



samen
werken aan
talent



Geïntegreerd jaardocument

2020

ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland

25 mei 2021



Inhoudsopgave

Leeswijzer	5
Voorwoord van de Raad van Bestuur	7
Management samenvatting	8
1 Profiel ROC van Amsterdam-Flevoland	13
1.1 Missie en visie	13
1.2 Kernactiviteiten	13
1.3 Juridische structuur	13
2 Beleid en organisatie	15
2.1 Strategie	15
2.2 Focus in 2020	16
2.3 Besturing	19
2.4 Medezeggenschap van studenten	21
2.5 Verslag Ondernemingsraad	22
2.6 Verslag Raad van Toezicht	22
2.7 Netwerken en samenwerkingsverbanden	25
3 Middelbaar beroepsonderwijs	27
3.1 Studentenaantallen	27
3.2 Opleidingen	28
3.3 Begeleiding van studenten en passend onderwijs	29
3.4 Onderwijsresultaten	30
3.5 Kwaliteitszorg	33
3.6 Ontwikkeling en innovatie	35
3.7 Professionalisering	41
4 Voortgezet onderwijs	43
4.1 Leerlingenaantal	43
4.2 Onderwijsresultaten	43
4.3 Begeleiding van leerlingen en passend onderwijs	45
4.4 Kwaliteitszorg	46
4.5 Ontwikkeling en innovatie	47
4.6 Professionalisering	48
5 Volwassenenonderwijs	51
5.1 Joke Smit College	51
5.2 Educatie	53
6 Medewerkers	55

6.1	Realisatie HR-strategie	55
6.2	Tevredenheid medewerkers	57
6.3	Personele bezetting	58
6.4	Verzuim	60
7	Bedrijfsvoering	62
7.1	Huisvesting	62
7.2	Veiligheid	63
7.3	ICT	64
8	Financiën	66
8.1	Impact coronacrisis	66
8.2	Financiële ontwikkeling en beleid	67
8.3	Analyse baten en lasten	68
8.4	Compliance	74
9	Continuïteitsparagraaf	79
9.1	Koers	79
9.2	Ontwikkeling aantallen studenten en medewerkers	82
9.3	Meerjarenbegroting	87
Bijlage 1	Gebruikte afkortingen	94
Bijlage 2	Leden van de Raad van Bestuur	95
Bijlage 3	Leden van de Raad van Toezicht	96
Bijlage 4	Organogram	97
Bijlage 5	Examenproducten, aanpassingen in urennorm en numerus fixus	98
Bijlage 6	Verantwoording Kwaliteitsagenda	101
Bijlage 7	Overzicht RIF-projecten	144
Bijlage 8	Helderheid	148
Bijlage 9	Meerjarenbegroting	152
Bijlage 10	Risicoprofiel	155
Bijlage 11	Vooruitblik risico's	158
Bijlage 12	Infographic begroting 2021	163
Jaarrekening 2020 ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland		166



Leeswijzer

Met dit jaarverslag verantwoorden wij het beleid, de resultaten en de middelen van de onderwijsinstellingen ROC van Amsterdam (ROCvA) en ROC van Flevoland (ROCvF). Dit jaarverslag bevat de verslagen van de Raad van Bestuur, de Raad van Toezicht, de Studentenraad, de Ondernemingsraad en de jaarrekeningen.

Eén jaarverslag voor het ROCvA en ROCvF

Vanwege de structurele verbinding tussen het ROC van Amsterdam en het ROC van Flevoland is gekozen voor één gezamenlijk bestuursverslag. In dit jaarverslag staan de resultaten van beide onderwijsinstellingen steeds gescheiden weergegeven. Ook bevat dit jaarverslag twee afzonderlijke jaarrekeningen. De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) is onderdeel van Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland. Het VOvA maakt (in overeenstemming met de wetgeving voor het voortgezet onderwijs) een eigen jaarverslag. In dit gezamenlijke jaarverslag worden alleen de hoofdlijnen van het VOvA weergegeven.

Opbouw

- Hoofdstuk 1 bevat een profiel van de organisatie.
- Hoofdstuk 2 gaat over het beleid en de organisatie: de koers en de dialoog met de omgeving.
- In de hoofdstukken 3, 4 en 5 komt het onderwijs aan bod: het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), het voortgezet onderwijs (vo) en het volwassenenonderwijs.
- Hoofdstuk 6 is gewijd aan personele zaken.
- Hoofdstuk 7 gaat in op de bedrijfsvoering (huisvesting, veiligheid en ICT).
- Hoofdstuk 8 bevat het financieel jaarverslag.
- Hoofdstuk 9 is gewijd aan continuïteit en een blik op de toekomst.

Publicatie op www.rocva.nl en www.rocvf.nl

Op de websites www.rocva.nl en www.rocvf.nl is een printvriendelijke versie van dit bestuursverslag en de jaarrekeningen opgenomen.

Heeft u vragen?

Wilt u reageren op dit bestuursverslag? Of wilt u meer informatie? Neem dan contact op via:

Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland

Bezoekadres Fraijlemaborg 141, 1102 CV Amsterdam-Zuidoost

Postadres Postbus 2584, 1000 CN Amsterdam

T 020 579 10 00

E informatiecentrum@rocva.nl | www.rocva.nl

E informatiecentrum@rocvf.nl | www.rocvf.nl

Kamer van Koophandel Amsterdam, nr 41216421



Voorwoord van de Raad van Bestuur

Het jaar 2020 stond in het teken van corona. De uitdagingen waren groot. De eerste *lockdown* in maart betekende een abrupte omschakeling naar onderwijs op afstand. Vanuit de onderwijsteams was veel aandacht om studenten en leerlingen betrokken te houden. In de organisatie werd alles op alles gezet om examinering van studenten in het laatste studiejaar mogelijk te maken. De zorg lag in het wegvallen van stageplaatsen. De onderwijsteams kwamen, in samenwerking met het werkveld, tot goede oplossingen om studenten alsnog praktijkervaring te kunnen bieden.

Met de lange duur van de coronamaatregelen nam de zorg over de positie van studenten toe. Studenten kregen steeds meer last van de beperkende maatregelen, met grote gevolgen voor hun sociale leven: sport, bijbaantjes, sociale contacten en vrijetijdsbesteding vielen grotendeels weg. Door het onderwijs op afstand zijn wij minder goed in staat om onze socialiserende taak (contact met medestudenten, docenten en het werkveld) en de subjectiverende taak (persoonsvorming) te vervullen. Studenten en leerlingen missen een deel van hun persoonlijke en sociale ontwikkeling, doordat minder contact is op school en in de beroepspraktijkvorming. Ook voor medewerkers heeft het coronajaar enorme impact. Het thuisonderwijs en het thuiswerken vraagt veel flexibiliteit. Medewerkers missen het contact met leerlingen, studenten en collega's.

In coronatijd hebben we ons gericht op drie doelen. Ten eerste bieden wij alle studenten in deze periode de kans om binnen de nominale studieduur een waardevol en gevalideerd diploma te halen. Ten tweede beogen we actief bij te dragen aan de vitaliteit en energie van medewerkers en studenten. Tot slot dragen we actief zorg voor medezeggenschap van studenten, omdat het juist in deze tijd belangrijk is om in te spelen op de behoeften die studenten hebben.

Het vraagt veel inzet om deze drie doelen te kunnen realiseren. De onderwijsteams hebben in 2020 op dit vlak een grote prestatie volbracht. We realiseren ons dat ook de komende jaren veel extra inzet nodig is om te bieden om studenten op weg te helpen naar een diploma. Het vraagt maatwerk en extra begeleiding, mogelijk gemaakt door de extra financiële middelen die de overheid ter beschikking heeft gesteld.

Ondertussen hebben we onze innovatieactiviteiten kunnen voortzetten. De digitalisering van het onderwijs is door het thuisonderwijs in een stroomversnelling terechtgekomen. Naast de digitalisering zijn veel andere vernieuwingen ingezet, in samenwerking met het bedrijfsleven, met als doel de opleidingen toekomstbestendig te houden.

Tot slot. In 2020 hebben medewerkers, zowel onderwijzend als ondersteunend personeel, in alle organisatieonderdelen laten zien dat zij beschikken over daadkracht, flexibiliteit en doorzettingsvermogen. We hebben daarbij kunnen bouwen op de goede samenwerking met het werkveld. Gezamenlijk hebben we de schouders eronder gezet, zodat we onze studenten goed onderwijs kunnen bieden.

Edo de Jaeger
Gaby Allard
Gerrit Vreugdenhil
Raad van Bestuur ROC van Amsterdam-Flevoland

Management samenvatting

Door de coronacrisis kwamen onze ambities abrupt in een ander daglicht te staan. De focus lag in eerste instantie op het goed organiseren van onderwijs en het onderhouden van contact met studenten en leerlingen. Vervolgens is alles op alles gezet om studenten op tijd hun diploma te laten halen. Na de zomervakantie leidde de *1,5 meter*-maatregel in het mbo tot een lager aantal studenten per lokaal. Daardoor was het een uitdaging om de geprogrammeerde onderwijstijd volledig te organiseren. De onderwijsteams hebben maximale inzet gepleegd om het *blended* onderwijs goed te organiseren en studenten betrokken en in beeld te houden. Ondertussen waren ook zorgen om de beroepspraktijkvorming. De economische effecten van corona hadden geleid tot een groot tekort aan stageplaatsen. Dit speelt in veel bedrijfstakken, maar vooral in de luchtvaart en horeca.

Focus in coronatijd

In deze turbulente periode heeft het ROCvA-F gekozen voor de volgende prioriteiten.

1. Elke student krijgt de kans om *binnen de afgesproken nominale studieduur* een waardevol en gevalideerd diploma te behalen. Het is immers in het belang van de student om in deze situatie zo min mogelijk studievertraging op te lopen. Daarmee hebben we invulling gegeven aan onze kwaliteitsambities om kwetsbare studenten kansen te bieden en jongeren te laten groeien naar een diploma dat past bij hun talent.
2. We dragen actief bij aan de *vitaliteit en energie* van medewerkers en studenten. Dit zien wij namelijk als een essentiële voorwaarde om gezamenlijk door de coronacrisis heen te komen. Deze focus op het welzijn van studenten en medewerkers ligt in lijn van de kwaliteitsagenda, waarin we ambiëren om voor zowel studenten als medewerkers een 'superschool' te zijn.
3. We dragen actief zorg voor *medezeggenschap van studenten*: binnen de opleiding, op school en op instellingsniveau. Juist in deze tijd waarin studenten vanuit huis aan de het onderwijs hebben deelgenomen, is het belangrijk om feeling te houden en de studenten mee te laten denken over de invulling van het onderwijs.

Deze prioriteitsstelling heeft het belang van studenten als uitgangspunt. Het biedt de organisatie zingeving, richting en helderheid. In de analyse van vraagstukken en bij de operationalisering is continu onderscheid gemaakt tussen de categorieën *instromende*, *doorstromende* en *uitstromende* studenten. Dit onderscheid biedt een duidelijk en bruikbaar handelingsperspectief voor de organisatie. Om extra inzet in de organisatie mogelijk te maken, is vanuit centrale middelen €2,9 mln. beschikbaar gesteld. Aanvullend hierop is €8 mln. aan IOP-middelen aangevraagd. Vanuit onze prioriteitsstelling zijn wij in staat geweest om te sturen op de lange termijndoelen uit onze Kwaliteitsagenda. Zodoende hebben wij onze maatschappelijke opdracht ten uitvoer kunnen brengen. Tegelijkertijd realiseren we ons dat in de huidige periode de socialiserende en subjectiverende taken van het onderwijs in mindere mate worden vervuld. Studenten missen een deel van hun persoonlijke en sociale ontwikkeling, doordat minder contact is op school en in de beroepspraktijkvorming.

Diplomeren binnen nominale studieduur

Om de nominale studieduur te kunnen realiseren, was het grootste vraagstuk om oplossingen te vinden voor het tekort aan stageplaatsen. De exacte problematiek verschilde per sector en per opleiding, en daarmee ook de aanpak. De onderwijsteams kwamen, in samenwerking met het werkveld, tot goede oplossingen. Denk aan duostages, simulaties, praktijkopdrachten op school of het vinden van alternatieve leerbedrijven. Een innovatief voorbeeld is de samenwerking met NH Hotel Zuid, dat werd benut als trainingslocatie voor de beroepspraktijkvorming van studenten. Om

onderwijs en examinering binnen de 1,5 meter-maatregel te realiseren, werden extra docenten en instructeurs ingezet, dubbele roosters gedraaid en in de avonden lesgegeven. Veel extra inzet is gepleegd op begeleiding van studenten en leerlingen. Denk aan extra uren studieloopbaan-begeleiding, stagebegeleiding of examentraining. Dit gebeurde continu vanuit het perspectief om jongeren gelijke kansen te bieden. We boden extra voorzieningen aan kwetsbare jongeren. Zij zijn actief terug naar school gehaald, om hen bij te staan in de studievoortgang en invulling te geven aan onze socialiserende en subjectiverende taken.

De extra inzet en begeleiding heeft een context gecreëerd waarbinnen het studiesucces in alle mbo-colleges in het schooljaar 2019-2020 is gestegen. Het jaarresultaat is toegenomen van 66% naar 72% (ROCvA) en van 68% naar 74% (ROCvF). Dit resultaat ligt boven het landelijk gemiddelde. Ook het startersresultaat en het diplomaresultaat zijn het afgelopen jaar gestegen. Dit beeld is in overeenstemming met de ontwikkeling bij andere mbo-instellingen. Tegelijkertijd is in coronatijd, conform landelijk beeld, ook het percentage voortijdig schooluitval gedaald. Het gemiddelde vsv-percentages ligt nu op 5,3%. Vorig jaar was dit 8,3%. Door de lange duur van de coronapandemie is het echter de vraag of deze dalende trend vastgehouden kan worden.

Onze kwaliteitsstructuur bood in de coronaperiode een stevig fundament. Uit de audits bij de domeinexamencommissies is gebleken dat in crisistijd deugdelijke toetsinstrumenten zijn gebruikt. Hiermee hebben we geborgd dat studenten in een periode van ondanks de veel aanpassingen en veranderingen in het onderwijs, een waardevol diploma behalen.

Vitaliteit en energie van studenten en medewerkers

Met de lange duur van de coronacrisis nam de zorg over de mentale en fysieke gesteldheid van studenten toe. Door extra aandacht en begeleiding hebben de onderwijsteams het contact met studenten kunnen behouden. Het is ons in deze periode gelukt om de studenttevredenheid positief te beïnvloeden. Studenten gaven hun opleiding in coronatijd gemiddeld een 6,9. Dat is een stijging van 0,2 in vergelijking met een jaar daarvoor. Studenten geven aan dat ze vooral tevreden zijn over de mate waarin ze zich geholpen voelen bij vragen of problemen. Wij zien hierin een indicatie dat de focus op aandacht en begeleiding impact heeft gehad.

Het thuisonderwijs en thuiswerken vraagt veel van onze medewerkers. Medewerkers missen het contact met leerlingen, studenten en collega's. Daarom zijn verschillende initiatieven ondernomen om de wendbaarheid en weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Het medewerkersonderzoek laat zien dat medewerkers betrokken, bevlogen en tevreden zijn bij de organisatie. Gemiddeld scoort de betrokkenheid een 7,9, de bevlogenheid een 7,6 en de tevredenheid een 7,2. We scoren hiermee positief ten opzichte van de sectorale benchmark.

Inspraak en medezeggenschap van studenten

Juist in coronatijd zetten we in op inspraak en medezeggenschap van studenten. De Centrale Studentenraad is voortdurend met de Raad van Bestuur in gesprek geweest, om te bekijken wat er nodig is voor studenten om met de voortdurend veranderende situatie om te gaan. Ook is ingezet op verdere professionalisering en ondersteuning van de studentenraden. Op de mbo-colleges is het contact met klassenvertegenwoordigers geïntensiveerd. Het werken met lesevaluaties en enquêtes gaf een goede basis om juist bij online onderwijs alert te zijn op het belang van feedback.

Kwaliteitsagenda

De Kwaliteitsagenda biedt ons de lange termijnfocus op grond waarvan we voortdurend werken aan ontwikkeling en innovatie. Onze Kwaliteitsagenda onderscheidt vijf thema's: elk team een superschool, kwetsbare jongeren, gelijke kansen, aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst en leven lang ontwikkelen. Het totaalbeeld is positief: de gestelde ambities zijn behaald. Echter: we kunnen nog moeilijk duiden wat het exacte effect is van corona en wat mogelijk nog verborgen vraagstukken zijn.

Het beeld is dat we erin slagen om *kwetsbare jongeren* met maatwerk en de juiste begeleiding binnenboord te houden. Een indicatie hiervan is de daling van de voortijdige schooluitval (van 8,3 naar 5,3%). Ook zien we dat het jaarresultaat bij de bij de entree-opleidingen is gestegen naar 81%. Hieruit ontstaat het beeld dat we steeds beter in staat zijn om kwetsbare jongeren op de juiste wijze begeleiden.

De ambitie is om jongeren *gelijke kansen* te bieden en ze te begeleiden naar hun diploma dat past bij hun talent. Op dit vlak zijn positieve resultaten. Het startersresultaat is afgelopen jaar gestegen (ROCvA 86% en ROCvF 92%). Ook lukt het ons om studenten succesvol naar een hoger niveau door te laten stromen, zowel naar een hoger mbo-niveau als naar een *associate degree* of het hbo. De doorstroomcijfers van mbo naar het hbo liggen op een iets hoger niveau dan landelijk.

Om studenten voor te bereiden op de *arbeidsmarkt van de toekomst*, vernieuwen we continu ons onderwijsaanbod. Een goed voorbeeld is het nieuwe onderwijsconcept voor techniek bij MBO College Almere, waarmee ingespeeld wordt op de behoeften van studenten én op de praktijk van de toekomst. Het algemene beeld is dat we erin slagen jongeren perspectief te bieden op de arbeidsmarkt. Praktijkopleiders geven een hoge waardering aan de aansluiting tussen theorie en praktijk (2020: 7,4), hoewel praktijkopleiders door het wegvallen van bpv-mogelijkheden iets minder positief zijn dan in voorgaande jaren.

Innovatie

De coronacrisis heeft op veel terreinen geleid tot versnelling van innovatie. Dit is vooral zichtbaar in de digitalisering van het onderwijs. De digitalisering leidt tot grootschalige aanpassingen: richting een blended curriculum waar examinering integraal onderdeel vanuit maakt, lesmateriaal dat hierbij aansluit en systemen en programma's die dit ondersteunen. Een goed voorbeeld is het innovatieplan van MBO College Hilversum, om modulair onderwijs te realiseren, waarmee studenten hun eigen lesprogramma kunnen vormgeven.

Ook het tekort aan bpv-mogelijkheden leidde tot innovatie. Samen met het werkveld werden hybride concepten doorontwikkeld om een oplossing te bieden voor stagetekorten. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met Amsterdamse zorginstellingen en ROC TOP om studenten praktijkervaring te kunnen bieden. Daarnaast zijn veel andere vernieuwingen ingezet, met als doel de opleidingen toekomstbestendig te houden. Dit gebeurt onder meer via de twaalf lopende projecten die mogelijk worden gemaakt door het Regionaal Investeringsfonds (RIF). Daarnaast ontwikkelen we samen met het werkveld regelmatig nieuwe opleidingen, crossovers en keuzedelen. Denk hierbij aan het nieuwe onderwijsconcept techniek in Almere, de opleiding *Esports Game & Event Manager* of het keuzedeel *Drones*. Ook heeft de samenwerking tussen vo-scholen en mbo-colleges een vervolg gekregen. Zodoende zijn we op veel plekken in staat om doorlopende leerlijnen te

bieden. Een belangrijke ontwikkeling is de nieuwe techniekschool in Amsterdam, waar vmbo en mbo samen worden gehuisvest en onderwijs via doorlopende leerlijnen gaat plaatsvinden.

Leven Lang Ontwikkelen

Op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen zien we dat de mbo-colleges in hun regio steeds meer beschouwd worden als scholingspartner bij om- en bijscholing op de arbeidsmarkt. Om dit te faciliteren, is de expertise bijeengebracht in een intern transferpunt en is de samenwerking met de omgeving geïntensiveerd. Denk hierbij aan samenwerking met gemeenten, provincies, opleidingsinstellingen en UWV. Corona heeft geleid tot een versnelling van deze ontwikkeling.

Kwaliteitszorg

Door de inzet van velen is de kwaliteitszorg stabiel op orde. Dit blijkt uit de audits die het afgelopen jaar zijn gehouden. De heronderzoeken bij een zestal mbo-opleidingen zijn afgesloten met de conclusie dat deze nu voldoen aan de basiskwaliteit. Bij het VOvA zijn de herstellopdrachten naar aanleiding van het vierjarig inspectieonderzoek, uitgevoerd. Dit heeft ertoe geleid dat de heronderzoeken met een voldoende zijn afgerond.

Duurzaamheid

Duurzaamheid staat steeds hoger op de agenda. Via een programmatische aanpak zijn diverse initiatieven tot stand gekomen. Het opleidingsaanbod is verrijkt, bijvoorbeeld met de opleiding *Sustainable leadership*. Ook bieden meerdere opleidingen het keuzedeel Duurzaamheid aan. Daarnaast is sprake van publiek-private samenwerkingen, zoals het RIF-project Circulaire Regionale Economie Flevoland, de Green Deal Circulaire Textiel en de Intentieverklaring Duurzame Werkgelegenheid vanuit de technische sector. Ook in onze bedrijfsvoering wordt een samenhangende aanpak op duurzaamheid bewerkstelligd. Op weg naar een duurzame huisvestingsportefeuille is de CO2-footprint van alle gebouwen in kaart gebracht. Dit is de basis voor de verduurzamingsslag, die geïntegreerd wordt in het meerjarenonderhoudsplan. Daarnaast zijn op diverse locaties diverse verduurzamingsprojecten uitgevoerd en is het afvalmanagement organisatiebreed verduurzaamd.

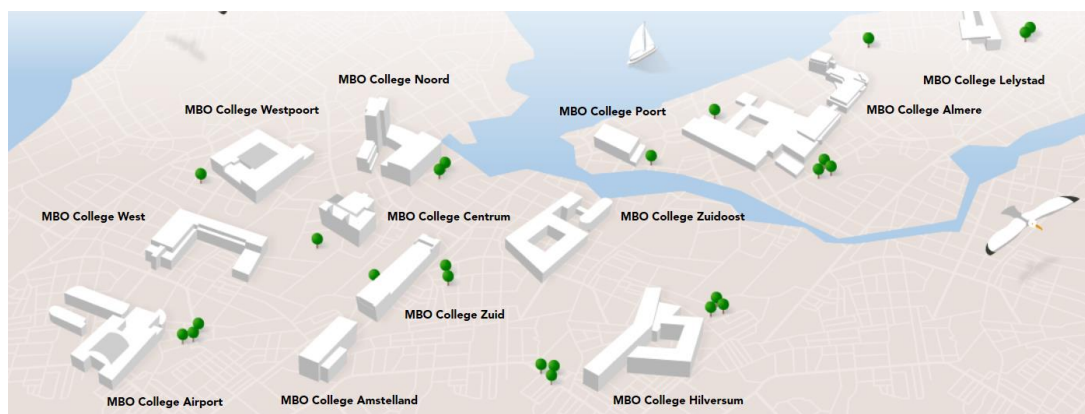
Financiële positie

De financiële positie van de organisatie is robuust, zowel qua solvabiliteit als liquiditeit. Dit biedt ons een goede basis om ons verder te ontwikkelen om toekomstbestendig te blijven. Ondertussen heeft de Rijksoverheid een grote hoeveelheid extra financiële middelen ter beschikking gesteld voor inhaal- en ondersteuningsactiviteiten. Wij zien het als een grote opgave om deze middelen op effectieve wijze te besteden, om hiermee studievertraging of -achterstanden te voorkomen en te beperken.

Meerjarenstrategie

De gekozen prioriteitsstelling heeft toe geleid tot een andere fasering bij de ontwikkeling van een nieuwe meerjarenstrategie. Het jaar 2020 is benut om de huidige strategie te evalueren. Ook is een start gemaakt met het onderzoeken van aantal thema's (zoals inclusief denken en handelen, duurzaamheid en samenwerking vo-mbo) om te bepalen of en op welke wijze deze een plek verdienen in de nieuwe meerjarenstrategie. Het jaar 2021 wordt benut om samen met alle betrokkenen te bepalen we wat onze koers zal zijn om maximaal van betekenis te zijn voor jongeren, de arbeidsmarkt en de samenleving.

De locaties van de mbo-colleges



Scholen van het VOvA



1 Profiel ROC van Amsterdam-Flevoland

1.1 Missie en visie

De missie van het ROC van AmsterdamFlevoland (ROCvA-F) luidt: *ik investeer in mensen om een brug te slaan naar werk, vervolgopleiding en samenleving*. De missie is in de ik-vorm geformuleerd om het belang de betrokkenheid van iedere medewerker te benadrukken. De medewerkers zijn de spil in het bereiken van een hoge onderwijskwaliteit: samenwerkend in teams en met een grote mate van zelfstandigheid.

In het onderwijs gaat het voor ons niet alleen om het aanleren van een vak, maar ook om de ontwikkeling van de student als burger en als persoon. Hierop is onze visie geënt: wij verzorgen onderwijs dat studenten uitdaagt zich te ontwikkelen tot gewaardeerd vakman, actief burger en succesvol student.

1.2 Kernactiviteiten

Het ROCvA-F is een samenstel van twaalf mbo-colleges in Amsterdam, Amstelveen, Hoofddorp, Hilversum, Almere Buiten, Almere Poort en Lelystad. Daarnaast biedt het Joke Smit College in Amsterdam volwassenenonderwijs (vmbo-tl, havo, vwo) en verzorgen we educatie en inburgeringsactiviteiten. Alle mbo-colleges willen een plek bieden aan alle jongeren, van het vmbo tot aan de arbeidsmarkt, ongeacht persoonlijke achtergrond of opleiding.

De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) maakt deel uit van het ROCvA-F. Het VOvA is een openbare scholengroep van negen scholen in Amsterdam. Het VOvA heeft een breed onderwijsaanbod van praktijkonderwijs, vmbo, vakschool, mavo, havo, vwo en vwo+.

De missie van het VOvA is om zoveel mogelijk jongeren uit Amsterdam en omgeving de beste kans op de beste toekomst bieden door hen kundig, sterk, zelfstandig en verantwoordelijk te maken en diplomagericht op te leiden. Het VOvA gaat er daarbij van uit dat ieder individu uniek is en elke schoolloopbaan zijn eigen route kent. Het VOvA respecteert en waardeert verschillen in levensovertuiging en politieke gezindheid. Het VOvA is voor een inclusieve samenleving en wil leerlingen maximale kansen bieden om hun talenten te ontwikkelen.

1.3 Juridische structuur

In december 2020 heeft de minister van OCW ingestemd met een bestuurlijke fusie tussen de Stichting ROC van Amsterdam, Stichting ROC van Flevoland en de koepelstichting ROC van Amsterdam-Flevoland per 1 januari 2021. Met deze fusie is nu sprake van één Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland door een naamswijziging van Stichting ROC van Amsterdam. De koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland is hiermee opgehouden te bestaan, evenals de Stichting ROC van Flevoland. Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland is vanaf 1 januari 2021 de



statutair bestuurder van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam. De stichting kent twee organen: de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht.

Met de bestuurlijke fusie wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de OCW en de Inspectie van het Onderwijs voor een eenvoudige bestuurlijke structuur en een duurzame oplossing voor goed en doelmatig mbo-aanbod in de toekomst. Met deze bestuurlijk fusie verandert voor onze studenten en medewerkers niets. Onze (onderwijs)organisatie van mbo-colleges met de teams centraal ('klein binnen groot') blijft ongewijzigd.

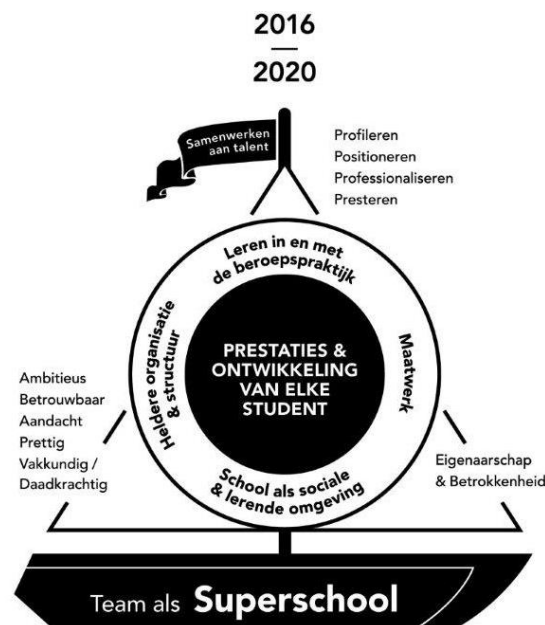
2 Beleid en organisatie

2.1 Strategie

Het ROCvA-F verzorgt onderwijs dat studenten uitdaagt om zich te ontwikkelen tot gewaardeerd vakman, actief burger en succesvol student. In onze Meerjarenstrategie 2017-2020 *leder team een superschool* hebben we benoemd dat we dit als volgt willen realiseren:

- door ons te *profilieren* met een goed aanbod van opleidingen;
- door goed te *presteren* (goede onderwijsresultaten, zoals weinig uitval en hoge tevredenheid);
- door te *professionaliseren* (een lerende houding van medewerkers) en;
- door de teams helder te *positioneren* ('klein binnen groot').

Het principe 'klein binnen groot' komt voort uit onze overtuiging dat de teams het hart van het onderwijs vormen. We vinden dat teamleden het beste in staat zijn om passende keuzes te maken. Zij hebben immers zicht op de mogelijkheden van de student en zij staan in verbinding met het werkveld en vervolgoopleidingen. Het zeilschip is het symbool voor het team: het heeft de ruimte om zijn eigen bestemming te kiezen en vanuit zijn eigen onderwijsvisie zijn koers te bepalen. Daarin staan de prestaties en ontwikkeling van elke student centraal. Daaromheen zien we het spanningsveld waarin het onderwijs plaatsvindt. Ten eerste de behoefte aan een heldere structuur, tegenover de behoefte aan flexibiliteit en maatwerk. Op de tweede plaats staat de balans tussen de focus op de beroepspraktijk en het belang van de school als sociale omgeving.



Deze koers vraagt om een open houding van ons allemaal. We zoeken naar manieren om dingen mogelijk te maken. Daarom hanteren we de volgende uitgangspunten:

- De vraagstukken van het onderwijs staan centraal.
- Onze deuren staan open: studenten, bedrijven en instellingen zijn welkom om binnen te komen en mee te denken.

- We hebben een open blik naar de toekomst en zijn in staat flexibel op ontwikkelingen in te spelen.
- We benutten de kwaliteiten van alle medewerkers: iedereen heeft de ruimte om invloed uit te oefenen vanuit zijn expertise.

In 2020 hebben we de eerste stappen gezet in de ontwikkeling naar een nieuwe Meerjarenstrategie. Samen met alle betrokkenen bepalen we wat onze koers zal zijn om in de komende jaren maximaal van betekenis te zijn voor jongeren, de arbeidsmarkt en de samenleving. Daarbij onderzoeken we een aantal thema's (zoals inclusief denken & handelen, duurzaamheid en de samenwerking tussen vo en mbo) om te bepalen op welke wijze deze een plek verdienen in de nieuwe Meerjarenstrategie. De nieuwe Meerjarenstrategie zal eind 2021 gereed zijn.

2.2 Focus in 2020

In de jaarlijkse *Kaderbrief* geeft het ROCvA-F inhoud aan de strategie. Daarin zijn voor 2020 de volgende vier ambities benoemd:

1. Een superschool voor studenten

We stimuleren dat studenten optimaal participeren binnen de school. Dit doen we door hen actief te betrekken bij het evalueren van lessen, het denken over strategische vraagstukken en het laden van het begrip 'superschool'. Het betrekken van studenten vinden wij van belang om de studenttevredenheid verder omhoog te brengen.

2. Goed onderwijs, betere onderwijsresultaten

We streven naar onderwijs dat zowel aansluit bij de individuele student als bij de behoefte uit de samenleving en het werkveld. Dit vraagt erom dat onderwijsteams in staat zijn om studenten een optimale leeromgeving te bieden, waarin ieder zijn talenten maximaal kan ontwikkelen. Deze ambitie sluit aan op de Kwaliteitsagenda 2019-2022, die op advies van de *Commissie Kwaliteitsafspraken mbo* door de minister is goedgekeurd. In de Kwaliteitsagenda is beschreven wat onze ambities zijn waarmee we richting geven aan onderwijsontwikkeling en -innovatie:

- *Ieder team een superschool*: we beogen de onderwijsteams eigenaar te laten zijn van het onderwijs.
- *Kwetsbare jongeren*: we bieden jongeren met een kwetsbare positie kansen om, passend bij hun talent en mogelijkheden, een kwalificatie te behalen met perspectief op werk of vervolgopleiding.
- *Gelijke kansen*: we laten jongeren groeien en begeleiden hen naar een diploma op een niveau dat past bij hun talent.
- *Arbeidsmarkt van de toekomst*: we bereiden studenten voor op de arbeidsmarkt van nu én morgen door voortdurend actueel onderwijs te bieden in goede afstemming met het werkveld.
- *Leven Lang Ontwikkelen*: we willen kansen bieden voor studenten en werknemers (en met name alumni) op de voortdurend veranderende arbeidsmarkt.

3. Leren van en met elkaar

In onze organisatie streven wij naar een kwaliteitscultuur waarin mensen met feedback kunnen omgaan en waarin mensen leren en werken combineren. Dit helpt ons om als organisatie beter te worden in het realiseren van onze missie en om innovatie te versnellen en verduurzamen.

4. *Werken met plezier en energie*

We creëren de voorwaarden waardoor medewerkers fit en met plezier kunnen werken. Dit vinden wij van belang omdat we, ondanks een hoge betrokkenheid en bevoegenheid van medewerkers, het ziekteverzuim en het personeelsverloop verder omlaag willen brengen.

Impact corona

Door de coronacrisis kwamen onze ambities abrupt in een ander daglicht te staan. De focus lag in eerste instantie op het goed organiseren van onderwijs en het onderhouden van contact met studenten en leerlingen. Vervolgens is alles op alles gezet om studenten op tijd hun diploma te laten halen. Na de zomervakantie leidde de *1,5 meter*-maatregel in het mbo tot een lager aantal studenten per lokaal. Daardoor was het een uitdaging om de geprogrammeerde onderwijstijd volledig te organiseren. De onderwijsteams hebben maximale inzet gepleegd om het *blended* onderwijs goed te organiseren en studenten betrokken en in beeld te houden. Ondertussen waren ook zorgen om de beroepspraktijkvorming. De economische effecten van corona hadden geleid tot een groot tekort aan stageplaatsen. Dit speelt in veel bedrijfstakken, maar vooral in de luchtvaart en horeca.

In deze turbulente periode heeft het ROCvA-F gekozen voor de volgende prioriteiten.

1. *Elke student krijgt de kans om binnen de afgesproken nominale studieduur een waardevol en gevalideerd diploma te behalen*

Het is immers in het belang van de student om in deze situatie zo min mogelijk studievertraging op te lopen. Daarmee hebben we invulling gegeven aan onze kwaliteitsambities om kwetsbare studenten kansen te bieden en jongeren te laten groeien naar een diploma dat past bij hun talent.

Om studievertraging tegen te gaan, hebben de onderwijsteams ten eerste fors ingezet op innovatieve oplossingen om studenten toch praktijkervaring te kunnen bieden. Het gaat hier om praktische oplossingen (afhankelijk van de situatie in de sector en opleiding) zoals duo-stages, simulaties, praktijkopdrachten op school en het vinden van alternatieve leerbedrijven. Samenwerking met het werkveld was hierbij essentieel (mogelijk via de bestaande samenwerkingsverbanden vanuit de RIF-projecten). In de zoektocht naar oplossingen bleek soms sprake van knellende kaders vanuit de kwaliteitsborging. Het ROCvA-F heeft met een brandbrief aan SBB aandacht gevraagd voor deze problematiek. Als reactie hierop is door SBB en het ROCvA-F gezamenlijk de *Taskforce BPV* opgericht om te komen tot snelle werkbare oplossingen, zoals een kortere doorlooptijd voor erkenning van nieuwe leerbedrijven.

Samenwerking NH Groep

De Corona-crisis leidde tot een groot tekort aan stageplaatsen. MBO College Centrum reageerde adequaat door samen te werken met de NH Groep, mede gefaciliteerd door gemeente Amsterdam. Dankzij deze samenwerking is NH Hotel Zuid tijdelijk ingericht als trainingslocatie. Studenten Toerisme, Hotellerie en Facilitaire dienstverlening kunnen hierdoor tijdens de coronacrisis toch praktijkervaring opdoen. Medewerkers van hotel NH Zuid en docenten van de Hospitality-opleidingen zorgen samen voor de begeleiding. Doordat het hotel beschikbaar wordt gesteld voor onderwijs, kan een groot deel van onze studenten hun opleiding succesvol afronden. Dat is belangrijk voor de studenten en een noodzakelijke investering voor de toekomst.

Naast de bpv-oplossingen is op de vo-scholen en mbo-colleges ingezet extra begeleiding van studenten en leerlingen (zoals meer uren studieloopbaanbegeleiding, extra Pluscoaching of extra stagebegeleiding). Specifiek voor kwetsbare jongeren zijn aanvullende maatregelen getroffen. Zo is bij vrijwel alle mbo-colleges voor de Entree-jongeren extra schooltijd ingeroosterd. Ook bieden mbo-

colleges extra ondersteuning aan 1^e jaars en aan BBL-studenten die zijn ontslagen. Tot slot is door de opleidingsteams extra les ingeroosterd. Denk hierbij aan extra praktijkuren, inhaallessen, examentrainingen, taalondersteuning en summerschools. De extra inzet van de teams heeft een context gecreëerd waarbinnen het studiesucces (jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat) in het schooljaar 2019-2020 op niveau is gebleven (zie [3.4 Onderwijsresultaten](#)).

Zomerschool Zuidoost

Vanwege de ervaringen tijdens de eerste *lockdown* heeft MBO College Zuidoost haar deuren opengesteld tijdens de zomervakantie. Zodoende konden studenten ondersteuning krijgen en (online) onderwijs volgen om te blijven bouwen aan hun toekomst. Ook nieuwe studenten die na de zomer zouden starten, waren welkom. De studenten konden kiezen uit een breed aanbod: keuzedelen, oriëntatietrajecten, (loopbaan-) begeleiding, bijles, maar ook simpelweg een studieplek. De zomerschool bleek een succes en daarom is besloten om dit in 2021 te continueren.

Van belang was om de studievoortgang van studenten intensief te monitoren. Daarom is op alle mbo-colleges de mogelijke studievertraging op studentniveau in kaart gebracht. Om de inzet op bpv en extra begeleiding mogelijk te maken, is vanuit centrale middelen € 2,9 miljoen beschikbaar gesteld aan de mbo-colleges voor inhaal- en ondersteuningsactiviteiten. Aanvullend hierop is € 8 miljoen aan IOP-middelen aangevraagd voor het mbo en het vo, bestemd voor het schooljaar 2020-2021. Tot slot is vanuit de MBO Agenda nog € 0,5 miljoen beschikbaar gesteld voor de bestrijding van de effecten van de coronacrisis.

2. We dragen actief bij aan de vitaliteit en energie van medewerkers en studenten

Dit is voor ons een essentiële voorwaarde om gezamenlijk door de coronacrisis heen te komen. Deze focus op het welzijn van studenten en medewerkers ligt in lijn van de kwaliteitsagenda, waarin we ambiëren om voor zowel studenten als medewerkers een 'superschool' te zijn.

Aandacht voor mentale en fysieke gezondheid werd op verschillende manieren gerealiseerd. Mentoren, coaches en studiebegeleiders zoeken veel (online) contact met studenten. Studenten die uit beeld raken, worden intensief gemonitord. Hiermee wordt beoogd om de socialiserende taak van het onderwijs (het contact met medestudenten, docenten en collega's in de beroepspraktijk) zo goed mogelijk in te vullen.

De mbo-colleges zijn geslaagd om de studenttevredenheid positief te beïnvloeden. Dit blijkt uit een stijging van de studenttevredenheid in coronatijd (zie [3.4 Onderwijsresultaten](#)). Bij medewerkers gaat het vooral om het werken aan een goede balans tussen werk en privé. Qua medewerkerstevredenheid scoort het ROCvA-F positief ten opzichte van de benchmark. Zie ook [6.1 Realisatie HR-strategie](#).

3. We dragen actief zorg voor medezeggenschap van studenten: binnen de opleiding, op school en op instellingsniveau

Juist in deze tijd waarin studenten vanuit huis aan de het onderwijs hebben deelgenomen, was het belangrijk om feeling te houden en de studenten mee te laten denken over de invulling van het onderwijs. Dit gebeurt door lesevaluaties, meer aandacht voor het klassenvertegenwoordigersoverleg en het intensiever raadplegen van de studentenraden. Ook is ingezet op verdere professionalisering van de Studentenraadcoaches en is de centrale ondersteuning van de Studentenraad en -coaches versterkt. Daarnaast houden mbo-colleges extra enquêtes onder studenten waardoor continu inzicht wordt gekregen in verbeterpunten in het *blended* onderwijs.

Deze prioriteitsstelling had het belang van studenten als uitgangspunt. Het bood de organisatie zingeving, richting en helderheid. In de analyse van vraagstukken en bij de operationalisering is continu onderscheid gemaakt tussen de categorieën *instromende*, *doorstromende* en *uitstromende* studenten. Dit onderscheid bood een duidelijk en bruikbaar handelingsperspectief voor de organisatie. Vanuit onze prioriteitsstelling bleef het mogelijk om te sturen op de lange termijn doelen uit onze Kwaliteitsagenda.

Zodoende zijn wij in staat geweest om onze maatschappelijke opdracht ten uitvoer te brengen. Tegelijkertijd realiseren we ons dat in de huidige periode de socialiserende en subjectiverende taken van het onderwijs in mindere mate worden vervuld. Studenten missen een deel van hun persoonlijke en sociale ontwikkeling, doordat er minder contact is op school en in de beroepspraktijkvorming.

2.3 Besturing

Besturingsfilosofie: klein binnen groot

Het uitgangspunt bij de organisatie van het onderwijs is *klein binnen groot*. De gemeenschappelijke visie en kaders laten ruimte voor de mbo-colleges en vo-scholen om hun eigen visie te formuleren en op basis daarvan hun organisatie in te richten. De mbo-colleges hebben hun eigen opleidingsportfolio, passend bij de specifieke sectoren en/of regio's waarin zij actief zijn.

De kleinste eenheid is niet het mbo-college, maar het team. De teams verzorgen de opleidingen. Zij hebben een eigen, herkenbare plaats in het gebouw, waar docenten en studenten elkaar kennen en zich thuis voelen. De teams hanteren een eigen onderwijsconcept, passend bij de doelgroep en passend bij de opleidingen die zij aanbieden. Zij voeren hun eigen dialoog met studenten en het werkveld. De Meerjarenstrategie is erop gericht om teams ruimte te geven en te ondersteunen. Het voortgezet onderwijs en het volwassenenonderwijs zijn op dezelfde manier ondergebracht in kleine, zelfstandige scholen.

Planning- en controlcyclus

De planning- en controlcyclus binnen het ROCvA-F is ingericht als een cyclisch proces binnen alle organisatieonderdelen (mbo-colleges, vo-scholen, teams, domeinen en centrale diensten). De cyclus start met de jaarlijkse *Kaderbrief* en de *Begrotingsbrief*. Daarin zijn de ambities van het ROCvA-F en de aandachtspunten voor de jaarplannen en de bijbehorende deelbegrotingen beschreven. Op basis hiervan maken alle organisatieonderdelen hun jaarplannen, inclusief de financiële uitwerking hiervan in de jaar- en meerjarenbegrotingen. De begroting wordt door de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht vastgesteld en goedgekeurd.

Aan de jaarplannen is een thematische begroting verbonden. Hiermee ontstaat een duidelijke koppeling tussen de inzet van middelen en de ambities uit de jaarlijkse Kaderbrief. Dit verstevigt het verband tussen de bestedingen en de beleidsdoelen en wordt het inzicht in de doelmatigheid van de bestedingen vergroot.

Op maandelijkse basis is sturingsinformatie beschikbaar op het gebied van onderwijs, personeel en financiën. Driemaal per jaar stellen alle organisatieonderdelen een uitgebreide rapportage op. Op basis hiervan vinden gesprekken plaats, waarin resultaten en ontwikkelingen worden besproken. Deze gesprekken vinden plaats op drie niveaus:

- op teamniveau: opleidingsmanagers verantwoordelijk aan de directie van de mbo-colleges;
- op decentraal niveau: directeuren van de mbo-colleges, het VOvA, het volwassenenonderwijs en de centrale diensten verantwoordelijk aan de Raad van Bestuur;
- op instellingsniveau: de Raad van Bestuur verantwoordelijk aan de Raad van Toezicht.

De planning- en controlcyclus eindigt jaarlijks met het opmaken van de *Staat van de instelling*. Op alle niveaus worden de resultaten van het afgelopen jaar geëvalueerd. Zo wordt de verbinding gelegd tussen 'waar willen wij heen' (Meerjarenstrategie), 'wat gaan we doen' (jaarplannen) en 'waar staan we en wat hebben we bereikt' (Staat van de instelling).

Risicomanagement en -evaluatie

Het risicomanagementsysteem is ingebed in de planning- en controlcyclus. Onderdeel van jaarplannen en rapportages is een risicoparagraaf, waarin zowel in- als extern gesignaleerde risico's worden beschreven, gerelateerd aan de gestelde doelen en kansen. Daarin wordt de kans dat een gebeurtenis zich voordoet, afgezet tegen de mogelijke financiële impact. Het risicodenken is ook ingebed in het thematisch begroten, door definiëring van risico's en alternatieve scenario's bij de doelstellingen van de organisatieonderdelen.

De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht in de periodieke rapportages. Om risico's goed in beeld te hebben, is actuele en betrouwbare managementinformatie onontbeerlijk. Op het niveau van de stichtingen, de mbo-colleges, de vo-scholen en de teams is informatie beschikbaar over studenten (aantallen, tevredenheid, uitval etc.), over financiën (realisatie versus begroting) en over personeel (formatieverhoudingen, verzuim, realisatie versus begroting).

De aanhoudende coronacrisis zet de geformuleerde risico's deels in een ander perspectief. Vast staat dat een groot beroep wordt gedaan op de wendbaarheid en de veerkracht van onze organisatie. De continuïteit van het onderwijs (en examinering) staat bovenaan. Digitaal onderwijs wordt zoveel als mogelijk ingezet. In het Centraal Crisisteam worden risico's besproken en passende maatregelen gezocht. Het effect op de liquiditeitspositie wordt nauwgezet gevolgd door de leden van de Treasury commissie. De gevolgen voor de financiële resultaten zijn vooralsnog beperkt gebleven.

Het ROCvA-F onderscheidt risico's op het gebied van strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaggeving en wet- en regelgeving. In [Bijlage 10 Risicoprofiel](#) staat een overzicht van de geïdentificeerde risico's in 2020, inclusief risico-ontwikkeling en de beheersmaatregelen. In de continuïteitsparagraaf worden de risico's uiteengezet die zijn geïdentificeerd voor 2021 en verdere jaren.

Beleidsontwikkeling

De beleidsontwikkeling op het gebied van onderwijs vindt plaats in verschillende platforms. Daarmee realiseren we synergie en samenhang tussen de afzonderlijke mbo-colleges. Dit gebeurt enerzijds via het overleg van de directeuren onderwijs, waarin de vertaling wordt gemaakt van overheidsbeleid naar instellingsbeleid. Anderzijds vindt per bedrijfstak afstemming plaats over

onderwijsontwikkeling, leermiddelen, examenplannen, examenproducten en onderwijsresultaten. Dit gebeurt met ondersteuning van een programmamanager, die verantwoording aflegt aan een domeinregisseur.

Zicht op kwaliteit

De Raad van Bestuur belegt het eigenaarschap van het onderwijs bij de professionals. Daarom scheidt de Raad van Bestuur aan de voorkant van elk proces helderheid waar verantwoordelijkheden liggen. Van belang is dat op instellingsniveau adequaat inzicht bestaat in de kwaliteit van het onderwijs. Daarvoor is een heldere examenorganisatie ingericht en worden audits gehouden om zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast bezoekt de Raad van Bestuur elk jaar circa dertig verschillende teams. Deze dragen bij aan een permanente dialoog tussen het bestuur en de dagelijkse onderwijspraktijk.

Code Goed Bestuur

Het ROCvA-F werkt volgens de *Branchecode goed bestuur in het mbo*. Op één punt wijkt het ROCvA-F hiervan af. De instelling neemt namelijk geen deel aan de landelijke JOB-monitor, waarmee de studenttevredenheid wordt gemeten. Het ROCvA-F hanteert in plaats hiervan een eigen tevredenheidsonderzoek. Dit gebeurt op verzoek van de Centrale Studentenraad ROCvA-F. De Centrale Studentenraad geeft namelijk de voorkeur aan een kortere vragenlijst met een kortere doorlooptijd, waardoor de enquête een hogere respons heeft en de resultaten sneller beschikbaar zijn.

2.4 Medezeggenschap van studenten

De inspraak en de medezeggenschap van studenten is georganiseerd via het Klassenvertegenwoordigersoverleg en de Studentenvraden binnen de mbo-colleges. De Studentenvraden hebben ieder een vertegenwoordiger afgevaardigd naar de Centrale Studentenraad. De Centrale Studentenraad is gesprekspartner voor de Raad van Bestuur. De Centrale Studentenraad denkt mee, adviseert en heeft instemmingsrecht op vraagstukken die direct op studenten betrekking hebben. Bij het VOvA is de medezeggenschap georganiseerd per school en is een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ingesteld, waarin leerlingen, ouders en personeel zitting hebben.

In deze coronaperiode is het des te belangrijker om contact te houden met studenten. De Centrale Studentenraad is voortdurend met de Raad van Bestuur in gesprek geweest, om te bezien wat nodig is voor studenten om met de continu veranderende situatie om te gaan. Onderwijsteams hebben nieuwe wegen moeten vinden om het contact met studenten te behouden. Op de mbo-colleges is in het contact met klassenvertegenwoordigers geïntensiveerd, om met hen in gesprek te blijven hoe zij het onderwijs in coronatijd ervaren. Daarnaast is gewerkt met lesevaluaties en enquêtes om feedback op te halen over het online onderwijs.

Vanwege corona zijn op verschillende mbo-colleges extra enquêtes en raadplegingen onder studenten gehouden. Zo is in beeld gebracht hoe studenten kijken naar online onderwijs, de begeleiding op afstand en hun mate van motivatie. Dit leidt tot inzicht in verbeterpunten in het onderwijs en de begeleiding. Uit onderzoek blijkt dat de tevredenheid van studenten het afgelopen jaar is toegenomen. Eind 2020 gaven studenten hun mbo-college gemiddeld een 6,9 (+0,2 in vergelijking met

de periode vóór corona). Studenten geven, meer dan voorheen, aan dat zij zich geholpen voelen bij vragen of problemen (zie ook [3.4 Onderwijsresultaten](#)).

2.5 Verslag Ondernemingsraad

Het ROCvA-F heeft sinds 2019 één centrale Ondernemingsraad. In de Ondernemingsraad zijn alle organisatieonderdelen vertegenwoordigd via een eigen kiesgroep. In elke kiesgroep is een Onderdeelcommissie aangesteld. In totaal zijn bijna zestig medewerkers actief in de medezeggenschap. De missie van de Ondernemingsraad is de vertolker te zijn van geluiden uit de organisatie en de belangen van studenten, medewerkers en de organisatie zorgvuldig tegen elkaar af te wegen.

De coronacrisis domineerde in 2020 de agenda van de Ondernemingsraad. Vraagstukken kwamen langs als: hoe blijf je in contact met elkaar, hoe voorkomen we studievertraging en hoe gaan we om met welzijn, gezondheid en motivatie van studenten en medewerkers nu zoveel contacten online plaatsvinden? En hoe zorgen we voor voldoende veiligheid, zodat studenten en medewerkers niet besmet raken?

De Ondernemingsraad had speciale aandacht voor het werkdrukplan. Een aantal plannen heeft door corona vertraging opgelopen. De bezorgdheid over het welzijn van het personeel is door de Ondernemingsraad meermalen aangekaart, met name de collega die 24/7 'aan' staat in deze tijd.

Naast de coronavraagstukken stonden drie andere belangrijke punten op de agenda. Allereerst heeft de Ondernemingsraad zich sterk betrokken opgesteld bij de geconstateerde financiële problematiek bij Educatie. De Ondernemingsraad heeft bij dit vraagstuk meegedacht om de functie van Educatie voor het mbo te behouden, maar de afdeling niet meer als zelfstandig organisatieonderdeel te laten voortbestaan. Vervolgens zijn in het najaar verdere plannen ontwikkeld en heeft de Ondernemingsraad positief advies uitgebracht over het reorganisatieplan.

Daarnaast stonden adviesaanvragen op de agenda, zoals over de voorgenomen fusie tussen het ROCvA en het ROCvF en het aanbieden van AD-opleiden via Stichting HBO Drechtsteden. Ook kwamen vaste punten aan de orde: de Kaderbrief, de Q-rapportages, Jaarrekening en Begroting. In december hebben de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad ingestemd met de Hoofdpijnen van de Begroting ROCvA-F 2021.

2.6 Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit zes leden. De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens vier jaar. Een compleet overzicht van de samenstelling, de relevante nevenfuncties en de benoemingstermijnen van de Raad van Toezicht is opgenomen in [Bijlage 3 Leden van de Raad van Toezicht](#).

De Raad van Toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en fungeert als klankbord en sparringpartner. Ook is de Raad van Toezicht de werkgever van de Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht kent vijf commissies die elk een deel van het toezicht

bestrijken: de Onderwijscommissie, de HRM-commissie, de Auditcommissie, de Renumeratiecommissie en de Governancecommissie.

De Raad van Toezicht stuurt bewust op diversiteit, zowel in de Raad van Toezicht als in de Raad van Bestuur. Dit heeft geleid tot een betere balans in de man-vrouwverhouding in de Raad van Toezicht (nu 3:3) en de Raad van Bestuur (nu 2:1). Op andere gebieden, denk bijvoorbeeld aan culturele achtergrond, kunnen en moeten meer meters gemaakt worden.

Impact van corona

Al bij de eerste signalen over de komst van het coronavirus naar Nederland was het voor de Raad van Toezicht van groot belang om een goede inschatting te maken van de gevolgen van corona op het onderwijs en de bedrijfsvoering. Daarom heeft de Raad van Toezicht intensief contact onderhouden met de Raad van Bestuur over de impact van corona. De financiële situatie waarin de organisatie zich bevindt, bood en biedt een stabiele uitgangssituatie om deze crisis het hoofd te kunnen bieden. De primaire zorg van de Raad van Toezicht lag bij de toekomst van studenten omdat praktijklessen in deze periode niet mogelijk waren, terwijl praktijkervaring essentieel is voor de beroepsvorming. Van belang is dat zij met een gevalideerd diploma succesvolle stappen kunnen zetten in een vervolgstudie of op de arbeidsmarkt. De Raad van Toezicht ziet dit als blijvend punt van aandacht voor de komende jaren. Het zal immers een paar jaren duren voordat de gevolgen van corona zijn ondervangen. Om de lange termijn impact het hoofd te kunnen bieden, is het van belang om de onderwijsteams adequaat te ondersteunen en de beschikbare middelen in te zetten vanuit een integrale visie.

Deze periode van crisis zorgde tegelijkertijd voor een versnelling van de transformatie van het onderwijs naar *blended learning* en meer maatwerk voor studenten. De Raad van Toezicht is van mening dat dit niet alleen moet leiden tot een optimalisatieslag maar ook zou moeten leiden tot innovatie van het toekomstig onderwijs.

De Raad van Toezicht heeft grote bewondering voor alle medewerkers die het afgelopen jaar veel inzet hebben getoond om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. De Raad van Toezicht heeft daarnaast respect voor de wijze waarop de Raad van Bestuur in deze crisisperiode heeft geopereerd. De focus is gelegd op het bieden van kansen aan studenten om binnen de nominale studieduur af te studeren, actief bij te dragen aan vitaliteit en energie van medewerkers en studenten en op medezeggenschap van studenten. Het benoemen van en vasthouden aan deze prioriteiten heeft bijgedragen aan een duidelijke koers in deze stormachtige tijd. Ook is waardering voor de wijze waarop de drie leden van de Raad van Bestuur, ieder met zijn eigen kennis en ervaring, gezamenlijk de organisatie door deze turbulente periode hebben geleid.

Pensionering Ronald Wilcke en welkom Gaby Allard

In januari 2020 is afscheid genomen van bestuurslid Ronald Wilcke, die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De Raad van Toezicht bedankt hem voor zijn jarenlange inzet. Ronald Wilcke is opgevolgd door Gaby Allard, die per 1 september 2019 in dienst is getreden. Met de komst van Gaby Allard is gekozen voor een jonge, ambitieuze bestuurder, die op vlotte wijze in het mbo en voortgezet onderwijs haar plek heeft gevonden.

Vergaderingen en gesprekspunten

In het verslagjaar kwam de Raad van Toezicht zeven keer bijeen in een vergadering met de Raad van Bestuur. In deze vergaderingen legt de Raad van Bestuur verantwoording af over de realisatie van de doelen van de organisatie (inclusief de voortgang op de Kwaliteitsagenda) en op het doelmatig besteden van de middelen. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring gegeven aan het Jaarverslag en de Jaarrekening 2019, het Jaarplan 2021 en de Meerjarenbegroting 2021-2025. Daarnaast kwamen in de vergaderingen de volgende zaken aan de orde:

- *Bestuurlijke fusie ROC van Amsterdam en ROC van Flevoland*
De Raad van Toezicht is verheugd dat de Minister van OCW heeft ingestemd met de bestuurlijke fusie tussen het ROC van Amsterdam en het ROC van Flevoland. Hiermee worden de resultaten van de krachtenbundeling verduurzaamd en tegelijkertijd efficiencyvoordelen behaald, terwijl een breed en doelmatig onderwijsaanbod wordt gewaarborgd.
- *Toekomstperspectief voor het VOvA*
In elke vergadering is stilgestaan bij de toekomst van het VOvA, waardoor de Raad van Toezicht adequaat is geïnformeerd over het proces om de onderwijskwaliteit op het gewenste niveau te krijgen en de aansluiting tussen het vo- en mbo-onderwijs te optimaliseren. De Raad van Toezicht is content dat de inspanningen ertoe hebben geleid dat de kwaliteit van het onderwijs structureel geborgd is. Tegelijkertijd ontstaat een helder toekomstperspectief voor het VOvA, waarin jongeren hun kansen breed kunnen ontwikkelen, continuïteit gewaarborgd is en ingespeeld kan worden op behoeften van de arbeidsmarkt.
- *Samenwerkingsmogelijkheden met ROC TOP*
De Raad van Bestuur houdt de Raad van Toezicht goed op de hoogte van de constructieve gesprekken over samenwerkingsmogelijkheden tussen ROC TOP en het ROCvA-F.
- *Samenwerking met het ROC Zuid-Holland Zuid (Da Vinci College)*
De Raad van Toezicht heeft ingestemd met de samenwerking met het ROC Zuid-Holland Zuid (Da Vinci College) in HBO Drechtsteden. Met deze samenwerking wordt het mogelijk om AD-opleidingen aan te bieden, waarmee een maatschappelijk belang wordt gediend om een verdieping te kunnen bieden in het vakmanschap in verschillende beroepsgroepen.

Informatievoorziening en contacten met de organisatie

De Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur hebben de goede traditie met elkaar ontwikkeld om jaarlijks op een aantal onderwerpen dieper in te gaan in aparte, verdiepende bijeenkomsten. In januari is een bijeenkomst gewijd aan een analyse, het beleid en de maatregelen rondom het ziekteverzuim. In september is in een themabijeenkomst de impact van corona uitgebreid besproken.

De RvT voert minimaal één keer per jaar overleg met delegaties van de Ondernemingsraad en eenmaal per jaar met de voltallige Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad. Daarnaast onderhoudt één van de RvT-leden periodiek contact met beide gremia. Tijdens de coronacrisis vonden en vinden deze contacten online plaats. De Raad van Toezicht heeft dit ervaren als constructieve gesprekken waarin open werd gesproken over de coronacrisis en andere ontwikkelingen in de organisatie.

Ontwikkeling van het toezicht

Voor de Raad van Toezicht was het *online* vergaderen, noodzakelijk door de coronacrisis, een nieuwe ervaring. De Raad van Toezicht is tevreden dat deze andere manier van ontmoeten geen belemmering is geweest om doelmatig en efficiënt te vergaderen. De Raad van Toezicht vindt het

belangrijk om het eigen functioneren periodiek te evalueren. Mede omdat de Raad van Toezicht een aantal nieuwe leden heeft, is gekozen om deze evaluatie niet *online* maar fysiek plaats te laten vinden. Om deze reden is besloten om de evaluatie in 2021 plaats te laten vinden, zodra de situatie daar mogelijkheden voor biedt.

2.7 Netwerken en samenwerkingsverbanden

Het ROCvA-F werkt samen met verschillende stakeholders, zoals bedrijven, collega-mbo-instellingen, toeleverend onderwijs, vervolgonderwijs en de overheid. Ook neemt het ROCvA-F deel aan verschillende regionale samenwerkingsverbanden. We streven naar een constante dialoog met onze omgeving. Doel van deze dialoog is om het onderwijsaanbod optimaal te laten aansluiten op het vo, op de arbeidsmarkt, op het hbo en op maatschappelijke (regionale) vraagstukken. Samenwerking met stakeholders vindt plaats vanuit de sturingsfilosofie *klein binnen groot*, met aandacht voor de veelheid aan doelgroepen in de regio. De kunst is om in veel netwerken te acteren en effectieve verbindingen te leggen.

Samenwerking met het bedrijfsleven

De mbo-colleges werken met een groot aantal bedrijven samen in publiek-private samenwerkingen. Deze samenwerkingen vloeien voort uit de noodzaak om als bedrijfsleven, onderwijs en gemeenten gezamenlijk antwoord te vinden op veranderingen in de beroepspraktijk en in de samenleving. In de afgelopen jaren heeft dit concreet zijn weerslag gekregen in een groot aantal RIF-projecten (zie [Bijlage 7 Overzicht RIF-projecten](#)). De ervaringen worden benut bij het realiseren van verschillende vormen van hybride onderwijs. Door hechte samenwerking kan direct ingesprongen worden op actuele vraagstukken, zoals dit jaar in de coronacrisis. Dit komt tot uiting in de innovatieve oplossingen die samen met het bedrijfsleven zijn ontwikkeld om tekort aan stages op te vangen, in een groot aantal sectoren (zoals de horeca, luchtvaart, techniek, zorg en welzijn).

Samenwerking voor extra instroom in de zorg

In 2020 is samen met de gemeente Amsterdam, ROC TOP en de zorginstellingen Amsta, Amstelring en Cordaan het initiatief gestart om honderd structurele opleiding- en stageplekken in hybride leeromgevingen te creëren. In hybride leeromgevingen lopen de stage en lesuren in elkaar over. Studenten lopen tijdens hun stage mee met zorgprofessionals om van hen het werk in de praktijk te leren. Leraren geven niet langer les in het klaslokaal maar op de werkvloer, waardoor ze ook een deel van de stagebegeleiding op zich kunnen nemen. Een oplossing voor de zorgsector, waar in coronatijd sprake is van een groot tekort aan stagebegeleiders.

Samenwerking regionale overheden

In diverse samenwerkingsverbanden worden samen met lokale en regionale overheden, bedrijven en instellingen, maatschappelijke en economische vraagstukken opgepakt. Met gemeenten en provincies in ons werkgebied voeren de mbo-colleges en vo-scholen regelmatig overleg. Hiermee stemmen we onze ambities en uitvoeringslijnen op elkaar af. Samenwerking vindt plaats op diverse terreinen. In de *Amsterdamse MBO Agenda* hebben gemeente en de vier mbo-scholen hun samenwerking verbreed naar economische en maatschappelijke vraagstukken, zoals duurzaamheid, tegengaan van (stage-)discriminatie, extra instroom in de zorg en uitvoering van het steun- en herstelpakket van de landelijke overheid (NOW3).



Op het terrein van voortijdig schoolverlaten (vsv) nemen het vo, mbo, gemeenten en Jeugdzorg al vele jaren gezamenlijk verantwoordelijkheid om (via het *Meerjarenplan VSV*) voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Ook is in Amsterdam samenwerking tussen gemeenten en mbo-instellingen (via het *Convenant Plusscholen*), om een sluitende aanpak voor een groep van ongeveer 600 jongeren op het gebied van onderwijs, zorg en werk.

Samenwerking in Flevoland ten gevolge van corona

In de provincie Flevoland trekken de MBO Colleges Almere, Poort en Lelystad gezamenlijk op in de samenwerking met de provincie, UWV, Leerwerkloket en andere opleiders binnen de regio rondom het om- en bijscholingsvraagstuk als gevolg van corona. Hieruit is een aantal maatwerkcurricula gestart in samenwerking met bedrijven en het RWF. Ook in de zorg en ICT zijn samenwerkingsinitiatieven in de provincie Flevoland, waarin het ROC van Flevoland een rol speelt.

Samenwerking vo-mbo

De samenwerking tussen vo en mbo vindt zowel plaats binnen de organisatie (tussen het VOvA en de mbo-colleges) als met de andere vo- en mbo-instellingen in de regio. Veel gezamenlijke inzet vindt plaats in de overstap van leerlingen van vo en mbo (via samenwerking in studievoorzichting en overstapbegeleiding). Ook bestaat veel samenwerking bij het creëren van doorlopende leerlijnen of op vak-onderdelen. Om voor studenten onderwijs op maat mogelijk te maken, neemt het aantal initiatieven sterk toe. Een belangrijk voorbeeld is de samenwerking in Sterk Techniekonderwijs Amsterdam om te komen tot gezamenlijke huisvesting van vmbo en mbo (zie [4.5 Ontwikkeling en innovatie](#)).

Samenwerking mbo-hbo

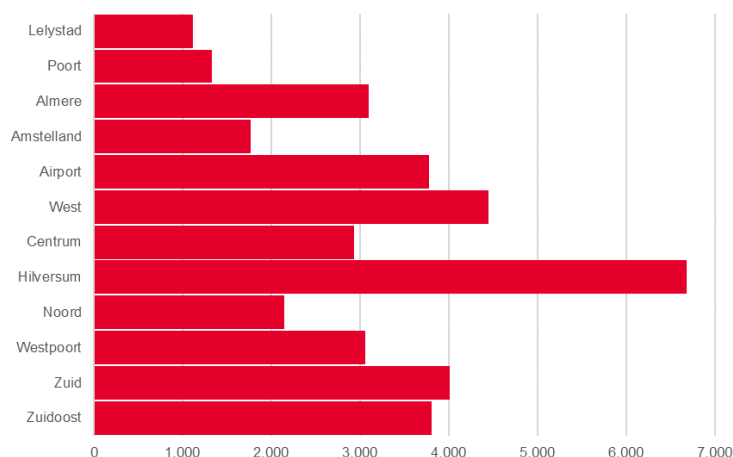
Alle mbo- en hbo-instellingen in Flevoland en Noord-Holland werken op zowel bestuurlijk- als uitvoeringsniveau samen in het *Regionaal Netwerk mbo-hbo*. Daarin worden afspraken gemaakt over talloze aspecten bij de doorstroom van het mbo naar het hbo. Dit jaar is gestart met de verbreding van de samenwerking, vanuit de programmaliijnen talentontwikkeling, Leven lang ontwikkelen en samenwerking op maatschappelijke vraagstukken. Om niveau 4-studenten een verdieping te kunnen bieden op hun vakmanschap is een structurele samenwerking aangegaan met ROC Zuid-Holland Zuid (Da Vinci College) in HBO Drechtsteden (zie ook [3.6 Ontwikkeling en innovatie](#)).

3 Middelbaar beroepsonderwijs

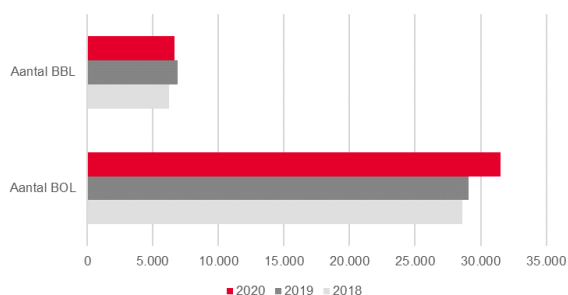
3.1 Studentenaantallen

Het aantal studenten is de afgelopen jaren toegenomen. De mbo-colleges tellen nu samen 38.155 studenten (waarvan 32.619 bij het ROCvA en 5.536 bij het ROCvF). De stijging in de afgelopen jaren is veroorzaakt door een combinatie van het toelatingsrecht, demografische ontwikkelingen en een aantrekkelijk opleidingsaanbod. De toename in het schooljaar 2020/2021 is deels corona-gerelateerd. Door de *lockdown* in het voorjaar van 2020 haalt een deel van de studenten pas later hun diploma. De impact van corona zien we ook terug in de verhouding BOL/BBL: het aandeel BBL-studenten daalt licht omdat minder leerwerkplekken beschikbaar zijn in het bedrijfsleven.

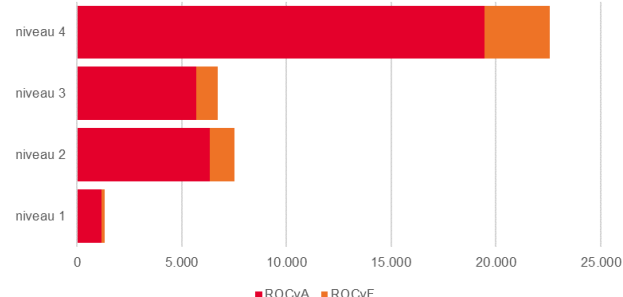
Aantal studenten per mbo-college, 2020



Aantal studenten naar leerweg



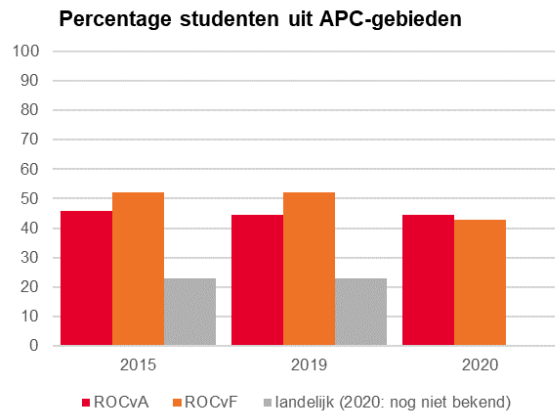
Aantal studenten per niveau



De groep studenten die een niveau 4-opleiding volgt, is het grootst. Al een aantal jaren zien we het aantal niveau 4-studenten toenemen, terwijl het aandeel niveau 3-studenten licht daalt. Oorzaak hiervan is het toelatingsrecht, waardoor meer studenten starten op niveau 4 dan voorheen.

Van de mbo-studenten komt iets minder dan de helft uit een apc-gebied (armoedeprobleemcumulatiegebied). Een apc-gebied is een postcodegebied waar gemiddeld meer huishoudens met lage inkomens, gemiddeld meer huishoudens met een uitkering en een gemiddeld hoger percentage

bewoners met een niet-westerse achtergrond woonachtig zijn. Het percentage studenten uit een apc-gebied is bij het ROCvA en ROCvF aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde.

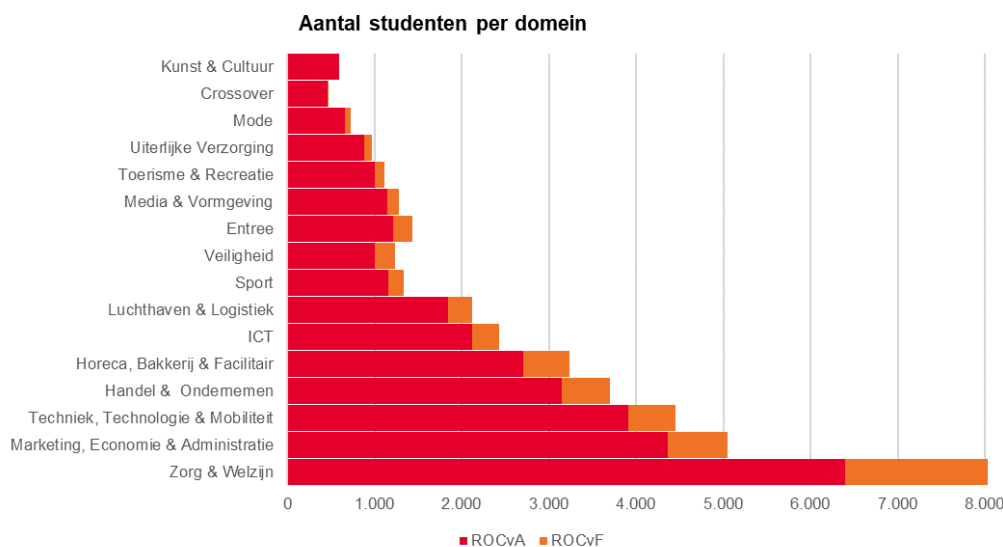


3.2 Opleidingen

Het opleidingsaanbod op de mbo-colleges is zeer breed: op verschillende niveaus, in een groot aantal bedrijfstakken en met verschillende leerwegen. Het domein Zorg & Welzijn leidt veruit de meeste studenten op, gevolgd door het domein Marketing, Economie en Administratie.

Bij het samenstellen van het aanbod houden we rekening met de doelmatigheid (arbeidsmarktrelevantie en macrodoelmatigheid). Daarom zijn de afgelopen jaren afspraken gemaakt met ROC TOP over de uitruil van opleidingen. Zo heeft ROC TOP haar opleidingen in Almere overgedragen aan het ROCvF en heeft ROCvA de opleiding Facilitaire Dienstverlening in Amsterdam overgedragen aan ROC TOP. De overdracht is in 2019 gerealiseerd en in 2020 volledig afgerond.

Om in te spelen op de behoefte van het bedrijfsleven, worden in samenwerking met het werkveld regelmatig nieuwe opleidingen en keuzedelen ontwikkeld (zie [3.6 Ontwikkeling en innovatie](#)). Omwille van de doelmatigheid is voor een aantal opleidingen is een numerus fixus ingesteld (zie [Bijlage 5 Examenproducten, aanpassingen in urennorm en numerus fixus](#)).



Opleidingen bieden studenten keuzedelen om studenten meer mogelijkheden te bieden. De mbo-colleges bieden alleen formeel vastgestelde keuzedelen aan. Wanneer een student een keuzedeel volgt dat niet gekoppeld is aan zijn opleiding, controleert de teamexamencommissie of geen overlap aan kwalificaties bestaat. Naast keuzedelen worden ook andere onderdelen van het curriculum vaker modulair aangeboden.

3.3 Begeleiding van studenten en passend onderwijs

Het begeleiden van het leerproces, de studieloopbaan en het signaleren van de begeleidingsbehoefte van de student is een vast onderdeel van het opleidingstraject. Binnen de opleiding kunnen studenten gebruik maken van de reguliere loopbaanbegeleiding door de mentor. Daarnaast werken in de opleidingsteams *Pluscoaches*, die studenten helpen als zij tijdens hun studie tegen hindernissen aanlopen. De Pluscoaches helpen, vanuit een eenduidige begeleidingsmethodiek, jaarlijks circa 1.800 studenten bij plannen, keuzes maken, examentraining of het overwinnen van persoonlijke obstakels. Naast de Pluscoach is binnen het mbo-college de Zorgcoördinator, die verantwoordelijk is voor de inzet van extra zorg.

In alle mbo-colleges is een Loopbaan Expertise Centrum (LEC) gevestigd. Deze LEC's bieden opleiding overstijgende ondersteuning: loopbaanadvies (individueel en groepsgericht), psychosociale ondersteuning en ondersteuning passend onderwijs. Ook biedt het LEC begeleiding bij de professionalisering van opleidingsteams in het kader van hun zorgtaken.

Begeleiding van studenten in coronatijd

Een goede begeleiding van studenten werd door corona nog urgenter. Met name jongeren in een kwetsbare positie dreigden in coronatijd de boot te missen. Voor veel studenten uit deze groep was school een veilige en vertrouwde haven. De Loopbaanexpertisecentra merken dat bij studenten sprake is van zwaardere problematiek dan voorgaande jaren, vooral bij psychische problemen, eenzaamheid, depressies, angst of problemen in de thuissituatie. Daarom hebben de mbo-colleges in bijna alle opleidingen en op alle niveaus jongeren extra begeleiding en ondersteuning geboden. Denk aan extra uren studieloopbaanbegeleiding, extra Pluscoaching, extra stagebegeleiding of examentraining. Hierbij is gebruik gemaakt van de IOP-middelen die de overheid ter beschikking heeft gesteld. Met name studenten op niveau 1 en 2 hadden begeleiding nodig om hen betrokken te houden. Kwetsbare studenten zijn actief terug naar school gehaald (met inachtneming van de geldende RIVM-richtlijnen), om hen bij de te staan in hun studievoortgang en om invulling te geven aan de socialiserende en subjectiverende taken van het onderwijs.

In coronatijd hebben veel studenten gebruik gemaakt van laptops van het ROCvA-F. Alle studenten die thuis geen mogelijkheden hadden, kregen een voucher waarmee zij zelf een laptop konden uitzoeken. De middelen die de overheid ter beschikking stelt via de Regeling Voorziening Leermiddelen, zijn hierdoor adequaat benut.

Passend onderwijs

Elke student met een ondersteuningsvraag krijgt op de mbo-colleges de ondersteuning die zij nodig hebben om hun opleiding met succes te doorlopen. Als sprake is van een ondersteuningsbehoefte, stellen de experts van het LEC en de medewerkers van de opleiding samen een

ondersteuningsplan op. De ondersteuning wordt zoveel mogelijk verleend in de dagelijkse setting van de student: de klas.

Op de mbo-colleges is een breed ondersteuningsaanbod voor studenten dat vanuit het LEC wordt gecoördineerd. Het LEC beheert het passend onderwijsbudget van de mbo-colleges, wijst de specialistische ondersteuning toe en adviseert de teams bij plaatsingen in het kader van passend onderwijs. De ondersteuning wordt in hoofdzaak geleverd door interne specialisten van het LEC, maar soms ook door extern ingekochte specialisten. Ieder mbo-college heeft een ondersteuningsprofiel dat door ouders (of wettelijke vertegenwoordigers van de student) opvraagbaar is. Medewerkers kunnen relevante documenten raadplegen in het *Handboek passend onderwijs*, een digitale bibliotheek op het intranet, dat alle relevante zaken rond passend onderwijs bevat.

Zowel ouders, studenten, v(s)o-scholen als collega's kunnen met advies- en beleidsvragen rond passend onderwijs terecht bij het Expertisecentrum Passend onderwijs. Dit Expertisecentrum richt zich mbo-college overstijgend op beleidsontwikkeling, contactbeheer met voorliggend (speciaal) onderwijs en op aangepaste examinering en dyslexie.

Van *passend onderwijs* naar *passend onderwijzen*

De ondersteuning richt zich de laatste jaren in toenemende mate op *passend onderwijzen*: de begeleiding richt zich niet alleen op de student, maar ook op de docenten en de wijze waarop zij hun lessen en begeleiding vormgeven. Om dit te bereiken worden de experts Passend Onderwijs van het LEC nog nadrukkelijker gekoppeld aan docententeams en bieden zij naast studentenbegeleiding eveneens docentenbegeleiding en *coaching on the job*. Zij kijken bijvoorbeeld mee in de les of sluiten aan bij studentbesprekingen. Een andere mogelijkheid is de inzet van *Pedagogisch Instructeurs Passend Onderwijs*, die mentoren ondersteunen tijdens mentor- of loopbaanlessen.

Omvang ondersteuning passend onderwijs

De ondersteuning van studenten en docenten kan verschillende vormen hebben: individueel of in een groep, op school of tijdens stage, in de vorm van aanpassingen in didactiek, in de vorm van tijd, of in de vorm van extra handen in de klas. Daarnaast worden diverse trainingen gegeven, zowel voor studenten (bijvoorbeeld faalangst) als voor docenten (bijvoorbeeld differentiëren). Op mbo-colleges worden thematische studiedagen verzorgd over actuele onderwerpen die de studentenondersteuning raken.

Ongeveer 1.500 studenten hadden in 2020 een individueel ondersteuningsplan. Daarnaast maakte nog een grote groep studenten gebruik van voorzieningen zonder dat daar een officieel ondersteuningsplan voor was opgemaakt. Denk bijvoorbeeld aan kleinere klassen, maatwerk in opdrachten, aanpassingen in de bpv en aanpassingen in de examinering. Dat is de ruimte die passend onderwijs biedt: een student krijgt wat hij nodig heeft, rechtsom of linksom.

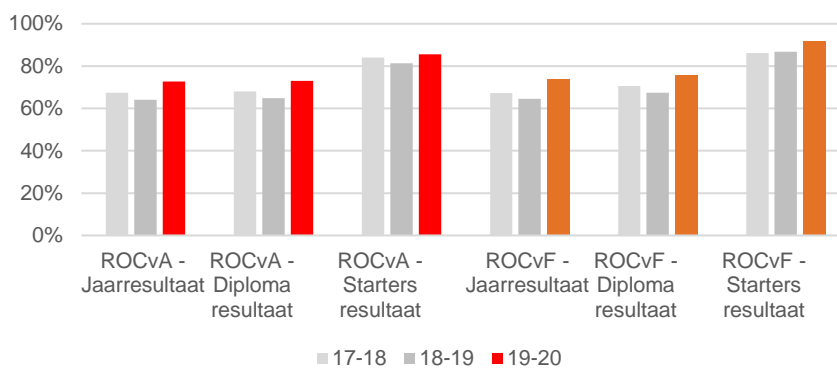
3.4 Onderwijsresultaten

Studiesucces

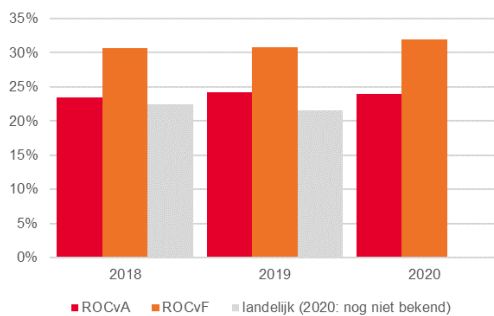
Na een aantal jaren van daling zijn de onderwijsresultaten in het schooljaar 2019/2020 gestegen. We zien in dit schooljaar zowel een stijging van het jaarresultaat, het diplomaresultaat als het

startersresultaat. Dit beeld is in overeenstemming met de ontwikkeling bij andere mbo-instellingen in Nederland. De verbetering van het jaarresultaat is het gevolg van een stijging van het aantal diploma's en een daling van het aantal studenten dat ongediplomeerd uitstroomt. De stijging van het aantal diploma's komt doordat in coronatijd grote inspanningen zijn gepleegd om studenten op tijd te diplomeren. Ook is mogelijk gemaakt dat studenten met een kleine studievertraging vanwege de coronamaatregelen na de zomer ook zónder diploma konden instromen in het hbo (onder de voorwaarde dat het diploma uiterlijk 1 januari behaald zou zijn). Een daling van het aantal ongediplomeerde uitstromers komt vermoedelijk doordat studenten (uit onzekerheid in coronatijd) de keuze uitstellen om met een opleiding te stoppen.

Studiesucces ROCvA en ROCvF



Doorstroom naar vervolgopleiding na diplomering



Een aanzienlijk aandeel studenten stroomt na het behalen van een diploma door naar een mbo-opleiding op een hoger niveau. In 2020 stroomde een kwart van de ROCvA-studenten door naar een hoger niveau. Bij het ROCvF stroomde bijna een derde van de studenten door naar een hoger niveau. De resultaten van beide instellingen liggen hiermee boven het landelijk gemiddelde.

Impact corona op studievoortgang

Hoewel de situatie verschilt per sector en per opleiding, geldt in het algemeen dat mbo-studenten die vorig jaar of dit jaar zijn ingestroomd, onderwijsachterstanden hebben opgelopen. De oorzaak hiervan ligt grotendeels in de beperkte bpv-mogelijkheden, maar ook in het feit dat simpelweg minder onderwijstijd beschikbaar was door de RIVM-richtlijnen (door de verplichte 1,5 meter afstand en de afspraken met het openbaar vervoer).

Van de groep mbo-studenten die in schooljaar 2020-2021 zou moeten afstuderen, is de inschatting dat tussen de 10 en 15% studievertraging oploopt. De gemiddelde studievertraging ligt tussen de drie en zes maanden. Wat de inschatting ingewikkeld maakt, is dat de gemiddelde studievertraging afhankelijk is van de duur van de lockdown in de desbetreffende bedrijfstak. Uit de inventarisatie bij de mbo-colleges blijkt dat de mate van studievertraging zeer sectorspecifiek is. In sectoren die

sterk geraakt zijn door de *lockdown* (denk aan horeca, toerisme, luchtvaart) zijn de bpv-mogelijkheden momenteel beperkt. Naarmate de *lockdown* langer duurt, wordt de kans op studievertraging daardoor steeds groter. In andere sectoren (denk aan de motorvoertuigtechniek, met veel BB'ers) zijn bedrijven momenteel voorzichtig met het aannemen van studenten. Er moet immers voldoende werk zijn om een student aan de slag te houden in het bedrijf.

Voortijdig schoolverlaten

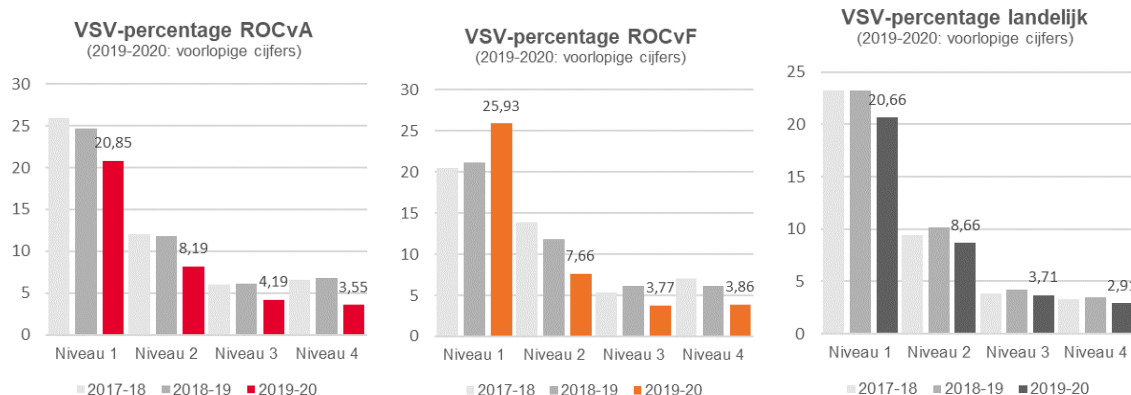
In het schooljaar 2019-2020 zien we opnieuw een daling van het percentage jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. Het gemiddelde vsv-percentages ligt nu op 5,3%. Vorig jaar was dit 8,3%. Deze daling is ook zichtbaar bij andere mbo-instellingen in de vier grote steden. Terwijl de daling in voorgaande jaren vooral het effect leek van passende leerlijnen en betere begeleiding, is de indruk dat de daling in nu vooral komt doordat grote inspanningen zijn gedaan om studenten op tijd te diplomeren. Daarnaast is, vanwege de pandemie, besloten om geen negatieve bindend studieadvies af te geven aan studenten die een meerjarige opleiding volgen.

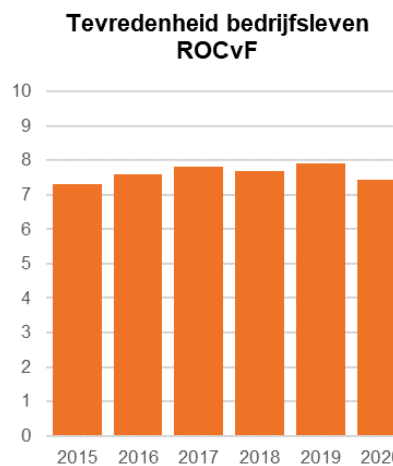
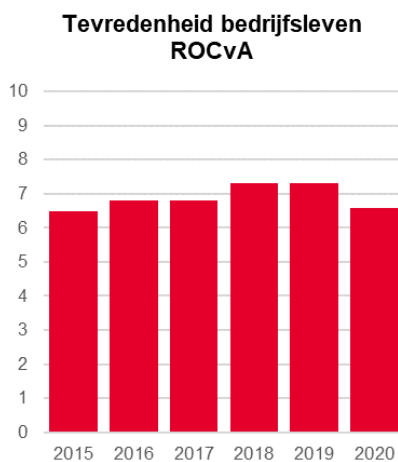
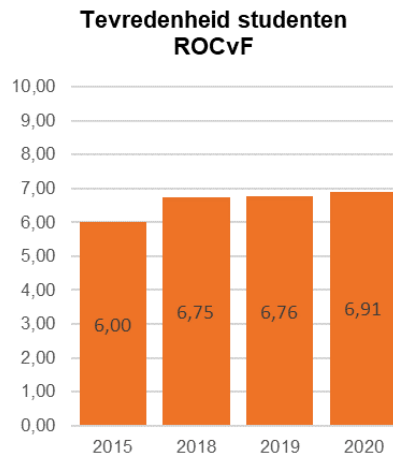
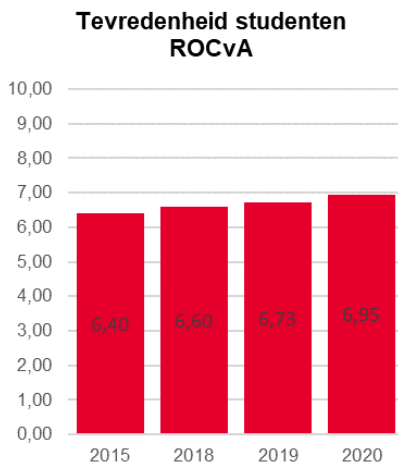
Tevredenheid studenten

Jaarlijks worden studenten bevraagd over hun mening over het onderwijs, de opleiding en de beroepspraktijkvorming. Het gemiddelde cijfer dat studenten in het schooljaar 2020-2021 (in coronatijd) voor hun opleiding gaven, is een 6,9. Dat betekent een stijging (+0,2) in vergelijking met de meting in het jaar daarvoor. De studenten zijn het meest tevreden over de mate waarin zij zich geholpen voelen bij vragen of problemen (3,9 op een schaal van 1 tot 5). We zien hierin een indicatie dat de focus op aandacht en begeleiding van studenten impact heeft gehad.

Tevredenheid bedrijfsleven

Jaarlijks worden de praktijkbegeleiders bevraagd over hun tevredenheid over de beroepspraktijkvorming. Het afgelopen jaar is het onderzoek afgenomen tijdens de *lockdown*. Dat heeft een grote invloed gehad op de respons en het uiteindelijke resultaat. In de enquête geven praktijkbegeleiders het ROCvA gemiddeld een 6,6 en het ROCvF krijgt gemiddeld een 7,4. Hiermee zijn de tevredenheidscijfers iets gedaald tot licht boven het niveau van 2015.





3.5 Kwaliteitszorg

Audits

De onderwijsteams van het ROCvA-F werken permanent aan het verbeteren van het onderwijs en de examinering. Een hulpmiddel hierbij is de interne audit. De auditoren geven het team feedback op wat zij op dat moment aantreffen: wat gaat goed, wat kan beter en wat móet beter. Ieder team krijgt eens per drie jaar een audit op onderwijs en/of examinering. Het bestuur of de directie van het mbo-college kan besluiten om tussentijds een extra audit te laten afnemen.

De auditpool bestaat uit tweeënveertig auditoren en zes leadauditoren. Een audit wordt altijd afgenomen door een leadauditor en twee of drie auditoren. Auditoren worden nooit bij hun eigen mbo-college ingezet. Bij een op de drie audits wordt een externe auditor aan het auditteam toegevoegd.

De audits worden normaliter in de periode van november tot en met mei uitgevoerd. Vanwege de coronacrisis was dat in het schooljaar 2019-2020 niet haalbaar en moesten de interne audits die gepland waren in de periode van half maart tot en met begin juli worden uitgesteld. Deze zijn vanaf november 2020 alsnog ingepland. Juist in deze coronaperiode is het relevant om een beeld te

krijgen van de stand van zaken van het onderwijs, de examinering & diplomering en de kwaliteitsborging.

Resultaten audits schooljaar 2019-2020

In het schooljaar 2019-2020 zijn tussen november en maart in totaal 31 audits uitgevoerd. Het betreft 18 audits Onderwijs & Kwaliteitsborging en 13 audits Examinering & Diplomering. De audits Onderwijs & Kwaliteitsborging laten vergelijkbare resultaten zien als vorig jaar. Van de geauditeerde opleidingen is het grootste deel voldoende of goed beoordeeld. Met name de begeleiding van studenten en de bpv scoren goed. Dit zijn allebei gebieden waar de afgelopen jaren veel in is geïnvesteerd.

Bij de audits Examinering & Diplomering is bij de helft van de audits nog een aantal relevante verbeterpunten geconstateerd. Vooral de afname en beoordeling van de examens blijft aandacht vragen. De audits wijzen ook uit dat de examencommissie steeds meer in haar rol komt. De kwaliteitsborging is daarmee verbeterd ten opzichte van vorig jaar.

Binnen de beleidscyclus van het ROCvA-F worden ook de domeinexamencommissies (DEC's) een keer in de drie jaar geauditeerd. De auditcommissie heeft in 2020 bij de vijf DEC's ook gekeken naar de aanpassingen die vanwege corona zijn gedaan en constateert: "De DEC borgt, ook in crisistijd, dat deugdelijke toetsinstrumenten worden gebruikt bij zowel de beroepsgerichte, generieke als keuzedeel-examens."

Doorontwikkeling audits examinering

In het najaar van 2020 is gestart met het ontwikkelen van een nieuwe auditwerkwijze voor de audits examinering. In de nieuwe werkwijze wordt, naast de realisatie en borging van de kwaliteit van examinering en diplomering (ED3 en ED1 uit het waarderingkader van de Inspectie) ook de governancelijnen meegenomen. Dit is in lijn met de landelijke ontwikkeling in het toezicht op de examinering. Naar verwachting wordt in het voorjaar van 2021 de eerste pilot gehouden.

Examenorganisatie

De examencommissie van het ROCvA-F bestaat uit twee onderdelen: de domeinexamencommissies en de teamexamencommissies.

De domeinexamencommissies stellen de examenprogramma's en de gevalideerde examenproducten vast. Het uitgangspunt dat hierbij wordt gehanteerd, is dat examenproducten worden ingekocht bij een gecertificeerde instantie en dat per crebo één examen gebruikt wordt. Alleen bij zwaarwegende redenen wordt hiervan afgeweken (zoals wanneer de examenproducten nog niet beschikbaar zijn of wanneer de kwaliteit van het examenproduct niet voldoet). In alle gevallen worden de examens extern gevalideerd en vastgesteld door de domeinexamencommissie. In de domeinexamencommissies zijn alle betreffende opleidingen vertegenwoordigd, alsmede het werkveld.

De teamexamencommissies controleren of de examens correct en conform de besluiten van de domeinexamencommissie zijn afgenomen. Ook controleren zij of de diplomadossiers compleet zijn en besluiten zij over diplomering. De teamexamencommissies hebben een onafhankelijke voorzitter. Zij vervullen hun rol onafhankelijk van de teams en het management. De voorzitters,

secretarissen en leden zijn geschoold en gecertificeerd. De teamexamencommissies concentreren zich sec op hun toezichhoudende taken, waardoor de kwaliteit en de zorgvuldigheid zijn toegenomen.

Impact corona op examinering

De coronacrisis maakte dat in 2020 een aantal aanpassingen in de examinering en diplomering noodzakelijk waren. Deze zijn in lijn met de landelijke afspraken en binnen de bestaande structuren van de (examen)organisatie gedaan. De domeinexamencommissie stelt eventuele aanpassingen in het exameninstrumentarium vast en de RvB of de mbo-collegedirectie keurt op verzoek van het team eventuele andere noodzakelijke aanpassingen goed.

Inspectie van het Onderwijs

De Inspectie heeft in juli en december 2020 bij zes mbo-opleidingen een heronderzoek gedaan. De heronderzoeken zijn uitgevoerd bij de opleidingen Facilitair medewerker niveau 2, Sociaal cultureel werk niveau 4, Middenkaderfunctionaris bouw niveau 4, Schilder niveau 2, Verkoper niveau 2 en Autotechnicus niveau 3. De Inspectie heeft geconcludeerd dat deze opleidingen inmiddels voldoen aan de basiskwaliteit.

Afwijking urennorm

Mbo-instellingen moeten zorgen voor een voldoende intensief programma. In de Wet Educatie Beroepsonderwijs is de minimumnorm vastgelegd. Mbo-colleges kunnen, na goedkeuring van de Raad van Bestuur, hiervan afwijken als hier een onderwijsinhoudelijke visie over kwaliteit aan ten grondslag ligt, dat deze kwaliteit ook aantoonbaar wordt gerealiseerd en als de Studentenraad van het mbo-college met deze aanpassing akkoord is. In het ROCvA-F is de Raad van Bestuur akkoord gegaan met een afwijking van de urennorm voor een aantal opleidingen. Deze zijn vermeld in [Bijlage 5 Examenproducten, aanpassingen in urennorm en numerus fixus](#)

3.6 Ontwikkeling en innovatie

Kwaliteitsagenda 2019-2022

In onze Kwaliteitsagenda staan de vijf ambities die richting geven aan de ontwikkeling en innovatie:

1. *Ieder team een superschool:* we beogen een flexibele mbo-instelling te zijn waarbinnen de mbo-colleges de ruimte hebben om studenten op een plezierige manier bagage mee te geven die rijkere kansen biedt in de werk- en leefwereld.
2. *Kwetsbare jongeren:* we bieden jongeren in een kwetsbare positie kansen om, passend bij hun talent en mogelijkheden, een kwalificatie te behalen met perspectief op werk of vervolgopleiding.
3. *Gelijke kansen:* we laten jongeren groeien en begeleiden hen naar een diploma op een niveau dat past bij hun talent.
4. *Arbeidsmarkt van de toekomst:* we bereiden studenten voor op de arbeidsmarkt van nu én morgen door voortdurend actueel onderwijs te bieden in goede afstemming met het werkveld.
5. *Leven Lang Ontwikkelen:* we willen kansen bieden voor studenten en werknemers (en met name alumni) op de voortdurend veranderende arbeidsmarkt.

De mbo-colleges dragen ieder op hun eigen manier bij om deze ambities te realiseren. Vanwege de verschillen tussen mbo-colleges en teams is het belangrijk om het lerend vermogen binnen en tussen

de colleges te versterken. Dit gebeurt door in de organisatie kennis te delen en toegankelijk te maken dwars door lagen en organisatieonderdelen heen, via tijdelijke en structurele platforms en netwerken waar de mbo-colleges elkaar ontmoeten.

leder team een superschool

Met *ieder team een superschool* beogen we de onderwijsteams eigenaar te laten zijn van het onderwijs. Dat vraagt om een kwaliteitscultuur waarin teamleden samen een visie op onderwijs ontwikkelen en erop gericht zijn om elke dag een stapje beter te worden. De interne audits laten zien dat teams steeds meer vanuit eigenaarschap werken.

Digitale innovatie in stroomversnelling

In 2020 hebben de mbo-colleges en onderwijsteams vooral ingezet op *blended learning* en, in combinatie hiermee, digitale innovatie. Corona heeft geleid tot een stroomversnelling in de digitalisering van het onderwijs. Digitalisering van het onderwijs vraagt grootschalige aanpassingen: een blended curriculum waar examinering integraal onderdeel van uitmaakt, lesmateriaal dat hierbij aansluit en systemen en programma's die dit ondersteunen. Digitalisering vraagt ook dat docenten *digitale* pedagogisch en didactische vaardigheden hebben.

De eerste stap was het ondersteunen van online onderwijs. Op de mbo-colleges is een groot aantal trainingen en workshops gegeven om docenten te ondersteunen in online onderwijs en het gebruik van ondersteunende tools. De ondersteuning is verder geprofessionaliseerd via een netwerk van *i-coaches*, die op elk mbo-college zorgdragen voor de professionalisering van onderwijsteams op het terrein van digitalisering, faciliteren en duurzaam borgen. Om het gebruik van ICT-tools te optimaliseren, is instructiemateriaal ontwikkeld en zijn (maatwerk-)trainingen gegeven.

Door de omschakeling naar online onderwijs ontstond een grote behoefte aan een digitale leeromgeving. Daarom wordt in een groot aantal mbo-colleges gezamenlijk het systeem Canvas als digitale leeromgeving geïmplementeerd. De digitale transformatie is noodzakelijk om gelijke tred te houden met de ontwikkeling in het onderwijs naar steeds meer gepersonaliseerd leren.

Innovatieplan flexibilisering onderwijs

MBO College Hilversum wil toewerken naar een flexibel en modulair onderwijsaanbod waarbij studenten de regie kunnen nemen over hun eigen leerroute. Daarom start het mbo-college met de uitvoering van een innovatieplan. Het gaat om onderwijsinhoudelijke vernieuwing met modulair onderwijs als basis. In de toekomst kunnen studenten hiermee hun lesprogramma zelf vormgeven, aansluitend op hun leercapaciteit en ambities. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om extra vakken te volgen, zodat studenten sneller de opleiding kunnen doorlopen. Dit wordt ondersteund door een online omgeving waarin logistiek en onderwijs(-inhoud) samenkomen. Artificial Intelligence is bij een belangrijk onderdeel, zodat deze innovatieve app 'meedenkt/ adviseert' in het leerproces dat de student doorloopt.

Door corona waren alle voorlichtings- en wervingsactiviteiten online. Daarom is een online omgeving ontwikkeld waarin informatie over de mbo-colleges, sectoren en opleidingen op een laagdrempelige manier beschikbaar werd. Voor de online voorlichting werden ruim 250 webinars gemaakt. Ook werd een *augmented reality* studiekeuzetool voor *Snapchat* ontwikkeld. Adviesgesprekken werden online gevoerd. Voor de vo-scholen kwam digitaal voorlichtingsmateriaal en een decanen-toolkit beschikbaar.

Coronaproof voorlichting via HoloBox Roadshow

MBO College Airport heeft een *roadshow* ontwikkeld, waarin levensechte hologrammen te zien zijn. Acht studenten vertellen daarin alles over opleidingen die zij op het MBO College Airport volgen. Omdat leerlingen voor de keuze van hun vervolgopleiding sterk afhankelijk zijn van digitale open dagen, is dit een welkome aanvulling. Leerlingen krijgen *corona proof* én op een aansprekende manier een beeld van de opleiding. Het sluit aan bij hun behoefte om ervaringen te horen vanuit studenten. De HoloBox maakt een tour langs diverse vo-scholen in de regio.

Jongeren in een kwetsbare positie

Jaarlijks volgen ongeveer 1.500 studenten een maatwerkarrangement in de Entree-opleidingen van de mbo-colleges. Vaak gaat het om jongeren met een afgebroken vooropleiding. Voor jonge vluchtelingen met een taalachterstand wordt extra Nederlands ingezet. In de afgelopen vier jaar hebben ruim 750 statushouders een Entree-opleiding gevolgd, die werd gecombineerd met een inburgeringstraject. Gemiddeld 90% haalt zijn diploma en gaat aan de slag in vooral de techniek, maar ook in de zorg, horeca en logistiek. Van de gediplomeerde statushouders stroomt 55% door naar een niveau 2-opleiding.

Jongeren met complexe problematiek geholpen in speciale klassen

Een bijzondere groep wordt gevormd door jongeren met complexe problematiek. Zij krijgen onderwijs in aparte voorzieningen met kleine klassen en veel extra begeleiding. Bij MBO College Hilversum gebeurt dit bij *Productief Leren* en in Amsterdam bij de twee locaties van *ROC op Maat*. In Amsterdam gebeurt dit dankzij een extra jaarlijkse subsidie van de Gemeente Amsterdam. De samenwerking in Amsterdam (tussen de Gemeente Amsterdam, ROC TOP en het ROCvA) is vastgelegd in een vierjarig *Convenant Plusscholen*. In deze samenwerking opereren partijen gelijkwaardig, met het doel om een sluitende aanpak te realiseren voor een groep van ongeveer 600 jongeren op het terrein van onderwijs, zorg en werk.

Breed opleiden verder doorontwikkeld

Studenten in een kwetsbare positie hebben vaak meer tijd nodig om te ontdekken wat bij hen past. Daarom bieden de MBO Colleges Zuidoost, Hilversum, Almere en Lelystad brede opleidingen aan, waarin studenten pas later een opleidingsrichting kiezen. Een brede opleiding geeft jongeren de gelegenheid om zich op een praktische manier te oriënteren op de beroepenwereld. Dit aanbod is in 2020 verder doorontwikkeld.

Nieuwe RIF-samenwerking voor aanpak kwetsbare jongeren

Het ROCvA is, samen met ROC TOP en de Gemeente Amsterdam, het RIF-project *Talentontwikkeling* gestart. Dit project is specifiek voor de doelgroep Entree en niveau 2. Het doel is om deze studenten beter te kunnen toeleiden naar de arbeidsmarkt via hybride onderwijs. Daarbij wordt gezorgd voor extra begeleiding en ondersteuning met duurzame inzetbaarheid als uitgangspunt.

Gelijke kansen

Overstapcoaches bieden hun bij vervolgopleiding

Het creëren van gelijke kansen begint al wanneer vo-leerlingen zich oriënteren op een vervolgopleiding. Een goede studievoorlichting en een goede begeleiding helpen hierbij. Leerlingen in het vo (en studenten die van opleiding willen wisselen) kunnen gebruik maken van overstapcoaches. De overstapcoaches helpen met de studiekeuze. Sommige overstapcoaches vervullen ook de rol van plaatsingscoördinator en zijn daardoor betrokken bij het hele proces van kennismaking tot overstap



naar een nieuwe opleiding. Hierdoor maken studenten een bewustere keuze en het draagt bij aan een goede start op het mbo. In de regio Amsterdam wordt (op initiatief van de mbo-colleges) sinds een aantal jaar een *Overstapdashboard* gebruikt, waarmee decanen en mentoren direct inzage hebben in de actuele stand van zaken rondom overstappers. Dit maakt proactieve sturing en effectieve begeleiding mogelijk om een succesvolle overstap te realiseren.

Doorlopende leerroutes: versterking samenwerking vo-mbo

Het vo en mbo werken op verschillende plekken al geruime tijd samen. De ambitie is om de verbinding tussen vo en mbo verder te versterken. Daarom is een toekomstvisie ontwikkeld op de samenwerking tussen het VOvA en het mbo (zie [4.5](#) Ontwikkeling en innovatie). Daarnaast is een aantal andere initiatieven in voorbereiding. Zo wordt in Lelystad een beroepencampus ontwikkeld, waar vmbo en mbo op één plek worden gepositioneerd en waar vmbo-leerlingen op elk niveau een mbo-programmadeel kunnen doen als keuzevak. In Amsterdam wordt onder meer samengewerkt met het IJburg college, Cburg College en Marcanti om doorlopende leerroutes te ontwikkelen op verschillende niveaus.

Diversiteit

De grote diversiteit in de regio Amsterdam en de provincie Flevoland vraagt om mbo-colleges waar inclusief denken en doen een vanzelfsprekendheid is. De actualiteitswaarde van dit thema is sterk toegenomen door de discussie die *Black Lives Matter* in de maatschappij heeft losgemaakt. In 2020 is bij MBO College Zuidoost een pilot uitgevoerd om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en te bestrijden. De focus lag op bewustwording en bespreekbaar maken van het thema, onder meer via het keuzedeel *Educate yourself*. Deze pilot is mede mogelijk gemaakt door de Gemeente Amsterdam en wordt komend jaar gecontinueerd.

Doorontwikkeling excellentieprogramma's

Ieder mbo-college organiseert aantrekkelijke en uitdagende excellentietrajecten. Deze trajecten zijn een uitbreiding van het bestaande curriculum. Denk hierbij aan branchecertificaten, extra curriculaire programma, extra stage en het meedoen aan vakwedstrijden. Vanuit de *Aanjaaggelden voor de ontwikkeling van excellentie in het mbo* is subsidie ontvangen voor de doorontwikkeling van extra-curriculaire programma's voor excellente studenten bij de opleidingen Sport & Beweging van MBO College Hilversum en Retail en Make-up Art van MBO College Zuid.

Internationalisering

Het ROCvA-F is een erkend opleidingscentrum voor tweetalige BTEC - en VTCT-opleidingen. Daarnaast loopt een pilot met het Nuffic T-MBO-programma, waarin studenten dubbele diploma's kunnen halen. De tweetalige opleidingen hebben een eigen examencommissie die erop toeziet dat zowel aan de Nederlandse als aan de buitenlandse exameneisen voldaan wordt. Inmiddels heeft het ROCvA-F 9 opleidingen in de sectoren handel, uiterlijke verzorging en hospitality. Sinds de reisbeperkingen door corona is een groeiende interesse in tweetalige opleidingen. ROCvA-F heeft een *Erasmus+Accreditatie*, waardoor de organisatie het aanbod van buitenlandse stages kan uitbreiden en de professionalisering van de organisatie kan versterken. Zodra reizen weer mogelijk wordt kunnen de internationale stages weer worden opgepakt.

Naast tweetalige opleidingen en internationale stages is *Internationalisation at home* een belangrijk speerpunt. Daarbij gaat het om de professionele vaardigheden om te kunnen werken in een

internationale context. Deze zijn idealiter opgenomen in het curriculum van elke opleiding. Uit onderzoek blijkt dat studenten internationale competenties vaak op meerdere wijzen zien terugkomen in het onderwijs.

Samenwerking met hbo om doorstroom te stimuleren

Om de doorstroom van mbo-studenten en het succes in het hbo te vergroten, werken de mbo-colleges en de hbo-instellingen structureel samen. Samen is het keuzedeel *Vorbereiding hbo* ontwikkeld, waaraan ongeveer 500 studenten hebben deelgenomen. Elk mbo-college heeft zijn eigen hbo-partner (Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool InHolland en/of Hogeschool Windesheim).

Associate Degrees structureel ingebed

In 2019 is de ambitie geformuleerd om, in samenwerking met HBO Drechtsteden, een tiental AD's te starten binnen de mbo-colleges. Doel hiervan is om studenten een verdieping te kunnen bieden op hun vakmanschap. In 2020 zijn twee AD-trajecten van start gegaan: een duale *AD Culinary Professional* (bij MBO College Centrum) en een geïntegreerde opleiding *mbo-hbo ICT* (MBO College Zuidoost).

Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst

Innovatie met RIF-projecten

Een belangrijke aanjager om het onderwijs actueel te houden, is de publiek-private samenwerking in het kader van de RIF-subsidies. Hierin proberen partners uit bedrijfsleven, onderwijs en overheid gezamenlijk antwoord te vinden op vraagstukken in de beroepspraktijk en de samenleving. Momenteel lopen de volgende RIF-projecten:

- House of Hospitality
- Zorg in de Wijk
- Techpack
- Lelytalent
- Vakschool Technische Installatie
- NextTechnician
- House of Digital
- Media Take 5
- Wetenschap & Techniek
- Circulaire Economie
- House of Aviation
- Urban Sports trainer
- Talentontwikkeling Entree

In de RIF-projecten worden veelal hybride vormen van opleiden gerealiseerd. Dat kan door de praktijk in de schoolomgeving te halen, maar ook door volledig opleiden in de beroepspraktijk. [Bijlage 7 Overzicht RIF-projecten](#) bevat een specificatie van alle RIF-projecten.

PPS Circulaire Regionale Economie Flevoland

Een vakman van de toekomst heeft meer in zijn mars dan alleen vakkennis en -vaardigheden. Voor mbo-studenten betekent het dat zij een koppeling moeten kunnen maken tussen hun beroep en circulariteit. Dat vraagt studenten die kennis hebben van de circulaire economie, de vraag naar circulaire producten kunnen beantwoorden en in staat zijn om innovaties te gebruiken in hun beroep. De publiek-private samenwerking 'De Circulaire Regionale Economie' gaat werken aan een practoraat, circulariteit in het curriculum, een keuzedeel Duurzaamheid en een regionale doorlopende leerlijn.

Talentontwikkeling in Wetenschap & Techniek

Om te stimuleren dat meer jongeren instromen in de techniek is een samenwerking gestart tussen techniek en zorg & welzijn op MBO College Almere. Studenten in de kinderopvang en het basisonderwijs worden opgeleid om kinderen in hun talentontwikkeling in wetenschap en technologie te kunnen begeleiden. De studenten leren om de nieuwsgierigheid van kinderen te prikkelen via het zgn. *spelend leren*. Doel is om dit structureel in het onderwijsprogramma onder te brengen. Dit RIF-project is een samenwerking tussen kinderopvangcentra, po-scholen, de mbo-colleges, het hbo, gemeenten en provincies.

Innovatie in onderwijsaanbod

Om in te spelen op de behoefte van het bedrijfsleven worden in samenwerking met het werkveld regelmatig nieuwe opleidingen, cross-overs en keuzedelen ontwikkeld. Hiermee worden onderwijsprogramma's actueel en aantrekkelijk gehouden.

Voorbeelden zijn keuzedelen als *Drones*, *E-commerce* en *New Tech Finance* en cross-overs als *Business Support*, *System Automation* en *Smart Industries*. Ook is bij MBO College Hilversum gestart met de niveau-4 opleiding *Esports, Game & Event Manager*, waarin media, ICT en sport worden samengebracht.

Nieuw onderwijsconcept techniek in Almere

De afdeling Techniek van MBO College Almere heeft het onderwijs compleet vernieuwd. In het nieuwe concept zijn de negentien technische opleidingen samengevoegd. Studenten van nu willen uitdagend onderwijs én dat gewerkt wordt met de technologie waarmee ze opgegroeid zijn. Daarom is een programma ontwikkeld dat aansluit op de individuele wensen en behoeften van de student én de praktijk van de toekomst. Voor bedrijven is het Toekomstgerichte Techniek Onderwijs heel interessant omdat ze hun actuele vraagstukken kunnen inbrengen als cursusmateriaal. Het aanbod kan ook gebruikt worden voor om-, her- en bijscholing in het kader van de regionale samenwerking op Leven Lang Ontwikkelen.

Duurzaamheid

Duurzaamheid en eco-wijsheid staan hoog op de agenda de komende jaren. Via een programma-tisch aanpak zijn diverse initiatieven tot stand gekomen, zoals de opleiding *Sustainable leadership* (MBO College Zuidoost) en een opleiding *Adviseur innovatie en duurzaamheid* (MBO College Westpoort). Ook in het *House of Aviation* is een programma-lijn duurzaamheid opgenomen. In Lelystad is het proctoraat *Circulaire Regionale Economie*. MBO College Almere gaat de samenwerking aan met de Floriade om vanuit het thema duurzaamheid contextrijk onderwijs te ontwikkelen. Ook bieden meerdere opleidingen het keuzedeel *Duurzaamheid* aan. Tot slot is het ROCvA-F participant in de *Green deal Circulaire textiel* en de *Intentieverklaring Duurzame Werkgelegenheid* vanuit de technische sector.

Intentieverklaring duurzame werkgelegenheid

Samenwerking om technisch geschoolde vakmensen op te leiden en te begeleiden naar werk: dat is de kern van de intentieverklaring die door een groot aantal regionale partijen is getekend. Participanten zijn bedrijven als Vattenfall en Alliander, werkgeversverenigingen, woningcorporaties, scholingsinstellingen en de gemeente Amsterdam. Doel is de verduurzaming van de regio mogelijk te maken en de nadelige gevolgen van de recessie te beperken.

Leven Lang Ontwikkelen

Transferpunt Leven Lang Ontwikkelen

De mbo-colleges worden in de regio steeds meer gezien als scholingspartner voor om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Daarom zijn expertise, ervaring en netwerken op dit thema binnen de mbo-colleges bij elkaar gebracht in een Transferpunt Leven Lang Ontwikkelen. Dit fungeert als coördinatiepunt voor post-initieel onderwijs.

Samenwerking mbo.nl

Het ROCvA-F is een samenwerking aangegaan met NCOI, met als doel het opleidingsaanbod onder de aandacht te kunnen brengen van nieuwe doelgroepen. De samenwerking behelst dat in eerste instantie zes roc's (Deltion, ROC Midden-Nederland, Curio, Friese Poort en het ROCvA-F)



gaan participeren in het platform *mbo.nl*. Dit platform is onderdeel van *opleiding.nl*, waarin een groot aantal opleidingsinstellingen is vertegenwoordigd.

Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam

In het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam werken partijen samen om *van werk naar werk*-begeleiding vorm te geven en daarmee invulling te geven aan het NOW3 steun- en herstelpakket van de overheid. Doel is scholingstrajecten te verzorgen voor trajecten van werk en naar werk, voor-, bij- en omscholing en ter voorkoming van jeugdwerkloosheid.

Samenwerking in Flevoland

In de provincie Flevoland trekken de mbo-colleges Almere, Poort en Lelystad gezamenlijk op in de samenwerking met de provincie, UWV, Leerwerkloket en andere opleiders binnen de regio rondom het om- en bijscholingsvraagstuk als gevolg van corona. Hieruit zijn een aantal maatwerk-cursussen gestart in samenwerking met bedrijven en het RWF. Ook in de zorg en ICT zijn samenwerkingsinitiatieven in de provincie Flevoland waarin het ROC van Flevoland een rol speelt.

House of Skills

House of Skills is een publiek-private samenwerking van bedrijfsleven, overheid, kennis- en onderwijsinstellingen in de regio Amsterdam. Het doel van *House of Skills* is een meer op skills georiënteerde onderwijs- en arbeidsmarkt te realiseren waardoor een Leven Lang Ontwikkelen, intersectorale mobiliteit en duurzame inzetbaarheid gefaciliteerd wordt voor (aankomend) werkenden en werkzoekenden. *House of Skills* wil de mismatch verkleinen op de arbeidsmarkt voor degenen die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben. Dit proces wordt ondersteund door de inzet van de skills-instrumenten en de ketenaanpak van *House of Skills*.

De Buitenboordmotor

Het ROCvA-F heeft zich als onderwijspartner aangesloten in de samenwerking met De Buitenboordmotor, die mogelijk wil maken dat de overstap van werk naar werk gemakkelijker wordt gemaakt. De stichting doet een aantal experimenten met kortlopende onderwijstrajecten in de zorg, onderwijs, installatietechniek en IT. De experimenten moeten 'systeemhobbels' in kaart brengen, bijvoorbeeld op het gebied van financiering of regelgeving bij de trajecten van werk naar werk.

3.7 Professionalisering

Professionalisering docenten en instructeurs

Steeds vaker starten zij-instromers als docent. Zij krijgen de opleiding Pedagogisch Didactisch Getuigschrift BVE aangeboden om een onderwijsbevoegdheid te halen. Het onderwijstraject is in 2020 vernieuwd om in te spelen op nieuwe (hybride) leeromgevingen en nieuwe (digitale) opleidingsinstrumenten. Ook kan worden gedifferentieerd in niveau en opleidingsduur. Ook voor instructeurs bestaat een specifiek opleidingstraject, zodat zij aan de landelijke bekwaamheidseisen voldoen. Instructeurs moeten minimaal beschikken over de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden van de opleiding en daarnaast beschikken over pedagogische kennis en vaardigheden.



In 2020 is daarnaast een viertal trainingen ontwikkeld op het terrein van kwaliteitszorg, examinering, inspirerend lesgeven en curriculumontwikkeling. Deze zijn voortgekomen vanuit de behoeften van docenten en andere professionals.

Leren van en met elkaar

In alle mbo-colleges is de ambitie om elkaar te helpen beter te worden en elkaars expertise en netwerken te benutten om te leren van en met elkaar. Leren van en met elkaar wordt bevorderd in professionele leergemeenschappen. Zo vormen docenten en opleidingsmanagers van Entree- en niveau 2-opleidingen een leergemeenschap waar zij kennis en ervaring uitwisselen over de pedagogische en didactische aanpak voor deze doelgroep.

Vanuit de Amsterdamse MBO Agenda wordt gestuurd op kennisdeling en afstemming tussen de mbo-instellingen. Vanuit de MBO Agenda zijn in 2020 in totaal zeven projecten en drieëntwintig teambeurzen ter beschikking gesteld, die zijn bedoeld om de professionaliteit van de onderwijsteams te verhogen.

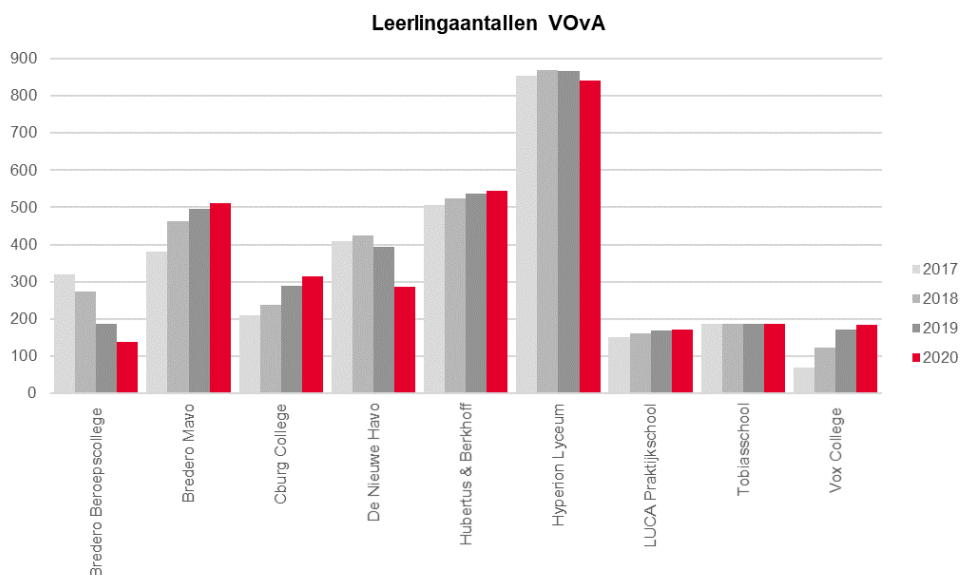
In het mbo-college brede platform *Fast Forward* wordt kennisdeling gestimuleerd en worden goede praktijken zichtbaar gemaakt. Fast Forward bood waarde in coronatijd, door via webinars en op intranet verschillende coronagerelateerde onderwerpen te belichten. Denk aan de alternatieven voor het gebrek aan bpv-plaatsen en, de impact van digitalisering op studenten en docenten. Ook werd het platform benut om maatschappelijke thema's onder de aandacht te brengen, zoals duurzaamheid, sociale veiligheid en diversiteit.

4 Voortgezet onderwijs

4.1 Leerlingenaantal

In het schooljaar 2020-2021 telt het VOvA 3.178 leerlingen. Dat betekent een daling van 4% ten opzichte van vorig jaar. Het leerlingaantal daalt met name bij *De nieuwe Havo*, door een dalende instroom gecombineerd met een hoger slagingspercentage bij de examenleerlingen. Hetzelfde is het geval bij het Bredero Beroepscollege. Op de achtergrond speelt een rol dat in de stad Amsterdam sprake is van daling van het aantal vmbo-leerlingen. Bij het *Hyperion Lyceum* zijn bewust minder leerlingen aangenomen, vanwege de maximale gebouwcapaciteit. Bij het *Cburg College*, de *Bredero Mavo*, *Hubertus & Berkhoff* en het *Vox college* is sprake van groei.

De lagere instroom bij de scholen houdt verband met de herstelopdrachten en het imago van de scholen en gebouwen. Mogelijk is de komende jaren ook nog sprake van een daling in het leerlingaantal. Het VOvA heeft al een aantal jaar geleden de ontwikkeling ingezet naar meer samenwerking tussen het Vox College, De nieuwe Havo en het Bredero Beroepscollege. Dit zal de komende jaren resulteren in één brede scholengemeenschap in een nieuwbouwlocatie aan de Buiksloterweg. De verwachting is dat dit op middellange termijn leidt tot een groei van leerlingaantallen.



4.2 Onderwijsresultaten

Indicatoren

De jaarlijks gepubliceerde onderwijsresultaten geven inzicht op basis van vier indicatoren: de onderwijspositie ten opzichte van het basisschooladvies, de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en de examencijfers. De resultaten van 2020 (het driejaarsgemiddelde van de schooljaren 2016-2017 tot en met 2018-2019) zijn (op de havo-afdeling van de Bredero Mavo na) allemaal met een voldoende beoordeeld. Naar aanleiding van de analyse van de onderwijsresultaten zijn verschillende maatregelen genomen. De onderwijsresultaten van 2021 (het driejaarsgemiddelde van de

schooljaren 2017-2018 tot en met 2019-2020) laten zien dat deze maatregelen effect hebben gehad: alle scholen scoren op alle onderwijssoorten een voldoende.

Examenresultaten

Vanwege de coronacrisis heeft de overheid besloten dat het centraal eindexamen in schooljaar 2019-2020 is komen te vervallen. Eindexamenleerlingen konden op basis van de resultaten van hun schoolexamens een volwaardig diploma behalen. Ook zijn inhaaltoetsen, herexamens en resultaatverbeteringstoetsen georganiseerd. Vanaf begin april zijn zowel fysieke als digitale schoolexamens afgenomen. Voor het schooljaar 2019-2020 heeft dit geleid tot de volgende examenresultaten:

Slagingspercentages per school		2018	2019	2020
Bredero Beroepscollege	vmbo-b	97,3	94,4	100,0
	vmbo-k	86,5	95,3	100,0
Bredero Mavo		100,0	86,8	100,0
Cburg College	vmbo-b	97,2	93,8	100,0
	vmbo-k	83,3	100,0	100,0
De Nieuwe Havo		79,3	80,7	92,7
Hubertus & Berkhoff	vmbo-b	97,9	95,8	100,0
	vmbo-k	98,6	98,7	100,0
Hyperion Lyceum		89,5	83,9	95,1
Tobiasschool	vmbo-b	89,3	89,7	100,0
	vmbo-k	100,0	86,7	100,0
Vox College	vmbo-b	-	-	100,0
	vmbo-k	-	-	100,0
	gt	-	-	100,0

Alle slagingspercentages binnen het VOvA zijn hoger dan vorig jaar. De slagingspercentages liggen landelijk ook hoger dan andere jaren. Waar landelijk vooral vmbo-t, havo en vwo hoge slagingspercentages hadden, hebben in het VOvA juist alle vmbo-opleidingen een 100% score. In 2020 was sprake van een unieke situatie omdat het landelijk centraal examen is komen te vervallen. Daarnaast hebben leerlingen meer tijd en extra herkansingen gehad.

Tevredenheid en sociale veiligheid

Jaarlijks wordt leerlingen en ouders gevraagd naar hun tevredenheid over onderwerpen als de begeleiding, de lesstof en de wijze waarop de lesstof wordt overgebracht. Naast de tevredenheid over het onderwijs leveren de enquêtes ook een beeld van de sociale veiligheid (welbevinden en fysieke en sociale veiligheid). Vanwege de coronacrisis is in het schooljaar 2019-2020 door de Inspectie ruimte gegeven om dit jaar eenmalig geen meting uit te voeren. Uiteraard blijven onze scholen actief invulling geven aan hun zorgplicht, zodat leerlingen zich (zowel bij online lessen als op school) veilig voelen (zie bijv. Begeleiding van leerlingen en passend onderwijs).

Voortijdig schoolverlaters

Alle scholen van het VOvA voldoen aan de prestatienormen voor voortijdig schoolverlaten. Het VOvA maakt gebruik van de stedelijke afspraak om voor elke leerling opnieuw een plek te vinden op een collega-school (schoolwisselaarsconvenant).

4.3 Begeleiding van leerlingen en passend onderwijs

Gelijke kansen

Sommige leerlingen hebben een extra duwtje in de rug nodig. De scholen in Amsterdam-Noord verzorgen samen met een huiswerkinstituut een remedial programma buiten de lestijden. Dit leidt ertoe dat minder leerlingen blijven zitten of gedwongen zijn naar een andere school te gaan.

Het thema gelijke kansen staat hoog op de agenda van de gemeente Amsterdam en de gezamenlijke vo-besturen. Dit geldt ook voor de scholen van het VOvA. In het schooljaar 2019-2020 zijn verschillende projecten gestart die moeten bijdragen aan betere kansen voor de leerlingen. Elke school kiest hierbij haar eigen invalshoek, afhankelijk van de doelgroep en het leerprogramma. Zo gebruikt de LUCA Praktijkschool de middelen voor het intensiveren van groepsstages in het bedrijfsleven voor leerlingen van de internationale schakelklas. De nieuwe Havo richt zich op leerlingen die Nederlands als tweede taal hebben en biedt extra ondersteuning bij de taallessen. Het Bredero Beroepscollege en de Bredero Mavo richten zich op extra lessen Nederlands, wiskunde of mentorlessen.

Passend Onderwijs via Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs

Het VOvA is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit is een vereniging waarin de 26 schoolbesturen met ruim 80 scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Amsterdam en Diemen samenwerken aan de uitvoering van de Wet Passend Onderwijs. Het bestuur van het Samenwerkingsverband bestaat uit zes leden. De voorzitter van de centrale directie van het VOvA heeft zitting in het bestuur van het Samenwerkingsverband. Het innovatiefonds van het Samenwerkingsverband maakte het mogelijk extra gelden in te zetten op de verbetering van het onderwijs. Verbetering, vernieuwing en kwaliteit zijn de kernwoorden, waarbij de voorwaarde is dat de acties ten goede komen aan de leerlingen. Met de middelen vanuit het Samenwerkingsverband zijn leerlingen op verschillende manieren ondersteund. Denk aan de inzet van orthopedagogen voor test en advies, sociale vaardigheidstrainingen, wegwerken taalachterstanden, extra individuele begeleiding en specifieke trajecten in groeps- of klasverband.

Overstap po-vo

Omdat een goede overstap van de basisschool naar de vo-school van groot belang is voor een succesvolle schoolcarrière, maken de Amsterdamse schoolbesturen van het primair onderwijs (bijna allemaal vertegenwoordigd in het Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam) en het voortgezet onderwijs (bijna allemaal verenigd in het OSVO, de vereniging van vo-schoolbesturen in Amsterdam) elk jaar afspraken over het proces van verwijzing naar, en inschrijving op, een school voor voortgezet onderwijs. De gezamenlijke schoolbesturen hebben deze afspraken vastgesteld in overleg met de gemeente Amsterdam.

Ouderbetrokkenheid

Een belangrijk thema dat de scholen in Amsterdam-Noord hebben opgepakt, is ouderbetrokkenheid. Het Hyperion Lyceum, Bredero Beroepscollege, De nieuwe Havo en Bredero Mavo willen (samen met de gemeente Amsterdam en de Weekend Academie) de betrokkenheid van ouders bevorderen door ouders en leerlingen een startcoach te bieden bij de overstap van primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs. De gezinnen die ondersteuning kregen bij het maken van de schoolkeuze zijn de eerste zes maanden op de middelbare school ook begeleid. Deze ondersteuning bestond uit een wekelijks programma voor de kinderen met aandacht voor thema's als leerstrategieën, plannen en sociaal emotioneel welzijn. Daarnaast zijn ook nog 3 ouder/kind-bijeenkomsten georganiseerd met thema's als: hoe help ik mijn kind bij zijn huiswerk en wat wordt van mij als ouder verwacht op het voortgezet onderwijs. Tot slot zijn gedurende het programmajaar drie huisbezoeken afgelegd per gezin, waarbij de coach samen met ouder en kind doelen heeft opgesteld en geëvalueerd.

4.4 Kwaliteitszorg

Verbetering

Bij het vierjaarlijks Inspectieonderzoek in 2019 hebben De nieuwe Havo en het Vox College een herstelopdracht gekregen. Voor het Vox College ging het om het didactisch handelen en voor De nieuwe Havo om het didactisch handelen, de begeleiding en de kwaliteitszorg. Deze herstelopdrachten hebben geleid tot intensieve trajecten om het didactisch handelen en het zicht op ontwikkeling en begeleiding te verbeteren. Parallel liep de bestuurlijke herstelopdracht om het zicht op de kwaliteit en de sturing daarop te verbeteren. In december heeft de Inspectie bij Vox College het onderzoek afgerond met een voldoende. Bij De nieuwe Havo moest het Inspectiebezoek vanwege coronamaatregelen worden uitgesteld. Het onderzoek heeft in maart 2021 alsnog plaatsgevonden en ook daar geresulteerd in voldoende.

De beoordeling van de bestuurlijke opdracht is in een afrondende fase en is eerder bij een externe audit als voldoende beoordeeld. Gewerkt is aan het versterken van het stelsel van kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur. Het VOvA heeft nu een bovenscholse kwaliteitsplan en een bestuurlijke kwaliteitskalender. Belangrijk onderdeel in deze plannen zijn zelfevaluatie en audits. In de scholen zijn de schoolplannen en kwaliteitskalenders doorontwikkeld die aansluiten op het bovenscholse beleid.

Onderwijskwaliteit tijdens corona

Tijdens de coronacrisis was het belangrijk het zicht op de leerlingen en het zicht op alle jaarlagen in de scholen te behouden. In coronatijd zijn vanuit de kwaliteitsprincipes kaders vastgesteld voor hybride onderwijs, zodat de scholen in elke omstandigheid in staat waren om het onderwijs kwalitatief volwaardig te continueren. Tevens zijn scholen ondersteund (bijv. met expertise op het gebied van digitale didactiek en pedagogiek, maar ook technische ondersteuning). Zij hebben binnen zeer korte tijd moeten omschakelen naar online- en afstandsonderwijs.

Leerlingen vanuit de basisschool

Het aandeel leerlingen met een leerachterstand blijkt aan de start van het schooljaar niet groter dan in andere jaren. Als sprake is van een leerachterstand zit deze vooral in taal en rekenen. Voor

deze leerlingen zijn verschillende maatregelen getroffen zoals extra ondersteuning, aangepaste leerlingbegeleiding, deelname Zomerschool, verlengde schooldag en huiswerkklas.

Leerjaar 2 en verder

Omwille van de impact van de coronamaatregelen zijn de overgangsnormen versoepeld en zijn minder leerlingen blijven zitten. Voor leerlingen met een leerachterstand die toch zijn overgegaan, zijn meerdere ondersteuningsmaatregelen genomen. Vier scholen zien dat de resultaten na de eerste periode minder goed zijn dan in andere jaren. Dit speelt vooral bij de voorexamenklassen.

Examen- en voorexamenklassen

De grootste aandacht gaat uit naar achterstanden bij de voorlaatste- en examenklassen. Het Hyperion Lyceum, de enige school met een vwo-afdeling, geeft aan dat de leerlingen de schoolexamens vergelijkbaar met de eerste periode vorig jaar hebben gemaakt. De nieuwe Havo en Bredero Mavo, de twee scholen met een havo-afdeling, geven aan dat de examenleerlingen het in de eerste periode minder goed hebben gedaan dan vorig jaar. En dit geldt ook voor de andere scholen met een vmbo-afdeling.

Een toenemende zorg bestaat over de motivatie van leerlingen en hun welbevinden. Het wordt steeds moeilijker om leerlingen 'bij de les' te houden. Ook het vervallen van buitenschoolse activiteiten speelt hierbij een rol. De verwachting is dat dit thema in 2021 een steeds grotere rol zal gaan spelen.

Borging schoolexamens

Om goed zicht te houden op de examinering is in 2020 het initiatief gestart om het schoolexamen en de bijbehorende procedures te onderzoeken. Hieruit is gebleken dat de scholen hun examenreglement, het PTA (programma van toetsing en afsluiting) en de organisatie van de examens in het algemeen goed op orde hebben. Verbetering kan onder andere gevonden worden in het gezamenlijk vaststellen van uitgangspunten voor goede PTA's.

4.5 Ontwikkeling en innovatie

Toekomstverkenning VOvA

In 2020 heeft een verkenning van de toekomst van het VOvA plaatsgevonden. Op het gebied van onderwijsontwikkeling is het doel om de komende jaren het voortgezet en het middelbaar beroeps-onderwijs beter op elkaar te laten aansluiten. Een interne en externe verkenning leverde vier samenwerkingsvarianten op:

1. samenwerking in het kader van loopbaanoriëntatie en -begeleiding;
2. gestapelde leerroutes vo-mbo (waarbij de overlap uit onderwijsprogramma's wordt gehaald zodat verdieping, verbreding en versnelling kan plaatsvinden);
3. de smalle leerroutes (waarbij vo-keuzevakken met het mbo worden ontwikkeld, waarbij het keuzevak mbo-eisen afdekt) en
4. de doorlopende leerroute (waarbij vanaf het derde leerjaar in het vo in toenemende mate ook mbo-programmadelen worden aangeboden).

Daarnaast hebben de VOvA-scholen met een havo-afdeling verkend of en op welke manier toeleiding naar Associate Degrees (AD) kan plaatsvinden. Bij alle vo-scholen en mbo-colleges is sprake



van verschillende voorkeuren voor samenwerkingsvarianten. Dit leidt tot een gedifferentieerde aanpak die in 2021 verder wordt ingezet en uitgewerkt.

Nieuwe brede scholengemeenschap Buiksloterweg

De vernieuwingen die het VOvA de afgelopen jaren heeft ingezet (gericht op maximale doorstroom en gelijke kansen in fijne, eigentijdse leeromgevingen) worden versterkt door de realisatie van nieuwbouw aan de Buiksloterweg. In deze nieuwbouw worden eind 2023 het Vox College, De nieuwe Havo en het Bredero Beroepscollege gezamenlijk gehuisvest in één nieuwe brede scholengemeenschap. Daar zal een breed samengesteld team lesgeven aan leerlingen van vmbo-basis tot en met vwo. In de onderbouw kunnen leerlingen les volgen in de vorm van projectonderwijs, en deels in heterogene groepen. Hiermee wordt invulling gegeven aan de ambitie om kansen te bieden aan leerlingen en segregatie in Amsterdam Noord tegen te gaan. Het beste uit de onderwijsconcepten van de huidige drie scholen wordt meegenomen in het onderwijsconcept van de nieuwe scholengemeenschap. Het wordt een school voor creatieve denkers, ontwerpers, makers en ondernemers. Op elk niveau zal worden geleerd door te doen, onder andere in labs en projecten. De invulling hiervan is gericht op het creëren van een vruchtbare context voor samenwerking met het nabijgelegen MBO College Noord.

Sterk Techniekonderwijs

Het VOvA participeert in Sterk Techniekonderwijs Amsterdam en daarmee in het opzetten van een nieuwe Amsterdamse techniekschool en de visie op de techniekcampus. Het Bredero Beroepscollege heeft vanwege haar techniekaanbod een belangrijk aandeel in deze Amsterdamse samenwerking. In 2020 is bijgedragen aan de ontwikkeling van een nieuw, innovatief techniekcurriculum voor onderbouwleerlingen in alle vmbo-scholen en aan een LOB-lesserieks voor onderbouwleerlingen waarin duurzaamheid centraal staat. Het techniekonderwijs van het Bredero Beroepscollege (en andere Amsterdamse vo-scholen met een techniekaanbod) wordt op termijn verplaatst naar de nieuwe techniekschool.

In het Techlab van het Bredero Beroepscollege zijn diverse activiteiten georganiseerd om basisschoolleerlingen kennis te laten maken met moderne toepassingen van techniek. Ook andere VOvA-scholen maken gebruik van het Techlab binnen de beperkingen van de corona-maatregelen.

Gestapelde leerroute vo-mbo Cburg College – MBO College Zuidoost

Reeds in 2018 ontwikkelden het Cburg College en MBO College Zuidoost een concept voor een gestapelde leerroute vo-mbo. Omdat de bovenbouw van het Cburg College nog moest ingroeien, waren er steeds onvoldoende kandidaten om het traject te kunnen starten. Voor het komend schooljaar zijn nu voldoende aanmeldingen. De samenwerking is daarom weer opgestart om de plannen te actualiseren en in schooljaar 2021-2022 samen met het mbo in te vullen en uit te voeren.

4.6 Professionalisering

Het VOvA beoogt een lerende organisatie te zijn waarin alle medewerkers zich actief ontwikkelen, met en van elkaar leren en samen naar nieuwe antwoorden zoeken. Professionalisering vormt een belangrijke pijler voor kwaliteit. Om de kwaliteitscultuur te versterken en individuele en gezamenlijke deskundigheid te bevorderen, is op alle niveaus aandacht voor professionalisering.



Professionaliseren is bij het VOvA een continu proces waarbij bewust geleerd wordt en gereflecteerd wordt op het eigen handelen in relatie tot leerlingen, team, afdeling en school. De leercultuur is de basis van het systematisch werken aan kwaliteit en vernieuwing. Professionalisering wordt ingevuld via drie pijlers: het versterken van het beroep van leraar, het opleiden en begeleiden in de school en het onderwijskundig leiderschap en de integrale verantwoordelijkheid.

Deskundigheidsbevordering

Het VOvA heeft in 2020 actief gewerkt aan leiderschapsontwikkeling (onderwijskundig leiderschap en integrale verantwoordelijkheid) van het gemeenschappelijk managementteam, waarbij op onderdelen teamleiders en experts van de verschillende scholen werden betrokken.

Opleiden in de school

De missie van het VOvA als (aspirant) Opleidingsschool is 'het beste uit alle aankomende en startende leraren halen'. In 2020 heeft de Opleidingsschool gewerkt aan het Kaderplan Professionalisering Opleidingsschool en in 2021 volgt een visitatie van de accreditatiecommissie. Het inductieprogramma "Frisse Start" voor nieuwe docenten is onderdeel van het kaderplan.

Verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening

Goed onderwijs verdient goede ondersteuning. Het VOvA heeft zichzelf ten doel gesteld om de bedrijfsvoering zo efficiënt en effectief mogelijk in te richten en samenwerking en samenhang te verbeteren. Daarom is in 2020 een benchmarkonderzoek naar de overhead uitgevoerd. Hieruit is geconcludeerd dat op onderdelen besparingen gerealiseerd kunnen worden. Bij de totstandkoming van de Begroting 2021 is dit inzicht meegenomen en is aansluiting gevonden op de benchmark.

Uitvoering HR-strategie

De HR-strategie van het VOvA wordt gedragen door drie bouwstenen: leren en ontwikkelen, persoonlijk leiderschap en employee experience. In samenspraak met het gemeenschappelijk managementteam en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad zijn de volgende prioriteiten vastgesteld voor 2021:

1. De basis op orde: meer digitaal gebruik van systemen om de in-, door- en uitstroom te optimaliseren (personeelsinformatiesysteem en employee self servicesysteem).
2. Onboarding in brede zin.
3. Handboek sociaal beleid (herijken en vernieuwen van beleid).
4. Functiehuis.

In 2020 is gewerkt met een tool voor strategische personeelsplanning om zicht te krijgen op de kwantitatieve inzet van medewerkers binnen het VOvA. Vanuit de parameters leerlingaantal, financiën en inzet personeel is de formatie per school inzichtelijk gemaakt. De meerjarige inzet van medewerkers is opgenomen in de Meerjarenbegroting.



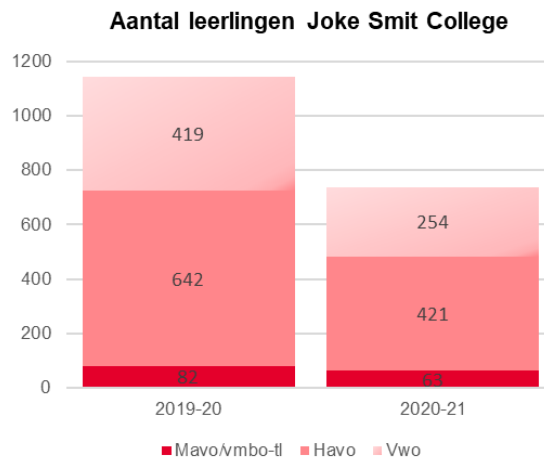
5 Volwassenenonderwijs

5.1 Joke Smit College

Het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs is ondergebracht bij het Joke Smit College in Amsterdam. (Jong-)volwassenen uit de regio volgen hier vakken op mavo-, havo of vwo-niveau. Soms omdat zij een vervolgopleiding willen doen die niet aansluit op het profiel dat zij op de middelbare school hebben gekozen, soms omdat zij een hoger niveau willen of omdat zij nog deelcertificaten moeten halen voor een diploma. Zo speelt het Joke Smit College een belangrijke rol in de doorstroom in het onderwijs in de regio Amsterdam.

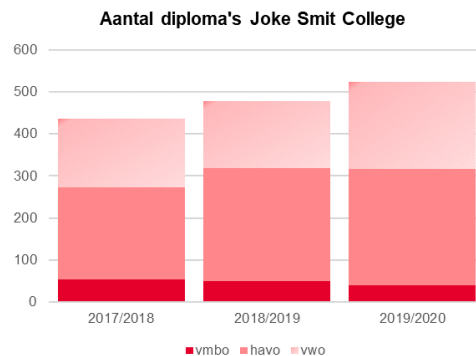
Leerlingaantallen

Het Joke Smit College werd dit jaar geconfronteerd met een daling van het leerlingaantal. Terwijl in het schooljaar 2019/2020 1.143 leerlingen waren ingeschreven, daalde dit aantal in het schooljaar 2020/2021 naar 738. Deze aanzienlijke daling is het gevolg van de coronacrisis, waardoor in het regulier onderwijs weinig leerlingen zijn gezakt. Deze groep is traditioneel een grote bron van instroom voor het volwassenenonderwijs. Het afnemende leerlingenaantal is in overeenstemming met het landelijk beeld. De meeste leerlingen (93%) zijn ouder dan 18 jaar en tellen mee voor Rijksfinanciering. De overige leerlingen vallen onder de zgn. Rutte-regeling (leerlingen jonger dan 18 jaar).



Onderwijsresultaten

In 2020 hebben 524 leerlingen hun diploma gehaald. In totaal zijn 2.442 vakken met een voldoende eindcijfer afgesloten. Dat is 81% van het totaal aantal afgesloten examenvakken (vorig jaar 67%). In 2020 was sprake van een unieke situatie omdat het landelijk centraal examen is komen te vervallen. De laatste schoolexamens en de inhaal- en herkansingsmogelijkheden zijn via digitale examinering op afstand gerealiseerd.



Leerlingtevredenheid

De stem van de leerling wordt gehoord via de leerlingenraad en tevredenheidsonderzoeken. In februari 2020 (dus voorafgaand aan de corona-epidemie) is de enquête naar de leerlingtevredenheid gehouden. De meting geeft belangrijke input om de kwaliteit van het onderwijsproces in beeld te brengen. Uit deze enquête blijkt dat leerlingen in het algemeen zeer tevreden zijn. Veel leerlingen vinden dat de docent duidelijk uitlegt, enthousiast is en goed naar hen luistert.

Begeleiding van leerlingen

Het Joke Smit College is een school waar van leerlingen een grote mate van verantwoordelijkheid wordt verwacht. Dat wil zeggen: aanwezigheid in de les, op tijd komen en een actieve werkhouding. De leerling kan gebruik maken van diverse faciliteiten zoals een boekenfonds, ondersteunende lessen, examentraining en (sociaal-maatschappelijke) begeleiding. In coronatijd is de begeleiding geïntensiveerd. Dit gebeurde via het mentoraat, de schoolpsycholoog, opvang op school en ICT-ondersteuning. Er is extra formatie vrijgemaakt voor intensivering van het mentoraat en het wegwerken van een aantal leerachterstanden. Daarnaast is in augustus een Zomerschool voor exacte vakken georganiseerd en in het najaar een Herfstvakantieschool en Winterschool. Dit is mogelijk gemaakt via de IOP-middelen van de Rijksoverheid.

Professionalisering en innovatie

De ontwikkeling die het Joke Smit College heeft ingezet, richt zich op:

- *Het waarborgen van een fijne en examengerichte school*
Dit vraagt om extra ruimte voor mentoraat en leerlingbegeleiding en het zorgdragen voor voldoende personeel in de tekortvakken.
- *Een activerende didactiek*
In het jaar 2020 lag dankzij corona de nadruk vooral op de ontwikkeling hybride onderwijs (combinatie van online en fysiek onderwijs), waarbij ruimte is voor het leren van en met elkaar. Docenten zijn daarnaast bijgeschoold in online onderwijs en het gebruik van ondersteunende digitale tools.
- *Organisatieontwikkeling: gespreid leiderschap*
Gespreid leiderschap vraagt om ruimte voor eigenaarschap van docenten op diverse gebieden, zoals bijvoorbeeld in het mentoraat, het decanaat en de intake. Hiertoe is extra formatie vrijgemaakt.
- *Excellent werkgeverschap*
Het Joke Smit College geeft docenten ruimte om zich te ontwikkelen. De school heeft jaarlijks minimaal vijf docenten in dienst die tegelijkertijd bezig zijn aan een promotieonderzoek. Daarnaast worden dubbele eerstegraads bevoegdheden gestimuleerd en gefaciliteerd.

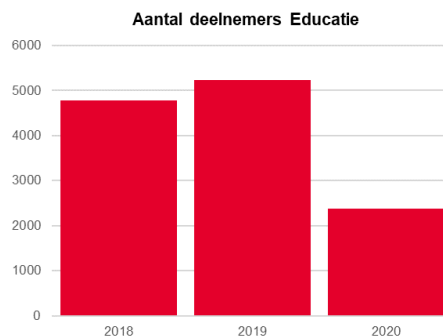
5.2 Educatie

De afdeling Educatie van het ROCvA-F levert een bijdrage om mensen met een niet-Nederlandse achtergrond toe te rusten voor maatschappelijke participatie. Onder de titel *Taal-vak-werk(t)* richt Educatie zich vooral op trajecten met een grote kans op duurzame arbeidsparticipatie: gecombineerde trajecten, schakeltrajecten en taalsteun naast het reguliere mbo-aanbod.

De toekomst van Educatie was in de afgelopen jaren onzeker geworden, doordat de afdeling afhankelijk is van aanbestedingen. Dit heeft geleid tot het inzicht dat de afdeling niet op de oude voet kan doorgaan. De omvang van activiteiten is door de kortlopende aanbestedingen te onzeker en op dit moment te gering. Daarnaast is het met de Cao BVE vrijwel niet mogelijk om marktconforme tarieven te bieden in een markt van vooral particuliere taalaanbieders. Daarom is besloten dat niet langer wordt ingeschreven op aanbesteding van inburgeringstrajecten en dat Educatie als zelfstandige eenheid ophoudt te bestaan. Wel blijft het ROCvA-F haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op dit terrein vervullen. Het ROCvA-F wil een inclusieve school zijn en niemand uitsluiten van onderwijs. De medewerkers van Educatie hebben een grote expertise in het toeleiden van mensen met een taalachterstand naar het mbo en in het verzorgen van gecombineerde trajecten die een flinke leerwinst opleveren. Juist nu de huidige coronamaatregelen kunnen leiden tot leerachterstanden die vaak deels te maken hebben met taalachterstanden, is het van belang om deze beschikbare expertise effectief in te zetten.

Deelnemersaantallen

De coronacrisis heeft met name bij inburgeringstrajecten geleid tot lagere deelnemersaantallen. Dit komt doordat een deel van de deelnemers moeite heeft met online lessen. In 2020 waren bij Educatie 2.385 deelnemers. Dit is een aanzienlijke daling in vergelijking met de jaren ervoor (-54% ten opzichte van 2019).



Kwaliteit

Educatie heeft twee keurmerken: *Blik op Werk* (2019) en KETKIT (2018). Via *Blik op Werk* is de deelnemerstevredenheid gemeten. Dit jaar kreeg Educatie een 7,8. Educatie is sinds 2018 in het bezit van een diploma-erkenning en mag diploma's uitgeven op niveau A1, A2 en 2F.

De coronacrisis heeft grote gevolgen gehad voor de trajecten. Tijdens de *lockdown* is zoveel mogelijk online les gegeven. Bij de meeste groepen is het gelukt om dit goed vorm te geven. Niet alle doelgroepen zijn echter even goed bereikbaar met online onderwijs.



6 Medewerkers

6.1 Realisatie HR-strategie

In de HR-strategie 2018-2022 heeft het ROCvA-F als ambitie geformuleerd te willen zorgdragen dat nu en in de toekomst voldoende, gemotiveerde en vakkundige mensen in de organisatie werkzaam zijn en dat medewerkers van start tot finish hun werk met energie, plezier, inzet, betrokkenheid en vakmanschap kunnen uitvoeren. De HR-strategie wordt gedragen door vijf bouwstenen:



1. *Ik werk aan een goede balans: aandacht voor vitaliteit en energie*

Het ROCvA-F wil de randvoorwaarden creëren waaronder medewerkers vitaal en met energie kunnen werken. Juist in coronatijd is het belangrijk medewerkers te stimuleren in het werken aan een goede balans. Daarom is een aantal initiatieven van de grond gekomen zoals diverse sport- en vitaliteitsprogramma's, het investeren in scholing, coaching en het ondersteunen van leidinggevers. De initiatieven die zijn gerealiseerd en die bijdragen aan de werk-/privé-balans worden in 2021 samengebracht in een platform voor vitaliteit. Leidinggevers worden in hun rol ondersteund via minicolleges over vitaliteit en wat we als werkgever kunnen doen in situaties van verminderde vitaliteit. Omdat tijdens de pandemie veelal vanuit huis wordt gewerkt, is het belangrijk om alle medewerkers 'goed aangesloten te houden', op individueel- en teamniveau, en betrokkenheid te tonen naar elkaar. Om de vitaliteit van medewerkers te volgen, meten we periodiek een aantal kritische prestatie-indicatoren via het medewerkersonderzoek en het personeelsinformatiesysteem.

Daarnaast is in 2020 een start gemaakt met de uitvoering van het werkdrukplan. In dit kader is een tool ontwikkeld om werkdruk in de teams te kunnen bespreken. De tool is beschikbaar, ook online. Tweemaandelijks vindt overleg plaats met de HRM-commissie van de OR over de voortgang van de inzet van de middelen in het kader van werkdruk en werkplezier.

HR-Strategie ROCvA-F 2018-2022:



AANDACHT VOOR VITALITEIT EN ENERGIE

Twee verzuim modellen zijn in 2019 geïntroduceerd binnen HRM en bij leidinggevendenden. Deze modellen worden in 2022 actief ingezet. Bij colleges en diensten met een verzuim van lager dan 6% wordt het JD-R model (bijlage 2) geïntroduceerd. Colleges en diensten met een verzuim van hoger dan 6% starten met de **Damage control** methodiek en een **gedragmatige** visie op verzuim. In een later stadium zullen ook zij het JD-R gaan gebruiken.

In 2022 is een **toolkit** ontwikkeld gerelateerd aan verschillende levensfasen ter verbetering van de werk-privé balans. In juni 2019 wordt een werkdrukplan opgeleverd als eerste concrete product.



MAATWERK BIEDEN

De administratieve processen bij **inzet van (tijdelijke) inhuur** worden verbeterd.

Medewerkers beschikken over een **keuzebudget** dat onderbouwd ingezet kan worden. De **secundaire avv-en** die hier onderdeel van uitmaken hebben hun effect bewezen en/of zijn onderscheidend.

ARBEIDSMARKT

In 2019 is een **employer brand** (werkgeversmerk) ontwikkeld die voortkomt uit kernwaarden, HR-filosofie, de vier gedragingen en de besturingsfilosofie. In 2020 kennen alle medewerkers de **employer brand** en wordt deze uitgedragen.

Het **imago** van de interne kandidaat is **positief geladen**. Als gevolg worden vaker interne kandidaten geselecteerd voor een vacature.

Talent wordt **behouden** op het ROCvAF. Er wordt ingespeeld op vertrekredenen en nieuwe collega's krijgen een warm welkom.

Wervingstechnieken zijn afgestemd op de gewenste doelgroepen. Hierdoor heeft ieder team tijdig een ruime keuze in kandidaten voor hun vacatures.

VERBREDEN VAN ZELFREGIE



Er is een **leiderschapscultuur** waarin zelfbewustzijn wordt versterkt. Daarin worden kwaliteiten gezien en ingezet, is er ruimte om fouten te maken en wordt samenwerking binnen en buiten het team gestimuleerd.

Zelfreflectie is een voorwaarde voor goede samenwerking en daarom een competentie die centraal staat binnen het ROCvAF. Iedere medewerker kent zichzelf en weet daarom ook wat zijn/haar bijdrage is aan het team.

Het nemen van **initiatief** wordt beloofd.

ONTWIKKELINGSGERICHT DENKEN EN DOEN



Wendbaarheid neemt in de komende 3 jaar toe. Medewerkers kleuren vaker buiten de lijntjes door bijvoorbeeld een project te doen of stage te lopen.

Alle startende medewerkers krijgen in hun eerste jaar een **mentor**. In 2022 is 1 op de 5 medewerkers ouder dan 50 mentor.

Ontwikkelhouding: om vanuit vakmanschap uit te blinken kiezen medewerkers bewust voor het actueel houden van vakkennis en/of (21ste eeuwse) vaardigheden. Uiteenlopende ontwikkelingsmogelijkheden worden benut.

2. Ik neem initiatief: verbreden van zelfregie

De organisatie wil eigenaarschap en betrokkenheid bij medewerkers en teams stimuleren. Hiervoor is het nodig dat medewerkers zelf regie nemen in de uitvoering van hun werk en in de persoonlijke ontwikkeling. Het vraagt om een leiderschapscultuur waarin zelfbewustzijn wordt versterkt.

Het verbreden van zelfregie wordt gestimuleerd door het generiek functiehuis (met breder omschreven functies) en de invoering van het Goede Gesprek. Het Goede Gesprek is in september 2020 in de organisatie neergezet. Het is een nieuwe manier om het functioneringsgesprek te voeren, met als doel zelfregie en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. Om het Goede Gesprek succesvol in de organisatie te realiseren, zijn diverse hulpmiddelen en een trainingsaanbod ontwikkeld. Voor leidinggevendenden is een aanvullend scholingsaanbod. Daarnaast is sinds 1 januari het nieuwe generieke functiehuis van kracht. Doordat de generieke functies breed zijn omschreven, hebben medewerkers meer ruimte voor initiatief en ontwikkeling.

3. Ik investeer in mijzelf door keuzes te maken: maatwerk bieden

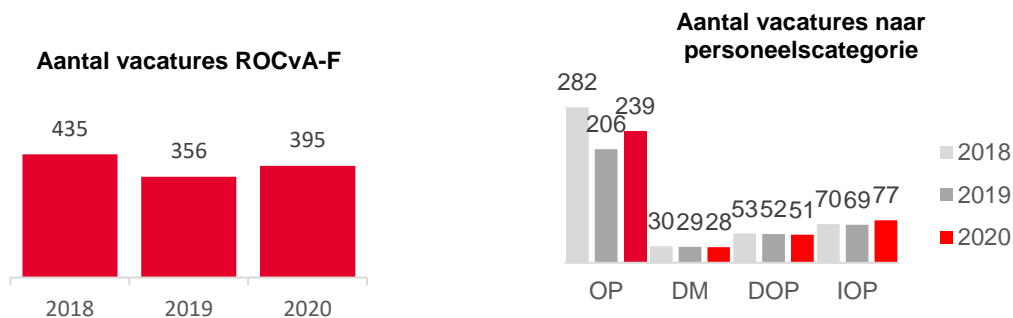
Het ROCvA-F streeft naar maatwerk in arbeidsvoorwaarden en in werkinhoud. Uit onderzoek bleek dat veel medewerkers onvoldoende op de hoogte waren van de keuzemogelijkheden in de secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarom zijn deze beter zichtbaar gemaakt. Het aanbieden van een individueel keuzebudget blijkt op dit moment niet realiseerbaar vanwege regelgeving vanuit de Cao en de Werkkostenregeling.

4. *Ik blink uit in mijn werk: ontwikkelingsgericht werken en doen*

De organisatie vindt het van belang om de wendbaarheid van medewerkers te vergroten en een ontwikkelhouding te stimuleren. In dit kader is de stap gezet naar de ontwikkeling van een digitaal leerplatform. Alle medewerkers krijgen toegang tot een online leeraanbod, zodat medewerkers over meer ontwikkelmogelijkheden beschikken. Ook het traject naar het pedagogisch didactisch getuigschrift is anders vormgegeven. Tot slot heeft in het najaar de *kick-off* plaatsgevonden van een nieuw leiderschapstraject.

5. *Arbeidsmarkt*

Qua arbeidsmarktbenadering is het doel om zorg te dragen dat de goede mensen op het juiste moment op de best passende plek werkzaam zijn. Door de stijging van de studentenaantallen (in combinatie met de extra personeelsbehoefte voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's) is het aantal vacatures in 2020 gestegen ten opzichte van het jaar ervoor. Het gaat vooral om onderwijsvacatures, gevolgd door het indirect ondersteunend personeel. Met uitzondering van de schaarste-beroepen (ICT, techniek en zorg) ontvangt het ROCvA-F veel sollicitaties en voldoende kwalitatief goede reacties. De eigen *werken bij*-website is het belangrijkste wervingskanaal. Daarnaast worden andere wervingskanalen aangeboord, zoals traineeships voor hoger opgeleide jonge zij-instromers.



6.2 Tevredenheid medewerkers

Het ROCvA-F voert eenmaal per twee jaar een medewerkersonderzoek uit. Het onderzoek is in 2020 uitgevoerd vóórdat de corona-epidemie uitbrak. De resultaten stemmen tot tevredenheid. Uit een vergelijking met de andere mbo-instellingen in Nederland zien we dat zowel het ROCvA als ROCvF positief scoren ten opzichte van de benchmark. Het onderzoek fungeert als nulmeting voor de HR-strategie.

Ten opzichte van 2017 zien we een lichte stijging van de scores.

1. Aandacht voor vitaliteit en energie:
op de vraag 'ik werk aan een goede balans' werd gemiddeld een 7,1 gescoord.
2. Verbreden van zelfregie:
de vraag 'ik neem initiatief' scoort gemiddeld een 8,5.
3. Maatwerk bieden:
de vraag 'ik maak bewuste keuzes t.a.v. mijn arbeidsvoorwaarden' scoort een 5,9.
4. Ontwikkelingsgericht werken en doen:
de vraag 'ik blink uit in mijn werk' scoort gemiddeld een 8,0.

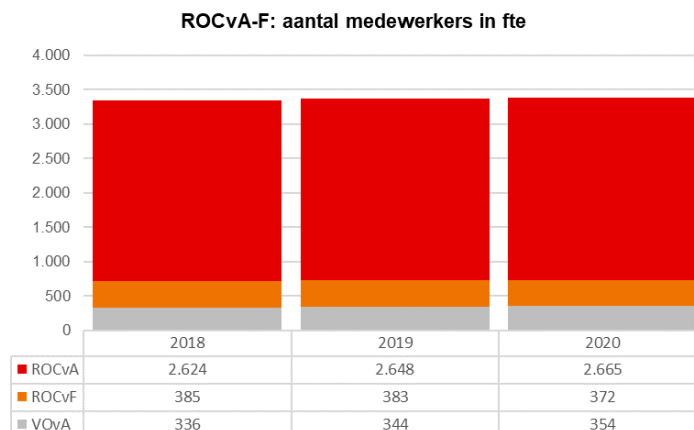
Juist in coronatijd is het van belang om regelmatig in de organisatie te peilen hoe medewerkers het werk ervaren. Daarom zijn bij diverse organisatieonderdelen extra enquêtes onder medewerkers gehouden. Zo wordt inzicht gekregen in de mate van vitaliteit en energie, maar ook hoe medewerkers aankijken tegen het online onderwijs en het thuiswerken. Daarnaast worden in 2021 korte metingen gehouden. Hiermee ontstaat inzicht of de ingezette acties naar aanleiding van het onderzoek in 2020 het juiste effect hebben gehad en of bijsturing noodzakelijk is.

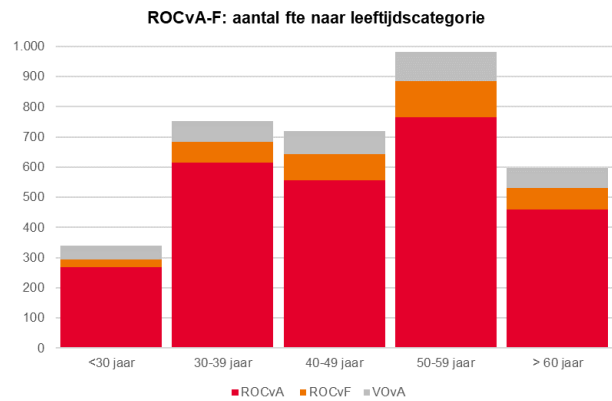
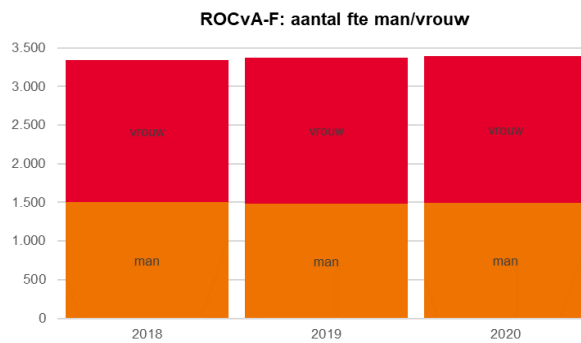
	ROCvA	Vorige meting	Benchmark MBO	Benchmark grootstedelijke MBO's	ROCvF	Vorige meting	Benchmark MBO	Benchmark grootstedelijke MBO's
Bevlogenheid	7,5	7,5	7,4	7,3	7,7	7,5	7,4	7,3
Betrokkenheid	7,3	7,3	7,3	7,2	7,2	7,1	7,3	7,2
Tevredenheid	7,0	6,9	6,8	6,8	7,0	6,7	6,8	6,8
Werkgeverschap	6,9	6,9	6,8	6,7	7,0	6,8	6,8	6,7
Sociale Veiligheid	7,0	-	7,0	-	7,2	-	7,0	-
Aantal respondenten	2.387	2.145			377	366		

Uit een tussenmeting begin 2021 blijkt dat de overgrote meerderheid van de medewerkers (81%) zich nog steeds heel betrokken voelt bij de organisatie. Gemiddeld scoort de betrokkenheid een 7,9, de bevlogenheid een 7,6 en de tevredenheid een 7,2. We scoren hiermee positief ten opzichte van de sectorale benchmark.

6.3 Personele bezetting

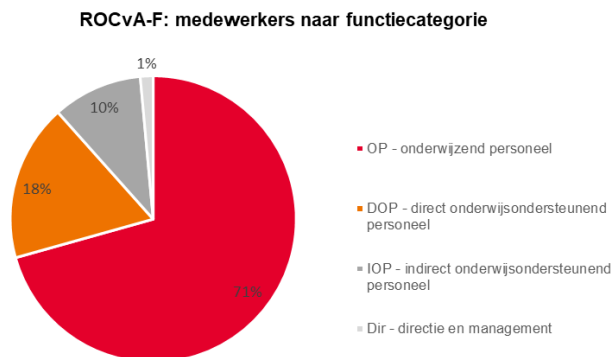
Bij het ROCvA-F is in 2020 3.391 fte werkzaam geweest. Dat is 0,5% meer dan in 2019. Zowel de formatie als de studentenaantallen stijgen, maar de formatie stijgt minder sterk. In de organisaties zijn iets meer vrouwen dan mannen werkzaam. Het aandeel vrouwen is in de afgelopen jaren nagenoeg gelijk gebleven (56%). Hoewel de meerderheid van de medewerkers ouder dan 40 jaar is, daalt de gemiddelde leeftijd langzaam maar zeker: van 49 jaar in 2015 naar 46,2 jaar in 2020.





Functiecategorieën

De meeste medewerkers zijn werkzaam als onderwijzend personeel: 71%. Ten opzichte van 2019 zijn de verhoudingen nauwelijks gewijzigd. We zien een kleine toename van het aandeel direct ondersteunend personeel. Oorzaak is de inzet van extra personeel ten gevolge van corona (denk aan de inzet van surveillanten). Het onderstaande cirkeldiagram geeft het beeld van alle stichtingen gezamenlijk (omdat het ROCvF en het VOvA hun centrale diensten inhuren van het ROCvA, geeft dit het meest reële beeld).



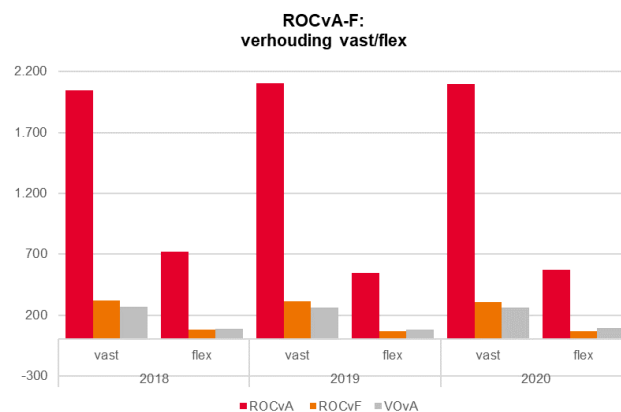
Functiemix

Bij het onderwijzend personeel zien we het zowel het aandeel LB- als het aandeel LD-docenten toenemen in de organisatie. De LD-functie is in 2019 geïntroduceerd. Sindsdien is sprake van een langzame stijging van het aantal docenten dat in deze functie wordt benoemd. Het aandeel LC-docenten neemt juist af. Dit komt door een hoge uitstroom van LC-docenten door pensionering. Benoeming van een docent in LC vraagt om opleiding. Het opleiden gaat dus langzamer dan het uitstroomtempo in deze functie.

Functiemix	2018	2019	2020
Docent LB	48%	51%	54%
Docent LC	52%	49%	44%
Docent LD	0%	1%	3%

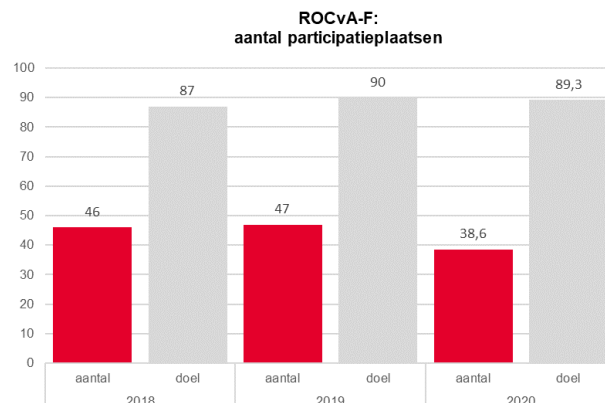
Flexibele schil

We bieden bewust een deel van de medewerkers een flexibel contract. Dit is één van de manieren om fluctuaties in de studentenaantallen op te vangen. Afdelingen die sterk van contractactiviteiten afhankelijk zijn, werken veel met zelfstandigen en uitzendkrachten. Daarnaast zien we, met name bij creatieve opleidingen, dat voor de beroepsgerichte vakken zelfstandigen worden ingezet. De omvang van de flexibele schil was in 2020 ruimschoots boven de interne norm.



Banenafpraak: medewerkers met een arbeidsbeperking

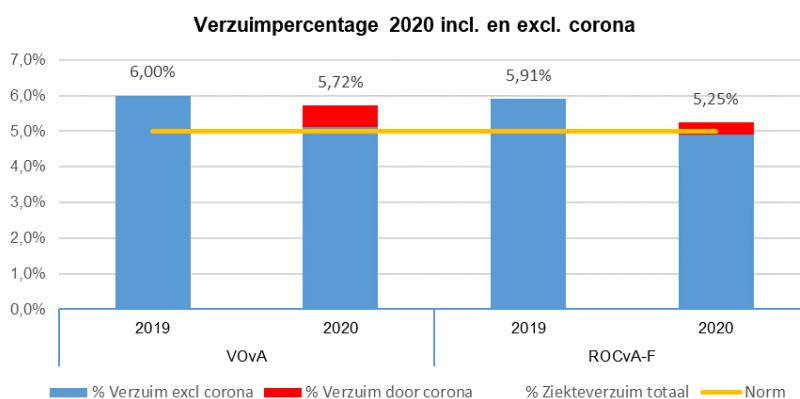
Het ROCvA-F streeft ernaar om in alle organisatieonderdelen werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee bieden we ook onze studenten met een arbeidsbeperking een perspectief. De afgelopen jaren is hierop ingezet met de functie van *teamondersteuner*. Eind 2020 is 39,6 fte ingevuld door medewerkers met een arbeidsbeperking. Dit is een daling ten opzichte van vorig jaar. Door de coronamaatregelen is de werving van nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking grotendeels stil komen te liggen. Veel mensen uit deze doelgroep hebben persoonlijke begeleiding nodig. Dit is in een periode van thuiswerken moeilijk te realiseren.



6.4 Verzuim

Door de intrede van corona heeft het ziekteverzuim zich anders ontwikkeld dan in 2019. Overall is het ziekteverzuim gedaald. Opvallend is dat het verzuim laag is in de periode dat wordt

thuisgewerkt. Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie zijn lager. Tegelijkertijd zien we bij bepaalde groepen het verzuim juist stijgen. Mogelijk speelt een aantal factoren een rol. Thuiswerken biedt meer flexibiliteit en regelruimte, waardoor de verzuimbehoefte daalt. Tegelijkertijd kan thuiswerken ook leiden tot langdurige problemen of re-integratie moeilijker maken.



7 Bedrijfsvoering

7.1 Huisvesting

Het ROCvA-F heeft in het *Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030* vastgelegd dat de huisvesting van de mbo-colleges en vo-scholen flexibel moet kunnen inspelen op veranderingen, efficiënt en betaalbaar is, kwalitatief op orde is en past bij de omvang. Ook moet de huisvesting zich onderscheiden op het gebied van duurzaamheid. De huisvesting moet voldoen aan de behoeften van gebruikers, aansluiten bij onderwijstrends en herkenbaar en vindbaar zijn. De vastgoedportefeuille bestaat uit meer dan 260.000 m² vloeroppervlak exclusief parkeerterrein. In het Strategisch Huisvestingsplan is vastgelegd dat het aantal vierkante meters op stichtingsniveau gelijk blijft.

In het Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030 zijn drie grote projecten benoemd. De locatie van MBO College Hilversum zal de komende jaren worden gerenoveerd. In 2020 zijn hiertoe de voorbereidingen getroffen. Het voorlopig ontwerp is inmiddels gereed. Het tweede project, de locatie van MBO College Airport, is in de fase van verkennende gesprekken. De derde locatie is de Da Costastraat van MBO College Centrum. Voor deze locatie geldt dat de afweging wordt gemaakt tussen een renovatie of het betrekken van een alternatieve locatie.

Daarnaast is het ROCvA-F bezig met een aantal nieuwe initiatieven:

- Het ROCvA en Hogeschool Inholland zijn in gesprek over een huurovereenkomst voor de *Amsterdam School of Life Sciences* in de nieuwbouw van Inholland (Sluisbuurt, Amsterdam) als voorzetting van de samenwerking op de locatie aan de Naaldwijkstraat).
- Voor de luchtvaartopleidingen bestaat het plan om onderwijs te bieden op Lelystad Airport. Dit plan heeft vertraging opgelopen door het uitstel van opening van Lelystad Airport.
- Voor het VOvA wordt in de komende jaren nieuwbouw gerealiseerd aan de Buiksloterweg. Daar zal een vo-campus worden gehuisvest, waarin het VOX College, De nieuwe Havo en het Bredero Beroepscollege gehuisvest zullen worden. Deze locatie wordt naar verwachting in 2024 in gebruik genomen.

Naast deze nieuwe initiatieven is in 2020 een aantal onderhouds- en renovatieactiviteiten gerealiseerd. Zo is de renovatie aan de Elandsstraat (MBO College Centrum) afgerond. Aan de Europaboulevard (MBO College Zuid) zijn de praktijklokalen heringericht. Ook zijn de kantoren aan de Fraijlemaborg (Amsterdam) gerenoveerd. Aan de Straat van Florida (MBO College Almere) zijn aanpassingen aan het buitenterrein doorgevoerd.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is één van de kernwaarden in de huisvestingsstrategie. Aansluitend op de VN-duurzaamheidsdoelen is de ambitie van het ROCvA-F om een duurzame huisvestingsportefeuille te hebben en daarmee te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Om hier invulling aan te geven, is de CO²-footprint van alle gebouwen in kaart gebracht en een inventarisatie gedaan van benodigde investeringen om de gebouwen te verduurzamen. Op basis hiervan kunnen onze duurzaamheidsambities concreet worden doorvertaald in een routekaart naar 2030.

De verduurzaming van de huisvestingsportefeuille wordt geïntegreerd in het Meerjarenonderhoudsplan. Ook is in 2020 een *action learning group duurzaamheid* gestart, als een platform voor een samenhangende aanpak op duurzaamheid voor de gehele organisatie (zowel op het terrein van onderwijs als van bedrijfsvoering), zodat dit een plek kan krijgen in de nieuwe Meerjarenstrategie.

Ondertussen zijn in 2020 op veel locaties diverse verduurzamingsactiviteiten ondernomen, zoals het plaatsen van zonnepanelen en verduurzaming in het reguliere onderhoud (zoals het plaatsen van LED-verlichting). Daarnaast is in 2020 het afvalmanagement aanbesteed op een wijze die een grote bijdrage moet leveren aan de verduurzaming van afvalstromen. Hierdoor wordt, in samenwerking met leveranciers en verwerkers, een duurzame en circulaire aanpak gerealiseerd voor alle logistieke processen. Dit gebeurt door hergebruik van materialen en het fors verminderen van de hoeveelheid restafval.

Aansprakelijkheid

In 2017 is een probleem ontstaan door loslatende gevelplaten van het pand aan de Europaboulevard in Amsterdam (MBO College Zuid). De aansprakelijkheid van deze kwestie is nog niet afgewikkeld. Het ROCvA-F heeft een reservering getroffen ten behoeve van deze kwestie. Dit dossier loopt via de VVE van het pand Europaboulevard.

7.2 Veiligheid

Sociale veiligheid

Hoewel de fysieke en sociale veiligheid door de Inspectie voor het Onderwijs als voldoende is beoordeeld, staat sociale veiligheid steeds nadrukkelijker op de agenda van de scholen en mbo-colleges. Meer dan voorheen zien we vormen van geweld in de grootstedelijke omgeving waarin het ROCvA-F opereert. Samenwerking met de gemeente en politie zijn van groot belang om tot oplossingen te komen. Iedere locatie heeft een eigen veiligheidscoördinator. Veiligheidsissues worden centraal geregistreerd.

Veiligheid in coronatijd

Door het onderwijs op afstand waren tijdens de *lockdown* nauwelijks studenten en leerlingen op de locaties aanwezig. Besloten werd om een aantal locaties geopend te houden zodat kwetsbare studenten toch een plek hadden waar zij terecht konden, ondanks dat geen fysieke lessen werden gegeven.

Vanaf de eerste dag van het uitbreken van de coronacrisis zijn de richtlijnen van de Rijksoverheid gevolgd om zorg te dragen voor een veilig leer- en werkklimaat voor studenten, leerlingen en medewerkers. Om die reden zijn op alle locaties aanpassingen gedaan in routing, hygiëne en luchtbehandeling.

Vertrouwenspersoon

Elk organisatieonderdeel heeft een eigen Vertrouwenspersoon voor studenten en leerlingen. Dit is het aanspreekpunt voor studenten bij pesten, discriminatie of agressie. Daarnaast heeft de Vertrouwenspersoon een proactieve rol in het adviseren van leidinggevenden over schoolveiligheid.



De coördinator van de Vertrouwenspersonen is tevens de Vertrouwenspersoon voor de medewerkers van het ROCvA-F.

Klachten

Bij klachten over studie, stage of school kunnen studenten en leerlingen terecht bij hun eigen docent, mentor, coach of loopbaanbegeleider. Komen zij daar samen niet uit, dan kan de student te rade gaan bij de (opleidings-)manager. Komen zij niet tot een oplossing, dan kan de leerling of student terecht voor advies of bemiddeling bij de Ombudsman van het ROCvA-F. De Ombudsman heeft een neutrale positie. De Ombudsman doet onafhankelijk onderzoek en baseert daarop zijn aanbevelingen. De Ombudsman geeft een advies maar doet geen bindende uitspraken. Daarnaast is altijd bezwaar mogelijk bij de directie van het mbo-college / de vo-school of bij de Interne Klachtencommissie. Hierin zijn de Centrale Studentenraad en de Ondernemingsraad vertegenwoordigd. Voor klachten over examens of het bindend studieadvies gelden andere procedures, deze zijn in aparte regelingen beschreven.

Privacybescherming

Het ROCvA-F verwerkt van studenten en leerlingen persoonsgegevens. Het ROCvA-F gaat met de grootst mogelijke zorgvuldigheid om met deze gegevens. Als studenten of leerlingen een klacht hebben over hun privacy kunnen zij contact opnemen met de Functionaris Gegevensbescherming.

Het afstandsonderwijs heeft het bewustzijn over privacy sterk vergroot. Het afstandsonderwijs leidde tot veel vragen van studenten over het cameragebruik tijdens de les en op welke wijze de organisatie daar verantwoord mee omgaat. De gesprekken hierover hebben geleid tot een sterker besef dat we kritisch en zorgvuldig moeten omgaan met privacyvraagstukken. Ook zijn we tot het inzicht gekomen dat de afweging van belangen soms tot lastige keuzes leidt. Zo is bij de pilot *proctoring* vanaf de start zorgvuldig gekeken naar privacy-aspecten. De afweging van het privacybelang heeft geleid tot de keuze om *proctoring* vooralsnog niet structureel te in te zetten.

De mbo-benchmark voor informatiebeveiliging en privacy laat zien dat het ROCvA-F rond het gemiddeld scoort van de benchmark. In 2020 zijn 6 klachten ingediend over schending van de privacywetgeving. Deze zijn volgens de melders naar behoren afgehandeld. In 2020 zijn 18 datalekken gemeld die volgens de procedures zijn opgepakt. Daarvan 6 meldingen gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

7.3 ICT

Coronacrisis versnelt ICT-innovatie

De schoolsluiting in maart betekende dat lessen, gesprekken en vergaderingen via Microsoft Teams moest worden gedaan. Het gebruik van Teams is snel ingeburgerd geraakt. Het aantal lessen en afspraken via Teams bedraagt inmiddels in een reguliere maand meer dan 140.000. Gemiddeld worden via Teams in een maand meer dan 1 miljoen chatberichten verstuurd.

Door de *lockdown* in maart werd de gehele organisatie gedwongen om online lesgeven versneld in te voeren, zonder vooraf uitgedachte aanpak. Een verworvenheid van dit coronajaar is dat de organisatie zich meer dan ooit bewust is geworden van het belang van digitalisering van het onderwijs.

Net als in de maatschappij en het werkveld is de ontwikkeling naar een digitale leer- en werkomgeving essentieel. Dit is nodig om de ontwikkeling naar steeds meer gepersonaliseerd leren mogelijk te maken. Vanaf de start van de *lockdown* is ondersteuning geboden in lessen en examens op afstand. Op grote schaal is hardware verstrekt, instructiemateriaal ontwikkeld en een groot aantal (maatwerk-) trainingen gegeven. Om de organisatie optimaal te ondersteunen is een netwerk van i-coaches ingericht. Deze i-coaches begeleiden de onderwijsteams in hun digitale professionalisering en de borging daarvan. Het online onderwijs bleek ook de versneller voor de ontwikkeling van een digitale leeromgeving. Een aantal mbo-colleges is inmiddels gestart met de implementatie van Canvas als digitale leeromgeving (zie ook [3.6](#) Ontwikkeling en innovatie). Daarnaast bleek de behoefte aan een applicatie om laagdrempelig een educatief leerpad te bouwen. Daarom is Xerte opgenomen in het applicatielandschap.

Beheer

Bij de start van het schooljaar was sprake van een flinke stijging van het aantal meldingen door studenten in vergelijking met vorig jaar. De oorzaak ligt in de groei van het online onderwijs en het verstrekken van hardware aan studenten om dit mogelijk te maken. In 2019 en 2020 is veel geïnvesteerd in de performance van EduArte en de print- en telefonievoorzieningen. Daardoor is het aantal major meldingen in 2020 op jaarbasis gedaald. Sturing op leveranciers blijft van belang om het aantal major meldingen verder te verkleinen.

Ontwikkeling en innovatie

Door de ontwikkeling van de online webshop *MBO4you* kunnen studenten online zelf leermiddelen kiezen, bestellen en betalen. Bij de start van het schooljaar is het systeem ingezet bij een aantal teams op drie mbo-colleges. Het blijkt dat studenten ook daadwerkelijk gebruik maken van de keuzevrijheid.

Via een pilot bij MBO College West is het digitaal ondertekenen van de stage-overeenkomst gerealiseerd. Deze mogelijkheid kan nu ook bij de andere mbo-colleges worden geïmplementeerd. Ook is in 2020 een pilot *proctoring* (digitale surveillance) uitgevoerd bij het Joke Smit College (Vavo). Hieruit is gebleken dat digitale surveillance niet aansluit bij de wensen en eisen van het Vavo. Ook de mbo-colleges zien vooralsnog geen mogelijkheid om *proctoring* in te zetten.

Security

Naar aanleiding van de *hack* bij Universiteit Maastricht is intensief gewerkt aan het verder beveiligen van de ICT-omgeving. Daarom is het beleid op aansluitvoorwaarden, dataclassificatie en patchmanagement en het wachtwoordbeleid vernieuwd. Het veiligheidsrisico is door deze verbeteringen tot een aanvaardbaar laag niveau teruggebracht. Uit de securitymeldingen blijkt dat in de organisatie continu aandacht nodig is om risico's te beperken (zoals bijvoorbeeld identiteitsfraude door *phishing*). Door de coronacrisis is de focus komen te liggen op maatregelen voor veilig op afstand werken. Afstandsleren en thuiswerken leveren immers nieuwe uitdagingen en risico's op voor beveiliging en privacy. Bewustzijnsbevordering en training blijven op de agenda.

8 Financiën

8.1 Impact coronacrisis

Op het moment van opstellen van dit jaarverslag is de pandemie nog niet ten einde. Inmiddels is het beeld scherp dat de coronacrisis zijn weerslag zal hebben op het onderwijs en de financiën in de komende jaren.

Onderwijs

Hoewel de situatie verschilt per sector en per opleiding, geldt in het algemeen dat mbo-studenten die vorig jaar of dit jaar zijn ingestroomd, onderwijsachterstanden hebben opgelopen. Van de groep mbo-studenten die in schooljaar 2020-2021 zou moeten afstuderen, is de inschatting dat tussen de 10 en 15% studievertraging oploopt. Uit de inventarisatie bij de mbo-colleges blijkt dat de mate van studievertraging zeer sectorspecifiek is. In [3.4 Onderwijsresultaten](#) wordt dit uitgebreid toegelicht. In het voortgezet onderwijs gaat de aandacht uit naar de voorlaatste- en examenklassen. Bij een aantal scholen zijn de resultaten minder goed dan in andere jaren. Hier bestaat zorg over de motivatie van leerlingen en hun welbevinden. Bij het volwassenonderwijs gaat het afstandsleren voor spoedig. Daar wordt geen studievertraging verwacht. Gezien de verschillen tussen sectoren en tussen opleidingen ligt de oplossing in het bieden van maatwerk door de opleidingsteams. De IOP-subsidie maakt het mogelijk om hiervoor extra capaciteit in te zetten.

Tegelijkertijd heeft de coronacrisis geleid tot een versnelling in de digitale innovatie. Deze digitale transformatie zal de komende jaren zijn beslag hebben.

Studentenaantallen

Op korte termijn heeft de coronacrisis geleid tot een landelijke stijging van de studentenaantallen als gevolg van studievertraging en langer doorstuderen door verminderde mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ook binnen het ROCvA-F zien we een stijging van de huidige studentenaantallen die mede het gevolg is van deze corona-effecten. De impact van de crisis op de afzonderlijke opleidingen en opleidingsniveaus verschilt echter sterk, dit in lijn met de ontwikkelingen in de betreffende marktsectoren. In de continuïteitsparagraaf Ontwikkeling aantallen studenten en medewerkers wordt verder ingegaan op de ontwikkeling van de huidige en verwachte studentenaantallen.

Personeel

De coronamaatregelen leggen een grote druk op het personeel. Het anders inrichten van het onderwijs (zowel online als gedeeltelijk online/fysiek) en het begeleiden van studenten vraagt veel van de medewerkers.

Tijdens de coronacrisis is het ziekteverzuim vooralsnog gedaald. Opvallend is dat het verzuim laag is in de periode dat is thuisgewerkt. Ondanks signalen dat de vitaliteit onder druk staat, lijkt sprake van grote betrokkenheid, veerkracht en flexibiliteit in de organisatie. Of hier op lange termijn negatieve effecten ontstaan is moeilijk te voorspellen. Sommige organisatieonderdelen geven het signaal af dat het ziekteverzuim komend jaar kan oplopen. Dit geeft de noodzaak aan om niet alleen tijdens maar ook geruime tijd ná de pandemie in te zetten op vitaliteit en energie van medewerkers.

8.2 Financiële ontwikkeling en beleid

Geconsolideerd resultaat

In het jaar 2020 heeft corona grote impact gehad op de financiële ontwikkelingen binnen het ROCvA-F. De financiële positie van de organisatie biedt een stabiele uitgangssituatie om deze crisis het hoofd te kunnen bieden. De omschakeling naar onderwijs op afstand heeft de flexibiliteit, het aanpassingsvermogen en de wendbaarheid van de organisatie bewezen. Tegelijkertijd heeft dit gezorgd voor een versnelling van de transformatie van het onderwijs naar blended learning en meer maatwerk voor studenten. Om dit te bewerkstelligen is meer personeel aangetrokken, resulterend in hogere personele lasten deels gedekt vanuit de subsidie inhaal en ondersteuningsprogramma's. De lasten van leermiddelen (o.a. praktijkmaterialen), adviesdiensten en excursies zijn fors lager als gevolg van het onderwijs op afstand, evenals personeelsgerelateerde lasten voor reisactiviteiten en scholing.

Staat van baten en lasten ROCvA-F

Cumulatief (x € 1.000)	(R)	(B)	Verschil R - B	(R19)	Verschil R - R19
	Realisatie 2020	Begroting 2020		Realisatie 2019	
Rijksbijdragen	355.244	349.319	5.925	338.380	16.864
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	14.623	12.319	2.304	14.848	-225
College-, cursus-, les en examengeld	729	-	729	938	-209
Baten werk iov derden	1.832	1.991	-159	3.953	-2.121
Overige baten	8.363	7.251	1.112	10.830	-2.467
Totaal baten	380.791	370.880	9.911	368.949	11.842
Personeelslasten	-288.116	-283.676	-4.440	-279.756	-8.360
Afschrijvingen	-17.406	-18.172	766	-17.799	393
Huisvestingslasten	-25.085	-23.869	-1.216	-23.733	-1.352
Overige lasten	-37.738	-44.846	7.108	-44.003	6.265
Totaal lasten	-368.345	-370.563	2.218	-365.291	-3.054
Saldo baten en lasten	12.446	317	12.129	3.658	8.788
Financiële baten en lasten	-3.595	-3.667	72	-3.808	213
Belastingen	-5	-	-5	-5	-
Netto resultaat	8.846	-3.350	12.196	-155	9.001

Het geconsolideerde netto resultaat bedraagt +€ 8,8 mln, dat is +€12,2 mln hoger ten opzichte van het begrote resultaat van -€ 3,4 mln. De resultaten per instelling zijn:

- ROCvA : +€ 7,5 mln (begroot -€ 2,7 mln)
- ROCvF : +€ 2,2 mln (begroot -€ 0,7 mln)
- VOvA : -€ 0,9 mln (begroot € 0,0 mln)

Door de aanzienlijke groei in het aantal studenten is in de begroting 2020 uitgegaan van een negatieve exploitatie. Vanuit financieel perspectief betekent groei in het aantal studenten extra inzet van docenten en extra uitgaven die voorgefinancierd moeten worden als gevolg van de t-2 bekostiging (mbo). De mbo-colleges laten een groei van 4,3% zien van het aantal studenten per 1 oktober 2020. Deze groei heeft in 2020 uiteindelijk niet geresulteerd in een negatief resultaat door met name aanvullende looncompensatie in de Rijksbijdragen en de voorgenoemde onderbesteding op onder andere leermiddelen en reiskosten als gevolg van de coronacrisis.

Om de onderwijsachterstanden van studenten als gevolg van Corona het hoofd te bieden zijn de inhaal en ondersteuningsprogramma's binnen de mbo-colleges tot 1 oktober 2020 bekostigd uit eigen middelen, ten bedrage van € 2,2 mln. Met deze middelen hebben circa 3.400 studenten een inhaal- en ondersteuningsprogramma aangeboden gekregen. Denk hierbij aan extra praktijkuren, inhaallessen, examentrainingen, taalondersteuning en summerschools. Dit is bekostigd uit de in de begroting opgenomen reservering voor beleidsmiddelen en heeft derhalve niet geleid tot een begrotingsverschil.

Vanaf 1 oktober zijn rijksbijdragen ontvangen ten behoeve van de inhaal en ondersteuningsprogramma's. Deze aanvullende middelen zijn grotendeels besteed aan personele inzet en verklaren mede de hogere personele lasten.

Educatie zal in 2021 ophouden te bestaan als zelfstandige eenheid, hiertoe is in 2020 een voorziening opgenomen. De toekomst van Educatie was in de afgelopen jaren onzeker geworden, doordat de afdeling afhankelijk is van aanbestedingen. Een deel van de activiteiten zal in de loop van 2021 binnen andere onderwijseenheden van het ROCvA-F worden gecontinueerd.

Een nadere analyse van de financiële resultaten wordt gegeven in de volgende paragrafen. De instellingen ROCvA geconsolideerd en ROCvF worden separaat toegelicht.

8.3 Analyse baten en lasten

Analyse resultaat ROCvA geconsolideerd

De totale baten van het ROCvA zijn ten opzichte van 2019 met € 14,0 mln gestegen dankzij hogere Rijksbijdragen. Ten opzichte van de begroting 2020 zijn ook hogere overige overheidsbijdragen en overige baten gerealiseerd.

Baten ROCvA geconsolideerd

(x € 1.000)	2020		2020		2019		Mutatie t.o.v		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroot		Realisatie		begroot		2019	
Rijksbijdrage OCW	311.968	92,0%	306.515	92,8%	294.728	90,7%	5.453	1,8%	17.240	5,8%
Overige overheidsbijdragen	13.116	3,9%	11.470	3,5%	13.454	4,1%	1.646	14,4%	338-	-2,5%
College-, cursus en examengelden	583	0,2%	-	0,0%	778	0,2%	583	0,0%	195-	-25,1%
Baten werk in opdracht van derden	1.280	0,4%	1.637	0,5%	1.642	0,5%	357-	-21,8%	362-	-22,0%
Overige baten	12.131	3,6%	10.528	3,2%	14.408	4,4%	1.603	15,2%	2.277-	-15,8%
Totaal baten	339.078	100,0%	330.150	100,0%	325.010	100,0%	8.928	2,7%	14.068	4,3%

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage van OCW bedraagt € 312,0 mln en is daarmee € 5,5 mln hoger dan begroot en € 17,2 mln hoger dan gerealiseerd in 2019. Door stijging van het aantal studenten heeft het ROCvA een groter aandeel bij de verdeling van het landelijk macrobudget voor beroepsonderwijs ten opzichte van 2019, wat resulteert in hogere baten in vergelijking met 2019. De hogere realisatie ten opzichte van de begroting 2020 is het gevolg van:

- Aanvullende looncompensatie vanuit OCW op de Rijksbijdrage.
- Subsidie voor inhaal en ondersteuningsprogramma's (€ 1,0 mln):
Vanuit OCW zijn extra gelden beschikbaar gesteld om leerlingen en deelnemers extra ondersteuning te bieden vanwege leer- en ontwikkelachterstanden of studievertraging, veroorzaakt door de sluiting van scholen als gevolg van de uitbraak van corona.
- Verlenging regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen:
De tijdelijke regeling is met één jaar verlengd. Per 1 augustus 2020 zou de regeling opgaan in een structurele verwerking in de Rijksbijdrage. Als gevolg van de maatregelen rondom de coronacrisis heeft de behandeling door de Eerste Kamer vertraging opgelopen waardoor de regeling is verlengd. De aanvullende baten waren niet afzonderlijk begroot.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen liggen in lijn met de realisatie 2019 en zijn € 1,6 mln hoger ten opzichte van de begroting. Dit belangrijkste afwijkingen zijn:

- De EFRO-subsidie voor het project NexTechnician.
Het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) heeft subsidie ter beschikking gesteld voor het project NexTechnician. Vanuit dit project is een opleidingscentrum mobiliteitstechniek opgezet, waarin het ROCvA en bedrijfsleven gezamenlijk opleiden en activiteiten voor talentenontwikkeling organiseren. De subsidie is direct gerelateerd aan de hogere huisvestingslasten.
- Extra ondersteuningsgelden uit het samenwerkingsverband VOvA.
Het samenwerkingsverband, waar VOvA onderdeel van is, is verantwoordelijk voor alle ondersteuning van leerlingen op al haar vestigingen. In 2020 is de ondersteuningsbesteding hoger dan begroot.

Diverse overige baten

In de college-, cursus- en examengelden is het positieve saldo tussen facturatie en afdracht van cursusgelden opgenomen. Dit wordt veroorzaakt door de groei van het aantal BBL-studenten in combinatie met de vertraagde afdracht (t-2) van het wettelijk cursusgeld aan DUO.

De baten uit werk in opdracht van derden zijn lager ten opzichte van de begroting en de realisatie 2019. Door coronamaatregelen hebben diverse maatwerktrajecten en contractactiviteiten geen doorgang kunnen vinden, zoals de samenwerking met KLM Ground Services.

De overige baten bedragen € 12,1 mln en zijn daarmee € 1,6 mln hoger dan begroot en € 2,3 mln lager dan gerealiseerd in 2019. Onder de 'Wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige

arbeidsongeschiktheid' is met terugwerkende kracht compensatie voor transitievergoedingen aangevraagd en ontvangen. Dit heeft gezorgd voor een opwaarts effect in de baten.

Lasten ROCvA geconsolideerd

(x € 1.000)	2020 Realisatie		2020 Begroot		2019 Realisatie		Mutatie t.o.v begroot		Mutatie t.o.v 2019	
Personeelslasten	257.936	78,4%	252.386	76,6%	246.332	76,5%	5.550	2,2%	11.604	4,7%
Afschrijvingen	14.547	4,4%	14.753	4,5%	14.988	4,7%	206-	-1,4%	441-	-2,9%
Huisvestingslasten	22.441	6,8%	21.648	6,6%	20.992	6,5%	793	3,7%	1.449	6,9%
Overige lasten	34.276	10,4%	40.795	12,4%	39.670	12,3%	6.519-	-16,0%	5.394-	-13,6%
Totaal lasten	329.200	100,0%	329.582	100,0%	321.982	100,0%	382-	-0,1%	7.218	2,2%

De totale lasten zijn toegenomen met € 7,2 mln ten opzichte van realisatie 2019 door stijging in de personeelslasten, dit effect wordt deels gedempt door daling van de overige lasten.

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 5,6 mln hoger dan begroot en € 11,6 mln hoger dan gerealiseerd in 2019. Dit is grotendeels het gevolg van:

- Een stijging van de interne personele inzet.
De interne bezetting is gestegen met 90 fte (gemiddeld over het jaar 2020) ten opzichte van de begroting en met 45 fte ten opzichte van de realisatie 2019. De stijging is gerelateerd aan de groei van het aantal studenten in 2019 en 2020 en inzet op inhaal en ondersteuningsprogramma's.
- Het onderhandelaarsakkoord Cao mbo 1 juli 2020.
Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt: De salarissen zijn per 1 juli 2020 structureel verhoogd met 3,35% en elke werknemer heeft in juli een eenmalige uitkering ontvangen van € 825 bruto naar rato per fte.
- Onkostenvergoedingen voor het thuiswerken.
Aan personeel is een tegemoetkoming gedaan voor extra gemaakte onkosten bij het thuiswerken.
- De voorziening ten behoeve van Educatie.
Educatie zal in 2021 ophouden te bestaan als zelfstandige eenheid binnen het ROCvA. Hiertoe is een voorziening voor de afbouw in 2020 opgenomen.
- Lagere overige personeelslasten.
De overige personele lasten zijn beduidend lager uitgekomen door minder scholing, seminars en reisactiviteiten als gevolg van de coronacrisis.

Overige lasten

De huisvestingslasten zijn lager dan begroot en dan gerealiseerd in 2019. Daarentegen zijn de afschrijvingskosten en de overige lasten lager ten opzichte van de begroting 2020 en realisatie 2019. Deze afwijkingen komen met name door:

- Vertraging en uitstel van onderwijs- en bedrijfsvoeringactiviteiten als gevolg van de coronacrisis. Onderwijsteams hebben het afgelopen jaar aangetoond dat zij in staat zijn om zich aan de nieuwe situatie aan te passen door het onderwijs op een andere manier aan te bieden. Hierbij konden niet alle activiteiten uitgevoerd en de faciliteiten niet volledig benut worden, met als

financieel gevolg een onderbesteding van middelen. Uitgaven op organisatie-, juridisch- en personeelsadvies, excursies, activiteiten en fysieke leermiddelen zijn hierdoor in 2020 op een lager niveau gebleven.

- De opleiding Facilitaire Dienstverlening van MBO College Centrum sluit en wordt vervangen voor de opleiding Business Events & Hospitality.
Voor een zorgvuldige afbouw van deze opleiding, alsmede voor investering in onderwijsontwikkeling bij MBO College Centrum was € 1,9 mln begroot. Hiervan is € 0,5 mln gerealiseerd ten behoeve van de transformatie naar een Toekomstgericht MBO College Centrum.

Analyse resultaat ROCvF

De totale baten van het ROCvF zijn ten opzichte van 2019 met € 0,8 mln gedaald door lagere Rijksbijdragen en lagere baten uit werk in opdracht van derden.

Baten ROCvF

(x € 1.000)	2020		2020		2019		Mutatie t.o.v		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroot		Realisatie		begroot		2019	
Rijksbijdrage OCW	43.276	92,0%	42.804	94,1%	43.652	91,2%	472	1,1%	376-	-0,9%
Overige overheidsbijdragen	1.507	3,2%	849	1,9%	1.394	2,9%	658	77,5%	113	8,1%
College-, cursus en examengelden	146	0,3%	-	0,0%	160	0,3%	146	0,0%	14-	-8,8%
Baten werk in opdracht van derden	552	1,2%	354	0,8%	1.152	2,4%	198	55,9%	600-	52,1%
Overige baten	1.545	3,3%	1.484	3,3%	1.496	3,1%	61	4,1%	49	3,3%
Totaal baten	47.026	100,0%	45.490	100,0%	47.854	100,0%	1.535	3,4%	828-	-1,7%

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage van OCW bedraagt € 43,3 mln en is daarmee € 0,5 mln hoger dan begroot en € 0,4 mln lager dan gerealiseerd in 2019. Door daling van het aantal studenten in voorgaande jaren heeft het ROCvF een kleiner aandeel bij de verdeling van het landelijk macrobudget voor beroeps- onderwijs ten opzichte van 2019. De hogere realisatie ten opzichte van de begroting 2020 bestaat uit:

- Aanvullende looncompensatie vanuit OCW op de Rijksbijdrage.
- Subsidie voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's (€ 0,2 mln).
Vanuit OCW zijn extra gelden beschikbaar gesteld om leerlingen en deelnemers extra ondersteuning te bieden vanwege leer- en ontwikkelachterstanden of studievertraging, veroorzaakt door de sluiting van scholen of instellingen als gevolg van de uitbraak van corona.
- Verlenging regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen.
De tijdelijke regeling is met één jaar verlengd. Per 1 augustus 2020 zou de regeling opgaan in een structurele verwerking in de Rijksbijdrage. Als gevolg van de maatregelen rondom de coronacrisis heeft de behandeling door de Eerste Kamer vertraging opgelopen, waardoor de regeling is verlengd. De aanvullende baten waren niet begroot.

Diverse overige baten

De overige overheidsbijdragen liggen in lijn met de realisatie 2019, maar zijn € 0,7 mln hoger ten opzichte van de begroting. Dit bestaat uit diverse relatief kleine subsidiebaten.

De hogere baten uit werk in opdracht van derden in 2019 worden verklaard door verrekening rijks-bekostiging (2019: € 1,2 mln en 2020: € 0,4 mln) voor de studenten die MBO College Almere heeft overgenomen vanuit de samenwerkingsovereenkomst tussen het ROCvA-F en ROC TOP.

De totale lasten zijn ten opzichte van 2019 afgenomen met € 2,8 mln door daling van de personeelslasten, dit effect wordt deels gedempt door stijging van de overige lasten.

Lasten ROCvF

(x € 1.000)	2020		2020		2019		Mutatie t.o.v		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroot		Realisatie		begroot		2019	
Personeelslasten	32.603	73,3%	33.515	73,3%	35.808	75,8%	912-	-2,7%	3.205-	-9,0%
Afschrijvingen	2.859	6,4%	3.419	7,5%	2.811	6,0%	560-	-16,4%	48	1,7%
Huisvestingslasten	2.645	5,9%	2.221	4,9%	2.741	5,8%	424	19,1%	96-	-3,5%
Overige lasten	6.350	14,3%	6.588	14,4%	5.864	12,4%	238-	-3,6%	486	8,3%
Totaal lasten	44.457	100,0%	45.742	100,0%	47.224	100,0%	1.286-	-2,8%	2.767-	-5,9%

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 0,9 mln lager dan begroot en € 3,2 mln lager dan gerealiseerd in 2019.

Dit is onder meer het gevolg van:

- Een daling van de interne formatie.
De interne formatie is gedaald met 14 fte (gemiddeld over het jaar 2020) ten opzichte van de realisatie 2019 en gelijk aan de begroting 2020. In de begroting was rekening gehouden met een daling van formatie om zo beter aan te sluiten met de ontwikkeling van het aantal studenten binnen specifieke opleidingsrichtingen.
- Het onderhandelaarsakkoord Cao mbo 1 juli 2020 en onkostenvergoedingen voor thuiswerken. Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:
 - de salarissen zijn per 1 juli 2020 structureel verhoogd met 3,35%;
 - elke werknemer heeft in juli een eenmalige uitkering ontvangen van € 825 bruto naar rato per fte;
 - daarbovenop heeft iedere medewerker, in dienst van het ROCvF, een tegemoetkoming ontvangen voor de gemaakte onkosten bij het thuiswerken.

Dit dempt het financiële effect van de daling van interne fte's nagenoeg volledig bij vergelijk ten opzichte van de realisatie 2019.

- Dotatie/vrijval van personele voorzieningen.
In samenspraak met de accountant is in 2020 overgegaan op een andere methodiek om de jubileumvoorziening te berekenen. Dit heeft geleid tot een vrijval in 2020. Daarnaast is hier een vrijval geweest van de voorziening herstructurering dankzij lagere instroom en betere kansen op de arbeidsmarkt.
- Lagere overige personeelslasten.
De overige personele lasten zijn beduidend lager uitgekomen door minder scholing, seminars en reisactiviteiten als gevolg van de coronacrisis.

Overige lasten

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot, daartegenover zijn de huisvestingslasten hoger dan begroot. De overige lasten liggen lager ten opzichte van de begroting 2020 maar hoger dan de realisatie 2019. Deze afwijkingen komen met name door:

- Uitgestelde investeringen.
Als gevolg van de coronamaatregelen worden enkele investeringen later uitgevoerd dan gepland, onder andere de renovatie van toren D op de Straat van Florida in Almere.
- Aanvullend huisvestingadvies.
- Vertraging en uitstel van onderwijs- en bedrijfsvoeringactiviteiten als gevolg van de coronacrisis.
Hierdoor zijn de lasten ten behoeve van leermiddelen lager ten opzichte van begroting.
- Inzet adviesdiensten op projecten/doorbelasting centrale diensten ROCvA.
Door inzet van adviesdiensten op de projecten RIF Techpack en RIF Talentontwikkeling met wetenschap zijn de overige lasten hoger dan de realisatie in 2019. Daarnaast is de doorbelasting in 2020 van de gemeenschap van diensten vanuit het ROCvA hoger als gevolg van een stijging van de totale lasten van de centrale diensten, met name het gevolg van inflatie en caloonstijgingen.

Financiële positie

Het ROCvA en ROCvF borgen de financiële positie als onderdeel van de reguliere planning & controlcyclus, met de Meerjarenbegroting, Jaarbegroting, Quadrimester-rapportages en -verantwoording en prognoses als essentiële onderdelen. Een belangrijk onderdeel van de financiële borging is de analyse en planning van de financiële ratio's, waaronder die van de resultaatkengetallen, solvabiliteit en liquiditeit. Een uitvoerige uiteenzetting van de verwachte meerjarige ontwikkeling van de ratio's wordt gegeven in de [Continuïteitsparagraaf](#).

De financiële positie per eind 2020 bevestigt het beeld dat het ROCvA en ROCvF financieel gezond zijn. De financiële ratio's bevinden zich boven de Inspectienormen. De solvabiliteit van het ROCvA geconsolideerd (43% in 2020) en ROCvF (41%) blijven ruim boven de interne norm van 35%. Ook de korte termijn liquiditeit van beide instellingen is gezond. De current ratio's van het ROCvA en ROCvF zijn respectievelijk 1,04 en 1,11 ten opzichte van een norm van 0,5. Op korte termijn zijn beide instellingen ruimschoots in staat aan de betalingsverplichtingen te voldoen.

De liquide middelen van het ROCvA enkelvoudig zijn in 2020 toegenomen tot € 50,6 mln. Dit is mede te danken aan het exploitatieresultaat van € 7,5 mln. De toename is tevens het gevolg van vooruit ontvangen IOP-middelen die in 2021 besteed gaan worden en van verschuiving van enkele investeringen van 2020 naar 2021. Ook de liquide middelen van het ROCvF zijn toegenomen (tot € 10,5 mln) eveneens dankzij het positieve exploitatieresultaat in 2020.

De personele voorzieningen van het ROCvA zijn in 2020 toegenomen met € 1,4 mln. Een voorziening is opgenomen voor Educatie dat als zelfstandige eenheid ophoudt te bestaan in 2021.

Eigen vermogen

De eigen vermogensposities van de drie instellingen zijn gezond. Inclusief de resultaatbestemmingen zijn de eigen vermogensposities gestegen in 2020. De instellingen onderkennen drie functies van het eigen vermogen:

1. Buffer
2. Besteding (inkomsten niet synchroon met uitgaven)
3. Financiering (sparen voor investeringen)

Met betrekking tot de bufferfunctie is het beleid een minimale solvabiliteit aan te houden van 35% (de Inspectienorm is 30%). De bestemmingsreserves van het ROCvA-F bedragen € 27,5 mln en vormen een aanzienlijk deel van het eigen vermogen. Deze bestemmingsreserves staan ter beschikking van de onderwijseenheden en worden in de komende jaren gericht ingezet ten behoeve van onderwijsvernieuwing, -verbetering en -innovaties. Hiermee wordt invulling gegeven aan de bestedingsfunctie van het eigen vermogen (inkomsten niet synchroon met uitgaven).

Het normatief eigen vermogen¹ is een nieuwe signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs ten aanzien van bovenmatig publiek eigen vermogen. Indien het publiek eigen vermogen het normatief eigen vermogen overstijgt is dit een signalering voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen, oftewel, een signalering dat mogelijk teveel eigen vermogen wordt aangehouden ten opzichte van wat redelijkerwijs nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering. Zowel voor het ROCvA als ROCvF blijft het publiek eigen vermogen (€ 108,2 mln respectievelijk € 22,2 mln) onder het normatief eigen vermogen (€ 236,0 mln respectievelijk € 51,2 mln). Voor beide instellingen bestaat derhalve geen indicatie van een bovenmatig eigen vermogen.

8.4 Compliance

Helderheid

Het ROCvA-F voldoet aan alle richtlijnen van de Notitie Helderheid. Deze paragraaf beschrijft de acht thema's op hoofdlijnen. [Bijlage 8 Helderheid](#) bevat een gedetailleerde verantwoording.

Uitbesteding

Het ROCvA-F werkt samen met instellingen waarbij de onderwijstaak in beperkte mate is uitbesteed. Dit zijn zowel commerciële als niet-commerciële instellingen. Het ROCvA-F houdt toezicht op de uitvoering en draagt in alle gevallen de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs en examinering.

Investeren publieke middelen in private activiteiten

Alle activiteiten die het ROCvA-F verricht vallen onder publieke activiteiten dan wel onder private activiteiten die in het verlengde liggen van de publieke taak. Indien sprake is van private activiteiten dan worden hiervoor kostendekkende tarieven bepaald. Publieke middelen worden dienstengevolge niet gebruikt voor private activiteiten.

¹ Berekening signaleringswaarde normatief eigen vermogen: $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} + \text{omvangafhankelijke rekenfactor } 0,05 * \text{totale baten}$.
Bron: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen>

Het verlenen van vrijstellingen

In enkele gevallen wordt aan studenten vrijstelling verleend voor examenonderdelen. De vrijstelling kan uitsluitend worden toegekend door de examencommissie en wordt vastgelegd in het studentvolgsysteem.

Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

In een aantal gevallen wordt het wettelijk cursusgeld niet betaald door de student zelf maar door derden (bedrijven of instellingen). Dit geschiedt, conform de voorschriften, via een schriftelijke machtiging van de student zelf. Het ROCvA-F kent geen fonds voor het betalen van les- en cursusgeld. Tevens betaalt het ROCvA-F geen wettelijk verplicht cursusgeld voor studenten.

In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Een student staat bij twee opleidingen tegelijk ingeschreven in gecombineerde trajecten *educatie-mbo*. Deze trajecten versterken elkaar. Voorwaarde is dat de beroepsopleiding aan alle gestelde eisen blijft voldoen. Dubbele inschrijvingen met andere scholen worden alleen na melding door DUO (signaallijst BRON) inzichtelijk. Strategisch gedrag gericht op financieel gewin, zoals uitschrijvingen vlak na 1 oktober, vindt bij het ROCvA en ROCvF niet plaats.

Omzwaaiers

Het intakeproces is erop gericht studenten in de meest passende opleiding te plaatsen. Met een breed aanbod als dat van het ROCvA en ROCvF is dat vrijwel nooit een probleem. Het ROCvA en ROCvF garanderen dat het onderwijs wordt gegeven dat daadwerkelijk bij de opleiding behoort.

Het voorkomen van horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's wordt voortdurend gemonitord. Het behalen van een diploma op een lager niveau dan de gevolgde opleiding, komt voor wanneer de student zich heeft laten uitschrijven voor de opleiding op het hogere niveau en de eindtermen behorend bij de opleiding op het lagere niveau heeft behaald. Dit kan uitsluitend plaatsvinden na goedkeuring door de examencommissie. Wat ook voorkomt is dat studenten beginnen aan een opleiding op een hoger niveau terwijl zij de opleiding op het lagere niveau formeel nog moeten afronden. Ook dan ontvangen zij een diploma op een lager niveau dan de opleiding waarin zij inschreven staan.

Werving van gediplomeerde studenten voor opleidingen op een lager of hetzelfde diplomaniveau vindt niet plaats. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van individuele studenten kan inschrijving op een lager of hetzelfde diplomaniveau plaatsvinden. Kortom, strategisch gedrag gericht op winstmaximalisatie komt niet voor. Het belang van de student staat in alle gevallen voorop.

Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Zowel het ROCvA als ROCvF heeft in beperkte mate maatwerktrajecten uitgevoerd voor bedrijven en instellingen. Dit betreft werkzaamheden die zijn uitgevoerd door de eenheid Educatie (zie hoofdstuk 5.2 [Educatie](#)) en enkele aanvullende werkzaamheden voor studenten van crebo-geregistreerde opleidingen. In dit laatste geval bestaat het uit extra activiteiten/inzet tegen betaling (meerkosten) in aanvulling op het reguliere curriculum. Het betreft bijvoorbeeld meerkosten aangaande kleinere groepen, extra uren en extra inzet van assessoren. Het reguliere curriculum wordt volledig uitgevoerd en betaald uit de Rijksbekostiging. Alleen de extra activiteiten worden gefactureerd aan het bedrijf/de instelling.

Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Van buitenlandse studenten wordt vastgesteld dat deze rechtmatig in Nederland verblijven. Het onderwijs dat door het ROCvA en ROCvF wordt verzorgd, inclusief de examinering, vindt volledig plaats in Nederland. Met regelmaat volgt een aantal studenten de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland, onder voorwaarden dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bestosigde opleiding.

Innovatie in het onderwijs door Publiek Private Samenwerking (PPS)

In het bedrijfsleven gaan de ontwikkelingen snel. Vaak zijn de banen van de toekomst op het moment van opleiden nog niet bekend. De vraag vanuit het bedrijfsleven om “toekomstbestendig” personeel is groot. Om te voldoen aan deze vraag moeten bedrijfsleven, beroepsonderwijs en overheid nauw samenwerken. Het ministerie van OCW heeft om dit te stimuleren het *Regionaal Investeringsfonds MBO* (RIF MBO, 2014-2018 en 2019-2022) ingericht. Het mbo kan namens een samenwerkingsverband tussen scholen, het bedrijfsleven en de regionale overheden een aanvraag indienen voor een bijdrage uit het RIF MBO. Binnen het ROCvA-F zijn sinds het begin van de regering 16 PPS'en (publiek-private samenwerkingen) gestart, waarvan inmiddels 5 zijn afgerond.

Het Regionaal Investeringsfonds MBO vereist een samenwerkingscontract en een substantiële investering van de verschillende partners. De partners uit het bedrijfsleven zijn met elkaar verantwoordelijk voor de cofinanciering van ten minste een derde van de meerjarige projectbegroting. Deze bijdrage aan de samenwerking, meestal in de vorm van personele inzet, wordt in geld uitgedrukt. Vanwege de uitgangspunten van de notitie Helderheid gaat dat uitsluitend om additionele, niet regulier bestosigde, uren. Behalve bedrijven zijn instellingen en roc's en veelal ook gemeenten en provincieën partner in de samenwerking.

Iedere PPS wordt ingericht volgens een projectstructuur met een stuurgroep, een projectleider en een projectgroep. De stuurgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van het samenwerkingsverband. De PPS verantwoordt de voortgang en het eindresultaat van de activiteiten in een eigen projectrapportage aan de subsidieverstrekker. In de rapportages wordt ook over het beheersen van de risico's gerapporteerd.

In 2020 zijn twee RIF MBO projecten, Zorg in de wijk van MBO College West en TechPack Flevoland van de MBO Colleges Almere en Lelystad, afgerond en in een eindrapportage verantwoord aan het ministerie van OCW. De doelstellingen zijn behaald en hier is meer bereikt dan van tevoren was beoogd. De positieve ervaringen, samen met genoeg ambities voor de toekomst, zorgen ervoor dat de projecten ook de komende jaren actief blijven. [Bijlage 7 Overzicht RIF-projecten](#) bevat een specificatie van alle RIF-projecten.

Treasury

Het treasurybeleid sluit aan op de voor het ROCvA-F en het VOvA geldende wet- en regelgeving, waaronder de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW. Binnen het ROCvA-F en het VOvA wordt geen gebruik gemaakt van derivaten. Het treasurybeleid is gericht op besturing en beheersing, verantwoording van en toezicht op de financiële vermogenswaarden en geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. In dit kader worden de financiële baten en lasten, de liquiditeitspositie en de debiteurenpositie periodiek gemonitord.

De Treasury-commissie behandelt de relevante ontwikkelingen. In 2019 is het treasurystatuut herijkt voor de daaropvolgende drie jaar. Het ROCvA-F heeft een meerjarig financieringsplan en een daarvan afgeleid liquiditeitsoverzicht.

In de jaarrekeningen is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van de lopende financieringen en de overeenkomst met het ministerie van Financiën inzake Schatkistbankieren. Ook het VOvA is voor het betalingsverkeer aangesloten bij het Schatkistbankieren. Het ROCvA-F en het VOvA hebben in 2020 geen beleggingen en/of nieuwe leningen aangetrokken. Ondanks dat het ROCvA-F de afgelopen jaren investeringen veelal uit eigen middelen heeft betaald, wordt steeds afgewogen of aanvullende externe financiering wenselijk wordt geacht.

Fiscaliteit

De belastingcommissie monitort de fiscaal relevante ontwikkelingen. Het Tax Control Framework dient als basis om het omgaan met fiscaliteiten binnen het ROCvA-F en het VOvA correct te laten plaatsvinden. De fiscale risico's zijn inzichtelijk, beheersmaatregelen zijn benoemd en de effectiviteit wordt meegenomen in de interne controles. Hiermee wordt gewaarborgd dat aangiftes juist en tijdig tot stand komen. Het ROCvA-F en de Belastingdienst werken samen op basis van het convenant Horizontaal Toezicht. Het komend jaar wordt ingezet op aansluiting met de ingezette doorontwikkeling van het Horizontaal Toezicht.

Op kwartaalbasis vindt overleg met de Belastingdienst plaats. Hierbij worden lopende en verwachte fiscale issues besproken. Het ROCvA-F en het VOvA streven ernaar om fiscale controles en systematiek aan te laten sluiten bij de Controle Aanpak van de Belastingdienst. Continu wordt gewerkt aan het up-to-date houden van kennis bij medewerkers van de financiële administraties aangaande btw en loonheffing.

Onderwerpen die in 2020 door de belastingcommissie zijn behandeld, zijn onder meer:

- het monitoren van ontwikkelingen op het gebied van btw, loonbelasting en vpb;
- het uitvoering geven aan gemaakte afspraken met de Belastingdienst;
- het toegankelijk maken van de informatie met betrekking tot fiscaliteiten bij het ROCvA-F;
- het monitoren en borgen van tijdige aangiftes.

Het ROCvA-F heeft de ANBI-status. Deze status zorgt ervoor dat de organisatie en haar eventuele begunstigers gebruik kunnen maken van belastingvoordelen bij bijvoorbeeld giften en schenkingen. Het ROCvA-F past de pro-rataregeling bij de vooraf trek van btw toe. De Belastingdienst is voornemens een nauwere uitleg te geven aan de totstandkoming van de pro rata berekening. Dit zou dan leiden tot een lagere vooraf trek van btw. De ontwikkelingen worden nauwgezet gevolgd.

Compliance audits en themaonderzoeken

Het ROCvA-F en het VOvA kennen een afdeling Internal Audit. Deze afdeling voert audits en themaonderzoeken uit op de gebieden van onderwijs, personeel, financiën, fiscaliteit en rechtmatigheid. De uitkomsten van de audits en themaonderzoeken worden gerapporteerd aan onder meer de Raad van Bestuur. In de rapportages worden aanbevelingen gedaan waarvan de opvolging periodiek door het bestuur wordt gemonitord. In 2020 heeft de afdeling Internal Audit onder andere de onderstaande compliance audits en themaonderzoeken verricht.

Compliance Audits:

- Naleving wet- en regelgeving omtrent Europese Aanbesteding;
- Naleving aanwezigheid Verklaring Omtrent Gedrag in personeelsdossier;
- Naleving wet- en regelgeving omtrent aanwezigheid verplichte documentatie bij in- en uitdiensttreders;
- Rechtmatigheid besteding van middelen;
- Naleving declaratierichtlijnen (mede op basis van data analyse);
- Naleving werkkostenregeling (mede op basis van data analyse);
- Bring Your Own Device-controle.

Thema-onderzoeken:

- Naleving en beheersing subsidievoorwaarden;
- Naleving relevante wet- en regelgeving bij inhuur van personeel en beoordeling van de interne beheersing van het proces inhuur van personeel;
- Naleving en beheersing Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA) ZZP'rs;
- Beheersing proces inzet vrijwilligers Educatie;
- IT Audit beheersing IT proces VOG;
- Beheersing Proces Cadeaubonnen (inclusief het effect van soft controls hierop).

Het jaar 2020 heeft voor de afdeling Internal Audit verder in het teken gestaan van een doorgroei naar operational auditing. Kenmerkend voor een operational auditrol is de focus op organisatieverbetering en interne (risico)beheersing in plaats van louter op naleving van wet- en regelgeving. Interne beheersing geeft een redelijke mate van zekerheid over de effectiviteit van een proces, de betrouwbaarheid van de informatieverzorging en de naleving van relevante wet- en regelgeving. Met de uitgevoerde themaonderzoeken zijn hiertoe de vervolgstappen gezet, waarbij in 2020 voor het eerst ook het effect van soft controls op de beheersing van een proces is meegenomen. Verder is in 2020 voor een aantal gegevensgerichte compliance audits (waaronder naleving declaratierichtlijnen en naleving werkkostenregeling) in grote mate gebruik gemaakt van data analyse in combinatie met steekproeven. Vanuit de 1^e lijn-gedachte behoren dergelijke controles formeel toe aan 'de lijn', in deze casus concreet het Financieel Service Center (FSC). De overdracht hiervan heeft in 2020 grotendeels en naar tevredenheid van beide afdelingen plaatsgevonden. Verder zijn nieuwe vormen van continuous monitoring ontwikkeld. Internal Audit heeft contact gelegd met het FSC en een derde partij voor de inrichting van procesmining ten behoeve van het Purchase to Pay proces. Op dit moment vindt de technische afronding plaats. Ook is data analyse ontwikkeld voor het crediteuren betaalproces.

Tenslotte is door Internal Audit in 2020 het traject 'Leren & Verbeteren' opgestart. In samenwerking met Control en het FSC zijn brainstormsessies gehouden over visievorming en invulling geven aan procesmanagement, risicomangement en lines of defence binnen de Dienst Financiën. Dit heeft geleid tot de visienota 'Leren en verbeteren' en het ontwikkelen van workshops voor de medewerkers van de Dienst Financiën. Het Managementteam (MT) en medewerkers van de Dienst Financiën zijn inmiddels meegenomen in het gedachtengoed. De eerste workshops zijn in het 1^e kwartaal 2021 gehouden.

9 Continuïteitsparagraaf

9.1 Koers

Meerjarenstrategie 2021-2026

Voor de lange termijn ziet het mbo vier algemeen strategische opdrachten.

1. *Inspelen op de regionale opgave*
Demografische en regionale ontwikkelingen, inclusief een toenemende diversiteit in de studentenpopulaties, maken het steeds belangrijker dat mbo-scholen in hechte allianties met regionale partners samenwerken aan sterk beroepsonderwijs
2. *Basisaanbod voor iedereen in de buurt*
Om regio's vitaal te houden en het mbo toegankelijk te houden voor iedereen, garandeert de overheid een basisvoorziening mbo in de buurt. Specialistische opleidingen worden meer geconcentreerd georganiseerd.
3. *Beroepsonderwijs op maat*
Omdat het mbo onderwijs verzorgt voor een diverse populatie, moet onderwijs toegespitst zijn op de individuele student. Daarom is ruimte nodig om de inhoud en vormgeving van het onderwijs af te stemmen op de talenten, drijfveren, beloften en het tempo van de studenten.
4. *Leven Lang Ontwikkelen*
Het mbo is de plek in de regio waar jongeren, werkenden en werkzoekenden terecht kunnen voor onderwijs en scholing. De toekomst vraagt dus meer certificaatgericht en modulair onderwijs.

Tegelijkertijd zien we een aantal regionale opgaven. In de Metropoolregio Amsterdam is een duidelijke duurzaamheidsambitie geformuleerd. Daarnaast speelt het vraagstuk van de woningbehoefte in relatie tot de leefkwaliteit in de regio en het zorgdragen voor moderne mobiliteitssystemen. Van het middelbaar beroepsonderwijs wordt verwacht om een rol te spelen in deze transformatie. In de regio Amsterdam staat het thema kansengelijkheid hoog op de agenda, vanuit de visie dat ieder de kans verdient om zich maximaal te ontplooiën. Dit thema geeft duidelijk richting aan de invulling van de rol en opdracht van onze organisatie.

De bovengenoemde ontwikkelingen vragen om het formuleren van onze visie: wat is onze gemeenschappelijke onderwijskundige opdracht voor de komende jaren? Hoe maken we het verschil voor jongeren, de arbeidsmarkt en de samenleving? In 2020 zijn de eerste stappen gezet in de ontwikkeling naar een nieuwe Meerjarenstrategie. De totstandkoming van de Meerjarenstrategie is een gemeenschappelijk proces waarin alle stakeholders participeren. De nieuwe Meerjarenstrategie zal naar verwachting eind 2021 gereed zijn.

HR-strategie 2018-2022

Het ROCvA-F heeft in de HR-strategie de ambitie geformuleerd dat nu en in de toekomst voldeende, gemotiveerde en vakkundige mensen binnen de organisatie werkzaam zijn en dat medewerkers van start tot finish hun werk met energie, plezier, inzet, betrokkenheid en vakmanschap kunnen uitvoeren. De HR-strategie wordt gedragen door vijf bouwstenen:

1. Aandacht voor vitaliteit en energie
2. Verbreden van zelfregie

3. Maatwerk bieden
4. Ontwikkelingsgericht denken en doen
5. De arbeidsmarkt

Voor alle bouwstenen zijn doelstellingen bepaald, waarmee projectteams aan de slag zijn. Met behulp van kritische prestatie-indicatoren en het medewerkersonderzoek wordt gemonitord of de voortgang op de doelstellingen het bedoelde effect teweeg brengt. De voortgang op de realisatie van de HR-strategie is beschreven in hoofdstuk 6.1 [Realisatie HR-strategie](#).

Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030

In het Strategisch Huisvestingsplan 2030 vastgelegd dat de huisvesting van de mbo-colleges en vo-scholen flexibel moet kunnen inspelen op veranderingen, efficiënt en betaalbaar is, kwalitatief op orde en past bij de omvang en onderscheidend is op het gebied van duurzaamheid. De huisvesting moet voldoen aan behoeften van gebruikers en aansluiten bij onderwijstrends, herkenbaar en vindbaar zijn. De vastgoedportefeuille bestaat uit meer dan 260.000 m² vloeroppervlak exclusief parkeerterrein. In het Strategisch Huisvestingsplan is vastgelegd dat het aantal vierkante meters op stichtingsniveau gelijk blijft.

Het Strategisch Huisvestingsplan is doorgerekend in het Meerjaren-huisvestingsplan. Deze bevat alle centrale exploitatielasten van het ROCvA-F. Deze financiële doorrekening vindt twee maal per jaar plaats. Voor de realisatie van het Meerjaren-huisvestingsplan is een investeringsruimte gecreëerd van € 45 mln. Hiermee worden tot en met 2030 de volgende investeringen gerealiseerd:

- Duurzaamheid € 20 mln;
- Projecten € 25 mln, waaronder het project Da Costa € 1 mln (2021-2022), Opaallaan € 5,5 mln (2025), Arena € 6,1 mln (2021) en overige investeringsruimte € 12,4 mln (gelijkmatig verdeeld in vier perioden).

Daarnaast bevat het Meerjaren-huisvestingsplan circa € 10 mln aan investeringen in het Da Costa-cluster (2021-2022) vanuit de meerjarige onderhoudsplanning. De realisatie van het Strategisch Huisvestingsplan is beschreven in [7.1 Huisvesting](#).

De coronacrisis heeft impact op het gebruik van onze gebouwen en zal daarom leiden tot een herijking van het Strategisch Huisvestingsplan voor de aankomende periode. De invulling van *blended onderwijs* en het *nieuwe werken* is leidend om goed te kunnen inschatten wat het toekomstig effect is op gebruik van de gebouwen en de behoefte van de aanpassingen hierop.

De huisvesting van het VOvA wordt geregistreerd door het Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen van de Gemeente Amsterdam. Om die reden maakt de huisvesting van het VOvA geen deel uit van het Strategisch Huisvestingsplan. In de Meerjarenbegroting van het VOvA is wel rekening gehouden met de nieuwbouw aan de Buiksloterweg.

Thematisch begroten

Als stap naar een meer beleidsrijke begroting is met ingang van 2019 de themakaart geïntroduceerd. Daarin worden doelen, doelstellingen, strategieën, maatstaven/actieplannen en inzet van middelen in onderling verband gepresenteerd.



In de jaarlijkse Kaderbrief geven we aan waar de focus ligt. Dit gebeurt door een aantal ambities te formuleren. Deze ambities worden vervolgens concreet gemaakt in de *themakaarten* en worden doorvertaald in de begroting. Voor 2021 zijn de volgende ambities benoemd:

1. We creëren kansen voor studenten.
2. We richten ons op leven en werken in de toekomst.
3. We leren van en met elkaar.
4. We hebben aandacht voor elkaar.

De ambities in de themakaarten (inclusief inzet van de (financiële) middelen) en de ambities uit de Kaderbrief zijn met elkaar verbonden. Daarmee wordt beter inzichtelijk wat de bestedingen zijn aan beleidsdoelen. Hierdoor vergroten we als instelling het inzicht in de doelmatigheid van de bestedingen.

Voor 2021 heeft elk organisatieonderdeel opnieuw een themakaart opgesteld. In de themakaart is elke ambitie uit de Kaderbrief uitgewerkt naar doelen, strategieën, actieplannen, maatstaven en benodigde middelen. Voor de mbo-colleges zijn de eerste en tweede ambitie uit de Kaderbrief ('We creëren kansen voor studenten' en 'We richten ons op leven en werken in de toekomst') opgesplitst naar de thema's van de Kwaliteitsagenda (namelijk: Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen, Voorbereiding op de arbeidsmarkt van de toekomst en Leven Lang Ontwikkelen). De mate van relevantie van de ambities kan per organisatieonderdeel verschillen. De organisatieonderdelen kunnen hier zelf invulling aan geven bij de uitwerking van de themakaart.

De themakaarten van de organisatieonderdelen vormen samen de opmaat tot de overkoepelende themakaart voor het ROCvA-F. In de infographic in [bijlage 12](#) bevat de hoofdlijnen van de Begroting 2021 met een koppeling van middelen aan de ambities.

Risicomanagement gekoppeld aan strategische doelen

Met de integratie van risico-/scenariomanagement in de themakaart wordt geborgd dat het scenario-denken in sterke mate is gekoppeld aan de ambities in de Kaderbrief en de strategische doelen van de organisatie. Het scenariomanagement is hiermee onderdeel van onze reguliere pdca-beleidscyclus (plan-do-check-act). De themakaart is de basis voor het formuleren van de doelstellingen van mbo-colleges en diensten. Risico- en scenariogericht werken, om de doelstellingen te verwezenlijken, vloeit hieruit voort.

In de tussentijdse besprekingen en verslagleggingen wordt op basis van de actuele ontwikkelingen aangegeven in hoeverre de scenario's en risico's zich manifesteren, beheerst worden en in welke mate bijsturing gewenst is.

De benoeming en bespreking van de risico's/scenario's en beheersmaatregelen in de themakaarten is onderdeel van het risico-/scenariomanagement binnen het ROCvA-F. Op basis van de risico's/scenario's en beheersingsmaatregelen uit de themakaarten wordt een overkoepelend risico-/scenario-overzicht opgesteld voor het ROCvA-F. In dit overzicht worden ook de centraal geïdentificeerde scenario's en risico's toegevoegd die een overkoepelend karakter hebben voor de organisatie. Dit resulteert in een samenvattende weergave van de meest relevante scenario's en risico's van het gehele ROCvA-F. Het vormt zodoende een belangrijke weerspiegeling van de interne beheersing en het risicodenken binnen onze organisatie.

In het overkoepelende risico-/scenario-overzicht worden de scenario's en risico's onderverdeeld in vijf aandachtsgebieden, te weten: strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaggeving en wet- en regelgeving.

Daarnaast is de aandacht voor *soft controls* toegenomen. Dit zijn beheersinstrumenten die invloed hebben op de motivatie, loyaliteit, integriteit, inspiratie en normen en waarden van medewerkers. Leiderschap is hierin een bepalende factor. De *soft controls* zijn niet als afzonderlijk aandachtsgebied hierboven genoemd. De *soft controls* vormen een belangrijk aspect binnen alle aandachtsgebieden.

De gedefinieerde risico's zijn in de volgende tabel weergegeven. In [Bijlage 11 Vooruitblik risico's](#) is een uitvoerige beschrijving gegeven van de risico's en beheersmaatregelen.

Risicoprofiel

Risico	Kans	Financiële impact	Risicoprofiel
1. Impact corona (financiële impact; zie toelichting)	Midden	Midden	Middel groot risico
Strategie			
2. Ontwikkeling studenten-/leerlingaantallen	Groot	Midden	Middel groot risico
3. Aansluiting arbeidsmarkt/opleidingsportfolio's	Groot	Midden	Middel groot risico
4. Toekomstbestendig personeelsbestand	Midden	Midden	Middel groot risico
5. (Corona-)Verliezen op inburgeringsonderwijs: <i>privaat of publiek</i>	Midden	Midden	Middel groot risico
Operationele activiteiten			
6. Verantwoording middelen/subsidies met terugbetalingsverplichting	Midden	Midden	Middel groot risico
Financiële positie			
7. Beheersing financiële positie VOvA	Midden	Groot	Groot risico
8. Beheersing liquiditeitspositie	Laag	Laag	Laag
Financiële verslaggeving			
9. Impact Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	Groot	Midden	Middel groot risico
Wet- en regelgeving			
10. Inhuur externen	Midden	Laag	Laag risico
11. Informatiebeveiliging & privacy	Laag	Groot	Middel groot risico

9.2 Ontwikkeling aantallen studenten en medewerkers

De raming van de studentenaantallen vormt de basis van de Meerjarenbegroting. De (gewogen) aantallen bepalen in belangrijke mate de Rijksbesteding en vormen tevens de basis voor de begrote ontwikkeling van de formatie, de huisvesting, benodigde leer- en overige middelen.

Meerjarige raming studenten- en deelnemersaantallen

Mbo

De ongewogen aantallen 2019 in de onderstaande tabel zijn gebaseerd op de accountantstelling 2019. De raming 2020 is gebaseerd op de interne, zogenoemde referentieraming. Hierbij is rekening gehouden met een afslag van circa 1,7% voor studenten die uiteindelijk niet voor bekostiging

worden aangedragen (bijvoorbeeld als gevolg van ‘niet aantoonbaar schoolgaand’). De ramingen van 2021 tot en met 2026 zijn opgesteld door de mbo-colleges, als onderdeel van de Meerjarenbegroting.

Meerjarige ontwikkeling studentenaantallen (ongewogen)

	2019 Bekostiging	2020 Raming	2021 Raming	2022 Raming	2023 Raming	2024 Raming	2025 Raming	2026 Raming
ROCvA	30.946	32.064	32.749	32.866	33.159	33.358	33.537	33.774
ROCvF	5.006	5.442	5.699	5.957	6.140	6.358	6.609	6.796
Totaal mbo	35.952	37.506	38.448	38.823	39.299	39.716	40.146	40.570
Groei in studenten ROCvA		3,61%	2,14%	0,36%	0,89%	0,60%	0,53%	0,71%
Groei in studenten ROCvF		8,71%	4,72%	4,53%	3,06%	3,55%	3,96%	2,82%
Totaal mbo		4,32%	2,51%	0,97%	1,23%	1,06%	1,08%	1,06%

De coronacrisis heeft een forse impact op de ontwikkelingen van de studentenaantallen. De stijging in 2020 komt gedeeltelijk voort uit studievertraging als gevolg van de coronacrisis en -maatregelen. Tussen de mbo-opleidingen zien we grote verschillen in de impact die de crisis heeft. Opleidingen gericht op de luchtvaartsector en hospitality hebben in een jaar tijd het sentiment in de sectoren volledig zien omslaan. Samenwerkingen met het bedrijfsleven zijn voor een groot deel stil komen te liggen, met grote gevolgen en uitdagingen voor de beschikbare stageplaatsen en de continuïteit van de hybride leervormen. Rekening wordt gehouden dat de ontwikkeling van de studentenaantallen van deze opleidingen pas langzaam weer op het niveau van voor de crisis zullen komen, in lijn met het verwachte herstel van de sectoren. Andere opleidingen, waaronder de zorg- en welzijnsopleidingen, zien een enorme toename van de belangstelling en studentenaantallen.

De ontwikkelingen van de inschrijvingen en verwachte studentenaantallen voor het nieuwe studiejaar 2021/2022 worden nauwgezet gevolgd. Specifieke aandachtspunten zijn de verwachtingen ten aanzien van :

- Interne doorstroom naar een hoger niveau
- Langere verblijfsduur vanwege opgelopen achterstand
- Effect van jeugdwerkloosheid
- Afstroom van HBO naar MBO
- Krimp in de BBL
- Doorstroom van vmbo-t naar havo
- Leerachterstanden bij instroom

Inzicht in deze effecten biedt de mogelijkheid nog gericht invulling te geven aan de ondersteunende activiteiten en programma's voor onze studenten. Ook geeft het gericht inzicht in de effecten voor de personele bezetting en zo mogelijk de huisvesting en ondersteunende bedrijfsvoeringsactiviteiten.

In totaliteit blijft het ROCvA-F naar verwachting jaarlijks groeien. Deze groei is tegengesteld aan de verwachte landelijke krimp van de studentenaantallen. De ontwikkeling van de studentenaantallen zal sterk verschillen per geografische regio. Conform het *DUO Dashboard MBO Prognose 2021* zullen de studentenaantallen in de gemeente Amsterdam met ruim 12% stijgen in 2026 ten opzichte van 2020. Een stijging wordt eveneens verwacht in de andere grote Randstedelijke gemeenten.

De ROCvA-F mbo-colleges laten een groei van 4,3% zien in de raming van 2020 en verwachten een aanhoudende groei in de opvolgende jaren. De belangrijke ontwikkelingen en verwachtingen zijn:

- Een toename van studentenaantallen op korte termijn als gevolg van studievertraging en langer doorstuderen in verband met verslechterde kansen op de arbeidsmarkt in sommige sectoren.
- Een verdere groei van niveau 4 studentenaantallen in verband met het toelatingsrecht. Deze toename gaat gepaard met een afname van de aantallen in niveau 3.
- Een minder sterke stijging van BBL-studenten als gevolg van de coronacrisis, met name in de sectoren die relatief hard zijn getroffen door de crisis waaronder de luchtvaartsector, hospitality en horeca.
- Goede potentie en mogelijkheden voor Leven lang ontwikkelen, zie ook de beschrijving over Leven Lang Ontwikkeling (LLO) in de paragraaf [Ontwikkeling en innovatie](#). Een groei van de verschillende LLO-onderwijsvormen wordt verwacht in de komende jaren. De meeste mbo-colleges hebben de LLO-activiteiten en -studentenaantallen vooralsnog in beperkte mate opgenomen in de Meerjarenbegroting, zeker waar het gaat om aanvullende contractactiviteiten. In beperkte mate wordt een verschuiving verwacht van BBL-onderwijs naar LLO-contractonderwijs.
- Relatief sterke groei bij de Flevolandse mbo-colleges, met name in de zorg- en welzijnopleidingen en dokters- en apothekersassistentopleidingen. De groei komt ook tot stand dankzij een grotere instroom van buiten de directe regio's.

De verwachte groei in studenten is een belangrijke ontwikkeling voor de toekomstige Rijksbekostiging. In de Meerjarenbegroting is dan ook een directe koppeling gemaakt tussen de verwachte studenten en de geraamde baten. Met de geraamde stijging in studentenaantallen en de verwachte demografische krimp, is de verwachting dat het relatieve aandeel van de beide instellingen zal toenemen.

Vavo

Net als in afgelopen jaar, verwacht het Vavo voor komend jaar een lagere instroom van leerlingen. In verband met de coronacrisis zijn de examenregelingen van het reguliere vo versoepeld, waardoor minder leerlingen vanuit het vo instromen. De verwachting is dat vanaf schooljaar 2022/2023 het aantal leerlingen weer rond de 1.100 zal stabiliseren. Het aantal afgegeven certificaten en diploma's blijft naar verwachting op het streefpercentage ten opzichte van de landelijke prestaties. Dit betekent dat, ondanks een tijdelijke corona-gerelateerde daling in leerlingaantallen, voor het Vavo géén krimp te verwachten is in het aandeel van ruim 10% van het landelijk macrobudget. Naast de Rijksbekostiging heeft het Vavo ook uitbestede leerlingen (Rutte-leerlingen) die circa 10% van de totaalpopulatie vormen. Rutte-leerlingen kennen een directe financiering. Het streven is dit aantal stabiel te houden.

Educatie

Educatie zal in 2021 ophouden te bestaan als zelfstandige eenheid, zie ook de toelichting in paragraaf [5.2 Educatie](#). In de Begroting 2021 is uitgegaan van 1.200 deelnemers, waar dit in de begroting 2020 1.940 bedroeg. Deelnemersaantallen van Inburgering zijn in beperkte mate opgenomen. Een aantal contracten is reeds beëindigd of zal in 2021 aflopen. Een continuering is opgenomen voor MBO+Taal. Een deel van de activiteiten zal in de loop van 2021 binnen andere onderwijsseenheden van het ROCvA-F worden opgenomen.

Meerjarige ontwikkeling formatie

Als onderdeel van de Meerjarenbegroting zijn prognoses opgesteld van de personele bezetting tot en met 2026. De prognoses dienen als uitgangspunt voor de kwantitatieve en kwalitatieve perso-

Personele bezetting ROCvF (fte gemiddeld)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur en management	9	8	8	8	8	8	8
Personeel primair proces / docerend personeel	284	329	341	348	354	365	374
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	79	80	82	84	87	88	90
Totale bezetting in fte	372	417	432	441	448	462	472

neelsplanning. Deze vormen input voor de planning ten aanzien van de kwaliteit van de onderwijsteams, het coördineren van toekomstige uitstroom en het opvangen van personele fricties. De formatieve prognoses zijn in de Meerjarenbegroting vertaald naar personele lasten, zie hiervoor paragraaf [Meerjarenbegroting](#).

De formatiegegevens in de volgende tabellen betreffen het intern personeel met een vast of tijdelijk dienstverband (inclusief LIO's) op basis van de gemiddelde fte's per kalenderjaar. De categorie ondersteunend personeel/overige medewerkers betreft direct (DOP) en indirect onderwijsondersteunend personeel (IOP). In de aantallen van het ROCvA is het VOvA niet opgenomen.

Personele bezetting ROCvA enkelvoudig (fte gemiddeld)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur en management	34	36	34	34	34	34	34
Personeel primair proces / docerend personeel	1.832	1.851	1.878	1.889	1.892	1.896	1.904
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	799	831	849	854	854	856	859
Totale bezetting in fte	2.665	2.718	2.762	2.777	2.780	2.787	2.798

De verwachte groei in formatie is in lijn met de meerjarige ontwikkeling van de studentenaantallen. De ontwikkeling van de formatie in relatie tot de studentenaantallen is een vast onderdeel binnen de begrotings- en rapportagecyclus. In algemene zin volgen de formaties van alle organisatieonderdelen de ontwikkelingen van de studenten- en leerlingenaantallen. Exclusief aanvullende bezetting vanuit corona-gerelateerde subsidies (waaronder IOP, extra hulp in de klas, begeleiding en

nazorg) blijft het gemiddelde aantal studenten per totale interne fte voor de mbo-colleges op gelijk niveau (van 15,3 studenten per fte in 2021 naar 15,1 studenten in 2026).

Binnen sommige organisatieonderdelen is de formatie in 2021 en 2022 tijdelijk hoger dan op basis van de studentenaantallen verwacht zou zijn, als gevolg van aanvullende inzet voor de coronage-relateerde maatregelen en programma's. De subsidies die hiervoor beschikbaar zijn, zijn tijdelijk van aard. In de regel wordt de benodigde inzet voor de programma's flexibel ingevuld. Enkele mbo-colleges anticiperen op de aanhoudende groei door een deel van de benodigde inzet in te vullen met aanvullende interne bezetting. Ook bereiden mbo-colleges zich hiermee voor op aanstaande hogere uitstroom van medewerkers door pensionering.

De verhoudingen OP/DOP/IOP/DM (eigen formatie) hebben in de afgelopen jaren een positieve ontwikkeling laten zien. Op basis van de begrote formatie-ontwikkeling in de Meerjarenbegroting blijft het aandeel onderwijzend personeel op ongeveer gelijk niveau in de komende jaren. Het begrote aandeel OP in 2026 is 70,7% ten opzichte van een begroot aandeel in 2021 van 70,5%. Het aandeel OP blijft hiermee boven de interne streefwaarde van 70%. De verhouding tussen OP en DOP verschilt in enige mate tussen de onderwijseenheden. Hieraan ten grondslag liggen bewuste onderwijskundige en situationele beleidskeuzes.

De opstelling en uitwerking van de formatieve prognoses vindt plaats in lijn met het formatiebeleid en de hierin opgenomen (financiële en formatieve) kaders:

- Als definitie hanteren we voor de loonsom de definitie van de GPL van de Benchmark MBO.
- Minimaal 70% van de baten wordt ingezet voor de personele lasten en maximaal 30% voor materiele kosten op instellingsniveau.
- Van zowel de totale loonsom als de totale formatie (in fte) wordt minimaal 70% ingezet voor onderwijsuitvoerend personeel (OP, zie in voorgaande tabel de categorie Docerend personeel) en 30% voor onderwijsondersteunend en management personeel (DOP, IOP en D&M, zie in de tabel de categorieën Ondersteunend personeel en Bestuur/Management); deze verdeling geldt voor het totaal van de formaties van het ROCvA (exclusief het VOvA) en ROCvF.
- Voor de mbo-colleges geldt een verdeling van minimaal 80% van de formatie als de loonsom voor OP en maximaal 20% voor DOP, IOP en D&M.
- Elke mbo-college heeft een flexibele schil van minimaal 15% in zijn totale formatie.
- Elke docent of andere OP-functionaris wordt minimaal voor 50% van zijn arbeidstijd ingezet op primaire onderwijstaken en/of activiteiten.
- In het kader van een evenwichtige en rechtvaardige taakverdeling in een team en in het kader van de werkdrukspreiding wordt een (fulltime) leraar maximaal voor lessen ingezet op circa 850 klokuren per jaar (21 klokuren x 40 weken) en minimaal op 480 klokuren per jaar. Een parttime docent wordt naar rato van de betrekkingssomvang op lessen ingezet.
- Ieder mbo-college formuleert een basis personeelsplan waarin onder andere is opgenomen hoe men de uitstroom van pensionerende docenten en andere medewerkers begeleidt en daar waar mogelijk deze uitstroom invult met jongere docenten en medewerkers, met de opdracht om de continuïteit van het onderwijs alsook de kwaliteit te borgen en de GPL te beheersen.

9.3 Meerjarenbegroting

Beleidsmatig wordt het ROCvA-F als één organisatie gezien. Ten behoeve van de jaarverslaggeving worden de financiële overzichten afzonderlijk weergegeven voor de instellingen ROCvA en ROCvF. Het VOvA stelt een afzonderlijk jaarverslag op, met hierin opgenomen een afzonderlijke meerjarenbegroting. De hoofdlijnen van de Meerjarenbegroting van het VOvA worden tot slot van deze paragraaf toegelicht.

Meerjarige staat van baten en lasten en balansen

In [Bijlage 9 Meerjarenbegroting](#) zijn de meerjarige balansen en staten van baten & lasten weergegeven. De overzichten geven de financiële vertaling weer van de strategische ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, studenten- en leerlingenaantallen, formatie en huisvesting zoals eerder uiteengezet in dit hoofdstuk. De bijlage bevat de detaillering en onderbouwing van de financiële kengetallen zoals die worden toegelicht in de volgende paragraaf.

De gegevens van het jaar 2020 zijn gebaseerd op de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekeningen 2020. De gegevens van het jaar 2021 zijn conform de in december 2020 door de Raad van Toezicht goedgekeurde (enkelvoudige) begrotingen. De begrote balansen 2021 zijn aangepast met de meest recente bedragen vanuit de realisatie 2020, waaronder de verwerking van het resultaat boekjaar 2020 in het eigen vermogen en de daadwerkelijke beginstanden van de liquide middelen en vaste activa. De gegevens van de jaren 2022-2026 zijn conform de meerjarenbegrotingen zoals deze zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht in mei 2021. De realisatie 2020, de Begroting 2021 evenals de Meerjarenbegroting 2021-2026 zijn onderdelen van de planning & control cyclus van het ROCvA-F.

Coronagerelateerde subsidies in de Meerjarenbegroting

De onderwijssector, en specifiek ook de mbo-sector, wordt tijdens de coronacrisis substantieel gesteund vanuit de overheid met aanvullende subsidies om de studenten en teams zo goed mogelijk te begeleiden, studievertragingen te beperken en studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. In de Meerjarenbegroting zijn in 2021 en 2022 aanvullende baten opgenomen en is aanvullende bezetting en inzet van middelen gepland voor deze activiteiten.

In de begroting van 2021 is € 8,6 mln opgenomen als subsidie voor Inhaal en Ondersteuningsprogramma's. De verwachting is dat hiermee circa 10.000 studenten geholpen worden met het voorkomen of inhalen van ontstane studievertragingen als gevolg van de coronacrisis. Voor de subsidieregeling "Extra hulp voor de klas" zijn € 3,5 mln extra middelen opgenomen.

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) stelt het Rijk in 2021 circa € 220 mln extra middelen ter beschikking aan de mbo-instellingen. De regelingen IOP en Extra hulp voor de klas worden verlengd met aanvullende subsidies ter hoogte van € 35 mln respectievelijk € 52 mln. Verder bevat het NPO aanvullende bekostiging voor Devices (€ 10 mln), Begeleiding studenten (€ 44 mln) en Verhoogde instroom (€ 90 mln). De beschikking van de bekostiging voor de Verhoogde instroom is reeds ontvangen, als aanvulling op de basisbekostiging en bedraagt voor het ROCvA-F in totaal € 6,4 mln. De overige aanvullende bekostiging vanuit het NPO is niet opgenomen in de Begroting 2021. De bekostiging en de corresponderende lasten worden verwerkt in de financiële realisatie en prognoses als onderdeel van de reguliere planning & control cyclus in 2021. In 2022 is

een eenmalige verhoging opgenomen van de basisbekostiging van € 13,0 mln² voor de NPO-middelen, met een gelijke verhoging van de lasten.

Begrote resultaatontwikkeling

Het begrote geconsolideerde resultaat in 2021 is -€ 5,2 mln negatief. De mbo-colleges zetten fors in op benutting van de bestemmingsreserves (€ 8,2 mln), ten behoeve van onderwijsvernieuwing, strategische personeelsbeleid, aanvullende inzet in de teams als gevolg van de huidige coronontwikkelingen, voorfinanciering van groei, strategische huisvesting en -renovatieplannen. De inzet van bestemmingsreserves resulteert in hogere lasten en lagere resultaten in 2021.

Vanaf 2022 ontwikkelt het geconsolideerde resultaat zich positief. De jaarlijkse stijging in de baten volgt uit de stijging van het gerealiseerde en begrote aantal studenten in 2020 en verdere jaren. Ook voor de resultaatontwikkeling geldt dat de coronacrisis een sterk wisselende impact heeft op de afzonderlijke mbo-colleges. De resultaten van de mbo-colleges die gericht zijn op de luchtvaartsector, horeca, toerisme en hospitality staan onder druk en zullen naar verwachting langzaam herstellen.

Bij de toelichting op de financiële prestatie-indicatoren in de volgende paragraaf wordt daar waar relevant ingegaan op de specifieke ontwikkelingen in de staat van baten en lasten en de balansen.

Financiële prestatie-indicatoren

De meerjarige financiële prestatie-indicatoren zijn een afgeleide van de begrote staat van baten en lasten en de balansen van de stichtingen. De financiële kaders zijn gerelateerd aan de strategische ambities van de instellingen en aan het financiële toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs. Ten opzichte van het OCW-kader zijn enkele financiële indicatoren toegevoegd. Tevens zijn de intern gestelde normen voor de rentabiliteit en solvabiliteit scherper gesteld dan de OCW-signaleringswaarden.

Current ratio

De liquiditeit wordt genormeerd via de indicator current ratio (kortlopende activa gedeeld door kortlopende passiva). Voor beide stichtingen blijft de current ratio meerjarig boven de norm van 0,5, wat aangeeft dat beide stichtingen goed in staat zijn aan de kortlopende verplichtingen te voldoen. De geplande investeringen vanuit het Strategische Huisvestingsplan zijn in de Meerjarenbegroting grotendeels gefinancierd vanuit eigen middelen. De current ratio van het ROCvA daalt hierdoor in de komende jaren tot net boven de norm van 0,5 in 2025. Een aanvullende externe lening van € 11 mln is opgenomen in 2023 ter gedeeltelijke financiering van de investeringen (zie de volgende paragraaf meerjarige financieringsstructuur).

² Bron NPO bedragen 2021 en 2022: presentatie Nationaal Programma Onderwijs, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Ratio's ROCvA

	Kader	2020	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		Geconsolideerd	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Current Ratio	> 0,5	1,04	0,92	0,71	0,71	0,69	0,54	0,50	0,53
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	1,03	0,94	0,79	0,78	0,77	0,65	0,62	0,64
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	43%	42%	44%	44%	43%	45%	46%	47%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35%	52%	50%	52%	52%	51%	52%	53%	54%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	33%	32%	35%	37%	37%	39%	40%	41%
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,54	0,46	0,43	0,43	0,42	0,41	0,40	0,40
Interest Coverage Ratio	≥ 3,00	7,67	7,66	5,15	7,06	7,44	7,61	8,55	9,47
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,50	3,70	3,72	2,38	3,18	3,00	3,03	3,28	3,49
Loan to value	≤ 50%	36,9%	37,5%	36,0%	34,0%	35,8%	32,6%	30,4%	29,0%
Rentabiliteit	≥ 1%	2,0%	2,5%	-0,8%	0,7%	0,9%	0,5%	0,7%	0,5%
Huisvestingsratio	≤ 15%	9,9%	10,2%	9,8%	9,8%	10,3%	10,7%	11,0%	11,4%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	76,1%	75,4%	77,0%	75,6%	75,4%	75,4%	75,1%	75,0%

Ratio's ROCvF

	Kader	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Current Ratio	> 0,5	1,11	0,89	0,83	0,92	1,20	1,51	1,85
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	1,08	0,91	0,87	0,94	1,16	1,41	1,69
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	41%	41%	41%	43%	44%	46%	48%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35%	48%	48%	48%	50%	52%	53%	55%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	32%	34%	37%	40%	41%	43%	44%
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,43	0,39	0,38	0,39	0,40	0,42	0,44
Interest Coverage Ratio	≥ 3,00	13,17	4,98	13,76	17,68	23,12	28,02	33,26
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,50	3,12	0,99	2,89	3,47	4,20	4,67	5,03
Loan to value	≤ 50%	42%	42%	39%	37%	38%	40%	43%
Rentabiliteit	≥ 1%	4,6%	-3,8%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Huisvestingsratio	≤ 15%	11,7%	10,4%	11,5%	12,0%	12,0%	11,9%	11,7%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	69,3%	78,0%	72,2%	71,2%	69,9%	69,3%	69,0%

De financiering van investeringen vanuit eigen middelen zorgt voor een daling van de liquide middelen van het ROCvA in de komende jaren, tot € 20,3 mln in 2025. De ontwikkeling van de liquide middelen wordt nauwlettend gevolgd en beheerst binnen de reguliere treasury-controlcyclus. Specifieke aandacht wordt gegeven aan de benodigde investeringen vanuit het huisvestingsplan en aan de daadwerkelijke financieringsbehoefte die hieruit mogelijk voortvloeit.

Specifiek in 2022 zullen de liquide middelen van het ROCvA dalen (naar € 20,6 mln), als gevolg van de begrote afrekening van het resultaatafhankelijke deel van de Kwaliteitsagenda die pas in 2023 plaatsvindt. Een bedrag van € 12,7 mln is in 2022 opgenomen als vordering op het ministerie van OCW. Door deze vordering heeft de vertraagde afrekening geen effect op de current ratio. De € 12,7 mln is in de MJB als baten opgenomen in 2022 en als ontvangst in 2023. De current ratio van het ROCvF blijft ruim boven de norm van 0,5 en zal in de komende jaren verder stijgen dankzij de stabiele positieve exploitatieresultaten.

Beide roc's hebben een, momenteel niet gebruikte, rekening-courantfaciliteit bij het ministerie van Financiën (het ROCvA € 20,4 mln en het ROCvF € 3,0 mln).

Solvabiliteit

Vanuit het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs worden twee definities voor de solvabiliteit gehanteerd:

1. solvabiliteit I, betreft het eigen vermogen uitgedrukt in percentage van het totale vermogen en
2. solvabiliteit II, betreft het eigen vermogen vermeerderd met voorzieningen als percentage van het totale vermogen.

Intern hanteert het ROCvA-F een derde solvabiliteitsratio, te weten de solvabiliteit op basis van het eigen vermogen exclusief de bestemmingsreserves en het private deel van het eigen vermogen.

De solvabiliteitsratio's van het ROCvA en ROCvF blijven ruim boven de interne norm van 35%. De ratio's ontwikkelen zich positief in de komende jaren dankzij de begrote positieve exploitatieresultaten. De solvabiliteit ratio's tonen hiermee de gezonde financiële posities van beide instellingen.

De organisatieonderdelen begroten een inzet van de bestemmingsreserves in de komende jaren. In de balans is de daling van de bestemmingsreserves zichtbaar onder het eigen vermogen. De daling zorgt in de komende jaren mede voor een stijging van de solvabiliteit exclusief bestemmingsreserve van beide stichtingen. De ratio van het ROCvF zal naar verwachting in 2021 nog uitkomen onder de interne norm van 35%, om daarna te stijgen tot ruim boven de norm.

Normatief eigen vermogen

De ratio normatief eigen vermogen geeft het publiek eigen vermogen weer ten opzichte van het normatief eigen vermogen. De norm voor deze ratio is kleiner dan of gelijk aan 1. Deze ratio is een afgeleide van de nieuwe signaleringswaarde normatief eigen vermogen³ van de Inspectie van het Onderwijs. Indien het publiek eigen vermogen van een instelling het normatief eigen vermogen overstijgt, is dit een signalering voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen, oftewel, een signalering dat mogelijk teveel eigen vermogen wordt aangehouden ten opzichte van wat redelijkerwijs nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering. Zowel voor ROCvA als ROCvF blijft het publiek eigen vermogen meerjarig onder het normatief eigen vermogen. Voor beide instellingen bestaat derhalve geen indicatie van een bovenmatig eigen vermogen.

Interest coverage ratio

Deze ratio geeft aan hoe vaak de rentelast van een jaar betaald kan worden uit de operationele kasstroom en is hiermee van belang voor de financierbaarheid en de externe financiers. De Inspectie van het Onderwijs heeft hier geen normering voor vastgesteld. De interne norm is gesteld op 3,0. Meerjarig voldoen beide instellingen ruimschoots aan de interne norm, wat aangeeft dat beide instellingen in meer dan voldoende mate in staat zijn om de rentelasten te kunnen betalen uit de operationele kasstromen. Voor het ROCvA is rekening gehouden met de aanvullende rentelast vanaf 2023 van de aanvullende lening van € 11 mln.

Debt-Service coverage ratio (DSCR)

Deze ratio geeft aan hoe vaak de rente- en aflossingsverplichtingen betaald kunnen worden uit de operationele kasstroom. De Inspectie heeft hier geen normering voor vastgesteld. De interne norm is gesteld op 1,5. Net als de interest coverage ratio komt de DSCR meerjarig ruimschoots uit boven

³ Berekening signaleringswaarde normatief eigen vermogen: $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} + \text{omvangafhankelijke rekenfactor } 0,05 * \text{totale baten}$.

Bron: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen>

de gestelde interne norm. Voor het ROCvA is rekening gehouden met de aanvullende rentelast en aflossing vanaf 2023 van de aanvullende lening van € 11 mln.

Loan to value

Deze indicator normeert de langlopende financiering als een percentage van de waarde van de gefinancierde vaste activa (gebouwen en terreinen). Het geeft aan welk deel van de vaste activa het ROCvA-F maximaal wil financieren met (langlopend) vreemd vermogen. De Inspectie van het Onderwijs heeft hier geen normering voor vastgesteld. De interne norm is gesteld op maximaal 50%. Beide roc's voldoen meerjarig aan de norm. De ratio van ROCvA vertoont een dalende trend als gevolg van de investeringen vanuit het Strategisch Huisvestingsplan en jaarlijkse aflossingen van de bestaande financiering. In 2023 is een eenmalige stijging te zien, als gevolg van de aanvullende externe financiering.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is gedefinieerd als het exploitatieresultaat, uitgedrukt als percentage van de totale baten. Het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs hanteert als meerjarige norm een rentabiliteit van meer dan 0%. Intern wordt een norm aangehouden van 1%. In 2021 wordt doelgericht ingezet op extra bestedingen van middelen die in 2020 en eerder zijn ontvangen. Het begrote resultaat van het ROCvA (-€ 2,5 mln) en ROCvF (-€ 1,8 mln) zal mede gefinancierd worden vanuit de opgebouwde bestemmingsreserves. De extra inzet van middelen wordt wenselijk geacht gezien de groei van de studentenaantallen, de continuering van de coronamaatregelen, de strategische keuzes ten aanzien van het personeelsbeleid, de geplande huisvestingsontwikkelingen en de geplande innovaties in het onderwijs. Een rechtstreeks gevolg van de extra bestedingen is dat de rentabiliteit in 2021 voor beide stichtingen onder de 0% zal uitkomen. Na 2021 worden positieve exploitatieresultaten verwacht voor zowel het ROCvA als ROCvF, met voor beide instellingen een positieve rentabiliteit tot gevolg.

Personeelslasten in % totale baten

De interne doelstelling is minimaal 70% van alle baten te besteden aan personeel. In de berekening worden alle personele lasten meegerekend, inclusief externe inhuur en overige personele lasten. Deze ratio ligt momenteel voor zowel het ROCvA als ROCvF ruimschoots boven de interne norm. In beide instellingen daalt de ratio met name als gevolg van een relatieve stijging van de huisvestingslasten gerelateerd aan het Strategisch Huisvestingsplan. Voor het ROCvF komt de ratio op basis van de huidige inzichten in de latere jaren onder de 70% norm.

Meerjarige financieringsstructuur

Aan de hand van de plannen van het Strategisch Huisvestingsplan zal het ROCvA-F in de komende jaren verder werken aan onderwijshuisvesting die klaar is voor de toekomst (zie ook [Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030](#)). Dankzij de gezonde financiële positie en beschikbare liquide middelen kunnen de investeringen voor een groot deel gefinancierd worden met eigen middelen. De liquide middelen van het ROCvA worden in de komende jaren op een beheerste wijze ingezet. De daling van de liquide middelen is begroot, met een laagste stand van ruim € 20 mln in 2025.

Op basis van de huidige inzichten zal voor een beperkt deel van de investeringen externe financiering aangevraagd worden. In de Meerjarenbegroting is in 2023 een aanvullende financiering van € 11 mln opgenomen, inclusief bijbehorende rentelasten en aflossingen. De daadwerkelijke

financieringsbehoefte zal in de komende jaren beoordeeld worden, in het licht van de geplande investeringen en de ontwikkeling van de liquiditeit en financiële ratio's.

De aanvullende financiering van het ROCvA wordt aangegaan vanuit een financieel gezonde positie. De Interest coverage ratio en de Debt-service coverage ratio's (DSCR) geven aan dat het ROCvA uitstekend in staat is om te voldoen aan de betalingsverplichtingen van de aanvullende rentelasten en aflossingen. Inclusief de nieuwe lening in 2023 blijven beide ratio's zeer ruim boven de interne normen. Ook de solvabiliteit van het ROCvA blijft op een gezond niveau.

Voor het ROCvF is geen aanvullende externe financiering voorzien in de komende jaren. De investeringsvraag van het ROCvF is voor de komende jaren beperkter. Het ROCvF heeft in de afgelopen jaren reeds fors geïnvesteerd in de onderwijslocaties van de MBO Colleges Almere en Poort, met gedeeltelijke financiering vanuit eigen middelen en gedeeltelijk aanvullende externe financiering.

Meerjarige ontwikkeling VOvA

Toekomst en fundament

Op basis van het VOvA Koersplan 2020-2023 'Vanuit verbinding, samen werken aan kwaliteit, professionalisering en onderwijsontwikkeling' wordt meerjarig gewerkt aan professionalisering en onderwijsontwikkeling. In 2020 is hard gewerkt aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit, waarop ook in 2021 verder ingezet zal gaan worden.

Dit vraagt dat tegelijkertijd aandacht is voor het fundament van het VOvA en de toekomst van het voortgezet onderwijs in de Amsterdamse context. Door telkens de leerlingen centraal te stellen in ons denken, doen en onze besluiten om hiermee met draagvlak en durf verder te werken aan het verbinden, versterken en verbeteren van de onderwijsontwikkeling, professionalisering en kwaliteit bij het VOvA.

Ontwikkeling leerlingaantallen

De concurrentie tussen vo-scholen in Amsterdam neemt ook in 2021 verder toe, vooral in die gebieden waar groei is of verwacht wordt. Als reactie op deze ontwikkelingen zijn in Amsterdam bijvoorbeeld veel nieuwe onderwijsinitiatieven door de besturen opgezet. Het totaal aantal leerlingen in de vo-leeftijd in Amsterdam blijft naar verwachting relatief stabiel. De regionale ontwikkeling van het aantal leerlingen is onzeker. In een aantal delen van Amsterdam zoals in Noord en Oost, groeit het aantal leerlingen. Met name het algemeen vormend onderwijs groeit, terwijl de groei van de vmbo-scholen in Amsterdam stagneert. Binnen het VOvA is dit concreet zichtbaar in een terugloop van het aantal leerlingen binnen het Bredero Beroepscollege. Daarentegen is de verwachting dat de leerlingaantallen bij het Cburg College, De Hubertus & Berkhoff en het Vox College meerjarig een stijging zullen laten zien.

Meerjarige raming leerlingaantallen en fte's

Ten behoeve van de Meerjarenbegroting 2021-2026 is op schoolniveau een inschatting gemaakt van de toekomstige leerlingenontwikkeling. Dit laat een divers beeld zien van scholen met licht dalende of vrijwel stabiele leerlingaantallen alsook scholen met stijgende leerlingaantallen. Voor het geheel van het VOvA is een meerjarige leerlingenstijging begroot.

Door gebruik van de zogenaamde SPP-tool bestaat een gedetailleerd inzicht in de formatieplanning over de periode 2021-2026. In combinatie met de ontwikkeling van het aantal leerlingen zijn prognoses gemaakt voor de personele bezetting per school rekening houdend met financiële beperkingen.

Personele bezetting VOvA 2019-2026 (fte gemiddeld)

Begrotingsjaar	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur en management	5,4	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6
Personeel primair proces / docerend personeel	279,2	273,0	273,2	272,6	277,2	283,3	284,6
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	68,1	60,1	57,0	56,8	58,0	60,1	60,6
Totaal medewerkers	352,7	342,7	339,8	339,0	344,8	353,0	354,8
Leerlingaantallen	3.291	3.164	3.230	3.290	3.411	3.553	3.587
<i>Toe-/afname leerlingaantallen</i>		-3,9%	2,1%	1,9%	3,7%	4,2%	1,0%

In 2021 heeft een wijziging in de indeling van functiecategorieën plaatsgevonden waardoor in 2021 ten opzichte van 2020 sprake is van verschuivingen (tussen direct Ondersteunend personeel en Bestuur en management). Het beeld van de fte-ramingen is dat het gemiddelde aantal fte per verslagjaar in de periode 2021-2023 een daling laat zien. Dit is het gevolg van te nemen maatregelen om de verhouding leerlingen/onderwijzend personeel meer in verhouding te brengen en zo de financiële situatie op de langere termijn en in de context van investeringen ten behoeve van huisvesting, gezond te houden.

Voor de overige verplichte onderwerpen ten aanzien van de Continuïteitsparagraaf van het VOvA, wordt verwezen naar het afzonderlijk jaarverslag van het VOvA.

Amsterdam, 31-05-2021

E.C.M. de Jaeger

G. Allard

G. Vreugdenhil

Raad van Bestuur

ROC van Amsterdam-Flevoland

Bijlage 1 Gebruikte afkortingen

AD	Associate Degree	Mln	Miljoen
APCG	Armoedeprobleemcumulatiegebied	MRA	Metropoolregio Amsterdam
ANBI	Algemeen nut beogende instelling	OCW	Onderwijs, cultuur en wetenschappen
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming	OP	Onderwijzend personeel
BOL	Beroepsopleidende leerweg	Pdca	Plan do check act
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg	PPS	Publiek-private samenwerking
Btw	Belasting toegevoegde waarde	RIF	Regionaal Investeringsfonds
Bpv	Beroepspraktijkvorming	Roc	Regionaal opleidingscentrum
BVE	Beroepsonderwijs en volwassenen-educatie	ROCvA	ROC van Amsterdam
BYOD	Bring your own device	ROCvA-F	ROC van Amsterdam-Flevoland
Crebo	Centraal register beroepsopleidingen	ROCvF	ROC van Flevoland
DBA	Deregulering beoordeling arbeidsrelaties	RMC	Regionaal meld- en coördinatiepunt
DM	Directie & management	SBB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
DOP	Direct onderwijsondersteunend personeel	SCALA	Samenwerkingscollege Amsterdam Lelystad Airport
DSCR	Debt Service Coverage Ratio	SE	Schoolexamen
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs	SPP	Strategische personeelsplanning
Fte	Full time equivalent	STOA	Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam
FSC	Financieel Service Centrum	Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
GPL	Gemiddelde personeelslast	Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroeps- onderwijs
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs	Vo	Voorgezet onderwijs
ICR	Interest Coverage Ratio	VOvA	Voortgezet Onderwijs van Amsterdam
IOP	a. Indirect onderwijsondersteunend personeel b. Inhaal- en Ondersteuningsprogramma (bij 'IOP-subsidie')	VPB	Vennootschapsbelasting
JOB	Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs	Vsv	Voortijdig schoolverlaten
LB, LC	Loonschalen voor docenten	Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
LEC	Loopbaan Expertise Centrum	UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Lio	Leraar in opleiding	WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs	ZZP	Zelfstandige zonder personeel



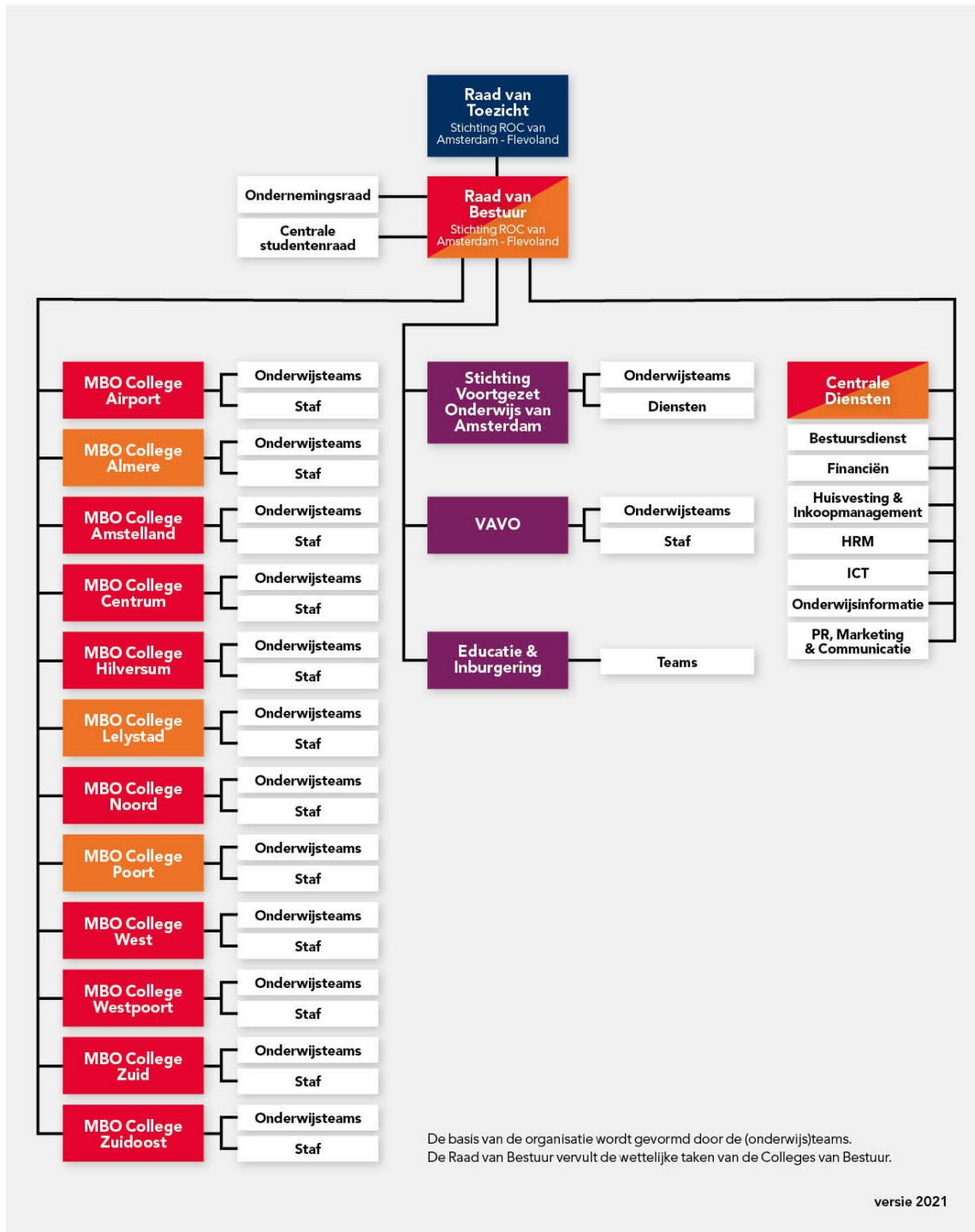
Bijlage 2 Leden van de Raad van Bestuur

Naam	Portefeuilles	Nevenfuncties
De heer drs. Edo C. M. de Jaeger (1958)	Voorzitter Raad van Bestuur Portefeuilles: Strategie & Beleid Governance Veiligheid PR, Marketing & Communicatie HRM	Voorzitter Raad van Toezicht Huisartsenpost Oost-Brabant; Lid Raad van Advies DUO (tot 1-5-2021); Lid Raad van Commissarissen Sité Woondiensten; Voorzitter Raad van Commissarissen van Onze Huisartsen B.V.; Vicevoorzitter Politieonderwijsraad (tot 1-5-2021); Adjutant van Hare majesteit de Koningin in buitengewone dienst, honorair lid van de hofhouding;
Mevrouw Gaby J.M. Allard (1969)	Portefeuilles: Onderwijs Kwaliteitszorg	Lid toewijzingsadviescommissie van het Linda Olthof Fonds; Directeur-bestuurder National Centre Performing Arts; Lid Kerngroep Onderwijsonderzoek en Innovatie, MBO Raad (sinds 1 april 2020); Lid Sectorkamer ICT en Creatieve Industrie (sinds 1 april 2020); Lid Reviewboard House of Aviation.
De heer Gerrit Vreugdenhil (1955)	Portefeuilles: Financiën Huisvesting Onderwijsinformatie ICT	Lid Raad van Commissarissen en Voorzitter Auditcommissie Woningcorporatie Stadgenoot; Lid Raad van Toezicht en Voorzitter Auditcommissie Stichting Meander-Prokino (sinds 1 juni 2020); Voorzitter Kerkenraad Samenwerkingsgemeente De Verbinding in Hilversum (tot 1 november 2020); Voorzitter Netwerk Educatie en Nieuwkomers, MBO Raad; Lid Adviesgroep Sociaal Domein, MBO Raad; Lid Stuurgroep Strategische Informatievoorziening & Benchmark, MBO Raad; Lid Regiegroep Bekostiging, MBO Raad; Lid Ledenraad SURF (tot 1 december 2020); Penningmeester van klein pensioenfonds (tot 31-12-2020).

Bijlage 3 Leden van de Raad van Toezicht

Naam	Functie binnen RvT	Benoemd per	Aftredend per	Maatschappelijke functies
Mevrouw drs. R.H.M. Eringa-Wensing	Voorzitter RvT Voorzitter Governancecommissie Lid Remuneratiecommissie	1-1-2015	31-12-2022 (niet herbenoembaar)	Voorzitter Commissariaat voor de Media Voorzitter Raad van Commissarissen LTP Voorzitter Raad van Toezicht Tassenmuseum Lid Bestuur Stichting Sonsbeek
Mevrouw drs. B.M. Kievits	Vice-voorzitter RvT Lid Onderwijscommissie (per 01-09-2020)	1-1-2020	31-12-2023 (herbenoembaar)	Lid College van Bestuur Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) Lid bestuur Inscience Filmfestival Lid bestuurscommissie Onderwijs Vereniging Hogescholen (VH)
De heer drs. K. Baldewpersad Te-warie RA	Voorzitter Auditcommissie Lid Governancecommissie	1-12-2014	30-11-2022 (niet herbenoembaar)	Managing Partner Rijnland Transformatie & Herstructurering Lid Bestuur (penningmeester) VUMC Cancer Centre Amsterdam Lid Raad van Toezicht Norma Lid Auditcommissie FNV Lid Raad van Toezicht en Voorzitter Auditcommissie Reumafonds Nederland
De heer drs. D.J. Elders	Lid Auditcommissie	1-10-2016	1-10-2024 (niet herbenoembaar)	Directeur Elders Consultancy B.V. Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Olympisch Stadion Amsterdam.
De heer M.Q.E. van Bruggen, MHD, Bsc BA, bc. HRM	Voorzitter HRM-commissie Voorzitter Remuneratiecommissie Lid Onderwijscommissie	1-1-2018	1-1-2022 (herbenoembaar)	Directeur HR, Noordwest Ziekenhuisgroep
Mevrouw dr. M.S. Menéndez	Voorzitter Onderwijscommissie Lid HRM-commissie	1-02-2018	1-2-2022 (herbenoembaar)	Vicevoorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Zeeland Lid Raad van Advies Stichting Leerplanontwikkeling Voorzitter visitatiepanel Instellingstoetskwaliteitszorg HBO Voorzitter visitatiepanel Kwaliteitsafspraken Hoger Onderwijs Lid Beoordelingscommissie Comenius Leadership Scholarship Lid Landelijke Commissie Gedragscode Internationale Student Hoger Onderwijs

Bijlage 4 Organogram



Bijlage 5 Examenproducten, aanpassingen in urennorm en numerus fixus

Gebruikte examenproducten

Generieke examens Nederlands en Engels
Inkoop bij Bureau ICE.

Entree
Inkoop bij Stichting Examenplatform Entree.

Handel & Ondernemerschap
Inkoop bij ESS.

Horeca, Bakkerij & Facilitaire Dienstverlening
Inkoop bij Stichting Examenwerk.

ICT
Inkoop bij SPL.

Kunst & Cultuur
Inkoop bij StECI:

- Artiesten acteur
- Artiesten danser
- Artiesten musicalperformer
- Artiesten muzikant
- Artiesten basisdeel en profieldeel

Eigen constructie waar inkoop niet mogelijk was:

- Make-up art

Marketing, Economie en Administratie
Inkoop bij SPL.

Media & Vormgeving
Inkoop bij StECI

Modetechniek
Inkoop bij ESS.
Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was voor de keuzedelen, i.s.m. Bureau ICE

Sport
Inkoop bij Boom Beroepsonderwijs voor alle sportopleidingen (niveau 2, 3 en 4) van de MBO Colleges Zuid, Amstelland, Hilversum en Poort.
Inkoop bij Stichting Examenwerk:

- Medewerker sport en recreatie (MBO Colleges Centrum en Zuidoost)
- Beroepsgericht Engels (niveau 2)

Inkoop bij SPL voor de opleiding medewerker marketing en communicatie van het Johan Cruyff College.
Eigen constructie voor het keuzedeel Topsportvaardigheden

Techniek & Technologie
Inkoop bij Savantis en EsMEI.
Inkoop bij STEM voor branche mobiliteit

Toerisme & Recreatie
Inkoop bij Stichting Examenwerk.

Transport, Logistiek en Luchtvaart
Chauffeur wegvervoer wordt ingekocht bij ESTEL en gedeeltelijk uitgevoerd door het CBR (rijbewijs CE).
Machinist Railvervoer wordt ingekocht bij en uitgevoerd door de VVRV.

Inkoop bij ESTEL:

- Logistiek medewerker
- Logistiek teamleider
- Logistiek supervisor

Inkoop bij ESS voor Luchtvaartdienstverlener.

Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was:

- Aviation operations officer
- Luchtvrachtspecialist
- Coördinator (lucht)havenlogistiek

Uiterlijke verzorging

Inkoop bij Examenplatform Uiterlijke verzorging (inclusief keuzedeel Pedicure behandelingen uitvoeren). De ingekochte examens zijn zodanig aangepast dat deze ook uitvoerbaar zijn op heren.

Bij kapper niveau 2 is een aantal aanpassingen gedaan vanwege geconstateerde fouten bij Theorie Haarverzorging versie 3.1A/B/C.

Veiligheid

Inkoop bij SVPB voor de opleiding Beveiliging (wettelijk verplicht).

Inkoop bij ExTH:

HTV (BOA-onderdeel wettelijk verplicht)

HTV-(P) (op grond van convenant met politie)

Inkoop bij Stichting Praktijkleren: VeVa (op grond van convenant met Defensie)

Zorg & Welzijn

Inkoop bij Prove2Move:

- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Onderwijs assistent
- Kinderopvang
- Sociaal maatschappelijk dienstverlener
- Sociaal-cultureel werker
- MBO-verpleegkundige: gehandicaptenzorg
- MBO-verpleegkundige: geestelijke gezondheidszorg
- MBO-verpleegkundige: verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- MBO-verpleegkundige: ziekenhuis
- Verzorgende IG: gehandicaptenzorg
- Verzorgende IG: geestelijke gezondheidszorg
- Verzorgende IG: verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- Verzorgende IG: kraamzorg
- Helpende Zorg en Welzijn
- Medewerker facilitaire dienstverlening
- Combinatie Verzorgende IG: Gehandicaptenzorg &

- Maatschappelijk Zorg: Profiel Begeleider gehandicaptenzorg
- Combinatie Verzorgende IG: Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg & Maatschappelijk Zorg: Profiel Begeleider Specifieke doelgroepen
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
- Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
- Thuisbegeleider
- Agogisch medewerker geestelijke gezondheidszorg
- Begeleider gehandicaptenzorg
- Begeleider specifieke doelgroepen

Inkoop bij de STeAG:

- Apothekers assistent
- Doktersassistent
- Tandarts assistent

Inkoop bij het Consortium Beroepsopleiding:

- Allround laborant
- Analist
- Praktijkopleider

Eigen constructie van examens van oudere cohorten:

- Medewerker maatschappelijke zorg niveau 3
- MBO-verpleegkundige: gehandicaptenzorg
- MBO-verpleegkundige: geestelijke gezondheidszorg
- MBO-verpleegkundige: verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- MBO-verpleegkundige: ziekenhuis
- Medewerker maatschappelijke Zorg niveau 4: Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
- Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 4: Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
- Onderwijsassistent
- Jeugdzorg
- Kinderopvang
- Sociaal cultureel werk
- Verzorgende IG: gehandicaptenzorg
- Verzorgende IG: geestelijke gezondheidszorg
- Verzorgende IG: verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- Verzorgende IG: kraamzorg

Aanpassingen van de urennorm

MBO College Airport	Op MBO College Airport wijkt de tweejarige opleiding <i>Beveiliging</i> (niveau 2) af van de urennorm. Deze opleiding is tot stand gekomen in samenwerking met de beveiligingsbedrijven op Schiphol. Het onderwijsprogramma bestaat uit minder 138 klokuren (in plaats van 200). Dit wordt gecompenseerd met extra uren beroepspraktijk.
MBO College Centrum	MBO College Centrum biedt de tweejarige <i>MBO-plus Hospitality Management</i> (niveau 4) aan, die afwijkt van de urennorm. Bij deze opleiding staat leren in de beroepscontext centraal: al vanaf de eerste schooldag worden kennis en vaardigheden in de beroepspraktijk geleerd. De onderwijstijd is 950 uur in plaats van 1.250. Dit wordt ruim gecompenseerd met extra uren beroepspraktijk.
MBO College Zuid	Op MBO College Zuid wordt afgeweken van de urennorm bij de opleidingen op het <i>Johan Cruyff College</i> . Het gaat hier om een landelijke afspraak voor topsportopleidingen. Het onderwijsprogramma bestaat uit minder klokuren, omdat studenten de opleiding combineren met topsport-trainingen.
MBO Colleges Zuidoost en Hilversum	Op MBO College Zuidoost en MBO College Hilversum wijkt de <i>Brede niveau 2-opleiding</i> af van de urennorm. Hier worden, naast reguliere opleidingstrajecten, hybride opleidingstrajecten aangeboden. In een hybride leeromgeving laat het onderwijs zich moeilijk laat uitsplitsen in begeleidde onderwijstijd en beroepspraktijkvorming. Een groot deel van het onderwijs vindt plaats in de praktijk, waarbij de studenten worden begeleid door praktijkopleiders en docenten.
MBO College Lelystad	Op MBO College Lelystad wijken de opleidingen <i>Verkoper</i> en <i>Verkoopsspecialist</i> af van de urennorm. Studenten leren in praktijksituaties, die gekoppeld wordt aan een theoretisch component. In het onderwijsprogramma is het aantal uren beroepspraktijk verhoogd.

Opleidingen met een numerus fixus

College	Niveau	Opleiding	Leerweg	
MBO College Airport	2	Facilitair medewerker luchthaven	BOL	
	4	Aviation Operations Officer, Facilitair manager luchthaven	BOL	
MBO College Almere	2	Veiligheid & Vakmanschap 2 Grondoptreden	BOL	
	3	Veiligheid & Vakmanschap 3 Grondoptreden, Veiligheid & Vak-	BOL	
	3	Allround DTP-er	BOL	
	4	Mediavormgever	BOL	
MBO College Hilversum	2	Autotechnicus	BOL	
	2	Medewerker ICT	BOL	
	2	Medewerker (Finaciele) administratie, Medewerker Secretariaat	BOL	
	2	Sport & Recreatie	BOL	
	2	Dienstverlening Helpende zorg & welzijn	BOL	
	3	Allround Medewerker Mode maat kleding	BOL	
	4	Beroepshavo Marketing & Communicatie	BOL	
	4	Mediadesign (mediavormgeving)	BOL	
	4	Menswear & Tailoring, Menswear Specialist Made-to-measure,	BOL	
	4	Doktersassistent	BOL	
	MBO College Noord	3	Allround DTP-er, Mediavormgeving	BOL
	MBO College West	3	Allround Laborant	BOL
		4	(Basisjaar) Maatschappelijke zorg	BBL
		4	Analist Laboratorium, Apothekersassistent, doktersassistent, So-	BOL
MBO College Zuid	1	Entree Kapper	BOL	
	2	Kapper	BOL	
	2	Medewerker sport & recreatie	BOL	
	2	Basis medewerker Mode maat kleding	BOL	
	3	Verkoopspecialist Wonen, Verkoopspecialist Mode	BOL	
	3	Allround Medewerker Mode maat kleding	BOL	
	3	Allround Kapper februari instroom	BOL	
	4	Dans, Eventproducer, Music Production, Muziek, Theater	BOL	
	4	Frank Sanders Akademie voor Musicaltheater	BOL	
	4	Interieuradviseur	BOL	
	4	Medewerker marketing en communicatie	BOL	
	4	Denim developer (Fashion Design & productmanagement), Spe-	BOL	
	4	Sport- en bewegingscoördinator	BOL	
	4	Allround grimeur (make up art)	BOL	
		2	Veiligheid & Vakmanschap 2 Grondoptreden	BOL
		3	Veiligheid & Vakmanschap 3 Grondoptreden	BOL

Bijlage 6 Verantwoording Kwaliteitsagenda

Reflectie Raad van Bestuur

Besturen in tijden van een pandemie betekent koers bepalen met minder zekerheden. Door in verbinding te zijn, gemeenschappelijke keuzes te maken en daarbij ruimte te bieden voor keuzes binnen mbo-colleges en onderwijsteams, stimuleren we de wendbaarheid van met name de onderwijsteams. Dit maakt dat we ook in snel en rigoureuus veranderende omstandigheden zo goed als mogelijk koers kunnen houden. De ambities van de instelling vanuit de Meerjarenstrategie en daarmee samenhangend de Kwaliteitsagenda blijven overeind, de koers is bestendigd. Tegelijkertijd vindt de vaartocht richting de ambities plaats in meer onstuimig water met alle hens aan dek. De volledige impact voor studenten, personeel en – in brede zin – de kwaliteit van het onderwijs is nog niet in beeld te brengen. Temeer daar de storm nog niet voorbij is.

In 2020 hebben docenten, onderwijsteams en ondersteuners een huzarenstuk volbracht. In een korte periode is ons onderwijs nagenoeg volledig overgestapt naar online onderwijs. Zo is de continuïteit van het onderwijs geborgd. Dit was de allerbelangrijkste opgave als onderwijsinstelling. Vanaf 15 maart 2020 is gewerkt met een crisisteam, in de eerste plaats gericht op continuïteit voor onze studenten. Kwetsbare jongeren, examenkandidaten, beschikbaarheid van bpv-plaatsen en vitaliteit van studenten en personeel waren en zijn vervolgens belangrijke aandachtsgedebieden.

In deze Kwaliteitsagenda-bijlage bij het Jaarverslag rapporteren we over de voortgang in relatie tot de ambities die we in 2018 voor 2020 hebben geformuleerd. Zijn we op de goede weg? Deze vraag is door de coronacrisis minder scherp te beantwoorden dan vorig jaar. De metertjes slaan overall gezien positief uit. De gemiddelde interne benchmark stijgt tot de beoogde streefwaarde voor 2020, het jaarresultaat stijgt, vsv-percentages dalen en de tevredenheid van studenten is gestegen. Het goed kunnen duiden van de positieve ontwikkelingen is in deze fase echter nog lastig. Vanwege corona is juist veel extra inzet gepleegd om de studenten het beste te bieden. Dit zal effect hebben. Anderzijds kunnen we in deze fase de invloed van corona en de bijbehorende maatregelen nog niet goed bepalen. Dit vraagt behoedzaamheid bij het interpreteren van het beeld. Zo zien we juist nu goed het belang van de socialiserende functie van ons onderwijs; de ontmoeting doet ertoe. Het effect van de beperkingen op dit gebied kunnen we met z'n allen nog niet overzien.

Waar we als bestuur positief op kunnen reflecteren, is de al jarenlange koers op het stimuleren van eigenaarschap bij onderwijsteams en mbo-colleges, het bevorderen van het lerende vermogen van de organisatie en het stimuleren van het (lerend) werken in platforms, netwerken en communities. Dit werkt. Maar alleen als de medewerkers dit ook daadwerkelijk ervaren en de professionaliteit hebben om in verbinding met elkaar, de studenten en de omgeving die ruimte te benutten. We zien dat dit gebeurt. Deze veerkracht en innovatiekracht biedt het vertrouwen dat we met onze ambities voor ogen betekenisvol onderwijs kunnen blijven bieden voor onze studenten.

Tot slot

We zijn trots op de docenten, de teams en de mbo-colleges: de continuïteit is geborgd en het cijferbeeld is positief. De inzet van de Kwaliteitsagenda-middelen hebben bijgedragen aan de wendbaarheid en doorontwikkeling op de thema's. Maar we zijn zeker niet zonder zorgen. Wat is de impact van corona en wat speelt onder de oppervlakte? Veel is nog niet scherp.

We zien in elk geval dat deze periode veel vraagt van studenten, docenten en ondersteunende diensten. Voor onze studenten en zeker de kwetsbare groepen is de toekomst onzekerder geworden. Als bestuur kiezen we ervoor te sturen op: het bieden van perspectief aan studenten op het behalen van een kansrijk en valide diploma binnen de nominale studieduur, het bevorderen van de vitaliteit van studenten en medewerkers en het verder versterken van de medezeggenschap van studenten (binnen de opleiding, op school en op instellingsniveau). Juist nu is dit extra van belang. We formuleren dit als de drie beloftes die we ook terug laten komen in koers en begroting.

1. Inleiding

In hoofdstuk 3 van het Jaarverslag 2020 is op hoofdlijnen de voortgang benoemd van de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Deze rapportage zoomt nader in op de stand en ontwikkeling in 2020, het tweede jaar van de planperiode. De voorliggende rapportage is onderdeel van het Jaarverslag 2020. De regelgeving voorziet in een aparte controlerende en beoordelende rol van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO). Naast de publieke verantwoordingsfunctie biedt deze rapportage de CKMBO inzichten om deze taken uit te voeren.

Een goede start

In het voorjaar van 2019 is de Kwaliteitsagenda 2019-2022 van het ROCvA-F op advies van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO door de minister goedgekeurd. Hiermee is de basis gelegd voor behoud en versterking van de kwaliteit van het onderwijs. De inzet richt zich op vijf thema's met elk hun eigen ambities. Door de Kwaliteitsagenda te verbinden aan de Meerjarenstrategie wint deze aan effectiviteit.

In 2019 is voortvarend gestart met de uitvoering van de Kwaliteitsagenda. In het Jaarverslag 2019 hebben we hierover gerapporteerd. Op 23 september 2020 hebben het bestuur en betrokkenen uit de praktijk met de CKMBO gesproken over de aanpak en uitvoering van de Kwaliteitsagenda. De leden van de commissie hebben zich positief uitgelaten over de voortgang. Ga zo door zowel qua aanpak, uitvoering als rapportagewijze was het beeld. Navraag in december heeft dit beeld bevestigd.

Impact van corona

Dat corona vanaf maart 2020 grote impact heeft op het onderwijs staat buiten kijf. Met de CKMBO is hierover uitgebreid gesproken op 23 september. In anderhalve week is overgeschakeld van onderwijs in 'de klas' naar online opleiden. Een enorme prestatie van de onderwijsteams, de mbo-colleges en het ROCvA-F als geheel. De directe inzet van IT-coaches voor onderwijsteams en individuele docenten heeft daarbij geholpen.

Tegelijkertijd bestaat het bewustzijn dat online onderwijs niet hetzelfde is als fysiek onderwijs op locatie. Voor de docenten, teams en het roc als geheel was het een ontdekkingstocht onder hoge druk. De overstap naar online lesgeven vraagt schakelen op vele gebieden. Is het lesmateriaal geschikt te maken, welke pedagogische en didactische aanpak past het best, beschikken docenten over deze skills, welke IT-vaardigheden hebben docenten en studenten nodig, hebben studenten allen goede wifi-verbinding, is de thuissituatie geschikt voor studenten en docenten, hoe blijft de student 'bij de les', wat te doen als er geen contact is, wat te doen met stages en leerwerkplekken

in sectoren die stilliggen, wat zijn de alternatieven en hoe doen we online proeven van bekwaamheden, toetsen en examens? Allemaal vragen waarop we onder stoom en kokend water naar antwoorden hebben gezocht. Netwerken ontstonden tussen docenten onderling en met IT-experts waarin aanpakken werden gedeeld en docenten konden spreekuren benutten om vragen te stellen en ervaringen uit te wisselen. De jarenlange governancelijn van 'elk team een super school', waarbij teams gestimuleerd zijn ruimte voor onderwijs meer zelf vorm te geven, is een vruchtbare voedingsbodem geweest om snel te schakelen en verantwoordelijkheid te pakken. Onderwijsteams, mbo-colleges maar ook ondersteunende diensten bleken met elkaar een snel lerende organisatie te zijn.

Deze inzet heeft voor continuïteit van het onderwijs gezorgd, zo goed als mogelijk. Bpv blijft echter een groot knelpunt, met name voor de opleidingen die gericht zijn op sectoren die grotendeels buiten bedrijf zijn. Met veel creativiteit is naar oplossingen gezocht, zo is een leegstaand hotel tot leerwerkplek/stagebedrijf omgevormd. Geheel gerund door studenten.

Onvermijdelijk was echter dat studenten achterstanden opliepen. Met steun van de overheid zijn inhaalprogramma's opgezet om examenkandidaten naar een diploma te leiden en bij andere studenten achterstanden in te lopen. Door de aanhoudende beperkingen vanwege corona kampen studenten ook in schooljaar 2020/2021 met achterstanden. Hier is binnen de instellingen onder alle mbo-colleges onderzoek naar gedaan. De mate van achterstand verschilt per domein. Naast bpv-vraagstukken speelt het verlies van motivatie, met name bij niveau 2- en Entree-studenten.

Onderwijs is meer dan lessen

Gesprekken en enquêtes onder onze studenten en docenten en ook het onderzoek van Turner gaven beelden mee over wat speelt. Naast vraagstukken over de continuïteit van de opleiding als boven benoemd, bevestigt de corona-ervaring expliciet dat onderwijs meer is dan lessen. Het is een ontmoetingsplaats waar jongeren elkaar vinden, een gemeenschap als basis voor leren en vorming. Het (her)waarderen van het belang van deze meer *bildungskant* van onderwijs is een betekenisvolle opbrengst van deze coronaperiode. Het maakt evident dat de ontmoeting ertoe doet. Jongeren ontwikkelen zich in een groep, zowel met medestudenten als met docenten.

Leren van en met elkaar

In 2019 was al ingezet op het versterken van het lerende vermogen van de instelling. De dynamiek op de arbeidsmarkt en in de samenleving vraagt om onderwijs dat voortdurend weet mee te bewegen met de veranderingen en rekening houdt met diversiteit en uiteen lopende perspectieven. Zo kan actueel, relevant en passend onderwijs worden geboden aan onze studenten. Deze wendbaarheid stelt eisen aan het lerend vermogen van ons allen. Kunnen omgaan met een veelvoud aan perspectieven vraagt om een krachtige professionele identiteit. Het vraagt om gemeenschappelijke beelden van goed onderwijs en gemeenschappelijke ambities om ons aan op te trekken.

2020 heeft ons laten zien dat de bereidheid om te leren van elkaar een essentieel fundament biedt om samen om te kunnen gaan met grote veranderingen. De ingeslagen weg, richting een lerende organisatie, heeft geholpen bij het met elkaar zoeken en vinden van oplossingen rond de vele acute vraagstukken die de overstap naar online onderwijs met zich meebracht. Het stimuleren van het werken in netwerken en platforms betaalde zich in 2020 al uit. De verbindingen werden snel gemaakt, de netwerken bestonden al. Dit maakte dat we snel konden schakelen en konden leren van elkaar.

Dit bevestigt ons streven om verder door te groeien als een lerende organisatie met een sterke kwaliteitscultuur. We werken toe naar meer toegankelijk maken van kennis en we verduurzamen door een beweging op gang te brengen, dwars door lagen en organisatieonderdelen heen. Alle platforms waarin de mbo-colleges elkaar ontmoeten worden hiervoor benut. Voorbeelden zijn het overleg van directeuren onderwijs, het overleg van programmamanagers en het overleg van de directeuren bedrijfsvoering. Daarnaast ontstaan nieuwe netwerken, vaak op basis van een thema. Dat kan zijn binnen een mbo-college, zoals de professionele leergemeenschappen van MBO College Centrum, of over de mbo-colleges heen, zoals de bijeenkomsten voor zorgcoördinatoren.

Juist omdat in de organisatie veel variatie voorkomt, biedt het leren van elkaar een accuraat perspectief om in te spelen op wat nodig is voor *mij* als docenten, *ons* als team of *ons* als mbo college'. Zo heeft het al opgestarte netwerk van i-coaches een boost gekregen in coronatijd om blended learning te bevorderen. Docenten konden via dit netwerk gekoppeld aan onderwijsteams snel geholpen worden door de IT-specialisten en door het uitwisselen van kennis en ervaringen als docenten onderling. Daarnaast merken studenten dat docenten steeds vaker naar hun feedback vragen. Dit blijkt uit het Studenttevredenheidonderzoek. Dit bevordert het leren van elkaar en stimuleert voortdurend de drive om te verbeteren.

Action Learning Groups

Om tot een nieuwe Meerjarenstrategie te komen is voor een lerende aanpak gekozen. We zijn aan de slag gegaan met Action Learning Groups (ALG's) rond de volgende geïnventariseerde thema's:

- inclusie;
- duurzaamheid;
- sociale innovatie;
- internationalisering;
- organisatieontwikkeling en leiderschap;
- digitale transformatie in het beroepsonderwijs;
- arbeidsmarkt / Leven lang ontwikkelen;
- versterking route vo-mbo.

De ALG's brengen meer focus en verdieping op de gekozen thema's. Een ALG onderzoekt of en op welke manier het betreffende thema een plek verdient in de Meerjarenstrategie en is gericht op twee hoofdvragen: waar staan we over vijf jaar met dit thema en wat gaan we doen om daar te komen? In een ALG worden de relevante perspectieven meegenomen. Het gaat dan bijv. om het betrekken van de zienswijze van docenten, studenten, ondersteunend personeel, programmamanagers maar ook het werkveld.

Dashboard

In Qliksense is een speciale module ontwikkeld met alle indicatoren en cijfers uit de Kwaliteitsagenda met analysemogelijkheden op drie niveaus: onderwijsteamniveau, mbo-college-niveau en instellingsniveau. Met deze module ondersteunen we de versterking van het lerende vermogen op deze niveaus. Inzicht in de data biedt input voor de dialoog over de lopende en te door te ontwikkelen aanpak. Hiermee maken we nog een slag in het versterken van de kenniskant als basis voor het maken van keuzes en het monitoren en het evalueren van de keuzes om zo voortdurend te werken aan verbetering.

Practoraten

Met practoraten bevorderen we innovatie en onderzoek. Het ROCvA-F kent vijf practoraten: creatief vakmanschap, mediawijsheid, airport & aviation, energietransitie & human capital en circulaire regionale economie. Een kenniskring voor practoren is begin 2020 van start gegaan om hun output en impact meer te bundelen en in te zetten binnen het onderwijs.

Blik vooruit

De onzekerheid over het verdere verloop van de pandemie en het effect op de arbeidsmarkt en samenleving straks, maakt dat het proces van de totstandkoming van de Meerjarenstrategie is doorgeschoven naar 2021. Beoogd was een herijking van de Kwaliteitsagenda op basis van de nieuwe Meerjarenstrategie. In de Kwaliteitsagenda is dit benoemd om zo de verbinding tussen strategie en agenda te blijven borgen.

Dit betekent dat is afgezien van een herijking van de lopende Kwaliteitsagenda. Met de onzekerheden van nu biedt een aanpassing ook geen meerwaarde. Alleen voor de thema's waar de lopende agenda nog niet volledig voorzag in ambities voor 2022 zijn deze ambities alsnog benoemd (adendum maart 2021).

Om richting te bieden in onzekere tijden zijn voor de komende periode drie beloftes benoemd die steun bieden in de verdere aanpak van de vraagstukken van nu en ook bouwstenen geven aan het meerjarenstrategie-proces in 2021. De beloftes ondersteunen ook de blijvende inzet op het realiseren van onze ambities van de kwaliteitsagenda. Beloftes:

- Elke student krijgt de kans om binnen de nominale studieduur een waardevol en gevalideerd diploma te halen.
- We dragen actief bij aan de vitaliteit en energie van medewerkers en studenten.
- We dragen actief zorg voor medezeggenschap van studenten (binnen de opleiding, op school en op instellingsniveau).

Ambities 2020

In deze rapportage ligt de focus op de mate van realisatie van de ambities die we in 2018 hebben geformuleerd voor 2020. Niemand had kunnen voorzien dat het onderwijs in 2020 een metamorfose zou ondergaan. Als ROC van Amsterdam-Flevoland hebben we met alle harts aan de dek de continuïteit van het onderwijs voor onze studenten zo goed als mogelijk weten te borgen. De ambities blijven staan maar het pad om deze ambities te realiseren is moeilijker geworden.

We gaan ervanuit dat de Commissie Kwaliteitsagenda MBO, in lijn met haar brief (december 2020), zich bij de beoordeling bewust is van de buitengewone inspanning die met name onze docenten en teams hebben verricht om onze studenten te bieden waar wij met zijn allen voor staan: beroepsonderwijs dat kansen biedt.

De volgende paragrafen bieden zicht op de vorderingen die zijn gemaakt. Dit laten we zien aan de hand van zowel de indicatoren als de beschrijving van het proces: meetbaar en merkbaar.

De mbo-colleges dragen ieder op hun eigen wijze bij aan het bereiken van de gezamenlijke ambities. De inzet op de thema's sluit zo aan bij de eigenheid van de regio, portfolio en doelgroepen van de mbo-colleges. Door de thema's ook in de begroting herkenbaar te maken is de kwaliteitsagenda verankerd in de reguliere processen. In de Q-gesprekken wordt de voortgang besproken.

We beginnen elk thema met een samenvattende box. In de box benoemen we de ambitie, de doelen, de indicatoren en geven we met een smiley de overall tevredenheid over de voortgang weer.

In de rapportage worden resultaten en ontwikkelingen geduid aan de hand van het volgende signaleringsmodel:

	We zijn tevreden over de voortgang op het thema/project/programma/activiteit/KPI.
	We hebben het onderwerp geadresseerd en in ontwikkeling.
	We boeken onvoldoende voortgang.

2. Ieder team een superschool

Koers in context

De koers van de Meerjarenstrategie is van betekenis voor het werk van alledag. *Ieder team een superschool* beoogt de teams eigenaar te laten zijn van het onderwijs en dat brengt zowel vrijheid als verantwoordelijkheid met zich mee. Een goede docent zijn is daarvoor niet voldoende. Een kwaliteitscultuur kenmerkt zich door teamleden die samen een visie op onderwijs ontwikkelen, elkaar feedback geven, in gesprek zijn met studenten en de omgeving en is erop gericht elke dag een stapje beter te worden. Teams en mbo-colleges nemen hun eigen verantwoordelijkheid waar het gaat om professionalisering en teamontwikkeling. In dit deel zoomen we verder in op de noodzakelijke overstap naar online onderwijs. Dit heeft een versnelling gebracht in digitalisering van het onderwijs. Het zal geen verassing zijn dat in 2020 hier noodzakelijkerwijs sterk op ingezet is.

Ambitie:

Een flexibele mbo-instelling die vanuit de ruimte voor mbo-colleges en de koers op 'elk team een superschool' studenten op een plezierige manier die bagage meegeven die rijkere kansen biedt in de werk- en leefwereld.

Doel:

- Het verhogen van opbrengsten.
- Toename van de herkenning van de superschool door studenten.

Indicatoren:

1a. Gemiddelde interne benchmark

Ambitie: stijging van de indicator ten opzichte van de nulmeting (6,7) met 0,2 punt op instellingniveau voor 2020 (6,9) en nog eens 0,2 punt in 2022 (7,1).

1b. Tevredenheid superschool: percentage studenten dat een 4 of een 5 scoort (schaal 1-5).

Ambitie: een stijging van het instellingspercentage van 38% (nulmeting) tot 45% in 2020 en 50% in 2022.

Voortgang:  met kanttekening betreffende impact van corona

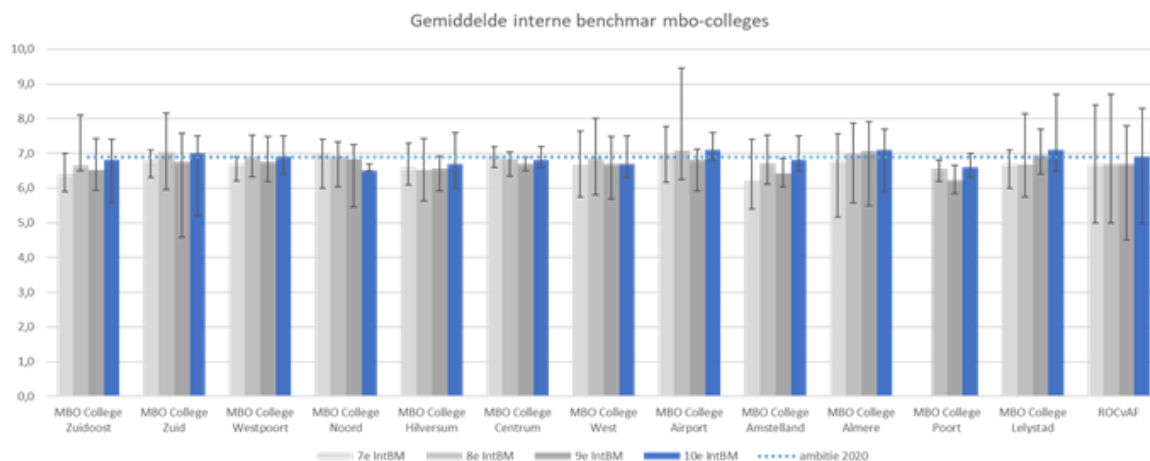
Meetbaar

Twee indicatoren helpen zicht te krijgen in hoeverre het lukt de doelen te bereiken. De eerste indicator is de gemiddelde score op de interne benchmark van het ROCvA-F. In deze benchmark

worden de teams ten opzichte van elkaar *gerankt* op basis van het jaarresultaat en de tevredenheidscijfers van studenten, praktijkopleiders en medewerkers. De tweede indicator is het percentage studenten dat het eens is met de stelling: 'Mijn school is een superschool'. Om dit te kunnen meten is een vraag toegevoegd aan het studenttevredenheidonderzoek: 'Wat versta jij onder een superschool en in hoeverre voldoet jouw school hieraan?'

Interne Benchmark

De ambitie was om in 2020 op een gemiddeld benchmarkcijfer uit te komen van 6,9. De figuur laat zien dat we deze ambitie in 2020 hebben bereikt. Kijken we naar de onderliggende indicatoren, dan zien we dat met name het jaarresultaat een flinke stijging laat zien. Maar ook de tevredenheid van studenten is toegenomen. De meting van de tevredenheid van medewerkers is iets veranderd. Het cijfer ligt nu een fractie lager dan het voorgaande jaar. Extern (Effactory) heeft de tevredenheid nader onderzocht. Beeld is dat ook de tevredenheid van medewerkers is toegenomen. De tevredenheid van praktijkopleiders is wat afgenomen, dit hangt samen met corona. Het wegvallen van bpv-mogelijkheden heeft niet bijgedragen aan een positief oordeel en heeft ook geleid tot een beperking van de reikwijdte van de enquête. Tezamen is de gemiddelde benchmarkindicator met 0,2 gestegen van 6,7 naar 6,9.



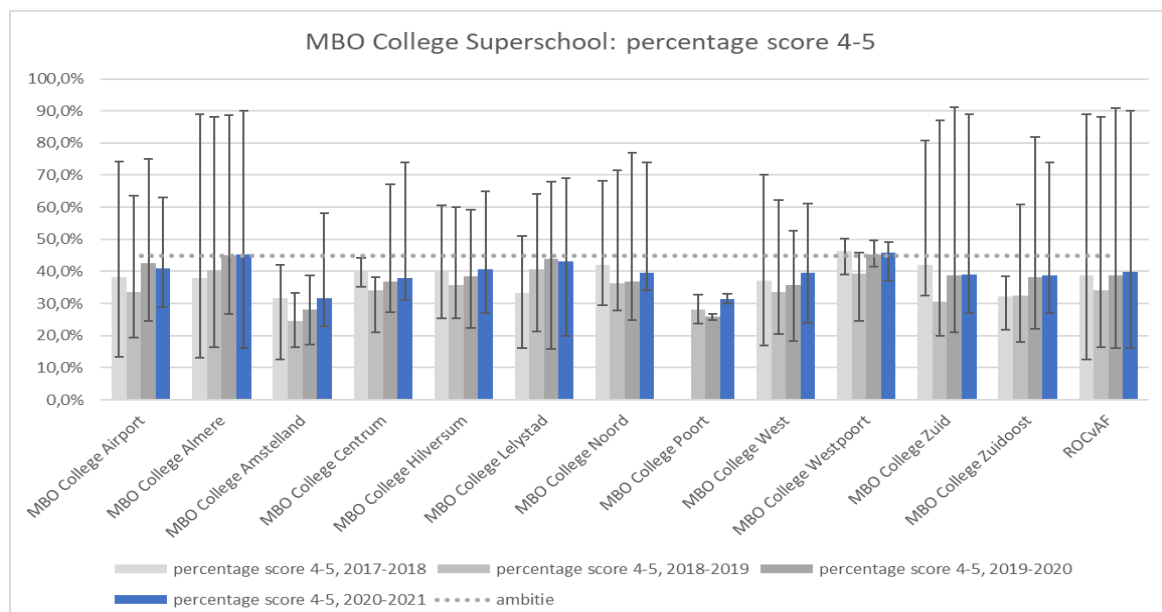
Figuur 1 Gemiddeld cijfer interne benchmark

Het bereiken van de ambitie in deze coronaperiode roept een dubbel beeld op. Enerzijds is sprake van tevredenheid over het behalen van het beoogde doel, anderzijds vraagt het realiteitszin. Wanneer we kijken naar het jaarresultaat (gediplomeerden/uitstroom) dan is zowel de teller als de noemer veranderd. Vanwege corona is veel inzet gepleegd om juist de examendeelnemers zo goed mogelijk naar het examen te leiden. Tegelijkertijd is minder uitstroom uit het onderwijs door minder groenpluk (d.w.z. dat bedrijven studenten van de opleidingen 'wegplukken' door hen een baan aan te bieden voordat ze gediplomeerd zijn), minder baanperspectief en ook door vertragingen. Bij elkaar zorgt dit voor een flinke stijging van het jaarresultaat. De omstandigheden door corona dragen bij aan de stijging van het jaarresultaat. De mate waarin is niet te bepalen. We realiseren ons dat de onderliggende ontwikkelingen bij het jaarresultaat na de coronaperiode anders zullen zijn. Dit kan het jaarresultaat drukken.

Het gemiddelde interne benchmarkcijfer laat per mbo-college enige verschillen zien. De verschillen zijn kleiner geworden. Ook de trend varieert. Voor de meeste mbo-colleges ontwikkelt de indicator zich positief. De spreiding van de waarde van deze indicator over teams (verticale lijn in de balkjes) geeft voor de teams binnen de mbo-colleges aan in welke mate geleerd kan worden van elkaar. Deze spreiding verschilt per mbo-college.

Superschool

Het aandeel van onze studenten dat een 4 of 5 scoort (op een schaal van 1-5) op de vraag "In hoeverre voldoet jouw school aan jouw definitie van een superschool?", was in schooljaar 2018/ 2019 gedaald van 38% naar 34% en is daarna weer gestegen naar 39% (2019/2020), resp. 40% (2020/2021). Dit herstel zien we als een positieve ontwikkeling. De ambitie was weliswaar 45% voor 2020 maar in het licht van de beperkingen door corona is het een opmerkelijke prestatie van de onderwijsteams dat 40% van de studenten hun school (het team) een ruim voldoende (4) of goed (5) geeft. Het gaat hier ook om de duiding van het meetbare in het perspectief van de omstandigheden. Daarnaast is de waardering van studenten over hun onderwijs merkbaar, inzet en betrokkenheid van de docenten wordt ervaren. Kijken we naar de overall tevredenheid van studenten dan zien we dat stijgende trend versterkt doorzet van 6,62% (2018/2019) naar 6,72% (2019/2020) tot nu 6,95% (2020/2021). Voor de zomer 2020 hebben ook enquêtes plaatsgevonden onder studenten gericht op het ophalen van ervaring van studenten in coronatijd. Hieruit blijkt dat docenten en teams worden gewaardeerd in hun bevoegenheid om het onderwijs zo goed als mogelijk online te continueren. Tegelijk wordt geconstateerd dat het onderwijs 'kaler' is geworden, zowel inhoudelijk als in sociaal opzicht. Verder vraagt het online lesgeven een andere pedagogische en didactische aanpak. Nog veel docenten waren hier onvoldoende mee vertrouwd, de IT-competenties waren nog beperkt. Het vraagt ook tijd om docenten te scholen. Hieraan is en wordt gewerkt.



Figuur 2 Percentage studenten dat een 4 of 5 scoort



Figuur 2 laat zien dat de tevredenheidspercentages verschillen per mbo-college. De spreiding van deze superschoolscore onder de teams is aanzienlijk. Een flink deel van de teams scoort 45% of hoger. Dit betekent dat 45% van deze studenten het team een 4 of een 5 geeft (5-punt schaal). We zien dit als een mogelijkheid om te leren van elkaar. Het leren zal de komende periode vooral in het teken staan van het verder verbeteren van het online-onderwijs en straks in het vinden van de goede balans tussen online onderwijs en onderwijs in 'de klas' en praktijk.

Merkbaar

Strategie

De Meerjarenstrategie richt zich op het versterken van de ontwikkelkracht van teams, de inspraak van de studenten en het lerend vermogen van de organisatie. Kenmerkend daarbij is de ruimte voor variatie. Teams en mbo-colleges kiezen de weg die het best past bij hun doelgroep, hun omgeving en hun fase van ontwikkeling. In de reguliere verantwoordingscyclus vindt het gesprek plaats over de aanpak en de voortgang.

Maatwerk

De mbo-colleges en teams maakten ieder een eigen (door)vertaling van de Meerjarenstrategie. Rode draad vormde de inzet op uitdagend en actueel onderwijs met oog voor de persoonlijke ontwikkeling van de student. Vrijwel alle curricula zijn aangepast en kennen meer mogelijkheden voor maatwerk, zoals versnellen/vertragen, blended onderwijs, hybride leren. Vanzelfsprekend is in 2020 vooral ingezet op blended-learning.

De versnelling die we op deze wijze van onderwijs noodgedwongen hebben gerealiseerd, geeft het vertrouwen dat we deze vorm van onderwijs na de coronatijd goed kunnen benutten om maatwerk verder te versterken.

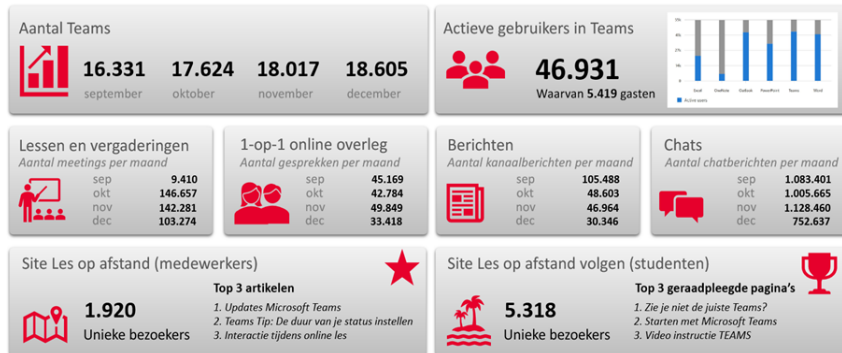
Digitalisering in stroomversnelling

Corona heeft geleid tot een stroomversnelling in de digitalisering. Van het onderwijs vraagt de digitalisering aanpassingen op verschillende terreinen: een blended curriculum waar examinering integraal onderdeel van uitmaakt, lesmateriaal dat hierbij aansluit en systemen en programma's die dit ondersteunen. Door de digitalisering wordt een groter beroep wordt gedaan op de zelfregulatie, de taalvaardigheid en de digitale vaardigheden van studenten. Zowel van docenten als opleidingsmanagers en onderwijskundigen vraagt dit nieuwe competenties.

Les op afstand: benutting van IT-mogelijkheden

Het gebruik van Teams en de ondersteuning daarbij via de site *lesopafstand* blijft groot. Het aantal lessen en vergaderingen in een 'gewone' maand (zonder vakantie) is meer dan 140.000 en het aantal chatberichten meer dan 1.000.000. De website met instructies en berichten blijft goed bezocht.

Les op afstand en online samenwerken van september tot en met december 2020



I-coaches

Door corona ontstond in de organisatie een explosieve vraag om ondersteuning van docenten. Dit was de aanleiding voor het project *i-coaches*. Voor een periode van (in eerste instantie) drie jaar wordt een netwerk van *i-coaches* opgezet, die de professionalisering van onderwijsteams ter hand nemen en tegelijkertijd hun eigen kennis en vaardigheden vergroten en duurzaam borgen.

Instructiemateriaal, trainingen, workshops

Om de organisatie optimaal te ondersteunen in het gebruik van onderwijs-ICT tools, wordt instructiemateriaal ontwikkeld en worden (maatwerk-)trainingen gegeven door een *tools expert*. In totaal zijn meer dan 1.100 deelnemers op de trainingen geweest.

Canvas

Canvas is de digitale leeromgeving die het ROCvA-F invoert ter ondersteuning van flexibel onderwijs. Door de coronacrisis is de behoefte aan een digitale leeromgeving versterkt. Daarom is gestart met de inrichting van Canvas in samenwerking met de negen mbo-colleges die Canvas gaan gebruiken. Vanaf november is in elk mbo-college één team aan de slag gegaan met het vullen en inrichten van Canvas, zodat deze teams Canvas vanaf februari 2021 met studenten kunnen gebruiken. Op basis van de ervaringen van deze eerste gebruikers wordt bekeken of de basisinrichting voldoet en hoe andere functionaliteiten van Canvas gefaseerd ingezet kunnen worden. Als de implementatie naar tevredenheid verloopt, kan elke onderwijsperiode een volgend team starten met het vullen en in gebruik nemen van Canvas.

Pilot examens op afstand

In het Vavo is een pilot proctoring (digitale surveillance) uitgevoerd om te beoordelen of deze wijze van examinering een werkbare en acceptabele oplossing is. Het Vavo heeft besloten niet verder te gaan met deze manier van examineren vanwege de doelgroep, privacy- en nauwkeurigheidaspecten.

Dialog met studenten

Juist in 2020 was het investeren in de verbinding met de studenten essentieel. Docenten en teams hebben nieuwe wegen moeten vinden om in goede interactie te blijven met studenten. Met name bij de meer kwetsbare studenten was dat niet eenvoudig. Om zicht te krijgen op ervaringen met

online onderwijs zijn diverse enquêtes uitgezet onder studenten en docenten. Deze enquêtes helpen vraagstukken te identificeren en hierop te acteren voor zover mogelijk. Als eerder gemeld vraagt online onderwijs een andere aanpak dan het vertrouwde onderwijs in de klas. Het gaat bijvoorbeeld om andere werkvormen, andere opbouw van het curriculum (bijv. in relatie tot bpv/praktijk), maar ook om andere regels 'achter het scherm'. Zowel studenten als docenten missen de ontmoeting als een wezenlijk onderdeel van leren en bredere vorming. Allerlei initiatieven zijn ontstaan om elkaar op alternatieve wijze 'te ontmoeten' in de vorm van groepssessies, online evenementen, online netwerken en één op één sessies. Dit om de binding met de school en met elkaar te blijven stimuleren.

De eerder ingezette lijn om studenten nauwer te betrekken bij hun onderwijs heeft geholpen om in deze tijd de connectie zo goed als mogelijk te houden. Het werken met lesevaluaties gaf een goede basis om ook in online-tijden te alert te zijn op het belang van feedback. De enquêtes, gesprekstafels en studentenpanels kunnen in het verlengde worden gezien. De studenttevredenheid is met name op het punt van het vragen van feedback door docenten gestegen. We zien hier nog verdere verbetermogelijkheden in reikwijdte en doorvertaling naar het onderwijs. Het openstaan voor feedback en elkaar aanspreken gaat niet vanzelf. Het vraagt om een open houding. Teams kunnen hierin veel leren van elkaar. De impact van de veranderingen in het onderwijs in 2020 maakt de verbinding, de feedback en vertaling van de feedback in het handelen van docenten en teams van belang. Zo kunnen we al doende werken aan onderwijskwaliteit.

Podcast

Zoals in de Kwaliteitsagenda was aangekondigd zijn we in 2019 gestart met een nieuwe manier van leren door het ophalen van verhalen van studenten. Dit doen we aan de hand van podcasts. Een aantal studenten van verschillende opleidingen en met verschillende achtergronden is gevraagd mee te doen met dit initiatief. Deze studenten volgen we in hun schoolloopbaan (en een jaar daarna). De verhalen geven zicht op de (context van) leerroutes die deze studenten volgen. Zes keer per jaar komen de studenten bij elkaar en maken zij samen met twee interviewers een podcast over de onderwerpen die hen bezighouden. We zijn in april 2020 gestart. Juist in deze coronatijd vonden we het extra van belang om de perspectieven van de studenten te horen. De gesprekken gingen bijv. over studiekeuzes, begeleiding, bpv, discriminatie, motivatie. Het doel is om een goed beeld te krijgen in de feitelijke ervaringen van studenten, zowel tijdens de opleiding als in de periode daarna. Op 23 september hebben we de bezoekende leden van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO een impressie gegeven van (de werking van) de podcast.

Naast de podcast is in 2020 ook gestart met 'Fastforward MBO'. In deze live gestreamde tv-gesprekken met studenten, docenten en andere medewerkers worden gesprekken gevoerd over urgente, actuele en ook lastige thema's over bijvoorbeeld aansluiting theorie en praktijk, online onderwijs, feedback geven, 'black lives matter', inclusiviteit, de rol van influencers en 'save the planet'. Deze programma's leggen vaak ervaringen en onderliggende vraagstukken bloot.

Audits

In ons verslag over 2019 is aangegeven dat het regulier uitvoeren van interne audits een vast onderdeel is van de interne kwaliteitsborging. Deze interne audits lieten zien dat teams steeds meer

vanuit eigenaarschap in en aan de opleidingen werken⁴. In 2020 hebben we in de praktijk kunnen zien dat eigenaarschap een belangrijke basis is voor wendbaarheid. De consequente koers en inzet op versterking van het eigenaarschap van teams, die we onder meer met de audits toetsen, lijkt zich versneld uit te betalen.

De externe audit door het *Kwaliteitsnetwerk mbo* (2019-2020) bevestigt dat het sturingsmodel gericht is op ruimte voor de mbo-colleges en teams mogelijkheden geeft om mee te bewegen. Aandachtspunten zijn het verder versterken van het leren van elkaar en het versterken van de kennisfunctie.

Vanwege de topbelasting van teams om de continuïteit van het onderwijs te borgen zijn de auditactiviteiten doorgeschoven. Deze keuzes zien we ook landelijk terug bij de Onderwijsinspectie en het Kwaliteitsnetwerk mbo. De interne audits zijn vanaf oktober opnieuw opgepakt. In het najaar is verder een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuwe werkwijze voor de audits examinering. Hiermee wordt in de toekomst (naast de realisatie en borging van de kwaliteit van examinering en diplomering) ook de governancelijn meegenomen. Dit sluit aan op de landelijke ontwikkeling in het toezicht op de examinering. De planning is dat in het voorjaar van 2021 de eerste pilot wordt uitgevoerd.

3. Jongeren in kwetsbare positie

Meer dan ooit

De urgentie voor dit thema is door corona alleen maar verhoogd. Juist deze groep studenten loopt extra risico tot het oplopen van achterstand. Voor veel studenten uit deze groep was school een veilige en vertrouwde haven. Niet alleen om te leren maar ook om te zijn. Als eerder aangegeven treffen we in bijna alle opleidingen jongeren aan die extra begeleiding en ondersteuning nodig hebben. Deze begeleiding wordt geboden door onder andere pluscoaches, jeugdadviseurs, budgetcoaches, specialisten passend onderwijs en jeugdartsen. Een groep die extra veel aandacht nodig heeft, zijn de studenten op niveau 1 en 2. De Entree-opleidingen hebben zich de afgelopen jaren gespecialiseerd in het bieden van onderwijs op maat voor een zeer diverse doelgroep. In 2019 is deze ontwikkeling ook op niveau 2 in gang gezet. En juist bij deze Entree- en niveau 2-groep zien we dat het extra inspanning vraagt deze jongeren bij de school te houden in tijden van corona.

Ambitie:

Kwetsbare jongeren de kansen bieden om passend bij hun talent en mogelijkheden een kwalificatie te behalen met perspectief op werk dan wel doorstromen naar vervolgonderwijs. Een zelfredzaam bestaan in de samenleving bieden vormt de basis. Voorkomen van voortijdig schoolverlaten is een tweede ambitie. De ambitie betreft alle studenten van het ROCvA-F. Een startkwalificatie is de basis, een diploma op het niveau passend bij het talent het streven.

Doel:

- Kwetsbare jongeren een (start)kwalificatie bieden met uitzicht op werk of vervolgopleiding
- Alle studenten begeleiden naar een diploma op een niveau passend bij de mogelijkheden van de student.

Indicatoren:

2a Jaarresultaat Entree en niveau 2:

⁴ Zie ook paragraaf 3.3 Kwaliteitszorg

Ambitierichting Entree: behoud van het jaarresultaat in 2020 en in 2022.
 Ambitierichting niveau 2: verhoging van het jaarresultaat in 2020 en 2022.
 2b Voortijdig schoolverlaten:
 Ambitierichting: vast weten te houden van het vsv-percentage in 2020 en in 2022.

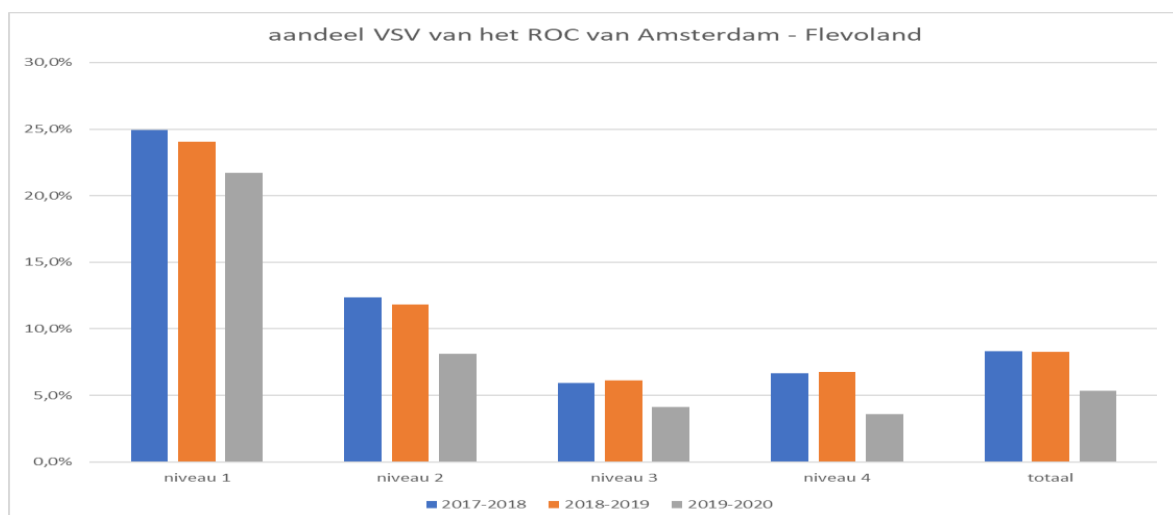
Voortgang met kanttekening corona-invloed die nog moeilijk te duiden is.

Meetbaar

Voortijdig schoolverlaten

Jongeren in kwetsbare posities zijn te vinden bij alle opleidingen. De percentages voortijdig schoolverlaters ⁵ geven een indicatie in hoeverre het lukt studenten met de juiste begeleiding binnenboord te houden.

De voorlopige vsv-cijfers van DUO over 2019/2020 laten een daling zien ten opzichte van vorig jaar. De ambitie voor 2020 is daarmee meer dan gerealiseerd. Het gemiddelde vsv-percentage voor het ROCvA-F ligt nu op 5,3%. Vorig jaar was dit 8,3%. Corona heeft in dit schooljaar geleid tot tot minder vsv. We zien een combinatie van mogelijke factoren die tot de daling hebben bijgedragen. De extra grote inzet om jongeren letterlijk en figuurlijk bij de les te houden zal een positieve bijdragen hebben geleverd. In die periode is extra druk gezet op diplomeren. Daarnaast is besloten om geen negatieve bindend studieadviezen af te geven voor meerjarige opleidingen omdat dat niet verantwoord zou zijn. Tegelijk zijn we ons van bewust dat juist de coronacrisis zelf ook effect heeft op het gedrag van studenten. De disruptie in het onderwijs en samenleving en de bijhorende onzekerheid lijken andere veranderingen te ontmoedigen. Meer studenten hebben gekozen om te blijven waar zij zijn. De school, de klas bood vooral in deze beginfase van de coronaperiode houvast. Ook landelijk zien we een daling.



Figuur 3 Percentage vsv ROCvA-F

In dit licht is het de vraag of deze dalende trend vastgehouden kan worden. Door de langere duur van de coronaperiode kan het gedragseffect veranderen. We monitoren nauwgezet de schooluitval. De eerste maanden van het schooljaar 2020/2021 laten een stijgende trend zien van uitval.

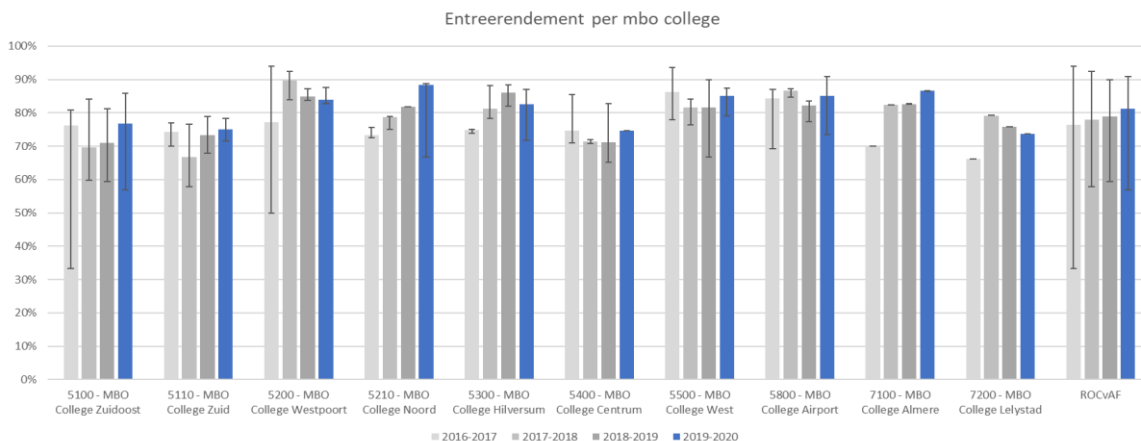
⁵ Bron Factsheets duo, 22-2-2021. Nb: DUO-definitie is met terugwerkende kracht gewijzigd.

Onderzoek naar de reden van uitval wordt blijvend uitgevoerd. Naast verkeerde studiekeuze in samenhang met toelatingsrecht zien we een stijging in de reden “(liever) werken”, “psyco/sociale beperkingen”, “relationele problemen/thuissituatie” en “niet voldoende gemotiveerd”. Deze inzichten worden gedeeld met de mbo-colleges en teams en leiden tot extra alertheid.

De daling in 2019/2020 zien we bij alle niveaus terug. De mate van daling varieert. Voor de mbo niveaus 2 en 3 zien we het vsv-percentage dalen met bijna een derde. Voor Entree ligt de daling op gemiddeld 10%. Binnen niveau 4 zien we relatief de grootste daling, bijna een halvering. Overall is het percentage vsv voor het ROCvA-F met 36% gedaald.

Jaarresultaat Entree en niveau 2

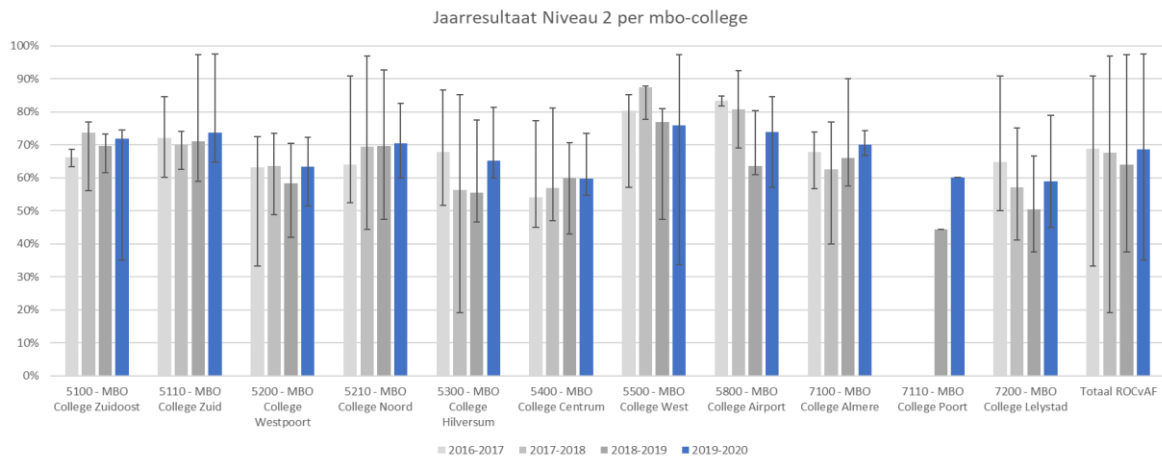
De meeste jongeren in een kwetsbare positie zitten in Entree- en niveau 2-opleidingen. Het jaarresultaat van deze opleidingen duidt in hoeverre het lukt deze specifieke groep jongeren toe te leiden naar een diploma. Voor hen is het diploma een goede kans om verder te komen.



Figuur 4 Jaarresultaat Entree

De figuur laat zien dat ook voor Entree-opleidingen het jaarresultaat is toegenomen. De stijgende trend houdt aan. De ambitie is meer dan gerealiseerd. Ook voor het jaarresultaat van Entree gelden de nuancerings die bij de gemiddelde benchmark-indicator (1a) zijn benoemd. De gerichte actie om studenten naar een diploma te leiden hebben positief bijgedragen. De meer beperkte banenmarkt en het oplopen van vertraging drukken tevens de (ongediplomeerde) uitstroom. Bij elkaar zorgt dit voor een stijging naar ruim 81%. Tegelijk zien we dat juist deze groep moeite heeft gemotiveerd te blijven. In de alinea's onder het kopje merkbaar zoomen we hier verder op in.

Hoewel nuances gemaakt moeten worden scoort het ROCvA-F als mbo-instelling goed. Zeker in het licht van de diversiteit in deze groep studenten. Maatwerk in onderwijs en begeleiding is de sleutel tot succes. De goede ervaringen in de Entree-opleidingen worden nu ook benut voor opleidingen op andere niveaus. Deze goede basis heeft bijgedragen aan het binden van de studenten in de coronaperiode. Onderstaande figuur leert dat de resultaten verschillen per mbo-college. Hoewel de variatie aan problematiek tussen mbo-colleges verschilt kan geleerd worden van elkaar. Dit doen we binnen het domein Entree, een netwerk voor Entree-opleidingen.



Figuur 5 Jaarresultaat Niveau 2

Waar de jaarresultaatindicator bij niveau 2 vanaf 2016/2017 een daling liet zien tot 64% in 2018/2019, stijgt dit cijfer in schooljaar 2018/2019 naar 75%. Daarmee komt het jaarresultaat boven de startwaarden van de planperiode van de Kwaliteitsagenda. De ambitie voor 2020 is daarmee gerealiseerd. Ook hier zijn de eerder genoemde nuances, gerelateerd aan de coronacrisis, van toepassing. De verschillen tussen de mbo-colleges geven een indicatie dat ook hier leren van elkaar meerwaarde kan bieden. Ingezet is op een beweging om de problematiek van zowel Entree als niveau-2 studenten nog meer gezamenlijk te benaderen. Geleerd kan worden van de succesvolle ervaringen bij Entree-opleidingen.

Merkbaar

In de coronacrisis zijn de kwetsbare studenten extra hard getroffen. De problemen waar zij voor de crisis al mee te maken hadden (sociaal, psychisch, financieel) zijn in deze periode vaak versterkt. Duidelijk is dat een groep studenten die normaal gesproken de opleiding goed zou kunnen doorlopen, nu te maken kreeg met problematiek in de thuisituatie (onwerkbaar omgeving, oplopende spanningen, eenzaamheid) of verlies van (bij)baan.

In schooljaar 2020-2021 is opnieuw de keuze gemaakt om extra aandacht te besteden aan de groep kwetsbare studenten. Kwetsbare studenten zijn actief terug naar school gehaald, met inachtneming van de geldende RIVM-richtlijnen, om hen bij de te staan bij hun studievoortgang en om de socialiserende en subjectiverende taken van het onderwijs uit te voeren. Zo werden voor de Entreestudenten meer lessen op school ingeroosterd vanwege het grote belang van structuur en persoonlijk contact met de mentor/docent en medestudenten. Ondanks deze inzet ontkomt ook deze groep niet aan afstandsonderwijs. Hoe goed we dat ook proberen te verzorgen, voor veel studenten blijft dit een moeilijke en moeizame vorm van leren. Statushouders geven aan eenzaam te zijn en maken minder voortgang bij de taalverwerving. Ook de multi-problem jongeren in de zgn. Plusopleidingen (*ROC op Maat, Productief Leren*) krijgen minder aandacht en structuur dan voor hun persoonsvorming nodig is. De thuiscultuur is weer meer dominant dan de schoolcultuur.

Het gebrek aan contact geldt uiteraard ook voor de (kwetsbare) studenten op de hogere niveaus. Bij eerstejaars studenten lijkt ook mee te spelen dat de intakes en kennismakingsactiviteiten minder diepgaand konden zijn dan normaal. De ondersteuningsbehoefte werd vaak later duidelijk. Ook

voor de docenten was het in het begin van het schooljaar alle zeilen bijzetten om het (afstands)onderwijs vorm te geven en ontstond later dan normaal een vertrouwensrelatie met de nieuwe studenten. De verwijzingen naar het LEC kwamen mede daardoor ook later in het schooljaar op gang. De LEC's merken op dat de problematiek zwaarder is dan in voorgaande jaren, vooral waar het gaat om psychische problemen, eenzaamheid, depressies, angst en de eerder genoemde problemen in de thuissituatie.

Tenslotte verwachten we dat de verminderde mogelijkheid om live kennismakingsbijeenkomsten bij te wonen ook effect kan hebben gehad op de opleidingskeuze, waardoor studenten onzeker kunnen zijn over hun toekomstperspectief in gekozen beroep en opleiding. Dit geldt met name studenten die voor opleidingsrichtingen/branches hebben gekozen die extra geraakt zijn door de coronacrisis.

Kans bieden aan afhakers

Het ROCvA-F is erop gericht het talent van de student optimaal te ontplooiën zodat het niveau wordt behaald wat past. Met het toelatingsrecht is niveau 4 breder toegankelijk geworden. Met meer maatwerkprogramma's en begeleiding geven we invulling aan de bredere taak.

Toch blijkt gaandeweg dat niet voor alle studenten een afronding op niveau 4 haalbaar is. Met een bindend studieadvies aan het begin van de opleiding zorgen we dat vroegtijdig de leerroute verlegd kan worden naar een haalbaar traject. Maar ook later in de niveau 4 leerroute kan blijken dat de opleiding niet past of motivatie te veel ontbreekt waardoor uitstroom zonder diploma dreigt. Om te voorkomen dat deze groep studenten zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt instroomt bieden we deze potentiële niveau 4-uitvallers mogelijkheden om versneld, in 12 weken, een niveau 2-diploma te behalen in een zogenaamde 'overstapklas'. Deze overstapklas is succesvol, een startkans wordt geboden en vsv wordt voorkomen. Daarnaast lopen ook andere aanpakken, zie een voorbeeld in de box.

MBO College Zuidoost: Klassen voor opleidingsverlaters (Pass-Poort)

Per moment nemen 14 studenten deel aan de Pass-Poort klas. Pass-Poort is een gepersonaliseerd programma voor potentiële vsv'rs. Tot nu toe zijn geen studenten uitgevallen, en als zij in de Pass-Poort klas geplaatst zijn behalen zij ook hun diploma. Met zowel het LEC als I-zone bestaat een nauwe samenwerking.

Arrangementen op maat

Jaarlijks volgen ongeveer 1.500 studenten een Entree-opleiding bij het ROCvA-F. Vaak gaat het om jongeren met een afgebroken vooropleiding, in toenemende mate echter ook om andere groepen. Voor deze groepen worden arrangementen op maat ontwikkeld. Zo volgen in Amsterdam ruim 300 praktijkschoolleerlingen een BBL-Entree-opleiding terwijl zij ingeschreven blijven bij hun praktijkschool. Voor ISK-leerlingen, jonge vluchtelingen met een taalachterstand, wordt extra Nederlands ingezet en worden afspraken over aanmelding en monitoring gemaakt met de toeleverende scholen, zowel in Amsterdam als in Flevoland en Hilversum. In de afgelopen vier jaar hebben ruim 750 statushouders een Entree-opleiding gevolgd, gecombineerd met een inburgeringstraject. Gemiddeld 90% haalt zijn diploma en gaat aan de slag in vooral de techniek, maar ook in de zorg, horeca en logistiek. Van de gediplomeerde statushouders stroomt 55% door naar een niveau 2-opleiding.

Een bijzondere groep kwetsbare jongeren vormen degenen met gestapelde problematiek. Zij krijgen onderwijs in aparte voorzieningen met een flexibele instroom, kleine klassen en veel extra

begeleiding. Bij MBO College Hilversum gebeurt dit bij *Productief Leren* en in Amsterdam bij *ROC op Maat*. ROC op Maat heeft twee vestigingen die jaarlijks extra subsidie van de gemeente Amsterdam ontvangen, net als de vergelijkbare *Plusopleidingen* van ROC TOP. De gemeente Amsterdam, ROC TOP en het ROCvA hebben in 2019 besloten de samenwerking voor deze doelgroep van ongeveer 600 jongeren vast te leggen in een vierjarig *Convenant Plussscholen*. In deze samenwerkingsovereenkomst opereren de drie partijen gelijkwaardig, met het doel een sluitende aanpak van onderwijs, zorg en arbeid voor de jongeren te realiseren.

Breed opleiden

Op verschillende mbo-colleges is ervoor gekozen om, naast het gewone aanbod, brede opleidingen aan te bieden waarin studenten pas op een later moment kiezen welke kant zij opgaan. Studenten in een kwetsbare positie hebben vaak baat bij meer tijd om te ontdekken wat het best bij hen past. Soms hebben zij van huis uit weinig referentie meegekregen over richtingen en mogelijkheden. Vaak hebben ze kansen gemist. Een brede opleiding geeft jongeren de gelegenheid verschillende richtingen te verkennen en de beroepswereld in praktische oriëntaties aan den lijve te ervaren.

MBO Colleges Zuidoost, Hilversum, Almere en Lelystad verzorgen bredere programma's voor de dienstverlenende opleidingen op niveau 2. Dit aanbod is in 2020 verder ontwikkeld. Bij het inrichten van deze brede-opleidingen zijn de ervaringen benut die zijn opgedaan met Entree-opleidingen.

Passend onderwijs

De ondersteuning in het kader van Passend Onderwijs richt zich de laatste jaren in toenemende mate op *passend onderwijs*. De begeleiding richt zich niet alleen op de student maar ook op de docenten en de wijze waarop zij hun lessen en begeleiding vormgeven. Om dit te bereiken worden de experts Passend Onderwijs van het LEC nog nadrukkelijker gekoppeld aan docententeams en bieden zij naast studentenbegeleiding tevens docentenbegeleiding en *coaching on the job*. Zo kijken zij bijvoorbeeld mee in de les of sluiten zij aan bij studentbesprekingen. Een andere mogelijkheid is de inzet van *Pedagogisch Instructeurs Passend Onderwijs*, die mentoren ondersteunen tijdens mentor- of loopbaanlessen.

Pluscoaches

Om studenten te helpen als zij tijdens hun studie tegen hindernissen aanlopen, zet het ROCvA-F al een aantal jaren in op Pluscoaches. Zij werken in de teams en zijn een laagdrempelige vorm van hulp voor studenten. De Pluscoaches bieden studenten extra steun bij plannen, keuzes maken, en het overwinnen van (persoonlijke) obstakels. Dit gebeurt vanuit een eenduidige begeleidingsmethodiek, namelijk die van het oplossingsgericht werken. Deze methodiek is erop gericht de student in zijn kracht te zetten, te doen wat werkt en na te laten wat niet werkt. De effecten van het oplossingsgericht werken zijn inmiddels zodanig positief dat niet alleen de Pluscoaches maar ook veel loopbaanbegeleiders getraind worden in de methodiek. De Pluscoaches begeleiden jaarlijks ongeveer 1800 studenten. De plusvoorzieningen zijn daarmee uitgegroeid tot een solide bouwwerk.

Woonproject voor tienermoeders voorkomt schooluitval

Bij ROC Op Maat constateerde het onderwijsteam dat veel zwangere studenten en jonge moeders hun opleiding niet afmaken door problemen met huisvesting. Daarom is een pilot-project gestart met woningstichting Rochdale. Rochdale stelt hiervoor tien woonplekken beschikbaar in Amsterdam. Studerende jonge moeders kunnen namelijk niet in een studentenwoning, jongerenwoning, antikraakpand of op een campus terecht omdat zij een kind hebben. Ook hebben zij

geen recht op maatschappelijke opvang omdat zij te zelfredzaam zijn. Door de jonge moeders een stabiele woonomgeving te bieden, wordt schooluitval en dakloosheid voorkomen.

Pluspunt en StudieMax: taal- en rekenondersteuning

Door de coronacrisis moest in de afgelopen drie maanden de werkwijze van Pluspunt worden aangepast. Gezien de richtlijnen van het RIVM vindt een deel van de ondersteuning online plaats. Het gevolg is dat, mede door de soort hulpvraag en het aangepaste teamrooster, minder leerlingen/studenten individueel ondersteund konden/kunnen worden. Tevens zijn de deskundigheid bevorderende trainingen voor de docenten uitgesteld. Met ingang van januari 2021 is de uitrol Nieuw Rekenbeleid vanuit Pluspunt gestart.

StudieMAX biedt op zaterdag ondersteuning aan studenten, afkomstig van verschillende mbo-colleges van het ROCvA-F. Door de *lockdown* is reguliere ondersteuning op locatie niet mogelijk. Een onderzoek wijst uit dat slechts weinig studenten gebruik willen maken van de online ondersteuning.

Leren van en met elkaar

Het leren van elkaar wordt bevorderd in professionele leergemeenschappen. Zo vormen docenten en opleidingsmanagers van Entree- en niveau 2-opleidingen een professionele leergemeenschap waarin zij ervaring en kennis uitwisselen met betrekking tot de pedagogische en didactische aanpak voor deze doelgroep.

Bij MBO Colleges Amstelland en Zuidoost vinden pilots met Leerplicht plaats waarin gezocht wordt naar een inhoudelijke samenwerking waarin de student centraal staat.

MBO College Zuidoost is sinds 2019 gestart met I-zone, een opleidingstraject waarin studenten ruim de gelegenheid krijgen om zich te oriënteren. I-zone is bedoeld voor studenten die nog niet (precies) weten welke opleidingsrichting zij willen volgen én voor studenten die een nieuwe kans nodig hebben omdat zij in een gekozen mbo-richting uitvallen. De belangstelling van studenten hiervoor is groot.

Het ROCvA heeft samen met de gemeente Amsterdam en ROC TOP een RIF-aanvraag ingediend die specifiek gericht is op de doelgroep Entree en niveau 2. Het doel is om de toeleiding van de doelgroep naar de arbeidsmarkt te versterken door onderwijs in hybridevorm aan te bieden en (meer) te committeren aan de doelgroep. Gezorgd wordt voor extra begeleiding en ondersteuning van de jongeren, met duurzame inzetbaarheid als uitgangspunt. De aanvraag voor *Talentontwikkeling Amsterdam* is in juni 2020 toegekend. MBO College Zuidoost treedt op als penvoerder.

4. Gelijke kansen

Ambitie in context

Bij het thema *Gelijke kansen* gaat het erom elke jongere te begeleiden naar een niveau dat past bij zijn talent. Het meetbare biedt informatie over belangrijke momenten in de leerroute. Bij het meetbare wordt verteld waarop is ingezet om studenten vanaf het vmbo een passende route te bieden. Het thema *Gelijke kansen* sluit aan bij de emancipatorische rol die het ROCvA-F speelt in de regio.

De coronacrisis heeft het belang van dit thema uitvergroot en tegelijkertijd lastiger gemaakt om gelijke kansen te bevorderen. Alle studenten worden geraakt door de beperkingen die de crisis met

zich meebrengt. De vlotte doorstroom komt onder druk te staan door de beperkingen van online onderwijs. Zo kan bijvoorbeeld meer studievertraging optreden. Voor kwetsbare jongeren geldt een extra risico. Ook bij opleidingen binnen sectoren waar de bpv-mogelijkheden door de crisis sterk zijn gereduceerd, ervaren we grotere uitdagingen om studenten de kansen te bieden op een soepele en passende leerweg.

Ambitie:

Jongeren laten groeien en begeleiden naar een diploma op een niveau dat past bij hun talent.

Doel:

- Vmbo-leerlingen vroegtijdig voorlichten en begeleiden naar een succesvolle start bij het ROCvA-F.
- Studenten (bege)leiden naar een mbo-diploma passend bij het talent. Bevorderen van doorstroom waar zinvol en het behalen van kwalificatiewinst horen hierbij.
- Waar passend mbo 4-gediplomeerden succesvol leiden naar AD en hbo.
- Studenten laten groeien in eigenwaarde en betekenisgeving in relatie tot vraagstukken die in de werk- en leefwereld ontmoet zullen worden, waaronder discriminatie.
- Bijdrage als instelling aan het voorkomen van discriminatie in de bpv.

Indicatoren:

3a: Starterssucces.

Ambitie: behoud van het jaarresultaat in 2020 en in 2022.

3b: Doorstroom (gediplomeerd) naar hoger mbo niveau.

Ambitie: behoud van het starterssucces in 2020 en verhoging het starterssucces in 2022.

3c: Kwalificatiewinst.

Ambitie: behoud van het kwalificatiewinstscore in 2020 en in 2022.


3d: Doorstroom(gediplomeerd) naar hbo.

Ambitie: behoud van het doorstroompercentage mbo4 naar hbo in 2020 en verhoging van dit percentage in 2022.

3e: Succes 1e jaar hbo.

In 2020 is het succes 1e jaar hbo adequaat in kaart gebracht per team.

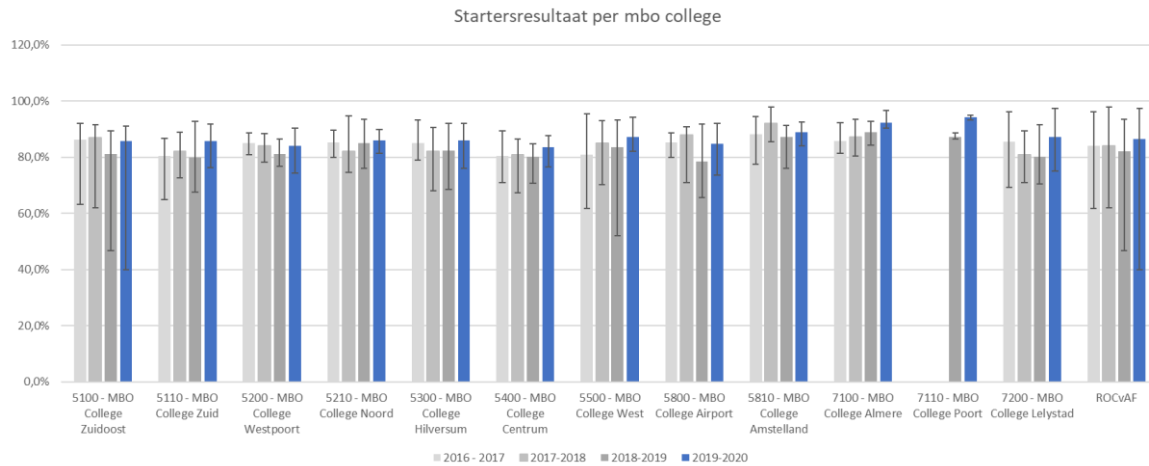
Voor 2022 wordt de ambitie behoud (zie addendum).

Voortgang:  met kanttekening over de corona-impact die nog moeilijk te duiden is.

Meetbaar

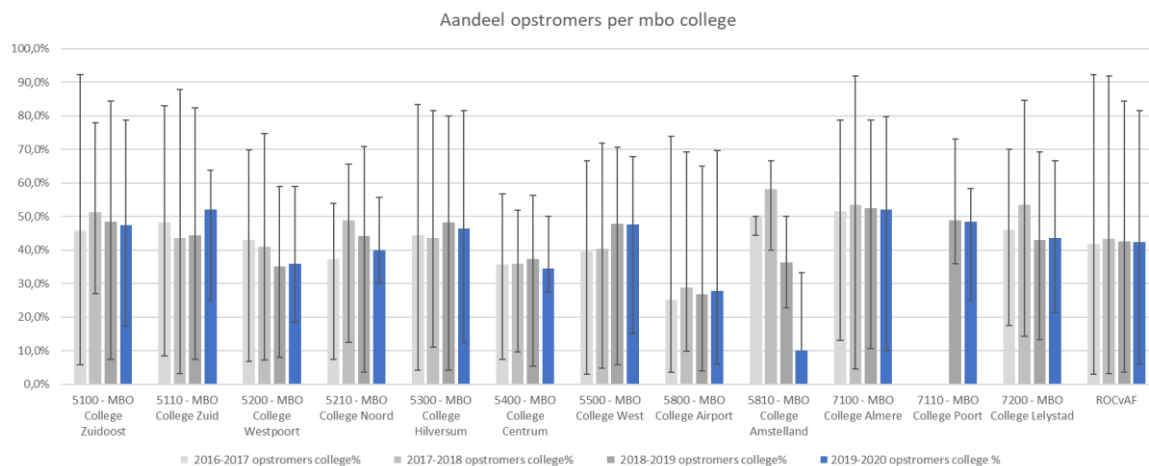
De meetbare resultaten op het thema Gelijke kansen worden geduid aan de hand van de prestaties op startersresultaat, doorstroom naar een hoger mbo-niveau en naar het hbo, succes in het eerste hbo-jaar en kwalificatiewinst. De ambitie is de al goede resultaten te behouden.

Met bovenstaande set indicatoren volgen we de weg die studenten door het onderwijs afleggen. Het algemene beeld is dat het beter dan gemiddeld lukt studenten naar een hoger niveau te begeleiden. Daarmee ligt het ROCvA-F op koers om de ambitie op het thema Gelijke kansen te realiseren.



Figuur 6 Startersresultaat per mbo-college

De cijfers over het startersresultaat laten overall een min of meer stabiel beeld zien. Het startersresultaat is na een lichte daling in 2018/2019 gestegen boven het startniveau van de planperiode (2017/2018). Ook bij de mbo-colleges zien we het laatste jaar een stijging en overall een stabiel beeld. Tussen de mbo-colleges bestaat weinig verschil en ook de variatieruimte tussen teams is beperkt.



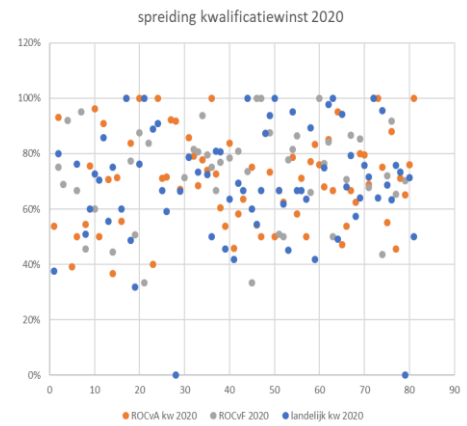
Figuur 7 Aandeel opstromers per mbo-college

Ook het percentage opstroom laat een stabiel beeld zien. Ruim 4 van de 10 van de studenten stromen op naar een hoger niveau. Deze indicator staat in relatie tot de conjunctuur. Bij een gunstige arbeidsmarkt kiezen gediplomeerden vaker voor een baan dan voor doorleren. Gezien het pakket aan landelijke coronamaatregelen gericht op de arbeidsmarkt is het nog onzeker hoe de conjunctuur zich gaat ontwikkelen.

De verschillen per mbo-college worden in hoge mate door de samenstelling bepaald. Het gaat om de opstroom van de diplomaerders Entree-niveau 2 en niveau 3. De opbouw van niveaus verschilt per mbo-college, dit beïnvloedt dit cijfer. Mbo 4-gediplomeerden kunnen naar hbo/AD opstromen,

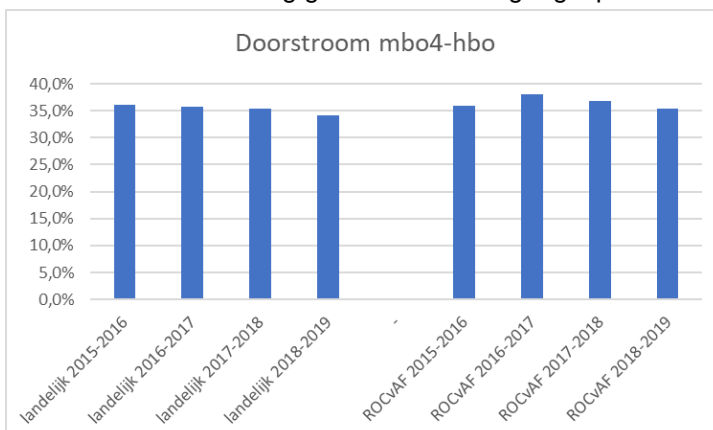
dit wordt apart weergegeven. Deze verschillen verklaren tevens de hoge mate van spreiding van de percentage van de teams.

Voor de indicatoren over kwalificatiewinst, de doorstroom naar hbo en mate van succes in het eerste jaar van het hbo is het ROCvA-F afhankelijk van DUO. Het betreft immers een combinatie van data van mbo en andere sectoren (vo en hbo). Alleen DUO kan deze informatie verstrekken. De kwalificatiewinstdata is last minute beschikbaar gekomen, maar enkel op BC-code niveau. De figuur laat per BC-code (stip) zien wat het percentage gediplomeerden met kwalificatiewinst is. Uit de cijfers blijkt dat het ROCvA en ROCvF het goed doen. Bij 75% van de opleidingen (BC-code niveau) kent het ROCvA een hogere kwalificatiewinst vergeleken met het landelijke cijfer voor dezelfde opleiding (BC-code). Voor ROCvF is dit 65%. De ambitie om het hoge niveau te behouden is behaald.



De cijfers over de kwalificatiewinst laten zien dat het bieden van doorstroomkansen studenten op een hoger niveau brengt dan op basis van hun voor opleiding verwacht kon worden. De emancipatorische rol die het ROCvA-F hiermee vervult, is met name relevant gezien de toegenomen tweedeling in de regio Groot Amsterdam. Het is een belangrijke opgave voor het ROCvA-F deze meerwaarde voor studenten te bieden, zeker voor diegenen die van huis uit minder kansen meekregen. De indicator kwalificatiewinst is als indicator minder goed om deze meerwaarde in beeld te krijgen dan de indicator studiewaarde. Voor de berekening van studiewaarde zijn we echter afhankelijk van DUO-data. Deze data worden echter niet meer beschikbaar gesteld door DUO.

De doorstroomcijfers van mbo-gediplomeerden naar het hbo liggen op een iets hoger niveau dan landelijk. Hier bestaan lichte fluctuaties in de ontwikkeling, maar het overall beeld is dat doorstroom zowel landelijk en als bij het ROCvA-F min of meer stabiel is (ca. 35%). Stabieleit van het al goede cijfer was de ambitie. Gezien de populatiekenmerken en de hoogconjunctuur is het opmerkelijk dat de studenten van het ROCvA-F iets meer dan gemiddeld doorstromen naar het hbo. Met de recente DUO-cijfers kan het succes in het eerste hbo-jaar niet meer worden berekend voor de instelling. Met DUO gaan we in gesprek om de continuïteit van deze indicator te borgen. Voor deze indicator was voor 2020 nog geen streefrichting afgesproken.



Figuur 8 Percentage doorstroom naar hbo

Merkbaar

De aanpak om jongeren zo veel mogelijk kansen te bieden richt zich op doorlopende trajecten met vmbo en hbo en op nieuwe onderwijsconcepten en maatwerktrajecten. Goede voorlichting en een passende plaatsing zijn hierbij cruciaal. Bij de introductie gaven we al aan dat de pandemie de inzet op doorstroom enerzijds heeft geïntensiveerd en anderzijds heeft bemoeilijkt. Een eerste zorg betrof de continuïteit voor studenten in het examenjaar zodat zij toch hun diploma zouden kunnen behalen. De inzet om examenstudenten naar een diploma toe te leiden is goed gelukt. Dit blijkt ook uit het hogere jaarresultaat.

In en na de zomer is de aandacht met name gegaan naar het inhalen van opgelopen achterstanden met behulp van de overheidsregelingen en het beperken van verdere studievertraging door de aanhoudende beperkingen. De RIVM-richtlijnen en de afspraken met het openbaar vervoer hadden grote impact: er konden simpelweg minder lessen worden ingeroosterd. Bij het lesaanbod zijn de opleidingen waar nodig teruggegaan naar de kern van het kwalificatiedossier. Om fysiek onderwijs mogelijk te maken is het onderwijs op verschillende vlakken aangepast. Denk aan meer inzet van onderwijsassistenten, inzet van experts uit het werkveld, meer groepsopdrachten, maar ook meer zelfstandig werken voor studenten. Voor de continuïteit van de praktijklessen bestond veel aandacht. Een groot deel van de praktijklessen heeft gelukkig doorgang kunnen vinden. Teams hebben tot slot veel individuele begeleiding aan studenten geboden. Dit om studievertraging te voorkomen en aandacht te geven aan de vitaliteit en het welbevinden van de student.

Ondanks alle maatregelen is de prognose dat een deel van de studenten studievertraging oploopt door corona. Uit een inventarisatie bij de mbo-colleges is de verwachting gebleken dat 10-15% van de studenten hun diploma later gaat halen. Studievertraging ontstaat vooral bij opleidingen waar de bpv-mogelijkheden beperkt zijn als gevolg van de *lockdown*.

In de onderstaande passages volgen we de route van de student door het onderwijs. Dit in lijn met de voorgaande voortgangsrapportage. De activiteiten zijn met een andere intensiteit en op een andere wijze (veelal online) uitgevoerd.

Zomerschool Zuidoost

Afgelopen zomer is MBO College Zuidoost een Zomerschool gestart met een aanbod voor (aankomende) studenten van het ROCvA-F. Door het aanbieden van online onderwijs en onderwijsondersteuning hebben wij de zomer "openstelling" gerealiseerd. Van keuzedeel tot oriëntatietraject, studieplek en bijles: op deze manier konden onze studenten blijven bouwen aan hun toekomst. Daarnaast zijn onze LEC-activiteiten tijdens de zomer gecontinueerd. De zomeropenstelling liep van 14 juli tot 21 augustus 2020. Het keuzedeel-aanbod liep door tot 9 oktober 2020. We hebben het project geëvalueerd en besloten om in 2021 opnieuw een zomeropenstelling te realiseren.

Voorlichting en begeleiding

Een passende doorlopende leerlijn begint bij het moment dat leerlingen in het vo keuzes maken voor het vervolg van hun studie. De mbo-colleges beginnen al in het derde vmbo-jaar met oriënterende activiteiten. Door corona is de oriëntatie en voorlichting anders vormgegeven. Het ROCvA-F heeft direct ingezet op een online aanbod ten behoeve van voorlichting en oriëntatie. Denk aan webinars, presentaties, filmpjes met informatie op het niveau van de opleiding, sector en mbo-college. Daarnaast zijn online adviesgesprekken en online voorlichtingen georganiseerd. De decanen worden hier op allerlei manieren over geïnformeerd. De decanen zijn zeer tevreden over dit aanbod. Het online aanbod heeft als voordeel dat, als dit niet direct live te volgen is, dit ook op een ander tijdstip beschikbaar is.

Ter voorbereiding van de overstap 2021 worden alle decanen gebeld met de vraag of zij nog iets nodig hebben in de ondersteuning van het studiekeuzep proces en of er andere vraagstukken zijn. Dit wordt zeer gewaardeerd en daaruit blijkt ook dat het online aanbod effectief is. Bezien wordt of op aanvraag nog fysieke rondleidingen op kleine schaal nodig zijn.

Dit neemt niet weg dat de oriëntatie en voorlichting minder 'warm' heeft kunnen plaatsvinden. Zo konden vernieuwende fysieke activiteiten als de Techniekbuss minder doorgang vinden. Al met al is het beeld dat binnen de mogelijkheden veel is gebeurd maar dat we ons ervan bewust zijn dat veel 'next best' was.

Coronaproof voorlichting via HoloBox Roadshow

MBO College Airport heeft een roadshow ontwikkeld waarin levensechte hologrammen te zien zijn. Acht studenten vertellen daarin alles over opleidingen die zij op MBO College Airport volgen. Omdat leerlingen voor de keuze van hun vervolgopleiding sterk afhankelijk zijn van digitale open dagen is dit een welkome aanvulling. Leerlingen krijgen coronaproef én op een aansprekende manier een beeld van de opleiding. Het sluit aan bij hun behoefte om ervaringen te horen vanuit studenten. De HoloBox maakt een tour langs diverse vo-scholen in de regio.

Voorbeeld Techniekbuss: wel ontwikkeld, in 2019 wel en in 2020 niet uitgevoerd

De Techniekbuss is een busje dat is ingericht om op locatie klein technisch onderhoud of kleine bouwtechnische klussen uit te kunnen voeren. Groepjes studenten van de diverse bouwopleidingen gaan onder begeleiding van een vakdocent de vmbo-scholen langs om voorlichting te geven over opleidingen die op de bouw gericht zijn. Slechts een klein aantal vmbo-scholen biedt nog een technisch profiel waardoor vmbo-leerlingen niet zo snel in aanraking komen met de beroepen in de bouw. Ook maken niet alle vmbo-scholen gebruik van de mogelijkheid om zich op mbo-opleidingslocaties te oriënteren op techniekopleidingen. De Techniekbuss vult dit hiaat. Naast voorlichting over de opleidingen en beroepen in de bouw, demonstreren de mbo-studenten wat de beroepen inhouden door ter plekke iets te bouwen of iets te repareren. Daarnaast wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een standaard aanbod van workshops over de techniek om bij vo-scholen aan te bieden, passend bij de jaarplanning van de vo scholen. Hierbij wordt ook samengewerkt in de PPS Bouwacademie.

Influencers

Een interessant en vernieuwend initiatief gaat over de inzet van influencers. Samen met een groep influencers in Zuidoost wordt gekeken hoe je de jongeren die hen volgen kunt interesseren voor de bouw en de opleidingen. De betrokken opleidingen werken samen met de bedrijven in de PPS BouwAcademie.

Voor jongeren is het best lastig om een keuze te maken voor een vervolgopleiding. Uit verschillende onderzoeken weten we dat ouders een positieve rol kunnen spelen in dit proces. Daarom worden vaker voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd op de vo-scholen. Gebleken is dat ouders daarmee gemakkelijker te bereiken zijn dan met een bijeenkomst op de mbo-school. Ook worden door mbo-colleges soms speciale bijeenkomsten voor ouders georganiseerd.

Overstapcoaches vmbo-mbo

Vo-leerlingen in Amsterdam kunnen gebruik maken van een overstapcoach. Ook in coronatijd hebben overstapcoaches (online) steun gegeven in de overgang van vo naar mbo. De overstapcoaches werden tot en met 2019 betaald uit additionele middelen. Deze werkende aanpak is inmiddels verduurzaamd. De mbo-colleges financieren de overstapcoaches sinds 2020 uit het reguliere budget. De overstapcoaches hebben goede contacten met zowel de vo-scholen als de mbo-scholen en helpen studenten met het vinden van een school die bij hen past. Sommige overstapcoaches vervullen ook de rol van plaatsingscoördinator. Zij zijn betrokken bij de gehele route, van kennisgeving tot de overstap van de studenten. Dat leidt tot een bewustere keuze van de student voor de opleiding en een goede start op de nieuwe school. Daarnaast worden overstapcoaches ingezet die studenten helpen bij de overstap van de ene mbo-opleiding naar de andere.

Doorlopende leerroutes

In Amsterdam werken het vmbo en mbo al enkele jaren samen in de zogenaamde Vakmanschapsroutes. Vakmanschapsroutes zijn vmbo-opleidingen die gecombineerd worden met een mbo-opleiding op niveau 2, met als doel een succesvolle doorstroom. Vaak halen de leerlingen in vijf jaar zowel hun vmbo-diploma als een mbo-diploma. De meest uitgewerkte routes zijn die met het Calvijn College en het Montessori College Oost, maar inmiddels bestaan meer arrangementen. In de volgende passage gaan we in op de initiatieven binnen onze organisatie in specifiek Amsterdam. Ook in Hilversum, Almere en Lelystad wordt samengewerkt met de lokale vo-scholen. Zo wordt in Lelystad samen met het vo en de regio gewerkt aan kansrijke doorlopende leerroutes voor studenten.

Versterken verbinding vo en mbo binnen de organisatie

Het ROCvA-F wil de verbinding tussen het vo en mbo binnen de organisatie versterken, met als doel talentontwikkeling van leerlingen te bevorderen. Er zijn scenario's over de samenwerking tussen het VOvA en het mbo uitgewerkt. Beoogd wordt onder meer het versterken van doorlopende leerroutes vo-mbo wordt. We stellen vaste formats beschikbaar zodat mbo-colleges en vo-scholen die willen samenwerken en eenvoudiger hun ambities kunnen realiseren.

Op vele mbo-colleges is al sprake van doorlopende leerroutes op niveau 2 (Zuidoost, Zuid, Lelystad en West) of samenwerking met het vo-praktijkonderwijs (onder meer in Almere en Westpoort). Ook werken vo-scholen en mbo-colleges samen op vakonderdelen. Om voor studenten onderwijs op maat mogelijk te maken, neemt het aantal initiatieven sterk toe. Momenteel zijn de volgende initiatieven in voorbereiding:

- Aan de Buiksloterweg (Amsterdam Noord) wordt door het ROCvA-F een nieuwe vo-school gebouwd, vmbo-b t/m vwo, met grote praktijkruimtes waarmee fysiek ruimte wordt geboden aan de beoogde samenwerking po-vo en vo-mbo.
- Sterk Techniekonderwijs Amsterdam treft voorbereidingen voor een nieuwe techniekschool. Ambitie is dat vmbo en mbo samen worden gehuisvest. Hier zullen de doorlopende leerlijnen en samenwerking in het kader van LOB verder worden ingevuld.
- Beroepshavo bij Marcanti en bij IJburg College: na afronding van havo 3 doorstromen via versneld mbo-4 naar AD/hbo.
- Doorlopende leerroutes in Amsterdam op elk vmbo-niveau i.s.m. IJburg College: focus op kennis en vaardigheden die in meerdere verwante kwalificaties voorkomen, zodat niet al te vroeg voor één kwalificatie gekozen hoeft te worden.
- Een VMR-route Cburg College en MBO College Zuidoost.
- Beroepencampus in Lelystad: vmbo en mbo gevestigd binnen één beroepencampus, waar vmbo-leerlingen op elk niveau een mbo-programmadeel kunnen doen als keuzevak.
- MBO College Hilversum werkt samen met vmbo en havo in de regio om een praktijkcomponent vo te ontwikkelen (praktijkvak).

Maatwerk in het curriculum

Passende leerlijnen vragen om maatwerk in het curriculum en maatwerk in de klas. Door het toelatingsrecht is een grotere alertheid ontstaan op de inrichting van leerlijnen en de overstapmogelijkheden. Inmiddels is de aansluiting tussen opleidingen verbeterd en zijn de keuzemogelijkheden vergroot. Dit palet aan keuzes biedt een rijke variatie.

Bij veel opleidingen is meer flexibiliteit in de doorlooptijd mogelijk. Vmbo-k- studenten krijgen bijvoorbeeld in een niveau 4-opleiding meer tijd, terwijl havo-leerlingen sneller door de opleiding kunnen. Dit soort flexibiliteit vraagt ook om maatwerk in de klas. Differentiatie stelt eisen aan de pedagogische en met name didactische vaardigheden van de docenten. Hiervoor worden trainingen gegeven, maar meer nog gaat het erom dit samen en lerend van elkaar vorm te geven.

MBO College Amstelland: het maatpak

De onderwijsteams van MBO College Amstelland bieden de generieke vakken gezamenlijk aan en werken waar mogelijk samen op het gebied van intake, keuzedelen en gemeenschappelijke onderdelen van het curriculum en stages. Sinds voorjaar 2020 geschiedt dit online. Deze aanpak biedt studenten meer mogelijkheden lessen te volgen die qua tempo en niveau goed bij hen passen.

MBO College Centrum: persoonlijke programma's

Bij MBO College Centrum werken studenten met *persoonlijk-leren-programma's*. Zij stippelen hun eigen leerroute uit, passend bij hun interesse en leertempo. Vanaf voorjaar 2020 geschiedt dit vooral online.

MBO College Hilversum: innovatieplan flexibilisering onderwijs

MBO College Hilversum werkt toe naar een flexibel en modulair onderwijsaanbod waarbij studenten de regie kunnen nemen over hun eigen leerroute. Het mbo-college is gestart met de uitvoering van een innovatieplan. Het gaat om onderwijsinhoudelijke vernieuwing met modulair onderwijs als basis. In de toekomst kunnen studenten hiermee hun lesprogramma zelf vormgeven, aansluitend op hun leercapaciteit en ambities. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om extra vakken te volgen zodat studenten sneller de opleiding kunnen doorlopen. Zo wordt gewerkt aan een flexibel 'Opleidingshuis IT/ICT' en 'Opleidingshuis Smart Retail'. De regie op de eigen leerroute door studenten wordt ondersteund door een online planningstool. Artificial Intelligence is hierbij een belangrijk onderdeel. Zo kan op innovatieve wijze worden 'meegedacht' met de student en 'advies' worden gegeven over de leerroute.

Opleidingen benutten de keuzedelen om studenten meer mogelijkheden aan te bieden. Mooie voorbeelden zijn de keuzedelen *Internationaal I*, *Vorbereiding hbo* en de havo-keuzedelen. Deze bereiden de studenten voor op respectievelijk een internationale werkomgeving en doorstroom naar het hbo. Het ROCvA-F biedt alleen formeel vastgestelde keuzedelen aan. Wanneer een student een keuzedeel volgt dat niet gekoppeld is aan zijn opleiding, controleert de teamexamencommissie of geen sprake is van een overlap in kwalificaties. Naast keuzedelen worden ook andere onderdelen van het curriculum vaker modulair aangeboden.

Waar sommige studenten gebaat zijn bij een opleiding die heel specifiek opleidt tot een smal deel van de markt, hebben anderen belang bij een brede oriëntatie waarin zij de tijd hebben om uit te vinden waar hun talenten en interesses liggen. Een brede oriëntatie geeft meer kans op een passende leerweg en daarmee op succes. De aanpak verschilt per groep. Voor de ene groep volstaat een oriëntatieperiode van 10 weken, voor de andere past een breed basisjaar het best.

MBO College Almere: nieuw onderwijsconcept techniek in Almere

De afdeling Techniek van MBO College Almere heeft zijn onderwijsmethode en -programma compleet vernieuwd. In het nieuwe concept zijn negentien technische opleidingen samengevoegd. Studenten van nu willen uitdagend onderwijs én dat gewerkt wordt met de technologie waarmee zij opgegroeid zijn. Het team ontwikkelde een programma dat aansluit op de individuele wensen en behoeften van de student én de praktijk van de toekomst. Voor bedrijven is het Toekomstgerichte Techniek Onderwijs heel interessant omdat zij hun actuele vraagstukken kunnen inbrengen als cursusmateriaal. Het aanbod is gerealiseerd en kan nu ook gebruikt voor om-, her- en bijscholing in het kader van de LLO en de samenwerking in de regio ten behoeve van het steun- en herstel pakket van het kabinet (NOW 3).

MBO College Zuidoost: van consumptief naar productief

MBO College Zuidoost biedt een brede niveau 2-opleiding aan waarin studenten vooral leren in de praktijk. Jaarresultaten en tevredenheidscijfers tonen ook in 2020 aan dat dergelijke uitdagende, brede onderwijsconcepten, toegespitst op de individuele student, voorzien in een behoefte. Zoals bij vele opleidingen was de continuïteit van de praktijkkant in coronatijd een puzzel.

Burgerschap

Het vak Burgerschap heeft in de coronaperiode een bredere lading gekregen. De aanpak van de pandemie in Nederland raakt het leven in veel opzichten. Met studenten is hierover gesproken. Zowel één op één tussen student en docent/mentor/begeleider als in groepsverband met de klas. In podcasts en Fast Forward-programma's wordt op deze vraagstukken van nu ingegaan. Wat doet dit voor de studenten op school en in hun leefomgeving. In de zomer speelde tevens de impact van de *Black Lives Matter*-beweging. Een beweging die binnen het ROCvA-F veel aandacht heeft gekregen. Veel studenten herkenden zich in de vraagstukken achter deze beweging.

Zowel de impact van corona als de *Black Lives Matter*-beweging kunnen in het licht gezien worden van een al bekende ontwikkeling van een toenemende tweedeling in de regio. Gesprekken en activiteiten richten zich hierbij op het creëren van gelijke kansen.

Het belang van burgerschap staat in deze actualiteit, bij deze studenten, niet ter discussie. De link met de actualiteit en aansluiting bij de leefwereld van de betreffende studenten is essentieel. Naast bovenstaande thema's leggen we binnen het burgerschapsonderwijs de verbinding met duurzaamheid. Zo zijn studenten betrokken bij de action learning group 'Duurzaamheid'. Deze groep zal de nieuwe Meerjarenstrategie van input voorzien op dit onderdeel.

MBO College Zuidoost: inclusief denken en doen: aanpak in pilot blijkt succesvol

Bij MBO College Zuidoost is afgelopen jaar een pilot uitgevoerd om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en bestrijden. In de pilot is gekeken naar alle vormen van discriminatie binnen het mbo-college en haar (bedrijven) netwerk. De focus lag op bewustwording en bespreekbaar maken van het thema. In het keuzedeel Educate yourself kijken studenten naar wie zij zijn, wat hun plek is in de maatschappij, over welke privileges zij al dan niet beschikken en hoe dit zich verhoudt tot hun medemens. Daarnaast komt discriminatie in alle vormen aan bod. Het keuzedeel is beschikbaar voor de opleidingen van het ROCvA. Dit schooljaar wordt ingezet op training van docenten en studenten. Bedrijven laten zich door MBO College Zuidoost adviseren hoe zij het beste om kunnen gaan met dit thema en hoe zij ervoor kunnen zorgen dat alle studenten zich welkom voelen en komen solliciteren. In het project is gebleken dat deze aanpak effectief is. De actualiteitswaarde is groot door de discussie die de beweging Black Lives Matter en de webinars van Fast Forward hebben losgemaakt. De gemeente en MBO College Zuidoost hebben afgesproken deze pilot dit schooljaar te continueren. De uitrol van deze aanpak naar andere mbo-colleges wordt gefaciliteerd.

Excellentie

Ieder mbo-college organiseert aantrekkelijke en uitdagende excellentietrajecten. Deze trajecten zijn een uitbreiding van het bestaande curriculum en kunnen verbredend of verdiepend zijn. Deze zijn ontwikkeld (en worden uitgevoerd) in samenspraak met brancheverenigingen, bedrijven en/of regionale samenwerkingsverbanden. Voorbeelden van excellentietrajecten zijn: het halen van branchecertificaten, een extra curriculaire programma, extra stage en het meedoen aan vakwedstrijden.

Deelname van het ROCvA-F aan het landelijk netwerk 'Excellentie in het mbo' heeft het mogelijk gemaakt om succesvol een kleine aanvraag te doen voor een subsidie uit de *Aanjaaggelden voor de ontwikkeling van excellentie in het mbo*. De middelen worden ingezet voor de (door)ontwikkeling van extra curriculaire programma's voor excellente studenten bij de opleidingen Sport & Bewegen van MBO College Hilversum en Retail en Make-up Art van MBO College Zuid.

Deze initiatieven hebben doorgang gevonden en projecten zijn afgerond. Ervaringen en opbrengsten worden gebruikt voor verrijking van het onderwijsaanbod.

Skills the Finals

Het ROCvA-F is sinds 2016 betrokken bij de organisatie van *Skills The Finals*, de vakwedstrijden voor mbo-studenten. Om het jaar wordt het programma in de RAI te Amsterdam georganiseerd. Het is de ambitie om steeds meer studenten aan vakcompetities te laten deelnemen. Dat lukte voornamelijk: in de voorbereiding op de wedstrijden in 2020 doen studenten aan dertig verschillende kwalificatiewedstrijden mee. De voorbereiding op Skills the Finals 2021 is zoveel als mogelijk doorgegaan. De kandidaten zouden naar de Finals gaan in maart 2021: door de aanhoudende impact van de pandemie is besloten Skills the Finals af te laten.

Internationalisering

Internationalisering vormt eveneens een onderdeel van excellentie. Op het gebied van internationalisering legt het ROCvA-F de focus op het versterken en verbreden van BTEC en tweetalig opleidingen, het vergroten van mobiliteit van student en docent en het versterken en integreren van internationalisation@home. Het ROCvA-F is sinds 2017 een Erasmus+ Charter Institute⁶. Dat biedt mogelijkheden om het internationaliseringsprogramma te versterken.

BTEC en tweetalig opleiden

Het ROCvA-F is een erkend opleidingscentrum voor BTEC - en VTCT -opleidingen. Tevens loopt een pilot met het Nuffic T-MBO-programma waarin studenten dubbele diploma's kunnen halen. De tweetalige opleidingen hebben een eigen examencommissie die erop toeziet dat zowel aan de Nederlandse als aan de buitenlandse exameneisen voldaan wordt. Bureau Internationalisering verzorgt bovendien onafhankelijk van de opleidingen de kwaliteitsborging van de tweetalige programma's. Het aantal tweetalige opleidingen is sinds 2017 toegenomen tot 9 opleidingen. De opleidingen werken met verschillende internationaal erkende certificaten, te weten BTEC, Nuffic en VTCT. Het gaat om de volgende opleidingen:

- Nuffic T-MBO: MBO College Airport, Opleiding Leidinggevende Travel & Hospitality;
- BTEC: MBO College Amstelland, Opleiding Medewerker marketing (IBS);
- BTEC: MBO College Amstelland, Opleiding Assistent medewerker internationale Handel (IBS);
- BTEC: MBO College Hilversum, Opleiding Junior Accountmanager;
- VTCT: MBO College Zuid, Opleiding Allround schoonheidsspecialist;
- VTCT: MBO College Zuid, Opleiding Schoonheidsspecialist;
- VTCT: MBO College Zuid, Opleiding Allround Grimeur;
- VTCT: MBO College Centrum, Manager International Hospitality.

Sinds de reisbeperkingen door corona zien we een groeiende interesse in tweetalige opleidingen.

Mobiliteit

Het eerder verkregen Erasmus+ Charter Institute en de recent verkregen vervangende Erasmus+Accreditatie biedt het ROCvA-F onder meer mogelijkheden om het aanbod van buitenlandse stages uit te bereiden en de professionalisering van de organisatie te versterken. In 2020 is een internationaal Aanvraagformulier Erasmus+ Subsidie ontwikkeld. Deze applicatie wordt in het voorjaar van 2021 gelanceerd voor studenten. Hierbij gaat het erom de vereiste documentatie voor het groeiende aantal studenten in deze programma's papierloos te verwerken.

⁶ De charter is sinds februari vervangen door de Erasmus+ Accreditatie. Zie ook: <https://talnet.sharepoint.com/organisatie/Paginas/ROC-van-Amsterdam-ontvangt-Europese-erkenning-voor-internationale-activiteiten.aspx>



Door de beperkende maatregelen van corona is het laatste onderdeel in 2020 in hoge mate doorgeschoven. Zodra reizen weer mogelijk wordt kunnen de internationale stages weer worden opgepakt.

Internationalisering at home

Naast tweetalige opleidingen en internationale stages is *internationalisation at home* een belangrijk speerpunt. *Internationalisation at home* past goed in de internationale context van de Amsterdamse regio waarin de studenten leven en straks ook werken. De professionele en sociale vaardigheden die dat vraagt zijn idealiter opgenomen in het curriculum van elke opleiding. Dit vergroot tevens de mogelijkheden van studenten om in andere landen werk te vinden.

Uit onderzoek (onderzoeksbureau Labyrinth) komt naar voren dat studenten het opdoen van internationale competenties vaak op meerdere wijzen zien terugkomen in het onderwijs. Echter, de scholing van interculturele vaardigheden en intercultureel bewustzijn vereist nog verdere aandacht en verbetering. We hebben daarom vanaf 2019 actiever ingezet in op scholingsmogelijkheden van docenten. De huidige situatie met beperkende reismogelijkheden vanwege corona heeft de vraag naar kennis en toepassingen over *internationalisation at home* aangewakkerd bij de mbo-colleges en onderwijsteams.

Doorstroom naar het hbo

Om de doorstroom en succeskansen van mbo-studenten in het hbo te vergroten werken de mbo-colleges en de hbo-instellingen in de regio structureel samen. Zo is samen het keuzedeel *Voorbereiding hbo* ontwikkeld. In totaal volgen ongeveer 500 studenten het keuzedeel. Partners zijn de Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool InHolland en Hogeschool Windesheim. Elk mbo-college heeft zijn eigen partner(s), afhankelijk van de locatie en de samenstelling van de studentenpopulaties. Zo werkt MBO College Hilversum bijvoorbeeld samen met de Hogeschool Utrecht in de sector *Techniek*, werken MBO College Almere, Lelystad en Hilversum samen met Windesheim Flevoland in de sectoren *Economie* en *Welzijn* en ontwikkelt MBO College Zuidoost met Stenden Hogeschool een keuzedeel doorstroom mbo-hbo voor Ondernemerschap en Retail Management.

Doorstroom naar hbo met kleine studievertraging tóch mogelijk

In september werd gefaciliteerd dat mbo-studenten met een kleine studievertraging vanwege de coronamaatregelen ook zonder diploma konden instromen in het hbo. Voorwaarde was dat het diploma uiteindelijk voor 1 januari behaald zou worden. Ter voorbereiding hierop is een servicedocument opgesteld met uitgangspunten en de werkwijze voor het afgeven van de afrondingsadviezen. Circa 10% van de studenten die wilden doorstromen van het ROCvA-F naar het hbo, heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Dit jaar zal weer met een afrondingsadvies gewerkt worden. In totaal hebben 209 studenten van het ROCvA-F gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

Website voor docenten en loopbaanbegeleiders

Van belang is om studenten zo goed mogelijk te begeleiden bij de keuze voor het hbo. Onder het motto 'Iedere mbo 4-student is een potentiële doorstromer' is een website ontwikkeld voor loopbaanbegeleiders en docenten met goede voorbeelden, tips en filmpjes voor gesprekken met studenten over de stap naar het hbo. Het initiatief komt van de MBO Colleges Airport, Amstelland en Zuidoost, op basis van de producten die zij hebben ontwikkeld in de student lab-projecten. Een site

voor studenten op dit thema is nu in ontwikkeling. Daarin wordt het belang onderschreven om negatieve beelden bij mbo-studenten over hun kansen en verwachtingen op het hbo weg te nemen

Regionaal netwerk mbo-hbo

Het ROCvA-F neemt deel aan het *Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland-Flevoland*. Vanuit dit netwerk zijn drie programmalijnen vastgesteld:

- Talentontwikkeling in de context van toegankelijkheid, inclusie en de doelgroepen in de regio.
- Leven Lang Ontwikkelen voor alumni en werkenden binnen de context van de huidige maatschappelijke en economische uitdagingen, zoals circulaire economie en technologisering van de zorg.
- Samenwerking tussen mbo en hbo op maatschappelijke vraagstukken uit de regio.

Om de uitvoering van de programmalijnen te stimuleren is ingezet op het verbinden van netwerken van loopbaanadviseurs van het mbo met de studieloopbaan adviseurs van het hbo en de kennisdeling tussen docenten, vooral waar het gaat om doelgroepaanpak. Bij MBO Colleges Amstelland en Hilversum zijn counselors aangesteld als aanspreekpunt voor studenten en teams, die de relatie en samenwerking met de hbo-instellingen bevorderen.

MBO College Zuidoost

Het AD-traject ICT Engineer met HBO Drechtsteden is gestart met 20 studenten. De studenten geven aan dat zij tevreden zijn over het mbo-aanbod, het hbo-deel ervaren zij (nog) als moeilijk en zij verwachten van de docenten meer ondersteuning en begeleiding. Dit signaal is opgepakt.

Beroepshavo

De Beroepshavo is een mbo niveau 4-opleiding die zich richt op doorstromen naar het hbo. De opleiding positioneert zich tussen de havo en de reguliere niveau 4-opleidingen en biedt hiermee een alternatieve route naar het hbo. Deze route is geschikt voor studenten voor wie de havo te theoretisch is en een mbo-opleiding te beroepsgericht.

Op de Beroepshavo ontwikkelen studenten de kennis, houding en vaardigheden die van belang zijn voor succesvol doorstuderen op het hbo door te werken aan praktische, betekenisvolle projecten. Daarnaast bestaat veel aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van studenten, door hen met verschillende contexten in aanraking te brengen en zo te laten ervaren wat bij hen past.

De Beroepshavo is gevestigd in een villa op het Mediapark te Hilversum en voorziet in een behoefte gezien de aanhoudende belangstelling van studenten en hun ouders/verzorgers. Studenten wordt opgeleid als technicus Human Technology, waarin het oplossen van problemen in de interactie tussen mens en techniek centraal staan.

Associate Degrees structureel ingebed

Het project AD en AD-Anders is gestart in 2019. De ambitie is om in de samenwerking in HBO Drechtsteden een aantal AD's te starten binnen de mbo-colleges van het ROCvA-F. Ook de ontwikkeling van losse modules op 'niveau 5' is een doelstelling van het project AD, vooral met het oog op Leven Lang ontwikkelen. Eind oktober is de overeenkomst getekend, waardoor het ROCvA-F en het Da Vinci College 50/50 zeggenschap over HBO Drechtsteden hebben verkregen. Daarmee is structurele inbedding een feit.

Inmiddels zijn twee AD-trajecten van start gegaan: een duale AD Culinary Professional (MBO College Centrum) en een geïntegreerde mbo-hbo ICT (MBO College Zuidoost). Momenteel wordt een verkenning gedaan voor de ontwikkeling van een aantal geïntegreerde trajecten: voor de Mode- en Maat-opleiding, voor Zorg en Welzijn (praktische psychologie), een AD Business en Innovation in combinatie met de mbo-opleiding Retail en een niet-geïntegreerde AD op het gebied van media. Vanuit HBO Drechtsteden bestaan wensen om gezamenlijk AD's te ontwikkelen in de Techniek en de Logistiek. Ontwikkeling van die modules zou samen met het Da Vinci College kunnen worden



gedaan. Daarnaast heeft MBO College Westpoort met het domein Techniek (in samenwerking van Bouwend Nederland) een 'niveau 5' module voor de Bouw ontwikkeld. Deze module start in februari 2021.

De tweede route naar een AD loopt via het hbo. Met verschillende hbo-instellingen in de regio werken de mbo-colleges samen om het AD-aanbod te versterken. Deze samenwerking heeft bijvoorbeeld in 2019 geresulteerd in de start van de AD *Cybersecurity* bij de Hogeschool van Amsterdam. In samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam is ook gewerkt aan de ontwikkeling van de AD's *Finance* en *Logistiek*. De start van deze AD's is vanwege corona-beperkingen doorgeschoven.

Ook wordt gewerkt aan geïntegreerde AD-trajecten waarin vanaf het eerste jaar mbo en hbo zijn vermengd. Het blijkt dat ook deze opleidingen in een behoefte voorzien. Voor leerlingen die niet naar de havo willen of kunnen, zijn deze routes een goed alternatief om op het hbo terecht te komen. In 2020 is een AD *ICT-beheer* met 20 studenten gestart, in samenwerking met MBO College Zuidoost, House of Digital en het domein ICT. Ook is een AD-traject *Software Engineering* met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) in voorbereiding. Regie voor dit traject ligt bij de HvA. Het ROCvA-F faciliteert en levert studenten. De opleiding start in september 2021, mits deze op tijd is geaccrediteerd. We hebben zitting in de stuurgroep en praten mee over de inhoud van de opleiding.

AD Culinary Professional

De AD-opleiding *Culinary Professional* heeft tot doel bij te dragen aan de verbetering van de kwaliteit van de horeca: de gastronomie, de service en de kwaliteit. De opleiding is in opdracht van MBO College Centrum ontwikkeld en zal samen met HBO Drechtsteden zal worden uitgevoerd. De opleiding is in september 2020 van start gegaan.

5. Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst

Aan de slag

Aansluiting op de arbeidsmarkt in de huidige dynamiek is hét vraagstuk van het mbo. De transitie op de arbeidsmarkt vraagt ook een transitie van het mbo. Een *one size fits all*-aanpak is hier niet de weg. De arbeidsmarkt verandert, maar niet overal op dezelfde wijze en in hetzelfde tempo. Het ROCvA-F kiest daarom voor variatie in de context van de regio en het werkveld. Mbo-colleges kiezen hun eigen aanpak en worden daarbij ondersteund door programmamanagers en practoren .

De rode draad in de aanpak is het vergroten van de wendbaarheid door samenwerking, zowel binnen de organisatie als met direct betrokkenen. De mbo-colleges en de onderwijsteams ontwikkelen samen met het werkveld, vaak zelfs in co-creatie, opleidingen die actueel zijn en van gedegen kwaliteit. Veel is opgebouwd (en wordt nog steeds opgebouwd) met de RIF-trajecten.

Ambitie:

Studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt van nu én morgen door het bieden van voortdurend actueel onderwijs in goede afstemming met het werkveld. Daarbij worden de talenten van de student benut en heeft de student perspectief op werk.

Doelen:

Flexibel onderwijs dat in samenwerking met het werkveld voortdurend actuele opleidingen biedt die aansluiten op de vraag van de markt.

Opleidingen waarin het leren en de praktijk nauw aan elkaar verbonden zijn passend bij de student en passend bij de manieren van werken in de praktijk.

Indicatoren:

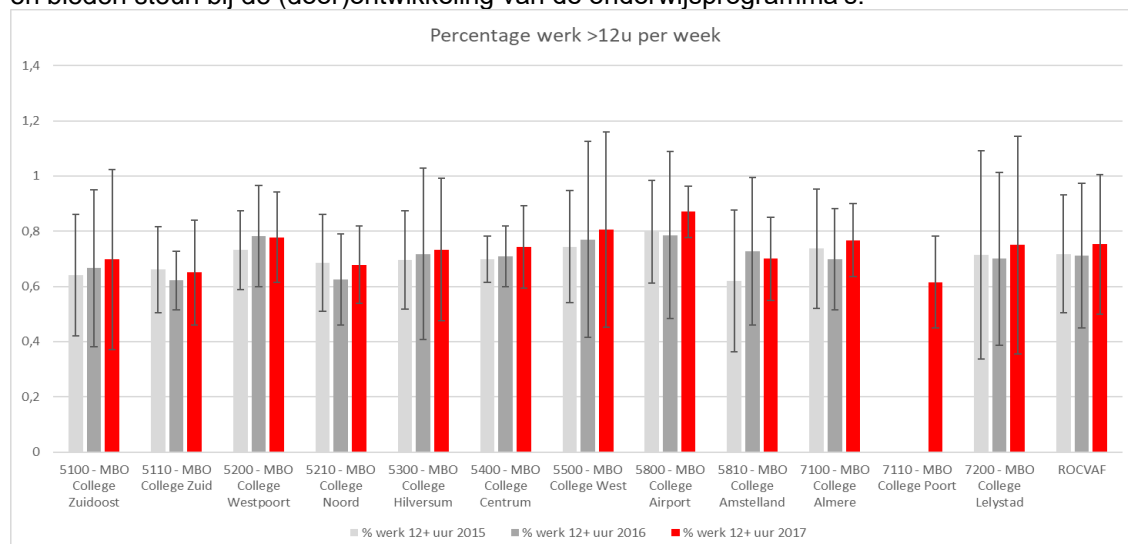
- 4a: Aandeel gediplomeerde uitstromers met baan.
In 2020 is het aandeel gediplomeerde uitstromers met een baan adequaat in kaart gebracht per team en onderwerp van gesprek.
In 2020 wordt de ambitie voor 2022 bepaald.
- 4b: Aandeel studenten dat wordt opgeleid voor de groeisectoren.
In 2020 is het aandeel studenten die voor de groeisectoren wordt opgeleid op mbo-college- en team-niveau beschikbaar en onderwerp van gesprek.
In 2020 wordt de ambitie voor 2022 bepaald.
- 4c: Tevredenheid praktijkopleiders over de aansluiting.
Ambitie: behoud van tevredenheidsscore praktijkopleiders in 2020 en in (indicatief) 2022.

Voortgang: met 'winst waarschuwing' in relatie tot invloed corona

Meetbaar

Alle drie de indicatoren laten een positief verloop zien. Het algemene beeld is dat het ROCvA-F goed slaagt in het jongeren perspectief bieden op de arbeidsmarkt. We zijn ons bewust dat deze ontwikkeling samenhangt met de hoogconjunctuur van de afgelopen jaren.

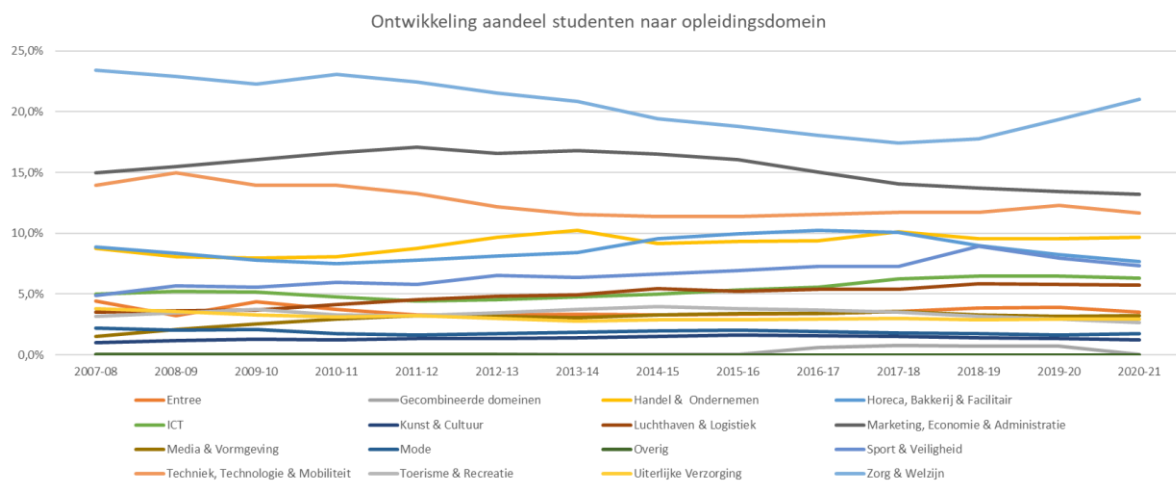
Steeds meer gediplomeerden hebben direct na hun opleiding een baan van minimaal 12 uur per week. Figuur 9 laat de ontwikkeling zien. De cijfers per mbo-college (en per onderwijsteam) zijn het resultaat van een pilot met OCW en CBS. In deze pilot worden team-specifieke data verstrekt aan het ROCvA-F en het Albeda College. De data stellen de onderwijsteams in staat het gesprek te voeren over de mate waarin de opleiding aansluit op de arbeidsmarkt, dragen bij aan bewustwording en bieden steun bij de (door)ontwikkeling van de onderwijsprogramma's.



Figuur 9 Percentage gediplomeerden met werk

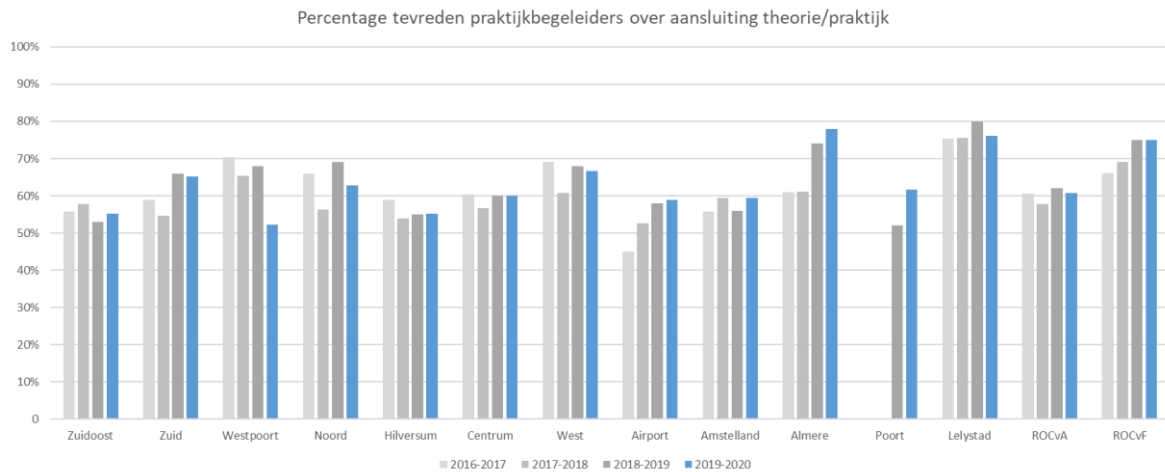
Bij de CBS-cijfers zijn twee kanttekeningen te maken. De eerste is dat deze cijfers exclusief zzp-ers zijn. CBS moet de zzp-informatie onttrekken uit belastingdienstdata; deze komen pas later beschikbaar. Met name voor opleidingen in een werkveld met veel zzp-banen, zoals Schoonheidsspecialist, Artiesten en in de Bouw, geeft dit een vertekend beeld. De tweede kanttekening betreft het peilmoment: direct na het laatste schooljaar (oktober). Een jaar later liggen de percentages hoger.

De tweede indicator beoogt inzicht te geven in hoeverre het ROCvA-F erin slaagt mee te bewegen met de schuivende markt. De Zorg en Techniek zijn zogenaamde *tekortsectoren*. De ontwikkeling van het aandeel studenten per domein laat zien dat het lukt studenten meer te interesseren voor de zorgsector. De pandemie kan hebben bijgedragen aan de aanhoudende stijging van de belangstelling. Deze stijging lijkt vooral ten koste te gaan van de belangstelling voor Horeca. Hier speelt de pandemie waarschijnlijk ook een belangrijke rol. De licht stijgende trend voor de keuze voor Techniek zet in 2020/2021 niet door. Mogelijk dat het meer beperkte bereik in de voorlichting (met name online) hieraan heeft bijgedragen.



Figuur 10 Aandeel studenten per opleidingsdomein

De derde indicator is de mate van tevredenheid van de praktijkbegeleiders over specifiek de aansluiting theorie-praktijk. De praktijkbegeleiders zien vanuit het bedrijf of de organisatie als geen ander of het lukt studenten goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Het doet dan ook deugd dat de tevredenheid van de praktijkbegeleiders al jaren op een hoog niveau ligt. Bij meerdere mbo-colleges is deze zelfs nog iets gestegen. Zoals eerder benoemd (thema Meerjarenstrategie) beïnvloed corona het beeld dat we halen uit de bpv-enquête. Het overall beeld is dat praktijkbegeleiders door het wegvallen van bpv-mogelijkheden minder positief zijn. De aansluiting ervaren praktijkbegeleiders echter nog steeds positief.



Figuur 11 Percentage praktijkbegeleiders dat tevreden is over de aansluiting theorie-praktijk

Merkbaar

BPV in coronatijd

Met de beroepspraktijkvorming beogen we studenten langs de weg van de praktijk goed voor te bereiden op werk. Zonder bpv kan de opleiding niet worden afgerond. Als eerder benoemd is de continuïteit van de bpv onder druk komen te staan door corona. Met name voor de opleidingen binnen de sectoren die hard getroffen zijn. Om studievertraging tegen te gaan hebben de onderwijsteams ten eerste fors ingezet op innovatieve oplossingen om studenten toch praktijkervaring te kunnen bieden. Het gaat hier om praktische oplossingen (afhankelijk van de situatie in de sector en opleiding) zoals duo stages, simulaties, praktijkopdrachten op school of het vinden van alternatieve leerbedrijven. Samenwerking met het werkveld was hierbij essentieel. Bij het SBB is met een brandbrief aandacht gevraagd voor de knellende kaders voor de bpv. Als reactie hierop is door SBB en het ROCvA-F de Taskforce BPV opgericht om te komen tot snelle werkbare oplossingen, zoals een korte doorlooptijd voor de erkenning van nieuwe leerbedrijven.

Samenwerking NH Groep

De Corona-crisis leidde tot een groot tekort aan stageplaatsen. MBO College Centrum reageerde adequaat door samen te werken met de NH Groep, mede gefaciliteerd door gemeente Amsterdam. Dankzij deze samenwerking is NH Hotel Zuid tijdelijk ingericht als trainingslocatie. Studenten Toerisme, Hotellerie en Facilitaire dienstverlening kunnen hierdoor tijdens de coronacrisis toch praktijkervaring opdoen. Medewerkers van Hotel NH Zuid en docenten van de Hospitality-opleidingen zorgen samen voor de begeleiding. Doordat het hotel beschikbaar wordt gesteld voor onderwijs kan een groot deel van onze studenten hun opleiding succesvol afronden. Dat is belangrijk voor de studenten en een noodzakelijke investering voor de toekomst.

Publiek – private samenwerking

Een belangrijke aanjager voor innovatie ten behoeve van het actueel houden van het onderwijs vormen de vele publiek-private samenwerkingen in het kader van de RIF-subsidies. In 2020 bestaan 13 lopende RIF-projecten bij het ROCvA-F:

- House of Hospitality;
- Zorg in de Wijk;
- TechPack;
- VTi;
- Lelytalent;

- NexTechnician;
- House of Digital;
- Take-5;
- Talentontwikkeling met Wetenschap en Technologie;
- Circulaire Regionale Economie;
- House of Aviation;
- Urban Sport Trainer;
- Talentontwikkeling Entree Amsterdam.

Een gemeenschappelijk kenmerk van de publiek-private samenwerkingen is dat de partners uit bedrijfsleven, beroepsonderwijs en gemeenten gezamenlijk antwoorden proberen te vinden op veranderingen in de beroepspraktijk en in de samenleving. De ervaringen worden benut bij het realiseren van een variatie aan vormen van hybride onderwijs, iets waar veel teams mee aan de slag zijn. Ook hier geldt dat het leren van en met elkaar een belangrijk succesfactor is. Een aantal RIF's wordt in de boxen uitgelicht.

RIF Circulaire Regionale Economie

Een Circulaire Regionale Economie is de toekomst. Vakmensen moeten meer in hun mars hebben dan alleen vakkennis en -vaardigheden. Voor jongeren die nu een mbo-opleiding volgen aan het ROCvF betekent dit dat zij moeten leren om een koppeling te maken tussen hun beroep en circulariteit. Zij worden de vakmensen van de toekomst, die kennis hebben van de circulaire economie, de vraag naar circulaire producten kunnen stimuleren en beantwoorden en in staat zijn om voortdurend te leren en innovaties te gebruiken in hun beroep. Om dit te bereiken wordt het onderwijs aangepast. De publiek-private samenwerking 'De Circulaire Regionale Economie' gaat werken aan een practoraat, circulariteit in het curriculum, een keuzedeel Duurzaamheid en een regionale doorlopende leerlijn.

RIF House of Aviation

Door corona is de luchtvaart grotendeels stil komen te vallen. Toch, of wellicht juist nu, is een nauwe verbinding tussen opleidingen en de sector van belang. Ook blijven de uitdagingen in de luchtvaartsector op het gebied van de belasting van milieu en klimaat, digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie staan. Dit vraagt om onderwijs dat adequaat op ontwikkelingen kan inspelen en vorm weet te geven aan het beroepsonderwijs van de toekomst. Het House of Aviation overstijgt de bestaande tradities in nieuwe vormen van samenwerken en ontwikkelen, zoals *design thinking* en *agile* werken. Centraal staat de HUB, waarin vragen op allerlei gebied op de luchthaven worden omgezet in *learning labs* met bedrijven, docenten en studenten. Vanuit de HUB worden in drie programmalijnen de inhoudelijke drivers van de veranderingen in de luchtvaartsector uitgewerkt: de duurzame, de digitale en de integrale luchthaven. Studenten en werknemers ontplooiën via de learning labs werkende weg de skills die nodig zijn op de luchthaven van de toekomst. Het doel is binnen vier jaar tenminste vijftientig learning labs te ontwikkelen.

RIF Talentontwikkeling met Wetenschap en Technologie

De RIF 'Talentontwikkeling met Wetenschap en Technologie' is een samenwerking van de MBO Colleges Almere, Lelystad, Amstelland, Noord en Hilversum met partners in het domein Zorg en Welzijn. Het doel is werknemers voor de kinderopvang en het basisonderwijs zodanig op te leiden dat zij in staat zijn kinderen in hun talentontwikkeling in wetenschap en technologie te begeleiden. Om dit te realiseren zijn drie programmalijnen ingelicht: leren in de praktijk, innoveren van de beroepspraktijk en een regionaal netwerk met techniefaciliteiten.

Hybride onderwijs

Met diverse vormen van hybride onderwijs houden opleidingen aansluiting op de veranderende arbeidsmarkt. De opleidingen worden opgebouwd rond een reeks authentieke taken en beroepsdilemma's. Door meer te leren vanuit de praktijk worden de opleidingen voor veel studenten ook aantrekkelijker.

Het ROCvA-F kent een grote variëteit aan samenwerkingsvormen tussen opleidingen en bedrijven in alle sectoren. Via deze al bestaande samenwerkingen komen passende hybride vormen van opleiden tot stand. Dit kan variëren van de praktijk in de schoolomgeving halen tot volledig opleiden in de beroepspraktijk. Het House of Logistics is een voorbeeld van de eerste vorm: sinds 2019 heeft

het een eigen locatie waar theorie en praktijk aan elkaar verbonden worden. Een ontwikkeling naar de laatste vorm zien we bijvoorbeeld bij de Technieklab, het Jan des Bouvrie College, de Jean School, de Fieldslabs en het House of Hospitality.

In 2020 zijn voorbereidingen gestart om samen met de gemeente Amsterdam, ROC TOP en de zorginstellingen van Amsta, Amstelring en Cordaan honderd structurele opleiding- en stageplekken, zogeheten hybride leeromgevingen, te creëren. In hybride leeromgevingen lopen de stage en lesuren in elkaar over. Studenten lopen tijdens hun stage mee met zorgprofessionals om van hen het werk in de praktijk te leren. Leraren geven niet langer les in het klaslokaal maar op de werkvloer, waardoor zij ook een deel van de stagebegeleiding op zich kunnen nemen.

Studenten die hiervan gebruik maken zullen gedurende de hele opleiding hun onderwijs en stage binnen de zorginstelling volgen. De plekken zijn bedoeld voor studenten die de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) volgen en voor zij-instromers (BBL: Beroeps Begeleidende Leerweg) van alle niveaus (2 t/m 4). Ook de groeiende groep zij-instromers die in de zorg wil komen werken, kan gebruik maken van deze onderwijsplekken. Met deze samenwerking wordt het Gildeleren samen met Amsta gecontinueerd.

Een aantal initiatieven op het gebied van hybride onderwijs wordt uitgelicht (zie boxen). Door corona hebben deze trajecten een ander, veelal aangepast, verloop gehad in 2020.

Landlustlab

Landlustlab zorgt voor praktijkleerplaatsen voor BOL-studenten van de opleiding Sociaal Werk met de profielen Sociaal Cultureel Werk en Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening, niveau 4. Een groot deel van het onderwijs vindt plaats in de praktijk waardoor theorie en praktijk met elkaar worden verbonden. De leeractiviteiten zijn gericht op welzijnsbevordering en ondersteuning van bewoners in de wijk. De studenten werken vraaggericht waarbij zelfredzaamheid uitgangspunt is. De studenten ontwikkelen met deze manier van werken een integrale blik die past bij de huidige ontwikkelingen in het werkveld. De studenten lopen stage in een uitdagende leeromgeving en hebben de mogelijkheid een dubbele kwalificatie te behalen. De begeleiding is intensief. Het goed op elkaar aansluiten van praktijk en theorie leidt tot gediplomeerden die voldoen aan de gewenste beroepscompetenties. De opbrengsten worden gecontinueerd in een nieuwe RIF-aanvraag samen met de gemeente Amsterdam.

Middenkader engineering werktuigbouw

De Middenkader engineering werktuigbouwopleiding is breed van opzet. De opleiding is deels opgebouwd rond praktische opdrachten die worden aangeboden in een hybride leeromgeving. Door corona is de inrichting aangepast. Gedacht blijft dat telkens alleen de theorie wordt geleerd die de student nodig heeft om de opdracht goed uit te kunnen voeren. Hiermee zorgen we voor een goede afstemming tussen praktijk en theorie en leert de student zelfstandig en in zijn eigen tempo. Theorie die geen relatie met de opdracht heeft wordt klassikaal aangeboden. De Middenkader engineering werktuigbouwopleiding sluit goed aan op een hbo-opleiding Werktuigbouw, Engineering of Design and Innovation.

Handvatten hybride concepten

In 2019 heeft onderzoek (dr. J. Onstenk) plaatsgevonden naar hybride concepten van onderwijs (zie box). Dit onderzoek heeft handvatten geboden om gericht tot passende keuzes van vormen van hybride onderwijs te komen. In de vorige rapportage is dit nader toegelicht. Deze handvatten passen we nu toe. Het gaat bij het realiseren van hybride-opleidingen om zowel keuzes als integraliteit. Waar past het en in welke vorm? Maar ook: welke eisen stelt dit aan de betrokkenheid, samenstelling en rolverdeling in het team?

Innovaties

Naast samenwerkingen met het werkveld, worden keuzedelen en cross-overs benut om de onderwijsprogramma's actueel en aantrekkelijk te houden. Voorbeelden zijn keuzedelen als *Drones*, *E-*

commerce en *New Tech Finance* en cross-overs als *Business Support*, *System Automation* en *Smart Industries*. Zij brengen de actualiteit in de opleidingen.

MBO College Airport: eerste drone-opleiding in Nederland

MBO College Airport verhuist zijn drone-activiteiten naar Unmanned Valley (het fieldlab voor sensor-gerelateerde technologieën en toepassingen op vliegveld Valkenburg te Katwijk). Vanaf schooljaar 2022-2023 start een generieke driejarige Drone-opleiding. MBO College Airport is hiermee de eerste mbo-instelling die een dergelijke opleiding aanbiedt.

House of business

In de opleiding *House of Business* bereiden studenten zich voor op de snel veranderende wereld van de zakelijke dienstverlening. Iedere student verkent zijn interesses en talenten en krijgt inzicht in de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor een baan in de business support of om door te stromen naar het hbo. De opleiding behelst de kennisgebieden economie, ICT, marketing, financiën en juridische dienstverlening. De kwalificaties waarin studenten kunnen afstuderen zijn Junior Accountmanager, Medewerker Marketing en communicatie en Vakman ondernemer.

In de opleiding *House of Business* is persoonlijke ontwikkeling net zo belangrijk als kennisontwikkeling. Bedrijven vragen om een T-shaped professional: de linkerarm staat voor persoonlijke kwaliteiten, de rechterarm voor de professionele vaardigheden en het lichaam voor de specialistische kennis op het vakgebied en het vermogen om over de grenzen van het vakgebied heen te kijken.

In de opleiding is het accent verschoven van onderwijs geven naar het faciliteren van het leren van de student. De student werkt individueel en in *scrum teams* aan *challenges* die samen met bedrijven in de zakelijke dienstverlening worden ontwikkeld. Studenten worden begeleid door talentcoaches. Iedere deelnemer maakt gebruik van de collectieve kennis die in de groep aanwezig is.

Duurzaamheid

Duurzaamheid en eco-wijsheid staan hoog op de agenda de komende jaren. Duurzaamheid is een ALG thema binnen het Meerjarenstrategie-proces van het ROCvA-F. Uitgangspunt is niet alleen onderwijs maar een integrale aanpak vanuit de hele instelling. Het ROCvA-F is zich ervan bewust dat een langdurig programma voor verdieping nodig is om duurzaamheid structureel te verankeren in ons handelen. Voorbeelden van activiteiten:

- Een grootse projectweek, ‘*Green week*’, is inmiddels gewoon geworden op een aantal mbo-colleges.
- Gestart wordt met een opleiding *Sustainable leadership* bij MBO College Zuidoost en een opleiding *Adviseur innovatie en duurzaamheid*, gericht op de technische sector, bij MBO College Westpoort.
- In het *House of Aviation* is een programmaliijn duurzaamheid opgenomen.
- Meerdere opleidingen bieden het keuzedeel *Duurzaamheid* aan. Ook is een keuzedeel ‘*Educate yourself*’ ontwikkeld, en nu ook ingezet, dat is gericht op diversiteit en inclusie (SDG 10).
- Het ROCvA-F neemt actief deel in *Green deal Circulaire textiel*. Hiermee ontstaat nieuw onderwijsaanbod en geactualiseerd onderwijs binnen deze context (bijv. *Sustainable fashion*).
- MBO College Zuidoost ontwikkelt samen met buurtbewoners en lokale bedrijven een Entreeopleiding ontwikkeld gericht op de *lokale energietransitie*. De start in augustus is gekoppeld aan de intentieverklaring.
- Het practoraat *Circulaire Regionale Economie* van MBO College Lelystad ontwikkelt een leerlijn voor de hele regio. Studenten maken in diverse fasen van hun opleiding kennis met de theorie over circulaire economie en de praktische uitvoering ervan binnen het lokale bedrijfsleven. Zie box ‘MBO College Lelystad wint duurzaamheidsprijs’. Nu wordt breed verkend hoe het thema duurzaamheid structureel onderdeel kan gaan uitmaken van de opdracht ‘opleiden voor de maatschappij’.
- Op dit moment wordt een RIF *Betekeniseconomie* voorbereid.
- Actief zijn drie ‘Green offices’: een overkoepelende, een in Lelystad en een in Amsterdam Zuid.

- Vanuit de Amsterdamse MBO Agenda worden projecten uitgevoerd bij MBO Colleges West, Zuid en Zuidoost.
- MBO College Almere gaat de samenwerking aan met de Floriade om het thema duurzaamheid context.

Intentieverklaring duurzame werkgelegenheid

Het ROCvA-F gaat samenwerken om technisch geschoolde vakmensen op te leiden en te begeleiden naar werk. De intentieverklaring is getekend door publieke en private partijen zoals de gemeente Amsterdam, (regionale) werkgeversverenigingen, woningcorporaties en bedrijven als Alliander en Vattenfall. Doel is de verduurzaming van de regio mogelijk te maken en de nadelige gevolgen van de recessie te beperken.

MBO College Lelystad wint duurzaamheidsprijs

Het ROC van Flevoland heeft een SustainaBul MBO-prijs ontvangen en mag zich daarmee één van de duurzaamste mbo-colleges van Nederland noemen. MBO College Lelystad heeft, met het Practoraat Circulaire Regionale Economie (CRE), een duurzame leerlijn opgezet en heeft samenwerkingsverbanden tussen scholen, regionale overheid en het bedrijfsleven weten te bewerkstelligen. Het doel van het RIF-project CRE is om binnen de structuur van een hybride fieldlab een doorlopende leerlijn op te zetten, waarmee het circulair denken en doen voor studenten een vanzelfsprekendheid wordt.

Action Learning Group: Duurzaamheid

Met de vraag "Het moet anders, maar hoe?" zijn niet alleen activiteiten benoemd op het gebied van duurzaamheid, maar is een beweging ontstaan dwars door de organisatie heen om met een *open mind* op zoek te gaan naar passende manieren van opleiden met het oog op de (werk)wereld van morgen. Uitkomsten en (vervolg)initiatieven werden via nieuwsbrieven met de rest van de organisatie gedeeld. Deze manier van werken bracht een gedeeld gevoel over betekenisgeving met zich mee. Dit heeft geleid tot de start van 'action learning groups' (ALG's) die zich buigen over de volgende thema's:

- vernieuwende vormen van leren (methodiek en didactiek);
- voorbij (knellende) organisatiemodellen of: vernieuwend organiseren;
- op de grens van werken en leren.

De opbrengsten van de ALG's vormen input voor de nieuwe Meerjarenstrategie.

6. Leven Lang Ontwikkelen

Verkennen en innoveren

Het thema *Leven Lang Ontwikkelen* heeft tot doel te verkennen hoe een laagdrempelig, relevant, duurzaam en innovatief aanbod ontwikkeld kan worden voor werknemers en oud-studenten én beoogt het perspectief op een leven lang professionaliseren steeds meer in de opleiding in te bedden en zo ook te bouwen aan een alumni-netwerk. De samenwerking met externe partijen is daarbij van groot belang. Deze verkenning heeft zich vertaald naar ontwikkeling van de infrastructuur. Hierin zijn in 2020 met de inrichting van een Transferpunt, mbo.nl (in samenwerking met NCOI), en de doorontwikkeling van House of Skills flinke stappen gezet.

Het thema *Leven Lang Ontwikkelen* hangt nauw samen met het vorige thema: aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst. De arbeidsmarkt van de toekomst kenmerkt zich door een dynamiek die voortdurende actualisering van kennis en vaardigheden vraagt. De ontwikkeling naar meer modulair en hybride ingerichte opleidingen biedt een fundament voor beide thema's, door leerprocessen beter aan te laten sluiten bij de wens en behoefte van de student en de werkende.

Ambitie:

Het ROCvA-F wil de positie als onderwijsaanbieder op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen verkennen en vertalen naar eerste stappen in het aanbod. Het ROCvA-F wil kansen bieden voor studenten en werknemers en met name onze alumni op de voortdurend veranderende arbeidsmarkt.

Dat betekent dat gestart is met het ontwikkelen van een laagdrempelig, flexibel en relevant aanbod in samenwerking met relevante partijen. Denk hierbij aan uitbreiding van BBL-aanbod voor werkenden of werkzoekenden, het ontwikkelen van een aanbod mbo-certificaten. Het opzetten van een netwerk van alumni met daarin een aanbod in het kader van Leven Lang Ontwikkelen is daarbij nu een prioriteit.

Doelen:

Ervaring opdoen met initiatieven voor een Leven Lang Ontwikkelen en aanbod uitbreiden.
Netwerken voor alumni ontwikkelen en versterken.

Indicatoren:

5a: Aandeel bbl-studenten boven de 30 jaar.
In 2020 wordt de ambitie voor 2022 bepaald.

Voortgang 🟡 *Ontwikkeling infrastructuur. Aandeel bbl 30+ in 2020 iets gedaald (ten gevolge van corona).*

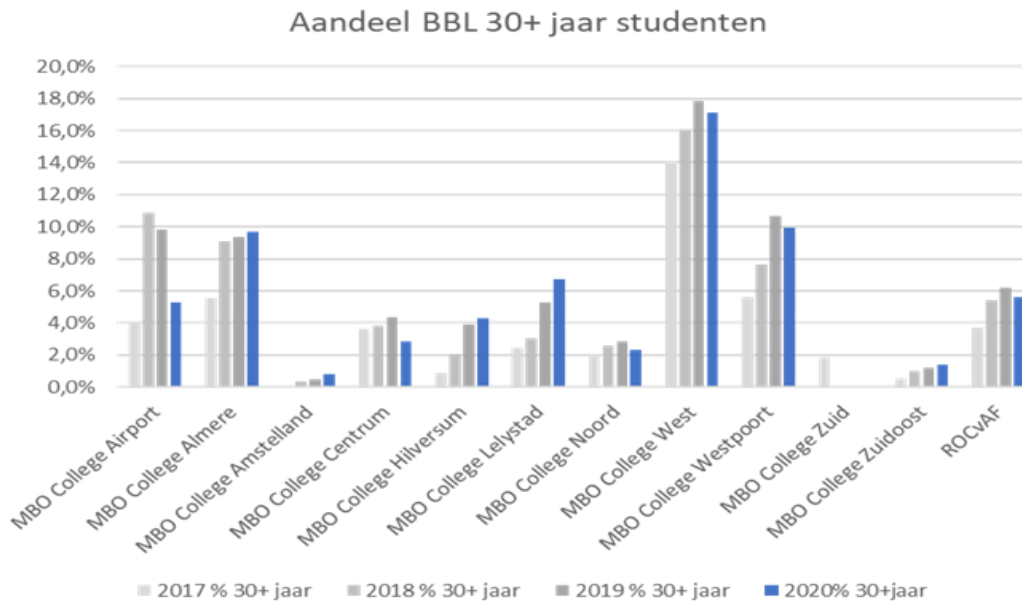
Meetbaar

Voor de periode tot 2020 waren geen kwantitatieve ambities geformuleerd. Om inzicht te krijgen in het thema wordt als start gemonitord wat de ontwikkeling is van studenten van 30 jaar en ouder in de BBL. In het addendum (maart 2021) is de ambitie voor 2022 geformuleerd.

Figuur 12 laat zien dat het aandeel 30-plus studenten na drie jaar van geleidelijke groei enigszins terugvalt. De veronderstelling is dat deze stagnatie door corona wordt beïnvloed. De arbeidsmarkt is zeker voor de eerder benoemde sectoren ingezakt. Minder banen biedt minder mogelijkheid voor BBL. Dit zien we vooral terug bij MBO College Airport en MBO College Centrum (Horeca). De grote druk op de zorg lijkt de ruimte voor opleiden en begeleiden te beperken. Deze ontwikkelingen zien we ook bij de 30- groep.

De inzet blijft om het BBL-aanbod voor Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren. Het is onderdeel van het LLO-beleid. Zo wordt met NCOI en enkele andere mbo-instellingen het BBL-aanbod steviger in de markt gezet. Zie ook *Merkbaar*.

Het algemene beeld is dat het onderwijs via de BBL kansen kan bieden aan werkend Nederland. Met BBL-opleidingen kan gemakkelijker meebewogen worden met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Bovendien is het een aanbod dat direct effectief is, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Tegelijk laat de pandemie zien dat de onvoorspelbaarheid van de markt het niet eenvoudig maakt telkens actueel aanbod te kunnen bieden.



Figuur 12 Aandeel studenten van 30 jaar en ouder in de bbl

Merkbaar

Transferpunt

Leven Lang Ontwikkelen innoveert via het Transferpunt. Het ROCvA-F wordt in de regio gezien als belangrijke scholingspartner voor om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Daarom is de expertise, ervaring en netwerken op het thema LLO en alumni binnen het ROCvA-F bij elkaar gebracht in een Transferpunt Leven Lang Ontwikkelen. Dit fungeert als coördinatiepunt voor post-initieel onderwijs binnen de organisatie. Het Transferpunt richt zich op:

- Opzetten van een alumni-netwerk met het oog op examenkandidaten in 2020/2021. Het doel is om alumni te blijven volgen zodat het ROCvA-F hen kan ondersteunen bij het 'levenslang leren'.
- Uitwerken van NOW 3-afspraken, in samenwerking met gemeenten en netwerken (zoals House of Skills).
- Vormgeven van de samenwerking met het NCOI via mbo.nl. Het Transferpunt moet binnen het ROCvA-F bijdragen aan de kennisdeling en kennisontwikkeling over Leven Lang Ontwikkelen.

Samenwerking met NCOI

Het ROCvA-F gaat een samenwerking aan met NCOI, met als doel het opleidingsaanbod onder de aandacht te kunnen brengen van nieuwe doelgroepen. De samenwerking behelst dat in eerste instantie zes roc's (Deltion, ROC Midden-Nederland, Curio, Friese Poort en het ROCvA-F) gaan participeren in het platform mbo.nl.

Dit platform is onderdeel van opleiding.nl, waarin een groot aantal opleidingsinstellingen is vertegenwoordigd. Bij de start zal het ROCvA-F via mbo.nl tiental BBL-opleidingen aanbieden. In de toekomst wordt dit aanbod aangevuld met interessante trainingen, cursussen, workshops, keuzedelen en webinars op het gebied van vakspecifieke vaardigheden.



Samenwerking 'De Buitenboordmotor'

Het ROCvA-F is onderwijspartner van Stichting De Buitenboordmotor, die de overstap van werk naar werk probeert te bevorderen. De stichting is een collectief van bestuurders, ondernemers en wetenschappers die kennisdeling, kennisontwikkeling en netwerkvorming op dit thema wil bevorderen. De stichting doet een aantal experimenten met kortlopende onderwijstrajecten in zorg, onderwijs, installatietechniek en IT. De experimenten moeten 'systeemhobbels' in kaart brengen, bijvoorbeeld op het gebied van financiering of regelgeving bij de trajecten van werk naar werk.

Via het House of Digital, de Vakschool Installatietechniek en de opleidingen Onderwijsassistent van de MBO Colleges in Hilversum en Almere wordt gekeken welk onderwijsaanbod past in de experimenten van De Buitenboordmotor. Daarnaast is het ROCvA-F ook 'instroomschool' voor De Buitenboordmotor. Componenten daarbij zijn meeloopstages en extra 'on the job'-begeleiding bij de start. De eerste kandidaat uit deze samenwerkingspilot is inmiddels geplaatst bij MBO College Centrum .

Samenwerking met het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam

In het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam werken partijen samen om van werk naar werkbegeleiding vorm te geven en daarmee invulling te geven aan het NOW3 steun- en herstelpakket van de overheid. Het ROCvA-F draagt hierbij zorg voor de bestuurlijke vertegenwoordiging vanuit het mbo. Het ROCvA-F is ook uitvoerend vertegenwoordigd in het op te richten mobiliteitsteam. Doel is scholingstrajecten te verzorgen voor trajecten van werk en naar werk, voor-, bij- en omscholing en ter voorkoming van jeugdwerkloosheid.

Samenwerking in Flevoland

In de provincie Flevoland trekken de MBO Colleges Almere, Poort en Lelystad gezamenlijk op in de samenwerking met de provincie, UWV, Leerwerkloket en andere opleiders binnen de regio rondom het om- en bijscholingsvraagstuk als gevolg van corona. Hieruit zijn een aantal maatwerkcurssussen gestart in samenwerking met bedrijven en het Regionaal Werkcentrum Flevoland. Ook in de Zorg en ICT bestaan samenwerkingsinitiatieven in de provincie Flevoland, waarin het ROC van Flevoland een rol speelt.

House of Skills

Een van de samenwerkingen waarin het ROCvA-F initiatieven ontplooit, is het House of Skills. Dit is een initiatief binnen de Metropoolregio Amsterdam om de voortdurende aansluiting tussen werk en bijpassende kennis en vaardigheden te stimuleren. Het is een waardevolle samenwerking voor het ROCvA-F want hier wordt veel geleerd. House of Skills is een publiek-private samenwerking van Triple Helix partners.

Het doel van House of Skills is een meer op skills georiënteerde onderwijs- en arbeidsmarkt te realiseren, waardoor een Leven Lang Ontwikkelen, intersectorale mobiliteit en duurzame inzetbaarheid gefaciliteerd wordt voor de doelgroepen, (aankomende) werkenden en werkzoekenden.

House of Skills wil de mismatch op de arbeidsmarkt verkleinen voor die groepen die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben. Dit proces wordt ondersteund door de inzet van de skills-instrumenten en de ketenaanpak van House of Skills. De skills-benadering en ketenaanpak hebben als doel om de huidige fragmentatie in begeleiding en dienstverlening op de onderwijs- en arbeidsmarkt te verminderen.

In het House of Skills worden deelnemers in zeven stappen langs een pad geleid dat kansen biedt om blijvend of opnieuw van betekenis te zijn voor de arbeidsmarkt. Welke skills heb je? Welk werk past daarbij? Welke nieuwe skills wil je verwerven? Dit zijn de vragen die helpen de route te volgen. Het House of Skills biedt daarbij een aantal instrumenten:

- De Paskamer, een instrument dat kan worden ingezet voor de analyse van skills;
- Het platform Mijn HouseofSkills, waarin je kunt zien welke skills benodigd zijn voor welk werk;
- Het Skills-paspoort, waarin je skills staan en waarmee je kunt reizen over de arbeidsmarkt;
- Een modulair scholingsaanbod, o.a. bij het ROcVA-F;
- Een Skills-monitor voor de arbeidsmarkt MRA;
- De Werkvloer.

De mbo-colleges maken gebruik van deze instrumenten om hun eigen initiatieven vorm te geven.

De Werkvloer

Op 18 juni 2019 is De Werkvloer van House of Skills geopend op de eerste etage van de centrale Openbare Bibliotheek Amsterdam. De Werkvloer is een locatie waar iedereen zich kan oriënteren op werk van nu en in de toekomst en welke skills daarbij worden gevraagd. Bezoekers kunnen een gratis loopbaangesprek voeren met een loopbaancoach, via workshops kennismaken met beroepen waarbinnen een groot personeelstekort voorkomt en zich informeren over actuele ontwikkelingen. Speciale aandacht bestaat voor de kansen die de energietransitie en de zorg bieden.

De Paskamer

De Paskamer heeft tot doel te matchen naar werk. De Paskamer levert werkenden en werkzoekenden informatie over hun skills op en geeft hen inzicht in de beroepen en functies die daarbij passen. Individuele gebruikers krijgen een persoonlijk profiel. Bedrijven krijgen met De Paskamer inzicht in de skills die nodig zijn voor functies waar zij personeel voor zoeken. Hieruit ontstaat een bedrijfsprofiel. Door de matching van een persoonlijk en bedrijfsprofiel vergroot De Paskamer de mogelijkheden voor werkenden/werkzoekenden en bedrijven om elkaar te vinden.

7. Financieel beeld

Verdeling en sturing

Zoals in de Kwaliteitsagenda is toegelicht, is het budget in het verlengde van de wijze van toekenning naar rato verdeeld over de mbo-colleges (2/3 relatief aandeel, 1/3 aantal studenten niveau 2). Zo kunnen de mbo-colleges samen met de teams ook daadwerkelijk handen en voeten geven aan wat in hun praktijk en regio nodig is. Het eigenaarschap wordt zo ook concreet. Van elk mbo-college en elk team wordt daarbij verwacht dat wordt bijgedragen aan de realisatie van de ambities die in de Kwaliteitsagenda zijn opgenomen. De wijze van inzet van middelen is vrij. In lijn met de bovenbeschreven wijze van sturen en verantwoorden voeren we op instellingsniveau het gesprek met de mbo-colleges over de gerealiseerde bijdrage aan de ambities. Dit doen we aan de hand van het meetbare (de indicatoren) en het merkbare (narratief, beeldend, ondersteunende data). De gesprekken worden gevoerd in de reguliere verantwoordingscyclus (Q-cyclus).

Een beperkt gedeelte van het budget wordt afgezonderd voor de bekostiging van schoolmaatschappelijk werk, professionalisering en een aantal projecten uit de Onderwijs- en innovatieagenda 2019-2020. Dit laatste betreft:

- Entree/niveau 2;
- AD en AD Verdiepend vakmanschap;

- Leven Lang Ontwikkelen;
- Taal en rekenen;
- Duurzaamheid, zowel in eigen handelen als in het onderwijs;
- Onderwijs ontregeld.

Begroting per thema

Het voornemen om beleid en financiën meer met elkaar te verbinden is gerealiseerd met de invoering van het 'Thematisch begroten'. Hiermee kunnen we gericht de relatie leggen tussen de inzet van middelen en gemeenschappelijke doelen. Dit biedt de organisatie meer steun bij afwegingen over de inzet van middelen dan bij de eerder gehanteerde, meer klassieke, wijze van begroten. Daarnaast krijgt de horizontale en verticale verantwoording meer inhoudelijke betekenis. Deze begrotingswijze past goed bij de opzet van de Kwaliteitsagenda waarin we ambities en doelen formuleren rond thema's. Naast de Kwaliteitsagenda-thema's worden ook andere thema's opgenomen.

De mbo-colleges begroten aan de hand van een themakaart overeenkomstig met de Kwaliteitsagenda thema's. De themakaart is geordend langs de lijnen: doelstelling, doel, strategie, acties, benodigde middelen en risico's. De doelstelling, het doel en de mogelijke strategieën worden overgenomen uit de Kwaliteitsagenda. De strategische keuzes, de acties en de benodigde middelen worden ingevuld door de directies van de mbo-colleges. Deze themakaart faciliteert het gesprek tussen de directies en de Raad van Bestuur over de doelstellingen en de realisatie. Met deze themakaart wordt op hoofdlijnen de verbinding gemaakt tussen het aanvullende beleid en de middelen. De mbo-colleges benoemen het programma en begroten deze. Kanttekening is dat in de relatie beleid-opbrengsten-middelen een strikte scheiding, tussen de bijdrage van de lumpsum-middelen en de bijdrage van de aanvullende middelen aan de opbrengsten, financieel-administratief niet haalbaar is maar ook weinig zinvol is. Zie bijlage 12 voor de *Infographic van de begroting*.

Met deze opzet van thematisch begroten leggen we op een werkzame wijze de relatie tussen beleid en financiën. De voortgang en verantwoording hebben een plek in de reguliere verantwoordingscyclus. In de Q-gesprekken komen beleid, inzet en voortgang samen. Het toegekende budget 2020 voor het ROCvA-F was circa € 33,5 mln. Bij het opstellen van de agenda is uitgegaan van de volgende verdeling van het budget over de thema's.

Verdeling over de thema's (middelen kwaliteitsagenda)

(x € 1 mln)	Budgetverdeling		Begroting 2020	
	%	€ x 1 mln	%	€ x 1 mln
<i>Thema</i>				
Meerjarenstrategie	25%	8,4	18%	7,7
Jongeren in kwetsbare positie	25%	8,4	30%	13,0
Gelijke kansen	25%	8,4	20%	8,8
Aansluiting op arbeidsmarkt v/d toekomst	15%	5,0	15%	6,5
Leven lang ontwikkelen/alumni	10%	3,4	17%	7,2
Totaal	100%	33,5	100%	43,2

Bij het opstellen van het plan van de Kwaliteitsagenda was rekening gehouden met een budgetverdeling over de gehele looptijd (4 jaar). Uit de begroting 2020 zien we dat voor 2020 relatief wat meer inzet was voorzien op de thema's Jongeren in kwetsbare posities en Leven Lang Ontwikkelen en wat minder voor de thema's Meerjarenstrategie en Gelijke kansen. Het budgettaire aandeel voor de drie landelijke thema's is gelijk gebleven, 65%.

Aangetekend kan worden dat vanuit eigen middelen € 9,7mln in de begroting is toegevoegd voor de aanpak van de Kwaliteitsagenda-thema's. Dit maakt dat in absolute zin meer budget voor de thema's was gereserveerd dan bij het opstellen van de Kwaliteitsagenda was voorzien.

De inzet op het thema Meerjarenstrategie betreft voor een belangrijk deel de professionalisering van teams, mbo-colleges en de organisatie als geheel. Dit thema omvat ook de gemeenschappelijke voorzieningen zoals de uitvoering van de gemeenschappelijke onderwijsagenda, en daaraan verbonden het borgen van de gemeenschappelijke kennisdeling en analyse.

De helft van de investering richt zich op de thema's Jongeren in kwetsbare positie en Gelijke kansen. Gezien de populatiekenmerken van de regio is een stevige inzet op deze thema's logisch en nodig. Het ROCvA-F biedt de studenten kansen die passen bij hun talenten en draagt tegelijkertijd bij aan het vinden van antwoorden op de maatschappelijke vraagstukken van de Metropoolregio Amsterdam. De beide thema's overlappen elkaar. De investering in de Loopbaan Expertise Centra bijvoorbeeld draagt bij aan beide thema's.

Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst is een grote uitdaging voor het mbo. Hier zetten we op in met nieuwe vormen van hybride onderwijs in co-creatie met het werkveld, maar ook met meer verwevenheid van de bpv in het opleidingstraject. Voor dit thema zijn ook andere additionele middelen beschikbaar zoals de RIF-subsidies, wat maakt dat is ingeschat dat het aandeel vanuit de Kwaliteitsagenda beperkt kan blijven tot 15%.

Naast de Kwaliteitsagenda-middelen worden ook additionele middelen benut. Deze middelen dragen ook bij aan het realiseren van de ambities bij de kwaliteitsagenda-thema's. De belangrijkste andere additionele middelen zijn de RIF-gelden (€ 3,8mln, samenhang thema aansluiting arbeidsmarkt van de toekomst), Plusvoorzieningen RMC/VSV (€ 2,9mln, samenhang thema kwetsbare jongeren) en de bijdrage vanuit de gemeente Amsterdam voor de MBO Agenda en kwetsbare jongeren (€ 2,6mln, samenhang thema's kwetsbare jongeren en gelijke kansen).

Bijlage 7 Overzicht RIF-projecten

Reeds afgeronde RIF-aanvragen	
House of Logistics	
Partners	ROCvA (aanvrager), ROCvF, Air Cargo Netherlands (vertegenwoordigt 328 bedrijven) Luchtvaart College Schiphol en NOVA College.
Doel	Meer instroom in de opleidingen Logistiek. Verhogen van doelmatigheid en kwaliteit van het opleidingsaanbod.
Vorm	Community van bedrijven waar de logistiek vakman van de toekomst wordt opgeleid; en beeldvorming en wervingsactiviteiten.
Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve Industrie 2.0	
Partners	ROCvA (aanvrager) House of Denim (met daarin o.a. G-star, Scotch&Soda, HILFIGER, Levis, Denham, KOI-bags, KingPins) FG Group United, VOF Tolhuistuin.
Doel	Jonge makers op het mbo, creatieve zzp-ers en experts uit het bedrijfsleven bieden onderwijs met gebruik van alle moderne technieken, met als doel ambities en talenten voortdurend te ontwikkelen in een uitdagende omgeving. Deze 'makers' kunnen ook uit het buitenland komen.
Vorm	Innovatieve <i>state-of-the-art</i> opleidingsfaciliteiten (labs).
Zorg in de wijk in de 21^{ste} eeuw	
Partners	ROCvA, ROCvF, ROC TOP, Zorgaanbieders in de MRA, Gemeente Amsterdam.
Doel	Inspelen op nieuwe ontwikkelingen in de wijkzorg en opleidingen en stages daarop inrichten.
Vorm	Een fieldlab, gedefinieerd als een gebouw voor cliënten, professionals, mantelzorgers, onder beheer van een zorgaanbieder, waarin een omgeving wordt gecreëerd voor continu leren, onderwijs en stages.
Tech-pack	
Partners	ROCvF, vo-scholen en hbo-instellingen in Flevoland, gemeente Almere en Lelystad, PRES, technische bedrijven in Flevoland.
Doel	Voldoende en goedopgeleide mbo-technici in de regio (verhoging van 30%) door een doelmatige en innovatieve infrastructuur van opleidingen voor de sector.
Vorm	Het creëren van <i>state-of-the-art</i> leerbedrijven en een nieuw stagemodel. Doorlopende leerlijnen, actualisering van het curriculum, skills labs en stageopdrachten.
RIF-aanvragen in uitvoering	
Cyber Security Centre MRA	
Toegekend in	2015
Partners	ROCvA, ROCvF, een consortium van ICT-bedrijven . Een met KPN, HPE en Digital Investigation gevormd consortium van tien ICT-bedrijven, de gemeenten Hilversum en Amsterdam, de Amsterdam Economic Board en de Hogeschool van Amsterdam.
Doel	Inhoud van opleidingen en stages actualiseren en uitbreiden met aspecten van cybersecurity.
Vorm	Verschillende samenwerkingsvormen t.b.v. kennisdeling en het creëren van relevante stageplaatsen.
NexTechnician Mobiliteitstechniek	
Toegekend in	2016
Partners	ROCvA, Stichting NexTechnician (samenwerkende bedrijfs-autotechniek bedrijven).

Doel	Versterking van de opleidingen en <i>up-to-date</i> praktijkruimtes. Verhoging instroom met 25% in 2020.
Vorm	Opleidingshuis NexTechnician op een centrale plek in de Metropoolregio Amsterdam.
House of Hospitality	
Toegekend in	2017
Partners	ROCvA, ROCvF, Randstad Hospitality, Amsterdam Arena, Corendon, CASA400 Hotel, Westcord Fashion Hotel, TUI, Vermaatgroep, Hogere Hotelschool Den Haag, Amsterdam Marketing, Amsterdams Proeflokaal, Hogeschool Inholland, OLVG, Booking.com, Vacansoleil, ISS Facility Services Nederland, Gemeente Amsterdam, ANVR, Koninklijke Horeca Nederland, Van der Valk Sassenheim.
Doel	Verbeteren kwaliteit van hospitality en servicegedrag van (toekomstige) medewerkers, verhoging van de instroom, realiseren van om- her- en bijscholing, cross-sectorale samenwerking creëren, innovatie mogelijk maken.
Vorm	Opleidingshuis met Hospitality Lab voor innovatie.
Vakschool Technische Installatie	
Toegekend in	2017
Partners	ROCvA, Stichting Vakschool Technische Installaties Amsterdam (VTi), InstallatieWerk Noord-Holland, diverse bedrijven en gemeente Amsterdam.
Doel	Voldoende aanbod creëren van gekwalificeerde elektro- en installatietechnici die technische installaties kunnen ontwerpen, bouwen en onderhouden.
Vorm	Opleidingscampus Human Technology & Engineering Amsterdam. De campus bestaat uit een verzameling van faciliteiten, verdeeld over heel Groot Amsterdam, waar leerlingen en studenten, bedrijven en scholen elkaar ontmoeten en met en van elkaar leren. De PPS zet zich in om het aantal leerwerkbanen op peil te houden, bedrijven te ondersteunen en te stimuleren, de instroom van scholieren en studenten in het TI-onderwijs te vergroten, te zoeken naar mogelijkheden voor verduurzaming en vernieuwing en vakkennis te behouden.
Media TAKE 5/XR-lab	
Toegekend in	2017
Partners	ROCvA, Mediaperspectives, Media College, diverse mediabedrijven, Amsterdam Economic Board, provincie Noord-Holland en de Hogeschool van Utrecht.
Doel	Vernieuwen en verrijken van de huidige media-opleidingen, doorlopende medialeerlijnen vmbo-mbo-hbo, versterking samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt in de brede mediasector, ontwikkeling stagemodel gericht op uitstroom naar werk, versterken en uitbouwen nationale en internationale samenwerking.
Vorm	TAKE-5/XR-lab wordt als apart organisatieonderdeel gekoppeld aan de bestaande publiek-private samenwerking Centrum voor Creatief Innovatief Vakmanschap 2.0 (CIVC12.0). Innovatie labs.
House of Digital	
Toegekend in	2018
Partners	ROCvA, ROCvF, 23 bedrijven, waaronder KPN.
Doel	Het onderwijs afstemmen op de ontwikkelingen in de digitale economie en in samenwerking met het bedrijfsleven een bijdrage leveren aan de ambitie van de Metropoolregio Amsterdam (MRA) om uit te groeien tot de digitale mainport voor internet en data-gedreven innovatie.
Vorm	Het programma omvat zes programmalijnen. In <i>Communities</i> , staat de samenwerking en afstemming tussen studenten, docenten en bedrijven rondom urgente digitale thema's centraal. <i>Onderwijsvernieuwing</i> omvat de vernieuwing van de inhoud en de vorm van het onderwijs, de professionalisering van docenten en het inrichten van twee practoraten (Data Science en Digital Future Skills). In de <i>Doorlopende leerlijn</i> wordt de doorstroom van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo vormgegeven. Tevens vinden activiteiten plaats ten behoeve van een Leven Lang Ontwikkelen. Hiervoor wordt niet alleen samengewerkt met de bedrijven maar ook met de Hogeschool van Amsterdam en een aantal vmbo-scholen.

Lelytalent	
Toegekend in	2018
Partners	MBO College Lelystad, Gemeente Lelystad, Werkbedrijf Lelystad, Eduvier onderwijsgroep, 18 bedrijven.
Doel	Het klaarstomen van kwetsbare jongeren voor de arbeidsmarkt. Zo wordt een win-win situatie gecreëerd: bedrijven kunnen hun vacatures invullen en de jongeren krijgen een betere positie op de arbeidsmarkt.
Vorm	De focus ligt op het bieden van intensieve begeleiding per jongere. Per jongere wordt gekeken hoe intensief deze begeleiding moet zijn. De doelgroep heeft vaak speciale zorg en aandacht. Het is belangrijk dat zowel docenten als begeleiders op de werkplek hier extra training in krijgen. De ambitie is dat minimaal 22 bedrijven zich aansluiten om 'kans verdienende' jongeren te begeleiden naar een arbeidsplaats.
Circulaire Regionale Economie	
Toegekend in	2019
Partners	MBO Colleges Lelystad en Almere, Aeres Hogeschool Almere, Hogeschool Windesheim, Wageningen University, Eduvier, Provincie Flevoland, Gemeente Dronten, Gemeente Lelystad, Metropoolregio Amsterdam, Waterschap Zuiderzeeland, OntwikkelingsMaatschappij Flevoland, 26 bedrijven en maatschappelijke organisaties
Doel	Overheid en maatschappij stellen steeds strengere eisen op het gebied van duurzaamheid en milieu en steeds meer consumenten vragen om circulair vervaardigde producten. Voor mbo-studenten betekent dit dat zij een koppeling moeten maken tussen hun beroep en circulariteit.
Vorm	Het programma omvat zes programmalijnen: <ul style="list-style-type: none"> - Het opzetten van een practoraat - Het sensibiliseren van de opleidingen. - Het ontwikkelen van circulaire competenties binnen de mbo-colleges - Het participeren in een regionale agenda Circulaire Economie in samenwerking met het bedrijfsleven, de overheid en het onderwijs. - Het ontwikkelen van een regionale doorlopende leerlijn vmbo-mbo-AD-hbo-LLO. - Het ontwikkelen van een hybride leerlijn De Circulaire Regionale Economie.
Talentontwikkeling met Wetenschap en Techniek	
Toegekend in	2019
Partners	MBO College Almere, Metropool Regio Amsterdam, Gemeente Lelystad, Gemeente Hilversum, Provincie Noord-Holland, 11 po-scholen en 18 instellingen voor kinderopvang in Amsterdam, Amstelveen, Hilversum, Almere en Lelystad, 7 maatschappelijke organisaties.
Doel	Aankomende werknemers in de kinderopvang en het basisonderwijs zodanig op te leiden dat zij in staat zijn om kinderen in hun talentontwikkeling in wetenschap en technologie te begeleiden. Zij worden voorbereid om de nieuwsgierigheid van kinderen te prikkelen en te behouden door hen in verbinding te brengen met de materie om hen heen, inspiratie te bieden aan huidige leerkrachten en begeleiders, en – als bijvangst – de werkdruk voor hen te verlichten.
Vorm	Drie programmalijnen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gezamenlijk leren in de praktijk 2. Innoveren van de beroepspraktijk 3. Opzetten van een regionaal netwerk techniefaciliteiten
House of Aviation	
Toegekend in	2019
Partners	MBO College Airport, KLM, Royal Schiphol Group, Luchtvaart Community Schiphol.
Doel	House of Aviation gaat de cultuuromslag faciliteren naar snel en wendbaar middelbaar beroepsonderwijs. Ook gaat House of Aviation innovatief onderwijs co-creëren met bedrijven in de context van de luchthaven. Hiermee wordt House of Aviation dé agile omgeving waar studenten, docenten en medewerkers van bedrijven de skills ontwikkelen om de nieuwe en veranderende werkzaamheden op de luchthaven aan te kunnen.
Vorm	Programmalijnen: <ul style="list-style-type: none"> - De HUB is het centrale punt van waaruit de activiteiten, de manier van werken en de verbinding worden ontwikkeld en geregeld. De HUB zet problemen en vragen vanuit het bedrijfsleven en het onderwijs om in Learning Labs.

	<ul style="list-style-type: none"> - De duurzame luchthaven: het doel is gezamenlijk te onderzoeken hoe we een volgende stap kunnen zetten in het verankeren van het thema duurzaamheid in de luchtvaartspecifieke opleidingsprogramma's. Via de Learning Labs wordt nieuw onderwijs ontwikkeld en geïmplementeerd in de vorm van prototypes die nauw zijn verbonden met de thema's uit het actieplan 'Slim en Duurzaam'. - De digitale luchthaven: het doel is om via de Learning Labs prototypes te ontwikkelen en te implementeren voor nieuw onderwijs dat nauw verbonden is met de digitale praktijk en studenten vertrouwd maakt met nieuwe processen en systemen. - De integrale luchthaven: het doel is om via de Learning Labs onderwijs te ontwikkelen waarmee (toekomstige) werknemers nieuwe skills leren, ervaring opdoen voor de arbeidsmarkt van de toekomst en een bijdrage leveren aan de steeds meer integrale processen en werkzaamheden op de luchthaven.
Urban Sport Trainer	
Toegekend in	2019
Partners	MBO College Zuid, partners uit de uitzendbranche, zorg, gemeentelijke instellingen, bedrijfsleven, HRM, de Vrije Universiteit, het Kenniscentrum
Doel	Er is vraag naar ondernemende, creatieve en internationaal georiënteerde vakmensen in de sport. Hiertoe gaat MBO College Zuid Urban Sport Trainers opleiden. Dit zijn ondernemende vakmensen die vaardig zijn in werken in een internationale context, bekend zijn met technologische innovaties, sportinnovaties kunnen toepassen, nieuwe sporten en uiteenlopende doelgroepen kunnen begeleiden. De publiek private samenwerking bestaat uit partners uit de uitzendbranche, zorg, gemeentelijke instellingen, bedrijfsleven, HRM, de Vrije Universiteit, het Kenniscentrum en de opleiding Sport en Bewegen van MBO College Zuid.
Vorm	Ontwikkeling van een eigentijdse beroepsopleiding met onder meer een hybride werk- en leeromgeving
Talentontwikkeling Entree Amsterdam	
Toegekend in	2020
Partners	ROCvA, ROC TOP, Gemeente Amsterdam en een tiental bedrijven.
Doel	Het vergroten van de economische zelfstandigheid van Entree- en niveau 2-studenten door hen een goede start te bieden op de arbeidsmarkt.
Vorm	Gedurende de opleiding maken Entree- en niveau 2-studenten kennis met het werkveld en leren in de praktijk. Bedrijven krijgen op deze manier inzicht in wat deze doelgroep te bieden heeft. Het project zet in op de deskundigheidsbevordering van docenten en praktijkbegeleiders. Daarnaast maken kennisdelingsbijeenkomsten voor docenten en het werkveld onderdeel uit van het project.

Bijlage 8 Helderheid

Het ROCvA-F is verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige besteding van de Rijksbijdrage. Deze bijlage biedt helderheid over de bekostiging van het beroeps- en volwassenenonderwijs en de publiek-private samenwerking.

1. Uitbesteding

Hieronder wordt verstaan het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere (al dan niet bekostigde) instelling tegen betaling voor de geleverde prestatie. Het ROCvA en ROCvF werken samen met de volgende organisaties:

<i>ROC van Amsterdam</i>	<i>ROC van Flevoland</i>
Stichting Vacansoleil	Stichting Passend Onderwijs Almere
Werkleerschool	Eduvier (Nautilus College VSO)
Sportbrigade	Almeerse Scholen Gemeenschap
Blocq-EHBO	
Calvijn College Amsterdam	
Montessori College Oost	
Bisbee Onderwijs BV	
BIT Academy B.V.	

Bij uitbesteding worden schriftelijke overeenkomsten afgesloten met afspraken over prestaties en vergoedingen. De roc's houden altijd de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de examinering van het onderwijs.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Hieronder wordt verstaan dat de Rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon of dat publieke middelen anderszins worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling.

De Stichting ROC van Amsterdam neemt voor 100% deel in de dochtervennootschap ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (Holding). De participatie bedraagt € 5 mln aan aandelen. Tot 2007 werden in deze vennootschap middels twaalf 100% dochtervennootschappen de private opleidingsactiviteiten van het ROCvA uitgevoerd. Het geconsolideerde eigen vermogen van de Holding bedraagt per 31 december 2020 € 5,7 mln positief. De holding heeft geen activiteiten gekend in 2020 (in 2019 evenmin). Een nadere specificatie staat in de toelichting op de enkelvoudige balans van de Stichting ROC van Amsterdam, welke is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening. In boekjaar 2020 heeft de Holding geen activiteiten gekend.

Bij het ROCvF zijn in het verslagjaar 2020 geen uitgaven gedaan voor private activiteiten. Alle private activiteiten waren voorheen ondergebracht in de ROC Flevoland Holding B.V.. Per 31-12-2020 is ROC Flevoland Holding B.V. gefuseerd met de stichting Regionaal Opleidingencentrum van Flevoland (verkrijgende partij). De financiële gegevens zijn met ingang van 01-01-2020 met terugwerkende kracht opgenomen in de verkrijgende partij.

3. Het verlenen van vrijstellingen

Een instelling kan vrijstellingen verlenen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen. Hierdoor zal de deelnemer de opleiding niet in de volle vorm volgen. Soms kunnen vrijstellingen zo omvangrijk zijn dat de deelnemer nog maar zo weinig onderwijs hoeft te volgen om een diploma te halen, dat het de vraag is of in een dergelijk geval bekostiging verkregen mag worden.

In enkele gevallen worden door het ROCvA-F vrijstellingen verleend aan studenten door de teamexamencommissie. Toegekende vrijstellingen worden vastgelegd in het studentvolgsysteem.

4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het staat de instelling vrij een fonds te vormen en daaruit het cursus- of lesgeld voor specifieke deelnemers te voldoen. Dit fonds mag echter niet worden gevoed uit de Rijksbijdrage. Het kan voorkomen dat niet de deelnemer zelf maar een derde het cursusgeld betaalt. Uitgangspunt is dat de deelnemer zelf verantwoordelijk moet zijn voor het betalen van het cursusgeld. Het is niet toegestaan om uit de Rijksbijdrage kosten te betalen die volgens de wetgever voor rekening van de deelnemer dienen te blijven (anders is sprake van ondoelmatige besteding van de Rijksbijdrage). Het ROCvA-F heeft geen fonds met betrekking tot les- en cursusgeld. Tevens wordt door het ROCvA-F geen wettelijk verplicht cursusgeld betaald voor studenten. Facturen worden naar de student zelf verstuurd of naar degene die door de student is gemachtigd.

5. In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

Het is gewenst te stimuleren dat Educatiedeelnemers een beroepsopleiding gaan volgen. Instellingen mogen niet door een strategische in- en uitschrijfprocedure een financieel gewin behalen voor uitschrijvingen vlak na 1 oktober. Van de studenten op 1 oktober 2020 inschreven in het beroeps-onderwijs, volgden 131 deelnemers bij het ROCvA gelijktijdig een traject in het Volwassenonderwijs. Bij ROCvF was hier geen sprake van.

Bij het ROCvA hebben in de periode van 2 oktober tot en met 31 december 2020 in totaal 1.589 studenten de instelling verlaten, waarvan 813 met en 776 studenten zonder diploma. Bij het ROCvF hebben in de periode van 2 oktober tot en met 31 december 2020 in totaal 307 studenten de instelling verlaten, waarvan 132 met en 175 studenten zonder diploma.

In dezelfde periode hebben zich bij het ROCvA 31 studenten en bij het ROCvF 42 studenten ingeschreven zonder dat daarvoor bekostiging wordt ontvangen.

Studenten die het ROC na 1 oktober 2020 relatief snel hebben verlaten met aanduiding van redenen

	ROCvA	ROCvF
Totaal aantal uitgeschreven studenten in de periode 2 oktober 2020 t/m 31 december 2020	1.589	307
Met diploma	813	132
<i>Zonder diploma, naar oorzaak:</i>		
Arbeidsmarkt en externe factoren	167	32
Instellingsgebonden factoren	57	32
Persoonsgebonden factoren	344	82
Studie en beroepskeuze gebonden factoren	204	27
Reden onbekend	4	2
Totaal zonder diploma	776	175

Studenten die in de periode 2 oktober t/m 31 december 2020 alsnog zijn ingeschreven bij het ROC zonder bekostiging

	ROCvA	ROCvF
BBL	12	39
BOL	19	3
Totaal studenten	31	42

6. Omzwaaiers

Uitgangspunt is dat deelnemers in de meeste passende crebo-opleiding worden geplaatst en daadwerkelijk onderwijs wordt gegeven behorende bij die opleiding. Het uitreiken van meer diploma's is geoorloofd. Echter meervoudige diplomering mag niet worden toegepast overwegend of uitsluitend om het financiële belang van de instelling te vergroten.

Het aantal studenten dat in 2020 is overgestapt naar een andere leerweg en/of opleiding is bij het ROCvA 1.586 studenten en bij het ROCvF 353 studenten.

Studenten van het ROC die tijdens het schooljaar van opleiding en/of leerweg veranderden

	ROCvA	ROCvF
Van opleiding veranderd	1.461	314
Van leerweg veranderd	32	11
Van opleiding en leerweg veranderd	93	28
Totaal studenten	1.586	353

Bij het ROCvA zijn 10.617 voor bekostiging in aanmerking komende diploma's uitgereikt en bij het ROCvF 1.853. De stapeling van diploma's is als volgt:

Overzicht van de horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's bij het ROC

	ROCvA	ROCvF
Totaal voor bekostiging in aanmerking komende diploma's	10.617	1.853
<i>Stapeling van diploma's:</i>		
Met hoger niveau	386	83
Met gelijk niveau	31	-
Met lager niveau	-	-
Totaal gestapelde diploma's	417	83

7. Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Dit betreft trajecten waarvoor zowel door de overheid als van een andere partij een bijdrage wordt ontvangen. Maatwerktrajecten worden verzorgd voor de volgende bedrijven en instellingen:

ROC van Amsterdam

ROC van Flevoland

OBM Midden Nederland

Leger des Heils Buitenheage

Royal van Lent Shipyard

Luba BV

Ons tweede thuis

Sein

AFC Ajax NV

Bij het ROCvA volgen 109 studenten een maatwerktraject waarbij naast de reguliere bekostiging een aanvullende financiële bijdrage wordt ontvangen van bovengenoemde bedrijven/instellingen.

Bij ROCvF gaat het om 19 studenten.

8. Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Dit thema is gericht op vaststelling dat het onderwijs daadwerkelijk in Nederland wordt verzorgd en voor bekostiging in aanmerking komt. Buitenlandse studenten mogen worden ingeschreven als zij rechtmatig in Nederland verblijven.

Van buitenlandse deelnemers wordt vastgesteld dat deze rechtmatig in Nederland verblijven (bijvoorbeeld door middel van een verblijfsvergunning). Het onderwijs en de examinering dat door het ROCvA-F wordt verzorgd vindt volledig plaats in Nederland. Met regelmaat volgt een aantal studenten de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland onder voorwaarde dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bekostigde opleiding.

Bijlage 9 Meerjarenbegroting

ROCvA geconsolideerd 2021-2026

Staat van Baten en Lasten ROCvA geconsolideerd

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Rijksbijdragen	311.968	326.972	349.029	344.834	345.401	349.788	352.298
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	13.117	8.851	5.797	5.731	5.507	5.597	5.674
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	583	-	-	-	-	-	-
Baten werk iov derden	1.280	1.315	1.541	1.656	1.715	1.790	1.840
Overige baten	12.130	9.791	10.267	10.304	10.309	10.355	10.399
Totale baten	339.078	346.929	366.634	362.525	362.932	367.529	370.211
Personeelslasten	-257.935	-269.022	-279.159	-275.286	-275.126	-277.792	-279.379
Afschrijvingen	-14.547	-15.889	-16.302	-16.490	-18.170	-18.977	-20.566
Huisvestingslasten	-22.442	-21.978	-23.030	-24.180	-23.851	-24.155	-24.303
Overige lasten	-34.276	-40.340	-43.300	-40.700	-40.887	-41.182	-41.356
Totale lasten	-329.200	-347.230	-361.792	-356.655	-358.034	-362.106	-365.605
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	9.878	-300	4.842	5.869	4.898	5.423	4.606
Financiële baten en lasten	-3.184	-3.069	-2.932	-2.912	-2.859	-2.689	-2.519
Belastingen	-5	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	6.689	-3.369	1.910	2.957	2.038	2.734	2.086

Balans ROCvA geconsolideerd

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Materiele vaste activa	205.845	211.264	212.091	224.649	231.162	231.415	226.630
Financiële vaste activa	507	778	367	367	367	262	263
Vaste activa	206.351	212.042	212.458	225.016	231.529	231.677	226.893
Voorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	10.771	10.819	24.695	11.780	11.817	11.941	12.023
Liquide middelen	58.958	36.302	27.649	36.251	27.620	26.407	29.308
Vlottende activa	69.729	47.121	52.344	48.031	39.437	38.348	41.331
Totaal activa	276.080	259.163	264.801	273.047	270.966	270.025	268.224
Algemene reserve	90.560	93.649	98.587	103.412	106.409	109.584	111.628
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	5.647	5.647	5.647	5.647	5.647	5.647	5.647
Bestemmingsreserve publiek	22.504	16.045	13.017	11.148	10.190	9.749	9.791
Totaal eigen vermogen	118.711	115.341	117.250	120.207	122.246	124.980	127.066
Voorzieningen	23.592	21.711	21.554	21.554	21.554	21.554	21.554
Langlopende schulden	66.985	65.907	62.330	69.019	64.708	60.397	56.086
Kortlopende schulden	66.792	56.204	63.667	62.267	62.458	63.094	63.518
Totaal passiva	276.080	259.163	264.801	273.047	270.966	270.025	268.224

ROCvA enkelvoudig 2021-2026

Staat van Baten en Lasten ROCvA enkelvoudig

Bedragen x € 1.000	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Rijksbijdragen	277.207	292.997	314.745	308.350	309.341	312.662	314.843
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	11.177	7.615	5.118	5.224	5.235	5.324	5.402
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	583	-	-	-	-	-	-
Baten werk iov derden	1.280	1.315	1.541	1.656	1.715	1.790	1.840
Overige baten	11.675	9.255	9.727	9.764	9.769	9.815	9.859
Totale baten	301.922	311.182	331.131	324.995	326.060	329.591	331.944
Personeelslasten	-227.633	-239.479	-250.466	-245.151	-245.831	-247.615	-248.838
Afschrijvingen	-13.872	-15.218	-15.588	-15.696	-17.204	-18.007	-19.602
Huisvestingslasten	-19.864	-19.368	-20.468	-21.305	-21.484	-21.742	-21.845
Overige lasten	-29.815	-36.516	-39.494	-36.858	-36.984	-37.238	-37.392
Totale lasten	-291.184	-310.581	-326.017	-319.011	-321.503	-324.603	-327.676
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	10.738	601	5.113	5.983	4.558	4.988	4.268
Financiële baten en lasten	-3.213	-3.069	-2.932	-2.912	-2.859	-2.689	-2.519
Resultaat deelnemingen	23	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	7.548	-2.468	2.181	3.071	1.698	2.299	1.748

Balans ROCvA enkelvoudig

Bedragen x € 1.000	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Materiele vaste activa	201.855	206.982	207.842	218.749	225.812	226.629	222.403
Financiële vaste activa	6.178	6.425	6.014	6.014	6.014	5.909	5.910
Vaste activa	208.033	213.407	213.856	224.763	231.826	232.538	228.313
Voorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	10.507	10.507	24.290	11.375	11.412	11.536	11.618
Liquide middelen	50.589	29.121	20.674	32.070	22.549	20.337	22.341
Vlottende activa	61.096	39.628	44.963	43.445	33.961	31.873	33.959
Totaal activa	269.129	253.034	258.819	268.208	265.787	264.411	262.272
Algemene reserve	86.198	89.704	94.913	99.853	102.510	105.249	106.956
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	5.647	5.647	5.647	5.647	5.647	5.647	5.647
Bestemmingsreserve publiek	22.019	16.045	13.017	11.148	10.190	9.749	9.791
Totaal eigen vermogen	113.864	111.396	113.577	116.649	118.347	120.646	122.394
Voorzieningen	21.583	19.731	19.731	19.731	19.731	19.731	19.731
Langlopende schulden	66.985	65.907	62.330	69.019	64.708	60.397	56.086
Kortlopende schulden	66.697	56.000	63.181	62.810	63.002	63.637	64.061
Totaal passiva	269.129	253.034	258.819	268.208	265.787	264.411	262.272

ROCvF enkelvoudig 2021-2026

Staat van Baten en Lasten ROCvF enkelvoudig

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Rijksbijdragen	43.276	45.669	52.354	52.580	54.343	55.930	57.717
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	1.507	1.027	927	924	946	982	1.014
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	146	-	-	-	-	-	-
Baten werk iov derden	552	-	-	-	-	-	-
Overige baten	1.545	1.079	1.359	1.388	1.432	1.482	1.518
Totale baten	47.026	47.775	54.640	54.893	56.722	58.394	60.249
Personeelslasten	-32.603	-37.264	-39.460	-39.102	-39.631	-40.485	-41.574
Afschrijvingen	-2.859	-3.106	-3.973	-4.871	-5.971	-6.612	-7.044
Huisvestingslasten	-2.645	-2.284	-2.937	-3.020	-3.128	-3.233	-3.313
Overige lasten	-6.350	-6.587	-7.369	-7.026	-7.128	-7.213	-7.478
Totale lasten	-44.457	-49.241	-53.739	-54.019	-55.859	-57.543	-59.410
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	2.569	-1.466	901	874	863	850	838
Financiële baten en lasten	-412	-330	-354	-325	-296	-266	-237
Totaal resultaat	2.157	-1.795	546	549	567	584	601

Balans ROCvF enkelvoudig

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Materiele vaste activa	41.643	40.573	40.628	38.755	34.509	29.774	24.371
Financiële vaste activa	13	13	13	13	13	13	13
Vaste activa	41.656	40.586	40.641	38.768	34.522	29.787	24.384
Vorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	1.856	1.886	4.157	2.166	2.239	2.305	2.378
Liquide middelen	10.515	7.717	5.965	9.097	12.870	17.123	22.090
Vlottende activa	12.371	9.603	10.121	11.263	15.109	19.428	24.468
Totaal activa	54.027	50.189	50.763	50.032	49.630	49.215	48.852
Algemene reserve	16.929	17.013	18.319	19.571	20.305	20.861	21.291
Herwaarderingsreserve	270	270	270	270	270	270	270
Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve publiek	4.998	3.118	2.359	1.656	1.489	1.517	1.688
Totaal eigen vermogen	22.197	20.401	20.948	21.497	22.064	22.648	23.249
Voorzieningen	3.896	3.596	3.596	3.596	3.596	3.596	3.596
Langlopende schulden	16.743	15.413	14.083	12.753	11.423	10.093	8.763
Kortlopende schulden	11.191	10.779	12.136	12.186	12.548	12.878	13.245
Totaal passiva	54.027	50.189	50.763	50.032	49.631	49.215	48.853

Risico	Risicoprofiel	Risico ontwikkeling 2020	(Beheers)maatregelen
Strategie 1. Ontwikkeling studenten- en leerlingaantallen	Middel groot risico	Door de coronacrisis is een aantal sectoren volledig tot stilstand gekomen. De hospitality sector bijvoorbeeld wordt hard geraakt door de coronacrisis. Het is te verwachten dat dit een negatieve impact zal hebben op de studiekeuze van nieuwe studenten. Aan de andere kant is het totaal aantal deelnemers in augustus opnieuw fors toegenomen. Mogelijk spelen verlate examinering en de beperkte kansen op de arbeidsmarkt een rol. De economische gevolgen van corona leiden tevens tot een groot tekort aan stageplaatsen. De problematiek verschilt per domein en opleiding en daarmee per mbo-college.	De onderwijsteams hebben adequaat gereageerd door studenten zoveel mogelijk op alternatieve wijze praktijkenaring te bieden. Het gaat hierbij om praktische oplossingen, zoals duostages, simulaties en praktijkopdrachten op school of het vinden van alternatieve leerbedrijven. Dat de coronacrisis onzekerheden met zich meebrengt is wel zeker. Het aanhouden van een flexibele schil in formatie lijkt verstandig om een mogelijke daling op te vangen.
2. Aansluiting arbeidsmarkt	Middel groot risico	De impact van corona op het bedrijfsleven is enorm. Verschillende branches zijn volledig stilgevallen en hebben het zwaar te verduren. Doordat onze studenten niet voldoende in de praktijk kunnen oefenen, lopen zij achterstanden op. Ook door het wegvallen van bbl-banen en stageplaatsen missen studenten het perspectief op werk.	Vanuit de overheid is een actieplan opgesteld in aanvulling op eerder aangekondigde maatregelen. Met een extra impuls wordt het voor werkgevers in leerwerkbedrijven aantrekkelijker gemaakt om leerwerkplekken te creëren of in stand te houden tijdens en na deze crisis. ROCvAF ondersteunt maatregelen (o.a. door het aanvragen van subsidie voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs) om achterstanden weg te werken door het wegvallen of beperking van bpv mogelijkheden.
3. Innoverend vermogen	Middel groot risico	Innoverend vermogen is door de corona nog belangrijker geworden. Indien niet tijdig de juiste innovaties worden benut lopen studenten achterstand op.	Als gevolg van de corona-crisis is afstandsonderwijs ingericht en alternatieve vormen van examinering ingezet. Expertise wordt snel en efficiënt via nieuwe wegen bij elkaar gebracht. Het innoverende vermogen van onze scholen is meer dan ooit aangesproken.
4. Ontwikkeling educatie	Vervallen	Het eerder geformuleerde risico met betrekking tot de ontwikkelingen bij Educatie bestaat niet langer. Het bestuur heeft het besluit genomen om de activiteiten af te bouwen en per 1-8-2021 Educatie als separate eenheid te ontbinden. Een restrisico betreft mogelijk het niet slagen van de indaling van de Educatedocenten in de MBO Colleges of de private taalscholen waarmee zal worden samengewerkt. Bij de voorziening gaan we hierbij uit van een worst case scenario.	Een voorziening is getroffen voor de sanering van de personele bezetting. Een aanvraag voor compensatie van de verliezen t.g.v. de corona maatregelen wordt in Q1 2021 gedaan. De taaldocenten worden ingezet bij de mbo-colleges om aanvullende taaltrajecten te verzorgen. Tevens wordt de samenwerking met particuliere taalaanbieders gezocht.
5. Toekomstbestendig personeelsbestand	Middel groot risico	Vernieuwing en innovatie vergen veel van medewerkers. De groei in onze studentenaantallen, arbeidsmarktontwikkelingen, digitalisering en robotisering vragen ook de nodige inspanningen. Dit vergt veel van medewerkers in het kader van professionaliseren en blijven ontwikkelen. Wat de langere termijn effecten van covid 19 voor medewerkers in relatie tot vitaliteit en energie, tijdig invullen van vacatures zijn, is nog onbekend.	We blijven ons richten om zorg te dragen dat het ROCvAF over voldoende, gemotiveerde/bevlogen en vakkundige mensen kan beschikken en dat medewerkers van start tot finish hun werk met energie, plezier, inzet, betrokkenheid en vakmanschap kunnen uitoefenen. Van belang is hierop scenario's te ontwikkelen. De opdracht voor HR is dus om de beste randvoorwaarden te creëren die eraan bijdragen dat medewerkers gezond, vitaal en met voldoende veranderend vermogen (flexibiliteit en ontwikkelingszin) het onderwijs vormgeven of daaraan bijdragen.

Risico's 2020

Risico	Risicoprofiel	Risico ontwikkeling 2020	(Beheer s)maatregelen
6. (Aansluiting) VOvA	Middel groot risico	In 2020 is voorbereidend werk gedaan om een klimaat te creëren waarin versterkt en met meer succes gewerkt kan worden aan de verbinding tussen het VO en MBO. De Inspectie heeft in december bij het Vox College een heronderzoek gedaan. Hieruit blijkt dat het Vox inmiddels voldoet aan de basiskwaliteit. Vanwege de lockdown is het heronderzoek bij De Nieuwe Havo uitgesteld. Ook het heronderzoek naar de kwaliteitsborging op bestuursniveau loopt nog en wordt naar verwachting begin 2021 voltooid.	Via projecten als de nieuwbouw Buikslooterweg en Sierk Techniek Onderwijs Amsterdam en het project Toekomst krijgt dit in 2021 een vervolg. Ter verdere verbetering van de kwaliteitszorg wordt in 2021 verder gewerkt aan de borging ervan waarbij met name wordt gefocust op duidelijke normbepaling en uitvoering van de kalender incl. bijv. audits.
Financiële positie			
7. <i>Stijging pensioenlasten</i>	Laag risico	In november 2019 kondigde het ABP verdere verhoging van premies aan voor 2020 en 2021. Onduidelijk is vooralsnog tot hoever en wanneer pensioenen verder zullen stijgen en of deze extra lasten worden gecompenseerd.	De ontwikkelingen op dit gebied zullen proactief worden gevolgd. De ABP pensioenpremie is gestegen van 24,9% in 2020 naar 25,9% in 2021. Omdat de pensioenen aanmerkelijk duurder zijn geworden door lagere verwachte beleggingsopbrengsten en een lage rente is een premiestijging noodzakelijk.
8. <i>Inhuur externen</i>	Middel groot risico	Het inhuren van ZZP-ers is gebonden aan regels van de wet DBA. Handhaving vindt nog niet plaats, tenzij sprake is van opzettelijk onjuiste administratieve afhandeling van deze inhuur. Het ROCvA, ROCvF en VOVa maken veelvuldig gebruik van inhuur ZZP. Uit interne controle is gebleken dat de organisatie steeds meer in staat is te voldoen aan de vereisten die de wet stelt. Toch verdient dit onderwerp onverminderde aandacht. De regelgeving verandert en de financiële impact bij het voortdoen van het risico is fors, omdat de organisaties op grote schaal gebruik maken van ZZP-ers.	Er is inmiddels een aanbesteding doorlopen. Nieuwe contracten zijn afgesloten. Leveranciers zijn nadrukkelijk bevestigd welke acties zij, in samenwerking met ons doen, om risico's voortkomend uit de wet DBA te minimaliseren.
9. <i>Verantwoording subsidies met terugbetalingsverplichting</i>	Laag risico	Binnen de ROC's is sprake van een groot (en toenemend) aantal subsidieprojecten waarvan de sitchtingen penvoerder zijn. Hierover dient zowel inhoudelijk als financieel verantwoording te worden afgelegd. Het risico bestaat dat uitbetaling van subsidiegeelden (ten dele) uitblijft als gevolg van een onvoldedige verantwoording. De organisatie ontwikkelt zich door en richt zich op het transparant aanwenden van en het verantwoorden over de maatschappelijk ter beschikking gestelde middelen. De organisatie heeft in 2020 12 lopende RIF projecten. Er is één nieuwe RIF aanvraag gedaan in februari, die in mei is toegekend. In het geval dat sprake is van externe partners blijft cofinanciering een groot aandachtspunt, net als de interne beheersing en coördinatie hiervan binnen ROCvA en ROCvF.	Er wordt permanent aandacht besteed aan het verbeteren van het eigenaarschap bij interne projectleiders. Control heeft continue aandacht voor het voldoen aan de financiële vereisten alsook (waar mogelijk) inhoudelijke eisen. De impact als het risico zich voor doet kan fors zijn, echter de kans hierop wordt klein geacht. De gevolgen van de Coronacrisis op de subsidies zijn nog onduidelijk. Er is hierover overleg met subsidieverstrekkers. Ze lijken niet star vast te houden aan de oorspronkelijke regelgeving. Verlenging van de subsidies (in enkele gevallen) is reeds toegezegd. Aanpassingen in andere voorwaarden zijn nog niet duidelijk. De signalen zijn vooralsnog niet ongunstig.



samen
werken aan
talent



Risico's 2020

Risico	Risicoprofiel	Risico ontwikkeling 2020	(Beheers)maatregelen
10. <i>Beheersing liquiditeitspositie</i>	Middel groot risico	De liquiditeitsbehoefte van het ROCvA-F wordt voor de komende jaren inzichtelijk gemaakt. Aanvullende financiering is mogelijk gewenst.	De fusie van ROCvA en ROCvF, evenals de corona crisis leiden mogelijk tot verschuiving en heroverwegingen ten aanzien van de geplande investeringen. Het ROCvA-F hervat in 2021 de gesprekken over eventuele aanvullende financiering met het ministerie van OCW. De treasury commissie volgt de ontwikkelingen voor ROCvA, ROCvF en VOvA en stuurt aan op het zich in een vroegtijdig stadium laten informeren over impactvolle uitgaande kasstromen. De treasury-commissie vervult hier een signaleringsfunctie met als doel het waarborgen van de financiële continuïteit op de korte en lange termijn. Om goede invulling aan deze functie te geven is continue inzage in de investeringsplannen vereist.
11. <i>Solvabiliteit ROCvF</i>	Laag risico	De solvabiliteit is eind 2020 uitgekomen op 41% (excl. Voorzieningen). Gecorrigeerd voor de bestemmingsreserve bedraagt de solvabiliteit 32%.	De solvabiliteit is per ultimo 2020 licht verbeterd. Deze wordt door de fusie met ROC van Amsterdam niet significant anders.
12. <i>Impact Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)</i>	Middel groot risico	De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is in de Eerste Kamer aangenomen in het najaar 2019. Eén van de maatregelen in deze wet is dat werknemers vanaf aanvang van het contract (in plaats van na verloop van twee jaar) recht hebben op een transitievergoeding. Met de omvang van onze tijdelijke (bepaalde tijd) contracten zou dit tot een substantiële verplichting kunnen leiden. Daarnaast worden in sectoren voor facilitaire dienstverlening, zoals schoonmaakdiensten en uitzendwerk, tariefsverhogingen verwacht.	Voor de impact van de WAB op tijdelijke aanstellingen is een voorziening gevormd van circa € 0,3 mln en lijkt vooralsnog beperkt. Uit eerste signalen van leveranciers uit de facilitaire dienstverlening blijkt dat mogelijk sprake zal zijn van prijsstijgingen. Voor zover mogelijk en inzichtelijk wordt rekening gehouden met deze impact. De omvang is echter niet zuiver in te schatten.
Wet- en regelgeving 13. <i>Informatiebeveiliging & privacy</i>	Middel groot risico	Het op afstand werken is door Corona niet meer weg te denken en levert uitdagingen en risico's op als het gaat om de beveiliging van informatie en de privacy van de medewerkers, leerlingen en studenten. Essentieel voor het online werken blijft de Microsoft omgeving met TEAMS. Daarnaast worden aanvullende applicaties onderzocht door de Dienst ICT die behulpzaam zijn bij het vormgeven van de online lessen (denk aan , Padlet, Mentimeter e.d.). Het IBP team toest privacy en beveiliging van deze applicaties.	Instructies zijn opgesteld om de risico's van bijvoorbeeld beeldbellen, maken van opnames en het delen van documenten te verkleinen. Extra aandacht wordt besteed aan het gebruik van mogelijk onveilige applicaties en eigen device. De site voor medewerkers en studenten met informatie over veilig thuiswerken wordt continu geoptimaliseerd. Besloten is, gelet op de belasting van de medewerkers door de coronamaatregelen, voortopig de awareness te verbeteren via phishing mail acties. Het Europese hof heeft het EU-US Privacy Shield ongeldig verklaard. Vanuit SURF is een aanbeveling opgesteld met betrekking tot de gevolgen voor contracten en inkooptrajecten door deze ongeldig verklaring Onderzocht wordt of proctoring (online toezicht houden bij een toets afname) kan worden ingezet als een veilig alternatief voor examinering op locatie. Een nieuwe phishing-actie heeft plaatsgevonden met als resultaat een hoog klikgedrag (46%). Actie wordt 2x per jaar herhaald om bewustzijn van risico's te vergroten.



samen
werken aan
talent



Bijlage 11 Vooruitblik risico's

In de themakaarten zijn per organisatieonderdeel de risico's gedefinieerd die van invloed kunnen zijn op de realisatie van de organisatiedoelstellingen. Het gaat om de volgende risico's:

1. Impact corona

De coronacrisis heeft grote impact op het onderwijs. Zowel voor studenten/leerlingen als voor het ROCvA-F als organisatie. De crisis brengt nieuwe risico's met zich mee, waarop we zo adequaat mogelijk reageren. Daarnaast heeft de crisis initiatieven versneld, zoals het lesgeven op afstand en thuiswerken. De huidige situatie vraagt om flexibiliteit van organisatie en medewerkers alsmede om daaraan te koppelen investeringen. Specifiek ten aanzien van corona zijn de onderstaande risico's gesignaleerd:

- a. De impact op toekomstige bekostiging als gevolg van mogelijk ingrijpen op overheidsfinanciën.
- b. Afnemende diplomagelden als studenten langere tijd nodig hebben om af te studeren. Dit risico wordt mogelijk enigszins gedempt door langere verblijfsduur.
- c. Subsidiemiddelen zijn op terwijl inhaal-/ondersteuningsprogramma's ook ná 31 augustus georganiseerd moeten worden.
- d. Bepaalde groepen jongeren lijken afgehaakt te zijn of te gaan haken. Met name gesignaleerd bij niveau 2 van vaktechnische opleidingen.
- e. Studenten blijven langer ingeschreven door vertraging of omdat zij in verband met de situatie kiezen voor een vervolgopleiding.
- f. BPV staat onder druk. Stageplaatsen zijn moeilijker in te vullen.
- g. Extra personeel is aangesteld om vertraging te voorkomen en ten behoeve van inhaalprogramma's. Na corona mogelijk overbezetting als personeel niet elders inzetbaar is. Daarnaast verhoogd risico op hogere uitgaves van transitievergoedingen of wachtgeld.
- h. Weerstands- en/of absorptievermogen van het personeel als gevolg van thuiswerken of juist van werken op de locaties.
- i. Contractactiviteiten lopen terug als gevolg van dat samenwerkende partners afhaken terwijl wij blijven zitten met vaste lasten/inrichting.

Deze opsomming van risico's gerelateerd aan de corona-crisis is niet limitatief. Beheersmaatregelen zijn ook niet in alle gevallen even duidelijk of reeds uitgewerkt.

Subsidie is aangevraagd en verkregen door de organisatie om leerlingen en studenten extra ondersteuning te bieden vanwege leer en ontwikkelachterstanden of studievertraging veroorzaakt door de coronacrisis. Zo wordt ingezet op het zelf organiseren van stageactiviteiten. Worden praktijkvoorzieningen ingericht vanwege de verkleining van de klassen. Extra personele ondersteuning voor de afname van uitgestelde examens, begeleiding van BPV, inhuur beveiliging in verband met avondopenstellingen, et cetera. Kortom, daar waar acute risico's zich voordoen en dreigen voor te doen wordt adequaat gereageerd door de organisatie.

2. Ontwikkeling studenten-/leerlingenaantallen

Conform de meerjarenplanning van het ministerie van OCW zal het landelijk aantal leerlingen in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de komende jaren afnemen als gevolg van demografische krimp, onderwijsvoorkeuren (voor hoger onderwijs) en studieduurverkorting (mbo). De organisatie moet op langere termijn rekening houden met (demografisch) afnemende studenten-/leerlingaantallen.

Binnen het mbo lijkt bovendien een verschuiving plaats te vinden tussen de leerwegen. Op dit moment zien we onder andere een verschuiving van BBL naar BOL.

Beheersingsmaatregel

Met ingang van het nieuwe studie-/schooljaar zijn de studentenaantallen binnen het ROCvA-F opnieuw toegenomen. Onduidelijk is in hoeverre het ROCvA-F binnen het Randstedelijk gebied daadwerkelijk te maken krijgt met krimp in komende jaren. Op de (middel)lange termijn moet de organisatie echter voorbereid zijn op potentiële daling van de aantallen en/of verschuiving van de aantallen tussen de leerwegen. De flexibele schil (interne en externe medewerkers) blijft boven de norm van 15%. Flexibiliteit en mobiliteit van personeel (en van overige (vaste) kosten) blijft essentieel om in te kunnen spelen op veranderingen.

3. Aansluiting arbeidsmarkt/opleidingsportfolio

De eisen of een mbo-opleiding goed aansluit op het beroepenveld en de regionale arbeidsmarkt zijn aangescherpt. Wanneer opleidingen onvoldoende voorbereiden bieden op de arbeidsmarkt kan ingegrepen worden door de overheid. De aantoonbare samenwerking met het bedrijfsleven wordt als essentieel aspect gezien in de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Beheersmaatregel

Het ROCvA-F streeft naar een blijvende intensieve samenwerking met het bedrijfsleven. In 2021 worden RIF-projecten gecontinueerd. Vanuit de Kwaliteitsagenda alsmede de RIF's worden initiatieven ontplooid om de aansluiting met de arbeidsmarkt aantoonbaar te borgen.

4. Toekomstbestendig personeelsbestand

Vernieuwing en innovatie vergen veel van medewerkers. De groei in onze studentenaantallen, arbeidsmarktontwikkelingen, digitalisering en robotisering vragen de nodige inspanningen. De medewerkerstevredenheid komt hiermee onder druk te staan. Het ziekteverzuim is daarnaast onverminderd hoog bij meerdere organisatieonderdelen.

Het vinden van kwalitatief personeel staat onder druk als gevolg van de blijvende krapte op de arbeidsmarkt, maar ook als gevolg van de mogelijke afname van de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs.

Van groot belang blijft een actief wervingsbeleid, gekoppeld aan excellent werkgeverschap. Het blijvend ontwikkelen van personeelsinstrumenten (bewust belonen, opleidingen, coaching) zal helpen om medewerkers optimaal te kunnen laten functioneren. Vanuit onze ambitie 'werken met plezier en energie' komen de nodige initiatieven uit de organisatie die hieraan zullen bijdragen.

Beheersmaatregel

We blijven ons richten op het verwerven en behouden van bekwaam, vitaal, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar personeel om het onderwijs te verzorgen, te verbeteren en te innoveren. Dit is onderdeel van ons beleid. De organisatie heeft duurzame inzetbaarheid onder de aandacht. Het preventief medisch onderzoek is als hulpmiddel ingezet.

5. (Corona-) Verliezen op inburgeringsonderwijs: privaat of publiek

Een subsidieregeling is in de maak om mbo-scholen die inburgeringsonderwijs geven (waaronder het ROCvA-F) te compenseren voor de gevolgen van de corona-crisis. Dit omdat deze mbo-scholen, i.t.t. de private taalscholen, geen beroep konden doen op de NOW 1.0 of 2.0 regeling. Motivatie is onder andere dat verliezen op inburgering niet gecompenseerd mogen worden door mbo-bekostiging (zie OCW Notitie Helderheid). De kwalificatie van de (corona-) verliezen op inburgeringsonderwijs als “publiek” of “privaat” achten we een beperkt risico aangezien het ROCvA-F deze resultaten als publieke middelen heeft behandeld. Aanspraak op compensatie werpt mogelijk een ander licht op dit risico.

Beheersmaatregelen

De RvB heeft inmiddels een voorgenomen besluit aan de Ondernemingsraad voorgelegd om te stoppen met de inburgeringsactiviteiten. Dit staat overigens los van de huidige corona-crisis. Middels samenwerking met private taalscholen zal het ROCvA-F vorm geven aan de zgn. Onderwijsroute van het nieuwe inburgeringsstelsel. Een eerste overleg met de taalscholen is inmiddels gestart. Het risico is hiermee naar de toekomst toe niet langer aan de orde.

6. Verantwoording middelen/subsidies met terugbetalingsverplichting

Binnen het ROCvA-F is sprake van een groot aantal subsidieprojecten waarvan de stichtingen uitvoerder zijn. Hierover dient zowel inhoudelijk als financieel verantwoording afgelegd te worden. Het risico bestaat dat uitbetaling van subsidiegelden (ten dele) uitblijft als gevolg van een onvolledige verantwoording.

De organisatie ontwikkelt zich door en richt zich op het transparant aanwenden van en het verantwoorden over de maatschappelijk ter beschikking gestelde middelen. De organisatie continueert in 2021 elf RIF-projecten. Cofinanciering in het geval dat sprake is van externe partners blijft een groot aandachtspunt, net als de interne beheersing en coördinatie hiervan binnen het ROCvA-F.

Bijzondere aandacht vergt in 2021 het resultaatafhankelijk deel van de middelen van de Kwaliteitsagenda, ter hoogte van € 14,7 mln. Beoordeling over de toekenning van dit bedrag vindt eind 2021 plaats door de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO, op basis van de voortgang op de thema's van de Kwaliteitsagenda over de periode 2019 en 2020. De € 14,7 mln is in de begroting reeds opgenomen in de baten en zal conform begroting tevens opgenomen worden in de realisatie. Deze middelen worden ingezet om de gestelde doelen te behalen. Het risico bestaat dat de commissie oordeelt dat het ROCvA-F onvoldoende voortgang heeft behaald op de gestelde doelen. De gelden kunnen dan in 2023 alsnog toegekend worden na positieve beoordeling van de resultaten over de gehele looptijd van 2019-2022.

Beheersmaatregel

Acties worden ondernomen om het eigenaarschap bij interne projectleiders te vergroten. Centrale en decentrale control hebben continue aandacht voor het voldoen aan de financiële vereisten. Het restrisico wordt steeds beter beheerst. De impact als het risico zich voordoet kan fors zijn.

7. Beheersing financiële positie VOvA

De huidige financiële ontwikkelingen bij het VOvA (resultaatsontwikkelingen 2020 en 2021) geven aanleiding de financiële positie nauwgezet te volgen. Zonder bijsturing komen alle financiële normen in 2023 onder de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs.

Beheersmaatregel

Bijgestuurd wordt op een gezonde verhouding tussen de reguliere bekostiging en de formatie. In 2021 zal kritisch worden gekeken of investeringen noodzakelijk zijn ofwel betekenis hebben. Actualisatie van de Meerjarenbegroting met gerichte bijsturingsmaatregelen wordt opgestart.

8. Beheersing liquiditeitspositie

Als gevolg van verwachte investeringen (in onze panden en/of het onderwijs) in 2021 en verder, zullen de liquide middelen gaan dalen. Bij het ministerie van Financiën wordt externe financiering aangevraagd.

Beheersmaatregel

De treasury-commissie volgt de ontwikkelingen voor het ROCvA-F en het VOvA en stuurt aan op het zich in een vroegtijdig stadium laten informeren over impactvolle uitgaande kasstromen. De treasury-commissie vervult hier een signaleringsfunctie met als doel het waarborgen van de financiële continuïteit op de korte en lange termijn.

9. Impact Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is in de Eerste Kamer aangenomen in het najaar 2019. Eén van de maatregelen in deze wet is dat werknemers direct vanaf aanvang van het contract (in plaats van na verloop van twee jaar) recht hebben op een transitievergoeding. Met de omvang van onze tijdelijke (bepaalde tijd) contracten zou dit tot een substantiële verplichting kunnen leiden. Daarnaast worden in sectoren voor facilitaire dienstverlening zoals schoonmaakdiensten en uitzendwerk, tariefsverhogingen verwacht.

Beheersmaatregel

Voor zover mogelijk en inzichtelijk wordt rekening gehouden met deze impact. De omvang is echter niet zuiver in te schatten.

10. Inhuur externen

Het inhuren van zzp'rs is gebonden aan regels van de wet DBA. Handhaving vindt nog niet plaats, tenzij sprake is van opzettelijk onjuiste administratieve afhandeling van deze inhuur. Het ROCvA-F en VOvA maken veelvuldig gebruik van inhuur zzp. Uit interne controle is gebleken dat de organisatie steeds meer in staat is te voldoen aan de vereisten die de wet stelt. Toch verdient dit onderwerp



onverminderde aandacht. De regelgeving verandert en de financiële impact bij het voordoen van het risico is fors.

Beheermaatregel

Het ROCvA-F en het VOvA zullen in 2021 de processen omtrent inhuur derden verder moeten optimaliseren en zorgen dat blijvend wordt voldaan de wettelijke vereisten.

11. Informatiebeveiliging & privacy

Het beveiligen van informatie en de omgang. Awareness blijft een onveranderd belangrijk aandachtspunt en vormt een risico (indien niet wordt voldaan aan de AVG).

Beheersmaatregelen

Om de beveiliging van de systemen te waarborgen/verbeteren worden continue verbetermaatregelen doorgevoerd aan systemen en medewerkers geïnformeerd.

Bijlage 12 Infographic begroting 2021

ROC van Amsterdam – Flevoland



Onze prioriteiten in coronatijd



Studenten de kans geven om binnen nominale studieduur hun diploma te halen

- Inhaal- en ondersteuningsprogramma's
- Organiseren (alternatieve) stageactiviteiten
- Extra openstelling les- en praktijkruimtes
- Beschikbaar stellen soft- en hardware
- Maatwerk en keuzemogelijkheden
- Taal- en rekenondersteuning
- Passend onderwijs en passend onderwijzen
- Begeleiding van studenten
- Begeleiding bij uitval, overstap en afstroom
- Leven lang ontwikkelen



Goed contact houden met studenten

- Overleg klassenvertegenwoordigers
- Gesprekken met studenten
- Lesevaluaties
- Studentenraad
- Onderzoek studenttevredenheid



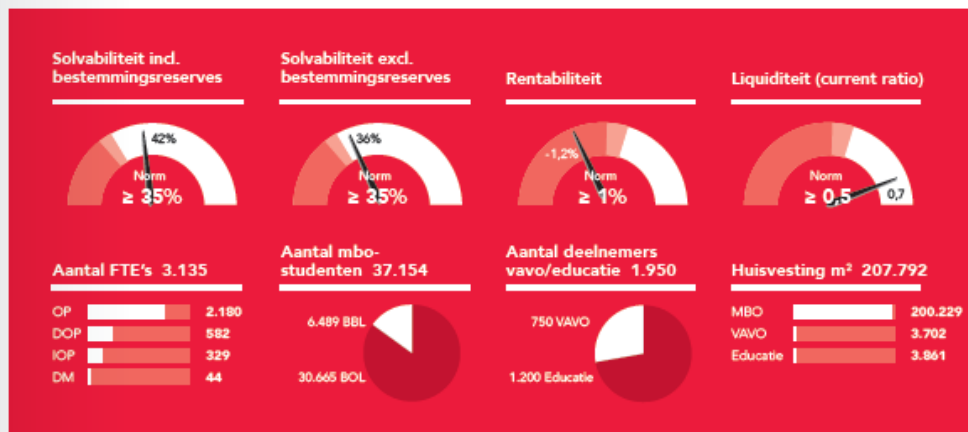
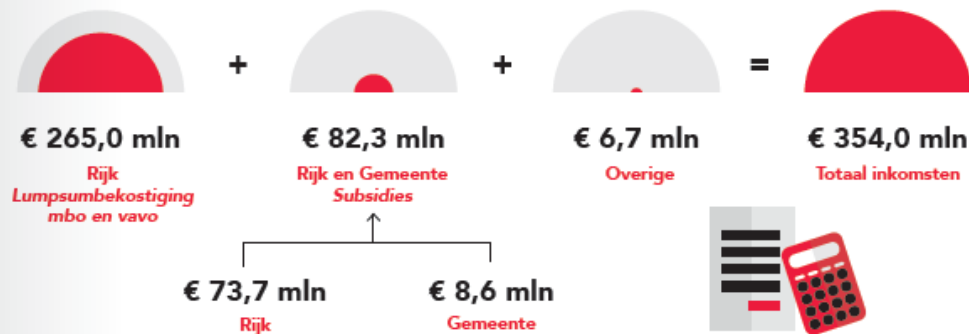
Actief bijdragen aan vitaliteit en energie van medewerkers en studenten

- Aandacht voor elkaar in Coronatijd
- Scholing, intervisie en coaching medewerkers
- Teamontwikkeling
- Het goede gesprek
- Vitaliteitsprogramma's
- Werkdrukplan

Begroting 2021



Inkomsten



Uitgaven



Thema's kwaliteitsagenda en kaderbrief

€ 70,3
mln



Gelijke kansen

€ 9,9
mln

- Keuzemogelijkheden en maatwerk voor studenten
- Aandacht voor brede persoonsvorming
- Studie/loopbaanbegeleiding
- Inclusie en diversiteit, voorkomen stagediscriminatie
- Internationalisering

Innovatie t.b.v. doorstroom vo/mba/hbo, AD's en Vakmanschapsroutes



Jongeren in een kwetsbare positie

€ 13,7
mln

- Begeleiding van studenten (pluscoach, zorgcoördinator, LEC)
- Passend onderwijs en passend onderwijzen
- Begeleiding bij uitval, overstap en afstroom
- Taal- en rekenondersteuning
- PPS-projecten: Lelytalent, Talentontwikkeling

Innovatie: ontwikkelen niveau 2 'breed'



Leven lang ontwikkelen

€ 5,7
mln

- Flexibel en hybride onderwijsaanbod
- Loopbaanoriëntatie en -begeleiding
- Contractonderwijs in samenwerking met werkveld
- House of Skills

Innovatie via alumnibeleid



Vorbereiding arbeidsmarkt van de toekomst

€ 11,7
mln

- Toekomstbestendig opleidingsportfolio (o.m. crossovers)
- Creëren hybride leeromgevingen
- Practoraten
- Samenwerking met werkveld en maatschappelijke organisaties
- Versterken positionering

Innovatie via PPS-projecten: House of Aviation, House of Digital, House of Hospitality, Next Technician, Vakschool Technische Installatie, House of Safety, Take 5, Zorg in de wijk 21e eeuw, Urban Sports Trainer, Talentontwikkeling Wetenschap & Techniek, Circulaire regionale economie



Aandacht voor elkaar

€ 4,6
mln

- Aandacht voor elkaar in Corona-tijd
- Vitaliteit en energie
- Arbeidsmarkt: on- en offboarding

Innovatie Het goede gesprek



Ondersteuning studenten in coronatijd

€ 13,3
mln

- Inhaal- en ondersteuningsprogramma's
- Extra openstelling les- en praktijkruimtes
- Beschikbaar stellen soft- en hardware

Innovatie alternatieve stageactiviteiten



Leren van en met elkaar

€ 11,4
mln

- Pedagogische, didactische- en teamontwikkeling
- Doorontwikkelen kwaliteitszorg Kennis toegankelijk maken
- Scholing, intervisie en coaching medewerkers
- Ontwikkelingsgericht denken/doen en verbreden zelfregie

Innovatie via digitalisering (Canvas, I-coaches, proctoring)



Innovaties maken een groot deel uit van bovenstaande thema's. Naar verwachting geven wij in 2021 het volgende uit:

€ 10,7
mln



Jaarrekening 2020

ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland

(v/h Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland,
per 01-01-2021 opgegaan in stichting ROC van Amsterdam-Flevoland).

31 mei 2021

1 Geconsolideerde balans per 31 december 2020

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa	<u>31-12-2020</u>		<u>31-12-2019</u>	
(bedragen x € 1.000)				
Vaste activa				
Materiële vaste activa				
Bedrijfsgebouwen en terreinen	1	232.368		220.094
Andere vaste bedrijfsmiddelen	1	16.124		16.185
Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	1	915		915
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	1	<u>-1.920</u>		<u>15.688</u>
		247.487		252.882
Financiële vaste activa				
Overige vorderingen	2	<u>520</u>		<u>751</u>
		520		751
Totaal vaste activa		248.007		253.633
Vlottende activa				
Vorderingen				
Debiteuren	3	6.548		7.959
Deelnemers/cursisten	3	840		1.328
Overige vorderingen en overlopende activa	3	<u>5.240</u>		<u>6.004</u>
		12.628		15.291
Liquide middelen	4	69.473		51.580
Totaal vlottende activa		82.101		66.871
Totaal activa		<u><u>330.108</u></u>		<u><u>320.504</u></u>

Passiva (bedragen x € 1.000)		<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Eigen vermogen	5	140.908	132.062
Voorzieningen			
Voorziening voor personele verplichtingen	6	<u>27.488</u>	<u>26.898</u>
		27.488	26.898
Langlopende schulden			
Leningen kredietinstellingen	7	<u>83.727</u>	<u>88.468</u>
		83.727	88.468
Kortlopende schulden			
Aflossingsverplichtingen	7	4.741	4.698
Crediteuren		7.076	8.593
Belastingen en premies sociale verzekeringen	8	13.120	11.886
Pensioenen	8	3.536	3.346
Overige schulden en overlopende passiva	8	<u>49.512</u>	<u>44.553</u>
		77.985	73.076
Totaal passiva		<u><u>330.108</u></u>	<u><u>320.504</u></u>

2. Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020

(bedragen x € 1.000)

		2020	Begroting 2020	2019
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9	355.244	349.319	338.380
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	10	14.623	12.319	14.848
College-, cursus-, les- en examengelden	11	729	0	938
Baten werk in opdracht van derden	12	1.832	1.991	3.953
Overige baten	13	8.363	7.055	10.830
Totaal baten		380.791	370.684	368.949
Lasten				
Personeelslasten	14	288.116	283.479	279.756
Afschrijvingen	15	17.406	18.172	17.799
Huisvestingslasten	16	25.085	23.869	23.733
Overige instellingslasten	17	37.738	44.847	44.003
Totaal lasten		368.345	370.367	365.291
Saldo baten en lasten		12.446	317	3.658
Financiële lasten	18	-3.595	-3.667	-3.808
		-3.595	-3.667	-3.808
Resultaat voor belastingen		8.851	-3.350	-150
Belastingen		-5	-	-5
Nettoresultaat		8.846	-3.350	-155

3. Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020

(bedragen x € 1.000)

	2020		2019	
Saldo baten en lasten		12.446		3.658
Gecorrigeerd voor:				
- Afschrijvingen	15	17.406	17.800	
- Mutatie voorzieningen	6	590	-2.184	
		17.996	15.616	
Veranderingen in vlottende middelen				
- Mutatie voorraden		-	31	
- Mutatie vorderingen	3	2.663	-2.370	
- Mutatie kortlopende schulden excl. aflossingsverplichtingen	8	4.861	6.171	
Mutatie werkkapitaal		7.524	3.832	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		37.966	23.106	
Betaalde rente	18	-3.595	-3.751	-3.751
		-3.595	-3.751	
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		34.371	19.355	
Investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	1	-15.009	-26.540	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1	2.998	6.226	
Mutatie in financiële vaste activa	2	231	137	
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		-11.780	-20.177	
Aflossing kredietinstellingen	7	-4.698	-4.678	
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN		-4.698	-4.678	
Mutatie geldmiddelen		17.893	-5.500	
Beginstand liquide middelen		51.580	57.080	
Eindstand liquide middelen	4	69.473	51.580	

De 'Mutatie kortlopende schulden exclusief aflossingsverplichtingen' is gecorrigeerd voor non-cash transacties voor een bedrag ad. 5 (2019: 63).

4 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2020

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Deze jaarrekening betreft de jaarrekening van de Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland over de periode 01-01-2020 t/m 31-12-2020.

De Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland is opgericht op 19 december 2008 en had als statutaire doelstelling: het bevorderen van de (bestuurlijke) samenwerking tussen Stichting ROC van Amsterdam (hierna: onderwijsinstelling ROCvA) en Stichting ROC van Flevoland (hierna: onderwijsinstelling ROCvF), en de door deze twee stichtingen in stand gehouden bijzondere instellingen voor beroepsonderwijs en educatie als bedoeld in de wet educatie en beroepsonderwijs, onder meer door het als koepelstichting bevorderen van gezamenlijk overleg, afstemming, kennisuitwisseling en (bestuurlijk) initiatief, waaronder begrepen het (gezamenlijk) inkopen en verwerven van administratieve systemen en andere goederen, alsmede het verzorgen en onderhouden van administraties, en voorts het verzorgen van privaat bekostigde opleidingen en onderwijs, alles in de ruimste zin van het woord.

Per 1 januari 2021 is de Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland opgehouden te bestaan. Deze jaarrekening is in 2021 opgesteld door het bestuur van de stichting ROC van Amsterdam-Flevoland.

De stichting ROC van Amsterdam–Flevoland tot stand gekomen middels een juridische fusie van de stichtingen ROC van Amsterdam (de verkrijgende stichting) , ROC van Flevoland (verdwijnende stichting) en de Koepelstichting ROCVA-ROCvF (eveneens verdwijnende stichting). De fusiedatum is bepaald op 1 januari 2021. Na verkrijging van de verdwijnende stichtingen heeft de stichting ROC van Amsterdam haar naam gewijzigd in de stichting ROC van Amsterdam-Flevoland. Alle rechten en plichten van de verdwijnende stichtingen zijn m.i.v. 1 januari 2021 van rechtswege overgegaan op de verkrijgende stichting. De fiscale eenheid BTW is, na akkoord van de belastingdienst, aangepast naar de nieuwe juridische structuur. De stichting ROCvA-F heeft als statutaire doelstelling: het bevorderen van beroepsonderwijs en educatie onder de werking van de Wet educatie en beroepsonderwijs in de ruimste zin van het woord.

Deze jaarrekening bevat de geconsolideerde cijfers van de onderwijsinstellingen ROCvA (in 2020 geheten de stichting ROC van Amsterdam) en ROCvF (in 2020 geheten de stichting ROC van Flevoland) , en rapporteert hiermee over de bestuursnummers 40833 (ROCvA), 41854 en 41855 (Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam, een stichting die volledig is meegeconsolideerd in de jaarrekening van onderwijsinstelling ROCvA) en 40805 (ROCvF) en de brinnummers 00EF, 14RL, 21AS, 25PZ (ROCvA/VOvA) en 25LR (ROCvF). Voor de groepsstructuur van ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland verwijzen wij naar het bestuursverslag.

Het statutaire vestigingsadres is Fraijlemaborg 141 te Amsterdam. De stichting staat ingeschreven bij Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 41216421.

Als in het vervolg de afkorting ROCvA-F wordt gebruikt, wordt bedoeld de Koepelstichting ROC van Amsterdam-Flevoland en de met haar verbonden partijen.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven. De stichting heeft bij toepassing hiervan, vanwege de activiteiten van de onderwijsinstellingen ROCvA en ROCvF, zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO), met dien verstande dat op basis van Richtlijn 640 over is gegaan tot het consolideren van de onderwijsinstellingen ROCvA en ROCvF.

In de RJO is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de in de RJO aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar, met uitzondering van de jubileumvoorziening. De schattingswijzigingen zijn hieronder toegelicht.

Schattingswijzigingen

Met ingang van het jaar 2020 is de berekeningswijze van de jubileumvoorziening aangepast. Reden hiervoor is dat de onderwijstijd en ambtstijd van medewerkers met ingang van 2020 juist en volledig in de systemen van ROCvA-F is opgenomen en dit een betrouwbaarder uitgangspunt vormt voor de berekening van de voorziening. Voorts is de blijfkans van medewerkers nu gebaseerd op de gemiddelde uitstroom over de laatste drie kalenderjaren. Ook is de CAO-verhoging berekend op basis van het gemiddelde over de jaren 2016 t/m 2020 in plaats van rekening te houden met een structurele CAO-stijging van 2%. Tenslotte is geen vaste AOW-leeftijd van 67,75 jaar gehanteerd, maar is deze aangepast aan de actuele wetgeving, het pensioenakkoord.

Het effect van de oude- naar de nieuwe methodiek heeft geen significante impact gehad.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2020 dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2020.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die invloed van betekenis kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de stichting en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen bestaan uit de liquide middelen zoals opgenomen in de balans.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investerings- en desinvesteringen in materiële vaste activa en financiële vaste activa worden opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten. Activiteiten ter financiering van de organisatie zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. Eventuele 'non-cash'-transacties zijn geëlimineerd uit het kasstroomoverzicht.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft

plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- Waardering van materiële vaste activa;
- Personele voorzieningen.

Grondslagen voor consolidatie

Consolidatiekring

In de consolidatie worden de Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland en alle rechtspersonen betrokken waarin een meerderheidsbelang (direct of indirect) wordt gehouden dan wel sprake is van overheersende zeggenschap.

In deze jaarrekening zijn de volgende instellingen voor 100% opgenomen:

- Onderwijsinstelling ROC van Amsterdam (in 2020 geheten: stichting ROC van Amsterdam);
- Onderwijsinstelling ROC van Flevoland (in 2020 geheten: stichting ROC van Flevoland).

In de consolidatie van onderwijsinstelling ROC van Amsterdam zijn opgenomen:

- ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (100% belang)
- Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (overheersende zeggenschap als enige statutair bestuurder).

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft, of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Stichting ROCvA-F is als rechtsopvolger van de Koepelstichting ROC van Amsterdam- ROC van Flevoland, met ingang van 01-01-2021 de statutair bestuurder van de onderwijsinstellingen ROCvA en ROCvF, en heeft als zodanig overheersende zeggenschap.

Groepsmaatschappijen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed. In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de Groep gemaakte resultaten.

Consolidatiemethode

De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling van de groep.

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge aandelenverhoudingen, schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd. Tevens zijn de resultaten op onderlinge transacties tussen groepsmaatschappijen geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd en er geen sprake is van een bijzondere waardevermindering. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten overige financiële vaste activa, vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, en overige schulden. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: verstrekte leningen en overige vorderingen, geldmiddelen en overige (financiële) verplichtingen. Binnen de groep wordt alleen gebruik gemaakt van primaire financiële instrumenten en niet van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). Voorts heeft ROCvA-F en / of haar groepsmaatschappijen geen handelsportefeuille van financiële instrumenten verworven of zijn deze aangegaan met het doel de instrumenten op korte termijn te verkopen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd op de hierna beschreven manier bij vorderingen en schulden.

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen:

1. reële waarde met waarde-wijzigingen in de staat van baten en lasten of
2. geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde,

wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering indien objectieve aanwijzingen bestaan dat na de eerste opname van het actief zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect heeft gehad op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

Objectieve aanwijzingen dat financiële activa onderhevig zijn aan een bijzondere waardevermindering omvatten het niet nakomen van betalingsverplichtingen en achterstallige betaling door een debiteur, herstructurering van een aan de onderneming toekomend bedrag onder voorwaarden die de onderneming anders niet zou hebben overwogen, aanwijzingen dat een debiteur of emittent failliet zal gaan, en het verdwijnen van een actieve markt voor een bepaald effect.

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door de organisatie worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen wordt beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen die niet individueel onderhevig zijn gebleken aan bijzondere waardevermindering en van afzonderlijk niet belangrijke vorderingen wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken. Een bijzonder waardeverminderingverlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt berekend als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gediscoteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief. Verliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten.

Als in een latere periode het actief, onderhevig aan een bijzondere waardevermindering, stijgt en het herstel objectief in verband kan worden gebracht met een gebeurtenis die plaatsvond na de opname van het bijzondere waardeverminderingverlies, wordt het bedrag uit hoofde van het herstel (tot maximaal de oorspronkelijke kostprijs) opgenomen in de staat van baten en lasten.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de stichting beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de stichting het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Materiële vaste activa

De bedrijfsgebouwen en -terreinen, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste activa in uitvoering worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik.

Deze activa worden duurzaam door de Stichting gebruikt. De gebouwen en terreinen zijn, voor zover zij per 1 januari 1997 aan de Stichting zijn overgedragen in het kader van de Wet 'Omkering Kapitaaldienst Financiering' (OKF), opgenomen voor de waarden zoals vastgesteld door het Ministerie van OCW bij de uitvoering van deze operatie.

Investeringsubsidies worden in mindering gebracht op de materiële vaste activa, en vallen vrij naar rato van de afschrijvingen op de betreffende activa.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering, alsmede vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat

een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Terreinen : nihil
- Gebouwen en verbouwingen via componentenmethode:
 - Afbouw : 10
 - Afwerkingen : 6,66
 - Casco : 2
 - Installaties : 10
 - Vaste inrichtingen : 6,66
 - Renovatie : 3,33
- Andere vaste bedrijfsmiddelen:
 - Inventaris en apparatuur : 10 – 33
 - ICT-devices : 50

Met ingang van 1 januari 2014 is de componentenmethode geïmplementeerd. De gebouwen zijn in componenten opgedeeld met elk een passende levensduur / afschrijvingsperiode. Groot (levensduur verlengend) onderhoud wordt geactiveerd en afgeschreven. De componentenbenadering wordt toegepast vanaf het moment van activering van het actief.

Afgekochte erfpacht wordt afgeschreven over de afkoopperiode (veelal 50 jaar).

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroomgenererende eenheid, wordt het verlies toegerekend aan de activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardevermindingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardevermindingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroomgenererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindingsverlies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen gehanteerd van de entiteit die consolideert. Resultaten op transacties waarbij overdracht van activa en passiva tussen de stichting en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, worden geëlimineerd voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Bij deze waardering worden ook langlopende vorderingen op de deelnemingen meegenomen die feitelijk moeten worden gezien als onderdeel van de netto-investering. Dit betreft met name leningen waarvan de afwikkeling in de nabije toekomst niet is gepland en niet waarschijnlijk is. Een aandeel in de winst van de deelneming in latere jaren wordt pas verwerkt als en voor zover het cumulatieve niet verwerkte aandeel in het verlies is ingelopen. Wanneer de organisatie echter geheel of ten dele garant staat voor de schulden van een deelneming, dan wel de feitelijke verplichting heeft de deelneming (voor haar aandeel) in staat te stellen tot betaling van haar schulden, wordt een voorziening gevormd ter grootte van de verwachte betalingen door de onderneming ten behoeve van de deelneming. Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere realiseerbare waarde.

Voor de waardering van overige financiële vaste activa wordt verwezen naar het kopje 'Vorderingen'.

Vorraden

Vorraden worden gewaardeerd tegen kostprijs of lagere opbrengstwaarde. De kostprijs bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, vermeerderd met overige kosten om de voorraden op hun huidige plaats en in hun huidige staat te brengen. Handelskortingen, rabatten en soortgelijke (te) ontvangen vergoedingen met betrekking tot de inkoop van voorraden worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de meest betrouwbare schatting van het bedrag dat de voorraden naar verwachting zullen opbrengen, onder aftrek van nog te maken kosten. De voorraad betreft boeken en leermiddelen voor Stichting VOvA.

Vorderingen

Vorderingen worden na de eerste opname gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindingsverliezen

bepaald op individuele basis. Dit is zowel van toepassing op overige financiële vaste activa (langlopende vorderingen) als op vlottende vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve, de bestemmingsreserves en de herwaarderingsreserve gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Ongerealiseerde waardevermeerderingen van gebouwen die worden gewaardeerd tegen actuele waarde worden opgenomen in de herwaarderingsreserve. De herwaarderingsreserve wordt gevormd per individueel actief en is niet hoger dan het verschil tussen de boekwaarde op basis van historische kostprijs en de actuele waarde. De herwaarderingsreserve wordt verminderd met de gerealiseerde herwaardering (verband houdend met systematische afschrijvingen van het actief). Op de herwaarderingsreserve worden waardeverminderingen van het betreffende actief, niet zijnde systematische afschrijvingen, in mindering gebracht. Als een actief wordt vervreemd, valt een eventueel aanwezige herwaarderingsreserve met betrekking tot dat actief vrij ten gunste van de algemene reserves.

Met betrekking tot het eigen vermogen onderscheidt de stichting drie categorieën van activiteiten:

- a. publieke activiteiten:
publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven;
- b. private activiteiten in het verlengde van de publieke taak:
bijvoorbeeld inburgering, re-integratie en contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak;
- c. overige private activiteiten:
bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak.

De stichting merkt, in lijn met de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), een gepast deel van het vermogen als privaat vermogen aan. Het private vermogen betreft het eigen vermogen van de deelneming ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (belang € 5,7 miljoen).

Het uit de publieke activiteiten (onder a) en in beginsel het uit private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (onder b) opgebouwd vermogen wordt gekwalificeerd als publiek vermogen. De stichting handelt daarbij overeenkomstig de door de MBO Raad in 2010 opgestelde Guidelines Publiek-Privaat.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de voorzieningen voor personele verplichtingen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer sprake is van:

- a. een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- b. waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt, en;
- c. het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

De voorzieningen voor personele verplichtingen bestaan uit de voorziening wachtgelden, de voorziening voor jubileumuitkeringen, de voorziening ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers, de voorziening spaarverlof, de voorziening voor duurzame inzetbaarheidsregelingen en de voorziening generatieregeling.

Voorziening wachtgelden

De voorziening wachtgelden wordt gevormd:

- In geval van reorganisatie: indien op balansdatum een gedetailleerd plan voor de reorganisatie is geformaliseerd en uiterlijk op opmaakdatum van de jaarrekening de gerechtvaardigde verwachting van uitvoering van het plan heeft gewekt bij hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. Van een gerechtvaardigde verwachting is sprake als is gestart met de uitvoering van de reorganisatie, of als de hoofdlijnen bekend zijn gemaakt aan hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. In de reorganisatievoorziening worden de als gevolg van de reorganisatie noodzakelijke kosten opgenomen die niet in verband staan met de doorlopende activiteiten van de stichting.
- Voor toekomstige uitkeringsverplichtingen aan oud-medewerkers, waarvan de kosten voor rekening van het ROCvA-F komen: de kosten die voor rekening komen van ROCvA-F voor WW-uitkeringen, bovenwettelijke uitkeringen en overige vergoedingen, zoals door uitkeringsinstanties worden uitgekeerd aan voormalige medewerkers van het ROCvA-F. De omvang van de toekomstige uitkeringsverplichtingen wordt in belangrijke mate bepaald door opgave van de uitkeringsinstanties, zoals UWV en WW Plus, aangevuld met schattingen door het management van het ROCvA-F.

Voorziening eigen risico WGA

De voorziening eigen risico WGA wordt gevormd voor de kosten van uitkeringen aan (voormalige) medewerkers indien sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, aangezien ROCvA-F eigenrisicodrager is. De kosten van de uitkeringen komen voor maximaal 10 jaar voor rekening van ROCvA-F. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde. Bij de bepaling van de WGA-voorziening is rekening gehouden met kanspercentages voor de maximale hoogte en de maximale duur van de arbeidsongeschiktheid(uitkering).

Voorziening voor jubileumuitkeringen

De voorziening voor jubileumuitkeringen betreft een voorziening voor toekomstige uitkeringen en is bepaald via een berekeningsmodel, waarin rekening gehouden is met de blijfkans van medewerkers en de verwachte toekomstige indexatie van salarissen/jubileumvergoedingen. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd voor gespaarde verlofuren van medewerkers aan wie dit is toegestaan. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening voor duurzame inzetbaarheidsregelingen

In de cao's voor de mbo- en vo-sectoren zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Indien medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een voorziening opgenomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regelingen omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling maar dat nog niet hebben gedaan, en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen.

De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de leeftijden, de salarissen en het aandeel van de kosten dat voor rekening van de werkgever komt. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening generatieregeling

De voorziening generatieregeling is bepaald via een berekeningsmodel, waarin de betrekkingssomvang met maximaal 50% terug gebracht kan worden tegen betaling van 70% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw over het ongekorte salaris. Betrekkingssomvang ten tijde van deelneming dient minimaal 0,5 fte te bedragen. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Vanaf 1 januari 2020 zijn de regels rond arbeidscontracten en ontslag veranderd. Dit is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Wat onder andere is geregeld in deze wet is dat werknemers vanaf de eerste werkdag recht hebben op een transitievergoeding bij ontslag (ook als dit een datum van voor 2020 is). Voor het berekenen van de voorziening is rekening gehouden met alle tijdelijke contracten die in 2019 zijn afgesloten en doorlopen in 2020 en verder. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De aflossingsverplichtingen voor het komende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Na de eerste waardering tegen reële waarde worden schulden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Na de eerste waardering tegen reële waarde worden schulden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Van (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen wordt het nog-niet-bestede gedeelte op deze post aangehouden op de balans. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. (Meerjarige) OCW-subsidies zonder bestedingsverplichting worden direct ten gunste van het resultaat gebracht in het jaar waarop de subsidie betrekking heeft, met uitzondering van subsidies voor een schooljaar die naar rato van het schooljaar worden besteed, dan wel waarvoor een concreet bestedingsplan bestaat.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze bestedingen betrekking hebben op een specifiek doel en sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum. Ontvangen subsidies, niet zijnde Rijksbekostiging, kunnen zowel een incidenteel als structureel karakter hebben.

Deelnemersbijdragen

De deelnemersbijdragen, bestaande uit cursus-, les- en examengelden, worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten, met name contractonderwijs, geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen.

Overige baten

Overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Bij verhuuropbrengsten die voortkomen uit de verhuur van materiële vaste activa doet de stichting afstand van het ge-notsrecht. Ontvangen subsidies kunnen zowel een incidenteel als structureel karakter hebben.

Lasten

De lasten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij be-trekking hebben.

Personeelsbeloningen / pensioenen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van te-rugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de organisatie. Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienst-verband in aanmerking genomen. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbe-taling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (Cao en individuele arbeidsovereenkomst). Toevoe-gingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. De organisatie heeft de middelloon-pensioenregeling in de jaarreke-ning verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een (ABP) bedrijfstakpensioenfonds. Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpre-mies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde pre-mies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van te-rugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtin-gen ten opzichte van het fonds en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikke-ling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de ver-plichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele

verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 90% vindt mogelijk geen indexatie plaats.

De dekkingsgraad van het ABP Pensioenfonds bedraagt per 31 december 2020 93,2%.

Transitievergoedingen

In verband met de bestaande uitkeringsregelingen voor medewerkers in de onderwijssector heeft ROCvA beleid om betaling van transitievergoedingen zoveel mogelijk te beperken. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de transitievergoeding opgenomen in een reorganisatievoorziening. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen. Transitievergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de transitievergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen.

Leasing

De stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele leases.

Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Operationele leases

Als de stichting optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt. De winstbelasting

(vpb) heeft uitsluitend betrekking op de meegeconsolideerde vennootschappen, waarbij rekening wordt gehouden met vrijgestelde winstbestanddelen en bijtelling van niet-afrekbare kosten. Er is geen sprake van tijdelijke verschillen, latenties en compensabele verliezen.

Financiële instrumenten en risicobeheer

Algemeen

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt-, valuta-, rente-, kasstroom- en kredietrisico's. Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de stichting te beperken. De stichting maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten.

Renterisico- en kasstroomrisico

De organisatie loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en schulden en herfinanciering van bestaande financieringen. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteafspraken loopt de onderneming risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vastrentende leningen reële waarde risico. De instelling heeft diverse langlopende leningen afgesloten, met name ter financiering van de huisvesting. De rente op deze leningen is voor een lange periode vastgelegd door middel van het afspreken van rentevaste perioden met de betreffende kredietinstellingen. De duur van de rentevaste perioden is toegelicht bij de langlopende schulden. Het risico op rentestijgingen boven de contractrente is daarmee afgedekt, het voordeel van eventuele rentedalingen wordt niet genoten. Bij het aflopen van de rentevaste periode van leningen vóór de einddatum van de lening wordt met de leninggever onderhandeld over de nieuwe rentecondities voor de resterende termijn van de lening op basis van de op dat moment geldende marktcondities.

Valutarisico

De instelling heeft geen transacties in vreemde valuta.

Reële waarde

De reële waarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en schulden, benadert de boekwaarde ervan met uitzondering van de vastrentende langlopende leningen aangezien de contractrente hiervan veelal hoger is dan de huidige marktrente.

Kredietrisico

Bij de vorderingen is geen sprake van belangrijke concentratie bij slechts enkele tegenpartijen. De belangrijkste debiteuren betreffen overheidsinstellingen (ministerie, gemeenten) in verband met nog te ontvangen bedragen voor subsidieregelingen. De vorderingen op studenten/leerlingen/deelnemers zijn verspreid over een grote populatie van relatief geringe bedragen, het concentratierisico hiervan is gering. De vorderingen worden door het bestuur inbaar geacht. Voor de acute risico's



van oninbaarheid worden voorzieningen aangehouden op vorderingen. De organisatie heeft standaard aanmaningsprocedures voor achterstallige vorderingen. De kredietrisico's worden beperkt geacht. Het maximale kredietrisico per 31 december 2020 bedraagt ongeveer € 14,4 miljoen.

Liquiditeitsrisico

Liquiditeitsrisico's worden bewaakt door meting van solvabiliteits-, liquiditeits- en rentabiliteitsratio's in relatie tot door het bestuur vastgestelde streefwaarden. De instelling beschikt over een meerjarenbegroting, en een gedetailleerde kasstroomprognose. Met behulp hiervan wordt de financieringsbehoefte bewaakt. De huidige liquiditeitspositie, evenals de beschikbare kredietfaciliteit, wordt voldoende geacht om te kunnen voldoen aan de verplichtingen voor ten minste de komende 12 maanden.

5 Toelichting op de geconsolideerde balans

1 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2020 is als volgt:

(Bedragen x € 1.000)	Bedrijfsgebouwen en -terreinen	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	Activa in uitvoering en voortuit- betalingen	Totaal
Aanschafwaarde	369.469	129.494	915	15.688	515.566
Cumulatieve afschrijvingen	-149.375	-113.309	-	-	-262.684
Boekwaarde per 1 januari 2020	220.094	16.185	915	15.688	252.882
Investeringen	2.139	4.074	-	8.796	15.009
Desinvesteringen	-	-8	-	-	-8
Ingebruikname	22.855	559	-	-23.414	-
Overige mutaties	-	-	-	-2.990	-2.990
Afschrijvingen	-12.720	-4.686	-	-	-17.406
Boekwaarde per 31 december 2020	232.368	16.124	915	-1.920	247.487
Aanschafwaarde	394.463	134.119	915	-1.920	527.577
Cumulatieve afschrijvingen	-162.095	-117.995	-	-	-280.090
Boekwaarde per 31 december 2020	232.368	16.124	915	-1.920	247.487

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 12,1 miljoen (2019: € 12,4 miljoen) waarvan de beschikbaarheid berust op een beperkt genotsrecht zoals erfpacht- en opstalrecht. De erfpachtrechten zijn afgekocht voor een periode van 50 jaar en worden over dezelfde periode afgeschreven. De looptijd hiervan varieert van 35 tot 48 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is ongeveer € 206,5 miljoen (peildatum 1 januari 2019).

De verzekerde waarde (herbouwwaarde) van de gebouwen is ongeveer € 405,5 miljoen. Voor een deel van de panden die in 2012 nieuw zijn opgeleverd zijn in dit bedrag de verzekerde waarden van het ROCvA-F aandeel in de VVE's opgenomen. Het ROCvA-F-deel moet voor een deel van deze panden nog worden bepaald.

De daling van de materiële vaste activa is met name het gevolg van afschrijvingen die in mindere mate gecompenseerd zijn door nieuwe investeringen voor o.a. Frisse scholen, Rinus Michelslaan, Fraijlemaborg, en investeringen door de onderwijseenheden.

Zoals tevens vermeld onder de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen' is de organisatie investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 3,5 miljoen (2019: € 2,6 miljoen) inzake de nieuwbouw aan de Buiksloterweg in Amsterdam voor Stichting VOvA, renovatie van het ketelhuis aan het Agorawagenplein, onderhoud aan het dak van MBO College Almere en nieuwbouw/verbouwing en renovatie van diverse scholen en diensten. Het schoolgebouw aan de

Buiksloterweg wordt gefinancierd door de Gemeente Amsterdam. Het economisch eigendom van dit pand ligt bij de gemeente.

2 Financiële vaste activa

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2020	2019
Waarborgsommen	520	751
Stand per 31 december	520	751

Het verloop van deze post is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2020	2019
Stand per 1 januari	751	888
Betalingen	-277	108
Ontvangsten	46	-245
Stand per 31 december	520	751

De waarborgsommen houden verband met contractuele afspraken bij de huur van panden en hebben een looptijd van langer dan 1 jaar.

3 Vorderingen

Debiteuren (bedragen x € 1.000)	2020	2019
Diverse gemeenten	4.060	4.463
Overige debiteuren	2.757	3.718
Af: voorziening voor oninbaarheid	-269	-222
Stand per 31 december	6.548	7.959

Het verschil tussen 2020 en 2019 kan worden verklaard door verscherpte sturing op openstaande posten en door daling van contractactiviteiten en externe omzetcfacturatie als gevolg van de COVID-19 crisis.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid debiteuren is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2020	2019
Stand per 1 januari	222	446
Dotatie ten laste van exploitatie	133	-114
Onttrekkingen	-86	-110
Stand per 31 december	269	222

In de debiteuren zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2020	2019
Nominale vordering	1.828	2.215
Af: voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-988	-887
Stand per 31 december	840	1.328

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid deelnemers is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2020	2019
Stand per 1 januari	887	545
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	413	658
Onttrekkingen	-312	-316
Stand per 31 december	988	887

In de debiteurenvorderingen op deelnemers/cursisten zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Overige vorderingen en overlopende activa (bedragen x € 1.000)	2020	2019
Vooruitbetaalde kosten	2.407	2.415
Overige	2.833	3.589
Stand per 31 december	5.240	6.004

De hogere overige vorderingen in 2019 t.o.v. 2020 kunnen verklaard worden door de vordering op ROC TOP van Almere (voor overgenomen studenten), hogere vorderingen op studenten en hogere vooruitbetaalde bedragen die voornamelijk vastgoed gerelateerd waren.

In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

4 Liquide middelen

Liquide middelen (bedragen x € 1.000)	2020	2019
Tegoeden op bankrekeningen	69.432	51.521
Kasmiddelen	41	59
Stand per 31 december	69.473	51.580

Van de tegoeden op de bankrekeningen is een bedrag ad € € 20.000,- ondergebracht bij Simplified-Card ten behoeve van debet cards.

De stijging van de liquide middelen is met name het gevolg van het positieve exploitatieresultaat 2020 en de reeds ontvangen, maar nog niet uitgegeven inhaal- en ondersteuningsprogramma subsidie en de afrekening Rosarium overeenkomst met ROC Top.

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

ROCVa-F beschikt over een ongebruikte rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën van € 23,4 miljoen.

5 Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen over 2020 en 2019 is als volgt:

2020 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
Stand per 1 januari 2020	102.291	270	5.647	23.854	132.062
Mutaties in het boekjaar					
Herwaarderings 2020	-	-	-	-	-
Gerealiseerde herwaardering	-	-	-	-	-
Voorstel bestemming resultaat 2020	5.160	-	23	3.663	8.846
Stand per 31 december 2020	107.451	270	5.670	27.517	140.908

2019 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
Stand per 1 januari 2019	95.935	270	5.624	30.388	132.217
Mutaties in het boekjaar					
Herwaarderings 2019	-	-	-	-	-
Gerealiseerde herwaardering	-	-	-	-	-
Voorstel bestemming resultaat 2019	6.356	-	23	-6.534	-155
Stand per 31 december 2019	102.291	270	5.647	23.854	132.062

Herwaarderingsreserve

De herwaarderingsreserve is gevormd door herwaardering van de buiten gebruik gestelde onroerend goed objecten (terreinen en gebouwen) die in het kader van het meerjaren huisvestingsplan binnen afzienbare tijd zullen worden afgestoten. De vermelde herwaardering heeft betrekking op een terrein aan de Vijzelweg te Lelystad dat in 2014 is verkregen als onderdeel van de verkooptransactie van het pand Vaartweg te Lelystad. Het terrein is niet in gebruik voor de bedrijfsvoering van de onderwijsinstelling ROCvF, en het bestuur beraadt zich op de bestemming van het terrein.

Publiek versus privaat eigen vermogen

Het eigen vermogen van ROCvA-F is deels aangemerkt als privaat vermogen. Het private vermogen betreft het eigen vermogen van ROCA Contractonderwijs Holding B.V.

Bestemmingsreserves/bestemmingsfondsen

De totale bestemmingsreserve bedroeg € 23,8 miljoen eind 2019. Gedurende 2020 zijn de bestemmingsreserves ten dele ingezet door de mbo-colleges en overige organisatieonderdelen, met als voornaamste bestemmingen:

- Investerings in de kwaliteit, innovatie en ontwikkeling van het onderwijs, inclusief voor ontwikkeling van Leven Lang Ontwikkeling concepten en versnelde digitalisering van het onderwijs als gevolg van de coronacrisis;
- Extra inzet in de onderwijsteams (met name voorfinanciering van groei in studentenaantallen);
- Uitvoering van (strategische) huisvestingsplannen.

Als gevolg van de coronacrisis zijn gedeeltelijk andere prioriteiten gesteld ten aanzien geplande activiteiten en uitgaven. Gedeeltelijk zijn activiteiten en inzet van de bestemmingsreserves doorgeschoven naar volgende jaren. Mede dankzij aanvullende bekostiging (onder andere aanvullende loon- en prijscompensatie en additionele middelen) is het gerealiseerde financiële resultaat in 2020 van de



meeste organisatieonderdelen positief. Voor zover de onderwijsonderdelen positieve verschillen hebben gerealiseerd in de reguliere activiteiten ten opzichte van de begroting, zijn deze verschillen toegevoegd aan de bestemmingsreserves van de onderdelen. De bestemmingsreserves zijn per saldo in 2020 toegenomen naar in totaal € 27,5 miljoen.

De bestemmingsreserves (publiek) staan volledig ter beschikking van de mbo-colleges en overige organisatie-onderdelen en hebben een meerjarig karakter. De mbo-colleges en overige organisatie-onderdelen hebben bestemmingen voor deze middelen gepland voor 2021 en verdere jaren. De voornaamste bestemmingen zijn:

- Onderwijskundige verbreding, vernieuwing en innovatie;
- Strategisch personeelsbeleid (toekomstgerichte ontwikkeling, dakpanconstructies, professionalisering);
- Extra inzet in de onderwijsteams;
- Specifiek extra (formatieve) inzet voor de realisatie en borging van de coronamaatregelen;
- Voorfinanciering van de groei van studentenaantallen en
- Strategische huisvestings- en renovatieplannen.

Naar verwachting zullen deze publieke bestemmingsreserves in de komende jaren grotendeels worden afgebouwd. De inzet van deze middelen heeft impact op de solvabiliteit en de liquiditeitspositie. De komende jaren zal de ontwikkeling van deze ratio's nauwgezet gemonitord worden in relatie tot de eigen normeringen alsook tot de normeringen van de Inspectie van de Onderwijs.

De bestemmingsreserve privaat staat ter beschikking voor private activiteiten.

Gedurende het boekjaar zijn geen bestemmingsfondsen ontstaan.

Voorstel resultaatbestemming

Het bestuur stelt voor om het positieve resultaat van het verslagjaar ad. € 8.846.000 toe te voegen aan de algemene en bestemmingsreserves voor de bedragen zoals opgenomen in het bovenstaand verloopoverzicht. Het voorstel is reeds verwerkt in de balans.

6 Voorzieningen

Voorziening voor personele en wachtgeldverplichtingen

De voorzieningen voor personele en wachtgeldverplichtingen bestaan uit de voorziening wachtgelden, de voorziening voor jubileumuitkeringen, de voorziening ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers, de voorziening voor spaarverlof, de voorziening voor duurzame inzetbaarheid, de voorziening generatieregeling en de voorziening Wet arbeidsmarkt in balans.

Voorziening wachtgelden

Binnen ROCvA-F wordt een voorziening aangehouden voor reorganisatie- en uitkeringsverplichtingen.

De voorziening betreft geschatte toekomstige uitgaven voor WW-uitkeringen en bovenwettelijke uitkeringen (voor zover deze voor rekening van ROCvA-F komen) van voormalige medewerkers, en verder voor ontslaguitkeringen en afkoopsommen van huidige medewerkers die ontslagen zijn, alsmede bijkomende kosten voor omscholing en juridische bijstand. De berekening van de voorziening herstructurering is gebaseerd op de bestaande sociale plannen waarvoor instemming van de OR is verkregen. De belangrijkste uitgangspunten bij de berekening zijn:

1. De kosten voor WW (wettelijk) zijn per persoon geschat op basis van de informatie die het UWV verstrekt. Deze informatie is op individueel niveau en voorziet in de geplande einddatum van de uitkering. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op een inschatting van de te verwachten kosten. Rekening is gehouden met mogelijke wachtgeldaanspraken van medewerkers waarmee een vaststellingsovereenkomst is afgesloten en van medewerkers met een tijdelijk dienstverband waarvan per 31 december bekend is dat het contract niet verlengd zal worden;
2. De kosten voor WW (bovenwettelijk) bestaat uit een tweetal componenten, te weten: het eigen risico van ROCvA-F waarin de kosten per persoon zijn geschat en een collectief deel voor ontslagen vóór 01-08-1998 en tot 01-07-2006. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op de door WW-Plus verstrekte opgave van de door haar geregistreerde toekomstige nominale uitkeringsverplichtingen per 31 december 2020. Deze opgave dekt een looptijd van 2021 t/m 2041. De hieruit voortvloeiende kosten worden volledig in de voorziening meegenomen;
3. De kosten voor ontslaguitkeringen, afkoopsommen, omscholing en geschillen worden, voor zover mogelijk, geschat per persoon. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op een inschatting van de te verwachten kosten. Voor wat betreft de loonkosten is dit op basis van de huidige loonkosten, rekening houdend met individuele vertrekregelingen en/of pensioneringen. Overige kosten worden voor zover mogelijk geschat op basis van ervaringscijfers.

Het verloop van de voorzieningen voor personele verplichtingen kan als volgt worden weergegeven:

	Voorziening Spaarverlof	Voorziening generatiepact	Voorziening WGA	Voorziening WAB	Duurzame Inzetbaarheid	Jubileum- uitkeringen	Wachtgelden	Totaal
Stand per 1 januari 2020	32	3.021	4.283	309	6.645	2.302	10.306	26.898
Dotatie/vrijval in de staat van baten en lasten	30	-132	2.765	32	574	-390	4.075	6.954
Onttrekkingen	-8	-1.629	-1.226	0	0	-156	-3.345	-6.364
Stand per 31 december 2020	54	1.260	5.822	341	7.219	1.756	11.036	27.488
Kortlopend deel < 1 jaar	10	981	1.122	341	943	114	4.387	7.898
Langlopend deel > 1 jaar	44	279	4.700	0	6.276	1.642	6.649	19.590

De voorziening generatiepact neemt af vanwege het feit dat er geen nieuwe instroom meer plaats vindt. Dit is een regeling die 1 jaar heeft open gestaan.

De voorziening WGA is toegenomen vanwege de inschatting dat er een hogere instroom zal plaatsvinden.

Het verschil tussen 2020 en 2019 van de jubileumvoorziening is het gevolg van een andere berekeningswijze van de jubileumvoorziening, zoals toegelicht onder de schattingswijzigingen.

Het verschil tussen 2020 en 2019 van de voorziening wachtgelden is voornamelijk het gevolg van een dotatie voor het organisatieonderdeel Educatie (reorganisatievoorziening: € 2,3 miljoen en wachtgelden: € 684K). De voorziening voor overige organisatieonderdelen daalt dankzij een lagere instroom en positieve vooruitzichten op de arbeidsmarkt voor ingestroomde deelnemers.

7 Langlopende schulden

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Kredietinstellingen
Stand per 1 januari 2020	88.468
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2021 gepresenteerd onder kortlopende schulden	-4.741
Stand per 31 december 2020	83.727

Van de bovengenoemde schulden heeft een bedrag van € 65,4 miljoen een resterende looptijd langer dan 5 jaar (2019: € 69,4 miljoen).

Leningen kredietinstellingen

De stand per 31 december 2020 is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Looptijd in Jaren	Resterende looptijd	Hoofdsom	Rente %	Rentevast tot	Saldo 01-01-2020	Aflossing 2020	Saldo 31-12-2020
<i>Bank Nederlandse Gemeenten</i>								
4.087.911	30	8	8.168	4,58	1-04-28	3.652	373	3.279
<i>ING Bank</i>								
6567.24.641	30	14	11.500	3,95	1-06-23	5.751	382	5.369
80.80.90.896	10	6	11.800	1,55	1-05-22	10.472	590	9.882
80.0090.926	10	6	4.200	1,05	1-05-22	3.728	210	3.518
						19.951	1.182	18.769
<i>NWB Bank</i>								
10020222	31	10	3.176	-0,03	1-03-30	1.507	114	1.393
<i>Ministerie van Financiën</i>								
Lening 1365	33	22	18.000	2,99	30-06-33	13.500	600	12.900
Lening 1404	32	21	3.700	0,10	1-07-41	2.713	124	2.589
Lening 1463	33	22	69.125	4,93	30-06-42	51.843	2.305	49.538
						68.056	3.029	65.027
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2021 gepresenteerd onder kortlopende schulden								-4.741
Stand per 31 december 2020								83.727

Rentecondities:

Voor de verschillende leningen zijn rentevaste periodes afgesproken, zoals vermeld in bovenstaande tabel. Niet in alle gevallen is de resterende looptijd van de rentevaste periode gelijk aan de resterende looptijd van de lening. In die gevallen waarin de rentevaste periode afloopt vóór de einddatum van de lening, zal met de leninggever worden onderhandeld over nieuwe rentecondities voor de resterende looptijd van de betreffende lening op basis van de op dat moment geldende marktcondities.

8 Kortlopende schulden

Belastingen en premies sociale verzekeringen (bedragen x € 1.000)	2020	2019
Omzetbelasting	-	-
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	13.120	11.886
Stand per 31 december	13.120	11.886

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2021 betaald.

Pensioenen	2020	2019
Pensioenen	3.536	3.346
Stand per 31 december	3.536	3.346

De pensioenen zijn in januari 2021 betaald.

Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2020	2019
Nog te betalen bedragen	9.381	15.233
Reservering vakantiegeld en -dagen	11.941	10.541
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	354	691
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	18.516	10.681
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - vo	688	330
Vooruit ontvangen bedragen	550	684
Te betalen salarissen	29	57
Overige overlopende passiva	8.053	6.336
Stand per 31 december	49.512	44.553

De stijging van de overige schulden en overlopende passiva is voornamelijk het gevolg van overloop van de subsidies; inhaal- en ondersteuning programma, kwaliteitsagenda, salarismix en minimezinnen.

Onder de rubriek overige schulden en overlopende passiva zijn subsidies voor een bedrag van € 10,6 miljoen opgenomen. Het vastgestelde bedrag van € 0,4 miljoen zal in de opbrengsten van 2021 worden opgenomen. Van het resterende bedrag zijn nog geen vaststellingen ontvangen.

De aansluiting met model G (geoormerkt - doorlopend) wordt als volgt verklaard:

Doelsubsidies BVE (bedragen x € 1.000)	18.516	
Minus: Niet geoormerkte subsidies die doorlopen naar 2021		
(Kwaliteitsagenda, Studieverlof, Prestatiebox, VSV variabel, Leermiddelen Minima en Zij-instroom)	-11.768	
Totaal BVE		6.748
Doelsubsidies VO (bedragen x € 1.000)	688	
Minus: Niet geoormerkte subsidies die doorlopen naar 2020 (Leerplusarrangement VO, Studieverlof, Prestatiebox vsv vast, Zomerschool, Na- en bijscholing leraren en Zij-instroom)	-688	
Totaal VO		-
Totaal BVE + VO	conform model G	6.748

Afgezien van de (meerjarige) doelsubsidies van het ministerie van OCW zijn in de overige schulden en overlopende passiva geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (Educ) tijdvak2	IOP2-40833-OE	16-10-2020		x
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (MBO) tijdvak2	IOP2-40833-MBO	16-10-2020		x
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (VAVO) tijdvak1	IOP-470833	10-7-2020	x	
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (VAVO) tijdvak2	IOP2-40833-VAVO	16-10-2020		x
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (VAVO) tijdvak3	IOP3-40833-VAVO	12-11-2020		x
25PZ	Salarismix 2020	959174	22-1-2019		x
25PZ	Studieverlof 2017	841607	24-5-2017	x	
25PZ	Studieverlof 2018	928227	20-11-2018	x	
25PZ	Studieverlof 2019	1019821	19-12-2019		x
25PZ	Studieverlof 2020	1086683	20-8-2020		x
25PZ	Zij-instroom 2016	773985	22-8-2016		x
25PZ	Zij-instroom 2017	842599	24-5-2017		x
25PZ	Zij-instroom 2018	886055	19-12-2018		x
25PZ	Zij-instroom 2019	1004731	19-12-2019		x
25PZ	Zij-instroom 2020	1039037	20-10-2020		x
21AS	Doorstroomprogramma PO-VO 2019-2020, deel 2020	DPOVO19048	11-1-2019	x	
21AS	Inhaal- en ondersteuningprogramma's 20-21	IOP-41854-VO	10-7-2020		x
21AS/14RL	Inhaal- en ondersteuningprogramma's 20-21 (2)	IOP2-41854-VO 20-21	16-10-2020		x
21AS	Lente-en zomerschool 2020 (Hyp)	LENZO20017	21-4-2020	x	
21AS	Lente-en zomerschool 2020 (MAVO)	LENZO20003	21-4-2020	x	
00EF	Subsidie voor studieverlof 2020	1091333-1	22-9-2020		x
21AS	Subsidie voor studieverlof 2020	1091746-1	22-9-2020		x
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2020-21	1095234-1	20-11-2020		x
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen aug19-jul20	1013106-1	20-11-2019	x	
25LR	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40805-MBO	16-10-2020		x
25LR	Salarismix 2020	1039029	21-7-2020		x
25LR	Studieverlof 2019	1006042	20-9-2019	x	
25LR	Studieverlof 2020	1090442	22-9-2020		x
25LR	Zij instroom 2018	888796	20-3-2018	x	
25LR	Zij instroom 2019	1027598	19-12-2019		x
25LR	Zij instroom 2020	1083349	22-6-2020		x

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G 2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Ontvangen t/m verslagjaar		Totale kosten 31-12-2020		Te verrekenen ultimo verslagjaar	
				EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
25PZ	MBO investering RIF16042 Zorg in de Wijk	1088333	17-11-2016	882.196	882.196	2.815.920		-	²⁾
25PZ	Regionale Aanpak VSV 2016/2020 G&V	807741	30-1-2017	661.510	661.510	661.510		-	
25PZ	Regionale Aanpak VSV 2016-2020 Amsterdam ROCvA	804705	14-11-2016	8.262.936	8.262.936	8.262.936		-	¹¹⁾
25PZ	Regionale Aanpak VSV 2016-2020 Amsterdam Partners	804705	14-11-2016	11.314.464	11.314.464	11.314.646		-	¹¹⁾
25LR	MBO Investering RIF16037 PPS Tech Pack	560022744	20-10-2016	855.000	855.000	2.582.953		-	¹²⁾
25LR	Regionale aanpak VSV 2016/2020 ROCvF	804690	14-11-2016	2.516.054	2.516.054	2.516.054		-	¹³⁾
25LR	Regionale aanpak VSV 2016/2020 Partners	804690	14-11-2016	1.370.746	1.370.746	1.370.746		-	¹³⁾
Totalen				25.862.906	25.862.906	29.524.765		-	



G 2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing EURO	Ontvangen tot verslagjaar EURO	Ontvangen in verslagjaar EURO	Lasten in verslagjaar EURO	Totale kosten 31-12-2020 EURO	Saldo nog te besteden
									ultimo verslagjaar EURO
25PZ	Doorstroom MBO-HBO 2018 (Airport)	DHBO18034	15-3-2018	183.527	183.527	-	59.660	134.963	48.564
25PZ	MBO investering RIF16014 NexTechnician	940725	23-5-2016	1.206.256	1.145.943	60.313	345.417	3.192.676	139.217 ¹⁾
25PZ	MBO investering RIF17003 House of Hospitality	RIF17003 / 1190851	23-5-2017	2.000.000	1.500.000	400.000	52.559	6.576.488	326.967 ²⁾
25PZ	MBO investering RIF17012 PPS TAKE-5	RIF17012 / 1190675	23-5-2017	900.000	675.000	180.000	279.787	2.191.184	319.490 ³⁾
25PZ	MBO investering RIF17015 Campus Techn Install	1190457/560030578	23-5-2017	1.040.735	780.551	208.147	398.041	2.747.621	218.125 ⁴⁾
25PZ	MBO investering RIF18003 House of digital	RIF18003 / 1359107	23-5-2018	2.000.000	1.100.000	400.000	338.189	2.388.636	772.778 ⁵⁾
25PZ	MBO investering RIF19020 House of Aviation	RIF19020 / 560052882	23-5-2019	1.500.000	515.625	281.250	194.616	684.438	568.752 ⁶⁾
25PZ	MBO investering RIF19025 Urban Sport Trainer	RIF19025 / 560056038	18-10-2019	945.432	236.358	149.279	127.842	383.911	257.794 ⁷⁾
25LR	MBO investering RIF20007 Talentontwikkeling Amsterdam	560071933	14-10-2020	2.000.000	-	500.000	-	251.632	500.000 ⁸⁾
25PZ	Regionale aanpak VSV 2020-2024 Amsterdam ROCvA	1119171	15-9-2020	19.567.632	-	2.093.752	781.694	781.694	1.312.058 ¹⁰⁾
25PZ	Regionale Aanpak VSV 2020/2024 G&V	1119176	23-9-2020	651.512	-	162.878	-	-	162.878
25LR	MBO Investering RIF18014 Lelytalent	1361398	23-5-2018	1.374.571	756.014	274.914	267.864	2.157.629	355.565 ¹⁴⁾
25LR	MBO Investering RIF19005 Talent W&T	560052911	23-5-2019	1.954.410	642.898	308.591	99.418	548.280	852.071 ¹⁵⁾
25LR	MBO Investering RIF19027 Circulaire Economie	560056044	1-7-2019	1.711.183	427.796	285.197	158.689	582.370	518.870 ¹⁶⁾
25LR	Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvF	1119147	10-9-2020	3.876.844	-	625.076	230.775	230.775	394.301 ¹⁷⁾
Totalen				40.912.102	7.963.712	5.929.397	3.334.551	22.852.297	6.747.430

Toelichting op model G

In 2020 heeft de onderwijsinstelling ROCvA, als penvoerder, een bedrag van EUR 2.000.000 toegewezen gekregen uit de RIF mbo voor één nieuw project, Talentontwikkeling Amsterdam. Voor RIF mbo projecten geldt dat de bijdrage vanuit de RIF ten hoogste 1/3 deel bedraagt van de totale begroting. De overige 2/3 wordt deels door andere subsidiënten bijgedragen en deels als co-financiering ('in kind' bijdrage) door het bedrijfsleven ingebracht. Dit geldt niet voor de nieuwe toewijzing. Dit is een toewijzing met als doel de aansluiting van een entreeopleiding op de arbeidsmarkt te verbeteren. Voor deze projecten geldt dat de bijdrage vanuit de RIF ten hoogste 1/2 deel bedraagt van de totale begroting. Ook hier geldt dat de overige helft deels door andere subsidiënten wordt bijgedragen en deels als co-financiering ('in kind' bijdrage) door het bedrijfsleven wordt ingebracht. De dekking van de totale kosten ultimo 2020 van de acht lopende RIF projecten en één aflopend project wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel (nummer 1 t/m 9).

In 2020 zijn bij de onderwijsinstelling ROCvF, als penvoerder, geen nieuwe RIF mbo projecten gestart. Voor de lopende RIF mbo projecten geldt dat de bijdrage vanuit de RIF ten hoogste 1/3 deel bedraagt van de totale begroting. De overige 2/3 wordt deels door andere subsidiënten bijgedragen en deels als co-financiering ('in kind' bijdrage) door het bedrijfsleven ingebracht. De dekking van de totale kosten ultimo 2020 van de drie lopende RIF projecten en één aflopend project wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel (nummer 12, 14, 15 en 16).

Nr.	Toelichting	Totale kosten	DUS-I	MRA / gemeente Amsterdam	Gemeente Lelystad	Gemeente Almere	Provincie Noord-Holland	Provincie Flevoland	Overige Subsidiëverstrekkers	Eigen bijdrage	'in kind' partners (cofinanciering A)	Totaal kosten 31-12-2020
1)	MBO investering RIF 16014 NexTechnician	1.067.039	75.000							250.691	1.799.946	3.192.676
		Kenmerk: RIF16014 / 1803		SBA-007258								
2)	MBO investering RIF 16042 Zorg in de Wijk	882.196	480.000							221.110	1.232.614	2.815.920
		Kenmerk: RIF16042 / 1088333		SBA-006844								
3)	MBO investering RIF17003 House of Hospitality	1.573.033	66.216							725.133	4.212.107	6.576.488
		Kenmerk: RIF17003 / 1190851		SBA-015929								
4)	MBO investering RIF17012 PPS TAKE-5	535.510	44.626			44.626				83.178	1.483.245	2.191.184
		Kenmerk: RIF17012 / 1190675		SBA-015936		999101 / 1003231						
5)	MBO investering RIF17015 Campus Techn Install	770.573	55.531			96.254				111.268	1.713.996	2.747.621
		Kenmerk: RIF 17015 / 1190457		SBA-015927		999376 / 1013303						
6)	MBO investering RIF18003 House of digital	727.222	37.500			45.000			50.000	67.968	1.460.947	2.388.636
		Kenmerk: RIF18003 / 1359107		SBA-015939		1144554 / 1168695						
7)	MBO RF 19020 House of Aviation	228.123	30.000		30.000	12.065			30.516	133.626	250.109	684.438
		Kenmerk: RIF19020 / 560052882		2019.00260 + 2.020.00235		1267945/1330339						
8)	MBO investering RIF19025, Urban Sport Trainer	127.842								26.514	229.555	383.911
		Kenmerk: RIF19025 / 560056038										
9)	RIF 20007 Talentontwikkeling Amsterdam 2020-2025	-								251.632	-	251.632
		Kenmerk: 560071933										

10) Voor de Regionale aanpak VSV 2020/2024 Amsterdam ROCvA wordt alleen het aandeel van

onderwijsinstelling ROC van Amsterdam (contactschool) verantwoord. Bedrag van toewijzing is gelijk aan totale beschikking. Onderverdeling tussen ROCvA en overige partners is nog in onderhandeling. Van de deelnemende partnerscholen in de regio Flevoland zal verantwoording van hun voorlopige aandeel ad. € 2.798.156 op een later tijdstip plaatsvinden.

- 11) Voor de Regionale aanpak VSV 2016/2020 Amsterdam ROCvA wordt zowel het aandeel van onderwijsinstelling ROC van Amsterdam (contactschool) als het aandeel van de deelnemende partnerscholen in de regio Amsterdam verantwoord.

Nr.	Toelichting Totale kosten	DUS-I	MRA / gemeente Amsterdam	Gemeente Lelystad	Gemeente Almere	Provincie Noord Holland	Provincie Flevoland	Overige Subsidieverstrekkers	Eigen bijdrage	'in kind' partners (cofinanciering A)	Totaal kosten 31-12-2020
12)	MBO Investering RIF16037 FPS Tech Pack		855.000	55.000	140.918	150.000	200.000		182.008	1.000.027	2.582.953
	<i>Kenmerk:</i>	560022744	SBA-019595	2017/00344 + 2018/00290 + 2019/00274 + 2020/00239	18000462SA		2168355				

- 13) Voor de Regionale aanpak VSV 2016/2020 ROCvF wordt zowel het aandeel van onderwijsinstelling ROC van Flevoland (contactschool) als het aandeel van de deelnemende partnerscholen in de regio Flevoland verantwoord.

Nr.	Toelichting Totale kosten	DUS-I	MRA / gemeente Amsterdam	Gemeente Lelystad	Gemeente Almere	Provincie Noord Holland	Provincie Flevoland	Overige Subsidieverstrekkers	Eigen bijdrage	'in kind' partners (cofinanciering A)	Totaal kosten 31-12-2020
14)	MBO RIF 18014 Lelytalent		675.364	17.196	452.021				56.529	956.519	2.157.629
	<i>Kenmerk:</i>	1361398	SBA-015938	2018/00275							
15)	MBO RIF 19005 Talentontwikkeling met Wetenschap & Techniek		99.418	10.471	10.000	4.188	10.471	2.094	317.943	93.696	548.280
	<i>Kenmerk:</i>	560052911	SBA-019614	2019/00264 + 2020/00230	68621	1310504/1320748					
16)	MBO RIF 19027 Circulaire Reg Economie		194.123	15.662	70.000		41.766		168.035	92.783	582.370
	<i>Kenmerk:</i>	560056044	SBA-021669	2019/00263 + 2019/00273 + 2020/00232			2440304				

- 17) Voor de Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvF wordt alleen het aandeel van onderwijsinstelling ROC van Flevoland (contactschool) verantwoord. Bedrag van toewijzing is gelijk aan totale beschikking. Onderverdeling tussen ROCvF en overige partners is nog in onderhandeling. Van de deelnemende partnerscholen in de regio Flevoland zal verantwoording van hun voorlopige aandeel ad € 344.135 op een later tijdstip plaatsvinden.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Kredietinstellingen

Ten behoeve van de ING is hypothecaire zekerheid afgegeven ad. € 16,0 miljoen ten aanzien van de volgende vastgoedobjecten:

- het perceel grond, plaatselijk bekend 1362 LA Almere, Pierre de Coubertinlaan 7, kadastraal bekend gemeente Almere, Sectie W, nummer 3531;
- het schoolgebouw met erf, ondergrond en overige aanhorigheden, plaatselijk bekend 8224 KP Lelystad, Agorawagenplein 1 en Agoraweg 1 te Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, Sectie M, nummer 6182;
- het perceel grond plaatselijk bekend Agoraweg, Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, sectie M, nummer 9831.

Tevens is de volgende zekerheid afgegeven:

- Positieve/negatieve hypotheekverklaring op schoolgebouw gelegen aan Straat van Florida 1 te Almere tot een bedrag van € 5,0 miljoen.

Voor de leningen bij de diverse kredietinstellingen heeft ROCvA-F de volgende zekerheden verstrekt:

Zekerheden ING

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Tempelhofstraat 80	20.945
Da Costastraat 36-38	4.050
Elandstraat 175	5.285
Totaal	30.280

Zekerheden Ministerie van Financiën

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum	
Zetterij 8 Amstelveen	
Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam	
Amsterdam Noord	
Totaal	120.483

Daarnaast hanteert de ING bank als financieringsvoorwaarde dat het gemiddelde resultaat over het boekjaar en de volgende 5 prognosejaren positief dient te zijn.

Ministerie van OCW

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO, zoals Stichting VOvA, is het op basis van artikel 5 van de (Gewijzigde) Regeling "Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs" (kenmerk WJZ-2005/54063802 en kenmerk VO/F -2006/1769) toegestaan een vordering op te nemen op het ministerie van OCW. Hiervan is geen gebruik gemaakt. De vordering op het ministerie van OCW is ter hoogte van de op dat moment bestaande schuld aan het personeel in verband met:

- de tot en met december opgebouwde bruto vakantieaanspraken;
- de over de maand december door het bevoegd gezag verschuldigde afdracht pensioenpremies en loonheffing verbonden salarisbetalingen op grond van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

De vordering bedraagt op 31 december 2020 € 1.997.412.

Bij de oprichting van de onderwijsinstelling ROCvA in 1997 ontstond een vordering op het ministerie van OCW voor loonheffing en pensioenpremies van ABP. De vordering zal worden ontvangen bij het opheffen van de Stichting en bedraagt € 1.397.000.

De vordering van onderwijsinstelling ROCvF op het Ministerie van OCW welke is ontstaan bij de invoering van de lumpsum bekostiging in 1991 is niet in de balans opgenomen aangezien deze pas wordt uitgekeerd na opheffing van de instelling. De vordering bedraagt € 191.000.

Meerjarige financiële verplichtingen

Langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen zijn aangegaan inzake huur en operationele leasing. De kosten die hieruit voortvloeien worden lineair over de contractperiode in de staat van baten en lasten verwerkt. De verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-20	31-dec-19
Niet langer dan 1 jaar		€ 1.909 € 2.111
Tussen 1 en 5 jaar	€ 3.044	€ 2.313
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 4.953	€ 4.424

Leaseverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-20	31-dec-19
Niet langer dan 1 jaar	€ 36	€ 39
Tussen 1 en 5 jaar	€ 66	€ 92
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 102	€ 131

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 62.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

De organisatie is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 3,2 miljoen (2019: € 2,6 miljoen) inzake de nieuwbouw aan de Buiksloterweg in Amsterdam voor Stichting VOvA en nieuwbouw/verbouwing en renovatie van diverse scholen en diensten. Het schoolgebouw aan de Buiksloterweg wordt gefinancierd door de Gemeente Amsterdam. Het economisch eigendom van dit pand ligt bij de gemeente.

In oktober 2020 is een samenwerking aangegaan met het Da Vinci College via HBO Drechtsteden. Voor de participatie van ROCvA-F in HBO Drechtsteden stort ROCvA-F € 1 miljoen in HBO Drechtsteden. Deze storting zal in 2021 plaatsvinden. In de jaren 2021 en 2022 investeert ROCvA-F zelf jaarlijks maximaal € 400 K beschikbaar in de verdere ontwikkelingskosten.

Per 31-12-2020 is ROCvA-F investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 0,3 miljoen inzake renovatie van het ketelhuis aan het Agorawagenplein en ten behoeve van onderhoud aan het dak van MBO College Almere.



Garanties

ROCvA-F heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan zijn borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

ROCvA-F heeft garanties afgegeven uit hoofde van huurverplichtingen en betalingsgaranties voor in totaal € 158.279 (2019: € 158.279).

De onderwijsinstelling ROCvF heeft contra garanties afgegeven uit hoofde van financieringsovereenkomsten voor totaal € 11,3 miljoen. Het betreft de volgende garanties:

Afgegeven aan (bedragen x € 1.000)	Kredietinstelling	Bedrag
Gemeente Almere	Bank Nederlandse Gemeenten	8.168
Gemeente Almere	Nederlandse Waterschap bank	<u>3.176</u>
		<u>11.344</u>

Claims

Tegen de organisatie en/of groepsmaatschappijen zijn geen claims ingediend van materiële impact. Er zijn dan ook geen geschillen welke een nadelige invloed van materiële betekenis zullen hebben op de financiële positie.

Fiscale eenheid

ROCvA-F en de stichting VOvA maken onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting met als hoofd van de fiscale eenheid ROCvA-F en uit dien hoofde zijn elk van de instellingen aansprakelijk voor de omzetbelastingsschulden van de gehele fiscale eenheid.

6 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

9 Rijksbijdragen

Betreffende de genormeerde rijksbijdrage van het ministerie van OCW:

Rijksbijdragen (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Rijksbijdrage BVE	254.524	248.480	242.230
Rijksbijdrage VO	29.889	29.064	29.046
Rijksbijdrage VAVO	7.554	7.210	7.379
Additionele middelen	55.485	57.038	51.699
Vergoeding wachtgelden	7.792	7.527	8.026
	355.244	349.319	338.380
Additionele middelen			
Geoormerkte OCW subsidies	5.869	5.578	6.316
Niet geoormerkte OCW subsidies	49.616	51.460	45.383
Stand per 31 december	55.485	57.038	51.699

De hogere rijksbijdrage t.o.v. de begroting en het voorgaande jaar zijn met name gerealiseerd dankzij een hogere basisbesteding voor het MBO, VAVO en VOvA. Daarnaast zijn er hogere baten gerealiseerd dankzij de subsidies inhaal- en ondersteuning programma, minimagezinnen en overloop van de subsidie voortijdige schoolverlaters.

10 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Gemeentelijke bijdragen educatie	5.376	5.567	7.215
Overige trajecten en bijdragen	9.247	6.752	7.633
	14.623	12.319	14.848

De hogere gerealiseerde baten ten opzichte van de begroting zijn toe te schrijven aan hogere subsidies, waaronder Young Community, RIF TechPack, de ontvangen EFRO subsidie voor NexTechnician en hogere subsidies vanuit het samenwerkingsverband van VOvA.

De verantwoorde baten gemeentelijke bijdragen educatie (€ 5,4 miljoen) onder de rubriek overige overheidsbijdragen hebben betrekking op contracten (€ 4,5 miljoen) en WEB gelden (€ 0,9 miljoen). Van de contracten heeft € 2,1 miljoen betrekking op Inburgering en € 3,3 miljoen op Educatie, voornamelijk NT-2 lessen. Met het voldoen van de factuur worden de bedragen meteen vastgesteld. In totaal is € 2,8 miljoen voldaan en staat een bedrag van € 0,5 miljoen open ter beoordeling. Van de WEB gelden is € 46.000, - vastgesteld. Het restant van circa € 850.000 zal in 2021 via een accountantsverklaring worden vastgesteld.

Van het totale bedrag aan overige trajecten en bijdragen (€ 9,2 miljoen) onder rubriek overige overheidsbijdragen is een bedrag van € 2,4 miljoen reeds vastgesteld. Van het resterende bedrag van € 6,8 miljoen zijn nog geen vaststellingen ontvangen. Een deel van deze subsidies is, al dan niet met een controleverklaring projecten, aan de subsidieverstrekker verantwoord, maar hiervan is nog

geen vaststelling ontvangen. Het resterende deel zal in 2021 of in latere jaren aan de subsidieverstrekker worden verantwoord.

11 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Cursusgelden sector MBO	729	-	938
	729	-	938

Ten opzichte van de begroting is er een positief resultaat gerealiseerd dankzij hogere gefactuurde cursusgelden ten opzichte van een lagere afdracht aan DUO.

12 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	62	100	76
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	159	327	466
Gezondheidszorg	621	662	623
Techniekonderwijs	437	535	409
Overig	553	367	2.379
	1.832	1.991	3.953

De hogere baten in 2019 betroffen een opgenomen vordering van MBOC Almere voor overname van ROC TOP studenten.

13 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	1.082	1.768	667
Detachering personeel	1.034	1.113	1.714
Verhuuropbrengsten	596	739	715
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	106	106
Deelnemersbijdragen	2.197	2.296	3.680
Overige Baten	3.348	1.033	3.948
	8.363	7.055	10.830

Ten opzichte van 2019 zijn er lagere deelnemersbijdragen gerealiseerd als gevolg van vermindering van de (onderwijs) activiteiten door COVID-19, samenhangend met de lagere overige lasten. Daarnaast zijn de lagere opbrengsten van verhuur, kantine/restaurants en detachering ook toe te rekenen aan de COVID-19 crisis.

Door de compensatie van transitievergoedingen vanuit het UWV, is ten opzichte van de begroting een positiever bedrag gerealiseerd.

14 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Lonen en salarissen	198.538	193.054	189.977
Sociale lasten	25.975	24.819	24.510
Pensioenpremies	30.788	29.862	29.500
Personeel niet in loondienst	15.019	11.238	19.790
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	6.810	4.018	4.343
Overige personele lasten	12.482	20.672	13.123
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-1.496	-184	-1.487
	288.116	283.479	279.756

De personeelslasten zijn gestegen ten opzichte van de begroting en 2019 als gevolg van een stijging van het aantal fte in verband met de toename van studenten, inzet van inhaal- en ondersteuningsprogramma middelen en de inzet van i-coaches/canvas. Daarnaast heeft er een stijging van de GPL plaats gevonden als gevolg van CAO afspraken en thuiswerkvergoedingen.

De lagere lasten t.o.v. 2019 van de post personeel niet in loondienst kan voornamelijk verklaard worden door een scherpe sturing binnen het organisatieonderdeel Educatie en bij de MBO colleges Centrum, Amstelland en Airport. Daarnaast heeft er minder externe inhuur plaatsgevonden bij MBOC Almere/Poort door de inzet op House of Digital in 2019. De stijging ten opzichte van de begroting kan verklaard worden door meer externe inzet voor ondersteuning van de teams en invulling van moeilijk vervulbare vacatures. Extra subsidies gezorgd dat er ten opzichte van de begroting meer externe inzet kon plaatsvinden.

Het verschil ten opzichte van de begroting en het voorgaande jaar van de post dotaties/vrijval personele voorzieningen kan met name worden verklaard door de hogere dotatie ten behoeve van de afbouw van het organisatieonderdeel Educatie, een hogere dotatie van de jubileumvoorziening als gevolg van een nieuwe berekeningswijze, een hogere dotatie aan de voorziening WGA en hogere onttrekkingen van de voorziening generatiepact.

Door minder scholing, seminars en reisactiviteiten als gevolg van COVID-19 zijn de overige personele lasten lager uitgevallen dan begroot. Daarnaast heeft er een vrijval van de centraal begrote personele lasten, gerelateerd aan de begrote baten van de loon- en prijscompensatie en groeireservering plaatsgevonden. Na verdeling van de loon- en prijscompensatie en groeibekostiging aan de mbo-colleges zijn deze lasten ten dele opgenomen in de interne- en externe personele lasten.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2020 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 3.391 (2019: 3.361), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.396
- Direct onderwijsondersteunend	602
- Indirect onderwijsondersteunend	344
- Directie en management	49
	<u>3.391</u>

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Toezicht (WNT)

WNT

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT wordt toegepast op het totaal van ROCvA-F en de onderwijsinstellingen waarvan zij direct of indirect het bestuur vormt. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201.000 (het bezoldigingsmaximum behorende bij de klasse G van de Regeling Bezoldiging Topfunctionarissen OCW-sectoren).

Raad van Bestuur

De stichting ROCvA-F vormt met ingang van 01-01-2021 het statutair bestuur van de onderwijsinstellingen ROC van Amsterdam (ROCvA) en ROC van Flevoland (ROCvF). De bestuurders van ROCvA-F zijn:

- E.C.M. de Jaeger, voorzitter van het College van Bestuur van onderwijsinstelling ROCvA en voorzitter van de Raad van Bestuur Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland (m.i.v 01-01-2021: Stichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland);
- R.C.A. Wilcke, voorzitter College van Bestuur van onderwijsinstelling ROCvF en vicevoorzitter van de Raad van Bestuur Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland (tot en met 31-01-2020);
- G. Vreugdenhil, lid van de Raad van Bestuur Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland (m.i.v 01-01-2021: Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland) en
- G.J.M. Allard, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland (m.i.v 01-01-2021: Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland)

De salariskosten van E.C.M de Jaeger, G. Vreugdenhil en G.J.M. Allard zijn opgenomen in de jaarrekening van de onderwijsinstelling ROCvA. De salariskosten van R.C.A. Wilcke zijn opgenomen in de jaarrekening van de onderwijsinstelling ROCvF. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Raad van Toezicht. De leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht worden aangemerkt als topfunctionarissen voor de onderwijsinstellingen ROCvA en ROCvF (de bezetting van de Raad van Toezicht van onderwijsinstelling ROCvA is identiek aan de bezetting van de Raad van Toezicht van onderwijsinstelling ROCvF). Er is geen sprake van interim-topfunctionarissen. Per 1 januari 2017 is aangevangen met de afbouw van de bezoldiging van de topfunctionarissen op basis van het overgangsrecht, naar de geldende WNT-norm. De afbouw is bepaald met inachtneming van de Beleidsregels WNT. In onderstaande tabel wordt de WNT-bezoldiging van de topfunctionarissen toegelicht:

Gegevens 2020				
bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	R.C.A. Wilcke	G. Allard
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/01	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	179469	179370	15224	154207
Beloningen betaalbaar op termijn	21531	21630	1801	20782
Subtotaal	201000	201000	17025	174989
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000	201.000	17.025	201.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0
Bezoldiging	201.000	201.000	17.025	174.989
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0 N.v.t.	0 N.v.t.	0 N.v.t.	0 N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019				
bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	R.C.A. Wilcke	G. Allard
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/09 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	187315	174987	180592	44844
Beloningen betaalbaar op termijn	21127	20884	21059	6805
Subtotaal	208442	195871	201651	51649
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	194000	194000	194000	64844
Bezoldiging	208442	195871	201651	51649

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	R.C.A. Wilcke
Functiegegevens	Vice voorzitter Raad van Bestuur
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	1
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2020
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	27000
Individueel toepasselijk maximum	75000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	27000
Waarvan betaald in 2020	27000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0 N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Het toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt voor ROCvA-F € 201.000 behorende bij bezoldigingsklasse G. Dit is gebaseerd op een totaal aantal complexiteitspunten van 19 (gemiddelde totale baten: 10, gemiddelde aantal studenten: 5 en gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 4).

Raad van Toezicht

De onderwijsinstellingen hebben een gezamenlijke Raad van Toezicht. De in onderstaande tabel opgenomen vergoedingen voor de Raad van Toezicht zijn deels toegerekend aan de onderwijsinstelling ROCvA (2/3) en aan de onderwijsinstelling ROCvF (1/3).

Gegevens 2020						
bedragen x € 1	R.H.M. Lijrens	K. Baldewijnsd Tewarie	D.J. Elders	M.Q.E. van Bruggen	S. Menéndez	B. Kievits
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	27133	18089	18089	18089	18089	18089
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30150	20100	20100	20100	20100	20100
Omverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0
Bezoldiging	27133	18089	18089	18089	18089	18089
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0	0	0	0	0	0
Toelichting op de vordering wegens omverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019						
bedragen x € 1	R.H.M. Lijrens	K. Baldewijnsd Tewarie	D.J. Elders	M.Q.E. van Bruggen	S. Menéndez	B. Kievits
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	N.v.t.
Bezoldiging						
Bezoldiging	26190	17460	17460	17460	17460	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29100	19400	19400	19400	19400	N.v.t.

De Inspectie van het Onderwijs (IvHO) is van oordeel dat de bezoldigingsklasse dient te zijn gebaseerd op de eigen instellingskenmerken (brief terzake ontvangen, gedateerd op 7 mei 2018). ROCvA-F is van mening dat de toepasselijke bezoldigingsklasse voor de onderwijsinstellingen ROCvA en ROCvF conform de WNT is bepaald, passend bij de kenmerken van ROCvA-F als geheel (brief terzake verstuurd, gedateerd op 17 mei 2018).

15 Afschrijvingen op materiële vaste activa

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Bedrijfsgebouwen en terreinen	12.720	13.421	12.359
Andere vaste bedrijfsmiddelen	4.686	4.751	5.440
	17.406	18.172	17.799

De afschrijvingen zijn in lijn met de begroting en realisatie van vorig jaar.

16 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Huur- en servicekosten	5.325	4.915	5.438
Energie en water	3.234	3.635	3.227
Schoonmaakkosten	6.365	5.940	5.606
Klein onderhoud en reparatie	4.395	4.796	4.254
Belastingen en heffingen	1.518	1.510	1.586
Verzekeringen	266	270	253
Beveiligingskosten	1.189	1.132	1.480
Overige huisvestingslasten	2.793	1.671	1.889
	25.085	23.869	23.733

De huisvestingslasten liggen in lijn met de begroting en de realisatie van het voorgaande jaar. De hogere overige huisvestingslasten ten opzichte van de begroting en het voorgaande jaar, zijn het gevolg van lasten gerelateerd aan de ontvangen EFRO subsidie.

17 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Administratie en beheer	3.279	2.690	3.435
Contributies en lidmaatschappen	1.676	1.577	1.823
Accountants- en advieskosten	5.583	6.266	6.428
PR, marketing en communicatie	2.772	3.167	2.926
Klein inventaris en apparatuur	6.812	6.824	6.528
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten project	16.038	21.592	18.520
Reis- en verblijfkosten	-	-	1
Dotatie overige voorzieningen	608	159	605
Overige instellingslasten	970	2.572	3.737
	37.738	44.847	44.003

De afwijkingen van 2020 ten opzichte van de begroting en 2019 kunnen grotendeels verklaard worden door:

- Lagere lasten van leer- en hulpmiddelen door vertraging en uitstel van onderwijsactiviteiten als gevolg van COVID-19
- Hogere lasten onder de post overige instellingslasten in 2019 als gevolg van de opname van een schuld aan ROCvF inzake ROC Top.
- Lagere lasten onder de post overige instellingslasten ten opzichte van de begroting doordat in de begroting 2020 middelen waren gereserveerd die binnen de onderwijseenheden in andere verdichtingen zijn gerealiseerd of centraal zijn vrijgevallen.

Accountantshonorarium

De volgende honoraria van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de stichting, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert.

2020 (bedragen x € 1.000)	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2020	42	-	42
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2020	331	-	331
Andere controleopdrachten	94	-	94
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	150	-	150
	617	-	617
2019 (bedragen x € 1.000)	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2019	16	-	16
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2019	322	-	322
Andere controleopdrachten	131	-	131
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	64	-	64
	533	-	533

De hierboven opgenomen bedragen bestaan uit de in het verslagjaar aan de instelling toe te rekenen accountantskosten, correcties op voorgaande jaren zijn separaat inzichtelijk gemaakt.

18 Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (bedragen x € 1.000)	2020	Begroting	2019
Financiële baten			
Overige rentebaten	-	-	-
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-3.595	-3.667	-3.806
Overige financiële lasten	-	-	-2
Saldo financiële baten en lasten	-3.595	-3.667	-3.808

De financiële baten en lasten zijn in lijn met de begroting en realisatie van vorig jaar.

19 Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met de organisatie. Dit betreffen onder meer de relaties tussen de organisatie en haar deelnemingen, groepsmaatschappijen, de bestuurders en toezichthouders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of een bedrag in rekening is gebracht.

Er hebben zich geen transacties op niet-zakelijke grondslag met verbonden partijen voorgedaan. Voor de bezoldiging van bestuurders en toezichthouders wordt verwezen naar toelichting 14.

20 Gebeurtenissen na balansdatum

In december 2020 heeft de minister van OC&W ingestemd met een fusie tussen de Stichting Regionaal Opleidingencentrum van Amsterdam (ROCvA), stichting Regionaal Opleidingencentrum van Flevoland (ROCvF) en de Koepelstichting ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland per 1 januari 2021. Deze drie stichtingen zijn gefuseerd tot stichting ROC van Amsterdam-Flevoland. Met de bestuurlijke fusie wordt tegemoet gekomen aan de wensen van OC&W en de Inspectie van het Onderwijs voor een eenvoudige bestuurlijke structuur en een duurzame oplossing voor goed en doelmatig mbo-aanbod in de toekomst.

21 Segmentatie naar onderwijssoorten

Baten	x € 1.000 BVE	x € 1.000 VO	x € 1.000 Overig	x € 1.000 Totaal
Rijksbijdragen	320.483	34.761	-	355.244
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	12.683	1.940	-	14.623
College-, cursus-, les- en examengelden	729		-	729
Baten in opdracht van derden	1.832		-	1.832
Overige baten	7.909	454	-	8.363
<u>Totaal baten</u>	<u>343.636</u>	<u>37.155</u>	<u>-</u>	<u>380.791</u>
Lasten				
Personeelslasten	257.814	30.302	-	288.116
Afschrijvingen	16.731	675	-	17.406
Huisvestingslasten	22.509	2.576	-	25.085
Overige lasten	33.277	4.461	-	37.738
<u>Totaal lasten</u>	<u>330.331</u>	<u>38.014</u>	<u>-</u>	<u>368.345</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>13.305</u>	<u>-859</u>	<u>-</u>	<u>12.446</u>
Financiële baten en lasten	-3.623	-		-3.623
Belastingen				-
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen	23		-	23
<u>Totaal resultaat</u>	<u>9.705</u>	<u>-859</u>	<u>-</u>	<u>8.846</u>



7 Enkelvoudige balans per 31 december 2020

Activa	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
(x € 1.000)		
Totaal	<u><u>-</u></u>	<u><u>-</u></u>
Passiva		
Totaal	<u><u>-</u></u>	<u><u>-</u></u>

8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
(x € 1.000)		
Resultaat na belastingen	<u><u>-</u></u>	<u><u>-</u></u>

9 Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2020

Algemeen

Aangezien de stichting (nog) geen activiteiten heeft, zijn de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten nihil.

Voor zover niet anders vermeld, gelden dezelfde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling als vermeld in de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

Posten in de vennootschappelijke jaarrekening worden slechts toegelicht voor zover dit niet reeds in de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening is opgenomen.

De stichting heeft in haar consolidatie andere stichtingen betrokken. Aangezien in de enkelvoudige balans geen kapitaalbelang in een stichting tot uitdrukking kan worden gebracht, komt het consolideren neer op samenvoegen van de jaarrekeningen van de instellingen en haar groepsmaatschappijen. Het geconsolideerde eigen vermogen en netto resultaat wijkt daardoor af van het enkelvoudige eigen vermogen en resultaat (RJ 640.509).

Overzicht verbonden partijen

Het overzicht van de verbonden partijen is onderstaand opgenomen:

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat jaar 2020	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
<small>(bedragen x EUR 1.000)</small>								
ROCA Contractonderwijs Holding	B.V.	Amsterdam	1	5.670	23	Nee	100	Ja (100%)
Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam	Stichting	Amsterdam	1	4.846	-859	Nee	N.v.t.	Ja (100%)
Stichting Luchtvaart Community Schiphol	Stichting	Schiphol	3	272	-19	Nee	N.v.t.	Nee
Fini van Feggelenfonds	Stichting	Amsterdam	4	2.061	339	Nee	N.v.t.	Nee
Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC Flevoland	Stichting	Amsterdam	4	138.604	6.542	Nee	N.v.t.	Nee
Stichting ROC van Flevoland	Stichting	Almere	1	22.197	2.157	Nee	N.v.t.	Nee
Stichting Testjeleefstijl.nu	Stichting	Nijmegen	4	95	40	Nee	N.v.t.	Nee

10 Overige gegevens

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

In de statuten zijn geen bepalingen opgenomen inzake resultaatbestemming. Aangezien de stichting geen eigen baten en lasten heeft is het resultaat nihil en is geen sprake van resultaatbestemming.

ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland