



samen
werken aan
talent



Jaarverslag 2022

ROC van Amsterdam-Flevoland

22-05-2022

Inhoudsopgave

Voorwoord Raad van Bestuur	2
Verantwoording via bestuursverslag	3
2022 in vogelvlucht.....	5
1. Over ons.....	8
2. MBO: Onderwijs en student in beeld.....	16
3. Voortgezet onderwijs.....	33
4. Volwassenenonderwijs.....	41
5. Onze Medewerkers	43
6. Bedrijfsvoering	50
7. Financiën.....	56
8. Continuïteit.....	68
Bijlage 1 Interne jaarverslagen.....	83
Bijlage 2 Leden van de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht.....	89
Bijlage 3 Mbo: gebruikte examenproducten, aanpassingen in urennorm, numerus fixus, studentenfonds en overzicht RIF-projecten.....	92
Bijlage 4 Helderheid	100
Bijlage 5 Meerjarenbegroting	104
Bijlage 6 Ontwikkeling Risicoprofiel en -beheersing	105
Bijlage 7 Verantwoording Kwaliteitsagenda 2022	109
Bijlage 8 Werkagenda MBO/Coalitieakkoord (CA)-middelen	139
.....	143
Jaarrekening 2022 Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland.....	143

Voorwoord Raad van Bestuur

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van het ROCvA-F. Het jaar waarin de coronabeperkingen geleidelijk aan werden afgebouwd. Studenten, leerlingen en medewerkers konden elkaar weer op locatie ontmoeten. Ook nu de beperkingen zijn opgeheven, zien we dat we de impact van de afgelopen jaren niet moeten onderschatten. Tijdens cruciale jaren in hun ontwikkeling, konden onze studenten en leerlingen niet naar school en konden zij niet of nauwelijks een sociaal leven onderhouden. Veel van hen zijn hierdoor 'onthecht' geraakt en moeten opnieuw wennen aan de dynamiek binnen een school. Tot onze spijt zien we dat meer studenten en leerlingen dan voorheen kampen met gevoelens van eenzaamheid, somberheid en stress. Ook zien we dat studenten vaker dan voorheen (moeten) besluiten te gaan werken, wat leidt tot ongediplomeerde schooluitval. De ontregeling van het onderwijs door de coronamaatregelen, gepaard gaande met de huidige economische crises en de personele tekorten op de arbeidsmarkt, dragen hiertoe bij.

In 2022 stond, om bovenstaande redenen, het welzijn van studenten en leerlingen onverminderd hoog op de agenda van het ROCvA-F. Er is maximaal ingezet op het ondersteunen en begeleiden van jongeren door o.a. inhaal- en ondersteuningsprogramma's, extra handen voor de klas en extra begeleiding en nazorg. Hierbij is o.a. gebruik gemaakt van de gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dit zal ook in 2023 onverminderd doorgezet worden, want de zorgen zijn nog niet voorbij.

Naast de zorg over het welzijn van studenten en leerlingen, waren er dit jaar zorgen over de vitaliteit van onze medewerkers. Er is sprake van een toename aan ziekteverzuim. Om medewerkers te ondersteunen zijn dit jaar verschillende programma's ingezet, die we zullen continueren in 2023.

Het doet ons goed te zien dat de Meerjarenstrategie 2022-2026 steeds meer is gaan leven binnen de organisatie en zichtbaar wordt gedragen door de collegedirecteuren en de directeuren van diensten. Dit komt o.a. door de vele bijeenkomsten die voor management en medewerkers plaatsvonden, die ten doel hadden om bewustwording te creëren over de, vorig jaar ontwikkelde, Meerjarenstrategie 2022-2026 van het ROCvA-F.

Het jaar 2022 is ook het jaar, waarin het ROCvA-F met trots haar 25-jarig jubileum vierde. Al 25 jaar maken medewerkers binnen het ROCvA-F met hun talent en passie het verschil in de ontwikkeling van studenten en leerlingen.

Ook namen we dit jaar, wegens pensionering, afscheid van onze zeer gewaardeerde collega-bestuurder Gerrit Vreugdenhil. Wij bedanken hem voor zijn bijdrage en de manier waarop hij zijn kennis en ervaring voor het ROCvA-F heeft ingezet.

In september is onze nieuwe collega-bestuurder Bijar Altalabani gestart. Hij zal hij zich o.a. concentreren op de portefeuilles Financiën, Planning & Control, Huisvesting, Inkoopmanagement en Duurzaamheid.

Wij bedanken alle collega's, studenten en leerlingen voor hun veerkracht tijdens de afgelopen jaren. Wij waarderen het zeer hoe zij zich elke dag weer inzetten, om alle ontwikkelingen binnen het ROCvA-F mogelijk te maken.

Edo de Jaeger, Gaby Allard en Bijar Altalabani,
Raad van Bestuur ROC van Amsterdam – Flevoland

Verantwoording via bestuursverslag

In dit bestuursverslag nemen we u mee in de ontwikkelingen, ons beleid en bereikte resultaten van Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) in het jaar 2022.

Ook bevat dit jaarverslag de jaarrekeningen van ROC van Amsterdam-Flevoland en de financiële verantwoordingen van de beide onderwijsinstellingen.

De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland. Het VOvA maakt (in overeenstemming met richtlijnen voor de jaarverslaggeving) een eigen jaarverslag. In dit gezamenlijke jaarverslag worden alleen de hoofdlijnen van het VOvA weergegeven.

Op de websites www.rocva.nl en www.rocvf.nl is een printvriendelijke versie van dit bestuursverslag en de jaarrekeningen opgenomen. Op www.vova.nl staat het jaarverslag van het VOvA.

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

Onze maatschappelijke bijdrage



Onze studenten

Onze relaties

Onze medewerkers

Onze financiën

Onze scholen

Input

- > 28.000 BOL studenten
- > 7.000 BBL studenten
- > 1.000 vavo studenten
- > 3.200 VOvA leerlingen

- Aansluiting werkveld
- PPS'en
- Gemeenten, maatschappelijke organisaties

- > 3.600 betrokken medewerkers, waarvan 70,5% onderwijzend

- Rijk (lumpsum): € 345 mln.
- Rijk en gemeente subsidies: € 97 mln.
- Overig: € 12 mln.

- 12 mbo-colleges
- 9 vo-scholen
- 1 vavo-school

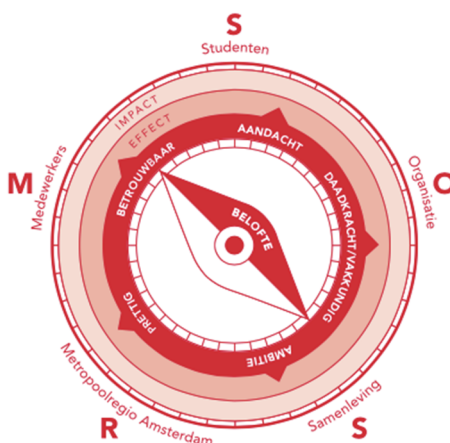
Wat doen we?

Onze visie

Wij verzorgen onderwijs dat studenten uitdaagt zich te ontwikkelen tot gewaardeerd vakman, actief burger en succesvol student.

Onze belofte

Iedere student kan zich bij ons blijvend vakmatig ontwikkelen én zich ontwikkelen als individu, om te leren met elkaar over zichzelf en de samenleving, om zo te groeien naar een duurzame plek op een dynamische arbeidsmarkt.



Onze strategische thema's



Output

- Studenten geven hun opleiding een 6,8
- Jaarresultaat MBO 64,5%
- Startersresultaat MBO 82,2%
- Slagingspercentage VO: 92,1%
- Aantal diploma's VAVO: 381

- 9 lopende RIF-projecten
- Praktijkbegeleiders geven ons een 6,7

- Betrokkenheid: 7,6
- Bevlogenheid: 7,7
- Verzuim: 7,3%

- Solvabiliteit 47%
- Rentabiliteit: 2,2%
- Liquiditeit (current ratio): 1,20

- T.o.v. referentiejaar 2018
- Energieverbruik: -28%
 - Gasverbruik: -7,4%
 - Emissiefactor CO₂: -40%

Outcome

Door een breed onderwijsaanbod van hoge kwaliteit en persoonlijk aandacht ontwikkelen studenten en leerlingen zich tot zelfredzame burgers en professionals.

Wij dragen bij aan een leefbare en krachtige MRA door nauwe samenwerking met het werkveld en lokale overheden waarbij we inspelen op vraagstukken uit de omgeving. Onze studenten en leerlingen betreden zelfredzaam de arbeidsmarkt en maatschappij.

Door goed werkgeverschap met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling dragen medewerkers betrokken en bevlogen bij aan kwaliteitsonderwijs.

We zorgen voor een financieel sterke stabiele positie om de continuïteit van ons onderwijs en ondersteuning te waarborgen. Onze middelen worden bewust en duurzaam ingezet.

Onze leer-werkomgeving is een plek om te leren, (samen) werken en ontmoeten in een open en veilige sfeer. Wij zetten ons in om onze CO₂ footprint te reduceren.

Onze impact op duurzame ontwikkelingsdoelen



2022 in vogelvlucht

Het jaar 2022 was om meerdere redenen een jaar om niet snel te vergeten. Hieronder is een aantal onderwerpen weergegeven, die dit jaar een belangrijke rol hebben gespeeld.

Ons 25-jarig jubileum

Het ROC van Amsterdam - Flevoland bestaat in 2022 25 jaar. Ter ere van dit jubileum is een festival georganiseerd en een boek uitgegeven: '25 jaar samen werken aan talent'. In dit boek is weergegeven wat de afgelopen 25 jaar betekend hebben voor studenten, leerlingen, docenten, andere medewerkers en samenwerkingspartners.

Vitaliteit studenten en leerlingen

De afgelopen twee jaren volgden de coronamaatregelen elkaar snel op. Het ROCvA-F heeft zich hierin wendbaar getoond. Ondanks dat de scholen dit jaar weer opengingen, valt de impact, die alle maatregelen op studenten en leerlingen hebben gehad, niet te onderschatten. Studenten en leerlingen voelen regelmatig minder binding met school en hun opleiding, studievertraging komt vaker voor dan voorheen en er is meer sprake van ongediplomeerde uitstroom. Dit laatste komt mede doordat een deel van de studenten voortijdig kiest voor een betaalde baan.

Het ROCvA-F zet enorm in op het verbeteren van het welzijn van studenten en leerlingen en op het voorkomen van uitval. Voorbeelden hiervan zijn de intensivering van begeleiding, het werken met kleinere klassen en het uitbreiden van het aantal hulpverleners binnen en buiten de school.

Studiesucces mbo-studenten

Voor de mbo-opleidingen binnen het ROCvA-F geldt dat het jaarresultaat van schooljaar 2021-2022 op het niveau van vóór de coronapandemie is. Het betreft hier een daling, die is ontstaan doordat het aantal studenten, dat zonder diploma de instelling verlaat, is toegenomen. Het betreft hier voornamelijk uitval in de hogere studie jaren. Het startersresultaat is namelijk nauwelijks gedaald en nog steeds boven de inspectienorm.

Het gedaalde studiesucces hangt, net als hierboven beschreven, voornamelijk samen met een verminderde vitaliteit van studenten. Ook zijn er studenten, die uitvallen wegens groenpluk of de noodzaak tot werken.

Bij het vo is het slagingspercentage 2021-2022 voor vmbo-basis, kader en (gemengd) theoretisch nagenoeg gelijk is gebleven aan schooljaar 2020-2021.

Studentenaantallen

In 2022 is er, ten opzichte van vorig jaar, een lichte krimp in de studentenaantallen mbo. Bij het vo is het leerlingenaantal nagenoeg gelijk gebleven aan eerdere jaren. De daling van de studentenaantallen mbo heeft voornamelijk te maken met uitval van vóór 2021 ingeschreven studenten. De daling in studentaantallen is niet evenredig over de colleges verdeeld. Met de directeuren, bij wiens colleges het studentenaantal is gedaald, bekijken we of we moeten overgaan tot maatregelen.

Onderwijsinnovatie

Om onze studenten de gelegenheid te geven om verschillende richtingen te verkennen m.b.t. beroepskeuze bieden wij op steeds meer colleges oriëntatieprogramma's aan voor niveau 2- studenten. Zo krijgen studenten de kans om in een later stadium van hun opleiding te kiezen welke kant zij opgaan. Samen met het vo, wordt gewerkt aan doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo (o.a. de vakmanschapsroutes). Dit is succesvol, de uitval van studenten is hierbij minimaal.

Ook werken we, samen met het hoger onderwijs, verder aan Associate degree-trajecten (Ad-trajecten). Een Ad-traject is geschikt voor iedereen die na een mbo-opleiding niveau 4 wil doorstuderen, maar geen vierjarige hbo-opleiding wil volgen. We bouwen binnen het ROCvA-F verder aan het ontwikkelen van in het mbo-onderwijs geïntegreerde Ad's. Dit doen we in samenwerking met de HBO Academy, de nieuwe naam van onze partner HBO Drechtsteden.

De belangstelling voor ons ontwikkelde volwassenenonderwijs is groot. De expertise, ervaring en netwerken op het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO) binnen het ROCvA-F is bij elkaar gebracht in een Transferpunt Leven Lang Ontwikkelen. Ook groeit de belangstelling voor de opleidingen met STAP-subsidie. Het ROCvA-F biedt sinds 1 mei 2022 ongeveer 35 opleidingen, trainingen en cursussen aan met STAP-subsidie.

Onze digitale transformatie draagt bij aan flexibilisering van het onderwijs, zodat studenten individuele leerroutes kunnen doorlopen. Ook is er dit jaar verder gewerkt aan digitale examinering, het digitale Onderwijs en Examenreglement (OER) en een digitaal BPV-dossier.

Versterking vitaliteit medewerkers

Het ROCvA-F heeft op het gebied van verzuimreductie, verzuimpreventie en amplitie (versterking medewerkers) een breed pakket aan beleid, programma's, interventies en leeromgevingen. Uit ons medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat de betrokkenheid en de bevoegenheid van medewerkers hoog is en de laatste jaren is toegenomen. Het ziekteverzuim is echter ook toegenomen. In samenhang met openstaande vacatures en een hoge werkdruk, is dit reden tot zorg. Het ROCvA-F heeft daarom een verhoogde aandacht voor welzijn van medewerkers en zet via verschillende programma's in op een toename van hun vitaliteit en het terugdringen van het verzuim. Ook in het samenwerkingsverband met de nieuwe arbodienstverlener Cosense, wordt hier volop aandacht aan besteed.

Invoering Meerjarenstrategie 2022-2026

Gedurende het jaar 2022 zijn, in verschillende colleges, bijeenkomsten voor management en medewerkers georganiseerd, die ten doel hadden om bewustwording te creëren over de Meerjarenstrategie (MJS) 2022-2026 ROCvA-F. Tevens is in 2022 het Strategisch Transitie Team (STT) van start gegaan. Dit team richt zich op de drie dragende thema's Duurzaamheid, Inclusie en Sociale innovatie en gaat de komende drie jaar de kracht van de gehele organisatie benutten om zo het vo, vavo en de mbo-colleges te helpen hun doelen op deze thema's te realiseren.

Naast de drie dragende thema's, bevat de MJS 2022-2026 de thema's: Kwaliteitscultuur, Leven Lang Ontwikkelen, Digitale transformatie, Internationalisering, Doorstroom vo-mbo-hbo en Leiderschap en organisatieontwikkeling.

Van Kwaliteitsagenda 2019-2022 naar Werkagenda 2024-2027

Het jaar 2022 was het afrondende jaar van de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Van tevoren wisten we natuurlijk niet dat deze periode zich grotendeels zou kenmerken door de uitbraak van het coronavirus. Het ROCvA-F is gedurende deze periode volop blijven inzetten op het welzijn van studenten en medewerkers. We hebben de ambities van de kwaliteitsagenda als richting voor doorontwikkeling vastgehouden en zijn zeer tevreden over de resultaten die we, ondanks corona, hebben behaald. De stand van zaken omtrent thema's uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022, zal als uitgangspunt dienen voor de op te stellen kwaliteitsagenda, die gebaseerd wordt op de Werkagenda 2024-2027.

Kwaliteitsborging en kwaliteitscultuur

Naast de reguliere beleidscyclus, waar audits en zelfevaluaties deel van uitmaken, heeft er een doorontwikkeling plaatsgevonden op het gebied van kwaliteitsborging en kwaliteitscultuur.

We zijn dit jaar verdergegaan met de vorig jaar gestarte pilot governance-audits. Gebleken is dat het doen van governance-audits zinvol is, omdat daarmee het hele systeem van de instelling wordt betrokken. Daarom is afgesproken om de governance audits te continueren.

Hiernaast zijn we gaan werken met Kwaliteitstafels en Peerreviews. Dit doen we in het kader van de 'Proeftuinen' vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo. De kern van beide instrumenten is om het gesprek over onze eigen waardering en definiëring van kwaliteit (meer) op gang te brengen en van elkaar te leren.

Medezeggenschap studenten en leerlingen

Medezeggenschap van studenten wordt bij ons gezien als een onmisbaar en groot goed. De studentenraad beslist en adviseert mee over allerlei zaken, zoals de kwaliteit van het onderwijs, de begeleiding van studenten, nieuwe ontwikkelingen binnen het ROCvA-F en faciliteiten in de scholen.

Vanuit hun visie en hun 'Beleidsplan Medezeggenschap Studenten 2022-2026' heeft de Centrale Studentenraad zich dit jaar ingezet, om de rol en positie van de medezeggenschap van studenten binnen de instelling te versterken. Dit o.a. door bij te dragen aan de professionalisering van de studentenraden op de colleges. Ook organiseert de Centrale Studentenraad bijeenkomsten met studenten binnen de colleges over thema's, die studenten aangaan.

Ook het VOvA heeft de medezeggenschap ingericht op basis van de Wet Medezeggenschap voor het Onderwijs, die zowel de medezeggenschap bovenscholse (Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad) als in de scholen regelt in de deelraden. Direct schoolgebonden onderwerpen vereisen instemming van de deelraad en bovenscholse onderwerpen vallen onder de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Financiële positie

De financiële positie van de organisatie is robuust, zowel qua solvabiliteit als liquiditeit. Dit biedt een goede basis om ons verder te ontwikkelen en daarmee toekomstbestendig te zijn. Ook 2022 stond in het teken van een doeltreffende en doelmatige inzet van NPO-middelen. Flinkke inzet is gepleegd om het ontwrichtende effect van Corona op te vangen. De extra rijksmiddelen in 2022 welke ook in de Werkagenda MBO zijn opgenomen, zoals het verhogen van de aanvullende bekostiging voor niveau 2, loopbaanoriëntatie en doorstroom beroepskolom stellen ons in staat om de passende begeleiding van studenten en leerlingen voort te zetten.

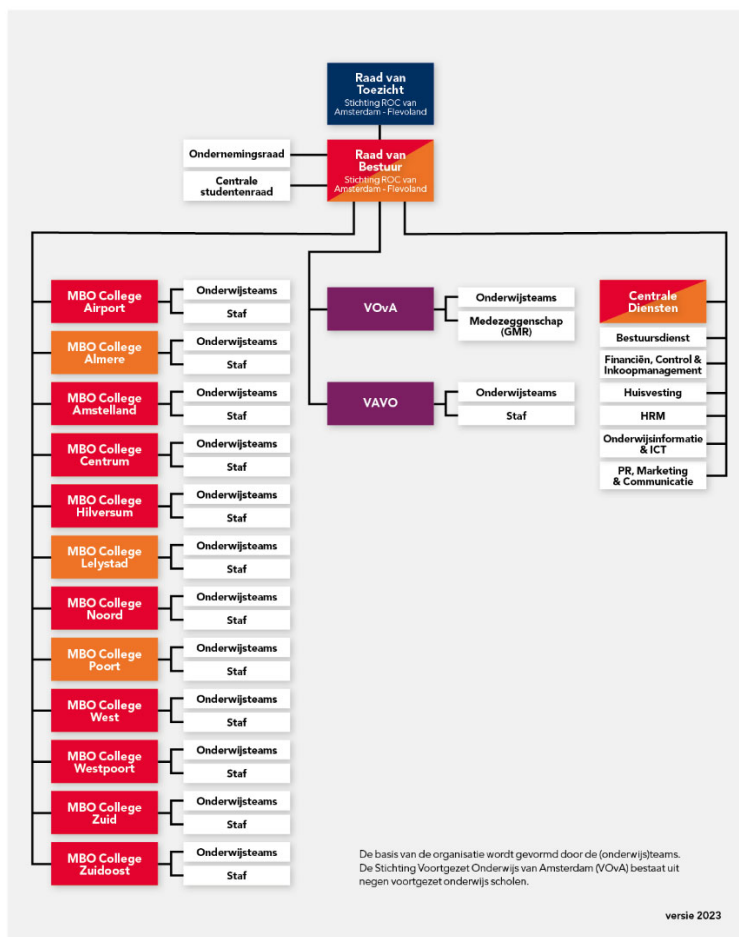
1. Over ons

1.1 Organisatie

Het ROC van Amsterdam-Flevoland (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. Ook maakt de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) 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+.

Het ROCvA-F spant zich in voor een inclusieve school en samenleving, waarin iedere student, leerling en medewerker meetelt en de kans krijgt om zich te ontwikkelen.

Het organogram hieronder toont de interne structuur van het ROCvA-F.



1.2 Missie, visie en strategie

De missie van het ROC van Amsterdam-Flevoland (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 en 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.

Onze visie is een diverse en inclusieve community te zijn, waar studenten, leerlingen, medewerkers, alumni en het werkveld in de metropoolregio Amsterdam verbonden zijn. Wij zijn een school die méér biedt dan het halen van een waardevol diploma of certificaat. Wij bieden een leeromgeving, waarin je leert deelnemen aan een duurzame, internationale en dynamische arbeidsmarkt en samenleving.

Wij staan voor unieke studieloopbanen in de gehele onderwijsketen. Studenten krijgen onderwijs van hoge kwaliteit, ontwikkeld in nauwe samenwerking met het werkveld en het vervolgonderwijs. Dit onderwijs vindt plaats in een hybride omgeving, met zeggenschap en begeleiding voor iedere student. We dagen studenten optimaal uit, zodat zij het beste uit zichzelf halen en zich bij ons verder ontwikkelen in elke fase van het leven.

Onze Meerjarenstrategie (MJS) 2022-2026

In 2021 hebben wij een nieuwe meerjarenstrategie voor de jaren 2022-2026 ontwikkeld. Deze is gebaseerd op onze visie. Vanaf de managementconferentie in februari 2022, waar de MJS 2022-2026 werd gelanceerd, zijn in verschillende mbo-colleges bijeenkomsten voor management en medewerkers georganiseerd die ten doel hadden om bewustwording te creëren over deze meerjarenstrategie van het ROCvA-F.

Met onze MJS 2022-2026 willen wij realiseren dat iedere student volwaardig partner is binnen het onderwijs en zich ontwikkelt tot actief en bewust burger in de samenleving, daarbij kan kiezen voor een passende leerroute, optimale ondersteuning ervaart bij het leren en als alumnus blijvend verbonden is aan onze instelling.

In de MJS 2022-2026 zijn drie dragende thema's benoemd, zijnde Sociale innovatie, Inclusie en Duurzaamheid. Om de geformuleerde ambities te realiseren heeft het ROCvA-F een Strategisch Transitie Team (STT) ingesteld. Dit, inmiddels uit drie personen bestaande team, gaat de komende drie jaar de kracht van de gehele organisatie benutten om zo het vo, vavo en de mbo-colleges te helpen hun doelen op deze thema's te realiseren. Naast de drie dragende thema's, bevat de MJS 2022-2026 de thema's: Leven Lang Ontwikkelen, Digitale transformatie, Internationalisering, Doorstroom vo-mbo-hbo en Leiderschap en organisatieontwikkeling. Kwaliteitscultuur wordt gezien als basis van waaruit de MJS 2022-2026 vormgegeven wordt.



Figuur 1: De thema's van de Meerjarenstrategie 2022-2026 ROCvA-F

Het is merkbaar dat de MJS 2022-2026 ROCvA-F steeds meer is gaan leven binnen de organisatie. Een belangrijke ontwikkeling is dat MJS 2022-2026 collectief gedragen wordt. Zo hebben de voorzitters/directeuren aangegeven voor welke specifieke strategische thema's zij op instellingsniveau een verantwoordelijkheid willen nemen.

Om de meerjarenstrategie steeds meer te laden, is besloten om af te stappen van de voormalige 'Themakaart' en hiervoor in plaats de 'Strategiekaart 2023-2026' te introduceren. Gaandeweg het jaar, hebben de mbo-colleges, het vo, het vavo en de centrale diensten, hun ambities, strategieën en acties m.b.t. de meerjarenstrategie hierin uitgewerkt. Eind 2023 evalueren we de werking van de strategiekaart en stellen bij waar nodig.

1.3 Kwaliteitsagenda

Onze ambities sluiten aan op de Kwaliteitsagenda 2019-2022, waarin is beschreven hoe 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.

Om gedurende de coronapandemie te sturen op de lange termijndoelen uit onze Kwaliteitsagenda, is naast de sturing op de reguliere kwaliteitsborging en de bestaande strategische ambities, gestuurd op drie beloftes:

1. We bieden alle studenten in coronatijd de kans om binnen de nominale studieduur een waardevol en gevalideerd diploma te halen. Het is immers in het belang van de student om deze tijd zo min mogelijk studieovertraging op te lopen.

2. We dragen actief bij aan de vitaliteit en energie van studenten en medewerkers. Wij zien dit als essentiële voorwaarden om gezamenlijk door deze langdurige coronacrisis heen te komen.
3. We dragen zorg voor inspraak en medezeggenschap van studenten, omdat het juist in deze tijd belangrijk is om in te spelen op de behoeften van studenten en studenten te laten meedenken over de invulling van het onderwijs. Zie bijlage 1B voor het verslag van de Centrale Studentenraad.

Deze prioriteitsstelling heeft het belang van studenten als uitgangspunt. Het biedt de organisatie zingeving, richting en helderheid. In de analyse van vraagstukken is continu onderscheid gemaakt tussen de categorieën instromende, doorstromende en uitstromende studenten. Dit onderscheid biedt een duidelijk handelingsperspectief voor de organisatie.

1.4 Besturing

Besturingsfilosofie: klein binnen groot

Het uitgangspunt bij de organisatie van ons onderwijs is klein binnen groot. De gemeenschappelijke visie en kaders bieden de mbo-colleges en vo-scholen ruimte om hun eigen uitvoeringsstrategie te formuleren en op basis daarvan hun organisatie in te richten.

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. Het voortgezet onderwijs en het volwassenenonderwijs zijn op dezelfde manier ondergebracht in kleine, zelfstandige scholen.

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. Hiervoor voert de RvB elk quadrimester gesprekken met alle directies, zowel die van colleges als van de diensten. Hier wordt de onderwijskwaliteit gemonitord. Ook is er 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 ongeveer dertig verschillende teams. Deze dragen bij aan een permanente dialoog tussen het bestuur en de dagelijkse onderwijspraktijk.

Beleidsontwikkeling

De beleidsontwikkeling 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 domein afstemming plaats over onderwijsontwikkeling, leermiddelen, examenplannen, examenproducten en onderwijsresultaten in de domeinen. Dit gebeurt met ondersteuning van een programmamanager, die verantwoording aflegt aan een domeinregisseur.

Inspraak en medezeggenschap

Binnen het ROCvA-F zien we inspraak en medezeggenschap van studenten als een essentiële randvoorwaarde om goed onderwijs te realiseren. De inspraak van studenten is georganiseerd via klassenvertegenwoordiger-overleggen en via de Studentenvraden binnen de mbo-colleges. De Centrale Studentenvraad (waarin de Studentenvraden zijn afgevaardigd) is gesprekspartner voor de Raad van Bestuur. Bij het VOvA is de medezeggenschap georganiseerd per school en bestaat een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, waarin leerlingen, ouders en personeel zitting hebben. Inspraak en medezeggenschap van medewerkers is georganiseerd via de Centrale Ondernemingsraad. In de Ondernemingsraad zijn alle organisatieonderdelen vertegenwoordigd via een eigen onderdeelcommissie.

In Bijlage 1 is het verslag van de Centrale Studentenvraad en het verslag van de Ondernemingsraad opgenomen.

Planning- en controlcyclus

De Raad van Bestuur en de directies van de mbo-colleges zien onderwijskwaliteit als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In de beleidskaders en kwaliteitscyclus borgen bestuur en directies het proces en de kaders waarbinnen kwalitatief goed onderwijs tot stand komt.

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.

Op maandelijks 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 verantwoorden aan de directie van de mbo-colleges;
- Op decentraal niveau: directeuren van de mbo-colleges, het VOvA, het volwassenenonderwijs en de centrale diensten verantwoorden aan de Raad van Bestuur;
- Op instellingsniveau: de Raad van Bestuur verantwoordt 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 naartoe' (Meerjarenstrategie 2022-2026), 'waar staan we en wat hebben we bereikt' (Staat van de instelling) en 'wat willen we bereiken en wat gaan we doen' (jaarplannen). De financiële planning- en controlcyclus loopt synchroon met de beleidscyclus in de vorm van de meerjarenbegroting, jaarbegroting en de interne en externe verantwoording.

Risicomanagement en -evaluatie

Het risicomanagement is ingebed onze planning en control cyclus. Onderdeel van jaarplannen en rapportages is een risicoparagraaf waarin, op basis van externe en interne factoren, strategische risico's zijn benoemd die de realisatie van de onze doelstellingen kunnen beïnvloeden. Een goed beeld van

deze factoren stelt ons in staat om effectief te handelen op de kansen en bedreigingen die vanuit deze factoren in kaart worden gebracht.

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/leerlingen (aantallen, tevredenheid, uitval, examinering, onderwijskwaliteit etc.), over financiën (realisatie versus begroting) en over personeel (formatieverhoudingen, verzuim, realisatie versus begroting). Daarnaast is in 2022 gestart met de ontwikkeling naar een integraal risicobeheersings-en controlesysteem. Dit sluit aan bij de door de Inspectie van het Onderwijs benoemde aandachtspunten op het gebied van interne beheersing en governance. In [bijlage 6 Ontwikkeling Risicoprofiel en -beheersing](#) is een overzicht van de geïdentificeerde risico's en beheersingsmaatregelen weergegeven. In 2022 zijn de reeds getroffen maatregelen afdoende gebleken om de risico's te beheersen.

Code Goed Bestuur

De Raad van Bestuur onderschrijft de 'Code Goed Bestuur in het mbo'. Deze code is waardegedreven en geeft richting en houvast in de belangenafwegingen die de RvB maakt bij het realiseren van haar taak.

De waarden die centraal staan in de Code Goed Bestuur zijn: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Deze principes vormen voor de RvB de vanzelfsprekende basis voor de wijze waarop belangen worden afgewogen en de koers wordt bepaald. Daarom gaan wij hieronder in op enkele waarden uit de code.

Samenwerking is voor de Raad van Bestuur het sleutelbegrip op weg naar een toekomst, waarin het onderwijs op een moderne manier inspeelt op regionale opgaven, onderwijs op maat biedt en een leven lang ontwikkelen mogelijk maakt. Vanuit deze overtuiging sturen wij op alle niveaus in de organisatie op hechte samenwerking met alle stakeholders: studenten, het werkveld, publieke en private opleidingsinstellingen, de politiek en maatschappelijke organisaties in de Metropoolregio Amsterdam. Wij streven naar een constante dialoog met onze omgeving. Samenwerking met stakeholders vindt plaats vanuit de sturingsfilosofie klein binnen groot, met aandacht voor de veelheid van doelgroepen in de regio. Samenwerking binnen de Metropoolregio Amsterdam vindt plaats via een groot aantal netwerken, zoals de MBO Agenda, het Regionaal Netwerk mbo-hbo en Sterk Techniekonderwijs Amsterdam. Deze samenwerken met onze omgeving en het leren van elkaar is verankerd in onze Meerjarenstrategie 2022-2026, waarin wij Sociale innovatie als dragend thema hebben benoemd.

Binnen het ROCvA-F gaan wij rechtmatig en verantwoordelijk om met het publieke geld, dat wij ontvangen om onze kerntaak uit te voeren. Hiertoe legt de RvB intern en extern verantwoording af. De functiescheiding tussen de RvB en de RvT draagt hiertoe bij. Ook de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad, maken onderdeel uit van ons interne toezicht.

In het kader van 'Good Governance' is in het najaar van 2022 gestart met een drietal pilotaudits die zijn gericht op de 'governance op bestuursniveau'. Het gaat om twee audits in het mbo: de eerste is gericht op 'onderwijs en kwaliteitsborging' en de tweede op 'borging en afsluiting'. Daarnaast is een audit gericht op de governance van het VOvA. In de pilots wordt de verbinding tussen de raad van bestuur en teams en tussen (be)sturing en kwaliteit uitdrukkelijk onder de loep genomen. Dit sluit aan bij de doorontwikkeling van het onderzoekskader van de inspectie waar de governance een steviger plek heeft gekregen. Bij het vierjaarlijks onderzoek wordt alleen het bestuur beoordeeld op haar sturing en control; De kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteitsborging op teamniveau worden als input gebruikt om het bestuur te beoordelen. Immers, daar ligt het resultaat van good governance.

De resultaten zijn in januari 2023 beschikbaar gemaakt.

In onze meerjarenstrategie 2022-2026 is inclusie één van de drie dragende thema's. Het uitgangspunt in onze organisatie is dat wij samenwerken op basis van wederzijds respect, ongeacht afkomst, religie, politieke overtuiging of seksuele voorkeur. Uitingen en ongewenst gedrag zoals agressie, geweld, pesten, discrimineren en seksuele intimidatie worden onder geen enkele omstandigheid getolereerd. Dit is vastgelegd in onze intern opgestelde integriteitscode. Hierin staat ook hoe wij als instelling onze verantwoordelijkheid nemen in de omgang met publieke middelen, collega's, andere mbo-instellingen en samenwerkingspartners.

Duurzaamheidsparagraaf

Duurzaamheid is één van onze dragende thema's uit de Meerjarenstrategie 2022-2026. Het raakt meer en meer verweven met onze identiteit. Op het gebied van duurzaamheid willen wij een voorbeeldfunctie vervullen. Onze kennisnetwerken, waarbij directeuren de rol van strategisch themaregisseur hebben, maken dat de op duurzaamheid gerichte beweging zichtbaar is. In deze kennisnetwerken staat leren van elkaar centraal en is duurzaamheid voortdurend onderwerp van gesprek.

Onze grootste impact zit in ons onderwijs. Onze instelling is binnen de Metropoolregio Amsterdam (MRA) van cruciale waarde in enkele duurzaamheidstransitie opgaven zoals de energietransitie binnen de bebouwde omgeving, de voedseltransitie en circulair textiel. Dit versterkt de samenwerking tussen lokale overheden, bedrijfsleven en onderwijs. Onze publiek-private samenwerkingen (pps'en) zijn actief betrokken bij duurzaamheidsvraagstukken en steeds meer opleidingen nemen duurzaamheid mee in het curriculum als beroepsvoorbereiding en vanuit burgerschapsperspectief. Vanuit ons onderwijs is 2022 het jaar dat er veel gebeurde, waaronder MBO College Lelystad landelijk de hoogste score op duurzaam onderwijs haalde bij de uitreiking van de Sustainabil; Een docent van MBO College Hilversum, Yvette Barrewijk, werd verkozen tot de meest duurzame docent van het Jaar; Onze Green Office aanpak werd landelijk benoemd als good practice over hoe de student een stem te geven in de beweging naar duurzaam onderwijs; Voor onze opleiding Plantbased Chef van MBO College Centrum is volop aandacht op internationaal niveau; We zijn gestart met het opleiden voor elektrisch vliegen en windmolentechniek bij MBO College Airport; Vanuit de Green Deal Circulair Textiel is het ROCvA-F trekker van een meerjarig programma waarin mbo, hbo en wo samenwerken; Samen met studenten is er een blended keuzedeel Duurzaamheid in beroep ontwikkeld waar de Sustainable Development Goals centraal staan. Het onderwijsmateriaal is open source, alle mbo-opleidingen en niveaus kunnen hier gebruik van maken zowel binnen en buiten het ROCvA-F.

Duurzaamheid is ook uitdrukkelijk een onderwerp in onze bedrijfsvoering. Dienst HRM is een pilot gestart met een Docenten OV, dit verlaagt onze co2 footprint vanuit onze woon-werk en zakelijke mobiliteit. Dienst inkoop heeft een visie een aanpak op duurzaam inkopen ontwikkeld. Dienst Huisvesting heeft onze gebouw-gebonden CO2 footprint in kaart gebracht een ambitieus plan inclusief roadmap per pand gemaakt om te verduurzamen met als doelstelling om de CO2-uitstoot van ons energieverbruik te verminderen met 55% per 2030 en 95% per 2050. Hiermee worden onze schoolgebouwen een tastbaar inspirerend voorbeeld zijn voor medewerkers, studenten en omgeving van hoe we een strategisch thema als Duurzaamheid handen en voeten geven. Verduurzamen, beginnend bij het behalen van energiebesparing, raakt processen van beheer, onderhoud en vastgoed. Er is een duurzaamheidsexpert die werkt als 'spin in het web' die coördineert, enthousiasmeert en strategie en praktijk met elkaar verbindt. Samen met onze leveranciers, externe adviseurs en facility managers op locatie bepalen we per gebouw een maatregelenpakket die we zullen realiseren van 2022-2029, beginnend bij de eigendomslocaties. Tegelijkertijd voeren we direct uit wat kan/moet. In 2022 haalden we grote energiebesparing door het beter inregelen van de klimaatinstallaties waardoor ze nooit onnodig aanstaan (bijv. in vakanties of op feestdagen). We voeren een groot aantal wettelijk verplichte maatregelen uit zoals vervanging van verlichting. Bij geplande onderhouds vervangingen kiezen we voor duurzame varianten, denk aan een zuinigere noodstroominstallatie of beter geïsoleerde beglazing. We volgen een plan-do-check-act cyclus: door het energiegebruik nauw te monitoren kunnen we direct bijsturen indien we afwijkend energieverbruik zien. Zo werken we aan een prettige, comfortabele werken studieomgeving in onze (school)gebouwen, waarbij we geen negatieve bijdrage aan het wereldwijde klimaatprobleem leveren. Een voorbeeld voor onze studenten!

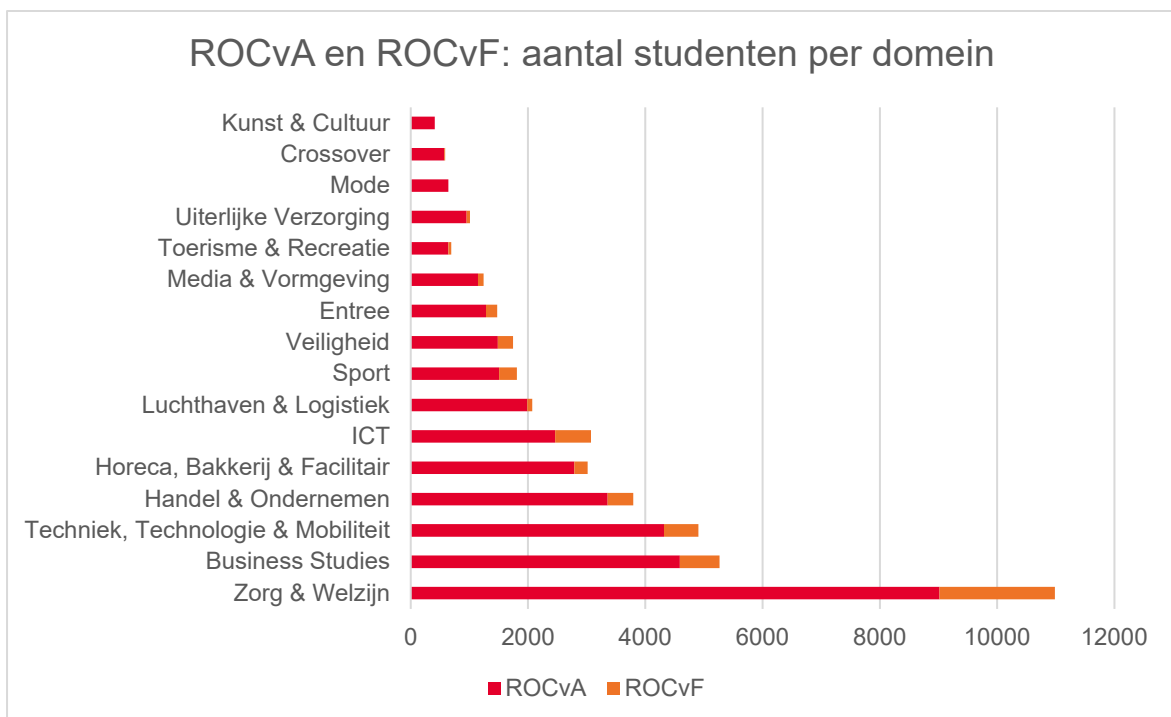
2. MBO: Onderwijs en student in beeld

2.1 Onderwijsaanbod

Het ROCvA-F heeft een breed opleidingsaanbod: 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 Business Studies.

Om in te spelen op de behoefte van het bedrijfsleven, worden in samenwerking met het werkveld regelmatig nieuwe opleidingen en keuzedelen ontwikkeld. Omwille van de doelmatigheid is voor een aantal opleidingen een numerus fixus ingesteld (zie [bijlage 3C: numerus fixus](#)). Bij het samenstellen van het aanbod houden we rekening met doelmatigheid (arbeidsmarktrelevantie en macrodoelmatigheid).

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. Hiernaast is er een aanbod in het kader van Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO).



Figuur 2: aantal studenten per domein ROCvA en ROCvF 2022

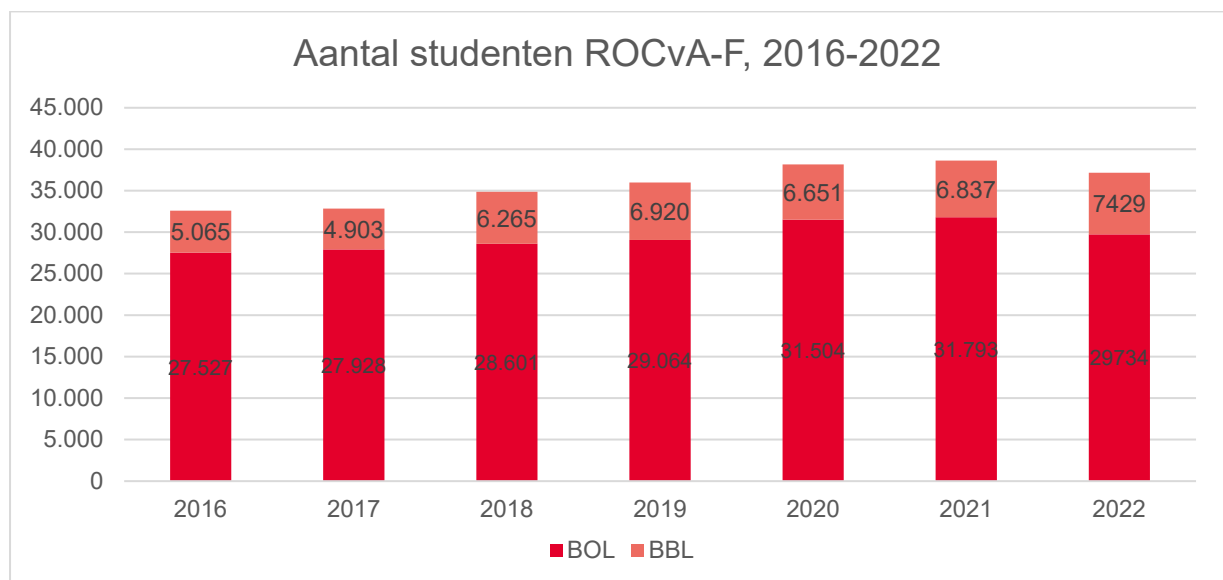
2.2 Studentenpopulatie

Tot vorig jaar is het aantal mbo-studenten toegenomen. In 2022 zien we voor het eerst een lichte krimp van de studentaantallen mbo van 38.700 naar 37160. Dit is een daling van plusminus 4 procent. De totale studentenaantallen lijken terug te keren op het niveau van voor de coronacrisis.

De daling van de studentaantallen is conform verwachting. De oorzaak ligt in lange termijneffecten van corona, arbeidsmarktontwikkelingen (pré-)groenpluk, economische redenen (de noodzaak voor jongeren om te moeten werken) en omdat jongeren eerder geneigd zijn om te kiezen voor het havo en niet voor het mbo.

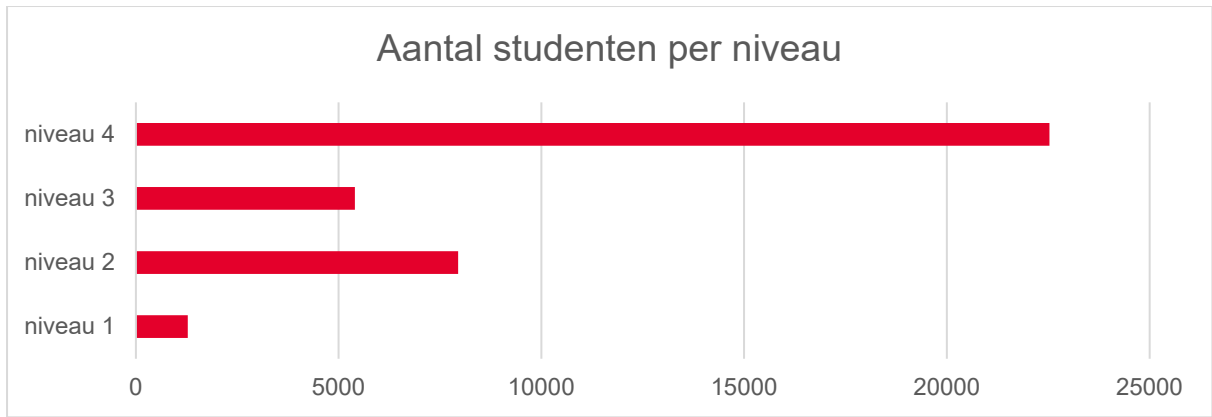
De daling van de studentenaantallen is niet evenredig over de colleges verdeeld. Bij sommige colleges is het studentaantal zelfs gestegen. Met de directeuren, bij wiens colleges het studentaantal is gedaald, worden gesprekken gevoerd over te nemen maatregelen. Ook regionaal wordt met vo-scholen besproken hoe het mbo als passende route voldoende aandacht krijgt bij studieloopbaangesprekken met overstappende leerlingen.

Wij monitoren studentenaantallen continu en nemen maatregelen om het mbo aantrekkelijk te maken en te houden. Voorbeelden hiervan zijn de Ad-trajecten en het zorgen voor doorlopende leerroutes in co-creatie met belangrijke stakeholders, waaronder het voortgezet onderwijs en hbo-instellingen.



Figuur 3: Staafdiagram aantal studenten ROCvA-F 2016-2022

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 de aandacht voor toelatingsrecht en de maatschappelijke druk op zo hoog mogelijk studeren, waardoor meer studenten starten op niveau 4 dan voorheen.



Figuur 4: Aantal studenten per niveau ROCvA-F 2022

Van de mbo-studenten komt ongeveer de helft uit een apc-gebied (armoedeprobleemcumulatiegebied) (nl.: ROCvA 44,6% en ROCvF 50,1%). 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 van 23,3%.

2.3 Steunpakketten Corona

De afgelopen twee jaren volgden de coronamaatregelen elkaar snel op. Het ROCvA-F heeft zich hierin wendbaar getoond. De onderwijsteams verdienen hiervoor een groot compliment. De effecten van de pandemie zijn nog steeds merkbaar bij studenten en leerlingen. Doordat onze studenten en leerlingen tijdens cruciale jaren in hun ontwikkeling, niet naar school konden gaan en zij niet of nauwelijks een sociaal leven onderhouden, kampen velen van hen met gevoelens van eenzaamheid, somberheid en stress. Ook hebben zij in 2022 opnieuw moeten wennen aan de dynamiek binnen een school. Voor een deel van de studenten wordt het hierdoor moeilijker om nominaal af te studeren. Er is een groep 'langstudeerders'. Ook is er sprake van meer schooluitval.

Het ROCvA-F heeft daarom gedurende 2022 weer volop ingezet op het wegwerken van studieachterstanden en op het bevorderen van het mentale welbevinden van studenten en leerlingen. Met behulp van het NPO, de IOP-middelen en de subsidie Hulp voor de Klas, is grootschalige inzet gepleegd om onderwijsachterstanden ten gevolge van de coronapandemie in te lopen en/of te voorkomen. De inzet die onderwijsteams plegen, hangt o.a. af van de arbeidsmarktsituatie in het werkveld en van de doelgroep studenten en komt veelal neer op individueel maatwerk voor studenten.

N.a.v. de sectorplannen, afkomstig van het Ministerie van OCW, zijn dit jaar nieuwe corona-instellingsplannen geschreven (voor mbo/Vavo/VOvA). Bij de totstandkoming van de plannen zijn medewerkers en studenten actief betrokken. Voor het mbo en het Vavo is het plan ter instemming aangeboden bij de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad. Het plan voor de VOvA is ter instemming voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van het VOvA. Ook zijn de plannen besproken met de RvT.

Monitoring voortgang NPO

Monitoring van de voortgang vindt plaats via de reguliere verantwoordingscyclus, die we binnen het ROCvA-F kennen (zie 1.4: Besturing). De cyclus vindt plaats tussen team en management van het college en aansluitend hierop tussen management van het college en bestuur.

Ook de interne benchmark en aanvullende enquêtes/onderzoeken geven een beeld van wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Deze input gebruiken we ook om het gesprek te voeren over de opbrengsten van de extra inzet op het voorkomen en inlopen van achterstanden. De benchmark is onlangs verrijkt met nieuwe indicatoren, waardoor betere analyses mogelijk zijn. Het dashboard voor opleidingsmanagers sluit beter aan bij het onderwijs, doordat er beter te zien wat er op domein- en opleidingsniveau speelt.

Naast de gegevens van de benchmark werken we aan de voortdurende dialoog met studenten, docenten/teams, leerbedrijven, management en bestuur en aan gesprekken in de regio. Dialoog en kennisdeling vinden zowel op bestuurlijk als op beleidsniveau plaats in de drie RMC-regio's, waarin programma's om uitval te voorkomen met gemeenten, mbo-instellingen en vertegenwoordigers van het vo samen worden opgesteld en gemonitord. Periodiek doen de mbo-colleges zelf aanvullend onderzoek naar welzijn en studievertraging.

Inhoud corona-instellingsplannen

Het ROCvA-F houdt in haar plannen m.b.t. corona vast aan haar eerdere geformuleerde drie beloftes, zijnde:

- Wij bieden alle studenten/leerlingen in coronatijd de kans om binnen de nominale studieduur een waardevol en gevalideerd diploma te halen;
- Wij dragen actief bij aan de vitaliteit en energie van studenten/leerlingen en medewerkers;
- Wij dragen zorg voor inspraak en medezeggenschap van studenten/leerlingen.

Hierbij hanteert het ROCvA-F onderstaande uitgangspunten:

- Elke doelgroep gaat naar school. Dit geldt zowel voor studenten/leerlingen als voor medewerkers;
- Ons praktijkonderwijs gaat altijd door;
- Wij richten het onderwijs zodanig in, dat socialisatie gewaarborgd is.

Het ROCvA-F richt zich hierbij op de volgende deelthema's:

- Soepele in- en doorstroom;
- Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding;
- Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages;
- Aanpak jeugdwerkloosheid.

Hieronder staat een korte weergave per deelthema, waar de teams op hebben ingezet.

Soepele in- en doorstroom

- Extra praktijklessen geven, zodat de studenten de eventuele opgelopen achterstand konden inhalen;
- Extra lessen taal en rekenen;
- Het werken in kleinere klassen;
- Een versnelde implementatie van Canvas, een digitale leeromgeving. Dit werkt ondersteunend aan theoretische en generieke vakken;
- Adviesgesprekken voeren om de doorstroom naar een volgende mbo- of hbo-opleiding te bevorderen.

Welzijn en sociale binding opleiding

- Het aanbieden van verschillende workshops, gericht op thema's als mentale weerbaarheid;
- Het inzetten van extra studievoortgangcoaches;
- Het aanbieden van activiteiten om de sociale binding te versterken;
- Het uitbreiden van het mentoraat en de zorgstructuur.

Ondersteuning en begeleiding stages

- Het bieden van alternatieve stagemogelijkheden;
- Extra begeleiding aan studenten, voor wie het vinden van een stage moeilijk is;
- Sollicitatietrainingen.

Aanpak jeugdwerkloosheid

- Studenten begeleiden bij het vinden van werk;
- Sollicitatietraining en -begeleiding;
- Alumnibegeleiding (vanuit het concept MBO Next).

De NPO-regeling biedt ruimte voor overloop naar en besteding in 2023. Deze overloopmogelijkheid zullen we benutten. De niet bestede NPO-middelen zijn opgenomen in de bestemmingsreserves en worden door de mbo-colleges en het VOvA benut voor aanvullende ondersteunende maatregelen in 2023. Daar waar nodig en gewenst worden die aangevuld met eigen middelen uit bestemmingsreserves. De OR, de CSR en de GMR blijven betrokken bij de uitvoering van onze corona-instellingsplannen.

Inzet op thema's

Met hulp van het NPO, de subsidie Hulp voor de Klas en de subsidie extra begeleiding en nazorg is in 2022 grootschalige inzet gepleegd om onderwijsachterstanden ten gevolge van de coronapandemie in te lopen en/of te voorkomen. De inzet die onderwijsteams plegen, hangt af van de arbeidsmarktsituatie in het werkveld en de doelgroep (denk aan opleidingsniveau en thuissituatie) en komt veelal neer op individueel maatwerk voor studenten. Voor 2022 stonden de volgende middelen ter beschikking van het mbo:

NPO middelen ROC van Amsterdam - Flevoland (mbo)				
(x € 1.000)	Inzet in 2021	Te ontvangen 2022	Inzet in 2022	Te besteden 2023 e.v.
<i>Bekostiging:</i>				
Bekostiging: Corona-enveloppe	3.865	12.786	12.786	-
Bekostiging: Extra instroom studenten studiejaar	6.441	-	0	-
Bekostiging: compensatie verlagen cursusgeld	1.024	2.193	2.193	-
<i>Subsidies:</i>				
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's tijdvak 2	6.742	-	-	-
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's tijdvak 4	4.073	-	-	-
Regeling extra hulp voor de klas tijdvak 1	3.163	-	539	-
Regeling extra hulp voor de klas tijdvak 2	3.074	-	628	-
Regeling extra begeleiding en nazorg	79	-	2.702	-
Regeling nazorg mbo	0	1.179	-	1.179

Figuur 5: NPO-middelen ROC van Amsterdam – Flevoland (mbo)

De investeringen om achterstanden te voorkomen en in te lopen, zijn onlosmakelijk verbonden aan het onderwijsproces en de inrichting van dit proces in schooljaren. De NPO-regeling heeft de middelen aan kalenderjaren 2021 en 2022 gekoppeld en biedt ruimte voor overloop naar en besteding in 2023. De niet bestede NPO-middelen zijn opgenomen in de bestemmingsreserves en worden door de mbo-colleges en het VOvA benut voor aanvullende ondersteunende maatregelen in 2023 en voor het VOvA ook gedeeltelijk in 2024.

De corona-enveloppe middelen bedragen in 2022 circa € 12,8 mln. Naast deze bekostigde NPO-middelen wordt tevens € 4,1 mln aan eigen middelen ingezet om de NPO-programma's nog effectiever vorm te geven.

De inzet van de corona-enveloppe middelen is volgt:

Corona-enveloppe ROC van Amsterdam - Flevoland (mbo)					
(x € 1.000)	Inzet in 2021 *	Gepland 2022 **	Inzet in 2022	Restant 2023 e.v. **	Totale inzet 2021-2024
Soepele in- en doorstroom	1.933	4.428	7.274	1.179	10.386
Welzijn studenten en sociale binding opleiding	773	3.100	5.091	825	6.690
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	773	886	1.455	236	2.464
Jeugdwerkloosheid	387	443	727	118	1.232
Overig (buiten thema's)	-	-	-	-	-
Nog te bestemmen	-	-	-	-	-
Totaal	3.866	8.857	14.547	2.358	20.771
* Zoals toegelicht in ons NPO plan, 1 op 1 koppeling van de vier inhoudelijke thema's van de NPO regeling aan de financiële administratie is niet mogelijk.					
** In 2022-2024 is gepland meer in te zetten op de thema's uit het NPO plan dan wij ontvangen aan corona-enveloppe in 2022.					

Figuur 6: Corona-enveloppe ROC van Amsterdam – Flevoland (mbo)

2.4 Begeleiding en zorg voor studenten

Een goede begeleiding van studenten werd gedurende de pandemie nog urgenter. Met name jongeren in een kwetsbare positie dreigden in coronatijd de boot te missen. 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. Door tekorten bij de GGZ liep de doorstroom naar gemeentelijke voorzieningen vaak vast. 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. Omdat 1 op de 5 jongeren te maken hebben met ernstige betalingsproblemen en meer dan de helft van scholieren regelmatig geld tekortkomt, zijn er budgetcoaches vanuit het LEC. Daar kunnen studenten terecht met al hun financiële vragen en om geldproblemen aan te pakken.

Het aantal aanvragen om ondersteuning door jeugdadviseurs en jeugdarts is zodanig toegenomen, dat het moeilijk is om de vraag aan te kunnen.

Regionale samenwerking ter voorkoming van VSV

Het ROC van Amsterdam-Flevoland werkt in drie regionale verbanden met gemeenten, vo-samenwerkingsverbanden en mbo-instellingen samen om vsv te voorkomen, kwetsbare jongeren in beeld te houden, oud-vsv'ers terug naar school te halen en de overgang naar werk succesvol te begeleiden. De middelen, die vanuit het Rijk voor deze doelstellingen beschikbaar zijn, worden op het ROC van Amsterdam-Flevoland voornamelijk ingezet op extra individuele begeleiding van jongeren (pluscoaching). In 2022 hebben zo'n 3400 studenten gebruik gemaakt van een pluscoach.

Een pluscoach helpt bij het aanleren van leervaardigheden, zoals planning en stimuleert de motivatie. De coaching wordt zeer gewaardeerd door studenten; In Amsterdam wordt de coaching gemiddeld met een 8,5 beoordeeld. Net als bij de studenten in het algemeen, signaleren de pluscoaches bij 'hun'

studenten een toename van psychische problematiek en problemen met gedragsregulering en motivatie.

Naast maatregelen die op team- en opleidingsniveau worden ingezet, zoals intensivering van coaching, kleinschalig onderwijs, inzet van kwaliteitsinstrumenten onder studenten ('Heb je genoeg geleerd vandaag?'), wordt er op college- en deelschoolniveau op ingespeeld. Dit door o.a. de inzet van jongerenwerkers, het faciliteren van een 'Warm welkom', het vergroten van de financiële weerbaarheid van jongeren, het bieden van scholing aan docenten, het bieden van ruimte aan oriëntatiemogelijkheden en het faciliteren van flexibele instroom.

Passend onderwijs

Elke student met een ondersteuningsvraag krijgt op de mbo-colleges de ondersteuning, die zij nodig heeft, 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) opvraagbaar is.

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. Zij leren zo beter omgaan met verschillen in de klas. 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. Ook is een mbo-college overstijgende LEC-Academy ingericht. Daarnaast is het mogelijk om een beroep te doen op 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 aanpassingen in didactiek, in tijd, of via 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 2022 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.

Voor bpv geldt dat het ROCvA-F deelneemt aan een kennisnetwerk, die een handelingskader heeft ontwikkeld, waarin de stappen vanaf stagevoorbereiding tot en met de evaluatie van de stages zijn opgenomen, om zo de stagebegeleiding verder te ontwikkelen).

Vorbereiding Wetswijziging

Met ingang van 1 augustus 2023 treedt de wet Verbetering rechtspositie en rechtsbescherming mbo-studenten in werking. De wet behelst drie hoofdelementen, die elk raakvlakken hebben met passend onderwijs:

- De afschaffing van de OOK;
- De versterking van de positie van alle studenten, maar in het bijzonder de studenten met een ondersteuningsbehoefte;
- De verbetering van het klachtenrecht voor mbo-studenten.

In september 2022 zijn drie werkgroepen gestart met het voorbereiden van de implementatie van de wetswijziging. Er wordt onderzocht welke concrete gevolgen de inwerkingtreding heeft voor processen in de organisatie. Een belangrijk proces hierbij is het instroomproces. Eén van de belangrijkste wijzigingen is namelijk dat de ondersteuningsbehoefte van de student vóór de inschrijving moet worden geconstateerd én vastgelegd. Dat vereist aan de voorkant van het proces dat meer mensen tegelijkertijd samenwerken, zodat de student eerder weet op welke ondersteuning hij/zij aanspraak maakt voordat hij/zij wordt ingeschreven.

Ontwikkeling Kwaliteitstafels Passend onderwijs

In het licht van de Verbeteragenda passend onderwijs en het nieuwe inspectiekader, waarbinnen onderwijsinstellingen de eigen kwaliteitsstandaarden (of ambities) vaststellen, is een organisatie-brede dialoog over ontwikkeling van de onderwijspraktijk een doorlopend proces. Daarom is in 2022 gestart met de ontwikkeling van kwaliteitstafels passend onderwijs. Met een kwaliteitstafel passend onderwijs wordt beoogd op alle colleges afzonderlijk de dialoog te voeren of we waarmaken wat we ons hebben voorgenomen op het gebied van studentenondersteuning. Hiermee starten we in 2023.

Extra middelen niveau 2

In opdracht van OCW heeft onderzoeksbureau PWC in 2021 onderzoek gedaan naar de toereikendheid van de bekostiging van het mbo. PWC constateerde daarbij dat met name de bekostiging van niveau 2-opleidingen niet toereikend is. Het kabinet heeft op basis hiervan besloten dat de bekostiging voor niveau 2-opleidingen structureel opgehoogd zal worden. Hiermee komt de overheid tegemoet aan het belangrijkste knelpunt dat uit het onderzoek kwam. De mbo-bekostiging wordt voor deze maatregel aangepast via wetgeving, wat naar verwachting geregeld is in 2025. Vooruitlopend op de nieuwe wetgeving is via het instrument kwaliteitsafspraken het investeringsbudget met € 80,0 mln in 2022 en € 95,0 mln in 2023 opgehoogd voor de bekostiging van niveau 2. In 2022 is voor het ROCvA-F een bedrag beschikbaar gekomen van € 7,1 mln.

Deze middelen zijn toegekend aan de mbo-colleges naar rato van het aantal niveau 2-studenten, vooruitlopend op verdere beleidsvorming op dit onderwerp. Mbo-scholen kunnen zelf bepalen hoe ze het geld voor niveau 2 inzetten. Dat kan zijn door de klassen kleiner te maken, maar ook door bijvoorbeeld de begeleiding van studenten te intensiveren. In 2022 is het gesprek hierover in onze instellingen begonnen. Uitgangspunt is dat de mbo-colleges een eerste analyse maken van hun niveau

2-studenten, en dat we op basis daarvan gaan kijken tot welke (gemeenschappelijke) aanpak we kunnen komen.

Niveau 2 vormt met 7500 studenten ongeveer 20% van de studentenpopulatie. Dit percentage varieert sterk tussen de colleges: bij Westpoort is dit bijvoorbeeld bijna 40%, in Centrum ruim 15%. Ook in absolute aantallen en de spreiding van niveau 2 over de colleges zijn de verschillen groot: Hilversum heeft ruim 1300 niveau 2-studenten, Poort 73. Bij West is niveau 2 geconcentreerd in twee teams, in Hilversum zijn er tien teams die niveau 2 aanbieden.

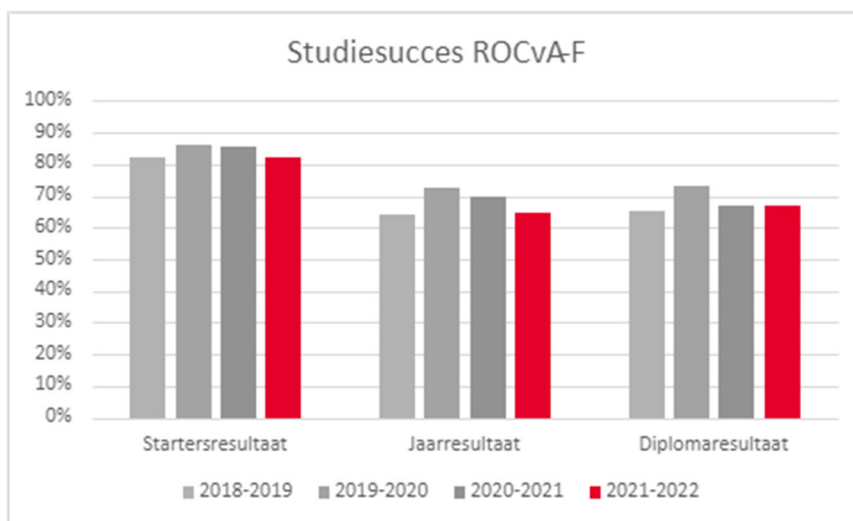
MBO Studentenfonds

De Regeling MBO Studentenfonds is bedoeld om te voorkomen dat studenten uit financiële redenen afzien van hun studie, zinvolle deelname aan een maatschappelijke organisatie of de studentenraad. De Regeling voorziening leermiddelen is in deze regeling opgegaan. De behoefte aan financiële ondersteuning wordt steeds groter. Dat komt door toegenomen armoede onder studenten en hun ouders, de gestegen vraag naar laptops, maar ook de toegenomen bekendheid van de regeling. Verantwoording Studentenfonds bevat een specificatie van de aanvragen, toekenningen en uitkeringen in het kader van dit fonds. Zie bijlage 3D voor een overzicht Studentenfonds ROCA en ROCF.

2.5 Onderwijsresultaten

Studiesucces

Het jaarresultaat daalt van 70% voor ROCvA-F in 2020-2021, naar 64,5% in 2021-2022. Het jaarresultaat ligt daarmee onder de inspectienorm van 67%.



Figuur 7: Studiesucces 2018-2019 t/m 2021-2022

De daling van het jaarresultaat komt met name door een toename van de ongediplomeerde uitstroom en niet door een verminderde diplomering; Sinds 19-20 is het aantal behaalde diploma's gedaald van 10700 naar 10462 (-2,2%), terwijl in dezelfde periode de uitval van 3997 naar 5833 uitvallers is gestegen (+45,9%). De uitval vindt met name plaats in de hogere studie jaren, bij zittenblijvers, en bij studenten die ongediplomeerd van opleiding zijn veranderd (switchers).

Opleidingen waarbij het jaarresultaat onder de norm ligt, vallen onder de risicotteams met verscherpt intern toezicht.

Het startersresultaat is met 82,2% slechts licht gedaald (-3,3 procent punt) t.o.v. vorig jaar. Het startersresultaat bevindt zich boven de norm van de inspectie. Dit betekent dat relatief weinig nieuwe instromers in het eerste studiejaar uitvallen.

Voortijdig schoolverlaten

Zoals in onderstaande tabel zichtbaar is, ligt het gemiddelde vsv-percentage eind 2022 op elk mbo-opleidingsniveau hoger dan in 2021.

Convenantjaar	2020-2021 (definitief)				2021-2022 (voorlopig t/m december)			
	Mbo1	Mbo2	Mbo3	Mbo4	Mbo1	Mbo2	Mbo3	Mbo4
Stichting/Opleidingsniveau								
ROC van Amsterdam	20,67%	8,28%	4,18%	4,58%	25,7%	14,2%	6,9%	6,7%
ROC van Flevoland	23,64%	8,90%	6,63%	4,29%	26,8%	15,8%	5,9%	6,3%
Landelijk	21,58%	8,92%	4,16%	3,29%	nb	nb	nb	nb
Norm	22,80%	9,71%	3,99%	3,34%	22,60%	9,58%	3,89%	3,25%

Figuur 8: Tabel voortijdig schooluitval 2020-2021 en voorlopig schooluitval 2021-2022

De uitval betreft voornamelijk de ouderejaarsstudenten.

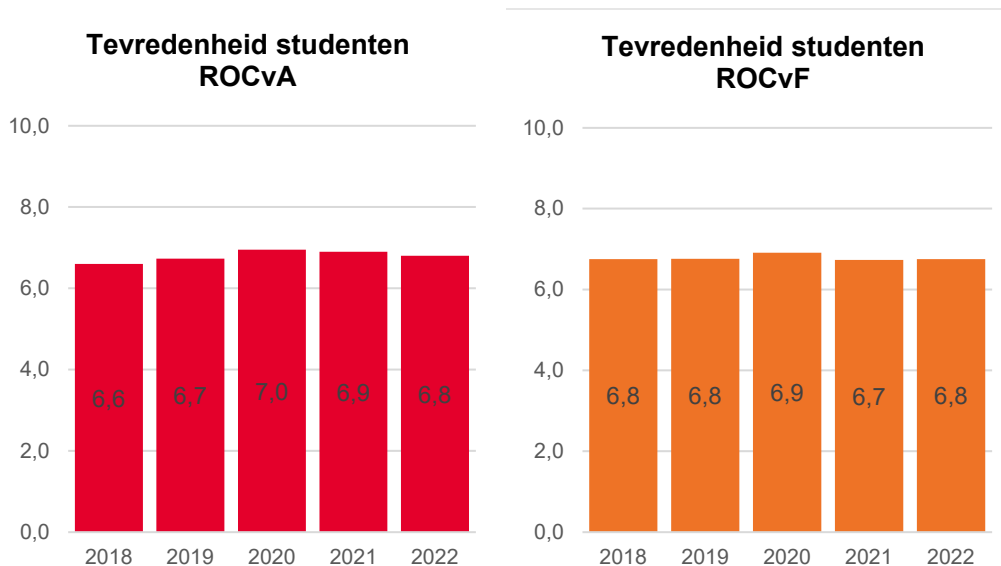
De effecten van de pandemie zijn helaas nog steeds merkbaar bij studenten. Dit uit zich o.a. in uitval, studievertraging en vermoeidheid. Het komt vaker voor dat studenten uitgeschreven worden, omdat ze niet voldoende gemotiveerd zijn en/of omdat ze willen werken. Dit hangt samen met het grote aanbod aan banen en met armoede. Hierbij is de zorg dat het conjunctuurgevoelig werk betreft. Daarnaast is er een verband met een het gestegen ziektepercentage bij medewerkers; Uitval van lessen is niet altijd te voorkomen en dat heeft impact op verzuim van studenten en vervolgens op vsv. Zie hiervoor ook 5.3. Met een breed scala aan mogelijkheden blijft het ROCvA-F studenten kansen bieden om een startkwalificatie te behalen. In de mbo-colleges vindt extra begeleiding plaats via een Loopbaan Expertise Centrum (LEC). Deze LEC's bieden ondersteuning als loopbaanadvies (individueel en groepsgericht), psychosociale ondersteuning en ondersteuning passend onderwijs. Verder biedt het LEC-begeleiding bij de professionalisering van opleidingsteams in het kader van hun zorgtaken.

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 2022-2023 voor hun opleiding gaven, is een 6,8. Het verschil met de jaren ervoor is klein. De tevredenheid van studenten is daarmee stabiel.

Cluster inhoud lesstof: Cluster Docent: Cluster communicatie & sfeer:

Uit het studenttevredenheidsonderzoek blijkt dat studenten vooral tevreden zijn over de inhoud van de lessen, de docenten en de communicatie en sfeer. Na een aantal jaren corona verbaast dit niet. De tevredenheid over de BPV ligt op het gemiddelde (6,8).



Figuur 9: Studenttevredenheid algemeen ROCvA en ROC-F in 2022 (vanuit Studenttevredenheidsonderzoek)

Tevredenheid bedrijfsleven

Jaarlijks worden de praktijkbegeleiders bevraagd over hun tevredenheid over de beroepspraktijkvorming. Het ROCvA-F scoort in schooljaar 2021-2022 een 6,7 op bpv-tevredenheid. Dit rapportcijfer komt overeen met het cijfer in 2020-2021. Het gemiddelde rapportcijfer liet sinds het schooljaar 2018-2019 (7,4) een daling zien, maar is dus sinds dit jaar gestabiliseerd. De stagebedrijven zijn, net als vorig jaar, het meest tevreden over de thema's 'beroepshouding van de student' (3,9) en de kwaliteit van het eindgesprek (4,1).

Uit een statistische analyse van de data van het gehele ROCvA-F blijkt dat vragen, die betrekking hebben op contact met de bedrijven en de begeleiding/voorbereiding van de student, de meeste samenhang hebben met het tevredenheidcijfer. Het gaat om 'het aantal contactmomenten', 'de voorbereiding van de student', de 'begeleiding van de student' en 'de eindevaluatie'. Alle vier de vragen hebben in beoordeling op instellingsniveau nagenoeg geen verandering doorgemaakt het afgelopen jaar. De eindevaluatie wordt uitzonderlijk goed beoordeeld, 85% geeft een score van 4 of 5. Bij de andere vragen ligt meer ruimte voor verbetering.

Vraag	2022 - Totaal % mee eens (Score 4 of 5)	2021 - Totaal % mee eens (Score 4 of 5)
Begeleiding student BPV-begeleider	58%	62%
Vorbereiding student op BPV	61%	68%
Voldoende contactmomenten	61%	57%
Tevredenheid evaluatie/eindgesprek	86%	86%

Figuur 10: Tevredenheid bedrijven over de beroepspraktijkvorming in 2022

Er dient rekening te worden gehouden met de arbeidstekorten binnen bijna alle sectoren. Er lijkt aan beide zijde minder tijd te zijn voor begeleiding/contact, terwijl drie drijvers voor tevredenheid dit thema behelzen en dus van grote invloed zijn op het tevredenheidscijfer. Colleges en domeinen konden op basis van hun eigen scores nagaan wat de belangrijkste drijvers zijn op tevredenheid om hier vervolgens gerichte acties op in te zetten.

2.6 Onderwijsinnovatie

Innovatie in opleidingsaanbod: Oriëntatie-programma's

Op steeds meer mbo-colleges worden brede opleidingen aangeboden waarin studenten pas op een later moment kiezen welke kant zij opgaan. Veel studenten (met name studenten in 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. Brede oriëntatie is ook de scope van een aantal mbo-college bij Izone, waar studenten die nog twijfelen over een opleiding of willen switchen, geholpen worden in hun oriëntatie.

Route naar startkwalificatie: doorlopende leerlijnen vo-mbo

In Amsterdam zijn inmiddels met vier vmbo-scholen doorlopende routes ontwikkeld waarbij vmbo-B leerlingen in vijf jaar een niveau 2-diploma en dus een startkwalificatie kunnen halen. Het gaat om het Calvijn College, Montessori Lyceum Oostpoort, Bindelmeer College en het Cburg College. In 2022 is een meerjarige analyse gedaan naar de resultaten van deze doorlopende routes. Die zijn zeer positief; de uitval ligt onder de tien procent, en was in een aantal gevallen zelfs nihil.

In 2022-23 is met een samenwerking tussen het IJburg College en MBO Colleges Zuid en Zuidoost ook een eerste geïntegreerde leerroute gestart voor vmbo-T. Doel van deze leerlijn is een naadloze doorstroom naar mbo-niveau 4, waarbij met name veel aandacht wordt besteed aan de LOB-lijn. Het Caland Lyceum en MBO College Amstelland zijn in gesprek om met elkaar een soortgelijke leerlijn te ontwikkelen.

Doorstroom mbo-hbo

Het ROCvA-F participeert met zes mbo- en vijf hbo-instellingen in een regionaal netwerk Noord-Holland/Flevoland. Vanuit hier worden bijvoorbeeld keuzedelen als 'Vorbereiding op het hbo' ontwikkeld. Nieuw is de aandacht voor de Associate degrees (Ad's). In het najaar van 2022 is in opdracht van de bestuurders van het regionaal netwerk een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor het verder ontwikkelen en bestendigen van Ad's in de regio.

Tegelijkertijd bouwen we binnen ROCvA-F verder aan het ontwikkelen van in het mbo-onderwijs geïntegreerde Ad's. Dit doen we in samenwerking met de HBO Academy, de nieuwe naam van onze partner HBO Drechtsteden. In samenwerking met HBO Academy worden nu drie Ad-programma's uitgevoerd: MHBO ICT Engineer in Zuidoost, MHBO Culinaire Professional in Centrum en de gestapelde Ad MHBO Tailor Professional. Dit aantal wordt de komende jaren verder uitgebreid. De reguliere Ad's

met de hogescholen en de geïntegreerde Ad's i.s.m. HBO Academy maken als 'parallele sporen' samen deel uit van het thema vo-mbo-hbo binnen onze Meerjarenstrategie 2022-2026.

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. Hiermee proberen bedrijven, onderwijs en overheid samen een antwoord te vinden op de vraagstukken uit de beroepspraktijk en de samenleving. In de RIF-projecten worden veelal hybride vormen van opleiden gerealiseerd. Bijlage 3E 'Overzicht RIF-projecten bevat een overzicht van alle RIF-projecten.

Leven lang ontwikkelen

Het ROCvA-F wil kansen bieden voor studenten en werknemers op de voortdurend veranderende arbeidsmarkt. Daarmee zorgen we dat vakmensen blijvend wendbaar en weerbaar zijn op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

De expertise, ervaring en netwerken op het thema LLO binnen het ROCvA-F is bij elkaar gebracht in een Transferpunt Leven Lang Ontwikkelen. Dit fungeert als coördinatiepunt voor post-initieel onderwijs binnen de organisatie. Het Transferpunt LLO heeft als taak het alumninetwerk op te zetten, de NOW 3-afspraken vorm te geven, in samenwerking met gemeenten en netwerken en de samenwerking met externe partijen te realiseren.

Samen met regionale overheden in de arbeidsmarktregio's Gooi- en Vechtstreek, Groot-Amsterdam en Flevoland, zijn onze colleges continu bezig om een breed en flexibel scholingsaanbod te creëren. Voorbeelden van partners zijn de gemeente Amsterdam, het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, het Leerwerkloket en het Regionaal mobiliteitsteam. 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.

Er is een grote belangstelling opleidingsaanbod voor volwassenen. In 2022 hebben zo'n 73.000 bezoekers de sectie 'voor volwassenen' op de corporate website van ROCvA bezocht. Deze sectie telde op de website van ROC van Flevoland in 2022 zo'n 13.000 bezoekers. In totaal hebben totaal zo'n 3.200 mensen zich ingeschreven voor de 'voor volwassenen'-nieuwsbrief.

Vanuit de programmalijn alumni en nazorg werkt het ROCvA-F via MBO Next aan een alumninetwerk. De MBO Colleges werken hun alumniaanpak steeds verder uit. Het doel is een netwerk op te bouwen en daarmee de positie van de mbo'er te versterken. Daarbij hebben we voor ogen te komen tot een netwerk waarin onze (oud)studenten anderen ontmoeten, hun carrièrekansen een boost geven en zij iets voor de school en anderen kunnen terugdoen.

Internationalisering

In het kader van internationalisering bieden we een leeromgeving, waarin studenten (en medewerkers) leren deelnemen aan een duurzame en internationale arbeidsmarkt en samenleving. Internationalisering kan bijdragen aan een beter begrip op andere culturen en breder perspectief op het werkveld.

Studenten doen bijvoorbeeld internationale ervaring op in de eigen omgeving middels 'Internationalisation at Home'.

Daarnaast zien we een uitbreiding van onze tweetalige onderwijsprogramma's naar 9 opleidingen die naast het Nederlands diploma ook een internationaal erkend diploma aanbieden (BTEC, VTCT of EBBD) en de mogelijkheid om naast een diploma ook een taalcertificaat te behalen, zoals Cambridge Engels. Ook nam het aantal studenten en medewerkers dat een ervaring in het buitenland opdoet,

ondanks de reisbeperkingen door corona, toe. Dit is mede mogelijk door een toename van subsidiegelden uit het Erasmus+ programma. De afgelopen twee jaar hebben 240 studenten en 49 medewerkers een Erasmus+ beurs ontvangen.

Naast individuele activiteiten in het buitenland neemt het ROCvA-F deel aan meerdere Europese subsidieprojecten. Zo hoorden we dit jaar dat we mogen starten met een Erasmus+ KA2 project over virtual reality in het onderwijs (VR4VET), samen met Finse, Spaanse en Deense partnerscholen en -organisaties. Hiermee starten we komend jaar.

Taalondersteuning/ Educatie

Het ROCvA-F wil een inclusieve school zijn en niemand uitsluiten van onderwijs. Daarom levert het ROCvA-F een bijdrage om mensen met een niet-Nederlandse achtergrond toe te rusten voor maatschappelijke participatie.

Het ROCvA-F organiseert taaltrajecten waarin inburgeringsonderwijs gecombineerd wordt met een Entree-opleiding. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met particuliere taalaanbieder TopTaal en de gemeenten. Deze gecombineerde trajecten zijn in de afgelopen jaren zeer succesvol gebleken. Van de eerste 1043 deelnemers in de periode 2017-2022 heeft 87% een Entreediploma behaald. De uitval is slechts 12% (terwijl de vsv-norm voor deze doelgroep 26% is). Meer dan de helft van de gediplomeerden stroomt door naar een niveau 2-opleiding.

De instroom bleef in 2022 iets achter bij eerdere jaren. Dit is deels een gevolg van de coronaperiode, waarin inburgeringstrajecten waren stilgelegd en vervolgens moeizaam weer op gang kwamen. Daarnaast geldt sinds 1 januari 2022 een nieuwe wet voor inburgeraars, die veel opstartproblemen kent. We verwachten dat de instroom in 2023 weer op het oude niveau zal zijn.

De MBO+Taal-trajecten worden aangeboden in de hele regio die het ROCvA-F bestrijkt. Samen met TopTaal en de diverse gemeenten is een netwerk gebouwd dat de instroom van inburgeraars die een mbo-opleiding willen doen soepel laat verlopen.

2.7 Kwaliteitsborging en kwaliteitscultuur

Kwaliteitsborging regulier (gericht op verantwoorden)

Dagelijks werken de opleidingsteams aan de verbetering van onderwijs en examinering. Dit werk wordt ondersteund door onze beleidscyclus. Een hulpmiddel hierbij is het laten afnemen van een audit. Dit gebeurt bij elk team minimaal één keer per drie jaar op het gebied van onderwijs en/of examinering. Een audit geeft een beeld van de opleiding bezien door de bril van het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs. Om de audits uit te voeren wordt gewerkt met een auditpool. De auditpool bestaat uit interne en externe auditoren. De audits worden geleid door een (interne) leadauditor.

Ook in het schooljaar 2021-2022 had corona invloed op de audits. Toch is het gelukt om in dit schooljaar 27 audits uit te voeren, waarvan 12 op het kwaliteitsgebied Borging & Afsluiting en 15 op het kwaliteitsgebied Onderwijs & Kwaliteitsborging. De resultaten van de audits zijn in 2021-22 vanwege corona niet vergelijkbaar met de voorgaande jaren. Dit komt doordat bij beide soorten audits een nieuwe realiteit (onderwijs op afstand en aan de corona-beperkingen aangepaste examinering) werd beoordeeld. De resultaten van de audits zijn door de teams benut als reflectie en input voor verbetering en doorontwikkeling.

Het auditjaar 2022-23 is in november 2022 van start gegaan. Er zijn in het auditjaar 2022-23 inmiddels 5 audits afgerond, waarvan 4 audits Onderwijs & Kwaliteitsborging en 1 audit Borging & Afsluiting.

Bij de audits Onderwijs & Kwaliteitsborging zijn de kwaliteitsgebieden Onderwijsproces en Veiligheid & Schoolklimaat in alle gevallen 'voldoende' en soms op onderdelen 'goed'. Op het kwaliteitsgebied Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie zijn aandachtspunten, op wisselende onderdelen. In de meerjarenstrategie is 'Kwaliteitscultuur' benoemd als extra aandachtsgebied, de uitkomsten van de audits bevestigen het belang hiervan.

Doorontwikkeling kwaliteit via governance audits

Vorig jaar is het ROCvA-F begonnen met een pilot governance audits op het gebied van examinering en diplomering en dit is dit jaar uitgebreid naar onderwijs en kwaliteitsborging.

In de pilots wordt de verbinding tussen de raad van bestuur en teams en tussen (be)sturing en kwaliteit, uitdrukkelijk onder de loep genomen. De governance audits worden geleid door een externe voorzitter. Gedurende de pilots bleek dat het veel meerwaarde heeft om een governance audit te houden, omdat daarmee het hele systeem van de instelling wordt betrokken. Daarom is afgesproken om de governance audits te continueren.

Doorontwikkeling kwaliteit via kwaliteitstafels en peerreviews (Ontwikkelingsgericht)

Om het gesprek over kwaliteit in alle lagen van het ROCvA-F nog meer te faciliteren, zijn in 2022 twee nieuwe instrumenten ingezet. Het gaat hier om Kwaliteitstafels en Peerreviews.

Het kenmerk van een Kwaliteitstafel is dat een vraagstuk wordt verkend vanuit de invalshoeken van het 'Referentiewaardenmodel'. De input uit deze gesprekken wordt gebruikt voor het opstellen van een zelfevaluatie rapport. Peerreview is een vorm van kennisdeling tussen teams.

De instrumenten Kwaliteitstafels en Peerreview maken onderdeel uit van de 'Proeftuinen' vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo. De kern van beide instrumenten is om het gesprek over onze eigen waardering en definiëring van kwaliteit (meer) op gang te brengen.

Peer review en kwaliteitstafels lijken praktische, relatief gemakkelijk te organiseren vormen om dat leren te stimuleren.

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 3B: Aanpassingen in urennormen schooljaar 2021-2022.

Dataondersteuning bij kwaliteitszorg

Het ROCvA-F werkt mee aan verschillende onderzoeken, met als doel om data te kunnen omzetten in bruikbare sturingsinformatie.

Nieuw model voor prognose uitval

Het ROCvA-F werkt samen met 14 mbo instellingen en DUO in een datacoalitie, gecoördineerd door de organisatie Hutspot. Deze datacoalitie heeft als doel datagedreven-onderzoeken uit te voeren die het onderwijs ondersteunen. De datacoalitie is opgedeeld in 3 werkgroepen, het ROCvA-F participeert in werkgroep 1 en 2. De werkgroepen zijn:

- Werkgroep 1: stroomlijnen van de datavoorziening van DUO. DUO levert op dit moment veel data aan, maar deze data sluit regelmatig niet aan bij wat nodig is v.w.b. inhoud of timing. Daarnaast is de data vaak niet naar onderwijsteams te herleiden of de data geeft onvoldoende informatie om te gebruiken bij de verantwoording of sturing. Het doel van deze werkgroep is dat DUO een bestand(en) opstelt met daarin goed bruikbare informatie.
- Werkgroep 2: ontwikkelen van een verwachtingenmodel van uitval in het eerste studiejaar. Met behulp van data ontwikkelen we een statistisch model waarmee een inschatting van de uitval in het eerste studiejaar kan worden gemaakt.
- Werkgroep 3: ontwikkelen van een teamdashboard. Deze groep is voornamelijk bezig met het in kaart brengen van welke informatie opleidingsteams nodig hebben en bij welke werkprocessen. (Wat en wanneer dus eigenlijk). In deze werkgroep zitten wij niet, want binnen onze organisatie is dit traject al ingezet door het BI-CC team.

Binnen de coalitie is eerder onderzoek gedaan met centraal beschikbare studentgegevens (DUO) om studentuitval binnen het mbo te kunnen voorspellen. Uit dit onderzoek bleek dat centrale (DUO) data niet toereikend is om te komen tot een betrouwbaar model. Hierom hebben we besloten om instellingsdata aan het model toe te voegen, denk hierbij aan de presentie van studenten, summatieve en formatieve toetsresultaten, en AMN-testresultaten. Momenteel werken we aan het opzetten van het databestand en valideren van de data. De volgende stap is het bouwen van het statische model en vervolgens het valideren van de resultaten.

Het G4 schoolverlatersonderzoek

In een samenwerking met de G4 mbo instellingen, het ROC van Twente, de MBO-Raad en het onderzoeksbureau CINOP doen we onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van onze schoolverlaters of de mate waarin ze doorstromen naar het hbo. Door de samenwerking met CINOP hebben we toegang tot gedetailleerde CBS-data, waardoor de resultaten zijn uit te splitsen naar mbo-college, team en opleiding.

Het onderzoek moet het volgende opleveren:

- Een rapportage naar het effect van verschillende factoren, waaronder apcg op het succes op de arbeidsmarkt of hbo.
- Een dashboard met daarin per locatie, team en opleiding de arbeidsmarktpositie van de schoolverlaters of de doorstroom en succes op het hbo. Denk hierbij aan de ROA-sector waar de schoolverlater werkt, het gemiddelde aantal uur, gemiddelde uurloon, heeft de schoolverlater een uitkering of het domein van de hbo-opleiding waar de schoolverlater studeert. Dit 1, 3 en 5 jaar na schoolverlaten. (Het dashboard zal via een beveiligde omgeving toegankelijk zijn).

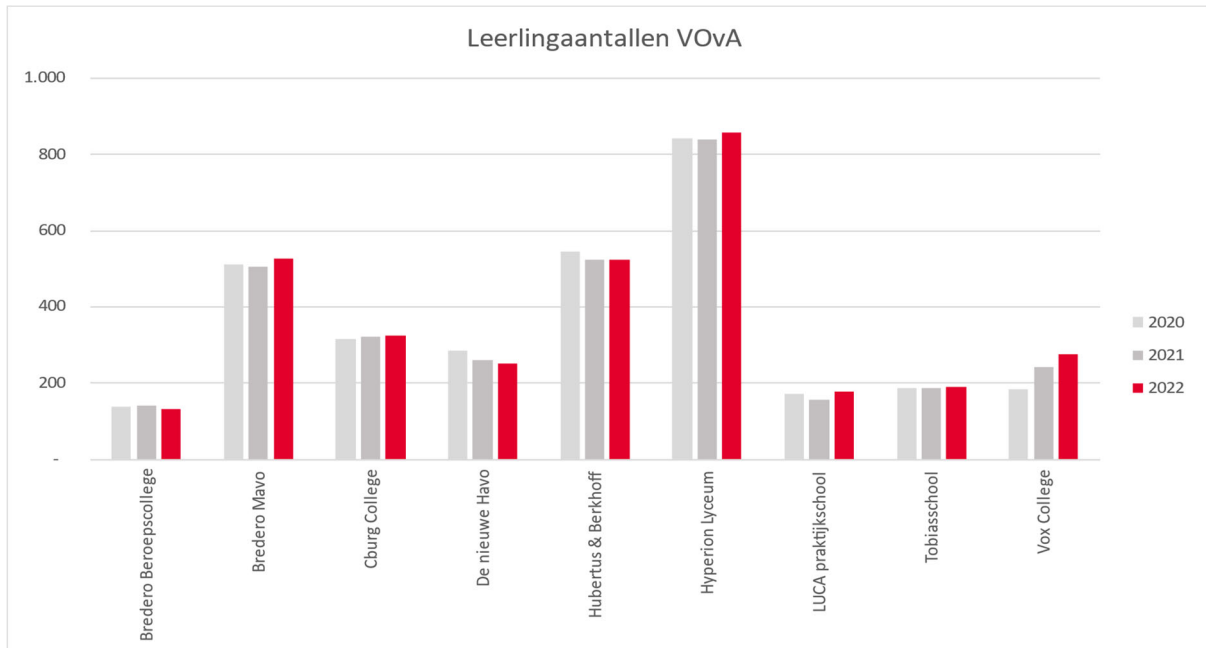
Het streven is om het onderzoek jaarlijks te herhalen en de data wordt opgenomen in onze Qlik Sense omgeving. Dit voorjaar verwachten we de eerste resultaten van het onderzoek.

3. Voortgezet onderwijs

3.1 Leerlingenaantal

Het VOvA bestaat uit 9 scholen met in totaal 3.263 leerlingen, dit is iets meer dan vorig schooljaar.

De nieuwe Havo en Bredero Beroepscollege laten een daling van het leerlingenaantal zien, waarmee de eerder ingezette negatieve trend wordt doorgezet. Het Vox College en Hyperion Lyceum laten een stijging in het aantal leerlingen zien, evenals de havo-afdeling van de Bredero Mavo. Dit is in lijn met het hogere advies, havo of vwo, dat de leerlingen in de stad krijgen. Het leerlingenaantal op de Luca is gestegen door de groei van het aantal nieuwkomers.



Figuur 11: Leerlingenaantallen VOvA 2022

3.2 Onderwijsresultaten


Het VOvA monitort de onderwijsresultaten met vier indicatoren: de onderwijspositie ten opzichte van basisschooladvies, de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en de examencijfers.


De VO-scholen en mavo-afdeling van de Bredero Mavo scoren op de onderbouwpositie, onderbouw snelheid en bovenbouwsucces op of boven de norm. Alleen het gemiddelde bovenbouwsucces, gebaseerd op de laatste drie schooljaren, is voor Bredero Mavo op de havo-afdeling onder de inspectienorm.


Omdat in het jaar 2019-2020 geen CE's zijn afgenomen worden de CE-cijfers vergeleken met de laatst beschikbare cijfers. De inspectie neemt de resultaten niet mee in hun oordeel, omdat de exameneisen de afgelopen 2 jaar ten gevolge van corona anders waren dan in voorgaande jaren.

De slagingspercentages bij de meeste scholen bij het VOvA vallen in de categorie van de 25 best presterende scholen of in de categorie van de middenmoot. Voor de havo-afdeling van de Bredero Mavo en De nieuwe Havo zijn de slagingspercentages lager dan verwacht. De slagingspercentages van de havo-afdeling van het Vox College zijn ook laag, maar hier is sprake van een vertekend beeld, aangezien maar 5 leerlingen eindexamen gedaan hebben. De scholen hebben een eigen analyse gemaakt naar de oorzaken en hebben een herstelplan in uitvoering. De meeste basis- en kaderafdelingen in Nederland hebben een slagingspercentage van 100%. Als 1 leerling zakt hoort de school al snel bij de slechts scorende scholen van het land. Dit verklaart de rode kleur hieronder van de kader-afdeling van het Bredero Beroepscollege en de basis- en kaderafdeling van de Tobiasschool in onderstaande tabel.

Percentage geslaagden VOvA laatste drie jaren				
School	Studie	Slaagpercentage 2019-2020	Slaagpercentage 2020-2021	Slaagpercentage 2021-2022
Bredero Beroepscollege	vmbo-b	100	100	100
	vmbo-k	100	100	95,2
Bredero Mavo	vmbo-t	100	98,9	97,1
	havo		67,9	77,6
De nieuwe Havo	havo	92,7	67,1	73
Hyperion Lyceum	vwo	95,1	84,9	89,7
Vox College	vmbo-b	100	100	100
	vmbo-k	100	100	100
	vmbo-t	100	100	90
	havo		100	80
Cburg College	vmbo-b	100	100	100
	vmbo-k	100	100	100
Hubertus & Berkhoff	vmbo-b	100	100	100
	vmbo-k	100	95,8	100
	vmbo-g(t)			100
Tobiasschool	vmbo-b	100	100	94,7
	vmbo-k	100	100	95,2

 Percentielscore 75 of hoger (25% best presterende scholen)

 Percentielscore tussen 25 en 75

 Percentielscore 25 of lager (25% slechtst presterende scholen)

Figuur 12: percentage geslaagden VOvA 2019-2022, uitgesplitst in scholen en schooljaren

Veiligheid en schoolklimaat

Schoolklimaat en veiligheid is verdeeld in drie categorieën:

- Welbevinden
- Ervaren sociale en fysieke veiligheid
- Aantasting van sociale en fysieke veiligheid.

Elk jaar nemen het VOvA enquêtes af bij de leerlingen om de sociale veiligheid te monitoren. De resultaten in 2022 stelden niet tevreden. Het is zichtbaar dat leerlingen de activiteiten, die ten gevolge van de coronaperiode naar de achtergrond zijn verdwenen, gemist hebben en nog missen.

Elke school heeft de resultaten geanalyseerd en de scholen die onder de landelijke norm scoorden, hebben maatregelen getroffen om dit te verbeteren. Maatregelen lopen uiteen van het organiseren van meer buitenschoolse activiteiten, het opnieuw activeren van de leerlingenraad, tot het inzetten van programma's ter verbetering van de groepsdynamiek en sociale vaardigheden. Hierbij is gebruik gemaakt van de NPO-gelden.

Voortijdig schoolverlaters

Het is de bedoeling dat elke leerling met of zonder specialistische hulp binnen de school blijft. Indien nodig volgt een leerling een traject buiten de school (Altra). Hiertoe dragen zowel de extra ondersteuningsmiddelen als de stedelijke afspraken tussen het VOvA en het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen bij.

In de tabel hieronder staan de percentages en aantallen vsv binnen de scholen van het VOvA.

VOVA-VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN -DEFINITIEVE AANTALLEN 2020-2021						
brinnummer	startset VSV 20-21	prestatienorm %*	max. VSV	%	Def. aantal 20 21	Def. aantal 19 20
00EF						
HB onderbouw	289	0,50%	1	0,3%	1	1
HB bovenbouw	257	2,00%	5	2,7%	7	3
14RL min pro-leerlingen						
vmbo-onderbouw	265	0,50%	1	0,0%	0	1
vmbo-bovenbouw*	234	2,00%	5	1,7%	4	4
21AS						
onderbouw	939	0,50%	5	0,2%	2	0
vmbo-bovenbouw	318	2,00%	6	2,5%	8	4
havo/vwo-bovenbouw+VAVO	701	0,50%	4	1,4%	10	1

Figuur 13: Voortijdig schoolverlaten VOvA - Definitieve aantallen 2020-2021

Niet alle scholen van het VOvA voldoen aan de prestatienormen voor voortijdig schoolverlaten. Het aantal leerlingen dat voortijdig de school verlaat ligt nu, in tegenstelling tot voorgaande jaren, onder de norm. De meest belangrijke reden hiervan is, dat leerlingen zich geen onderdeel voelen van een groep. Normale groepsvorming is immers door corona uitgebleven.

Omdat het VOvA ook gebruik maakt van de stedelijke afspraak om voor elke leerling een nieuwe plek te vinden op een collega-school (schoolwisselaarsconvenant), is voor elke leerling een andere school gevonden.

3.3 Ondersteuning van leerlingen en passend onderwijs

Gelijke kansen

Leerlingen gelijke kansen geven staat hoog op de agenda van de gemeente Amsterdam en de gezamenlijke vo-besturen. Dit geldt ook voor de scholen van het VOvA. Vanaf vorig jaar 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.

De scholen in Amsterdam-Noord verzorgen samen met een huiswerkinstituut een herstelprogramma buiten de lestijden. Dit leidt ertoe dat minder leerlingen blijven zitten of gedwongen zijn naar een andere school te gaan.

De LUCA Praktijkschool gebruikt de middelen o.a. voor het begeleiden van de leerlingen, die moeilijk te plaatsen zijn op stage en extra begeleiding nodig hebben, door ze bedrijfsspecifieke vaktaal aan te leren.

De Bredero Mavo richt zich op het tegengaan van onderwijsachterstanden op taal en rekenen d.m.v. het inzetten van online leermiddelen en Keuzewerktijd (KWT). Daarnaast krijgen de leerlingen die dreigen te blijven zitten of met minder goede resultaten richting het CSE gaan, extra hulp vanuit de Lente- en Zomerschool (i.s.m. met de Ons Huiswerkbegeleiding).

Het Cburg College gebruikt de middelen om onderwijsachterstand tegen te gaan op het gebied van taal en rekenen d.m.v. het verzorgen van huiswerkklassen.

De Tobiasschool gebruikt de middelen om onder andere de klassen klein te houden en leerlingen te begeleiden bij problemen.

Passend Onderwijs via Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs

Het VOvA is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit is een vereniging waarin de 23 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 vier leden. De directeuren en zorgcoördinatoren nemen deel aan de regio-overleggen en netwerkgroepen.

Het innovatiefonds van dit samenwerkingsverband maakt het mogelijk extra gelden in te zetten op de verbetering van het onderwijs. Verbetering, vernieuwing en kwaliteit zijn de kernwoorden, waarbij 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 van taalachterstanden, extra individuele begeleiding en specifieke trajecten in groeps- of klasverband.

Van elkaar leren door kennisdeling versterkt samenwerking en leidt tot innovatie. Het Samenwerkingsverband organiseert daarom diverse bijeenkomsten waarin de scholen de opgedane ervaring en voortgang met elkaar en met andere scholen delen.

De zorg is georganiseerd in:

- een eerstelijns aanpak: signalen binnen en rond het primair proces en kleine interventies;
- een tweedelijns aanpak: systematische begeleiding rond een meer complexe zorgvraag;
- een derdelijns aanpak: complexe zorg waar thuissituatie en mogelijk ook fysieke zorg een rol speelt.

Voor elke school is er een Zorg Advies Team (ZAT), waarin bij elke vorm van externe zorg met de zorgcoördinator de hulpvraag wordt aangescherpt en afgestemd. De scholen kopen ook in enkele gevallen externe (tijdelijke) plekken in bij Altra.

Om de zorgstructuur te versterken, ontvangen onze scholen ondersteuningsmiddelen van het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen. Met deze middelen bieden de scholen ook extra ondersteuning aan individuele leerlingen.

Elke school binnen het VOvA geeft m.b.t. haar eigen doelgroep een eigen invulling aan de extra ondersteuning binnen de afgesproken kaders van het samenwerkingsverband en de Wet Passend Onderwijs. Dit wordt jaarlijks bijgesteld.

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 en het voortgezet onderwijs 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 gecontinueerd, is ouderbetrokkenheid. Samen met de gemeente Amsterdam en de Weekend Academie willen deze scholen de betrokkenheid van ouders bevorderen. Dit 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.

3.4 Kwaliteitszorg

Met de schooldirecteuren is dit jaar verder gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van de Q-cyclus. Er zijn gezamenlijke kwaliteitsnormen afgesproken. Deze zijn tot stand gekomen met het gemeenschappelijk managementteam, als onderdeel van het beleidsplan kwaliteit VOvA 2020-2023. Ook is vastgelegd welke indicatoren in welk Q-gesprek centraal staan.

De schooldirecteur legt om de vier maanden verantwoording af door, in overleg met het team, een zelfevaluatie in te vullen over de afgesproken indicatoren. Bij de zelfevaluatie hoort een onderbouwing met analyses, conclusies en vervolgstappen, ondersteund door beleidsstukken. Als een indicator tijdens het Q-gesprek een eindoordeel heeft dat oranje of rood is, volgen uit de vastgestelde aandachtspunten concrete verbeteracties en worden waar nodig verbeterplannen opgesteld. Tijdens de volgende Q-gesprekken wordt stilgestaan bij de verbeterpunten. De Q-cyclus is opgenomen in de bestuurlijke kwaliteitskalender, die in 2022 is vastgesteld.

Dit schooljaar is nieuw dat er een thema centraal staat in het Q-gesprek en dat medewerkers uit het team worden uitgenodigd om deel te nemen aan het gesprek. In Q2 stonden bijvoorbeeld de examens centraal en zijn de examensecretarissen uitgenodigd om samen met de schooldirecteur de zelfevaluatie toe te lichten.

Audits

De audits vormen een belangrijke activiteit in onze bestuurlijke kwaliteitscyclus. Elke school krijgt eens per 3 jaar een externe audit. De centrale directie van VOvA is hierbij opdrachtgever. De planning is opgenomen in de bovenschoolse kwaliteitskalender. De bovenschoolse kwaliteitsadviseurs werken met de externe auditoren mee aan de audits.

De audits worden uitgevoerd aan de hand van het waarderingskader van de inspectie. Voor elk kwaliteitsgebied (Onderwijsproces; Veiligheid & schoolklimaat; Onderwijsresultaten en Sturen, kwaliteitszorg en ambitie) wordt bekeken wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. De audits worden besproken in het opvolgend Q-gesprek. In 2022 hebben vier scholen een audit gehad.

Het beeld dat uit deze audits komt is dat de in 2022 onderzochte scholen (Bredero Mavo, Hyperion Lyceum, Luca Praktijkschool en Hubertus & Berkhoff) op verreweg de meeste indicatoren voldoende of goed scoren. Bij twee scholen is de focus op de kwaliteitscyclus een aandachtspunt.

Uit de zelfevaluaties blijkt dat de meeste scholen voldoende/goed scoren t.a.v. de kwaliteitsgebieden. Eén school vraagt wel specifieke aandacht. Het betreft hier 'De nieuwe Havo'. Opvallend is dat hier de kwaliteitscultuur, het pedagogisch didactisch handelen, de begeleiding van leerlingen en de onderwijsresultaten onder de norm zijn. Er is hiervoor een verbeterplan opgesteld, met analyses en te nemen maatregelen. Ook professionalisering maakt onderdeel uit van dit verbeterplan.

3.5 Ontwikkeling en innovatie

Onderwijsontwikkeling maakt onderdeel uit van de strategische koers van het VOvA. Hieronder worden de belangrijkste ontwikkelingen weergegeven.

Ontwikkeling nieuwe scholengemeenschap Noord

Na een uitgebreid marktonderzoek, het betrekken van de onderwijsteams en het klankborden met ouders en leerlingen, is vastgesteld dat de nieuwe VOvA-school, het Metropolis Lyceum, een innovatieve Daltonschoon zal zijn, waar veel geleerd wordt door te doen. Het Metropolis Lyceum gaat mavo, havo en vwo aanbieden, waardoor het aansluit op de vraag van de markt en met de beoogde omvang van leerlingen organiseerbaar en betaalbaar is.

In 2022 is het onderwijsconcept verder doorontwikkeld. Dit onderwijsconcept beschrijft hoe maatwerk, coaching en leren door te doen centraal staan. Ook gaan de leerlingen leren in zones waar aanverwante vakgebieden samenkomen, die deels afzonderlijk en deels vakoverstijgend worden aangeboden

Met de Daltonvereniging wordt samengewerkt om van het Metropolis Lyceum een geaccrediteerde Daltonschoon te maken. Dit is een meerjarentraject waarbij aan alle eisen moet worden voldaan om geaccrediteerd te kunnen worden. Voor de zomervakantie van 2022 is een eerste sessie gehouden waarbij leden van de onderwijs ontwerpgroep, schooldirecteuren en teamleiders zijn ondergedompeld in het gedachtegoed van Dalton. Er is een traject gestart voor het schooljaar 2022-2023 om docenten van het eerste leerjaar de Daltonschooning te laten doorlopen.

In 2022 is de propositie en het beeldmerk uitgewerkt en is het Metropolis Lyceum opgenomen in de Keuzegids (2023-2024) voor het Amsterdamse VO om zich te presenteren aan de leerlingen van groep 7/8 en hun ouders.

In opdracht van het ROCvA-F en in samenwerking met het VOvA en de gemeente Amsterdam, ontwerpt BDP de nieuwbouw voor het Metropolis Lyceum in Amsterdam Noord. Het proces om te komen tot de nieuwbouw heeft tot nu toe veel vertraging gekend van de kant van de gemeente. Alle gezamenlijke inspanningen zijn erop gericht dat per 1 oktober 2023 de sloop van het oude gebouw start zodat daarna in voorjaar 2024 kan worden gestart met de nieuwbouw.

Onderwijs verrijken met partners

Het VOvA stelt zichzelf ten doel om het onderwijs te verrijken met partners van binnen en buiten de koepel. Naast het verankeren van deze ambitie in de strategische koers, zijn een aantal concrete projecten benoemd. Hieronder volgt de voortgang per onderdeel.

- De nieuwe techniekschool TASC: In december 2022 heeft het VOvA het convenant ondertekend voor de intensieve samenwerking met betrekking tot de nieuwe techniekschool TASC, die september 2023 in Amsterdam-Zuidoost van start gaat. Dit is een samenwerkingsverband met de besturen van Esprit Scholen, Montessori Scholengemeenschap Amsterdam, de Open Schoolgemeenschap Bijlmer en het VOvA met als doel dat in de toekomst meer vmbo-leerlingen voor een techniek profiel kiezen.
- Gestapelde leerroute Cburg College – MBO College Zuidoost: Het eerste cohort studenten dat hun mbo-opleiding niveau 2 volgde op het Cburg College is in 2022 gediplomeerd en doorgestroomd. Het is gelukt om deze studenten in één jaar te diplomeren en de overgang van het vo naar het mbo te verzachten. Een tweede cohort loopt.
- Visietraject Bredero Mavo – MBO College Noord: Medio 2022 is er een aanvraag toegekend voor het project waarbij Bredero Mavo en MBO College Noord hun visie op de samenwerking tussen vo en mbo binnen locatie Gare du Nord ontwikkelen.
- Project Doorstroom: Het project dat werd gesubsidieerd door het Samenwerkingsverband vo Amsterdam-Diemen, met als doel de doorstroom te vergemakkelijken tussen Bredero Mavo, Hyperion Lyceum en de drie scholen die samengaan in Metropolis, is in 2022 uitgevoerd.

Ook is gewerkt aan een integrale, overkoepelende visie waarin verbinding, ontschotting en ontsluiting centraal staan. Hierbij is gebruik gemaakt van de lessen die zijn en worden geleerd in de hierboven genoemde bestaande samenwerkingen. Deze visie is samen met de diverse organisatieonderdelen doorontwikkeld en verankerd in de strategische Koers.

3.6 Professionalisering en tevredenheid medewerkers

Het jaar 2022 heeft in het teken gestaan van 'samenwerken aan professionalisering'. Middels de uitrol van één HR-gesprekscyclus, 'Het Goede Gesprek', is binnen VOvA een start gemaakt met een eenduidige manier van evalueren en gespreksvoering. Daarnaast is per school ruimte gegeven voor professionalisering op maat.

Met behulp van de financiering vanuit NPO-gelden is onderzoek verricht naar een meer gecentraliseerde aanpak van professionalisering over de negen scholen van het VOvA. De versterking van de samenwerking, het samen met elkaar en van elkaar leren, is hierbij uitgangspunt. Dit heeft ook zijn weerslag gevonden in de nieuwe strategische koers en is in 2022 concreet vormgegeven door het organiseren van samenwerking in de vorm van netwerken, over de verschillende scholen heen. Er zijn twee typen netwerken; de leernetwerken en de expertnetwerken.

De leernetwerken bestaan uit collega's met uiteenlopende functies vanuit verschillende locaties met als doel de organisatie te adviseren en helpen om wezenlijke stappen te zetten op één van de strategische pijlers van de koers. De expertnetwerken gaan om vaste VO-thema's en functies.

Onderwerpen professionalisering

Er is in 2022 een start gemaakt met twee specifieke professionaliseringstrajecten: de eerste betreft “oriëntatie op leiderschap” voor docenten. Dit programma geeft ruimte aan docenten met ambitie om te verkennen welke leiderschapsrol bij ze zou passen. Hiermee wordt de vraag om een betere interne doorstroom op gang te brengen beantwoord. Het tweede programma dat is ontwikkeld is het Teamleidersprogramma. Vanuit de netwerkgedachte wordt de groep Teamleiders als één lerende groep benaderd met een professionaliseringsprogramma op maat in 2023.

Ook is in 2022 invulling gegeven aan het doorontwikkelen van digitalisering in het onderwijs. Dit in de vorm van het opzetten van een goed functionerend netwerk van i-coaches, dat in staat is om op hun eigen locatie collega's te ondersteunen bij vormgeven van onderwijs door de inzet van digitale en technologische mogelijkheden. Dit initiatief loopt door in de komende jaren.

Tevredenheid medewerkers

In 2022 heeft het medewerkersonderzoek (MO) plaatsgevonden. De resultaten laten zien dat medewerkers tevreden zijn over de samenwerking binnen de school, de mate van eigenaarschap in de teams en hun betrokkenheid. Ook zijn zij positief over de visie en doelen. De efficiency van processen, interne communicatie en diverse faciliteiten verdienen aandacht.

Deze resultaten zijn besproken met de scholen en de medewerkers. Elke school heeft een plan van aanpak om de verbeterpunten te adresseren. Het plan van aanpak wordt ook onderdeel van het jaarplan van de school, om te borgen dat de scholen actief aan de slag te gaan met de verbeterpunten om zo de tevredenheid van medewerkers te verhogen en ze daarmee te binden aan het VOvA.

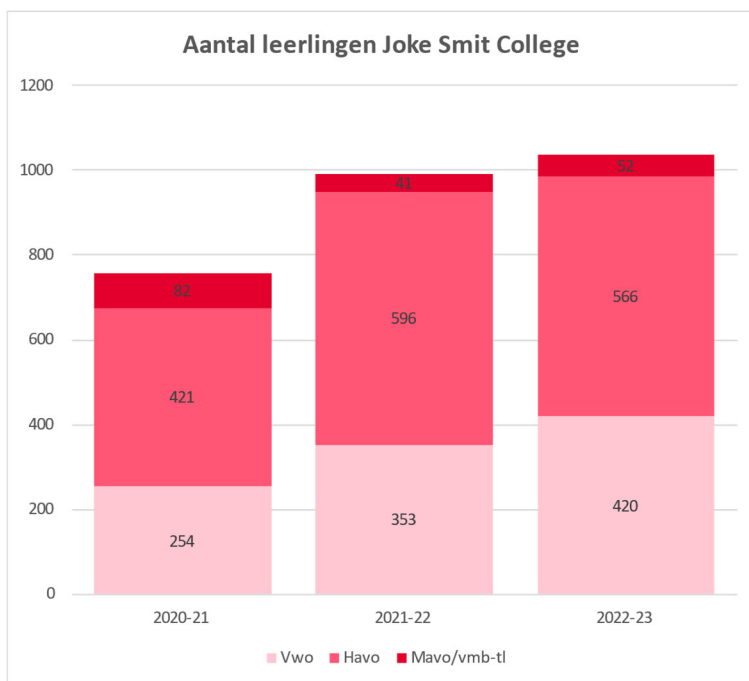
4. Volwassenenonderwijs

4.1 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 leerlingenaantal is dit jaar weer gestegen. Het aantal is alweer bijna op het niveau van vóór de pandemie. Nog steeds zien we effect van de aangepaste slaag-/zakregeling, waardoor minder leerlingen dan normaal in het voortgezet onderwijs zijn gezakt. Naast opstroomende en herprofilerende leerlingen, is de groep gezakte leerlingen uit het voortgezet onderwijs een bron van instroom voor het volwassenenonderwijs. De meeste leerlingen (ruim 90%) zijn ouder dan 18 jaar en tellen mee voor Rijksfinanciering. De overige leerlingen vallen onder de zgn. Rutte-regeling (leerlingen jonger dan 18 jaar).



Figuur 14: Aantal leerlingen Joke Smit College per opleidingscategorie in de jaren 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023

Onderwijsresultaten

In 2022 zijn in totaal zijn 1.532 eindexamenvakken met een voldoende afgesloten. Alleen eindexamenvakken zijn hierin meegeteld (losse certificaten + vakken die deel uitmaken van het diploma). Hierbij zijn 452 leerlingen opgegaan voor een diploma en 356 leerlingen voor één of meer losse certificaten. In totaal zijn 381 diploma's behaald na tijdvak 3 (mavo 16, havo 210, vwo 155).

Er was in eindexamenjaar 2021-2022 een duimregeling, twee herkansingsmogelijkheden en een derde tijdvak. Deze landelijke maatregelen zijn in dit tweede coronajaar vroeg bekendgemaakt door OCW. Dit heeft invloed gehad op de resultaten.

Leerlingtevredenheid

In 2022 is een onderzoek uitgevoerd onder alle vavo's in Nederland. Op diverse aspecten scoort het Joke Smit College hoger dan het landelijke gemiddelde. Gemiddeld krijgt het Joke Smit College een algemeen rapportcijfer van 7,3 tegenover een landelijk gemiddelde van 6,9. In het bijzonder worden onze docenten hoog gewaardeerd; zij krijgen van de leerlingen een cijfer van 7,5 tegenover een 7,1 landelijk.

Begeleiding van leerlingen

Op school bieden we verschillende vormen van begeleiding aan onze leerlingen, zoals via het mentoraat, de leerlingbegeleiding (gespecialiseerd deel van docenten die spreekuren houden voor leerlingen), de schoolpsycholoog en het decanaat. Daarnaast kan de leerling gebruik maken van diverse faciliteiten zoals een boekenfonds, ondersteuningslessen, examentraining en ICT-ondersteuning. In 2022 (evenals in 2021) is de begeleiding geïntensiveerd. Er is extra formatie vrijgemaakt voor intensivering van het mentoraat, tijdelijke uitbreiding van de schoolpsycholoog en het wegwerken van leerachterstanden. De schoolpsycholoog heeft naast extra begeleidingsgesprekken, ook bijgedragen aan deskundigheidsbevordering van het docententeam en de leerlingbegeleiders in het begeleiden van de vavo-leerling. Het wegwerken van leerachterstanden gebeurde, naast de extra inzet van het eigen docententeam, door de inzet van Remind Learning. Zo is er in januari een Winterschool georganiseerd en in het voorjaar een Lenteschool. Tijdens deze cursusdagen konden leerlingen werken aan het vergroten van hun vakinhoudelijke kennis, als ook aan executieve vaardigheden.

Professionalisering en innovatie

De ontwikkeling die het Joke Smit College heeft ingezet, richt zich ten eerste op het waarborgen van een fijne en examengerichte school. Dit vraagt om veel aandacht voor mentoraat en leerlingbegeleiding. Het Joke Smit College zet in op effectieve leerstrategieën voor leerlingen (in samenwerking met het Thomas Moore instituut en het landelijke vavo-netwerk), en op activerende didactiek. In het team zetten we in op met en van elkaar leren. Onderling lesbezoek en elkaar feedback geven zijn daarbij belangrijke instrumenten, naast de leerlingtevredenheidsenquête. Ingeroosterde sectiewerktijd is in 2022, naast voor overleg, benut voor onderwijsontwikkeling en de dialoog met de schoolleiding. In het team zijn verscheidene docenten bezig geweest met het behalen van een tweede eerstegraadsbevoegdheid, onderzoek in het kader van een promotietraject of traineeship.

5. Onze Medewerkers

Het ROCvA-F wil ervoor zorgen dat we nu en in de toekomst 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. Wij willen de beste randvoorwaarden creëren, die eraan bijdragen dat medewerkers gezond, vitaal en met voldoende verandervermogen (flexibiliteit en ontwikkelingszin) het onderwijs vormgeven of daaraan bijdragen.

Hiertoe is de HR-strategie 2018-2022 opgesteld. Deze 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. Met behulp van kritische prestatie-indicatoren (KPI's) en het medewerkersonderzoek wordt gemonitord of de voortgang op de doelstellingen het bedoelde effect teweegbrengt.



Figuur 15: Bouwstenen HR-strategie ROCvA-F 2018-2022

De KPI's zijn geformuleerd op bevoegdheid medewerkers, betrokkenheid medewerkers, medewerkersverzuim, uitstroom medewerkers binnen 2 jaar, doorlooptijd vacatures, aantal goede gesprekken, flexibele schil en aantal bevoegde docenten.

5.1 Realisatie HR-strategie

Een goede balans, aandacht voor vitaliteit en energie

Het ROCvA-F wil goede randvoorwaarden creëren, zodat medewerkers vitaal en met energie kunnen werken. Daarom is een aantal initiatieven van de grond gekomen, zoals diverse sport- en vitaliteitsprogramma's, het investeren in scholing, coaching en het ondersteunen van leidinggevenden. De initiatieven die zijn gerealiseerd en die bijdragen aan de werk-/privé-balans, zijn het afgelopen jaar samengebracht in een platform voor vitaliteit 'Happy@Work'. Op deze site staan weetjes, tips en activiteiten beschreven, die kunnen bijdragen aan meer vitaliteit voor medewerkers. Voor medewerkers, die zich niet meer op hun plek voelen binnen hun functie of binnen een onderdeel van de instelling, is er een loopbaancentrum, dat kan helpen met een heroriëntatie op de loopbaan van deze medewerkers. Om de vitaliteit van medewerkers te volgen, meten we periodiek een aantal kritische prestatie-indicatoren via het medewerkersonderzoek en het personeelsinformatiesysteem.

Uit het medewerkersonderzoek in 2022 blijkt dat de betrokkenheid van medewerkers, in vergelijking met 2020, is toegenomen naar een 7,6 (norm: 7,0) en de bevoegenheid naar 7,7. Hiermee scoort het ROCvA-F hoger dan de mbo-benchmark.

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 generieke functiehuis (met breder omschreven functies en meer ruimte voor eigen initiatief en ontwikkeling) en de invoering van het Goede Gesprek. Het Goede Gesprek is eind 2020 geïntroduceerd. Het is een manier om het functioneringsgesprek te voeren, met als doel zelfregie en ontwikkeling van medewerkers.

Om het Goede Gesprek succesvol in de organisatie te realiseren, zijn diverse hulpmiddelen en een trainingsaanbod ontwikkeld. Uit evaluatie blijkt dat de implementatie van Het Goede Gesprek nog aandacht vraagt. Het aantal gevoerde Goede Gesprekken is dit jaar gestegen, maar ligt nog onder de gestelde norm.

Uit gesprekken is gebleken dat het initiatief voor het voeren van een Goed Gesprek nog voornamelijk bij de leidinggevende in plaats van de medewerker ligt. Samen met de managers HR van de colleges wordt dit opgepakt en zal de focus gericht worden op de teams. Een trainingsaanbod is hier een onderdeel van.

Financiële ondersteuning medewerkers

Het was dit jaar mogelijk voor medewerkers, om hun eindejaarsuitkering eerder uitgekeerd te krijgen, dan in december. Dit was op vrijwillige basis. We hebben dit als instelling mogelijk gemaakt, omdat het leven dit jaar flink duurder is geworden. Hierbij valt te denken aan boodschappen, gas, elektriciteit en zorgkosten.

Pilot duurzaam reizen

Vanaf 1 augustus 2022 is het voor medewerkers mogelijk om van en naar het werk te reizen met het Docenten OV. Medewerkers, die aan de voorwaarden voldoen, kunnen gebruik maken van een OV-abonnement om van en naar het werk te komen en privé te reizen.

In december is de regeling geëvalueerd en op basis hiervan wordt komend jaar, ook door afspraken in de CAO, nieuw duurzaam mobiliteitsbeleid ontwikkeld.

Aandeel LC/LD-docenten

In de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over de doorgroei van docenten. De ambitie is dat binnen vijf jaar (geteld vanaf 2021) het aantal LC- en LD-docenten groeit naar 67% van het onderwijzend personeel. Binnen het ROCvA-F is er sprake van een continue stijging van het percentage. Onze doelstelling voor augustus 2023 is 56% LC/LD t.o.v. 44 % LB. Het huidige percentage LC/LD is 53%.

De doorgroei van LB naar LC en LD wordt periodiek gemonitord en in kaart gebracht. De afgelopen jaren is deze doorgroei naar LC/LD functies minder geweest dan gedacht. Dit omdat, als gevolg van de coronapandemie, de promotietrajecten van de doelgroep docenten de daaraan gekoppelde opleiding en coaching, vertraging hebben opgelopen.

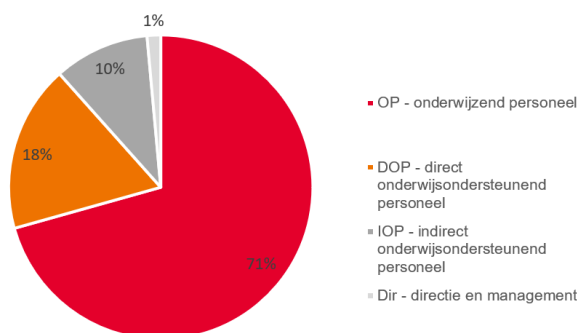
Om de promotie naar LC of LD binnen de organisatie eenduidiger te maken, is dit jaar nieuw promotiebeleid ontwikkeld. In het promotiebeleid wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van LC/LD docenten, met eenduidige promotiecriteria en beloningsstructuur. De verwachting is dat dit bijdraagt aan het op tijd behalen van de afgesproken verhoudingen in de salarismix.

De salarismix werd mede mogelijk gemaakt door de daartoe strekkende structurele financieringsbelofte vanuit het ministerie van OCW; de zogenaamde Salarismix Randstad gelden. Totaal onverwacht heeft het ministerie deze subsidiestroom met ingang van 2024 ingetrokken, hetgeen de sturing op groei van het relatieve aandeel LC/LD- docenten, in de toekomst mogelijk onder druk zet.

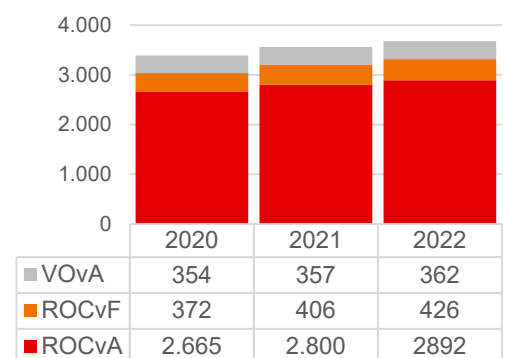
5.2 Personele bezetting

Bij het ROCvA-F is in 2022 3.563 fte werkzaam geweest. Dat is 5% meer dan in 2021. Deze stijging wordt veroorzaakt door de extra inzet op inhaal- en ondersteuningsprogramma's. De meeste medewerkers zijn werkzaam als onderwijzend personeel. Dit percentage ligt op 71%. In de afgelopen jaren is sprake geweest van een kleine toename van het aandeel direct ondersteund personeel. Dit vloeit voort uit de coronamaatregelen (zoals de inzet van extra surveillanten). Het ROCvA-F biedt bewust een deel van de medewerkers een flexibel contract. Dit is één van de manieren om fluctuaties in studentenaantallen op te vangen.

ROCvA-F: medewerkers naar functiecategorie 2022



ROCvA-F: aantal medewerkers in fte



Figuren 16 en 17: Aantal medewerkers in fte 2020-2022 en naar functiecategorie 2022

In de organisaties zijn meer vrouwen dan mannen werkzaam. Het aandeel vrouwen is in de afgelopen jaren opgelopen naar 67%. Hoewel de meerderheid van de medewerkers ouder dan 40 jaar is, daalt de gemiddelde leeftijd langzaam maar zeker van 49 jaar in 2015 naar 45,6 jaar in 2022. Dit vrijwel hetzelfde als in 2021.

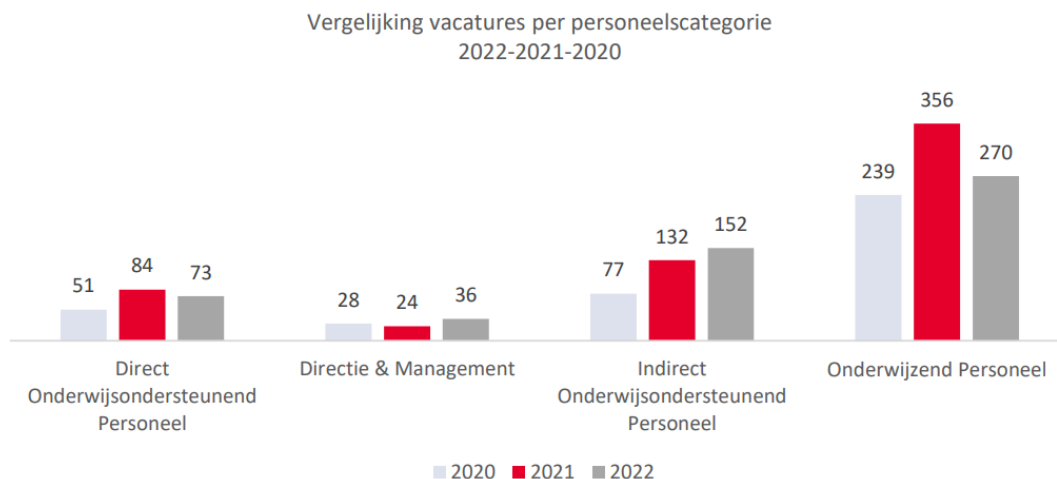
Binnen het ROCvA-F werken 33 medewerkers met een participatiebaan. Het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat werkzaam is bij het ROC van Amsterdam – Flevoland is daarmee t.o.v. vorig jaar gedaald. Vanuit inclusie, als speerpunt van onze meerjarenstrategie, verwachten we verder draagvlak te ontwikkelen en meer medewerkers met een arbeidsbeperking te plaatsen.

Kaderdocument externe inhuur

Eind 2022 bedroeg de flexibele schil van het ROCvA-F 25,7% en die van het VOvA 27,6%. Er zal dus geen kwantitatieve frictie ontstaan als er sprake is van krimp in de organisatie. Tegelijkertijd roept het de vraag op of het in de huidige arbeidsmarkt wenselijk is om zo'n hoge flexibele schil te hanteren. Er is een kaderdocument opgesteld voor het ontwikkelen van beleid op externe inhuur. Aanvullend hierop is een servicedocument ontwikkeld voor de inzet van externen op de IB 47 regeling.

Arbeidsmarkt en vacatures

In onderstaand diagram is te zien hoe het aantal vacatures zich de laatste jaren heeft ontwikkeld. De meeste vacatures zijn voor onderwijzend personeel. Dat dit lager ligt dan voorgaande jaren is te verklaren door het wegvallen van de additionele middelen (vooral vanuit het NPO).



Figuur 18: Vacatures per personeelscategorie ROCvA-F in de jaren 2022, 2021 en 2020

De meeste vacatures in 2022 zijn ontstaan door het vertrek van medewerkers. Dit heeft voornamelijk te maken met de afbouw van een forse flexibele schil. Deze flexibele schil is o.a. omvangrijk, doordat er voorgaande jaren medewerkers zijn ingehuurd in het kader van de Nationaal Programma Onderwijs (NPO)-gelden. Het betreft hier vaak medewerkers met korte termijn opdrachten, waardoor zij nu geleidelijk uitstromen. Een beperkt deel van de uitstroom heeft te maken met pensionering van medewerkers. Ook wisselen medewerkers sneller van baan, omdat de vraag naar werknemers op de arbeidsmarkt groot is.

Het ROCvA-F is niet de enige onderwijsinstelling met een aanzienlijke hoeveelheid vacatures. In de gehele onderwijssector is sprake van een toename aan vacatures. In 3 jaar tijd, dus vanaf januari 2019, is sprake van een toename van 46.500 banen, wat overeenkomst met een stijging van 8,7%. Knelpunten om vacatures in te vullen zien we vooral bij docenten ICT en techniek en bij specialistische ondersteunende functies. Het ROCvA-F vindt deze toename aan vacatures verontrustend, mede omdat het de druk op onze medewerkers, en daarmee op ons onderwijs, vergroot.

De dienst HRM speelt in op het tekort aan medewerkers en is dit jaar aanjager geweest van

verschillende wervingsactiviteiten en het versterken van het urgentiebesef om anders te werven. Campagnes, het organiseren van events, het actief zoeken en benaderen van kandidaten zijn hier voorbeelden van.

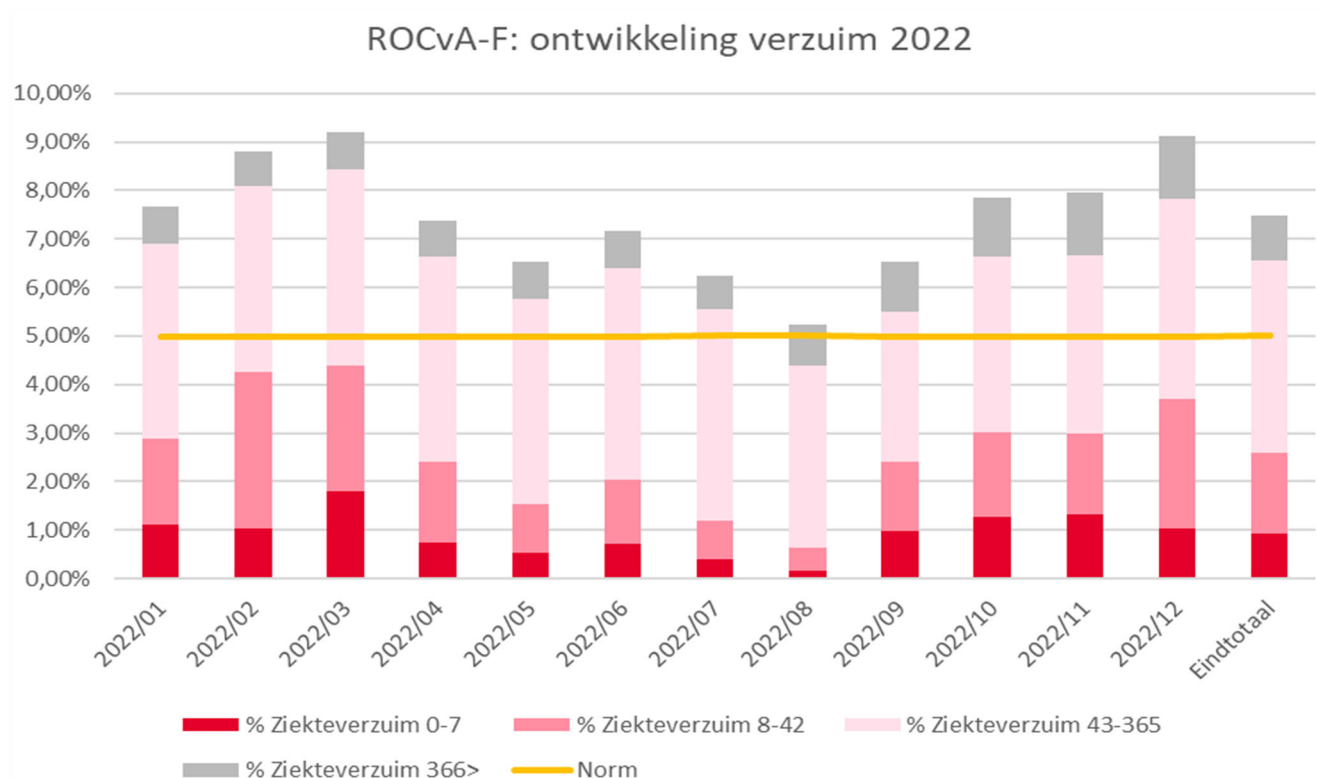
Naast werving, zetten we natuurlijk in op het behoud van medewerkers. Hiervoor is binnen het ROCvA-F een breed beleidspakket, gericht op behoud van goede medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn onze onboardingsprogramma's, ons loopbaancentrum en ons programma Leren en ontwikkelen. Behoud van personeel maakt ook onderdeel uit van de nieuwe HR-Strategie.

5.3 Ziekteverzuim

Binnen het ROCvA-F hebben we het verzuim goed in beeld. Dienst HRM monitort het verzuim maandelijks, bespreekt het in de Q-verantwoordingsgesprekken met de mbo-colleges, binnen het overleg van de Hoofden HR en binnen het HRM Platform. Het ROCvA-F heeft op het gebied van verzuimreductie, verzuimpreventie en amplitie (versterking medewerkers) een breed pakket aan beleid, programma's en interventies.

Het verzuim is in 2022 gestegen naar een gemiddelde van 7,3% voor het ROCvA-F. Het aantal ziekmeldingen lag in 2022 aanzienlijk hoger dan in 2021. De gemiddelde verzuimduur lag lager dan in 2021. In dit geheel speelt de nasleep van de corona-epidemie mee; Er is veel van het aanpassingsvermogen van de medewerkers gevraagd. Ook de griep epidemie in het najaar heeft veel verzuim veroorzaakt.

Buiten dat ziekteverzuim continuïteitsissues met zich meebrengt, zijn er zorgen over het welzijn van de medewerkers. Daarom zetten we in op verhoogde aandacht voor welzijn van medewerkers op alle vlakken, zie ook de tekst hierna over vitaliteit van medewerkers.



Verder heeft het ROCvA-F, sinds 2022, een nieuwe Arbodienstverlener (Cosense). Elk organisatieonderdeel heeft nu een gecertificeerde bedrijfsarts en een inzetbaarheidscoach. Met Cosense bestaat goed en frequent overleg en het verzuim wordt in de belangrijke overleggen met de mbo-colleges goed meegenomen.

Vitaliteit

Omdat wij het ziekteverzuim van onze medewerkers verontrustend vinden en willen bijdragen aan hun welzijn, werkt het ROCvA-F met verschillende tools, die ten doel hebben om onze medewerkers te versterken. In september heeft de hele organisatie meegedaan met de nationale week van de vitaliteit. Er zijn webinars over verschillende onderwerpen opengesteld voor alle medewerkers en medewerkers konden zich inschrijven voor een vitaliteitschallenge waarbij ze dagelijks een opdracht ontvingen voor het vergroten van hun veerkracht. De week is positief ontvangen met ruim 230 inschrijvingen voor een webinar of de challenge.

Hiernaast werkt het ROCvA-F met de site Happy@Work. Op deze site is informatie over Leefstijl, Veerkracht, Motivatie en Steun & Samenwerken te vinden.

Voor medewerkers, die zich niet meer op hun plek voelen met hun rol of binnen een onderdeel van de instelling, is er een loopbaancentrum, dat kan helpen met een heroriëntatie op de loopbaan van deze medewerkers.

Hiernaast werkt het ROCvA-F met RocWISE, een platform voor medewerkers om zich op persoonlijk of professioneel vlak verder te ontwikkelen.

5.4 Beleid na ontslag van medewerkers

Alle organisatieonderdelen zijn zich bewust van ons eigen risicodragerschap en de mogelijke gevolgen bij instroom in WW. Samen proberen we de (B)WW-instroom zo veel mogelijk te voorkomen, dan wel de duur te beperken. Basisprincipe is dat interne (her)plaatsingsmogelijkheden zo veel mogelijk worden benut.

Hiernaast worden per uitkeringssituatie de volgende acties uitgezet:

- Ontslag na afloop tijdelijke contract, risico instroom WW en BW WW;
 - Bij niet verlengen wordt ons interne Loopbaancentrum tijdig geïnformeerd zodat er z.s.m. contact opgenomen kan worden met de werknemer om samen interne- en externe plaatsingsmogelijkheden te onderzoeken
 - Toekenningen vanuit het UWV worden op juistheid gecontroleerd
 - Bij ontslag anders dan bij einde tijdelijk contract wordt door de organisatieonderdelen onderzocht of dit mogelijk is zonder instroom in de WW/ BW WW
 - Langere WW-lasten worden doorbelast naar de colleges.

- Ontslag na instroom: WIA WGA >35% afgekeurd
 - Instroom wordt zo veel mogelijk voorkomen door zowel preventief als curatief verzuimbeleid
 - Bij langdurig verzuim adequate begeleiding tijdens de re-integratie door leidinggevende/arbodienstverlener Cosense/HR
 - Zo vroeg mogelijk vaststellen of vangnet/ no-risk of regres aan de orde is waardoor de instroom niet onder eigen-risicodragerschap valt

- Beslissingen door UWV worden z.s.m. na ontvangst beoordeeld op juistheid door het organisatieonderdeel en eventueel onze partner SV-land
- SV-land neemt de begeleiding van werknemers na instroom in de WGA z.s.m. over
- Ontslag na einde tijdelijke contract, ziek uit dienst, instroom ZW en BW ZW;
 - Instroom wordt zo veel mogelijk voorkomen door herstel te bevorderen voor einddatum contract
 - Zo vroeg mogelijk vaststellen of vangnet/ no-risk of regres aan de orde is waardoor de instroom niet onder eigen-risicodragerschap valt
 - Op einddatum contract is het re-integratiedossier binnen bij Resolu en wordt de begeleiding aansluitend overgenomen

6. Bedrijfsvoering

6.1 Huisvesting en duurzaamheid

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 parkeerruimte. In het Strategisch Huisvestingsplan is vastgelegd dat het aantal vierkante meters op stichtingsniveau gelijk blijft.

In het Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030 is een aantal grote projecten benoemd, namelijk:

- *MBO College Hilversum*: Op deze locatie vindt een grootschalige renovatie plaats, om zo het gebouw aan te passen aan de eigentijdse onderwijsontwikkelingen. Deze renovatie is vervroegd en gestart in 2021. Het project wordt in fases uitgevoerd. Naar verwachting zal de laatste fase in augustus 2024 zijn.
- *MBO College Centrum (Da Costastraat)*: Het voornemen van de RvB was om voor het MBO College Centrum een nieuwe locatie te zoeken. De zoektocht naar deze nieuwe huisvesting bleek echter moeizaam. In december is door de RvB besloten een haalbaarheidsstudie naar de renovatie van de Da Costapanden uit te voeren. Op korte termijn worden een aantal noodzakelijke maatregelen genomen aan de Da Costastraat, ook met het oog op de aantrekkelijkheid van de school voor studenten.
- *MBO College Airport (facelift/renovatie Opaallaan)*: Het MBO-College Airport heeft eind 2022 haar onderwijsvisie afgerond en stelt samen met de dienst Huisvesting een plan op om tot een volledige facelift van het gebouw aan de Opaallaan te komen. Ook worden de technische staat van het gebouw en de noodzakelijke aanpassingen in het kader van duurzaamheid inzichtelijk gemaakt. De planvorming rondom de Opaallaan hangt samen met de keuze voor de huisvesting van de opleidingen Logistiek (Diamantlaan) en de gewenste positionering van het ROCvA-F in Hoofddorp. In overleg met de gemeente en marktpartijen worden scenario's uitgewerkt, die daarna worden voorgelegd aan de RvB.
- *MBO College Zuid*: De praktijkruimten van de opleidingen haarverzorging en schoonheidsverzorging zijn vernieuwd, om zodoende beter aan te sluiten bij het onderwijs en de eisen vanuit het bedrijfsleven. Dit initiatief onder de naam "New beauty" is dit jaar gerealiseerd. Er volgt nog een evaluatietraject.
- *Toekomstige locatie Amsterdam School of Life Sciences (Sluisbuurt)*: Voor de toekomstige locatie Amsterdam School of Life Sciences (Sluisbuurt) geldt dat de bouw van een nieuwe locatie van InHolland is gestart. ROCvA-F huurt een deel van de nieuwe locatie, zodat het laboratoriumonderwijs in 2024 samen met Hogeschool InHolland zal plaatsvinden. Er zijn echter ontwikkelingen in de bouw, waardoor dit mogelijk wordt vertraagd met ca. 4-5 maanden. Mocht die situatie zich voordoen, dan moeten het ROCvA-F en InHolland in gesprek met de gemeente Amsterdam over een langer gebruik van de huidige huisvesting aan de Naaldwijkstraat.
- *VOvA*: 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. De planning en de financiële haalbaarheid van

dit project staan onder druk. Inmiddels is gestart met het proces voor een wijziging in het bestemmingsplan. De planning van ingebruikname is verschoven naar eind 2024.

Duurzaamheid

Duurzaamheid staat hoog op de agenda de komende jaren. 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.

Als vastgoed bezittende onderwijsorganisatie is het ROCvA-F wettelijk verplicht om energiebesparende maatregelen uit te voeren. Binnen de MBO-raad heeft zij zich gecommitteerd aan tenminste 55% CO₂-besparing in 2030 en 95% in 2050. Deze besparingsdoelen zijn in lijn met het klimaatakkoord van Parijs. Om dit te realiseren, is de CO₂-footprint van alle gebouwen in kaart gebracht en een inventarisatie gemaakt van benodigde investeringen om de gebouwen te verduurzamen. De verduurzaming van de huisvestingsportefeuille is geïntegreerd in een nieuw meerjarenonderhoudsplan.

Per gebouw is een routekaart gemaakt: de maatregelen zijn per gebouw gevisualiseerd in een dashboard. Hierin zijn opgenomen: gebouwspecificatie, huidige status, geschat verloop energieverbruik en CO₂-emissie, tijdelijk werkzaamheden (gedaan, gepland en toekomstig), tijdelijke maatregelen (bijv. inregeling installaties) en benodigde investering.

De dashboards tonen welke maatregelen in welk jaar uitgevoerd moeten worden. Voor elke verduurzamingsmaatregel is, tenzij anders aangegeven in het dashboard, een (meer)investering duurzaamheid en een energiebesparing ingeschat. In oktober 2022 is een duurzaamheidsplan per pand afgegeven met een daarbij behorende planning van de uit te voeren maatregelen t/m 2029.

6.2 Veiligheid

Sociale Veiligheid

Sociale veiligheid staat steeds nadrukkelijker op de agenda van de scholen en mbo-colleges. De effecten van de coronapandemie, samen met een economische crises, maken dat een grote groep studenten te maken heeft met psychische en financiële problemen. Binnen de scholen leidt dit regelmatig tot onrust en incidenten.

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.

Fysieke veiligheid

Vanuit de coronapandemie zijn op alle locaties aanpassingen gedaan in routing, hygiëne en luchtbehandeling. Onze gebouwen voldoen aan de RIVM-richtlijnen. In samenwerking met deskundig bedrijf wordt toezicht gehouden op de ventilatie en CO₂. Dit gebeurt dagelijks en de hele dag door. Filters worden tijdig vervangen en er worden systematisch ventilatie-volumemetingen en CO₂-metingen uitgevoerd.

Bij twijfel of storingen onderzoeken we de locatie en kunnen we besluiten tot een (extra) ventilatie-volumemeting of een CO₂-meting om de luchtkwaliteit te meten. Waar nodig hangen we extra CO₂-meters op, zodat de docent kan zien wanneer er geventileerd moet worden. Medewerkers en docenten kunnen via een app melding maken, als zij een vermoeden hebben, dat er te weinig ventilatie is. Dit pakken we dan met de hoogste prioriteit op.

Vertrouwenspersoon

Elk organisatieonderdeel heeft één of meerdere eigen vertrouwenspersonen voor studenten en leerlingen. Dit is het meld- en aanspreekpunt voor studenten bij pesten, discriminatie of agressie of ander grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast kan vertrouwenspersoon gevraagd en ongevraagd advies geven aan leidinggevenden over schoolveiligheid. De coördinator van de Vertrouwenspersonen is ook de Vertrouwenspersoon én counselor 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, opleidingsmanager, loopbaanbegeleider of de directie/schoolleiding. 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, die in aparte regelingen zijn vastgelegd.

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.

Informatiebeveiliging en privacy blijft een belangrijk aandachtspunt van het ROCvA-F. Het afstandsleren en werken op afstand is inmiddels meer gemeengoed geworden. Daarmee ook de digitale afhankelijkheid. Het besef groeit dat cybersecurity niet iets is van alleen de ICT-afdeling of een verantwoordelijkheid van alleen het management. Iedereen binnen de organisatie is hiervoor verantwoordelijk.

De mbo-benchmark voor informatiebeveiliging en privacy laat zien dat het ROCvA-F op het gemiddeld scoort van de benchmark.

Eind 2022 is de NBA-(nul)meting voor de eerste keer binnen de mbo-sector uitgevoerd, zo ook binnen ROCvA-F. Deze jaarlijks terugkerende meting kijkt naar de volwassenheid van de informatiebeveiliging en privacy. De resultaten worden de komende periode bekeken en naast het landelijke gemiddelde gelegd om te kijken waar het ROCvA-F staat.

In 2022 zijn 4 klachten ingediend over schending van de privacywetgeving. Deze zijn volgens de melders naar behoren afgehandeld. In 2022 zijn 9 datalekken gemeld die volgens de procedures zijn opgepakt. Daarvan zijn 3 meldingen gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

6.3 Digitale transformatie

Digitale transformatie is een strategisch thema in de Meerjarenstrategie 2022-2026 van het ROCvA-F. We bedoelen hiermee het proces, waarbij we de mogelijkheden van digitalisering inzetten, om het onderwijs en organisatie state of the art en wendbaar te houden.

Onze ambitie is in co-creatie te zorgen dat onze studenten modern onderwijs krijgen, dat aansluit bij de innovaties in het werkveld. De leeromgeving ondersteunt dan het blended, flexibel en gepersonaliseerd leren. Hieronder geven we een aantal voorbeelden van hoe het ROCvA-F hieraan werkt.

Digitale leeromgeving voor studenten

Het ROCvA-F heeft Canvas als digitale leeromgeving gekozen. Canvas biedt een uitdagende en flexibele leeromgeving met ruimte voor individuele leerroutes en is altijd en overal benaderbaar. Het streven was dat eind 2022 66% van de teams met Canvas werkt. Dat percentage is behaald, maar we zien grote verschillen tussen teams en mbo-colleges in hoe soepel de implementatie verloopt. In 2023 wordt daarom ondersteuning op maat aangeboden.

Innovatie in het onderwijs

In schooljaar 2021-2022 is MBO College Hilversum gestart met een project dat tot doel heeft flexibel en gepersonaliseerd onderwijs mogelijk te maken. In samenspraak met docenten en studenten wordt een applicatie ontwikkeld. Daarbij bleek het noodzakelijk ook de onderwijsplanning aan te passen, zodat het voor studenten makkelijker wordt om generieke keuzedelen te kiezen of naar een andere opleiding over te stappen. De eerste versie van de applicatie en vervolgens de doorontwikkeling ervan, staat voor komend jaar op de rol.

In een ander project wordt toegewerkt naar een aanbesteding voor één of meer applicaties ter ondersteuning van de BPV. Denk aan BPV-processen als matching, begeleiding en beoordeling. In 2022 is door vijf teams ervaring opgedaan met een aantal tools in kleinere pilotprojecten. De komende tijd zullen de teams de applicaties gaan gebruiken. Hun ervaringen zullen input vormen voor de aanbesteding, die naar verwachting in het najaar van 2023 gestart zal worden.

Digitale Examinering

Doel van dit project is de organisatie integraal voor te bereiden op de afname van digitale examens, ingaande schooljaar 2022-2023. Op centraal niveau zijn hiervoor de benodigde systeemaanpassingen, koppelingen en een beheersorganisatie ingericht. Op collegeniveau zijn de nodige voorzieningen voorbereid, zoals examen-pc's en examenlokalen. De laatste maanden van 2022 is de nadruk gelegd op de voorbereiding van de betrokken examendiensten en opleidingsteams door middel van trainingen en pilots.

Vanaf half november 2022 is het digitaal examineren breed ingezet. We zien hier nog flinke uitdagingen, zoals het ontbreken van een landelijke governance tussen de mbo-scholen, de examenleveranciers en systeemleveranciers. Er zijn zo'n 70 examenleveranciers, die nu nog elk hun eigen systeem kiezen. En als ze wel in hetzelfde systeem werken kiezen ze een eigen inrichting. Ook is er weinig tot geen zicht op het moment waarop examenleveranciers starten met digitaal examineren. Met behulp van de MBO Raad wordt hieraan gewerkt. Samen met een aantal andere mbo-instellingen is het ROCvA-F trekker van de ontwikkeling van een standaardkoppelvlak tussen examensystemen en het in gebruik zijnde SIS (Studentinformatiesysteem).

Optimaliseren van onderwijsondersteunende processen

In 2022 heeft een pilot plaatsgevonden met een digitale OER. De voordelen zijn tweeledig: studenten krijgen hun persoonlijke OER direct op Portaal voor Talent en het digitaliseren en standaardiseren scheelt veel handmatig werk. Er wordt toegewerkt naar een aanbesteding.

Het ROCvA-F heeft ook een aanbod voor mensen met een STAP -budget. Voor dit aanbod is de 'achterkant' van het proces ingeregeld. De komende tijd zal de projectgroep met betrokkenen uit het onderwijs een intakeproces en een uitstroomproces uitwerken. Ook wordt een stuk robot-automatisering ontwikkeld voor het STAP-instroomproces.

Professionalisering

Een belangrijke programmaliijn betreft de vaardigheden van medewerkers om veilig en effectief met digitale middelen te kunnen werken. We kunnen constateren dat de afgelopen jaren flinke stappen zijn gezet, maar ook dat het onderwerp continu aandacht behoeft. Het ROCvA-F doet dat op verschillende manieren.

Om te beginnen is parallel aan de implementatie van Canvas een kenniscentrum ingericht met de volgende opdracht:

- medewerkers inspireren met inspiratiesessies, masterclasses, het delen van ervaringen;
- trainen en adviseren;
- ondersteunen van de doorontwikkeling van Canvas;
- leren van andere scholen, in zowel binnen- als buitenland.

Daarnaast zijn binnen de mbo-colleges I-coaches aangesteld, die de teams en de docenten direct ondersteunen en de digitale en didactische competenties van docenten helpen vergroten. Het feit dat zij de mensen binnen de colleges goed kennen bleek de drempel om hulp te vragen flink te verlagen.

Een derde belangrijk onderwerp in dit verband is de bewustwording omtrent cybersecurity. Uit het versturen van phishingmails blijkt dat lang niet alle medewerkers voldoende alert zijn. In 2023 besteden we hier extra aandacht aan met scholing en een bewustwordingscampagne.

6.4 Leermiddelen

Het ROCvA-F zet zich in voor passende, actuele en betaalbare leermiddelen voor alle studenten. Dit doen we op de volgende manieren:

Open leermateriaal

Het ROCvA-F heeft samen met Deltion College een voorloperpositie ingenomen op het gebied van open leermaterialen in het mbo-veld. Beide organisaties investeren in een Team Content Creation (TCC), dat docenten helpt bij het maken van digitaal en open lesmateriaal. Met open leermaterialen wil de mbo-sector een antwoord bieden op vragen vanuit het onderwijs, zoals de vraag om betaalbare, flexibele en actuele leermiddelen. Het uiteindelijk streven is dat de mbo-instellingen actief gaan samenwerken in de uitwisseling van professioneel digitaal open leermateriaal op een landelijk platform.

Bij het ROCvA-F is het TCC van start gegaan in het voorjaar van 2022. Een expertteam is samengesteld en een studio is ingericht. De eerste ervaringen zijn opgedaan met het opleveren van producten en het geven van trainingen. In 2023 zal de focus liggen op het produceren van leermiddelen waar zo veel mogelijk teams van profiteren.

Ongebruikte leermiddelen

Het ROCvA-F heeft al sinds 2013 een terugkoopregeling ongebruikte leermiddelen. Om deze beter onder de aandacht van de studenten te brengen is op 2 juni 2022 een knop op het studentenportaal

geplaatst, waarmee studenten eenvoudig een aanvraag kunnen indienen. De voorwaarden waaronder dat kan zijn afgestemd met de Centrale Studentenraad.

MBO Marktplaats

Keuzevrijheid is één van de manieren die ons ter beschikking staat om grip te krijgen op de leermiddelenmarkt en op de kosten die studenten moeten maken. Het ROCvA-F schafte als eerste in Nederland een applicatie aan die daarin voorziet. De implementatie van de nieuwe applicatie is in volle gang en loopt nog tot augustus 2023.

7. Financiën

7.1 Financiële ontwikkeling en beleid

Staat van baten en lasten ROCvA-F

(x € 1.000)	(R)	(B)	Verschil R - B	(R21)	Verschil R - R21
	Realisatie 2022	Begroting 2022		Realisatie 2021	
Rijksbijdragen	432.176	410.840	21.336	402.071	30.105
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	10.792	8.053	2.739	9.936	856
College-, cursus-, les en examengeld	344-	-	344-	385-	41
Baten werk iov derden	3.034	2.063	971	1.890	1.144
Overige baten	8.833	6.877	1.956	8.039	794
Totaal baten	454.491	427.833	26.658	421.551	32.940
Personeelslasten	342.318-	333.929-	8.389-	309.115-	33.203-
Afschrijvingen	19.387-	22.811-	3.424	20.942-	1.555
Huisvestingslasten	29.465-	27.911-	1.554-	27.587-	1.878-
Overige lasten	47.396-	48.115-	719	44.688-	2.708-
Totaal lasten	438.566-	432.766-	5.800-	402.332-	36.234-
Saldo baten en lasten	15.925	4.933-	20.858	19.219	3.294-
Financiële baten en lasten	2.815-	3.224-	409	3.286-	471
Belastingen	4-	-	4-	4-	-
Netto resultaat	13.106	8.157-	21.263	15.929	2.823-

Geconsolideerd resultaat

De naweeën van de coronapandemie hebben nog invloed gehad op de financiële ontwikkelingen binnen het ROCvA-F. 2022 stond in het teken van een doeltreffende en doelmatige inzet van aanvullende (NPO) middelen. Flinke inzet is gepleegd om het ontwrichtende effect van Corona op te vangen. Het lastenniveau in 2022 is € 439 mln t.o.v. € 402 mln in 2021. De aanvullende baten blijven echter vooruitlopen op de lasten, waardoor een financieel resultaat behaald is van +€ 13 mln, € 21 mln hoger dan begroot. De NPO-regeling biedt ruimte voor overloop naar en besteding in 2023. Deze overloopmogelijkheid zullen we benutten. De niet bestede NPO-middelen zijn opgenomen in de bestemmingsreserves en worden door de mbo-colleges en het VOvA benut voor aanvullende ondersteunende maatregelen in 2023. Daar waar nodig en gewenst worden die aangevuld met eigen middelen uit bestemmingsreserves. Hiermee zijn we in staat ook in 2023 ons in te zetten voor vitale studenten en medewerkers.

Het financiële resultaat is in 2022 uitgekomen op ca. € 13,1 mln positief, circa € 21 mln meer dan begroot. De resultaten per instelling zijn:

- ROCvA: +€ 7,1 mln (begroot -€ 7,4 mln)
- ROCvF: +€ 2,0 mln (begroot -€ 0,9 mln)
- VOvA : +€ 4,0 mln (begroot +€ 0,2 mln)

In 2022 is circa € 33 mln meer aan baten ontvangen dan in 2021, de lasten waren € 36 mln hoger dan in 2021. De extra rijksmiddelen hebben ons in 2022 in staat gesteld de gevolgen van de pandemie voor de studenten nader te adresseren en te beperken.

Van het positieve resultaat is een aanzienlijk deel te relateren aan de ontvangen extra middelen voor kwaliteitsafspraken niveau 2, verbetering studieloopbaanbegeleiding en doorstroom beroepskolom. Het positieve resultaat is in 2023 benodigd voor de voorzetting van de extra begeleiding en ondersteuning van onze studenten. Dat geldt niet alleen voor de zittende studenten, maar ook voor de studenten die nog met onderwijsachterstanden zullen binnenkomen.

In 2022 is er een lichte krimp in de studenten aantallen t.o.v. vorig jaar. In combinatie met extra middelen vanuit de werkagenda MBO zijn reeds in 2022 (en in de (meerjaren)begroting) bijsturing plaatsgevonden op inzet van personeel. Op deze manier zijn wij in staat de extra begeleiding van studenten (o.a. op niveau 2/ LOB) te continueren.

De financiële ratio's bevinden zich boven de signaleringswaarden van de inspectie en eigen streefwaarden. De vermogenspositie is en blijft solide. De mbo-colleges zijn in financiële zin in control.

Een nadere analyse van de financiële resultaten wordt gegeven in de volgende paragrafen. Ondanks de bestuurlijke fusie per 1 januari 2021 worden resultaten van de instellingen ROCvA (exclusief VOvA) en ROCvF separaat toegelicht als gevolg van verantwoordingsvereisten van het ministerie van OCW.

7.2 Analyse baten en lasten

Resultaat ROCvA

Staat van baten en lasten ROCvA					
(x € 1.000)	(R)			(R21)	
	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil R - B	Realisatie 2021	Verschil R - R21
Rijksbijdragen	334.030	320.777	13.253	313.663	20.367
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	7.499	5.684	1.815	6.939	560
College-, cursus-, les en examengeld	292-	-	292-	343-	51
Baten werk iov derden	2.806	1.943	863	1.595	1.211
Overige baten	12.754	10.000	2.754	12.058	696
Totaal baten	356.797	338.404	18.393	333.912	22.885
Personeelslasten	270.214-	263.470-	6.744-	244.389-	25.825-
Afschrijvingen	15.564-	18.969-	3.405	16.328-	764
Huisvestingslasten	23.480-	21.281-	2.199-	21.536-	1.944-
Overige lasten	37.840-	39.172-	1.332	36.847-	993-
Totaal lasten	347.098-	342.892-	4.206-	319.100-	27.998-
Saldo baten en lasten	9.699	4.488-	14.187	14.812	5.113-
Financiële baten en lasten	2.608-	2.925-	317	3.030-	422
Resultaat deelnemingen	24	-	24	24	-
Netto resultaat	7.115	7.413-	14.528	11.806	4.691-

Het resultaat van het ROCvA is €14,5 mln hoger dan begroot. De totale baten van het ROCvA zijn gestegen met € 18,4 mln ten opzichte van begroting en € 22,9 mln ten opzichte van de realisatie 2021. De lasten zijn € 28 mln hoger dan gerealiseerd in 2021 en € 4,2 mln hoger dan begroot.

Analyse baten ROCvA

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage van OCW bedraagt € 334 mln en is daarmee € 13,3 mln hoger dan begroot en € 20,4 mln hoger dan gerealiseerd in 2021. Dat komt grotendeels door extra kwaliteitsmiddelen niveau 2. In de voorjaarsnota is opgenomen dat de bekostiging voor niveau 2 vanaf 2024 structureel opgehoogd wordt. Vooruitlopend op de nieuwe wetgeving zal via het instrument kwaliteitsafspraken het investeringsbudget worden opgehoogd voor de bekostiging van niveau 2. Voor 2022 heeft het ROCvA hierdoor €6,0 mln extra ontvangen. Zie [bijlage 8 Werkagenda MBO/Coalitieakkoord \(CA\)-middelen](#) voor een nadere toelichting omtrent deze middelen.

Verder is de hogere Rijksbijdrage OCW het gevolg van:

- Aanvullende loon- en prijscompensatie vanuit OCW op de Rijksbijdrage.
- Extra Rijksbijdrage OCW ter compensatie van de halvering van het wettelijk cursusgeld.
- € 1,3 mln voor de verbetering van loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB), het kabinet stelt deze middelen op basis van het coalitieakkoord beschikbaar.
- Resterende middelen uit de knelpuntenpot en als gevolg van uitgestelde herprioritering van de OCW-begroting.
- Doorstroom beroepskolom. Het kabinet heeft op basis van het coalitieakkoord middelen beschikbaar gesteld om de doorstroom binnen de beroepskolom vmbo-mbo-hbo te verbeteren. Deze middelen worden vanaf 2023 uitgekeerd op basis van een subsidieregeling. Vooruitlopend op deze subsidieregeling is een deel van de middelen naar voren gehaald en in 2022 toegekend.

De rijksbijdragen van ROCvA bevatten in 2022 € 13,9 mln voor het resultaatafhankelijk deel van de kwaliteitsagenda, die naar verwachting in 2023 worden ontvangen. De middelen zijn gerelateerd aan de inzet en prestaties in 2022 om de doelen van de kwaliteitsagenda 2018-2022 te realiseren. Derhalve zijn de gerelateerde baten in 2022 verantwoord, in combinatie met het opnemen van een vordering op het ministerie van OCW per eind 2022.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen bedragen € 7,5 mln en zijn daarmee € 1,8 mln hoger dan begroot en € 0,6 mln hoger ten opzichte van de realisatie in 2021. De belangrijkste afwijking zijn de subsidies vanuit de MBO-agenda waarvan de baten € 1,0 mln hoger zijn dan begroot.

Diverse overige baten

In de college-, cursus- en examengelden is het negatieve saldo tussen facturatie en afdracht van cursusgelden opgenomen, als gevolg van de halvering van het wettelijk cursusgeld. De compensatie halvering wettelijk cursusgeld vanuit OCW is verantwoord onder de categorie 'Rijksbijdrage OCW'. Het resultaat bedraagt € 1,6 mln.

De baten uit werk in opdracht van derden laten een verder herstel en groei zien ten opzichte van de begroting en realisatie in 2021, nadat vanaf 2020 door coronamaatregelen diverse maatwerktrajecten en contractactiviteiten geen doorgang konden vinden. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) zijn colleges continu bezig om een breed en flexibel scholingsaanbod te creëren. Deze inspanningen vertaling zich in de groei van baten uit werk in opdracht van derden.

De overige baten bedragen € 12,8 mln en zijn daarmee € 2,8 mln hoger dan begroot en € 0,7 mln hoger dan gerealiseerd in 2021. Er zijn extra baten gegenereerd door detacheringen en verkoop aan studenten.

Analyse Lasten ROCvA

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 25,8 mln hoger dan gerealiseerd in 2021 en € 6,7 mln hoger dan begroot. Dit is grotendeels het gevolg van de CAO MBO loonstijging, de loonstijging zorgt voor circa € 4,0 mln extra lasten voor lonen en sociale lasten ten opzichte van begroting. Verder zorgde een oplopend ziekteverzuim en uitstroom van personeel, gecombineerd met de krappe arbeidsmarkt voor een aantal lastig te vullen vacatures. Dit heeft met name in de specifieke vakgebieden ICT, techniek, zorg, generieke vakken en staf geleid tot meer en duurdere externe inhuur.

Overige lasten

De huisvestingslasten, de afschrijvingslasten en de overige lasten zijn € 3,4 mln lager ten opzichte van de begroting 2022 en € 2,3 mln hoger dan realisatie 2021. Deze afwijkingen komen met name door fors lagere afschrijvingslasten dan begroot, dit wordt grotendeels veroorzaakt door het huisvestingsvraagstuk van MBO college Centrum. Een vervroegde afschrijving van € 3,0 mln heeft hierdoor geen doorgang gevonden.

De inzet van fysieke leermiddelen is hoger t.o.v. 2021 als gevolg van de diverse inhaal en ondersteuningsprogramma's. Daarnaast pakken de onderhoudslasten € 1,1 mln hoger uit dan begroot omdat er wederom meer correctief onderhoud gepleegd is.

Analyse resultaat ROCvF

Staat van baten en lasten ROCvF

(x € 1.000)	(R)		Verschil R - B	(R21)	
	Realisatie 2022	Begroting 2022		Realisatie 2021	Verschil R - R21
Rijksbijdragen	53.962	51.263	2.699	49.472	4.490
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	1.629	1.283	346	1.502	127
College-, cursus-, les en examengeld	52-	-	52-	41-	11-
Baten werk iov derden	228	120	108	295	67-
Overige baten	2.271	654	1.617	1.424	847
Totaal baten	58.038	53.320	4.718	52.652	5.386
Personeelslasten	41.573-	41.398-	175-	37.070-	4.503-
Afschrijvingen	3.059-	2.980-	79-	2.949-	110-
Huisvestingslasten	3.294-	3.083-	211-	3.236-	58-
Overige lasten	7.861-	6.506-	1.355-	6.968-	893-
Totaal lasten	55.787-	53.967-	1.820-	50.223-	5.564-
Saldo baten en lasten	2.251	647-	2.898	2.429	178-
Financiële baten en lasten	282-	299-	17	284-	2
Resultaat deelnemingen					-
Netto resultaat	1.969	946-	2.915	2.145	176-

Het resultaat van ROCvF is € 2,9 mln hoger dan begroot. De totale baten van het ROCvF zijn gestegen met € 4,7 mln ten opzichte van de begroting en € 5,4 mln ten opzichte van de realisatie 2021. De lasten zijn € 5,6 mln hoger dan gerealiseerd in 2021 en € 1,8 mln hoger dan begroot.

Analyse baten ROCvF

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage van OCW bedraagt € 54,0 mln en is daarmee € 2,7 mln hoger dan begroot en € 4,5 mln hoger dan gerealiseerd in 2021, dit bestaat voornamelijk uit €1,1 mln extra ontvangen kwaliteitsmiddelen niveau 2, vooruitlopend op de nieuwe wetgeving.

Verder is de hogere Rijksbijdrage OCW het gevolg van:

- Aanvullende loon- en prijscompensatie vanuit OCW op de Rijksbijdrage.
- Extra Rijksbijdrage OCW ter compensatie van de halvering van het wettelijk cursusgeld.
- € 0,2 mln voor de verbetering van loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB), het kabinet stelt deze middelen op basis van het coalitieakkoord beschikbaar.
- Resterende middelen uit de knelpuntenpot en als gevolg van uitgestelde herprioritering van de OCW- begroting.
- Doorstroom beroepskolom. Het kabinet heeft op basis van het coalitieakkoord middelen beschikbaar gesteld om de doorstroom binnen de beroepskolom vmbo-mbo-hbo te verbeteren. Deze middelen worden vanaf 2023 uitgekeerd op basis van een subsidieregeling. Vooruitlopend op deze subsidieregeling is een deel van de middelen naar voren gehaald en in 2022 toegekend.

- Overloop van gelden voor extra begeleiding en nazorg uit 2021, zij-instroom subsidies (lerarenbeurs) en verlofcompensatie.

De rijksbijdragen van ROCvF bevatten in 2022 € 2,3 mln voor het resultaatafhankelijk deel van de kwaliteitsagenda, die naar verwachting in 2023 worden ontvangen. De middelen zijn gerelateerd aan de inzet en prestaties in 2022 om de doelen van de kwaliteitsagenda 2018-2022 te realiseren. Derhalve zijn de gerelateerde baten in 2022 verantwoord, in combinatie met het opnemen van een vordering op het ministerie van OCW per eind 2022.

Diverse overige baten

In de college-, cursus- en examengelden is het negatieve saldo tussen facturatie en afdracht van cursusgelden opgenomen, als gevolg van de halvering van het wettelijk cursusgeld. De compensatie halvering wettelijk cursusgeld vanuit OCW is verantwoord onder de categorie 'Rijksbijdrage OCW'.

De hogere baten uit overige overheidsbijdragen wordt verklaard door de vrijval van een gemeentelijke subsidies ad € 0,3 mln.

De hogere overige baten wordt verklaard door de verkoop van het perceel aan de Vijzelweg in Lelystad +€ 0,8 mln en door € 0,3 mln aan niet-begrote overige baten uit detachering van personeel binnen het ROCvA-F.

Analyse lasten ROCvF

Personeelslasten

De personeelslasten zijn beperkt hoger dan begroot en € 4,5 mln hoger dan gerealiseerd in 2021. Het ROCvF heeft actief bijgestuurd in de formatie vanwege dalende studentaantallen om de studenten komende jaren met aanvullende middelen uit de MBO-werkagenda optimaal te kunnen blijven begeleiden.

Overige lasten

De afschrijvingskosten wijken beperkt af ten opzichte van de begroting 2022 en realisatie 2021. Door een inhaalslag op onderwijs- en bedrijfsvoeringactiviteiten als gevolg van de coronacrisis zijn de huisvestingslasten en overige lasten hoger dan de begroting 2022 en realisatie 2021. Een groot aantal inhaal en ondersteuningsprogramma's zijn opgezet, resulterend in een hoger verbruik van fysieke leermiddelen. Daarnaast is weer meer correctief onderhoud gepleegd aan de panden.

7.3 Financiële positie

Het ROCvA en ROCvF borgen de financiële positie als onderdeel van de reguliere planning- & controlcyclus, met de Meerjarenbegroting, Jaarbegroting, Quadrimester-rapportages 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 2022 bevestigt het beeld dat het ROCvA en ROCvF financieel gezond zijn. De financiële ratio's bevinden zich boven de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs. De solvabiliteit van het ROCvA (45%) en ROCvF (49%) blijven ruim boven de interne streefwaarde van 35%. Ook de korte termijn liquiditeit van beide instellingen is gezond. De current ratio's van het ROCvA en ROCvF zijn respectievelijk 1,1 en 1,6 ten opzichte van een signaleringswaarde van 0,75. Op korte termijn zijn beide instellingen ruimschoots in staat aan de betalingsverplichtingen te voldoen.

De liquide middelen van het ROCvA en ROCvF worden vanuit liquiditeitsoogpunt in samenhang bekeken. Geconsolideerd (exclusief VOvA) bedragen de liquide middelen in 2022 € 71,6 mln. Besteding van deze middelen in de komende jaren is voorzien voor aanvullende ondersteuningsactiviteiten voor onze studenten, onderwijsvernieuwing, teamondersteuning en strategische huisvesting. Deze geplande uitgaven staan in nauw verband met de inzet van de bestemmingsreserves die toegelicht worden in de volgende paragraaf.

Eigen vermogen

De eigen vermogensposities van de drie instellingen zijn gezond. Inclusief de resultaatbestemmingen zijn de eigen vermogensposities gestegen in 2022. De instellingen onderkennen drie functies van het eigen vermogen:

- Buffer
- Besteding (inkomsten niet synchroon met uitgaven)
- Financiering (sparen voor investeringen)

Met betrekking tot de bufferfunctie is het beleid een minimale solvabiliteit aan te houden van 35% (de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs is 30%). De hoogte van het eigen vermogen bedraagt voor ROCvA enkelvoudig € 132,8 mln en voor ROCvF enkelvoudig € 26,0 eind 2022, resulterend in een solvabiliteit van 45% respectievelijk 49%. De bestemmingsreserves van het ROCvA bedragen € 27,3 mln en van ROCvF € 9,0 mln. Deze staan ter beschikking aan de onderwijseenheden en ten behoeve van strategische huisvesting. De geplande inzet is voor een deel gerelateerd aan herstel na de coronapandemie. De nasleep en effecten hiervan vergen nog meerdere jaren aandacht en aanvullende inzet van middelen. Daarnaast worden de reserves mede ingezet voor de verwezenlijking van de meerjarenstrategie van de organisatie en onderwijseenheden, gericht op de thema's sociale innovatie, inclusie, duurzaamheid en kwaliteitscultuur. De geplande inzet van de bestemmingsreserves wordt verder toegelicht in de toelichting bij de jaarrekening en in de continuïteitsparagraaf.

Het normatief eigen vermogen is een relatief nieuwe signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs ten aanzien van bovenmatig publiek eigen vermogen. Als het publiek eigen vermogen het normatief eigen vermogen overstijgt is dit een signalering voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen,

oftewel, een signalering dat mogelijk te veel 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 (€ 127,1 mln respectievelijk € 26,0 mln) onder het normatief eigen vermogen (€ 222,0 mln respectievelijk € 50,5 mln). Voor beide instellingen bestaat daarom geen indicatie van een bovenmatig eigen vermogen.

7.4 Compliance

Helderheid

Het ROCvA-F voldoet aan alle richtlijnen van de Notitie Helderheid. Deze paragraaf beschrijft de acht thema's op hoofdlijnen. [Bijlage 4 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.

In 2022 zijn diverse stappen ondernomen ter voorbereiding op de verslaggeving 2023 onder de 'beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten'. Zo is er meer eenduidigheid gebracht binnen de organisatie op het proces rondom publieke activiteiten, inzake de voor- en nacalculaties (opzet en vastlegging), offertes/ contracten en regie op investeringen met publieke middelen in private activiteiten. In 2023 zullen ontwikkelingen met betrekking tot de beleidsregel op de voet gevolgd worden in relatie tot de procesgang binnen het ROCvA-F.

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 in overeenstemming met de voorschriften, via een schriftelijke machtiging van de student zelf. Het ROCvA-F kent geen fonds voor het betalen van les- en cursusgeld. Ook 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 inschrijven 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, betreffende aanvullende werkzaamheden voor studenten van crebo-geregistreerde opleidingen. Dit bestaat uit extra activiteiten/inzet tegen betaling (meerkosten) in aanvulling op het reguliere curriculum, zoals 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 bekostigde 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.

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 bekostigde, uren. Behalve bedrijven zijn instellingen en ROC's en veelal ook gemeenten en provinciën 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 2022 zijn twee RIF MBO projecten, House of Digital van MBO College Zuidoost en Lelytalent van MBO College Lelystad afgerond en in een eindrapportage verantwoord aan het ministerie van OCW. De doelstellingen zijn behaald en er is bereikt wat 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 3e '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 2022 is het treasurystatuut herijkt voor de volgende 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 2022 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 van het ROCvA-F monitort 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 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. Op kwartaalbasis vindt overleg met de Belastingdienst plaats. Hierbij worden lopende en verwachte fiscale issues besproken.

Continu wordt gewerkt aan het up-to-date houden van kennis bij medewerkers van de financiële administraties aangaande btw en loonheffing. Activiteiten van de belastingcommissie in 2022 waren onder andere:

- het monitoren van ontwikkelingen op het gebied van btw, loonbelasting en vennootschapsbelasting;
- het monitoren en borgen van tijdige aangiften;
- het uitvoering geven aan gemaakte afspraken met de Belastingdienst.

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.

Compliance audits en themaonderzoeken

Het ROCvA-F en het VOvA kennen een afdeling Internal Audit. Deze afdeling voert audits 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 wordt gemonitord.

In 2021 is een extern onderzoek gedaan naar de (toekomstige) rol en positionering van Internal Audit afdeling binnen het ROCvA en VOvA. In 2022 zijn de eerste stappen gezet om de afdeling verder door te ontwikkelen. Dit traject krijgt in 2023 een vervolg waarbij de afdeling verder wordt vormgegeven en de onafhankelijke en objectieve derdelijns rol verder wordt ingevuld.

8. Continuïteit

De komende jaren geeft het ROCvA-F verdere invulling aan de realisatie van de thema's uit de meerjarenstrategie. In de strategiekaarten zijn de strategische ambities uitgewerkt naar operationele en tastbare acties en resultaten. De strategiekaarten geven zicht op de benodigde middelen voor de uitvoering van de ambities en tevens op de relevante risico's die een effect kunnen hebben op het realiseren van de ambities. Op deze wijze zijn de ambities van het ROCvA-F, het risicomanagement en de (formatieve en financiële) meerjarenbegroting in belangrijke mate aan elkaar gekoppeld en vormen zij een geïntegreerde basis voor de sturing van de organisatie.

8.1 Risicomanagement gekoppeld aan strategische doelen

Strategische ambities en risicomanagement

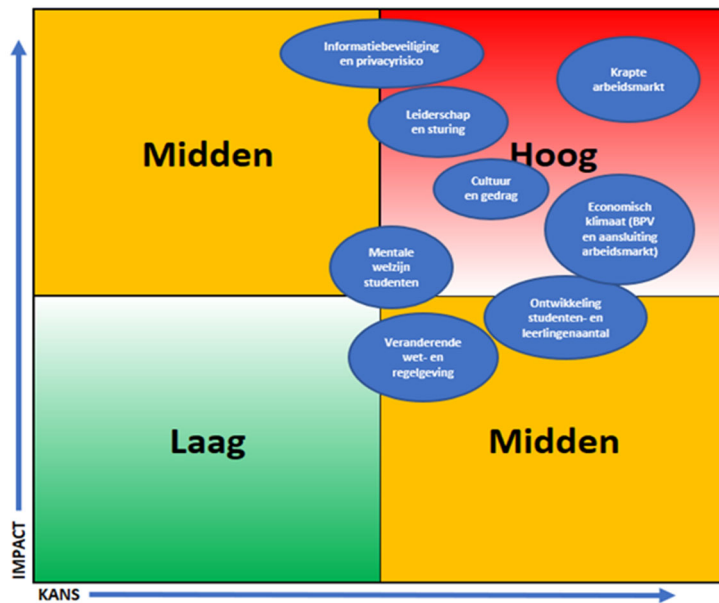
Onze ambities en doelstellingen en risicomanagement zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Er kunnen zich gebeurtenissen voordoen die invloed hebben op de realisatie hiervan. Risicomanagement geeft inzicht in de risico's die wij als organisatie lopen en in de effectiviteit van de beheersmaatregelen die wij inzetten om deze te beheersen. Risicomanagement maakt deel uit van onze planning- en controlcyclus en omvat die risico's die zonder gerichte acties de realisatie van de doelstellingen en mogelijk de continuïteit van het ROCvA-F kunnen beïnvloeden.

Externe en interne factoren die risico's meebrengen

Het ROCvA-F heeft te maken met externe en interne factoren die de realisatie van de doelstellingen kunnen beïnvloeden. Met externe factoren worden de demografische, economische, sociaal-culturele, technologische, ecologische en politieke factoren bedoeld. Een goed beeld van deze factoren stelt ons in staat om effectief te handelen op de kansen en bedreigingen die vanuit deze factoren in kaart worden gebracht. Dit valt onder onze strategische risicoanalyse. We hebben geen invloed op deze factoren maar houden hier wel rekening mee. Bij de interne factoren kijken we naar de interne organisatie: beleid, leiderschap, medewerkers, processen en middelen. Hier hebben we wel direct invloed op. Dit valt onder de tactische risicoanalyse. Operationele risico's voortvloeiend uit interne processen in de bedrijfsvoering worden vooral binnen de dagelijkse werkzaamheden gemonitord en beheerst.

Geïdentificeerde risico's

In de strategiekaarten en jaarplannen van de organisatieonderdelen zijn kansen en bedreigingen ('de risico's') benoemd die van invloed kunnen zijn op onze strategische ambities. Eveneens zijn maatregelen geformuleerd ter beheersing. Risico's die bij meerdere organisatieonderdelen voorkomen, vormen onderdeel van de "overkoepelende" risico's voor het gehele ROCvA-F. Deze netto-risico's zijn, op basis van kans en impact, in onderstaande heat map weergegeven en sluiten aan bij de beschreven risico's in de risicoparagraaf van het begrotingsboek 2023.



[Bijlage 6 Risico's](#) bevat een uitvoerige beschrijving van de risico's en beheersmaatregelen.

In 2023 wordt verder gewerkt aan een eenduidige systematiek en weergave van risico's en de monitoring van de voortgang van beheersmaatregelen. In bijlage 6 Risicoprofiel is een overzicht van de overkoepelende risico's en beheersmaatregelen weergegeven.

In de eerste maanden van 2023 heeft een aantal van deze risico's zich nadrukkelijker gemanifesteerd:

1. Huidig economisch klimaat: naast de toenemende inflatie en stijgende energieprijzen bestaat onzekerheid over de ontwikkeling van een aantal actuele maatschappelijke en (geo)politieke vraagstukken. Onduidelijk is in hoeverre dit van invloed is op de toekomstige overheidsuitgaven en daarmee in potentie op de rijksbekostiging.
2. Aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt: vacatures staan lang(er) open.
3. Bevestiging van de daling van de studentenaantallen per oktober 2022 en februari 2023.

Vanuit een operationeel perspectief worden de risico's in het onderwijs onderzocht en besproken. De volgende prestatie-indicatoren spelen een relevante rol bij de monitoring van de kwaliteit van de opleidingen:

1. Jaarresultaat (exclusief Entree-opleidingen)
2. Tevredenheid studenten uit Studentonderzoek
3. Tevredenheid medewerkers uit Medewerkersonderzoek
4. Tevredenheid bedrijven beroepspraktijkvorming
5. Het gerealiseerde percentage VSV ten opzichte van taakstelling

In de Q-gesprekken met de RvB worden deze teams nadrukkelijk gevolgd. Waar nodig wordt een verbeterplan gemaakt. Audits, peer reviews of kwaliteitstafels kunnen worden ingezet om dit proces te ondersteunen.

8.2 Ontwikkeling aantal studenten en medewerkers

De effecten van de coronapandemie op de ontwikkeling van de studentenaantallen blijven merkbaar. In oktober 2022 is het aantal studenten voor het eerst sinds jaren gedaald, mede als gevolg van hogere uitstroom van studenten na de coronajaren. De instroom en studentenaantallen in aanloop naar het nieuwe studiejaar 2023-2024 wordt derhalve nauwlettend gevolgd. In het algemeen is de verwachting dat de studenten ons blijven te weten vinden in de komende jaren en dat de studentenaantallen in beperkte mate blijven toenemen. Dankzij het brede en gevarieerde opleidingsaanbod en de doorontwikkeling van de onderwijsvormen behoudt het ROCvA-F een aantrekkingskracht op de (aankomende) studenten. Ook de demografische ontwikkelingen in de Randstedelijke regio lijken vooralsnog een licht positief effect te hebben op de verwachte mbo-studentenaantallen voor de komende jaren, waar deze op landelijk niveau duiden op een daling van de aantallen.

De raming van de studentenaantallen vormt een belangrijk uitgangspunt voor de financiële en formatieve meerjarenbegroting. De (gewogen) aantallen bepalen in belangrijke mate de Rijksbekostiging en vormen tevens de basis voor de begrote ontwikkeling van de formatie, de huisvesting, benodigde leer- en overige middelen.

Stabiele groei studentenaantallen

Mbo

Zoals weergegeven in onderstaande tabel verwachten we voor zowel ROCvA als ROCvF een stabilisatie tot een lichte groei van de studentenaantallen voor de jaren 2023 tot en met 2028. De geraamde groei tot en met 2028 is circa 1% lager ten opzichte van de meerjarenbegroting van vorig jaar. De ongewogen aantallen 2021 zijn conform de accountantstelling 2021. De raming 2022 is gebaseerd op de interne, zogenoemde referentieraming en laat een daling zien van 3,6% ten opzichte van de accountantstelling van 2021. Hierbij is rekening gehouden met een afslag voor studenten die uiteindelijk niet voor bekostiging worden aangedragen (bijvoorbeeld als gevolg van 'niet aantoonbaar schoolgaand'). De ramingen van 2023 tot en met 2028 zijn opgesteld door de mbo-colleges, als onderdeel van de meerjarenbegroting. De ramingen worden opgesteld op basis van demografische ontwikkelingen, sectorontwikkelingen, verwachting van instroom en doorstroom van studenten en visies en beleidsplannen ten aanzien van onderwijs en opleidingsvormen.

Meerjarige ontwikkeling studentenaantallen (ongewogen)

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	Realisatie	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming
ROCvA	32.147	30.802	31.613	32.503	33.152	33.404	33.640	33.904
ROCvF	5.422	5.432	5.444	5.457	5.558	5.696	5.804	5.948
Totaal mbo	37.569	36.234	37.057	37.960	38.710	39.100	39.444	39.852
Groei in studenten ROCvA		-4,18%	2,63%	2,82%	2,00%	0,76%	0,71%	0,78%
Groei in studenten ROCvF		0,18%	0,22%	0,24%	1,85%	2,48%	1,90%	2,48%
Totaal mbo		-3,55%	2,27%	2,44%	1,98%	1,01%	0,88%	1,03%

In 2022 wordt een verwachte daling van de studentenaantallen gerealiseerd van -3,6% ten opzichte van 2021. De daling kan mede gezien worden als correctie na de hogere studentenaantallen gedurende de coronapandemie. In 2020 was een forse landelijke stijging te zien in het aantal geslaagde VO-leerlingen als gevolg van de overheidsmaatregel om de eindexamens af te schaffen. De stijging resulteerde in een hogere instroom op de mbo-colleges in 2020 en hogere studentenaantallen in 2020 en 2021. Tegelijkertijd hebben in de corona-jaren factoren als motivatie, absentie, onlinelessen en verminderd welzijn mede gezorgd voor studievertraging en verminderde doorstroom. Nu de coronapandemie ten einde is, is de gediplomeerde uitstroom genormaliseerd. Mede door nasleep van de coronapandemie, is de ongediplomeerde uitstroom bovendien fors toegenomen naar 11,1% in 2021-2022.

Daling van de studentenaantallen in 2022 zien we vooral in de opleidingen Business Studies en Handel & Ondernemen. Zorg- en welzijnsopleidingen en de veiligheidsopleidingen hebben daarentegen een sterke groei doorgemaakt.

Vanaf 2023 wordt weer een beperkte groei verwacht. Belangrijke factoren hiervoor zijn:

- Een sterkere profilering op het gebied van het duurzaamheidsprofiel door green technologie, smart mobility en robotisering.
- Een gerichte benadering van ambitieuze mbo-studenten en havisten door middel van het verhogen van het AD-aanbod.
- Een verder herstel van de luchtvaart-, reis- en hospitality sector, met een reeds merkbare groei van de studentenaantallen in de gerelateerde opleidingen.
- Een scherpere profilering op BBL-opleidingen.
- De ontwikkeling van modulaire en studentgerichte onderwijsvormen.
- Uitbreiding partnerships met bedrijfsleven en (kennis)instellingen.
- De inzet op ontwikkeling en het positioneren van onbekostigd onderwijs. Een groei van onderwijsvormen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) wordt verwacht in de komende jaren (zie hiervoor ook [hoofdstuk 2](#)). De meeste mbo-colleges hebben de LLO-activiteiten en -studentenaantallen voorsnog in beperkte mate opgenomen in de Meerjarenbegroting, zeker waar het gaat om aanvullende contractactiviteiten.

De geraamde groei gaat gepaard met onzekerheid. Naast de positieve groeifactoren voor de komende jaren zien we ontwikkelingen die een dempend effect kunnen hebben op de studentenaantallen. Het aantal vmbo-leerlingen lijkt te stabiliseren, wat op termijn kan leiden tot een lagere instroom van mbo-studenten. Daarnaast blijft de arbeidsmarkt in bijna alle sectoren vooralsnog gunstig, wat het voor studenten aantrekkelijk maakt aan het werk te gaan en (vroegtijdig) uit te stromen. Tot slot, blijft de toename van de Havo-isering een uitdaging voor de mbo-sector en voor het ROCvA-F.

De verwachte groei in studenten is een belangrijke indicatie voor de toekomstige Rijksbesteding. Met de geraamde stijging in studentenaantallen en de verwachte landelijke demografische krimp, is de verwachting dat het relatieve aandeel van de beide instellingen zal toenemen.

Vavo

De verwachting is dat het aantal studenten de komende jaren weer zal toenemen en zich rond het niveau van vóór de coronacrisis zal stabiliseren, circa 1.100 studenten. Het aantal afgegeven certificaten en diploma's blijft naar verwachting op het streefpercentage ten opzichte van de landelijke prestaties. Dit betekent dat voor het Vavo het aandeel van het landelijk macrobudget naar verwachting constant zal blijven rond 10%. Naast de Rijksbesteding heeft het Vavo ook uitbestede leerlingen ('Rutte-leerlingen') die circa 10% van het totale aantal leerlingen vormen. 'Rutte-leerlingen' kennen een directe financiering. Het streven is dit aantal stabiel te houden.

Meerjarige ontwikkeling formatie

Als onderdeel van de Meerjarenbegroting zijn prognoses opgesteld van de personele bezetting tot en met 2028. De prognoses dienen als uitgangspunt voor de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsplanning en vormen input voor de planning ten aanzien van de kwaliteit van de onderwijsteams, het coördineren van toekomstige in- en uitstroom en het opvangen van personele fricties. De formatieve prognoses zijn in de Meerjarenbegroting vertaald naar personele lasten, zie hiervoor paragraaf [8.3 Financiële Meerjarenbegroting](#).

De formatiegegevens in de volgende tabellen betreffen het intern en extern personeel op basis van de gemiddelde fte's per kalenderjaar. Het intern personeel betreft personeel met een vast of tijdelijk dienstverband (inclusief LIO's). 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.

In 2022 hebben aanvullende NPO-middelen gezorgd voor een relatieve hoge inzet van formatie. Gedeeltelijk wordt via de inzet van de bestemmingsreserves de extra ondersteuning en begeleiding van studenten gecontinueerd. De nasleep van de coronapandemie blijft aanhoudende aandacht vergen in de begeleiding en ondersteuning. Ook wordt in de eerstkomende jaren (2023 en 2024) extra formatie ingezet vanuit de bestemmingsreserves gericht op onderwijsontwikkeling en innovatie, waaronder Leven Lang Ontwikkelen, digitalisering en studentgericht en modulair onderwijs. Dit biedt ook de mogelijkheid om talentvolle docenten vanuit de tijdelijke NPO inzet structureel aan ons te binden. Dit is niet alleen relevant gezien de verwachte aanhoudende groei van de studentenaantallen, maar ook ter anticipatie op de aanstaande hogere uitstroom van medewerkers door pensionering.

Voor 2024 en 2025 zijn concrete dalingen begroot van de formatie, volgend op de daling van de studentenaantallen en op de daling van de bekostiging in 2024 (op basis van de t-2 bekostigingssystematiek). In lijn met de verwachte lichte stijging van de studentenaantallen in verdere jaren, zal ook de formatie weer in beperkte mate stijgen.

Personele bezetting ROCvA		<i>Interne + externe fte's, gemiddeld over het jaar</i>					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur en management	35	41	38	39	39	39	39
Personeel primair proces / docerend personeel	2.056	1.982	1.911	1.936	1.957	1.964	1.972
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	966	949	934	938	941	941	941
Totale bezetting in fte	3.057	2.972	2.882	2.913	2.936	2.944	2.952

Personele bezetting ROCvF		<i>Interne + externe fte's, gemiddeld over het jaar</i>					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur en management	9	8	7	8	9	10	11
Personeel primair proces / docerend personeel	343	316	312	317	323	328	334
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	107	83	82	83	83	83	83
Totale bezetting in fte	459	406	401	408	415	421	428

De verhoudingen OP/DOP/IOP/DM hebben in de afgelopen jaren een redelijk constant beeld laten zien. Op basis van de begrote formatie-ontwikkeling in de Meerjarenbegroting blijft het aandeel onderwijzend personeel ook op ongeveer gelijk niveau in de komende jaren. Op basis van de personeelslasten is het begrote OP% van ROCvA-F geconsolideerd in 2028 70,3% ten opzichte van 70,0% in 2023. Op basis van formatie (in fte) zijn de percentages 69,5% (2028) respectievelijk 69,4% (2023). Alhoewel de aandelen in fte's onder de streefwaarde zijn van 70%, zijn ze het redelijk in lijn met de begrote percentages vóór de coronacrisis (2019: 69,2%; 2020: 69,1%). Het begrote aandeel onderwijzend en direct ondersteunend personeel (in fte) binnen het onderwijs komt in 2023 gezamenlijk uit op 91,2%.

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 managementpersoneel (DOP, IOP en D&M, zie in de tabel de categorieën Ondersteunend personeel en Bestuur/Management).
- 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 betrekkingsomvang 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.

8.3 Financiële 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.

Meerjarenbegroting onderdeel van de planning & controlcyclus

De financiële meerjarenbegroting is de financiële vertaling van de strategische ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, studenten- en leerlingenaantallen, formatie en huisvesting zoals eerder uiteengezet in dit hoofdstuk. In de komende paragraaf worden de meerjarige staat van baten en lasten en de financiële ratio's toegelicht. In [Bijlage 5 Meerjarenbegroting](#) zijn de meerjarige balansen weergegeven.

De gegevens van het jaar 2022 zijn gebaseerd op de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekeningen 2022. De gegevens van het jaar 2023 zijn conform de in december 2022 door de Raad van Toezicht goedgekeurde (enkelvoudige) begrotingen. De begrote balansen 2023 zijn aangepast met de meest recente bedragen vanuit de realisatie 2022, waaronder de verwerking van het resultaat boekjaar 2022 in het eigen vermogen en de daadwerkelijke beginstanden van de liquide middelen en vaste activa. De gegevens van de jaren 2024-2028 zijn conform de meerjarenbegrotingen zoals deze zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De realisatie 2022, de Begroting 2023 en de Meerjarenbegroting 2023-2028 zijn integrale onderdelen van de planning & control cyclus van het ROCvA-F.

In de komende jaren wordt een hoge inzet van de bestemmingsreserves voorzien, zie ook de toelichting hieronder. Deze aanvullende inzet resulteert in hogere begrote lasten en lagere exploitatieresultaten in de komende jaren. Zowel voor ROCvA als ROCvF is een negatieve begroting opgenomen in 2023 van -€ 6,9 mln respectievelijk -€ 0,1 mln. In de basis ontwikkelen de resultaten zich na 2024 positief, mede dankzij de jaarlijkse stijging van de baten die volgt uit de stijging van het gerealiseerde en begrote aantal studenten. De ontwikkeling van de studentenaantallen en bekostiging verloopt echter wisselend voor de verschillende mbo-colleges, mede als gevolg van de impact en nasleep van de coronapandemie. De mbo-colleges die gericht zijn op de luchtvaartsector, horeca, toerisme en hospitality zijn zwaar geraakt door de pandemie en staan voor de uitdaging in de komende jaren te herstellen van de krimp.

De ontwikkeling van de baten, lasten en het resultaat van ROCvA en van ROCvF zijn hieronder weergegeven.

Staat van Baten en Lasten ROCvA

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Rijksbijdragen	334.030	332.514	317.232	321.609	329.572	332.663	334.145
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	7.499	5.931	5.236	5.827	5.942	5.999	6.018
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	-292	-	-	-	-	-	-
Baten werk iov derden	2.806	1.965	2.823	3.500	4.104	4.534	5.071
Overige baten	12.754	12.522	12.016	12.121	12.250	12.286	12.323
Totale baten	356.797	352.932	337.307	343.058	351.868	355.482	357.557
Personeelslasten	-270.214	-277.713	-258.112	-261.834	-265.445	-267.832	-269.257
Afschrijvingen	-15.564	-14.586	-19.628	-18.536	-19.599	-19.995	-20.044
Huisvestingslasten	-23.480	-23.782	-23.780	-24.205	-24.768	-24.956	-25.061
Overige lasten	-37.840	-41.022	-37.134	-37.404	-38.525	-38.881	-39.381
Totale lasten	-347.098	-357.103	-338.653	-341.978	-348.338	-351.665	-353.743
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	9.699	-4.171	-1.346	1.079	3.530	3.817	3.813
Financiële baten en lasten	-2.608	-2.774	-2.572	-2.422	-2.272	-2.122	-1.972
Resultaat deelnemingen	24	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	7.115	-6.945	-3.918	-1.343	1.258	1.695	1.842
Inzet bestemmingsreserve	-1.959	5.804	6.355	3.979	1.841	1.706	2.080

Staat van Baten en Lasten ROCvF

Bedragen x € 1.000

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Rijksbijdragen	53.962	51.696	53.613	52.749	52.361	52.454	53.167
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	1.629	1.054	1.224	1.214	1.213	1.217	1.233
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	-52	-	-	-	-	-	-
Baten werk iov derden	228	35	189	187	187	187	189
Overige baten	2.271	578	1.088	1.082	1.083	1.092	1.113
Totale baten	58.038	53.363	56.113	55.232	54.843	54.950	55.703
Personeelslasten	-41.573	-37.643	-38.043	-37.732	-37.768	-38.213	-38.781
Afschrijvingen	-3.059	-3.178	-3.385	-3.482	-3.710	-3.885	-3.894
Huisvestingslasten	-3.294	-3.554	-3.614	-3.577	-3.578	-3.592	-3.649
Overige lasten	-7.861	-8.872	-10.310	-9.618	-9.094	-8.965	-9.069
Totale lasten	-55.787	-53.247	-55.353	-54.409	-54.151	-54.656	-55.392
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	2.251	115	761	823	693	294	311
Financiële baten en lasten	-282	-245	-234	-210	-186	-162	-138
Resultaat deelnemingen	-	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	1.969	-130	527	613	506	132	172
Inzet bestemmingsreserve	-2.049	-164	95	650	1.189	1.544	1.556

Inflatie en loonkostenontwikkeling

De inflatie en loonkostenontwikkeling zijn uiterst onzekere factoren in de komende tijd. In de uitwerking van de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met verdere inflatie en loonstijgingen in 2024 en verdere jaren. Ook is geen rekening gehouden met compensatie hiervan in de vorm van loon- en prijscompensatie in de baten. Het uitgangspunt is derhalve dat stijgingen in het lastenniveau resultaatneutraal gecompenseerd worden via de bekostiging. Naast de onzekerheid over de inflatie en loonkosten voor het ROCvA-F als organisatie, speelt de inflatie en loonkostenontwikkeling een belangrijke rol ten aanzien van de gelijke kansen voor onze studenten. Het betaalbaar houden van leermiddelen, excursies en catering is een relevant aandachtspunt in de komende jaren, om het onderwijs toegankelijk te houden voor alle studenten.

Extra inzet in komende jaren

De coronacrisis heeft gezorgd voor wijziging in de prioriteitsstelling van beleidsplannen. Focus heeft in eerste instantie gelegen op de aanvullende ondersteuning van onze studenten en medewerkers. Oorspronkelijke strategische beleidsplannen zijn gedeeltelijk uitgesteld of in beperktere mate uitgevoerd. Gereserveerde middelen voor de plannen zijn beschikbaar gebleven in de vorm van bestemmingsreserves om in 2023 en volgende jaren alsnog ingezet te worden. Toevoeging aan de bestemmingsreserves heeft in 2022 ook plaatsgevonden als gevolg van aanvullende bekostiging die laat in het jaar is ontvangen en waarvoor in 2022 geen tijdige besteding heeft kunnen plaatsvinden.

De inzet van bestemmingsreserves is derhalve hoog in de komende jaren. De geplande inzet van de bestemmingsreserves is voor een deel gerelateerd aan herstel na de coronapandemie. De nasleep en effecten hiervan vergen nog meerdere jaren aandacht en aanvullende inzet van middelen. Daarnaast worden de reserves mede ingezet voor de verwezenlijking van de meerjarenstrategie, met name gericht op de thema's sociale innovatie, inclusie, duurzaamheid en kwaliteitscultuur.

De bestemmingsreserves staan volledig ter beschikking van de onderwijsseenheden, die deze middelen op basis van planvorming ten gunste laten komen aan het onderwijs.

Ontwikkeling baten en lasten

In 2024 voorzien we een daling van de bekostiging in ROCvA als gevolg van de daling van de studentenaantallen in 2022 (op basis van de t-2 bekostigingssystematiek), zoals eerder in dit hoofdstuk beschreven. In de daaropvolgende jaren zal de bekostiging weer licht stijgen, in lijn met de verwachte stijging van de studentenaantallen. In ROCvF zal in 2024 de bekostiging enigszins stijgen dankzij een verwachte stijging van de diplomawaarden. Daarna zal de bekostiging redelijk stabiel blijven. In de meerjarenbegroting is uitgegaan van continuering van de middelen Kwaliteitsafspraken 2024-2027. De beschikking van deze middelen vindt plaats in 2024. Geen rekening is gehouden met aanvullende subsidiemiddelen vanuit het Nationaal Groeifonds. Vanuit het ROCvA-F worden diverse aanvragen gedaan. De daadwerkelijke omvang van de middelen voor het ROCvA-F is nog onzeker. Bij toekenning zullen de middelen resultaatneutraal in de exploitatie gerealiseerd worden.

In 2024 dalen de verwachte personeelslasten van ROCvA sterk, als gevolg van de dalende bekostiging, om in de volgende jaren weer licht te stijgen. In het algemeen zullen de gemiddelde personeelslasten naar verwachting stijgen als gevolg van de aanhoudende krappe arbeidsmarkt en de ambitie om docenten door te laten groeien naar hogere functiegroepen. De komende jaren zullen relatief veel medewerkers uitstromen met pensioen, met een wisselend effect op de (gemiddelde) personeelslasten.

Nieuwe medewerkers zullen veelal instromen in een lagere schaal. De wervings- en onboardingskosten zullen daarentegen toenemen.

Per 2024 zijn aanvullende afschrijvingslasten begroot voortkomend uit verwachte huisvestingsinvesteringen.

Positieve ontwikkeling financiële prestatie-indicatoren

De meerjarige financiële prestatie-indicatoren zijn een afgeleide van de begrote staat van baten en lasten en de balansen van de instellingen. 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 streefwaarden voor de rentabiliteit en solvabiliteit scherper gesteld dan de OCW-signaleringswaarden.

Ratio's ROCvA

	Streef-waarden	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Current Ratio	> 0,75 *	1,04	1,12	1,01	0,90	0,84	0,88	0,92	0,96
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,75	1,04	1,10	1,01	0,92	0,87	0,90	0,93	0,97
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	43%	45%	44%	44%	45%	45%	46%	47%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35% *	49%	51%	50%	51%	51%	52%	52%	53%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	32%	34%	35%	37%	38%	39%	41%	42%
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,50	0,52	0,48	0,45	0,43	0,43	0,43	0,43
Interest Coverage Ratio	≥ 3,00	10,28	9,69	3,75	7,11	8,10	10,18	11,22	12,10
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,50	4,83	4,20	1,68	3,06	3,36	4,07	4,30	4,43
Loan to value	≤ 50%	36%	35%	33%	31%	29%	28%	27%	26%
Rentabiliteit	≥ 1%	3,5%	2,0%	-2,0%	-1,2%	-0,4%	0,4%	0,5%	0,5%
Huisvestingsratio	≤ 15%	10,2%	9,7%	9,3%	11,2%	10,9%	11,2%	11,3%	11,2%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	73,2%	75,7%	78,7%	76,5%	76,3%	75,4%	75,3%	75,3%

* De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs voor de current ratio bedraagt 0,75 en voor de solvabiliteit II 30%

Ratio's ROCvF

	Streef-waarde	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Current Ratio	> 0,75 *	1,29	1,59	1,65	1,67	1,76	1,88	1,96	2,04
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,75	1,23	1,46	1,50	1,52	1,59	1,68	1,75	1,81
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	46%	49%	51%	52%	54%	56%	58%	60%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35% *	51%	54%	55%	57%	59%	61%	63%	65%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	33%	32%	33%	34%	37%	41%	46%	51%
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,47	0,52	0,52	0,52	0,52	0,53	0,52	0,52
Interest Coverage Ratio	≥ 3,00	18,94	18,83	13,43	17,70	20,48	23,65	25,78	30,44
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,50	3,30	3,22	2,04	2,59	2,73	2,83	2,73	2,79
Loan to value	≤ 50%	44%	44%	42%	40%	37%	35%	33%	30%
Rentabiliteit	≥ 1%	4,1%	3,4%	-0,2%	0,9%	1,1%	0,9%	0,2%	0,3%
Huisvestingsratio	≤ 15%	11,8%	10,6%	11,8%	11,9%	12,2%	12,7%	12,9%	12,8%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	70,4%	71,6%	70,5%	67,8%	68,3%	68,9%	69,5%	69,6%

* De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs voor de current ratio bedraagt 0,75 en voor de solvabiliteit II 30%

Current ratio

De liquiditeit wordt uitgedrukt via de indicator current ratio (kortlopende activa gedeeld door kortlopende passiva). De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs bedraagt 0,75. Zowel voor ROCvA als ROCvF is de waarde van de ratio ruim boven de signaleringswaarde, wat een indicatie is dat beide instellingen in voldoende mate kunnen voldoen aan de kortlopende verplichtingen. De ratio van ROCvA daalt in de eerstkomende jaren licht, als gevolg van de geplande investeringen vanuit het Strategische Huisvestingsplan.

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 2023 zullen de liquide middelen van ROCvA en ROCvF stijgen, als gevolg van de verwachte afrekening van het resultaatafhankelijke deel van de Kwaliteitsagenda. Deze middelen (€ 16,1 mln) zijn als baten opgenomen in 2022 en als ontvangst in 2023, in combinatie met een vordering op het ministerie van OCW per einde 2022. Door deze vordering heeft de vertraagde afrekening geen effect op de current ratio.

Beide instellingen 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 wordt de volgende definitie voor de solvabiliteit gehanteerd:

- Solvabiliteit II, betreft het eigen vermogen vermeerderd met voorzieningen als percentage van het totale vermogen.

Intern hanteert het ROCvA-F aanvullend twee aanvullende solvabiliteitsratio's, te weten:

- Solvabiliteit I, betreft het eigen vermogen uitgedrukt in percentage van het totale vermogen en
- 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 streefwaarde van 35%. In 2023 daalt de solvabiliteit enigszins als gevolg van het begrote negatieve resultaat. In de volgende jaren ontwikkelen de ratio's zich positief dankzij de positieve resultaten en de jaarlijkse aflossing van de externe financiering. De solvabiliteit ratio's tonen hiermee de gezonde financiële posities aan van beide instellingen aan.

De organisatieonderdelen begroten een forse 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 ROCvA komt in 2022 nog uit onder de streefwaarde van 35%, om daarna te stijgen tot ruim boven de streefwaarde. Voor ROCvF blijft de ratio tot en met 2024 onder de streefwaarde.

Normatief eigen vermogen

De ratio normatief eigen vermogen geeft het publiek eigen vermogen weer ten opzichte van het normatief eigen vermogen. De streefwaarde voor deze ratio is kleiner dan of gelijk aan 1. Deze ratio is een afgeleide van de relatief nieuwe signaleringswaarde Normatief eigen vermogen 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 te veel 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 signaleringswaarde voor vastgesteld. De interne streefwaarde is gesteld op 3,0. Meerjarig voldoen beide instellingen ruimschoots aan de streefwaarde, wat aangeeft dat beide instellingen in meer dan voldoende mate in staat zijn om de rentelasten te betalen uit de operationele kasstromen.

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 signaleringswaarde voor vastgesteld. De interne streefwaarde is gesteld op 1,5. Net als de interest coverage ratio komt de DSCR meerjarig ruimschoots uit boven de gestelde streefwaarde.

Loan to value

Deze indicator geeft de langlopende financiering weer 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 signaleringswaarde voor vastgesteld. De interne streefwaarde is gesteld op maximaal 50%. Beide instellingen voldoen meerjarig aan de streefwaarde. De ratio's van ROCvA en ROCvF vertonen een dalende trend als gevolg van de jaarlijkse aflossingen van de bestaande financiering. Nieuwe investeringen worden gefinancierd vanuit eigen middelen. Gezien de gezonde financiële positie is geen aanvullende externe financiering opgenomen in de meerjarenbegroting.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is gedefinieerd als het exploitatieresultaat, uitgedrukt als percentage van de totale baten. De Inspectie van het Onderwijs hanteert sinds 2021 geen formele signaleringswaarde meer voor de rentabiliteit. Intern wordt een streefwaarde aangehouden van 1%. In de komende jaren wordt doelgericht ingezet op extra bestedingen van middelen die in 2022 en eerder zijn ontvangen. De negatieve resultaten van met name ROCvA zullen gefinancierd worden vanuit de opgebouwde bestemmingsreserves. Een rechtstreeks gevolg van de extra bestedingen is dat de rentabiliteit in deze jaren voor het ROCvA onder de 0% zal uitkomen. Na 2025 wordt een beperktere inzet verwacht vanuit de bestemmingsreserves, met 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 voor het ROCvA ruimschoots boven de interne streefwaarde. Voor het ROCvF ligt de ratio per 2024 net onder de streefwaarde. Monitoring van de ontwikkeling van de ratio vindt plaats in aanloop naar de opstelling van de begroting 2024.

Gezonde meerjarige financieringsstructuur

Aan de hand van de plannen van het Strategisch Huisvestingsplan (SHP) zal het ROCvA-F in de komende jaren verder werken aan onderwijshuisvesting die klaar is voor de toekomst (zie ook [Hoofdstuk 6 Bedrijfsvoering](#)). De Investerings die hiervoor benodigd zijn, zijn onderdeel van de Meerjarenbegroting, evenals de hieruit voortkomende afschrijvingen en interne en externe financiering.

Dankzij de gezonde financiële positie en beschikbare liquide middelen kunnen investeringen vooralsnog gefinancierd worden met eigen middelen. In de Meerjarenbegroting is geen aanvullende financiering opgenomen. Mocht in de komende jaren aanvullende financiering nodig zijn, kan deze worden aangegaan vanuit een financieel gezonde positie. De Interest coverage ratio en de Debt-service coverage ratio's (DSCR) geven aan dat het ROCvA-F uitstekend in staat is om te voldoen aan de betalingsverplichtingen van de aanvullende rentelasten en aflossingen. Ook de solvabiliteit blijft op een gezond niveau.

Meerjarige ontwikkeling VOvA

Toekomst en fundament

Op basis van het VOvA Koersplan 2020-2023 'Vanuit verbinding, samen werken aan kwaliteit, professionalisering en onderwijsontwikkeling' is meerjarig gewerkt aan professionalisering en onderwijsontwikkeling. In 2022 is hard gewerkt aan met name het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Dit vraagt dat er tegelijkertijd aandacht is voor het fundament van het VOvA en de toekomst van het voortgezet onderwijs in de Amsterdamse context. We zetten telkens de leerling centraal te stellen in ons denken en doen en in onze besluiten, om zodoende met draagvlak verder te werken aan het verbinden, versterken en verbeteren van de onderwijsontwikkeling, professionalisering en kwaliteit bij het VOvA.

In 2022 is daarnaast, in lijn met de meerjarenstrategie van het ROCvA-F, de nieuwe Strategische Koers van het VOvA voor de komende vier jaar ontwikkeld. De richtinggevende uitspraken van deze koers vormen de kern van de nieuwe koers en geven het kader met de nodige ruimte waarbinnen onze scholen hun eigen focus, vorm en tempo kunnen kiezen, passend bij hun unieke identiteit. Het geeft de richting aan waar we met onze scholen als VOvA gezamenlijk naartoe gaan in antwoord op de maatschappelijke opgave waar we voor staan binnen de snel veranderende wereld waarin we leven. De Strategische Koers van het VOvA bestaat uit twee onderdelen; de visie op onderwijs en de visie op mens en organisatie. De Strategische Koers is gelanceerd in februari 2023 en in de komende jaren worden de ambities samen met de scholen verder uitgewerkt.

Ontwikkeling leerlingaantallen

Het totaal aantal leerlingen in de VO-leeftijd in Amsterdam blijft naar verwachting nog een aantal jaren relatief stabiel. 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 juist afneemt. Er is sprake van een overaanbod in de stad van scholen die vmbo b/k aanbieden.

Ontwikkeling leerlingenaantallen VOvA

Begrotingsjaar	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	3.177	3.237	3.164	3.203	3.272	3.340	3.438
Toe-/afname		1,9%	-2,3%	1,2%	2,2%	2,1%	2,9%

Voor het VOvA is een meerjarige stijging van het aantal leerlingen begroot vanaf 2025. In 2024 is eerst een daling te zien, hetgeen te maken heeft met de start van de nieuwe school in Noord. Doordat de nieuwbouw is uitgesteld, wordt er op korte termijn geen groei verwacht. Vanaf medio 2025 wordt er een groei van het aantal leerlingen verwacht, mits de nieuwbouw volgens planning wordt opgeleverd.

Personele bezetting

De financiële ruimte binnen het VOvA is met ingang van het begrotingsjaar 2022 positief beïnvloed door:

- De huidige stabilisatie en de verwachte groei van het aantal bekostigde leerlingen en de hiermee gepaard gaande toename in reguliere bekostiging vanuit OCW;
- De extra gelden die vanuit OCW beschikbaar zijn gekomen voor NPO voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 (met uitloop qua besteding tot en met schooljaar 2024-2025). Deze zijn bedoeld om aanvullend in te zetten op het terugdringen van opgelopen (leer)achterstanden als gevolg van COVID-19 en om het sociaal emotionele welbevinden van onze leerlingen te bevorderen.

Met name de financiële impuls die voortkomt uit de NPO-gelden vraagt een gerichte aanpak en planvorming om een doelmatige wijze van besteding te waarborgen. In onderstaande tabel is de toekomstige ontwikkeling van de formatie zichtbaar, ingedeeld in de gehanteerde functiecategorieën.

Personele bezetting VOvA 2021-2027 (fte gemiddeld)

Begrotingsjaar	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur en management	9,6	4,2	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Personeel primair proces / docerend personeel	247,4	304,4	296,7	294,6	290,7	291,9	295,5
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	85,7	62,3	62,6	62,4	60,8	61,1	61,5
Totaal medewerkers	342,7	370,9	362,8	360,5	355,0	356,5	360,5

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

Amsterdam, 22-05-2022

E.C.M. de Jaeger

G. Allard

B. Altalabani

Raad van Bestuur

ROC van Amsterdam-Flevoland

Bijlage 1 Interne jaarverslagen

1A. Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur van het ROCvA-F en fungeert als klankbord en sparringpartner. Ook is de Raad van Toezicht de werkgever van de Raad van Bestuur. De Raad van toezicht bestaat uit zes leden en drie commissies, zijnde de onderwijscommissie, de auditcommissie en de remuneratie-/governancecommissie. De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens vier jaar. De Raad van Toezicht acht good governance van groot belang en werkt daarom conform de Code Goed Bestuur van het MBO en de Code Goed Toezicht van de VTOI.

Dit jaar zijn drie leden van de Raad van Toezicht afgetreden. Het betreft de voorzitter en twee leden van de Raad van Toezicht. De voormalig voorzitter van de RvT, Mw. R. Eringa, is een jaar voor het aflopen van haar de tweede zittingsperiode afgetreden. De nieuw toegetreden voorzitter is mw. Y. Shitrit. Dhr. M. van Bruggen en dhr. K. Tewarie zijn afgetreden wegens aflopende termijn. Om hen te vervangen zijn dhr. R. Santokhi (Voorzitter Auditcommissie) en mw. S. Koning (Lid Onderwijscommissie) benoemd als leden van de RvT van het ROCvA-F. Voor de vervanging van de afgetreden leden van de RvT is gewerkt met meerdere wervingsbureaus. Er hebben vele gespreksrondes plaatsgevonden, met verschillende delegaties. In bijlage 2 staat een overzicht van de samenstelling, nevenfuncties en benoemingstermijnen van de leden van de Raad van Toezicht.

In het verslagjaar kwam de Raad van Toezicht vijf keer bijeen in een vergadering met de Raad van Bestuur. In deze vergaderingen legt de Raad van Bestuur o.a. verantwoording af over de realisatie van de doelen van de organisatie en het doelmatig besteden van de middelen. Daarnaast vond er een themabijeenkomst plaats, waar een onderwijstour onderdeel van uitmaakte.

Om de toezichthoudende rol naar behoren te kunnen vervullen laat de Raad van Toezicht zich uitgebreid informeren door de Raad van Bestuur. Belangrijke informatiebronnen zijn de Quadrimester-rapportages, die de voortgang van het beleid tonen. Hiernaast worden ook documenten besproken als Inspectie- en auditrapporten, de jaarlijkse begrotingsbrief, de jaarrekening en de jaarlijkse Verantwoording Kwaliteitsagenda 2019-2022. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring gegeven aan het jaarverslag en de jaarrekening 2022, het jaarplan 2023 en de begroting 2023.

De RvT ziet toe op het functioneren van de risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële informatieverschaffing door de RvB. Ook wijst de RvT de accountant aan na overleg met de RvB. Hiernaast kijkt de RvT naar het beleid met betrekking tot de verkregen publieke bekostiging en ziet erop toe dat de financiële middelen van het ROCvA-F zo worden ingezet, dat deze bijdragen aan de realisering van de (strategische) doelstellingen binnen de instelling. De RvT is tot de conclusie gekomen dat de kwaliteit van de rapportages over de bedrijfsvoering en de financiële kolom goed is.

Hiernaast kwamen in de RvT-vergaderingen de volgende zaken aan de orde:

- *Stages studenten in en na COVID-tijd*

Omdat tijdens en na de COVID-periode onvoldoende stageplekken beschikbaar zijn, de begeleiding van studenten op hun stageplek beter kan en ook de informatievoorziening over de beroepspraktijkvorming (bpv) niet altijd goed aankomt bij de studenten, heeft de RvT geadviseerd om meer uniformiteit aan te brengen in de organisatie van de bpv. Een ander advies van de RvT was om

meer personeel aan te trekken voor de administratieve taken rondom bpv, om zo de docenten meer ruimte te geven voor hun begeleidingstaken.

- *Kwaliteitsagenda 2019-2022*

De RvT heeft de verantwoording Kwaliteitsagenda 2019-2022 van 2021 gelezen en vindt het een duidelijk en informatief document. Het beeld over 2021 was dat het ROCvA-F overall op koers bleef en op onderdelen resultaten verder zijn verbeterd. Wel was duidelijk dat de gevolgen van de pandemie en conjuncturele ontwikkelingen onzekerheid met zich meebrengen. Dit is ook gebleken. Hieronder meer hierover bij 'Vitaliteit studenten en voortijdig schooluitval'.

- *Sociale veiligheid*

De 'Notitie sociale veiligheid ROCvA-F' is besproken. Sociale (on)veiligheid is een organisatie breed thema en past bij het bredere gesprek binnen het thema inclusie, respect en aandacht voor elkaar. De RvB heeft het thema sociale veiligheid dit jaar besproken aan diverse tafels zoals: MT, overleg directeuren onderwijs, overleg directeuren van diensten en met de directeuren bedrijfsvoering.

Uit onderzoek is gebleken dat niet alles rondom veiligheid boven water komt. Elk MBO College binnen het ROCvA-F heeft een aantal vertrouwenspersonen voor studenten. Voor medewerkers is er zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon. Er is tevens een Ombudsman en er zijn diverse beleidsregels, die gericht zijn op sociale veiligheid. Met de RvB is o.a. afgesproken dat zij acties neemt t.b.v. preventie van onveilige situaties. Ook koppelt de RvB het thema Sociale veiligheid aan het dragende thema Inclusie en voert het gesprek hierover verder met het MT en directeuren, de vertrouwenspersonen en met de OR en CSR.

- *Vitaliteit studenten en voortijdig schooluitval*

De uitval van studenten en leerlingen is toegenomen, evenals hun behoefte aan ondersteuning en zorg. Er zijn bijvoorbeeld meer hulpvragen op het gebied van budgetcoaches en ondersteuning van jeugdadviseurs en jeugdartsen. De impact van corona is duidelijk zichtbaar op het gebied van verminderde sociale verbondenheid van studenten/leerlingen, het aantal incidenten in de klas, toename middelengebruik e.d. De vraag is tot hoever de verantwoordelijkheid van de instelling reikt, nu ook de GGZ niet voldoende capaciteit heeft om studenten te begeleiden. De RvT ziet dat het RvB goed zicht heeft op de problematiek, dat er binnen het ROCvA-F een goed ingerichte zorgstructuur is en deelt ook de zorg over het welzijn van de studenten met de RvB.

Met een speciale subsidie van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap worden plannen uitgevoerd die jongeren helpen om succesvol te zijn in hun schoolloopbaan.

Binnen het ROCvA lopen een aantal trajecten om voortijdig schooluitval te voorkomen. Zo nemen de Colleges het intakeproces kritisch onder de loep, wordt het mentoraat onder de loep genomen (n.a.v. een onderzoek Westpoort/Noord) en is ook de kwaliteit van het uitschrijfproces verbeterd, waardoor er meer inzicht is in uitstroomredenen van studenten. Dit geeft aanknopingspunten voor preventie van uitval van studenten. De rol van de Loopbaan Expertise Centra (ondersteuning voor studenten op allerlei gebieden) in de organisatie wordt steeds belangrijker.

- *Vitaliteit medewerkers*

We zien een toename aan ziekteverzuim bij het ROCvA-F. De pandemie heeft veel gevraagd van de medewerkers. Uit het Medewerkersonderzoek (MO) blijkt echter dat medewerkers tevreden zijn over de instelling en zich betrokken voelen. Het ROC doet veel om bij te dragen aan het welzijn van de medewerkers. Vitaliteit staat hoog op de agenda. De RvT vindt dit een goede zaak.

- *Samenwerking ROC TOP*

Al jaren wordt gesproken over een mogelijke vorm van samenwerken tussen ROC TOP en het ROCvA-F. In het laatste kwartaal van 2022 is door ROC TOP verzocht de verkennende gesprekken opnieuw op te starten, om kwalitatief MBO-onderwijs in de metropoolregio Amsterdam te waarborgen. Dit verzoek wordt gesteund door OC&W en de Inspectie van het Onderwijs.

De Raad van Bestuur houdt de Raad van Toezicht goed op de hoogte van de verkennende gesprekken over samenwerkingsmogelijkheden tussen ROCvA-F en ROC TOP.

- *Duurzaamheid*

Duurzaamheid is één van de drie dragende thema's van de meerjarenstrategie (MJS).

Eén van de leden van het Strategisch Transitieteam (STT) besteedt hier specifiek aandacht aan. Gesprekken vinden plaats over hoe duurzaamheid te versleutelen in de curricula. Steeds meer MBO-colleges starten een Green Office. Dit is een plek voor en door studenten die zich in willen zetten voor duurzaam mbo-onderwijs en die een bijdrage willen leveren aan de verankering van duurzaamheid binnen het ROCvA-F. Ook de noodzaak van aanpassing m.b.t. de huisvesting van colleges is een belangrijk thema geweest. Mede gelet op de stijgende energielasten is aanscherpen van duurzaamheidsdoelstellingen des te belangrijker. De RvT onderschrijft het belang van duurzaamheid en wil graag verder in gesprek met de RvB over hoe de beoogde resultaten en vorderingen in beeld kunnen worden gebracht.

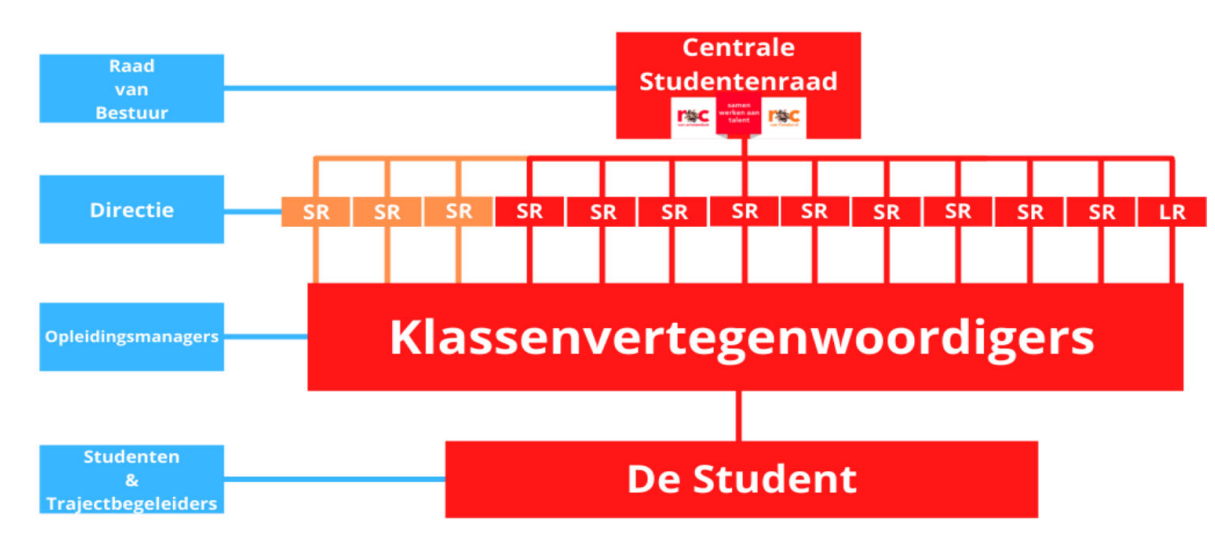
- *Locatie College Centrum*

Dit jaar is besloten om het koopproces voor een alternatieve locatie voor College Centrum stop te zetten. De locatie bleek niet geschikt voor onderwijs, o.a. met het oog op de OV-bereikbaarheid en de sociale veiligheid. Er wordt gekeken naar alternatieve oplossingen.

1B. Verslag Centrale Studentenraad

De inspraak en medezeggenschap van studenten is binnen het ROCvA-F georganiseerd via het Klassenvertegenwoordigersoverleg en de Studentenraden binnen de mbo-colleges. Bij het VOvA is de medezeggenschap georganiseerd per school en is een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ingesteld, waarin leerlingen, ouders en personeel zitting hebben.

De Centrale Studentenraad binnen het ROCvA-F is, als hoogste medezeggenschapsorgaan voor studenten, de gesprekspartner voor de Raad van Bestuur. De Centrale Studentenraad denkt mee, adviseert en heeft instemmingsrecht op vraagstukken die direct betrekking hebben op studenten. De Centrale Studentenraad bestaat uit een Dagelijks Bestuur en leden van alle studentenraden van de mbo-colleges. De Centrale Studentenraad wordt ondersteund door een coach en een ambtelijk secretaris. Hieronder wordt de overlegstructuur weergegeven.



Bijlage: Overlegstructuur medezeggenschap studenten ROCvA-F

In 2022 heeft de Centrale Studentenraad het 'Beleidsplan Medezeggenschap Studenten 2022-2026' opgesteld. Dit beleidsplan geeft richting aan de thema's, waar de Centrale Studentenraad zich de komende tijd mee bezig houdt. De volgende 3 pijlers staan hierin centraal:

1. Professionalisering studentenraden

De eerste pijler richt zich op het professioneel vormgeven van de studentenraden binnen de colleges. Het klassenvertegenwoordigersoverleg, samenwerking met de directie en het onderwerp financiën, zijn hierbij belangrijk. Om hierover het gesprek aan te gaan, onderhoudt de Centrale Studentenraad hechte relaties met de studentenraden in de scholen.

De studentenraden werken aan de hand van een medezeggenschapsreglement. Hierdoor is gezorgd voor uniformiteit, zodat alle studentenraden een gelijke basis hebben met duidelijkheid over verantwoordelijkheden, rechten en plichten.

2. Speer- en aandachtspunten studentenraden

Om gezamenlijk onderwijsbeleid te voeren, is het nodig om specifieke onderwerpen jaarlijks te agenderen bij de studentenraden in de scholen. Via werkbezoeken en wekelijkse contacten, waarin kennisdeling centraal staat, praat de Centrale Studentenraad over deze onderwerpen met

studenten uit de scholen. Onderwerpen, die dit jaar aan bod zijn gekomen, zijn o.a. het coronabeleid binnen het ROCvA-F, onderwijskwaliteit, sociale veiligheid en examinering. Ook is er dit jaar een Studentenraadconferentie georganiseerd. Studenten en gasten vanuit andere instellingen hebben zich deze dag gebogen over de vraag wat burgerschapslessen kunnen bijdragen aan de voorbereiding van studenten op de vraagstukken van deze tijd. De conferentie vond plaats op MBO College Zuid, met Jan Versteegh als dagvoorzitter.

3. **Communicatie Centrale Studentenraad**

Bij deze laatste pijler gaat het over hoe de Centrale Studentenraad haar eigen bekendheid vergroot binnen de scholen, om zo meer studenten te bereiken. Er wordt bijvoorbeeld nagedacht over een logo.

Hiernaast stonden adviesaanvragen op de agenda, zoals de hoofdlijnen van de begroting, het reglement specifieke doelgroepen en de profielschetsen voor de werving van een nieuw RvB-lid en nieuwe RvT-leden. De Centrale Studentenraad heeft dit jaar opnieuw de keuze gemaakt om het eigen studenttevredenheidsonderzoek uit te voeren in plaats van de landelijke JOB-monitor. Ook kwam de Kaderbrief en het Corona-instellingsplan 2022-2023 aan de orde en heeft de Centrale Studentenraad ingestemd met de Hoofdlijnen van de Begroting ROCvA-F 2022.



Foto van de succesvolle Studentenraadconferentie, die dit jaar plaatsvond.

1C. Verslag Ondernemingsraad

In de Ondernemingsraad (OR) zijn alle organisatieonderdelen vertegenwoordigd via een eigen kiesgroep. In elke kiesgroep is een Onderdeelcommissie (OC) aangesteld. Er zijn tien OC's: voor de verschillende mbo-colleges en het VAVO. Helaas is het niet gelukt een OC te formeren voor de Centrale Diensten. Wellicht bieden de verkiezingen in het voorjaar 2023 nieuwe kansen. Het VOvA kent een eigen medezeggenschapsstructuur.

In totaal zijn bijna 45 medewerkers actief in de medezeggenschap. De missie van de OR is de vertolker van geluiden uit de organisatie en weegt de belangen van studenten, medewerkers en de organisatie zorgvuldig tegen elkaar af.

De OR heeft dit jaar de campagne #480 gevoerd. De OR wilde daarmee de discussies in opleidingsteams op gang brengen over de werkverdeling. #480 staat voor het eerlijk verdelen van de lesgevende taak, namelijk dat de leden van het team minimaal 480 klokuren lessen verzorgen per jaar bij een fulltime aanstelling.

De OR is, gezien de hogere inflatie en stijgende prijzen, blij met de 'Docenten OV-kaart', een regeling met de NS voor alle medewerkers, die meer dan 15 km van het werk wonen en 4 dagen of meer per week naar het werk reizen.

Medewerkers die te maken kregen met stijgende energiekosten konden gebruik maken van de regeling de eindejaarsuitkering in oktober te laten uitkeren. Ook dit stemt de OR tevreden.

In 2022 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. De tevredenheid over de organisatie viel nog hoger uit dan in het vorige onderzoek. Dit betekende een opsteker voor het ROCvA-F.

Wel is er bij de OR-bezorgdheid over het oplopende ziekteverzuim na de zomervakantie. Dit heeft mogelijk te maken met de naweeën van de coronapandemie. Daarnaast is het verloop van personeel bij het ROCvA-F hoger dan voorgaande jaren. Dit werkte ook door bij OR en OC's.

De OR had dit jaar speciale aandacht voor de ambitie, om het aantal docenten in de LC- en LD-schalen te laten stijgen naar 2/3 van de docentenpopulatie (de zgn. Salarismix). Daarnaast stonden instemmingsaanvragen op de agenda, zoals de promotieregeling LB/LC/LD, waarbij dit promotiebeleid voor de hele instelling werd geüniformeerd. Ook heeft de OR uitgebreid stilgestaan bij de interne benchmark, met name over studiesucces. De OR maakt zich hierover zorgen.

Tot slot kwamen vaste punten aan de orde: de Kaderbrief, de Q-rapportages, de Jaarrekening en de Begroting. In december hebben de OR en de Centrale Studentenraad ingestemd met de hoofdlijnen van de Begroting ROCvA-F 2023.

Bijlage 2 Leden van de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht

Leden van de Raad van Bestuur		
Naam	Portefeuilles	Nevenfuncties
De heer drs. Edo C. M. de Jaeger (1958)	Voorzitter Raad van Bestuur Portefeuilles: <ul style="list-style-type: none"> • Strategie & Beleid • Governance • Veiligheid • PR, Marketing & Communicatie • HRM • Medezeggenschap (OR en CSR) • Inclusie (dragend thema MJS) 	Voorzitter Raad van Commissarissen Huisartsenposten Oost-Brabant Voorzitter Raad van Commissarissen Sité Woondiensten Voorzitter Raad van Commissarissen van Onze Huisartsen B.V.; Adjudant van Hare majesteit de Koningin in buitengewone dienst, honorair lid van de hofhouding;
Mevrouw Gaby J.M. Allard (1969)	Portefeuilles: <ul style="list-style-type: none"> • Onderwijs • Kwaliteitszorg • Onderwijsinformatie en ICT • VOvA 	Bestuurslid MBO Raad (portefeuille Sociaal Domein, Onderzoek & Innovatie, Internationalisering en Studiesucces/Alumni, Vavo) Vz van de Toewijzingsadviescommissie van het Linda Olthof Fonds Lid Reviewboard House of Aviation Lid Adviesgroep Investeringsagenda MRA, Amsterdam Economic Board Bestuurslid Buurttuin Oranjehof
De heer B. Altalabani (1981)	Portefeuilles: <ul style="list-style-type: none"> • Financiën • Planning & Control • (W.o. interne en externe verantwoording) • Duurzaamheid (dragend thema MJS) • Huisvesting (incl. SHP) • Inkoopmanagement • Leven Lang Ontwikkelen 	Geen nevenfuncties

Hieronder staat een overzicht van de leden van de Raad van Toezicht ROCvA-F. In de grijs gekleurde vakken staan leden, die in 2022 zijn afgetreden en zijn vervangen.

Leden Raad van Toezicht in 2022

Naam	Functie binnen RvT	Benoemd per	Aftredend per	Maatschappelijke functies
Mevrouw drs. Y. Shitrit	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter RvT (per 1-7-22) Lid Remuneratiecommissie 	1-7-2022	1-7-2026 (herbenoembaar)	<p>Hoofdfunctie: ABD TOP Consult</p> <p>Nevenfuncties: Lid RvT Koninklijke Stichting Defensiemusea (Governance & Remuneratie) Lid bestuur Stichting Fonds Residentie Orkest</p>
Mevrouw drs. R.H.M. Eringa-Wensing	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter RvT Voorzitter Governancecommissie Lid Remuneratiecommissie 	1-1-2015	31-12-2022 (niet herbenoembaar)	<p>Voorzitter Commissariaat voor de Media Voorzitter Raad van Commissarissen LTP Voorzitter Raad van Toezicht Tassenmuseum Lid Bestuur Stichting Sonsbeek</p>
Mevrouw drs. B.M. Kievits	<ul style="list-style-type: none"> Vice-voorzitter RvT Lid Onderwijscommissie Voorzitter Onderwijscommissie (per 1-10-2022) 	1-1-2020	31-12-2023 (herbenoembaar)	<p>Hoofdfunctie: Lid College van Bestuur Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)</p> <p>Nevenfuncties: Lid bestuur Inscience Filmfestival Lid bestuurscommissie Onderwijs Vereniging Hogescholen (VH)</p>
De heer drs. R.R.S. Santokhi RA RBA MSc	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Auditcommissie (per 1-12-2022) 	1-12-2022	1-12-2026 (hernoembaar)	<p>Hoofdfunctie: Global CFO en member Executive Board van Aegon AM</p> <p>Nevenfunctie: Lid Raad van Toezicht en Voorzitter Auditcommissie Ymere</p>
De heer drs. K. Baldewpersad Tewarie RA	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Auditcommissie Lid Governancecommissie 	1-12-2014	30-11-2022 (niet herbenoembaar)	<p>Hoofdfunctie: Managing Partner Rijnland Transformatie & Herstructurering</p> <p>Nevenfuncties: Lid Raad van Afgevaardigden en penningmeester Stichting VUMC Cancer Centre Amsterdam Lid Raad van Toezicht en voorzitter Auditcommissie Norma Lid Auditcommissie FNV Lid Raad van Toezicht en voorzitter Auditcommissie Reumafonds Nederland</p>
De heer drs. D.J. Elders	<ul style="list-style-type: none"> Lid Auditcommissie 	1-10-2016	1-10-2024 (niet herbenoembaar)	<p>Hoofdfunctie: Directeur Elders Consultancy B.V.</p> <p>Nevenfunctie: Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Olympisch Stadion Amsterdam</p>

Mevrouw dr. M.S. Menéndez	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Onderwijscommissie (t/m september 2022) • Lid Onderwijscommissie • Voorzitter Remuneratiecommissie 	1-2-2018	31-1-2026 (niet herbe- noembaar)	Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool der Kunsten Den Haag Vicevoorzitter Landelijke Commissie Gedragscode Internationale Student Vicevoorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Zeeland Lid Raad van Advies Stichting Leerplanontwikkeling
Mevrouw mr. Drs. S. Koning	Lid Onderwijscommissie (per oktober 2022)	1-6-2022	1-6-2026 (hernoem- baar)	Hoofdfunctie: CEO InShared
De heer M.Q.E. van Bruggen, MHD, Bsc BA, bc. HRM	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter HRM-commissie • Voorzitter Remuneratiecommissie Lid Onderwijscommissie 	1-1-2018	1-1-2022	Directeur HR, Noordwest Ziekenhuisgroep

Bijlage 3 Mbo: gebruikte examenproducten, aanpassingen in urennorm, numerus fixus, studentenfonds en overzicht RIF-projecten

3A. Gebruikte examenproducten

Domein	Gebruikte examenproducten	Domein	Gebruikte examenproducten
Generieke examens Nederlands en Engels	Inkoop bij Bureau ICE: Nederlands en Engels. Inkoop bij CEM: rekenen	Sport	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij Boom Beroepsonderwijs: alle sportopleidingen (niveau 2, 3 en 4) bij mbo-colleges Zuid, Amstelland, Hilversum en Poort. Inkoop bij Stichting Examenwerk: Medewerker sport en recreatie (MBO Colleges Centrum en Zuidoost) en beroepsgericht Engels (niveau 2). Inkoop bij SPL: Medewerker marketing en communicatie (Johan Cruyff College). Eigen constructie voor keuzedeel Topsportvaardigheden.
Entree	Inkoop bij Stichting Examenplatform Entree.	Techniek & Technologie	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij Savantis: schildersopleiding. Inkoop bij EsMEL.: installatietechniek, elektrotechniek, werktuigbouw, bouw en vliegtuigonderhoud. Inkoop bij STEM: mobiliteitsbranche. Inkoop bij Consortium Beroepsonderwijs: laboratoriumtechniek
Handel & Ondernemerschap	Inkoop bij ESS.	Toerisme & Recreatie	Inkoop bij Stichting Examenwerk.
Horeca, Bakkerij & Facilitaire Dienstverlening	Inkoop bij Stichting Examenwerk.	Transport, Logistiek en Luchtvaart	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij ESTEL: Chauffeur wegvervoer CBR: Beroepsvereisten; Rijbewijs CE en Code 95: Chauffeur wegvervoer. Inkoop bij en uitvoering door VVRV: Machinist Railvervoer. Inkoop bij ESTEL: Logistiek medewerker, Logistiek teamleider, Logistiek supervisor. Inkoop bij ESS: Luchtvaartdienstverlener. Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was: Aviation operations officer, Luchtvrachtspecialist.
ICT	Inkoop bij SPL.	Uiterlijke verzorging	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop KD-examens bij Examenplatform Uiterlijke Verzorging; Inkoop keuzedelen examens bij Examenplatform Uiterlijke Verzorging Inkoop MBO certificaten examens (Skin & Care, C0034)
Kunst & Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij StECI: Artiesten (acteur, danser, musicalperformer, muzikant, basisdeel en profieldeel). 	Veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij SVPB: Beveiliging (wettelijk verplicht). Inkoop bij ExTH: HTV (BOA-onderdeel wettelijk verplicht) Inkoop bij ExTH en SPL: HTV-(P). Inkoop bij Stichting Praktijkleren: VeVa.

	<ul style="list-style-type: none"> Eigen constructie waar inkoop niet mogelijk was: Make-up art en Keuzedelen (i.s.m. Bureau ICE). 		<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij ESTEL en EXA.MEN: keuzedeel Arbo. Inkoop IBEX en SVPB: keuzedeel Proactief. Eigen constructie voor het Keuzedeel weerbaarheid beveiligers en handhavers.
Business Studies	Inkoop bij SPL.	Zorg & Welzijn	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij Prove2Move: Doktersassistent, Gespecialiseerd pedagogisch medewerker, Onderwijsassistent, Kinderopvang, Sociaal maatschappelijk dienstverlener, Sociaal-cultureel werker, MBO-verpleegkundige, Verzorgende IG, Helpende Zorg en Welzijn, Combinatie Verzorgende IG & Maatschappelijk Zorg (Profiel Begeleider gehandicaptenzorg), Combinatie Verzorgende IG & 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: Apothekersassistent en tandartsassistent (t/m cohort 2019). Inkoop bij Dentalect: Tandartsassistent vanaf cohort 2020 Inkoop bij het Consortium Beroepsonderwijs: Praktijkopleider
Media & Vormgeving	Inkoop bij StECl.		
Modetechniek	<ul style="list-style-type: none"> Inkoop bij ESS. Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was (i.s.m. Bureau ICE): keuzedelen. 		

3B. Aanpassingen in urennormen schooljaar 2022-2023

Mbo-college	Opleiding
MBO College Centrum	<p>25184 MBO-plus Hospitality Management 2-jarige variant, Centrum</p> <p>Uren afwijking:</p> <ul style="list-style-type: none"> De opleiding biedt 950 BOT uren en 1050 BPV uren. Daarmee worden er 350 BOT uren minder en 350 BPV uren meer aangeboden dan in de standaard regeling. <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is een visie en ambitie geformuleerd, Benchmark 2021 JR: 70,2%, STO: 6,8 en bpv: 6,9 De studentenraad heeft ingestemd
Johan Cruyff College, MBO College Zuid	<p>Uren afwijking:</p> <ul style="list-style-type: none"> 25500 Sport en Recreatie De opleiding biedt 2674 uren in totaal (ipv 3000 in de standaardregeling). BPV 594 uren ipv 900 uren 25415 Sport- en bewegingsleider De opleiding biedt 1795 uren in totaal (ipv 2000 in de standaardregeling). BPV 405 uren ipv 450 uren 25148 Medewerker marketing en communicatie De opleiding biedt 2620 uren in totaal (ipv 3000 in de standaardregeling). BOT 1510 uren ipv 1800 uren 25414 Sport- en bewegingscoördinator De opleiding biedt 2790 uren in totaal (ipv 3000 in de standaardregeling). <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is een visie en ambitie geformuleerd, het betreft landelijke afspraken

	<ul style="list-style-type: none"> - Benchmark 2021 JR: 71,8%, STO: 7,1 en bpv: 6,9. - De studentenraad heeft ingestemd
MBO College Zuidoost	<p>Bij de opleidingen van de ondersteunende beroepen wordt een aantal bvp uren in plaats van bot uren aangeboden. Betreft de opleidingen en uren afwijking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25178 Medewerker fastservice, - 25499 Medewerker facilitaire dienstverlening, - 25167 Verkoper, 25498 Helpende zorg en welzijn, - 25500 Medewerker sport en recreatie en - 25153 Eerste verkoper <p>De opleiding biedt 2000 uren in totaal (t.o.v. 2000 uren in de standaardregeling). BOT 1200 uren i.p.v. 1250 uren</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een visie en ambitie geformuleerd, hybride leeromgeving, - Benchmark 2019 JR: 73,3%, STO: 6,9 en bpv: 7,3. - de studentenraad heeft ingestemd

3C. Numerus fixus 2022

College	Opleiding	Niveau
MBO College Airport	Facilitair Manager Luchthaven	4
	Facilitair Medewerker Luchthaven	2
MBO College Almere	Mediavormgever	4
	Aankomend Medewerker Grondoptreden	2
	Aankomend Onderofficier Grondoptreden	3
MBO College Hilversum	Veiligheid & Vakmanschap 3 ICT	3
	Esports, Game & Event Manager	4
	Medewerker sport & Recreatie	2
	3D-designer	4
	Mediavormgever - Motion Graphic Designer	4
	Dienstverlening Helpende Zorg & Welzijn	2
	Doktersassistent	4
	Medewerker (Financiële) Administratie	3
	Medewerker Secretariaat en Receptie	2
	Medewerker ICT Support	2
MBO College West	Fashion Designer	4
	Fashion Product Coördinator	4
	Fashion Tailor	4
	Fashion Product Coördinator (Flexopleiding)	4
	Fashion Designer (Flexopleiding)	4
	Menswear & Tailoring (Flex-opleiding)	4
	Allround Laborant	3
MBO College West	Analist Laboratorium	4
	Apothekersassistent	4
	Basisjaar Maatschappelijke Zorg 3/4	3/4
	Basisjaar Maatschappelijke Zorg 4	4
	Doktersassistent	4

	Sociaal Werker	4
	Tandartsassistent	4
MBO College Zuid	Allround Grimeur	4
	Dans	4
	Music Production	4
	Muziek	4
	Theater	4
	Denim Developer (Flex-opleiding)	4
	Interieuradviseur	4
	Interieuradviseur (Flex-opleiding)	4
	Verkoopspecialist Mode	3
	Manager Mode	4
	Manager Mode (Flex-opleiding)	4
	Eventproducer	4
	Assistant Fashion Tailor	3
	Basisedewerker Fashion	2
	Fashion Designer	4
	Fashion Tailor	4
	Allround Schoonheidsspecialist	3
	Entree Kapper	1
	Haarstylist	3
	Kapper	2
	Musical theater	4
	Entree Event Hand	1
	Event Hand Niveau 2	2
	Sport & Bewegingscoördinator	4
	Sport & Recreatie	2
MBO College Zuidoost	Aankomend Medewerker Grondoptreden	3
	Aankomend Onderofficier Grondoptreden	4
	Veiligheid & Vakmanschap 2 Bouw	2
	Veiligheid & Vakmanschap 3 ICT	3
MBO-college Noord	Mediavormgeving	4
	Allround Mediamaker	3

3D. Verantwoording Studentenfonds

Amsterdam				
Model voor jaarverslaggeving Studentenfonds			2022	
Omschrijving	Aantallen mbo studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
	Aanvragen	Toewijzingen		
Studenten die lid zijn van een studentenraad, medezeggenschap, of bestuur van studentenorganisatie	90	90	€ 58.801	€ 653
Studenten die zich bestuurlijk/maatschappelijk inzetten dat naar oordeel bevoegd gezag in belang school/onderwijs is	0	0	€ 0	€ 0
Studenten die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	1762	1398	€ 1.265.863	€ 905
Studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen	3	2	€ 1.812	€ 906

Studentenfonds aanvragen en toewijzingen 2022 Amsterdam

Flevoland				
Model voor jaarverslaggeving Studentenfonds			2022	
Omschrijving	Aantallen mbo studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
	Aanvragen	Toewijzingen		
Studenten die lid zijn van een studentenraad, medezeggenschap, of bestuur van studentenorganisatie	25	25	€ 9.633	€ 385
Studenten die zich bestuurlijk/maatschappelijk inzetten dat naar oordeel bevoegd gezag in belang school/onderwijs is	0	0	€ 0	€ 0
Studenten die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	261	238	€ 142.048	€ 597
Studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen	0	0	€ 0	€ 0

Studentenfonds aanvragen en toewijzingen 2022 Flevoland

3E. Overzicht RIF-projecten

RIF-aanvragen in uitvoering	
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 datagedreven 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 techniekfaciliteiten
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	<p>Programmalijnen:</p> <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. - 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.
Buurtverbinding	
Toegekend in	2021
Partners	Gemeente Amsterdam, ROCvA, ROC TOP, Hogeschool van Amsterdam, Civic Amsterdam, Dock Amstel en Zaan, Eigenwijks, Combiwel en Ben Sajat Centrum,
Doel	Verbetering van de aansluiting van de opleidingen Sociaal Werk/Maatschappelijke Zorg op de behoefte van de arbeidsmarkt in Amsterdam.
Vorm	<p>Binnen vijf leerwerkbedrijven in diverse wijken in Amsterdam werken elke week 75 mbo-studenten en 25 hbo-studenten aan sociale hulpvragen uit de buurt. Daarnaast wordt gewerkt aan de volgende programmalijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innoveren van het leren in een innovatieve hybride leeromgeving, waarin school en beroepspraktijk met elkaar verbonden worden.

	<ul style="list-style-type: none"> - Het opleiden van proactieve T-shaped mbo-studenten (T-shaped: zowel generalist als specialist) - Uitvoeren van onderzoek op het terrein van verduurzaming van het project, het vergroten van welzijn van buurtbewoners en praktijk en onderzoek beter op elkaar aan te laten sluiten. - Ontwikkelen van een doorlopende leerlijn mbo-hbo.
Tekort in de zorg is onze zorg	
Toegekend in	2022
Partners	Gemeente Hilversum – Almere en Lelystad, Vivium zorggroep, Tergooimc Kwintes, AHTI, Flever, Leger des Heils, Traide Vitree, Vegro, Cinnovate, St. Aloysius, Buitenhout, Portheum (SVOL) en Hilfertsteem, HU, Windesheim, MBO college Hilversum- Almere buiten en Lelystad
Doel	Bijdragen leveren aan het verminderen van de tekorten aan zorgpersoneel, de werkdruk en de te grote uitstroom van zorgmedewerkers uit de sector
Vorm	<p>4 programmalijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevorderen instroom – doorstroom VMBO – MBO HBO: <ul style="list-style-type: none"> a. instroom vmbo – mbo – hbo, b oriëntatieprogramma zij – instromers c. wervingsprogramma - Ontwikkeling flexibele zorg opleidingen en hybride leeromgevingen <ul style="list-style-type: none"> a. Ontwikkelen flexibele opleidingen b. Hybride leeromgevingen c. Scenario onderwijs ontwikkelen d. LLO - Professionaliseren van docenten en zorgprofessionals <ul style="list-style-type: none"> a. Ontwikkelen training hybride leeromgevingen b. Training leer- begeleidingsstrategieën c. Training scenario onderwijs d. Masterclasses/ gastlessen zorg & technologie - Practoraat en Learning community <ul style="list-style-type: none"> a. Practoraatontwikkeling b. Training onderzoek vaardigheden c. Challenges docent – student – praktijk d. Intervisie docenten - werkveld e. Kennisdeling
Lelytalent	
Toegekend in	2018
Partners	MBO College Lelystad, Gemeente Lelystad, Werkbedrijf Lelystad, Edivier 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.

Bijlage 4 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:

ROC van Amsterdam

Sportbrigade

Just4Safety

Without Risk

Basisonderwijs Bindelmeer College

Stichting Ollie's productions

HTNK International

Calvijn College Amsterdam

Montessori College Oost

BIT Academy B.V.

HBO Drechtsteden

ROC van Flevoland

Almeerse Scholen Groep

Eduvier (Nautilus College VSO)

Stichting Passend Onderwijs Almere

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 bekostigde wettelijke taak van de instelling.

De Stichting ROC van Amsterdam- Flevoland neemt voor 100% deel in de dochtervennootschap ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (Holding). De participatie bedraagt € 5 mln aan aandelen. Het eigen vermogen van de Holding bedraagt per 31 december 2022 € 5,7 mln positief. De holding heeft geen activiteiten gekend in 2022. Een nadere specificatie staat in de toelichting op de balans in de jaarrekening van de onderwijsinstelling van ROC van Amsterdam. Bij het ROCvA-F zijn in het verslagjaar 2022 geen uitgaven gedaan voor private activiteiten.

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. Ook zijn bijzondere vrijstellingen verleend die ten tijde van COVID-19 zijn afgegeven (in overeenstemming met het servicedocument mbo). Toegekende vrijstellingen worden vastgelegd in het studentvolgstelsel.

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. Ook 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 2022 inschreven in het beroepsonderwijs, volgden 96 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 2022 in totaal 1.432 studenten de instelling verlaten, waarvan 541 met en 891 studenten zonder diploma. Bij het ROCvF hebben in de periode van 2 oktober tot en met 31 december 2022 in totaal 217 studenten de instelling verlaten, waarvan 58 met en 159 studenten zonder diploma.

In dezelfde periode hebben zich bij het ROCvA 121 studenten en bij het ROCvF 87 studenten ingeschreven zonder dat daarvoor bekostiging wordt ontvangen.

Studenten die het ROC na 1 oktober 2022 relatief snel hebben verlaten met aanduiding van redenen

	ROCvA	ROCvF
Totaal aantal uitgeschreven studenten in de periode 2 oktober 2022 t/m 31 december 2022	1.432	217
Met diploma	541	58
<i>Zonder diploma, naar oorzaak:</i>		
Arbeidsmarkt en externe factoren	263	48
Instellingsgebonden factoren	56	19
Persoonsgebonden factoren	199	48
Studie en beroepskeuze gebonden factoren	321	31
Reden onbekend	52	13
Totaal zonder diploma	891	159

Studenten die in de periode 2 oktober t/m 31 december 2022 alsnog zijn ingeschreven bij het ROC zonder bekostiging

	ROCvA	ROCvF
BBL	165	34
BOL	172	29
Totaal studenten	337	63

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 2022 is overgestapt naar een andere leerweg en/of opleiding is bij het ROCvA 2.270 studenten en bij het ROCvF 679 studenten.

Studenten van het ROC die tijdens het schooljaar van opleiding en/of leerweg veranderden

	ROCvA	ROCvF
Van opleiding veranderd	1.987	609
Van leerweg veranderd	149	-
Van opleiding en leerweg veranderd	134	70
Totaal studenten	2.270	679

Bij het ROCvA zijn 9.913 voor bekostiging in aanmerking komende diploma's uitgereikt en bij het ROCvF 1.686. 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	9.913	1.686
<i>Stapeling van diploma's:</i>		
Met hoger niveau	431	65
Met gelijk niveau	8	-
Met lager niveau	1	-
Totaal gestapelde diploma's	440	65

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

ROC van Twente

-

OBM Midden-Nederland

Ons tweede thuis

Hartekamp Groep

Cordaan

AFC Ajax NV

Bij het ROCvA volgen 155 studenten een maatwerktraject waarbij naast de reguliere bekostiging een aanvullende financiële bijdrage wordt ontvangen van bovengenoemde bedrijven/instellingen. Bij ROCvF gaat het om 0 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 5 Meerjarenbegroting

Balans ROCvA

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Materiele vaste activa	194.206	193.173	194.853	195.338	190.319	185.122	179.924
Financiële vaste activa	6.306	6.306	6.306	6.306	6.306	6.306	6.306
Vaste activa	200.512	199.479	201.159	201.644	196.625	191.428	186.230
Vorderingen	24.321	10.588	10.119	10.292	10.556	10.664	10.727
Liquide middelen	71.533	75.013	62.878	58.789	63.417	67.622	71.665
Vlottende activa	95.854	85.601	72.997	69.081	73.973	78.286	82.392
Totaal activa	296.366	285.080	274.156	270.725	270.598	269.714	268.622
Algemene reserve	99.764	98.623	101.059	103.695	106.794	110.195	114.116
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	5.718	5.718	5.718	5.718	5.718	5.718	5.718
Bestemmingsreserve publiek	27.303	21.499	15.144	11.166	9.324	7.619	5.539
Totaal eigen vermogen	132.785	125.840	121.921	120.579	121.837	123.532	125.373
Voorzieningen	17.902	17.902	17.902	17.902	17.902	17.902	17.902
Langlopende schulden	60.163	56.752	53.341	49.930	46.519	43.108	39.697
Kortlopende schulden	85.516	84.585	80.992	82.314	84.341	85.172	85.649
Totaal passiva	296.366	285.079	274.156	270.725	270.599	269.714	268.622

Balans ROCvF

	2022 Realisatie	2023 Begroting	2024 Begroting	2025 Begroting	2026 Begroting	2027 Begroting	2028 Begroting
Materiele vaste activa	36.497	34.542	33.197	31.584	29.491	27.369	25.246
Financiële vaste activa	8	8	8	8	8	8	8
Vaste activa	36.505	34.550	33.205	31.592	29.499	27.377	25.254
Vorderingen	16.446	13.874	14.590	14.360	14.259	14.287	14.483
Liquide middelen	105	2.881	3.124	4.065	5.334	6.210	7.065
Vlottende activa	16.551	16.755	17.714	18.425	19.593	20.497	21.548
Totaal activa	53.056	51.306	50.918	50.017	49.092	47.873	46.802
Algemene reserve	17.015	16.720	17.343	18.605	20.301	21.977	23.706
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve publiek	9.025	9.189	9.094	8.444	7.255	5.711	4.154
Totaal eigen vermogen	26.040	25.910	26.436	27.049	27.556	27.688	27.860
Voorzieningen	2.564	2.564	2.564	2.564	2.564	2.564	2.564
Langlopende schulden	14.027	12.659	11.291	9.923	8.555	7.187	5.819
Kortlopende schulden	10.425	10.173	10.627	10.481	10.417	10.435	10.559
Totaal passiva	53.056	51.306	50.918	50.018	49.092	47.874	46.802

Bijlage 6 Ontwikkeling Risicoprofiel en -beheersing

De voor 2022 gedefinieerde risico's zijn in de volgende tabel weergegeven.

Risicoprofiel			
Risico	Kans	financiële impact	Risicoprofiel
1. Impact corona	Midden	Midden	Middel groot risico
Strategie			
2. Ontwikkeling studenten-/leerlingaantallen	Groot	Midden	Middel groot risico
3. Aansluiting arbeidsmarkt/opleidingsportfolio's	Midden	Midden	Middel groot risico
4. Toekomstbestendig personeelsbestand	Midden	Midden	Middel groot risico
Operationele activiteiten			
5. Verantwoording middelen/subsidies met terugbetalingsverplichting	Laag	Midden	Middel groot risico
Financiële positie			
6. Beheersing liquiditeitspositie	Laag	Laag	Laag risico
Wet- en regelgeving			
7. Inhuur externen	Midden	Laag	Laag risico
8. Informatiebeveiliging & privacy	Laag	Groot	Laag risico

In 2022 zijn de geformuleerde maatregelen afdoende gebleken om de bovenstaande risico's te beheersen. Gedurende het jaar hebben de risico's zich niet dermate gemanifesteerd dat additionele (correctieve of preventieve) beheersmaatregelen getroffen moesten worden.

Toelichting bij risico's en beheersmaatregelen 2023

Strategische risico's

1. Krapte op de arbeidsmarkt

Er wordt steeds meer moeite ervaren met het invullen van vacatures. De krapte op de arbeidsmarkt stelt ons voor de uitdaging om aan de voorkant de juiste mensen aan te trekken en aan de achterkant de mensen binnen te houden. Als dat niet goed lukt, verschuift de krapte naar de werkvloer in de vorm van hogere werkdruk en ziekteverzuim. Ook vragen vernieuwing en innovatie veel van de vitaliteit en het aanpassingsvermogen van de medewerkers.

Beheersmaatregelen:

We blijven ons richten op het verwerven en behouden van bekwaam, betaalbaar, gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar personeel om het onderwijs te verzorgen, te verbeteren en te innoveren. Om medewerkers te behouden voor de toekomst wordt ingezet op adequate strategische personeelsplanning en meer inspanning en sturing op de vitaliteit van medewerkers. Daarnaast is binnen de Dienst HRM een extra corporate recruiter aangesteld om de werving van nieuwe medewerkers te stimuleren.

2. Dalende studentenaantallen

Het landelijk aantal mbo-studenten neemt in de komende jaren verder af als gevolg van demografische krimp, onderwijsvoorkeuren (voor hoger onderwijs/havo-isering) en studieduurverkorting (mbo). De bekostiging zal als gevolg daarvan afnemen. De bedrijfsvoering moet zich hierop aanpassen. Daarnaast is sprake van een toenemende volatiliteit in BOL/BBL/LLO. Beheersmaatregelen:

Continue monitoring en analyse van studentenaantallen. Daarnaast worden maatregelen getroffen om het mbo aantrekkelijk te maken en te houden. Voorbeelden hiervan zijn de AD-trajecten en het zorgen voor doorlopende leerroutes in co-creatie met belangrijke stakeholders, waaronder het voortgezet onderwijs en hbo-instellingen. Initiatieven inzake LLO worden echter mogelijk beperkt door de Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten.

3. Huidig economisch klimaat

Bedrijven en organisaties hebben te maken met de gevolgen van de (toenemende) inflatie, stijgende energieprijzen en de krappe arbeidsmarkt. De economische situatie vraagt veel wendbaarheid en flexibiliteit. Het risico bestaat dat bedrijven en organisaties onvoldoende in staat zijn (of bereid zijn) om begeleiding en ruimte te faciliteren voor BPV-plekken. Dit heeft gevolgen voor de diplomering van onze studenten. Daarnaast hebben we te maken met een aanzuigende werking van de arbeidsmarkt op onze (potentiële) studenten. Het risico bestaat dat studenten vroegtijdig het mbo verlaten ten gunste van een baan op de arbeidsmarkt. Het huidige economisch klimaat heeft ook gevolgen voor de financiële situatie van onze medewerkers. Financiële zorgen kunnen leiden tot stress en uitval. Tenslotte is in het huidige economisch klimaat groeiende vraag naar mbo- geschoolde vakmensen voor de maatschappelijke transities (energie-, digitalisering). Het risico bestaat dat onze opleidings-portfolio's niet langer aansluiten op de arbeidsmarkt.

Beheersmaatregelen:

We streven naar een blijvende intensieve samenwerking met het bedrijfsleven. Aansluiting met de arbeidsmarkt is een van onze kernactiviteiten. De kwaliteitsagenda is hierbij richtinggevend. De colleges hebben plannen opgesteld en verantwoordden zich hier periodiek over. Voor de gevolgen van het huidig economisch klimaat op de financiële situatie van de medewerkers wordt gezocht naar ruimte binnen de bestaande kaders.

4. Mentale welzijn studenten

De pandemie heeft veel gevraagd van onze studenten. De zorg over zowel de cognitieve als de sociaal emotionele impact hiervan op studenten is en blijft groot en zal de komende jaren extra inspanningen vragen. Naast de pandemie heeft ook de kwetsbare financiële situatie van studenten (als gevolg van de huidige economische situatie) impact op het mentale welzijn. Het risico bestaat dat een (toenemend) aantal studenten (vroegtijdig) uitvalt. Daarnaast is een verschuiving zichtbaar naar zorg om studentenwelzijn waar deze eerst lag op het voortkomen van studievertraging en wegwerken van studieachterstanden.

Beheersmaatregelen:

Aanvullende bekostiging (NPO-middelen) is ingezet om de gevolgen/effecten van de crisis tegen te gaan. De colleges hebben hiervoor inhoudelijke bestedingsplannen gemaakt. De besteding richt zich op het terugdringen van ontwikkelachterstanden en/of studievertraging. Daarnaast wordt gewerkt aan een sterkere supportcultuur (studentenzorg en welzijn) door de inzet van budgetcoaches en pluscoaches.

5. Wet- en regelgeving:

A. Inhuur

Het ROCvA-F en VOvA maken veelvuldig gebruik van inhuur externen. Daarbij wordt een fiscaal en arbeidsrechtelijk risico gelopen wanneer door de ingehuurde partijen (uitzend- en detacheringbureaus en ZZP'ers) een onjuiste of zelfs geen afdracht van loonheffingen plaatsvindt. Dit kan leiden tot naheffingen/boetes door de Belastingdienst. Met name de fiscale risico's bij de inzet van ZZP'ers verdienen onverminderde aandacht. Dit blijkt ook uit de bevindingen van Interne Controle inzake het risico op inlenersaansprakelijkheid en fictieve loondienstverbanden.

Beheersmaatregelen:

Interne Controle heeft aanbevolen om de wenselijkheid te onderzoeken tot het opzetten van een centrale inhuurdesk. Op deze wijze wordt kennis, expertise en de inhuuradministratie centraal geborgd. Hierdoor wordt inhuur derden efficiënter en met meer regie en sturing organisatiebreed beheerst. Daarnaast wordt aanbevolen een compacter inhuurbeleid op te stellen met eenduidiger richtlijnen en voorwaarden voor de inzet van inhuur. De aanbevelingen zijn overgenomen door RvB.

B. Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten

In deze beleidsregel worden de voorwaarden uitgelegd, waaraan we moeten voldoen om met publieke middelen te mogen investeren in private activiteiten. Enkele uitgangspunten hierbij zijn:

- Private activiteiten mogen niet ten koste gaan van de bekostigde wettelijke taak;
- Private activiteiten worden met private middelen gefinancierd en niet met de bekostiging die is verkregen om de wettelijke taak uit te voeren.

Om dit te monitoren is verder voorgeschreven dat de integrale kostprijs zowel vooraf als achteraf wordt berekend. Dit brengt extra werkzaamheden met zich mee ten opzichte van de huidige uitvoering. Deze regel is geen nieuwe regel, maar een expliciete verbijzondering. Accountants zien hierop toe. Deze beleidsregel heeft mogelijk een remmende werking op initiatieven inzake Leven Lang Ontwikkelen. Hierdoor komen de doelstellingen om de afname van studenten in het reguliere onderwijs tegen te gaan onder druk.

Beheersmaatregelen:

Door Financiën is een instructie "nacalculatie van contractactiviteiten" gepubliceerd, met als doel een juiste en eenduidige kostprijsberekening te maken. Alle controllers en het Transferpunt Leven Lang Ontwikkelen zijn hiervan op de hoogte gebracht. Tussentijdse monitoring op eenduidige administratie en verantwoording door concern control is van belang. Een duidelijke visie van de organisatie op initiatieven inzake Leven Lang Ontwikkelen kan bijdragen aan de juiste inzet en verantwoording.

Tactische risico's

6. Leiderschap en sturing

De ontwikkelingen in onze organisatie vragen om een passende leiderschapsstijl en sturing. Het is belangrijk dat wij uitdragen welk leiderschap en sturing wij nastreven en wat medewerkers hierin kunnen verwachten. Op dit moment is bij diverse colleges sprake van meer dan gebruikelijke mutaties binnen het leidinggevend kader of kampen colleges met problemen bij het opvullen van vacatures voor leidinggevende functies. Het risico bestaat dat medewerkers onvoldoende continuïteit binnen het leidinggevend kader en daardoor onvoldoende slagkracht ervaren. Dit staat de lerende organisatie in de weg.

Beheersmaatregelen:

Colleges zetten in op leiderschapsprogramma's voor het leidinggevend kader en inwerkprogramma's voor nieuwe leidinggevendenden. Daarnaast is bij de dienst HRM extra formatie vrijgemaakt om leiderschapsontwikkeling en toekomstplanning verder vorm te geven.

7. Cultuur en gedrag: disbalans tussen gevraagde en aanwezige competenties

De wereld van het mbo verandert in hoog tempo als gevolg van ontwikkelingen in het onderwijs en in de bedrijfsvoering. Denk bijvoorbeeld aan 'blended learning' en hybride werken. Daarnaast staan we de komende jaren voor een aantal uitdagende strategische thema's. Dit vraagt veel van de wendbaarheid en weerbaarheid van medewerkers. Het vraagt om commitment, focus durven aanbrengen en team overstijgend samenwerken. Deze competenties worden nog niet als vanzelfsprekend ervaren. Dit kan ten koste gaan van de noodzaak tot kwaliteitsborging en kwaliteitscultuur.

Beheersmaatregelen:

Competentieontwikkeling komt aan bod in het Goede Gesprek en zo nodig worden ontwikkelafspraken gemaakt. Daarnaast organiseren van vlootschouwen, doorpakken op Strategische Personeelsplanning en het in kaart brengen van talent binnen onze organisatie. Kweekvijver toptalent inrichten en vormgeven.

8. Cyber security, Informatiebeveiliging en privacy

De toenemende afhankelijkheid van internet en informatie-uitwisseling betekent dat cyber security, informatiebeveiliging en privacy hoog op de agenda staan. Cybersecurity incidenten (veelal via phishing) nemen wereldwijd in aantal en geraffineerdheid toe. Als deze niet goed worden beheerst, brengt dit onacceptabele risico's met zich mee. spam. Awareness is niet altijd in voldoende mate aanwezig.

Beheersmaatregelen:

Om de informatiebeveiliging te verbeteren en te waarborgen en cybersecurity incidenten te voorkomen, worden continue organisatorische en technische verbetermaatregelen doorgevoerd.

Bijlage 7 Verantwoording Kwaliteitsagenda 2022

Afsluitende rapportage 2022 ROC van Amsterdam-Flevoland

Inhoudsopgave

Reflectie Raad van Bestuur: De wereld veranderde	
1.	Inleiding
2.	Ieder team een superschool
3.	Jongeren in een kwetsbare positie
4.	Gelijke kansen
5.	Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst
6.	Leven Lang Ontwikkelen
7.	Financieel beeld

Reflectie Raad van Bestuur: De wereld veranderde

Bij het opstellen van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 in 2018, konden we niet bevroeden dat de wereld in korte tijd op zijn kop kwam te staan door de uitbraak van het coronavirus. Terugblikkend zijn het vier onstuimige jaren geweest. Jaren die het belang van onderwijs, de school, de docenten scherp maakte. Jaren waarin ook de drijvende kracht van docenten, begeleiders, zorgmedewerkers, opleidingsmanagers om 'onze' studenten het beste te bieden, zo fantastisch zichtbaar werd. Ook jaren van langdurig crisismanagement, van improviseren, onder stoom en kokend water grenzen verleggen en nieuwe wegen ontdekken om (online) onderwijs te blijven bieden en onze studenten een anker te gunnen.

Met de, boven op de lopende ambities, al in 2020 ingezette drie beloftes in de corona-sturing, hebben we als bestuur koers geboden. De drie beloftes betreffen afstuderen binnen de nominale studieduur, de vitaliteit van studenten en medewerkers en de medezeggenschap.

Alle inspanningen ten spijt, voor grote groepen jongeren verdween de bodem onder hun voeten. De school blijkt overduidelijk de plek van ontwikkeling, ontmoeting, verbinding, een plek die betekenis geeft aan het leven. Niet alleen omdat je (samen) leert in een opleiding, maar ook omdat het een plek is waar de jongeren zich vormen en zichzelf kunnen ontdekken. Het langere periodes wegvallen van de fysieke ontmoeting met docenten, medestudenten en andere leeftijdsgenoten, heeft grote impact gehad op de ontwikkeling en het leren en werkt nog steeds door in het hier en nu. Recente ervaringen wijzen op een aantal nieuwe fenomenen. We zien zowel een toename van passiviteit als toename van sociaal ongepast gedrag. Ook lijkt de on-demand maatschappij zijn doorwerking te hebben naar studenten. Als niet nu 'geleverd' kan worden, haken studenten sneller af.

Beeld uit onderzoek

Vanuit de praktijk van alledag hebben we gezien dat vraagstukken in de tijd veranderden. In de eerste fase lag de focus op de switch van fysiek naar online les, de omgaan met het wegvallen van stagemogelijkheden en het binnenboord houden studenten. Het ging vooral om het zorgdragen voor continuïteit van het onderwijs op een veilige wijze. In de tijd zijn vraagstukken geleidelijk verschoven naar dieperliggende problematiek onder studenten op het gebied van mentale gezondheid, armoede en complexe thuissituaties. Intern onderzoek laat zien dat jongeren kampen met het vinden van motivatie, de verbinding en gevoelens van eenzaamheid ervaren.

Deze verschuiving zien we als ROC niet alleen zelf met problematiek van allerlei aard van doen hadden/hebben, maar dat dit wordt bevestigd in diverse onderzoeken uit 2022. Zo benoemt het RIVM en Amsterdam UMC in het rapport: "Ik ben maar een mbo'er, 2022', de gevolgen van corona op het mentale welbevinden. *Studenten voelen zich vaker somber, eenzaam, opgesloten en missen het sociale contact. De thuissituatie en (het gebrek aan) een sociaal netwerk heeft invloed op wat de epidemie doet met het welbevinden van studenten.* Verder zien de onderzoekers ook de financiële problematiek van huishoudens en armoede die daarmee gepaard gaat. Het wegvallen van leerwerkplekken en stages, 'het nauwelijks gezien worden' en het verminderd vertrouwen in de toekomst zijn bevindingen, die daarnaast de positie van groepen mbo studenten kenmerken en hun ontwikkeling beïnvloeden.

Uit de Macromonitor NPO mbo en ho (Bron: ResearchNed, november 2022) komt naar voren dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en met minder gunstige sociaaleconomische achtergrond het hardst zijn geraakt. Ook stelt ResearchNed dat de ontwikkelingen door coronamaatregelen en al bestaande ontwikkelingen door elkaar lopen en dat het daarom 'moeilijk (of misschien zelfs onmogelijk) is trends direct te koppelen aan corona(maatregelen) en de inzet van NPO-middelen'. Daarnaast wijzen de onderzoekers erop dat de relatie tussen een geringe(re) studiemotivatie

en binding met de opleiding samengaat met meer uitval en een lager studierendement. In de nabije toekomst zal hier rekening mee moet worden gehouden, stelt ResearchNed.

Het ROCvA-F herkent de inzichten die de onderzoekers hebben gevonden. Ook herkennen we de analyse van de minister (brief 17-11) op basis van de “Derde voortgangsrapportage Nationaal Programma Onderwijs”. Wij merken de effecten van de gespannen arbeidsmarkt. Het werk lonkt, gediplomeerden kiezen eerder voor werk dan voor een vervolgstudie en ook studenten zonder diploma stappen vaker vroegtijdig over naar een baan. Verder zien we, evenals de minister, dat instromers kampen met minder (vak)kennis, mentale problemen en gebrek aan socialisatie en motivatie.

Betekenis voor ambities

De impact van corona op ons onderwijs was en is nog steeds bijzonder groot. In dit licht doet het kijken naar de realisatie van ambities uit 2018 surrealistisch aan. De ambities hebben we als richting voor doorontwikkelingen wel vastgehouden. De mate van realisatie en het waarderen daarvan moeten in het licht van corona worden gezien. Dat is nog niet eenvoudig. De gevolgen van exogene ontwikkelingen zoals de sterke fluctuatie op de arbeidsmarkt, maar ook de geconstateerde mentale gezondheidsproblematiek maken dat realisatiebeelden over ambities maar van beperkte betekenis kunnen zijn.

In deze rapportage kijken we desalniettemin per ambitie terug op de mate van realisatie. We zien hoge prestaties in de lockdownperiodes en weer dalingen door de nieuwe omstandigheden daarna. Dit speelt met name bij jaarresultaat en uitval gerelateerde indicatoren. Content kunnen we zijn over de positieve ontwikkeling van de tevredenheid van studenten en medewerkers. We duiden deze ontwikkelingen zo goed als mogelijk. Vanzelfsprekend spelen de gevolgen van corona hierbij een dominante rol. Naast het meetbare kijken we ook naar het merkbare. Waar hebben we op ingezet, wat is gebeurd. We hebben ingezet op de ambities om daarin verder te komen in het licht van de vraagstukken, die corona met zich meebracht.

De coronaperiode heeft ons ook wat gebracht. Het belang van de vormingskant van onderwijs is gebleken. Ook de urgentie om wendbaar te kunnen zijn, wordt benadrukt. Het benutten van digitale mogelijkheden in het onderwijs heeft een vogelvlucht genomen. Mooi is ook om te zien is dat docenten en teams, vanuit gevoel eigenaarschap, het initiatief hebben genomen om hun studenten kansen te blijven bieden. Ruimte die we hier kregen en creëerde werd professioneel benut in de praktijk. Hier zijn we trots op.

1. Inleiding

Aard rapportage

De Kwaliteitsagenda en bijbehorende middelen vormen een steun in de rug om de ambities van het ROC van Amsterdam en Flevoland te realiseren. De ambities zijn in de Kwaliteitsagenda 2019-2022 concreet vertaald naar beoogde opbrengsten in termen van meetbaar, merkbaar en verklaarbaar. De rode draad is dat we al onze studenten kansen bieden zich te vormen en te bekwamen met als het wenkend perspectief een passende plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Deze rapportage zoomt in op de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 in 2022, het laatste jaar van de planperiode, waarbij we de gehele periode in beschouwing nemen. De voorliggende rapportage is onderdeel van dit Jaarverslag 2022. 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. Op twee momenten in de planperiode 2019-2022 (halverwege en na afloop) wordt beoordeeld of de instelling in aanmerking komt voor de resultaatbekostiging.

Op basis van het Jaarverslag 2020 beoordeelde de CKMBO de voortgang over de eerste twee jaar positief. Over deze periode is de resultaatbekostiging toegekend.

De voorliggende rapportage beschrijft de voortgang in 2022. Op basis van het jaarverslag 2022 vindt een eindbeoordeling plaats, die de grondslag vormt voor het al dan niet toekennen van het tweede deel van de resultaatbekostiging.

Impact van corona

De voortgang van de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 dient in het licht van de pandemie te worden gezien. In de reflectie van de Raad van Bestuur is hier al bij stilgestaan. Dat corona vanaf maart 2020 tot op heden grote impact heeft op het onderwijs staat buiten kijf. Met de CKMBO is hierover uitgebreid gesproken. In de landelijke verantwoordingsrapportage van CKMBO is hier ook op ingegaan. De lijn is dat de kwaliteitsagenda's niet worden herijkt, maar dat de veranderende omstandigheden door CKMBO worden herkend en worden meegewogen in de waardering van de voortgang.

Sturing in coronatijd

Om richting te bieden in onzekere tijden zijn in deze periode drie beloftes benoemd die steun bieden in de aanpak van de coronavraagstukken. 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).

NPO

Door de aanhoudende beperkingen vanwege corona kampen studenten ook in schooljaar 2020/2021 en schooljaar 2021/2022 met achterstanden, zowel op het gebied van het leren als op het gebied van vorming. Met steun van de overheid zijn inhaal- en ondersteuningsprogramma's opgezet. Deze zijn opgenomen in het NPO-plan van het ROCvA-F. In het Jaarverslag wordt hierop ingegaan. De thema's van de Kwaliteitsagenda raken ook de thema's van het NPO-plan. Dit maakt dat opbrengsten gerealiseerd worden vanuit verschillende programma's en financieringsbronnen.

Onderwijs is meer dan lessen

Naast vraagstukken over de continuïteit van de opleiding bevestigt de corona-ervaring expliciet dat onderwijs meer is dan het volgen van 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 in de onderwijsomgeving ertoe doet. Jongeren ontwikkelen zich in een groep, zowel met medestudenten als met docenten.

Leren van en met elkaar

We zetten ons al enige tijd in op het versterken van het lerend 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 uiteenlopende 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.

De pandemie heeft ons laten zien dat de bereidheid om te leren van elkaar is toegenomen en 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 en 2021 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 het 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 en kwaliteitsmedewerkers.

In 2022 is ervaring opgedaan met nieuwe manieren om met elkaar de goede dialoog te voeren over vraagstukken en dilemma's waar we tegenaan lopen. Het gaat om peer reviews en kwaliteitstafels (system in one room). Het ROCvA-F doet ook mee aan de proeftuin om het Referentiewaardenmodel te testen in de praktijk. We doen ervaring op met het opstellen en werken met van zelfevaluaties. Het model combineert het (voortdurend) stimuleren van leren met het (periodiek) rekenschap bieden aan de regio en landelijke overheid.

Meerjarenstrategie 2022-2026

Vanaf januari 2022 biedt de nieuwe Meerjarenstrategie 2022-2026 richting voor de doorontwikkeling van het ROCvA-F. Dit vanuit een waarden gedreven narratief over wie we willen zijn, doen we een belofte aan onze studenten en onze omgeving. Vanuit deze belofte beogen we effecten te realiseren en daarmee impact te hebben in de regio. Hierbij hebben we langs verschillende lijnen thema's geïdentificeerd waar we op inzetten, waar we impact op willen bieden. In Action Learning Groups (ALG's) zijn in 2021 acht thema's verkend. Vanuit deze verkenning zijn drie dragende algemene thema's

bovengekomen die ons koers geven in de doorontwikkeling: duurzaamheid, inclusie en sociale innovatie. Daarnaast zijn nog vijf specifieke thema's benoemd, waar we als ROCvA-F samen op inzetten. In dit jaarverslag wordt hierop nadere toelichting gegeven. De Kwaliteitsagenda blijft verbonden aan de Meerjarenstrategie 2022-2026 2022-2026. De ambities die in de Kwaliteitsagenda zijn geformuleerd voor de verplichte landelijke thema's en veranderen niet.




Inzicht in voortgang

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 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 2022-2026 is van betekenis voor het werk van alledag. In dit verslagjaar was de vorige meerjarenstrategie van kracht. Deze liep tot 2022. *Ieder team een superschool* was de drijvende gedachte van deze meerjarenstrategie. Hiermee stimuleerden we de teams zich eigenaar te laten zijn van het onderwijs. 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.

Ook voor 2022 geldt dat door de pandemie het streven om een superschool te zijn voor studenten en ook medewerkers onder druk is gekomen. Een groot deel van de lessen heeft noodgedwongen online plaatsgevonden. Voor veel studenten was dit zeer onwenselijk, omdat de ontmoeting met elkaar ontbrak en de thuissituatie online-lessen lang niet altijd goed mogelijk maakte. Positief is dat we als instelling in een versnelling hebben gebracht in de digitalisering van het onderwijs. Hierop is in de coronatijd ook sterk ingezet.

Ambitie 2020:

Wij zijn 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 meegeeft, die rijkere kansen biedt in de werk- en leefwereld.

Doel:



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

Ambities op indicatoren:

1a. Gemiddelde interne benchmark: stijging van de indicator ten opzichte van de nulmeting (6,7) met 0,2 punt op instellingsniveau 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.

Eindresultaat:

<i>Eigen beoordeling</i>	<i>Beschrijving</i>
	De studenttevredenheid is iets gestegen t.a.v. startsituatie, namelijk naar 6,8. Dit ondanks corona.
	De onderwijsteams zijn erin geslaagd voor een steeds groter deel van de studenten een 'superschool' te zijn, namelijk voor 47%. Ondanks alle beperkingen in de afgelopen drie jaar, zijn de onderwijsteams erin geslaagd voor een steeds groter deel van de studenten een 'superschool' te zijn.

Meetbaar

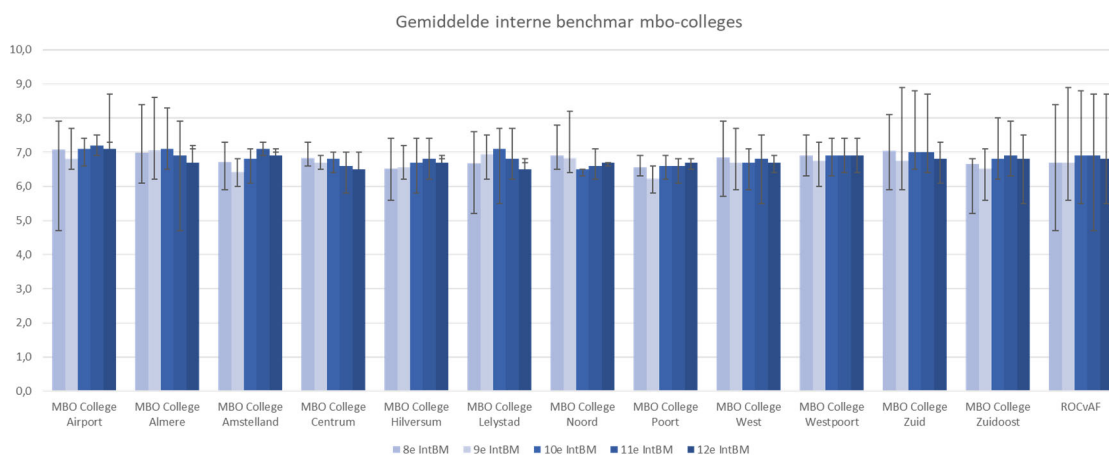
Twee indicatoren helpen zicht te krijgen in hoeverre het ook in deze bijzondere tijd is gelukt de destijds geformuleerde doelen dichterbij te krijgen. De eerste indicator is de gemiddelde score op de interne benchmark van het ROCvA-F. In deze benchmark worden de teams ten opzichte van elkaar *gerankt* 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

Na een stijging van de gemiddelde score van de interne benchmark van 6,7 naar 6,9 zakt deze score in 2022 terug naar 6,8. Daarmee ligt de score wat hoger ten opzichte van het startjaar, maar is de oorspronkelijke geformuleerde ambitie voor 2022 is niet behaald. Kijken we naar de onderliggende indicatoren, dan is dit goed te verklaren in het licht van corona en de ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

Zo zien we dat het jaarresultaat na eerst een forse stijging in 2022 terugzakt. Dit komt in hoge mate door de explosief stijgende spanning op de arbeidsmarkt. Waar in de lockdown gediplomeerden studenten doorstroonden binnen het mbo-onderwijs, gezien de beperkte kans op werk, zien we nu dat door de aantrekkelijke werking van de arbeidsmarkt deze jongeren alsnog het mbo verlaten. Ook onder studenten zonder een eerder mbo-diploma is de arbeidsmarkt aantrekkelijk. Zij stappen vaker vroegtijdig de arbeidsmarkt in. Ook is het aantal gediplomeerden licht gedaald ten opzichte van het jaar daarvoor. Met het wegvallen van de regelingen in de covid servicedocumenten kan hier van invloed zijn. Deze combinatie van exogene factoren veroorzaakt de stevige daling van het jaarresultaat en zorgt voor de daling van de gemiddelde interne benchmark score. De andere onderliggende indicatoren van de interne benchmark laten geen daling zien.

De tevredenheid van studenten is ondanks de pandemie toegenomen over de gehele periode bezien en in 2022 gestabiliseerd. De tevredenheid van medewerkers is gestegen, ook in 2022. De tevredenheid van praktijkopleiders is over de gehele periode eerst gestegen en later gedaald, dit laatste hangt samen met corona. Het wegvallen van bpv-mogelijkheden heeft niet bijgedragen aan een positief oordeel. In 2022 is de tevredenheid gestabiliseerd.

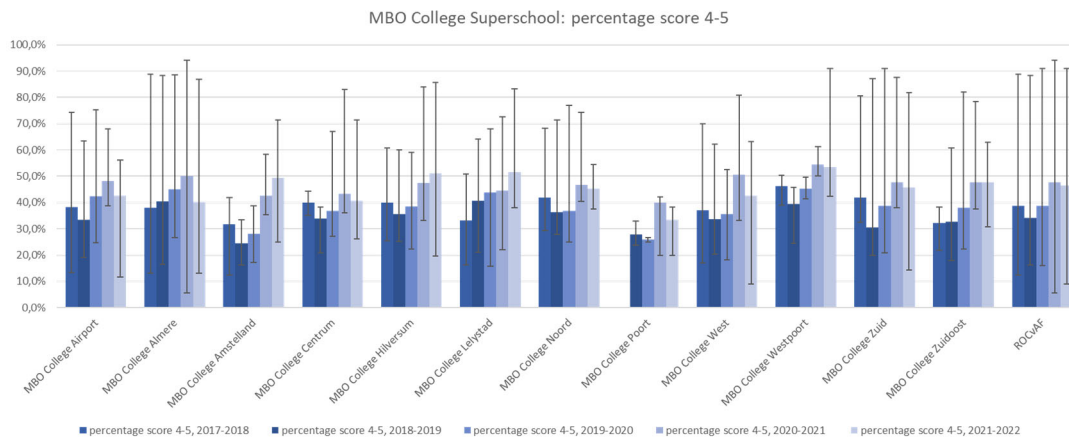


Figuur 1 Gemiddeld cijfer interne benchmark 8^e t/m 12^e IntBM

Het gemiddelde interne benchmarkcijfer laat per mbo-college in beperkte mate verschillen zien. De trend per mbo-college varieert enigszins. 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?”, is na een aanvankelijke dip in 2018-2019 gestegen naar 48% in 2020-2021. In het laatste jaar zien we een lichte daling naar 47%. Daarmee is de aanvankelijke ambitie van 50% niet gehaald. Toch geeft de ontwikkeling van 38% (startjaar) naar 47% in 2022 steun voor de aanpak in coronatijd. Ondanks alle beperkingen in de afgelopen drie jaar, zijn de onderwijsteams erin geslaagd voor een steeds groter deel van de studenten een ‘superschool’ te zijn. Mogelijk dat juist de coronatijd heeft bijgedragen aan de betekenis van school. Het beeld spoort met de gestegen tevredenheid van de studenten over de opleiding en het onderwijs met een stabilisatie in 2022 (zie Interne benchmark).



Figuur 2 Percentage studenten dat een 4 of 5 scoort in van 2017-2022

Figuur 2 laat zien dat de tevredenheidspercentages verschillen per mbo-college, maar de trends tonen gelijkenis. De spreiding van deze superschoolscore onder de teams is aanzienlijk.

Merkbaar

Strategie

De meerjarenstrategie richt zich op het versterken van de ontwikkelkracht van teams, de inspraak van studenten en het lerend vermogen van de organisatie. Kenmerkend daarbij is de ruimte voor differentiatie. 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 de coronaperiode 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. Deze versnelling heeft geleid tot een programma digitale transformatie.

Digitale transformatie

Tijdens de pandemieperiode heeft digitale transformatie alle aandacht gevraagd en gekregen. Hierop hebben we doorgezet. Digitale transformatie leidt tot mogelijkheden tot flexibilisering. Er wordt toegewerkt naar digitale examinering, het digitale Onderwijs en Examenreglement (OER) en een digitaal BPV-dossier. Digitale transformatie maakt onderdeel uit van onze Meerjarenstrategie 2022-2026. Door digitalisering zetten we een stap naar een (meer) digitaal georiënteerde en wendbare organisatie. Onze ambitie is om in co-creatie te zorgen dat onze studenten continu modern onderwijs krijgen, dat aansluit bij de innovaties in het werkveld. De leeromgeving moet het blended, flexibel en gepersonaliseerd leren ondersteunen, op een basis van state of the art voorzieningen voor studenten en medewerkers. We werken langs zes programmalijnen:

Programmalijn 1: Professionalisering. Deze programmalijn betreft de digitale skills (digitale geletterdheid) van medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn het Canvas kenniscentrum, het project I-coaches en de bewustwording van cybersecurity bij medewerkers, o.a. door een bewustwordingscampagne.

Programmalijn 2: Digitale leeromgeving. Deze programmalijn betreft de digitale leeromgeving voor studenten. Het betreft o.a. de implementatie van Canvas als digitale leeromgeving en het werken met Studycoach, een dashboard, waarmee de resultaten van studenten cursus-overstijgend te volgen zijn.

Programmalijn 3: Keuzevrijheid leermiddelen. Deze programmalijn werkt toe naar een actieve samenwerking tussen mbo-instellingen, om professioneel digitaal open leer materiaal beschikbaar te maken op een landelijk platform. Het ROCvA-F heeft hier, samen met het Deltion College, een voorloperpositie ingenomen. Hiernaast schafte het ROCvA-F als eerste in Nederland een applicatie aan, die keuzevrijheid op de leermiddelenmarkt mogelijk maakt. De implementatie van de nieuwe applicatie is in volle gang en loopt nog tot augustus 2023. Verder is er een tool, waarmee studenten de kosten voor ongebruikte leermiddelen op eenvoudige wijze kunnen terugvragen. In 2022 zijn hiervoor via Portaal voor Talent 118 aanvragen gedaan.

Programmalijn 4: Digitalisering examinering en BPV. Deze programmalijn betreft het faciliteren van de nieuwe digitale exameninstrumenten en het optimaliseren van de processen met betrekking tot examinering en BPV.

Om de organisatie integraal voor te bereiden op de afname van digitale examens met ingang van schooljaar 2022-2023, zijn de benodigde systeemaanpassingen, koppelingen en beheersorganisatie ingericht.

In het BPV Discovery project wordt toegewerkt naar een aanbesteding voor één of meer applicaties ter ondersteuning van de BPV.

Programmalijn 5: Optimaliseren ondersteunende processen. Deze programmalijn betreft het optimaliseren van onderwijsondersteunende processen door te digitaliseren en te robotiseren. De eerste resultaten m.b.t. het invoeren van een digitale OER zijn positief.

Programmalijn 6. Data-ondersteund onderwijs. Deze programmalijn betreft het voorzien in data, die de teams helpen om structureel te werken aan de kwaliteit van het onderwijs. In dit kader wordt gewerkt aan een dashboard voor opleidingsmanagers.

Dialogo met studenten

Juist in coronatijd was en is het investeren in de verbinding met de studenten essentieel. Docenten en teams hebben hierop ingezet. De inzet verschilt per mbo-niveau en opleiding. Mentoren, begeleiders en coaches spelen hier een belangrijke rol.

Aan de hand van enquêtes wordt zicht gehouden over hoe het gaat. Dit zicht gaat over het onlineonderwijs, maar ook het welzijn van de studenten wordt zo goed mogelijk gemonitord. Het Loopbaan Expertise Centrum brengt in kaart waar vraagstukken zitten voor studenten.

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 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 en nu gestabiliseerd. 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 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) leer routes 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 en gaan door tot medio 2023. De gesprekken gingen bijvoorbeeld over studiekeuzes, begeleiding, bpv, veiligheid, zorg, discriminatie en

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. Dat beeld kan helpen beter in te spelen op vraagstukken.

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.

Qlik Sense

Om de onderwijsteams te ondersteunen bij het uitvoeren van de Kwaliteitsagenda is een benchmarkmodule ontwikkeld en deze is inmiddels operationeel. In deze module kunnen de onderwijsteams, de mbo-college en het bestuur zicht houden op de ontwikkeling van de aanpak langs de lijn van de afgesproken indicatoren. Ook de cijfers voor deze rapportage onttrekken we uit Qlik Sense. Hiermee bevorderen we een vergelijkbaar inzicht op alle niveaus. We kunnen verschillen in ontwikkelingen per thema tot op teamniveau laten zien. Inzicht helpt het gesprek over de passende inzet te voeren. Ook biedt het gelegenheid om het onderlinge leren te bevorderen.

3. Jongeren in een kwetsbare positie

Impact corona zeer groot

De urgentie voor het thema 'Jongeren in kwetsbare positie' is door corona alleen maar verhoogd. In 2022 konden studenten en medewerkers weer naar school, waar zij elkaar fysiek konden ontmoeten. Daarmee is de impact van de afgelopen jaren, vooral voor onze studenten, niet verdwenen. Juist bij studenten in een kwetsbare positie, die vaak minder steun hebben vanuit hun directe omgeving dan andere jongeren, zien we veel negatieve gevolgen van de coronacrisis.

De post-covid-generatie lijkt minder gemotiveerd dan studenten in eerdere jaren en grensoverschrijdend gedrag komt vaker voor. Dit blijkt uit de toename aan meldingen hierover bij de interne veiligheidscöördinator en deels uit de redenen van uitschrijving. Deze groep studenten voelt zich hiernaast vaak eenzaam en maakt zich zorgen over hun eigen gezondheid en/of schoolprestaties.

Wachlijsten bij de GGZ versterken de kans op uitval. Het MBO Jeugdteam (Amsterdam) zit overvol en met een tekort aan jeugdadviseurs en -psychologen, is het moeilijk om de vraag aan te kunnen.

Ook de economische crisis heeft impact op studenten. De noodzaak tot werken en groenpluk maken dat studenten vaker ongediplomeerd uitstromen.

In 2022 stond, om bovenstaande redenen, het welzijn van studenten onverminderd hoog op de bestuurlijke agenda binnen het ROCvA-F. Er is maximaal ingezet op het ondersteunen en begeleiden van jongeren door o.a. inhaal- en ondersteuningsprogramma's, extra handen voor de klas en extra begeleiding en nazorg. 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 Entreeopleidingen hebben zich de afgelopen jaren gespecialiseerd in het bieden van onderwijs op maat voor een zeer diverse doelgroep. Deze ontwikkeling is ook op niveau 2 doorgezet.

Ambitie:

Kwetsbare jongeren de kansen bieden om passend bij hun talent en mogelijkheden een kwalificatie te behalen met perspectief op werk dan wel doorstroom 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: behoud van het jaarresultaat in 2020 en in 2022.
Jaarresultaat niveau 2: verhoging van het jaarresultaat in 2020 en 2022.
- 2b Voortijdig schoolverlaten: vast weten te houden van het vsv-percentage in 2020 en in 2022.

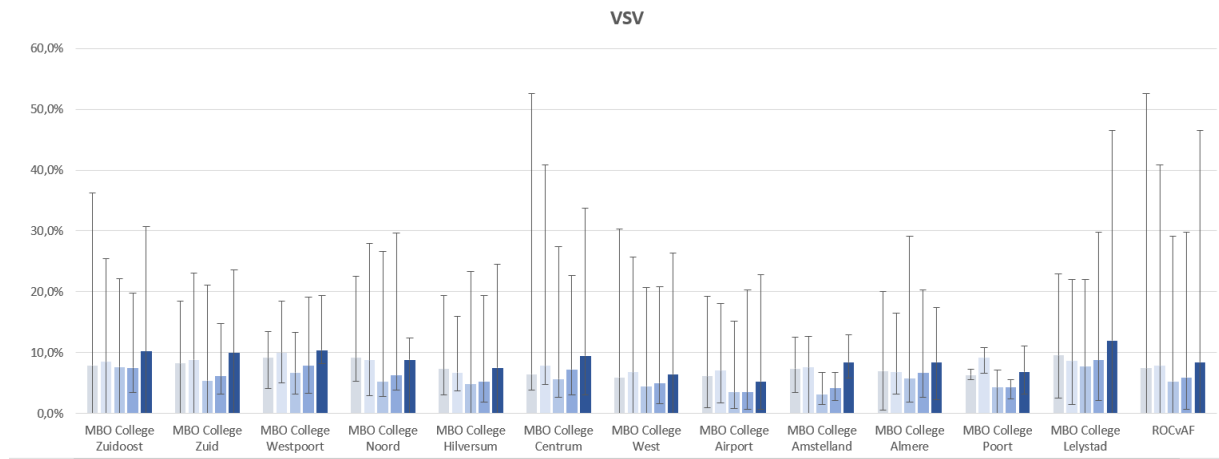
Eindresultaat:

<i>Eigen beoordeling</i>	<i>Beschrijving</i>
	Het jaarresultaat Entree in 2022 is gestegen t.o.v. het jaarresultaat Entree in 2018.
	Het jaarresultaat niveau 2 in 2022 is gestegen t.o.v. het jaarresultaat niveau 2 in 2018.
	Het vsv-percentage 2022 is bij alle colleges toegenomen t.o.v. het vsv-percentage in 2018 (op mbo-college Airport na)

Meetbaar

Voortijdig schoolverlaten

Jongeren in kwetsbare posities zijn te vinden bij alle opleidingen. De percentages voortijdig schoolverlaters geven een indicatie in hoeverre het lukt studenten met de juiste begeleiding binnenboord te houden. De figuur hieronder geeft de voorlopige cijfers over 2021/2022 weer. Zoals in onderstaande tabel zichtbaar is, ligt het gemiddelde vsv-percentages eind 2022 op elk mbo-opleidingsniveau hoger dan in 2020 en 2021.



Figuur 3 Percentage vsv ROCvA-F 2017-2022

De uitval betreft voornamelijk de ouderejaarsstudenten. De effecten van de pandemie zijn helaas nog steeds merkbaar bij studenten. Dit uit zich o.a. in uitval, studievertraging en vermoeidheid. Het komt vaker voor dat studenten uitgeschreven worden, omdat ze niet voldoende gemotiveerd zijn en/of omdat ze willen werken. Dit hangt samen met het grote aanbod aan banen en met armoede. Hierbij is de zorg dat het conjunctuurgevoelig werk betreft. Daarnaast is er een verband met een het gestegen ziektepercentage bij medewerkers; Het voorkomen van uitval is een uitdaging en dat heeft impact op verzuim van studenten en vervolgens op vsv.

Een verkeerde studiekeuze, als reden voor uitschrijven, blijft onverminderd hoog. VO-scholen geven aan dat studenten uit het vmbo, in de corona-periode, minder loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) hebben gehad. Bovendien hadden zij nog te maken gehad met digitale open dagen. De keuze voor een opleiding is veelal minder 'weloverwogen' gemaakt. Dit komt overeen met het landelijke beeld.

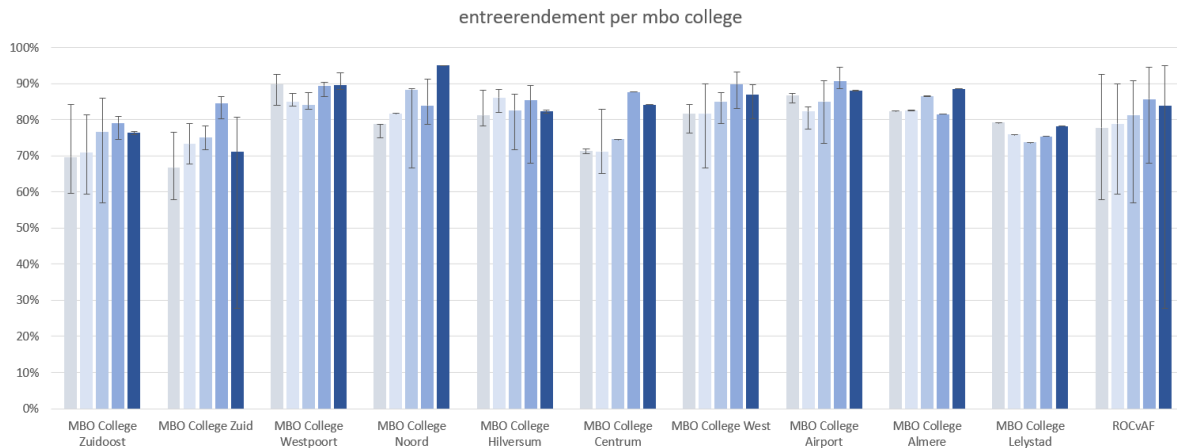
Met een breed scala aan mogelijkheden blijft het ROCvA-F studenten kansen bieden om een startkwalificatie te behalen. In de mbo-colleges vindt extra begeleiding plaats via o.a. Pluscoaches (gefinancierd uit RMC-middelen) en het Loopbaan Expertise Centrum (LEC). Deze LEC's bieden ondersteuning als loopbaanadvies (individueel en groepsgericht), psychosociale ondersteuning en ondersteuning passend onderwijs. Verder biedt het LEC-begeleiding bij de professionalisering van opleidingsteams in het kader van hun zorgtaken. Colleges hebben momenteel extra oog voor verzuimbegeleiding, want absentie is een eerste signaal dat er een risico op uitval is.

We blijven nauwgezet de schooluitval monitoren.

We ontwikkelen door met modulair onderwijs met flexibele instroomdata en overstapvoorzieningen zoals Izone (oriëntatietrajecten). Daarmee doen we beter recht aan wat studenten die met twijfel of onvrede over de studiekeuze kampen, of die een andere werk-schoolbalans willen, nodig hebben. Ook wordt veel aandacht besteed aan de binding van onze studenten met de klas en de school. Zo wordt het programma 'Oog voor Verandering' (dat echt gericht is op binding), ooit bij Westpoort/Noord gestart, breder uitgerold binnen de instelling.

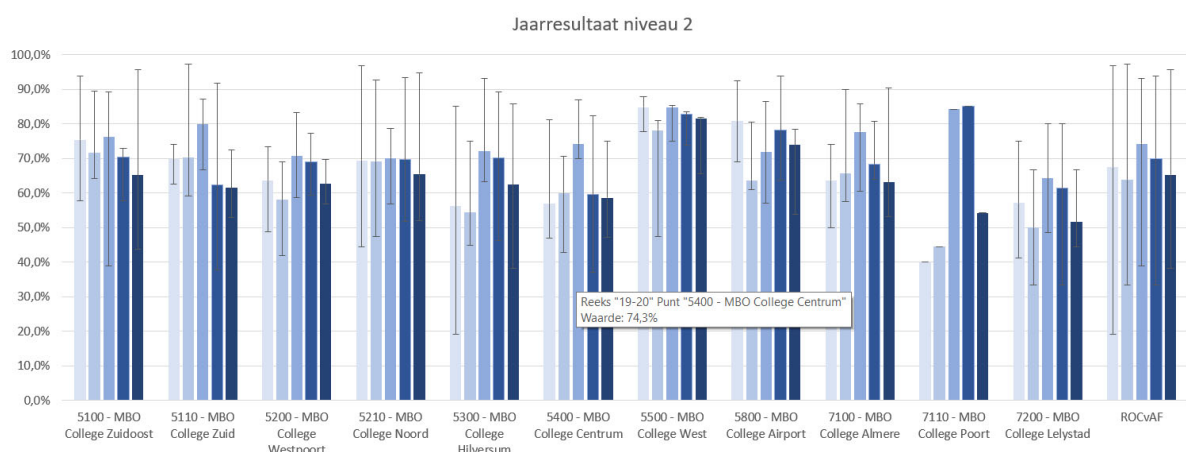
Jaarresultaat Entree en niveau 2

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. Zeker voor hen biedt het diploma een goede kans om verder te komen.



Figuur 4: Entreeerendement per mbo-college 2017-2022

Figuur 4 laat zien dat het jaarresultaat van de Entree-opleidingen bij het ene college iets is gestegen en bij het andere iets is gedaald. Over het geheel genomen is het jaarresultaat voor Entree-opleidingen zo'n 1,5% gedaald. Toch is de ambitie meer dan gerealiseerd, omdat het jaarresultaat Entree in 2022 maar liefst 5% hoger ligt dan in 2018 (79% in 2018 en ruim 84% in 2022). Onze gerichte acties om studenten naar een diploma te leiden, hebben positief bijgedragen. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt heeft voor Entree-studenten niet geleid tot een afname van het jaarresultaat. Wij zijn tevreden met dit resultaat, 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.



Figuur 5 Jaarresultaat Niveau 2 per mbo-college 2017-2022

Hoewel het jaarresultaat niveau 2 2022 gemiddeld genomen met 2% is gestegen t.o.v. de beginsituatie in 2018, is deze gedaald t.o.v. vorig jaar. Daarmee hebben we ons doel behaald, namelijk het jaarresultaat ligt boven de startwaarden van de planperiode van de Kwaliteitsagenda. Ook bij niveau 2 studenten, heeft de coronaperiode echter een behoorlijke impact gehad. Bij het deel 'Merkbaar' is te lezen hoe we ons ook dit jaar hebben ingezet voor de niveau 2 studenten. Wij verwachten het komende

jaar een stijging van het jaarresultaat niveau 2, omdat er in 2021-2022 een toename was aan ongediplomeerde uitstroom, wegens 'langstudeerders', wat ook een effect is van het coronatijdperk.

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 thuissituatie (onwerkbaar omgeving, oplopende spanningen, eenzaamheid) of verlies van (bij)baan. Hieronder staat een aantal voorbeelden

Oriëntatieprogramma's niveau 2

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 beroepenwereld in praktische oriëntaties aan den lijve te ervaren. Brede oriëntatie is ook de scope van een aantal mbo-colleges bij *Izone*, hier ligt het gewicht op de generieke vakken en op keuzedelen.

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

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 bijna 2000 studenten. De plusvoorzieningen zijn daarmee uitgegroeid tot een solide bouwwerk.

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 merkbare 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. Hoewel alle studenten zijn geraakt door de beperkingen, die de coronacrisis met zich meebracht, zijn de verschillen tussen studenten vergroot. Dit heeft te maken met verschillen op het gebied van:

- Weerbaarheid
- Sociale isolatie
- De mate van onthechting van school
- Financiële opvangcapaciteit

Er is een toename aan studievertraging en ongediplomeerde uitstroom bij studenten. Hieronder staan de gestelde ambities voor deze tranche kwaliteitsafspraken op dit thema.

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 starterssucces in 2020 en in 2022.

3b: Kwalificatiewinst.





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

3c: Doorstroom(gediplomeerd) naar hbo.

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

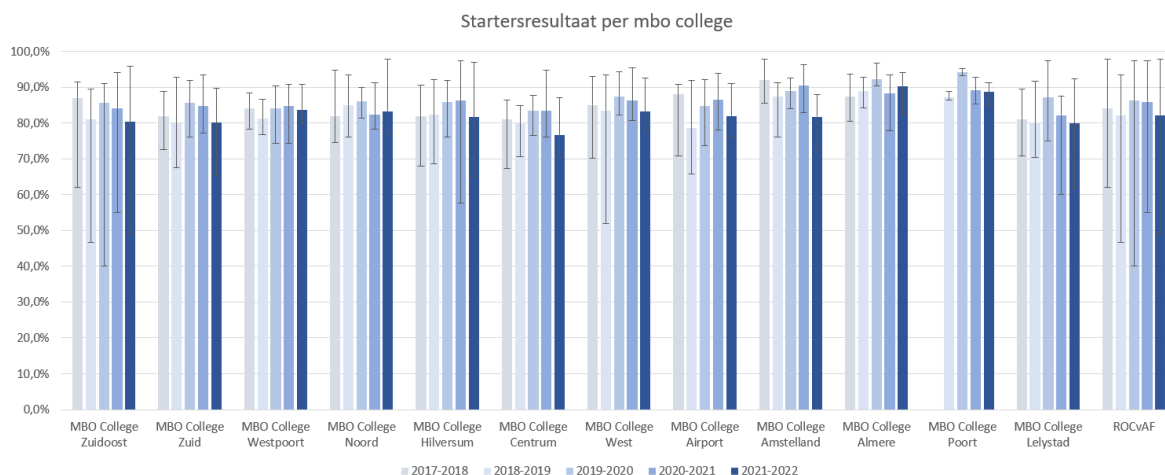
3d: Succes 1e jaar hbo.

Ambitie: behoud percentage succes 1e jaar hbo in 2022.

<i>Eigen beoordeling</i>	<i>Beschrijving</i>
	behoud van het starterssucces in 2020 en in 2022.
	behoud van de kwalificatiewinstscore in 2020 en in 2022.
	behoud van het doorstroompercentage mbo4 naar hbo in 2020 en verhoging van dit percentage in 2022.
	behoud percentage succes 1e jaar hbo in 2022.

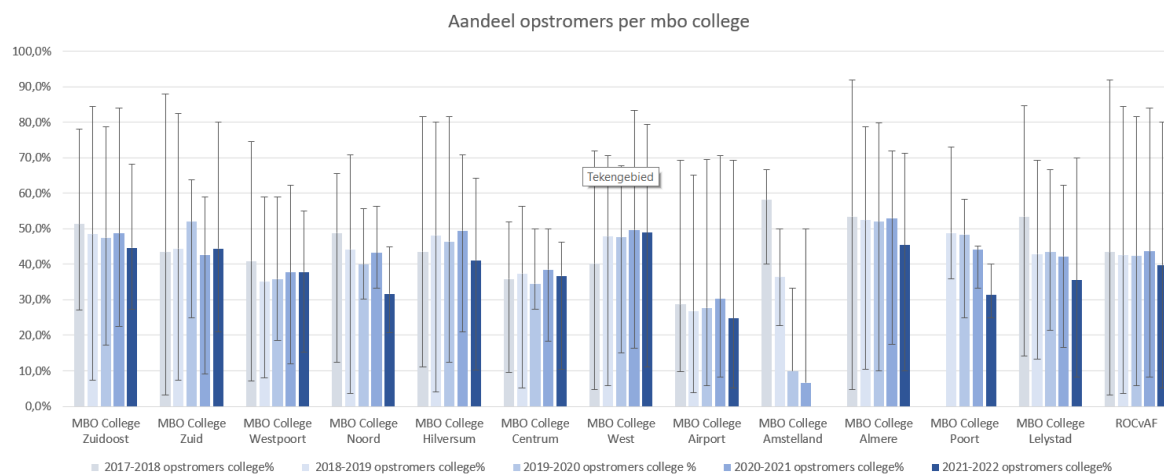
Meetbaar

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 was om de goede resultaten te behouden.



Figuur 6 Starterssucces per mbo-college tot 2016- 2022

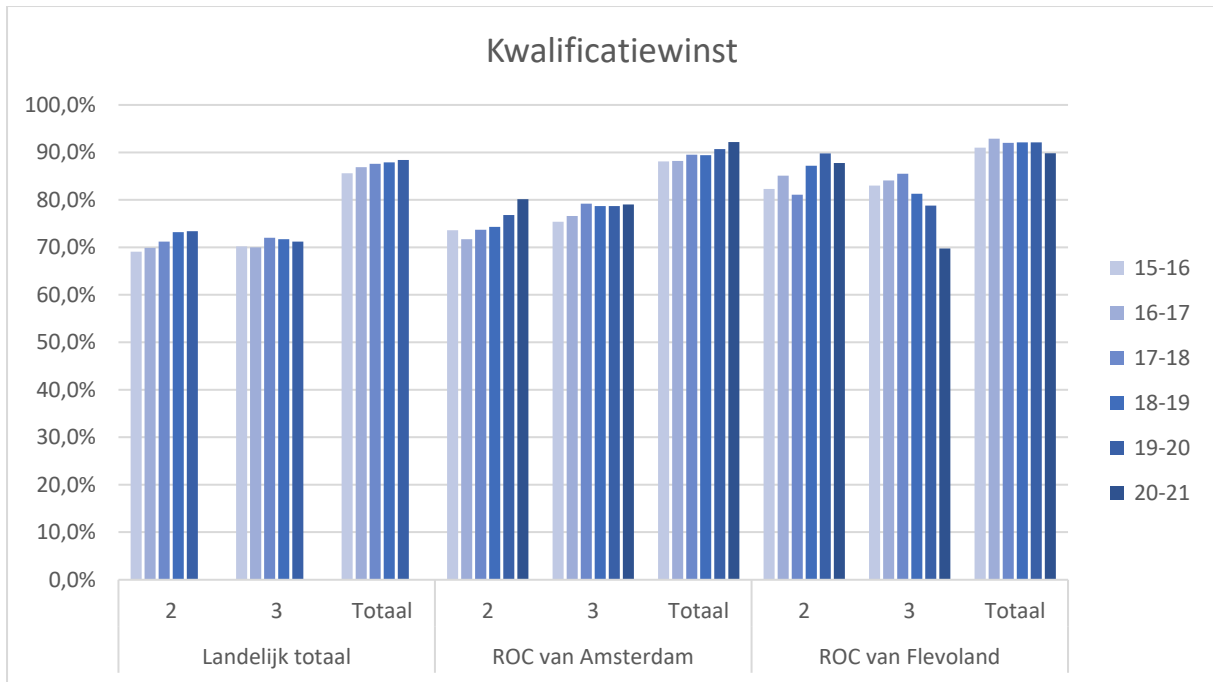
Het startersresultaat fluctueert enigszins in de voorgaande jaren, maar laat min of meer een stabiel beeld zien. Het startersresultaat is gedurende de gehele doorlooptijd van de kwaliteitsagenda boven de inspectienorm gebleven. Binnen de specifieke mbo-colleges zien we geen grote verschillen ten opzichte van vorig jaar. Ook de variatie tussen teams is beperkt.



Figuur 7 Aandeel opstomers per mbo-college tot 2017-2022

Het percentage opstroom van de gediplomeerden Entree, niveau 2 en niveau 3 is tijdens de voorgaande jaren stabiel gebleven. Het afgelopen jaar is het percentage echter licht gedaald. Zo'n 4 van de 10 studenten stromen op naar een hoger niveau (39, 8%). Deze indicator houdt verband met de toename aan vraag naar arbeidskrachten, iets dat buiten onze invloedssfeer ligt. Hierdoor kiezen gediplomeerden vaker voor een baan dan voor doorleren. Ten tijde van de corona-epidemie lag dit natuurlijk anders.

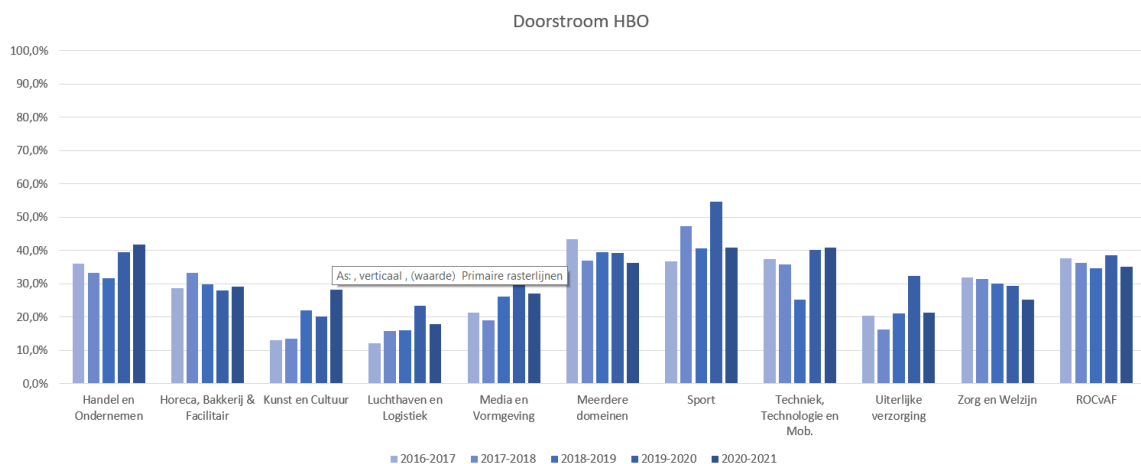
Voor de indicatoren over kwalificatiewinst, de doorstroom naar hbo en mate van succes in het eerste jaar van het hbo is het ROCvA-F afhankelijk van DUO. Het betreft immers een combinatie van data van mbo en andere sectoren (vo en hbo). Alleen DUO kan deze informatie verstrekken.



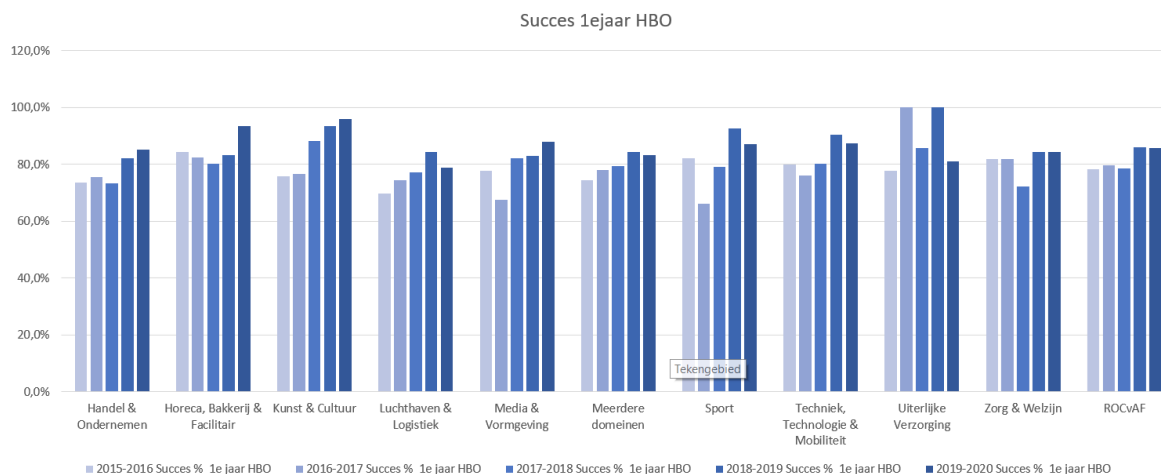
Figuur 8 Kwalificatiewinst ROCvA en ROC-F 2016-2021

Uit de DUO-cijfers blijkt dat het ROCvA-F het goed doet. Landelijk ligt het gemiddeld cijfer op 88%. Voor ROCvA-F ligt dit op respectievelijk 92% en 90%. Hiermee hebben de ambitie om het al hoge percentage te handhaven bereikt. Alleen op mbo-niveau 3 bij het ROC van Flevoland is er sprake van een dalende trend. Dit betreft echter kleine opleidingen, waardoor veel resultaten in de DUO data zijn onderdrukt en het niet mogelijk is om te achterhalen welke opleidingen bijdrage aan deze dalende trend.

De cijfers over de kwalificatiewinst laten zien dat het bieden van doorstroomkansen studenten op een hoger niveau brengt, dan op basis van hun vooropleiding 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.



Figuur 9 Percentage doorstroom naar hbo, 2016-2021



Figuur 10 Percentage succes 1^e jaar hbo 2015-2020

De DUO-cijfers laten zien dat de doorstroom van mbo-gediplomeerden naar het hbo weliswaar iets is afgenomen, maar nog wel iets boven het landelijke niveau blijft liggen met 34,4%. Behoud van dit niveau was de ambitie.

Het succes van de doorstromers in het eerste jaar van het hbo is het laatste jaar flink gestegen van ca. 77% de afgelopen jaren naar 86% het laatste jaar. 86% is gelijk aan het landelijke gemiddelde.

Gezien de populatiekenmerken en de hoogconjunctuur is het opmerkelijk dat de studenten van het ROCvA-F iets meer dan gemiddeld doorstromen naar het hbo en even succesvol zijn in het eerste jaar als het landelijke gemiddelde.

Merkbaar

De aanpak om jongeren zoveel 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. 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 zo goed mogelijk voorkomen van verdere studievertraging door de aanhoudende beperkingen. Er is ook in 2021 ingezet op het nominaal doorlopen van de leerroutes. Hiermee is gewerkt aan de belofte aan studenten om de opleiding in de nominale studie af te kunnen ronden. Het onderwijs is op verschillende vlakken aangepast. Denk aan meer inzet van onderwijsassistenten, inzet van experts uit het werkveld, doorontwikkeling van blended learning, meer groepsopdrachten, maar ook meer zelfstandig werken voor studenten en intensivering van de begeleiding. Door het aantrekken van de economie concentreerde het aanvankelijk grote vraagstuk van de invulling van de bpv zich in 2021 meer op enkele sectoren.

Stagediscriminatie is een belangrijk thema voor het ROCvA-F. Voor studenten hebben we geregeld dat ze vermoedens van discriminatie (alle vormen van discriminatie, waar stagediscriminatie onder valt) kunnen melden bij een vertrouwenspersoon van hun college.

Er is een specifiek kennisnetwerk opgericht op gebied van stagediscriminatie. Hieraan nemen verschillende colleges van het ROCvA-F en ook andere ROC's deel. Ook hebben medewerkers van het ROCvA-F input geleverd voor het landelijke Stagepact. Het stagepact richt zich op een aantal thema's waaronder 'het verbeteren van de stagebegeleiding' en 'het uitbannen van stagediscriminatie'. Zie voor meer informatie hierover: Deel 2 'Alertheid op studieresultaten', onderdeel 'BPV-rapportcijfer blijft gelijk'.

Daarmee hebben we (nog) niet een apart meldpunt, maar wel een meldstructuur. Natuurlijk is ook bij het stagebedrijf vaak ook een vertrouwenspersoon waar ze zich kunnen melden.

De cijfers laten zien dat de doorstroom op peil is gebleven. Het pakket van maatregelen heeft hier vermoedelijk aan bij gedragen, gezien ook de tevredenheid van de student over de opleiding. Desalniettemin blijft inzet en alertheid noodzakelijk. Naast inhalen van achterstanden zien we ook andere, meer mentale problematiek boven komen. Voor beide aspecten blijft urgentie in onze aanpak gelden.

In de onderstaande passages zoomen we nader in op onze aanpak om de leerlijn zo goed mogelijk te laten verlopen. Aan bod komen achtereenvolgens: vo-mbo en mbo-hbo.

Doorstroom vo-mbo

Route naar startkwalificatie via doorlopende leerlijnen vo-mbo

In Amsterdam zijn inmiddels met vier vmbo-scholen doorlopende routes ontwikkeld waarbij vmbo- B leerlingen in vijf jaar een niveau 2-diploma en dus een startkwalificatie kunnen halen. Het gaat om het Calvijn College, Montessori Lyceum Oostpoort, Bindelmeer College en het Cburg College. In 2022 is een meerjarige analyse gedaan naar de resultaten van deze doorlopende routes. Die zijn zeer positief; de uitval ligt onder de tien procent, en was in een aantal gevallen zelfs nihil.

In 2022-23 is met een samenwerking tussen het IJburg College en MBO Colleges Zuid en Zuidoost ook een eerste geïntegreerde leerroute gestart voor vmbo-T. Doel van deze leerlijn is een naadloze doorstroom naar mbo-niveau 4, waarbij met name veel aandacht wordt besteed aan de LOB-lijn. Het Caland Lyceum en MBO College Amstelland zijn in gesprek om met elkaar een soortgelijke leerlijn te ontwikkelen.

Voorlichting en begeleiding

Een passende doorlopende leerlijn begint bij het moment dat leerlingen in het vo keuzes maken voor het vervolg van hun studie. Door corona is de oriëntatie en voorlichting anders vormgegeven. Het ROCvA-F heeft 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. Ook ouders betrekken we actief in het keuzeprocess. Zo is gestart met een e-magazine voor ouders. Daarnaast zijn online adviesgesprekken en online voorlichtingen georganiseerd. De decanen worden hier op allerlei manieren over geïnformeerd en waren tevreden over dit aanbod. Ter voorbereiding van de overstap in 2021 zijn alle decanen gebeld met de vraag of zij nog iets nodig hebben in de ondersteuning van het studiekeuze-proces en of er andere vraagstukken zijn.

In de loop van 2021 kwam ook weer ruimte voor fysieke ontmoeting. Hier is zoveel als mogelijk gebruik van gemaakt. Al met al blijft dat ook in 2021 de oriëntatie en voorlichting minder 'warm' heeft kunnen plaatsvinden.

Overstapcoaches vmbo-mbo

Vo-leerlingen in Amsterdam kunnen gebruik maken van een overstapcoach. Ook in coronatijd hebben overstapcoaches (online en fysiek) steun gegeven in de overgang van vo naar mbo. 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 kennismaking 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 waarbij vmbo-opleidingen gecombineerd worden met een mbo-opleiding op niveau 2 om succesvolle doorstroom te bevorderen. 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 om doorlopende leerlijnen vmbo-mbo te bevorderen.

Doorstroom mbo-hbo

Het ROCvA-F participeert met zes mbo- en vijf hbo-instellingen in een regionaal netwerk Noord-Holland/Flevoland. Vanuit hier worden bijvoorbeeld keuzedelen als 'Voorbereiding op het hbo' ontwikkeld. Nieuw is de aandacht voor de Associate degrees (Ad's). In het najaar van 2022 is in opdracht van de bestuurders van het regionaal netwerk een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor het ontwikkelen van Ad's in de regio.

Tegelijkertijd bouwen we binnen ROCvA-F verder aan het ontwikkelen van in het mbo-onderwijs geïntegreerde Ad's. Dit doen we in samenwerking met de HBO Academy, de nieuwe naam van onze partner HBO Drechtsteden. In samenwerking met HBO Academy worden nu drie Ad-programma's uitgevoerd: MHBO ICT Engineer in Zuidoost, MHBO Culinair Professional in Centrum en de gestapelde Ad MHBO Tailor Professional. Dit aantal wordt de komende jaren verder uitgebreid. De reguliere Ad's met de hogescholen en de geïntegreerde Ad's i.s.m. HBO Academy maken als 'parallele sporen' samen deel uit van het thema vo-mbo-hbo binnen onze Meerjarenstrategie 2022-2026 2022-2026.

5. Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst

Wendbaarheid

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 focus in de context van de regio en het werkveld. Mbo-colleges kiezen hun eigen aanpak en worden daarbij ondersteund door domeinmanagers en practoren.

De rode draad in de aanpak is het vergroten van de wendbaarheid door samenwerking en co-creatie. De mbo-colleges en de onderwijsteams ontwikkelen samen met het werkveld opleidingen die *state of the art* en actueel zijn. Ons doel is dat het mbo een centrale rol vervult als netwerk van duurzame ontwikkeling in de Metropoolregio Groot Amsterdam, teneinde wendbare en weerbare vakmensen op te leiden, die goed voorbereid zijn op hun rol in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Dit thema raakt ook het thema leven lang ontwikkelen (zie hoofdstuk 6).

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.

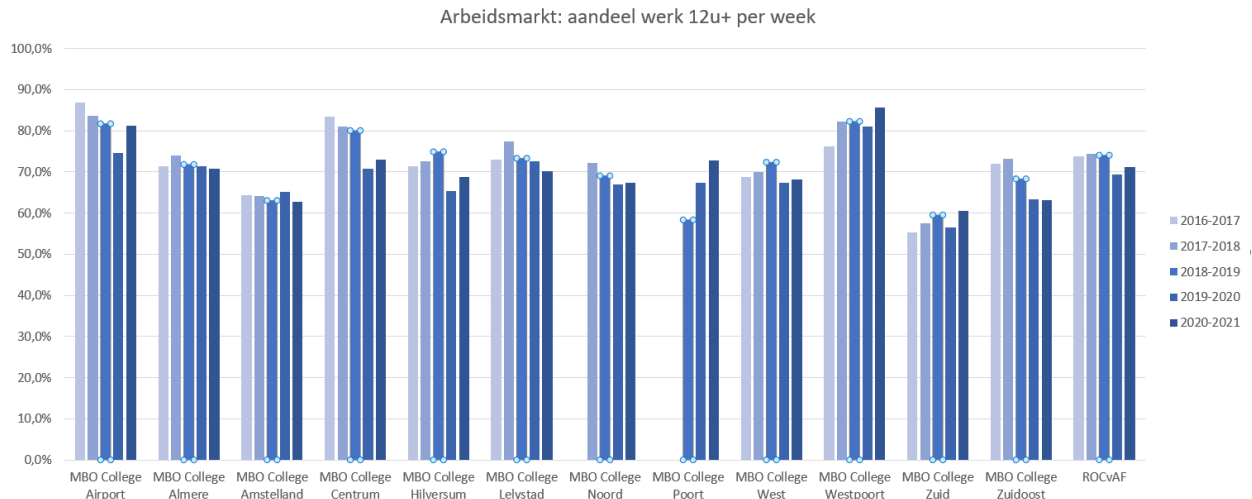
Indicatoren:

- 4a: Aandeel gediplomeerde uitstromers met baan.
Ambitie: stijgende tendens voor 2022, afhankelijk van conjunctuur.
- 4b: Aandeel studenten dat wordt opgeleid voor de groeisectoren.
Ambitie: stijgende tendens van aandeel studenten in sectoren zorg en techniek..
- 4c: Tevredenheid praktijkopleiders over de aansluiting.
Ambitie: behoud van tevredenheidsscore praktijkopleiders in 2022.

Eigen beoordeling	Beschrijving
	Ambitie: stijgende tendens aandeel gediplomeerde uitstromers met baan voor 2022, afhankelijk van conjunctuur.
	Ambitie: stijgende tendens van aandeel studenten in sectoren zorg en techniek.
	Ambitie: behoud van tevredenheidsscore praktijkopleiders in 2022.

Meetbaar

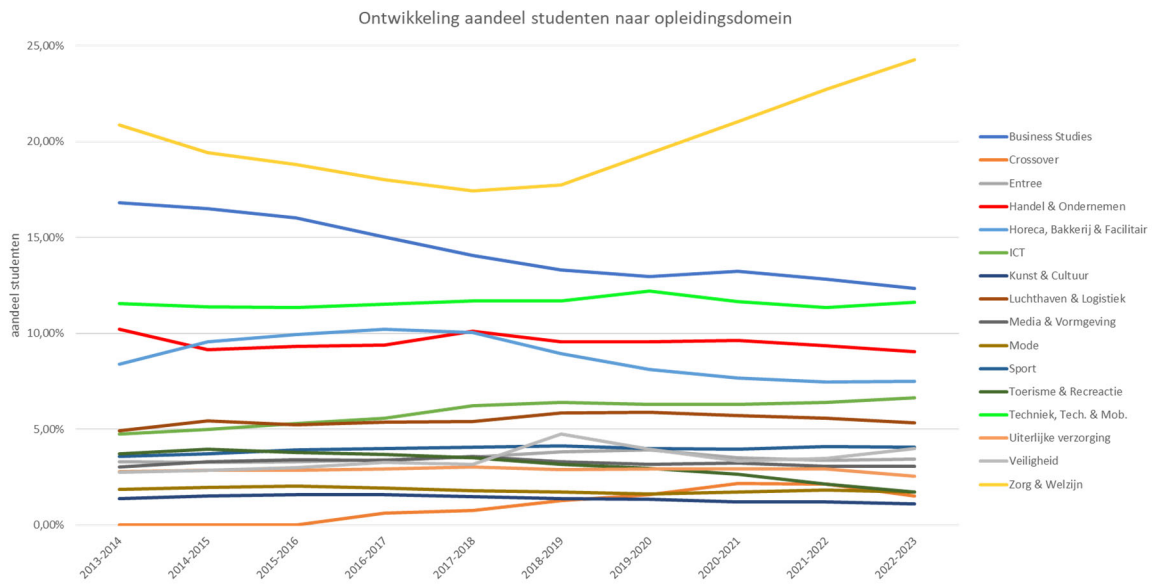
De eerste indicator gaat over het aandeel gediplomeerde mbo-uitstromers met baan. Uit de CBS-cijfers over het aandeel gediplomeerde studenten dat in 2021 na een jaar een baan heeft van 12 uren of meer, blijkt dat dit met 2% is gegroeid t.o.v. 2020. Als we het percentage in 2021 vergelijken met de uitgangssituatie (2018), is sprake van een daling 3%. Dit is duidelijk een corona-effect. Deze CBS-cijfers lopen achter op de huidige situatie in 2022, waar de baankans voor mbo-studenten is toegenomen, mede door de krapte op de arbeidsmarkt. De banen liggen op dit moment voor het oprapen en dat geldt ook voor mbo'ers.



Figuur 11 Aandeel aan het werk (12u+ per week) 1 jaar na diplomeren (CBS) 2016-2021

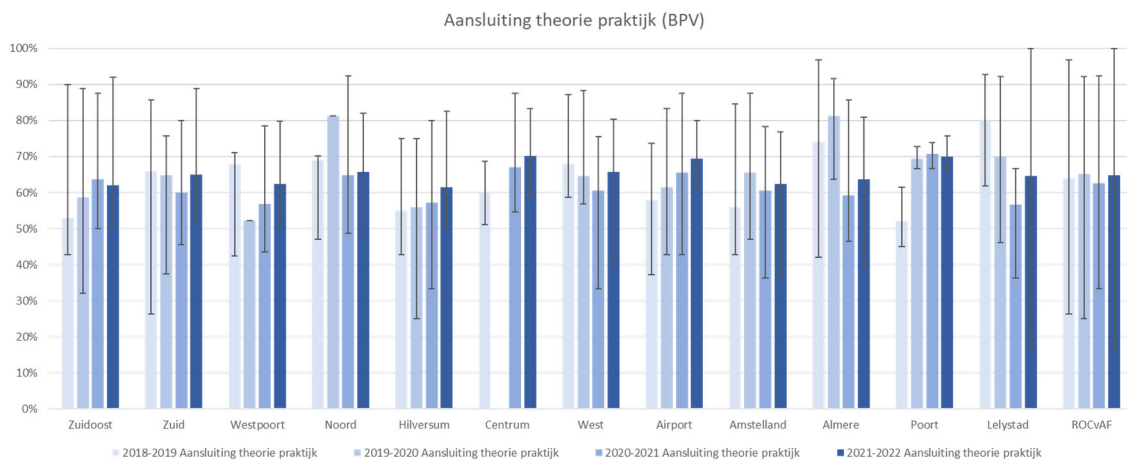
Met de tweede indicator beogen we zicht te geven in hoeverre het ROCvA-F erin slaagt mee te bewegen met de schuivende arbeidsmarkt. De Zorg, ICT en Techniek zijn zogenaamde *tekortsectoren*. De ontwikkeling van het aandeel studenten per domein laat zien dat het lukt studenten meer te interesseren voor de zorgsector. De belangstelling voor techniek en voor ICT neemt na een daling in de pandemie weer wat toe. Deze stijging lijkt vooral ten koste te gaan van de belangstelling voor beroepen in de Horecasector. Ook dit gerelateerd aan de pandemie. In 2022 zijn de baankansen voor Horeca juist zeer gunstig.

Hoe dan ook, hebben we ons doel op het gebied opleidingen voor landelijke en regionale tekorten behaald.



Figuur 12: Aandeel studenten per opleidingsdomein 2013-2023

Onze derde indicator is de mate van tevredenheid van de praktijkbegeleiders over specifiek de aansluiting theorie-praktijk. Jaarlijks worden de praktijkbegeleiders bevraagd over hun tevredenheid over de beroepspraktijkvorming. De praktijkbegeleiders hebben vanuit het bedrijf of de organisatie goed zicht op of het lukt studenten goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Het percentage geeft het aandeel praktijkbegeleiders aan die de aansluiting onderwijspraktijk met een 4 of een 5 scoren (schaal 1-5).



Figuur 13 Percentage praktijkbegeleiders dat tevreden (score 4 of 5 op schaal 1-5) is over de aansluiting theorie-praktijk

Het percentage praktijkbegeleiders die een ruime voldoende tot goed geeft aan de aansluiting theorie-praktijk is na een lichte dip in 2020/2021 naar 2021-2022 tot 65% gestegen tot iets boven het startjaarniveau (64%). Hiermee is de ambitie gehaald. Het hoge percentage praktijkopleiders die een ruime voldoende of hoger scoort, heeft het ROCvA-F ook in deze pandemie-periode kunnen behouden.

Merkbaar

Beroepspraktijkvorming in coronatijd

Met de beroepspraktijkvorming (bpv) beogen we studenten langs de weg van de praktijk goed voor te bereiden op werk. Zonder bpv is een opleiding niet compleet. Zoals gezegd is de continuïteit van de bpv onder druk komen te staan door corona. Er zijn in die periode alternatieve invullingen gevonden, zoals het simuleren van praktijksituaties en het inzetten van studenten op alternatieve werkzaamheden. In zorg, waar wel stageplaatsen beschikbaar waren maar geen begeleiding voorhanden, is een de school een deel van de praktijkbegeleiding gaan verzorgen: [Meer stageplekken en betere begeleiding in de zorg? Bij het ROC van A'dam kunnen scholen de kunst afkijken | Nieuwsbericht | Nationaal Programma Onderwijs \(nponderwijs.nl\)](#). Een ander voorbeeld in de zorg is het Health en Experience Centre Slotervaart, dat mede mogelijk gemaakt werd door de MBO Agenda. Dit creatiever invullen van bpv-uren heeft ook na de pandemie nog een positief effect. Er is meer oog voor het leerrendement van studenten en voor wat werkelijk bij ze past. Ook leidde het tot een betere samenwerking tussen bpv-begeleiders en de sbb-adviseurs. In een enquête onder hen in juni 2022, werd voor de samenwerking gemiddeld een 8,4 gegeven.

Publiek-private samenwerking

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 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 2022 waren er negen RIF-trajecten in uitvoering.

Hybride onderwijs

Veel opleidingen worden mede aangeboden in hybride varianten. Hybride opleidingen worden opgebouwd rond authentieke taken en beroepsdilemma's en vinden grotendeels plaats in de praktijk. Voor sommige studenten is deze vorm van leren aantrekkelijker. De werkwijze zorgt voor een nauwe aansluiting tussen de school en het werkveld.

Tekortsectoren

Binnen de regionale samenwerking met het werkveld is speciale aandacht voor de tekortsectoren. Al in het voortgezet onderwijs worden leerlingen voorgelicht over de mogelijkheden in de sectoren techniek, zorg en IT. Met doorlopende leerlijnen worden opleidingen aantrekkelijk gemaakt. In Hilversum zijn doorlopende leerlijnen voor de Zorg en Techniek ontwikkeld. In Lelystad zijn schakeljaren gestart voor zorg, techniek en logistiek. In Amsterdam werken we samen met de gemeente en vmbo-scholen aan een locatie voor technisch onderwijs.

Duurzaamheid

Duurzaamheid krijgt een plaats in steeds meer curricula. Een keuzedeel Duurzaamheid is ontwikkeld dat kan worden ingezet bij alle opleidingen op alle niveaus. MBO College Lelystad is het practoraat Circulaire economie gestart.

Duurzaamheid zal ook de komende jaren hoog op de agenda staan. In de Meerjarenstrategie 2022-2026 is duurzaamheid één van de drie dragende thema's. Hierbij kijken we niet alleen naar het onderwijs, maar beogen we een integrale aanpak voor de hele instelling met als doel duurzaamheid structureel te verankeren in ons denken en handelen.

6. Leven Lang Ontwikkelen

Onze ambitie bij een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) binnen het ROCvA-F is om samen met het bedrijfsleven en (regionale) overheden vakmensen op mbo-niveau wendbaar en weerbaar te houden op onze arbeidsmarkt en in de maatschappij. Daar hoort ook de ambitie bij dat om onze alumni blijvend te verbinden aan onze instelling.

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 daarbinnen 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.

Ambities op indicatoren:

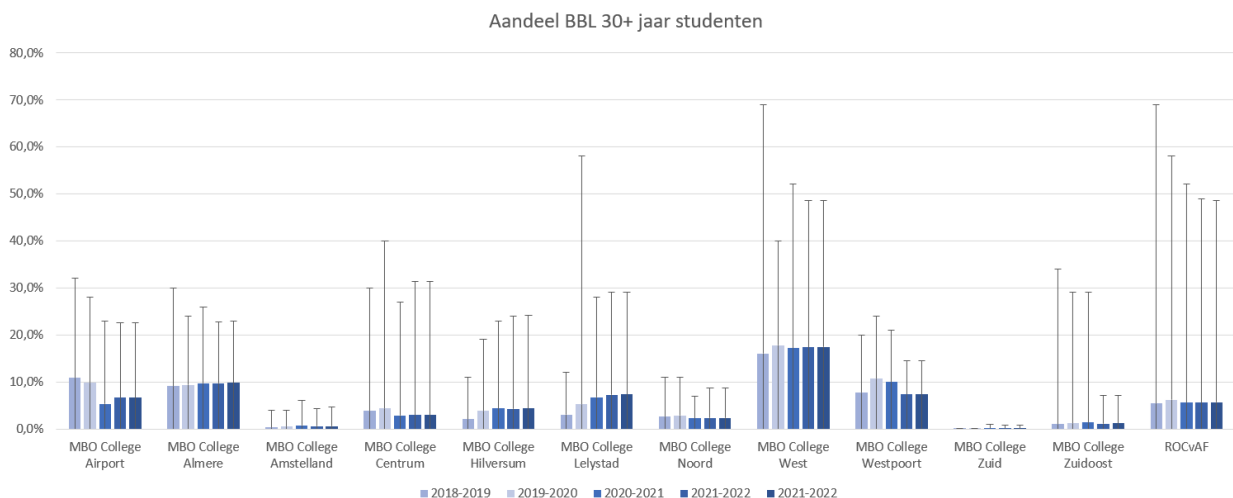
5a: We monitoren het aandeel bbl-studenten boven de 30

Eigen beoordeling	Beschrijving
	We hebben het aandeel bbl-studenten boven de 30 jaar in beeld. Er is een duidelijke infrastructuur voor LLO en alumni ontwikkeld, het LLO-aanbod is verbreed.

Meetbaar

Voor het thema *Leven lang ontwikkelen* zijn geen kwantitatieve ambities geformuleerd. Wel hebben we met elkaar een inspanningsverplichting afgesproken. Om enig inzicht te krijgen op het bereik monitoren we de ontwikkeling van studenten van 30 jaar en ouder in de BBL.

Onderstaande grafiek laat zien dat het aandeel van studenten, dat ouder is dan 30 jaar, licht gestegen is t.o.v. de Ausgangssituatie in 2018. Er is hierbij wel sprake van fluctuaties en er zijn verschillen tussen de colleges. In de zorgsector (zie College West) liggen het percentages 30+ - studenten het hoogst.



Figuur 14 Aandeel studenten van 30 jaar en ouder in de bbl 2020-2022

Merkbaar

Leven Lang Ontwikkelen

Het thema (LLO) is aan het begin van deze tranche kwaliteitsafspraken gestart met het verkennen hoe een laagdrempelig, relevant, duurzaam en innovatief aanbod ontwikkeld kan worden voor werknemers en oud-studenten. Hiernaast wilden we bouwen aan een alumninetwerk.

Onze gestelde ambitie voor de jaren 2019-2022 was daarom ervaring op te doen met initiatieven voor een leven lang ontwikkelen en het aanbod ervan uit te breiden. Hiernaast was het doel om de netwerken voor alumni verder te ontwikkelen en te versterken.

De colleges binnen het ROCvA-F zijn inmiddels continu bezig om een breed en flexibel aanbod te creëren, in samenwerking met regionale overheden en werkgevers. We werken inmiddels samen met regionale overheden in de arbeidsmarktregio's Gooi- en Vechtstreek, Groot Amsterdam en Flevoland. Voorbeelden van partners zijn de gemeente Amsterdam, het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, het Leerwerkloket en het Regionaal mobiliteitsteam, de provincie, het UWV, het Leerwerkloket en andere opleiders binnen de regio.

Binnen het ROCvA-F werken hebben we, ten behoeve van LLO, het Transferpunt Leven Lang Ontwikkelen opgezet. Dit goed functionerende transferpunt heeft een regisserende en aanjagende rol binnen onze organisatie. Ook is er een actief netwerk van projectleiders LLO en alumni van de colleges.

In het kader van LLO wordt er samengewerkt met regionale overheden in de arbeidsmarktregio's Gooi- en Vechtstreek, Groot-Amsterdam en Flevoland.

Vanuit het Nationaal Groeifonds worden bijdrages aan mbo-instellingen toegekend voor de LLO-katalysator. De Nationale LLO-Katalysator verenigt onderwijsinstellingen, werkgevers, werknemers en burgers. Vanaf oktober 2023 kan het ROCvA-F hiervoor een aanvraag indienen. De eerste focus is dan op de energie- en grondstoffentransitie. We bereiden ons voor om hierin een rol hierin te vervullen. Ook in het groeifonds 'opschaling PPS'en krijgt LLO een plek, en is daarmee een belangrijk startpunt voor onze inzet voor de LLO Katalysator.

In 2022 hebben zo'n 1500 volwassenen zich voor een opleiding of cursus binnen het ROCvA-F aangemeld. Ook de belangstelling voor de opleidingen met STAP-subsidie groeit. Het ROCvA-F biedt sinds 1 mei 2022 ongeveer 35 opleidingen, trainingen en cursussen aan met STAP-subsidie. Het ROCvA-F blijft zich inzetten voor een LLO-aanbod. Het is een belangrijk onderdeel van onze Meerjarenstrategie 2022-2026. Wij willen met ons LLO-aanbod meebewegen met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

Onze colleges zijn continu bezig om een breed en flexibel aanbod te creëren, in samenwerking met regionale overheden en werkgevers. Ook in 2022 zijn er weer de nodige nieuwe samenwerkingen gestart. Een aantal voorbeelden:

- MBO College West werkte samen met onder andere de gemeente Amsterdam aan het oriëntatieprogramma zorg en welzijn: [zorg en welzijn - Ontdek de baan in de zorg die bij je past](#)
- MBO College Almere werkte samen met de gemeente Almere aan het ICT Fieldlab: <https://www.rocvanflevoland.nl/Actueel/2021/Omscholingstraject-voor-ICT-Support-Helpdeskmedewers-van-start>
- MBO College Almere werkte aan de Techniekstraat, waar het onderwijsconcept gebaseerd is op LLO: [Toekomstgericht Techniekonderwijs - ROC van Flevoland](#)
- MBO College Westpoort startte samen met de gemeente Amsterdam en andere partners met "Baan met toekomst in de techniek". Met deze aanpak krijgen Amsterdammers die in deze sector aan de slag willen gratis omscholingstrajecten. Zie hier: [Baan met toekomst - Gemeente Amsterdam](#)
- MBO College Almere werkte als onderwijspartner voor de Zorggroep voor de scholing van hun medewerkers

- MBO College Westpoort startte samen met de NS een samenwerking voor statushouders die de opleiding Mechatronica niveau 2 konden volgen (zie hier: [NS zet statushouders in als monteur | Trouw](#)).
- MBO College Centrum startte een intensive samenwerking met 50|50 Amsterdam, onderdeel van het Leger des Heils: tien volwassen studenten koken voor meer dan vijftig vluchtelingen aan de Boelelaan en kunnen daarmee een horeca-certificaat behalen (zie hier: [Leger des Heils en MBO College Centrum gaan samenwerken - ROC van Amsterdam](#)).

Alumni

Op het gebied van alumni, waren er in 2018 slechts een aantal colleges, die eerste ervaringen opdeden met alumninetwerken. Inmiddels werken alle colleges hun alumniaanpak onder de werktitel 'MBO Next' steeds verder uit. Zo heeft Zuidoost een pilot met een eigen platform [MBO Next College Zuidoost](#). College Zuid heeft het MBO Next magazine voor *creatieve alumni*: [Magazine College Zuid](#). Inmiddels wordt dat verstuurd naar bijna 1300 alumni. Zij organiseerden het afgelopen jaar 25 events waar in totaal 336 alumni en laatstejaars aan deel hebben genomen. College Hilversum organiseerde een MBO Next Festival., College Amstelland verstuurd een nieuwsbrief naar ongeveer 220 alumni en heeft 77 deelnemers bediend met evenementen en coaching. College Airport verstuurd naar ruim 1300 alumni hun nieuwsbrief en verzorgde activiteiten waar bijna 300 alumni aan deel hebben genomen.

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 aandeel 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 boven beschreven 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 kleinere projecten.

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 hebben voor 2022 begroot aan de hand van een themakaart, die overeenkomt met de thema's uit de Kwaliteitsagenda. Deze themakaart is geordend langs de lijnen: doelstelling, doel, strategie, acties, benodigde middelen en risico's. De doelstelling, het doel en de mogelijke strategieën zijn overgenomen uit de Kwaliteitsagenda. De strategische keuzes, de acties en de benodigde middelen zijn ingevuld door de directies van de mbo-colleges. Deze themakaart heeft het gesprek, tussen de

directies en de Raad van Bestuur over de doelstellingen en de realisatie, gefaciliteerd. Met de themakaart is op hoofdlijnen de verbinding gemaakt tussen het aanvullende beleid en de middelen. 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 en ook weinig zinvol is.



Figuur 15: Begroting ambities Kwaliteitsagenda

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 2022 voor het

ROCvA-F was ongeveer € 36,4 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 2022		Inzet periode 2019-2022	
	%	€ x 1 mln	%	€ x 1 mln	%	€ x 1 mln
Thema						
Meerjarenstrategie	25%	9,1	0%	-	9%	14,7
Jongeren in kwetsbare positie	25%	9,1	31%	14,1	31%	52,6
Gelijke kansen	25%	9,1	16%	7,3	21%	35,8
Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst	15%	5,5	32%	14,5	24%	41,7
Leven lang ontwikkelen/alumni	10%	3,6	22%	9,9	15%	25,6
Totaal	100%	36,4	100%	45,8	100%	170,4

Figuur 16: Kwaliteitsagenda mbo 2018-2022 over de thema's

Bij het opstellen van het plan van de Kwaliteitsagenda is rekening gehouden met een budgetverdeling over de gehele looptijd (4 jaar). In 2022 zetten de colleges meer in op de thema's Jongeren in kwetsbare positie, Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst en Leven lang ontwikkelen/alumni en wat minder aan het thema Gelijke kansen. De inzet op Gelijke kansen is gelieerd aan Extra inzet op inhaal- en herstelactiviteiten (thema vanuit het NPO-plan en de kaderbrief). Gelijke kansen gerelateerde aanpakken overlappen elkaar deels. In bedragen uitgedrukt is in 2022 op alle posten meer ingezet dan in het plan was opgenomen. Dit komt omdat de instelling zelf extra middelen heeft toegevoegd om de ambitie zo ver als mogelijk te realiseren. In 2022 was dat €9,4 mln. Over de hele planperiode is er een hoger percentage middelen ingezet voor Jongeren in kwetsbare positie (30% i.p.v. 25%), aansluiting arbeidsmarkt van de toekomst (23% i.p.v. 15%) en Leven lang ontwikkelen (16% i.p.v. 10%).

Over de gehele planperiode bezien richt meer dan de helft van de investering 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 wil tegelijkertijd bijdragen aan antwoorden op 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. Daarom ontwikkelen we 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.

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 NPO-middelen (samenhang met m.n. Gelijke Kansen), RIF-gelden (samenhang thema Aansluiting arbeidsmarkt van de toekomst), Plusvoorzieningen RMC/VSV (samenhang thema Kwetsbare jongeren) en de bijdrage vanuit de gemeente Amsterdam voor de MBO Agenda en kwetsbare jongeren (samenhang thema's Kwetsbare jongeren en Gelijke kansen).

Bijlage 8 Werkagenda MBO/Coalitieakkoord (CA)-middelen

Middels een brief van het Ministerie van OCW, verstuurd op 6 maart 2023, is ons gevraagd in het jaarverslag 2022 een aparte paragraaf op te nemen over de verantwoording werkagenda MBO/Coalitieakkoord (CA)-middelen.

Dit omdat in 2022 het kabinet is begonnen met enkele CA-investeringen, welke ook in de Werkagenda MBO zijn beschreven, zoals het verhogen van de aanvullende bekostiging voor niveau 2, loopbaanbegeleiding (LOB) en doorstroom beroepskolom.

Hieronder geven we weer waaraan we het geld hebben besteed.

1. Extra middelen niveau 2

De ophoging van de bekostiging voor mbo-niveau 2 is een doeltreffende maatregel om de kansengelijkheid en onderwijskwaliteit en -aansluiting op de arbeidsmarkt te verbeteren, zo komt uit een recent onderzoek van Price Waterhouse Coopers. Investeren in niveau 2 leidt naar verwachting tot een daling van het aantal vroegtijdig schoolverlaters, doordat instellingen de begeleiding van deze studenten kunnen intensiveren.

In 2022 heeft het ROCvA-F € 7,1 mln aanvullende bekostiging niveau 2 ontvangen. Binnen het ROCvA-F zijn deze middelen toegekend aan de mbo-colleges ter besteding in het schooljaar 2022/2023 e.v., naar rato van het aantal niveau 2-studenten en vooruitlopend op verdere beleidsvorming op dit onderwerp. Mbo-scholen kunnen zelf bepalen hoe ze het geld voor niveau 2 inzetten. Dat hebben zij o.a. gedaan door de klassen kleiner te maken en de begeleiding van studenten te intensiveren.

Uitgangspunt is dat de mbo-colleges een eerste analyse maken van hun niveau 2-studenten, en dat we op basis daarvan gaan kijken tot welke (gemeenschappelijke) aanpak we kunnen komen.

2. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB):

We hebben dit jaar gemerkt dat er sprake is van zwaardere problematiek bij studenten dan in voorgaande jaren. Het ROCvA-F heeft daarom extra ingezet op begeleiding. Dit werd bekostigd vanuit de NPO-middelen en kan vanaf schooljaar 2022/2023 worden gecontinueerd vanuit de extra middelen voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding. In 2022 heeft het ROCvA-F €1,5 mln ontvangen. Hiermee is bijvoorbeeld meer ingezet op studieloopbaanbegeleiding en stagebegeleiding. Voor studenten, die meer nodig hebben, is er ondersteuning geboden door interne specialisten van het LEC, maar soms ook door extern ingekochte specialisten.

Hiernaast hebben teams ingezet op intensivering van coaching, kleinschalig onderwijs, inzet van kwaliteitsinstrumenten onder studenten ('Heb je genoeg geleerd vandaag?'). Ook is gewerkt met de inzet van jongerenwerkers, het faciliteren van een 'warm welkom', het vergroten van de financiële weerbaarheid van jongeren, het bieden van ruimte aan oriëntatiemogelijkheden en het faciliteren van flexibele instroom.

Omdat in het voortgezet onderwijs jarenlang minder mogelijkheden waren voor LOB-activiteiten, is dit jaar ook extra ingezet op voorlichting, open dagen en studiekeuzeweken.

3. Masterplan basisvaardigheden

Onze ambitie is dat elke student bij het verlaten van de opleiding geletterd en gecijferd is en dat hij of zij beschikt over kritisch denkvermogen en kennis van de maatschappij. Daarbij willen wij een inclusieve school zijn, waar een achterstand op basisvaardigheden geen belemmering vormt voor het volwaardig meedoen in het onderwijs.

Onder basisvaardigheden rekent het ROCvA-F taal, rekenen, burgerschap, LOB, en Engels. In 2022 lag de focus op rekenen en taal.

Rekenen

Het rekenonderwijs heeft in het ROCvA-F een sterker gezamenlijk fundament dan de andere basisvaardigheden. Het ROCvA-F kent sinds 2020 een instellingsbreed rekenbeleid en een daaruit voortgekomen curriculum en onderwijsaanpak, die in veel gevallen beroepsgericht ingekleurd kunnen worden. Sinds 2021 maakt een roc-brede ontwikkelgroep in samenwerking met StudyFlow lesmateriaal

in de vorm van rekenprojecten. Het generieke materiaal is grotendeels klaar en door docenten in gebruik genomen.

Tegelijkertijd is in 2022 stevig ingezet op professionalisering van docenten. Het nieuwe rekenonderwijs vraagt immers om een andere didactiek. In juni 2022 vond een ROCvA-F rekenconferentie plaats die docenten aanzette te reflecteren op hun eigen rekenonderwijs. Gedurende het hele jaar werden aan rekendocenten trainingen aangeboden: rekenen met de nieuwe rekeneisen, rekenen in projecten, rekendidactiek, het evalueren van resultaten met studenten en een de basisopleiding voor rekendocenten. Daarnaast voeren vijf docenten een onderzoek uit naar de effectiviteit van het rekenonderwijs, onder leiding van een lector uit het hoger onderwijs.

De examenresultaten voor rekenen waren in 2021-2022 zo'n 0,3 tot 0,5 lager dan in 2018-2019. Dit werd mogelijk veroorzaakt doordat het vak niet meetelde in de slaag-zakbeslissing. We zijn heel benieuwd welke effect het nieuwe rekenonderwijs op de examenresultaten zal hebben.

Nederlandse taal

Het taalaanbod binnen onze beroepsopleidingen vraagt om aandacht. Een toenemend aantal studenten is bij instroom in het mbo onvoldoende vaardig in de Nederlandse taal om het onderwijs zonder extra taalondersteuning te kunnen volgen. De examenresultaten voor Nederlands zijn de afgelopen vier jaar gedaald. Het gemiddelde cijfer op niveau 4 is sinds 2021-2022 onvoldoende, namelijk 5,4.

Het ROCvA-F riep in 2022 een Taskforce Taal in het leven, die interne en externe succesvolle initiatieven bij elkaar bracht en aanbevelingen deed voor een aanpak, die ertoe moet leiden dat alle studenten aan het einde van de rit niet alleen het examen Nederlands halen, maar ook voldoende taalvaardig zijn om te gaan werken, een vervolgopleiding te volgen en volwaardig mee kunnen doen in onze geletterde maatschappij. De eerste resultaten van deze aanbevelingen zijn reeds zichtbaar en worden enthousiast ontvangen:

- Een roc-brede visie op taalonderwijs is ontwikkeld met docenten en studenten en getoetst bij experts.
- Er zijn veel mogelijkheden voor docenten om hun kennis en vaardigheden te vergroten: een kennisnetwerk is opgestart, een taalfestival staat gepland en meerdere trainingen staan open voor inschrijving.
- Onderzoek is, samen met de UvA en de HvA, gestart naar de effectiviteit van taalonderwijs (zie ook onder MBO Agenda).

4. Stagepact/stagediscriminatie

In het kader van stagediscriminatie is een specifiek kennisnetwerk opgericht. Hieraan nemen verschillende colleges van het ROCvA-F en ook andere ROC's deel. Dit kennisnetwerk heeft een handelingskader ontwikkeld, waarin de stappen vanaf stagevoorbereiding tot en met de evaluatie van de stages zijn opgenomen.

Er heeft ook een sessie met studenten plaatsgevonden om van hen te horen wat ze van 'stagematching' vinden. Ook hebben medewerkers van het ROCvA-F input geleverd voor het landelijke Stagepact. Het stagepact richt zich op een aantal thema's, waaronder 'het verbeteren van de stagebegeleiding' en 'het uitbannen van stagediscriminatie'.

5. Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)

In 2022 heeft het ROCvA-F € 0,5 mln aan middelen ten behoeve van de doorstroom beroepskolom ontvangen. In 2022 is o.a. verder gebouwd aan het ontwikkelen van in het mbo-onderwijs geïntegreerde Associate degrees.

Informatie uit *paragraaf 2.6 over onderwijsinnovatie in dit jaarverslag*.

Route naar startkwalificatie: doorlopende leerlijnen vo-mbo

In Amsterdam zijn inmiddels met vier vmbo-scholen doorlopende routes ontwikkeld waarbij vmbo- B leerlingen in vijf jaar een niveau 2-diploma en dus een startkwalificatie kunnen halen. Het gaat om het Calvijn College, Montessori Lyceum Oostpoort, Bindelmeer College en het Cburg College. In 2022 is

een meerjarige analyse gedaan naar de resultaten van deze doorlopende routes. Die zijn zeer positief; de uitval ligt onder de tien procent, en was in een aantal gevallen zelfs nihil.

In 2022-23 is met een samenwerking tussen het IJburg College en MBO Colleges Zuid en Zuidoost ook een eerste geïntegreerde leerroute gestart voor vmbo-T. Doel van deze leerlijn is een naadloze doorstroom naar mbo-niveau 4, waarbij met name veel aandacht wordt besteed aan de LOB-lijn. Het Caland Lyceum en MBO College Amstelland zijn in gesprek om met elkaar een soortgelijke leerlijn te ontwikkelen.

Doorstroom mbo-hbo

Het ROCvA-F participeert met zes mbo- en vijf hbo-instellingen in een regionaal netwerk Noord-Holland/Flevoland. Vanuit hier worden bijvoorbeeld keuzedelen als 'Vorbereiding op het hbo' ontwikkeld. Nieuw is de aandacht voor de Associate degrees (Ad's). In het najaar van 2022 is in opdracht van de bestuurders van het regionaal netwerk een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor het ontwikkelen van Ad's in de regio.

Tegelijkertijd bouwen we binnen ROCvA-F verder aan het ontwikkelen van in het mbo-onderwijs geïntegreerde Ad's. Dit doen we in samenwerking met de HBO Academy, de nieuwe naam van onze partner HBO Drechtsteden. In samenwerking met HBO Academy worden nu drie Ad-programma's uitgevoerd: MHBO ICT Engineer in Zuidoost, MHBO Culinair Professional in Centrum en de gestapelde Ad MHBO Tailor Professional. Dit aantal wordt de komende jaren verder uitgebreid. De reguliere Ad's met de hogescholen en de geïntegreerde Ad's i.s.m. HBO Academy maken als 'parallele sporen' samen deel uit van het thema vo-mbo-hbo binnen onze Meerjarenstrategie 2022-2026.

6. Aanpak laaggeletterdheid Taalondersteuning/ Educatie

Zie paragraaf 2.6 Onderwijsinnovatie in dit jaarverslag

Taalondersteuning/ Educatie

Het ROCvA-F wil een inclusieve school zijn en niemand uitsluiten van onderwijs. Daarom levert het ROCvA-F een bijdrage om mensen met een niet-Nederlandse achtergrond toe te rusten voor maatschappelijke participatie.

Het ROCvA-F organiseert taaltrajecten waarin inburgeringsonderwijs gecombineerd wordt met een entree-opleiding. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met particuliere taalaanbieder TopTaal en de gemeenten. Deze gecombineerde trajecten zijn in de afgelopen jaren zeer succesvol gebleken. Van de eerste 1043 deelnemers in de periode 2017-2022 heeft 87% een entreediploma behaald. De uitval is slechts 12% (terwijl de vsv-norm voor deze doelgroep 26% is). Meer dan de helft van de gediplomeerden stroomt door naar een niveau 2-opleiding.

De instroom bleef in 2022 iets achter bij eerdere jaren. Dit is deels een gevolg van de coronaperiode, waarin inburgeringstrajecten waren stilgelegd en vervolgens moeizaam weer op gang kwamen. Daarnaast geldt sinds 1 januari 2022 een nieuwe wet voor inburgeraars, die veel opstartproblemen kent. We verwachten dat de instroom in 2023 weer op het oude niveau zal zijn.

De MBO+Taal-trajecten worden aangeboden in de hele regio die het ROCvA-F bestrijkt. Samen met TopTaal en de diverse gemeenten is een netwerk gebouwd dat de instroom van inburgeraars die een mbo-opleiding willen doen soepel laat verlopen.

7. Carrièreperspectief onderwijspersoneel

Informatie uit: paragraaf 5.1 Realisatie HR-strategie in dit jaarverslag.

Aandeel LC/LD-docenten

In de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over de doorgroei van docenten. De ambitie is dat binnen vijf jaar (geteld vanaf 2021) het aantal LC- en LD-docenten groeit naar 67% van het onderwijzend

personeel. Binnen het ROCvA-F is er sprake van een continue stijging van het percentage. Onze doelstelling voor augustus 2023 is 56% LC/LD t.o.v. 44 % LB. Het huidige percentage LC/LD is 53%.

De doorgroei van LB naar LC en LD wordt periodiek gemonitord en in kaart gebracht. De afgelopen jaren is deze doorgroei naar LC/LD functies minder geweest dan gedacht. Dit omdat, als gevolg van de coronapandemie, de promotietrajecten van de doelgroep docenten de daaraan gekoppelde opleiding en coaching, vertraging hebben opgelopen.

Om de promotie naar LC of LD binnen de organisatie eenduidiger te maken, is dit jaar nieuw promotiebeleid ontwikkeld. In het promotiebeleid wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van LC/LD docenten, met eenduidige promotiecriteria en beloningsstructuur. De verwachting is dat dit bijdraagt aan het op tijd behalen van de afgesproken verhoudingen in de salarismix.

De salarismix werd mede mogelijk gemaakt door de daartoe strekkende structurele financieringsbelofte vanuit het ministerie van OCW; de zogenaamde Salarismix Randstad gelden. Totaal onverwacht heeft het ministerie deze subsidiestroom met ingang van 2024 ingetrokken, hetgeen de sturing op groei van het relatieve aandeel LC/LD- docenten, in de toekomst mogelijk onder druk zet.



Jaarrekening 2022

Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland

22-05-2023

1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa (bedragen x € 1.000)		<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
Vaste activa			
Materiële vaste activa			
Bedrijfsgebouwen en terreinen	1	220.421	220.527
Andere vaste bedrijfsmiddelen	1	16.286	16.669
Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	1	0	915
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	1	<u>-2.600</u>	<u>1.098</u>
		234.107	239.209
Financiële vaste activa			
Overige vorderingen	2	<u>595</u>	<u>545</u>
		595	545
Totaal vaste activa		234.702	239.754
Vlottende activa			
Vorderingen			
Debiteuren	3	7.472	7.554
Deelnemers/cursisten	3	1.706	467
Overige vorderingen en overlopende activa	3	<u>19.715</u>	<u>2.805</u>
		28.893	10.826
Liquide middelen	4	87.374	93.884
Totaal vlottende activa		116.267	104.710
Totaal activa		<u>350.969</u>	<u>344.464</u>

Passiva (bedragen x € 1.000)		<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
Eigen vermogen	5	169.671	156.837
Voorzieningen			
Voorziening voor personele verplichtingen	6	<u>24.164</u>	<u>22.769</u>
		24.164	22.769
Langlopende schulden			
Leningen kredietinstellingen	7	<u>74.190</u>	<u>78.968</u>
		74.190	78.968
Kortlopende schulden			
Aflossingsverplichtingen	7	4.778	4.759
Crediteuren		8.450	7.492
Belastingen en premies sociale verzekeringen	8	14.138	13.832
Pensioenen	8	4.171	4.118
Overige schulden en overlopende passiva	8	<u>51.407</u>	<u>55.689</u>
		82.944	85.890
Totaal passiva		<u><u>350.969</u></u>	<u><u>344.464</u></u>

2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

(bedragen x € 1.000)

		<u>2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>2021</u>
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9	432.176	410.840	402.071
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	10	10.792	8.053	9.936
College-, cursus-, les- en examengelden	11	-344	0	-385
Baten werk in opdracht van derden	12	3.034	2.063	1.890
Overige baten	13	8.833	6.865	8.039
		<u>454.491</u>	<u>427.821</u>	<u>421.551</u>
Totaal baten				
Lasten				
Personeelslasten	14	342.309	333.916	309.115
Afschrijvingen	15	19.408	22.811	20.942
Huisvestingslasten	16	29.465	27.911	27.587
Overige instellingslasten	17	47.386	48.114	44.688
		<u>438.568</u>	<u>432.752</u>	<u>402.332</u>
Totaal lasten				
Saldo baten en lasten				
		15.923	-4.931	19.219
Financiële baten	18	324	-	-
Financiële lasten	18	-3.139	-3.224	-3.286
		<u>-2.815</u>	<u>-3.224</u>	<u>-3.286</u>
Resultaat voor belastingen				
		<u>13.108</u>	<u>-8.155</u>	<u>15.933</u>
Belastingen		-4	-	-4
Nettoresultaat				
		<u>13.104</u>	<u>-8.155</u>	<u>15.929</u>

3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2022

(bedragen x € 1.000)	<u>2022</u>		<u>2021</u>	
Saldo baten en lasten		15.923		19.219
Gecorrigeerd voor:				
- Afschrijvingen	15	19.408		20.942
- Mutatie voorzieningen	6	1.395		-4.719
- Overige waardeveranderingen	5	<u>-270</u>		<u>-</u>
		20.533		16.223
Veranderingen in vlottende middelen				
- Mutatie vorderingen	3	-18.067		1.802
- Mutatie kortlopende schulden excl. aflossingsverplichtingen	8	<u>-2.970</u>		<u>7.882</u>
Mutatie werkkapitaal		-21.037		9.684
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>15.419</u>		<u>45.126</u>
Betaalde rente	18	<u>-2.815</u>		<u>-3.286</u>
		-2.815		-3.286
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		12.604		41.840
Investerings in materiële vaste activa	1	-15.256		-12.663
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1	951		-
Mutatie in financiële vaste activa	2	<u>-50</u>		<u>-25</u>
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		-14.355		-12.688
Aflossing kredietinstellingen	7	<u>-4.759</u>		<u>-4.741</u>
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN		<u>-4.759</u>		<u>-4.741</u>
Mutatie geldmiddelen		-6.510		24.411
Beginstand liquide middelen		<u>93.884</u>		<u>69.473</u>
Eindstand liquide middelen	4	<u><u>87.374</u></u>		<u><u>93.884</u></u>

De 'Mutatie kortlopende schulden exclusief aflossingsverplichtingen' is gecorrigeerd voor non-cash transacties voor een bedrag ad. 5 (2021: 5).

4 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2022

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Deze jaarrekening betreft de jaarrekening van de stichting ROC van Amsterdam–Flevoland over de periode 01-01-2022 t/m 31-12-2022.

De stichting ROC van Amsterdam–Flevoland is tot stand gekomen middels een juridische fusie van de stichtingen ROC van Amsterdam (de verkrijgende stichting), ROC van Flevoland (verdwijnde stichting) en de Koepelstichting ROCVA-ROCVF (eveneens verdwijnde stichting). De fusiedatum is bepaald op 1 januari 2021. Na verkrijging van de verdwijnde stichtingen heeft de stichting ROC van Amsterdam haar naam gewijzigd in de stichting ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCVA-F). Alle rechten en plichten van de verdwijnde 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), ROCvF (in 2020 geheten de stichting ROC van Flevoland) en Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam en rapporteert hiermee over de bestuursnummers 40833 (ROCvA), 41854 en 41855 (Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam) en 40805 (ROCVF) en de brinnummers 00EF, 14RL, 21AS (VOvA), 25PZ (ROCvA) 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 stichting 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.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022 dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

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. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht, zie toelichtingen 19 en 23.

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

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar dochtermaatschappijen in de groep, andere groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Dochtermaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie (en/of een of meer van haar dochtermaatschappijen) meer dan de helft van de bestuurders of van de commissarissen kan benoemen of ontslaan. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft, of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam is Stichting ROCvA-F de (enige) statutaire bestuurder.

Groepsmaatschappijen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, en 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.

In deze jaarrekening zijn de volgende instellingen voor 100% opgenomen:

- Onderwijsinstelling ROC van Amsterdam;
- Onderwijsinstelling ROC van Flevoland;
- Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam;

In de consolidatie van onderwijsinstelling ROC van Amsterdam is opgenomen:

- ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (100% belang)

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 waardeverminderverslies 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 waardevermindingsverlies, 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies.

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 waardeverminderingverlies 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'.

Vorderingen

Vorderingen worden na de eerste opname gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen 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% teruggebracht 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 vooruit ontvangen 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 bate 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, baten werk in opdracht van derden en overige baten

Opbrengsten uit de verkoop van goederen en het verlenen van diensten en uit hoofde van onderhanden projecten worden per prestatieverplichting verwerkt als het bedrag of het resultaat betrouwbaar kan worden geschat.

De opbrengsten worden verwerkt voor het bedrag waarop de rechtspersoon verwacht recht te hebben in ruil voor het overdragen van toegezegde goederen of diensten, dit is de transactieprijs.

Deelnemersbijdragen

De deelnemersbijdragen, bestaande uit cursus-, les- en examengelden, worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. De geldende tarieven voor cursusgeld worden jaarlijks vastgesteld door de overheid en gepubliceerd in de Staatscourant. Wettelijk cursusgeld wordt alleen in rekening gebracht bij studenten die daadwerkelijk onderwijs volgen. De opbrengsten worden voor het gehele schooljaar worden gesplitst in twee tranches (periode aug-dec jaar t en periode jan – jul jaar t+1).

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten, met name contractonderwijs, geschiedt naar rato van de geleverde prestaties op contractuele basis, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. De geldende tarieven worden bepaald op basis van het interne kostprijscalculatiemodel, afgezet tegen marktprijzen en knowhow van de markt. Prijzen worden vooraf vastgesteld en zijn minimaal kostendekkend. De opbrengsten worden gesplitst naar periode door een maandelijks toerekening van het resultaat.

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 instelling afstand van het genotsrecht. Afhankelijk van het type opbrengst ligt er een contract of overeenkomst van de bate ten grondslag. Bij verhuur van lokalen/sporthallen, de detachering van personeel naar externe partijen en de eigen bijdrage van medewerkers voor parkeerpassen liggen overeenkomsten ten grondslag. De aanvullende/eigen bijdragen van studenten die vanuit verschillende opleidingen worden gerekend zijn op vrijwillige basis, waarbij de studenten die deel willen nemen een overeenkomst tekenen. De opbrengsten van bijdragen van studenten voor keuzedelen, werkweken en excursies zijn op basis van deelname en de opbrengsten van de verkoop van schooleigenmiddelen, materiaalpakketten, eten/drinken, haarproducten en toegangstickets voor opgevoerde shows op basis van afname. Verhuur en detachering worden maandelijks verantwoord in de exploitatie middels een maandelijks verkoopfactuur. Opbrengsten van werkweken en excursies worden toegewezen aan de periode waarin deze plaatsvinden en de kosten worden geboekt. Opbrengsten vanuit verkopen worden dagelijks in de exploitatie geboekt. De opbrengsten van toegangstickets worden in de exploitatie opgenomen bij

betaling. De opbrengsten van de aanvullende/eigen bijdragen van studenten en de keuzedelen vinden plaats middels facturatie voor het gehele schooljaar en worden gesplitst over de gehele periode (schooljaar) door een maandelijks toerekening van het resultaat. 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 betrekking 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 terugbetaling 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 dienstverband 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 doorbetaling 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). Toevoegingen 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 jaarrekening 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 pensioenpremies. 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 premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen 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 2022 110,9%.

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 stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting 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 2022 bedraagt ongeveer € 29,9 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 2022 is als volgt:

(Bedragen x € 1.000)	Bedrijfsgebouwen en -terreinen	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	Activa in uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Aanschafwaarde	393.090	139.755	915	1.098	534.858
Cumulatieve afschrijvingen	-172.563	-123.086	-	-	-295.649
Boekwaarde per 1 januari 2022	220.527	16.669	915	1.098	239.209
Investerings	2.290	5.999	-	6.967	15.256
Desinvesteringen	-67	-99	-915	-	-1.081
Afschrijvingen op desinvesteringen	45	85	-	-	130
Ingebruikname	10.665	-	-	-10.665	-
Afschrijvingen	-13.039	-6.368	-	-	-19.407
Boekwaarde per 31 december 2022	220.421	16.286	-	-2.600	234.107
Aanschafwaarde	405.978	145.655	-	-2.600	549.033
Cumulatieve afschrijvingen	-185.557	-129.369	-	-	-314.926
Boekwaarde per 31 december 2022	220.421	16.286	-	-2.600	234.107

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 11,5 miljoen (2021: € 11,8 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 33 tot 46 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is ongeveer € 207,7 miljoen (peildatum 1 januari 2021).

De verzekerde waarde (herbouwwaarde) van de gebouwen is ongeveer € 467,1 miljoen.

In 2022 zijn er geen bijzondere waardeverminderingen ten laste van het resultaat gebracht.

De daling van de materiële vaste activa is met name het gevolg van de ontvangst van het voorbereidingskrediet van de gemeente Amsterdam, dat gerelateerd is aan de sloop, nieuwbouw en tijdelijke huisvesting van de Buiksloterweg van het VOvA en het gevolg van de afschrijvingslasten in combinatie met een beperkte verhoging van investeringen. De mutatie van de niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa betreft de verkoop van een terrein aan de Vijzelweg te Lelystad.

Zoals tevens vermeld onder de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen' is de instelling investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 4,8 miljoen (2021: € 0,3 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum, de nieuwbouw van de Buiksloterweg en een opfrisbeurt van de Meeuwenlaan.

2 Financiële vaste activa

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Waarborgsommen	595	545
Stand per 31 december	595	545

Het verloop van deze post is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2022	2021
Stand per 1 januari	545	520
Betalingen	133	74
Ontvangsten	-83	-49
Stand per 31 december	595	545

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)	2022	2021
Diverse gemeenten	4.639	4.616
Ministerie OC&W	-	639
Overige debiteuren	2.907	2.454
Af: voorziening voor oninbaarheid	-74	-155
Stand per 31 december	7.472	7.554

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid debiteuren is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2022	2021
Stand per 1 januari	155	269
Dotatie ten laste van exploitatie	-78	46
Onttrekkingen	-3	-160
Stand per 31 december	74	155

In de debiteuren zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Nominale vordering	2.063	1.165
Af: voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-357	-698
Stand per 31 december	1.706	467

Vanwege de Coronapandemie heeft het DUO het bedrag van het te innen wettelijk cursusgeld gehalveerd, hetgeen invloed heeft gehad op de hoogte van de facturatie aan de deelnemers/ cursisten. Daarnaast zijn er meer schooleigenmiddelen gefactureerd in 2022, zoals excursies die in 2021 vanwege Corona niet door zijn gegaan.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid deelnemers is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2022	2021
Stand per 1 januari	698	989
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	9	370
Onttrekkingen	-350	-661
Stand per 31 december	357	698

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)	2022	2021
Vooruitbetaalde kosten	3.241	2.367
Vorderingen op OCW/ EZ	15.713	-
Overige	761	438
Stand per 31 december	19.715	2.805

De hogere vorderingen in 2022 worden voornamelijk verklaard door de nog te ontvangen bedragen voor het resultaat afhankelijke deel van de kwaliteitsagenda. Dit bedrag (€ 14,4 mln. voor ROCvA-F) bestaat uit het volledige bedrag dat ontvangen zal worden in 2023 (€ 16,3 mln voor ROCvA-F, conform MBO Raad opgave) minus het nog niet uitgegeven deel (€ 1,8 mln).

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)	2022	2021
Tegoeden op bankrekeningen	87.314	93.859
Kasmiddelen	60	25
Stand per 31 december	87.374	93.884

Van de tegoeden op de bankrekeningen is een bedrag ad. € 34.000,- ondergebracht bij SimplifiedCard ten behoeve van debet cards.

De daling van de liquide middelen is gerelateerd aan de vordering (€ 16,3 mln., waarvan € 14,4 mln. nog ontvangen moet worden en € 1,8 mln. nog besteed moet worden) die nog open staat voor het resultaat afhankelijke deel van de kwaliteitsagenda. Daarnaast zijn er al wel uitgaven gedaan ten behoeve van de kwaliteitsagenda.

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Het ROCvA-F beschikt over een ongebruikte rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën van € 23,4 miljoen.

5 Eigen vermogen

Voor de uitgebreide toelichting op het eigen vermogen wordt verwezen naar de toelichting op de enkelvoudige jaarrekening.

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 generatierегeling 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;

- 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 2022. Deze opgave dekt een looptijd van 2023 t/m 2043. De hieruit voortvloeiende kosten worden volledig in de voorziening meegenomen;
- 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 2022	46	248	4.832	313	7.454	1.999	7.877	22.769
Dotatie/vrijval in de staat van baten en lasten	3	-16	3.577	52	920	-170	1.421	5.787
Onttrekkingen	0	-232	-1.557	0	0	62	-2.665	-4.392
Stand per 31 december 2022	49	0	6.852	365	8.374	1.891	6.633	24.164
Kortlopend deel < 1 jaar	0	0	1.102	365	1.185	166	3.087	5.905
Langlopend deel > 1 jaar	49	0	5.750	0	7.189	1.725	3.546	18.259

De voorziening generatiepact is opgeheven als gevolg van de beëindiging van de generatieregeling in 2022.

De voorziening WGA is toegenomen vanwege de inschatting dat er een hogere instroom zal plaatsvinden.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is gestegen doordat meer mensen gebruik gaan maken van de regeling duurzame inzetbaarheid. Daarnaast een extra keuzemogelijkheid in de seniorenregeling als gevolg van een wijziging in de CAO voor toename van de voorziening.

De voorziening wachtgelden is gedaald dankzij lagere instroom en positievere vooruitzichten op de arbeidsmarkt voor ingestroomde deelnemers.

7 Langlopende schulden

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

	Krediet- instellingen
(bedragen x € 1.000)	
Stand per 1 januari 2022	78.968
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2023 gepresenteerd onder kortlopende schulden	-4.778
Stand per 31 december 2022	74.190

Van de bovengenoemde schulden heeft een bedrag van € 54,8 miljoen een resterende looptijd langer dan 5 jaar (2021: € 59,7 miljoen).

Leningen kredietinstellingen

De stand per 31 december 2022 is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Looptijd Resterende		Hoofdsom	Rente %	Rentevast tot	Saldo 01-01-2022	Aflossing 2022	Saldo 31-12-2022
	in Jaren	looptijd						
<i>Bank Nederlandse Gemeenten</i>								
4.087.911	30	6	8.168	4,58	1-04-28	2.889	409	2.479
<i>ING Bank</i>								
6567.24.641	30	12	11.500	3,95	1-06-23	4.987	382	4.605
80.80.90.896	10	4	11.800	1,25	1-05-27	9.292	590	8.702
80.0090.926	10	4	4.200	1,11	1-05-27	3.308	210	3.098
						17.587	1.182	16.405
<i>NWB Bank</i>								
10020222	31	8	3.176	-0,03	1-03-30	1.254	139	1.115
<i>Ministerie van Financiën</i>								
Lening 1365	33	20	18.000	2,99	30-06-33	12.300	600	11.700
Lening 1404	32	19	3.700	0,10	1-07-41	2.465	124	2.341
Lening 1463	33	20	69.125	4,93	30-06-42	47.233	2.305	44.928
						61.998	3.029	58.969
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2023 gepresenteerd onder kortlopende schulden								-4.778
Stand per 31 december 2022								74.190

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)	2022	2021
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	14.138	13.832
Stand per 31 december	14.138	13.832

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2023 betaald.

Pensioenen	2022	2021
Pensioenen	4.171	4.118
Stand per 31 december	4.171	4.118

De pensioenen zijn in januari 2023 betaald.

Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Nog te betalen bedragen	12.330	13.182
Reservering vakantiegeld en -dagen	14.159	13.285
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	202	163
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	13.998	14.443
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - vo	2.152	996
Vooruit ontvangen bedragen	866	377
Te betalen salarissen	330	229
Overige overlopende passiva	7.370	13.014
Stand per 31 december	51.407	55.689

De daling van de overige schulden en overlopende passiva is met name het gevolg van onder andere hoge stand van EBN-middelen, middelen Kwaliteitsagenda (resterende, nog uit te geven deel van het investeringsbudget van de kwaliteitsagenda ad. € 1,6 mln.) en salarismix in 2021, stijging reservering vakantiegeld en -dagen in 2022.

Onder de rubriek overige schulden en overlopende passiva zijn subsidies voor een bedrag van € 8,1 miljoen opgenomen. Het vastgestelde bedrag van € 0,2 miljoen zal in de opbrengsten van 2023 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)	13.998	
Minus: Niet geormerkte subsidies die doorlopen naar 2023 (Kwaliteitsagenda, Nazorg, Studieverlof, Inhaal- en ondersteuningprogramma's, Salarismix en Zij-instroom)	<u>-8.575</u>	
Totaal BVE		5.423
Doelsubsidies VO (bedragen x € 1.000)	2.152	
Minus: Niet geormerkte subsidies die doorlopen naar 2023 (NFO, IFO, IOP, Studieverlof, Prestatiebox vsv vast, Opleidingsscholen en Zij-instroom)	<u>-2.152</u>	
Totaal VO		-
Totaal BVE + VO	conform model G	5.423

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	Extra begeleiding en nazorg 2021-2022	EBEN21035	31-3-2021	X			
25PZ	Nazorg 2022 en 2023	NMBO22017	28-2-2022			X	
25PZ	Salarismix 2021	1119735	22-1-2019	X			
25PZ	Salarismix 2022	1000074	20-1-2022			X	
25PZ	Studieverlof 2021	1166167	20-8-2021	X			
25PZ	Studieverlof 2022	1245465	20-5-2022			X	
25PZ	Studieverlof Instructeurs 2021, incl rente	1176888	21-9-2021	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	25-5-2020			X	
25PZ	Zij-instroom 2021	1164639	20-8-2021			X	
25PZ	Zij-instroom 2021	1176972	21-9-2021			X	
25PZ	Zij-instroom 2021	1183613	22-10-2021			X	
25PZ	Zij-instroom 2021	1189601	19-11-2021			X	
25PZ	Zij-instroom 2021	1154787	19-5-2021	X			
25PZ	Zij-instroom 2021	1158948	22-6-2021			X	
25PZ	Zij-instroom 2021	1160455	20-7-2021			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000097	22-2-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2021	1189601	11-3-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000184	22-3-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000173	20-5-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000197	25-5-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000215	20-7-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000244	22-8-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000589	22-11-2022			X	
25PZ	Zij instroom 2022	1000000783	20-12-2022			X	
25LR	Extra begeleiding en nazorg 2021/2022	EBEN21036	31-3-2021	X			
25LR	Nazorg kalenderjaar 2022 en 2023	NMBO22018	28-2-2022			X	
25LR	Salarismix 2021	1119734	20-8-2021	X			
25LR	Salarismix 2022	10000086	20-1-2022			X	
25LR	Studieverlof 2021	1153591	19-5-2021	X			
25LR	Studieverlof 2022	1278788	22-8-2022			X	
25LR	Zij instroom 2019	1027598	19-12-2019			X	
25LR	Zij instroom 2020	1083349	22-6-2020			X	
25LR	Zij instroom 2021	1164661	20-8-2021			X	
25LR	Zij instroom 2022	1000000190	25-5-2022			X	
25LR	Zij instroom 2022	1000000229	20-7-2022			X	
25LR	Zij instroom 2022	1000000239	22-8-2022			X	
25LR	Zij instroom 2022	1000000284	21-9-2022			X	
25LR	Zij instroom 2022	1000000783	20-12-2022			X	
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2021-2022	1183865-4	20-9-2022	X			
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	1284316-1	22-11-2022			X	
14RL	Zij instroom 2022	1279966-1	20-9-2022	X			
21AS	Zij instroom 2022	1216483-1	22-3-2022			X	
21AS	Studieverlof 2022	1278415-1	22-8-2022			X	
21AS	Studieverlof 2022	1279862-1	20-9-2022			X	
21AS	DUS-i Techniek en innovatief vakmanschap 2022-2024	GLTL22R048	9-6-2022			X	
21AS	Heterogene Brugklas	SHB22139	29-6-2022			X	
21AS	Heterogene Brugklas	SHB210136	8-2-2022			X	
21AS	Heterogene Brugklas	SHB210419	16-2-2022			X	
21AS	Heterogene Brugklas	SHB210424	8-2-2022			X	
21AS	Basisvaardigheden	VBV22-VO-4331	11-11-2022			X	
14RL	Basisvaardigheden	VBV22-VO-4343	11-11-2022			X	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G 2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de	Ontvangen t/m	Totale kosten	Te verrekenen	
				toewijzing	verslagjaar	31-12-2022	ultimo verslagjaar	
				EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
25PZ	MBO investering RIF18003 House of Digital	RIF18003 / 1359107	23-5-2018	2.000.000	2.000.000	6.217.751		0 ¹⁾
25LR	MBO Investering RIF18014 Lelytalent	1361398	23-5-2018	1.374.571	1.374.571	4.158.597		0 ²⁾
Totalen				3.374.571	3.374.571	10.376.348		0

G 2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de	Ontvangen tot	Ontvangen in	Lasten in	Totale kosten	Saldo nog te
				toewijzing	verslagjaar	verslagjaar	verslagjaar	31-12-2022	besteden ultimo
				EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
25PZ	MBO investering RIF19020 House of Aviation	RIF19020 / 560052882	23-5-2019	1.500.000	1.078.125	281.250	456.300	3.367.243	406.696 ³⁾
25PZ	MBO investering RIF19025 Urban Sport Trainer	RIF19025 / 560056038	18-10-2019	945.432	534.915	149.279	211.631	1.150.775	205.766 ⁴⁾
25PZ	MBO investering RIF20007 Talentontwikkeling Entree 2020-2025	RIF20007 / 560071933	14-10-2020	2.000.000	852.941	352.941	571.429	2.568.461	94.240 ⁵⁾
25PZ	MBO investering RIF21006 Buurtverbinding	RIF21006 / 560095834	15-6-2021	1.291.710	452.099	258.342	153.870	1.063.895	496.945 ⁶⁾
25PZ	MBO investering RIF22010 Tekort in de Zorg	RIF22010 /	8-6-2022	1.991.533	0	697.037	70.248	265.130	626.789 ⁷⁾
25PZ	Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg 2021-2023	FLEX20025	12-5-2021	499.993	299.996	199.997	367.984	367.984	132.009
25PZ	Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg 2022-2024	FLEX21007	14-4-2022	497.800	0	298.680	152.824	152.824	145.856
25PZ	Regionale Aanpak VSV 2020/2024 G&V	1119176	23-9-2020	651.512	325.756	162.878	162.878	325.756	162.878
25LR	MBO Investering RIF19005 Talent W&T	560052911	23-5-2019	1.954.410	1.260.080	308.591	443.251	2.250.620	461.820 ⁸⁾
25LR	MBO Investering RIF19027 Circulaire Economie	560056044	1-7-2019	1.711.183	998.190	285.197	287.938	2.443.378	192.655 ⁹⁾
25LR	Flexibel beroepsonderwijs 3e leerweg 4-2022/4-2024	FLEX21011	14-4-2022	498.160	0	298.896	10.021	10.021	288.875
25LR	Flexibel beroepsonderwijs 3e leerweg 4-2022/4-2024	FLEX21003	14-4-2022	499.800	0	299.880	16.436	16.436	283.444
25PZ	Regionale aanpak VSV 2020-2024 Amsterdam	1119171	15-9-2020	8.915.581	4.367.695	2.273.943	2.274.608	5.135.592	1.506.046 ¹⁰⁾
25PZ	Regionale aanpak VSV 2020-2024 Amsterdam Partners	1119171	15-9-2020	10.652.051	5.416.121	2.617.965	2.617.966	8.034.086	0 ¹¹⁾
25LR	Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvF	1119147	10-9-2020	2.423.082	1.183.312	545.817	498.315	1.309.867	419.262 ¹²⁾
25LR	Regionale aanpak VSV 2020/2024 Partners	1119147	10-9-2020	1.453.762	755.110	423.394	423.394	1.178.504	0 ¹³⁾
Totalen				37.486.009	17.524.340	9.454.087	8.718.893	29.640.572	5.423.281

Toelichting op model G

In 2022 heeft de onderwijsinstelling ROCvA, als penvoerder, een bedrag van EUR 1.991.533 toegewezen gekregen uit de RIF mbo voor één nieuw project, Tekort in de zorg is onze zorg. Voor de RIF mbo projecten geldt dat de bijdrage vanuit de RIF ten hoogste 1/3^e deel bedraagt van de totale begroting. Het resterende deel (2/3^e) wordt deels door andere subsidiënten en deels als cofinanciering ('in kind' bijdrage) door het bedrijfsleven ingebracht, met uitzondering van RIF Entree. De dekking van de totale kosten ultimo 2022 van de vijf lopende RIF projecten en het aflopende project wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel (nummer 1 en 3 t/m 7).

In 2022 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^e deel bedraagt van de totale begroting. Het overige deel (2/3^e) wordt deels door andere subsidiënten en deels als cofinanciering ('in kind' bijdrage) door het bedrijfsleven ingebracht. Met de invoering van de RIF-couplance regeling is bij enkele RIF projecten geanticipeerd op versoepeling van de RIF bijdrage. Voor deze projecten bedraagt de bijdrage van de RIF ten hoogste 1/2^e deel in plaats van 1/3^e van de totale begroting. De dekking van de totale kosten ultimo 2022 van de twee lopende RIF projecten en één aflopend project wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel (nummers 2, 8 en 9).

Nr.	Toelichting Totale kosten	DUS-I	MRA / gemeente Amsterdam	Gemeente Lelystad	Gemeente Almere	Provincie Noord Holland	Provincie Flevoland	Overige Subsidieverstrekke rs	Eigen bijdrage	'in kind' partners (cofinanciering A)	Totaal kosten 31-12-2022
1)	RIF 18003 House of digital	2.000.000	75.000			90.000		150.000	550.809	3.351.942	6.217.751
	Kenmerk:	RIF18003 / 1359107	SBA-015939			1144554 / 1168695					
2)	MBO RIF 18014 Lelystalent	1.374.571	35.000	920.000					149.336	1.679.690	4.158.997
	Kenmerk:	1361398	SBA-015938	2018/00275							
3)	RIF 19020 House of Aviation	952.679	48.275	45.000		41.838	64.366	48.275	305.749	1.861.061	3.367.243
	Kenmerk:	RIF19020 / 560052882	SBA-026805	2019/00260 + 2020/00235 + 2021/00211 + 2022/00232		1267945/1671217	2767757				
4)	RIF 19025 Urban Sport Trainer	478.428							72.562	599.785	1.150.775
	Kenmerk:	RIF19025 / 560056038									
5)	RIF 20007 Talentontwikkeling Amsterdam	1.111.642	93.440						0	1.363.379	2.568.461
	Kenmerk:	560071933									
6)	RIF 21006 Buurtverbinding	213.496	275.000						101.063	474.337	1.063.895
	Kenmerk:	560095834	SBA-030323								
7)	RIF 22010 Tekort in de Zorg	70.248	0	0	3.894			30.000	69.775	91.214	265.130
	Kenmerk:	RIF22010			22000474 SA			1094348			
8)	MBO RIF 19005 Talent W&T	1.106.851	32.660	30.000	7.734	28.853		5.771	40.767	967.983	2.250.620
	Kenmerk:	560052911	SBA-019614	2019/00264 + 2020/00230 + 2021/00217 + 2021/00210	68621	1310504/1320748					
9)	MBO RIF 19027 Circulaire Reg Economie	1.090.732	51.508	180.000			179.167		108.678	833.293	2.443.378
	Kenmerk:	560056044	SBA-021669	2019/00263 + 2019/00273 + 2020/00232 + 2020/00269 + 2021/00212 + 2021/00216 + 2022/00225 + 2022/00226			2440304				

¹⁰⁾ Voor de Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvA wordt het aandeel van ROC van Amsterdam (contactschool) afzonderlijk getoond.

¹¹⁾ Het aandeel van de partners bij de contactschool wordt afzonderlijk getoond en maakt geen deel uit van de exploitatie van ROCvA en is derhalve niet opgenomen als saldo.

¹²⁾ Voor de Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvF wordt het aandeel van ROC van Flevoland (contactschool) afzonderlijk getoond.

¹³⁾ Het aandeel van de partners bij de contactschool wordt afzonderlijk getoond en maakt geen deel uit van de exploitatie van ROCvF en is derhalve niet opgenomen als saldo.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Kredietinstellingen

Ten behoeve van de ING is hypothecaire zekerheid afgegeven ad. € 51,3 miljoen ten aanzien van de volgende vastgoedobjecten:

Zekerheden ING

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Tempelhofstraat 80	20.945
Da Costastraat 36-38	4.050
Elandstraat 175	5.285
Positieve/negatieve hypotheekverklaring op schoolgebouw gelegen aan Straat van Florida 1 te Almere	5.000
Perceel grond, plaatselijk bekend 1362 LA Almere, Pierre de Coubertinlaan 7, kadastraal bekend gemeente Almere, Sectie W, nummer 3531	16.000
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.	
Totaal	51.280

Zekerheden Ministerie van Financiën

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum	120.483
Zetterij 8 Amstelveen	
Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam	
Amsterdam Noord	
Totaal	120.483

Ministerie van OCW

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO is het op basis de Regeling "Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging VO2018" (Staatscourant nr. 22990, 26 april 2019) toegestaan een vordering op te nemen op de 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.

Deze vordering bedraagt ten hoogste 7,5% van de personele bekostiging¹. Per 31 december 2022 bedraagt deze voorwaardelijke vordering € 2.074.931.

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.

¹ Vanaf 2022 geldt de basisbekostiging. De verdeling van aparte budgetten voor personeel en exploitatie is hiermee verdwenen.

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 huurverplichtingen hebben betrekking op panden en de leaseverplichtingen betreffen auto's op basis van operational lease. De verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-22	31-dec-21
Niet langer dan 1 jaar	€ 2.035	€ 1.759
Tussen 1 en 5 jaar	€ 3.691	€ 3.725
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 5.726	€ 5.484

Leaseverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-22	31-dec-21
Niet langer dan 1 jaar	€ 25	€ 28
Tussen 1 en 5 jaar	€ 14	€ 39
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 39	€ 67

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 39.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

De instelling is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 4,8 miljoen (2021: € 0,3 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum, de nieuwbouw van de Buiksloterweg en een opfrisbeurt van de Meeuwenlaan.

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.

De instelling heeft garanties afgegeven uit hoofde van huurverplichtingen en betalingsgaranties voor in totaal € 158.279 (2021: € 158.279).

Daarnaast heeft ROCvA-F 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	3.176
		<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)	2022	Begroting	2021
Rijksbijdrage BVE	308.949	299.576	277.483
Rijksbijdrage VO	28.253	36.210	30.337
Rijksbijdrage VAVO	8.256	7.784	8.267
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWW	5.562	-	616
Additionele middelen	71.644	58.052	76.613
Vergoeding wachtgelden	9.512	9.218	8.755
	432.176	410.840	402.071
Additionele middelen			
Geoormerkte OCW subsidies	6.838	6.322	7.047
Niet geoormerkte OCW subsidies	64.806	51.730	69.566
Stand per 31 december	71.644	58.052	76.613

In 2022 zijn er ten opzichte van 2021 hogere rijksbijdragen gerealiseerd vanuit de basisbekostiging voor het MBO. Daarnaast kan de stijging worden verklaard doordat er meer Coronasubsidies en NPO-middelen zijn ontvangen. De hogere Rijksbijdragen ten opzichte van de begroting zijn grotendeels gerealiseerd dankzij Coronasubsidies en NPO-middelen. Daarnaast kan de stijging worden verklaard door hogere loon- en prijscompensatie en Rijksbijdragen.

10 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Gemeentelijke bijdragen educatie	1.135	606	2.164
Overige trajecten en bijdragen	9.657	7.447	7.772
	10.792	8.053	9.936

De hoger gerealiseerde baten in 2022 ten opzichte van de begroting zijn voornamelijk het gevolg van een verlate start van projecten in schooljaar 2021/2022 en hogere inkomsten schooljaar 2022/2023 van de MBO-agenda.

De verantwoorde baten gemeentelijke bijdragen educatie (€ 1,1 miljoen) onder de rubriek overige overheidsbijdragen hebben betrekking op contracten. Van de contracten heeft € 0,4 miljoen betrekking op Inburgering en € 0,7 miljoen op Educatie, voornamelijk NT-2 lessen. Met het voldoen van de factuur worden de bedragen meteen vastgesteld. Voor zowel de contracten als de WEB gelden zijn alle bedragen vastgesteld.

Van het totale bedrag aan overige trajecten en bijdragen (€ 9,6 miljoen) onder rubriek overige overheidsbijdragen is een bedrag van € 1,2 miljoen reeds vastgesteld. Van het resterende bedrag van € 8,4 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 2023 of in latere jaren aan de subsidieverstrekker worden verantwoord.

11 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Cursusgelden sector MBO	-344	-	-385
	-344	-	-385

12 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	87	90	68
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	582	406	268
Gezondheidszorg	1.139	1.143	961
Techniekonderwijs	925	304	317
Overig	301	120	276
	3.034	2.063	1.890

De baten uit werk in opdracht van derden laten in 2022 ten opzichte van de begroting en de realisatie 2021 een verder herstel zien, nadat vanaf 2020 door coronamaatregelen diverse maatwerktrajecten en contractactiviteiten geen doorgang konden vinden.

13 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	1.607	1.314	1.167
Detachering personeel	1.172	971	1.238
Verhuuropbrengsten	572	1.248	393
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	683	106
Deelnemersbijdragen	2.043	1.511	1.075
Overige Baten	3.333	1.138	4.060
	8.833	6.865	8.039

De hogere baten in 2022 ten opzichte van 2021 worden verklaard door de verkoop van het perceel aan de Vijzelweg, hogere baten uit detacheringen en hogere BIC-middelen. De hoger gerealiseerde baten in 2022 ten opzichte van de begroting worden verklaard door de verkoop van het perceel aan de Vijzelweg (0,8 miljoen), extra baten als gevolg van detacheringen, verkopen aan studenten en niet begrote baten, ontvangen vanuit BIC-middelen ten behoeve van New Tech Business.

14 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Lonen en salarissen	228.718	228.175	212.970
Sociale lasten	30.123	29.899	28.625
Pensioenpremies	37.025	35.430	35.633
Personeel niet in loondienst	22.355	10.806	17.500
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	5.787	5.704	1.222
Overige personele lasten	20.782	24.336	15.334
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-2.481	-434	-2.169
	342.309	333.916	309.115

De lonen en salarissen zijn gestegen ten opzichte van 2021 als gevolg van de CAO-loonstijging MBO. Een hoge uitstroom, hoog ziekteverzuim en een krappe arbeidsmarkt hebben tot gevolg gehad dat er meer personeel ingehuurd moest worden en dat de post personeel niet in loondienst ten opzichte van 2021 is gestegen. Daarnaast zijn de tarieven van externe inhuurders gestegen. De hoger gerealiseerde lasten van personeel in loondienst ten opzichte van de begroting zijn ontstaan doordat de krappe arbeidsmarkt heeft geleid tot een aantal lastig in te vullen vacatures in specifieke vakgebieden (ICT, techniek, zorg, generieke vakken en staf), in combinatie met een hogere uitstroom en een hoog ziekteverzuim.

De post dotaties/vrijval personele voorzieningen is ten opzichte 2021 voornamelijk gestegen doordat de reorganisatievoorziening van het bedrijfs onderdeel Educatie in 2021 is vrijgevallen en door een hogere vrijval van de voorziening WGA.

De hogere gerealiseerde overige personele lasten kunnen voornamelijk worden verklaard doordat er in 2022 meer kosten zijn gemaakt voor scholing en bijeenkomsten (verblijfkosten) voor personeel ten opzichte van 2021 i.v.m. COVID-19. Ten opzichte van de begroting zijn er minder kosten gemaakt in 2022 voor professionalisering, bijeenkomsten en reiskosten woon- werkverkeer.

De post uitkeringen is conservatief ingeschat ten tijde van het begrotingsproces.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2022 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 3.682 (2021: 3.565), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.594
- Direct onderwijsondersteunend	688
- Indirect onderwijsondersteunend	353
- Directie en management	47
	<hr/>
	3.682

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 Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland (ROCvA-F).

Raad van Bestuur

De bestuurders van ROC van Amsterdam –Flevoland zijn:

- E.C.M. de Jaeger, voorzitter van de Raad van Bestuur van ROC van Amsterdam –Flevoland
- G. Vreugdenhil, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam –Flevoland (tot en met 31-07-2022)
- G.J.M. Allard, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam –Flevoland
- B. Altalabani, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam –Flevoland (vanaf 01-09-2022)

De salariskosten van E.C.M de Jaeger, G. Vreugdenhil, G.J.M. Allard en B. Altalabani zijn opgenomen in de jaarrekening van Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Raad van Toezicht. Er is geen sprake van interim-topfunctionarissen. In onderstaande tabel wordt de WNT-bezoldiging van de topfunctionarissen toegelicht:

Gegevens 2022 bedragen x € 1				
	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	G. Allard	B. Altalabani
Funcțiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/07	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	191320	111196	184933	63939
Beloningen betaalbaar op termijn	24680	14261	23730	8258
Subtotaal	216000	125457	208663	72197
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216000	125458	216000	72197
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	216000	125457	208663	72197
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021 bedragen x € 1			
	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	G. Allard
Funcțiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	182267	182383	172884
Beloningen betaalbaar op termijn	23651	23535	22763
Subtotaal	205918	205918	195647
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	205918	205918	205918
Bezoldiging	205918	205918	195647

Verantwoordingsonderdeel	
Bezoldigingsklasse	G
Complexiteitspunten - baten	10
Complexiteitspunten - studenten etc	5
Complexiteitspunten - onderwijssectoren	5

Het toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt € 216.000 behorende bij bezoldigingsklasse G.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland bestaat uit 6 leden:

- R. Eringa-Wensing, Voorzitter Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland (tot en met 30-06-2022)
- Y. Shitrit, , Voorzitter Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland (vanaf 01-07-2022)
- B.M. Kievits, Vicevoorzitter Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- M.S. Menéndez, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- D.J. Elders, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- K.B. Tewarie, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland (tot en met 30-11-2022)
- S. Koning, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland (vanaf 01-06-2022)
- R.R.S. Santokhi, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland (vanaf 01-12-2022)

Gegevens 2022 bedragen x € 1								
	R.H.M. Eringa - Wensing	K. Baldewpersad Tewarie	D.J. Elders	S. Menéndez	B. Kievits	S. Koning	Y. Shitrit	R.R.S. Santokhi
Funcțiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Voorzitter RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 30/6	01/01 - 30/11	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/06 - 31/12	01/07 - 31/12	01/12 - 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	14580	17820	19440	19440	19440	11340	14580	1620
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16067	19765	21600	21600	21600	12664	16333	1835
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	14580	17820	19440	19440	19440	11340	14580	1620
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021 bedragen x € 1								
	R.H.M. Eringa - Wensing	K. Baldewpersad Tewarie	D.J. Elders	S. Menéndez	B. Kievits			
Funcțiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT			
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12			
Bezoldiging								
Bezoldiging	28215	18810	18810	18810	18810			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30888	20592	20592	20592	20592			

15 Afschrijvingen op materiële vaste activa

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Bedrijfsgebouwen en terreinen	12.974	16.381	12.949
Vervroegde afschrijvingskosten-Gebouwen	66	-	2.007
Andere vaste bedrijfsmiddelen	6.283	6.430	5.705
Vervroegde afschrijvingskosten-Andere vaste bedrijfsmiddelen	85	-	281
	19.408	22.811	20.942

In de begroting was rekening gehouden met een vervroegde afschrijving van het schoolgebouw Da Costa en investeringen in een nieuw pand. Deze afschrijvingen en investeringen zijn voor 2022 echter komen te vervallen wat een positief resultaat van circa € 3 miljoen genereerd.

16 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Huur- en servicekosten	5.959	6.113	5.288
Energie en water	3.355	4.219	3.394
Schoonmaakkosten	6.416	6.497	6.296
Klein onderhoud en reparatie	7.047	5.028	5.847
Belastingen en heffingen	1.668	1.702	1.436
Verzekeringen	203	298	252
Beveiligingskosten	1.951	1.452	1.644
Overige huisvestingslasten	2.866	2.602	3.430
	29.465	27.911	27.587

De stijging van kosten van klein onderhoud en reparatie ten opzichte van de begroting en 2021 houden verband met hogere onderhoudskosten bij de dienst Huisvesting & Inkoop.

17 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Administratie en beheer	2.543	2.640	2.730
Contributies en lidmaatschappen	1.873	1.653	1.788
Accountants- en advieskosten	6.303	8.461	5.865
PR, marketing en communicatie	4.004	4.543	3.433
Klein inventaris en apparatuur	8.142	7.366	6.971
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten projectgelden	23.667	21.681	21.017
Dotatie overige voorzieningen	-147	232	415
Overige instellingslasten	1.001	1.538	2.469
	47.386	48.114	44.688

De afwijkingen van 2022 ten opzichte van de begroting en 2021 kunnen grotendeels verklaard worden door:

- Vertraging en uitstel van onderwijsactiviteiten als gevolg van de coronapandemie. Hierdoor is in 2021 minder aan leer- en hulpmiddelen besteedt. Ten opzichte van de begroting zijn er in 2022 meer middelen geïnvesteerd in inhaal- en ondersteuningsprogramma's.
- Hogere lasten onder de post overige instellingslasten in 2021 door samenwerking met HBO Drechtsteden.
- Lagere lasten onder de post Accountants- en advieskosten ten opzichte van de begroting door een lagere inzet van BIC-middelen.

Accountantshonorarium

De volgende honoraria van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de stichting, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert.

2022 (bedragen x € 1.000)	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2022	34	-	34
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2022	385	-	385
Andere controleopdrachten	108	-	108
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	21	21
Andere niet-controlediensten	-	332	332
	527	353	880
2021 (bedragen x € 1.000)	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2021	31	-	31
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2021	356	-	356
Andere controleopdrachten	30	-	30
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	14	14
Andere niet-controlediensten	8	452	460
	425	466	891

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)	2022	Begroting	2021
Financiële baten			
Overige rentebaten	324	-	-
	324	-	-
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-3.139	-3.224	-3.286
Overige financiële lasten	-	-	-
	-3.139	-3.224	-3.286
Saldo financiële baten en lasten	-2.815	-3.224	-3.286

Het saldo van de financiële baten en lasten laat een positiever beeld zien ten opzichte van de begroting en het voorgaande jaar. Sinds medio september 2022 wordt er rente ontvangen over het saldo dat het ROCvA-F heeft uitstaan op de schatkistbankierrekening bij het Ministerie van Financiën.

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

Na balansdatum hebben zich geen noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan welke invloed hebben op de jaarrekening 2022.

21 Segmentatie naar onderwijssoorten

Baten	x € 1.000 BVE	x € 1.000 VO	x € 1.000 Overig	x € 1.000 Totaal
Rijksbijdragen	387.992	44.184	-	432.176
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	9.128	1.664	-	10.792
College-, cursus-, les- en examengelden	-344	-	-	-344
Baten in opdracht van derden	3.034	-	-	3.034
Overige baten	8.122	711	-	8.833
<u>Totaal baten</u>	<u>407.932</u>	<u>46.559</u>	<u>-</u>	<u>454.491</u>
Lasten				
Personeelslasten	308.163	34.148	-	342.311
Afschrijvingen	18.623	785	-	19.408
Huisvestingslasten	26.774	2.691	-	29.465
Overige lasten	42.422	4.962	-	47.384
<u>Totaal lasten</u>	<u>395.982</u>	<u>42.586</u>	<u>-</u>	<u>438.568</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>11.950</u>	<u>3.973</u>	<u>-</u>	<u>15.923</u>
Financiële baten en lasten	-2.890	47	-	-2.843
Belastingen				-
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen	24		-	24
<u>Totaal resultaat</u>	<u>9.084</u>	<u>4.020</u>	<u>-</u>	<u>13.104</u>

7 Enkelvoudige balans per 31 december

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa		<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
(bedragen x € 1.000)			
Vaste activa			
Materiële vaste activa			
Bedrijfsgebouwen en terreinen	22	219.010	219.080
Andere vaste bedrijfsmiddelen	22	14.292	15.135
Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	22	0	915
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	22	-2.599	1.099
		<u>230.703</u>	<u>236.229</u>
Financiële vaste activa			
Deelnemingen	23	5.719	5.695
Overige vorderingen	23	595	545
		<u>6.314</u>	<u>6.240</u>
Totaal vaste activa		237.017	242.469
Vlottende activa			
Voorraden			
Vorderingen			
Debiteuren	24	7.362	6.888
Deelnemers/cursisten	24	1.701	467
Overige vorderingen en overlopende activa	24	18.120	2.629
		<u>27.183</u>	<u>9.984</u>
Liquide middelen	25	71.638	80.240
Totaal vlottende activa		98.821	90.224
Totaal activa		<u><u>335.838</u></u>	<u><u>332.693</u></u>

Passiva (bedragen x € 1.000)		<u>31-12-2022</u>		<u>31-12-2021</u>
Eigen vermogen				
Algemene reserve	26	116.779		111.728
Herwaarderingsreserve	26	0		270
Bestemmingsreserves privaat	26	5.718		5.694
Bestemmingsreserves publiek	26	<u>36.329</u>		<u>32.320</u>
			158.826	150.012
Voorzieningen				
Voorziening voor personele verplichtingen	27	<u>20.465</u>		<u>20.343</u>
			20.465	20.343
Langlopende schulden				
Leningen kredietinstellingen	28	<u>74.190</u>		<u>78.969</u>
			74.190	78.969
Kortlopende schulden				
Aflossingsverplichtingen	28	4.779		4.759
Crediteuren		7.769		7.298
Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen	29	5.685		5.492
Belastingen en premies sociale verzekeringen	29	12.740		12.454
Pensioenen	29	3.726		3.699
Overige schulden en overlopende passiva	29	<u>47.658</u>		<u>49.667</u>
			82.357	83.369
Totaal passiva		<u>335.838</u>		<u>332.693</u>

8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

(bedragen x € 1.000)

		<u>2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>2021</u>
Baten				
Rijksbijdragen OCW	30	387.992	372.040	363.135
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	31	9.128	6.967	8.441
College-, cursus-, les- en examengelden	32	-344	0	-384
Baten werk in opdracht van derden	33	3.034	2.063	1.890
Overige baten	34	8.122	5.089	7.528
		<u>407.932</u>	<u>386.159</u>	<u>380.610</u>
Totaal baten				
		407.932	386.159	380.610
Lasten				
Personeelslasten	35	308.163	301.722	278.491
Afschrijvingen	36	18.623	21.949	19.277
Huisvestingslasten	37	26.774	24.364	24.772
Overige instellingslasten	38	42.422	43.259	40.832
		<u>395.982</u>	<u>391.294</u>	<u>363.372</u>
Totaal lasten				
		395.982	391.294	363.372
Saldo baten en lasten				
		11.950	-5.135	17.238
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	39	249	0	0
Financiële lasten	39	-3.139	-3.224	-3.314
		<u>-2.890</u>	<u>-3.224</u>	<u>-3.314</u>
Resultaat voor belastingen				
		<u>9.060</u>	<u>-8.359</u>	<u>13.924</u>
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen				
		24	0	24
Nettoresultaat				
		<u>9.084</u>	<u>-8.359</u>	<u>13.948</u>
Resultaatbestemming				
<i>Toevoeging/onttrekking aan:</i>				
Algemene reserve		5.051	-8.359	8.621
Bestemmingsreserve privaat		24		24
Bestemmingsreserve publiek *		4.009	-	5.303
		<u>9.084</u>	<u>-8.359</u>	<u>13.948</u>

* in verband met bekleemde baten met geormerkte besteding in 2023 en verder

9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten 2022

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2022 van de organisatie. Voor zover posten uit de enkelvoudige balans en enkelvoudige staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Deelnemingen groepsmaatschappijen

In de enkelvoudige balans worden deelnemingen in groepsmaatschappijen gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode. Zie voor een uitwerking hiervan de grondslagen voor financiële vaste activa in de geconsolideerde jaarrekening.

Financiële instrumenten

In de enkelvoudige jaarrekening worden financiële instrumenten gepresenteerd op basis van hun juridische vorm.

Aandeel in het resultaat van ondernemingen waarin wordt deelgenomen

Het aandeel in het resultaat van ondernemingen waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de instelling in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de instelling en de niet-geconsolideerde deelnemingen en tussen niet-geconsolideerde deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Financiële instrumenten en risicobeheer

Voor de toelichting op de risico's verbonden aan gebruikte financiële instrumenten, en het risicobeheer van de instelling wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening. Voor de enkelvoudige jaarrekening geldt in afwijking van de geconsolideerde toelichting dat het maximale kredietrisico ongeveer € 28,2 miljoen bedraagt.

10 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2022

22 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2022 is als volgt:

(Bedragen x € 1.000)	Bedrijfsgebouwen en -terreinen	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	Activa in uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Aanschafwaarde	389.706	135.131	915	1.099	526.851
Cumulatieve afschrijvingen	-170.626	-119.996	-	-	-290.622
Boekwaarde per 1 januari 2022	219.080	15.135	915	1.099	236.229
Investeringen	2.102	4.979	-	6.967	14.048
Desinvesteringen	-67	-99	-915	-	-1.081
Afschrijvingen op desinvesteringen	45	85	-	-	130
Ingebruikname	10.665	-	-	-10.665	-
Afschrijvingen	-12.815	-5.808	-	-	-18.623
Boekwaarde per 31 december 2022	219.010	14.292	-	-2.599	230.703
Aanschafwaarde	402.406	140.011	-	-2.599	539.818
Cumulatieve afschrijvingen	-183.396	-125.719	-	-	-309.115
Boekwaarde per 31 december 2022	219.010	14.292	-	-2.599	230.703

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 11,5 miljoen (2021: € 11,8 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 33 tot 46 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is ongeveer € 207,7 miljoen (peildatum 1 januari 2021).

De verzekerde waarde (herbouwwaarde) van de gebouwen is ongeveer € 467,1 miljoen.

In 2022 zijn er geen bijzondere waardeverminderingen ten laste van het resultaat gebracht.

De daling van de materiële vaste activa is met name het gevolg van de ontvangst van het voorbereidingskrediet van de gemeente Amsterdam, dat gerelateerd is aan de sloop, nieuwbouw en tijdelijke huisvesting van de Buiksloterweg van het VOVA en het gevolg van de afschrijvingslasten in combinatie met een beperkte verhoging van investeringen. De mutatie van de niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa betreft de verkoop van een terrein aan de Vijzelweg te Lelystad.

Zoals tevens vermeld onder de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen' is de instelling investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 4,8 miljoen (2021: € 0,3 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum, de nieuwbouw van de Buiksloterweg en een opfrisbeurt van de Meeuwenlaan.

23 Financiële vaste activa

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

De deelneming in groepsmaatschappijen betreft de cijfers van de 100% deelneming ROCA Contractonderwijs Holding B.V. De deelneming is gewaardeerd tegen het aandeel van de vennootschap in de nettovermogenswaarde van de deelneming per balansdatum. De nettovermogenswaarde is berekend op basis van dezelfde grondslagen als welke gelden voor deze jaarrekening.

	2022
Deelnemingen (bedragen x € 1.000)	ROCA Contractonderwijs Holding B.V.
Stand per 1 januari	5.695
Resultaat boekjaar	24
Stand per 31 december	5.719

ROCA Contractonderwijs Holding B.V. heeft het boekjaar 2022 afgesloten met een positief resultaat na belastingen van € 23.990, -. De baten van € 28.366, - betreffen de rentevergoeding op de vordering op instelling ROC van Amsterdam-Flevoland waarvoor een rentevergoeding wordt ontvangen. De lasten van € 4.376, - bestaan uit bankkosten en uit belastingen.

Overzicht verbonden partijen

Het overzicht van de verbonden partijen is onderstaand opgenomen:

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen	Resultaat jaar 2022	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
				vermogen 31-12-2022				
<small>(bedragen x EUR 1.000)</small>								
ROCA Contractonderwijs Holding	B.V.	Amsterdam	1	5.719	24	Nee	100	Ja (100%)
Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam	Stichting	Amsterdam	1	10.845	4.020	Nee	N.v.t.	Ja (100%)
Stichting Luchtvaart Community Schiphol	Stichting	Schiphol	3	262	-1	Nee	N.v.t.	Nee
Fini van Feggelenfonds	Stichting	Amsterdam	4	2.756	331	Nee	N.v.t.	Nee
Stichting Testjeleefstijl.nu	Stichting	Nijmegen	4	102	7	Nee	N.v.t.	Nee
Stichting House of Hospitality	Stichting	Amsterdam	4	48	17	Nee	N.v.t.	Nee
HBO Drechtsteden	Stichting	Dordrecht	1	-2.265	-900	Nee	N.v.t.	Nee

Stichting ROCvA-F is de statutaire bestuurder van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA). Het VOvA kent negen vo-scholen, waaronder één school voor speciaal onderwijs. De scholen zijn gesitueerd in Amsterdam.

Stichting ROCvA-F is samen met de Schipholgroep en de KLM bestuurder van de Stichting Luchtvaart College Schiphol. Het doel van de stichting is de duurzame werkgelegenheid op de luchthaven Schiphol te bevorderen. De stichting tracht dit doel te bereiken door werkgevers en studenten (potentiële werknemers) bij elkaar te brengen en medewerkers van het ROCvA-F in staat te stellen zich te blijven ontwikkelen. Op grond van het ontbreken van overheersende zeggenschap wordt niet geconsolideerd.

Het Fini van Feggelenfonds heeft ten doel de voor de Joke Smit Scholengemeenschap voor Volwassenen te Amsterdam benodigde boeken en andere leermiddelen (voor zover deze niet van overheidswege worden verstrekt) op een zo voordelig mogelijke wijze aan haar contribuanten ter beschikking te stellen. Op basis van de statuten neemt de Joke Smit School deel in het bestuur van het Fini van Feggelenfonds. Op grond van het ontbreken van overheersende zeggenschap wordt niet geconsolideerd.

In oktober 2020 is een samenwerking aangegaan met het Da Vinci College via 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. Op basis van de geringe omvang ten opzichte van het totaal van de balans (RJ 217.304) wordt HBO Drechtsteden niet meegeconsolideerd.

House of Hospitality is een idee van diverse partners (opleiden en bedrijven) die als een gezamenlijk netwerk de missie hebben bij te dragen aan een duurzame ontwikkeling van de bezoekerseconomie van de metropoolregio Amsterdam en deze regio de meest gastvrije regio van Europa te maken. Op grond van het ontbreken van overheersende zeggenschap wordt niet geconsolideerd.

Overige vorderingen

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Waarborgsommen	595	545
Stand per 31 december	595	545

De waarborgsommen houden verband met contractuele afspraken bij de huur van panden en hebben een looptijd van langer dan 1 jaar.

24 Vorderingen

Debiteuren (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Diverse gemeenten	4.639	4.614
Ministerie OC&W	-	16
Overige debiteuren	2.795	2.415
Af: voorziening voor oninbaarheid	-72	-157
Stand per 31 december	7.362	6.888

Het verschil tussen 2022 en 2021 wordt verklaard door stijging van de debiteurenpositie van de overige debiteuren.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid debiteuren is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2022	2021
Stand per 1 januari	157	266
Dotatie ten laste van exploitatie	-80	48
Onttrekkingen	-5	-157
Stand per 31 december	72	157

In de debiteuren zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Nominale vordering	2.058	1.165
Af: voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-357	-698
Stand per 31 december	1.701	467

Vanwege de Coronapandemie heeft het DUO het bedrag van het te innen wettelijk cursusgeld gehalveerd, hetgeen invloed heeft gehad op de hoogte van de facturatie aan de deelnemers/ cursisten. Daarnaast zijn er meer schooleigenmiddelen gefactureerd in 2022, zoals excursies die in 2021 vanwege Corona niet door zijn gegaan.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid deelnemers is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2022	2021
Stand per 1 januari	698	989
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	9	370
Onttrekkingen	-350	-661
Stand per 31 december	357	698

In de debiteurenvorderingen op studenten/leerlingen/deelnemers zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Overige vorderingen en overlopende activa (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Vooruitbetaalde kosten	3.028	2.266
Vorderingen op OCW/ EZ	14.426	-
Overige	666	363
Stand per 31 december	18.120	2.629

De hogere vorderingen in 2022 worden voornamelijk verklaard door de nog te ontvangen bedragen voor het resultaat afhankelijke deel van de kwaliteitsagenda. In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

25 Liquide middelen

Liquide middelen (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Tegoeden op bankrekeningen	71.601	80.226
Kasmiddelen	37	14
Stand per 31 december	71.638	80.240

Van de tegoeden op de bankrekeningen is een bedrag ad € 20.000, - ondergebracht bij SimpleCard ten behoeve van debet cards.

De daling van de liquide middelen is gerelateerd aan de vordering die nog open staat voor het resultaat afhankelijke deel van de kwaliteitsagenda. Er zijn wel uitgaven gedaan, maar nog geen middelen ontvangen.

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Het ROCvA-F beschikt over een ongebruikte rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën van € 23,4 miljoen.

26 Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen over 2022 en 2021 is als volgt:

2022 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve		Totaal
			reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	
Stand per 1 januari 2022	111.728	270	5.694	32.320	150.012
Mutaties in het boekjaar					
Voorstel bestemming resultaat 2022	5.051	-270	24	4.009	8.814
Stand per 31 december 2022	116.779	-	5.718	36.329	158.826

2021 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve		Totaal
			reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	
Stand per 1 januari 2021	103.104	270	5.670	27.017	136.061
Mutaties in het boekjaar					
Voorstel bestemming resultaat 2021	8.624	-	24	5.303	13.951
Stand per 31 december 2021	111.728	270	5.694	32.320	150.012

Publiek versus privaat eigen vermogen

Het eigen vermogen van de stichting 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 € 32,3 miljoen eind 2021. Gedurende 2022 zijn de bestemmingsreserves ten dele ingezet door de mbo-colleges en overige organisatieonderdelen, met als voornaamste bestemmingen:

- Aanvullende inzet voor de realisatie van corona gerelateerde maatregelen, waaronder extra inzet bij de teams voor ondersteuning, coaching, begeleiding.
- Investerings in de kwaliteit, innovatie en ontwikkeling van het onderwijs, inclusief voor ontwikkeling van Leven Lang Ontwikkeling concepten;
- Ontwikkeling en begeleiding medewerkers;
- Uitvoering van (strategische) huisvestingsplannen.

Als gevolg van de nasleep 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. Daarnaast worden middelen toegevoegd aan de bestemmingsreserves die relatief laat in het jaar zijn ontvangen en waarvoor in 2022 geen tijdige besteding heeft kunnen plaatsvinden. Deze middelen zijn opgenomen in het exploitatieresultaat 2022 en worden doorgeschoven via de bestemmingsreserve. De bestemmingsreserves zijn per saldo in 2022 toegenomen naar in totaal € 36,3 miljoen. De mutatie in 2022 is inclusief de vorming van een bestemmingsreserve (€ 5,4 miljoen) ter ondersteuning van de realisatie van het Strategisch Huisvestingsplan, mede gericht op de realisatie van de duurzaamheidsdoelstellingen.

De bestemmingsreserves (publiek) staan volledig ter beschikking van de organisatieonderdelen en hebben een meerjarig karakter. De organisatieonderdelen hebben bestemmingen voor deze middelen gepland voor 2023 en verdere jaren. De geplande inzet is voor een deel gerelateerd aan herstel na de coronapandemie. De nasleep en effecten hiervan vergen nog meerdere jaren aandacht en aanvullende inzet van middelen. Daarnaast worden de reserves mede ingezet voor de verwezenlijking van de meerjarenstrategie van de organisatie en onderwijsseenheden, gericht op de thema's sociale innovatie, inclusie, duurzaamheid en kwaliteitscultuur. De voornaamste bestemmingen zijn:

- Aanvullende ondersteuningsactiviteiten om de nasleep en effecten van de coronapandemie voor de studenten en teams weg te werken.
- Onderwijskundige verbreding, vernieuwing en innovatie, waaronder blended, hybride en modulaire onderwijsvormen, digitalisering, Leven Lang Ontwikkelen;
- Strategisch personeelsbeleid (toekomstgerichte ontwikkeling, dakpanconstructies, professionalisering);
- Inclusie en diversiteit;
- Teamspecifieke investeringen;
- Voorfinanciering van de groei van studentenaantallen en
- Strategische huisvestingsplannen en verduurzaming.

De bestemmingsreserve privaat staat ter beschikking voor private activiteiten.

Gedurende het boekjaar zijn geen bestemmingsfondsen ontstaan.

Aansluiting eigen vermogen en resultaat volgens geconsolideerde jaarrekening met eigen vermogen en resultaat volgens enkelvoudige jaarrekening

Het geconsolideerde en enkelvoudige vermogen en resultaat zijn verschillend. Dit hangt samen met het feit dat Stichting VOvA enkelvoudig niet als deelneming kan worden verwerkt. Geconsolideerd echter worden feitelijk vermogen en resultaat van beide instellingen opgeteld.

Hieronder wordt de cijfermatige aansluiting tussen geconsolideerd en enkelvoudig eigen vermogen en resultaat toegelicht (x € 1.000):

Eigen vermogen 31 december 2022 enkelvoudig	€ 158.826
Eigen vermogen 31 december 2022 VOvA	€ <u>10.845</u>
Eigen vermogen 31 december 2022 geconsolideerd	€ 169.671
Resultaat 2022 enkelvoudig	€ 9.084
Resultaat 2022 VOvA	€ <u>4.020</u>
Resultaat 2022 geconsolideerd	€ 13.104

Voorstel tot resultaatbestemming

Het positieve (enkelvoudige) resultaat van het verslagjaar ad. € 9.084.000, - komt ten gunste van het eigen vermogen. Het bestuur heeft een voorstel gedaan voor de bestemming van het nettoresultaat over 2022 naar algemene en bestemmingsreserves, dit voorstel is reeds verwerkt in de balans.

27 Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen voor personele verplichtingen kan als volgt worden weergegeven:

	Voorziening generatiepact	Voorziening WGA	Voorziening WAB	Duurzame Inzetbaarheid	Jubileum- uitkeringen	Wachtgelden	Totaal
Stand per 1 januari 2021	248	4.175	270	5.948	1.826	7.876	20.343
Dotatie/vrijval in de staat van baten en lasten	-16	2.391	42	607	-147	1.422	4.299
Onttrekkingen	-232	-1.361	0	0	83	-2.667	-4.177
Stand per 31 december 2021	0	5.205	312	6.555	1.762	6.631	20.465
Kortlopend deel < 1 jaar	0	879	312	1.185	144	3.087	5.607
Langlopend deel > 1 jaar	0	4.326	0	5.370	1.618	3.544	14.858

Voor nadere toelichting op de aard van de voorzieningen wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

28 Langlopende schulden

Het verloop van de leningen bij kredietinstellingen is als volgt:

	Krediet- instellingen
(bedragen x € 1.000)	
Stand per 1 januari 2022	78.969
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2023 gepresenteerd onder kortlopende schulden	<u>-4.779</u>
Stand per 31 december 2022	74.190

Voor nadere toelichting op de langlopende schulden bij kredietinstellingen wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

Voor de leningen bij de diverse kredietinstellingen zijn de volgende zekerheden verstrekt:

Afgegeven hypothecair onderpand 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

Afgegeven hypothecair onderpand Ministerie van Financiën

De inschrijving heeft betrekking op de volgende panden voor een bedrag van € 120.482.800

- Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum
- Zetterij 8 Amstelveen
- Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam
- Amsterdam Noord

29 Kortlopende schulden

Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen

Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen	5.685	5.492
Stand per 31 december	5.685	5.492

Dit betreft de rekening-courant verhoudingen met ROCA Contractonderwijs Holding B.V. ad. € 5,7 miljoen (schuld. Over de rekening courant verhouding met ROCA Contractonderwijs Holding B.V. is 0,5% rente berekend (2021: 0,5%). Er is geen sprake van andere contractuele bepalingen.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Belastingen en premies sociale verzekeringen (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	12.740	12.454
Stand per 31 december	12.740	12.454

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2023 betaald.

Pensioenen	2022	2021
Pensioenen	3.726	3.699
Stand per 31 december	3.726	3.699

De pensioenen zijn in januari 2023 betaald.

Overige schulden en overlopende passiva

Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2022	2021
Nog te betalen bedragen	11.360	12.491
Reservering vakantiegeld en -dagen	12.895	12.067
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	202	163
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	13.998	14.443
Vooruit ontvangen bedragen	866	376
Te betalen salarissen	305	221
Overige overlopende passiva	8.032	9.906
Stand per 31 december	47.658	49.667

De daling van de overige schulden en overlopende passiva is met name het gevolg van onder andere hoge stand van EBN-middelen, middelen Kwaliteitsagenda en salarismix in 2021, stijging reservering vakantiegeld en -dagen in 2022.

Onder de rubriek *overige schulden en overlopende passiva* zijn subsidies voor een bedrag van € 6,6 miljoen opgenomen. Het vastgestelde bedrag van € 3.000,- zal in de opbrengsten van 2023 worden opgenomen. Van het resterende bedrag zijn nog geen vaststellingen ontvangen.

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Kredietinstellingen

Ten behoeve van de ING is hypothecaire zekerheid afgegeven ad. € 51,3 miljoen ten aanzien van de volgende vastgoedobjecten:

Zekerheden ING

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Tempelhofstraat 80	20.945
Da Costastraat 36-38	4.050
Elandstraat 175	5.285
Positieve/negatieve hypotheekverklaring op schoolgebouw gelegen aan Straat van Florida 1 te Almere	5.000
Perceel grond, plaatselijk bekend 1362 LA Almere, Pierre de Coubertinlaan 7, kadastraal bekend gemeente Almere, Sectie W, nummer 3531	16.000
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.	
Totaal	51.280

Zekerheden Ministerie van Financiën

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum	120.483
Zetterij 8 Amstelveen	
Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam	
Amsterdam Noord	
Totaal	120.483

Ministerie van OCW

Bij de oprichting van de instelling 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 instelling en bedraagt € 1.397.000.

Bij de oprichting van de instelling ROCvF 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 instelling en 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 huurverplichtingen hebben betrekking op panden en de leaseverplichtingen betreffen auto's op basis van operational lease.

De verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-22	31-dec-21
Niet langer dan 1 jaar	€ 2.017	€ 1.759
Tussen 1 en 5 jaar	€ 3.691	€ 3.725
Langer dan 5 jaar	€ -	€ 261
Totaal	€ 5.708	€ 5.745

Leaseverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-22	31-dec-21
Niet langer dan 1 jaar	€ 25	€ 28
Tussen 1 en 5 jaar	€ 14	€ 39
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 39	€ 67

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 39.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

De instelling is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 4,8 miljoen (2021: € 0,3 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum, de nieuwbouw van de Buiksloterweg en een opfrisbeurt van de Meeuwenlaan.

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.

De instelling heeft garanties afgegeven uit hoofde van huurverplichtingen en betalingsgaranties voor in totaal € 158.279 (2021: € 158.279).

Daarnaast heeft ROCvA-F 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	3.176
		<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.

11 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

30 Rijksbijdragen OCW

Rijksbijdragen (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Rijksbijdrage BVE	308.949	299.576	277.483
Rijksbijdrage VAVO	8.256	7.784	8.267
Additionele middelen	61.274	55.461	68.631
Vergoeding wachtgelden	9.513	9.219	8.754
	387.992	372.040	363.135
Additionele middelen			
Geoomerkte OCW subsidies	6.838	6.322	7.047
Niet geoomerkte OCW subsidies	54.436	49.139	61.584
Stand per 31 december	61.274	55.461	68.631

In 2022 zijn er ten opzichte van 2021 hogere rijksbijdragen gerealiseerd vanuit de basisbekostiging voor het MBO. Daarnaast kan de stijging worden verklaard doordat er meer Coronasubsidies en NPO-middelen zijn ontvangen. De hogere Rijksbijdragen ten opzichte van de begroting zijn grotendeels gerealiseerd dankzij Coronasubsidies en NPO-middelen. Daarnaast kan de stijging worden verklaard door hogere loon- en prijscompensatie en Rijksbijdragen.

31 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Gemeentelijke bijdragen educatie	1.135	605	2.164
Overige trajecten en bijdragen	7.993	6.362	6.277
	9.128	6.967	8.441

De hoger gerealiseerde baten in 2022 ten opzichte van de begroting zijn voornamelijk het gevolg van een verlate start van projecten in schooljaar 2021/2022 en hogere inkomsten schooljaar 2022/2023 van de MBO-agenda.

De verantwoorde baten gemeentelijke bijdragen educatie (€ 1,1 miljoen) onder de rubriek overige overheidsbijdragen hebben betrekking op contracten. Van de contracten heeft € 0,4 miljoen betrekking op Inburgering en € 0,7 miljoen op Educatie, voornamelijk NT-2 lessen. Met het voldoen van de factuur worden de bedragen meteen vastgesteld. Van de contracten zijn alle bedragen voldaan en staan er geen bedragen meer open ter beoordeling.

Van het totale bedrag aan overige trajecten en bijdragen (€ 8,0 miljoen) onder rubriek overige overheidsbijdragen is een bedrag van € 0,5 miljoen reeds vastgesteld. Van het resterende bedrag van € 7,5 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 2023 of in latere jaren aan de subsidieverstrekker worden verantwoord.

32 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Cursusgelden sector MBO	-344	-	-384
	-344	-	-384

33 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	87	90	68
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	582	406	268
Gezondheidszorg	1.139	1.143	961
Techniekonderwijs	925	304	317
Overig	301	120	276
	3.034	2.063	1.890

De baten uit werk in opdracht van derden laten in 2022 ten opzichte van de begroting en de realisatie 2021 een verder herstel zien, nadat vanaf 2020 door coronamaatregelen diverse maatwerktrajecten en contractactiviteiten geen doorgang konden vinden.

34 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	1.405	1.114	1.022
Detachering personeel	1.012	890	1.141
Verhuuropbrengsten	474	573	273
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	106	106
Deelnemersbijdragen	1.907	1.267	989
Overige Baten	3.218	1.139	3.995
	8.122	5.089	7.527

De hogere baten in 2022 ten opzichte van 2021 worden verklaard door de verkoop van het perceel aan de Vijzelweg, hogere baten uit detacheringen en hogere BIC-middelen. De hoger gerealiseerde baten in 2022 ten opzichte van de begroting worden verklaard door de verkoop van het perceel aan de Vijzelweg (0,8 miljoen), extra baten als gevolg van detacheringen, verkopen aan studenten en niet begrote baten, ontvangen vanuit BIC-middelen ten behoeve van New Tech Business.

35 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Lonen en salarissen	205.208	205.374	190.970
Sociale lasten	27.095	26.925	25.708
Pensioenpremies	33.087	31.906	31.964
Personeel niet in loondienst	21.473	10.451	17.067
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	4.299	5.289	734
Overige personele lasten	19.324	22.025	13.993
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-2.323	-248	-1.945
	308.163	301.722	278.491

De lonen en salarissen zijn gestegen ten opzichte van 2021 als gevolg van de CAO-loonstijging MBO.

Een hoge uitstroom, hoog ziekteverzuim en een krappe arbeidsmarkt hebben tot gevolg gehad dat er meer personeel ingehuurd moest worden en dat de post personeel niet in loondienst ten opzichte van 2021 is gestegen. Daarnaast zijn de tarieven van externe inhuurders gestegen. De hoger gerealiseerde lasten van personeel in loondienst ten opzichte van de begroting zijn ontstaan doordat de krappe arbeidsmarkt heeft geleid tot een aantal lastig in te vullen vacatures in specifieke vakgebieden (ICT, techniek, zorg, generieke vakken en staf), in combinatie met een hogere uitstroom en een hoog ziekteverzuim.

De post dotaties/vrijval personele voorzieningen is ten opzichte 2021 voornamelijk gestegen doordat de reorganisatievoorziening van het bedrijfs onderdeel Educatie in 2021 is vrijgevallen en door een hogere vrijval van de voorziening WGA.

De hogere gerealiseerde overige personele lasten kunnen voornamelijk worden verklaard doordat er in 2022 meer kosten zijn gemaakt voor scholing en bijeenkomsten (verblijfkosten) voor personeel ten

opzichte van 2021 i.v.m. COVID-19. Ten opzichte van de begroting zijn er minder kosten gemaakt in 2022 voor professionalisering, bijeenkomsten en reiskosten woon- werkverkeer.

De post uitkeringen is conservatief ingeschat ten tijde van het begrotingsproces.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2022 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 3.318 (2021: 3.208), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.303
- Direct onderwijsondersteunend	650
- Indirect onderwijsondersteunend	322
- Directie en management	43
	<u>3.318</u>

36 Afschrijvingen

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Bedrijfsgebouwen en terreinen	12.749	15.987	12.579
Vervroegde afschrijvingskosten-Gebouwen	66	-	1.126
Andere vaste bedrijfsmiddelen	5.723	5.962	5.331
Vervroegde afschrijvingskosten-Andere vaste bedrijfsmiddelen	85	-	241
	18.623	21.949	19.277

In de begroting was rekening gehouden met een vervroegde afschrijving van het schoolgebouw Da Costa en investeringen in een nieuw pand. Deze afschrijvingen en investeringen zijn voor 2022 echter komen te vervallen wat een positief resultaat van circa € 3 miljoen genereerd.

37 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Huur- en servicekosten	5.786	5.456	5.148
Energie en water	2.764	3.387	2.765
Schoonmaakkosten	5.545	5.595	5.409
Klein onderhoud en reparatie	6.289	4.253	5.093
Belastingen en heffingen	1.397	1.432	1.188
Verzekeringen	202	298	252
Beveiligingskosten	1.913	1.370	1.610
Overige huisvestingslasten	2.878	2.573	3.307
	26.774	24.364	24.772

De stijging van kosten van klein onderhoud en reparatie ten opzichte van de begroting en 2021 houden verband met hogere onderhoudskosten bij de dienst Huisvesting & Inkoop.

38 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Administratie en beheer	2.321	2.369	2.520
Contributies en lidmaatschappen	1.793	1.524	1.688
Accountants- en advieskosten	5.928	8.161	5.777
PR, marketing en communicatie	3.748	4.205	3.179
Klein inventaris en apparatuur	7.917	6.987	6.749
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten projectgelden	20.873	19.219	18.851
Dotatie overige voorzieningen	-151	232	417
Overige instellingslasten	-7	562	1.651
	42.422	43.259	40.832

De afwijkingen van 2022 ten opzichte van de begroting en 2021 kunnen grotendeels verklaard worden door:

- Vertraging en uitstel van onderwijsactiviteiten als gevolg van de coronapandemie. Hierdoor is in 2021 minder aan leer- en hulpmiddelen besteedt. Ten opzichte van de begroting zijn er in 2022 meer middelen geïnvesteerd in inhaal- en ondersteuningsprogramma's.
- Hogere lasten onder de post overige instellingslasten in 2021 door samenwerking met HBO Drechtsteden.
- Lagere lasten onder de post Accountants- en advieskosten ten opzichte van de begroting door een lagere inzet van BIC-middelen.

39 Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (bedragen x € 1.000)	2022	Begroting	2021
Financiële baten			
Overige rentebaten	249	-	-
	249	-	-
Financiële lasten			
Financiële lasten	-3.111	-3.224	-3.286
Overige financiële lasten	-28	-	-28
	-3.139	-3.224	-3.314
Saldo financiële baten en lasten	-2.890	-3.224	-3.314

Het saldo van de financiële baten en lasten laat een positiever beeld zien ten opzichte van de begroting en het voorgaande jaar. Sinds medio september 2022 wordt er rente ontvangen over het saldo dat het ROCvA-F heeft uitstaan op de schatkistbankierrekening bij het Ministerie van Financiën.

40 Gebeurtenissen na balansdatum

Voor de toelichting omtrent de gebeurtenissen na balansdatum wordt verwezen naar noot 20 'Gebeurtenissen na balansdatum' in de geconsolideerde jaarrekening.

1. Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland

E.C.M. de Jaeger Voorzitter Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	
G.J.M. Allard Lid Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	
B. Altalabani Lid Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	

2. Raad van Toezicht:

Mevrouw drs. Y. Shitrit Voorzitter Raad van Toezicht	
Mevrouw drs. B.M. Kievits Vice-Voorzitter Raad van Toezicht	
De heer drs. R.R.S. Santokhi Lid Raad van Toezicht	
De heer drs. D.J. Elders Lid Raad van Toezicht	
Mevrouw dr. M.S. Menéndez Lid Raad van Toezicht	
Mevrouw mr. drs. S. Koning Lid Raad van Toezicht	

12 Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring is afgegeven op 24 mei 2023 door PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van de instelling.

ROC van Amsterdam - Flevoland