (rapportcijfer bpv-periode)	7,5	7,4	7,4	7,6	7,5	7,5	7,5	7,5
Respons: aantal ingevulde vragenlijsten	1215	1231	1302	1136	43106	41054	42924	36927

BPV-monitor tevredenheid studenten

	ROC MN				Landelijk			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Tevredenheid over								
Vorbereiding op bpv	71,4%	80,0%	71,7%	59,7%	77,8%	77,9%	68,6%	69,2%
Het afspraken nakomen door student	95,8%	97,9%	92,2%	91,9%	98,0%	96,5%	92,2%	92,1%
Aantal contactmomenten met de begeleider van school en de praktijkbegeleider van het leerbedrijf samen?								
goed	73%	69%	85%	75%	72%	72%	83%	83%
te weinig	26%	29%	14%	23%	27%	27%	16%	16%
te veel	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Begeleiding door opleiding	58,8%	55,1%	56,0%	58,4%	63,0%	61,9%	61,3%	91,9%
Uitvoering: mogelijkheden om leerdoelen te behalen	89,1%	87,3%	91,7%	90,0%	90,2%	90,6%	90,1%	90,0%
Beoordeling: manier waarop bpv beoordeeld is	82,8%	85,0%	83,0%	80,0%	84,9%	84,6%	81,0%	81,0%
Probleemoplossing: manier waarop problemen tijdens bpv zijn opgelost	70,5%	53,2%	45,7%	50,0%	66,1%	64,9%	57,1%	56,8%
Eindwaardering (rapportcijfer bpv-periode)	7,9	8,0	8,2	8,2	8,0	8,0	8,1	8,1
Respons: aantal ingevulde vragenlijsten	257	267	218	221	9585	8877	8115	7627

Belofte: Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen

Arbeidsmarktsucces 3/4

Beloftes en speerpunten

Wij ontwikkelen mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

In 2020 hebben we deelgenomen aan de pilot 'certificeerbare onderdelen van de kwalificatie' en de uitkomsten vertaald naar beleid voor certificeerbare modules.

- ✔ Visie en missie voor LLO verder doorontwikkeld, mede op basis van pilot certificeerbare onderdelen van de kwalificatie
- ✔ Beleid valideren werkervaring ontwikkeld
- ✔ Alumni beleid is in ontwikkeling, wordt in 2021 actief op ingezet

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

In de verschillende colleges van ROC Midden Nederland zijn modules ontwikkeld die flexibel te volgen zijn door werkenden. Het LLO-aanbod groeit daarmee snel. Voorbeelden hiervan zijn:

- ✔ Pilots flexibel LLO-onderwijs gestart bij Zorg, Welzijn, Horeca en Techniek
- ✔ Deelname aan het mobiliteitsteam van de regio Midden Nederland en Perspectief op Werk in de regio Amersfoort
- ✔ Ontwikkeling van Vakcentrum voor de zorg. Dit is nauw betrokken bij het Regionale Talent en Transferpunt Utrecht dat een grotere instroom van medewerkers in zorg en welzijn wil realiseren
- ✔ MAKE Center Nieuwegein ontwikkelt flexibel aanbod voor werkenden
- ✔ Uitvoering projecten omscholing werknemers uit door corona getroffen sectoren naar tekortsectoren
- ✔ Kartrekker, samen met de HU, voor ontwikkeling en toegankelijk maken van flexibel LLO-aanbod via een regionaal platform

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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

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

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

- ▶ Door te experimenteren met nieuwe vormen van leren, valideren en certificeren, snel inspringen op veranderingen is de vraag naar ons flexibele aanbod groeiende. Harde cijfers zijn nog niet voor handen

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

De ontwikkelingen rond het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO) zijn de afgelopen jaren in een stroomversnelling gekomen. In 2018 lag onze focus nog primair bij het Leven Lang Ontwikkelen van onze huidige studenten en het verwerken van competenties voor LLO in onze opleidingen. In de loop van de periode zijn we de focus gaan verleggen naar het flexibel vormgeven van ons onderwijs waarin de studenten én werkenden/werkzoekenden steeds meer zelf regie kunnen nemen over hun leer- en loopbaanproces. We zien dat we grote stappen hebben gemaakt in de samenwerking met het regionale bedrijfsleven en instellingen, in het experimenteren met nieuwe vormen van leren, valideren en certificeren en vooral ook in het snel inspringen op de wendbaarheid van de organisatie. De komende jaren willen we de ervaringen met wendbaarheid op kleine schaal verduurzamen zodat we kunnen blijven inspelen op ontwikkelingen, wensen en behoeften van onze studenten en het werkveld.

Doorontwikkeling missie en visie LLO

In 2019 is ROC Midden Nederland gestart met een heroriëntatie op haar positie rond LLO. Er is een zogenaamd Versnellingsteam gevormd met als doel een visie op LLO te ontwikkelen, om de markt te verkennen, een strategische koers uit te zetten en te starten met een aantal pilots rond innovatieve maatwerktrajecten voor werkenden. In het voorjaar van 2020 heeft het Versnellingsteam haar werkzaamheden afgerond door de oplevering van een visie op LLO, een story, een aanzet voor een businessmodel en een Reisjournaal met een beschrijving van het gelopen proces. Advies van het Versnellingsteam aan het CvB was om Leven Lang Ontwikkelen te benoemen als één van de prioriteiten van ROC Midden Nederland. En dit is ook gebeurd.

De coronacrisis heeft ons allemaal laten inzien hoe veranderlijk de toekomst kan zijn. De plannen voor Leven Lang Ontwikkelen kwamen in 2020 op verschillende manieren in een heel ander daglicht te staan. Ten eerste werd de urgentie voor het tijd- en vooral plaatsafhankelijk onderwijs opeens sky-high. Het afstandslernen kwam bovenaan de prioriteitenlijst en we bleken in staat om snel om te schakelen. Uiteindelijk zelfs meerdere keren. Blended learning was opeens geen gewaagde ambitie meer, maar dagelijkse realiteit. Ten tweede zagen we grote verschuivingen op de arbeidsmarkt en daarmee kansen voor bij- en omscholing. Het gebrek aan tijd voor opleiding en begeleiding in de zorg – altijd al een precair evenwicht – werd een nog groter dilemma door de druk op de zorg in ziekenhuizen en andere zorginstellingen. Ten derde werd in toenemende mate duidelijk dat in sommige sectoren ontslagen zouden vallen. De 'van-werk-naar-werk-opgave' werd de kern van regionale initiatieven op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. In het licht van deze ontwikkelingen heeft ROC Midden Nederland haar ambitie op het gebied van LLO bijgesteld en meer prioriteit gegeven.

ROC Midden Nederland wil dé ontwikkelingspartner zijn voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden, zowel op de korte termijn (begeleiden van mensen van werk naar werk) en op de (middel)lange termijn in het kader van leven lang ontwikkelen. We richten ons in eerste instantie op de prioritaire sectoren Zorg, Welzijn, Vitaliteit, Horeca en Techniek.

Pilots flexibel LLO-onderwijs

In 2020 is nieuw beleid uitgewerkt rond het valideren van werkervaring als een manier om het volgen van een opleiding aantrekkelijker te maken voor een grote groep werkenden. Hierin zijn de ervaringen met de pilot 'certificeerbare onderdelen van de kwalificatie' verwerkt. Daarnaast zijn verschillende colleges, met name Zorg, Welzijn, Horeca en Techniek, gestart met pilots rond flexibel LLO-onderwijs als antwoord op vragen vanuit het werkveld:

- In het Gezondheidszorg College is met verschillende zorgpartners het zogenaamde 'Zorgloket' opgezet. Daar kunnen geïnteresseerden voor werk in de zorg terecht voor informatie over werken en leren.
- Voor de horecabranche is een scholingsmodule ontwikkeld: 'hoe om te gaan met de diverse coronamaatregelen?'
- Bij Welzijn is met groot succes een keuzedeel opgezet voor werkende onderwijsassistenten waarmee zij hun inzetbaarheid vergroten.
- Bij Procestechneek is een simulatiemodel ontwikkeld voor scholing in het oplossen van storingen. Bij Elektrotechniek is – op basis van een grote vraag uit het bedrijfsleven – ingezet op een aanbod voor het installeren van zonnepanelen.

Partner in de regio

Samen met onze partners in de regio willen we in staat zijn om snel in te spelen op vragen uit de arbeidsmarkt. We nemen deel aan het regionale mobiliteitsteam van de pilot regio Utrecht Midden en zijn betrokken bij 'Perspectief op Werk' in de arbeidsmarktregio Amersfoort. Onze gezondheidszorgcolleges in Utrecht en Amersfoort bereiden een 'Vakcentrum voor de Zorg' (werktitel) voor. Dit vakcentrum ontwikkelt flexibele leerroutes waarbij eerdere ervaring wordt meegenomen. Het opleidingsaanbod is flexibel en modulair (leereenheden, mbo-certificaten, crebo, bijscholing, BIG-herregistratie). Het vakcentrum is nauw betrokken bij het 'Regionale Talent en Transferpunt Utrecht' dat een grotere instroom van medewerkers in zorg en welzijn wil realiseren. Dit wil zij doen door het bijeenbrengen van vraag en aanbod op de intersectorale arbeidsmarkt en het koppelen aan flexibel en modulair onderwijs, met een brede skillsgerichte benadering.

Op de Tech Campus in Nieuwegein ontwikkelt het MAKE Center, naast het aanbieden van initieel onderwijs, flexibel aanbod voor werkenden en werkzoekende in de maakindustrie. Andere ontwikkelingen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen in samenwerking met het werkveld zijn: 'Van Bank naar Bouw', 'Van Bar naar Bouw', opleidingen op het gebied van infratechniek en een RIF Duurzame Energie.

Namens 'Beroepsonderwijs Utrecht' (een netwerk van mbo- en hbo-instellingen in de regio Utrecht en Amersfoort) zijn ROC Midden Nederland en de Hogeschool Utrecht kartrekkers in de ontwikkeling van een digitaal platform waarin vraag en aanbod rondom Leven Lang Ontwikkelen samenkomen. Tegelijkertijd ontwikkelen we een regionale campagne. Deze is erop gericht om mensen loopbaanbewust te maken en recent werklozen door middel van scholing van werk naar werk te begeleiden.

Effect op stakeholders

Uit de hierboven beschreven initiatieven blijkt dat we grote stappen hebben gemaakt in: de samenwerking met het regionale bedrijfsleven en instellingen, het experimenteren met nieuwe vormen van leren, het valideren en certificeren en met het snel inspringen op veranderingen van de organisatie (wendbaarheid). Op kleine schaal zien we al dat hierdoor de vraag naar ons flexibele onderwijs vanuit het werkveld groeit (zie ook onderstaand kader over Opleiden op Maat). De komende twee jaar zal uitwijzen of dit zich ook vertaalt in grotere tevredenheid van bedrijven, onze positionering als LLO-partner en een grotere vraag naar ons aanbod voor werkenden.

De korte lijnen, het wederzijds meedenken en het hebben van een gezamenlijke opdracht maakt ons sterk. Ik ben trots op de aantallen en het niveau van onze nieuwe zorgmedewerkers door de samenwerking die we hebben.

—Hein van Gorp, HR-Businesspartner, Careyn Utrecht Stad

Opleiden op maat

ROC Midden Nederland verzorgt samen met partners maatwerk zorgonderwijs. Daarin ligt de regie vooral bij de deelnemer. Dit onderwijs is flexibel in zowel de inhoud, de duur als het startmoment van de opleiding. Dit doen we in samenwerking met de regionale leerbedrijven. ROC Midden Nederland leidt deelnemers op tot medewerkers die weten waar ze mee bezig zijn en die professioneel en deskundig handelen.

In juni 2020 zijn we van start gegaan met de eerste persoonlijke intakes. In september is een kleine groep gestart met de opleiding. Deze groep is de afgelopen maanden uitgegroeid tot twee klassen vol opstomers- en zij-instromers uit het hele land. Op dit moment (januari 2021) is er nog geen uitval in deze groep. Deelnemers volgen een zorgopleiding op niveau 3 of 4; dit kan een volledige crebo opleiding (Centraal Register Beroepsopleidingen) zijn, maar ook een leereenheid of een losse module. Zij doen dit in hun eigen tempo waardoor versnellen of vertragen mogelijk is. En ondanks dat een groot deel van deze lessen online is, is sprake van een echte groep met aandacht voor elkaar, enthousiasme voor het werk, intrinsieke motivatie en de wens om regie te hebben op het eigen leerproces.

Het onderwijsconcept is samen met het werkveld ontwikkeld, gaat uit van levensechte casuïstiek en wordt samen met het werkveld verder uitgebreid en actueel gehouden. Door werkervaring te waarderen, sluit het aan bij dat wat de deelnemer al kan, weet en beheerst. Alleen dát leren wat nodig is en zelf regie over je eigen leerproces hebben, motiveert enorm. Daarnaast wordt de flexibiliteit qua duur en startmoment van de opleiding als drempelverlagend ervaren. Onder deze voorwaarden willen deelnemers graag van start.

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

Arbeidsmarktsucces 4/4

Beloftes en speerpunten

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

In 2020;

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

In 2022;

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

Realisatie Midterm review 2020

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

- ✔ Participatie in diverse regionale overleggen gericht op het versterken van de mogelijkheden voor jongeren in een kwetsbare positie
- ✔ Bijgedragen aan plan voor de periode 2020-2024 van de Schoolwerktagenda
- ✔ Een voorbeeld van een samenwerking met bedrijven is de pilot praktijkverklaring (i.s.m. logistieke bedrijven) voor volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor andere voorbeelden van samenwerkingsrelaties zie de belofte 'wij ontwikkelen steeds meer van ons onderwijs samen met de beroepspraktijk'

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

- Gewijzigd beleid: er worden geen varianten ontwikkeld voor de entree-opleiding
- ✔ Gestart met het project leren op de werkplek gericht op Entreestudenten

Merkbaar en meetbaar effect 2020

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

- Steeds meer Entree studenten stromen met een diploma uit of door binnen ROC MN
- Het meten van het succes op de arbeidsmarkt van onze (ex) studenten is niet eenvoudig. Hiervoor zijn geen harde/betrouwbare cijfers beschikbaar. Onderzoek onder alumni kan hier gedeeltelijk inzicht in geven, maar hiervan zijn in deze periode nog geen nieuwe cijfers beschikbaar

Legenda

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

Conclusie

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

ROC Midden Nederland wil op een brede manier invulling geven aan de definitie 'jongeren in een kwetsbare positie'. Zowel jongeren die vanwege verschillende kenmerken of achtergrond kwetsbaar zijn, als jongeren (en ouderen) die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt willen we kansen bieden met ons onderwijs. In de beloftes van Studentsucces leggen we de nadruk meer op kwetsbare jongeren die wat extra's nodig hebben om tot studentsucces te komen. In het gedeelte Arbeidsmarktsucces bekijken we de doelgroep vanuit het perspectief van de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De coronacrisis maakt maar weer eens duidelijk dat de definitie van deze laatste groep zeer aan verandering onderhevig is. De verwachting is dat juist de kansen voor mensen die toch al kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt door de coronacrisis nog verder afnemen.

Gewijzigde koers

Onder invloed van nieuwe inzichten, 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. De voorbeelden hiervan worden hieronder beschreven.

Versterken van regionaal netwerk

In 2020 heeft ROC Midden Nederland geparticipeerd in diverse regionale overleggen die gericht zijn op het versterken van de mogelijkheden voor jongeren in een kwetsbare positie, zoals de 'Schoolwerktagenda' en het 'Regionaal Afstemmingsoverleg Onderwijs-Arbeidsmarkt'. Het gaat in deze overleggen expliciet over jongeren zonder startkwalificatie, met name om leerlingen van het Praktijkonderwijs, het VSO en de Entree. Onze deelname aan deze overleggen is gericht op het realiseren van een sluitend regionaal aanbod Entree-opleidingen voor diverse doelgroepen onder het motto: 'geen student tussen wal en schip'. Verder dragen deze overleggen bij aan het optimaal voorbereiden van studenten op doorstroom naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt door inzet van mogelijkheden tot ondersteuning vanuit verschillende partijen. Concreet resultaat is onder meer een plan voor de periode 2020-2024 van de Schoolwerktagenda met daarin een specifiek project 'Klaar voor werk'. In dit project is aandacht voor praktijkleren en versterking van de arbeidsmarktroute door onder andere inzet van jobhunters en jobcoaching.

Leren op de werkplek voor entree

Begin 2020 heeft ROC Midden Nederland in samenwerking met MBO Utrecht, het Wellantcollege, de gemeente Utrecht en verschillende bedrijven en instellingen een RIF-aanvraag gedaan voor het opzetten van 'leren op de werkplek' voor Entreestudenten in verschillende sectoren. Idee achter het project is dat Entreestudenten vaak beter leren in de praktijk, dat zij op de werkplek kunnen laten zien wat zij waard zijn en dat zij vanuit hun praktijkplek kunnen doorstromen naar een werkplek in hetzelfde bedrijf (en zo mogelijk doorstromen naar niveau 2 BBL). In september is gestart met de uitvoering van het project in de sectoren Zorg, Logistiek, Bouw en Groen. De eerste studenten zijn inmiddels begonnen met hun traject.

Re-integratietraject logistiek

In samenwerking met het Parkmanagement, SBB, het SW-bedrijf 'Utrecht Werkt', Stimulans en diverse logistieke bedrijven op industrieterrein Lage Weide zijn we gestart met een pilot 'Praktijkverklaring voor volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. Het gaat hierbij om mensen die door een beperking of door persoonlijke omstandigheden niet in staat zijn om een mbo-diploma te behalen, maar wel op een werkplek kunnen leren wat nodig is om te kunnen functioneren binnen een logistiek bedrijf. ROC Midden Nederland biedt hierbij extra begeleiding en verzorgt zo nodig aanvullend onderwijs. De Praktijkverklaring biedt de kandidaten een bewijs met civiele waarde op de arbeidsmarkt. Een bewijs dat zij kunnen 'verzilveren' wanneer zij eventueel in een later stadium een diplomagericht traject gaan volgen. Zo dragen we bij aan het stap-voor-stap versterken van de positie van deze volwassenen op de arbeidsmarkt.

Effect op stakeholders

Als we kijken naar het mogelijke effect van onze inspanningen zien we dat voor Entree het percentage 'uitstroom zonder diploma' gestaag daalt. Steeds meer Entreestudenten stromen met een diploma uit of stromen binnen ROC Midden Nederland door naar een opleiding op een hoger niveau. Dat is een mooi resultaat waar we trots op zijn. Maar het geeft slechts een beperkt beeld van het succes op de arbeidsmarkt van de brede doelgroep die we voor ogen hebben. Het meten van het succes op de arbeidsmarkt van onze (ex) studenten is echter niet eenvoudig. Harde en betrouwbare cijfers zijn niet beschikbaar. Onderzoek onder alumni kan hier gedeeltelijk inzicht in geven. Maar hiervan zijn in deze periode nog geen nieuwe cijfers beschikbaar. Dit zal een aandachtspunt zijn in de monitoring voor de komende periode.

Rendementen entree

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



Organisatiesucces

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

Organisatiesucces

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

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

Wij realiseren Organisatiesucces door:

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

We vinden het belangrijk dat de strategie van Organisatiesucces een relatie heeft met die van Studentsucces. Daarom zijn de beloften bij Organisatiesucces daar nadrukkelijker aan gekoppeld cq. mee verweven. Dit resulteert in de drie volgende paragrafen.

Belofte: We vinden en binden de beste medewerkers voor Studentsucces

Uitblinken op de arbeidsmarkt

In 2020 is onze krachtige positionering op de arbeidsmarkt vastgehouden. Onze LinkedInpagina heeft inmiddels ruim 33.000 volgers en blijft hiermee koploper binnen het mbo. Met een online campagneplatform is ingezet op employer branding en werving van kandidaten voor schaarse vacatures. De uitkomsten van het medewerkersonderzoek leverden ons het keurmerk Worldclass Workplace op. Organisaties met dit predicaat hebben een 21% hogere productiviteit, 50% meer sollicitanten, 10% meer innovaties en 13% meer betrokkenheid. Dit keurmerk wordt ingezet in onze arbeidsmarktcommunicatie.

In totaal zijn er 219 vacatures ontstaan in 2020, 177 voor de colleges en 42 voor de diensten. Een stijging ten opzichte van vorig jaar. Voor de 41 vacatures voor algemene vakken is centraal geworven. Daarnaast zijn er 72 vakdocenten binnen de verschillende colleges aangenomen. Er zijn 22 managers aangetrokken voor afdelingen van colleges en diensten.

Eind 2020 is de voorbereiding van de centralisatie van de gehele werving & selectie gestart die in de loop van 2021 gelanceerd wordt. Hiermee worden een professionelere kandidaatsreis voor de sollicitant en ontzorging van het management gerealiseerd.

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

Opleiding en inductie van startende docenten

Afgelopen schooljaar vonden 176 dio's (docent in opleiding) een leerwerkplek bij de Opleidingsschool van ROC Midden Nederland, een partnerschap met Instituut Archimedes van de Hogeschool Utrecht (HU). Zeven schoolopleiders verzorgen samen met de instituutopleiders van de Hogeschool Utrecht het programma voor de begeleiding van dio's met onder andere wekelijkse intervisiebijeenkomsten en themabijeenkomsten. In de coronaperiode vond een groot deel van het programma online plaats. Tijdens de afsluiting van het studiejaar hebben de dio's hun beroepsproducten online gepresenteerd. Tijdens die bijeenkomst heeft Johan Spronk, voorzitter van ons college van bestuur, de dio's via een filmpje toegesproken. Klik [hier](#) om dit filmpje te zien.

Naast het programma voor de dio's werken we aan de verbreding van de Opleidingsschool. Met behulp van subsidie van 'Utrecht Leert' is er ruimte gecreëerd om binnen de opleidingsschool plaats te bieden aan de opleiding en inductie van alle startende docenten, zij-instromers en hybride docenten. Binnen het netwerk 'Utrecht Leert' wordt kennis gedeeld met andere mbo-scholen en worden stappen gezet in verdere samenwerking binnen de Opleidingsschool. Zo blijven we als Opleidingsschool investeren in de docenten van de toekomst. De Opleidingsschool is een belangrijke kweekvijver voor aankomende, talentvolle docenten. Het blijkt dat 81% van de dio's interesse heeft in een baan bij ROC Midden Nederland. 17 Dio's kregen in 2020 een contract.

Bij de start van het schooljaar is een online introductiebijeenkomst georganiseerd voor ruim 80 nieuwe medewerkers binnen ROC Midden Nederland, waaronder veel docenten en dio's die doorgestroomd zijn. Alle nieuwe medewerkers kregen 10 weken lang de nieuwsbrief 'Nieuw bij ROC Midden Nederland'. Ook konden zij deelnemen aan de online leerlijn voor nieuwe medewerkers.

58 jonge docenten participeerden in het tweejarige programma 'Startbaan'. Dit programma draagt bij aan een werkomgeving waarin talenten en behoeftes van nieuwe docenten worden gezien en gewaardeerd. Een recent afgestudeerde docent krijgt een dagdeel per week tijd om in te werken, deel te nemen aan Startbaan en voor begeleiding. Dit is essentieel voor een goede introductie in het werk en van onze organisatie. Werkbegeleiders krijgen per startende docent ongeveer één uur per week tijd om hen te begeleiden. Deze werkbegeleiders worden door de Opleidingsschool samen met de HU getraind en gecertificeerd zodat iedere starter verzekerd is van een werkbegeleider of coach. Er is een 'begeleidingswaaier' gemaakt om informatie over alle mogelijke vormen van coaching en begeleiding beter toegankelijk te maken. Zij-instromers hebben al werkervaring en daarmee een andere startpositie. Daarom is voor hen een speciale begeleidingsgroep gecreëerd, voorafgaand aan de start van het PDG (HBO-opleiding pedagogisch-didactisch getuigschrift). 43 zij-instromers waren in opleiding om via het PDG hun bevoegdheid te halen. In september 2020 is gestart met de opleiding 'PDG light' om hybride docenten een stevige basis te geven in pedagogische en didactische vaardigheden. Tien collega's namen deel aan het programma. In 2021 gaat de opleiding opnieuw van start. Hybride docenten vormen een belangrijke verbinding met de actuele beroepspraktijk.

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. In toenemende mate focust de ROC Academie zich op professionaliseringsactiviteiten die gekoppeld zijn aan de implementatie van de strategie. Dat gaat gepaard met een omslag naar minder centraal, klassikaal trainingsaanbod en meer informele vormen van leren, e-learning en blended leren.

In 2020 heeft de nadruk gelegen op het ontwikkeltraject voor de supportteams 'Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen'. Ook professionalisering rond thema's als examinering, instroombeleid en onboarding van nieuwe collega's kreeg een nieuwe impuls. Er is aandacht besteed aan leiderschap via het programma 'Dare to lead' en de managementdagen. Het werken aan persoonlijk leiderschap en verandermanagement kreeg vorm via een nieuw leertraject 'de Veranderpraktijk'. Er zijn leernetwerken georganiseerd waarin collega's praktijkgericht *van en met* elkaar leren. Ook persoonlijke effectiviteit en vitaliteit kregen aandacht via passende leeractiviteiten, ook afgestemd op het werken vanuit huis.

“Ik dacht eerst: Het gaat over mijn project. Maar ik kwam erachter dat de Veranderpraktijk over mijzelf gaat. Ik heb veel over mijzelf geleerd. Dat is voor mij de meerwaarde.”

—Citaat deelnemer Veranderpraktijk

Een Leven lang Ontwikkelen is niet alleen een thema voor studenten, maar ook van belang voor onze medewerkers. Het is in ieder geval een belangrijke aanleiding geweest om in het voorjaar van 2020 de Online ROC Academie te lanceren. Deze biedt onze medewerkers mogelijkheden om tijd- en plaats onafhankelijk te kunnen leren en om zelf die leeractiviteiten te kiezen die zij nodig hebben voor hun eigen ontwikkeling. Naast live events biedt dit platform een online trainingsbibliotheek die steeds verder uitgebouwd wordt. Populair waren de e-learnings op het gebied van communicatieve vaardigheden en vitaliteit. Ook 'Microsoft Officeskills' werd vaak uitgekozen. Deze e-learnings kwamen juist tijdens de coronaperiode van pas om medewerkers support te bieden in het online werken vanuit huis.

“Leuke bijeenkomst en werkvorm. Fijn om weer even stil te staan bij hoe het er nu voor staat en te brainstormen over hoe we hier in de toekomst mee om kunnen gaan.”

—Citaat deelnemer leernetwerk rekenen

In totaal is er in het schooljaar 2019-2020 door 711 medewerkers deelgenomen aan een interne professionaliseringsactiviteit, variërend in omvang van 1 tot 14 dagdelen. Daarnaast is de online ROC Academie door 848 medewerkers bezocht en zijn er 360 onlinetrainingen gestart. Het totaal aantal dagdelen dat besteed wordt aan professionalisering is veel groter, omdat mensen ook in teams aan professionalisering werken en extern opleidingen volgen, zoals een PDG traject of een master.

In totaal is in 2020 €3,6 miljoen besteed aan activiteiten op het gebied van professionele ontwikkeling. Net als in vorige jaren is 1% van de loonsom gereserveerd voor corporate programma's via de ROC Academie. Eenzelfde percentage is toegekend aan colleges en diensten voor professionele ontwikkeling van teams en individuele medewerkers. Daarnaast zijn middelen beschikbaar gesteld uit het budget 'kwaliteitsafspraken'. Denk aan middelen om startende docenten in te werken en te begeleiden.

Rond de zomer werd duidelijk dat meerdere aanvragen van docenten voor een Lerarenbeurs niet vanuit de door OC&W beschikbare subsidie bekostigd konden worden. Om deze docenten toch te kunnen laten starten met hun studie hebben we besloten om het eerste jaar van hun opleiding zelf te bekostigen.

Sterk in je werk blijven

Het in 2019 vastgestelde werkdrukplan is in 2020 geactualiseerd, mede op basis van de uitkomsten van het preventief medisch onderzoek (pmo) en onderzoek naar de ervaringen met Covid-19. 45% Van de medewerkers heeft gebruik gemaakt van het pmo en informatie ontvangen over de eigen fysieke en medische gezondheid. Uit beide onderzoeken blijkt dat medewerkers in de colleges meer blijf geven van stressoren en ervaren werkdruk. Een nieuw inzicht was dat de medewerkers uit de diensten minder energiebronnen zoals 'afwisseling in het werk' en 'leermogelijkheden' ervaren. Eén op de vier medewerkers rapporteert klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat en ongeveer 45% uit klachten over de kantooromgeving, zoals drukke werkruimtes en een onprettig klimaat.

Naar aanleiding van de resultaten zijn acties ingezet om bijvoorbeeld de informatie over gezonde werkplekken, beeldschermwerk en thuiswerken te verbeteren.

"Naar aanleiding van het preventief medisch onderzoek heb ik mijn ogen opnieuw laten controleren en heb ik nu een computerbril waar ik gebruik van maak."

Op intranet kunnen medewerkers de pagina 'Sterk in je (thuis-)werk' raadplegen met informatie over faciliteiten om fit en vitaal te werken. Daarnaast krijgen alle medewerkers regelmatig een nieuwsbrief met tips om zowel fysiek als mentaal gezond en duurzaam inzetbaar te blijven. Zoals een checklist voor thuiswerk en een coachingsaanbod gericht op het werken in coronatijd. Er is veel gebruik gemaakt van een financieel spreekuur door een extern bureau voor oudere medewerkers die overwegen om eerder te stoppen met werken.

In het geactualiseerde werkdrukplan zijn de mogelijkheden voor zelfregulatie van medewerkers een belangrijk aandachtspunt. Uit veel onderzoeken blijkt dat zelfregulatie bijdraagt aan stressreductie en dus plezier in het werk. De verwachting is dat het structureel mogelijk maken van thuiswerken daaraan bij kan dragen, zonder dat de kwaliteit van het onderwijs daaronder leidt. Er wordt naar gestreefd om dit punt ook voor docenten werkbaar te maken. Het is essentieel dat leidinggevend 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.

Belofte: We werken aan een duurzame organisatie

Trots op collega's en organisatie: medewerkersonderzoek 2020

In oktober 2020 is een breed medewerkersonderzoek gehouden. De rapportage laat betere resultaten zien in vergelijking met het onderzoek uit 2018 en ook in de benchmark met andere mbo's komen we er beter uit. Uit de antwoorden blijkt dat veel collega's zich gewaardeerd voelen voor het werk dat ze doen, dat de samenwerking met collega's hen energie geeft en dat ze trots zijn op ROC Midden Nederland als organisatie. De focus op Studentsucces krijgt veel steun. De ruimte die medewerkers krijgen binnen hun werk en de mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen worden bijzonder gewaardeerd. Deze mooie resultaten samen hebben geleid tot het predicaat 'Worldclass Workplace'.

"Elke student is belangrijk, elke student moet geholpen worden om verder te komen; ik heb het gevoel dat het team dat als hoogste doel ziet en uitdraagt."

De teams bespreken de inzichten die hun rapportage oplevert om samen nóg beter te worden. Verder worden de resultaten gebruikt om bijvoorbeeld de RIE (risico-inventarisatie en evaluatie) voor onze locaties aan te vullen en om te toetsen of we met de acties uit het werkdrukplan op de goede weg zijn.

Optimale samenstelling formatie

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

De acties die volgen uit strategische personeelsplanning zijn gericht op het aantrekken, ontwikkelen, benutten en behouden van medewerkers. Er worden bijvoorbeeld afspraken met medewerkers over professionalisering en loopbaanstappen zoals promoties aan gekoppeld. De salarismixmiddelen worden ingezet om de optimale samenstelling en mix van functies in iedere team te realiseren. Omdat een samenspel van factoren de gewenste formatie beïnvloedt vindt verandering in de functiemix geleidelijk plaats. We willen bijvoorbeeld meer promoties naar LC realiseren binnen de onderwijsteams. Overall zijn er de afgelopen tien jaar ongeveer 450 promoties gerealiseerd. Ook al neemt het *aantal* promoties feitelijk toe, relatief stijgt het percentage minder snel. Dat percentage wordt onder andere beïnvloed door de toenemende uitstroom van oudere medewerkers. Ook het streven naar verjonging en meer diversiteit is van invloed op het percentage. Huidige en toekomstige vacatures zullen vaker door jonge docenten en afgestudeerde DIO's in een LB schaal ingevuld worden. Hierdoor veranderen de verhoudingen in de functiemix niet met grote sprongen.

	2018		2019		2020	
Functie	Fte	%	Fte	%	Fte	%
LB	391	48	421	51	407	48
LC	358	44	338	41	377	44
LD	69	8	70	8	68	8
	818		829		852	

Om te stimuleren dat het *aantal* promoties van LB naar LC blijft toenemen is er een op maat gemaakt programma gerealiseerd voor docenten van ROC Midden Nederland, gericht op doorstroom naar een LC-functie. Het leertraject sluit inhoudelijk en kwalitatief aan bij de strategie gericht op Studentsucces. Dit programma is post-HBO geaccrediteerd en is, makkelijker dan een master, te combineren met het werk als docent. De eerste groep is gestart en een volgende groep begint in het najaar van 2021.

Kansen voor iedereen: participatiebanen

We willen een inclusieve werkgever zijn. Dat betekent dat mensen met een arbeidsbeperking 'gewoon mee kunnen doen'. Het College van Bestuur heeft hoge prioriteit gegeven aan de uitvoering van de participatiewet. Na een enorme toename in 2019 is in het afgelopen jaar de samenwerking met directeuren en afdelingsmanagers geïntensiveerd om deze doelgroep binnen nog meer teams een plek te kunnen bieden. Dat heeft gewerkt. Ondanks corona zijn de vacatures voor deze groep toegenomen. De werving en selectie voor participatiebanen gebeurt op basis van aangeleverde kandidaten die tot de doelgroep behoren via de werkgeversservicepunten, reïntegratiebedrijven of de vroegere SW-bedrijven in de regio. Eind 2020 zijn er 34 participanten, 35,03 wtf, aan het werk (1 wtf voor participatiebanen is 25,5 uur). Dit is een stijging van 36,41% ten opzichte van 2019. Wij blijven actief in het regionale netwerk dat zich inzet voor het realiseren van de banenafspraken om te zorgen dat het doel van 42 participatiebanen wordt gehaald.

Inhuur derden

Er zijn drie verschillende partijen die voor ROC Midden Nederland de inhuur derden verzorgen. Inhuur derden betreft uitzendkrachten (oproepkrachten), detacheringen, doorleen en zzp'ers. Onze contractpartijen zijn Metafoor Onderwijs voor de colleges, Driessen/Reijn voor de diensten en Uitzendbureau 65plus voor de surveillanten. In 2020 zijn de totale kosten voor inhuur derden met 25% toegenomen. Door de schaarste kost het steeds meer inspanning om de juiste kandidaat te vinden.

Door Metafoor Onderwijs zijn 231 opdrachten ingevuld voor de colleges en voor bedrijfsopleidingen (zzp-ers, gedetacheerden, uitzendkrachten). De totale kosten zijn 4.3 miljoen (exclusief btw). Voor de diensten van Driessen/Reijn is ongeveer 2.7 miljoen betaald (exclusief btw). Hier gaat het om 209 opdrachten die uitgevoerd zijn voor de diensten. De vraag naar surveillanten wordt overwegend ingevuld door pensioengerechtigden. De klassen zijn kleiner in coronatijd en dit maakt dat er meer surveillanten nodig zijn. De poule van ongeveer 100 surveillanten is in 2020 verder uitgebreid. De totale kosten voor 2020 zijn bijna 3 ton (exclusief btw).

Positieve gezondheid en vitaliteit

Bij werk en gezondheid gaat het al gauw over ziekte en verzuim. De aandacht richt zich dan op een klein deel van alle medewerkers. Onze visie op ziekte en verzuim is gebaseerd op inzichten uit de positieve gezondheid en duurzame ontwikkeling en richt zich op álle medewerkers. In de komende jaren zetten we deze ontwikkeling gericht op preventie van verzuim en de-medicalisering door. We zullen de ARBO-dienstverlening op deze visie aansluiten.

- Als werkgever faciliteren we medewerkers om vitaal en gezond aan het werk te blijven, onder andere met het programma 'Sterk in je (thuis-)werk'.
- We investeren in gespreksvaardigheden en teamontwikkeling zodat leidinggevenden met hun medewerkers en team het goede gesprek kunnen voeren over gezondheid, werkdruk en duurzame ontwikkeling.
- We zorgen voor een passende ARBO-dienstverlening en providersboog. Deze is het afgelopen jaar aangevuld met een verzuimspecialist en coaches die begeleiding bieden bij de preventie van stress en burn-out.

Het (gemiddelde) verzuimpercentage daalde licht ten opzichte van 2019. De daling wordt met name veroorzaakt door het lagere korte verzuim.

Verzuimpercentage

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

Covid-19 lijkt geen directe negatieve impact te hebben op het verzuim. In de periode van maart tot aan de zomer is het verzuim zelfs sterker afgenomen dan in eerdere jaren. De daling is ook terug te zien in de lage meldingsfrequentie (0,6). De oorzaak van deze, ook landelijke, trend in terugloop van verzuim wordt onder meer gezocht in de anderhalvemetermaatschappij die verspreiding van virussen tegengaat. Het verzuim langer dan 6 weken nam in het laatste kwartaal van 2020 wél toe, wat een voorspeller kan zijn voor een toename van langdurig verzuim. Er is immers een groot beroep gedaan op docenten om versneld online les te kunnen geven en om continue te schakelen tussen off- en online onderwijs. Daarnaast leverde deze periode van werken vanuit huis juist ook positieve ervaringen op. We houden er rekening mee dat mogelijke effecten, zoals psychische belasting, pas later zichtbaar worden. We zullen de verzuimcijfers en de situaties waarin dit mogelijk een rol speelt in 2021 extra monitoren.

Trends in personele cijfers

De formatie blijft vrijwel gelijk in omvang, in de verhouding tussen medewerkers met een vast en tijdelijk dienstverband en tussen medewerkers met een voltijd- en deeltijdaanstelling.

Formatie: omvang

	2018	2019	2020
Aantal medewerkers	1761	1763	1771
wtf	1420	1419	1434

Formatie: verhouding vast-tijdelijk dienstverband

	2018		2019		2020	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vast	1461	83	1464	83	1442	81
Tijdelijk	293	17	299	17	329	19
Totaal	1761	100	1763	100	1771	100

Formatie: verhouding voltijd-deeltijd

	2018		2019		2020	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Voltijd	614	34,9	594	33,7	597	33,7
Deeltijd	1147	65,1	1169	66,3	1174	66,3
Totaal	1761		1763		1771	

Samenstelling functiemix onderwijsteams

Binnen de groep docenten LB, LC, LD en instructeurs zien we een afname van het percentage instructeurs met ruim 25% en een groei van het aandeel docenten LC met ruim 10% ten opzichte van 2019.

	2018		2019		2020	
Functie	Fte	%	Fte	%	Fte	%
Instructeurs	69	8	59	7	44	5
LB	391	44	421	47	407	46
LC	358	40	338	38	377	42
LD	69	8	70	8	68	8
	887		888		896	

Percentage vrouwen - mannen

Het percentage vrouwen (60%) ten opzichte van het percentage mannen (40%) dat werkzaam is binnen ROC Midden Nederland blijft al jaren vrijwel gelijk.

	2018		2019		2020	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Mannen	726	41	715	41	708	40
Vrouwen	1035	59	1048	59	1063	60
Totaal	1761		1763		1771	

Aandeel vrouwen en mannen in leidinggevende functies

Het percentage mannen in een leidinggevende functie daalde met ruim 10% en het percentage vrouwen nam vrijwel evenredig toe. In aantallen zijn de verhoudingen nu precies gelijk. Uit de wtf blijkt dat meer vrouwelijke leidinggevendenden een parttime functie hebben.

	2018		2019		2020	
	Man	vrouw	Man	vrouw	Man	Vrouw
aantal	53	41	52	42	44	44
% (aantal)	56	44	55	45	50	50
WTF	51	38	52	38	44	39
% (WTF)	58	42	58	42	53	47

Leeftijdsopbouw

Het percentage medewerkers onder de 35 jaar neemt opnieuw licht toe: van 19,5% naar 20,2%. De gemiddelde leeftijd blijft met 49 jaar in 2020 gelijk aan die van 2019.

	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Leeftijd	2020	2020	2019	2019	2018	2018
<=24	22	1	28	2	24	1
25-29	149	8	142	8	125	7
30-34	186	11	172	10	171	10
35-39	157	9	148	8	124	7
40-44	138	8	147	8	144	8
45-49	184	10	180	10	184	10
50-54	235	13	218	12	232	13
55-59	294	17	322	18	337	19
60-64	345	19	348	20	365	21
>65	61	3	58	3	55	3
Totaal	1771		1763		1761	

Lengte dienstverband

De ingezette beweging ten aanzien van verjonging en vernieuwing zet zich door in 2020 met de groei van de groep medewerkers die 0 tot 5 jaar in dienst is tot bijna 41%.

	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Jaren	2020	2020	2019	2019	2018	2018
0-5	726	41	703	40	647	37
5-10	222	13	166	9	135	8
10-15	115	6	125	7	134	8
15-20	190	11	269	15	332	19
20-25	194	11	156	9	153	9
25-30	121	7	134	8	147	8
30-35	125	7	141	8	144	8
35-40	64	4	58	3	63	4
40 en meer	14	1	11	1	6	0
totaal	1771		1763		1761	



Besturing en bedrijfsvoering

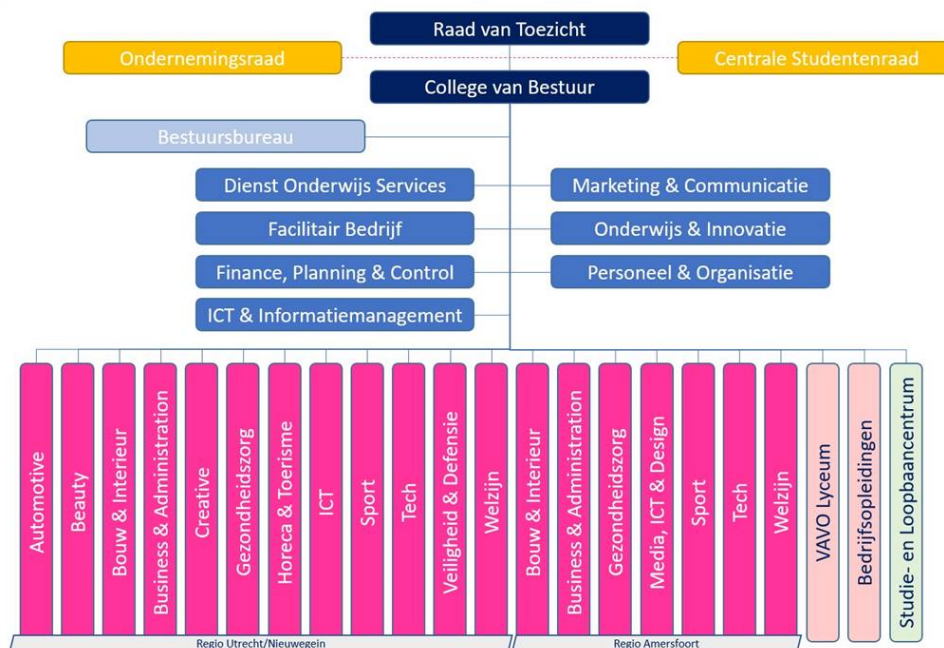
Governance

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

Organogram ROC Midden Nederland op hoofdlijnen



Doordat we de besturing en directielaag hebben ingericht naar arbeidsmarktregio (Utrecht/Nieuwegein en Amersfoort), hebben we meer gerichte aandacht voor de regio. Zo kunnen we maximaal inspelen op arbeidsmarktbehoeften. Want actueel en relevant onderwijs begint in de regio. Daar start de samenwerking met regionale instellingen, organisaties en ondernemers. Daar geven we ons onderwijs samen met hen vorm. Om deze ambitie te verwezenlijken is er ingezet op drie pijlers: [studentsucces](#), [arbeidsmarktsucces](#) en [organisatiesucces](#).

Juridische structuur

In 2020 zijn de eerdere BV's opgeheven. 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 2020 als volgt:

- Dhr. drs. H.J. Spronk, Voorzitter
- Dhr. M.A. Labij, Lid
- Dhr. drs. E.P. van Maanen, Lid (tot 1 september 2020)

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Voor de Stichting ROC Midden Nederland is het WNT-maximum voor het onderwijs van toepassing. Elders staat de bezoldiging vermeld.

Beoordeling functioneren College van Bestuur en realisatie doelen

In januari 2021 zijn door de werkgeverscommissie individuele personeelsgesprekken met de CvB-leden gevoerd. Ter voorbereiding hierop is bij een aantal medewerkers informatie opgehaald over het functioneren van de CvB-leden. In 2020 is hiervoor een evaluatiekader opgesteld met als focus 'strategisch leiderschap' en 'persoonlijk functioneren'. Daarbij gaat het onder meer om de bijdrage aan en het bereiken van: student-, arbeidsmarkt- en organisatiesucces, stabiele en transparante bedrijfsvoering, intern en extern leiderschap en persoonlijke opstelling. Ook op de basiscriteria is beoordeeld, deze zijn: bijdrage aan financiële continuïteit, compliance van wet- en regelgeving en positief oordeel onderwijsinspectie.

De Raad van Toezicht (RvT) oordeelt positief over het individueel functioneren in 2020 van de twee CvB-leden, H.J. Spronk en M.A. Labij. De RvT beoordeelde het collectief functioneren van het CvB in 2020 tevens als positief. 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. De bezoldiging van het CvB blijft binnen de WNT-norm 2020.

College van Bestuur	Functie	Beloning	Voorziening betaalbaar op termijn	Totaal bezoldiging	Periode dienstverband in 2020	
H.J. Spronk	Voorzitter	159.165	21.451	180.615	01/01/2020	31/12/2020
E.P. van Maanen	Lid	126.043	14.648	140.691	01/01/2020	31/08/2020
M.A. Labij	Lid	141.832	20.881	162.713	01/01/2020	31/12/2020

Nevenfuncties CvB

De huidige leden van het College van Bestuur hadden in 2020 de volgende nevenfuncties.

- Dhr. drs. H.J. Spronk
 - Lid stuurgroep strategische informatievoorziening en benchmark, MBO raad
 - Lid bestuur VKBBO (Vereniging kwaliteitsbevordering bestuurders beroepsonderwijs)
 - Lid Raad van Toezicht Talent Primair
 - Lid board Human Capital Agenda, Economic Board Utrecht
 - Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie)
- Dhr. M.A. Labij
 - Voorzitter bestuur Stichting Praktijkleren
 - Lid sectorkamer zakelijke dienstverlening en veiligheid, SBB

Bericht van de Raad van Toezicht

"Hoe geef je les in zo'n bizar jaar? De gebouwen van ROC Midden Nederland waren voor het grootste deel van 2020 immers alleen open voor kwetsbare studenten, praktijklessen, examens en tentamens."

Voor docenten van ROC Midden Nederland was één ding duidelijk: kwalitatief goed onderwijs geven, blijft bovenaan staan. Dan maar vanuit huis, vanachter het beeldscherm gevuld met al 'die koppies'. Groot respect voor docenten en onderwijzend personeel. Zowel emotioneel ondersteunend als organisatorisch hebben ze alle zeilen bijgezet. Naast les vanuit huis, maakten ze afspraken met leerwerkbedrijven om studenten ervaring in de praktijk te kunnen laten opdoen binnen de beperkingen van de anderhalvemetersamenleving. Of ze besloten met studenten een teststraat te bemannen of de les in vaccineren naar voren te halen zodat studenten van de opleidingen Doktersassistente en Verpleegkunde begin 2021 gelijk hun bijdrage konden leveren aan 'het prikken' van de Utrechtse bevolking. Verantwoordelijkheid nemen en samen je maatschappelijke rol pakken. Samen met studenten, instellingen en Utrechtse bedrijven.

Ook bij studenten hadden de coronamaatregelen grote impact op hun leven: weinig contact met medestudenten, vraagtekens of ze op stage konden, hele dagen thuis zijn... Als Raad van Toezicht zijn we enorm trots op hen. Zij mogen dat op hun beurt ook op zichzelf zijn. Het is moeilijk om te beseffen als je er middenin zit, de films en documentaires die in de toekomst zullen verschijnen over 2020 zullen het duidelijk maken, maar deze periode is enorm karaktervormend geweest voor een hele generatie studenten. Een ervaring met harde en moeilijke kanten, maar ook een waar je bewust en onbewust veel van leert.

Na deze moeilijk periode is het tijd om vooruit te kijken. De wereld krabbelt gestaag op. Samen moeten we wennen aan 'een nieuw normaal' of misschien helemaal onwennig: wennen aan normaal. Normaal weer iemand ontmoeten, samen naar FC Utrecht gaan, een knuffel geven... Voor onze studenten ziet de toekomst er goed uit. We begrijpen dat sommige branches waar ze voor opgeleid worden het moeilijk hebben gehad en het voorlopig ook nog moeilijk zullen hebben. We begrijpen de twijfel die sommige studenten daardoor hebben over een eerder gemaakte studiekeuze. Maar ik zou hen namens de Raad van Toezicht willen zeggen: ga uit van je eigen ambitie. Niemand kan voorspellen hoe de arbeidsmarkt er over pakweg 5 jaar uitziet. Jullie zijn ondernemend genoeg."

Steven de Waal, voorzitter Raad van Toezicht

Samenstelling

De Raad van Toezicht 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 bestuurder.

Van 31 december 2019 op 1 januari 2020 waren er enkele wisselingen in de RvT. Dhr. Tuijtel is gestopt en dhr. De Waal is gestart als voorzitter en mevr. Ayranci als lid van de RvT. Het gehele jaar heeft de RvT bestaan uit zes personen. Er is een apart [overzicht van de leden van de RvT](#) opgenomen, inclusief hun zittingstermijnen.

Zelfevaluatie, deskundigheidsbevordering en onafhankelijkheid

De RvT evalueert jaarlijks het eigen functioneren en ziet erop toe dat de benodigde competenties aanwezig zijn. De evaluatie over 2020 vond in februari 2021 plaats, waarin ondermeer is gesproken over de opvolging van RvT-leden die nu met hun tweede en tevens laatste termijn bezig zijn.

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 2020 is de regeling 'vermoeden misstanden' (klokkenluidersregeling) herzien en de gedragscode vastgesteld. Hiermee wordt aan de branchecode voldaan.

Bezoldiging

De honorering van de RvT-leden is in 2019 vastgesteld op circa 75 procent van het geldende bezoldigingsmaximum volgens de Wet normering topinkomens (WNT-norm). Voor 2020 was de bezoldiging bij ROC Midden Nederland vastgesteld op €15.000,- (excl. btw) voor de leden en € 21.500,- (excl. btw) voor de voorzitter. De RvT ontvangt geen reiskostenvergoeding. De honorering voldoet aan de WNT-norm 2020.

Organisatie en commissies

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

Kernpunten van bespreking

Besproken onderwerpen en de formele besluiten

In 2020 heeft de Raad van Toezicht (RvT) zes keer vergaderd met het College van Bestuur (CvB). Daarbij heeft er een extra overleg plaatsgevonden over optimalisatie van het opleidingsaanbod. In oktober 2020 heeft de 'artikel 24-vergadering' (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 oktober heeft de RvT gesproken met de Centrale Studentenraad (CSR) over studentparticipatie en corona. Ook met de OR is er toen gesproken over de impact van corona.

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

- De RvT heeft de optimalisatie van het opleidingsaanbod in de regio Utrecht besproken. Na beraad werd ervoor gekozen dat vanaf studiejaar 2021-2022 de opleiding Muzikant in de regio Utrecht uitsluitend wordt aangeboden en verzorgd door MBO Utrecht. De opleiding Danser wordt uitsluitend aangeboden door ROC Midden Nederland.
- Over incidenten en de aanpak en gevolgen van de coronapandemie voor studenten en de organisatie is de RvT tijdig en adequaat geïnformeerd.
- Er is gesproken over de wijze waarop het CvB sturing geeft aan de organisatie. De RvT is positief over de (aan)sturingsopzet en over het beleggen van verantwoordelijkheid laag in de organisatie.
- Met de accountant is over de jaarrekening gesproken. De accountant gaf aan dat de financiële positie er uitstekend uitziet, ook bij een doorkijk naar de komende jaren. Zij hebben tevens geconstateerd dat de impact van de coronacrisis beperkt leek.
- Er is frequent gesproken over de impact van corona, de versnelling die dit te weeg heeft gebracht en de ontwikkelingen in de publieke en private markt wat betreft scholingsaanbod. Er is ook over gesproken welke stappen ROC Midden Nederland daarin wil zetten. De RvT volgt dit onderwerp met belangstelling en heeft het CvB geadviseerd daarbij duidelijk haar eigen positie te bepalen.

Formele besluiten

- 12-02-2020
 - De RvT heeft (conform bestuursreglement art. 4.4) goedkeuring gegeven op de additionele huisvestingsinvesteringen ten behoeve van locatie Herculesplein in Utrecht (Sportcollege en vitaliteitsacademie) en de Disketteweg in Amersfoort.
- 20-04-2020
 - De RvT heeft aanvullende afspraken rondom governance en daarmee (a) de werkwijze binnen de RvT en (b) tussen de RvT en het CvB vastgesteld. Hierbij is onder meer besloten tot de start van de commissie Onderwijs & Kwaliteit.
 - De RvT heeft (conform statuten art. 6.2) besloten om de planning van de Europese aanbesteding van de accountantsdiensten te veranderen. Dit heeft tot gevolg dat de ingangsdatum van de -na aanbesteding- te sluiten overeenkomst een jaar later zal zijn. Ook betekent dit dat het contract met de huidige accountant met een jaar wordt verlengd tot 1-1-2021.

- De RvT heeft besloten (conform bestuursreglement art. 4.4) goedkeuring te geven op de additionele huisvestingsinvesteringen ten behoeve van locatie Harmonielaan in Nieuwegein.
- De RvT heeft besloten (conform aanvullende afspraak) goedkeuring te geven op de samenwerkingsovereenkomst met OBM Midden Nederland.
- 22-06-2020
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1) het strategisch huisvestingsplan 2020-2030 goed te keuren.
 - De RvT heeft besloten (conform bestuursreglement artikel 5.4) de voorgestelde portefeuilleverdeling van het CvB per 1 september 2020 goed te keuren.
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 6 lid 2a/b) om Paul van Maanen na afloop van de vergadering te dechargeren als lid van het College van Bestuur en vrij te stellen van werk met ingang van 3 juli 2020 tot aan het einde van zijn benoemingstermijn (31-8-2020).
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1b) het geïntegreerd jaardocument 2019, inclusief de jaarrekening, van Stichting ROC Midden Nederland en de geconsolideerde jaarverslagen, inclusief de jaarrekeningen, van Holding ROC Midden Nederland contractactiviteiten B.V. 2019 en Bedrijfsopleidingen Midden Nederland B.V. 2019 goed te keuren.
- 03-09-2020
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1f) het eerste recht van hypotheek door de Staat der Nederlanden (Ministerie van OCW) op een zestal registergoederen goed te keuren.
- 29-10-2020
 - De RvT heeft (conform statuten art. 8.1b) het Auditplan 2020 vastgesteld.
- 09-12-2020
 - De RvT heeft besloten om (conform statuten art. 6.2) de opdracht voor het leveren van accountantsdiensten na Europese aanbesteding te gunnen aan Deloitte met ingang van 01-01-2021 voor een periode van vier jaar.
 - De RvT heeft besloten (conform statuten art. 8.1a) de begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2021-2025 goed te keuren.

Leden RvT ROC Midden Nederland

Het overzicht hieronder toont de samenstelling van de Raad van Toezicht van ROC Midden Nederland in 2020 t/m 31 december 2020, 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 RvT Cultuur+Ondernemen - Voorzitter RvT Theater Utrecht (tot 1-1-2021)	Aftredend per 31-12-2023 (herbenoembaar)
Mevr. C.M.M. Noom	Lid RvT, lid werkgeverscommissie, lid commissie onderwijs & kwaliteit	- Nevenfuncties: - Voorzitter RvT Stichting AKJ en Stichting Zorgstem - Lid RvT van Toezicht Stichting Movisie - Voorzitter VTOI-NVTK	Aftredend per 26-2-2022 (niet herbenoembaar)
Mevr. drs. A.E Spreen	Lid RvT, voorzitter commissie onderwijs & kwaliteit	Raad van Bestuur Triade Vitree Nevenfuncties: - Lid RvT BrabantZorg	Aftredend per 31-8-2023 (niet herbenoembaar)
Dhr. drs. A. Brienen 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	Strategy Execution Lead ABN AMRO bank Nevenfuncties: - Lid Raad van Commissarissen WoonInvest - Lid Raad van Toezicht bij Midwaste - Lid Raad van Commissarissen Twente Milieu N.V. (tot maart 2020)	Aftredend per 31-12-2023 (herbenoembaar)

Bericht van de Ondernemingsraad

In 2020 is de ondernemingsraad (OR) iedere donderdag bijeengekomen om de belangen van de organisatie en de belangen van het personeel te behartigen. De OR is blij dat het overleg met het College van Bestuur (CvB) en andere betrokkenen harmonieus verloopt. Er is ruimte voor een stevig gesprek en de meningen verschillen op sommige punten, maar het gaat altijd over de inhoud. In 2020 zijn er veertien advies- en instemmingsaanvragen behandeld. We lichten er hier een paar uit.

In het afgelopen jaar heeft de OR vele gesprekken gevoerd met de afdeling personeelszaken, alvorens in te stemmen met de nieuwe kaders voor vakantie en inzet tot 2023. Daarnaast heeft de OR de privacy van de werknemers bewaakt bij het instemmen op het nieuwe privacyreglement. Dit moest worden aangepast in verband met het lesgeven op afstand.

2020 vroeg veel van iedereen wat betreft aanpassing en flexibiliteit. Daarom heeft de OR zich hard gemaakt voor de thuiswerkvergoeding, die uiteindelijk à €250,00 is uitgekeerd. Ook het aankomend jaar zal de OR weer pleiten voor een dergelijke uitkering. Want ook in 2021 wordt een groot beroep gedaan op onze professionaliteit.

De ondernemingsraad neemt ook initiatief naar aanleiding van signalen uit de organisatie. Zo heeft de OR bij de verhuizing van de anderstaligen gevraagd om een degelijk en ROC-breed beleid met betrekking tot deze studenten en opleidingen.

In 2020 hebben een aantal mensen de OR verlaten in verband met hun pensionering of het aangaan van andere werkzaamheden. Wij willen Ellen Fritz, Renée van Aken, Fred Schut, Genesis Gil Barrios en Esmeralda Bosschaart bedanken voor hun bijdrage!

Op dit moment zitten in de OR: Said Boujlid, Nawal Emrani, Henk Heinhuis, Roel Jansen (voorzitter), Hans Oostenrijk (plaatsvervangend voorzitter), Welmoed Osinga, Moerad el Ouariachi, Johan Schmieman, Helma Schreuder, Johan Sluis, Thomas van der Stadt, Marleen Stein, Christa Rijkse, Peter de Roon en Marcel Wiebes.

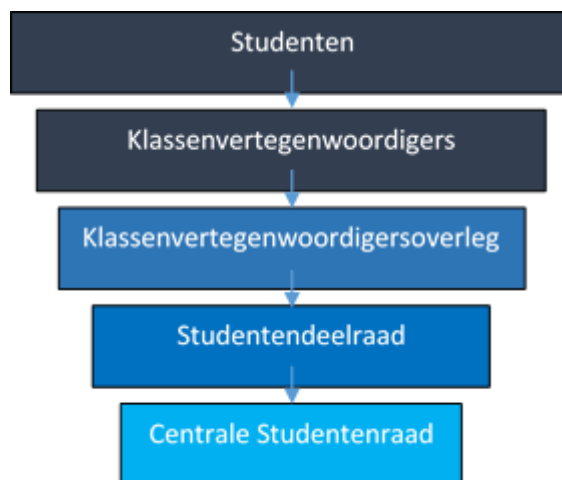
Meer informatie over de ondernemingsraad is te vinden op [onze intranetpagina](#). Daar vind je notulen, al onze nieuwsberichten, nieuwsbrieven en algemene informatie.

Bericht over studentmedezeggenschap

In 2020 gaf ROC Midden Nederland actief vorm aan formele studentmedezeggenschap en informele studentparticipatie. Inspraak vindt plaats door het aanbrengen van een gelaagde structuur die voor studenten medezeggenschap en participatie bevordert op elk niveau binnen onze organisatie.

Formele studentparticipatie: de Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad (CSR) vertegenwoordigt alle studenten van ROC Midden Nederland en zet medezeggenschap van studenten op de kaart. De CSR is officieel gesprekspartner van het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad. Met bovenstaande organen voert de CSR structureel overleg over studentaangelegenheden. Elk college kent een eigen Studentendeelraad, die de belangen van studenten bij het betreffende college vertegenwoordigt. De CSR bestond in 2020 uit zeven leden.



Speerpunten CSR

De CSR werkte in 2020 aan drie speerpunten: excellent (online) onderwijs, koploper worden in duurzaamheid en een inclusieve school ('Bij ROC Midden Nederland telt iedereen'). Concrete verbeterinitiatieven die de CSR in 2020 gerealiseerd zag:

- het plaatsen van afvalscheidingsstations (duurzaamheid);
- het starten van een pilot genderneutrale toiletten op locatie Vondellaan (inclusiviteit);
- het organiseren van Paarse Vrijdag (inclusiviteit);
- uitbreiding van het aantal begeleidingsuren voor SDR-Begeleiders van 60 uur naar 80 uur per jaar;
- structurele aandacht voor de mentale gezondheid van studenten in coronatijd.

Externe vertegenwoordiging

De CSR is lid van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB), de belangenbehartiger van MBO-studenten in Nederland. Ook is de CSR lid van Vidius, belangenbehartiger van Utrechtse studenten. De CSR neemt, namens ROC Midden Nederland, deel aan SR-030 dat Utrechtse MBO-studenten vertegenwoordigt. De CSR was in 2020 aanwezig bij een bezoek van de minister van OC&W aan ROC Midden Nederland. Ook was de CSR present bij een bezoek van de Commissaris van de Koning aan het Horeca & Toerisme College.



Besturing en bedrijfsvoering

Kwaliteitszorg en continuïteitsparagraaf

Kwaliteitsborging en Examinering

Interne risicobeheersing- en controlesysteem

ROC Midden Nederland gaat voor goed en inclusief onderwijs. Hiervoor hebben we een intern risicobeheersing- en controlesysteem ingericht waarbij regelmatig de kwaliteit van het onderwijs wordt beoordeeld. Ook beoordelen we de inrichting van de organisatie, kwaliteit van het onderwijsprogramma en de examinering. We voeren onderwijsscans, audits en kwaliteitsmetingen uit. Zo werken we planmatig en proactief aan het beoordelen, beheersen en bewaken van risico's. Om de onderwijskwaliteit te meten, is in 2020 gestart met een 'onderwijsscan'. Deze scan is feitelijk een vragenlijst met vragen aan docenten, studenten, managers, examencommissie, alumni en BPV-bedrijven. Door middel van deze vragenlijst wordt de kwaliteit van een opleiding beoordeeld. De uitkomsten van de vragenlijsten worden naast elkaar gelegd in een rapportage. Zo ontstaat een breed en realistisch beeld van de opleiding, gezien vanuit de verschillende ondervragden. De rapportage wordt 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. Van de onderzochte teams/opleidingen heeft de helft de onderwijsscan gedaan. De andere helft deed een audit die volgens een vierjarige cyclus al gepland stond.

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

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

Figuur 5 Risicomanagementcyclus



ROC Midden Nederland heeft voor de opzet van de management control cyclus gekozen voor een jaarlijkse 'in control scan' met een vast format. Door de instellingsbrede bedrijfsvoeringsprocessen in beeld te brengen en de key controls te benoemen, monitoren wij welke acties nodig zijn om het niveau van management control te behouden. Wet- en regelgeving én de doorontwikkeling van eigen processen hebben ertoe geleid dat er extra aandacht is voor privacy, beveiliging en digitale dossiers.

Er zijn in 2020 interne audits uitgevoerd. 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. De audits zijn onderdeel van de periodieke verantwoording binnen ROC Midden Nederland. 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).

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 februari is opgeleverd. In het rapport wordt blijvende aandacht gevraagd voor heldere communicatie en een ROC-breed beleid. Daarin onder meer aandacht voor de professionalisering van examenfunctionarissen, met name ook in de teams, en voortzetting van de ondersteuning van de examencommissies. Hoewel veel van de verbetervoorstellen uit het rapport al bekend waren en inmiddels in gang gezet, heeft de coronacrisis voor vertraging gezorgd. De noodzakelijke actualisering van beleid is gebeurd (onder andere vrijstellingen). Met name in het tweede kwartaal is veel aandacht gegaan naar het aanpassen van het beleid aan de situatie van de coronacrisis. Dit is verzameld op de geheel vernieuwde intranetsite 'Examineren MBO'. Het professionaliseringsaanbod is versterkt. Zo zijn er tools voor beoordelaars in ontwikkeling en aangekocht. Er zijn pilottraining voor contactpersonen examineren. En eerder uitgevoerde training zijn online gezet. Landelijk is bijgedragen aan de werkbijeenkomsten met examenleveranciers. Deze moeten leiden tot meer uniformering van de examenproducten en eenheid in digitalisering. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en flexibilisering is er aandacht voor 'Elders Verworven Competenties' (EVC) en de kwaliteit van het diplomabesluit. Het rapport 'Anders Verantwoorden', dat in opdracht van OCW is opgesteld, heeft de gedachtevorming over vernieuwing van het examenbeleid gesterkt. Dit wordt voortgezet in 2021. De vorig jaar vermelde proef bij 'Sport & Beweging', om het examen op het zogenaamde derde niveau te kunnen vormgeven, is afgerond en resulteerde in een gedragen aangepast instrument.

Inspectie

In 2020 heeft bij twee opleidingen een herstelonderzoek plaatsgevonden. Bij één opleiding zijn nu de onderwijsresultaten onvoldoende beoordeeld. Bij de andere opleiding ook het gebied kwaliteitszorg. Dit betekent dat de inspectie in 2021 bij deze opleidingen terugkomt voor een herstelonderzoek op de genoemde onderdelen. Op basis van een eerdere constatering heeft in 2020 een gesprek plaatsgevonden tussen de Inspectie van het Onderwijs en het College van Bestuur over het aantal studenten dat ongediplomeerd uitvalt. Daarnaast heeft er bij drie opleidingen een bureau-onderzoek plaatsgevonden naar aanleiding van onvoldoende onderwijsresultaten. Bij één opleiding zijn de onderwijsresultaten inmiddels voldoende; bij de andere twee nog niet. Dit betekent dat er volgend jaar opnieuw een bureau-onderzoek zal worden uitgevoerd.

In het kader van corona en zicht op de effecten hiervan op de kwaliteit van het onderwijs, heeft de inspectie in april, juni en oktober een onderzoek uitgevoerd. Deze zogenaamde 'Covid-19 monitor' bestond uit een gesprek met het College van Bestuur. Telkens heeft de inspectie haar bevindingen gedeeld met het mbo en zullen de bevindingen worden opgenomen in het onderwijsverslag 2020. Er heeft verder geen beoordeling plaatsgevonden. Daarnaast heeft de inspectie in Utrecht bij het Welzijn College een fysiek onderzoek uitgevoerd naar de effecten van corona op de onderwijskwaliteit. Op locatie is gesproken met studenten, docenten, teammanager en met onderwijsondersteunende medewerkers.

Onzekerheden en risico's

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

Externe onzekerheden

Studentsucces

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

- Kwaliteit van het onderwijs in coronatijd. Het vinden van stageplekken en het uitvoeren van praktijkopdrachten is een uitdaging. Daarom zetten de colleges alternatieve (simulatie) programma's op om toch vaardigheden te trainen. In coronatijd is er sprake van uitgestelde diplomering en vertraging van de studie door bijvoorbeeld BPV of examens. Dit betekent dat studenten langer over de opleiding doen. ROC Midden Nederland staat voor een diploma van waarde. De invloed van corona op de arbeidsmarktkansen van onze studenten zal de komende jaren gemonitord worden. Als gevolg van minder instroom (o.a. VAVO) kan in sommige gevallen de continuïteit van opleidingen in gevaar komen.
- Toegenomen multi-problematieken bij studenten waaraan met de inzet van 'Passend onderwijzen en Passend ondersteunen' binnen de colleges invulling wordt 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.
- Organisaties die studenten verleiden te gaan werken (Vervoer, Techniek) nog voordat ze hun opleiding hebben afgerond (groenpluk). 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.
- Corona heeft uiteraard ook impact op het welzijn van onze studenten. Dit is nu beperkt merkbaar. Maar het is niet uit te sluiten dat naarmate de maatregelen langer duren, dit op termijn grotere impact kan hebben en tot vertragingen bij onze studenten kan leiden. Studentcoaches en de supportteams onderkennen dit en nemen acties waar mogelijk en passend bij de functie die wij als school hebben.
- Er wordt in de komende jaren krimp verwacht in de potentiële studentenpopulatie.

Arbeidsmarktsucces

Externe onzekerheden die ROC Midden Nederland onderkent zijn onder andere:

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

Organisatiesucces

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

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

Vitaliteit van medewerkers vraagt continu om aandacht, helemaal 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.

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.

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. Per 2021 gaan we over naar een centrale werving en selectie voor alle docenten, juist om de verbrokkeling tegen te gaan. Verder nemen we deel aan het samenwerkingsverband 'Utrecht Leert' om schaarste van docenten tegen te gaan.

Informatiebeveiliging

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

Terugblik op 2020

- Risicoanalyse op het gebied van informatiebeveiliging en privacy is uitgevoerd. In het Jaarplan informatiebeveiliging 2020, dat is voortgekomen uit de risicoanalyse, zijn diverse maatregelen doorgevoerd die de risico's mitigeren;
- Om het bewustzijn te vergroten, zijn er 'phishingmail-simulaties' onder medewerkers, in oplopende moeilijkheid, uitgevoerd. Ook is een e-learningmodule uitgerold voor medewerkers;
- Ook studenten worden bewuster gemaakt. Zij kregen in 2020 voor het eerst twee phishingmail-simulaties;
- Er zijn meerdere datalekken geweest waarbij het protocol 'Meldplicht datalekken' gevolgd is. Er is een toename te zien van het aantal security-incidenten dat gemeld is. Dit komt mede door het vergroten van het bewustzijn van medewerkers.

Speerpunten 2021

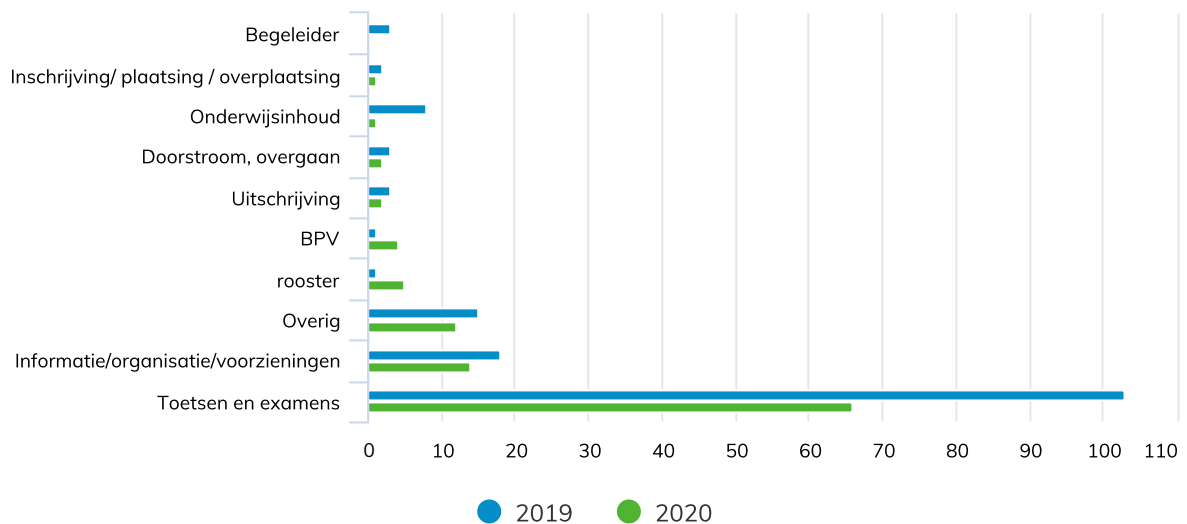
- Het belangrijkste risico dat nu onderkend wordt, is afpersing door professionele criminelen middels o.a. hacken van sites/data. De kans is toegenomen dat ROC Midden Nederland aangevallen wordt sinds ook andere organisaties met een maatschappelijke rol zijn getroffen. Hier worden meerdere mitigerende maatregelen voor ingezet. We blijven onze eigen weerbaarheid toetsen op basis van de actualiteit om ons heen.
- Opvolging acties van grote incidenten die media-aandacht krijgen. Welke lessen leerden zij en hoe kunnen wij die ervaring gebruiken? De GGD is daar een goed voorbeeld van;
- Bewustwording van medewerkers en studenten blijft de volle aandacht hebben;
- Verder verhogen van het volwassenheidsniveau conform het Toetsingskader van saMBO-ICT.

Meldingen, klachten en vertrouwenszaken

Algemene klachten van studenten

Een student kan een klacht indienen bij ROC Midden Nederland via het digitale klachtensysteem. Als een klacht niet binnen twintig dagen naar tevredenheid wordt opgelost, wordt de klacht in behandeling genomen door een onafhankelijke klachtencommissie. Klachten over ongewenste gedragingen worden neergelegd bij de vertrouwenspersoon. 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 2020 zijn er via het digitale klachtensysteem 107 klachten binnengekomen. Dit is een forse daling ten opzichte van het aantal klachten in 2019. De reden van deze forse daling is dat er veel minder klachten zijn binnengekomen in de categorie 'toetsen en examens'. In 2019 waren dit er nog 103, in 2020 zijn het er 66. Dit is ook, net zoals in 2019, de categorie met de meeste klachten. In het reguliere proces wordt de afhandeling van klachten vanuit de systematiek van kwaliteitsborging gemonitord.



Klachten via Klachtencommissie en Commissie van beroep voor de examens

Er zijn dit jaar geen klachten behandeld door de klachtencommissie. Door de 'Commissie van beroep voor de examens' zijn er dit jaar twee beroepschriften behandeld. Met betrekking tot één van de beroepschriften eindigde de kwestie ter zitting in een intrekking van het beroep. Het andere beroepschrift werd door de commissie ongegrond verklaard.

Signalen vanuit de onderwijsinspectie en instelling

In enkele gevallen leggen ouders of studenten een klacht bij de onderwijsinspectie. 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 2020 zijn er zeven signalen vanuit de inspectie binnengekomen. Deze zijn allemaal afgehandeld, waarbij de inspectie aangeeft dat dit op een zorgvuldige en afdoende manier is gebeurd. In navolging op een signaal in 2019 bij een opleiding, heeft de inspectie een rapportage ontvangen over de ingezette verbeteracties en de bijbehorende resultaten.

Meldingen bij de ombudsvrouw

In 2020 hebben 83 (van de circa 1750) medewerkers zich bij de ombudsvrouw gemeld. Dit is 4,7 % van alle medewerkers. Het totaal aantal meldingen bestaat uit 66 klachten van medewerkers en 17 hulpvragen (juridische informatie en sparren over arbeidsjuridische vraagstukken).

In 2020 zijn er significant minder meldingen bij de ombudsvrouw gedaan dan in 2019 (83 meldingen in 2020, 130 meldingen in 2019). Reden is dat 2020 nagenoeg geheel in het teken stond van corona. Het was een jaar waarin persoonlijk (fysiek) contact met collega's en studenten minimaal was. Het was een jaar waarin continu een beroep werd gedaan op een ieders flexibiliteit, veerkracht en aanpassingsvermogen.

Opvallend is dat in 2020 het aantal bemiddelingen in verhouding hoger was dan in 2019. In 2019 bestond 20,7% van het totaal aantal meldingen uit bemiddeling, in 2020 betrof dit percentage 28,9% van het totaal. Dit valt wel te verklaren. Verstoorde arbeidsrelaties en vertrouwensbreuken kunnen gemakkelijk(er) ontstaan door elektronische communicatie in combinatie met hoge werkdruk.

Continuïteit

Wij gaan voor het succes van onze studenten. Succes op school, in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Bij ROC Midden Nederland is iedereen welkom. Wij leren onze studenten kennen en zorgen ervoor dat ze snel op de opleiding terechtkomen die bij hen past. We zorgen voor een omgeving waarin studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en we dagen onze studenten 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. Dit vraagt van onze medewerkers dat zij zich blijven ontwikkelen, dat zij ruimte krijgen om persoonlijk leiderschap en eigenaarschap te ontwikkelen. Dit vraagt van onze organisatie dat we vitaal en wendbaar zijn en de beste docenten aan ons weten te binden. Dit doen we niet alleen, maar met partners in de regio waarmee we samenwerken aan toekomstbestendig 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)? We hebben de afgelopen jaren bewust een beleid van sparen gevolgd om toekomstige investeringen rondom huisvesting en duurzaamheid veilig te stellen.

Onze investeringen in huisvesting zijn nooit een doel op zich, maar altijd bedoeld om een goede ontmoetingsplek te creëren voor onze studenten. Daarnaast is het toekomstige huisvestingsbeleid mede afhankelijk van de studentengroei en het optimaliseren van het gebruik van het aantal vierkante meters. Ook duurzaamheid speelt een belangrijke rol. In 2020, en de jaren die volgen, is er extra geld gereserveerd voor flexibel en passend onderwijs en LLO. Ook wordt er geïnvesteerd in een nieuw Leerling Management Systeem (LMS).

In de allocatie van middelen werken we vanaf 2021 met 'een prijs per student' om de eenvoud van het model verder te bestendigen. We streven ernaar om zoveel mogelijk te sturen op personeelsbudgetten in plaats van op formatieve aantallen. Hierbij koppelen we onze middelen één-op-één aan onze strategische doelstellingen. Het doel blijft om ieder jaar een positief exploitatieresultaat te behalen.

Ontwikkelingen in studentenaantallen

Ontwikkeling aantal studenten

De impact van de coronacrisis op de studentenaantallen in de komende jaren is momenteel nog niet duidelijk. Bij de onderstaande ramingen is uitgegaan van de meest actuele beschikbare inzichten.

Meerjarige raming studentenaantallen

De mbo-colleges laten een groei van 2,2% zien in de raming van het schooljaar 2020-2021. In het schooljaar 2021-2022 wordt echter rekening gehouden met een daling van studentenaantallen. De instroom van het aantal studenten is vanaf het schooljaar 2022-2023 en verder gelijk gehouden, vanuit het voorzichtigheidsbeginsel en gezien de relatief grote onzekerheid.

Met de geraamde daling in studentenaantallen en de verwachte demografische krimp, is de verwachting dat het relatieve aandeel van ROC Midden Nederland gelijk zal blijven.

Onderstaande tabel betreft de meervoudig gewogen studentenaantallen.

	Aantal per teldatum 1-10*	Aantal in begroting 2021 en meerjarenbegroting*
2019 (schooljaar 2018-2019)	15.001	15.001
2020 (schooljaar 2019-2020)	15.048	15.048
2021 (schooljaar 2020-2021)	15.373	15.373
2022 (schooljaar 2021-2022)		15.137
2023 (schooljaar 2022-2023)		15.137
2024 (schooljaar 2023-2024)		15.137

Strategische huisvestingsplanning

De huisvesting is één van de waarborgen voor de continuïteit, de attractiviteit en het succes van ons onderwijs. Aan de hand van het Huisvestingsbeleidsplan 2016-2020 hebben we een bewust, actief en planmatig huisvestingsbeleid gevoerd. In 2020 is dat afgerond, met de terugkeer van Horeca & Toerisme College in het eigen 'vernieuwbouwd' pand aan de Newtonbaan 12 in Nieuwegein. Om de continuïteit te waarborgen, is in 2020 de opvolger van de huisvestingsstrategie vastgesteld: het Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030.

De dagelijkse huisvestingspraktijk stond vanaf maart 2020 uiteraard sterk in het teken van het implementeren van de coronamaatregelen. Er werd bestickering/routering aangebracht, er werd wasgelegenheid voor de handen gerealiseerd, er werden aanpassingen gedaan aan de capaciteit van lokalen en er werd voor de juiste ventilatie gezorgd. Waar mogelijk hebben we van de gelegenheid gebruik gemaakt om onderhoudswerkzaamheden uit te voeren die niet gedaan kunnen worden als gebouwen 'druk bevolkt' zijn. Toch zijn er wat huisvestingsprojecten gerealiseerd die verder gaan dan onderhoud.

In Utrecht hebben we een Vitaliteitslab gerealiseerd in locatie Herculesplein 315 (stadion Galgenwaard). Op locatie Vondellaan 174 heeft de tweede helft van de ruimte van het laboratoriumonderwijs een update heeft gekregen. Ook de luchtbehandelingsinstallatie en een aantal toiletgroepen zijn daar onderhanden genomen. De Ondernemingsraad en de Ombudsvrouw zijn verhuisd van de Kretadreef 61 naar de Brandenburchdreef 20.

In Nieuwegein is, naast de genoemde 'vernieuwbouw' van locatie Newtonbaan 12, een start gemaakt met de bouw van een vakcentrum voor de maakindustrie op het terrein van locatie Harmonielaan 2. Ook hebben we een extra deel van huurlocatie Harmonielaan 1 in gebruik genomen, met een optie tot koop voor de toekomst.

In Amersfoort heeft een sterke focus gelegen op de komende midlife update van eigendomslocatie Disketteweg 10. Daarnaast zijn de sportruimten (fitness) en het binnenklimaat van de Campus Amersfoort verbeterd door het schoonmaken van luchtbehandelingskanalen (met name op Disketteweg 2-4). In locatie Bisschopsweg 167 zijn de toiletgroepen gemoderniseerd.

Voor onze locaties zijn aangepaste/verbeterde legionella beheersplannen 'uitgerold'.

Duurzaamheid

Vanuit het Klimaatakkoord ligt er een verplichting om minder CO2 uit te stoten door minder energie te verbruiken en door duurzaam opgewekte energie te gebruiken. Energiebesparing en energietransitie vergen onder andere investeringen in de huisvesting. We richten ons daarbij op natuurlijke momenten: momenten van groot onderhoud en midlife updates van gebouwen en installaties. Voorop staan de zogenoemde 'erkende maatregelen': energiebesparende maatregelen waarvan de overheid heeft bepaald dat mag worden aangenomen dat ze in vijf jaar kunnen worden terugverdiend. Arbitrair, maar wel duidelijk. De gemeente controleert ons op het nemen van deze maatregelen. Inmiddels zijn deze maatregelen voor het overgrote deel genomen. Wat rest zijn de ingrijpendere maatregelen die, vanuit de op te stellen sectorroutekaart en instellingsroutekaart, naar minder CO2-uitstoot zullen leiden. Die routekaarten hebben in 2020 echter vertraging opgelopen als gevolg van de coronacrisis. Deze zullen alleen gerealiseerd worden met extra middelen vanuit het ministerie van OCW zodat de kwaliteit van het onderwijs prioriteit behoudt.

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 de afgelopen jaren landelijk gezien onder druk gestaan door de economische crisis. In 2016-2017 is het aantal inschrijvingen bij Bedrijfsopleidingen desondanks gestegen en deze trend heeft zich in 2018 en 2019 voortgezet. In 2020 is het aantal studenten/deelnemers ondanks corona stabiel gebleven. Voor 2021 wordt geen significante stijging of daling voorzien.

Meerjarenbegroting

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

Bedragen x 1.000 euro	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	MJB 2022	MJB 2023
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	148.713	156.116	158.259	164.060	160.695
Overige overheidsbijdragen en Subsidies	2.287	2.587	1.673	2.366	2.366
College-, cursus-, les- en examengelden	3.551	2.807	1.106	0	0
Baten werk in opdracht van derden	3.085	2.114	2.486	2.486	2.926
Overige baten	5.625	4.637	1.961	2.956	2.956
TOTAAL BATEN	163.261	168.261	165.485	171.868	168.943
LASTEN					
Personele lasten	117.977	125.041	124.429	131.288	125.782
Afschrijvingen	9.452	9.527	11.234	10.816	10.935
Huisvestingslasten	10.559	11.157	10.271	10.359	10.359
Overige instellingslasten	19.535	17.076	18.912	19.893	19.918
TOTAAL LASTEN	157.523	162.801	164.846	172.355	166.993
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	5.738	5.460	639	-487	1.950
Saldo financiële bedrijfsvoering	-456	-415	-639	-513	-435
TOTAAL RESULTAAT	5.282	5.045	0	-1.000	1.515

In de begroting 2021 is een geringe stijging van het aantal studenten schooljaar 2020-2021 verwerkt. De verwachting is dat de baten uit de eerste geldstroom in 2021 zullen toenemen met € 4,6 miljoen ten opzichte van de begroting 2020. Deze stijging wordt per saldo veroorzaakt door meerdere factoren, maar komt met name door de loon- en prijscompensatie. Hierdoor is het budget toegenomen met €3,8 mln.

In de eerste plaats is er een loon- en prijscompensatie doorgevoerd (o.a. i.v.m. nieuwe CAO afspraken), waardoor het budget is toegenomen met € 3,8 mln.

Voor wat betreft de hoeveelheidseffecten bij de lumpsum bekostiging, is er sprake van: een toename studentenaantallen niveau 2 t/m 4, een afname van entree studenten en een toename van de diploma-aantallen (zie bijlage ontwikkeling lumpsum bekostiging). Per saldo neemt hierdoor de bekostiging toe met € 0,9 mln.

Met betrekking tot de middelen kwaliteitsafspraken is het belangrijk te vermelden dat de loon- en prijsbijstelling 2020 was toegevoegd aan de lumpsumbekostiging 2020 (€ 0,5 mln.) en dat deze in 2021 weer uit de lumpsumbekostiging is gehaald en toegevoegd is aan de kwaliteitsafspraken. Ondanks deze toevoeging van € 0,5 mln. is er bij de kwaliteitsafspraken sprake van een daling van € 0,2 mln. ten opzichte van 2020. In werkelijkheid is er dus sprake van een afname van € 0,7 mln. Dit wordt veroorzaakt doordat de landelijke verdeling -conform afspraak- vanaf 2021 is gewijzigd. Tot en met 2020 werd het volledige (investerings-) budget (landelijk € 440 mln.) voor een deel toegewezen o.b.v. niveau 2 studenten (1/3 deel) en een deel o.b.v. het totale marktaandeel (2/3 deel). Vanaf 2021 is een deel (ca. 55%) van het (investerings-)budget resultaatafhankelijk gemaakt, waarbij alleen gebruik wordt gemaakt van het totale marktaandeel. Aangezien ROC Midden Nederland relatief veel niveau 2 studenten heeft, zien we in de nieuwe situatie ons aandeel teruglopen.

In de 1e geldstroom is ook rekening gehouden met een bedrag van € 4,3 mln. aan wachtgeldmiddelen (€ +0,4 mln.) voor het eigen risicodragerschap bij werkloosheid. Deze middelen worden besteed aan de dotatie wachtgeld (voorziening), aan mobiliteitslasten (zoals boventallige medewerkers, juridische kosten, mobiliteitsinstrumenten en participatiebanen). Het resterende budget is beschikbaar voor duurzame ontwikkeling van medewerkers.

In 2021 wordt er landelijk een budget van € 14 mln. beschikbaar gesteld voor “Begeleidingsgesprekken voor aanpak jeugdwerkloosheid”. Op basis van marktaandeel zullen we hier ca. € 0,5 mln. voor ontvangen.

In de begroting 2021 zijn een viertal RIF (Regionaal Investeringsfonds-) projecten meegenomen waarvoor wij subsidie ontvangen (RIF Entree, RIF Smart Technician, RIF Duurzame Energie en RIF Duurzame Mobiliteit).

De 2e geldstroom neemt af met € 0,4 mln. Dit is toe te schrijven aan een daling van studentenaantallen (als gevolg van de coronacrisis) bij het Vavo Lyceum.

De toename bij de personele component is met name toe te schrijven aan de loonbijstelling (CAO afspraken). Daarnaast is er sprake van een toename van formatie als gevolg van hogere studentenaantallen.

De berekende afschrijvingen in 2021, gebaseerd op het eerder gecommuniceerde meerjarig investeringskader van € 40 mln. (t/m 2030), zouden uitkomen op een bedrag van € 10,6 mln. in 2021. In de voorliggende begroting, is het investeringsniveau opgehoogd tot € 59 mln. (t/m 2030). Hiermee nemen de afschrijvingen toe tot een bedrag van € 11,2 mln. in 2021.

De huisvestingskosten nemen ten opzichte van de begroting 2020 af met € 0,3 mln. Dit wordt vooral veroorzaakt door een stelselwijziging in de voorziening groot onderhoud waardoor er geen dotatie meer wordt getroffen (effect € -0,6 mln.). De huurlasten nemen toe met € 0,4 mln.

Meerjarenbalans en ontwikkeling ratio's

Bedragen x miljoen	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	MJB 2022	MJB 2023
VASTE ACTIVA					
Immateriële activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Materiele activa	90,2	94,2	103,3	107,5	104,7
Financiële vaste activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	90,2	94,2	103,3	107,5	104,7
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vorderingen	4,5	3,1	3,1	3,1	3,1
Effecten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Liquide middelen	54,1	70,8	55,3	44,2	42,6
	58,6	73,9	58,4	47,3	45,7
TOTAAL ACTIVA	148,8	168,1	161,8	154,8	150,4

Bedragen x miljoen	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	MJB 2022	MJB 2023
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	82,0	87,1	87,1	86,1	87,6
Bestemmingsreserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overige/wettelijke reserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VOORZIENINGEN	12,0	11,5	7,4	3,7	0,0
	94,1	98,5	94,5	89,8	87,6
SCHULDEN					
Lang vreemd vermogen	23,0	30,8	28,6	26,3	24,1
Kort vreemd vermogen	31,7	38,7	38,7	38,7	38,7
	54,7	69,6	67,3	65,1	62,8
TOTAAL PASIVA	148,8	168,1	161,8	154,8	150,4

Mutaties voorzieningen en reserves

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

Ratio's

	2019	2020	2021	2022	2023
Solvabiliteit 1	55%	52%	54%	56%	58%
Solvabiliteit 2	63%	59%	58%	58%	58%
Liquiditeit (current ratio)	1,8	1,9	1,5	1,2	1,2
Weerstandvermogen	50%	52%	53%	50%	52%
Rentabiliteit	3,3%	3,0%	0,0%	-0,6%	0,9%
Huisvestingsratio	10,5%	10,5%	10,8%	10,3%	10,9%
Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV*	-27%	-27%	-33%	-38%	-38%
Personele lasten tov totale lasten	74,9%	76,8%	75,5%	76,2%	75,3%

*Min=onder matige reserve / plus=boven matige reserve

De begroting 2021 is vastgesteld door RvT 9-12-2020. Het kader voor 2022 is onderschreven door de RvT op 21-04-2021.

De impact van COVID-19

Structuur

Vanaf 5 maart 2020 is ROC Midden Nederland gestart met aangepaste activiteiten en communicatie vanuit het College van Bestuur (CvB) en Crisismanagementteam (CMT) over corona. De overlegstructuur van het CMT bestaat al enige jaren en wordt situationeel aangevuld met experts. Het reguliere CMT binnen ROC Midden Nederland bestaat uit: voorzitter CvB, bestuurssecretaris, directeur Facilitair Bureau (tevens hoofd integrale veiligheid), directeur Marketing & Communicatie en de woordvoerder. Vanaf juni 2020 is het CMT omgevormd naar het Coronamanagementteam waar de voorgaande functionarissen standaard zitting in hebben, samen met lid CvB, directeur P&O, collegedirecteur en tevens portefeuillehouder examinering, directeur Dienst Onderwijsservices. Later is hier ook de voorzitter van de ondernemingsraad aan toegevoegd. Input vanuit de ondersteunende diensten en colleges is verzameld en ingebracht door de leden van het CMT. Het ophalen en bespreken van aandachtspunten en zeer frequente terugkoppeling (behorende bij fase in proces) naar alle directieleden, en vervolgens stakeholders, maken deel uit van de ondernomen beheersmaatregelen.

Financiële risico's

Bekostiging

Financiële risico's voor mbo-instellingen m.b.t. de continuïteit, worden uiteraard met name veroorzaakt door onzekerheden over het effect van de coronacrisis op de aantallen inschrijvingen. Die hebben immers op hun beurt effect. In eerste instantie op de te ontvangen rijksbijdrage (zowel verblijfs- als diplomabekostiging), maar ook op de hiermee gepaard gaande voorfinanciering, de inrichting van onderwijstijd, inzet van personeel, de bezetting van onderwijslocaties et cetera.

Duidelijk is wel dat de voorwaarden die de minister stelt aan de verblijfsbekostiging ongewijzigd zijn. Dit betekent een extra uitdaging voor de mbo-instellingen om tijdig handtekeningen op Onderwijs- en Praktijkovereenkomsten, id- en verblijfsdocumenten etc. te verkrijgen. Voor bbl-inschrijvingen blijft de voorwaarde van kracht dat die alleen meetellen voor de oktoberbekostiging als de student uiterlijk 31 december 2021 beschikt over een geldige Praktijkovereenkomst. 2020 gaf een toename te zien van het aantal bbl-studenten die er niet tijdig in slaagden een leer-/werkplek te vinden, wat gevolgen heeft voor de verblijfsbekostiging. Het risico bestaat dat dit in 2021 in sommige branches wederom een probleem zal blijken te zijn.

Dit risico raakt ook bol-studenten, ook al heeft dat geen financiële gevolgen voor de instelling. In het schooljaar 2019-2020 heeft het Ministerie van OCW een pakket maatregelen getroffen om de gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs te verzachten. Voor studenten die extra opleidingskosten moesten maken door vertraging in schooljaar 2019-2020, is een financiële compensatieregeling getroffen. Studenten die hun niveau 4-opleiding bijna hadden afgerond, konden onder voorwaarden voorlopig doorstromen naar het hbo. Hetzelfde gold voor mbo-studenten die wilden opstromen naar een hoger mbo-niveau.

Voor de mbo-instellingen ging het om versoepeling van de invulling van de urennorm (verhouding BOT- en BPV-uren) en het aanbieden van praktijkopdrachten als vervanging van bol-stages. Bovendien bestonden er subsidieregelingen om studenten een inhaalprogramma aan te bieden en/of tijdelijk extra personeel in te zetten om onderwijsachterstanden weg te werken. Deze maatregelen, die de minister voor schooljaar 2019-2020 en 2020-2021 heeft getroffen, hadden als beoogde einddatum 31 augustus 2021.

De coronacrisis zal echter niet alleen op de korte, maar zeker ook op de langere duur gevolgen hebben. In de eerste plaats voor studenten (vertraging in de opleiding bijv. door tekort aan stagemogelijkheden, financiële gevolgen van langere inschrijvingsduur, arbeidsmarktperspectief). Daarnaast staan docenten en medewerkers van onderwijsinstelling onder steeds grotere druk. En betekent de crisis een risico voor de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.

Daarom heeft de minister in het Nationaal Programma Onderwijs voor 2021 en daarna een pakket maatregelen voor het mbo en ho aangekondigd, tezamen ongeveer € 2,7 miljard groot. Het doel is het bieden van perspectief. Deels gaat het om verlenging van maatregelen uit 2020, maar ook om nieuwe maatregelen.

Studenten zullen ook in schooljaar 2020-2021 door vertraging in de opleiding achterstand oplopen en hierdoor langer ingeschreven staan in het onderwijs. Hierdoor dienen ze extra les- of cursusgeld te betalen voor ieder 'extra' schooljaar. Daarnaast lopen bol-studenten een risico met hun recht op studiefinanciering en op het gebruik van het reisproduct. Studenten hebben daarnaast niet in alle gevallen de middelen om de digitale devices aan te schaffen die voor digitaal onderwijs nodig zijn. Studenten zullen hier financieel voor worden gecompenseerd.

De centraal schriftelijke eindexamens in het voortgezet onderwijs in 2020 kwamen in hun geheel te vervallen. Hierdoor behaalden vrijwel alle leerlingen in het vo hun diploma. Dit heeft effect gehad op de instroom in het mbo. Duidelijk is in ieder geval dat het aantal aanmeldingen bij het Vavo Lyceum drastisch is gedaald. In 2021 zullen de vo-examens doorgaan al zullen de leerlingen meer ruimte krijgen om hun examens te behalen. Het risico bestaat desondanks dat -als gevolg van gebrekkige voorbereiding- meer leerlingen het examen niet zullen halen. Daardoor wordt de mbo-instroom verkleind. Anderzijds kan het betekenen dat het aantal vavo-inschrijvingen weer zal oplopen.

Instellingen zullen in 2021 in ieder geval geconfronteerd worden met toegenomen verblijfsduur van studenten in het mbo. Dit resulteert in een toename van de studentenaantallen in plaats van de geprognoseerde daling. Die toename leidt tot problemen voor instellingen om deze op te vangen.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs zullen de ramingen van de toegenomen studentenaantallen worden aangepast, om er zo voor te zorgen dat er ook structurele financiering is voor de extra studenten. Instellingen worden direct - in plaats van met een jaar vertraging - gecompenseerd bij de ramingen voor de enorme groei van studentenaantallen.

Voor instellingen betekent de crisis daarnaast dat de druk op medewerkers in het algemeen toeneemt. Studenten die vertraging oplopen, dienen de mogelijkheid te krijgen om deze in te lopen. De onderwijskwaliteit moet daarbij onverminderd geborgd blijven en de (extra) begeleiding aan -met name- kwetsbare studenten moet worden geïntensiveerd. Er moet worden gezocht naar een manier om het flexibel en blended leren -waar in 2020 uit nood ervaring mee is opgedaan- te verankeren in het doordacht digitaliseren van (delen van) het onderwijs.

Instellingen zullen extra middelen ontvangen om studenten extra te begeleiden, onder andere naar vervolgonderwijs en werk. Op die manier wordt toename van jeugdwerkloosheid verminderd. SBB zal het in 2020 ingezette stage-offensief voorzetten. Voor leer-/werkbedrijven zal de tegemoetkoming voor de begeleiding van een mbo-student worden verhoogd.

De periode waarin het onderwijs in het schooljaar 2019-2020 door het coronavirus werd beïnvloed, betrof de maanden maart t/m juli. Ook in schooljaar 2020 – 2021 hebben studenten in meerdere of mindere mate te maken (gehad) met de tijdelijke sluiting van onderwijslocaties, het niet kunnen vinden of het onderbreken van stageplaatsen et cetera. De corona-effecten zijn dit schooljaar vrijwel van het begin tot het einde merkbaar. De exacte gevolgen die dit heeft op het aantal inschrijvingen, zullen nog moeten blijken. Hetzelfde geldt voor de uitwerking van de maatregelen van het Nationaal Programma Onderwijs voor de student, de instellingen en de arbeidsmarkt in het algemeen. Hoe groot de gevolgen van de coronacrisis zullen zijn voor studenten en onderwijsinstellingen, is moeilijk te kwantificeren. Maar dát ze er zullen zijn en wellicht nog groter zullen worden, staat vast.

Debiteurenrisico en kassiersfunctie stichting

Het debiteurenrisico met betrekking tot het Wettelijk Verplicht Cursusgeld (WVC) is voor het schooljaar 2019/2020 klein gebleven. Er staat momenteel nog een bedrag van 19K open (1,2%)

Voor het schooljaar 2020/2021 hebben we gemerkt dat veel studenten moeite hebben met betalen van het cursusgeld.

Door een goed contact met de student, het geven van voorlichting, het snel aan laten aansluiten bij het FIS (Financieel Informatie Spreekuur) en een verruiming van de betaaltermijnen: zijn de achterstanden beperkt en is het risico beheersbaar.

Momenteel staat er nog een bedrag van 217K open. Het bedrag is iets hoger dan vorig jaar, maar niet verontrustend. De verwachting is dat vanwege bovenstaande acties en de ervaring van vorig jaar, het openstaande bedrag grotendeels ontvangen gaat worden.

Op de regelgeving kassiersfunctie is geen aanpassing gedaan. ROC Midden Nederland dient de te innen WVC gelden af te dragen.

Wel heeft DUO voor de BBL-student een compensatiebedrag toegezegd.

Diplomerings augustus 2020-januari 2021, eenmalig in het 1e kwartaal 2021, drie maanden van het WVC-bedrag, maximaal € 150,00.

We hebben hier in het toekennen van betaaltermijnen rekening mee gehouden.

Het debiteurenrisico Bedrijfsopleiding (3e geldstroom) is laag.

Op 31 december 2020 was het openstaand saldo € 593K. Per 15 maart 2021 is dat nog € 143K.

- Betaling waren wat vertraagd, maar niet verontrustend
- Risico betaling: € 36K

Omzet was mede door het coronajaar (kortstondig) lager dan voorgaande jaren.



Besturing en bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering en financiën

Bedrijfsvoering en financiën

Dit onderdeel van het bestuursverslag is gebaseerd op de jaarrekening 2020. Het dient dan ook gelezen te worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige in het jaarverslag opgenomen financiële gegevens.

Financiële kaders

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

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

Helderheid in bekostiging

Thema 1: Uitbesteding	ROC MN 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 MN houdt toezicht op de kwaliteit van zijn opleidingen.
Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Alle activiteiten die ROC MN verricht vallen onder publieke activiteiten, dan wel onder private activiteiten, die in het verlengde liggen van de publieke taak.
Thema 3: Verlenen van vrijstellingen	ROC MN gebruikt geen publieke middelen voor private activiteiten.
Thema 4: Les- en cursusgeld, niet betaald door de deelnemer zelf	ROC MN betaalt geen wettelijk verplicht cursusgeld voor studenten. Wanneer dit door derden gebeurt dan ligt hier altijd een schriftelijke machtiging onder, de zgn. derdenverklaring. N.a.v. de 'Algemene Maatregel van Bestuur bekwaamheidseisen voor instructeurs in het mbo', zijn 5 medewerkers van ROC MN in 2020 gestart met de gelijknamige mbo-opleiding. In overleg met de externe accountant boekt ROC MN de facturatie van het wettelijk verplicht cursusgeld indien van toepassing, o.b.v. een door de betreffende medewerker getekende derdenmachtiging, ten laste van de betreffende projectbegroting. Afdracht van het cursusgeld aan het Rijk, gebeurt zoals gebruikelijk.
Thema 5: Uitstroom vlak na de peildatum	In totaal zijn er 148 studenten binnen 1 maand na 1 oktober 2020 uitgestroomd.
Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven (omzwaaiers). Het gaat hier om 1. Verandering in niveau en 2. Veranderingen in leerweg/ intensiteit	Het aantal studenten dat is overgestapt in 2020 naar een ander niveau (crebo) is 234 en het aantal studenten dat is overgestapt naar een andere leerweg/intensiteit is 47.
Thema 7: Bekostiging van maat- werk-trajecten ten behoeve van bedrijven	ROC MN verzorgt geen maatwerktrajecten, zoals bedoeld in de gebruikte definitie. ROC MN verzorgt wel cursussen en opleidingen vanuit Bedrijfsopleidingen.
Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland	Per 1 oktober 2020 heeft 7,98% (1.516) van de studenten van ROC MN een niet-Nederlands paspoort.

Zie voor verdere toelichting bijlage "Conclusies t.b.v. "Helderheid".

Ratio's

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

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

In de onderstaande tabel zijn deze ratio's opgenomen, inclusief de realisatie van ROC Midden Nederland op basis van de cijfers over 2020 en 2019.

Ratio's

	signaleringsgrenzen			31/12/2019
	31/12/2020	ondergrens	bovengrens	
Solvabiliteit 1	52%			55%
Solvabiliteit 2	59%	30%	<60%	63%
Liquiditeit	1,9	0,75	1,5	1,8
Weerstandsvermogen	52%			50%
Rentabiliteit	3,0%	3 jaar < 0% of 2 jaar < -5 % of 1 jaar < -10%		3,3%
Huisvestingsratio	10,5%		15%	10,5%
Personele lasten tov totale lasten	77%	70%		75%

Solvabiliteit

Na verrekening van het resultaat bedraagt het eigen vermogen aan het einde van het verslagjaar € 87,1 miljoen. De solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen) is in 2020 gedaald naar een niveau van 59%. 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 2019 en bedraagt aan het eind van 2020 1,9. Op grond van de meerjarenbegroting 2021-2023 is de verwachting dat de liquiditeit de komende jaren boven de normen van de Inspectie van het Onderwijs zal blijven (2021: 1,5, 2022: 1,2, 2023: 1,2).

Daarnaast is er nog sprake van een beschikbare kredietfaciliteit van € 11 miljoen inzake schatkistbankieren die aan het einde van 2020 volledig onbenut is. ROC Midden Nederland heeft een ruim toereikende liquiditeitspositie.

Weerstandsvermogen

Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandsvermogen van ROC Midden Nederland 52%. Het weerstandsvermogen bevindt zich ruim boven de gestelde signaleringswaarde. Het weerstandsvermogen is licht gestegen ten opzichte van 2019. Op basis van de meerjarenbegroting 2021-2023 is de verwachting dat het weerstandsvermogen ongewijzigd blijft, 52% aan het einde van 2023.

Rentabiliteit

In 2020 is de rentabiliteit met 3,0% positief. Op basis van de meerjarenbegroting 2021-2023 is de verwachting dat de rentabiliteit positief blijft. Er is toch wel een jaar (2022) negatief, maar blijft wel binnen signaleringswaarden. Wel zullen er extra uitgaven worden gedaan om de onderwijskwaliteit te versterken. Daarnaast zullen er extra uitgaven worden gedaan op het gebied van vastgoed en duurzaamheid.

Huisvestingsratio

Het huisvestingsratio wat ROC Midden Nederland de afgelopen jaar heeft gerealiseerd, blijft ruim onder de signaleringswaarde van 15% van de totale lasten. Dit wordt veroorzaakt door inkrimping van de beschikbare capaciteit in de afgelopen jaren en het gebruik maken van een flexibele schil in de huisvestingsportefeuille. Op basis van de meerjarenbegroting 2021-2023 is de verwachting dat deze ratio zal groeien naar 10,9% aan het einde van 2023.

Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV

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

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

Op basis van de gegevens in de jaarrekening 2020 bedraagt de signaleringswaarde (het normatieve eigen vermogen) € 119,1 miljoen. Het eigen vermogen is € 87,1 miljoen waardoor de signaleringswaarde niet wordt overschreden.

Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV	x 1.000	
	2020	2019
Totaal Baten	168.262	163.261
Aanschafwaarde Gebouwen	144.529	134.090
Boekwaarde Overige MVA	18.890	19.413
Publiek EV	87.052	82.007
Privaat EV	-	-
Totaal EV	87.052	82.007
$(0,5 \times (\text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27))$	91.776	85.147
+ boekwaarde resterende materiële vaste activa	18.890	19.413
+ $(0,05 * \text{totale baten})$	8.413	8.163
=normatief publiek Eigen Vermogen	119.079	112.724
werkelijk publiek Eigen Vermogen	87.052	82.007
Onder (min) /boven (plus)-matige reserve	-32.027	-30.717

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het resultaat van ROC Midden Nederland over verslagjaar 2020 bedraagt € 5,0 miljoen. Dit ten opzichte van een begroot resultaat van € 1,5 miljoen. Hiermee is het resultaat € 3,5 miljoen hoger dan geraamd. Dit heeft grotendeels te maken met incidentele posten, anders dan de reguliere bedrijfsvoering.

Genormaliseerd resultaat 2020

Het genormaliseerde operationeel jaarresultaat over 2020, dus exclusief incidentele posten, bedraagt € 1,4 miljoen en laat zich als volgt toelichten:

Exploitatieresultaat 2020 volgens staat van baten en lasten in de jaarrekening	5.045
Incidenteel	
Tegenvallers:	
Huisvesting	600
Meevallers:	
Niet gerealiseerde overige lasten	-1.291
Projecten Opbrengsten Derden/Externe projecten	-659
Lagere afschrijvingslasten	-470
Effect aanvullende OCW bekostiging	-400
Overige baten (verr. Inh.curusgeld en gefact. aan deelnemers)	-371
VAVO omzet 2019	-406
Zij instroom (2019)	-360
Vrijval rente Swap	-250
Genormaliseerd resultaat excl. incidentele posten	1.438
Begroot 2020	1.500
Surplus 2020	62

Het mbo laat een resultaat zien van € 5,1 miljoen positief. Het onderdeel Vavo realiseert een resultaat van € 74 duizend negatief. In navolgend overzicht wordt gespecificeerd welke middelen worden aangewend per activiteit (mbo en Vavo).

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2019	Begroting 2020 (RvT)	Realisatie 2020	Mbo incl. diensten	Vavo
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	148.713	153.631	156.116	151.215	4.901
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	2.287	2.251	2.587	2.587	0
Cursus- en examengelden	3.551	1.216	2.807	1.404	1.404
Werk in opdracht van derden	3.085	2.285	2.114	2.114	0
Overige baten	5.625	2.252	4.637	4.492	145
Totaal baten	163.261	161.635	168.261	161.812	6.450
LASTEN					
Personele lasten	117.977	119.779	125.041	120.788	4.253
Afschrijvingen	9.452	10.000	9.527	9.513	14
Huisvestingslasten	10.559	10.530	11.157	10.690	467
Overige instellingslasten	19.535	19.122	17.076	16.943	133
Corporate kosten	0	0	0	-1.657	1.657
Totaal lasten	157.523	159.431	162.801	156.277	6.524
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	5.738	2.204	5.460	5.535	-74
Saldo financiële bedrijfsvoering	-456	-704	-415	-415	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	5.282	1.500	5.045	5.120	-74

Het resultaat over het boekjaar bedraagt € 5,0 miljoen tegenover een begroot resultaat van € 1,5 miljoen. Hierna worden de belangrijkste verschillen per post toegelicht:

Baten

De baten zijn circa € 6,7 miljoen euro hoger dan begroot.

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Rijksbijdragen OCW	156,1	153,6	2,5
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	2,5	2,3	0,2
College-, cursus-, les- en examengelden	2,8	1,2	1,6
Baten werk in opdracht van derden	2,1	2,3	-0,2
Overige baten	4,7	2,3	2,4
Totaal	168,3	161,6	6,7

Baten:

- De hogere Rijksbijdragen OCW van € 2,5 miljoen zijn opgebouwd uit een positieve bijstelling als gevolg van loon- en prijscompensatie en een negatieve bijstelling door inhouding van het wettelijk verplicht cursusgeld. In de begroting is zowel de facturatie als de inhouding van het wettelijk verplicht cursusgeld niet meegenomen. In de realisatiecijfers is de facturatie van het wettelijk verplicht cursusgeld verwerkt onder het college-, cursus-, les- en examengelden, waar nu een positief effect is te constateren.
- College-, cursus-, les- en examengelden zijn € 1,6 miljoen hoger dan begroot door de verrekening van het wettelijk verplicht cursusgeld t-2.
- Lagere overige baten werk in opdrachten van derden ten bedrage van € 0,2 miljoen als gevolg van lagere projectbaten uit contractactiviteiten en externe projecten. Tegenover de lagere opbrengsten van derden en externe projecten staan lagere lasten van inkoop extern van ca. € 0,8 miljoen.
- De overige baten zijn € 2,4 miljoen hoger dan begroot door hogere projectenopbrengsten.

Lasten

De lasten zijn in totaal € 3,3 miljoen hoger dan begroot. Het verschil is opgebouwd uit de volgende posten:

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Personele lasten	125,0	119,8	5,4
Afschrijvingen	9,4	10,0	-0,6
Huisvestingslasten	11,2	10,5	0,6
Overige instellingslasten	17,1	19,1	-2,1
Totaal	162,8	159,4	3,3

In totaal zijn de personele lasten, zoals verantwoord in de exploitatie, € 5,4 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de volgende factoren:

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Salariskosten incl. werkgeverslasten	111,2	107,6	3,5
Inhuur derden	9,9	9,0	0,9
Overige personele lasten	2,2	1,9	0,2
Uitkeringen	-0,6	0,0	-0,6
Totaal regulier	122,7	118,6	4,1
Dotatie/vrijval voorziening	2,4	1,2	1,2
Totaal personele lasten	125,0	119,8	5,3

Lasten:

- Hogere salarislasten (€ 3,5 miljoen) als gevolg van stijging lonen, salarisverhoging en de stijging pensioenpremie en een eenmalige uitkering over het jaar 2020.
- Hogere overige personele lasten (€ 0,6 miljoen) door o.a. meer inhuur derden. Hiertegenover staan extra vergoedingen vanuit Uszo.
- Hogere dotatie personele voorzieningen (€ 1,2 miljoen) met name door hogere dotatie voorzieningsregeling duurzame inzetbaarheid.

- Lagere afschrijvingskosten (€ 0,6 miljoen). Belangrijkste oorzaak voor deze afwijking is dat de afschrijving op de nieuw/verbouw van de Newtonbaan pas gestart is vanaf ingebruikname.
- Hogere huisvestingslasten ten bedrage van € 0,6 miljoen. Vooral het klein onderhoud, de huurkosten en de schoonmaakkosten laten hierbij een toename zien. Veelal zijn deze het gevolg geweest van de coronamaatregelen. Daarnaast is er veel extra werk uitgevoerd i.v.m. coronamaatregelen die bij het klein onderhoud geleid hebben tot hogere kosten dan begroot.
- Lagere instellingslasten (€ 2,1 miljoen). Dit heeft vooral te maken met een lager activiteitsniveau door de coronacrisis. Met name de reprotkosten, examenkosten, de lasten van educatieve software, leermiddelen en overige deelnemerskosten zijn lager dan begroot.
- Lagere financiële lasten ten bedrage van € 0,3 miljoen als gevolg van vrijval rentederivaten € 0,3 miljoen.

N.B. In 2020 had ROC Midden Nederland ruim 100 meer studenten (meervoudig gewogen) dan in 2019. Hierdoor moest een bedrag van ca. € 0,7 miljoen worden voorgefinancierd.

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 alsmede de administratieve organisatie en interne controle rondom het Treasury beleid zijn vastgelegd in het 'Treasury statuut Stichting ROC Midden Nederland'.

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

- Het is niet toegestaan om gelden te lenen met het doel hiermee externe uitzettingen te verrichten.
- De wijzen van beleggen en belenen dienen risicomijdend te zijn, wat inhoudt dat de hoofdsom gegarandeerd dient te zijn. Belangrijke factoren daarbij zijn gegoedheid van de tegenpartij, tijdschorsing, producteigenschappen en oorsprong c.q. bestedingsdoel van de te beheren financiële middelen.
- Het aangaan van nieuwe financiële derivaten is toegestaan vermits 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 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, alsmede 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.

Mede 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 financiering ,beleggen en belenen en het verloop/beheersen van de financiële risico's. Er wordt een verslag gemaakt over de gegevens van het voorgaande jaar en er wordt een vergelijking gemaakt, alsmede een aantal ratio's die voor een eventuele financiering van belang zijn.

In 2020 is er een nieuwe lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 10 miljoen. De Treasury commissie heeft het College van Bestuur ondersteunt bij het aangaan en beheren van het innen van de nieuwe lening, welke voldoet aan de vereisten van de meest recente versie van de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW. (zie paragraaf 10)

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 2019-2022 (te noemen: KA), 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, zijnde 61 miljoen euro.
2. In het overzicht is een kostenrealisatie opgenomen voor alle uitgevoerde projectactiviteiten voor de reviewperiode 2019 en 2020. In het overzicht staan de realisatiecijfers van de meerjarige brede inzet als een specificatie voor de toegekende KA-middelen 2019-2020.
3. Voor de jaren 2021 en 2022 is een doorkijk opgenomen met de verwachte financiële inzet voor deze jaren.

Waarom is niet het gehele KA-budget dat in 2019 en 2020 is ontvangen ook ingezet in deze jaren?

In 2019 was de voornaamste reden dat projectactiviteiten uit de eerste periode 2015-2018 zowel financieel als inhoudelijk doorliepen in de nieuwe periode. Een voorbeeld: het Excellentieprogramma is steeds begroot en uitgevoerd op schooljaarbasis, waardoor er een overloop bestond tot juli 2019. De financiële doorloop is bekostigd uit resterend budget 2015-2018. Het betreft hier derhalve uitsluitend een interne boekhoudkundige toekenning en verdeling.

In 2020 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 2020 volledig tot stilstand gekomen. Ook op andere terreinen (speerpunten) moesten activiteiten deels worden afgeschaald. Daarbij moet men denken aan fysieke samenwerking met partnerinstellingen en -bedrijven, voorlichtingsactiviteiten voor studenten op locatie en professionaliseringsactiviteiten in het kader van passend onderwijs.

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. Voor 2021 is, naast het begrote budget van 4 miljoen euro, nog eens (afgerond) 2,3 miljoen euro extra toegekend. De definitieve ROC Midden Nederland begroting 2022, ook voor de Kwaliteitsafspraken 2022, is nog in conceptstadium. In de doorkijk is ervan uitgegaan dat het resterende KA subsidiedeel 2019-2022, conform de aanpak in 2021, ook in 2022 als extra impuls zal worden ingezet.

		Totaal begroot 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 uit ka
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	11.750.000	11.750.000	10.000.000	10.000.000	43.500.000
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	15.250.000	15.250.000	15.250.000	15.250.000	61.000.000

		Totaal realisatie bij ROCMN 2019-2020 (incl. P2021-2022)					Realisatie uit het budget kwaliteitsafspraken 2019 - 2020 (incl. P2021-2022)				
Landelijk thema	Inhoud	2019	2020	P2021	P2022	totaal prognose	2019	2020	P2021	P2022	totaal uit ka

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	9.798.178	12.748.141	13.370.872	13.431.274	49.348.465
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	12.690.852	15.697.669	17.734.930	17.734.930	63.858.381

Verantwoording Passend Onderwijs

Nieuwe visie op Passend Onderwijzen

Als onderdeel van het meerjarige veranderprogramma Studentsucces, heeft ROC Midden Nederland in 2019 de beleidsnotitie 'Passend onderwijzen en Passend ondersteunen' geschreven. Deze visie is ook de basis voor een nieuwe begeleidingsstructuur. In augustus 2020 is ROC Midden Nederland op ongeveer de helft van de onderwijslocaties al op een andere manier gaan werken. Op elke locatie is een supportteam. Dit is een multidisciplinair team dat bestaat uit docenten en medewerkers van het Studie & Loopbaancentrum. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor het versterken van het onderwijsteam op 'passend onderwijzen' en het organiseren van '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. Daarom kijken we niet alleen naar individuele ondersteuning, maar ook naar de mogelijkheden van groepstrajecten. Voor schooljaar 2020-2021 is daarom ook het budget passend onderwijs anders ingezet dan voorgaande jaren. De helft van het budget wordt besteed aan individuele begeleiding van studenten met een complexe ondersteuningsbehoefte. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door medewerkers van het Studie & Loopbaancentrum en ambulante begeleiders met specifieke expertise over leer- en gedragsproblemen, studeren met een chronische ziekte of fysieke beperking. De andere helft van het passend onderwijs budget wordt door de onderwijsteams besteed aan de inzet van docenten in het supportteam.

Informatie en advies

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 wijze waarop we hieraan tegemoet kunnen komen. Onze medewerkers kunnen hierbij de expertise van het Steunpunt Passend Onderwijs inschakelen. Het steunpunt is onderdeel van het Studie & Loopbaancentrum.

Samenhang andere middelen voor extra ondersteuning

ROC Midden Nederland ontvangt -naast de middelen voor passend onderwijs- ook andere middelen om studenten extra te ondersteunen. We noemen hier de middelen voor schoolmaatschappelijk werk en regionale plus mbo middelen voor de begeleiding van overbelaste studenten (rmc regio Utrecht en rmc regio Eem en Vallei).

De schoolmaatschappelijk werkers fungeren om als brugfunctionarissen tussen school en externe hulpverlening. Sinds augustus 2020 participeren de schoolmaatschappelijk werkers in het Buurteam mbo op alle onderwijslocaties in de gemeente Utrecht.

De medewerkers van het Studie & Loopbaancentrum begeleiden de groep overbelaste studenten. Zij bieden hen uiteenlopende coachingstrajecten, afhankelijk van de persoonlijke situatie en ondersteuningsbehoefte van de student. Ook bieden wij deze doelgroep een SportPlus programma, uitgevoerd door een externe partij. Hierin wordt sport ingezet als middel voor gedragsverandering.

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 toegepast. In 2020 hebben de volgende opleidingen toestemming om af te wijken van de norm voor programmering onderwijs:

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

Conclusies ten behoeve van “Helderheid”

In het ‘Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020’ staat dat de instellingsaccountant moet vaststellen of er aan de verslaggevingseisen -die in de Helderheidsnotitie staan opgenomen- 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 notitie Helderheid is opgebouwd uit acht 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.

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 2020 heeft ROC Midden Nederland samengewerkt zoals als zodanig in Helderheid omschreven, met de volgende commerciële organisaties:

- Bink kinderopvang
- Bouwmensen te Nieuwegein en Amersfoort
- Centrum voor Bedrijfstrainingen (CBT) bv juncto HPFP bv te Arnhem
- Ocaro College bv te Eerbeek
- School voor Antroposofische Kinderopvang
- SPG Bilthoven
- Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleiding Stukadoeren Noorden des Lands te Groningen (STUC Noord-Nederland, werk en leren)
- Stichting Vakopleiding Carrosseriebedrijven (VOC) te Nieuwegein
- Stichting VAM (Innovam) te Nieuwegein
- Stichting voor Dakvakmanschap Tectum te Nieuwegein
- Stichting Zorg 3.0 (Beweging 3.0) te Amersfoort
- Syndle bv te Prinsenbeek
- Vacansoleil
- Vakschool Zorgwacht Utrecht bv te Utrecht
- Vapro bv te Zoetermeer

Samenwerking met niet-commerciële organisaties

- Ministerie van Defensie

Samenwerking VO/BVE

Op peildatum 01-10-2020 zijn er in het schooljaar 20/21 door VO-scholen 180 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 2019 is dat een daling van 60%.

Bevindingen 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 erover. (...) 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 2020 geen bekostiging voor investeringen in private activiteiten.

Bevindingen 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.

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

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

Verantwoording

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

N.a.v. de ‘Algemene Maatregel van Bestuur bekwaamheidseisen voor instructeurs in het mbo’, volgden vijf medewerkers van ROC Midden Nederland in 2020 de gelijknamige mbo-opleiding. In overleg met de externe accountant boekt ROC Midden Nederland de facturatie van het wettelijk verplicht cursusgeld indien van toepassing, op basis van een door de betreffende medewerker getekende derdenmachtiging, ten laste van de betreffende projectbegroting. Afdracht van het cursusgeld aan het Rijk, gebeurt zoals gebruikelijk.

Bevindingen 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.

Hieronder vermeldt ROC Midden Nederland hoeveel studenten zijn uitgestroomd in de drie maanden na de peildatum 1 oktober 2020 onder vermelding van het hoogst behaalde diploma bij ROC Midden Nederland.

Diploma hoogste niveau	1 okt - 1 nov	1 nov - 1 dec	1 dec - 1jan	Totaal
1	2	2	5	9
2	12	28	77	117
3	57	57	48	162
4	30	36	34	100
Geen	47	118	132	297
Eindtotaal	148	241	296	685

De gecombineerde trajecten educatie-beroepsopleiding beogen beide trajecten te versterken.

ROC Midden Nederland hanteert een kostprijsmodel waarmee verantwoord kan worden waar de extra gelden aan worden besteed, terwijl de beroepsopleiding daarnaast aan alle daartoe gestelde vereisten blijft voldoen.

Gestart in november 2019	7
Gestart in januari 2020	38
Gestart in april 2020	0
Gestart in september 2020	114
Totaal	159

Bevindingen 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 2020 versus 1 oktober 2019

Naar een andere Crebo	
gelijk kwalificatieniveau	155
hoger kwalificatieniveau	20
lager kwalificatieniveau	59
Eindtotaal	234

Naar een andere leerweg

Naar een andere leerweg	
van BBL naar BOL-VT	5
van BOL-VT naar BBL	41
van BOL-VT naar BBL-EXN	1
Eindtotaal	47

Bevindingen 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 2020 geen maatwerk in het kader van bekostigd onderwijs verzorgd.

Bevindingen thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

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

Verantwoording

ROC Midden Nederland verzorgt geen onderwijs in het buitenland.

Van de bekostigde mbo-inschrijvingen waren er 1.516 studenten (7,98%) met een niet-Nederlandse nationaliteit. Hiervan hadden 112 de nationaliteit van één van de EER-landen; 1.265 hadden een paspoort van een niet-EER-land, 67 studenten zijn Staatloos en van 72 wordt als nationaliteit “Onbekend” in het identiteitsbewijs vermeld.

Of deze deelnemers rechtmatig in Nederland verblijven en ook anderszins voldoen aan de wettelijke voorwaarden wordt getoetst in de bekostigingscontrole 2020.

Verantwoording externe subsidies

Financiële verantwoording Utrecht Leert Aanpak Lerarentekort 2019-2020

De subsidie genaamd 'Utrecht Leert' is toegekend vanaf eind november tot en met december 2020 voor activiteiten rond meer goede leraren en toekomstbestendig onderwijs. Conform afspraak heeft er een uitbreiding van de rol van schoolopleider plaatsgevonden en zijn er diverse activiteiten georganiseerd en programma's ontwikkeld. Vanwege corona zijn een aantal activiteiten niet doorgegaan en is de professionaliseringstraining voor schoolopleiders uitgesteld. Daarnaast zijn de werkbegeleiderstrainingen intern verzorgd samen met de Hogeschool Utrecht. Dit heeft geresulteerd in een kostenbesparing ten opzichte van de begrote kosten.

ROC Midden Nederland			
Financiële verantwoording Programmamiddelen Utrecht Leert "Aanpak Lerarentekort 2019-2020"		Projectperiode	28 november 2019 - 31 december 2020
Beschikking:	dossiernummer 7094893	toegekend subsidiebedrag	co-financiering ROCMN
	datum 26-06-2020	€ 75.000	€ 45.053

Programma-activiteiten	Kostenrealisatie
Ontwikkelen, evalueren, bijstellen plannen 0,1 WTF projectleider (PL)	€ 9.149
Verbreding rol schoolopleiders 0,05 WTF 8 schoolopleiders (SO)	€ 36.598
Door-ontwikkelen en beschrijven maatwerk programma startende docenten 0,05 WTF PL	€ 4.575
Begeleiding maatwerk programma startende docenten 0,05 WTF 2 SO's	€ 9.149
Gezamenlijke activiteit MBO-scholen	
Uitvoering professionalisering schoolopleiders (8dln)	
Deel extra uren coördinator 0,075 WTF 5 maanden	€ 7.590
Professionalisering 42 Werkbeheleiders (WB): 3 Trainingen door 3 schoolopleiders	€ 6.624
Verletkosten 42 WB's deelname aan trainingsprogramma's	€ 46.368
Totale kosten:	€ 120.053
Financiering:	-
Subsidie "Utrecht Leert"	€ 75.000
Co-financiering ROC MN	€ 45.053

Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2020

Regioprogramma VSV Utrecht

In het kader van het regionaal programma Voortijdig schoolverlaten (VSV) 2017-2020 in Utrecht - RMC regio 19, heeft ROC Midden Nederland in samenwerking met regionale partners, subsidie ontvangen. In de RMC regio Utrecht werken we met de 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 de jongeren in een kwetsbare positie.

De eindverantwoording van de VSV-subsidie van de gemeente Utrecht voor de jaren 2019 en 2020 vindt, conform subsidievoorwaarden uit de afgegeven beschikking, plaats vóór 1 juli 2021. Deze verantwoording bestaat uit een inhoudelijk verslag en de financiële eindafrekening die is opgenomen in het jaarverslag 2020 van ROC Midden Nederland.

De overstap en de Overstapcoach

Voor jongeren is de overstap van vmbo naar mbo soms groot en goede begeleiding en monitoring van hun loopbaanontwikkeling is essentieel. Dit programma richt zich op een goede, voorwaardelijke samenwerking tussen vo/vso en mbo en leerplicht zodat schooluitval wordt voorkomen. Door 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 een extra begeleidingsmogelijkheid gecreëerd in de vorm van zogenaamde Overstapcoaches. De coaches bieden aanvullende begeleiding, zowel op school als daarbuiten. Ook in periodes dat de school niet bereikbaar is zoals tijdens schoolvakanties. In 2020 zijn de coachingstrajecten uitgevoerd conform planning.

Peersupport

In het onderwijs betekent peersupport dat jongeren op een georganiseerde wijze elkaar helpen en ondersteunen en daardoor van elkaar leren. De ouderejaars student speelt een belangrijke rol in het begeleiden en contact houden van de jongerejaars studenten/vo leerling. ROC Midden Nederland kiest ervoor om te werken aan loopbaanontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling, beroepspraktijkvorming, bij leren en studeren en het voorkomen van verzuim. MBO studenten begeleiden ook vo studenten bij beroepsoriëntatie en het kiezen tussen verschillende opleidingen. Maar ze helpen ook nieuwkomers bij de overstap naar het mbo. Bij het Welzijn college is peersupport opgenomen in het curriculum en wordt verder uitgebreid. In 2020 is het programma conform planning uitgevoerd.

Startcoaching

In het kader van de 'wet op toelatingsrecht' is elke student die voldoet aan de toelatingseisen toelaatbaar in het mbo. Door de nieuwe wet wordt het van nog groter belang dat de ondersteuningsbehoefte van studenten vanaf de start van hun schoolloopbaan in het mbo bekend is. En dat passende begeleiding wordt gegeven vanaf het begin van het eerste jaar. Daarmee is Startcoaching (in tegenstelling tot Pluscoaching) preventief van aard. In 2020 is het programma conform planning uitgevoerd.

Plus mbo voorziening

Eén van de maatregelen binnen de regionale programma's is de Plus mbo voorziening. Deze subsidieregeling richt zich op studenten die wel het cognitieve vermogen hebben om hun opleiding succesvol te doorlopen, maar die door allerlei (persoonlijke) omstandigheden dreigen uit te vallen. Het betreft concreet multiprobleem jongeren zonder startkwalificatie en jonger dan 23 jaar. Dankzij deze middelen kunnen wij extra inzetten op tijdelijke, intensieve coaching van studenten zodat ze leren hun privésituatie te combineren met school.

Regioprogramma VSV Eem en Vallei

In de regio Eem en Vallei – RMC regio 16 - wordt het regionaal VSV programma geregisseerd door gemeente Amersfoort (de VSV contactgemeente) en ROC Midden Nederland (de VSV contactschool). In het regionaal VSV programma Eem en Vallei werken alle gemeenten en scholen voor VO en MBO samen. De contactgemeente en de contactschool vragen namens alle partners subsidie aan voor de uitvoering van het programma. Deze subsidie voor het regionale programma kent een budgetdeel dat beheerd wordt door de contactgemeente en een budgetdeel dat beheerd wordt door de contactschool.

VSV contactschool ROC Midden Nederland legt in haar jaarrapportage jaarlijks financieel verantwoording af over de besteding van haar budgetdeel in het VSV programma Eem en Vallei. In 2020 is de het regionaal VSV programma 2016-2020 Eem en Vallei afgesloten. In deze programmaperiode stonden de volgende programmalijnen centraal:

1. Versterken Overstap en aansluiting VO-MBO;
2. Specifieke aanpak VSV in MBO;
3. Zorg in en om de school / Aanpak Verzuim / de Plusvoorziening;
4. Versterken positie van Jongeren in Kwetsbare Positie (JiKP) bij overgang naar vervolgonderwijs en arbeidsmarkt
5. Aanpak oude VSV en extra inzet op voorkomen nieuwe VSV door RMC.

Het regionaal VSV programma Eem en Vallei heeft in 2016-2020 weer een belangrijke bijdrage geleverd aan de goede samenwerking tussen alle regionale partners bij de Aanpak van VSV. In 2020 hebben de VSV contactgemeente Amersfoort en de VSV contactschool ROC Midden Nederland, namens alle regionale partners, weer een VSV programma opgesteld, aangevraagd en toegewezen gekregen voor de periode 2020-2024.

Financiële verantwoording

De tabel volgt hierna. Ten aanzien van de beschikking Peersupport en Startcoaching: er is een overschrijding van kosten van € 438,-. ROC Midden Nederland neemt deze extra kostenrealisatie als co-financiering voor haar rekening. Ten aanzien van de beschikking De Overstap: de overschrijding is nihil en komt door afronding van cijfers.

Beschikking Programmamiddelen VSV Utrecht 2019-2020 dossiernummer 5671646				Financiële verantwoording Programmamiddelen VSV 2019-2020 Gemeente Utrecht			
Programma-activiteiten	toegekend 2019	toegekend 2020	totaal toegekend 2019 t/m 2020	kostenrealisatie 2019	kostenrealisatie 2020	totaal kostenrealisatie 2019-2020	totaal onder(+)/overbesteding (-)
VSV Utrecht 2019 Peersupport							
Projectleiders en Peersupport	€ 104.000	€ 98.722	€ 202.722	€ 98.930	€ 100.035	€ 198.965	€ 3.757
Training mbo en bijeenkomst VO	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000	€ 4.893	€ 19.302	€ 24.195	€ -4.195
Startcoaching							
Ontwikkelen, monitoren en evalueren	€ 13.000	€ 13.000	€ 26.000	€ 13.000	€ 13.000	€ 26.000	€ -
Totaal	€ 127.000	€ 121.722	€ 248.722	€ 116.823	€ 132.337	€ 249.160	€ -438

Beschikking Programmamiddelen VSV Utrecht 'De Overstap' 2019-2020 dossiernummer 5671629				Financiële verantwoording Programmamiddelen VSV 2019-2020 Gemeente Utrecht 'De Overstap'			
Programma-activiteiten	toegekend 2019	toegekend 2020	totaal toegekend 2019 t/m 2020	kostenrealisatie 2019	kostenrealisatie 2020	kostenrealisatie 2019 t/m 2020	totaal onder(+)/overbesteding (-)
VSV Utrecht 2019 -2020 De Overstap							
De Overstap (PTDO)	€ 275.000	€ 250.000	€ 525.000	€ 265.327	€ 253.700	€ 519.027	€ 5.973
Overstapcoach	€ 80.000	€ 60.000	€ 140.000	€ 79.122	€ 66.852	€ 145.974	€ -5.974
Totaal	€ 355.000	€ 310.000	€ 665.000	€ 344.449	€ 320.552	€ 665.001	€ -1



Jaarrekening: Geconsolideerde balans

Per 31 december
2020

Geconsolideerde balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

ACTIVA		X € 1.000		
	Ref.	31/12/2020		31/12/2019
		€	€	€
Vaste Activa				
Immateriele vaste activa	5.1	0		0
Materiële vaste activa	5.2	94.197		90.198
Totaal vaste activa		94.197		90.198
Vlottende activa				
Vorderingen	6	3.109		4.530
Liquide middelen	7	70.838		54.051
Totaal vlottende activa		73.947		58.581
Totaal activa		168.144		148.779

PASSIVA		X € 1.000		
	Ref.	31/12/2020		31/12/2019
		€	€	€
Groepsvermogen	8	87.052		82.007
Voorzeningen	9	11.484		12.043
Langlopende schulden	10	30.890		23.043
Kortlopende schulden en overlopende passiva	11	38.718		31.686
Totaal passiva		168.144		148.779

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2020

 X €
 1.000

		2020		Begroting 2020		2019	
	Ref.	€	€	€	€	€	€
Baten							
Rijksbijdragen OCW	14.1	156.116		153.631		148.713	
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	14.2	2.587		2.251		2.287	
Cursus- en examengelden	14.3	2.807		1.216		3.551	
Werk in opdracht van derden	14.4	2.114		2.285		3.085	
Overige baten	14.5	4.637		2.252		5.625	
Totaal Baten			168.261		161.635		163.261
Lasten							
Personele lasten	14.6	125.041		119.779		117.977	
Afschrijvingen	14.7	9.527		10.000		9.452	
Huisvestingslasten	14.8	11.157		10.530		10.559	
Overige instellingslasten	14.9	17.076		19.122		19.535	
Totaal Lasten			162.801		159.431		157.523
Saldo baten en lasten			5.460		2.204		5.738
Saldo financiële baten en lasten	14.10		-415		-704		-456
Resultaat			5.045		1.500		5.282

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2020				X € 1.000	
	Ref.	2020		2019	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat (saldo baten en lasten excl. verkoop)		5.460		5.738	
Verkoop resultaat		0		0	
Aanpassingen voor:					
Afschrijvingen	5.1 en 5.2	9.527		9.452	
Mutaties voorzieningen	9	-559		-1.907	
		8.968		7.545	
Verandering in vlottende middelen:					
Vorderingen	6	1.421		288	
Schulden	11	7.032		1.183	
		8.453		1.471	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		22.881		14.754	
Financiële baten	14.10	250		286	
Financiële lasten	14.10	665		742	
		-415		-456	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		22.466		14.298	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings materiële vaste activa	5.2	-13.594		-7.900	
Desinvesteringen materiële vaste activa	5.2	68		176	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-13.526		-7.724	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Opname langlopende lening	10	10.000			
Overige langlopende schulden		97		-283	
Aflossing langlopende schulden		-2.250		-1.917	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		7.847		-2.200	
Totale kasstroom		16.788		4.374	

HET VERLOOP VAN DE GELDMIDDELEN
IS ALS VOLGT:

X € 1.000

		2020	2019
		€	€
Stand per 1 januari	7	54.051	49.677
Mutatie boekjaar	7	16.788	4.374
Stand per 31 december		70.839	54.051

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 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 afgesloten bij het ministerie van Financiën. Voor de verwerking, waardering en resultaatbepaling, past ROC Midden Nederland met betrekking tot dit derivaat in boekjaar 2020 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 31-12-2020 circa € 458.468,-. 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 3 maands Euribor is vervangen door een 3 maands DTC (Dutch Treasury Certificate).
2. Het toepassen van een zogenaamde rentefloor. Indien de variabele rente negatief is, wordt deze niet vergoed door het ministerie, terwijl deze wel betaald moet worden over de renteswap.

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

Liquiditeitsrisico en kasstroomrisico

Het gaat hierbij om het risico dat over onvoldoende middelen wordt beschikt om aan de directe verplichtingen te kunnen voldoen. Periodiek worden liquiditeitsbegrotingen opgesteld. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de liquiditeitsbegrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen waaronder bankgaranties.

Kredietrisico

De instelling heeft een beperkt kredietrisico doordat het overgrote deel van de financiering afkomstig is van OCW en overige overheidsinstellingen als gemeenten en dergelijke. Er wordt wel kredietrisico gelopen op de inning van het wettelijk verplicht cursusgeld. Dit betreft echter een zeer gering deel van de baten. Op balansdatum waren er geen significante concentraties van kredietrisico.

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd op het bedrag van de bestede kosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De jaarlijkse afschrijvingen bedragen een vast percentage van de bestede kosten, zoals nader in de toelichting op de balans is gespecificeerd. De verwachte gebruiksduur en de afschrijvingsmethode worden aan het einde van elk boekjaar opnieuw beoordeeld. Voor de kosten van ontwikkeling wordt een wettelijke reserve gevormd ter hoogte van het geactiveerde bedrag.

2.2 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte toekomstige gebruiksduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Activering vindt plaats bij investeringen met een minimumbedrag van € 1.000.

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

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 2020 is geen sprake van bijzondere waardeverminderingen.

2.4 Afschrijvingstermijnen

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Gebouwen	30 en 40 jaar
Verbouwingen	5, 10 en 20 jaar
Terreinen	geen afschrijving
Apparatuur	5 jaar
Inventaris	5, 10 en 20 jaar
ICT apparatuur	4 en 5 jaar

2.5 Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

2.6 Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasmiddelen, direct opeisbare banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.7 Groepsvermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en/of bestemmingsreserves. Er zijn geen bestemmingsreserves aangemerkt. Mutaties op het eigen vermogen vinden plaats via resultaatbestemming tenzij zich stelselwijzigingen voordoen.

Eigen Vermogen segmentatie

Met de invoering van BW/RJ 660 in 2008 is het aan de mbo-instelling de keuze te maken voor handhaving van het vermogen als volledig publiek dan wel te splitsen in een deel publiek en een deel privaat vermogen. Als er geen keuze wordt gemaakt, is het gehele vermogen publiek. Hiertoe zijn de activiteiten geïnventariseerd en conform de MBO-Guidelines gerubriceerd in de volgende drie categorieën:

1. Publieke activiteiten (publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven);
2. Investerings private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (bijvoorbeeld inburgering, re-integratie en contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak);
3. Overige private activiteiten (bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak.

Conclusie van dit onderzoek is dat alle activiteiten die ROC Midden Nederland verricht vallen onder publieke activiteiten, danwel onder private activiteiten die in het verlengde liggen van de publieke taak.

2.8 Wettelijke reserve

Tegenover de geactiveerde ontwikkelkosten van het deelnemersvolgsysteem dient volgens RJ 240.229 en artikel 365.2 Titel 9 BW 2 een wettelijke reserve gevormd te worden voor de boekwaarde van het immaterieel vast actief ultimo boekjaar.

2.9 Voorzieningen

Voorzieningen zijn gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in te schatten. De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen wachtgelden, duurzame inzetbaarheid en jubileumverplichtingen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen. De contante waardebepaling heeft plaatsgevonden tegen discontering van 2%. De periodieke mutatie die samenhangt met de contante waardebepaling is onderdeel van de dotatie aan de voorziening.

2.10 Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Het aflossingsbedrag voor het komende jaar is verantwoord onder de kortlopende schulden.

2.11 Kortlopende schulden en overlopende passiva

Dit betreffen schulden met en verwachte resterende looptijd op balansdatum van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schulden.

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 Algemeen

De onderwijsinstelling stelt de balans, de staat van baten en lasten, het kasstroomoverzicht en de toelichting op overeenkomstig de modellen in de bijlage bij RJ 660. De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

3.2 Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen

De ontvangen normatieve rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

De niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden eveneens volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten in het (school)jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, tenzij het niet-geoormerkte OCW-subsidies met een grote omvang betreft waarvoor een herzien bestedingsplan beschikbaar is. In dat geval wordt de subsidie als bate in de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de activiteiten.

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.

Herstelplan

Volgens de wet moeten pensioenfondsen een herstelplan berekenen wanneer de beleidsdekkingsgraad te laag is. De beleidsdekkingsgraad van ABP moest eind 2020 hoger zijn dan 125,8%, maar beleidsdekkingsgraad was eind vorig jaar lager dan de vereiste dekkingsgraad. Daarom moest ABP een nieuw herstelplan berekenen. Het herstelplan is een berekening die moet voldoen aan de regels uit de Pensioenwet. De berekening is goedgekeurd door de toezichthouder de Nederlandsche Bank (DNB). De berekening moest laten zien dat de beleidsdekkingsgraad binnen 10 jaar vanaf eind 2020 groeit naar het vereiste niveau. Voor ABP lag dat niveau eind 2020 op 125,8%. Als dit niveau binnen 10 jaar niet wordt bereikt, moet ABP in de berekening hun beleid aanpassen om zo het vereiste niveau te kunnen halen. Bijvoorbeeld minder verhogen (indexeren) van de pensioenen. Als het vereiste niveau in de berekening van het herstelplan dan nog steeds niet binnen 10 jaar kan worden bereikt, moet ABP de pensioenen verlagen.

Vanwege de herberekening van het nieuwe herstel groeit de beleidsdekkingsgraad binnen 12 jaar vanaf eind 2020 (87,6%) naar het vereiste niveau van 125,8%. Hierdoor is een verlaging van de pensioenen in 2021 niet aan de orde. 2

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

De beleidsdekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31-12-2020 is 93,5%.

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 2019 en 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 2020				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	134.090	8.348	39.021	181.459
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-63.305	0	-27.956	-91.261
Boekwaarden	70.785	8.348	11.065	90.198
Mutaties				
Investeringen	10.439	0	3.155	13.594
Herwaarderingen	0	0	0	0
Desinvesteringen	0	0	-70	-70
Afschrijvingen	-5.918	0	-3.609	-9.527
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	2	2
Saldo	4.522	0	-523	3.998
Stand per 31 december 2020				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	144.529	8.348	42.105	194.983
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-69.223	0	-31.563	-100.786
Boekwaarde 31 december 2020	75.307	8.348	10.542	94.196

5.2.1 WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
WOZ waarde gebouwen en terreinen	€ 83 mln.	01-01-2020
Verzekerde waarde gebouwen en terreinen	€ 163 mln.	2020

6. Vlottende activa

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Debiteuren	1.130		1.900	
Deelnemers/cursisten	447		264	
Overige vorderingen	108		762	
Overlopende activa	1.424		1.604	
Totaal vorderingen en overlopende activa		3.109		4.530
Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.				
6.1 Debiteuren				
Debiteuren zakelijk	1.130		1.900	
Debiteuren gemeenten	0		0	
Totaal debiteuren		1.130		1.900
6.2 Deelnemers/cursisten				
Deelnemers/cursisten		447		264
6.3 Overige vorderingen				
Overige vorderingen	108		762	
Totaal overige vorderingen		108		762
6.4 Overlopende activa				
Diverse overlopende activa	1.424		1.604	
Totaal overlopende activa		1.424		1.604

In de post debiteuren zakelijk en deelnemers is de voorziening dubieuze debiteuren gesaldeerd conform onderstaand overzicht per 31 december.

Voorziening voor oninbaarheid

De voorziening voor oninbaarheid wordt bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

Stand per 1 januari	49	66
Onttrekking/vrijval	-49	-28
Dotatie	74	11
Stand per 31 december	74	49

7. Liquide middelen

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Banken		70.369		49.578
Kasmiddelen		2		4
Spaarrekeningen/deposito's		467		4.469
Totaal liquide middelen		70.838		54.051

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 2020 bedraagt de rekening courantverhouding Ministerie van Financiën € 69 miljoen positief.

8. Groepsvermogen

X € 1.000

	Boekwaarde 31-12-2019	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2020
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve en resultaatbestemming	81.477	5.045	86.522
Reserve Stichting Van Beuningenfonds	530	0	530
Totaal Algemene reserve	82.007	5.045	87.052
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	82.007	5.045	87.052

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

Ultimo 2020 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 87.052) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 86.522) van € 530. 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
	31/12/2020
Eigen vermogen geconsolideerd	87.052
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	-530
Eigen vermogen enkelvoudig	86.522
	31/12/2020
Resultaat geconsolideerd	5.045
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	0
Resultaat enkelvoudig	5.045

9. Voorzieningen

X € 1.000

	Mutaties 2020					Onderverdeling saldo			
	Saldo 31-12-2019 €	Dotaties €	Onttrekkingen €	Vrijval €	Oprenting en verandering disconteringsvoet (min) €	Saldo 31-12-2020 €	Kortlopend deel < 1 jaar €	Langlopend deel > 1 jaar €	
Groot onderhoud	2.199	632	767	0	0	2.064	1.157	907	
Totaal voorziening groot onderhoud	2.199	632	767	0	0	2.064	1.157	907	
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.055	245	151	0	22	1.171	104	1.067	
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.055	245	151	0	22	1.171	104	1.067	
Wachtgelden	3.724	1.090	1.230	0	3	3.587	1.284	2.303	
Totaal voorziening wachtgelden	3.724	1.090	1.230	0	3	3.587	1.284	2.303	
Voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	1.048	108	298	0	0	858	244	614	
Totaal voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	1.048	108	298	0	0	858	244	614	
Voorziening regeling junioren-senioren	790	49	836	0	0	3	3	0	
Totaal voorziening regeling junioren-senioren	790	49	836	0	0	3	3	0	
Voorziening langdurig zieken	217	116	0	0	0	333	333	0	
Totaal voorziening langdurig zieken	217	116	0	0	0	333	333	0	
Voorziening duurzame inzetbaarheid	1.933	447	0	0	9	2.389	394	1.995	
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	1.933	447	0	0	9	2.389	394	1.995	
Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	278	279	0	0	0	557	556	1	
Totaal voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	278	279	0	0	0	557	556	1	
Voorzieningen personeel overig	89	0	24	0	0	65	0	65	
Voorziening rente derivaat	710	0	0	253	0	457	0	457	
Totaal overige voorzieningen	799	0	24	253	0	522	0	522	
Totaal voorzieningen	12.043	2.974	3.306	253	25	11.484	4.075	7.409	

9.1 Voorzieningen groot onderhoud

Deze kostenegaliseringsvoorziening beoogt egaliseren van kosten voor de uitgaven van groot planmatig onderhoud van onroerende zaken die over de jaren heen een onregelmatig verloop hebben. De voorziening groot onderhoud is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan tot en met 2029. Strikt genomen wordt de voorziening niet conform RJ 212 berekend. Na overleg met OCW en de RJ is in het voorjaar 2020 afgesproken dat schoolbesturen voor de jaren 2019 en 2020 de voorziening groot onderhoud op eenzelfde wijze mochten opbouwen, zoals zij dat in 2017 hebben gedaan. Derhalve maken wij gebruik van de overgangsregeling ex. Art 4 lid 1c. In 2021 voldoen wij aan de vereisten van RJ 212.

9.2 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%.

9.3 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%.

9.4 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.

9.5 Voorziening junioren-senioren regeling

ROC Midden Nederland wil binnen de beleidscontext van strategische personeelsplanning, leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid een regeling ontwikkelen die een positieve impuls geeft aan het aantrekken en aan de organisatie binden van jong talent, het bevorderen van instroom van medewerkers met recente werkervaring in het werkveld en het realiseren van een personeelssamenstelling die een betere afspiegeling is van de binnen de instelling aanwezige deelnemerspopulatie. ROC Midden Nederland introduceert een regeling, te weten de junioren - senioren regeling, ter bevordering van een gefaciliteerde gefaseerde vervroegde uitstroom van senioren. Per 31-12-2017 is de regeling voor nieuwe toetreders gestopt.

9.6 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.

9.7 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, om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop. De regeling duurzame inzetbaarheid biedt medewerkers van 57 jaar en ouder de mogelijkheid om verlof te sparen. In de 'regeling jaarverslag onderwijs' is aangegeven dat voor deze gespaarde uren ouderenverlof een voorziening op de balans moet worden ingericht. De basis voor het vaststellen van de hoogte van deze voorziening is het aantal uur die medewerkers van 57 jaar en ouder op basis van een plan hebben gespaard. Deze verplichting is contant gemaakt tegen een disconteringsvoet van 2%.

9.8 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 2 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 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Deze wet brengt wijzigingen in het ontslagrecht aan, waaronder de transitievergoeding. Voor de transitievergoeding heeft ROC Midden Nederland volgende wijzigingen geaddeerd:

- Werknemer heeft vanaf de eerste werkdag recht op transitievergoeding;
- Verhoging opbouw transitievergoeding vervalft;
- Vervangende voorziening in cao alleen nog bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen;
- De berekening voor de transitievergoeding verandert.

9.9 Voorzieningen personeel overig

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

9.10 Voorziening rente derivaat

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 31-12-2020 circa € 0,5 miljoen. Deze voorziening zal maximaal tot einde looptijd van de renteswap (nog 5 jaar tot 02-01-2024) in stand worden gehouden. Gelet op de lineaire jaarlijkse aflossingen is de verwachting dat de voorziening jaarlijks lineair daalt.

10. Langlopende schulden

	X € 1.000						
	Stand per 01-01-2020	Nieuwe financiering	Aflossingen 2020	Stand per 31-12-2020	Resterende looptijd		Rente %
Kredietinstellingen	€	€	€	€	>1 jaar	>5 jaar	
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	4.000	0	1.000	3.000	3.000	0	6,05%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	7.335	0	333	7.002	1.332	5.670	2,25%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	7.668	0	333	7.335	1.332	6.003	2,47%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	3.496	0	251	3.245	1.004	2.241	0,87%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	0	10.000	333	9.667	1.332	8.335	0,10%
Totaal kredietinstellingen	22.499	10.000	2.250	30.249	8.000	22.249	

De mutatie 2020 betreft de aflossingsverplichting voor 2021. 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 2020 bedraagt € 32,5 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			
	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Overige langlopende schulden	640		544	
Totaal overige langlopende schulden	640		544	
Totaal langlopende schulden	30.888		23.043	

	Stand per 31-12-2019	Aflossingen 2020	Mutatie 2020	Stand per 31-12-2020	Resterende looptijd	
	€	€	€	€	>1 jaar	>5 jaar
Overige langlopende schulden	543	478	575	640	0	640

11. Kortlopende schulden en overlopende passiva

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Kortlopende schulden en overlopende passiva				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Kredietinstellingen	2.250		1.917	
Ministerie van OCW (schuld)	38		5	
Crediteuren	4.258		2.329	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.752		4.852	
Schulden ter zake pensioenen	6		4	
Overige kortlopende schulden	-26		-264	
Overlopende passiva	27.440		22.843	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	38.718		31.686	

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 Lerarenbeurs zoals opgenomen in de verantwoording subsidies OCW zonder verrekeningsclausule G1.

		X € 1.000	
		31/12/2020	
Schuld aan Ministerie van OC&W	Kenmerk	€	€
Lerarenbeurs 2019/2020	1006021-1 & 1012242-1 & 1019834-1	24	
Zij instroom 2017	809685-1 & 811869 & 865482-1	14	
Totaal schulden aan Ministerie van OC&W			38

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Belastingen en premies sociale verzekeringen				
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	4.753		4.810	
BTW	41		64	
Overige	-43		-22	
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen		4.752		4.852

Overlopende passiva				
Reservering vakantietoeslag	3.750		3.439	
Vakantiedagen	1.299		1.107	
Ministerie van OCW geoormerkte bijdragen	7.802		3.697	
Ministerie van OCW niet-geoormerkte bijdragen	9.647		8.674	
Vooruitontvangen leerling gelden	333		548	
Vooruitontvangen/overlopende projecten	2.052		1.174	
Overige overlopende passiva	2.557		4.204	
Totaal overlopende passiva		27.440		22.843

11.2 Overlopende passiva Ministerie van OCW

Omschrijving	Toewijzing		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule	Kenmerk	Datum	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel uitgevoerd
Zij-instroom 2017	809685-1&811869&865482-1	19-12-2017	-	x
Zij instroom 2018	888801-1 & 942082	30-10-2018	-	x
Zij instroom 2019	962619-1 & 966867-1 & 1001809-1 & 1013525-1	23-10-2019	-	x
Zij instroom 2020	1039043-1 & 1046682-1 & 1078733-1&1085575-1&1102715-1	30-11-2020	-	x
Lerarenbeurs 2019/2020	1006021-1 & 1012242-1 & 1019834-1	13-11-2019	x	-
Lerarenbeurs 2020/2021	1090419-1 & 1094130-1&1095399-1	19-10-2020	-	x
Instructeurbeurs 2020/2021	1086673-1	15-07-2020	-	x
Voorziening minimagezinnen	1003949-1	10-07-2019	x	-
Voorziening minimagezinnen	1088073-1	28-07-2020	-	x
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEXSTART19006	25-11-2019	x	-
Tegemoetk.kosten opleidingsscholen 2019-2020	1013103-1	18-10-2019	x	-
Tegemoetk.kosten opleidingsscholen 2020-2021	1095235-01	15-10-2020	-	x
Inhaalprogramma Corona VAVO ronde 1	IOP-40597-VAVO	02-07-2020	-	x
Inhaalprogramma Corona VAVO ronde 2	10P2-40597-VAVO	16-10-2020	-	x
Inhaalprogramma Corona MBO ronde 1	IOP-40597-MBO	02-07-2020	-	x
Inhaalprogramma Corona MBO ronde 2	10P2-40597-MBO	16-10-2020	-	x
Salarismix 2018	884242-1	03-01-2018	-	x
Salarismix 2019	959175-1	03-01-2019	-	x
Salarismix 2020	1038981-2	15-06-2020	-	x

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									
Sp. uitkering contactscholen (Regionaal aanpak VSV) 2017-2020	OND/ ODB-2016/17727 804700	17/11/2016	2.840.760	2.840.760	2.169.636	671.124	0	671.124	0
Totaal G2-A :			2.840.760	2.840.760	2.169.636	671.124	0	671.124	0

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
		Datum	€	€	€	€	€	€	€
G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
Doorstroom MBO-HBO	DHBO018038	15-03-2018	190.999	190.999	51.226	139.773	0	31.980	107.793
RIF mbo 2019-2022 RIF20013 Smart Technician	RIF20013	14-10-2020	442.100	0	0	0	110.525	24.999	85.526
RIF mbo 2019-2022 RIF20019 Entree leert op de werkplek	RIF20019	14-10-2020	1.506.900	0	0	0	376.725	39.418	337.307
RIF mbo 2019-2022 RIF 20030 Duurzame energie	RIF20030	09-12-2020	482.958	0	0	0	120.740		120.740
RIF mbo 2019-2022 RIF 20038 Duurzame mobiliteit	RIF20038	09-12-2020	758.686	0	0	0	189.672		189.672
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg (verlenging ontw.subs.)	FLEX20011	02-12-2020	499.050	0	0	0	299.430		299.430
VSV 2020-2024 (verl.progr.contactscholen)	OND/ ODB=2020/3627 M	01-10-2020	2.830.788	0	0	0	707.697		707.697
Totaal G2-B :			6.711.481	190.999	51.226	139.773	1.804.788	96.397	1.848.164

Bij de subsidieregelingen Sp. uitkering contactscholen (Regionaal aanpak VSV) 2017-2020 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 project kosten. Partnerbetaling € 404.704 is daardoor nu als "Subsidiabele kosten in verslagjaar" opgevoerd in model G2A bij VSV 2017-2020.

Op 31 december 2020 zijn alle activiteiten uitgevoerd en worden de middelen conform de Regelgeving (Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten) besteed.

11.2.1 Overige overlopende passiva

	X € 1.000			
	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Overige overlopende passiva				
Nog te ontvangen facturen/afrekeningen	2.511		4.140	
Bindingstoelagen MBO	46		64	
Totaal overige overlopende passiva		2.557		4.204

De post nog te ontvangen facturen/afrekeningen geeft aan welk bedrag aan facturen zich ultimo verslagjaar nog in de workflow bevond.

12. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

12.1 Fiscale eenheid

Stichting ROC Midden Nederland en haar groepsmaatschappijen vormen samen een fiscale eenheid voor de BTW t/m 24 oktober 2020. Alle entiteiten betrokken in de fiscale eenheid zijn hoofdelijk aansprakelijk voor schulden aan de belastingdienst inzake de omzetbelasting. Vanaf 24 oktober 2020 is deze beëindigd door het opheffen van onze BV structuur. Vanaf die datum is er sprake van een zelfstandige btw plicht van de stichting.

12.2 Bankgaranties

Ultimo 2020 zijn door de Stichting ROC Midden Nederland bankgaranties verstrekt aan:

Contractpartij	looptijd	X € 1.000
De Waal Beheer Beheer O.G.	onbepaald	75
Beheer-maatschappij Kraaikamp BV	onbepaald	3
Stichting Meander Medisch Centrum	onbepaald	84
Stichting VAM	onbepaald	45
Ontwikkelingscombinatie De Dreef V.O.F.	onbepaald	55
MEMID Galgenwaard BV	onbepaald	15
Stichting VAM	onbepaald	74
Totaal		351

12.3 (Meerjarige) financiële verplichtingen

De totale verplichtingen aan de contracten binnen 1 jaar zijn € 6,7 miljoen daarna heeft € 14,8 miljoen betrekking op financiële verplichting op een looptijd van langer dan 1 jaar en € 4,0 miljoen een looptijd van langer dan 5 jaar.

	X € 1.000		
	< 1jaar	> 1jaar	Resterende looptijd >5 jaar
Huur	2.997	8.778	2.924
Collectieve inkoopcontracten	3.641	5.893	1.097
Operationele leasing	46	135	0
Erfpacht KPE	64	0	0
Totaal	6.749	14.806	4.021

Huur Contracten

Locatie/adressen	Postcode	Plaats	BVO m2	Eigenaar	Einddatum
Bisschopsweg 167	BSW167	3817 BT Amersfoort	1.434	NV Sport, Recr. en Onderwijsvoorz. (SRO)	onbepaalde tijd *
Cartesiusweg 90a	CTW90A	3534 BD Utrecht	n.b.	dB's Basis voor Bands	1-08-23
Disketteweg 2-4	DKW002	3821 AR Amersfoort	5.548	MVGM	t/m 31-7-2027
Herculesplein 285	HCP285	3584 AA Utrecht	3.400	Galgenwaard BV (MEMID)	t/m 31-8-2027
Herculesplein 303	HCP303	3584 AA Utrecht	789	Galgenwaard BV (MEMID)	t/m 31-7-2027
Harmonielaan 1	HML001	3439 NK Nieuwegein	8.212	Gemeente Nieuwegein	tm 31-07-2026
Kanaalweg 19	KNW019	3526 KL Utrecht	2.162	Hansteen (Prominus)	tm 31-07-2022
Leuvenplein 12-13	LVP012	3584 LA Utrecht	120	SSH Utrecht	onbepaalde tijd *
Maatweg 3	MTW003	3813 TZ Amersfoort	2.662	Meander Medisch Centrum	23-01-24
Structuurbaan 6	STB006	3430 DV Nieuwegein	2.387	Innovam Groep	tm 31-08-2021
Structuurbaan 8	STB008	3430 DV Nieuwegein	2.237	Innovam Groep	31-aug-28
Structuurbaan 19	STB019	3439 MA Nieuwegein	1.102	Innovam Groep	31-aug-28
Schooneggendreef 27	SED027	3562 CP Utrecht	1.133	Ontw comb De Dreef v.o.f.	t/m 14-7-2022

* **Opzegging per jaar**

Voorwaardelijke verplichting

In het verslagjaar 2016 is het resultaat verkoop van het pand Noordweg verwerkt. Het totale verkoopbedrag is € 2,3 miljoen. Bij een ontheffing/wijziging van het vigerende bestemmingsplan, als voornoemd binnen een tijdsbestek van 6 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 6 jaar doch binnen 10 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 ultimo 2019 aangegroeid tot € 23,4 miljoen. De informatie over vermogen 2020 is nog niet beschikbaar. Mocht het eigen vermogen de minimale omvang van € 9,9 miljoen van het waarborgdepot onderschrijden, dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Kredietfaciliteiten

ROC Midden Nederland maakt gebruik van rekening-courant 'Schatkistbankieren' bij het Ministerie van Financiën. Ultimo 2020 is het saldo op deze rekening-courant faciliteit € 69 miljoen positief, tegen ultimo 2019 € 48 miljoen. Ultimo 2020 doet de Stichting dus geen beroep op de kredietfaciliteit die maximaal € 11 miljoen bedraagt.

13. Overzicht verbonden partijen

De bestuurders van ROC Midden Nederland hebben een voorstel gedaan tot herstructurering of een andere rechtsvorm van de Stichting ROC Midden Nederland. Het is een formeel besluit (december 2019) van de aandeelhouders om de B.V.'s Holding ROC Midden Nederland contractactiviteiten en Bedrijfsopleidingen Midden Nederland op te heffen. In 2020 is de registratie van de B.V.'s beëindigd in verband met het verdwijnen van de rechtspersoon ten gevolge van fusie.

Verder is aan ROC Midden Nederland een zogenaamde actieve steunstichting verbonden. Het betreft de Stichting Van Beuningenfonds te Utrecht. Het bestuur van de Stichting van Beuningenfonds wordt uitgeoefend door het College van Bestuur van Stichting ROC Midden Nederland. De Stichting Van Beuningenfonds heeft als doel de achterstandsdeelnemers van ROC Midden Nederland te ondersteunen.

Bedragen X € 1	
Beslissende zeggenschap	
€	
Naam	Stichting Van Beuningenfonds
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Utrecht
Code Activiteit	Overig
Eigen vermogen 31 december 2020	529.643
Exploitatiesaldo 2020	-188
Omzet 2020	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						
	2020		Begroting 2020		2019	
	€	€	€	€	€	€
(Normatieve) rijksbijdrage OCW	131.503		125.004		125.906	
Geormerkte subsidies	4.940		0		5.469	
Niet geormerkte subsidies	19.673		28.627		17.338	
Totaal OCW	156.116		153.631		148.713	

14.2 Overige Overheidsbijdragen en subsidies

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019
	€	€	€	€	€
Gemeentelijke bijdrage educatie	1.796		1.506		1.691
Overige gemeentelijke bijdragen	791		745		596
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies		2.587		2.251	2.287

14.3 College, Les - en Examengelden

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019
	€	€	€	€	€
Totaal college, les- en examengelden		2.807		1.216	3.551

In de cijfers van de college-, cursus- en examengelden 2020 en 2019 wordt de afrekening van de wettelijk verplicht cursusgeld (WVC) verantwoord.

14.4 Baten werk in opdracht van derden

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019
	€	€	€	€	€
Contractonderwijs	2.114		2.285		3.085
Overige	0		0		0
Totaal baten werk in opdracht van derden		2.114		2.285	3.085

14.5 Overige baten

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019
	€	€	€	€	€
Projecten (geen overheidsbijdragen)	2.585		1.309		2.542
Verhuur onroerend goed	607		560		668
Detachering personeel	256		175		413
Restauratieve voorzieningen	0		0		1
Stage- en schoolactiviteiten	0		1		0
Overige	429		207		682
Studers	760		0		1.319
Boekwinst verkoop panden	0		0		0
Totaal overige baten		4.637		2.252	5.625

Met Studers is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,8 miljoen (2020). De Studers afrekeningen, inclusief regel betreffende Studers, zijn onder Overige baten opgenomen.

14.6 Personele lasten

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019	
	€	€	€	€	€	€
Lonen en salarissen	86.409		107.648		83.174	
Sociale lasten	11.742		0		11.483	
Pensioenlasten	13.003		0		12.522	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverlasten		111.154		107.648		107.179
Mutatie personele voorziening	2.367		1.200		1.477	
Personeel niet in loondienst	9.947		9.020		8.367	
Overige	2.151		1.915		1.532	
Totaal overige personele lasten		14.465		12.135		11.376
Uitkeringen		-578		-4		-578
Totaal personele lasten		125.041		119.779		117.977

14.7 Afschrijvingen

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019	
	€	€	€	€	€	€
Immateriële vaste activa	0		0		9	
Gebouwen	5.918		6.225		5.904	
Inventaris en apparatuur	3.609		3.775		3.539	
Totaal afschrijvingen		9.527		10.000		9.452

14.8 Huisvestingslasten

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019
	€	€	€	€	€
Huur	3.317		3.916		2.739
Dotatie voorzieningen huisvesting	632		580		625
Klein onderhoud en exploitatie incl. tuinonderhoud	2.149		1.629		1.841
Energie en water	1.338		1.503		1.271
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2.490		2.347		2.353
Heffingen/belastingen	732		700		755
Verzekeringen	238		180		192
Beveiligingskosten	139		150		168
Overige huisvestingslasten	122		-476		615
Totaal huisvestingslasten		11.157		10.530	10.559

14.9 Overige instellingslasten

X € 1.000

	2020		Begroting 2020		2019	
	€	€	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten						
Inkoopkosten werk voor derden	3.320		4.169		5.043	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.225		3.292		2.583	
Abonnementen en contributies	924		623		909	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	480		917		823	
Porto- en telefoonkosten	406		510		468	
Advieskosten	658		424		349	
Accountantskosten	147		140		100	
Kantoorartikelen	145		156		160	
Administratie en beheer overig	878		778		895	
Totaal administratie en beheer		10.182		11.009		11.330
Leermiddelen en activiteiten						
Leermiddelen en activiteiten	3.275		3.921		3.832	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	153		272		103	
Examenkosten en externe legitimering	1.044		1.276		1.393	
Totaal leermiddelen en activiteiten		4.472		5.470		5.328
Dotatie/vrijval overige voorzieningen		25		50		-13
(incl. dotatie voorz. dubieuze debiteuren)						
Overige						
PR & Marketing	1.620		1.176		1.513	
Restauratieve voorzieningen	555		1.099		1.193	
Boekverlies verkoop panden	0		0		0	
Overige	223		318		184	
Totaal overige		2.397		2.594		2.890
Totaal overige instellingslasten		17.076		19.122		19.535

14.10 Financiële baten en lasten

X € 1.000

	2020	Begroting 2019	2019
	€	€	€
Financiële baten	250	0	286
Financiële lasten	665	704	742
Saldo financiële baten en lasten	-415	-704	-456

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

Bedragen X € 1

2020	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	99.220	0	99.220
Andere controle opdrachten	0	7.865	7.865
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
Totaal	99.220	7.865	107.085

2020	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.	Totaal PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.	Totaal Van Ree Accountants
Onderzoek van de jaarrekening	0	0	0
Andere controle opdrachten	0	0	0
Advies diensten fiscaal terrein	41.902	41.902	0
Andere niet-controle diensten	0	0	16.389
Totaal	41.902	41.902	16.389

2019	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	103.455	0	103.455
Andere controle opdrachten	0	8.591	8.591
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
Totaal	103.455	8.591	112.046

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 2020 waren gemiddeld 1.762 medewerkers en 1.422 FTE op basis van dienstverband werkzaam bij ROC Midden Nederland (2019: 1.418 FTE).

Er waren geen medewerkers van ROC Midden Nederland werkzaam buiten Nederland.

17. Model WNT bezoldiging bestuurders en toezichthouders

17.1 Toelichting bij het samenstellen van de WNT verantwoording

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de Stichting ROC Midden Nederland van toepassing zijnde regelgeving: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Het bezoldigingsmaximum in 2020 voor de Stichting ROC Midden Nederland is € 201.000.

Bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G (18–20 punten), complexiteitspunten per criterium:

- Driejaarsgemiddelde (2016, 2017 en 2018) van de totale baten: 9 punten;
- Driejaarsgemiddelde (2016, 2017 en 2018) aantal studenten: 4 punten;
- Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 5 punten.

Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 FTE. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

Er is in 2020 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

Bedragen X €
1

Gegevens 2020	H.J. Spronk	M.A. Labij	E.P. van Maanen
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/08
Omvang dienstverband (in FTE)	1	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	159.165	141.832	126.043
Beloningen betaalbaar op termijn	21.451	20.881	14.648
Bezoldiging (Subtotaal)	180.616	162.713	140.691
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000	201.000	134.000
Totaal Bezoldiging	180.616	162.713	140.691
Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding			6.691
			Toerekening van een deel van het vakantiegeld aan het kalenderjaar waarop deze betrekking heeft (artikel 3, lid 2 Uitvoeringsregeling WNT)
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.	N.v.t.
Gegevens 2019	H.J. Spronk	M.A. Labij	E.P. van Maanen
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/04 – 31/12	01/04 – 31/12	01/01 – 31/03 01/04-31/12
Omvang dienstverband 2019 (in FTE)	1	1	1
Dienstbetrekking	ja	ja	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	109.201	97.229	172.053
Beloningen betaalbaar op termijn	15.541	15.151	20.975
Bezoldiging	124.742	112.380	193.028
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	145.500	145.500	194.000
Totaal Bezoldiging	124.742	112.380	193.028

17.3 Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen X
€ 1

Gegevens 2020	S.P.M. de Waal	S. Ayranci	A. Brienen	E.H.J. Kok	C.M.M. Noom	A.E. Spreen
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging	22.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.150	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	22.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019						
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2019	N.v.t.	N.v.t.	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/13
Bezoldiging	N.v.t.	N.v.t.	14.500	14.500	14.500	14.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.	N.v.t.	19.400	19.400	19.400	19.400
Totaal bezoldiging	N.v.t.	N.v.t.	14.500	14.500	14.500	14.500

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2020 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 2020 geen ontslaguitkeringen aan topfunctionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

Er is in 2020 een transitievergoeding aan topfunctionarissen betaald die op grond van de wettelijke transitievergoeding art. 7:673 BW in de zin van de WNT, niet dienen te worden gerapporteerd. Er is geen WNT normering en geen openbaarmakingsplicht, wel verantwoordingsplicht (arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op initiatief van de werkgever en de berekening conform art. 7:673 lid 2 BW)

Motivering indien overschrijding

De overschrijding van E.P. van Maanen is toegestaan. Het bedrag € 6.690,88 is toerekening van een deel van het vakantiegeld aan het kalenderjaar waarop deze betrekking heeft (artikel 3, lid 2 Uitvoeringsregeling WNT).

18. Resultaatbestemming

	€	X € 1.000
Het College van Bestuur stelt voor het resultaat ad.	5.045	als volgt te bestemmen:
Toevoeging aan reserve van Beuningenfonds	0	
Toevoeging aan de algemene reserve	5.045	
Wettelijke reserve	0	
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:	Internetsite:
Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland	http://www.rocmn.nl
Adres:	Bestuursnummer:
Brandenburchdreef 20	40597
Postadres:	Brinnummer:
Postbus 3065	25 LH
Postcode/plaats:	KvK-nummer:
3502 GB UTRECHT	41186931
Telefoon:	Onafhankelijke accountant:
030-7541900	Deloitte Accountants B.V.
E-mail:	Contactpersoon:
info@rocmn.nl	Mevrouw drs. L.Klabbers RC



Jaarrekening: Enkelvoudige balans

Per 31 december
2020

Enkelvoudige balans per 31 december 2020

ACTIVA		X € 1.000	
	Ref.	31/12/2020	31/12/2019
		€	€
Vaste Activa			
Immateriële vaste activa	5.1	0	0
Materiële vaste activa	5.2	94.197	90.198
Financiële vaste activa	22.1	0	968
Totaal vaste activa		94.197	91.166
Vlottende activa			
Vorderingen	22.2	3.109	3.694
Liquide middelen	22.3	70.309	52.705
Totaal vlottende activa		73.418	56.399
Totaal activa		167.615	147.565

PASSIVA		X € 1.000	
	Ref.	31/12/2020	31/12/2019
		€	€
Eigen Vermogen	22.4	86.522	81.477
Voorzieningen	22.5	11.484	12.043
Langlopende schulden	10	30.890	23.043
Kortlopende schulden	22.6	38.719	31.002
Totaal passiva		167.615	147.565

	Ref.	Resultaat 2020		Resultaat 2019	
		€	€	€	€
Baten					
Rijksbijdragen OCW	14.1	156.116		148.712	
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	14.2	2.587		2.287	
Cursus- en examengelden	14.3	2.807		2.653	
Werk in opdracht van derden	23.1	2.114		2.317	
Overige baten	23.2	4.637		5.722	
		168.261		161.691	
Lasten					
Personele lasten	23.3	125.041		117.378	
Afschrijvingen	14.7	9.527		9.452	
Huisvestingslasten	23.4	11.157		10.538	
Overige instellingslasten	23.5	17.076		18.570	
		162.801		155.938	
Saldo baten en lasten		5.460		5.753	
Saldo financiële baten en lasten	14.10	-415		-456	
Resultaat		5.045		5.297	
Resultaat deelnemingen		0		-15	
Bijzonder resultaat		0		0	
Nettoresultaat		5.045		5.282	

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

De bestuurders van ROC Midden Nederland hebben een voorstel gedaan tot herstructurering of een andere rechtsvorm van de Stichting ROC Midden Nederland. Het is een formeel besluit (december 2019) van de aandeelhouders om de B.V. 's Holding ROC Midden Nederland contractactiviteiten en Bedrijfsopleidingen Midden Nederland op te heffen. In 2020 is de registratie van de B.V.'s beëindigd in verband met het verdwijnen van de rechtspersoon ten gevolge van fusie.

22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening

22.1 Financiële vaste activa

X € 1.000

	Boekwaarde 31-12-2019	Mutatie 2020	Boekwaarde 31-12-2020
	€	€	€
Deelneming Holding ROC Midden Nederland contractactiviteiten B.V	968	-968	0
Totaal deelnemingen	968	-968	0

22.2 Vlottende activa

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Debiteuren	1.130		1.103	
Deelnemers/cursisten	446		264	
Overige vorderingen	108		762	
Verbonden partijen	0		0	
Overlopende activa	1.425		1.566	
Totaal vorderingen overlopende activa		3.109		3.694
Debiteuren				
Debiteuren zakelijk	1.130		1.103	
Debiteuren gemeenten	0		0	
Totaal debiteuren		1.130		1.103
Deelnemers/cursisten		447		264
Overige vorderingen				
Overige	108		762	
Totaal overige vorderingen		108		762
Overlopende activa				
Vooruit betaalde kosten	1.505		1.842	
Diverse overlopende activa	-80		-276	
Totaal overlopende activa		1.425		1.566

22.3 Liquide middelen

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Banken	69.843		48.235	
Kasmiddelen	2		4	
Spaarrekeningen/deposito's	464		4.466	
Totaal liquide middelen		70.309		52.705

De liquiditeiten staan na aftrek van de verstrekte bankgaranties ten behoeve van derden ad € 350.297,- vrij ter beschikking van Stichting ROC Midden Nederland.

22.4 Eigen vermogen

X € 1.000

	Boekwaarde 1-1-2020	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2020
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve	81.477	5.045	86.522
Totaal Algemene reserve	81.477	5.045	86.522
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	81.477	5.045	86.522

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

Ultimo 2020 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 87.052) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 86.522) van € 530. 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.

22.5 Voorzieningen

X € 1.000

	Mutaties 2020					Onderverdeling saldo			
	Saldo 31-12-2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Oprenting en verandering disconteringsvoet (min)	Saldo 31-12-2020	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	
	€	€	€	€	€	€	€	€	
Groot onderhoud	2.199	632	767	0	0	2.064	1.157	907	
Totaal voorziening groot onderhoud	2.199	632	767	0	0	2.064	1.157	907	
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.055	245	151	0	22	1.171	104	1.067	
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.055	245	151	0	22	1.171	104	1.067	
Wachtgelden	3.724	1.090	1.230	0	3	3.587	1.284	2.303	
Totaal voorziening wachtgelden	3.724	1.090	1.230	0	3	3.587	1.284	2.303	
Voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	1.048	108	298	0	0	858	244	614	
Totaal voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	1.048	108	298	0	0	858	244	614	
Voorziening regeling junioren-senioren	790	49	836	0	0	3	3	0	
Totaal voorziening regeling junioren-senioren	790	49	836	0	0	3	3	0	
Voorziening langdurig zieken	217	116	0	0	0	333	333	0	
Totaal voorziening langdurig zieken	217	116	0	0	0	333	333	0	
Voorziening duurzame inzetbaarheid	1.933	447	0	0	9	2.389	394	1.995	
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	1.933	447	0	0	0	2.389	394	1.995	
Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	278	279	0	0	0	557	556	1	
Totaal voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	278	279	0	0	0	557	556	1	

Vorzieningen personeel overig	89	0	24	0	0	65	0	65
Vorziening rente derivaat	710	0	0	253	0	457	0	457
Totaal overige voorzieningen	799	0	24	253	0	522	0	522
Totaal voorzieningen	12.043	2.974	3.306	253	25	11.484	4.075	7.409

22.6 Kortlopende schulden en overlopende passiva

	X € 1.000			
	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Deze post is als volgt te specificeren:				
Kredietinstellingen	2.250		1.917	
Ministerie van OCW	38		5	
Crediteuren	4.258		2.329	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.752		4.846	
Schulden terzake pensioenen	6		3	
Overige kortlopende schulden	-25		-268	
Overlopende passiva	27.440		22.169	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva		38.719		31.002
Belastingen en premies sociale verzekeringen				
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	4.753		4.809	
BTW	41		59	
Overige	0		0	
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen		4.794		4.868
Overlopende passiva				
Reservering vakantietoeslag	3.750		3.439	
Vakantiedagen	1.299		1.107	
Ministerie van OCW geormerkte bijdragen	7.802		3.697	
Ministerie van OCW niet-geormerkte bijdragen	9.647		8.674	
Vooruitontvangen leerlingelden	333		23	
Vooruitontvangen/overlopende projecten	2.052		1.174	
Overige overlopende passiva	2.557		4.055	
Totaal overlopende passiva		27.440		22.169

23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening

23.1 Baten werk in opdracht van derden

	X € 1.000			
	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Totaal opbrengst werk in opdracht van derden		2.114		2.317

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

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Overige baten				
Projecten (geen overheidsbijdragen)	2.585		2.542	
Verhuur onroerend goed	607		669	
Detachering personeel	256		413	
Restauratieve voorzieningen	0		1	
Studers*	760		1.270	
Overige	429		828	
Totaal overige baten	4.637		5.722	

Met Studers is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,8 miljoen (2020). De Studers afrekeningen, inclusief regel betreffende Studers, zijn onder 'Overige baten' opgenomen.

23.3 Personele lasten

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Lonen en salarissen	86.409		82.686	
Sociale lasten	11.742		11.419	
Pensioenlasten	13.003		12.449	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverslasten	111.154		106.554	
Dotatie/vrijval voorziening	2.367		1.477	
Personeel niet in loondienst	9.947		8.352	
Overige	2.151		1.573	
Totaal overige personele lasten	14.465		11.402	
Uitkeringen -/-	-578		-578	
Totaal personele lasten	125.041		117.378	

23.4 Huisvestingslasten

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Huur	3.317		2.718	
Dotatie/ vrijval voorzieningen huisvesting	632		625	
Klein onderhoud en exploitatie, incl. tuinonderhoud	2.149		1.841	
Energie en water	1.338		1.271	
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2.490		2.353	
Heffingen/belastingen/verzekeringen	970		947	
Beveiligingskosten	139		168	
Overige huisvestingslasten	122		615	
Totaal huisvestingslasten	11.157		10.538	

23.5 Overige instellingslasten

X € 1.000

	31/12/2020		31/12/2019	
	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten				
Inkoopkosten werk voor derden	3.320		4.129	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.225		2.580	
Abonnementen en contributies	924		907	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	480		814	
Porto- en telefoonkosten	406		467	
Advieskosten	658		348	
Accountantskosten	147		100	
Kantoorartikelen	145		160	
Administratie en beheer overig	877		887	
Totaal administratie en beheer	10.182		10.392	
Leermiddelen en activiteiten				
Leermiddelen en activiteiten	3.276		3.830	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	153		103	
Examenkosten en externe legitimering	1.043		1.393	
Totaal leermiddelen en activiteiten	4.472		5.326	
Dotatie/vrijval overige voorzieningen	25		-28	
Overige				
PR & Marketing	1.620		1.506	
Restauratieve voorzieningen	555		1.193	
Overige (incl. boekverlies verkoop panden)	222		181	
Totaal overige	2.397		2.880	
Totaal overige instellingslasten	17.076		18.570	

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, 16-06-2021

GOEDKEUREN VAN DE JAARREKENING

Raad van Toezicht:

Dhr. drs. S.P.M. de Waal

Mevr. S. Ayranci

Dhr. drs. A. Brienen RA

Dhr. drs. E.H.J. Kok MBA

Mevr. C.M.M. Noom

Mevr. drs. A.E. Spreen

Utrecht, 16-06-2021

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting ROC Midden Nederland

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2020

Ons oordeel

Wij hebben de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening 2020 van Stichting ROC Midden Nederland te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting ROC Midden Nederland op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De enkelvoudige en geconsolideerde balans per 31 december 2020.
2. De enkelvoudige en geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting ROC Midden Nederland zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2020.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controle opdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.

- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controle verklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controle verklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Eindhoven, 18 juni 2021

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: I. Wetters RA